




## Agenda

- 13.00: Introductie en doel van deze workshop
- 13.15: Case do's en don'ts ronde 1
- 13.30: Theorie
- 14.15: Case ronde 1
- 15.00: Pauze
- 15.15: Case ronde 2
- 16.00: Case do's en don'ts ronde 2
- 17.00: Einde workshop

## Doel van deze workshop

- Introductie deelnemers
  - Naam
  - Functie
  - Ervaring met coaching
  - Wanneer is de workshop succesvol?
- Het introduceren, oefenen en begrijpen van basisvaardigheid van coaching



**Wie ben ik?**  
**Jan Jaap Cannegieter**

j.cannegieter@squerist.nl  
@jjcannegieter  
+31-627038827

Tester

↓

Testmanager

↓

Test consultant/docent

↓

Requirements engineering

↓


Product manager





↓

CTO

↓

Jan Jaap



## Wie ben ik? Jeroen Rosink



**Jeroen Rosink**  
j.rosink@squerist.nl

Test consultant  
Test manager  
SCRUM master



## Disclaimer

- Deze workshop is gebaseerd op het werk van Dr. Ken Blanchard zoals beschreven in het boek 'Situational leadership'. Zie <https://www.blanchardnederland.nl/>
- Deze workshop is onze eigen interpretatie/variantie op dit werk
- Met speciale dank aan Marc Brauwers en Richard Spaan van Lumage (see <http://www.lumage.nl/>) die mij hierin hebben getraind en gecoacht en wiens materiaal ik heb gebruikt als input voor de workshop.

**Blanchard**  
INTERNATIONAL  
*The Leadership Difference.™*

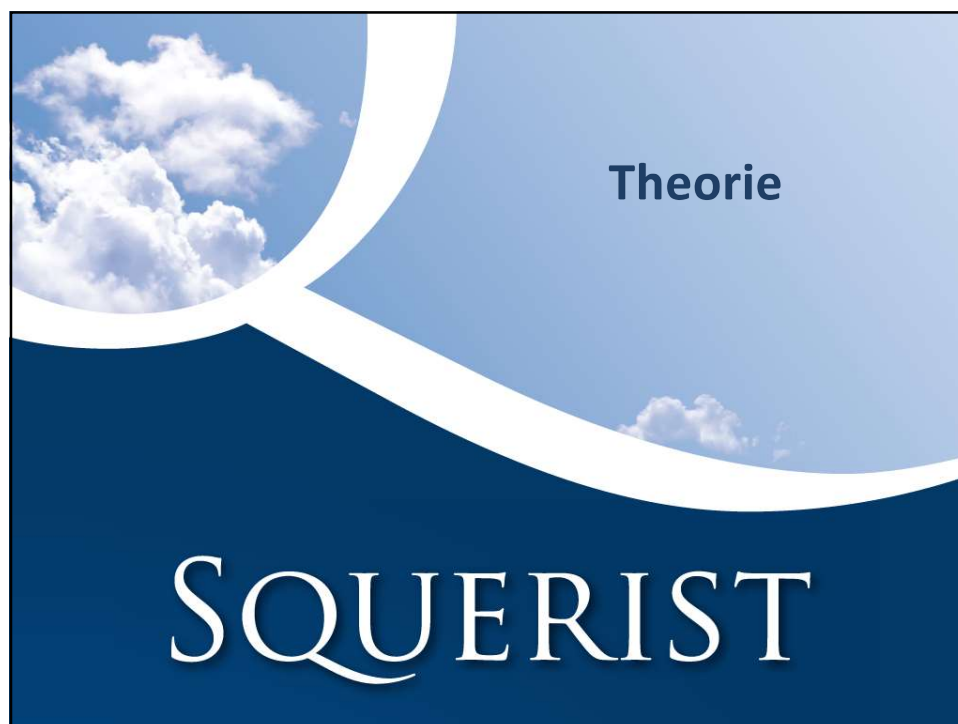
Vraag: wanneer coach je als tester/  
testmanager/testconsultant

- ...

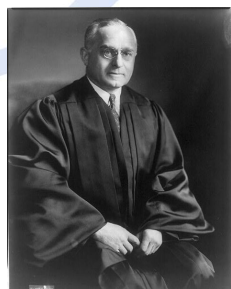
**Do's en don't  
van coaching**

**SQUERIST**





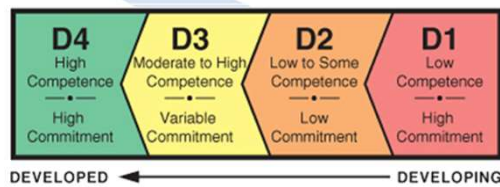
Noting is as unequal  
as the equal treatment  
of unequals.



Felix Frankfurter, Associate Justice  
of the United States Supreme Court

## Als coach moet je je aanpassen aan de gecoachte.

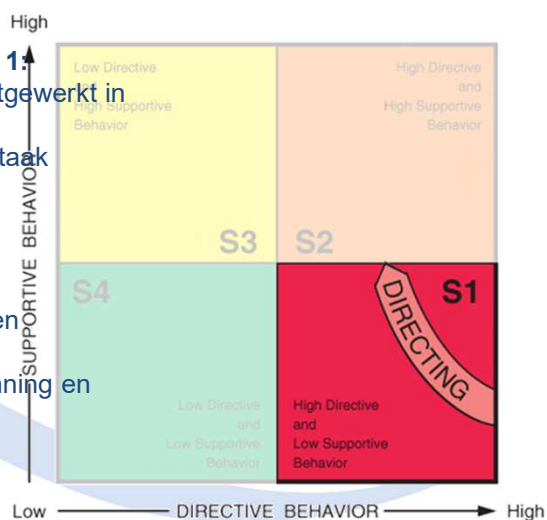
- Twee aspecten van de coachee
  - Bekwaamheid: het vermogen van de gecoachte dat hij/zij zijn taak kan uitvoeren
  - Commitment: De mate van zelfvertrouwen dat de gecoachte heeft om de taak uit te voeren
- Vier situaties
  - D1: bekwaamheid laag, commitment hoog
  - D2: bekwaamheid beperkt, commitment laag
  - D3: bekwaamheid gemiddeld tot hoog, commitment variabel
  - D4: bekwaamheid hoog, commitment hoog
- Twee manieren van beïnvloeden
  - Sturend gedrag
  - Ondersteunend gedrag



## Situational Leadership® II Model

**Behoeft ontwikkel niveau 1:**  
 O1: heldere doelstellingen uitgewerkt in actieplannen  
 O1: Voorbeelden van goede taak uitvoering  
 O1: Directe terugkoppeling

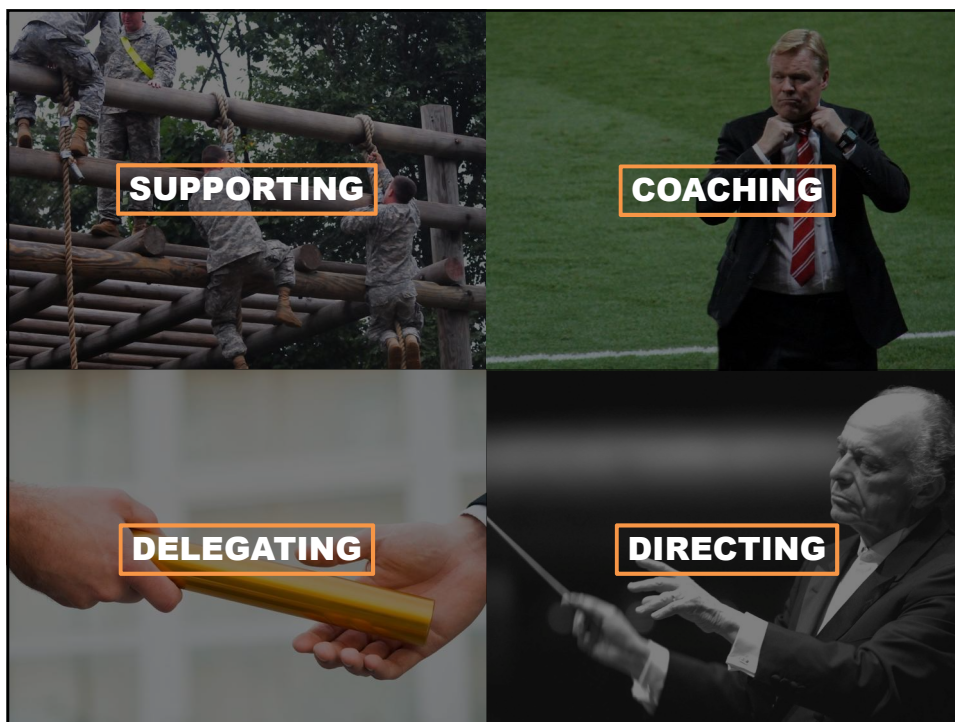
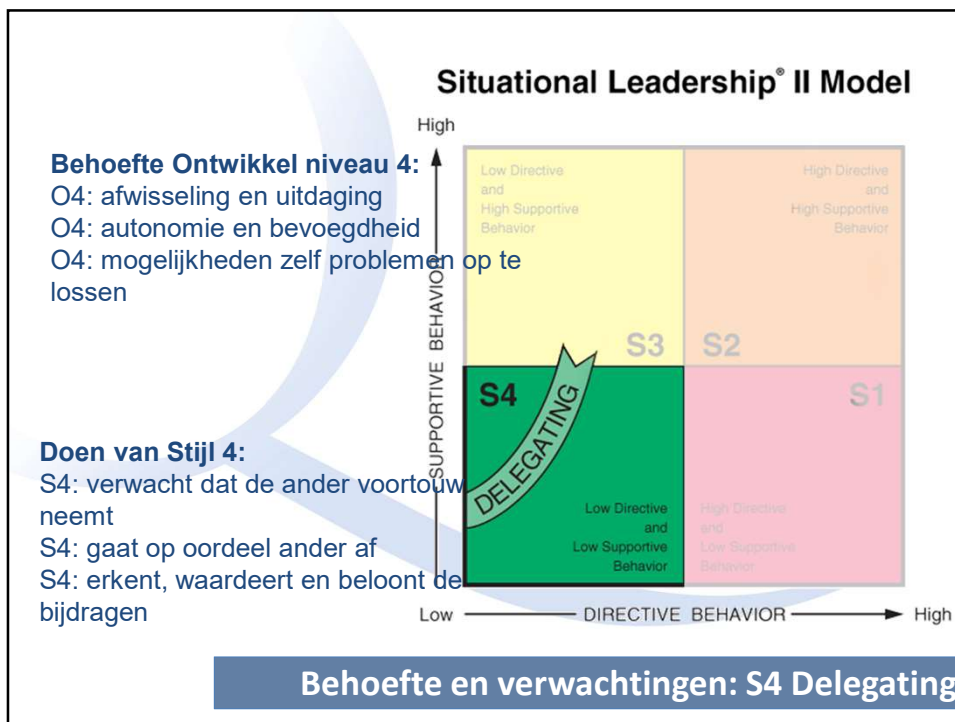
**Doen van Stijl 1:**  
 S1: definieert doelen, tijdslijnen, prioriteiten, rollen etc  
 S1: Neemt leiding in actieplanning en probleemoplossing  
 S1: controleert regelmatig

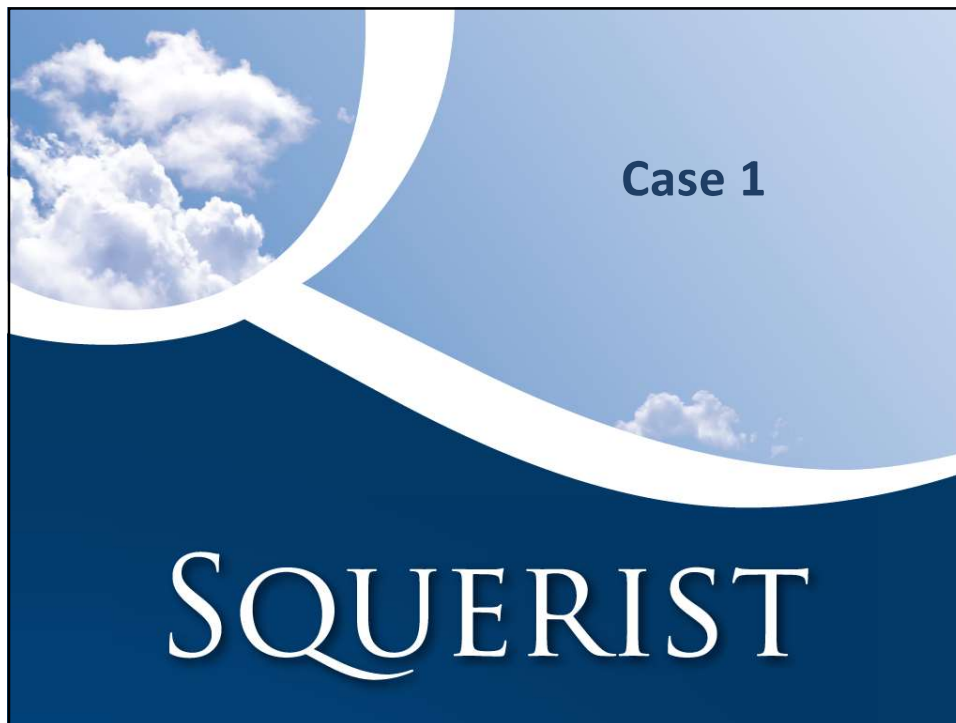


**Behoeft en verwachtingen: S1 Directing**







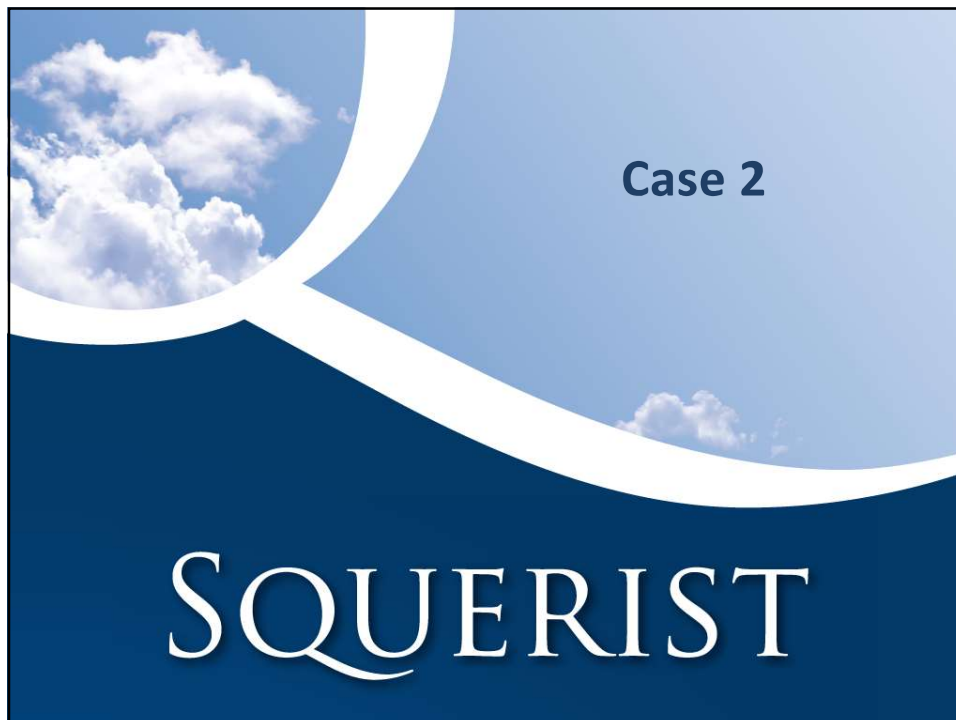


## Learn by doing: ronde 1

- Maak tweetallen
- De ene is de coach, de ander is de gecoachte
- De coach leest de instructie voor de coach, de gecoachte leest de instructie voor de gecoachte.
- De coach is diegene die getraind wordt
- Trainingsdoel:
  - Bepaal de juiste coachingsstijl
  - Pas je gedrag aan.
- Als de coach de juiste dingen doet, beloon haar/hem!
- Max 5 min voorbereiding, 10 min case, 5 min evalueren

## Learn by reflecting ronde 2

- Welke coachingsstijl werd gevraagd?
- Heeft de coach het goed bepaald?
- Heeft de coach zich goed aangepast?
- Wat waren de slechte punten (vraag, uitspraak, gedrag) van de coach?
- Wat zijn de goede punten (vraag, uitspraak, gedrag) van de coach?
- Wat is het belangrijkste leerpunt voor de coach



## Learn by doing: ronde 2

- In dezelfde tweetallen: wissel de rollen om
- De coach leest de instructie voor de coach, de gecoachte leest de instructie voor de gecoachte.
- De coach is diegene die getrained is
- Trainingsdoel:
  - Bepaal de juiste coachingsstijl
  - Pas je gedrag aan.
- Als de coach de juiste dingen doet, beloon haar/hem!
- Max 5 min voorbereiding, 10 min case, 5 min evalueren

## Learn by reflecting ronde 2

- Op welk bereidheidsniveau staat de gecoachte?
- Heeft de coach het goed bepaald?
- Heeft de coach zich goed aangepast?
- Wat waren de slechte punten (vraag, uitspraak, gedrag) van de coach?
- Wat zijn de goede punten (vraag, uitspraak, gedrag) van de coach?
- Wat is het belangrijkste leerpunt voor de coach?



## Terugblik

- Bekijk de resultaten van case do's en don'ts ronde 1.
- Bepaal van de do's in welke stijl ze wél goed zijn en wil welke stijl níet
- Bepaal van de don'ts in welke stijl ze wél goed zijn en wil welke stijl níet

## Do's S1: Instrueren

## Do's S1: Instrueren

- Neem je tijd
- Doe niet te veel in één sessie
- Visualiseer
- Laat zien hoe de details in het groter geheel passen
- Vraag om feedback
- Ga naast hem/haar zitten

Bepaal de richting

## Do's S2: coachen

## Do's S2: coachen

- Vraag eerst naar haar/zijn mening
- Corrigeer zo snel mogelijk
- Laat inzien waar zijn/haar denkfout zit
- Probeer de juiste vragen te stellen voor het goede antwoord.
- Verander je gedrag in 'Instrueren' als het goede antwoord niet gegeven wordt.
- Houd de leiding

Accepteer gebrek aan kennis

## Do's S3: Ondersteunen



## Do's S3: Ondersteunen

- Leer de context kennen
- 80% van je taken is luisteren.
- Stel vragen
- Denk in scenario's.
- Vraag naar de oplossing van de ander, geef jou oplossing zonder advies
- Sta oprecht open voor de mening van de ander
- Geef vertrouwen

Behandel hem als gelijke

## Do's S4: Delegeren

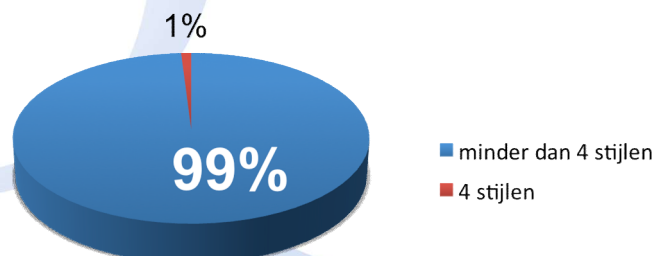
## Do's S4: Delegating

- Niet zomaar dumpen!
- Bepaal wat de verwachte resultaten zijn
- Praat over resultaten, niet over hoe je het bereikt
- Praat over verantwoordelijkheden
- Zorg voor randvoorwaarden
- Houd samen met de gecoachte de voortgang bij
- Verander je gedrag naar S1, S2 of S3 als de gecoachte er om vraagt.

**Laat hem de leiding nemen**

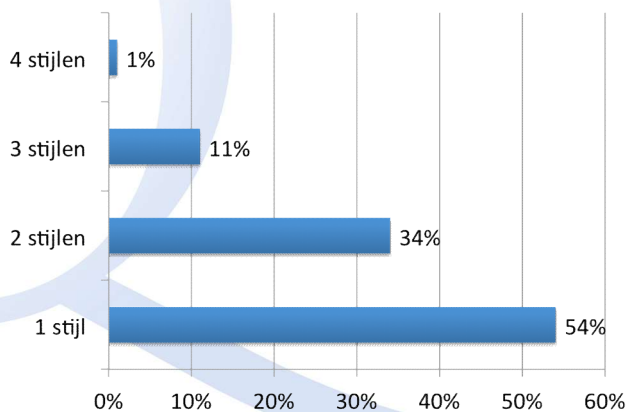
## Verdeling stijlen: onderzoek Blanchard

**% dat alle 4 de leiderschapsstijlen kan hanteren**



**Blanchard**  
INTERNATIONAL  
*The Leadership Difference®*

## Verdeling gehanteerde coachingsstijlen



**Blanchard**  
INTERNATIONAL  
*The Leadership Difference™*

## Tip: delegation poker

<p><b>1</b></p> <p><b>Tell</b></p> <p>I will tell them</p>	<p><b>2</b></p> <p><b>Sell</b></p> <p>I will try and sell it to them</p>	<p><b>3</b></p> <p><b>Consult</b></p> <p>I will consult and then decide</p>	<p><b>4</b></p> <p><b>Agree</b></p> <p>We will agree together</p>
<p><b>5</b></p> <p><b>Advise</b></p> <p>I will advise but they decide</p>	<p><b>6</b></p> <p><b>Inquire</b></p> <p>I will inquire after they decide</p>	<p><b>7</b></p> <p><b>Delegate</b></p> <p>I will fully delegate</p>	<p><b>DELEGATION POKER</b></p> <p>These cards are part of the Management 3.0 materials. They represent the 7 delegation levels for empowering organizations. You can find a description of their use at: <a href="http://www.management30.com/delegation-poker">www.management30.com/delegation-poker</a></p> <p><b>MANAGEMENT 3.0</b></p>

Door: Jurgen Appelo. Meer info en download:  
<https://management30.com/product/delegation-poker/>

## Afronding

1. Bepaal de drie belangrijkste leermomenten
2. Bepaal hoe jij het geleerde gaat toepassen
3. Geef aan of jij je doel met deze summerschool-sessie hebt gehaald

Om over na te denken:  
Als je een expert bent,  
is het moeilijk een goede coach te worden.



