



Perspectiefgericht coachen



Opbouw sessie

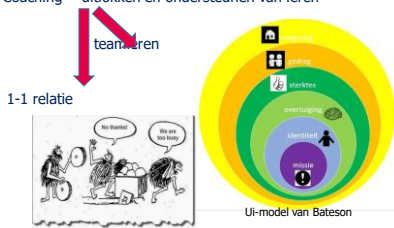
- Wat is coaching?
 - Ui-model
 - Verschil met mentoring
- Hoe omgaan met weerstand?
 - Ontregelen
 - Perspectief gericht werken
- Terugblik en afronden





Wat is coaching?

- Coaching = uitlokken en ondersteunen van leren





Wat is coaching?

- coaching = uitlokken en ondersteunen van leren
- **Typisch coaching**
 - Betreft werorzorgen
 - Er wordt een hulpvraag gesteld, wordt niet opgedrongen
 - Fundamenteel geloof in de groeimogelijkheden ce
 - Oplossingsgericht en niet probleemgericht: kijken naar krachten bij ce en in de context
 - Kwaliteit van effect wordt bepaald door opvolging
 - **Alle lagen van ui**
 - **Mikt op fundamenteel leren**
 - **Hierarchische relatie**
 - **Ontregelende interventies**
 - **Moet geen expert zijn in coachingsvraag**





Wat is mentoring?

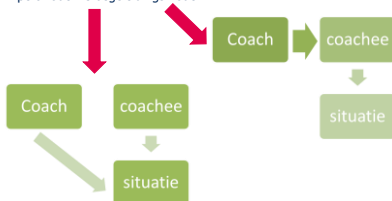
- Mentoring = ondersteunen van leren
- **Typisch coaching**
 - Betreft werorzorgen
 - Er wordt een hulpvraag gesteld, wordt niet opgedrongen
 - Fundamenteel geloof in de groeimogelijkheden ce
 - Oplossingsgericht en niet probleemgericht: kijken naar krachten bij ce en in de context
 - Kwaliteit van effect wordt bepaald door opvolging
 - **Enkel 3 buitenste lagen van ui**
 - **Mikt op verbetering/verandering**
 - **Geen hiërarchische relatie**
 - **Geen ontregelende interventies**
 - **Moet wél expert zijn in coachingsvraag**





Wat is coaching?

- Expertmodel vs begeleidingsmodel





Vershil tussen C en M

Coaching	Mentoring
verschillen	
Hierarchische relatie	Geen hierarchische relatie
Ontregulende interventies (rode)	Geen ontregulende interventies (groen)
Niké liggen van rolmodel	Erfiel 3 ballenrollen liggen van rolmodel
Fundamenteel geloof in groei	Stericht op ondersteuning
Gericht op fundamenteel leren	Gericht op verbetering/verandering
Hoefl geen expert te zijn in coachingvraag; eerste begeleidingmodel en expertmodel	Is meestal wel expert in coachingvraag; eerste expertmodel in coaching
gelijkheden	
Betrift werkzaamheden	
Hulpvraag komt van coachee en is niet opegedrongen	
Gestruureerd gesprek	
Kijken naar kansen, krachten en/of enkel naar het probleem	
Kwaliteit verandering wordt bepaald door de opvolging	



Wat is coaching?

GESPREKSOPBOUW

- FASE 1: situatie van de coachee verkennen
- FASE 2: van de huidige situatie naar de gewenste situatie
- FASE 3: verkennen van hulpmiddelen en krachtbronnen
- FASE 4: opties en mogelijkheden
- FASE 5: beslissen en actie



Opbouw sessie

- Wat is coaching?
- Hoe omgaan met weerstand?
 - Ontregelen
 - Perspectief gericht werken
- Terugblik en afronden





Coaching & weerstand

- Complementair groepswork
- Groep 1: maak definitie van weerstand
- Groep 2: oorzaken van weerstand
- Groep 3: signalen van weerstand
- Groep 4: aanpak bij weerstand





Omgaan met weerstand

Definitie:

Weerstand betreft alle krachten die gemobiliseerd worden als er een **aanval gebeurt** op mijn territorium

(Bakker en Cuvelier)



Omgaan met weerstand

Kenmerken:

- ❖ **automatisch**, het overkomt je, individu is geraakt
- ❖ **vernauwing** in waarneming
- ❖ Kost veel **energie** (opboksen tegen..)



Omgaan met weerstand

- Het is maar hoe je er naar kijkt

Hoe niet	Hoe wel...
Gevoelens met negatieve lading	Kracht waarmee iets gedaan kan worden
Iets dat er beter niet zou zijn, iets dat overwonnen moet worden	Noodzakelijke en beslissende momenten in een veranderingsproces
Een soort tegendruk	Een uitging van betrokkenheid, een signaalgever (voorkomt kortsluiting, blokkeren)



Omgaan met weerstand

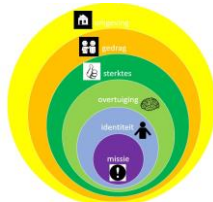
- Aan welke signalen herken je weerstand?

VECHTSIGNALLEN	VLUCHTSIGNALLEN
Argumenteren (verbale uitging)	Onderpositie, onzichtbaar worden, doen alsof je het eens bent, onder de radar duiken
Roepen, stem verheffen, tieren (verbale uitging)	Zeggen dat je het doet, maar toch je eigen goesting doen
Bovenpositie innemen, dreigen, gebaren, met deur slaan, ... (non-verbale uitging)	Achteruit gaan zitten, gesloten houding, in schulp kruipen (non-verbale)



Omgaan met weerstand

- Oorzaken
- Geraakt zijn in:
 - Competentie
 - Gedrag/ rol
 - Functie
 - Je overtuiging
 - Wat je belangrijk vindt
 - ...





Omgaan met weerstand

wat hoe

OORZAKEN

- Chaos, onduidelijkheid, gebrek aan transparantie
- Onhaalbaarheid, onredelijkheid, gebrek aan ondersteuning
- Te grote kloof tussen hoe het nu is en wat er verwacht wordt
- Kloof met huidige fase van groepsdynamica te groot
- Kloof tussen verwachting en zelfbeeld (te hoog, te laag)



Omgaan met weerstand

- Hoe pak je volgende signalen aan?

VECHTSIGNALLEN	VLUCHTSIGNALLEN
Afstand nemen, niet persoonlijk nemen	Kort opvolgen
Gecontroleerd laten ventileren	In verbinding blijven
Bevestigen weerstand en benoemen wat je merkt	Snelle kleine doelen opleggen: de eerste stap helder afspreken
Toon interesse in argumenten van de persoon in weerstand (waarom?)	Ondersteunend netwerk maken
Start waar de persoon is en niet waar die zou moeten zijn	Competentiegevoel verhogen/complexiteit verhogen
Participatie: draai de zaken eens om. Wat wil je dan wel? Vraag suggesties. Zoek verbinding	



Omgaan met weerstand

- Hoe pak je volgende signalen aan?

VECHTSIGNALLEN	VLUCHTSIGNALLEN
Afstand nemen, niet persoonlijk nemen	Kort opvolgen
Gecontroleerd laten ventileren	In verbinding blijven
Bevestigen weerstand en benoemen wat je merkt	Snelle kleine doelen opleggen: de eerste stap helder afspreken
Toon interesse in argumenten van de persoon in weerstand (waarom?)	Ondersteunend netwerk maken
Start waar de persoon is en niet waar die zou moeten zijn	Competentiegevoel verhogen/complexiteit verhogen
Participatie: draai de zaken eens om. Wat wil je dan wel? Vraag suggesties. Zoek verbinding	

**Niet: ontwijken, doen alsof er niks aan de hand is
- Persoonlijk nemen, de schuld bij jezelf leggen
- Vechten, in tegenaanval gaan**



Wat is coaching?

★ *"Wie vindt jou, onze job én mezelf? die moete om moeilijke dingen te zeggen"* ★

GESPREKSOPBOUW: ontregelen

- FASE 1: situatie van de coachee verkennen.
- FASE 2: van de huidige situatie naar de gewenste situatie
- FASE 3: verkennen van hulpmiddelen en krachtbronnen
- FASE 4: opties en mogelijkheden
- FASE 5: beslissen en actie



Wat is coaching?

★ *"Wie vindt jou, onze job én mezelf? die moete om moeilijke dingen te zeggen"* ★

GESPREKSOPBOUW: ontregelen

- FASE 1: situatie van de coachee verkennen: *trechteren, hoe hou jij deze situatie in stand? Patronen verkennen.*
- FASE 2: van de huidige situatie naar de gewenste situatie
- FASE 3: verkennen van hulpmiddelen en krachtbronnen: *waar moet jij dan mee stoppen?*
- FASE 4: opties en mogelijkheden
- FASE 5: beslissen en actie



Wat is coaching?

GESPREKSOPBOUW: perspectiefgericht coachen

- FASE 1: situatie van de coachee verkennen
- FASE 2: van de huidige situatie naar de gewenste situatie
- FASE 3: verkennen van hulpmiddelen en krachtbronnen
- FASE 4: opties en mogelijkheden
- FASE 5: beslissen en actie

★ *"Als iemand al in de put zit, moet je niet verder graven"* ★

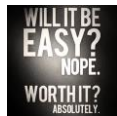


Opbouw sessie

- Wat is coaching?
 - Ui-model
 - Verschil met mentoring
- Hoe omgaan met weerstand?
 - Ontregelen
 - Perspectief gericht werken
- **Terugblik en afronden**



Terugblik en afronden



- Wat kan je mee aan de slag?
- Waar wil je graag nog meer over weten?
 - Postgraduaat coaching en mentoring UCLL
 - Start september 2019-2021
 - Meer info: tine.bos@ucll.be
- Bronnen
 - Brouwer, C. (2015). Onorthodoxe interventies bij coachen. De kunst van het ontregelen. Amsterdam: uitgeverij Boom/Nelissen
 - Ruigrok, J. (2019). Zwetende ruggen. Artikel voor Kansrijk Onderwijs, UCLL
 - Hollander, J. & Wijnberg, J. (2014). Provocatief coachen.
 - Prins, S. (2013). Teamleiderschap als ambacht. Gids voor het samenwerken met de verschillen. Garant.
