

# Overzicht – Effectief Coachen

Het programma is ontworpen om managers te leren wat van hen, als onderdeel van hun taak, van coachen wordt verwacht en om de vaardigheden te ontwikkelen die nodig zijn voor een goede manier van coachen.

## Doelstellingen

Na afloop van de training zal iedere deelnemer:

- begrijpen en kunnen uitleggen wat de verschillen zijn tussen coachen, mentor zijn en counseling en de toepassing daarvan
- begrijpen en kunnen uitleggen wat de functie van coachen is in een op prestatie gerichte cultuur en waar het coachen past binnen de activiteiten van een manager
- beschikken over en het kunnen gebruiken van een model voor de diagnose van prestatieproblemen en het analyseren van waar en hoe het coachen kan worden toegepast om het beste resultaat te bereiken
- in staat zijn om een reeks van coachingsmogelijkheden te creëren en coachingssessies zodanig te regelen dat in de daarvoor beschikbare tijd het beste resultaat wordt bereikt
- in staat zijn om een positieve coachingssfeer te creëren en om verschillende stijlen van coaching te gebruiken, van toepassing op verschillende mensen, taken en situaties
- vaardig zijn in het helpen van hun medewerkers bij het genereren van oplossingen, het motiveren van de toepassing en het terugkijken op resultaten
- de Gedrag Analyse (zie hiernaast) hebben gebruikt om de huidige stijl van coachen te meten, met de door Huthwaite ontwikkelde Coaching Vaardigheid Modellen hebben geoefend en daarbij objectieve feedback van trainers hebben gekregen.

## Doelgroep

Heel eenvoudig, voor eenieder die in een organisatie verantwoordelijk is om te helpen de prestaties van anderen te verbeteren. Dit betreft vanzelfsprekend alle people-managers, maar wellicht ook zeer ervaren senior stafleden, technische specialisten of trainers die hun kennis regelmatig in een 'een-op-een' situatie met anderen moeten delen.

## Programmainhoud

- Coachen, mentor zijn en counseling – verschillende functies, vaardigheden en uitkomsten.
- Coachen in een op prestatie gerichte cultuur – een voortdurende aaneenschakelijk van doelstellingen, coachen en beoordelen van verbeteringen.
- Begrijpen dat de manager een 'schaarse bron' is – hulpmiddelen om prioriteiten te stellen en resultaten te evalueren.
- Diagnose stellen van prestatieproblemen – achter de oorzaken van symptomen komen – kennis, vaardigheden, houding, externe blokkades.
- Vaststellen van coachingskansen in de eigen werkomgeving en het opzetten van coachingssessies binnen de beschikbare tijd.
- Gedrag Analyse, een middel om vaardigheid te meten en te ontwikkelen – gebaseerd op resultaten van Huthwaite's onderzoek – de stijl in overeenstemming met de situatie brengen door het variëren van gedragingen.
- Overtuigingsstijlen – vaardigheden om met 'hardnekkige' leerlingen om te gaan – vaardigheden voor het ontwikkelen, instemmen en het terugkijken op samen overeengekomen oplossingen.
- Casestudy – generiek en op maat gemaakt – voor het aanleggen van een maatstaf en het oefenen in verschillende coachingssituaties.

## Uitvoering en groepsgrootte

Dit programma wordt uitgevoerd door twee ervaren Huthwaite consultants. De groepsgrootte is beperkt tot twaalf voor een maximale verhouding tussen trainer en deelnemers van 1 : 6.