

Coachen is uitdagen en steunen

Coachen is uitdagen en steunen

Cees van Meurs MSc

Schrijver: Cees van Meurs

Coverontwerp: Cees van Meurs

Opmaak en redigeren: begeleid door Becky Voorwinden

ISBN: 9789461932532

Uitgegeven via: www.mijnbestseller.nl

Print: Printforce, Alphen a/d Rijn

© Cees van Meurs

"Het hoogste wat je voor iemand anders kunt doen is niet zozeer je rijkdom delen, maar om de ander zijn eigen rijkdom te laten ontdekken.

Benjamin Disraeli

Voor Anita, Mike, Gea, Veerle, Mario, Wendy, Rudy, Aimee, Bodhi, Torben, Svend, Dannick en Diede.

Inhoud

<i>Inhoud</i>	7
<i>Voorwoord</i>	8
<i>Historie en de plaats van coachen</i>	10
<i>Definitie van coachen</i>	15
<i>Ervaringsgericht</i>	19
<i>Mensbeeld bij coachen</i>	22
<i>Coachen is een inzichtgevende ontmoeting</i>	25
<i>Coachen betekent leren, groeien en veranderen van denken en gedrag</i>	39
<i>Het POSITIVE coachmodel</i>	49
<i>Vragen binnen het POSITIVE-model</i>	63
<i>Feedback en confronteren</i>	67
<i>Denken als keuze</i>	73
<i>Je energie volgt je aandacht</i>	77
<i>Leerdoelen formuleren als resultaten</i>	82
<i>Effectief coachen</i>	86
<i>Een krachtenbenadering (je sterktes)</i>	99
<i>Weerstand als samenwerking</i>	103
<i>Zelfcompassie naast zelfwaardering</i>	106
<i>Coachen bij een ingrijpende gebeurtenis</i>	114
<i>Jezelf coachen</i>	124
<i>De toekomst van coachen</i>	126
<i>Nabeschouwing</i>	131
<i>Literatuur</i>	133
<i>Interessante links</i>	136

Voorwoord

"Coachen heeft te maken met het uitdagen en steunen van mensen met hun geschenk van je aanwezigheid aan te bieden."

Robert Hargrove

Coachen is uitdagen en steunen is bedoeld voor iedereen die mensen begeleidt en een passie heeft voor leren, groeien en presteren. Wat aan de orde komt heeft zich in de praktijk bewezen en kun je gebruiken bij je eigen manier van coachen.

Het boek is ontstaan vanuit de ervaringen die ik heb opgedaan in en buiten mijn werk en tijdens mijn coachen. Het komt ook voort uit studie, het lezen van boeken dan wel artikelen en het voeren van vele gesprekken met boeiende mensen.

Ik hanteer een informele schrijfstijl, die het karakter heeft van een conversatie. Deze stijl is ook de manier waarop ik met klanten, collega-coaches en leergangdeelnemers communiceer. Het is een stijl die het beste bij mij past als het gaat om het delen van ervaringen.

Zie dit boek als een lees- en werkboek dat ik gebruik bij mijn leergangen coachen. Ik ga in op mijn visie van coachen en de concepten die daar voor mij aan ten grondslag liggen. Ik ga ook in op enkele aanvullende thema's, die tijdens mijn coachleergangen vaak aan de orde komen. Dit op verzoek van de deelnemers.

Dit boek is geen receptenboek met kant-en-klare regels en oplossingen, waarmee ik mezelf teveel in een expertrol zou plaatsen. Dat zou jou niet aanzetten tot denken en ik zou ermee voorbij gaan aan de essentie van goed coachen. Namelijk, je uitdagen om samen (nieuwe) mogelijkheden ontdekken.

Als je begint met lezen, ervaar je het boek mogelijk als losse hoofdstukken. Gaandeweg ga je de verbanden zien tussen de verschillende onderwerpen en zul je ervaren dat de verschillende concepten hun waarde en betekenis krijgen in relatie tot elkaar. Het geheel is immers meer dan de som der delen.

In ieder hoofdstuk staan een aantal vragen. Daarmee laat ik je reflecteren op je eigen coachgesprekken en op je eigen persoon als coach. Vanuit die reflectie daag ik je uit om naar je eigen concepten en handelen in de praktijk te kijken. Na te denken over wat je doet en hoe je dat doet. Wat je er aan beleeft. Wat je ervan geleerd hebt en wat je met dit inzicht de volgende keer anders gaat doen.

Als coach werk je samen met een gesprekspartner, een coachee of klant. Voor de leesbaarheid gebruik ik hier de term klant.

Ik hoop, dat je door het lezen van dit boek uitgedaagd wordt om jezelf als coach (verder) te ontwikkelen. En dat je gesteund voelt in de vele dingen die je al doet.

Cees van Meurs MSc
Gruitrode, April 2012

Voor de goede orde:

Daar waar ik de mannelijke vorm (hij en hem) gebruik, kun je ook de vrouwelijke vorm lezen (zij en haar).

Historie en de plaats van coachen

"Ik kan niemand iets leren, ik kan iemand alleen laten nadenken."

Socrates

Historie

Als je denkt dat coachen een begeleidingsvorm is die pas in de laatste 10 jaar is ontwikkeld, moet ik je teleurstellen. Het was Socrates (Athene, 470 jaar voor Christus) die in gesprekken met gesprekspartners niet zijn eigen ideeën als vaststaand naar voren schoof, maar juist doormiddel van vragen te stellen samen op zoek ging naar antwoorden. Het resultaat was dat hij zijn gesprekspartners stimuleerde met oplossingen te komen. Daarmee is Socrates voor mij de eerste die in zijn manier van werken 'coachen' toepaste, zonder dat het woord toen al bestond.

Zijn gedachtegoed vind je nu nog terug in bijvoorbeeld de Socratische dialoog en de Socratische interview.



Dr. M. Schabracq (1998) schrijft dat de term coachen, volgens het Van Dale Etymologisch Woordenboek, oorspronkelijk betekent: "Iemand naar een koets brengen, hem installeren en het hem comfortabel maken de afstand van A naar B te overbruggen." Dat is wel een erg

passieve houding voor iemand die gecoacht wordt.

Vervolgens maakt de term coachen een omweg via de sport, waarbij het er om gaat sporters individueel of in teamverband beter te laten presteren en te laten winnen. Hier is het vooral de sporter, die zich moet inspinnen om de nagestreefde resultaten te behalen. Dat komt al meer in de richting zoals ik coachen ervaar.



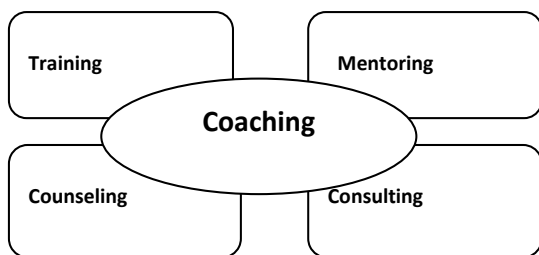
Je leest hier twee uitgangspunten die binnen het begrip coachen een belangrijke plaats innemen, namelijk de 'gecoachte moet zich inspinnen' en 'een nagestreefd resultaat behalen'. Deze begrippen worden buiten de sport ook interessant voor mensen die in organisaties werken. Daar nemen ze de termen coach en coachen over.

Vreemd genoeg komt coachen vervolgens in een sfeer van de persoonlijke onvolwaardigheid terecht. Je bent ziek, zwak en misselijk of bezig het te worden, functioneert niet goed en daarom heb je een coach nodig. Coachen werd ineens gezien als een vorm van begeleiding die je kan gebruiken bij het oplossen van problemen.

Door aan het begin van deze eeuw coachen meer in te zetten als een positieve begeleidingsvorm bij groei en zelfontplooiing, wordt coachen uit die probleemhoek gehaald. De gedachte is ineens dat als jij een coach hebt, je wel erg veel waard bent voor de organisatie. Ze investeren per slot van rekening niet voor niets in jou. Daarmee wordt het bijna een statussymbool om een coach te hebben.

Plaats van coachen

Waar kan je coachen plaatsen binnen de context van vormen van begeleiding? Zoals Grant (2005) in onderstaand model laat zien, vereist coachen specifieke inzichten uit: mentoring, counseling, consulting en training.



Figuur 1. Coachen gezien door Grant

Coachen heeft een focus op resultaat (ondersteund worden) en een focus op potentieel (uitgedaagd worden). Bij mentoring, training en consulting ligt het accent hoofdzakelijk op het zoeken naar extrinsieke oplossingen voor de kwestie die speelt, terwijl bij coachen en counseling het meer om intrinsieke oplossingen gaat. Het gaat erom het denken en het handelen van je klant met zijn leerdoel in overeenstemming te brengen.

Coachen is meer dan doelstellingen bepalen, mensen motiveren en feedback geven. Goed coachen heeft altijd betrekking op het proces en het resultaat in relatie tot de persoon en de context van je klant. Wanneer mensen tegen de grenzen aanlopen van hun eigen zijn, hun handelen, hun denkwijzen en hun gewoonten ontstaat er vaak op een natuurlijke manier een behoefte aan coachen.

Wat is samengevat het specifieke aan coachen?

- Bij coachen werk je aan bewustwording, reflectie, keuzes maken en het nemen van eigen verantwoordelijkheid.
- Belangrijke activiteiten zijn leren (ontwikkelen), toekomstgericht handelen, bewust ervaren en presteren.
- Het gaat om de persoon van de klant, zijn leerdoel (resultaat), het proces, in relatie tot zijn context.

De toenemende belangstelling voor coachen wordt gestimuleerd door de snelle veranderingen die momenteel binnen de maatschappij plaatsvinden. Er worden veel eisen gesteld aan organisaties om maatschappelijk relevant te blijven, zich aan te passen of te veranderen. Noodzakelijke vernieuwingen, andere wetgeving, kwaliteitsbewustheid, aandacht voor duurzaamheid en kosten-efficiency zijn termen die je regelmatig voorbij hoort komen. Tegelijkertijd worden er hoge eisen

aan mensen gesteld om binnen hun werk, studie, sport en eigen kwaliteit van leven goed te functioneren. In dat proces kan coachen een belangrijke rol spelen.

Coachen is op dit moment helemaal in. Alles wat met begeleiden te maken heeft, krijgt het label coachen. We kennen de sportcoach, geldcoach, hypotheekcoach, e-coach, wandelcoach, opvoedcoach, gezinscoach, straatcoach, spiritueel coach, etc.

Het is een v-a-k dat vaardigheden, attitude en kennis vereist. Dat vak kun je prima leren als het om methodische- en gespreksvaardigheden gaat. Coachen is echter veel moeilijker te leren als het om bepaalde persoonlijkheidskenmerken van jezelf gaat. Denk aan een passie hebben voor leren, geïnteresseerd zijn in groeien en presteren. En ook aan inlevingsvermogen tonen, geduld hebben en neutraliteit en respect laten ervaren. Coachen moet bij je passen en moet een echt en eerlijk deel van jezelf zijn als je ermee wilt werken. Goed coachen bestaat voor jou als coach uit een levenslang proces van zelfontwikkeling.

In 2000 ontwikkelde Anthony Grant PHD aan de Macquarie University in Sydney (Australië) 's werelds eerste Coaching Psychology Unit, waarmee coachen een officiële afstudeerrichting werd. Sindsdien hebben veel universiteiten en hogescholen coachen in hun studieprogramma opgenomen en zijn coachopleidingen en cursussen voor veel bureaus een gat in de markt geworden.

Dr. Johan Brouwer schreef (juni 2009): "Coachen kan zo langzamerhand aangemerkt worden als een beroep vanwege de maatschappelijke erkenning, het bestaan van registratiesystemen en van beroepsverenigingen die hun leden willen houden aan professioneel-ethische codes. Toch zijn er tekenen aan de horizon, dat coaches toenemend behoefte hebben aan meer. Ze trachten bijvoorbeeld hun praktijk te funderen in een solide theoretische basis en empirisch gevalideerde modellen (Grant & Cavanagh, 2004). Organisaties stellen kennelijk vragen of eisen die coaches dwingen om de grenzen van hun professionaliteit te verbreden."

- Hoe zie jij coachen als begeleidingsvorm?
- Wat is jouw definitie van coachen?

- Welke begeleidingsvormen gebruik je naast coachen nog meer?
- Wat bepaalt je keuze daar in?
- Hoe wordt er binnen jouw werksituatie van coachen gebruik gemaakt?
- Met welk resultaat en effect en hoe beleef je dat?