

# COACHING

## “Ik ben niet, ik word”

zo sprak Andre Gide. En hij heeft gelijk. Aan het heden is weinig te veranderen, aan de toekomst des te meer. Maar wil die ontwikkeling van organisatie en -individuele- medewerkers de gewenste richting opgaan, dan is het van het groot belang dat de betrokken managers/professionals optimaal functioneren. Dat betekent dat de vraag van de organisatie en het aanbod van de medewerker(s) naadloos op elkaar moeten aansluiten. De organisatie formuleert duidelijke doelstellingen en schept ruimte; medewerker(s) zetten hun capaciteiten, vaardigheden, competenties en ambities in de juiste dosering op zowel persoonlijke als effectieve wijze in.

Echter deze aansluiting is er niet vanzelf. Het betreft een groeiproces dat bewustzijn en kennis verlangt van organisatie- en managementprincipes, communicatiepatronen, ontwikkelings-instrumenten en ook van de eigen werkstijl, sterke kanten en drijfveren.

Managers / professionals worden door dagelijkse werkzaamheden zodanig in beslag genomen dat momenten van reflectie en (her-)formulering van strategieën ontbreken.

Terwijl het juist op sleutelposities in organisaties essentieel is flexibel, doelgericht en met het gehele potentieel aan capaciteiten de uitdagingen van organisatieontwikkeling, management, de markt en/ of het vakgebied aan te gaan. Om dit groeiproces naar een optimale aansluiting tussen medewerker en organisatie te stimuleren, is coaching het aangewezen instrument.

**Coaching** is een effectieve vorm van systematische en intensieve persoonlijke begeleiding, gericht op de dagelijkse werkpraktijk, waarbij men doelgericht werkt aan persoonlijke leerdoelen om de effectiviteit van functioneren te maximaliseren. Het vergroot de waarde van betrokkenen, maakt het werk leuker en succesvoller.

**Coaching** is een ‘twee-traps-raket’. In de analysefase krijgt men via individuele gesprekken met decoach, zicht op de eigen sterktes, effectiviteit van werkstijl, communicatiepatronen en de invloed daarvan op de werkomgeving. Dit vormt een stimulans tot ontwikkeling. Tijdens de coachingsfase wordt nieuw en effectiever gedrag ingeslepen en direct in de praktijk gebracht. Er zijn coachingsprogramma’s voor zowel individuen als voor (management)teams.

### VEEL GEBRUIKTE TOEPASSINGEN VAN COACHING ZIJN:

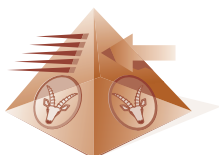
- Organisaties in verandering, wanneer er andere eisen gelden voor o.a. werkstijl.
- Groei, wanneer men andere/zwaardere verantwoordelijkheden krijgt of overgeschakeld wordt van beleidsformulering naar actieve uitvoering.
- Marktontwikkeling, als andere eisen gesteld worden aan organisatie-output.
- ‘Binding’ van talenten, een goede aansluiting bewaakt ongewenste uitstroom.



**Coachen** is het herkennen, erkennen, ontwikkelen en begeleiden van aanwezig talent. Consultants van Stokkink Organisatie Advies en loopbaanontwikkeling gaan uit van de eigen cultuur en doelstellingen van de organisatie, van de persoonlijkheid en het eigen probleemoplossend vermogen van het individu. Zij treden op als stimulerende katalysator bij ontwikkeling, maar creëren geen afhankelijkheidsrelatie.

### Slotzin:

**Een coach leert de sporter niet sporten; wel geeft hij aan hoe de wedstrijd met de eigen mogelijkheden gewonnen kan worden.**



**STOKKINK B.V.**

ORGANISATIE-ADVIES EN  
LOOPBAANONTWIKKELING

### Voor meer informatie:

STOKKINK ORGANISATIE ADVIES EN LOOPBAANONTWIKKELING

De Scheper 312-314, 5688 HP Oirschot

Telefoon 0499-577151, Fax 0499-574639, Website [www.stokkink.nl](http://www.stokkink.nl)