



## Coaching: een goed idee?

di 28 jan 2014

Coaching is een methodiek die de medewerker ondersteuning biedt om zijn of haar pad te ontdekken en zélf tot oplossingen te komen. Het bewerkstelligt beter functioneren, zowel thuis als op het werk. Het stimuleert verantwoordelijkheid en toekomstgerichtheid. Geen wonder dus dat de meerderheid van de Belgische bedrijven coaching toepast. Maar ondanks het feit dat ze hier relatief tevreden over zijn, meet slechts 53% de concrete resultaten. Dat blijkt uit onderzoek van HR-dienstverlener Securex en ICF (International Coach Federation).

Uit de studie blijkt dat maar liefst 85% van de bevroegde bedrijven, zowel grote als kleine, gebruik maakt van coaching. Hiervan geeft 90% aan tevreden te zijn met het resultaat van de coaching. Vooral leidinggevendenden genieten van coaching, uitvoerende werknemers het minste. Opvallend is ook de doe-het-zelf mentaliteit van heel wat managers, waardoor eigenlijk niet kan gesproken worden van echte coaching.

De coaching kan worden uitgevoerd door de leidinggevende, een interne coach of een externe coach. Ook de Vlaamse Overheid volgde onlangs, door het invoeren van loopbaancheques voor individuele coaching voor werknemers en zelfstandigen.

### **Een coachingsessie kan tot 1000 euro per uur kosten...**

Als beroep wordt gedaan op een externe partij en afhankelijk van wie gecoacht wordt, betalen bedrijven verschillende bedragen per coachingsessie. Voor coaching van uitvoerende medewerkers betalen de bedrijven die hebben deelgenomen een gemiddelde van 160 euro per uur. Deze bedragen per uur lopen voor expertfuncties op tot gemiddeld 190 euro per uur. Het meest wordt betaald voor coaching van directieleden. Daarvoor betalen bedrijven gemiddeld 245 euro per uur. 34% betaalt daarentegen meer, en telt bedragen neer die kunnen oplopen tot zelfs €1000 per uur.

### **... maar slechts de helft van de bedrijven meet of die coaching ook echt iets opbrengt**

Of coaching effectief is, wordt slechts door 53% van de respondenten op een of andere manier nagegaan en dit ondanks het feit dat ze over het algemeen wel tevreden zijn. Coaching wordt voornamelijk subjectief geëvalueerd op individueel niveau en niet zo zeer op team- of organisatieniveau. Indien effectiviteit wel gemeten wordt, doet slechts 6% dit op basis van objectieve cijfergegevens (bv. het effect op absentiecijfer of verloop of productiviteit). 62% meet voornamelijk op een subjectieve manier (is de coachee meer tevreden, gelukkiger).

### **Doe-het-zelf mentaliteit van de managers is opvallend**

Hoewel er een duidelijk verband bestaat met het thema van de coaching, blijkt uit de resultaten van het onderzoek dat in de meeste bedrijven de leidinggevende zowel het initiatief voor de coaching nemen als ook zelf ook de rol van coach invullen. Maar liefst in 51% van de coachings is het de leidinggevende die coacht. In 27% van de gevallen is het een andere interne coach en slechts 23% van de coachings gebeurt via een externe coach.

Henri Cnops, voorzitter ICF: "De doe-het-zelf mentaliteit bij de managers mag dan al goed bedoeld zijn, ze hebben vaak reeds een oplossing voor ogen die ze onbewust proberen door te drukken, waardoor men niet meer kan spreken van echte coaching. Ze vertrekken immers van een probleem bij de medewerker en werken toe naar een oplossing. Een echte coaching helpt de coachee om zelf zijn of haar pad te ontdekken en tot eigen oplossingen te komen wat veel motiverender en duurzamer is. We merken bovendien een duidelijke verwarring tussen leadership, mentoring, consulting en professionele coaching zoals gedefinieerd door het ICF."

Bron: <http://www.tvc.nl/nl/actueel-en-nieuws/coaching-een-goed-idee>