



Impact

"Ik wil graag mijn impact vergroten"

Een mooie ontwikkelvraag; deze medewerker weet dat hij of zij iets kan bijdragen, maar weet ook dat hij of zij daar nog niet alle tools voor in handen heeft en wil dit wel graag onder de knie krijgen.

In een traject rondom zo'n soort coachvraag zie ik grofweg drie fasen in het coachtraject:

- Bewustzijn vergroten
- Afrekenen met oude overtuigingen
- Nieuw gedrag ontwikkelen en bestendigen.

Bewustzijn vergroten

Eigenlijk is het vergroten van bewustzijn altijd de eerste stap in een coachtraject. Mensen maken de stap naar een professional omdat er iets wringt. Echter: precies de vinger er opleggen, wat er gebeurt, wat ze zelf voelen, denken en doen, waar de keuze momenten liggen, is voor hen nog niet helder.

Daarin bewustzijn creëren is een belangrijkste eerste stap.

Voorbeeld: Menno, 38 jaar, werkzaam bij HR, merkt dat hij best goede ideeën heeft, maar dat het hem niet zo goed lukt om ze voor het voetlicht te brengen: "Mijn leidinggevende lijkt mijn ideeën maar niet te willen horen. In vergaderingen krijg ik het woord niet eens".

We onderzoeken samen wat Menno precies doet (en voelt en denkt) in de verschillende situaties. Daar komen interessante zaken uit: Menno heeft wel heel veel ideeën en spuit ze te pas en te onpas bij zijn leidinggevende. Ook op ongepaste momenten zoals vlak voor een belangrijke meeting of aan het eind van de dag samen oplopend naar de auto. Eigenlijk, moet hij met schaamrood op de kaken bekennen, neemt hij nooit de tijd om een afspraak in te plannen en er samen eens rustig voor te gaan zitten.

We bekijken ook wat Menno doet in vergaderingen. Blijkt dat hij daar soms bijtend op zijn tong wacht tot iedereen zijn zegje gedaan heeft waarna hij zijn mening pas geeft. Als dat dan trouwens nog lukt; soms is het gewoon tijd, of vind men dat er nu genoeg over gesproken is; door naar het volgende onderwerp.

Onbewuste patronen herkennen en afrekenen met oude overtuigingen

Tijdens een traject komen er geregeld zaken langs die voor een coachee ogenschijnlijk vanzelfsprekend zijn. Vragen daarover roepen verbazing of weerstand op.

Een ieder ontwikkelt door wat hij of zij meemaakt patronen die invloed hebben op de dagelijkse gang van handelen. Patronen waarvan soms de herkomst niet meer helder is, anderen zijn gemakkelijker te herleiden.



Als we nog eens kijken naar Menno. Het wordt helder dat hij als jongste van een groot, gelovig gezin, moest wachten tot hij 'aan de beurt' was om iets te zeggen. Voor hem was een gehandicapt broertje geboren, waardoor voor hem alleen maar even tussendoor aandacht was. Met een halve grimas benoemt hij het: in de wandelgangen!

Bij oude overtuigingen en diepgeworteld gedrag kan het soms nodig zijn te 'ontschuldigen'. Niemand is schuldig te bevinden aan het gedrag. Het was zoals het liep, in die situatie was het het best haalbare en voor de betrokkenen het meest logische. Maar in het nú wringt het. Zo ook bij Menno in het voorbeeld.

Soms zijn patronen minder makkelijk te herleiden, dan blijft het een gegeven dat ze in het hier en nu wringen. Ook dan onderzoeken we hoe je het in de toekomst anders wil.

Nieuw gedrag ontwikkelen en bestendigen

Het ontwikkelen van nieuwe gedragspatronen is niet vanzelfsprekend (als dat zo was, dan was het immers allang gebeurd). Je zit met je oude gedrag als het ware vast in een grammofonplaatgroef. Uit allerlei hersenonderzoek komt naar voren dat aanleren van nieuw gedrag oefenen, oefenen en nog eens oefenen betekent. Voordat je tot oefenen kunt overgaan heb je eerst te onderzoeken welk nieuw gedrag bij jou past. Hierbij kan je afkijken bij collegae, familieleden of vrienden of zelf creatief zijn. Geen gemakkelijke fase die in coaching frustratie op kan roepen; nu doe je dingen anders en dan werkt het nog niet (tenminste: voor jou nog niet). Hier blijven we samen op zoek tot je bij de oplossing komt die wel voor jou werkt.

Menno heeft een deel van zijn patronen goed door en maakt nu met zijn baas af en toe een afspraak waarbij hij -na enkele keren minder tevreden te zijn geweest, omdat er van alles werd besproken, maar niet datgene waar hij voor kwam- van te voren aangeeft waar hij het graag over wil hebben.

In de vergaderingen verliep het minder soepel; hij laadde zichzelf erg op van te voren en omdat hij niet wilde dat zijn kans voorbijging, ging hij mensen in de rede vallen. Dit beviel hem én anderen minder. Daarna probeerde hij bij het begin van de vergadering zijn ideeën te lanceren, maar liep daarin zo hard van stapel dat hij zijn doel voorbijschoot. Samen hebben we een andere basisattitude gezocht met meer rust zodat Menno beter ging luisteren. De momenten waarop hij deelneemt aan het gesprek zijn nu veel natuurlijker. Zijn inbreng wordt gewaardeerd, waardoor er ook vaker naar hem gekeken wordt voor goede ideeën.

Reageren? van harte welkom: mail@lidwienkamp.nl, 030-2542365