

# Coach de coach

“Hoe meer je over jezelf weet, hoe meer je kunt betekenen voor anderen”

Er zijn vele stijlen van adviseren, coachen en begeleiden. Vaak is de stijl een afgeleide van het karakter van de adviseur, aangescherpt door scholing, training en ervaring. Doel van de training is om de ‘nieuwe’ adviseurs van Fundeon inzicht te geven in hun eigen stijl. Want: een beter inzicht in jezelf verhoogt de kwaliteit in het coachen van anderen.



Trainer Marc Doomernik vertelt enthousiast over zijn opleidingsprogramma

De training maakt deel uit van een programma voor de EVC- en aspirant-adviseurs gedurende de maand april. In deze maand worden onze collega's getraind in verschillende aspecten die met het adviseurswerk te maken hebben. Zowel branche-inhoudelijk, beroepsmatig als op gedrag, kerncompetenties. Het deel kerncompetenties duurt vijf dagen en is grofweg te verdelen in drie onderwerpen: zelfkennis, gedrag, en positie in de organisatie. Marc Doomernik (Doomernik Advies) geeft de training.

## Zelfkennis

Hoe meer je weet over jezelf, des te meer kun je betekenen voor anderen. Voor een adviseur geldt deze opmerking dubbel zo zwaar. Het is zijn of haar werk om dienstverlenend te zijn naar klanten. In dit onderdeel

worden testen en oefeningen gedaan om meer te weten te komen over identiteit, waarden, overtuigingen en vaardigheden.

## Gedrag en vaardigheden

Advisering is altijd interactie; actie zorgt voor reactie. Tijdens bijvoorbeeld het geven van kwalitatief advies, het begeleiden van werknemers tijdens een EVC-traject of het geven van een leermeestercursus moeten adviseurs zich bewust zijn van eigen gedrag en daarbij sensitief zijn op signalen van klanten. Soms zit de expertise van adviseurs in de weg en is het erg lastig om op andere manieren naar situaties te kijken. Zelfreflectie is hierbij een wezenlijk onderdeel. Adviseurs moeten zich bewust worden van hun eigen gedrag en welke invloed dit heeft op anderen. De adviseurs leren om op een andere

manier naar hun gedrag en vaardigheden te kijken. Daarnaast krijgen ze inzicht in hun eigen blinde vlekken. Eventuele ontwikkelpunten neemt de adviseur mee naar zijn POP. Maar gedrag kun je alleen veranderen als je ze wilt veranderen én begrijpt wat deze verandering oplevert.

## Positie in de organisatie

De adviseurs van Fundeon hebben direct contact met onze doelgroepen. Hiervoor worden ze ondersteund en gefaciliteerd door collega's uit Harderwijk, Helmond, Woerden en Zwolle. Om het veldwerk goed te kunnen verrichten is het van groot belang te weten wat hun positie in de organisatie is. Denk hierbij aan houding, acceptatie, omgaan met procedures en het geven van feedback. Met behulp van rollenspellen wordt het de adviseurs inzichtelijk hoe om te gaan met bepaalde situaties. Ook hier worden eventuele verbeteringen meegenomen naar zijn POP.

## POP

Een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) is een afspraak tussen werknemer en werkgever over de persoonlijke ontwikkeling. Je zorgt voor je eigen leerproces, de werkgever faciliteert met tijd en geld. Om een POP op te stellen moet je grondig nadenken over jezelf en je toekomst. Tijdens de trainingdagen zal er input ontstaan voor de persoonlijke opleidingsplannen van de adviseurs. De trainingdagen zijn een prima instrument om de adviseur inzicht te geven in mogelijke ontwikkelpunten. ←

Tekst: Paul Frankenhuizen