

De Spiegel,

“krachtig coachen vanuit gestalt- en oplossingsgericht

denken met aandacht voor zelfreflectie “(Chris Van Dam) Trees

De Groot | vzw De Patio - De Schoor | Brugge



Het doel van coachen is enerzijds het vergroten van de veerkracht van de cliënt door verder te bouwen op aan- wezige sterktes, rekening houdend met de beperkingen van de context en anderzijds het belang van zelfre ectie. Voor de de nitie van coachen gebruikt auteur Chris Van Dam deze van G.M. van der Pol. Coachen is op een methodische en fenomenologische wijze het faciliteren van het leer- en ontwikkelingsproces van de cliënt, teneinde de cliënt te helpen in zichzelf te veranderen wat hem belemmert en te versterken wat hem stimuleert, om zijn doelen te bereiken.

Bij coaching is er sprake van een gelijkwaardige relatie tussen de coach en de coachee (cliënt). De coachee bepaalt het doel. De coach begeleidt het leerproces en blijft af van de inhoudelijke aspecten.

Terwijl het in personal coaching gaat om het vergroten van de persoonlijke e ctiviteit, gaat het in team coa- ching over de collectieve patronen. Ook hier bepaalt het team een gemeenschappelijk doel en begeleidt de coach het proces. In feite werkt de coach aan het func- tioneren van het individu, het team en de organisatie. Via de methodiek van het oplossingsgericht denken ligt de focus op het positieve. De bouwstenen van een bege- leidingsproces worden gevisualiseerd door de metafoer te gebruiken van een bergwandeling met wandelaars, een rugzak en een spiegel.

Verbinding maken is de eerste stap. Onder verbinding verstaat de auteur het vinden van

aansluiting, zodat je verenigd wordt. Bij voorkeur wordt een contractuele overeenkomst opgemaakt met de opdrachtgever over het doel en de begeleidingsvorm. De verschillen tussen coaching, supervisie, intervisie en counseling worden uitgelegd. De volgende stap is verbinding maken rond een positief thema. Lukt dit moeilijk, dan is het belangrijk om een negatief thema om te buigen naar een positief werkbaar thema.

Het is belangrijk voor de coach om de grenzen te bewaken tussen verbinding en vrienden worden. Het gaat om de deskundigheid van de coach.

Telkens houdt de coach zich de spiegel voor om tot zelfreflectie te komen. Hij staat stil bij het belang van de eerste indruk, de kledij, het voorkomen en de manier waarop hij reageert. Wanneer ben je een leider of een volger en hoe zit het met de dynamiek tussen deze twee houdingen. Een open eerlijke communicatie met de coachee of groep is een voorwaarde om mandaat te verwerven en te slagen. De coach brengt thema's van de coachee op de voorgrond en heeft oog voor de ontbrekende thema's en de context van de coachee of de groep. Hij verkent ook hun ondersteunende context of supported eld als krachtbron.

Via de spiegeltechniek probeert de coach zicht te krijgen op zijn functioneren, sterktes en zwaktes, deskundigheid en troeven, valkuilen en beperkingen. Zelfzorg is hier op zijn plaats alsook het belang van een professioneel ondersteunend netwerk zoals een intervisie of opleidingsgroep.

Het te bereiken doel voldoet aan de SMART+P+U principes m.n. Specifiek, Meetbaar, Aanvaardbaar, Realistisch, Tijdsgebonden + Positief én Uitdagend.

De taak van de coach omvat het focussen van de coachee of team op de doelstelling, het vergroten van hun bewustzijn, het verruimen van hun keuzemogelijkheden, hen motiveren om een eerste stap te zetten volgens het KISS-principe (Keep It Stupidly Simple) en het monitoren van de vooruitgang. De coach biedt hiertoe deskundigheid en structuur, creëert hoop door de juiste vragen te stellen, werkt zeer concreet. Qua denkkaders gebruikt hij de sterktes van het gestalt- en oplossingsgericht werken en illustreert dit met voorbeelden uit de praktijk. De ervarings- of contactcirkel wordt kort uitgelegd en geïllustreerd. De auteur haalt hierbij aan dat hij het belangrijk vindt om als coach zijn awareness (samen te vatten tot 'gewaar zijn, gewaarworden, ervaren') in te brengen in het coachingsproces. In tegenstelling tot onze gewone manier van probleemdenken, als een natuurlijke reëx waarin gezocht wordt naar oorzaak, schuld en gevolg, richt het oplossingsdenken zich op de gewenste situatie, de positieve uitzonderingen, wat er wel werkt, wat goed loopt, de resources of krachtbronnen van de cliënt. Dit houdt een mentaliteitsverandering in.

Voor de coach heeft dit als voordeel dat hij hierdoor niet terecht komt in de rol van de expert in het vinden van oplossingen.

De tools of middelen om het coaching traject te begeleiden moeten aansluiten bij de coachee of het team. De persoon van de coach, wat hij doet en de manier waarop hij het doet maakt het grote verschil.

Chris Van Dam rond zijn boek af met een uitgebreid hoofdstuk over de tools en de middelen om op een creatieve manier coaching trajecten te begeleiden. Enkele tools die worden toegelicht betreffen teamcirkelen, werken met de schaalvraag tijdens een teambegeleiding, individueel schaalwandelen in groep, teamkwadrant en kwadranten van de cliënten en het model met de 3 C's (Casus-Complimenteren-Concluderen). Zeker het lezen en verder verkennen waard!

Wanneer ik dit boek lees, lijkt dit allemaal zo vanzelfsprekend en logisch en hierdoor juist zo weinig vanzelfsprekend om er bewust bij stil te staan. De evidenties worden toegelicht en concreet geïllustreerd. Dit is de grote bijdrage van dit vlot leesbare boek, gegroeid vanuit de praktijkervaringen van de auteur. Door het lezen heen merk ik dat hij gebeten is door zijn werk en draagt hij dit ook uit. Vooral het integreren van de oplossingsgerichte methodiek in een coachingsproces spreekt me aan. Bij de term verbinden, blijf ik haperen omdat de betekenis ervan zo ruim en veelomvattend is. Het grote voordeel van dit boek is dat het zich situeert in de non-profit-sector. De voorbeelden zijn herkenbaar en daardoor praktisch bruikbaar. Af en toe maak ik de opmerking bij mezelf 'is het zo simpel', wanneer ik dit probeer te vertalen naar mijn werkcontext. Zonder het belang van een externe coach als procesbegeleider uit het oog te verliezen, zijn de tools die aangehaald worden, zeer bruikbaar in de praktijk.

REFERENTIE BOEK:

Van Dam, C. (2013). *Krachtig coachen vanuit gestalt- en oplossingsgericht denken met aandacht voor zelfreflectie*. Academia Press: Gent.

