



## Techniek: T-GROW-model

### Tips voor succesvol coachen

#### 1.1 Omgaan met weerzin tegen coaching

Instelling van de gecoachte	Opties voor de coach
Geen zin om de mogelijkheden voor verbetering onder ogen te zien (in het algemeen of in het specifieke gebied waarin gecoacht moet worden)	Bepaal wat de barrières zijn van de gecoachte persoon
Wantrouwen tegen de organisatie	Benadruk de feitelijke argumenten voor de noodzaak tot verbetering: 'Als het niet verbetert dan ...'(de 'push-strategie')
Tijdelijk gebrek aan tijd	Probeer door de weerzin heen te breken door de gecoachte persoon te vragen u te coachen (de 'pull-strategie')
	Probeer vertrouwen op te bouwen
	Spreek af later een coachingsessie te houden
Een slechte persoonlijke verstandhouding in het verleden	Doe een poging 'de strijdbijl te begraven'
Belangrijke verschillen in aanpak tussen u en de ander	Bespreek openlijk de verschillen tussen u en de gecoachte persoon, en probeer indien mogelijk het verschil in de aanpak te accepteren
Veronderstelde aard van uw rol in de organisatie, namelijk 'zeer beoordelend'	Wees expliciet over uw rol – bijvoorbeeld of u de salariëring van de gecoachte persoon bepaalt
	Benadruk dat de gecoachte persoon niet wordt 'beoordeeld'



## **1.2 Wees niet te 'psychologisch'**

<b>Goed</b>	<b>Fout</b>
Probeer de gecoachte persoon met specifieke taken te helpen	Zoeken naar psychologische problemen waarvan u vermoedt dat ze een rol spelen
Stel u eerlijk en zakelijk op	Extra aardig proberen te zijn
Controleer of u iets bespreekt dat werkelijk van belang is	De kern van de zaak missen
Coach niet te vaak, en ga niet te diep op problemen in	Te veel coaching
Verwijs mensen met echte psychologische problemen naar een professionele therapeut	Te veel hooi op uw vork nemen

*Bron: Max Landsberg: De TAO van het coachen.  
ISBN 90 5261 255 2*