

1. De essentie van het coachen

Een belangrijk onderdeel van het coachingsproces is dat de coachee zich op concreet niveau bewust moet worden van de doelen die hij of zij nastreeft. Zonder vraagstelling of doel wordt gerichte begeleiding namelijk lastig. De coach heeft hierin een belangrijke taak om de eigen verantwoordelijkheid van de gecoachte te benadrukken en samen te verduidelijken wat de coachee nu eigenlijk wil. De coach let er hierbij op dat de doelen zinvol voor de coachee zijn en aansluiten op diens normen en waarden. Als doelen niet samen gaan met wat voor de coachee belangrijk is of als deze negatieve consequenties voor de coachee met zich meebrengen, dan is de kans vrij groot dat er niet in deze doelen geïnvesteerd zal worden.

Daarnaast gaat een goede coach in op wat het de coachee tot nu toe belemmerd heeft zijn of haar doel(en) te bereiken. Alleen door belemmeringen op te sporen kan er nagedacht worden over mogelijke oplossingen ze te overwinnen en te vermijden dat zij nogmaals roet in het eten gooien.

Als laatste is het essentieel dat de coach onderzoekt welke kennis, vaardigheden, hulpmiddelen en strategieën de coachee nodig denkt te hebben om de gestelde doelen te bereiken. De coach begeleidt de coachee in het verkrijgen van deze benodigdheden. Hierbij stimuleert de coach voortdurend het zelflerend vermogen van de coachee om er zo voor te zorgen dat de coachee zelf leert problemen en vraagstukken op te lossen.

De basishouding van de coach in dit proces is altijd positief, ondersteunend, oprecht geïnteresseerd en nieuwsgierig. De coach oordeelt niet, want er zijn meerdere manieren om resultaten te bereiken. Het enige wat telt, is dat de coachee iets heeft aan de ondersteuning van de coach en hoe dit hem of haar verder helpt.

Oefening 1.1

Positieve doelen stellen. In het coachproces is het belangrijk om positieve doelen te formuleren, dat wil zeggen doelen die uitdrukking geven aan datgene wat de coachee wél wil in plaats van niet meer wil.

Doe met een vriend, familielid of collega de volgende oefening

- Vraag je partner een probleem te beschrijven die hij of zij graag opgelost ziet. Vraag door op het probleem: hoe lang bestaat het probleem al? Hoe is het ontstaan? Wat is daarvan de oorzaak? Waarom is het probleem nog niet opgelost? Etcetera.
- Vraag je partner een probleem te beschrijven dat hij of zij graag opgelost ziet. Vraag door op mogelijke oplossingen en het einddoel: hoe weet je dat je bereikt

heb wat je wilt? Hoe kunnen anderen dat ook weten? Wat heb je nodig om dit te bereiken? Wie of wat zou(den) je daarbij kunnen helpen? Wat zijn de eerste alternatieven die je te binnen schieten om dichterbij je doel te komen? Wat zou je kunnen doen? Etcetera.

- Bespreek met je partner wat de verschillen zijn tussen de probleemfocus en oplossingfocus en schrijf ze voor jezelf op.

Oefening 1.2

Doelen stellen die aansluiten bij de normen en waarden van de coachee. Oefen met een vriend, familielid of collega het volgende:

- Vraag je partner een probleem te beschrijven dat hij of zij graag opgelost ziet.
- Formuleer een positief doel. Vraag je partner vervolgens om het gewenste resultaat te visualiseren. Het is hierbij belangrijk dat je de coachee aangeeft zichzelf en de situatie te zien als toeschouwer zodat het resultaat objectief beoordeeld kan worden. Vraag de coachee wat deze ziet, hoe het voelt om zichzelf zo te zien, of hij of zij tevreden is met het resultaat en of het resultaat negatieve consequenties voor de coachee of voor anderen met zich mee kan brengen. Vraag de coachee of datgene wat hij of zij ziet aansluit met diens normen en waarden en wat voor de coachee belangrijk is. Verzoek de coachee vervolgens het gewenste resultaat in zijn fantasie te 'beleven' in eerste persoon en in het hier-en-nu. Check met de coachee of de beleving bevredigend genoeg is om na te streven. Ga ook na of het resultaat negatieve consequenties heeft. Indien dit het geval is moet het doel van de coachee worden aangepast.

Oefening 1.3

Positief zijn. Een goede coach geeft regelmatig een compliment en wijst de cliënt op de dingen die goed gaan. Afkeuring en negativiteit passen niet goed in een coachingsgesprek. Een sessie heeft altijd een positieve focus en benadrukt het goede in een situatie of in een persoon. Zaken zijn nooit 100% negatief of 100% positief en elk gedrag is in een bepaalde situatie functioneel. Zo is iemand die snel boos wordt op anderen vaak in staat goed zijn grenzen goed aan te geven en iemand die vaak leugens vertelt creatief.

Heretiketeer nu zelf:

- Een narcistisch persoon is....
- Een oppervlakkig persoon is....
- Een jaloers persoon is....
- Een indirect persoon is....
- Een ongeduldig persoon is....

- Een wantrouwend persoon is....

Voor elk gedrag bestaat een gepaste situatie en context. Als coach help je de coachee gedrag in de juiste situatie in te zetten. Tevens leer je de coachee minder hard te zijn voor zichzelf en anderen. Als de coachee zegt: 'Ik ben alleen maar bang dat het fout zal doen' kun je als coach bijvoorbeeld zeggen: 'Het mooie van 'fouten' maken is dat het leerervaringen zijn die je nodig hebt om te bereiken waar je komen wilt'. En bij: 'Mijn collega doet alles op haar tempo, als ik moet wachten totdat zij het doet dan komt het nooit af!' kun je als coach zeggen: 'Jouw collega klinkt als iemand die zich niet gek laat maken'.

Doe het nu zelf:

- 'Hij informeert en betreft ons nooit bij de beslissingen die hij maakt!'
- 'Ik word zo moe van die mails waarin me wordt gevraagd om de stand van zaken als ik net een paar dagen daarvoor alles heb uitgelegd'
- 'Hij verandert altijd van gedachten als we net begonnen zijn...'

Door op een frisse en positieve manier naar gedrag te kijken kunnen nieuwe mogelijkheden zichtbaar worden en op een positievere manier worden opgelost.

Leer complimenten geven: Geef één week lang twee personen per dag een compliment.

Oefening 1.4

Oplossingen versus problemen (positief versus negatief). Focus jezelf eens een hele dag op problemen. Richt je in gesprekken op wat er niet goed gaat, wat dit veroorzaakt, waarom het zo vervelend is en wat dit allemaal met zich meebrengt en veroorzaakt. Focus jezelf vervolgens een andere dag op oplossingen. Richt je in gesprekken op hoe het eventueel anders zou kunnen, wat er geleerd kan worden van eerdere ervaringen, hoe de toekomstige situatie eruit zou moeten zien en wat je ervan geleerd hebt.