

Roots-to-Bridges Coaching

Een toegankelijke en toepasbare methodiek
Ook voor jou

Roots-to-Bridges Coaching

Een toegankelijke en toepasbare methodiek
Ook voor jou

Eric Van Poucke

Schrijver: Eric Van Poucke
Coverontwerp: Eric Van Poucke
ISBN:
© Eric Van Poucke

1 Voorwoord

Niet zo lang terug hoorde ik: 'Mijn doel is mensen helpen'. Spontaan kwam mijn antwoordt: 'Dit is ook mijn doel, heel mijn leven al.' Tot nu laat mijn antwoord me niet los. Is 'mensen helpen' mijn echte doel? Is dit de reden waardoor ik me heb ingezet bij scouting, een jeugdatelier en naschoolse opvang heb opgericht en de methodiek Equicoaching bedacht? Hoe meer ik erover denk, hoe meer ik ervan overtuigd ben dat dit mijn doel niet is. Het is de manier om mijn doel te realiseren. 'Mezelf helpen me goed te voelen. Voor mezelf iets of iemand betekenen.'

Ik denk dat ieder persoon een doel heeft met een persoonlijk voordeel. Bewust en onbewust handelingen stellen met een positieve invloed voor onszelf. Nu ik bv. Naar het jeugdatelier kijk dan stel ik vast dat mijn doel toen kinderen helpen was. Jongeren in contact laten komen met alle expressievormen. Hen op deze wijze meer van zichzelf laten ontdekken. Een belangrijke activiteit van de naschoolse opvang was huistaakbegeleiding. Ik vond het belangrijk dat de ouders meer tijd hadden voor zichzelf en de kinderen. Terug thuis konden de kinderen onmiddellijk doen wat ze graag deden. Dit waren toen mijn doelen. Wanneer ik er nu terugblik zie mijn persoonlijk voordeel. Ik wou genieten van hun schoolresultaten. Hen zaken bijbrengen was mijn drijfveer. Samen creatief zijn samen gek doen. Een persoon zijn die er voor kind en ouder was.

Mijn doel is nu duidelijk maar de tool 'mensen helpen', daar sta ik nog meer bij stil. Mensen helpen in hun persoonlijke groei. Teams binnen bedrijven en organisaties naar een hoger niveau brengen. Maar kan ik dit wel. Men kan water brengen naar een paard maar je kunt hem niet doen drinken. Wanneer ik dit nu omzet naar mensen dan vul ik dit als volgt in: wanneer ik tips en ideeën geef, adviezen formuleer ben ik water aan het brengen. De persoon zal al mijn goede bedoelingen vermoedelijk niet aanvaarden. Wat ik wel kan met het paard is hem dorst doen krijgen.

Ook mensen kan ik figuurlijk dorst doen krijgen door hen naar het resultaat van hun oplossingen te doen hunkeren.

Is hunkeren de sleutel? Tot en met het ontwikkelen van de methodiek Equicoaching is dit zo. Mensen met interesse voor paarden komen over de vloer. Sporadisch komt er een hulpvraag van een coachee die geen feeling heeft met dit prachtig dier. Deze coachee wil dan wel de coaching met paarden een kans geven. Deze reflectie doet me besluiten dat ik mensen begeleid die een overeenkomst hebben met mijn ingang, paarden. Gedurende teambuilding en team coaching moet ik soms hard motiveren om een of meerdere leden mee te hebben in de oefening. Deze hebben helemaal geen interesse voor paarden. Paarden zijn hun ingang niet voor een begeleiding, hunkering en tot oplossingen komen.

Deze reflectie leidt me naar Roots-to-Bridges. De ingang, interesse, van de coachee of het team ontdekken. Ingangen welke ik Roots noem. Verbinding maken met hun Roots met als gevolg een betrokken persoon. Roots zijn heel uiteenlopend. Het paard is er een van maar er zijn ook de diverse expressievormen, koken, fotografie, sport, ... Met deze Roots spreek ik de taal van de coachee. Vertelt hij vrij en met veel enthousiasme over zijn Root. Hij voert oefeningen uit met veel plezier want het is binnen zijn comfortzone. Dit is fijn en aangenaam.

Toch ontbreekt er iets in mijn beleving. Een mooie collage maken, zich uitleven in muziek of dans, in stilte mediteren of eten, en nog veel andere zaken is een mooie beleving. Een ervaring waar de coachee zich prettig bij voelt. Het zijn momenten waar soms fysieke zaken van overblijven. Prachtige herinneringen met, in mijn beleving, onvoldoende resultaat voor de hulpvraag. Een team, een coachee komt met een vraag. Er wordt een ondersteuning verwacht waardoor er groei is. Bewust zijn van het nodige veranderingsproces. Ze komen met een vraag voor oplossingen op korte en lange termijn. Wil ik hierbij begeleiden en coachen dan is er structuur nodig. Een methodiek welk mij helpt het proces te begeleiden. Een techniek waar ik hen kan laten opmerken, bewustmaken, confronteren en stap voor stap hen hun oplossingen laat formuleren.

Enkel met methodiek en structuur kan ik het proces in handen houden. Het help me een Root te vinden van de coachee of het team. Bij deze Root sluit ik aan. Het echter niet meer mijn bedoeling de coachee of het team bij mijn Root te laten aansluiten.

Met de bovenstaande reflectie ben ik samen met Petra Moerman tot Roots-to-Bridges gekomen. De basis zijn de coaching skills. Methodiek en tools om het veranderingsproces te kunnen begeleiden. Oog hebben voor de Roots van de deelnemer(s) en met zijn Roots hen coachen. Roots-to-Bridges brengt mensen in beweging. Vanuit hun ingang op zoek gaan naar hun patronen met de impact op zichzelf en de omgeving. Hen binnen hun Root out of the box laten denken en werken. Hen uit hun comfortzone halen met andere Roots. Alles met een doel. Bridges laten ontdekken en creëren waardoor ze over kloven hun levenspad succesvol kunnen verderzetten.

Het boek is een naslagwerk en handboek. Het een doelbewuste neerslag van theorie en methodiek. Talenten welke in mijn beleving nodig zijn voor een professionele begeleiding. Een opbouw voor het coaching proces waar de diverse talenten kunnen toegepast worden. Soms deel ik ervaringen uit mijn praktijk. Hierdoor hoop ik de theorie voor de lezer duidelijker te maken.

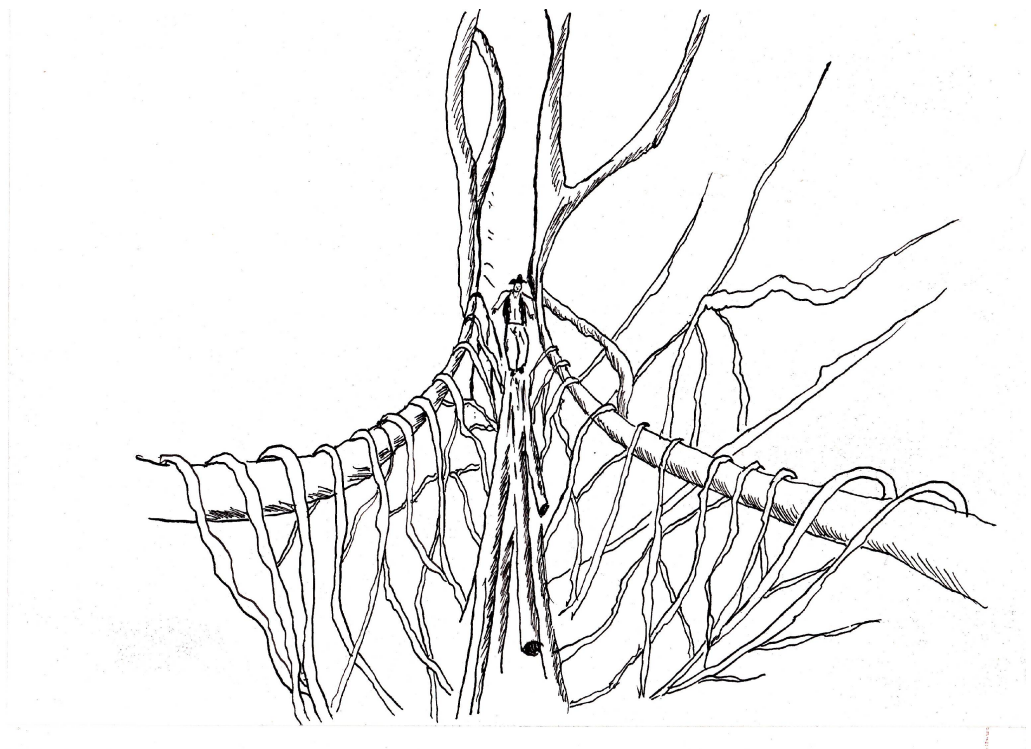
De coaching vaardigheden van Roots-to-Bridges inzetten bij de ingang van de coachee heeft voor coach en coachee succes en goed gevoel met innerlijke rust als gevolg.

Veel coach plezier.

Eric

2 Wat is voor jou Roots-to-Bridges coaching?

Het doel van de coaching ligt in handen van de coachee. Oefeningen zijn in functie van dit coaching proces. Ik vermoed dat met het aanschaffen van het boek je of coaching skills wenst te ontwikkelen of grenzen verleggen als coach. De tekening is voor mij een metafoor. Ik kan er een aantal betekenissen aan geven voor de methodiek, ik als coach, als mens, als ...



- Wanneer je nu naar dit werk kijkt, wat merk je op?
- Welke elementen springen in het oog?

Kijk opnieuw naar de tekening maar nu met een ander petje op, bv.: coach, hulpverlener, manager, lesgever, ...

(Voor de duidelijkheid van deze oefening geef ik aan het petje de invulling coach.)

- Welke invulling geef je er nu aan?
- Stel dat jij de persoon op de tekening bent. Wat doet je?
- Met welke gedachten?
- Welk gevoel heb je daarbij?
- Welk verband is er met jezelf als coach?

In jouw beleving als coach

- Welke element(en) merk je op?
- Welke elementen ontbreken er?

Maak van deze tekening jouw metafoor. Laat jouw geest en creativiteit de vrije loop en maak jouw beeld als coach.

Bekijk jouw mooi werk en stel vast wat er nu bij jou opkomt.

- Welk element, kleur staat symbool voor jouw handelingen als coach?
- Welke gedachten heb je daarbij?
- Welk element, kleur staat voor welke competentie?
- Bekijk jouw werk. Maak een zin die begint met : '*Ik mag.....*'
Wat mag je van jezelf waardoor het mogelijk is te handelen, denken voelen en de competenties in te zetten?
- Wanneer je nu de tekening en de antwoorden overloopt, welke identiteit geef je aan jezelf als coach?
- Wat is nu jouw doel?

Merk op hoe het boek jou kan ondersteunen bij het realiseren van jouw doel. Bekijk welke stap of stappen jezelf hierbij kunt ondernemen. Wie of wat jou hierbij kan ondersteunen.

Dit is een voorbeeld van een verkorte sessie. Alles wat de coachee zegt en doet heeft een betekenis. Voor alles kan een verband gelegd worden met de coaching vraag. Een gesprek en een Root-oefening heeft meerdere metaforen. Elke metafoor is een beeldspraak voor de realiteit. De vragen zijn op meerdere niveaus gericht. Niet alleen het gedrag, maar ook overtuigingen en identiteit komen rechtstreeks of onrechtstreeks aan bod.

3 Roots-to-Bridges Coaching - De ingang

Er komt een moment waarop een studie- of beroepskeuze wordt gemaakt. Een richting uitgaan welke aanleunt bij de interesse. Een hobby kan aan de basis liggen van deze keuze. Het talent ontwikkeld in de hobby wordt steeds meer ingezet in de opleiding. De stap om de talenten professioneel toe te passen vraagt nog meer kennis. Interesse, hobby en kennis doen hunkeren. Er is een positief beeld van het beroep en de meerwaarde voor de persoon zelf.

De keuze om mensen te helpen kan reeds op jonge leeftijd aan het licht komen. Het kan perfect heel snel duidelijk zijn voor de omgeving. Toch is het kind er zich op dit moment nog niet van bewust. Studiekeuze is eenmaal de opdracht van elke student. Mensen helpen is duidelijk maar toch ontbreekt iets. Voor sommigen is dit een aansluiting bij hun hobby en/of passie. Helpen door middel van gesprekken. Helpen aan de hand van creatieve expressievormen. Coachen en begeleiden met honden of paarden.

Mensen helpen en aansluiting bij de interesse of hobby zorgt voor een goed gevoel en een gemotiveerde hulpverlener. De student heeft zijn ingang gevonden, zijn Root voor zijn verdere professionele loopbaan. De ingang maakt van hem een professionele hulpverlener. Hij heeft een rugzak vol kennis, tools en talenten opgebouwd. Op het juiste moment en in belang van de begeleiding komt hij krachtig naar voor.

Niet alleen de hulpverlener heeft zijn Roots en ingang, ook de man of vrouw met een vraag naar begeleiding. Ze hebben op hun levenspad ook talenten ontwikkeld. Ze hebben ook hobby's en interesses. Op hun pad komen ze nu en dan kleine en diepe kloven met diverse uitdagingen tegen. Hiervoor willen ze bruggen bouwen. Oplossingen vinden. Vervolgens gaan ze op zoek naar of wordt een hulpverlener aangeraden.

De vraag voor hen is steeds: *'Kan deze hulpverlener mij helpen? Zal ik mij wel goed bij hem voelen? Zal ik mijn verhaal kunnen doen?'*

De stap zetten naar een hulpverlener is voor een aantal personen een grote stap. Uiteindelijk zetten ze deze stap. Doen een poging zich open te stellen maar de tools van deze begeleiding matchen niet met hen. Dit willen ze begrijpen. De hulpvraag is er nog steeds. Geven zichzelf een nieuwe kans en gaan naar een andere hulpverlener. Hij heeft een andere methodiek of therapie. Die zou perfect zijn voor hen, alvast volgens de mening van de omgeving. Opnieuw is er geen connectie. Opnieuw op zoek naar een andere wie hen echt begrijpt en kan helpen. In het meest negatieve verhaal stopt de zoektocht, want ze zijn overtuigd dat niemand hen kan helpen. Ze zijn een probleem.

Deze personen zijn op zoek gegaan naar hulpverleners waar de Root, de ingang, van de hulpverlener mijlen ver ligt van de Root van de hulpvrager, de coachee.

Komt deze coachee bij een coach of hulpverlener terecht die de Roots van de coachee opmerkt, heeft de begeleiding een heel grote slaagkans. Matchen met de Roots van de coachee brengt rust en vertrouwen. De basis voor een coaching. De ruimte wordt gecreëerd om open en eerlijk te praten. De coachee wordt bewust van zijn gedrag. Hij ontdekt de impact van de omgeving op hem en zijn gedrag op de omgeving. Confronteren en op afstand naar situaties en zichzelf kijken vanuit zijn Root laat oordelen sneller weg.

Oefeningen uit andere Roots mismatchen met de coachee. Toch gaat hij de uitdaging aan daar het vertrouwen coach – coachee opgebouwd is. Ze geven hen de mogelijkheid out of the box constructieve oplossingen te vinden. Oplossingen welke hij heel graag toepast in zijn leefwereld.

Roots-to-Bridges Coaching gaat op zoek naar de Roots van de coachee. De ingangen ontdekken en hiermee begeleiden. De R-to-B coach heeft meerdere tools in zijn professionele rugzak uit diverse Roots.

Heeft hij geen aansluiting met de Root van de coachee, staat een collega klaar om hem te ondersteunen.

Coaching: meer dan enkel begeleiden.



Een mensenleven loopt niet altijd zoals men het graag heeft. We bewandelen een levenspad met heel veel mooie ervaringen, maar ook met diverse narigheden en uitdagingen. Vanaf de vroege kinderjaren komen er heel veel impulsen vanuit de omgeving op ons af. Invloeden welke ons gedrag mee bepalen. Wat we doen, hoe we denken en voelen nemen we deels over en vormen daarnaast ook eigen gedrag. Niet alleen gedrag wordt gevormd, maar ook interesse en voorkeuren. De combinatie van de externe impulsen en eigen reactie bepalen welke overtuigingen er aangenomen worden. Overtuigingen welke ons zowel kunnen helpen maar ook belemmeren. Negatieve gebeurtenissen, overtuigingen en zelfbeeld vormen hindernissen, kleine en diepe kloven op het levenspad. Voor veel mensen dus ook kleine en grote problemen. Sommigen zoeken en vinden oplossingen bij zichzelf. Voor anderen is de stap naar hulpverleners enorm groot. Diverse argumenten worden geuit, zodat de stap niet moet gezet worden. Er is een negatief beeld gevormd. Hulp vragen staat gelijk aan falen. De pijn wordt geminimaliseerd en uitstel wordt afstel. Men is verlegen, voelt zich te min of professionele hulp graaft teveel in het verleden. Allemaal excuses om in de comfortzone vast te blijven zitten.

Roots-to-Bridges coaching creëert voor hen een veilige omgeving. De focus ligt op het nu. Het verleden is voorbij. Niemand kan dit verleden wijzigen. Wat men wel kan is de kijk naar het verleden veranderen. Maar dan zijn we opnieuw in het nu. De gedachten over dit verleden die nu door het hoofd spoken. Met daarbij de bijhorende gevoelens en acties. Op afstand kijken brengt niet alleen overzicht en oplossingen, maar ook rust. Bewust kijken naar het verleden en het huidig gedrag is ook een opgave. In het bijzonder wanneer men ook naar de emoties en gedachten kijkt. Hierbij elk oordeel en zeker veroordelingen weglaat.

Een Roots-to-Bridges coach ondersteunt de coachee door in de eerste plaats op zoek te gaan naar de comfortzone van de coachee. Zijn interesses laten vertellen. Hobby en/of passie in geuren en kleuren laten beschrijven. Dit wordt de ingang voor de coach en zijn coaching. In het gehele begeleidingstraject kan hij daar steeds op terugvallen.

De ingang van de coachee wordt nu een krachtige metafoor.

Dans, paarden, muziek, woord, beeldende kunst, fotografie, koken, theater, ... is zijn belevingswereld. Deze talenten zijn Roots op zijn levenspad. Roots waarin hij uitgedaagd wordt om op afstand naar zijn pijn en verbeterpunten te kijken. De coachee krijgt mogelijkheden creatief aan de slag te gaan. Hij mag zijn ervaringen, gevoelens, gedachten, overtuigingen en zijn zelfbeeld koppelen aan elementen binnen zijn Roots. Aan een beeld, een tekst, een scene, een ingrediënt, een beweging geeft hij een betekenis. Hij praat over zijn pijn en verbeterpunten via zijn Roots.

Voor veel coachees is Roots-to-Bridges Coaching zo een aangename manier van begeleiden. Met de hun Roots, metaforen, uiten en visualiseren ze uitdagingen. Ze confronteren zichzelf en kijken naar het gebeuren van zichzelf en de omgeving. Problemen worden uitdagingen. Uitdagingen bieden kansen en mogelijkheden. De coachee verlegt grenzen en komt tot krachtige oplossingen die hij veel en vaak toepast.

Roots-to-Bridges Coaching is voor elke cursist óók grensverleggend.

De structuur en gesprekstechnieken in de vingers krijgen is voor hen een uitdaging. Analyseren en adviseren is een logische aanpak. Iemand komt met een hulpvraag en dan kan je niet anders dan deze persoon helpen. De vraag: 'Helpen we echt deze persoon met ons advies en oplossing?' moet elke hulpverlener zich stellen. Vanuit levenservaring, opleiding en professionele expertise is onze oplossing fantastisch. We hebben dit meerdere malen zien toepassen met succes als gevolg. Even reflecteren en onderzoeken hoelang dit een succes was. Was dit écht een succes of slechts van korte duur? Vrienden en familie maken me onmiddellijk duidelijk mijn adviezen in de beste omstandigheden misschien in overweging te nemen. Soms worden mijn oplossingen even geprobeerd. Als startende coach luisterde de coachee ook naar mijn mooie oplossingen en adviezen. Toch hadden ze slechts uitzonderlijk even succes. Frustratie met verloren energie nam de bovenhand.

Paarden hebben mij de neus op de feiten gedrukt. Het spreekwoord zegt: 'Je kan water brengen naar een paard, maar je kunt hem nooit doen drinken.' Ik kan luisteren, analyseren, vaststellen en oplossingen bedenken. Veel oplossingen, net zoals ik emmers water voor het paard kan neerzetten. Ze drinken niet wanneer ik dit wil. Mensen passen mijn oplossingen eventjes toe om mij een plezier te doen, uit respect of omdat het van een coach komt die het kan weten. Toch heb ik een manier gevonden om het paard te doen drinken. Ik ging rijden of deed grondwerk. Ik zorgde ervoor, dat hij dorst kreeg. Het paard vroeg om water. Dit pas ik ook toe bij mijn coachees. Zorgen dat ze figuurlijk dorst krijgen. Hen bewust maken van hun denken, voelen en doen in het NU. Hun gedachten met de beperkende overtuiging en zelfbeeld laten ontdekken. Na deze bewustmaking de coachee laten hunkeren naar een nieuw zelfbeeld met vermogende overtuiging en constructief gedrag. Belangrijk hierbij is een persoonlijk voordeel. Het positief gevolg van de oplossing voor zichzelf laten ontdekken. Hen nog extra motiveren en laten hunkeren door de impact te laten zien voor hen als individu, als mens.

Ik als coach doe dit nog steeds en zie dat deze aanpak naar succesvolle veranderingen leidt op korte en lange termijn. De coachee is gemotiveerd en werkt mee. Of juist geformuleerd: HIJ werkt, ik luister, observeer en stel vragen. Coachees komen naar een coaching en mogen er hard werken. Naast de bewustwording en de hunkering mogen ze zelf hun oplossingen vinden. Pas dan ben ik ervan overtuigd, dat ze de oplossing toepassen. Het mooie is dat ze na maanden en jaren hun oplossingen nog steeds toepassen. Als coach geeft dit voldoening na elke sessie, bij elk feedbackgesprek of mail lang na de begeleiding.

Niet alleen gedurende de opleiding tot Roots-to-Bridges coach mag men grenzen verleggen. Elke begeleidingstraject daagt je uit. De Roots van de coachee opzoeken is binnen de social talk snel gevonden. De coachee binnen zijn Roots out of the box laten denken en werken is ook een uitdaging voor de R-to-B coach. Hij geeft zich de opdracht kennis te hebben van diverse Roots. Dit betekent basisvaardigheden van de

diverse Roots kunnen toepassen. Een professionele R-to-B coach staat steeds open voor nieuwe ideeën en uitdagingen. Meer en meer tools in zijn rugzak stoppen. Creatief uit de hoek komen, waardoor het voor de coachee boeiend blijft en hij steeds dieper denkt en voelt. Creatief zijn met de diverse tools in de rugzak. Op deze wijze is coachen telkens anders. De rode draad is de gespreksmethodiek. Daaromheen mag en kan het telkens anders zijn. Deze afwisseling, uitdaging, creativiteit, out of the box denken en werken laat elke Roots-to-Bridges coach groeien als coach en mens.

4 Actie, de weg naar succes

Dit boek is slechts een minimale aanzet tot succesvol coachen. Theorie en technieken kan je erin lezen en opnieuw lezen. Het is een handboek, naslagwerk, studieobject en houvast voor jouw begeleidingen zonder garantie. Een krachtige coach worden en zijn door enkel dit boek te lezen, daar geloof je toch zelf niet in. Ook nu kan ik enkel mijn ervaring met jou delen. Zeggen wat ik bij de start van elke opleiding zeg en tot vervelens toe voor sommige cursisten steeds opnieuw zeg.

‘De weg naar een succesvolle krachtige coach is door te oefenen. Heel veel oefenen. Wanneer je denkt klaar te zijn met dit oefentraject dan is de tijd rijp om echt aan de slag te gaan met, ja, oefenen.’

Bewust onderdeel per onderdeel aanpakken en toepassen. Oefenen is een krachtig instrument, met feedback erbij. Durf feedback vragen aan je coachees en omgeving. Onderzoek steeds welke verbeterpunten er zijn. Stel deze enkel vast. Het is verloren energie om de verbeterpunten te beoordelen en zeker jezelf op dit moment te veroordelen. Dit brengt je enkel in een negatieve spiraal. Zoals het woord zegt, verbeterpunten, zijn zaken die je anders kan en wil aanpakken. Bekijk hoe je dit kan doen. Evalueer na de eerst volgende toepassing en stuur opnieuw bij. Maak van dit talent een attitude voor elke sessie.

Voor sommige cursisten is kijken naar wat NIET goed is heel normaal. Zichzelf een compliment geven en ook zien wat goed was, is voor hen een uitdaging. Jammer dat dit deel zo snel vergeten wordt en als onbelangrijk wordt beschouwd.

Het is toch normaal dat je zaken goed doet. Dit moet toch niet onder de aandacht gebracht worden.

In mijn beleving is dit echt niet zo vanzelf sprekend. Je hebt het echt gedaan. Daarvoor was een inspanning nodig. Positieve feedback is de

motor voor verdere groei. Wanneer ik voor mezelf terugblik naar mijn eerste sessies moet ik ook vaststellen, dat ik meer verbeterpunten had dan goede aanpak. Ik moet ook vaststellen dat door deze wijze van reflecteren ik meer en meer moet zoeken naar verbeterpunten. Nog harder moet zoeken naar goede acties van mezelf. Het is de groei van bewust onbekwaam naar onbewust bekwaam.

Notities maken en bijhouden van jouw reflectiemomenten geeft een goed beeld van jouw groei. Het wordt een naslagwerk voor jezelf. De wijze waarop je zaken hebt bijgestuurd of jezelf hebt geadviseerd voor de toekomst geeft kansen voor toekomstige begeleidingen.

Coachen is meer dan enkel het begeleidingsmoment. Jezelf in vraag stellen, bijsturen, open staan voor nieuwe tools zijn enkele attitudes op jouw pad als professionele Roots-to-Bridges Coach.

5 Roots-to-Bridges Coaching is

*Roots-to-Bridges Coaching is een **methodiek** die een **doelgericht veranderingsproces** teweegbrengt met **impact** op korte en lange termijn. Door **aansluiting bij de interesses** van de coachee en coachingsvaardigheden en -structuur in combinatie met **diverse bewustmakende oefeningen**.*

5.1 Methodiek

Doel van elke coaching is mensen laten groeien. Stappen laten ontdekken en zetten. Bewust maken van de huidige situatie met de gedachten, gevoelens, acties, overtuigingen en zelfbeeld. Hier kunnen pijnlijke momenten de bovenhand nemen. Gedurende de volledige begeleiding neemt de coach het proces in handen. Hij bepaalt welke stap wanneer genomen kan en mag genomen worden. Elke stap is in functie van de groei door de coachee. De coach maakt bewust, confronteert, laat grenzen verleggen, doet te laten hunkeren en zo de coachee naar zijn oplossingen te laten komen. Om dit proces in goede banen te leiden is er een methodiek nodig. Steeds opnieuw bewustmakende of verklarende vragen stellen zonder coaching methodiek leidt tot urenlange gesprekken. In sommige gevallen vertrekt de coachee volledig uit balans.

5.2 Doelgericht

Zonder doel is er geen Roots-to-Bridges coaching. De coach laat de coachee zelf zijn doelen formuleren. Hij start door de coachee te laten hunkeren naar het grote doel. Een beeld maken van de verandering binnen een voor de coachee realistische tijd. Ongetwijfeld zijn er een aantal deeldoelen noodzakelijk om dit grote doel te realiseren. Stappen om gedrag, overtuiging en zelfbeeld te veranderen zijn hierbij een onderdeel. Stappen met deeldoelen bepalen coach en coachee samen. Hierbij houdt men rekening met het tempo van de coachee en zijn

behoefte, willen en kunnen. De coach is constant opmerkzaam voor het proces. Hij bepaalt de stappen van het proces met de bijhorende coaching tool. Bij de aanvang van elke sessie bepaalt de coachee het doel van de sessie. Het is een resultaatsverbintenis voor zichzelf en de coach. Hierdoor is de coaching niet vrijblijvend en is er een gedeelde verantwoordelijkheid. De coach zet zich honderd percent in door de toepassing van de methodiek met focus voor het tempo van de coachee en het proces. De coachee neemt de verantwoordelijkheid op zich door deel te nemen aan dit proces, de inhoud te bepalen, oplossingen te formuleren en toe te passen.

5.3 Impact

Hoe beter de begeleiding, hoe groter de impact. Een match met de interessesfeer van de coachee opent deuren naar vertrouwen, bewustwording en oplossingen. Een creatieve coachee kan fantastische zaken samenstellen met waardevolle betekenissen binnen zijn coaching thema. Dans, lichaamshoudingen, muziek, woorden, kruiden, paarden, de ingangen van de coachees zijn onbeperkt. Een confrontatie met zichzelf via deze ingangen, Roots, laat hen sneller op afstand naar zichzelf kijken. Door middel van matches en mismatches, door het inzetten van andere Roots, ontdekt de coachee grensverleggende oplossingen. Hij heeft op deze momenten onverwachte mooie en krachtige ervaringen. Gekoppeld aan een beeld, tekst, foto, gerecht, ervaring naast een paard,... Momenten die lang nazinderen. Ervaringen op het netvlies en gevoel vastgelegd doen hem zijn oplossing blijvend toepassen en bijsturen.

5.4 Coachingsvaardigheden

Een R-to-B coach heeft meerdere coachingsvaardigheden in de vingers. Een coaching is meer dan vraag en antwoord. Het is een begeleiding vanaf de aankomst van de coachee tot de tijd na het contact. Luisteren, observeren, de juiste vraag op het juiste moment, zintuiglijk opmerken,

confronteren, zijn slechts enkele talenten die de coaching professioneel maken. Welke oefening men inzet en binnen welke Root ook zonder coachingsvaardigheden leidt tot een aangename bezigheid. Oefeningen in combinatie met coaching technieken en vaardigheden worden ingezet in volle respect voor coach en coachee. Vanaf het eerste contact wordt er gewerkt aan wederzijds vertrouwen en respect. Enkel in deze sfeer komt men tot krachtige blijvende resultaten.

Het 'NU' is daarbij belangrijk. Nieuwsgierig zijn voor het denken, voelen, doen, overtuigingen en zelfbeeld van de coachee. Deze items hemzelf laten ontdekken. Hem hiervan bewustmaken zonder daarbij een oordeel te geven. Het is OK dat iemand zich heel slecht en minderwaardig voelt.

Door zintuiglijk Roots-to-Bridges coaching

- word je bewust van jouw gedrag en gedachtegang NU.
- word je bewust van je eigen krachten, mogelijkheden en gevoelens.
- kan je vastgeroeste houdingen en interactiepatronen ombuigen.
- buig je pijnpunten om in uitdagingen.
- vind je oplossingen en toepassingen voor elke uitdaging.
- verander je beperkende overtuigingen in vermogende overtuigingen.
- vorm je een positief zelfbeeld.

Zintuiglijk coachen betekent het denken, voelen en doen onderzoeken. In het nu de coachee bewustmaken van zijn gedrag, overtuigingen en zelfbeeld gedurende de sessie.

6 Roots van de R-to-B coach

Zoals het bij elke coaching moet zijn ligt de verantwoordelijkheid voor de inhoud en het resultaat bij de coachee. Het mag logisch klinken, maar ervaring levert andere bevindingen op. Voor men naar een hulpverlener stapt heeft de coachee, in veel gevallen, een vriend of familielid in vertrouwen genomen. In de beleving van de coachee en/of zijn omgeving is er een groot probleem. Met hun woorden: *'Je hebt professionele hulp nodig want alleen zal je er nooit uitkomen.'* Oplossingen van hun omgeving hebben niets opgeleverd dus gaan ze verder op zoek naar oplossingen om uit hun minder aangename situatie te komen. Diverse therapeuten en hulpverleners worden hun aangeraden. Zij mogen hun verhaal vertellen en krijgen opnieuw fantastische adviezen. Mijn persoonlijke ervaring leert me, dat al deze goed bedoelde adviezen niet werkten. In de beleving en kennis van deze adviesverstrekker zijn dit de ideale oplossingen voor dit probleem van deze coachee. Toch werken ze niet. De coachee is geen eigenaar van deze oplossing. Er zit zeker een persoonlijk voordeel in, maar de coachee ziet, ervaart en voelt het niet. Misschien past hij dit advies toe maar voor hoelang? Hij probeert uit respect of omdat dit toch zo moet. Slechts heel zelden hebben deze adviezen succes op lange termijn.

Gedurende het volledig coaching proces ligt de focus voor de R-to-B coach op:

'Alle oplossingen moeten van de coachee zelf komen.'

Met respect voor tempo en mogelijkheden van de coachee werkt de coach resultaat gericht. Dit is realistisch voor de coachee. Het proces laat hem wel grenzen verleggen en uit zijn comfortzone komen.

Om het coaching proces goed te begeleiden heeft de coach enkele vaardigheden onder de knie.

- Opmerkzaam zijn.
- Roots van de coachee herkennen.
- Aanwezig zijn voor en bij de coachee.
- Coachee laten hunkeren naar verandering op korte en lange termijn.
- Structuur kunnen toepassen voor een coaching rechtstreeks op gedrag en onrechtstreeks op niveau overtuiging en identiteit, indien de coachee dit aankan.
- Metaforen opmerken, toepassen en transfert kunnen begeleiden naar coaching onderwerp.
- Kunnen bewustmaken en confronteren.
- Uit eigen comfortzone durven stappen.
- Met respect voor coachee oefeningen inzetten en begeleiden.
- Transfert kunnen begeleiden van oefening naar het coaching thema en omgekeerd.
- Uit de eigen comfortzone durven stappen.
- Regelmatig reflecteren en bijsturen.

Wie een coaching opleiding start doet dit vanuit de behoefte mensen te helpen en ondersteunen. Methodiek en vaardigheden aanleren en onbewust bekwaam worden vraagt tijd en veel oefenen. Wat men niet kan oefenen en toch zichzelf erop moet voorbereiden, zijn de coaching verhalen. Elke hulpverlener wordt geconfronteerd met een verhaal van de coachee dat tegen de borst stoot. De waarden en normen als hulpverlener en als mens zijn aangetast. Meegaan in dit verhaal betekent uit balans gaan. Geraakt worden waardoor het niet eenvoudig is verder te luisteren. De coachee kan vernederd zijn, waardoor boosheid bij de coach opborrelt. Laat de coach zijn gedachten en gevoelens de bovenhand nemen, wordt het voor hem onmogelijk nog professioneel verder te begeleiden. De opdracht voor elke coach is opmerken. Opmerken wat hij hoort. Opmerken wat deze boodschap met zijn gevoelens en gedachten doet. Oordelen en veroordelen is geen optie. Zijn gevoelens en gedachten opmerken en parkeren en er zijn voor de coachee. Met vragen en oefeningen de coachee laten kijken naar het verhaal, de acties en reacties, de gevoelens, gedachten, overtuiging

en zelfbeeld. In alle omstandigheden blijft hij actief luisteren. Heeft respect voor de grenzen van zichzelf en deze van de coachee.

Een andere valkuil is het succes van de coachee. De coaching kan hel moeizaam zijn. De coachee komt zichzelf tegen. Hij uit diepe negatieve gedachten met de bijhorende gevoelens. Na het confronterend moment is er een opbouw naar oplossingen en succes. Een negatieve spanning buigt stap voor stap om naar positieve spanning. De coachee komt tot zijn oplossing en is daar overenthousiast bij. Het succes is de apotheose en heeft een impact op coachee én coach. Meegaan in het enthousiasme van de coachee maakt dat de coach met zichzelf bezig is en de coachee niet meer begeleidt. De coach mag en durf te zeggen mee te genieten van de positieve prestatie van de coachee. Ook nu is het raadzaam zijn gevoelens op te merken. Opmerken en delen. De coachee feliciteren en aangeven wat zijn succes met de coachee doet. Deze houding motiveert de coachee. De coach deelt, is er en blijft er zijn voor de coachee. Hij is de hoofdrolspeler.

Kritisch reflecteren en evalueren na elke sessie en begeleidingstraject scherpt de coach aan. Verbeterpunten aanpakken met extra opleidingen, masterclass en coaching. Onderzoek wat je wilt blijven ontwikkelen. Zoek alternatieven voor jouw verbeterpunten. Veroordeel jezelf niet. Wat je doet is de juiste handeling op dat moment. Enkel oordeelloos en met respect naar jouw begeleidingen kijken kan je laten groeien. Dit is een blijvende opdracht. Stoppen met reflecteren en evalueren betekent achteruitgang. De kwaliteit van jouw begeleidingen blijven op een zelfde niveau of verminderen in kwaliteit. Op automatische piloot sessies afwerken stopt af. Mensen begeleiden is genieten van eigen succes. Elke stap vooruit van de coachee komt er door jouw professionele begeleiding. Jezelf nu en dan eens een compliment geven mag. Door jouw inspanning en toepassen van de methodiek is de coachee tot zijn oplossingen gekomen. Het is inderdaad jouw taak en je hebt deze taak goed uitgevoerd. Verbeterpunten zijn er gelukkig altijd. Dit doet je groeien als coach en als mens.

7 Ethische Gedragscode

Vertrouwen is noodzakelijk in elk coaching traject. Dit kan enkel opgebouwd worden door respect in beide richtingen. Open communicatie, grenzen aangeven en respecteren en duidelijke afspraken ondersteunen de vertrouwensband.

Afspraken voor de coach:

- Coach en coachee zijn gelijkwaardig. Ze hebben elk hun taken en verantwoordelijkheden. De coach begeleidt het proces. De coachee bepaalt de inhoud, formuleert zijn oplossingen en past deze toe. Coach en coachee zijn twee evenwaardige mensen die samen naar hetzelfde doel toe werken, namelijk de korte en lange termijn doelen van de coachee.
- Iedereen heeft de mogelijkheid om te ontwikkelen en te groeien. Binnen zijn persoonlijke mogelijkheden kan elke coachee groeien. Alle coachees kunnen tot oplossingen voor zichzelf komen. Deze zullen regelmatig ver onder de oplossing van de coach liggen. Deze oplossingen zijn niet van toepassing. Het doel van de coach is de coachee een realistische, constructieve oplossing laten formuleren.
- De coachee stelt steeds een gedrag met een positieve intentie. Ook op het moment dat de coachee een handeling stelt of een verhaal vertelt dat de waarden en normen van de coach aantasten. Hij doet dit vanuit zijn behoefte en overtuiging.
- De coach is verantwoordelijk voor de begeleiding van het ontwikkelingsproces. Een constante focus op de coachee en het coaching proces heft een professionele coaching als resultaat.
- De coach heeft zwijgplicht. Dit betekent dat alle informatie, verhalen, reacties, ... van de coachee nooit mag verder verteld worden. Ook niet aan de opdrachtgever. De coach en coachee bepalen wat de coach aan de opdrachtgever mag vertellen.

- Uitzonderingen voor de zwijgplicht:
Het is belangrijk ook deze boodschap mee te geven bij het begin van de coaching.
 - Strijdig met de wet
 - Levensbedreigend voor de coachee of zijn omgeving.

Afspraken voor de coachee:

- De coachee is verantwoordelijk voor de inhoud en de toepassing van het resultaat.
Enkel de coachee zelf weet en voelt perfect aan welke doelen hij wenst te stellen. Hij is deelnemer aan de voor hem benarde situatie(s). Deelnemen aan het coaching betekent voor hem eerlijk actief deelnemen.
- De coachee is verantwoordelijk voor de toepassing.
Niemand anders dan de coachee zelf weet welke oplossingen hij écht wenst toe te passen. Hij beslist wanneer en waar hij deze oplossingen omzet in acties.
- De coachee bepaalt zelf zijn werkdoelen, oplossingen, keuzes, actieplannen, ...
De ideeën, adviezen en oplossingen van de coach zijn hier ondergeschikt.

7.1 Respect

Zonder respect is er geen vertrouwen. Vertrouwen is de basis voor elke coaching. Coach en coachee zijn twee gelijkwaardige partners met elk hun kunnen en niet kunnen, elk met hun verantwoordelijkheden. Het is vanzelfsprekend dat hier wederzijds respect gevraagd is.

Waarden en normen van de coachee als mens in werk- en privésfeer erkennen en eerbiedigen, doet de coach door:

- Een veilig klimaat te creëren.
Een veilig leer- en ontwikkelingsklimaat creëren kan enkel op basis van wederzijds respect met oprechte betrokkenheid. De

fysieke omgeving heeft hier ook invloed. Organiseer de ruimte rustgevend, waarin de coachee zich goed voelt.

- De privacy van de coachee te respecteren.
- Integer, deontologisch en respectvol om te gaan met de coachee.
- De coachee te ondersteunen in *zijn* proces naar nieuwe gedragingen en acties.
- Te geloven in de groeimogelijkheden van de coachee en hem hierin ondersteunen.
- Gedurende de coaching relatie geen seksuele of andere intieme relatie met de coachee aan te gaan.

7.2 Integriteit

Betrokken en oprecht de coachee begeleiden. De coach houdt zich aan de afspraken. Hij heeft geen verborgen agenda, ook niet wanneer de opdrachtgever hiervoor vragende partij is. Integer opstellen doet hij door:

- Eerlijk en oprecht te zijn in wat hij zegt en doet.
- Zich steeds aan de wet en aan de algemeen aanvaarde regels van fatsoen te houden.
- Bescheidenheid na te streven in zijn houding en handelingen.
- De dialoog steeds open te houden, ook bij meningsverschil en in situaties waarin er compromissen gesloten dienen te worden.
- Vertrouwelijk om te gaan met informatie over de coachee die hij buiten de coachee zelf verkregen heeft.
- Een open en eerlijke communicatie te voeren.

7.3 Verantwoordelijkheid

De coach is verantwoordelijk voor het proces. Dit is voor bijna elke coach duidelijk. Men begrijpt daarbij welke vragen, oefeningen, technieken, methodiek er gevolgd wordt. Ook is de coach verantwoordelijk voor het welzijn van de coachee gedurende de sessies. De pijnpunten helder

maken in een sessie en de coachee uit balans brengen is een eenvoudige klus. De coachee op dit moment wegsturen omdat de afgesproken tijd verstreken is, vind ik onverantwoord. Ook steeds dieper en dieper op de pijn blijven doordrammen vind ik niet kunnen. Wanneer een coachee aangeeft dat het voor hem te pijnlijk wordt moet de coach dit respecteren. Verhalen van de coachee zoals: 'ik heb na de sessie mijn wagen om de hoek geparkeerd, want ik kon niet meer rijden....' Is voor een Roots-to-Bridges coach onaanvaardbaar.

De coachee bewust maken van zijn gedrag met de beperkende overtuigingen en zelfbeeld is nodig. En even noodzakelijk is de sessie eindigen wanneer de coachee zijn oplossing gevonden heeft of een positief gevoel heeft een stap voor te zetten.

Verantwoord werken doet de R-to-B coach door:

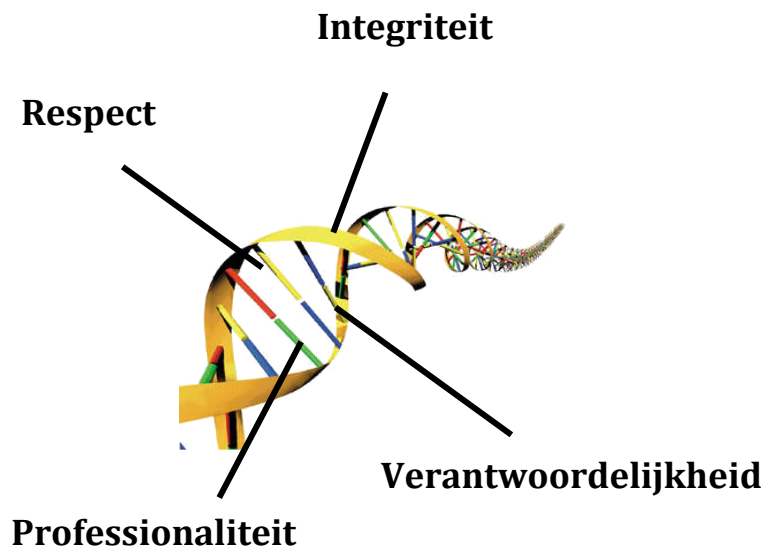
- Te beseffen, dat hij bewust en onbewust een grote macht kan uitoefenen op de coachee en zijn omgeving.
- Binnen de grenzen van coaching en persoonlijke competenties te blijven.
- Samen te werken met andere professionals als de kwaliteit van zijn werk hierdoor verbeterd kan worden.
- De coachee door te verwijzen naar andere professionele hulpverleners wanneer het coaching onderwerp buiten zijn kunnen ligt.
- Steeds als hoogste prioriteit te stellen dat de coachee zo snel als mogelijk, zelfstandig kan functioneren.

7.4 Professionaliteit

Professioneel werken is het uithangbord van elke R-to-B coach. Hij kent zijn grenzen in zijn deskundigheid. Hij biedt enkel diensten, methoden en technieken aan, waarvoor hij door opleiding en training is gekwalificeerd.

De professionaliteit van de R-to-B coach is zichtbaar doordat hij:

- Reflecteert na elke opdracht. Hij onderzoekt wat hij wil behouden en kan optimaliseren. De coaching blijven ontwikkelen met een steeds sterker functioneren als gevolg.
- Attent zijn voor belangenverstrengeling en indien nodig het gepast gedrag en actie stelt.
- Meewerkt aan het professionaliseren van het beroep en het imago van R-to-B coaching op peil houdt.
- Minimaal jaarlijks deelnemen aan een intervisie en masterclass.



8 Transactionele analyse, Eric Berne

Een gek zegt:

"Ik ben,"

Een neuroticus zegt:

*"Ik wou dat ik
Abraham Lincoln was,"*

en een gezonde mens zeg:

"Ik ben ik en jij bent jij."

Frederick Perls

"Transactionele Analyse is een persoonlijkheidstheorie en een systematische psychotherapie ten behoeve van persoonlijke groei en persoonlijke verandering. "

De definitie vastgelegd door de International Transactional Association. Als persoonlijkheidstheorie geeft Transactionele Analyse, van Eric Berne, een beeld hoe mensen psychologisch gestructureerd zijn. Transactionele Analyse gebruikt hiervoor het driedelig model van de ego-toestanden. Dit model helpt ons te begrijpen hoe mensen zich gedragen en hun persoonlijkheid uitdrukken. Een training met Transactionele Analyse was de aanzet om de methodiek Coaching uit te werken. Ik zag opvallende gelijkenissen met de interactie tussen mezelf en mijn paard.

Ik heb nog een belangrijk inzicht van Eric Berne TA geleerd. Dit pas ik niet alleen toe als coach meer ook zoveel mogelijk in mijn leven. De overtuiging 'IK OK' 'JIJ OK' is voor mij een basisovertuiging. De filosofie van Transactionele Analyse is tevens de basisovertuiging van elke Roots-to-Bridges Coach.

Mensen zijn OK

Iedereen heeft het vermogen om te denken.

Mensen bepalen hun eigen lot.

8.1 Mensen zijn OK

Deze overtuiging is noodzakelijk om te kunnen coachen. Dit is de basis voor respect en vertrouwen. Natuurlijk hebben coach en coachee hun eigen waarden en normen. Deze mogen van elkaar verschillen. Vast en zeker zullen ze ook een ander zelfbeeld hebben. Hun vaardigheden zijn ook verschillend. Elk op zijn unieke wijze vertoont zijn gedrag met zijn voelen, denken en doen.

De R-to-B coach aanvaardt de coachee zoals die is. Hij accepteert de persoonlijkheid en gedrag zoals de coachee is. Ook wanneer de coachee zaken vertelt welke de coach uit balans brengen. Antwoorden die honderd percent ingaan tegen zijn waarden en normen. De coach moet en kan dit zeker niet op zulke momenten goed vinden of goedkeuren. 'Mensen zijn OK' en hij aanvaardt de coachee zoals hij is. Hij blijft respect opbrengen en laat dit merken. Niemand is beter dan een ander, noch de coachee, noch de coach, noch de opdrachtgever. Opdrachtgever, coachee en coach hebben een andere opdracht. Er kan een leeftijdsverschil zijn, verschil in ras of godsdienst, we zijn evenwaardige personen.

8.2 Iedereen heeft het vermogen om te denken

Bij deze uitspraak zie ik sommige cursisten het voorhoofd fronsen. Enkel wanneer er een ernstige hersenbeschadiging is, kan ik me verzoenen met de gedachten dat het denkvermogen uitgeschakeld is. Het juiste antwoord moet ik overlaten aan de hersenspecialisten.

Ik merk wel op dat het denkvermogen verschilt van mens tot mens. De ene is er bijzonder goed in bedreven, de ander moet heel veel inspanningen doen. Ook mensen met een geestelijk beperking kunnen denken.

8.3 Mensen bepalen hun eigen lot

Elke coachee kan zijn persoonlijke doelen stellen en tot oplossingen komen. De coach begeleidt hem hierbij door o.a. bewustmaking. Doelen en oplossingen zijn beïnvloed door het verleden van de coachee. Zijn ervaringen op zijn levenspad, de invloed van de omgeving bepalen mee de identiteit en overtuigingen van de coachee. Bewust en/of onbewust beslist de coachee welke acties hij wil ondernemen. Hij bepaalt zijn reactie op de omgeving. Hij heeft zijn eigen leven en levenspad in handen. Soms moet de coach hem een beetje helpen het pad van dichtbij en ver te bekijken.

9 Winnaars en verliezers

*Je kunt een ander niets leren.
Je kunt hem alleen helpen het in zichzelf te ontdekken.*

Galilei

Alle mensen beschikken over unieke vermogens en vaardigheden. Elk een kan op zijn manier ervaren, zien, denken, voelen proeven, en horen. Vanaf de geboorte hebben ze hierbij een doel, winnaar zijn in hun bestaan. Hun levenspad zo lang mogelijk bewandelen.

Winnaars reageren authentiek, omdat ze zowel als individu en als lid van de gemeenschap geloofwaardig, betrouwbaar en actief zijn. Prestaties op hun weg komen niet op de eerste plaats, maar wel authentiek zijn. Een authentieke mens ervaart het leven door zichzelf te kennen, zichzelf te zijn, geloofwaardig en actief te zijn. Ieder mens ervaart momenten van autonomie, ook al zijn ze zo vluchtig.

Een winnaar is in staat deze autonomie steeds langer te bewaren. Hij blijft ondanks alle tegenslagen in zichzelf geloven. Hij kan zelfstandig denken om zijn kennis toe te passen. Feiten en meningen kan hij onderscheiden en pretendeert zeker niet alles te weten. Hij luistert naar anderen, beoordeelt hun woorden en trekt zelf zijn conclusies.

Tijd is voor een winnaar kostbaar. Hij doodt zijn tijd niet maar besteedt hem in het hier en nu, wat niet wil zeggen dat hij doet alsof er geen verleden is. Hij kent zijn verleden, is ontvankelijk voor het heden en kijkt de toekomst met opgeheven hoofd tegemoet.

Hoewel een winnaar spontaan en ongeremd is, kan hij zich iets ontzeggen en er later nog meer van genieten. Een winnaar doet alles wat hij kan om zijn wereld tot een betere wereld te maken.

We worden geboren om te winnen maar komen als hulpeloze wezens op de wereld. Als baby zijn we totaal afhankelijk van onze omgeving. Winnaars slagen erin om de overgang van volledige hulpeloosheid naar onafhankelijkheid succesvol te maken.

Verliezers slagen daar niet in. Slechts weinig mensen zijn volledige winnaars of verliezers. De meeste mensen kunnen in bepaalde periodes winnaars zijn maar ook verliezers. Dit is afhankelijk van de ervaringen die ze in hun jeugd hebben opgedaan.

Ervaringen die ertoe bijdragen dat mensen verliezers worden zijn: een gebrekkige bevrediging van afhankelijkheidsbehoeften, slechte voeding, wreedheden, ongelukkige relaties, ziekte, voortdurende teleurstellingen, onvoldoende lichamelijke verzorging, traumatische gebeurtenissen, enz. Dergelijke ervaringen verstoren of belemmeren de natuurlijke groei naar autonomie, zelfbesef en zelfactualisatie.

Een verliezer investeert een groot deel van zijn tijd in toneel spelen. Hij doet alsof, manipuleert en speelt nog steeds de rollen die hij als kind ook speelde. Affectie kan hij moeilijk geven en ontvangen en het liefst gaat hij intieme, open en directe relaties uit de weg. In de plaats daarvan probeert hij mensen zover te krijgen dat ze voldoen aan zijn verwachtingspatroon. Hij leidt een leven dat niet voor hem bestemd is.

***Roots-to-Bridges Coaches
begeleiden verliezers naar winnaars.***