



Toegevoegde waarde van een driegesprek

Een driegesprek is een gesprek tussen de coachee, haar/zijn leidinggevende en de coach. Om een coachtraject ten volle te benutten vind ik het waardevol om in een coachtraject één of meerdere driegesprekken op te nemen. Driegesprekken bieden voordelen zowel voor de coachee als voor de leidinggevende/het bedrijf. De kwaliteit van een traject kan er significant mee verhoogd worden:

In een driegesprek krijgt het verhaal van de coachee een andere gelaagdheid. Ik zie in eerste instantie alleen de coachee en hoort alleen zijn of haar kant van het verhaal. In het driegesprek belicht de leidinggevende het verhaal van de andere kant waardoor er een completer beeld ontstaat.

Tevens kan ik zien hoe de coachee zich gedraagt in de dagelijkse werkomgeving.

In een driegesprek krijg ik ook meer zicht op de wijze van communicatie tussen leidinggevende en medewerker. Door deze input ben ik in staat de interventies gericht te plaatsen.

Verder vergroot het natuurlijk ook de betrokkenheid van de leidinggevende bij het coachproces.

Planning van een driegesprek

Een driegesprek kan verschillende doelen hebben; dit is direct van invloed op wanneer het gesprek gepland wordt:

Aan het begin:

Het voordeel van een driegesprek aan het begin van het traject is dat de leidinggevende invloed heeft op de doelstellingen in het traject; hij/zij heeft wellicht zicht op blinde vlekken van de coachee en kan zorgdragen dat de organisatiedoelstellingen zo nodig ook goed vertegenwoordigd zijn.

Het is een goed moment om de visies aan elkaar te koppelen:

- Wat ziet de leidinggevende bij de coachee aan ontwikkelbare en aandacht vragende aspecten?
- Wat heeft de organisatie nodig dat de coachee ontwikkelt.
- Wat ziet de coachee als zijn/haar groei- en verbeterdoelen?
- Wat ziet de coachee als zijn/haar rol, waar liggen vrijheden en verplichtingen?

Halverwege het traject:

Halverwege -op het moment van de tussenevaluatie- zie ik vaak een mooi gesprek ontstaan over de reeds behaalde successen en de nog te zetten stappen. Dit heeft soms tot gevolg dat de doelen iets bijgesteld gaan worden. Ook is dit een goed moment om samen te onderzoeken waar de leidinggevende ondersteuning kan bieden. Niet met het idee dat de leidinggevende de verantwoordelijkheid voor verandering overneemt, maar een tijdelijke ondersteuning om tot daadwerkelijk experimenteren met ander gedrag te komen kan heel welkom zijn. Vaak weet een leidinggevende goed aan te geven waar het "fout"



gaat, maar geeft deze de coachee te weinig aan hoe het wel kan. In samenspraak kan een manier bedacht worden die voor alle partijen acceptabel is.

Aan het eind van het traject:

Aan het eind van het traject kijken we in het driegesprek met ons drieën naar de behaalde doelen, benoemen we samen waar de coachee nog extra aandacht aan kan besteden. Ook kan de leidinggevende tips en adviezen krijgen over support aan de coachee in het continueren van het leerproces zoals dit met de coach is ingezet.

Dit driegesprek vind ik een mooi moment om met de leidinggevende expliciet de resultaten door te spreken. Met andere woorden: het is een kans om de coachee te erkennen voor zijn/haar moed om onderwerpen aan te gaan in de coaching.

Dit is zeker van belang: reputatie komt te voet en gaat te paard. Het is soms niet gemakkelijk voor de leidinggevende om te erkennen dat er echt verandering in het gedrag van de coachee is opgetreden.

Wil je reageren? Van harte welkom: mail@lidwienkamp.nl, 030-2542365