

Werkwijze coaching

Elk coachingstraject begint met een oriënterend gesprek; gezien het unieke van de relatie moet er een 'klik' zijn en moet er wederzijds vertrouwen zijn dat dit traject effectief zal zijn. Zo'n gesprek is dan ook altijd vrijlatend ... niet vrijblijvend!

Na dit gesprek wordt door de coach een traject voorgesteld: doelen, werkwijze en tijdpad. Het traject wordt dus op maat gemaakt en het aantal gesprekken en de gespreksduur varieert per situatie.

In sommige individuele situaties kan er sprake zijn van een opdrachtgever, niet zijnde de coachee (bijv. diens werkgever). Deze zal, indien gewenst, alleen op de hoogte worden gehouden door middel van een eindrapportage op hoofdlijnen; het gehele proces is en blijft een vertrouwelijk traject tussen coachee en coach.

Centraal staat het werken vanuit de eigen agenda, het denken en werken vanuit de eigen kracht en mogelijkheden (wat kan wel, gegeven de situatie in tegenstelling tot de vaak heersende focus op bezwaren). De wijze waarop gecoacht worden, geldt eventueel als voorbeeld voor hoe de coachee de eigen medewerkers kan coachen.

In een coachingstraject wordt in principe gewerkt aan:

- ◇ het (her)ontdekken wat je wilt ... (je visie, missie en doelen)
- ◇ het ontwikkelen wat daar voor nodig is ... (competenties, kennis, vaardigheden en middelen)
- ◇ je te (leren) verhouden tot je context ... (omgeving, anderen, dagelijkse werkelijkheid)

Dat betekent inzicht krijgen in sterke en zwakke punten en mogelijkheden voor ontwikkeling als persoon, en in voorkomend geval als team of als organisatie. Een coachingstraject is erop gericht aansluiting te (her)vinden op die drijfveren en deze praktisch inzichtelijk en werkbaar te maken. Zowel op individueel als op team- of organisatieniveau beschikt Senso Consult over diverse assessment-tools als hulpmiddel daarbij.

Omdat een coachingstraject zich niet altijd vooraf precies laat bepalen, biedt Senso Consult ook een zogenaamde 'strippenkaart' voor individuele coachees, maar ook voor organisaties.

Individueel: een soort 'knipkaart' voor vijf sessies, waarbij zelf in overleg met de coach bepaald wordt hoe en wanneer dit tegoed gebruikt wordt. Een tegoed voor een sessie kan worden besteed aan persoonlijk coaching of telefonische coaching, afhankelijk van eigen voorkeur, praktische haalbaarheid in agenda's e.d. Gemiddelde duur van een sessie is anderhalf uur, exclusief eventuele tussentijdse opdrachten of experimenten en korte consultatie per telefoon of e-mail.

Team: idem als boven

Organisatie: op organisatieniveau kan een 'knipkaart' worden verkregen, waarmee een vooraf bepaald aantal coachingsgesprekken wordt 'ingekocht'. Dit tegoed is in te zetten voor meerdere medewerkers, met dien verstande dat per medewerker een minimum geldt van 2 gesprekken. Naar mate het aantal gesprekken toeneemt, wordt een hogere korting verleend op het totaal bedrag.

Op organisatieniveau betekent het beschikbaar stellen van de 'knipkaart' een investering met een duidelijk maximum, en dus geen onverwachte extra kosten.