

Tekst Jeroen Jansen

Coaching als investering

Het is een bedrijfstak die zich de afgelopen jaren stevig tussen trainen en opleiden heeft genesteld in het bedrijfsleven: coaching. Ook op Curaçao zijn verschillende coaches werkzaam, vaak op het snijvlak van bedrijfsadvies en de grotere levensvraagstukken. Er is nog veel onduidelijkheid over wat ze doen: wat is coaching eigenlijk? Waar moet je rekening mee houden als je een coach binnen haalt? Hoe onderscheiden coachingsessies zich van reguliere trainingen en opleidingen? Coaching magazine ging in gesprek met coaches Niki Smiet en Farah Ayoubi over coaching als een duurzame investering in werknemers.

Coachen is vragen stellen', zegt Niki Smiet, die nu ruim zeven jaar werkzaam is als zelfstandig coach met haar bedrijf 3C Constructive Coaching & Consulting. 'Ik kom oorspronkelijk uit de kinder- en jeugdzorg, waarin ik onder meer als kinderpsychotherapeut en later als manager werkte. Toen ontwikkelde ik al een coachende stijl, maar eigenlijk gaat het nog veel verder terug. Vroeger kwamen vriendinnen mij al om advies vragen. Dat empathische, houden van mensen, dat moet je wel in je hebben. Ik geloof in de mogelijkheden en eigen kracht van mensen. Daar gaat het bij coachen in het bedrijfsleven, corporate coaching, vooral om. Het stimuleren van die eigen kracht, door constant te spiegelen en mensen te confronteren met hun eigen gedrag en de overtuigingen die daar achter zitten. Door je daarvan bewust te worden, krijg je meer zelfinzicht en word je een betere professional. Maar ook een beter mens: je kunt die twee dingen niet scheiden van elkaar.'

Spiegel voorhouden

In het bedrijfsleven is het soms wel een lastige opgave om die spiegel voor te houden, stelt Farah Ayoubi, die

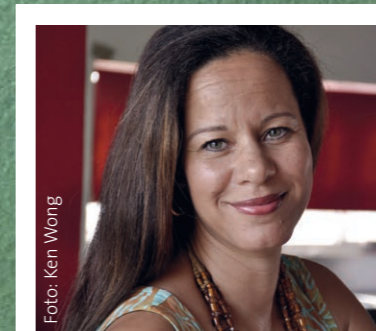
onder haar eigen naam ook al jaren als 'In-Powerment Coach' opereert: 'Ik heb vroeger bij de Kamer van Koophandel gewerkt als *special projects manager*. Daarnaast heb ik meer dan tien jaar mijn eigen communicatiebedrijf gehad. Ik ken die wereld goed. Wat ik bij managers vaak merk, is dat ze niet in contact staan met wie ze echt zijn. Ze identificeren zichzelf volledig met hun rol als manager, maar niet meer met hun passie. Ze komen wel bij mij praten, vaak over een probleem dat ze zelf al helemaal in kaart hebben gebracht. Door vragen te stellen komen we er dan achter dat het probleem ergens anders zit en vaak ook veel met henzelf te maken heeft. Niet iedereen durft die confrontatie aan te gaan. Wanneer we dat wel bereiken, bloeit alles om hen heen.'

Als je een coach in huis haalt, moet je open staan voor hulp. Volgens Smiet is dat de eerste drempel die je tegenkomt: 'Het is een bepaalde staat die je bereikt. Waar je uiteindelijk naartoe moet, is dat je jezelf open en kwetsbaar durft op te stellen als medewerker, maar zeker ook als leidinggevende. Vragen als: 'wat doe ik goed' en 'waar ben ik minder goed in' zijn meestal makkelijk te beantwoorden. Maar vragen als: 'wat is mijn aandeel in het geheel', 'ben ik daarop aanspreekbaar?' en 'welke

angsten en overtuigingen zitten mij in de weg?' vergen meer openheid en zelfinzicht. Kun je die beantwoorden, dan ben je in het coachingsproces al een paar stappen verder. De coach lost niet op, maar blijft doorvragen. Bij *corporate coaching* werk je vaak met concrete doelen, in tegenstelling tot *life coaching*, waar het meer gaat om persoonlijke vraagstukken. Dat je duidelijke doelen van tevoren bepaalt is op zich prima, maar resultaten van coaching laten zich niet opdringen, de omgeving moet het uiteindelijk zelf gaan merken aan de 'coachee'.'

Veiligheid creëren

Is coachen op Curaçao anders dan in Amerika of Nederland? Ayoubi denkt van wel. 'Ik heb een coachingsopleiding in Amerika gevolgd en ken de praktijk daar. Je ziet dat wij hier op Curaçao meer moeite moeten doen om een spiegel voor te houden. Wat in Amerika misschien in zes sessies zou kunnen, daarvoor heb ik er hier acht nodig.' Volgens Smiet komt dat ook omdat we op Curaçao niet zijn grootgebracht met zelfreflectie: 'Het is niet gebruikelijk om kritisch naar jezelf te kijken, om je mening en gevoelens uit te spreken. Ik creëer bewust veiligheid in het eerste gesprek, want het is belangrijk dat mensen voelen dat we gelijkwaardig zijn. Ze hebben soms al moeite om over zichzelf te praten, dan helpt het niet als ik gezien word als iemand die gestuurd is door het leidinggevend kader. Maar we komen er in de praktijk uiteindelijk altijd wel uit, al kost het tijd.' Gelukkig zijn er mooie voorbeelden uit de Curaçaose praktijk van coachingstrajecten die echt helpen. Volgens Smiet gaat het dan vaak om langlopende relaties met een bedrijf: 'Ik ben al zo'n zes jaar werkzaam bij de Centrale Hypotheek Bank. Dat vind ik fantastisch om te doen. Ik ben daar ooit binnen gehaald om time-managementtrainingen te geven, maar het is uitgegroeid tot coaching op vele vlakken. Ik ben erachter gekomen dat



Niki Smiet



Farah Ayoubi

'Je open stellen is een teken van kracht en volwassenheid'

zo'n langdurige investering uiteindelijk het beste werkt. Ik kan nu duurzame relaties opbouwen met de werknemers, ze uitdagen om hun talenten te ontwikkelen voor de lange termijn, van hoog tot laag. Van zo'n opdrachtgever word je blij.' Ayoubi heeft hetzelfde meegemaakt met het Marriott Hotel: 'Daar heb ik negen maanden als *in house coach* gewerkt. De leiding gaf me alle ruimte om in verschillende thema's op de werkvloer te duiken. Ze vonden het ook niet erg dat privékwesities aan bod kwamen, omdat ze de meerwaarde daarvan voor de werkvloer erkenden en hart hadden voor het welzijn van hun mensen. Dan boek je dus resultaten.'

Gretig

Coachen is een duurzame investering voor elk bedrijf, daar besluiten beide coaches mee. Volgens Ayoubi staat er een nieuwe generatie managers op die dat idee omarmt: 'Ik organiseer informele coachingsessies met zelfstandige ondernemers, die mensen zijn zo gretig, ze willen zich ontwikkelen en ze zijn niet bang om een andere gedachte te omarmen. Dat zou ik graag willen: dat meer leidinggevend die deur open zetten om een spiegel als ik in huis te halen'. Daar is Smiet het van harte mee eens: 'Je open stellen is een teken van kracht en volwassenheid. Investeer met coaching in je organisatie, zie werknemers als kansen om met je hele organisatie verder te groeien.' <