

DOOR FRANK REKERS

Frank Rekers, frankr@4human4u.nl (trainer, mental coach en medemens) is eigenaar van 4Human; 4Human helpt mensen, teams en organisaties bij vernieuwing- en motivatietrajecten. www.4human4u.nl

COACHEND LEIDERSCHAP

Coachend leiderschap is in! Waarom eigenlijk, om de hype van deze woorden (coachen en leider) of om de inhoud? Coachend Leiderschap als managementgedachtegoed staat hoog op de agenda van veel organisaties. Veel leidinggevendenden roepen dat ze coachend leidinggeven, maar wat is dat nu eigenlijk?

Er is een beweging gaande en allerlei soorten van leiderschap zijn in opmars: intuïtief leiderschap, persoonlijk leiderschap, spiritueel leiderschap, authentiek leiderschap en zo ook coachend leiderschap.

We volgen de ene training na de andere, we volgen workshops of seminars, we lezen boeken of soms kopen we ze alleen maar. Ik hoor vaak de opmerking bij mensen: "oh, dat heb ik al gedaan". Alsof daarmee gerechtigd is dat we ook daadwerkelijk het aangereikte kunnen toepassen.

Benamingen van trainingen verkopen zich tegenwoordig goed. Een goede titel leidt soms al tot succes.

Het is als een goede titel van een boek dat al de helft van het succes is. Als gepassioneerd workaholic en vakidoot komt er iets los in mij. Een goede titel van een training of een boek betekent nog niet dat het goed is. Vraag je zelf eerst af wat je wilt, hoe je dat kunt bereiken en sluit het gebodene aan bij je behoeften. Ik merk door het grote aanbod en de gehaastheid dat vaak de verkeerde volgorde wordt gehanteerd. Oh mooie titel, het spreekt aan dus

Zo ook met Coachend Leiderschap. Let maar eens op hoe vaak je dit begrip de komende tijd tegen gaat komen. In de wir war van aanbod op dit thema en dat iedereen maar een invulling kan geven voel ik me geroepen om enige duidelijkheid te verschaffen over Coachend Leiderschap.

Je hebt een manager en de coachende leider.

Een manager is iemand die beheersmatig handelt, controleert, handelt vanuit stuurgetallen en iemand die opdraagt. Voor zover ze coachen sturen ze op vaardigheden. Het personeel denkt vaak "als ik het volgens de procedure doe, dan doe ik het goed" en de menselijke bewegingsvrijheid wordt beperkt.

Even een voorbeeld:

Onlangs sprak ik iemand die voor twee nachten een hotel had geboekt.

De receptie was in de veronderstelling dat het voor één nacht was. De goede man was wezen stappen en komt met een flinke borrel op om drie uur 's nachts terug en verkeerde in opperbste stemming. Helaas kwam hij met zijn pas de kamer niet meer in. De receptiemedewerker stond erop dat er een betalingsgarantie zou komen van de directeur die de boeking gedaan had. Diezelfde directeur lag overigens op een andere kamer al lang te slapen. De receptiemedewerker volgde de procedure (waarschijnlijk uit angst) en wilde die betalingsgarantie en belde de directeur hiervoor 's nachts wakker. U raadt al wat het deed met beide gasten. Is dit nu de schuld van de medewerker? NEE, hier voel je de regels en beheersmatigheid van een manager. Een coachend leider zou de receptiemedewerker begeleiden op het pad dat die menselijk op de situatie zou kunnen inspelen. De medewerker zou in dat geval de man zo snel mogelijk de kamer beschikbaar stellen, zodat de man kan rusten. De medewerker zou erop vertrouwen dat het wel goed komt.

Coachend leiderschap houdt voor mij in dat leidinggevendenden mensgericht zijn (zacht op de relatie) en resultaatgericht (hard op de inhoud). Met hard op de inhoud bedoel ik: doelen stellen, resultaatgericht zijn, duidelijkheid geven, afrekenen, kwaliteit eisen, confronteren, activeren, uitdagen, sturen en daadkracht verlangen. Met zacht op de relatie bedoel ik aspecten zoals: commitment bereiken, mensgericht zijn, helpen leren, ondersteunen, werken aan acceptatie, luisteren, vragen stellen, meeleven en helpen, stimuleren, inspireren, leiden en helpen.

Coachend leidinggeven kan niet door twee formele gesprekken per jaar. Het betekent continu aandacht voor die andere mens, toevallig je collega, baas of medewerker. Coachend leiderschap bestaat uit het mensenmens zijn. Een coachend leider kent minder regels maar deelt wel duidelijk zijn visie.

De coachend leider is in staat om de organisatie en de mens te laten ontwikkelen en te laten groeien, om het 'beste uit beide' halen, dit gaat hand in hand met elkaar.

