

# Coaching

Tina Antonsen



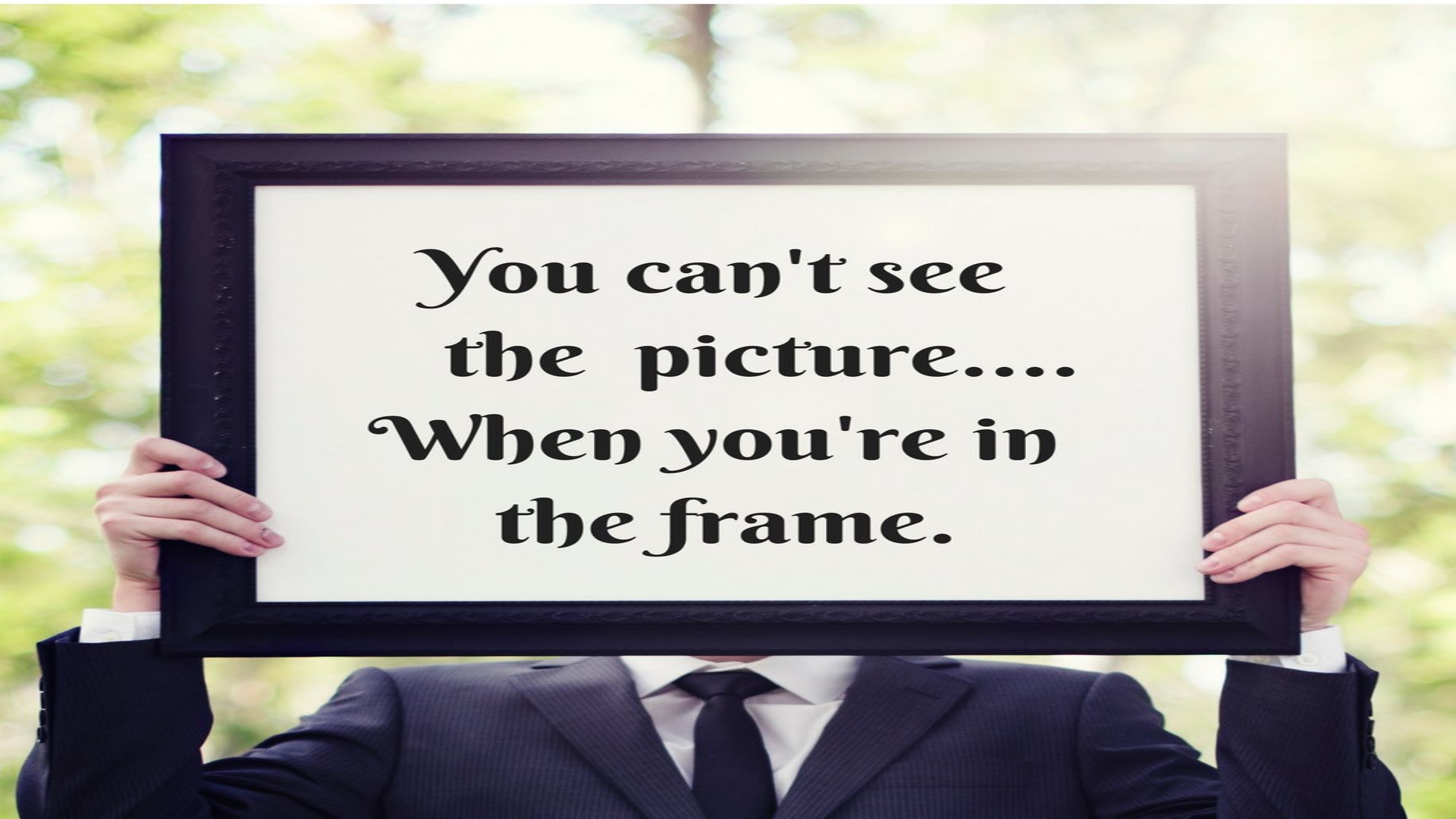
1

# Wat is coaching?



SOCRATES  
Kritische vragen stellen





**You can't see  
the picture....  
When you're in  
the frame.**



2

## Wanneer ben jij een goede coach?

# 3 belangrijke vaardigheden bij het coachen

- I. Luisteren
- II. Structuur brengen
- III. Inspirerende vragen



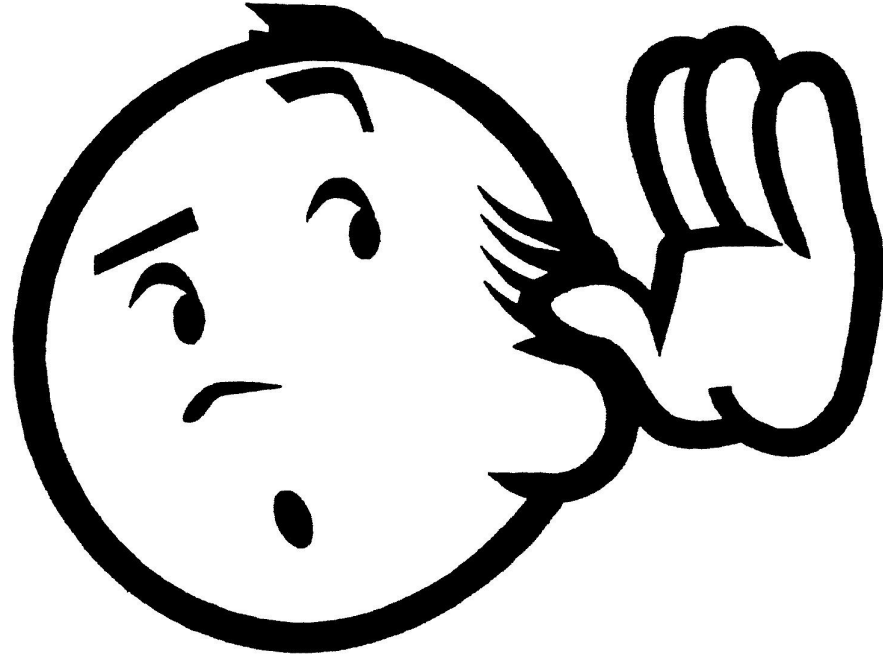


# 3 belangrijke vaardigheden bij het coachen



1. Luisteren
2. Structuur brengen
3. Inspirerende vragen

## I. Luisteren



# 3 belangrijke vaardigheden bij het coachen



1. Luisteren
2. Structuur brengen
3. Inspirerende vragen

## I. Luisteren



**NIVEA**  
*Niet  
Invullen  
Voor  
Een  
Ander*

# Waarom oordelen of meningen parkeren?



*[bruisendebreinen.nl](http://bruisendebreinen.nl)*

# 3 belangrijke vaardigheden bij het coachen



1. Luisteren
2. **Structuur brengen**
3. Inspirerende vragen

## II. Structuur brengen dankzij het GROW model

- **Goal**
- **Reality**
- **Options**
- **Way forward**



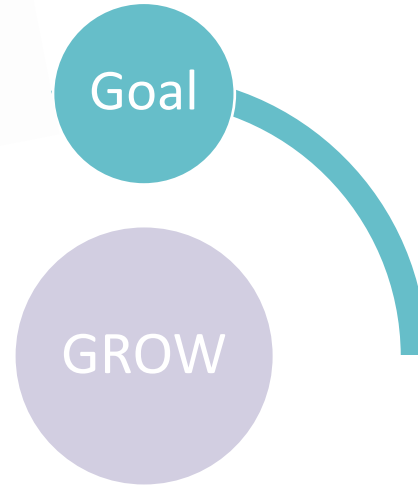
Het GROW model kun je vergelijken met het plan dat je zou maken om een reis te ondernemen.

# Structuur dankzij het GROW model



1. Luisteren
2. **Structuur brengen**
3. Inspirerende vragen

Goal – Wat wil je bereiken?



# Structuur dankzij het GROW model



1. Luisteren
2. **Structuur brengen**
3. Inspirerende vragen

## Goal – *Wat wil je bereiken?*

- inhoud
- competenties
- termijn

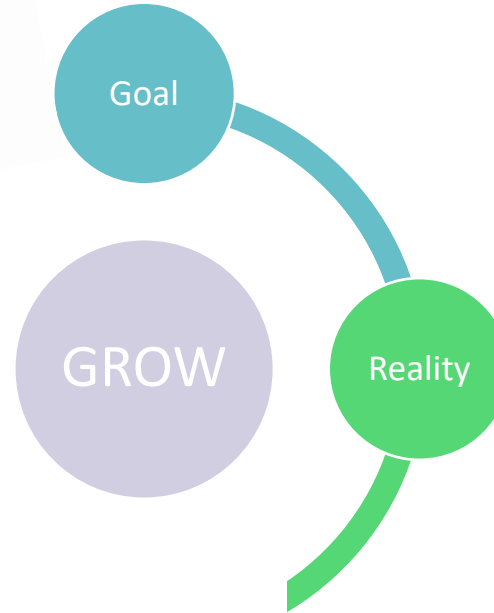


# Structuur dankzij het GROW model



1. Luisteren
2. **Structuur brengen**
3. Inspirerende vragen

Goal – Wat wil je bereiken?



Reality  
Wat is de huidige  
situatie?



# Structuur dankzij het GROW model



1. Luisteren
2. **Structuur brengen**
3. Inspirerende vragen

## Reality – *Wat is de huidige situatie?*

- actuele situatie en prestaties
- specifieke voorbeelden
- feedback...

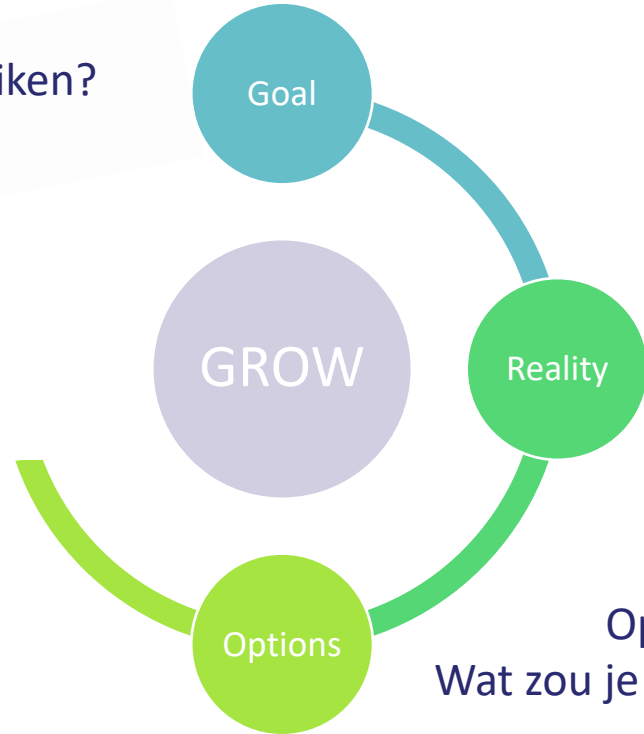


# Structuur dankzij het GROW model



1. Luisteren
2. **Structuur brengen**
3. Inspirerende vragen

Goal – Wat wil je bereiken?



Reality  
Wat is de huidige  
situatie?

Options  
Wat zou je kunnen doen?

# Structuur dankzij het GROW model



1. Luisteren
2. **Structuur brengen**
3. Inspirerende vragen

## Options – *Wat zou je kunnen doen?*

- kijken naar mogelijke stappen
- kijken naar belemmeringen
- actie van de medewerker



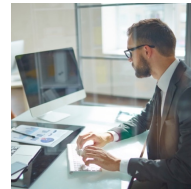
# Structuur dankzij het GROW model



1. Luisteren
2. **Structuur brengen**
3. Inspirerende vragen

Actie van de medewerker stimuleren door:

- stimuleer de verantwoordelijkheid
- geef nodige bevoegdheden
- bedenk uitdagingen en accepteer fouten



# Structuur dankzij het GROW model



1. Luisteren
2. **Structuur brengen**
3. Inspirerende vragen



# Structuur dankzij het GROW model

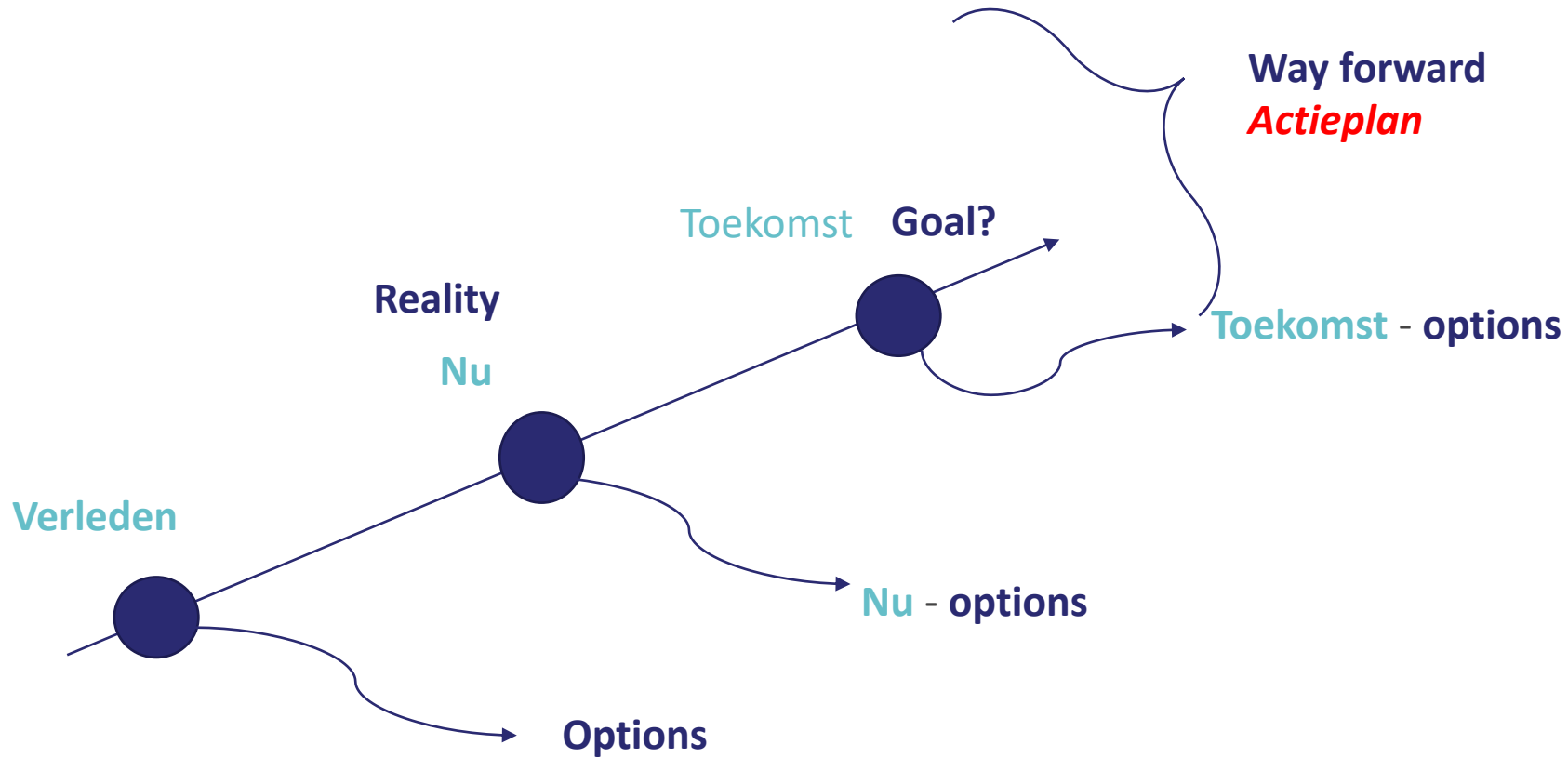


1. Luisteren
2. **Structuur brengen**
3. Inspirerende vragen

## Way forward – *Wat is je actieplan?*

- evaluatie van het actieplan
- gebruik het SMART - model







TINA ANTONSEN  
www.managercoach.be

**Wat &  
wanneer**

**Waarom?**

**Model**

Tina Antonsen  
info@managercoach.be  
www.managercoach.be

## G.R.O.W. model

- Het GROW model helpt om een coaching gesprek op een efficiënte en gestructureerde manier te laten verlopen.
- Word gebruikt tijdens het gesprek of als voorbereiding.

- Het GROW model creëert rust en vertrouwen in het gesprek omdat er geen onverwachte vragen worden afgevuurd.
- Het helpt om het gesprek 'gericht' te houden en niet af te glijden in minder relevante zaken.

### **GOAL** (Doel)

- Wat wil je bereiken? Wat is het verwachte resultaat van je mogelijke actie?
- Waarom is dat belangrijk voor je?
- Hoe ziet het eruit? Wat heb je ervoor nodig?

### **REALITY** (Waar sta je nu)

- Hoe ziet de situatie er nu uit? Waarom is dat problematisch?
- Hoeveel impact heb je momenteel op die situatie?
- Wat zouden de consequenties zijn als het je niet lukt?
- Wie is er nog bij betrokken? Wat doen zij?..

### **OPTIONS** (diverse mogelijkheden)

- Welke alternatieven heb je? Maak een lijstje van mogelijke acties.
- Wat zijn de voor en nadelen van diverse opties?
- Wat zijn de belemmeringen?
- Maak een impact/inspanning analyse op de verschillende opties

### **WAY FORWARD** (acties)

- Welke optie ga je effectief uitproberen?
- Hoe ga je weten dat het effectief werkt?
- Wat zijn de belangrijkste spelers die het eindresultaat mee gaan bepalen?



## Goal - Doel

Wat wil je bereiken?

Wat is het verwachte resultaat van je mogelijke acties?

Waar ligt dan de nadruk van dit gesprek op en hoe zal dat je doel beïnvloeden?

Hoe zou de situatie voor jou moeten zijn om tevreden te zijn?

Hoe meet je of je jouw doel hebt bereikt?

## Reality Stand van zaken/feiten

Hoe ziet de situatie er nu uit? Waarom is dat problematisch?

Hoeveel impact en controle heb je momenteel op de situatie?

Wat heb je tot nu toe ondernomen? Waarom werkte dat wel of niet?

Wat heeft je tegengehouden om meer of andere dingen te proberen?

Wat zijn de consequenties als het niet lukt?

Wie zijn erbij betrokken? Wat doen ze? Hoe belangrijk zijn zij om een goede oplossing te krijgen?

<b>Options</b> Diverse mogelijkheden	Welke alternatieven heb je? Hoe zou een lijstje eruit zien met je mogelijke acties?
	Wat zijn de voor- en nadelen van de diverse opties?
	Hoe makkelijk of moeilijk zijn die opties voor jou?
	Zijn er voor de verschillende opties ongewenste nevenverschijnselen?
	Welke optie zal je het meeste voldoening geven?

<b>Way forward</b> Acties	Welke optie ga je effectief uitproberen?
	Hoe ga je weten of het effectief werkt?
	Wie zijn de belangrijke spelers die het eindresultaat mee gaan bepalen? Hoe betrek je die personen bij je plan?
	Wie moeten er geïnformeerd worden en waarover?
	Wat zijn mogelijke obstakels om de actie te laten slagen?
	Hoe voel je jezelf bij de gedachte aan het uitvoeren van deze optie? (zelfverzekerd, bang, twijfel, enthousiast,...)
	Hoe kan ik je verder ondersteunen bij dit initiatief?

# Verbind het GROW model met het ABCD model



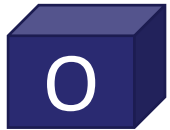
1. Luisteren
2. **Structuur brengen**
3. Inspirerende vragen



Goal



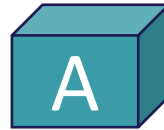
Reality



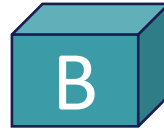
Options



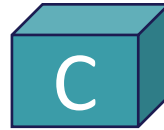
Way forward



Aandacht – *oprecht benieuwd*



Beschouwen – *de onderzoekende fase*



Confronteren – *verleggen van ambities*



Doorpakken – *stimuleren tot actie*

# 3 belangrijke vaardigheden bij het coachen

- I. Luisteren
- II. Structuur brengen
- III. Inspirerende vragen



# 3 belangrijke vaardigheden bij het coachen



1. Luisteren
2. Structuur brengen
3. **Inspirerende vragen**

## III. Inspirerende vragen

Bepaal in welke sfeer je medewerker zit en pas je vragen aan.

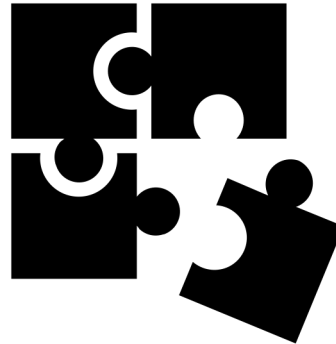
# 4 basissferen waarin een medewerker kan zitten



## UITDAGING

Presteert optimaal

FRUSTRATIE of WOEDE  
Is bezig met randzaken



SPANNING & VERKRAMPING  
Wil wel, maar lukt net niet

AFHAKEN  
Is niet meer betrokken

# Welke behoeften zijn er?

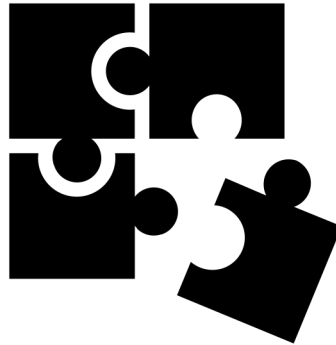


## UITDAGING

Wenst autonomie, erkenning

## FRUSTRATIE of WOEDE

Wenst aandacht, grip op de situatie, samenwerking



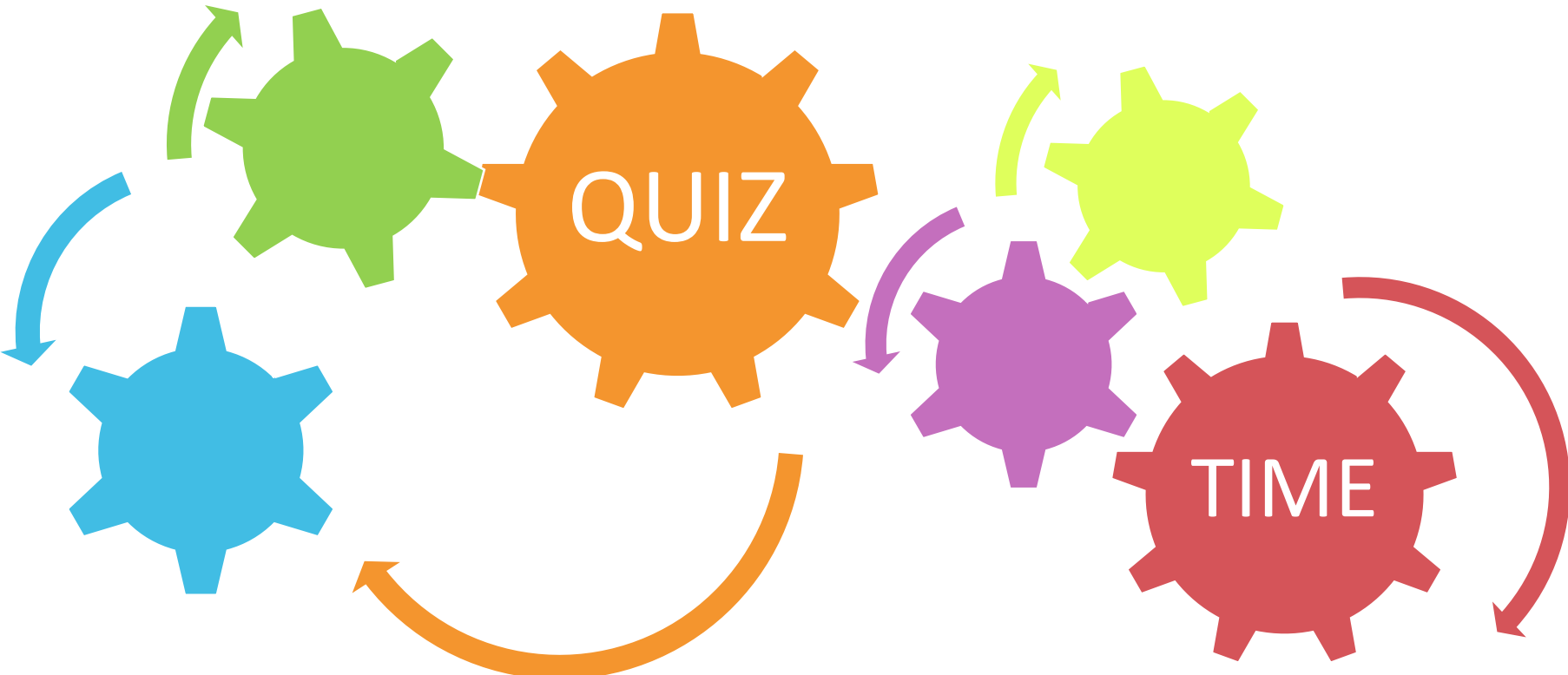
## SPANNING & VERKRAMPING

Wil support (fouten maken mag)  
ontspanning, begrip

## AFHAKEN

Zingeving, voortgang?

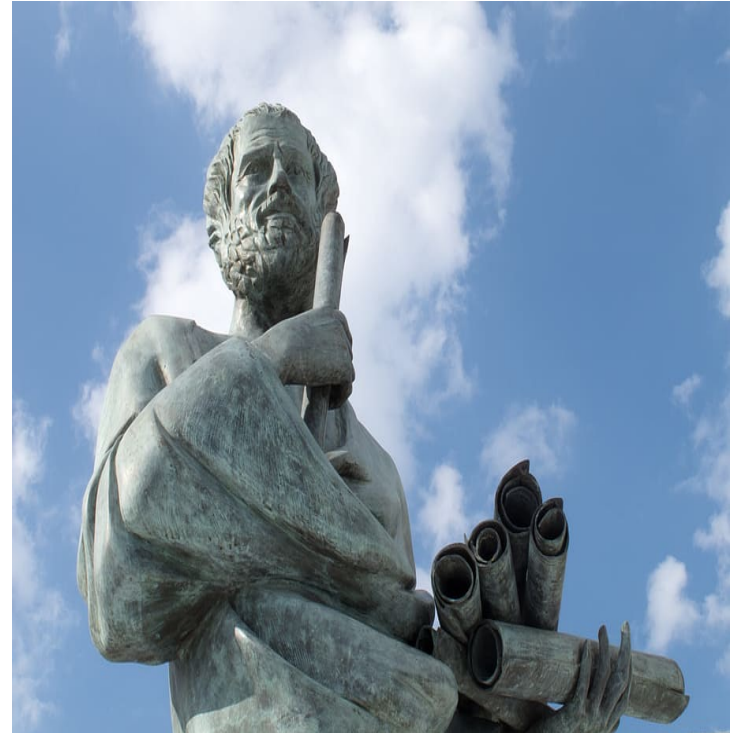




*Deel 1 – vragen 1--> 6*

## Vraag 1: Wat is coaching?

1. Een projectmanager legt het actieplan uit.
2. Een voetbalcoach vertelt de opstelling.
3. Een projectmanager vraagt aan een medewerker hoe de medewerker denkt het de volgende keer anders aan te pakken.
4. Een collega adviseert een andere collega.



## Vraag 2: Welke 3 vaardigheden heb je nodig om een goede coach te zijn?

1. Structuur brengen, luisteren, coachen.
2. Luisteren, structuur brengen, inspirerende vragen stellen.
3. Luisteren, vragen stellen, advies geven.



## Vraag 3: Wat is de afkorting van GROW?

1. Goal, reality, options, why.
2. Goal, reality, options, way forward.
3. Goal, reasons, opportunities, will.

## Vraag 4: Welke fase van het GROW model vraagt de meeste tijd?

1. Goal.
2. Reality.
3. Options.
4. Way forward.

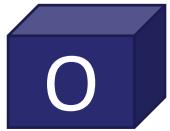
## Vraag 5: In welke fase van het GROW model zou je gaan confronteren en de ambities verleggen van je medewerker.



Goal.



Reality.



Options.



Way forward.

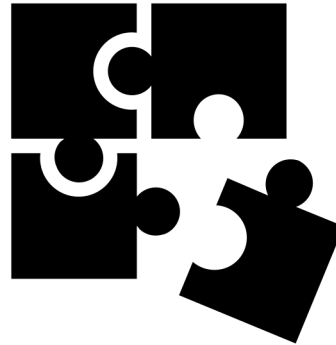
# Vraag 6: In welke sfeer wenst de medewerker aandacht, grip op de situatie en samenwerking?



UITDAGING

SPANNING & VERKRAMPING

FRUSTRATIE of WOEDE



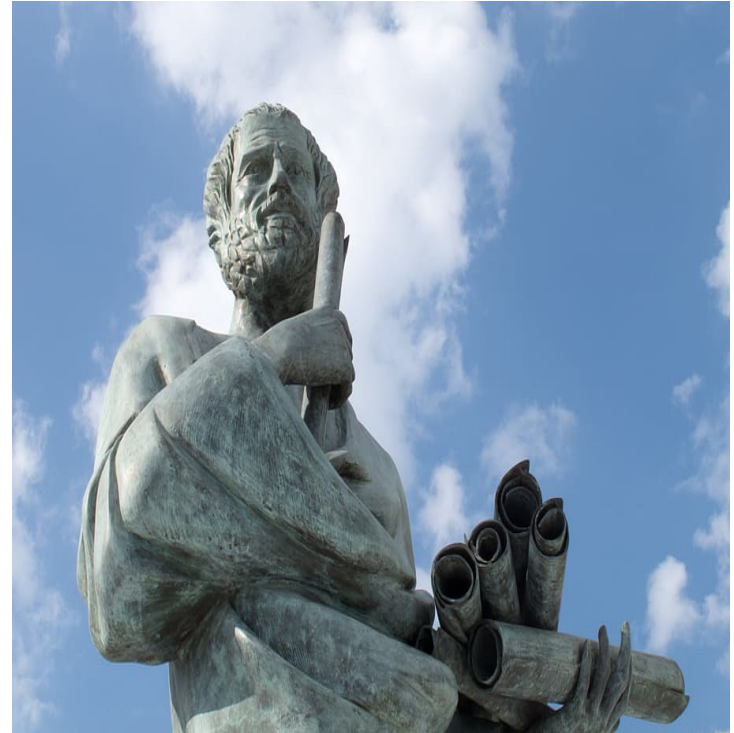
AFHAKEN

READY  
FOR  
ANSWERS ??



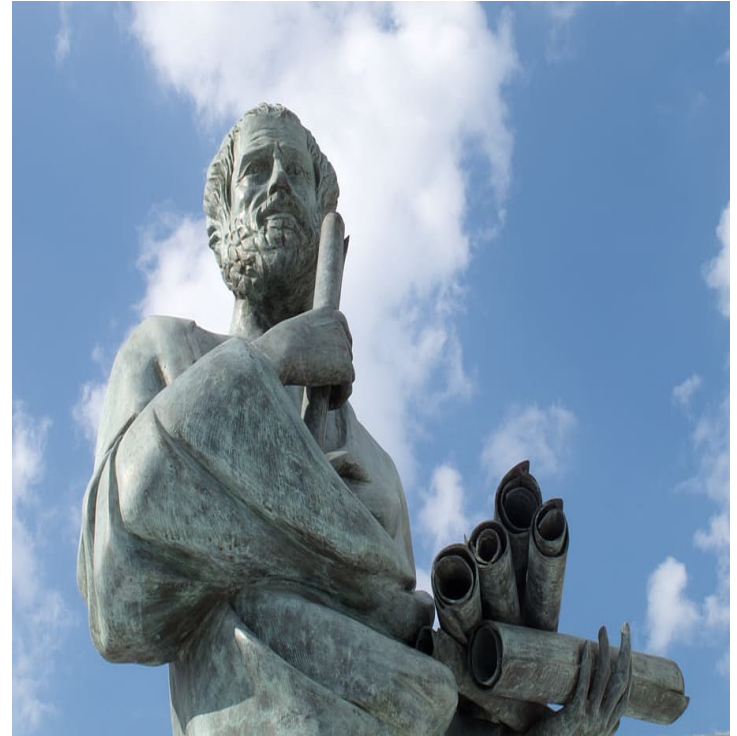
## Vraag 1: Wat is coaching?

1. Een projectmanager legt het actieplan uit.
2. Een voetbalcoach vertelt de opstelling.
3. Een projectmanager vraagt aan een medewerker hoe de medewerker denkt het de volgende keer anders aan te pakken.
4. Een collega adviseert een andere collega.



## Antwoord 1: Wat is coaching?

1. Een projectmanager legt het actieplan uit.
2. Een voetbalcoach vertelt de opstelling.
3. Een projectmanager vraagt aan een medewerker hoe de medewerker denkt het de volgende keer anders aan te pakken.
4. Een collega adviseert een andere collega.



## Vraag 2: Welke 3 vaardigheden heb je nodig om een goede coach te zijn?

1. Structuur brengen, luisteren, coachen.
2. Luisteren, structuur brengen, inspirerende vragen stellen.
3. Luisteren, vragen stellen, advies geven.



## Antwoord 2:

Welke 3 vaardigheden heb je nodig om een goede coach te zijn?

1. Structuur brengen, luisteren, coachen.
2. Luisteren, structuur brengen, inspirerende vragen stellen.
3. Luisteren, vragen stellen, advies geven.



## Vraag 3: Wat is de afkorting van GROW?

1. Goal, reality, options, why.
2. Goal, reality, options, way forward.
3. Goal, reasons, opportunities, will.

## Antwoord 3: Wat is de afkorting van GROW?

1. Goal, reality, options, why.
2. Goal, reality, options, way forward.
3. Goal, reasons, opportunities, will.

## Vraag 4: Welke fase van het GROW model vraagt de meeste tijd?

1. Goal.
2. Reality.
3. Options.
4. Way forward.

## Vraag 4: Welke fase van het GROW model vraagt de meeste tijd?

1. Goal.
2. Reality.
3. Options.
4. Way forward.



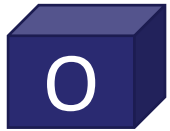
## Vraag 5: In welke fase van het GROW model zou je gaan confronteren en de ambities verleggen van je medewerker.



Goal.



Reality.



Options.



Way forward.

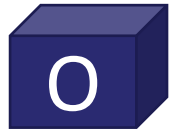
# Antwoord 5: In welke fase zou je gaan confronteren en de ambities verleggen van je medewerker.



Goal.



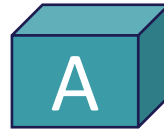
Reality.



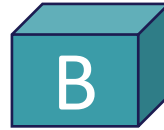
Options.



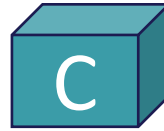
Way forward.



Aandacht – *oprecht benieuwd*



Beschouwen – *de onderzoekende fase*



Confronteren – *verleggen van ambities*



Doorpakken – *stimuleren tot actie*

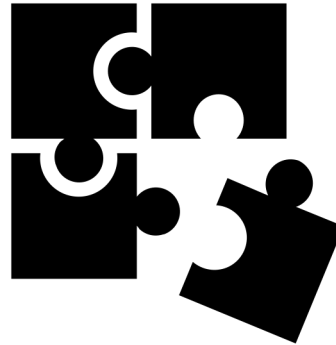
# Vraag 6: In welke sfeer wenst de medewerker aandacht, grip op de situatie en samenwerking?



UITDAGING

SPANNING & VERKRAMPING

FRUSTRATIE of WOEDE



AFHAKEN

# Antwoord 6: In welke sfeer wenst de medewerker aandacht, grip op de situatie en samenwerking?

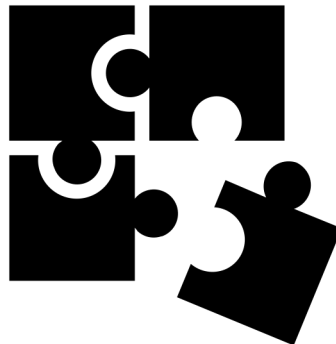


## UITDAGING

Wenst autonomie, erkenning

## FRUSTRATIE of WOEDE

Wenst aandacht, grip op de situatie, samenwerking



## SPANNING & VERKRAMPING

Wil support (fouten maken mag)  
ontspanning, begrip.

## AFHAKEN

Zingeving, voortgang?

# 3

## Coaching vraagt vertrouwen

# Coaching vraagt vertrouwen

- Wat heb jij nodig om vertrouwen te hebben?



# Coaching vraagt vertrouwen

Woorden  
Expertise

Credibiliteit

Daden

Afspraak = afspraak

\* Betrouwbaarheid

Gevoel

Ik kan mezelf zijn

\* Intimiteit

Vertrouwen = \_\_\_\_\_

Zelf-orientatie



# 4

## Valkuilen bij coaching



# Valkuilen bij coaching:

- Te veel praten, te weinig luisteren



# Valkuilen bij coaching:

- Coachen op het verkeerde moment



# Valkuilen bij coaching:

- Laissez-faire stijl



# Valkuilen bij coaching:

- Te strak voorbereiden



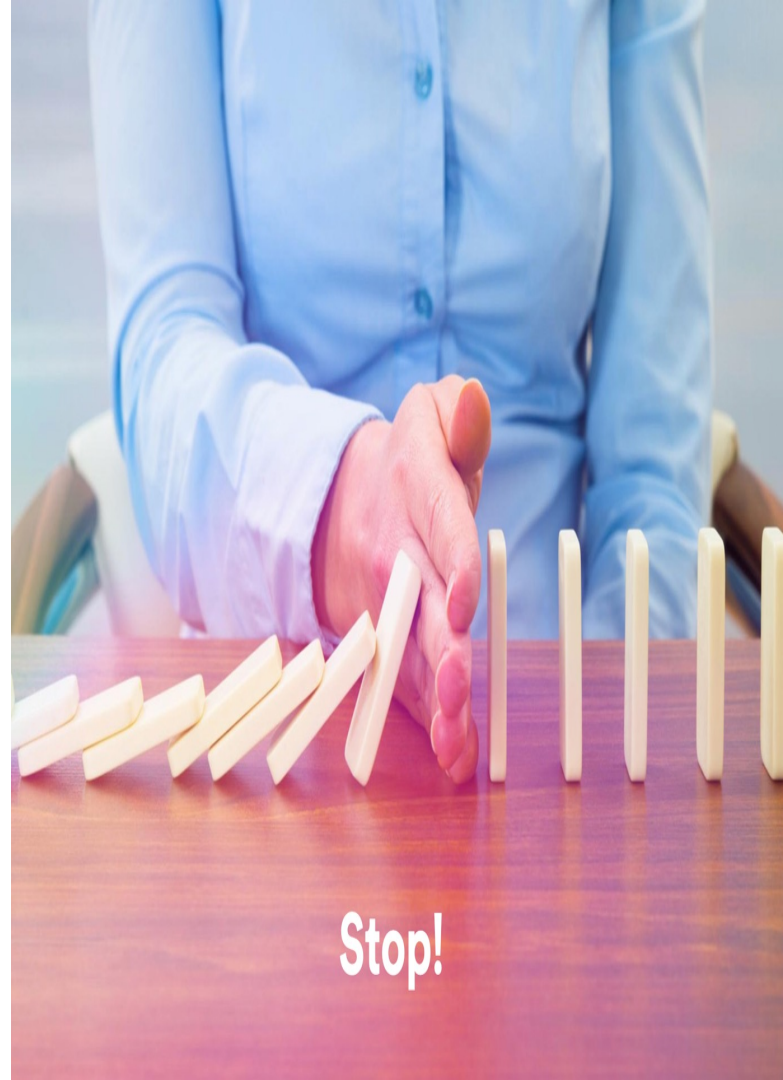
# Valkuilen bij coaching:

- Te veel zelf invullen en het leermoment van de ander niet respecteren



# Valkuilen bij coaching:

- Durven confronteren



5

## Hoe krijg je mensen in beweging?

Als jij gaat coachen wil je graag dat je medewerkers van A naar B evolueren.  
Hoe doe je dat?





# Als je verandering wenst .....

1. Moeten mensen anders gaan..... **DENKEN**
2. Moeten mensen anders gaan.... **DOEN**



Anders DENKEN?

# Hoe ga je van punt A naar punt B?

## Anders DENKEN

- wat kun jij al wel goed?
- overtuig dat ze dit wel kunnen door te verwijzen naar anderen
- monkey see, monkey do

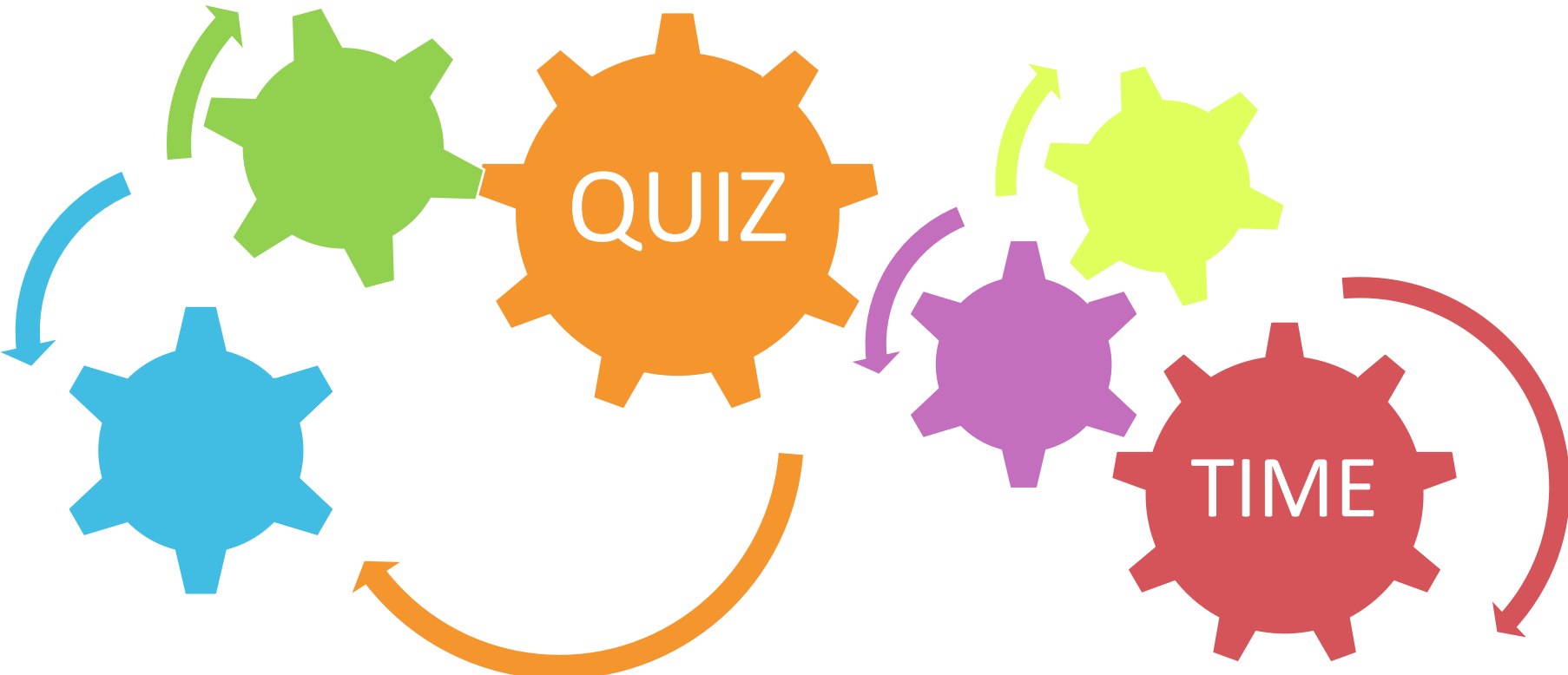


Anders DOEN?

# Hoe ga je van punt A naar punt B?

## Anders DOEN

- welk gedrag moeten we laten zien om ons doel te bereiken?
- verandering van fysieke of sociale omgeving helpt
- evalueer voortdurend



*Deel 2 – vragen 7--> 10*

## Vraag 7: Vervolledig de formule van vertrouwen?

$$\text{Vertrouwen} = \frac{\text{?} \cdot \text{Betrouwbaarheid} \cdot \text{* Intimiteit}}{\text{Zelf-orientatie}}$$



Vraag 8: Als je verandering wenst of als je wenst dat mensen van A naar B evolueren dan zijn er twee zaken?

Weet je nog wat deze twee zaken zijn?

Ik help je op weg.

1. Mensen moet anders gaan.....
2. Mensen moet anders gaan....

## Vraag 9:

Welke stelling is fout als je de medewerkers in beweging wil zetten?

### Anders DOEN

1. vraag welk gedrag er nodig is om het doel te bereiken?
2. verandering van fysieke of sociale omgeving helpt
3. een tweedaagse organiseren met het team

## Vraag 10:

Welke stelling is fout als je de medewerkers in beweging wil zetten?

### Anders DENKEN

- aantonen waar ze 'fout' zijn in hun denken
- overtuig dat ze dit wel kunnen door te verwijzen naar anderen
- monkey see, monkey do

READY  
FOR  
ANSWERS ??

## Vraag 7: Vervolledig de formule van vertrouwen?

Vertrouwen = \_\_\_\_\_

                                ?

Betrouwbaarheid \* Intimiteit

Zelf-orientatie

## Antwoord 7: Vervolledig de formule van vertrouwen?

$$\text{Vertrouwen} = \frac{\text{Credibiliteit} * \text{Betrouwbaarheid} * \text{Intimiteit}}{\text{Zelf-orientatie}}$$

Vraag 8: Als je verandering wenst of als je wenst dat mensen van A naar B evolueren dan zijn er twee zaken?

Weet je nog wat deze twee zaken zijn?

Ik help je op weg.

1. Mensen moet anders gaan.....
2. Mensen moet anders gaan....

Antwoord 8: Als je verandering wenst of als je wenst dat mensen van A naar B evolueren dat zijn er twee zaken?  
Weet je nog wat deze twee zaken zijn?  
Ik help je op weg.

1. Mensen moet anders gaan.....**DENKEN**
2. Mensen moet anders gaan.... **DOEN**





## Vraag 9:

Welke stelling is fout als je de medewerkers in beweging wil zetten?

### Anders DOEN

1. vraag welk gedrag er nodig is om het doel te bereiken?
2. verandering van fysieke of sociale omgeving helpt
3. een tweedaagse organiseren met het team

## Vraag 9:

Welke stelling is fout als je de medewerkers in beweging wil zetten?

### Anders DOEN

1. vraag welk gedrag er nodig is om het doel te bereiken?
2. verandering van fysieke of sociale omgeving helpt
3. een tweedaagse organiseren met het team

## Vraag 10:

Welke stelling is fout als je de medewerkers in beweging wil zetten?

### Anders DENKEN

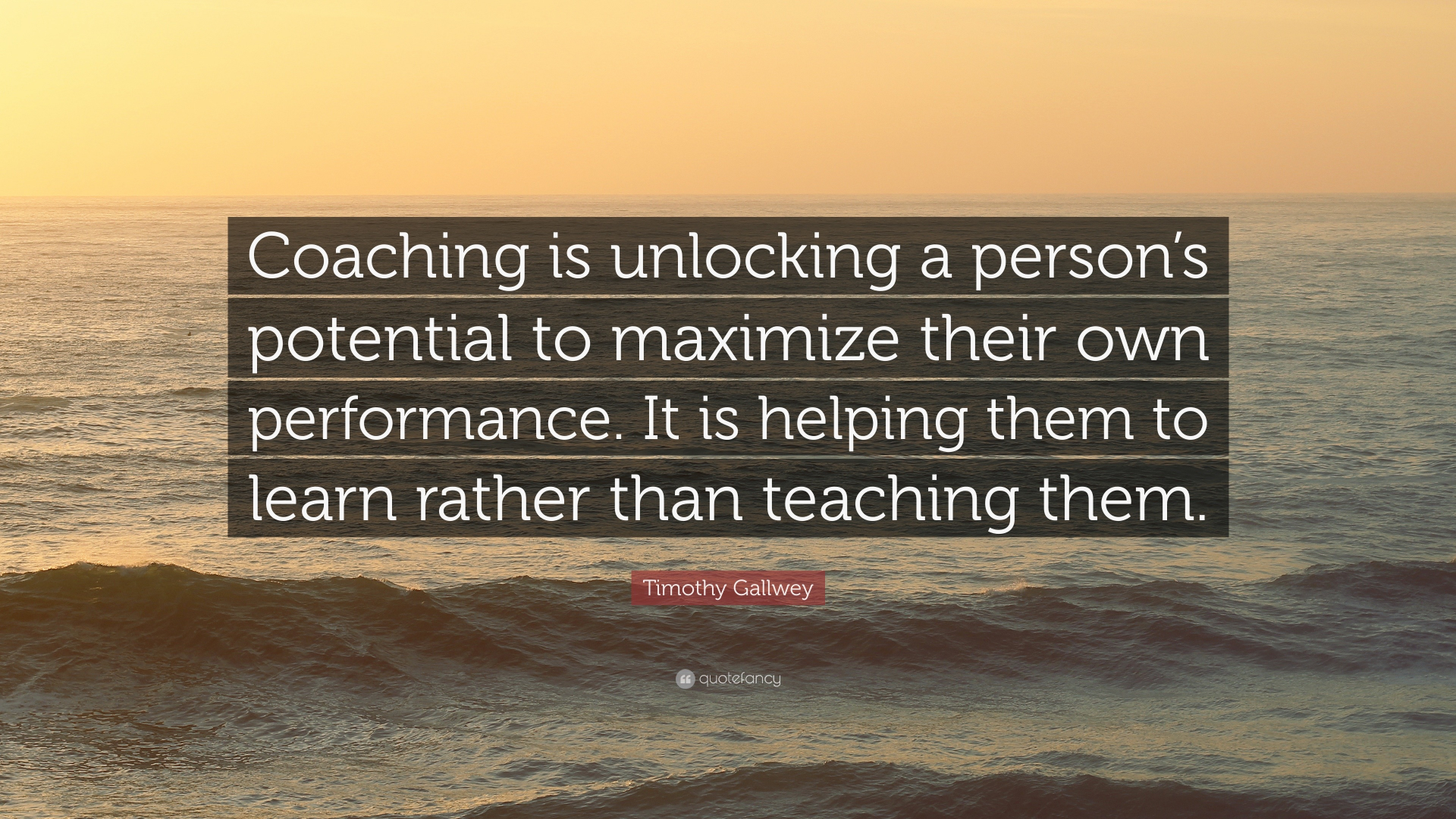
1. aantonen waar ze 'fout' zijn in hun denken
2. overtuig dat ze dit wel kunnen door te verwijzen naar anderen
3. monkey see, monkey do

## Antwoord 9:

Welke stelling is fout als je de medewerkers in beweging wil zetten?

### Anders DENKEN

1. aantonen waar ze 'fout' zijn in hun denken
2. overtuig dat ze dit wel kunnen door te verwijzen naar anderen
3. monkey see, monkey do

A sunset over the ocean with a dark text box overlay. The sky is a warm orange and yellow, and the water is a deep blue with white-capped waves. The text is white and centered within the dark box.

Coaching is unlocking a person's potential to maximize their own performance. It is helping them to learn rather than teaching them.

Timothy Gallwey

6

Q & A

# Heb je vragen?



# Thank You!

Tina Antonsen

*Wens je mijn nieuwsbrief te ontvangen?*

*Meld je aan: [www.managercoach.be](http://www.managercoach.be)*

 0473 57 22 75  [info@managercoach.be](mailto:info@managercoach.be)

 [www.managercoach.be](http://www.managercoach.be)

