

HANDBOEK COACH

Praktijkgids voor iedereen
die coacht of wil leren coachen



Met veel
oefen-
materiaal!

Herberd Prinsen
Joop Groenendijk

Colofon

ONTWERP EN OPMAAK: Reijer van Toor, Drukkerij Badoux

REDACTIE: Jacqueline Rootveldt, Meesterlijk Publiceren

UITGEVER: HPC Trainingen B.V. | Pienter Publishers

ISBN: 9789493171596

© 2023 HPC Trainingen B.V.

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van HPC Trainingen B.V.

Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16B Auteurswet 1912 jo het besluit van 20 juni 1974, Stb. 351, zoals gewijzigd bij het Besluit van 23 augustus 1985, Stb. 471 en artikel 17 Auteurswet 1912, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht (www.reprorecht.nl). Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16 Auteurswet 1912) dient men zich tot HPC Trainingen B.V. te wenden.

HPC Trainingen B.V. heeft er alles aan gedaan om de juiste bronnen te achterhalen. Wie meent rechten te hebben op stukken die in deze uitgave zijn gepubliceerd wordt verzocht contact op te nemen met HPC Trainingen B.V., info@hpc.nu, zodat bronvermelding alsnog plaats kan vinden.

Voorwoord

Recente onderzoeken, nieuwe inzichten in theorie en praktijk, onze ervaringen in vele jaren van hulpverlening, trainingen en opleidingen en de meest recente ontwikkelingen in de maatschappij waren voor ons aanleiding om dit handboek voor coaches te schrijven.

Hoe jong of oud je ook bent, het kan gebeuren dat je op een gegeven moment merkt dat je met steeds minder plezier naar je school of werk gaat. De omgeving ervaart dit bovendien vaak als een vorm van onredelijk en destructief gedrag.

Tarik werkt als electronicamonteur. In zijn vrije tijd is hij leider bij de scouting. De teamleider van Tarik, Daan, merkt op dat hij sinds een aantal weken minder vrolijk is en zich vaak ziekmeldt. Daan nodigt hem uit voor een gesprek en begint met: 'Ik merk de laatste tijd dat je minder vrolijk bent en dat je je vaker ziekmeldt; is er iets?' Tijdens dit gesprek laat Tarik nog niet het achterste van zijn tong zien, maar geeft wel aan dat hij minder lekker in zijn vel zit. Daan heeft het gevoel dat Tarik misschien bij een ander wat meer open kan worden en daar kan vertellen wat hem bezighoudt. Vandaar dat Daan hem de gedachte meegeeft om een afspraak met een coach te maken. In eerste instantie reageert Tarik terughoudend, maar uiteindelijk stemt hij toe dat zijn teamleider de coach met hem in contact brengt om een aantal zaken te verkennen. De daaropvolgende dagen heeft Tarik enkele keren een gesprek met zijn coach, waarbij hij inzicht krijgt in en zich bewust wordt van een aantal punten die hem bezighouden. Het helpt hem de trein weer op de rails te krijgen. Tarik is sinds twee weken weer vrolijker op zijn werk en heeft zich nog niet ziekgemeld.

Gelukkig voor Tarik heeft zijn teamleider veel aandacht voor het welbevinden van het personeel. Voor het personeel is er een coach aanwezig. Verder is er een goed functionerend signaleringssysteem.

Het verhaal van Tarik laat de noodzaak van een coach zien.

Voor ons was die noodzaak een aanleiding om dit boek te schrijven en een brede opleiding tot coach te ontwikkelen. Daardoor heeft hopelijk in de toekomst iedere organisatie één of meerdere goed opgeleide coaches die, zodra er gesignaleerd wordt dat iemand niet zo lekker in zijn vel zit, direct in actie komen. Dat kan zijn wanneer iemand zich vaker ziekmeldt, ander gedrag gaat vertonen en ga zo maar door.

Het is onze ervaring dat veel mensen weinig feedback en erkenning krijgen. Dit geeft regelmatig gevoelens van spanning, onzekerheid en gedachten als 'Doe ik het wel goed?' en 'Vinden ze mij wel de moeite waard?'

Op het moment dat mensen erkenning en begrip krijgen in de gesprekken met een coach ervaren ze meer zelfvertrouwen, eigen grond en het gevoel dat ze de moeite waard zijn, ertoe doen.

Een coach in een organisatie kent het klappen van de zweep en de taal. Vaak herkent hij gevoelens en ervaringen vanuit zijn eigen ervaring. Dit draagt positief bij aan het in- en meevoelen, wat de cliënt vaak inkijkjes en nieuwe inzichten oplevert.

Het invoeren van coaching leidt tot een andere wijze van leidinggeven, waarbij delegeren van verantwoordelijkheden, keuzes maken en loslaten een belangrijke rol spelen. Hiervoor zijn creativiteit, scholing, tijd, vertrouwen en veiligheid nodig. Dat is nogal wat, maar er staat tegenover dat iedereen in de organisatie meer werkplezier kan beleven, beter gaat functioneren en groei en ontwikkeling zal doormaken.

Ons doel voor dit boek is dat je er als coach direct mee aan de slag kunt. Het is dan ook gericht op de praktijk van het coachen en bevat veel voorbeelden. Wij hebben ons best gedaan om het boek prettig leesbaar te maken. Daarnaast willen we met dit boek de coach uitdagen om andere, nieuwe inzichten te onderzoeken en uit te proberen. Ook nodigen wij hem uit tot zelfreflectie aan de hand van vragen en opdrachten. Of we in onze opzet ook geslaagd zijn weten we niet precies; we vernemen graag jouw feedback zodat we die in de volgende druk kunnen meenemen.

Daar waar we in de tekst 'hij' hebben gebruikt, kan ook 'zij' of 'hen' worden gelezen. Waar we vrouwelijke en mannelijke voorbeelden, zoals bij een leerling, cliënt, collega of coach hebben gegeven kunnen die uiteraard ook genderneutraal worden ingevuld.

Mocht je termen tegenkomen in de tekst die je niet kent, raadpleeg dan de lijst met kernbegrippen achter in dit boek: daar worden ze uitgelegd.

Wij wensen jou veel plezier in het coachen van jouw cliënten en hopen dat dit boek voor jou als gids en naslagwerk mag dienen.

Tarik vindt het fijn dat zijn coach vrij snel in de gaten had dat een aantal boodschappen uit zijn gezin van herkomst hem steeds meer belemmerden en dat zijn helpende boodschappen steeds meer naar de achtergrond verdwenen. Dit inzicht geeft hem weer ruimte. Na een paar gesprekken met zijn vader over deze boodschappen en zijn ervaren onrecht heeft hij de vrijheid gevonden om het op zijn eigen manier te doen zonder zich deloyaal tegenover zijn vader te voelen. Een prachtig bijkomend feit is dat hij zich realiseert dat hij hiermee zijn roulerende rekening mag en kan kantelen.

Herberd Prinsen
Joop Groenendijk

Houten en Naaldwijk, 2023

Inhoud

Voorwoord	8
Inleiding	14
1 Coach zijn	
Inleiding	17
1.1 Visie op coachen en de grondhouding van de coach	17
1.2 Overtuigingen en identiteit	19
1.3 Gevoelens en emoties tijdens coachingsgesprekken	21
1.4 De dramadriehoek	25
1.5 Positieve psychologie	32
2 Contextueel gedachtegoed, gestalttherapie, systemisch werken en transactionele analyse	
Inleiding	36
2.1 Oorsprong en kern van het contextueel gedachtegoed	36
2.2 Belangrijke aspecten van de contextuele benadering	37
2.3 Schema van onrecht	49
2.4 Oorsprong en kern van de gestalttherapie	51
2.5 Oorsprong en kern van de systemische benadering	54
2.6 Transactionele analyse	62
3 Handvatten voor constructieve communicatie	
Inleiding	67
3.1 Feedback	67
3.2 Drie psychologische basisbehoeften	72
3.3 Soorten vragen tijdens een gesprek	74
3.4 Verschillende vormen van interventies	76
3.5 Ruimte en niveaus in het gesprek en de plek waar het gesprek plaatsvindt	77
3.6 Het vergrootglasmoment	78
3.7 Geweldloze communicatie, geweldige communicatie, verbindende communicatie	79
3.8 Negeren, verwerpen, erkennen	85

4 Ethiek van coachen

	Inleiding	89
4.1	Het handelen als coach	90
4.2	Uitgangspunten voor coaching	90
4.3	De plek en het mandaat als coach	91
4.4	Vertrouwelijkheid	92
4.5	Verhelderen van het doel van de cliënt en de opdrachtgever	93
4.6	Rapportage	93
4.7	Waarden, normen en overtuigingen	94
4.8	Doorgeven van vertrouwen	95
4.9	Overdracht en tegenoverdracht	98
4.10	NOBCO Internationale Ethische Code voor beroepscoaches	100

5 Handvatten voor de praktijk

	Inleiding	102
5.1	Observeren oftewel: ik zie, ik zie, wat jij ook ziet	102
5.2	Boodschappen uit je nest (TA-drivers)	103
5.3	Werken met het schema van onrecht	107
5.4	Omgaan met weerstand, agressie en verschillen	109
5.5	Put van Rut	113
5.6	De regenton	114
5.7	De kracht van de valkuil	115
5.8	Werken met de dramadriehoek	119
5.9	Als een gesprek stopt	120
5.10	Mislukrecept	123
5.11	Schouderklopjes voor jezelf	123
5.12	Ik hou van mij	124
5.13	Ankeren, hoe doe je dat?	124
5.14	Verbindende en socratische vragen en interventies	125
5.15	Handvatten voor de coach bij specifieke problemen	127
5.16	Intervisie voor de coach	128
5.17	Wanneer en hoe gebruik je de schaalvraag?	128
5.18	Werkboekje voor de cliënt	130
5.19	Dit ben ik en hier heb ik gedachten en gevoelens over	130
5.20	Symbool	131
5.21	Ikke!	131
5.22	Kwaliteiten, heb ik die?	131
5.23	Ik ben de moeite waard omdat ...	132
5.24	De pot verwijt de ketel	132

5.25	Maskers	133
5.26	Voor je hoogste rechter	134
5.27	Voelen doe je met je hele lijf	135
5.28	G-denken (RET)	135
5.29	Ontspanningsoefeningen	139
5.30	IJsbergcoaching	142

6 Coach binnen het onderwijs

	Inleiding	145
6.1	De zes rollen van de docent	145
6.2	De leerlijn van de docent	147
6.3	Observeren binnen de zes rollen van de docent	150
6.4	Nabespreking van observaties en feedback	152
6.5	Gereedschap voor de docent-coach	153

Bijlagen

1	Lijsten met behoeften en gevoelens	156
2	Schema De kracht van de valkuil	158
3	Lijst met te gebruiken materialen	160
4	Werkblad De pot verwijt de ketel ...	162
5	Werkblad G-denken	164
6	Formulier G-denken	166
7	Werkblad Omgaan met moeilijke situaties	168
8	Werkblad IJsbergcoaching	170

	Kernbegrippen	173
	Geraadpleegde literatuur	181
	Aanbevolen literatuur	182
	Geraadpleegde websites	183
	Aanbevolen websites en filmpjes	183

12	Tot slot	185
	Dankwoord	187
	Over de auteurs	188

1 - Coach zijn

INLEIDING

Over wat coaching is wordt veel gezegd en geschreven. In dit boek gaan we uit van de definitie van de Nederlandse Orde van Beroepscoaches (NOBCO) omdat we daarin de essentie van coaching herkennen.

NOBCO omschrijft coaching als volgt.

Coaching is een gestructureerd en doelgericht proces, waarbij de coach op interactieve wijze de gecoachte aanzet tot effectief gedrag door:

- 1. bewustwording en persoonlijke groei*
- 2. het vergroten van zelfvertrouwen*
- 3. het exploreren, ontwikkelen en toepassen van eigen mogelijkheden*

Coach en gecoachte nemen ieder hun verantwoordelijkheid voor het proces.

1.1 Visie op coachen en de grondhouding van de coach

Coachen is behalve een vak ook een kunst. De kunst van coachen vindt zijn oorsprong in de verbinding, het vertrouwen en de ontmoeting. Hoe meer de coach de cliënt het gevoel geeft dat hij de moeite waard is en ertoe doet met alle plussen en minnen, hoe steviger de daadwerkelijke verbinding en ontmoeting en hoe groter de ruimte voor beweging, groei en ontwikkeling. Tezamen met wederzijds respect, een balans tussen geven en ontvangen, meerzijdige partijdigheid, zelfverantwoordelijkheid en zelfvalidatie vormt dit de basis van onze visie op coachen. Voor ons is het belangrijk dat de cliënt van afhankelijkheid naar zelfverantwoordelijkheid en zelfbepaling gaat. Daarmee wordt hij eigenaar van wat hem (dagelijks) bezighoudt of waar hij niet van kan slapen. De coach onderzoekt wat dit is en probeert samen met de cliënt op eclectische wijze wegen en gereedschap te vinden die de cliënt kunnen helpen. Hierbij is het belangrijk dat de coach focust op de kwaliteiten van de cliënt en deze regelmatig erkent, waardoor de cliënt meer eigen grond en stevigheid ervaart. Dat geeft optimale ruimte en inzicht voor het veranderingsproces dat de cliënt aangaat.

Een veelgebruikte gedachtegang is:

*Bewustwording → verantwoordelijkheid → (reële) doelen → opties/acties/
methodieken/stappenplan → evaluatie en bijstelling*

Je hoort weleens dat coaching door de vorm van de methodiek soft is. Naar onze mening is het tegendeel waar. Coaching is resultaatgericht, waarbij de cliënt geacht

wordt zijn verantwoordelijkheid te nemen. Verder maak je heldere afspraken waarop je elkaar aanspreekt. En bij herhaaldelijk niet-nakomen van de afspraken wordt bij ons het coachingstraject beëindigd.

De coach zal regelmatig op de blauwe plekken moeten drukken omdat wij uit ervaring weten dat de ander bij pijn in beweging komt. Nou, noem dat maar soft!

Een coach kan een cliënt niet van zijn probleem afhelpen. Wel kan hij zijn cliënt voorzien van gereedschap en handvatten waarmee deze zelf het ontwikkelde en geleerde toe kan passen. Tijdens een wedstrijd staat een volleybalcoach ook niet naast de speler in het veld om te zeggen hoe hij de bal moet blokkeren. Dit heeft de speler tijdens de training van de coach kunnen leren. Verder is het belangrijk dat de coach zijn uiterste best doet om niet in de zogenoemde dramadriehoek terecht te komen. Welke gevolgen dit kan hebben wordt in paragraaf 1.4 uitgebreid beschreven.

Een goede grondhouding van een coach is volgens ons: leren, groeien en ontwikkelen door te doen. De coach geeft passend gereedschap aan zijn cliënt waarmee deze direct aan de slag gaat. Andere zaken die een belangrijke rol spelen bij de grondhouding van de coach zijn:

- verwondering en benieuwd zijn
- erkenning en totale acceptatie van gevoelens/emoties
- uitdagen en duidelijkheid bieden
- waarde- en normenvrij denken
- feedback (tops/tips) geven
- veiligheid creëren
- mild en tactvol vanuit oprechtheid en mededogen confronteren
- toepassen van humor en luchtigheid betrachten
- om kunnen gaan met stiltes en met het hier en nu in een gesprek
- zijn gewaarzijn in durven brengen
- en ... lui zijn, want een goede coach laat zijn cliënt het (meeste) werk doen.

Zoals we al hebben aangestipt is het belangrijk dat je tijdens de coaching aan de cliënt laat merken dat jij een passant en een richtingaanwijzer bent. Je kunt de cliënt verschillende wegen tonen waardoor hij waarschijnlijk beter in zijn vel komt te zitten. Toch is het steeds aan de cliënt om die weg in te gaan. Natuurlijk kun je een stukje meelopen, maar verder is de cliënt aan zet. Soms merk je bij de cliënt weerstand, bijvoorbeeld wanneer hij aangeeft: 'Hallo, ik zit hier om van jou te horen wat goed voor mij is en wat ik moet doen.' Voor velen gaat er een wereld open als ze zien dat ze zelf, samen met anderen, aan de slag moeten. Dat je als coach slechts als wegwijzer functioneert is misschien wel even schrikken voor je ego, want je bent geen Victor Mids: je kunt jouw cliënt niet beter in zijn vel *toveren*. Dat is een illusie. Je kunt hem slechts handvatten en gereedschap aanreiken, uitleggen hoe die werken en richting geven. Het werk zal hij zelf moeten doen.

Met dit boek ontdek je verschillende begeleidingsmethodieken en visies, zodat je eclecticisch kunt werken. Uit antwoorden op vragenlijsten, interviews en gesprekken blijkt dat cliënten een dergelijke werkwijze erg prettig vinden. In de coachingspraktijk

komt eclecticisch werken erop neer dat de coach kijkt naar wat zijn cliënt op dat moment het meest nodig heeft, besluit wat daarvoor het beste past en dit ook aan zijn cliënt aanbiedt. Hiermee doet hij recht aan zijn cliënt en daarmee aan zijn manier van coachen en begeleiden. Immers, er leiden meerdere wegen naar Rome.

De coachings- en begeleidingstechnieken die wij in dit boek beschrijven zijn afgeleid van diverse therapieën zoals cognitieve gedragstherapie, gestalttherapie, systeemtherapie, contextuele therapie, familieopstellingen, rationeel-émotieve therapie, neurolinguïstisch programmeren en transactionele analyse.

Voor meer informatie over deze therapieën verwijzen wij graag naar het internet, boeken en andere publicaties. Zie hiervoor onder andere www.hpc.nu. Tijdens onze opleiding tot coach komen alle hierboven genoemde begeleidingsinstrumenten aan bod.

OPDRACHT



Beschrijf wat voor jou een belangrijke grondhouding van een coach is en van waaruit jij wilt werken!

1.2 Overtuigingen en identiteit

De mens heeft over alles en iedereen een mening, en daarbij natuurlijk ook over zichzelf. Gedachten over wat we diep in ons hart vinden en over wie we willen zijn vormen de basis voor onze overtuigingen en het daaraan gekoppelde gedrag. Hier zijn we ons vaak niet van bewust. Dat is spijtig, want bewustwording vergroot ons inzicht en zelfvertrouwen, waardoor we ons kwetsbaarder durven op te stellen. Een coach die, aan de hand van feedback, zijn cliënt zich bewust kan laten worden vanuit welke overtuigingen hij zich gedraagt, levert een bijdrage aan een effectief en gericht coachingstraject. Tijdens de ontmoetingen vraagt de coach zijn cliënt naar gedachten, overtuigingen, boodschappen en opdrachten die zijn gedrag en functioneren belemmeren. Dit geeft inzicht in de doelen, het pad en de richting van het traject.

Het zijn niet alleen overtuigingen die ons gedrag sturen; ons gedrag wordt ook beïnvloed door onze identiteit. Velen zien identiteit als iets wat door externe factoren wordt bepaald, zoals de organisatie waar iemand werkt of de bevolkingsgroep waar iemand toe behoort.

In de filosofie en psychologie wordt identiteit beschreven als iets dat van binnenuit bepaald wordt.

Van Dale definieert identiteit als volgt:

- 1. eenheid van wezen, volkomen overeenstemming*
- 2. eigen karakter, het individuele kenmerk*

Hier zie je beide: het interne aspect, namelijk dat van de persoonlijkheid (wat ons uniek maakt) en het externe aspect, namelijk dat van de groep waarvan je deel uitmaakt (zoals je gezin, familie, club, werk of land).

In de huidige tijd is een passender definitie van identiteit: een mix van kwaliteiten, karakter, overtuigingen, herinneringen en gedrag, die we in verbinding met onszelf, de ander en de omgeving uitdragen, doorspekt met de boodschappen uit ons gezin van herkomst. Deze mix ervaren we meestal als we onszelf met anderen vergelijken.

Voor ons kan iemands identiteit in de loop van de tijd veranderen en is deze geen vast gegeven. Identiteit wordt vanaf onze geboorte gevormd, volgens sommige deskundigen zelfs al daarvoor, tijdens de zwangerschap. Zij vormt ons en we geven haar zelf ook vorm. Zij is een bouwwerk waar we ons hele leven mee bezig zijn. Zij geeft ons vertrouwen en houvast en anderzijds kan zij ons ook verwarren, bijvoorbeeld wanneer anderen ons iets toedichten of iets van ons verwachten in een bepaalde context. Op het moment dat je weet wie je bent en wie je niet bent geeft dit bevrediging, ruimte, plezier en rust.

Wanneer een cliënt echter niet lekker in zijn vel zit doordat hij moeite heeft met het werkelijk vormgeven van zijn identiteit hoor je te onderzoeken wat hij nodig heeft. Een cliënt kan zich daarbij verliezen in vluchten, vechten, verdoven, aanvallen, maskeren en dergelijke. Dit gedrag noemen we dat van het 'donkere ik'. Het helpt mensen om te gaan met lastige situaties.

Chantal heeft in haar gezin van herkomst geleerd om haar mond te houden en lief en aardig te doen als haar ouders ruzie hadden. Hierdoor was de ruzie vaak snel over en kon haar moeder bij haar troost vinden. Nu, als moeder van twee kinderen en als collega, doet ze dit nog steeds. Als haar echtgenoot ruzie heeft met één van de kinderen of als twee collega's een woordenwisseling hebben wordt zij stil en trekt ze zich terug.

Chantal zou het liever anders doen, want ze is een intelligente jonge vrouw die haar mening graag wil laten horen. Hier zie je dat het patroon in stand blijft, terwijl datgene waar dit gedrag voor ontwikkeld was niet meer bestaat. Velen gaan zo met het leven om, omdat het hen helpt in lastige situaties te overleven. Helaas kan dit ook interne conflicten opleveren die pijn, stress, boosheid en verdriet geven en waardoor iemand minder lekker in zijn vel komt te zitten. Hierdoor kan hij niet meer optimaal functioneren, wat in een later stadium mogelijk uitmondt in neurotisch gedrag.



OPDRACHT

Beschrijf enkele van jouw overtuigingen die je waarschijnlijk in coaching gaan belemmeren. En als jij een 'donkere ik' hebt, met welke identiteit heeft dit dan te maken?

1.3 Gevoelens en emoties tijdens coachingsgesprekken

Gevoelens en emoties zijn altijd en overal aanwezig en zeker tijdens coachingsgesprekken. Dat geldt voor zowel de cliënt als de coach. Dit biedt de coach een scala aan interventiemogelijkheden. Als de cliënt zich bewust is van zijn emoties kan dit hem helpen inzicht te krijgen in de plussen en minnen van zijn leven. Wanneer iemand zegt: 'Ik voel me niet zo lekker', dan betekent dit voor de één dat hij buikpijn heeft, voor een ander dat hij somber is en voor een derde dat hij kwaad, bang of verdrietig is.

Als coach is het belangrijk te onderzoeken wat de cliënt werkelijk bedoelt met de woorden die hij uitspreekt. Het helpt als je zijn woorden, wanneer deze een gevoel uitdrukken, terugbrengt naar de vier basisgevoelens: blij, boos, bang en bedroefd. Alle andere gevoelens zijn hiervan afgeleid. Emoties manifesteren zich vaak in lichamelijke gevoelens.

Er is een verschil tussen gevoelens en emoties. Gevoelens hebben betrekking op wat je voelt. Je kunt bijvoorbeeld denken: ik voel me blij of ik voel me bang. Emoties zijn zichtbare uitingsvormen van je gevoel. Als je je boos voelt, kan de bijbehorende emotie zijn dat je boos kijkt of tegen iemand tekeergaat.

Primaire emoties ontstaan als directe reacties op prikkels. Secundaire emoties volgen op primaire emoties. Zo volgt woede of angst bijvoorbeeld op de primaire emotie verdriet, schuld of wrok.

Gevoelens komen tot stand op basis van interne en externe reacties. Zij vormen de emoties die daaraan vastzitten. Gevoelens en primaire emoties kun je al bij heel jonge kinderen zien. Ze worden automatisch en onbewust opgeroepen door prikkels uit de buitenwereld, bijvoorbeeld als ze schrikken. Tijdens de vroege kindertijd vindt de eerste ontwikkeling van deze gevoelens en emoties plaats en op ongeveer twaalfjarige leeftijd zijn ze volledig ontwikkeld. Een coach die te maken krijgt met primaire gevoelens en emoties van een cliënt kan ervaren dat dit hem ook raakt, waarbij het voor hem vaak om dezelfde gevoelens en emoties gaat. Dit stelt hem in de gelegenheid om mee en in te voelen.

Deze gevoelens en emoties zijn meestal van korte duur. Hoe kan het dan dat je soms heel lang bedroefd bent? Nader onderzoek wijst uit dat er vaak wat anders achter dit langdurige gevoel schuilgaat, wat je liever niet wilt voelen of aangaan. Je zou jezelf dan de vragen kunnen stellen: 'Wat houdt me tegen?', 'Wat heb ik nodig?' en 'Waar ben ik bang voor?'

4 - Ethiek van coachen

INLEIDING

Waar komt onze zoektocht naar zelfverbetering vandaan? Zijn we ooit goed genoeg? De documentaire *Nu verandert er langzaam iets* van Menna Laura Meijer is een uitgesproken en visuele verbeelding van de hedendaagse coachings- en trainingscultuur. Hij won in 2018 de prijs voor beste Nederlandse documentaire. De documentaire is te zien bij www.2doc.nl.

In vaste, wijde camerastandpunten onderzoekt de documentairemaker verschillende vormen van zelfontplooiing en cursussen voor innerlijke groei en prestatieverbetering. Zonder hoofdpersonen, interviews of voice-overs observeert de documentairemaker o.a. therapie sessies met dieren, een les in geluk voor basisschoolkinderen, een training 'Omgaan met spanning en agressie' bij een gemeentelijke ordehandhaving en een vlogger die haar gestreste volgers probeert te kalmeren met zachte, ontspannende geluiden.

Mindfulness, lessen in geluk, een meditatieweekend, alpaca's knuffelen, een workshop omgaan met spanning en stress, assertiviteitstraining, een cursus omgaan met faalangst, een zangworkshop om je innerlijke ziel te laten spreken, gezins-, kinder- en jongeren coaching en adem coaching: dit is slechts een selectie uit het brede aanbod aan training en coaching waar je een beroep op kunt doen als je niet lekker in je vel zit of als je je juist verder wilt ontwikkelen.



VRAGEN

Heb jij weleens een training gevolgd? En heb je weleens gesproken met een coach vanuit een eigen hulpvraag? Ken je mensen in je omgeving die gebruik hebben gemaakt van training of coaching? Wat vind jij: worden mensen zelfstandiger door coaching of juist afhankelijker?

Als coach oefen je een vrij beroep uit. Je bent dan ook vrij in je keuzes bij het inzetten van methodieken, middelen en materialen. Ondanks – of misschien wel vanwege – het feit dat het beroep niet gebonden is aan regels is het zeer belangrijk om ethisch te handelen.

Hiervoor heeft de Nederlandse Orde van Beroepscoaches (NOBCO) de ethische gedragscode ontwikkeld. Een zorgvuldig en ethisch werkende coach houdt zich hieraan. Het is echter geen verplichting. Dit maakt het vrije beroep van coach ook kwetsbaar. Vertrouwen en betrouwbaarheid spelen een essentiële rol.

De drempel om naar een coach te gaan is lager dan die om hulp in te roepen van een therapeut of psycholoog. De gedachte bij velen is namelijk dat een therapeut of psycholoog nodig is wanneer je een probleem hebt, terwijl je een coach kunt opzoeken als je juist iets wilt leren. Het beroep van psycholoog is beschermd. Er gelden dan ook helder beschreven afspraken voor. Zo mag een psycholoog alleen gebruikmaken van methodieken waarvan het effect wetenschappelijk bewezen is.

4.1 Het handelen als coach

Waarvoor kun je bij een coach terecht? Wanneer neem je de stap om naar een coach te gaan? En wanneer vraag je bij de huisarts om een doorverwijzing naar een psycholoog?

Er zijn in Nederland zo'n 35.000 geregistreerde coaches. Een volledig beeld van de aantallen is er niet en kan ook niet achterhaald worden. Wel is vandaag de dag het aanbod groter dan de vraag. Er bestaat een ware jungle van coaches.

Uit onderzoek met behulp van de Coaching Monitor, een evaluatie-instrument van NOBCO, komt naar voren dat coachees (cliënten) aangeven zich tevredener over de kwaliteit van hun eigen leven te voelen na het coachingstraject. Ook geven zij aan zich competentier te voelen in hun functioneren. Daarnaast blijkt dat de positieve effecten van coaching groter zijn naarmate de doelen en taken van het coachings-traject duidelijker zijn.

(Bron: NOBCO onderzoekt effectiviteit coaching met Coaching Monitor, persbericht d.d. 15 juli 2019, NOBCO)

Een coach geeft de cliënt geen oplossingen, maar helpt hem om zijn eigen oplossingen te vinden.

De middelen die hij hiervoor aanreikt zijn gericht op de pijlers *bewustwording en groei, het kweken van (meer) zelfvertrouwen* en het *verkennen, ontwikkelen en in de praktijk brengen van de eigen mogelijkheden* van de cliënt.

Afhankelijk van de hulpvraag van de cliënt kan iets extra aandacht vragen. Zo kan een cliënt eerst flink wat ondersteuning nodig hebben in het vergroten van zelfvertrouwen om pas daarna in de spiegel van zijn eigen handelen te kunnen kijken. In de meeste gevallen lopen de drie pijlers naast elkaar en verbinden zij zich met elkaar.

4.2 Uitgangspunten voor coaching

NOBCO formuleert drie uitgangspunten voor coaching:

1. De cliënt weet zelf wat het beste voor hem is. Hij maakt op basis van zijn eigen overwegingen zijn eigen keuzes. Hij is zelf verantwoordelijk.
2. Een cliënt en een coach zijn gelijkwaardig.
3. Tijdens de coaching hebben de doelen, middelen en keuzes van de cliënt prioriteit boven die van de coach.

HANDBOEK COACH

Coaching is een populair en waardevol vak. Als coach reis je een stukje mee met je cliënt en laat je die met meer vertrouwen en vaardigheden zijn weg vervolgen.

Succesvolle coaches weten waar ze mee bezig zijn. Ze beschikken over een rijkgevulde gereedschapskist. *Handboek Coach* biedt het basis- en verdiepend gereedschap voor elke (aankomende) professionele coach en voor leidinggevendenden die een meer coachende rol willen vervullen.

Dit boek geeft je een praktische visie op de grondhouding van de coach. Het helpt je aan de belangrijkste inzichten om vanuit verschillende methodieken en theorieën te werken, onder meer volgens het systemische en contextuele gedachtegoed.

Handboek Coach biedt ook talloze praktische werkvormen en hulpmiddelen. Een speciaal hoofdstuk is gewijd aan docent-coaches in het onderwijs.

De auteurs hebben ruime ervaring als coach en opleider. **Herberd Prinsen** is eigenaar van opleidings- en trainingsbureau HPC en heeft een praktijk voor psychotherapie. **Joop Groenendijk** coacht jongeren, volwassenen en teams en geeft trainingen vanuit zijn bedrijf Joopcoach. Beide auteurs zijn werkzaam voor het onderwijs en voor organisaties in het bedrijfsleven.

Herberd Prinsen en
Joop Groenendijk



PIENTER
PUBLISHERS

ISBN 978-94-931715-9-6



9 789493 171596 >