

Een eigen coach: de investering waard!

Werkt er bij jou op het bedrijf een leidinggevende, die op een concreet punt onvoldoende functioneert?

En is het voor zowel de leidinggevende als voor het bedrijf van belang dat deze leidinggevende zich op dat punt wel ontwikkelt?

Dan is het zeker de moeite waard om een individuele coach te overwegen.

Ik maak dat graag duidelijk aan de hand van een voorbeeld.

Jan geeft sinds een jaar leiding aan een team van twaalf medewerkers, waarvan er twee buitengewoon lastig gedrag vertonen.

Zij werken al meer dan twintig jaar bij het bedrijf, hebben veel kennis en ervaring, leveren een grote inzet, maar 'terroriseren' ook hun jongere collega's en zorgen regelmatig voor conflicten.

Het lukt Jan niet om deze medewerkers te begeleiden tot constructief gedrag.

Wel is hij regelmatig met hen, met P&O en met zijn directie hierover in gesprek en is hij betrokken bij het oplossen van de ontstane conflicten met andere collega's. Dit alles kost tijd en energie, maar levert geen structurele verbetering op. De directie wil vooralsnog de twee medewerkers niet ontslaan.

Zolang Jan de situatie niet kan veranderen, nemen de kosten voor het bedrijf toe:

- de gesprekken nemen tijd in beslag, tijd waarin niet wordt gewerkt;
- de sfeer in het team verslechtert met bijbehorend verlies van kwantiteit en kwaliteit van het werk;
- collega's gaan elkaar tegenwerken.

Het is dan nog slechts een kwestie van afwachten totdat er sprake is van:

- onnodig verloop van jonge veelbelovende medewerkers;
- onnodig ziekteverzuim;
- het uiteindelijke vertrek van Jan als teamleider;
- tijdrovende sollicitatieprocedures, die voorkomen hadden kunnen worden;
- kosten van inwerkperiodes van nieuwe medewerkers en een nieuwe leidinggevende.

En bij dit alles is de kans groot dat de twee lastige medewerkers gewoon zijn gebleven, waarbij het verloop van collega's hun onaangepaste gedrag ook nog eens heeft versterkt.

Tijdens een individueel coachtraject leert Jan de situatie te keren en deze twee medewerkers te begeleiden naar constructief gedrag.

Daarnaast leert hij de aandacht van zijn team te richten op het werk in plaats van op elkaar en kan hij zich meer gaan richten op de toekomstige ontwikkelingen van zijn team. Door de veranderingen, die hij teweeg heeft gebracht, groeit zijn zelfvertrouwen en ontwikkelt Jan zich tot een leidinggevende met gezag.

Mogelijk had Jan zijn vaardigheden om zijn medewerkers effectief te begeleiden ook in een groepstraining kunnen leren. Daarvoor is de situatie echter nu te urgent.

Op dit moment is het van belang dat Jan alle aandacht krijgt voor zichzelf en zijn team, zodat hij daadwerkelijk stappen kan zetten. Deze aandacht is tijdens een groepstraining slechts zeer beperkt mogelijk.

Een gemiddeld coachtraject bestaat uit 6 tot 10 gesprekken van elk 1,5 uur tot 2 uur. Op het eerste gezicht lijkt een coachtraject een grote investering. Maar wie gaat rekenen komt al snel tot een andere conclusie:

Voor situaties die te lang duren, waar steeds meer medewerkers bij betrokken raken en die sterk afleiden van het werk is de investering in een individueel coachtraject van grote toegevoegde waarde voor elk bedrijf!

© 2011 Hanneke Westerop, alle rechten voorbehouden.

Wil je dit artikel gebruiken in een tijdschrift, nieuwsbrief of op een website? Dat kan, zolang je de volgende informatie hierbij opneemt: "Door Hanneke Westerop, ga naar www.hannekewestelop.nl voor het aanvragen van het gratis mini E-book 'Eigen collega's coachen'."