

‘Een coach kan helpen bij problemen of volgende stappen op werk’

Gepubliceerd: 24 juni 2018

Een coach kan een werknemer inzicht geven of meedenken over te nemen beslissingen. Maar wanneer ga je naar zo iemand op zoek? En hoe vind je een coach die bij je past?

Hoogleraar Yvonne Burger legt uit en geeft tips.

De vraag naar coaching lijkt de afgelopen jaren flink toegenomen, ook in de top van organisaties.

De coach is populair. Dat komt mede omdat we niet alleen hulp inroepen als er problemen zijn.

“Inmiddels is het heel normaal om een coach in te roepen om de reflectie op ons functioneren te organiseren”, vertelt Yvonne Burger, hoogleraar organisatiecultuur, communicatie en leiderschap aan de Vrije Universiteit Amsterdam en verbonden aan het Center for Executive Coaching, dat onderzoek doet naar coaching.

“Een coach kan bijvoorbeeld helpen bij lastige situaties op het werk waar je niet doorheen komt. Of er ontstaat een conflict dat je niet durft aan te gaan omdat je dat lastig vindt.” Een coach kan ook hulp bieden als er geen problemen zijn. Bijvoorbeeld als je na wil denken over een volgende stap in je carrière en niet weet hoe je dat moet aanpakken.

Precieze, recente cijfers zijn er niet, maar een schatting van Tijdschrift voor Coaching en de beroepsvereniging NOBCO uit 2011 sprak destijds al van ruim 40.000 coaches. De universitaire coachingsopleiding die de VU sinds acht jaar aanbiedt, zit al jaren vol, aldus Burger.

Vormen van coaching

Er zijn drie fases waarbij een coach kan helpen, schrijft Burger in haar boek Spiegel aan de top, over de praktijk van executive coaching. Eén: als je een nieuwe rol krijgt en je je daar goed op wil voorbereiden. Twee: als je al een tijd ergens werkt en te maken hebt met spanningen, problemen of conflicten en behoefte hebt aan een sparringpartner.

De derde optie is als je weg wil uit een huidige rol en wil nadenken over de volgende stap. “Je moet dus goed kijken wat voor coach je nodig hebt. Zoek vooral ook iemand waarmee het klikt en waar je vertrouwen in hebt.” Die band kan je alleen maar vaststellen als je daadwerkelijk in gesprek gaat, aldus Burger. “En vraag ook naar andermans ervaringen als je naar een coach op zoek gaat.”

Sommige coaches werken directief, legt Burger uit. “Zij bepalen niet zozeer wat er in het gesprek gebeurt, maar zorgen alleen voor de structuur door methodes te volgen. Anderen zijn non-directief en bieden een open reflectieve ruimte waarin jij kan vertellen wat er speelt. Zij hanteren een vrijere structuur, waardoor ze vooral de ruimte bieden om je eigen vraagstuk te onderzoeken. Zij vatten dan vooral samen wat ze gehoord hebben om inzicht te geven in je eigen denken.”

Daarnaast zijn er nog coaches die vanuit een psycho-analytische bril naar iemands functioneren kijken. “Dan wordt er bijvoorbeeld ook gekeken hoe je biografie doorwerkt in je interactie- en communicatiepatroon.”

Ook zijn er coaches die provoceren of juist alleen kijken naar wanneer een probleem zich niet voor-
doet. En dat verder met je onderzoeken. Kortom: er zijn vele verschillende stijlen. “Verdiep je dus in
welke stijl mogelijk het beste bij je past, wat je uitdaagt en wat je nodig hebt”, aldus Burger.

Zelfvertrouwen krijgen

Een coach kan veel inzichten geven. Voormalig cliënten van Burger wezen vooral op een gevoel van
rust dat zij ervoeren, mede door het zelfinzicht en zelfvertrouwen dat zij kregen. “Ze hebben geleerd
dat ze in staat zijn om vraagstukken het hoofd te bieden en vervolgens stappen te zetten.

Als er iemand is die met je meeloopt en ondersteuning biedt, dan vergroot dat je zelfacceptatie.
Daardoor kan je beter de nodige veranderingen realiseren.”

Veel werkgevers stellen inmiddels al coaches beschikbaar voor hun werknemers. De informatie die
wordt uitgewisseld, is dan altijd vertrouwelijk. “Maar er zijn ook mensen die een coach liever niet via
hun werk vinden en zelf op zoek gaan.”

Het zoeken naar een coach kan lastig zijn, mede door het grote aanbod. Daarom vermeldt de be-
roepsvereniging het belang van accreditaties. Maar, tipt Burger, richt je bij je zoektocht naar een
goede coach ook op hoe die coach zichzelf blijft ontwikkelen. “Je kunt niet werken aan de ontwikke-
ling van andere mensen en zelf stil blijven staan. Dat is wat mij betreft een goede indicator.”