

Diverse vormen van individuele coaching (op alfabetische volgorde)

Burnout

Burn-out is het eindstadium van langdurige rooibouw op lichaam en geest. Er zijn drie samenhangende kenmerken te onderscheiden:

- Mensen zijn emotioneel en lichamelijk uitgeput wat kan leiden tot gevoelens van frustratie en depressie.
- De betrokkenheid bij mensen (privé en zakelijk) en de kwaliteit van hun werkzaamheden nemen af
- Men heeft het gevoel zelf niet meer goed te functioneren wat resulteert in een negatief zelfbeeld.

De behandeling door een burn-out coach bestaat uit werken met coachee aan het ontwikkelen van een patroon met rust en ontspanning. Daarna komt het achterhalen hoe het zover heeft kunnen komen, vaststellen wat er nodig is aan veranderingen in zowel omgeving als het functioneren van de coachee en tot slot de realisatie.

Business coaching

Leiderschap, Ondernemerschap en Management; tezamen bron van succes!

Wie leiding geeft in een organisatie of onderneming moet van meerdere markten thuis zijn.

Een business coach kan hem/haar helpen bij het integreren van drie essentiële kwaliteiten: leiderschap, (intern en extern) ondernemerschap en managerskwaliteit . Het uitgangspunt daarbij is dat

- een leider via anderen de juiste zaken tot stand brengt
- een manager zaken op een juiste wijze ordent en organiseert en een
- ondernemer zorgt voor vernieuwing en leven in de brouwerij.

Coachend leidinggeven

Coachend leiding geven wordt op steeds meer plaatsen verlangd.

De externe coach helpt de coachee bij het integreren van de twee regelmatig conflicterende stijlen: leiding geven en coachen. De twee stijlen hebben in zich dat zowel de middelen als de beoogde doelen niet altijd congruent zijn.

- De leidinggevende (tevens coach) werkt met resultaatafspraken en beoordelingen en rekent op resultaten af.
- De coach (tevens leidinggevende) werkt door het wekken van een intensieve vertrouwensband waarin werken aan gedragsverandering en beperkende gedachten mogelijk wordt. Daar mag afrekenen geen onderdeel van uitmaken.

De coach helpt bij het hanteren van de dualiteit die de coachend leidinggevende vaak ondervindt.

Communicatie

Door de toename van informatie en de complexiteit van processen, systemen en structuren wordt goed en tijdig communiceren steeds belangrijker.

Een 'communicatie'-coach helpt bij het verwerven van inzicht in:

Verschillende vormen en niveaus van communiceren,

het effect van de wijze van communiceren op anderen,
de oorzaken van gebrekkig communiceren en het oplossen ervan en
welke methoden tot verbetering het beste passen bij de coachee.

De coach draagt natuurlijk ook bij aan het beter persoonlijk communiceren van de coachee door de sterke aspecten van diens communicatieve vaardigheden verder te ontwikkelen.

Competentie-ontwikkeling

Op allerlei gebied moeten medewerkers nieuwe competenties bijleren.

De inspanning van de 'competentie'-coach is hier gericht op het door coachee verwerven en doorgronden van gedrag, gevoel en gedachten behorend bij bepaalde vaardigheden, of combinaties daarvan.

De coach kan ook worden ingeschakeld bij het in beeld brengen van de gewenste profielen die bij bepaalde functies horen en hoe die te verwerven. Door de aard van zijn werkzaamheden kan de competentie coach een interne medewerker (mentor) zijn van de organisatie waar hij werkt.

Executive coaching

Executives in organisaties en ondernemingen moeten kunnen omgaan met een veelheid aan taken van beslissen tot uitvoeren, van managen tot ondernemen en van politiek bezig zijn tot het afleggen van verantwoording aan toezichthouders.

De executive coach is een senior, die een track record heeft in executive omgevingen. Hij helpt de executive coachee bij het ontwikkelen en integreren van alle vaardigheden die executives nodig hebben in hun zware werk.

Loopbaanbegeleiding

Elke loopbaan vereist het steeds weer ontwikkelen van nieuwe vaardigheden en kwaliteiten, zeker als er sprake is van jobrotation, groei en verandering.

De loopbaancoach geeft hulp bij het ontwikkelen van inzicht waar je staat in je loopbaan. Daarbij wordt in eerste instantie met coachee een sterktezwakte analyse gemaakt. Dan wordt bezien welke sterktes goed verder te ontwikkelen zijn en welke zwaktes je beter kan vermijden. Vervolgens kan dan worden gekozen waar de beste kansen liggen voor loopbaanontwikkeling en wat de bijbehorende aanpak is om dat te bereiken.

Management Coaching

Elke manager wil graag goed omgaan met zijn rol als procesbeheerder. Soms is daarvoor - naast een formele opleiding - ontwikkeling nodig van een eigen managementstijl. Dat kan ook aan de orde komen bij promotie naar een hoger managementniveau.

De 'management'-coach gaat met de coachee na hoe het persoonlijk gedrag en de eventuele beperkende overtuigingen, (door)groei tot kwalitatief uitstekende manager of manager op een hoger organisatieniveau in de weg staan. En vervolgens welke omstandigheden de gewenste (door)groei kunnen bevorderen.

Omgaan met conflicten

Van medewerkers wordt een correcte omgang verlangd met conflicten in hun organisatie. De conflictcoach helpt bij het ontwikkelen van conflictbestendig en conflictvaardig gedrag en kan eventueel bijstaan bij het oplossen van een concreet conflict. In deze specialisatie zijn ook door het NMI geaccrediteerde mediators te vinden.

Omgaan met stress

Stress: vriend en vijand. Spanning en stress horen bij het leven. Het maakt mensen, in situaties die daarom vragen, alert en stelt ze in staat adequaat te reageren. Stress is dan effectief. Wanneer dat niet het geval is, wordt stress ongezond. Stress veroorzaakt dan overbelasting en uitputting die uiteindelijk kan leiden tot overspannenheid of burn-out. De 'stress'-coach helpt de coachee dit verschil te herkennen en erkennen, de oorzaken te achterhalen, en vast te stellen welke rollen de coachee en de omgeving spelen in het ontstaan van negatieve stress. Tevens begeleidt de coach de coachee bij het "inrichten" van zijn eigen stressmanagement.

Outplacement

Wanneer een loopbaan door enige redenen ten einde komt, is het vaak heel wenselijk dat er hulp verleend wordt bij het vinden van nieuw werk. Anders kunnen negatieve gevoelens over het baanverlies het verwerven van nieuw werk ernstig in de weg staan.

De 'outplacement'-coach geeft hulp bij het maken van een diepgaande sterke - zwakte analyse en kijkt met de coachee waarom zijn loopbaan ten einde kwam. Dan wordt bezien welke sterktes verder te ontwikkelen zijn en welke niet. Vervolgens kan dan worden gekozen waar de best kansen liggen voor vinden van nieuw werk en wat voor de coachee de meest passende aanpak is om dat te bereiken.

Persoonlijk Leiderschap

Voor velen is het gewenst om persoonlijk leiderschap te ontwikkelen naast managerskwaliteiten of ondernemerschap.

De 'leiderschaps'-coach werkt met de coachee aan het doorbreken van persoonlijke belemmeringen en het ontwikkelen van fundamentele persoonlijke vaardigheden die belangrijk zijn voor het geven van leiding aan anderen en zichzelf. Wanneer er ook sprake is van een slecht werkbare situatie, dan kunnen de patronen worden opgezocht die daaraan ten grondslag liggen, zodat er fundamentele stappen in de persoonlijke ontwikkeling kunnen plaatsvinden.

Persoonlijke Ontwikkeling

Een aantal persoonlijke eigenschappen kun je niet met een opleiding verwerven. Zeker waar het gaat om gedragscomponenten en gevoelsontwikkeling.

De 'ontwikkel'-coach gaat met de coachee aan het werk om uit te zoeken wat de kennelijke succesfactoren zijn voor de coachee. Daarnaast wordt gezamenlijk onderzocht waar het tot nu toe niet lekker liep en welke persoonlijke factoren, eigenschappen en ervaringen een negatieve invloed hebben. Tenslotte wordt gewerkt aan het ontwikkelen van een nieuwe levenshouding, gebaseerd op de succesfactoren, waarmee de coachee goed uit de voeten kan

in de toekomst.

Reïntegratie

Medewerkers die door ziekte of enige andere reden langere tijd uit het arbeidsproces zijn weggeweest kunnen geregeld moeilijk weer op eigen houtje in het arbeidsritme komen. De reïntegratiecoach heeft tot doel om cliënten hun plezier in werk en hun bijdrage aan de maatschappij weer te leren vinden. Eerst wordt er tijd besteed aan het snappen van de levensloop van de cliënt en het helder krijgen van de oorzaken dat iemand (langdurig) buiten het werkzame leven terecht is gekomen. Dan onderzoekt de coach met de cliënt of de motivatie aanwezig is om interesses en zoekrichtingen in werk te vinden, of dat er dieper liggende weerstanden zijn die aandacht vereisen. Vervolgens bestaat het traject voor een groot deel uit loopbaanbegeleiding, eventueel aanvullende scholing en het vinden van passend werk. Ook daarna blijft reïntegratie begeleiding vaak nog een paar maanden doorlopen om aandacht te geven aan het functioneren in werk, de wisselwerking tussen de cliënt en zijn/haar collega's en leidinggevenden, privé-werk balans en dergelijke.

Supervisie

Supervisie is gericht op het persoonlijk (verder) leren door middel van reflectie op het eigen handelen in de mensgerichte beroepsuitoefening. Supervisie heeft een vaste grondstructuur. De leerdoelen worden door de supervisant/coachee zelf bepaald en kunnen gedurende het traject veranderen.

Vitaliteit

Er is steeds meer aandacht voor het blijven doorwerken tot (voorbij) de leeftijd van 65 jaar. Afnemende lichamelijke energie en motivatie staan dat proces nogal eens in de weg. De vitaliteitcoach richt zich erop om oudere medewerkers enthousiast en gemotiveerd bij het arbeidsproces te behouden. Daarbij is het nuttig en nodig om nieuwe doelstellingen en uitdagingen te vinden. Daarnaast komt aan de orde het vinden van de juiste balans tussen werk en privé in deze specifieke levensfase.

50+

50-plus werknemers bieden een organisatie voordelen en nadelen. Indien er meer nadelen dan voordelen (b)lijken te zijn, loopt de 50-plusser de kans zijn baan kwijt te raken. De coach voor de 50-plusser gaat samen met de coachee na welke voordelen en kwaliteiten onvoldoende benut of uitgelicht zijn en welke nadelen kunnen worden beperkt of teniet gedaan. Ook is de coach in staat de 50-plusser te motiveren nog haalbare veranderingen in gang te zetten en het onveranderbare te aanvaarden. Tot slot weet de coach bij te dragen aan de goede presentatie van de 50-plusser naar zijn organisatie.

Zingeving/bezieling

Veel mensen gaan vroeg of laat vragen stellen naar het nut of de zin van hun werk, hun leven of het bestaan in algemene zin.

“Zingeving”-coaches helpen bij het (terug)vinden van de waarden en doelen van het leven, zodat er een belangrijke stap richting nieuwe toekomst kan worden gezet.