

De Telegraaf



door Paola van de Velde

MIJN CARRIÈRE

carriere@telegraaf.nl

Coachen in één minuut

door PAOLA VAN DE VELDE

AMSTERDAM - Druk, druk, druk, zijn we allemaal. Maar de manager wel het meest. Met vergaderen, het bepalen van de organisatiedoelen, rapporten opstellen, budgetten beheren en ja, dan schiet het positief aansturen van de medewerkers er wel eens bij in. „Kernachtig coachen in slechts een minuut kan uitkomst bieden”, zegt Victor Mion. „Het is niet alleen tijdbesparend, maar ook uiterst effectief en eenmaal goed toegepast helpt het zelfs het ziekteverzuim binnen de organisatie terugbrengen.”

In de sportwereld heeft One Minute Coaching allang zijn waarde bewezen, weet Mion. Ruim vijftien jaar was hij de trainer van diverse toptennissers. „Vaak had ik tijdens de wedstrijd tussen twee games door maar 60 seconden om de spelers te voorzien van advies. Dan gaat het niet om de inhoud. Alles is erop gericht om in korte tijd de mentale stemming zo te beïnvloeden dat hij de wedstrijd kan winnen.”

Wat voor tennisers geldt, gaat ook voor werknemers op. Op iedere afdeling zitten wel een paar gefrustreerde krachten. Veel managers in het bedrijfsleven maken op zulke momenten de fout om op de inhoud in te gaan en te vragen: Wat is er aan de hand? Hoe voel je je? „Dat leidt vaak alleen maar tot meer ergernis of ellenlange gesprekken die geen oplossing brengen”, stelt Mion. „Vooral omdat mensen merendeels gefrustreerd zijn over zaken die ze toch niet kunnen beïnvloeden en de manager evenmin.”

Hij geeft het voorbeeld van de Amerikaanse meervoudig Grand Slamwinnaar John McEnroe, die in de jaren tachtig berucht was om zijn korte lontje. „Als hij uit woede over



• Victor Mion
‘Niet in langdurige discussies verzanden’

een in zijn ogen verkeerde beslissing van de scheidsrechter weer eens zijn racket kapot sloeg, heeft het geen zin om in de time-out aan hem te vragen: waarom maak je je nou zo boos? Elke vraag die je stelt, maakt mensen die in zo'n mindset verkeren nog bozer, nerveuzer of onzekerder. Beter is het om een spiegel voor te houden. Bijvoorbeeld door te zeggen: Wat ontzettend stom dat je je bezighoudt met dingen die je niet kunt veranderen. De scheids gaat echt niet voor jou die wedstrijd winnen.”

Volgens Mion gaat het bij kernachtig coachen er vooral om dat je de ander aan het denken zet. „Een coach moet direct zijn, maar niet per se hard. Door te confronteren, complimenteren, inspireren of provoceren, kan een leidinggevende een medewerker uit zijn negatieve stemming trekken en bewustwording bij hem creëren.”

Daarbij is het van belang om op het juiste moment een steentje in de vijver te gooien en vervolgens weg te lopen. „Het is juist niet de bedoeling om in een langdurige discussie te verzanden. Daarom trainen

wij de managers die One Minute Coaching willen toepassen juist ook op het snel verbreken van oogcontact om zo de bal bij de ander te leggen. Dat is voor veel leidinggevenden één van de moeilijkste dingen om te doen. Zij hebben het gevoel dat ze de medewerker zo in de steek laten. Maar het tegendeel is waar. Door eerst de werknemer aan het denken te zetten en hem de kans te geven een meer positieve, betrokken houding aan te nemen, kun je het later met meer succes over de inhoud hebben.”