

'Daar wordt iedereen beter van!'

Net als in de topsport kiezen steeds meer professionele organisaties voor coaching om de prestaties van het team te verbeteren. Zo ook BAM Civiel Projecten, dat in 2005 samen met ABLE Management Consultancy & Training uit Heeze is gestart met een breed coachingstraject. Samen met Cécile Claessen en Richard van der Naald van ABLE is veel aandacht besteed aan dit voor velen nieuwe en enerverende onderwerp.

Coaching is een vorm van begeleiding waarmee samen met een coach gewerkt wordt aan de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers. Coaching kan je helpen het beste uit jezelf te halen en om doelstellingen op het gebied van competenties en interpersoonlijke ontwikkeling te realiseren. Een coach vervult daarbij een ondersteunende en stimulerende rol.

Richard van der Naald: 'Samen met een werkgroep, bestaande uit Job van Bendegom, later Harry Kruizenga (directie), Celine Murks (P&O), Thierry van Rijs (senior-werkvoorbereider) en Peter Lapidaire (projectdirecteur) hebben we een coachingstraject opgezet en uitgerold. Bij de introductie meldden vele UTA-medewerkers zich aan als coach. Wij hebben deze mensen opgeleid en inmiddels is het coachingsprogramma in volle gang. Zo waren er eind 2005 69 coaches beschikbaar, waarvan er 46 operationeel zijn. Er zijn 92 coachingskoppels: de helft van de medewerkers heeft een coach gekozen. Sommige

coaches coachen zelfs meerdere medewerkers.'

Cécile Claessen: 'Wij ontmoeten veel enthousiasme en inzet. Gedurende het traject organiseren we workshops om de coaches bij te scholen. Daar blijkt veel behoefte aan te zijn. Nu is het van belang om het onderwerp op de agenda te houden.

Want het feit dat coaching bekend is binnen de organisatie, betekent niet dat het ook een vaste plek heeft gekregen. De dagelijkse hectiek gaat immers ook altijd door. Daarom is het belangrijk om in de verdere borging de relatie met de Persoonlijke Jaarplannen te onderstrepen. De directie geeft volop ondersteuning en steeds

meer medewerkers ontdekken dat coaching heel waardevol kan zijn. Ook zien steeds meer mensen het voordeel ervan in dat je coach niet je leidinggevende is. Verder wordt coaching als leerzaam ervaren en blijkt het goed voor de onderlinge contacten. Alle betrokkenen zijn tevreden over wat er tot nu toe bereikt is.'



Richard van der Naald en Cécile Claessen van ABLE Management Consultancy & Training.

Coaching is leerzaam voor beide partijen

Hoofduitvoerder Peter Zwaal en uitvoerder Vincent Schaap zijn in oktober 2005 gestart met een coachingstraject. Peter als coach, Vincent als gecoachte. 'We kregen een brief van de directie waarin stond aangegeven dat we een coach moesten zoeken. Ik heb Peter gevraagd of hij mij wilde begeleiden. En dat wilde hij', zegt Vincent. Een gesprek met beiden over hun ervaringen.

Coaching bestaat in principe uit vier gesprekken van elk een klein uur per jaar. In een eerste gesprek worden afspraken gemaakt over probleemstelling en persoonlijke doelstellingen en de gecoachte maakt een verslag. In elk volgend gesprek worden de ervaringen en vorderingen geëvalueerd en nieuwe afspraken gemaakt. Peter: 'In dit geval ligt het wat anders, omdat Vincent inmiddels op hetzelfde project werkt: HSL-Zuid, deeltraject HSL-3. We komen elkaar dus bijna elke dag tegen. Dat maakt het wel gemakkelijk om hem ook tussentijds op bepaalde zaken te wijzen.' 'Peter roept me er nu bijvoorbeeld meteen even bij wanneer een situatie zich voordoet', vult Vincent aan. 'Dat is wel heel praktisch.'

Leerpunten die Vincent op dit moment heeft aangegeven, hebben betrekking op spreken voor groepen, bijvoorbeeld in toolboxmeetings, en meer inzicht krijgen in de financiële situatie van een bouwproject. 'Je kunt dit soort dingen beter doen dóór het te doen', zegt Peter. 'Ik kijk hoe ik het zelf oppak en ik bespreek dat vervol-

gens met Vincent. In het geval van de toolboxmeetings is een goede voorbereiding al het halve werk. Omdat we op hetzelfde werk zitten, is Vincent ook aanwezig bij mijn toolboxbijeenkomst. Dat is voor een grote groep van zo'n tachtig man. De volgende doet Vincent, voor een kleinere groep. Je moet ook langzaam in die praktijk groeien.'

'Ik ben me ervan bewust dat dit goed is om hogerop te komen', zegt Vincent. 'Bovendien raak je meer betrokken bij het werk als je er dieper induikt.' Peters motivatie om coach te worden is in de eerste plaats dat hij een volgende generatie een stap verder wil brengen. 'Anderen kunnen wat leren van mijn ervaringen en ik blijf daarnaast ook zelf wat opsteken van de coachinggesprekken', zegt hij enthousiast. 'Daarom is het denk ik ook goed om elke twee jaar te wisselen van coach. Je raakt niet té vertrouwd met elkaar en komt telkens met andere meningen in aanraking aan de hand waarvan je jouw eigen werkwijze vormt. Je bouwt je eigen ervaring verder op en daarmee het bedrijf.'



Vincent Schaap (links) en coach Peter Zwaal.