



TNS NIPO enquête 2004

Coaching als effectief instrument

TNS NIPO heeft medio 2004 een enquête gehouden onder 500 p&o'ers en hr-directeuren van profit en non-profitorganisatie met meer dan vijftig werknemers. Centrale vraag was: op welke manier hebben de deelnemers de afgelopen drie jaar coaching ingezet? Het onderzoeksbureau presenteerde de volgende resultaten: jaarlijks zetten organisaties voor een kwart van het personeel een human resource development-instrument in.

Cursussen (97 procent), opleidingen (96 procent) en trainingen (94 procent) blijken de populairste middelen voor ontwikkeling. Coaching neemt met 86 procent de vierde positie in. Gaat het om effectiviteit, dan neemt coaching de eerste plaats in, op de voet gevolgd door achtereenvolgens opleidingen, trainingen en cursussen.

Coachingdoelen

De belangrijkste doelen waarvoor p&o'ers coaching inzetten, zijn:

- ondersteuning in de eigen ontwikkeling,
- betere prestaties en
- verbetering van initiatief, creativiteit en commercialiteit.

De waardering voor coaching als hrd-instrument blijkt groot. Volgens Yolanda Buchel, loopbaanadviseur en coach bij GITP, heeft coaching - in vergelijking met andere instrumenten - het grote voordeel dat in een kort tijdsbestek meer wordt bereikt. 'Cursussen, opleiding en trainingen nemen meestal enkele dagen in beslag, terwijl een coachsessie van anderhalf uur direct al zichtbare effecten sorteert.'

Trend: systematische zelfreflectie

Opmerkelijk is dat respondenten uiterst positief oordelen over coaching als hrd-tool, terwijl jaarlijks maar 2 procent van het personeel daadwerkelijk een coachingtraject mag volgen. Coaching zal naar verwachting steeds meer aan terrein winnen: gemiddeld 40 procent van de respondenten zegt meer gebruik van coaching te gaan maken.

Buchel: 'Medewerkers nemen hun eigen ontwikkeling steeds meer in eigen hand. Ze nemen steeds vaker initiatief om systematisch aan zelfreflectie te doen en vragen daarbij nadrukkelijker om ondersteuning. Daarentegen moeten leidinggevenden meer en meer op resultaten sturen en hebben vaak onvoldoende tijd om oplossingsgericht met de medewerker mee te denken. Een coach is dan een zeer effectieve oplossing.'

Bron: TNS NIPO enquête