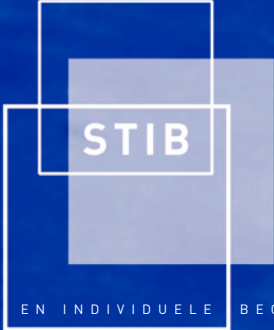


Contextuele Coaching



STIB

SAMENWERKINGSVERBAND VOOR TRAINING EN INDIVIDUELE BEGELEIDING

Inhoud

Bij Contextuele Coaching gaat het om de aanpak van het persoonlijk functioneren in het werk waarvan de resultaten in korte tijd zichtbaar worden. Het basisprincipe bij Contextuele Coaching is dat de gecoachte zelf verantwoordelijk is voor zijn/haar ontwikkelingsproces. De coach heeft de rol van (confronterende) sparringpartner en ondersteunt de gecoachte in de eigen ontwikkeling door te leren op procesniveau te kijken, buiten kaders te treden en patronen van handelen anders in te zetten. We gaan er tevens vanuit dat mensen handelen en communiceren binnen de systemen waarin ze werken en leven, met een wederzijdse beïnvloeding tussen systeem en individu. Contextuele Coaching beziet de persoon en zijn situatie binnen deze grotere context, zoals het team, de organisatie en de sociale omgeving. Contextuele Coaching neemt dit bredere kader expliciet mee in de individuele gesprekken, zelfs al is de context niet 'live' aanwezig. De interacties met anderen en hun invloed op de gecoachte zijn uitdrukkelijk in beeld bij het zoeken naar nieuwe gedragsvormen. Keuzes en gedragsveranderingen vinden hierdoor plaats in het licht van de context waarin iemand functioneert. Dit bepaalt in hoge mate de haalbaarheid en het realisme van veranderingen in het persoonlijk functioneren. Contextuele Coaching realiseert een andere houding ten opzichte van eigen gedrag en opvattingen. Een houding waardoor beweging en ontwikkeling mogelijk is.

Aanleiding

Contextuele Coaching is in te zetten om de volgende redenen:

- persoonlijke effectiviteit vergroten;
- uitwerken van (management) vaardigheden;
- reïntegratie na ziekte/ burn-out;
- versterken van competenties;
- systeem- en procesdenken aanleren;
- verbeteren van leiderschap.

Werkwijze

Een coachingstraject begint met een gezamenlijk gesprek tussen de opdrachtgever, de gecoachte en de coach. De bedoeling hiervan is een eenduidige start te maken en zaken af te stemmen. Dit gesprek resulteert in een offerte waarin doelstellingen, werkwijze en kosten vermeld staan. Daarna vinden (vier tot tien, afhankelijk van de doelen) coachgesprekken plaats. De inhoud van de coachgesprekken is vertrouwelijk, de resultaten zijn bespreekbaar. De tussenevaluatie en het resultaatengesprek worden

C o n t e x t u

gezamenlijk met de opdrachtgever gehouden om de uitgezette lijn te beoordelen en de (voorlopige) resultaten te bespreken. Follow-up gesprekken vinden plaats na gezamenlijk overleg en dienen ertoe veranderingen in de werksituatie te laten beklijven. De looptijd van een coachingstraject varieert van een half jaar tot een jaar.

De coachgesprekken gaan uit van de vraag/inbreng van de gecoachte, gerelateerd aan de doelstellingen die geformuleerd zijn. De persoonlijke ontwikkeling en vooruitgang in het werk staan centraal. Het is van belang wat iemand zelf in zijn werk wil bereiken, hoeveel iemand wil investeren en hoe dit gerealiseerd kan worden. Het focus komt daarmee te liggen op eigen initiatief, formuleren wat men echt wil en daadwerkelijk stappen maken om dit uit te voeren. En daarbij is de context waarin iemand functioneert steeds aan de orde. De gecoachte experimenteert met nieuw gedrag waarvan terugkoppeling plaats-

vindt om te bekijken hoe effectief de nieuwe aanpak is. Van onveranderbaar gedrag, of de keuze daarvoor, leert men de consequenties te aanvaarden en de bijbehorende acties te nemen. De gecoachten kunnen uit alle lagen van de organisatie komen: management, teamleiders, coördinatoren of medewerkers. De plaats in de organisatie en het niveau van de gecoachte bepalen onder andere de mate waarin onderwerpen uitgewerkt worden. Zo komen er bij de coaching van een manager inzichten wat betreft leiderschap vanuit een andere invalshoek aan de orde dan bij de coaching van een medewerker.

Resultaten

Resultaten van de coaching zijn:

- buiten eigen denkkaders treden;
- verbeterde effectiviteit in privé en werk;
- op procesniveau kunnen kijken;
- effectief reflecteren;
- constructief keuzes maken;
- verantwoordelijkheid nemen.

Variaties

Biografisch Management®:

dit door STIB ontwikkeld specialisme kan toegevoegd worden aan de coaching waardoor verdieping vanuit waarden en normen gerealiseerd wordt.

Teamcoaching: wanneer een team/groep/ afdeling een gezamenlijk knelpunt of een coachvraag heeft waar ze niet uitkomen. Een externe coach kan – vanuit het systeem-denken – een wending geven aan de processen binnen het team waardoor men vanuit een nieuw perspectief verder kan werken.

Duo-coaching: coaching van bijvoorbeeld een teamleider en zijn/haar leidinggevende wanneer de communicatie niet soepel verloopt. Hierbij kunnen wederzijdse interacties ter plekke bewust gemaakt worden om daarna een andere aanpak te realiseren.

Loopbaancoaching: vanuit de vragen “Wie ben ik?”, “Waar sta ik?” en “Wat wil ik?” met betrekking tot de eigen loopbaan komt men tot keuzes betreffende het (werkende) leven. Persoonlijke drijfveren en onderliggende behoeften zijn de voornaamste invalshoeken om concrete stappen te maken.

ele Coaching