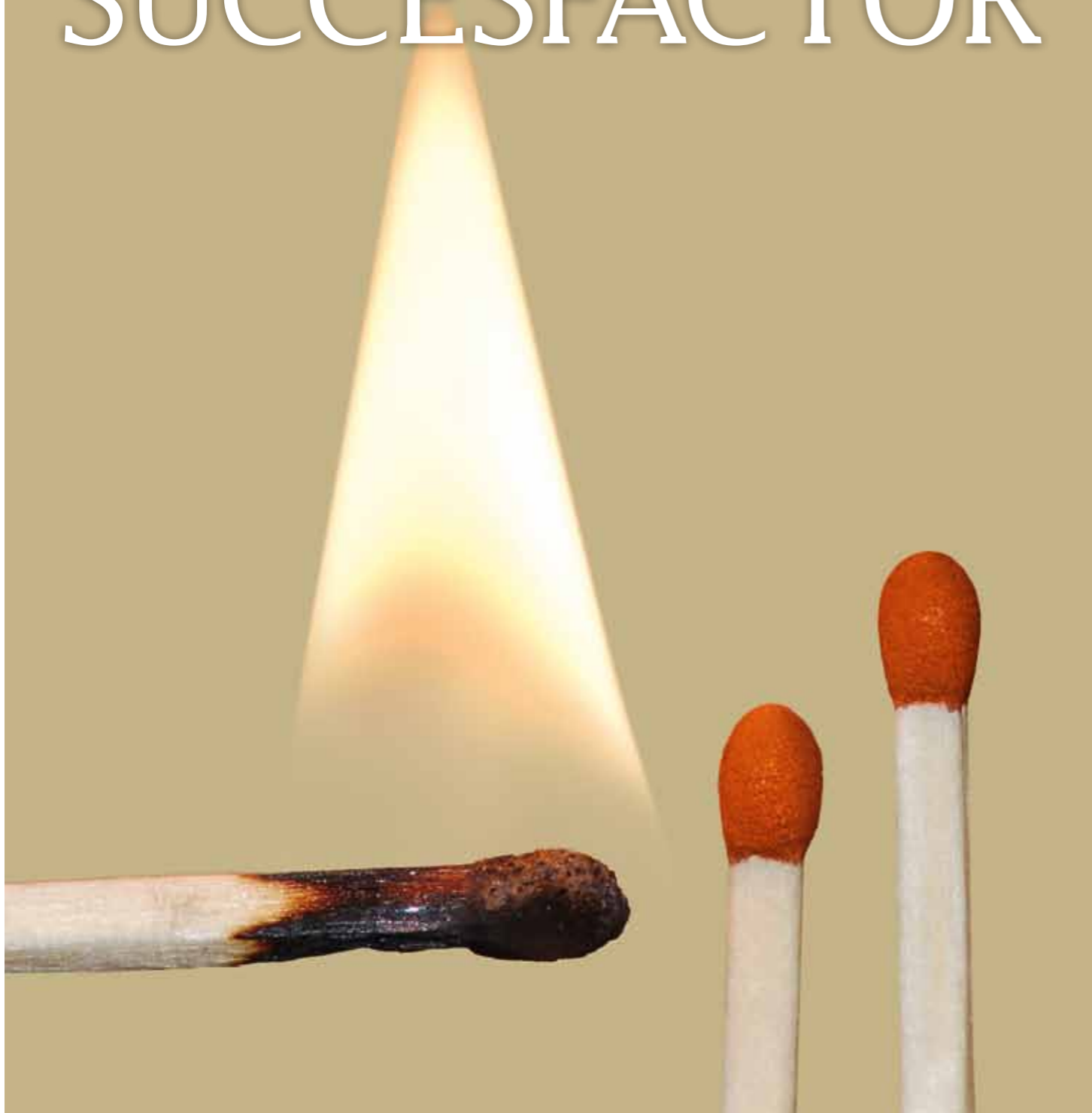


NOG GESCHIKTER VOOR HET VAK

DE COACH ALS SUCCESSFACITOR



Wietze Hoekstra
(partner bij *Caraad*
Belastingadviseurs):

"We zijn een relatief klein bedrijf van 15 man, ongeveer een derde daarvan laat zich met regelmaat coachen. Dat geldt vooral voor de eigenaren. Onze werknemers voelen die behoefte vaak minder. Sommige van hen duwen we echter zacht richting een coach. Mits ze daarvoor enigszins openstaan, anders heeft het echt geen zin. Zelf was ik lang redelijk wars van coaches, maar daar ben ik van teruggekomen. Ik vroeg me af wat een buitenstaander, die niets met mijn werk te maken heeft, zou kunnen bijdragen aan het verbeteren van mijn output. Zeker aan het begin van mijn loopbaan, toen het werk vooral heel technisch was, speelde dat. Je hebt dan minder behoefte aan het ontwikkelen van soft skills. Toch werd ook ik op een gegeven moment door mijn toenmalige baas naar een coach gestuurd. En dat is goed bevallen. Mijn drijfveren werden helder en ik leerde patronen in mijn eigen handelen herkennen. Bij ons bedrijf worden vooral coaches ingeschakeld om de persoonlijke werkmotivatie helder te krijgen. Bijvoorbeeld als iemand twijfelt over zijn loopbaan, specialisatie of ambitieniveau. Alle eigenaren van *Caraad* hebben bij big four kantoren gezeten en besloten om voor een kleiner kantoor te gaan werken. Dus dergelijke vragen zijn ons zeker niet vreemd. Ook als groep laten we ons coachen, want het is soms handig als je geholpen wordt om goed met elkaar te praten. Mensen worden bij ons onder werktijd gecoacht en voor werknemers wordt het door het bedrijf betaald. Wel eisen we dat de coaching functioneel moet zijn, maar het is al snel de moeite waard. Uiteindelijk levert het betere en beter gemotiveerde medewerkers en partners op. Dat gaat

TEKST SHARON KLEIN

Ambitieuze fiscalisten komen op hun weg naar de top soms zichzelf tegen. Een coach kan ze dan nog beter toegerust verder helpen. Hoe gaat zo'n coach te werk? En wat levert het op?

'UITEINDELIJK LEVERT HET BETERE EN BETER GEMOTIVEERDE MEDEWERKERS EN PARTNERS OP'

weliswaar met vallen en opstaan, want je wordt niet na één gesprekje meteen veel blijer. Maar het is bijvoorbeeld ontzettend leuk om te zien dat iemand het na een half jaar coaching een stuk beter doet."



Huib Zeevenhooven
(van *Zeevenhooven*
Advies, coach sinds
1988):

"Onder mijn cliënten zijn veel belastingadviseurs en accountants. Ze komen vaak voor een gezamenlijk veranderingstraject van het bedrijf en daarbij individuele ondersteuning. Veelal maken ze promotie en daarvoor is het noodzakelijk dat hun persoonlijkheid meegroeit. Wie naar zijn of haar top groeit, dient bij iedere stap meer sociale- en sturingsvaardigheden te ontwikkelen, naast de noodzakelijke inhoudelijke groei. Wanneer je manager wordt zul je ook anderen moeten aansturen en begeleiden. Van senior managers/directors wordt verwacht dat ze meer en gericht acquisitie plegen, zelfstandig een klantencontact ontwikkelen en onderhouden. Een partner zal ondernemerschap moeten tonen. Door deze groei komen mensen in nieuwe situaties, waarmee ze soms moeilijk kunnen omgaan. Bovendien is

het vaak zo dat als de druk toeneemt, valkuilen van de persoon krachtiger naar buiten treden.

Ik ga met cliënten op zoek naar hun eigen rol in deze situaties, 'het probleem'. De externe omstandigheden kun je immers moeilijker controleren, maar hoe je ermee omgaat, heb je zelf in de hand. Door dit inzicht, en coachend begeleiden, worden mensen zich bewust van de reflexen die in werking treden als ze in een lastig parket belanden. Zo kunnen ze ervaren wat nodig is om zich voortaan wél goed tot die situatie te verhouden. Een sterk handvat is, dat ik cliënten leer om de feedback die ze krijgen – zowel positief als negatief – serieus te nemen en te gebruiken als uitgangspunt voor verdere groei. Al te vaak verheffen mensen zichzelf tot de maat der dingen.

De middelen waarmee ik werk variëren van gesprekken en opdrachten tot het inzetten van trainingsacteurs die situaties nabootsen. Vijf à zes sessies zijn vaak voldoende. Daartussen is tijd nodig om het in te laten dalen.

Bedrijven die een coach inzetten geven hun medewerker het signaal dat hij of zij belangrijk is voor de organisatie. Er wordt immers in hem geïnvesteerd. En door het coachen neemt iemands handlingsvaardigheid toe, waardoor diegene geschikter wordt voor zijn vak." ■