

# Personaalse coachingu 7 müüti

## Müüt

## Tegelikkus

Coachingu tulemuslikkust on raske mõõta

Kui coachingu eesmärk on muutus juhi käitumises, siis on mõõtmine lihtne - küsida juhi kolleegide hinnangut muutusele juhi käitumises.

Coachi ülesanne on näidata ja õpetada, mida tähendab hea eestvedamine

Enamikel juhtidel ei seisne probleem vajalike eestvedamise alaste teadmiste puuduses, probleem on nende rakendamine. Käitumise põhine coaching aitab eelkõige teadmisi rakendada.

Käitumises muutuse saavutamiseks peab juhile coach meeldima

Juhid vajavad coach'e kes on nendega ausad ja kellel on olemas meetoodika tulemuste saavutamiseks. Keskendumine peab tulemustele, mitte meeldivusele.

Mida enam coach juhiga aega veedab, seda paremad on tulemused

Pole olemas empiirilist seost coachiga koos veedetud aja ja coachingu tulemuslikkuse vahel. Tõhusaim tulemuslikkuse prognoosija on juhi pühendumus tagasisidele ja oma huvipooltega suhtlemisele.

Coach peaks alati aitama juhil toime tulla ka strateegiliste juhtimisprobleemidega

Juhi käitumises muutust teha aitav coach võib aru saada juhi laual olevatest muudest teemadest, ent pigem väldib nendes nõu andmist. Käitumist muuta aitav coach keskendub juhi käitumisele.

Coachinguga võib parandada olulisi puudujääke juhi isikus

Käitumist muutev coaching ei aita parandada juhi puudujääke eetikas ja ei "tee korda" ebaeetilist käitumist

Coachingu eest tasutakse lähtuvalt kliendiga koos veedetud ajast

Suurel osal personaalsete coachingute hinnastamisel lähtutakse sellest, kui palju coach veedab aega juhiga. Ajal aga pole seost tulemuslikkusega - coachingu tulemuslikkust on võimalik mõõta ja seda ka tasuga siduda.