



Tea Time

14 leidende principes voor succesvol coachen

Praktijkdagen zijn een geweldig middel om samen te ontdekken wat werkelijk goed werkt tijdens coaching en wat er nodig is om iemand in beweging te brengen zodat die weer verder kan.

Ik organiseerde twee praktijkdagen voor het werken met matjes. Dit is een techniek die ik veel gebruik met volwassenen en kinderen en die op een hele snelle manier mensen tot de kern brengt. Het motiveert tot verandering en verbetering. Frappant is dat iedere keer opnieuw tijdens praktijkoefeningen dezelfde principes een rol spelen. Ik noem ze één voor één en ze zijn allen even belangrijk.

Welke principes zijn helpend bij coaching?

1. Laat de persoon staan

We hebben het idee gekregen dat problemen pratend op te lossen zijn. Wanneer je echter gaat staan, gebeuren er hele andere dingen. De coach kan het lijf observeren en opmerkzaam maken op gewaarwordingen en lichaamshoudingen. Ons lijf is vele malen wijzer dan ons hoofd en de goede observator ziet en merkt wat het lijf en het gezicht vertellen in plaats van de woorden. Wanneer je er als coach naast staat, is de persoon bovendien vrij in zijn blikveld en voorkom je sociaal wenselijke antwoorden door het oogcontact. Bovendien is het gemakkelijk om de bewegingen te maken die de persoon benoemt. Bijvoorbeeld: 'Ik moet een stap zetten' is gemakkelijker direct uit te voeren als je staat dan als je zit. En juist die beweging is ongelooflijk helpend tijdens coaching.

2. Focus op wat werkt en op de toekomst

Onze neiging om de oorzaak van problemen te zoeken is vrijwel altijd volstrekt zinloos. Het leidt meestal tot je akelig en schuldig voelen en je blijft maar informatie geven over dat wat er niet in orde is of was.

Wanneer je de focus verlegt naar wat er goed gaat en wat wel werkt en wat je wel wil, openen er perspectieven. Er komt nieuwe energie die letterlijk en figuurlijk opgemerkt kan worden. Mensen voelen zich weer sterk en competent en er wordt een gebied geopend voor nog meer helpende strategieën.

3. Doorzetten en doorvragen tot de kern

Dit principe leidt ertoe dat je niets voor waar aanneemt en steeds een laagje verder afpelt. Als de persoon geen antwoord weet, ga jij het invullen en checken of het klopt. Iedere bewering trek je in twijfel en je wil weten wat ermee wordt bedoeld en of de bewering werkelijk klopt. Je vraagt wat het effect van iets is, wat het oplevert, wat er beter zou kunnen en op welke manieren dingen aangepakt zijn en of dat ook nog anders had gekund. Je daagt uit om letterlijk stappen te nemen.

4. Laat mensen tijd nemen om na te laten denken

Wanneer we een probleem hebben, blijven we met onze gedachten meestal hangen in hetzelfde denkcirkeltje. Net zoals die vastgelopen langspeelplaat van vroeger. Dat gebeurt ook bij de mensen die we coachen. Wanneer we dan naast diegene staan en samen een beetje in het luchtledige staren, heeft diegene alle tijd om na te denken en jouw vragen, provocaties, opmerkingen en uitdagingen op zich in te laten werken. Doordat er geen oogcontact is, is er alle tijd om stil te zijn en het proces zich te laten ontvouwen.

Als de stilte te lang duurt of wanneer je je afvraagt of de persoon nog wel innerlijk aanwezig is, kun je altijd vragen: 'Wat gebeurt er nu?'. Zo kom je weer letterlijk en figuurlijk een stapje verder.

5. Wat we niet willen, moeten we onder ogen zien

We moeten onder ogen zien wat onze zwarte, angstige, boze, gemene, valse meningen, gedachten en gevoelens zijn. Benoem wat er is en wat de gedachten en gevoelens zijn, ook al is het niet gepast en juist als het verborgen is.

Dat is de enige uitweg uit de problemen. Als coach moet je hier vaak een actieve houding in aannemen door te benoemen wat jij denkt dat de ander denkt of wil en niet voor zichzelf bewust durft te maken.

Concreet betekent dit dat je als coach mensen aanmoedigt om hardop uit te spreken dat ze bang zijn, stikjaloers zijn of dat kind in de klas echt een rotkind vinden. Moedig ze aan om alles uit te spreken waarvan ze vinden dat ze dat niet mogen vinden, voelen of denken.

Wanneer ze voor zichzelf ten diepste erkennen wat er is, geeft dat ongelooflijk veel ruimte. Je ziet dan dat iemand daarna de toenadering kan vinden om het probleem op te lossen. Het is fascinerend wat erkenning teweeg kan brengen!

Misschien is dit wel het belangrijkste principe om je als mens beter te voelen en tot heling te komen.

6. Verleden-heden-toekomst

Ieder mens heeft een verleden en een toekomst. Het is bewezen dat wij als mens het meest vertoeven in het verleden of de toekomst. Afhankelijk van je voorkeur zijn je gedachten het meest elders en het minst in het nu.

Het is niet voor niets dat mindfulness zo populair is omdat we allen behoefte hebben aan rust en harmonie in het nu.

Problemen hebben hun bron altijd in het verleden met angst voor de toekomst. In het nu is alles zoals het is.

Een oefening die je kunt laten doen is een systematische boedelscheiding. Hierin bepaalt de persoon zelf dat wat helpend is meegenomen wordt naar de toekomst en dat wat niet helpend is achterblijft. Dat kan met een matje of met pen en papier.

7. Herkaderen

Omdat de persoon meestal zo vastloopt in het denken en voelen over het probleem, kun jij helpen de langspeelplaat weer door te laten spelen.

Dit doe je door de andere kant van het probleem te schetsen, door de voordelen te benoemen van de problemen, door het op te blazen tot het belachelijke, door een nieuwe betekenis voor te stellen van het probleem, door out of the box te denken en ervoor te zorgen dat het probleem op een andere manier bekeken kan worden.

8. Kinderen hebben ouders

De belangrijkste mensen in het leven van een kind zijn de ouders. Wij moeten altijd de loyaliteit van kinderen naar hun ouders respecteren. Juist als wij moeite hebben met hoe ouders met hun kinderen omgaan, moeten we extra moeite doen om onszelf met dit gegeven te laten dealen. Anders raken we het kind kwijt.

Hoe dan ook moeten ouders een plek hebben.

9. Inhoud is onbelangrijk

We hebben de illusie dat we alles moeten weten van een probleem. Dit is net zoiets als weten wat de oorzaak is. Je coaching wordt veel gemakkelijker en sterker als je niet te veel afleiding hebt van de inhoud van een probleem. De grondleggers van het oplossingsgericht werken, Steve de Shazer en Insoo Kim Berg, hadden al ontdekt dat de focus op het proces van vooruitgang meer oplevert dan veel informatie opvragen.

10. Alles is goed

Als coach is het wijs om je niet aan de uitkomst te hechten. Ook al gunnen we iedereen een uitweg, het is niet aan ons om die op te dringen.

Wanneer je een basishouding hebt van niet-weten en jezelf ten dienste stelt alleen voor dit moment van samenwerken, gebeuren er vaak kleine wonderen.

Met dit principe heb je het volle vertrouwen dat het voor diegene precies zo loopt als het moet zijn.

11. Afstand nemen is helpend

Het is als mens heel helpend om je probleem als een object van een afstandje te bekijken. Zodra het buiten je is en geëxternaliseerd, kijk je letterlijk anders naar wat je zo lastig vindt dan wanneer het binnenin je woelt. Als coach motiveer je de ander dit te doen en kijk je samen naar wat zo lastig is. Je bent steunend aanwezig.

Er komen dan andere gedachten op, de ademhaling komt anders op gang en het scheidt ruimte voor andere gedachten en impulsen.

Het is iedere keer weer zo grappig te zien dat als er een inzicht komt, men vaak letterlijk een stap achteruit doet van het probleem. Onbewust pakt het lijf het op en doet een stap om afstand te creëren.

12. Erkennen, erkennen, erkennen

Al eerder is dit principe genoemd, maar we kunnen het niet vaak genoeg laten weten. Als coach moeten we 90% van de tijd erkenning geven aan de persoon en de persoon helpen om zichzelf en zijn problemen te herkennen en erkennen.

Ouders moeten we helpen om hun kind erkenning te leren geven voor hun behoeftes in plaats van hun kinderen hun zin te geven. Herkenning en erkenning van behoeftes is de snelste weg naar het oplossen van opvoedproblemen zo is mij honderden malen gebleken.

Erkennen is het benoemen van wat er is en benoemen is bewust leren.

13. De coach moet niet werken

Het is de bedoeling dat een coach lui is. De persoon zelf is verantwoordelijk voor het probleem en voor de oplossing. De coach is slechts een soort van gids die kennis, ervaring en expertise inzet om de persoon te begeleiden naar meer perspectief zodat diegene zelf de keuze kan maken om zijn probleem anders op te pakken en zo nodig andere keuzes te maken.

Het enige harde werk wat de coach mag doen is het proces bewaken en zorgen dat de expertise groter wordt.

14. Herken wanneer het klaar is

Het is belangrijk om te weten wanneer je een coaching af kunt sluiten. Dat geeft kracht en maakt dat de persoon op het hoogtepunt zelf verder kan.

Wanneer diegene je met een heldere blik in de ogen kijkt en een zucht slaakt, is het proces klaar en kun je afsluiten. Zo nodig kun je helpen door toestemming te geven om uit te ademen en zelf ook stevig uit te ademen waardoor de ander meegaat volgens het leiden-volgen principe.

Wanneer je twijfelt, vraag je of het voldoende is en bij een bevestigend antwoord, kun je vragen of het goed is om op dit moment te stoppen.

Bij weer en JA, sluit je af en bedank je degene voor zijn vertrouwen.

Fascinerend en bijzonder

Bovengenoemde principes zijn voor mij een leidraad bij het coachen. Door hier samen mee te oefenen, kun je zelf de fascinerende en bijzondere werking ervaren en leren om deze principes toe te passen in de praktijk.