

9 mythes over executive coaching

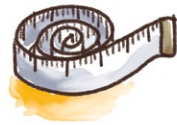
In onze executive coaching programma's werken wij volgens de methode zoals die de laatste decennia is ontwikkeld en verfijnd door Dr. Marshall Goldsmith. Marshall Goldsmith heeft inmiddels bijna 30 boeken over dit onderwerp op zijn naam staan. Hij werd eind 2009 door de Engelse Times en door Forbes verkozen tot een van de de 15 meest invloedrijke denkers in management wereldwijd. Zijn boek 'What Got You Here, Won't Get You There' is inmiddels verkrijgbaar in 37 talen en is maandenlang een bestseller geweest voor de New York Times en de Wall Street Journal.

Wij zien in onze praktijk gelukkig wekelijks de positieve impact van onze executive coaching programma's voor onze opdrachtgevers. De praktijk is helaas dat executive coaching vandaag de dag nog vaak verkeerd wordt ingezet. We hebben, zeker op de Benelux markt, vaak nog heel wat uit te leggen als het over Executive Coaching gaat. Wat het wel is. Maar zeker ook wat het niet is. **Daarom ontwikkelde Dr. Goldsmith het overzicht: de 9 mythes over executive coaching.**

Executive coaching is geen 'rocket science'. Maar vergis u niet: het is ook zeker niet gemakkelijk! Het duurzaam veranderen van gedrag dat zich gedurende jaren heeft gevormd, is niet gemakkelijk om te veranderen. Coaching vormt het verbindende onderdeel tussen beoordeling, promotie en remuneratie van de directie. Want als je nou echt werk wil maken van je missie en de visie van de onderneming, dan zou je toch willen investeren dat de sleutel figuren in je organisatie zich daarnaar gedragen?

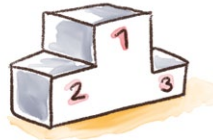
MYTHER 1

Het resultaat van executive coaching is niet tastbaar en is moeilijk om te meten.



MYTHER 2

Het werk van de executive coach is om een rolmodel te zijn als het gaat om goed leiderschapsgegedrag.



MYTHER 3

Om gedrag te veranderen, moet de executive de coach aardig vinden.



MYTHER 4

Hoe meer tijd de coach door brengt met de executive, hoe beter het resultaat is.



MYTHER 5

Executive coaches moeten de executive ondersteunen bij hun strategie



MYTHER 6

Executive coaches kunnen helpen bij problemen in iemands karakter



MYTHER 7

Coaches worden betaald op een wijze zoals dat het eerlijkst is voor de coachee



MYTHER 8

Coaching is alleen nuttig voor het topmanagement.



MYTHER 9

Coaching werkt niet voor multi-nationals die veel verschillende culturen hebben.



> **Het doel van coaching is om een positieve gedragsverandering te realiseren.** Het is gemakkelijk om de effectiviteit daarvan te meten. Vraag aan de collega's om duurzame en positieve veranderingen in het gedrag van de executive te volgen. Is het nieuwe gedrag zichtbaar of niet?

> **De meeste mensen met wie wij werken, hebben over het algemeen niet zoveel problemen met de theorieën over leiderschap.** Er zijn bibliotheken vol over dit onderwerp geschreven. Ze hebben echter problemen met het uitvoeren van de theorie. Onze methode richt zich op de uitvoering. Niet meer en niet minder.

> **Wij moeten als Executive Coaches direct zijn, maar fair.** Het resultaat telt, niet of de coach aardig gevonden wordt.

> **Onderzoek wijst telkens weer uit dat er geen correlatie is tussen de hoeveelheid tijd die wordt besteedt en het bereikte resultaat.** De beste voorspeller van succes is de mate van feedback en de follow-up die de executive doet met zijn of haar collega's.

> **Een effectieve executive coach kan de business wel begrijpen, maar hoort de executive niet te adviseren over de strategie.** De executive coach richt zich op de effectiviteit van gedrag.

> **Iemands karakter verandert niet meer op latere leeftijd.** Onze programma's zijn daar dan ook niet op gericht. Executive coaching helpt ook niet bij problemen rondom integriteit en moet daar ook niet voor in worden gezet.

> **Ook vandaag de dag nog worden veel coaches betaald op basis van de tijd die wordt besteed met een coachee.** Wij veranderen dat.

> **Wanneer onze methode is ingebed in de onderneming** als een proces dat zichzelf bewijst en dat resultaat oplevert, dan kan coaching worden uitgebreid naar alle andere management niveaus van de organisatie.

> **De methode waarbij de executive zijn eigen collega's om support vraagt** heeft zich inmiddels bewezen voor multi-nationals in Europa, Azië en Noord en Zuid-Amerika. Wij hebben inmiddels ook succesvolle ervaring opgedaan met onze methode in not-for profit organisaties.