



Coaching bij onzekerheid

Ontstaanswijze van onzeker gedrag

Hoe komt het dat iemand onzeker is in zijn/haar gedrag? Zoals met vele eigenschappen, geldt ook hier: een deel van gedrag wordt bepaald door aanleg en een deel door de ervaringen die iemand in het leven meemaakt.

Een van thuis meegekregen boodschap in de trant van “niet anders zijn, kijk uit voor wat de burens zeggen” of “wij zijn minder waard dan een ander” of het oer-Hollandse “doe maar gewoon, dan doe je gek genoeg”

kan (onbewust) tot ingehouden gedrag en ambitie op volwassen leeftijd leiden.

Voor het ontwikkelen en uitbouwen van gezond zelfvertrouwen is het noodzakelijk dat een mens gedurende de jeugd jaren constructief verbaal of non-verbaal bevestiging krijgt. Bevestiging dat wie je bent, en wat je denkt en doet belangrijk is en verschil maakt.

Wanneer deze ervaring (door opvoeding of cultuur of welke reden dan ook) niet fundamenteel aanwezig is bij iemand, ontstaat op zeker moment een gevoel van onzekerheid over het eigen gedrag of het eigen bestaansrecht.

Uitingsvormen

Mensen die kampen met onzekerheid vinden het vaak moeilijk om uit te spreken wat ze denken (“wat ik denk dat is vast stom”), durven in een bijeenkomst het woord niet te nemen (“wat ik bedenk kan iedereen bedenken”), vullen in wat anderen over hen denken, schrijven in hun hoofd hele scenario’s over hoe dingen zullen gaan, vermijden situaties en kunnen eigen werkzaamheden eindeloos controleren. Ze zouden het anders willen, maar weten niet hoe.

Het is daarbij goed om te realiseren dat gevoelens van onzekerheid er gewoon bij horen en dat iedereen deze gevoelens wel eens ervaart. Het is pas onderwerp van coaching als het duidelijk belemmerend werkt om het werk goed te doen of doelen te behalen.

Wat gebeurt er tijdens de coaching

Ik heb een grote variëteit aan werkwijzen om hierbij in te zetten. Er zijn namelijk veel verschijningsvormen van onzekerheid, veel ontstaansredenen voor de onzekerheid en evenzo veel verschillende manieren die tot de doorbraak naar bewust gedrag kunnen leiden.

Wanneer iemand last heeft van onzekerheid heeft het geen zin om dit weg te drukken of te overschreeuwen. Integendeel; dat maakt de zichtbaarheid ervan alleen maar groter.

Ik zal daarom vaak beginnen met inzetten op het gevoel van onzekerheid te accepteren en mee te nemen in de keuze hoe te handelen. Belangrijk is dat begrepen wordt dat iemand zich niet hoeft te laten leiden door deze emotie; hij of zij heeft elke keer opnieuw een keuze. Wat mensen als onzekerheid omschrijven kunnen ze ook ervaren als een alarmbel die ze aanwakkert om op te letten: hier ligt een persoonlijke uitdaging om te groeien en te



ontwikkelen!

Zinvol om ook bij stil te staan vind ik de vragen welke kwaliteiten diegene verder heeft die hij of zij in wil zetten en welke waarden hoog in het vaandel staan waar diegene recht aan wil doen. Hier zal ik in een coachtraject dus zeker aandacht aan besteden.

Daarnaast kan er heel praktisch geoefend worden. Dit kan gaan in de drietrap: erkennen-herkennen-verkennen. Vaak is het te veranderen gedrag al wel *erkend* bij de start van een coachtraject (dit wordt ook wel bewust onbekwaam genoemd). Zaak is om het vervolgens te *herkennen* als het gebeurt. Dit vindt veelal eerst pas achteraf plaats ("heb ik het weer gedaan") waarna de coachee de situatie, het gevoel en het bijbehorende gedrag herkent als het *nét* gebeurt is, waarna de coachee het gaat herkennen als het bijna gaat gebeuren. Als dit het geval is kan de coachee gaan oefenen met de volgende stap: het adequaat te handelen volgens eigen waarden en kwaliteiten: anders gezegd het *verkennen* van nieuw gedrag.

Dit *verkennen* kan bijvoorbeeld zijn door eerst in veilige situaties te gaan beginnen met uitspreken wat je denkt of in een vergadering als eerste iets te zeggen of hardop aan te sluiten bij een uitspraak van een ander. Een collega of leidinggevende vragen die hierbij ondersteunt, al is het maar met een knipoog, kan fantastisch goed helpen.

Wat ik verder nog in kan zetten, afhankelijk van wat zich aandient:

- * leren checken met de realiteit; in plaats van invullen wat een ander denkt of hoe een situatie in de toekomst zal verlopen,
- * de zelfwaardering leren vergroten, oa door complimenten aan zichzelf te laten maken;
- * het leren ontvangen en herkennen van complimenten van anderen en deze ook echt binnen laten komen;
- * het verankeren van zelfverzekerd gedrag en dito gedachten.

Na de coaching

Wat ik geregeld gemerkt heb is dat na een coachtraject waarin onzekerheid als thema is uitgediept, mensen met nieuwe energie en elan aan het werk zijn, meer durven, meer doen en hun impact vergroten in zowel praktische als emotionele zin.

Meer weten? Leuk om even van gedachten te wisselen? Bel of mail: mail@lidwienkamp.nl
030 2542365