

Leidinggeven: coachen

Geef je leiding aan een of meer medewerkers op het secretariaat? Dan heb je waarschijnlijk ook ervaren dat 'bazig' gedrag moeilijk wordt geaccepteerd. Maar hoe krijg je je collega's dan wél effectief aan de slag?

Coaching

Coaching betekent dat je als leidinggevende naast de secretariaatsmedewerkers staat en hen in de gelegenheid stelt van zichzelf te leren en de eigen prestaties te verbeteren. Daarbij horen het geven van feedback en andere vaardigheden, zoals motiveren en het stellen van de juiste vragen. Ook zul je je eigen stijl van leidinggeven bewust moeten afstemmen op de bereidheid van de gecoachte personen om een bepaalde taak te ondernemen.

Voordelen

Het voordeel zit bij coaching aan twee kanten:

- de medewerkers ervaren dat zij geholpen worden bij het zelfstandig nadenken over hun werk en hun eigen rol daarin.
- als leidinggevende ervaar je dat je op een prettige manier grip kunt hebben op mensen en processen door uit te gaan van (begrip voor) de individualiteit van je medewerkers.

Aspecten coaching

- *Helpen.* Helpen 'dwingt' degene die geholpen wordt in een ondergeschikte rol; de helper krijgt hierdoor meer macht.
- *Zelf doen.* De kern van coaching is dat mensen het zelf moeten doen.
- *Interactie.* Coachen is in feite een dynamische interactie tussen twee mensen waarbij beide partijen worden geholpen.
- *Zelfkennis/zelfcontrole.* De noodzakelijke bagage voor iedere coach: een dosis zelfkennis en zelfcontrole.
- *Luisteren.* Luisteren is soms moeilijk als je zelf al een doel in je hoofd hebt. Een goede coach zal proberen te toetsen waar haar eigen doelen aansluiten bij de persoonlijke doelen van de ander.

Lezen

- *'De tao van het coachen'* van Max Landsberg. Een praktisch, snel en leesbaar boek.
- *'Veelzijdig coachen'* van Eeke Scheweer. Een praktische handleiding met psychologische onderbouwingen voor wie echt met coaching aan de slag wil.