

Waarderend coachen

Luk Dewulf, Heike Wabbels, Giel Kirkels (jan. 2007)

Als waarderende coach maak je contact op sterktes, krachten en mogelijkheden. Wij hebben in de praktijk ervaren dat vooral een houding van gelijkwaardigheid deze methode succesvol maakt: oprecht nieuwsgierig naar de ander, samen onderzoeken zonder op actie te sturen.

Waarom werkt het?

- **Een nieuw perspectief creëren:** Door waarderend met iemand in gesprek te gaan 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 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. Discover	- Verkennen van successen en talenten
2. Dream	- Dromen over een toekomst waarin alle talenten samenkomen
3. Design	- Het hebben over de thema's die er echt toe doen/ lastige vraagstukken
4. Destiny	- De ontdekte perspectieven vertalen naar concrete plannen

1. Discover - Verkennen van successen en talenten

Er zijn meerdere manieren om te beginnen de sterke punten van een persoon te expliciteren:

- Gebruik maken van de test uit het boek *Ontdek je sterke punten* van Clifton en Buckingham.
- Talenten en sterke punten onderzoeken vanuit succesverhalen.

Het beste werkt het om op succesverhalen door te vragen en van daaruit talenten en sterke punten te benoemen. De uitkomsten van de test van Clifton en Buckingham kun je gedurende het gesprek als aanvulling inbrengen ter illustratie en om de gesprekspartner structuur te bieden.

Het bespreken van succesverhalen

In deze fase bespreek je één of meerdere succesverhalen. 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 dat je 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/talenten heb je toen ingezet?

Vanuit die situatie vat je de krachten en talenten van je gesprekspartner samen. Belangrijk hierbij is om ze niet als attributie te verworden, maar om ze te omschrijven 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.

Bijvoorbeeld:

<i>Niet:</i>	<i>Maar:</i>
Pim kan goed interviewen	Pim kan mensen zo bevragen dat ze voelen dat ze bijzonder zijn

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. Dream - Dromen over een toekomst waarin alle talenten samenkomen

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:

- Hoe ziet je leven eruit als je elke dag jouw talenten ten toon zou kunnen spreiden?
- 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. Design -Het hebben over de thema's die er echt toe doen

Je hebt nu verzameld welke sterke punten je gesprekspartner heeft, en wat zijn beeld is van een situatie waarbij hij die elke dag 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, visualiseren, familie- of organisatie opstellingen, Voice Dialogue
- Logische niveaus van Dilts en Bateson, Kernkwadranten, double-loop learning
- Rationeel Emotieve Therapie (RET), vicieuze cirkel, Interactie video analyse
- Historielijn, 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. Destiny - Scherp maken van de ontdekte perspectieven en die vertalen naar concrete plannen

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 hier aan te werken?

Een waarderende coaching kan tussen de 45 minuten en twee uur duren en kan zelfs een reeks van vier of vijf sessies omvatten. Dit hangt niet alleen van de vraag af, maar ook van de methodes die je in de derde fase gebruikt. Deze werkvorm kun je ook goed gebruiken om een ‘intake’ gesprek te structureren.