

In de onderstaande overzichtstabel vind je meer uitleg, hulpmiddelen en voorbeelden m.b.t. de coachingsvaardigheden:

Coachingsvaardigheden	Toelichting	Hefbomen	Voorbeelden
Exploreren en actief luisteren	<p>De vaardigheid exploreren en actief luisteren bestaat erin de ander te laten stilstaan bij de situatie, de mogelijkheden, de verwachtingen en de wensen.</p> <p>Je geeft daarbij aandacht aan en bent nieuwsgierig naar het verhaal van de ander.</p> <p>Stilstaan bij hetgeen gaande is, zorgt voor een sterker en efficiënter eindresultaat. Deze aanpak staat weliswaar haaks op de neiging om snel oplossingen te zoeken of advies aan te reiken.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Explorerende vragen stellen: open vragen die helpen om (feiten en beleving) preciezer te beschrijven/waar te nemen, die aansluiten bij de ervaring van de gesprekspartner, ... - Herformuleren en samenvatten: kort, met eigen woorden, de essentie trachten te vatten en de gesprekspartner uitnodigen om te corrigeren waar nodig. - Gevoelsreacties geven en uitlokken: tonen dat je meeleeft, zonder het gesprek te verschuiven naar eigen belevenissen, of vragen naar de beleving van de gesprekspartner. 	<p>“Wat gebeurde er precies waardoor je het gevoel had dat het misging?”</p> <p>“Wat was je reactie daarop?”</p> <p>“Wat maakt je daar zo kwaad in?”</p> <p>“Verduidelijk eens wat er allemaal meespeelde toen je die beslissing nam ...”</p> <p>“Bedoel je dat ...?”</p> <p>“Ik heb de indruk dat je het vooral moeilijk hebt met ...”</p> <p>“Dat zou me ook kwaad maken.”</p> <p>“Hoe voelde je je toen ze dat tegen je zeiden?”</p>
Waarderen en bekrachtigen	<p>Waarderen en bekrachtigen is de fundering voor de vaardigheden die volgen. Bevestiging geven en waardering uiten zorgen ervoor dat de gesprekspartner vertrouwen heeft, zich ondersteund voelt en zo ook meer bereid is om het beste te geven van zichzelf.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Formuleer bijgedachten (bijv. hindernissen) samen met waardering in een meervoudige boodschap. - Formuleer waardering en bevestiging direct. - Uit waardering veelvuldig en bij concrete gebeurtenissen. 	<p>“Misschien vind je het normaal dat je je best doet, maar toch apprecieer ik je inzet.”</p> <p>Als iemand doorzettingsvermogen toont bij een moeilijkheid en je zegt: “Je wil er echt je tanden in zetten hé, dat is leuk om zien!”, dan ervaart de ander ondersteuning voor zijn inzet.</p>

	<p>Het creëren van een ondersteunend, waarderend klimaat is meer dan het geven van een schouderklopje. Het gaat erom dat je hele denken, je hele benadering en uitstraling als coach waarderend is.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Wees authentiek, tracht oog te hebben voor elementen die je echt waardeert in het gedrag, de benadering, de denkwijze, de instelling van de ander. - Zowel verbale als non-verbale waardering is ondersteunend. 	<p>De moeilijkheden van je gesprekspartner niet van tafel vegen, maar er oprechte belangstelling voor tonen. Knikken, glimlachen, ernstig kijken (afhankelijk van de situatie)</p>
Betrokken confronteren	<p>Tijdens een reflectiegesprek kan je je bedenkingen hebben bij gedragingen, manieren van aanpak, ideeën en opvattingen van je gesprekspartner. Als coach is het belangrijk om confronterende feedback even constructief en zorgeloos te formuleren als je waarderende feedback.</p> <p>Door je bedenkingen en reacties in het gesprek in te brengen, kan de coachee leren omspringen met reacties die in de buitenwereld vaak verborgen blijven.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Formuleer een meervoudige boodschap telkens als dat van toepassing is: relatie-ondersteunend en onverbloemd confronterend. - Uit spontane en intuïtieve reacties. - Differentieer en zoek uitzonderingen - Geef je confronterende feedback veelvuldig en onmiddellijk. - Geef je feedback in kleine te behappen porties. - Communiceer over de communicatie. 	<p>“Ik zie dat je goede intenties hebt. Toch denk ik dat je er op die manier niet uit zal komen.”</p> <p>“Ik weet niet direct hoe ik hierbij kan helpen ...”</p> <p>“Zijn er momenten waarop het minder moeilijk is? Welke?”</p> <p>“Ik vraag dit omdat ik zie dat ...”</p>
Uitdagen	<p>Een coach stimuleert de coachee continue om zijn grenzen te verleggen. Je gaat op zoek naar weinig gebruikte krachtbronnen van de ander en helpt hem om</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Combineer uitdagen met ondersteunen en bekrachtigen in een meervoudige boodschap. - Zoek en benoem (verborgen) krachtbronnen. 	<p>“Je hebt blijkbaar voor je taalvakken wel een goede studiemethode. Wat zou je daarvan kunnen toepassen bij het studeren van exacte vakken?”</p>

	<p>obstakels te overwinnen, (vaak onbewuste) barrières te doorbreken, ... Dit kan leiden tot het ontwikkelen van nieuwe krachten, zelfvertrouwen, enthousiasme om dingen aan te pakken, ...</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Stimuleer het zelfvertrouwen. - Help het verantwoordelijkheidsgebied uit te breiden. - Coach naar leef (eventueel met een meervoudige boodschap). 	<p>“Hoe zou het zijn om je kracht ook hier te gebruiken?”</p> <p>“Of dit nu jouw schuld is of niet is minder belangrijk. Ik geloof erin dat je dit kan oplossen en we kunnen samen kijken hoe we dat aanpakken.”</p> <p>“Wat wil je niet meer laten gebeuren?”</p> <p>“Waar ligt je uitdaging?”</p> <p>“Mogelijk vind je dit niet gemakkelijk, maar ... (uitdaging)”.</p>
<p>Inspireren</p>	<p>Als coach laat je je niet meeslepen in het probleem, maar focus je op een uitweg uit het probleem of houd je het oog gericht op de toekomst. Je legt je er daarbij op toe om de coachee te inspireren. Eerder dan te zorgen voor een ‘quick fix’ van problemen zal je door inspirerende interventies nieuwe perspectieven creëren, beslissende wendingen of dynamieken teweegbrengen, ... bij de coachee.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Spreek het enthousiasme van je coachee aan. - Verken inspirerende ervaringen. - Bekijk de situatie vanuit een ander perspectief. - Help de coachee “out of the box” te denken. - Adviseer op een inspirerende manier. 	<p>“Waarvoor zou je echt warmlopen?”</p> <p>“Vertel eens iets meer over een situatie waar je echt trots op bent? Wat was daarbij anders dan anders?”</p> <p>“Beoordeel de situatie eens vanuit het standpunt van drie betrokken partijen ...”</p> <p>“In welk kader zou wat nu een nadeel lijkt een voordeel kunnen opleveren?”</p> <p>“Stel eens even je oordeel uit. Laat ons brainstormen en allerlei mogelijkheden, ook de gekke, opsommen.”</p>

			“Wat zou hier jouw variant van zijn? Inspireert dit je?”
Toelaten en ruimte geven	Een belangrijke vaardigheid is het toelaten en verkennen van hinderende gevoelens. Als je er vaardig in wordt om hinderende gevoelens een plaats te geven, zal er meer ruimte ontstaan voor nieuwe perspectieven.	<ul style="list-style-type: none"> - Benoem wat je waarneemt. - Verken gevoelens 	<p>“Ik merk dat je kwaad bent.”</p> <p>“Welke gedachten en voorstellingen heb je daarbij?”</p> <p>“Wat vind je precies vervelend aan het nieuwe voorstel?”</p>
Ontspannen	Een coach die ontspannen blijft, ook als het lastig wordt, is behulpzaam bij het leerproces van de coachee. Je ontspannen en rustige houding zal een positieve impact hebben op je coachee en op het groepsklimaat.	<ul style="list-style-type: none"> - Bouw een beeld op van lukken en geloof op ieder moment in het slagen van het traject. Benoem die overtuiging. - Maak actief gebruik van je ademhaling om ruimte te creëren om te ontspannen. - Onderschat het effect van humor en plezier niet. - Breng letterlijk en figuurlijk lucht binnen. 	<p>Straal vertrouwen uit.</p> <p>Wees nieuwsgierig naar wat de ander kan, naar wat de ander interesseert, ...</p> <p>Adem op een natuurlijke, ontspannen wijze.</p>

Bron: Clement, J. (2014). *Inspirerend coachen. De kunst van dynamisch en uitdagend communiceren*. Leuven: Uitgeverij LannooCampus.