

Individuele coaching

Doelgroep

Medewerkers, projectleiders en managers uit alle lagen van een organisatie, zowel profit- als non profit organisaties die een persoonlijke coach willen.

Leerbehoefte

Soms ontstaat de behoefte om te worden gecoached omdat:

- Er in het werk problemen ontstaan of dat er steeds tegen dezelfde problemen wordt aangelopen, de werkzaamheden als 'zwaar' en 'moeizaam' worden ervaren, er druk wordt gevoeld of uitgeoefend, er conflicten ontstaan.
- een uitbreiding of verandering in het takenpakket plaats gaat vinden
- Er een nieuw project wordt gestart

Soms is het nodig om met een onafhankelijk iemand van gedachten te wisselen over de manier waarop het werk wordt gedaan, er met collega's of derden wordt omgegaan en te praten over die dingen die men moeilijk of lastig ervaart.

Veranderingen brengen vaak onzekerheid met zich mee; zal het me lukken, ben ik er klaar voor, wat als de resultaten tegenvallen?

Managers staan vaak alleen in hun functie. Er kunnen fricties ontstaan in het kiezen van een richting, doordat er enerzijds leidinggevend gewerkt wordt en men anderzijds verantwoordelijk is voor het resultaat.

Vaak ontbreekt het de hedendaagse projectleider/manager aan een sparringpartner op gelijk niveau die reflectie biedt op het eigen functioneren. Hierdoor ontstaat de behoefte

om met iemand van buiten de organisatie van gedachten te wisselen.

Uitvoering

Coaching biedt de medewerkers in alle lagen van een organisatie een vorm van reflectie die hen in staat stelt effectiever hun taken uit te voeren. Het doel van coaching is het faciliteren van de persoonlijke ontwikkeling van projectleiders/managers binnen de werksituatie. Daarnaast wordt door het aanreiken van – en oefenen met – methodisch en didactisch materiaal het arsenaal van gedragsalternatieven en communicatievaardigheden uitgebreid. De coachende stijl die de medewerker zelf hanteert ten opzichte van de eigen (project-)medewerkers, is ook onderwerp in de coaching.

Effect

Deelnemers hebben hun reflecterend vermogen op het eigen gedrag en functioneren verder ontwikkeld.

Door middel van uitbreiding van het aantal gedragsalternatieven kunnen deelnemers het effectief gedrag verbeteren.

Deelnemers hebben een uitbreiding van het instrumentarium op het gebied van onderhandelings- en communicatieve vaardigheden, conflictantering en coaching van (project-)medewerkers leren kennen.

Duur

Gesprekken kunnen plaatsvinden volgens een vast schema gedurende een afgesproken periode, maar ook 'op afroep', al naar gelang de behoefte.