

## **GUN DE GECOACHTE FAALPLEZIER!**

*‘Stiltes blijven moeilijke momenten voor mij. Ik zie mijn medewerker peinzen, denken en zijn gedachten op een rij zetten. Maar ik zie dus ook dat hij het antwoord niet (direct) weet. Dan neem ik bijna reflexmatig nog steeds te vaak het woord en geef het antwoord, draag de oplossing aan óf herhaal de vraag waar dan al het antwoord in zit. Vaak is de reactie weerstand. Ik weet wel dat aanvullen weerstand oproept en dat, ook hier, eerst begrijpen om daarna begrepen te worden het meest effectief is, maar dat lukt mij dus niet altijd’.*

### **Nog meer laten zweten**

Als verwachtingen over een project of een traject niet zijn uitgekomen en de leidinggevende stelt hier ook nog eens vragen over, dan zie je de medewerker zweten en kleiner worden. Dat het niet goed liep, dat wist hij ook wel, maar de vragen van zijn coach brachten wel alle pijnpunten aan de oppervlakte. De coach trapt nu niet in de valkuil door de helpende hand te reiken, te redden en te vertellen hoe het wel moet. Hoewel ‘voorzeggen’ vele malen makkelijker en sneller is, is één ding zeker: de coachee heeft in zo’n geval vaak weer niets geleerd en komt de volgende keer opnieuw met een hulpvraag.

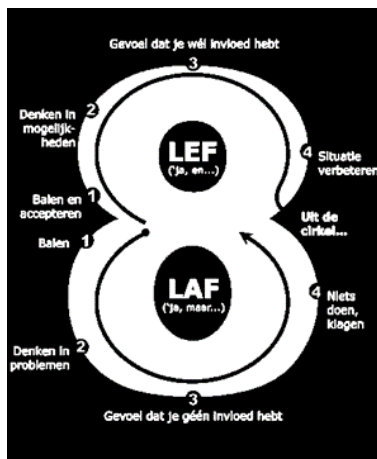
Ook nu is de coach lui. Hij leunt achterover en zet met zijn vragen de coachee aan het werk. Deze vragen zetten hem op het spoor van een plan van aanpak en het meest effectieve gedrag in een bepaalde situatie. Professionele coaches maken dus problemen eerst erger door ze in een breder verband te plaatsen maar zien bovenal fouten als leermomenten.

### **Voorbeeld: Eerst begrijpen om begrepen te worden**

*U gaat een persoon coachen die in zijn werk veel onderneemt, maar die dat weinig gestructureerd aanpakt. Hij is impulsief, kijkt niet verder dan zijn neus lang is en realiseert zich onvoldoende dat in gang gezette activiteiten ook gevolgen hebben voor anderen. Inzet van het coachingstraject is de coachee bewust te maken om zaken te overdenken en niet in zeven sloten tegelijk te lopen.*

*Morgen hebt u het eerste gesprek en u denkt na hoe u deze persoon enerzijds enthousiast en ondernemend kunt houden, maar hem anderzijds ook aan kunt sporen eerst een analyse te maken alvorens actie te ondernemen. U bent natuurlijk geneigd (bijna automatisch) om datgene waar uw coachee in te kort schiet aan te vullen. Wat zal zijn reactie zijn? Weerstand! De volgorde is daarom eerst begrijpen om daarna begrepen te worden.*

*Pas nadat u aansluiting heeft gevonden, zet u de volgende stap. U helpt een medewerker echt niet door hem de weg te wijzen, en, hoe goed ook bedoeld, het reddertje te spelen.*



## Faalplezier

Aan het ‘niet reddertje spelen’ gaat iets vooraf en dat is het vermogen om positief naar fouten en falen te kunnen kijken. In het boek ‘Fouten maken moet’ breekt Remko van der Drift (Drift, 2013) een lans om een klimaat te creëren waarin medewerkers fouten als leermomenten (kunnen) zien.

Coachees hebben niet de angst om afgerekend te worden maar prijzen zich gelukkig met een coach die blij is als zij zeggen iets niet te weten of te kunnen en daardoor iets niet goed hebben gedaan (zie hiervoor ook het hoofdstuk Excuus in dit boek). En daarvoor is van beiden kanten LEF nodig. Over lef in de betekenis van moed, is geschreven in het hoofdstuk Moed. Maar lef staat ook voor:

- Laat de ander schitteren  
Anderen de mogelijkheid geven te falen en zich te ontwikkelen door hun leerproces in de spotlights te zetten. Ruimte voor de ander, de coachee mag fouten maken.
- 'En' in plaats van 'maar'  
Accepteren en benutten van situaties die fout gaan. ‘Ja’ zeggen tegen wat er gebeurt én dit zien als een mogelijkheid om nieuwe dingen uit te proberen. Het mag dus misgaan.
- Faalplezier

De coachee de mogelijkheid gunnen om met plezier nieuwe dingen uit te proberen en daarvan te leren. Fouten maken mag.

Het is misschien een tegeltjeswijsheid maar wel eentje die coachees vaak aan het denken zet:

*Denken In Mogelijkheden (doen de dimmers) leidt tot beweging en Denken In Problemen tot stilstand (zijn dippers goed in).*

Ga als coach dus niet redden en de LAFfe medewerker helpen, maar ‘spoor’ hem aan om zijn DIM-vermogen te vergroten.

## **Geef niet te snel cadeaus**

Als iets niet goed is gedaan zijn leidinggevend genegen om in te grijpen, antwoorden te geven en de juiste weg te wijzen. Het is echter belangrijk tot tien te tellen en de coachee aan het woord te laten. Juist als deze diep nadenkt, betekent dit dat de eigen verantwoordelijkheid gestimuleerd wordt. Als een gehaaste leidinggevende gaat coachen, de rol van reddertje op zich neemt en oplossingen aanreikt, verstoort hij dit proces. Door de verantwoordelijkheid bij de coachee te houden, komt hij niet in een afhankelijke rol en gaat hij (vanzelf) leren. 'Natuurlijk weet ik als leidinggevende dat als een medewerker diept peinst, dat juist het moment is waarop hij het meest in staat is na te denken over oplossingen, antwoorden en alternatieven. Het is ook bij mij bekend dat de medewerker verantwoordelijk is voor zijn eigen ontwikkeling. Maar de tijd tikt door hè! Bij de vraag of iedere leidinggevende een goede coach is, neig ik steeds meer naar een negatief antwoord. Mijn drukke agenda staat niet toe de tijd te nemen en snel reageren is hierdoor steeds meer mijn tweede natuur geworden. Maar als ik heeeeeeeeeel eerlijk ben, vind ik coachen ook een beetje eng en verschuil ik mij achter de dikke boom tijd. Misschien haal ik iets overhoop, krijg ik zaken te horen die ik niet wil horen en ga zo maar door. Met aandragen van oplossingen, red ik ook een beetje mij zelf'.

*We worden vaak gedwongen het goede te laten lopen om het betere te redden.*

*- Johan Wolfgang von Goethe*

## ***Het Coachingsalfabet***

*Dit is één van de vijf voorgepubliceerde hoofdstukken van het boek **Het Coachingsalfabet**, geschreven door Jacco van den Berg. Jacco is één van de vijf auteurs van het boek dat is uitgegeven door De Alfabetboeken, waaraan ook Richard van der Lee, Pieter Taffijn, Erwin Damhuis en Rijk Binnekamp hebben meegeschreven. Het eBook is te bestellen voor € 3,95 en het 'gewone' boek voor € 8,95. Klik [hier](#) om jouw exemplaar te bestellen.*