

Uitblinken als trainer

Ontwikkel acht uitmuntende trainerskwaliteiten

Wat moet je als trainer in huis hebben om uit te blinken? Wat maakt je een trainer met impact? Elke trainer blinkt uit vanuit zijn eigen authenticiteit, en zijn eigen unieke set aan kwaliteiten. Maar daarmee is nog niet iedereen een uitmuntende trainer.

Vanuit mijn bijna dertig jaar ervaring als trainer en opleider van trainers onderscheid ik acht kwaliteiten die elke trainer helpen om uit te blinken in zijn vak:

- Contact en doelgerichtheid vormen de basiskwaliteiten van de trainer.
- Entertrainen en introspectie zorgen ervoor dat je met de groep en de groepsenergie aan de slag kunt.
- Emotionele intelligentie en helder inzicht in leerprocessen zijn het gereedschap om deelnemers te begeleiden bij wezenlijke groeithema's.
- Organisatiesensitiviteit en compassie zijn noodzakelijk om bij veranderingsprocessen zichtbaar resultaat te realiseren binnen de weerbarstige werkpraktijk.

Hieronder beschrijf ik de vier 'kwaliteiten-setjes' en hun impact op je trainerschap. Wanneer je een 'kwaliteiten-set' eenzijdig hebt ontwikkeld, raakt een van beide kwaliteiten vervormd. In onderstaande beschrijvingen geef ik kort aan hoe dat je effectiviteit als trainer beïnvloedt.

De acht essentiële trainerskwaliteiten

volgens Silvia Blankestijn

- Contact en doelgerichtheid
- Entertrainen en introspectie
- Emotionele intelligentie en helder inzicht
- Organisatiesensitiviteit en compassie

1 De basis van het vakmanschap

Een training is een doelgerichte interventie waarbij contact tussen trainer en deelnemers een belangrijke voorwaarde is. De meeste trainingen zijn gericht op het realiseren van een omschreven gedragsverandering die zichtbaar wordt in de (werk)praktijk. Voor het realiseren van dit doel is een veilige groepssfeer nodig, die ontstaat in het contact tussen trainer en deelnemers. Doelgerichtheid (vastgelegd in het leercontract) en het bouwen aan het leercontact geven samen een basis voor een effectief leer- en ontwikkelingstraject:

Contact <→> Doelgerichtheid

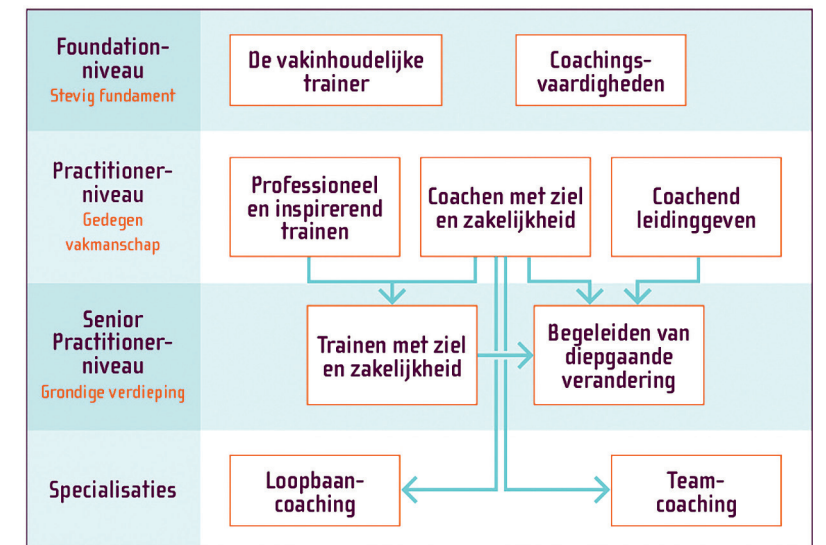
Veel trainers zijn sociale dieren en heel sterk in het contact. Hun valkuil is dat de sfeer zo gezellig wordt dat er veel gepraat wordt zonder dat het met leren en ontwikkelen te maken heeft. De training verwordt dan tot een interessant kroeggesprek. Aan de andere kant zijn er trainers die te veel doorslaan in de doelgerichtheid en te weinig investeren in het contact met de deelnemers. Paradoxaal genoeg worden hierdoor, ondanks de doelgerichtheid van de trainer, de doelen van de training zeker niet gehaald. In de taal van dit type trainers: het is heel doelgericht om te investeren in het opbouwen van een stevig leercontact met je deelnemers.

2 Werken met de groep

Hoeveel energie stop je als trainer van jezelf in de groep en hoeveel energie mobiliseer je in de groep? Ben je energiek en dynamisch, dan zal er al snel een levendige groepssfeer ontstaan. Ben je rustig en introvert, dan zal de groepssfeer ook rustiger en naar binnen gekeerd zijn. Geen van beide is goed of slecht, je bereikt alleen een ander effect. Leidinggeven aan een groep vraagt power en energie. Het is erg prettig wanneer je als trainer in staat bent om je verhaal boeiend over te brengen, en

Blankestijn & Partners

Opleidingen in coachen, trainen en leiderschap



deelnemers vol enthousiasme te motiveren voor een oefening. Daarnaast gaat leidinggeven aan de groep ook over het sturing geven aan zelfreflectie. Je nodigt je deelnemers uit om te kijken naar hun sterke en zwakke punten in hun functioneren, naar hun belemmeringen en hun hulpbronnen om hun persoonlijke effectiviteit te versterken. Bij deze trainerspolariteit gaat het dus om een effectieve balans tussen entertrainen en het mobiliseren van introspectie.

Entertrainen <→> Introspectie

Trainers die té energiek voor de groep staan, hebben grote kans dat hun deelnemers relaxt achterover gaan zitten en zich door de trainer laten vermaken. De trainer geeft een leuke training, maar alles blijft veilig aan de buitenkant. In de praktijk blijft alles bij het oude.

De trainer die te veel vragen stelt en overdadig veel reflectietijd geeft, brengt de deelnemers bij zichzelf naar binnen zonder dit te verbinden met de buitenwereld. Hier geldt: inzicht zonder handeling geeft geen verandering.

3 Verdiepen naar de kern van de zaak

Om meters te maken in het leerproces is het vervolgens de uitdaging om echt aan de kern van de zaak te werken. Ik bedoel hiermee dat je op zoek gaat naar dát groeithema van je deelnemers waar het werkelijk om gaat, waar echt de schoen wringt; het groeithema waardoor ze substantieel in effectiviteit kunnen groeien.

De polaire kwaliteiten die hiervoor nodig zijn, komen plat gezegd neer op denken versus voelen. De denker maakt de analyse, in dit geval van het ontwikkelingsproces van de individuele deelnemers en van de groep als geheel. Om deze analyse te kunnen maken, heeft hij diepgaand inzicht nodig in groei- en ontwikkelingsprocessen. De voeler is emotioneel betrokken bij zijn deelnemers. Door zijn persoonlijke afstemming pikt hij snel de signalen op wanneer een deelnemer iets lastig vindt, doorgaans een signaal dat leidt naar een wezenlijk ontwikkelpunt. Helder inzicht en emotionele intelligentie vormen samen een prachtige combinatie om te werken aan de kern van het groei- en ontwikkelingsproces van mensen, teams en organisatie(cultuur).

Emotionele intelligentie <→> Helder inzicht

Soms kun je als trainer zo hard bezig zijn met het analyseren van wat er nu precies aan de hand is, dat je volledig 'in je hoofd schiet'. Daarmee mis je niet alleen de informatiebron van je lijf, hart en emoties, je vergeet vooral ook je betrokkenheid met de deelnemers te communiceren. Je analyse kan nog zo kloppend zijn, de kans dat je deelnemers ervoor openstaan is uitermate klein.

Aan de andere kant zijn er ook trainers wier kracht vooral ligt in de betrokkenheid en empathie. Ze bouwen emotioneel veel credits op, deelnemers voelen zich gehoord in hun boosheid, verdriet of angsten. Wanneer de trainer echter verzuimt om de besproken emoties in een helder analytisch kader te plaat-

sen, verzuip de trainer samen met de groep in het emotionele moeras. Daarnaast wordt de groep vaak erg lief en klef; er is veel ondersteuning, maar geen spiegelende feedback of confronterende opmerkingen.

4 Met ziel en zakelijkheid

Wanneer je als trainer volledig in de diepte van persoonlijke ontwikkeling wilt werken en dit wilt koppelen aan cultuur- en gedragsverandering in de organisatie, word je 'trainer met ziel en zakelijkheid'.

Je hebt hiervoor enerzijds organisatiesensitiviteit nodig: weten wat er speelt in de organisatie, kennis en inzicht in cultuurveranderingstrajecten, en vanuit jouw expertise bijdragen aan het realiseren van de gewenste resultaten binnen de organisatiecontext.

Anderzijds heb je een bak compassie nodig, onvoorwaardelijke acceptatie van wat je op persoonlijk en organisatieniveau tegenkomt. Overal is wel wat en mensen halen soms de

zwartste kanten in elkaar naar boven, ook in werksituaties. Wanneer je liefdevol naar de schaduwkanten kunt kijken open je de deur van je hart voor de mooie en minder mooie kanten in mensen en organisaties.

Organisatiesensitiviteit <—> Compassie

Een trainer die gericht is op resultaten binnen de organisatie, maar zijn hart gesloten heeft, is hard. Hij is gericht op zakelijk resultaat zonder de mensen daarin mee te nemen.

De trainer die vanuit zijn hart werkt zonder koppeling met de werkpraktijk, wordt soft of zweverig doordat de praktische vertaalslag ontbreekt.

Zelfreflectie

Ik nodig je van harte uit om dit artikel te gebruiken om te reflecteren op je trainerschap:

- Welke van de acht kwaliteiten heb je al ontwikkeld en welke nog niet (helemaal)?
- Welke kwaliteitenstijlen en het bijbehorende trainersthema heb je al ontwikkeld en welke nog niet (helemaal)?
- Welke kwaliteitenstijlen zijn in balans (beide kwaliteiten ontwikkeld) en welke niet (een van de kwaliteiten meer ontwikkeld dan de ander)?

Wanneer je ondersteuning zoekt bij de ontwikkeling van je trainerschap, dan kun je binnen Blankestijn & Partners onder andere terecht bij de opleidingen 'Professioneel en inspirerend trainen' (practitioner niveau) en 'Trainen met ziel en zakelijkheid' (senior practitioner niveau). Wij begeleiden je graag in dit prachtige vak!

Dit artikel is een voorproefje uit Impact als trainer dat medio 2014 zal verschijnen.



Silvia Blankestijn is directeur/eigenaar van Blankestijn & Partners, en geeft opleidingen in coachen, trainen en leiderschap. Zij schreef onder andere *Trainen met hart en ziel*, *Communiceren met ziel en zakelijkheid* en *Coachen in 90 minuten*. Lees haar blog op Coachlink.nl

Blankestijn & Partners

Opleidingen in coachen, trainen en leiderschap

Gratis introductiebijeenkomsten

Volg ons op social media



www.BPopleidingen.nl
info@BPopleidingen.nl

Blankestijn & Partners
Opleidingen in coachen,
trainen en leiderschap