



Een directeur wil geen coach?

auteur: Loes Bon MCM MScBA MS



Een directeur heeft grote invloed op het bedrijf en krijgt in die functie vaak gebrekkig feedback. Steeds vaker bieden directeuren hun leidinggevendenden een coach aan. Dat is goed voor reflectie en verbetering van hun leiderschap. Leidinggevendenden geven, meer of minder voorzichtig, ook steeds vaker dezelfde tip aan hun directeur. Maar 80% van de directeuren wil helemaal geen coach.



Een directeur wil geen coach?
Auteur: Loes Bon

Thema's wereldwijd

Onderzoek wijst uit dat directeuren over de hele wereld met dezelfde thema's te maken hebben. Deze thema's zijn:

- Veranderingen managen
- Engagement creëren
- Leiderschap ontwikkelen
- Cultuur en strategie op één lijn brengen

Trainingen, seminars, boeken en vooral de eigen praktijkervaring bieden inzichten en richtlijnen. Maar het is de persoon, het gedrag van de leider, dat bepalend is voor de resultaten op deze vier thema's. En in hoeverre is de directeur op de hoogte van het effect van zijn of haar handelen? Op korte en en op de langere termijn?

Er is een groot verschil tussen directeuren en managers lager in de hiërarchie. Directeuren krijgen minder betrouwbare feedback krijgen op hun gedrag. Leidinggevendenden krijgen van hun directeuren feedback in functionerings- en beoordelingsgesprekken. Deze leidinggevendenden zijn helaas weinig kritisch en eerlijk in de feedback die zij geven aan hun directieleden. Directieleden willen het vaak niet geloven, maar de praktijk wijst uit dat directeuren meer omringd zijn door ja-knikkers dan goed voor hen is.

De impact van het gedrag van directieleden op het functioneren van het bedrijf is groot. Samen met een gebrek aan feedback maakt het dat dit eenzame posities zijn, en daarmee risicovol. Iedere directeur bepaalt zelf hoe zich in te dekken voor deze risico's.



Veel directeuren vinden zichzelf behoorlijk succesvol en blijven in hun comfortzone

Reflecteren en beslissen

Ongeveer 80% van de directeuren wil geen coach. Veel directeuren vinden zichzelf behoorlijk succesvol. Het inschakelen van een coach heeft voor hen een negatieve connotatie: dat doe je alleen als je zwak en onzeker bent. Soms hebben ze er ook moeite mee hun eigen tekortkomingen onder ogen te zien of zien. Of ze zien er tegenop er iets aan te gaan doen. Ze hebben het altijd zo gedaan en hebben er heel wat mee bereikt. Dan is het makkelijker ervoor te kiezen in hun comfortzone te blijven.



Een directeur wil geen coach?

Auteur: Loes Bon

En er is al zoveel te doen. Directieleden hebben op alle fronten een gebrek aan tijd, dus die reserveren ze zeker niet voor hun eigen ontwikkeling. Daarbij vergeten ze dat die direct van invloed is op de ontwikkeling van het bedrijf. Wat is er mis met regelmatig nadenken over jezelf in de van directeur? Waarom zou je niet werken aan de verbetering van je persoonlijke performance?

Waarom niet eens experimenteren met een andere manier van aansturing van het management-team? Het komt allemaal ten goede aan de stabiliteit en de ontwikkeling van de organisatie. Is dat niet iets wat een directeur van zijn medewerkers verlangt? Iedere directeur moet ervoor zorgen de rust en ruimte te creëren om zich regelmatig en diepgaand te verhouden tot de eigen positie, ontwikkeling en het effect van het eigen handelen op de organisatie.

Een executive coach heeft ervaring met vraagstukken die in de top spelen, weet hoe directieteams werken

Een ambitieuze directeur blijft zich ontwikkelen

Executive coaching is voor ambitieuze directeuren die zichzelf en hun organisatie nog verder willen brengen. Een executive coach heeft ervaring met vraagstukken die spelen in de top van een bedrijf, weet hoe directieteams werken. Zo iemand is beroepshalve gewend directeuren eerlijk en stevig feedback te geven. Een executive coach wil dat een directeur de resultaten boekt met het bedrijf die nodig zijn en helpt een directeur met:



- Zich nog beter bewust te zijn van het eigen handelen en het effect ervan
- De belangrijke actuele vraagstukken van de organisatie diepgaand en vanuit verschillende perspectieven te bezien
- Te komen tot meer ideeën en opties, en daarmee tot betere beslissingen

Het is verstandig als een directeur regelmatig een stapje terug doet uit de dagelijkse operatie. Dat maak het mogelijk te reflecteren op het nabije verleden én vooruit te kijken. Door het eigen gedrag kritisch tegen het licht te houden neemt het zelfbewustzijn toe. Zo worden talenten, maar ook behoeften duidelijker zichtbaar. Leren van lessen uit het verleden en die direct weer in praktijk brengen. Ideeën en doelstellingen krijgen verdieping als de directeur de coach als klankbord gebruikt.



Een directeur wil geen coach?

Auteur: Loes Bon

Met een coach is het mogelijk zaken te bespreken die moeilijk bespreekbaar zijn met collega's. Denk aan die collega die onvoldoende presteert of de omgang met de Raad van Commissarissen. Een coach is ook een goede sparring partner als het gaat om persoonlijke twijfels of zorgen over de eigen competentie. Ook zorgt een coach voor nieuwe input. Een executive coach is als het goed is up-to-date. Je wordt vanzelf bijgepraat over theorievorming en de trends in leiderschap, change en business development.

Onafhankelijk en zelfbewust

Veranderingen in organisaties en hun omgeving volgen elkaar snel op. Het is belangrijk dat directeuren regelmatig de rust nemen om na te denken, afstand te nemen, en niet alleen met belanghebbenden. Je blinkt pas uit op deze positie als onafhankelijk denker die met een hoog zelfbewustzijn de beste beslissingen neemt voor het bedrijf.



Loes Bon MCM MS MCM

Ondersteunt al 20 jaar directie-teams in hun ontwikkeling en in die van hun organisaties.

Master of Change Management, Master in Science of Business Administration, Master of Science in Adult Education en Certified Management Consultant.

Loes Bon is oprichter van Change Company. Zij geeft masterclasses, publiceert artikelen is de producent van de succesvolle audio training 'Geen Flauwekul over Teams', waarmee iedereen zelfs moeilijke teams aan kan sturen.

info@changecompan.nl
www.changecompany.nl
052 245 11 28

OP ZOEK NAAR EEN EXPERT IN EXECUTIVE COACHING?

[Mail](#) / bel 052 245 11 28 en ervaar direct of er een 'klik' is



Een directeur wil geen coach?
Auteur: Loes Bon

Over Change Company



Als **consultants en executive coaches** werken we al 20 jaar voor gerenommeerde opdrachtgevers als Fuji, Ford, Bayer, Bever, KPN en Menzis, IND, Icare, Belastingdienst, UWV en de rechtspraak.

Meestal gaan vragen over 'mensen' en over HOE. Hoe te zorgen dat iedereen doet wat nodig is? Hoe geven we het leiderschap vorm? Hoe smeden we de organisatie, het leiderschap en de cultuur, tot een sterk en succesvol geheel?

Samen met leiders en hun managementteams werken we aan:

Organisatieverandering – Samenvoegen, splitsen, revitaliseren, positioneren en verbeteren van de prestaties en de cultuur.

Leiderschapsontwikkeling – Verdiepen van het leiderschap, eenheid in leiderschap, verbreden van het gedragsrepertoire, versterken van de cultuur, alignment aanbrengen in leiderschap, strategie en cultuur.

Teamontwikkeling – Managementteam op sterkte, belangrijke teams in de juiste versnelling, teamwerk in de breedte verbeteren, teams herstellen, veranderkracht toevoegen, leren omgaan met een lastig verandervraagstuk.

Executive coaching – Support voor leiders en 'leiders op de drempel van de boardroom'. Persoonlijke ontwikkeling als moderne leiders, in organisaties van nu, in continue verandering, toegerust op de thema's van morgen.

Opdrachten pakken we aan vanuit de **bedrijfskunde, veranderkunde en sociale wetenschappen**. Met jaarlijkse updates van kennis uit de hele wereld, werken we altijd met de nieuwste inzichten op het gebied van change management ★ leiderschap ★ organisatieontwikkeling ★ teamontwikkeling ★ cultuurverandering ★ strategie ★ creativiteit en innovatie.

Jaarlijks gaan we aan de slag met een **beperkt aantal opdrachtgevers**, we hebben geen groot bureau en alleen een groei-doelstelling in kwaliteit. Voor ons is het belangrijk dat het persoonlijk 'klikt' en dat het vraagstuk bij ons past.

EEN ORGANISATIEVRAAGSTUK, SECOND OPINION
OF GEWOON EVEN SPARREN?

[Mail of bel 052 245 11 28](mailto:loes@change-company.nl)