

**Victor Mion**

One Minute Coaching

**Impact in 60 seconden**

**Boom**

Meer informatie over deze en andere uitgaven vindt u op [www.bua.nl](http://www.bua.nl).

*Copyright:* © Boom uitgevers Amsterdam & Victor Mion, 2011

*Omslag:* Bas Smidt, Den Haag

*Foto auteur:* Sjef Frijns, Geleen

*Binnenwerk:* The DocWorkers, Almere/BoekenWijs, Almere

*Redactie:* MM Redactie, Monique Mulder, Glimmen

*ISBN:* 97890244 01079

*NUR:* 808/488

*1e druk:* 2011

*2e druk:* 2012

*3e druk:* 2013

*4e druk:* 2015

*5e druk:* 2018

#### ALLE RECHTEN VOORBEHOUDEN

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van reprografische verveelvoudigingen uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16h Auteurswet 1912, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht (Postbus 3051, 2130 KB Hoofddorp, [www.reprorecht.nl](http://www.reprorecht.nl)). Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16 Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten Organisatie, Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, [www.stichting-pro.nl](http://www.stichting-pro.nl)).

## Advantage for One Minute Coaching

Prachtig! U heeft nu een boek in handen over coaching waar u in de praktijk écht wat mee kan. Mijn mening is dat er op dit moment zo veel coaching- en managementtrainingen zijn, dat je door de bomen het bos niet meer ziet. Victor Mion heeft het voor elkaar gekregen om een training te ontwikkelen die in de praktijk werkt.

One Minute Coaching gaat niet om de theorie. Niet denken, maar doen is de beste remedie. Ik weet uit eigen ervaring, als voormalig Captain van het Nederlandse Davis Cup Team, dat het vertrouwen op je intuïtie tijdens het coachen heel goed kan werken.

One Minute Coaching heeft in de sport al haar sporen verdiend. Victor Mion is er als voormalig tenniscoach nu in geslaagd om die zestig seconden der waarheid ook voor het bedrijfsleven te laten werken. Hoe dat in zijn werk gaat, leest u in dit boekje.

Lees hoe u uw mensen kunt coachen op hun mentale stemming. En hen in de juiste richting kunt brengen, 'one minute at a time'. De kunst hierbij is om niet altijd op de inhoud in te gaan, maar om te coachen op de mentaliteit, de mindset. Dat kan in een minuut

wanneer dat u en de ander uitkomt: bij de koffieautomaat, in de lift, op weg naar de auto. Korte, impactvolle momenten.

Tot slot: Victor Mion wil u niets aanpraten met dit concept. Verwacht van zijn aanpak dan ook niet à la minute resultaat en ervaar dat u pas slaagt in het One Minute Coachen als uw oprechtheid en geduld continu achter u staan.

Ik wens u veel leesplezier, maar belangrijker nog... veel praktijkplezier!

Tjerk Bogtstra  
Davis Cup Coach 2001–2006

## One Minute Coaching speelt kort op de bal

Als manager van een ambitieuze organisatie in de financiële dienstverlening ben ik voortdurend bezig mijn team te motiveren en focus aan te brengen om onze doelstellingen te bereiken. Maar wat is daarbij de definitie van 'scoren'?

Het gebruik van de topsport als referentie is een fantastisch middel. One Minute Coaching geeft een handreiking en helpt je op voorhand je norm te bepalen op basis van je ambitie, je strategische doelen, met andere woorden: jouw wedstrijd, kampioenschap of medaille. Dit doel bepaalt je 'norm'. Hoe hoog moet jouw lat liggen om jouw wedstrijd te winnen?

Discipline en de wil om te winnen. Zo vanzelfsprekend bij sporters. Maar het zijn ook de randvoorwaarden voor het bereiken van succes in je bedrijf. One Minute Coaching leert je om jouw mensen doelbewust in het momentum te houden, door helder en direct de norm uit te dragen. Door kort op de bal te spelen en mensen met hun gedrag te confronteren, zal het je helpen jouw team te motiveren. Snel zichtbare resultaten dragen dan bij aan het bereiken van je langetermijndoelstellingen.

Het geeft jou en je team de voldoening van het winnen van die felbegeerde titel!

Veel leesplezier!

Cees de Jong  
Algemeen directeur  
BNP Paribas Assurance

# Inhoudsopgave

<b>Inleiding</b>	<b>12</b>
<b>1 One Minute Coaching in theorie</b>	<b>14</b>
1.1 Hoe ontstaan mentale stemmingen?	15
1.2 One Minute Coaching is geen rocket science	16
1.3 Is One Minute Coaching werkelijk in 1 minuut gepiept?	17
<b>2 Heb je een minuutje?</b>	<b>22</b>
<b>3 Ben je doof of zo?</b>	<b>24</b>
<b>4 Off-days bestaan niet... hooguit off-minutes!</b>	<b>26</b>
<b>5 Timemanagement is mindmanagement (deel 1)</b>	<b>28</b>
<b>6 De taal van de uitdaging: het is groen en geniet van het hier en nu</b>	<b>30</b>
<b>7 Een hart onder de riem steken</b>	<b>32</b>

8	<b>Top 10 meest gehoorde excuses om niet te hoeven coachen</b>	34
9	<b>De doelen van de One Minute Coach</b>	36
10	<b>De excuusmaker uit Jamare</b>	38
11	<b>Geluk zit in een klein duwtje</b>	40
12	<b>Het verhaal van de Belgische spookrijder</b>	42
13	<b>Het is geel en sluipt door de gang</b>	44
14	<b>Het driftkikkertje en de gefrustreerde manager: 'Nu even niet!'</b>	46
15	<b>Top 10 meest gehoorde excuses om niet gecoacht te hoeven worden</b>	48
16	<b>Inspireren op de zeepkist</b>	50
17	<b>Kun jij goed op eieren lopen?</b>	52
18	<b>Het is rood en staat op het punt van ontploffen</b>	54
19	<b>Als een boer die kiespijn heeft</b>	56
20	<b>De ongrijpbare medewerker</b>	58
21	<b>Het is grijs en zit op het balkon</b>	60
22	<b>Ik zie blinde vlekken</b>	62
23	<b>O, wat heb ik heerlijk gegeten, schat!</b>	64



24	<b>Don't try this at home</b>	<b>66</b>
25	<b>Timemanagement is mindmanagement (deel 2)</b>	<b>68</b>
26	<b>De ongemotiveerde medewerker</b>	<b>70</b>
27	<b>Het zwaard van...</b>	<b>72</b>
28	<b>Excuses, we vragen ernaar!</b>	<b>74</b>
29	<b>Motiveren, we zijn het verleerd</b>	<b>76</b>
30	<b>De jonge hond</b>	<b>78</b>
	<b>Cooling down: de kom op-coach</b>	<b>80</b>
	<b>Bron</b>	<b>82</b>
	<b>Dankwoord</b>	<b>83</b>
	<b>Over de auteur</b>	<b>84</b>

**Bij de tweede druk:**

Op enkele correcties na is deze uitgave geheel gelijk aan de vorige.

## Inleiding

### Van tenniscourt naar werkvloer

Als tenniscoach van professionele tennissers was ik getraind om in heel korte tijd – bijvoorbeeld tijdens een time-out in de wedstrijd – de kern te raken en daarmee de mentale stemming van de sporter te beïnvloeden. In die periode als coach heb ik veel talenten verder kunnen helpen en heb ik inzicht gekregen in waar ik als coach goed in ben. Ik heb geleerd dat samen succesvol zijn alleen kan als je elkaar accepteert, respecteert en er een ‘klik’ is. En een duidelijk gemeenschappelijk doel. Dit alles komt dan tot uiting in korte, intense coachingsmomenten. Vaak niet langer dan een minuut.

Met mijn entree in het bedrijfsleven heb ik me, vanuit die achtergrond, verbaasd over de diversiteit en de lengte van ‘coachingsgesprekken’ tussen leidinggevende en medewerker (zie hoofdstuk 2). Er werd naar mijn smaak veel te veel om de hete brij heen gedraaid, terwijl alle betrokkenen precies wisten waar de pijn zat. Ik realiseerde me dat dit de reden was dat voortgangsgesprekken of bilaterale gesprekken minimaal een uur of zelfs langer duurden. Ik voelde me als een kat in een vreemd pakhuis en kwam op het idee om wat ik uit mijn sportverleden had geleerd, te adapteren aan de omgeving waar ik werkte.

Ik ben toen in mijn functie als manager met de uitgangspunten van One Minute Coaching gaan experimenteren en merkte dat een

coaching van een minuut soms effectiever bleek dan een gesprek van een uur. En zo is One Minute Coaching ontstaan.

### One Minute Coaching leer je in no time

Veel leidinggevendenden hebben geen scholing gehad in het coachen van personeel. En er zijn bijna geen opleidingen die het vak 'leidinggeven' in het pakket hebben. Ga daar maar aanstaan. 'Geboren' leiders zijn op één hand te tellen, dus mindere goden moeten het doen met ellenlange cursussen, saaie seminars of dure deeltijdstudies. One Minute Coachen is een zeer praktische manier van leidinggeven. De theorie is door iedereen in een kort tijdsbestek te leren. En net als autorijden perfectioneer je One Minute Coaching door in de praktijk kilometers te maken.

### Wat kun je van dit boek verwachten?

Dit boek is voor iedere leidinggevende die dagelijks bezig is met het motiveren van zijn medewerkers en zichzelf. Die regelmatig uit de tijd loopt om mensen in beweging te krijgen en te houden. En die nieuwsgierig en hongerig is naar andere invalshoeken.

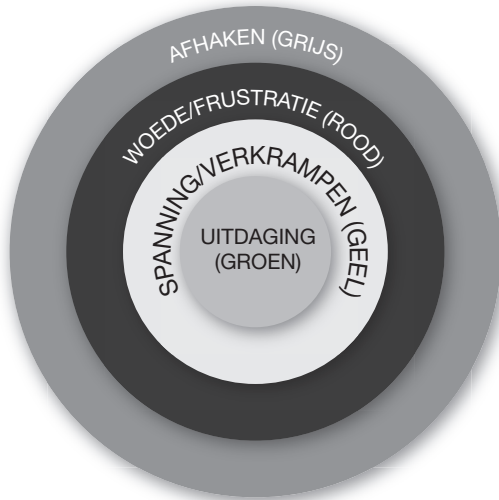
Elke manager in Nederland moet minimaal van deze effectieve tool hebben gehoord en gelezen om voor zichzelf te beslissen One Minute Coaching verder te ontdekken en in praktijk te brengen. Bovendien biedt deze wijze van coaching iedere leidinggevende de kans om meer uit zichzelf en zijn mensen te halen.

Het boek bestaat uit dertig opzichzelfstaande praktijkverhalen die – in een leestijd van gemiddeld een minuut per verhaal – je inzicht geven in hoe One Minute Coaching haar doel treft. Lees ze rustig door elkaar. En leg na één of twee verhalen het boekje naast bad of bed om de informatie als 'food for thought' nog even te laten smeulen tot een praktische benadering van je eigen, bestaande situatie.

Victor Mion

Waalwijk, september 2011

# 1 One Minute Coaching in theorie



Afbeelding 1.1 Mentale stemmingen

Jaren geleden maakte ik, in mijn rol als tenniscoach, voor het eerst kennis met het bovenstaande model over ‘mentale stemmingen’. Het is ontwikkeld door de Amerikaanse sportpsycholoog J.E. Loehr en verheldert in één klap ‘de mentale kleuringen’ in een resultaatgerichte omgeving. De eenvoud van het model sprak mij direct aan. Ik heb dit model gebruikt om mentaliteit in een oogopslag concreet en tastbaar te maken. Vanaf dat moment ben ik de dynamiek van deze stemmingen tijdens wedstrijden gaan herkennen, waarderen en beïnvloeden. Als tenniscoach van professionele tennissers hoef je

tenslotte niet te vertellen hoe ze het racket vast moeten houden. Wel wat er op dat moment – vooral op mentaal gebied – voor nodig is om de wedstrijd te winnen. Juist op de moeilijke momenten in de wedstrijd is het prettig om een ervaren coach naast je te hebben die je in de uitdaging houdt. Vervolgens heb ik dit model naar praktijk-situaties in het bedrijfsleven vertaald.

## 1.1 Hoe ontstaan mentale stemmingen?

Er zijn vier soorten mentale stemmingen te onderscheiden die van belang zijn voor One Minute Coaching. Dat zijn van binnen naar buiten respectievelijk uitdaging, spanning en verkramping, woede en frustratie en afhaken. Als je die stemmingen bij jezelf kunt herkennen, dan leer je dat je die naar je hand kunt zetten om beter te presteren.

Het uitgangspunt van dit model is dat je het best presteert als je in je *uitdaging* zit. Als je je uitgedaagd voelt door het doel of de taak, ben je betrokken bij wat je op dat moment doet. Je bent gefocust, met je aandacht in het hier en nu en je geniet van het moment.

*Spanning en verkramping* ontstaan als je te veel met het resultaat bezig bent. Je bent dan continu gefixeerd op de uitkomst of je zult slagen of falen. Je zit dan niet in het ‘hier en nu’ en bent vooral in beslag genomen door het ‘daar en dan’. Door de spanning en verkramping twijfel je meer over de uitkomst, het resultaat, de beoordeling en ‘wat de ander ervan vindt’. Het is alsof je je eigen tegenstander bent.

*Woede en frustratie* ontstaan vanuit je verwachtingspatroon over eerlijkheid en rechtvaardigheid. Er wordt jou voor je gevoel onrecht aangedaan door iemand of iets buiten jezelf. Je voelt je gedwarsboemd in het bereiken van je doelen door een handelwijze die jouw normen en waarden overschrijden. Woede en frustratie zijn dan het gevolg.

*Afhaken* ontstaat als je niet meer betrokken bent bij je doel of taak. Je voelt je een buitenstaander. Je staat erbij en kijkt ernaar. Je neemt afstand van de situatie waarin je, wellicht nog even daarvoor, je passie en betrokkenheid had. Je zet door deze stemming jezelf buitenspel en je weet zeker dat het nooit meer goed komt. Dat maakt je overigens

niets meer uit. Veel afhakers kiezen voor deze stemming als ze dreigen te verliezen en roepen ter verdediging ‘het is maar een spelletje’.

### De dynamiek van mentale stemmingen

Er is geen vast patroon in de wisselingen van de vier mentale stemmingen. De dynamiek van deze stemmingen is bij sommige mensen te vergelijken met een achtbaan. Afhakers kunnen met één opmerking uitgedaagd worden en uitgedaagde mensen kunnen in een split second volledig afhaken. Van dit principe maakt de sportcoach in zijn time-out gebruik. Hij is getraind om de mentale stemming in een korte time-out ten goede te helpen veranderen. Dit kan alleen door de ander heel direct aan te spreken op de keuze in zijn stemming. Een goede coach weet de juiste snaar te raken zonder dat dit ten koste gaat van de relatie of de persoon. Met mijn ervaringen in het bedrijfsleven realiseerde ik mij dat deze wijze van coachen niet alleen voor sportmomenten geldt. Ook leidinggevend en hun medewerkers kennen deze stemmingswisselingen maar al te goed en zouden die korte momenten ten volle kunnen benutten. Met One Minute Coaching kun je de mentale stemmingen ten beste keren. Uiteraard alleen als de ander zich coachable opstelt.

## 1.2 One Minute Coaching is geen rocket science

### De vier communicatietechnieken

Wat zegt de coach in die ene minuut? Wat doet hij precies? Waarvoor heeft het impact? Het fijne van One Minute Coaching leer je niet uit een boek, maar in de dagelijkse praktijk. Vier communicatietechnieken die je als manager kunt inzetten om de mentale stemmingen te beïnvloeden staan je ten dienste. Te weten: inspireren, complimenteren, confronteren en provoceren. Meer niet. Je hebt ze alle vier weleens – bewust of onbewust – gebruikt.

*Inspireren* is naar de toekomst toe het vertrouwen en het geloof in de ander uitspreken: ‘Stel, we zijn twee maanden verder, dan zie ik...’ Dit vereist enig lef, want je bent nog niet zover.

*Complimenteren* is het benoemen van de persoonlijke kwaliteiten van de ander: ‘Wat ik zo goed vind aan jou is...’ Dit lijkt zo simpel. We zijn vaak geneigd de resultaten te complimenteren en niet de persoonlijke inspanningen die daaraan ten grondslag liggen.

*Confronteren* is de ander een spiegel voorhouden, vaak met een vraag. Eigenlijk geef je alleen maar terug aan de ander wat je ziet: ‘Heb je in de gaten dat...?’ De confrontatie heeft invloed op de mentale stemming van de ander en helpt in de bewustwording van het gedrag. Het is zeker niet bedoeld om de ander onderuit te halen, wat ook weleens wordt gedacht.

*Provoceren* is de ander uitdagen. De ander uit de tent lokken. Vaak gebeurt dit met humor of met een paradoxale opmerking. Zo kun je een ambitieus iemand in zijn uitdaging krijgen door te zeggen: ‘Het gaat je niet lukken, denk ik...’ (terwijl je weet dat de ander het kan!)

Hoe deze technieken verder werken, lees je in dit boekje. Houd er rekening mee dat je altijd als coach vanuit je uitdaging coacht en dat je intentie is de ander te raken in zijn mentale stemming.

Iedereen kan mijn aanpak leren. Je kunt het namelijk niet fout of slecht doen. Zo lang je maar goed ‘intunet’ op de mentale stemming van de ander. En de ander aanspreekt op de keuze in zijn (of haar) mentale stemming in plaats van het gedrag. ‘Learning by doing’ zoals de Engelsen zeggen. Probeer het maar. One Minute Coaching is immers geen rocket science!

### 1.3 Is One Minute Coaching werkelijk in 1 minuut gepiept?

Er zijn drie doelstellingen die de One Minute Coach in 1 minuut kan nastreven. Doelstellingen die een geleidelijke opbouw in fasen kennen. Simpelweg omdat het verschil tussen de huidige mentale stemming en de gewenste stemming soms te groot is om in een keer te overbruggen. Kortom, met One Minute Coaching beïnvloed je de mentale stemming en daarmee het gedrag, ‘one minute at a time’.

### FASE 1

In de eerste fase is het creëren van openheid door de leidinggevende de belangrijkste doelstelling. Het is het moment van de waarheid: je legt jouw perceptie over de keuze van de mentale stemmingen van de ander op tafel. ‘Ik zie je nu voor de derde keer te laat komen. Volgens mij wilde jij graag een onderdeel zijn van ons team, door nu af te haken geef je in mijn beleving een heel ander signaal.’ En het is aan de ander om daarnaar te kunnen en te willen kijken. Op zich is deze stap al een overwinning op zichzelf. Vaak willen managers in die ene minuut een gedragsverandering bij de ander bereiken en geldt ook hier ‘haastige spoed is zelden goed’. Je mag je gelukkig prijzen met het bereiken van deze eerste doelstelling.

### FASE 2

Om de mentale veerkracht te vergroten is uiteraard meer nodig dan alleen openheid van zaken. En dat is bewustwording. In deze tweede fase is de doelstelling de eigen mentale stemmingen, het daaruit voortvloeiende gedrag en de keuzes die mensen daarin maken te spiegelen. ‘Heb je in de gaten dat je met je “gejamaar” het tempo uit de besprekingen haalt?’ Dit is soms pijnlijk, maar het is een uiterst zinvol en noodzakelijk proces, waarin de ander in de spiegel van de coach kijkt en keuzes ziet die soms niet de schoonheidsprijs verdienen.

### FASE 3

En dan, als de bewustwording er is, kan er verandering in de mentale stemming en daardoor in het gedrag optreden. In deze derde fase zie je dat er op bepaalde momenten in een vergelijkbare situatie bewust voor een andere mentale stemming wordt gekozen. ‘Wat geweldig dat je nu aanhaakt, wat heb jij de afgelopen periode een veerkracht getoond!’ Soms is die verandering voor kortere, soms voor langere tijd. In ieder geval, de verandering is een feit.

#### Toelichting bij het schema

In de linkerkolom van schema 1.1 wordt gesproken over de mentale typeringen. Zoals de verschillende grijstinten al doen vermoeden, zijn



De mentale typering van de medewerker	Het doel van de One Minute Coach (voorbeeld)	Communicatiemiddel (voorbeeld)	Direct effect (voorbeeld)
De 'ambitieuze en betrokken' medewerker	Bewustwording creëren, waardering laten blijken.	Complimenteren en inspireren.	De medewerker houdt de flow vast en blijft zich inzetten voor gestelde doelen.
De 'onzekerere' medewerker	Focus op kansen i.p.v. op bedreigingen. <b>Eerste stap in de verandering.</b>	Complimenteren en inspireren op de persoon en de prestatie. Gebruik een oprecht schouderklopje.	De medewerker bouwt meer zelfvertrouwen op.
De 'verkrampte' medewerker	Openheid van zaken. Verkramping bespreekbaar maken.	<b>Inspiratie.</b> Maak een onderscheid tussen het resultaat en de prestatie. 'Doe het maar, ... fouten mogen gemaakt worden.'	De medewerker waardeert de eigen prestaties meer.
De 'gefrustreerde' medewerker	Openheid van zaken. Frustraties bespreekbaar maken.	<b>Confrontatie.</b> Frustraties beïnvloeden door focus mee te geven op zaken die nog wel te beïnvloeden zijn.	De medewerker heeft meer overzicht, meer contact en geeft meer ruimte voor dialoog.
De medewerker met het 'vertekend zelfbeeld'	Openheid van zaken over het zelfbeeld.	Empoweren (bij een te negatief zelfbeeld). <b>Provocatie</b> en confrontatie bij een te positief zelfbeeld.	De medewerker overweegt meer realistische doelstellingen.

De mentale typering van de medewerker	Het doel van de One Minute Coach (voorbeeld)	Communicatiemiddel (voorbeeld)	Direct effect (voorbeeld)
De 'ongrijpbare' medewerker	<b>Openheid van zaken</b> rond de discipline in keuzes.	Confrontatie op het effect van deze houding. 'Voor mij ben je ongrijpbaar, daardoor heb ik geen enkel gevoel bij onze samenwerking.'	De medewerker is aanspreekbaar op deze 'afhaakhouding'.
De 'ongemotiveerde' medewerker	<b>Bewustwording.</b> Demotivatie bespreekbaar maken.	Confrontatie. Concreet de mentale stemming benoemen. Spiegelen. 'In mijn beleving kun je veel beter, klopt dat?'	De medewerker is zich bewust van de eigen maatstaven en denkt na over volgende stappen in zijn ontwikkeling.
De 'excusmaker'	Bewustwording van het effect van het 'ja, maar' op het leren en samenwerken.	Provocatie of confrontatie. Maak gebruik van heterdaadjes: 'Nu doe je het weer'. Staat de medewerker open voor coaching? Complimenteer bij de bewustwordingsmomenten.	De medewerker is zich bewust van de eigen inzet en leerinstelling.

Schema 1.1 One Minute Coaching

deze mentale typeringen afgeleid van het model met de vier mentale stemmingen. Mijn ervaring is dat medewerkers (en leidinggevendenden) een mentale stemming kunnen conditioneren tot een typering, hetgeen betekent dat ze steeds dezelfde mentale stemming in een of meerdere situaties laten zien. Denk aan een werkoverleg, het maken en nakomen van afspraken, het openstaan voor verandering, het omgaan met fouten. Momenten waarin de medewerker steeds dezelfde mentale stemming tentoonspreidt. Deze mentale keuze kan de relatie tussen manager en medewerker in de weg zitten en kan ertoe leiden dat een leerproces langzamer gaat dan nodig. Op zulke momenten hebben leidinggevendenden de neiging veel tijd te besteden aan het 'waarom' van de keuze en het vaststellen van de redenen van het gedrag.

One Minute Coaching legt de verantwoordelijkheid voor de mentale stemming bij de ander en maakt het daardoor mogelijk in heel korte tijd de kern van datgene wat de ander beweegt of verhindert te bewegen, te bespreken. 'Voor mij ben je ongrijpbaar, iedere keer als ik denk dat we een afspraak hebben, glij je als een paling in een emmer snot door mijn handen.' One Minute Coaching bespaart tijd en biedt de medewerker de gelegenheid zelf na te denken over gemaakte keuzes.

In de tweede en derde kolom staan de doelstellingen en het communicatiemiddel van de One Minute Coach. De coach maakt vooraf steeds een keuze ten aanzien van zijn doelstelling en het communicatiemiddel. Dat doet hij afhankelijk van de situatie, de mentale typering van de medewerker en zijn kennis over de reacties van de medewerker. 'Ik zie een enorme progressie bij jullie. Als we over een aantal maanden terugkijken op deze periode weet ik zeker dat jullie trots zullen zijn op de keuzes die jullie juist nu hebben gemaakt.' Vandaar dat er in de kolommen bovenaan steeds wordt gesproken over een voorbeeld.

In de laatste kolom staat het effect van de One Minute Coaching, dat voor iedere coach de spiegel op zijn aanpak is. In het schema wordt gesproken over voorbeelden. Voorbeelden die ook verwachtingen in het hoofd van de One Minute Coach creëren. 'Ik verwacht dat er mentaal minimaal het een en ander gaat borrelen bij de ander.' De kunst en de uitdaging voor iedere coach is te blijven kijken of die verwachtingen ook gerealiseerd worden.

## 2 Heb je een minuutje?

Het ontstaan van het One Minute Coachen

Weleens een time-out in een sportwedstrijd gezien? Een sportcoach heeft op zo'n moment maar weinig tijd om zijn speler of spelers op te lappen en weer mentaal scherp in de wedstrijd te krijgen.

Toen ik jaren geleden de overstap als coach van professionele tennissers naar het bedrijfsleven maakte, heb ik mijn ogen uitgekeken. En alle eufemismen voor een voortgangsgesprek moeten aanhoren. Ik denk dan aan een 'bilaatje' of het 'even' bijpraten en het 'heb je even'-gesprek. Of het formelere 'functioneringsgesprek' of het '180 graden' of '360 graden feedbackgesprek' of de 'evaluatie-bijeenkomst'. Het ene overleg na het andere. Met een gemiddelde duur van minimaal een uur, vaak met een 'uitloopje'. Wat neerkomt op het 'eromheen draaien' en dan pas naar de kern van de zaak om dan vervolgens 'heel concrete' afspraken te maken. Met tot slot een gezellig babbeltje.

We drinken een glas, doen een plas en alles blijft precies zoals het was. En wat is het rendement van dat uurtje? In veel gevallen: wie het weet, mag het zeggen.

Vanuit de time-outgedachte die ik als topsportcoach heb meegekregen, ben ik het coachingsgesprek anders gaan benaderen

dan gebruikelijk in het bedrijfsleven. Ik beschouwde een coachingsgesprek als een time-out. Want ik heb de ervaring dat coachen in het hier en nu supereffectief kan zijn.

Coaching is voor mij geen gepraat achteraf over waarom je een maand geleden te laat bent gekomen of de reden van de tegenvallende halfjaarcijfers. 'Serve it while it's hot', zeggen de Engelsen. Dus coach tijdens een werkbespreking een medewerker op het feit dat hij is afgehaakt tijdens een project. Of geef meteen na een succesvol bezoek van je medewerker aan een prospect een compliment. Of spreek meteen een groepje medewerkers die hun tijd staan te verlummelen aan op een provocatieve, luchtige manier.

Wat is het rendement van deze aanpak? Verbazing, bewustwording en soms zelfs ander gedrag. In ieder geval stof tot nadenken voor de betreffende persoon of personen die je hebt gecoacht. Je zaait in die ene minuut wat je later zult gaan oogsten. En helemaal geweldig zijn die momenten dat je medewerker een dag of wat later aan je vraagt 'mag ik even terugkomen op dat wat je van de week tegen mij zei...?' of 'ik heb er nog eens over nagedacht wat je gisteren tegen mij zei...'

De clou: One Minute Coachen op het moment suprême kan enorm effectief zijn! En mocht het niet lukken, wat is alles bij elkaar nu een minuut?