

BEROEPE

Hoe 'n afrigter jou loopbaan kan aanhelp

Deur Finweek-span 09 November 2016 05:45



Ter illustrasie: 'n Goeie afrigter kan jou loopbaan 'n hupstoot in die regte rigting gee.

Ter illustrasie: 'n Goeie afrigter kan jou loopbaan 'n hupstoot in die regte rigting gee. Ter illustrasie: 'n Goeie afrigter kan jou loopbaan 'n hupstoot in die regte rigting gee. Afrigting as 'n loopbaanopsie het in Suid-Afrika baie gewild geword, met een en almal wat blykbaar daarvan wil deel wees. Maar nie alle afrigters is ewe goed nie. Lees hier hoe die regte beroepspersoon jou kan help om jou doelwitte te bereik.

In 'n al hoe ingewikkelder en vinniger wêreld het bestuurders al die ondersteuning nodig wat hulle kan kry.

In Suid-Afrika word hierdie gaping gevul deur 'n groter en groter aantal afrigters. Wie is hierdie mense? En wat kan hulle vir jou

doen?

'n Afrigter is nie 'n terapeut, 'n vriend, 'n mentor of 'n berader nie, sê Judy Goodwin, 'n veranderingskonsultant en afrigter in Kaapstad. Die fokus van afrigting is om spesifieke doelwitte te bereik.

“Terwyl jy aangemoedig sal word om jou ervarings te deel, val die klem op die toekoms en die verwydering van die struikelblokke vir jou loopbaan.”

'n Afrigter sal jou help om spesifieke vaardighede te bou wat jou professionele prestasie sal versterk, sê Goodwin.



Janine Everson

In die algemeen is daar twee soorte uitvoerende afrigting, sê Janine Everson, akademiese direkteur van die Sentrum vir Afrigting by die Universiteit van Kaapstad se nagraadse bestuurskool.

Die eerste is remediërende afrigting. Dit is wanneer 'n bestuurder probleme skep en hom op glibberige terrein begeef. "Om 'n afrigter eers te raadpleeg wanneer almal raadop is, is nooit ideaal nie."

Die tweede en suksesvolste soort afrigting is wanneer 'n bestuurder uitgedaag en onder druk voel deur 'n taak wat buite sy vaardigheidsvlak val. 'n Afrigter kan help om hom toe te rus met wat nodig is om die taak

goed te doen.

Moenie wag vir 'n krisis voordat jy met 'n afrigter in verbinding tree nie. Dit is beter om afrigting te oorweeg as jy voel jy kan die uitdagings van jou werk nie heeltemal hanteer nie.

"As gevoelens van onvermoë in die pad van jou werkverrigting begin kom en jou fokus aflei, moet jy dit oorweeg om 'n afrigter te raadpleeg," sê Everson.

Ander tekens dat jy dalk 'n afrigter nodig het:



Asanda Gcoyi

* As dit begin voel asof jou werk jou baasraak, het jy dalk hulp nodig om die balans te herstel, sê Everson. Daar behoort 'n waarskuwingsklokkie te wees as 'n ongemaklike patroon na vore kom: As jy voortdurend in die moeilikheid beland vir sekere gedrag, as jy dikwels sukkel om met jou span te identifiseer, of as jy altyd 'n idioot vir 'n baas het.

* As jy tydsbestuurprobleme het, of sukkel om 'n balans te vind tussen lewe en werk, kan 'n afrigter jou help om doeltreffender te wees en die stresfaktore in jou loopbaan te takel.

* Afrigting kan ook bestuurders help wat na die volgende vlak van leierskap wil vorder, sê

Goodwin.

“Afrigting kan werk vir enigiemand wat weet hy kan baie beter doen, wat nie tevrede is met sy huidige prestasie nie en ’n groter droom het,” sê Asanda Gcoyi, afrigter van werknemers met hoë potensiaal en uitvoerende hoof van die werknemerontwikkelings-en-werwingsmaatskappy CB Talent.

Hoe werk afrigting?

Die benadering hang af van die behoeftes van die kliënt. Gcoyi begin gewoonlik met ’n diagnostiese sessie van twee uur waartydens die kliënt se sterk punte en doelwitte vasgestel word.

Doelwitte is van kritieke belang in afrigting. In teenstelling met terapie en mentorskap is afrigting uitsluitlik gefokus op die bereiking van spesifieke doelwitte.

Dit kan ’n hele reeks doelwitte dek, byvoorbeeld om beter prestasie te bereik, om meer selfversekerd (of kalm) te wees, jou span te bestuur of aan te moedig, of jou motiveringsvlakke te verbeter.

Terwyl groter selfbewustheid dikwels deel van hierdie doelwitte sal wees, is jou afrigter nie ’n klankbord, adviseur of onderwyser nie. Wat die afrigter doen, is om jou toe te rus met spesifieke vaardighede om jou te help om jou doelwitte te bereik.

Om hierdie doelwitte te bereik, sal die afrigter die kliënt se vlakke van selfbewustheid ontwikkel rondom sy gewone gedragpatrone en hoe dit hom ondersteun of verhinder, sê Everson.

“En dan moet die afrigter werk om die kliënt se werklike vaardighede en vermoëns te ontwikkel sodat hy die nuwe gedragpatrone kan aanneem – nuwe gewoontes wat stadig ontwikkel in nuwe onbewuste gedrag wat natuurlik en eg voel.”

Die verhouding met jou afrigter sal gewoonlik ’n vasgestelde tyd duur. Die afrigtingsessies is die eerste paar weke intensief, en dan minder gereeld terwyl die kliënt aan die bereiking van sy doelwitte werk. ’n Groot deel van afrigting is dat die kliënt verantwoordelik gehou word om die werk self te doen, sê Gcoyi.

Mense verskil van mekaar, maar dit kan drie tot ses maande duur voordat gedrag op ’n sinvolle manier begin verander, sê Goodwin.

Hoe kies jy ’n afrigter?

Die afrigtingsektor is nie gereguleer nie. Coaches and Mentors of South Africa (Comensa), wat tien jaar gelede gestig is, het begin met die professionalisering van die bedryf. Tans is die goudstandaard egter ’n akkrediasie van die internasionale afrigtersfederasie (ICF). ICF-afrigters het kursusse voltooi wat deur die organisasie gesertifiseer is.

Om die regte persoon vir jou te kry, sê Everson persoonlike verwysings kan nuttig wees.

Vra ook vir verwysings en kyk na die afrigter se CV om te sien of hy die vaardighede het wat jou sal help. Vind uit waar die persoon gewerk het, en bevestig sy kwalifikasies.

Laasgenoemde is van kardinale belang, sê sy. Baie sogenaamde afrigters sal hul ervaring aankondig – “30 jaar in personeelbestuur” of “uitgebreide konsultasiewerk” – maar het geen geloofwaardige (ICF-gesertifiseerde) afrigteropleiding nie,

Goodwin beveel aan jy gaan drink ’n koppie koffie met ’n voornemende afrigter om seker te maak julle kom goed oor die weg met mekaar. “Dit moet iemand wees wat jy vertrou.”

Deesdae bied baie maatskappye afrigting as deel van hul werknemervoordele of as deel van professionele opleiding aan.

Afrigting werk die beste met mense wat daarvoor vra, eerder as wanneer dit op hulle afgedwing word, sê Gcoyi. Die werknemer wat die eerste stappe self neem, sal meer gemotiveerd wees en sal die program met groter toewyding aanpak. As die werknemer voel hy het geen keuse nie, sal hy minder positief reageer.

** Hierdie artikel verskyn in Finweek wat vandeeweek op die rakke is.*

finweek