

Wat werkt er (niet) in Coaching: 6 vaak voorkomende Misvattingen

Coaching is een vak waarin wetenschap, gedrag en ambacht samenkomen. O.b.v. onze 25 jaar ervaring, observeren wij echter veel misvattingen over 'wat werkt'.

Maak kennis met een frisse kijk op het vak coachkunde.

Welke misvatting(en) herken jij, dewelke mogelijks leiden tot een ineffectieve manier van coachen?

'Ik moet alles weten': dan pas kunnen we een exact antwoord geven aan onze coachee. Dit is reeds een dubbele misvatting. Neen, je hoeft niet alles te weten, en twee, alsof mensen hun gedrag al gaan veranderen als je ze informatie en advies geeft.



'Ik moet mijn coachees motiveren': op iemand inpraten, overtuigen met allerlei argumenten of ongevraagd oplossingen of handige strategieën aanbieden, is niet echt coachen. Het ligt niet in ons vermogen, noch is het onze taak om andere mensen te motiveren.

'Ik moet mijn coachees heropvoeden': soms leggen coaches hun eigen normen en waarden op, in de aanname dat die beter zijn dan die van de ander. Helaas worden normen en waarden meestal niet overgenomen doordat iemand vertelt dat die beter zijn, integendeel zelfs. Dit roept vooral weerstand en verzet op. Mensen willen wel veranderen, maar niet veranderd worden.

'Wat voor mij werkte, werkt ook voor jou': onvoldoende beseffen dat mensen onderling sterk verschillen, en dat wat voor henzelf heeft gewerkt, totaal niet bij hun coachees hoeft te passen. De paradoxale waarheid is dat je juist prima iemand kunt coachen die met een heel ander probleem worstelt dan jij vroeger, mits je het vak van coach verstaat.

'Coachen is hard labour, waar je mee door het slijk moet': effectieve coaches ondersteunen enerzijds begripvol, én tegelijkertijd dagen zij jou uit om nieuwe paden te bewandelen. En dit leidt vaak tot een boeiende reis, waar je met vertrouwen en plezier kunt coachen. Zo word je geïnspireerd om je vak nog beter uit te oefenen, en van grote betekenis te zijn voor de mensen die je begeleidt. De mooiste stiel die er bestaat.

'Ik moet mijn coachees repareren': door coachees te behandelen als een defecte auto, waaraan iets vervangen moet worden, ga je voorbij aan de emotionele behoeftes zoals bijvoorbeeld gezien en erkend worden in onze sterke kanten, onze strubbelingen, enz.

De rode draad in al deze misvattingen is de aanname: 'Ik weet wat jij nodig hebt en ik ga het aan je geven.' Door deze misvattingen en valkuilen te kennen en uit de weg te gaan, ontdek je een effectievere aanname zoals: *'Jij hebt al wat je nodig hebt, en samen gaan we dat ontdekken!'*

Eerlijk gezegd heb ik ze alle 6 ook ooit geloofd en ik ben blij dat ik er nu heel anders naar kijk.

Als [Leider](#) laat je best jouw medewerker/ coachee in eigen kracht, wijsheid en creativiteit, zodat hij/ zij vandaag nog kan beginnen met het vormgeven van een nieuwe, effectieve(re), hoopvolle weg in het leven.