

Werkwijze Conflictcoaching

Wat is conflictcoaching?

Veranderingen in organisaties gaan vaak niet zonder weerstand en onrust. Een verandering kan een nieuwe leidinggevende zijn, een bezuiniging, een fusie, nieuwe wetgeving. In ieder geval, wanneer er nieuwe spelers in het veld komen of wanneer de organisatie ingrijpend moet veranderen, is het vaak nodig dat iedereen weer aan elkaar went of aan de nieuwe situatie went. Het vraagstuk van de aanpassing, het idee van "van wrijving krijgt men glans", kan een uitdagende en uitputtende zijn voor degenen die hiermee te maken hebben. Spanningen kunnen tot conflicten leiden, die een stagnerende invloed hebben op het bedrijf. Conflictcoaching is gericht op het voorkomen van conflicten, gericht op het om kunnen gaan met spanningen op de werkvloer. Conflictcoaching helpt bij de transitie van de oude naar de gewenste situatie. Leidinggevendenden, adviseurs, projectmanagers die tegen barrières aanlopen, kunnen door middel van conflictcoaching geholpen worden om met de instrumenten die zij voor handen hebben; persoonlijke kwaliteiten, opleiding en ervaring en de supporters om hen heen om de transitie tot een succes te maken, zonder er zelf helemaal onder door te gaan.

Het doel van conflictcoaching

Het doel van conflictcoaching is het begeleiden van de medewerker, die in conflict dreigt te komen, om op effectieve en efficiënte wijze tot een toekomstgerichte oplossing te komen.

Voor wie is conflictcoaching?

Voor leidinggevendenden, adviseurs, projectmanagers en medewerkers op sleutelposities die de organisatie dragen.

Toezending van offerte en de coachingsovereenkomst

Ten behoeve van de opdracht ontvangt de aanvrager een offerte. Na akkoord, wat ook inhoud dat de werkgever medewerker zal faciliteren in kunnen deelnemen aan de coachingssessies, ontvangt de medewerker voor wie de coaching bestemd is een coachingsovereenkomst, die voor akkoord dient te worden ondertekend.

Coachingsovereenkomst

De medewerker en de coach sluiten een coachingsovereenkomst. In de overeenkomst staat dat deelname vrijwillig is, dat alles wat er tijdens het coachen besproken is vertrouwelijk is en tenslotte dat deelname te allen tijde vrijblijvend is. Verslaglegging aan de werkgever is aan de medewerker.

Eerste contact met de coach

Tijdens het eerste telefonische contact tussen coach en medewerker bespreekt de coach de werkwijze en hoe de coaching zal verlopen. Het is niet persé noodzakelijk dat de medewerker al tijdens dit gesprek helemaal uitlegt wat er aan de hand is. Dit gesprek valt onder de vertrouwelijkheidsafspraken.



De feitelijke start van de coaching

Zodra de coachingsovereenkomst is ondertekend gaat de coaching feitelijk van start.

Locatie, contactpersoon en communicatie over het proces

De coachingsessies vinden bij voorkeur op een neutrale plek plaats, deze zullen de coach en medewerker in gezamenlijk overleg bepalen.

De coachingsessies

De medewerker verklaart met het ondertekenen van de coachingsovereenkomst zich te zullen inspannen om het maximale uit de coaching te halen. Medewerker komt afspraken na, maakt tijd vrij om in alle rust aan de gesprekken te kunnen deelnemen. Daartoe wordt medewerker ook door de werkgever gefaciliteerd.

De beëindiging van de coaching

De medewerker en de coach bepalen samen wanneer wat hen betreft de coaching stopt. Ook na de beëindiging van de coaching blijven de afspraken over vertrouwelijkheid van kracht.

De tijdsduur en de kosten

De tijdsduur en -besteding is afhankelijk van de behoefte van de medewerker en de complexiteit van de situatie. De kosten voor de coaching worden in overleg met werkgever en medewerker aan de juiste partij in rekening gebracht.