

creëer je een veilige omgeving die het mogelijk maakt om op een andere manier naar de dingen te kijken die er echt toe doen in het leven van je gesprekspartner.

- Vanuit waardering dieper gaan: het hebben over iemands talenten en sterke punten, biedt de mogelijkheid om vanuit daar in te gaan op mogelijke belemmeringen.

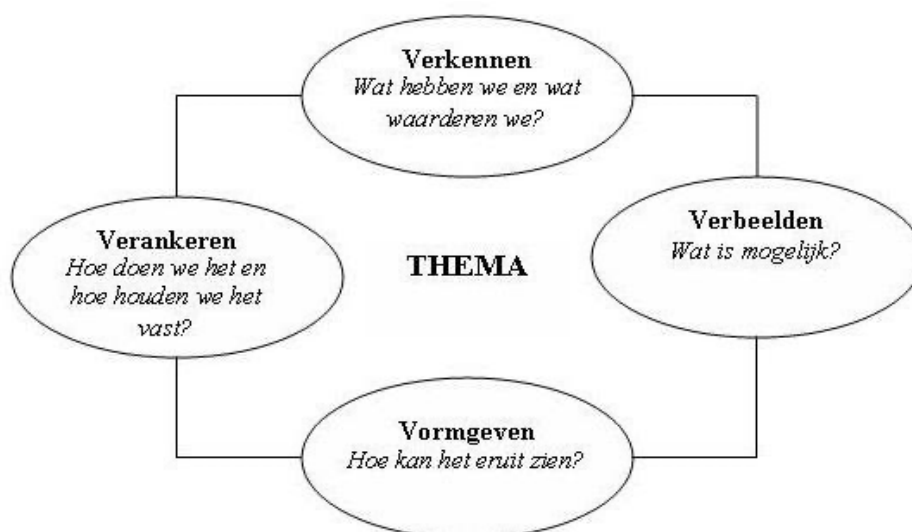
Wat is een mogelijk nadeel?

- Op het eerste gezicht lijkt waarderend coachen wellicht een nieuwe vinding van een aantal Amerikaanse nieuwlichters voor wie het glas altijd half vol is en nooit half leeg. Kritiek op de methode richt zich vaak op de schijnbare ontkenning van het bestaan van problemen of conflicten. Zeker als waarderend coachen ingezet wordt bij organisaties waarbinnen veel conflict bestaat, kunnen medewerkers aan het waarderend coachen-proces vaak het gevoel hebben dat er geen ruimte is om negatieve gevoelens te uiten of om het probleem eerlijk te benoemen. Het is dus belangrijk om steeds de goede balans te vinden.

Wat is belangrijk voor de coach?

- Oprechte nieuwsgierigheid: nieuwsgierig zijn naar hoe het gesprek is voor de ander is een belangrijke houding als interviewer. Dit is een andere intentie als proberen bij 'de kern' te komen of oplossingen aan te dragen.
- Herkaderend samenvatten: Het is belangrijk om veel samen te vatten. Elke keer dat je samenvat voeg je als het ware vanuit je eigen interpretatie een nieuw perspectief toe, zonder nieuwe dingen in te brengen. Dit bereik je door dicht bij je eigen gevoel en je waarneming te blijven. Belangrijk hierbij is om echt scherp te krijgen wat de ander bedoelt. Als je enige twijfel proeft over of je met jouw samenvatting precies de kern raakt, biedt dit juist de mogelijkheid om nog verder door te vragen.

Waarderend coachen bestaat uit 4 fasen:



1. Verkennen – Wat hebben we en wat waarderen we?

De medewerker brengt een thema in, bijvoorbeeld de samenwerking. Gezamenlijk wordt geprobeerd momenten uit het verleden naar voren te brengen waarin bijvoorbeeld de samenwerking optimaal verliep. Daarbij gaat het er niet om te bepalen hoe vaak zich zulke momenten voordeden, maar om de factoren en krachten te vinden die deze goede samenwerking mogelijk maakten. Er zijn meerdere manieren om te beginnen de sterke punten van een persoon te expliciteren.

Deze fase levert richtinggevende uitspraken op die als input dienen voor de tweede fase.

Het beste werkt het om op succesverhalen door te vragen en van daaruit talenten en sterke punten te benoemen. Het gaat om een situatie waar de ander trots op is, waar hij zijn talenten echt kon inzetten, en waar hij echt toegevoegde waarde voelde.

Vraagvoorbeelden:

- Kun je een situatie noemen waar je bijzonder trots op bent?
- Een situatie waar je jouw talenten echt kon inzetten? Waar je iets betekent hebt?
- Een situatie waarbij je het gevoel had datje echt toegevoegde waarde had?
- Een situatie waarbij je complimenten *kreeg* van anderen op jouw gedrag?

Het is belangrijk om deze situaties concreet voor ogen te krijgen. Je moet echt kunnen beleven wat er in die situatie gebeurde, en waarom juist deze situatie als succesvol ervaren werd.

Vraagvoorbeelden:

- Wat gebeurde er precies?
- Wanneer was dat?
- Wie was daarbij aanwezig?
- Wat deed je dan?
- Welke krachten en talenten heb je toen ingezet?

Vanuit die situatie vat je de krachten en talenten van je gesprekspartner samen in een zin die uitdrukt wat de vaardigheid zo bijzonder maakt. Door op deze manier samen te vatten maak je het talent persoonlijk. Hierdoor wordt het levendiger, zowel voor jezelf als voor je gesprekspartner.

Na het bespreken van een situatie heb je een lijstje met sterke punten. Deze methode van bevragen kun je met nog een succesverhaal herhalen. Voordat je verder gaat met de volgende fase, ga je goed na of de lijst met sterke punten volgens je gesprekspartner een goed beeld van hem weergeeft.

2. Verbeelden – Wat is mogelijk?

De fase van 'verkennen' wordt gevolgd door een fase waarin nagedacht wordt over de vraag welke mogelijkheden de ontdekkingen die gezamenlijk in de verkenfase zijn gedaan, voor de toekomst bieden. Er wordt uitgewisseld hoe de toekomst van de organisatie er idealiter uitziet. Betrokkenen proberen als het ware een plaatje te maken van de organisatie zoals die zou zijn als de inspirerende ervaringen die in de

verkenfase zijn uitgewisseld, aan de orde van de dag zijn. Deze fase wordt de fase van 'verbeelden' genoemd.

In de eerste fase heb je een lijstje met sterke punten verzameld die de talenten van je gesprekspartner goed weergeven. In deze tweede fase vraag je je gesprekspartner om te schetsen hoe een toekomst eruit zou zien, waarin hij elke dag zal zijn talenten zou kunnen inzetten ('wondervraag'). De bedoeling is dat hier alle talenten samenkomen. Als die situatie is geschetst, vraag je door. Het is belangrijk om daarbij die situatie uit te diepen en zo concreet mogelijk te visualiseren.

Vraagvoorbeelden:

- Beschrijf een situatie waar je het meeste tot je recht zou komen.
- Wat zie je dan voor je?
- Wat doe je dan?
- Welke andere mensen komen daarin voor?
- Werk je dan alleen? Of in een grote groep? Of met een team? Waar ben je dan?

3. Vormgeven - Hoe kan het er uit zien?

In deze fase wordt nagedacht over de vraag hoe de organisatie kan bevorderen dat verbeelding werkelijkheid wordt. Deze fase wordt aangeduid als 'vormgeven'. Je hebt nu verzameld welke sterke punten je gesprekspartner heeft, en wat zijn beeld is van een situatie waarbij hij die kan inzetten. In deze fase stel je de vraag: *"Wat zijn de thema 's/ lastige vraagstukken die je wilt bespreken om die richting in te kunnen gaan"?*

Dit is misschien wel de belangrijkste fase van het interview. In deze fase zet je jouw persoonlijke 'tools' als coach in. Dit betekent dus ook dat iedereen deze fase van het interview op zijn eigen manier invult. Tegelijkertijd breng je de ontdekte talenten uit de eerste fase in. In deze fase ga je aan de slag met het beste wat je in je hebt als coach met als doel nieuwe perspectieven uit te werken die energie geven en blokkerende gedachten weg te nemen.

Voorbeelden van methoden:

- Confronteren
- Kemkwadranten
- Rationeel Emotieve Therapie (RET)
- Krachtenveld analyse

Deze fase levert nieuwe perspectieven op. Perspectieven die gebruikt kunnen worden om bestaande en nieuwe situaties op een andere manier aan te pakken.

4. Verankeren – Hoe doen we het en hoe houden we het vast?

De fase die wij de fase van 'verankeren' hebben genoemd, moet ervoor zorgen dat de positieve impuls die is gegeven, niet aan kracht inboet.

Inmiddels heb je het gehad over sterke punten, de toekomst, en lastige vraagstukken. Deze fase is vooral ondersteunend aan het praktisch toepassen van nieuwe perspectieven en daarbij horend gedrag. Hoe kun je het gevondene waar maken? Wat wil je hiervoor doen? Hierbij gaat het niet om het maken van actielijstjes, maar om het nieuwe perspectief met het huidige leven te verbinden. Als de gecreëerde perspectieven sterk genoeg zijn, leveren deze vanzelf actielijstjes en plannen voor gedrag op.

Vraagvoorbeelden:

- Voel je nu energie om hier iets mee te doen?
- Wat vraagt dit perspectief aan actie om realiteit te worden?
- Wat zou je dan nu willen doen?
- Wat ga je de komende tijd doen om hieraan te werken?