

Albert de Vries

Inclusief Coachen

**Met vijf demonstraties
van korte coachgesprekken**

Academie voor Ervarend Leren

Albert de Vries

Inclusief Coachen

**Met vijf demonstraties
van korte coachgesprekken**

Academie voor Ervarend Leren

Uitgave: Academie voor ervaren leren, Arnhem, 2023

Ontwerp: Fingerprint, Gerda Peters

ISBN/EAN: 978-90-79185-03-0

NUR 765: Creatief denken

Dit boekje is te downloaden of te bestellen via de website
www.academievoorervarendleren.nl of www.onderzoekineigenwerk.nl.

Daar kun je ook de video en de podcasts vinden van de in dit boekje beschreven coachgesprekken.

Vanwege de privacy worden geen namen gebruikt. In de video en de podcasts, die van de coachgesprekken zijn gemaakt, wordt de gecoachte door iemand anders gespeeld, respectievelijk gesproken.



Dit boekje is gelicenceerd onder een Creative Commons 4.0-licentie. Wanneer je gebruik wilt maken van dit werk, hanteer dan de volgende naamsvermelding: 'Albert de Vries, Inclusief Coachen (2023), CC-BY-NC-SA 4.0 gelicenseerd.' De volledige licentie-tekst is te lezen op: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>.

Inclusief Coachen

Inleidend | 8

Introductie | 9

Inclusief coachen | 10

Vijf demonstraties met toelichting | 13

Demonstratie 1: De erin zittende stuntpiloot (video) | 15

Demonstratie 2: De stokende oproerkraaiër (podcast 1) | 25

Demonstratie 3: De twijfelende makelaar (podcast 2) | 31

Demonstratie 4: De verhalende boodschapper (podcast 3) | 39

Demonstratie 5: De afbrekende podiumbouwer (podcast 4) | 47

Mijn leertraject bij het ontwikkelen van inclusief coachen | 55

Inlevend waarnemen van de ander | 56

De handelingsimpuls | 67

Aansluiten en eigen regie | 79

Samenwerkend onderzoeken | 81

De praktijktheorie van het inclusief coachen | 86

Bronnen | 89

Inleidend

Introductie

De ‘Training tot coach in de kinderopvang op basis van ervarend leren’¹ vormt het kader van deze uitgave. In deze training worden coachgesprekken *live* voorgege-
daan. Eén van de deelnemers wordt gecoacht door de trainer of een medestudent. Deze demonstraties zijn in dit boekje weergegeven en uitgewerkt. Wat de andere studenten raakte in het coachgesprek, wat vragen opriep, wat hen opviel aan vaardigheden en wat ze wilden leren, zijn thema’s die in de beschouwingen zijn verwerkt.

In de training oefen je je in te leven in gedrag. Opvattingen en emoties worden letterlijk buiten beschouwing gelaten. Daarmee wordt niet ontkend, dat ze voor de betreffende persoon van belang zijn. Alleen, het kijken naar opvattingen en emoties helpt meestal niet om het eigene van iemand te versterken. Het laatste vraagt een andere *mindset*. Voor veel deelnemers aan de training is het in het begin dan ook erg wennen. Maar zodra er geoefend wordt met het coachen van mensen van buiten de training, pakken ze de nieuwe wijze van kijken, tot hun eigen verrassing, plotseling op. Ze krijgen plezier in het omgaan met de werkwijzen en worden verrast door de resultaten die ze zelf tevoorschijn ‘toveren’.

Florinde Damen, beeldend therapeut, is gevraagd om op haar manier tot uitdrukking te brengen, wat zij ervoer aan dynamiek van elke gecoachte persoon. De tekeningen zijn uitgevoerd in olie-pastel.

Dank aan de gecoachten voor hun bereidheid om in aanwezigheid van publiek gecoacht te worden. Tevens dank aan Luc Ambagts, Anne Machiel en Yvette de Vries voor hun opbouwend kritische tekstredactie.

1 De training is geaccrediteerd door de brancheorganisatie van de Kinderopvang: CAO FCB. Nadere informatie over de training is te vinden op www.onderzoekineigenwerk.nl

Inclusief coachen

Ieder mens is een individu

Gezien en erkend worden als individu is een bijzondere beleving. Je groeit innerlijk, je wint zelfvertrouwen. Je wordt uitgenodigd meer van jezelf te laten zien en in te brengen.

Waarschijnlijk heb je ook meegemaakt dat je als deel van een groep wordt gezien, dan ben je alleen vrouw, of van kleur, of autist, of boer, of homo, of hartpatiënt.

Dan voel je je als individu ingeperkt, geabstraheerd en dan haak je innerlijk af.

Misschien komt er innerlijk verzet op.

Indeling in een groep kan natuurlijk ook erkenning opleveren en als bevrijding voelen.

Je bent en blijft echter individu. Wat is dat: individu? Wat gebeurt er wanneer je als individu gezien wordt en iemand bij je aansluit? Bij inclusief coachen wordt de gecoachte als individu uitgenodigd om vanuit zijn of haar eigenheid bij te dragen aan een groter geheel. Iemand wordt dan niet gedwongen ingepast in een groter geheel, maar levert zijn unieke bijdrage, waarmee het geheel zich ook verder kan ontwikkelen. Wanneer iemand merkt dat hij of zij bij kan dragen aan een grotere geheel, wordt de bijdrage als zinvol ervaren en voelt degene zich echt 'gezien en gehoord'.

De *drive* versterken

Veel vraagstukken die in een coachgesprek naar voren komen zijn problemen. De verwachting is, dat deze opgelost worden. Bijvoorbeeld dat het gedrag van een kind, dat als probleem ervaren wordt, stopt.

Je kunt daar ook anders naar kijken. Zo'n kind heeft een bepaalde wil, een bepaalde *drive* om de dingen te doen. Die *drive* kun je niet stoppen! Het kind kun je niet veranderen! Inclusief coachen betekent: samen met de gecoachte op zoek gaan naar mogelijkheden hoe je juist dit gedrag kunt versterken, hoe je het zinvol kunt maken.

Het onderzoekende gesprek

In een coachgesprek ga je samen op onderzoek uit. Zowel de coach als de gecoachte leren van hun ervaring en beiden leren tegelijkertijd te ervaren. De inbreng en ontdekkingen van de gecoachte zijn net zo geldig als die van de coach. Zo wordt er vanuit gelijkwaardigheid gewerkt.

Vijf demonstraties

De vijf coachgesprekken zijn gehouden binnen het kader van de Training tot coach in de Kinderopvang. De gedemonstreerde werkwijze kan ook in elk ander kader worden ingezet. In deze coachgesprekken komen thema's naar voren, zoals die vaak in coachgesprekken in de kinderopvang ingebracht worden:

1. Iemand heeft een vraag ten aanzien van onbegrepen gedrag van een kind (zie de video: *Inclusief Coachen*).
2. Iemand loopt tegen onbegrepen gedrag van een collega aan (podcast: *De stokende oproerkraai*).
3. Iemand heeft een oordeel van anderen of van zichzelf over zichzelf (podcast: *De twijfelende makelaar*).
4. Iemand heeft een algemene vraag over een onderwerp, bijvoorbeeld hoe je begin en einde van een ochtend vormgeeft, of over hoe je de vrijetijdsbesteding op de BSO vormgeeft (podcast: *De verhalende boodschapper*).
5. In het vijfde coachgesprek gaat het opnieuw over onbegrepen gedrag van een kind. Het blijkt in dit gesprek nodig te zijn om nog een ander aspect van het inclusief coachen methodisch in te zetten, namelijk het je realiseren dat het vraagstuk zich ook in het gesprek zelf voor kan doen. Het komt voor, dat je je als gespreksdeelnemers zo met het vraagstuk verbindt, dat de aan de orde zijnde problematiek ook in het gesprek zelf verschijnt. Zelfs in het *hoe* van het gesprek neem je dan de ander of het thema inclusief (podcast: *De afbrekende podiumbouwer*).

Werkwijzen die helpen om creatief en eigen te zijn

Niet alleen degene die je middels een coachgesprek wil helpen (collega, kind, enz.) is een individu, ook gecoachte en coach zijn dat. Is het werken volgens een bepaalde methode dan niet een inperking van het eigene? Zou niet iedereen zijn eigen werkwijze moeten ontwikkelen? Mijn antwoord op die vraag is bevestigend. Je zou het kunnen vergelijken met schilderen. Elke schilder gebruikt een opgespannen doek, verf en kwasten. Mondriaan weet zich met dat materiaal echter op geheel eigen en unieke wijze uit te drukken. Heel anders dan Rembrandt. De hier aangereikte werkwijzen helpen vooral om je in te leven in de ander en hetgeen je dan ervaart tot uitdrukking te brengen. De werkwijzen ontsluiten een bron, waaruit in elk coachgesprek eigen creatieve ideeën kunnen ontstaan.

Ik nodig je uit om mee te kijken naar de volgende vijf coachgesprekken.

Vijf demonstraties met toelichting



‘Erin zittend gaan’

Demonstratie 1: De erin zittende stuntpiloot

- 1 Fijn dat je aan dit demo-coachgesprek wilt meewerken. We doen dat in ongeveer 10 minuten. En de insteek in het coachgesprek is, dat we altijd in jouw vraagstelling kijken naar wat daar de mogelijkheden in zijn, of we de positieve kant ervan kunnen ontdekken.

Het gaat over een jongetje op de BSO-groep, hij is 7. Waar ik mee worstel is dat hij er heel snel uitvliegt qua energie en dat voornamelijk in het vrije spel. Dan wordt het, dat is mijn aanname, te lichamelijk, hij gaat dan te hard met andere kinderen aan de gang, waardoor die kinderen heel snel bij me komen met 'hij heeft me pijn gedaan'. En het is een jongen die ook heel veel behoefte heeft aan lichamelijke omhulling, dus daarin probeer ik hem altijd op die manier te begrenzen, zeg maar, dat ik hem even op schoot neem, mijn arm even om hem heen doe en hem even vasthou, om zo dat lichaam ook te begrenzen. Waar ik mee worstel is dat moment dat hij eruit vliegt, dan is hij eigenlijk niet meer te bereiken. Ik ben eigenlijk de enige juf waarnaar hij luistert. Ik vind het dan lastig om met mijn collega daarin een weg te vinden om met hem om te gaan en heb zelf ook een vraag of ik hem eerder moet begrenzen, of eerder ingrijpen, of nou ja, dat.

- 2 Oké, dat is duidelijk.

[even stilte]

Ik zou dat laatste punt: 'Hij vliegt eruit, hij is niet meer te bereiken' willen oppakken, verkennen met jou in dit coachgesprek. En op zoek gaan naar wat is nou een situatie, ergens in de wereld, waar het zinnig is, waar het kwaliteit is, om eruit te vliegen en niet meer bereikbaar te zijn. Wat voor een beroepssituatie is dat, waar is dat aan de orde?

- 3

[gecoachte lacht]

Je voelde hem al aankomen?

Ja. Zeker. Heb hier al over nagedacht en kwam er niet zo goed uit, vandaar dat ik deze situatie heb genomen.

[er is even stilte]

Ik moet letterlijk aan een soort stuntpiloot denken.

Ja, ja

Die gewoon gáát en niet denken. Eventuele consequenties, je kan neerstorten, ja, dat zal dan wel. Dat.

4

Wat doet jouw stuntpiloot?

Met die twee woorden bedoel je?

Je mag het ook omschrijven, je hebt al wat omschreven.

Zoals ik het voor me zie, hij gaat gewoon zitten in dat vliegtuigje en hij gaat. Net zoals dat jongetje. Hij stapt dat spel in en het gaat gelijk van 0 naar 100. Dat gaat met een vliegtuig natuurlijk ook.

Heel mooi dat je daar beschrijft: 'Hij zit erin'.

Hij zit ook volledig in dat spel. Een piloot ook. En dan ook een stuk vrijheid voelen om zo'n enge looping te maken en wat die allemaal doet. Een stuk ongeremdheid daarin.

Ja, en ook wel heel precies weten hoe je dat dan doet.

Eigenlijk doet hij dat ook, want je merkt, dat hij weet wanneer hij iets doet wat niet oké is. Aan zijn lichaamshouding zie je dan dat hij schrikt. Dus hij weet ook wel heel goed wat hij aan het doen is.

Als we nu even kijken naar de werkwoorden in jouw beschrijving, dan heeft het te maken met 'erin zitten' en 'gaan'.

[gecoachte lacht]

'Erin zittend gaan'.

Ja.

Nemen we dat nu even als de handelingsimpuls van dat jongetje en dan is de vraag: Hoe kun je daarbij aansluiten? Hoe kun je zorgen dat hij nog beter 'erin zittend kan gaan'?

- 5 Je kunt dat voorddenken met andere situaties: Hoe zou je met hem tafeldekken? Hoe zou je nou zo met hem tafeldekken dat hij erin zittend kan gaan?

Ik word even getriggerd, omdat ik zelf namelijk ook zo ben. Ik ga er ook gewoon in en dan ga ik gelijk vol. Dus die kwam ook even bij me binnen. Eigenlijk zou ik mezelf heel goed kunnen gebruiken om samen met hem, hem mee te nemen in een situatie.

Wat ik een tijdje heb gedaan is, als hij binnenkwam uit school, dat ik hem even apart bij me nam, gewoon op schoot, en dan vroeg ik hoe zijn dag was geweest en daarna: Wat ga je doen? Waar heb je zin in vandaag? En dat werkte al heel stimulerend.

- 6 Als je dat nou nog iets aanscherpt, erin zittend gaan, dan vragen naar hoe zijn dag is geweest, is dan niet zo relevant, maar wel: wat wil je doen, een treinbaan bouwen?, en dan kun je, terwijl je hem nog stilhoudt, dat hij nog bij jou zit, kijken: wat heb je nodig? Ga je dan een brug bouwen? Of drie bruggen bouwen? Hoeveel treinen moeten eroverheen gaan. Dus dat is met dat erin zittend gaan, je moet dat heel erg voorbereiden. Met dat tafeldekken, alle borden, lepels, messen vorken moet je al geteld hebben en klaar hebben gezet. En dan sjuust... kun je gaan.

In dat voorbereiden, zodat je erin zittend kunt gaan, bereid je wel het geheel voor.

Of je vliegtuig ook helemaal gereed is.

Hoeveel kerosine zit erin. Hoe lang kan ik vliegen, enz. Dat zijn wel belangrijke dingen.

In die zin is het ook voorbereiden van wanneer is het klaar.

Erin zittend gaan, wanneer dat eindeloos is, dan kan dat niet. Ik zie Max Verstappen voor me, die weet zoveel rondes zijn het. En zolang moet je dat volhouden.

Ja, grappig. Ik heb wel een idee.

Kun je dat ook al delen?

Ik bedoel, nu je dat zo allemaal benoemt, dat voorbereiden dat is echt wel, daar heb ik nog nooit zo over nagedacht, dat je zegt met die treinbaan, of hij is dol op hutten bouwen en wat heb je dan nodig voor die hut, hoe groot gaan we hem maken, en wat gaan we in de hut doen wanneer die af is. Daarna is hij vaak ook een beetje verloren. Dus in die zin, daar kan ik wat mee.

Dus het is niet zo, dat dat voorbereiden en dat erin zittend gaan andere dingen zijn. Want ook het voorbereiden is een erin zittend gaan. Daar doe je dat al. Alleen denkend en praktisch doend.

Tot zover.

Leuk, dank je wel!

7

Reflectie met de gecoachte, een paar maanden later

Fijn dat we elkaar weer kunnen spreken. Ik ben benieuwd hoe het verder is gegaan na ons laatste coachgesprek met jou in relatie met het kind en met jou.

Als eerste heb ik hetgeen wij besproken hebben met mijn collega gedeeld. Zij was zeer geïnteresseerd. Het gaf haar een nieuwe blik op het jongetje.

Zelf ben ik gelijk begonnen om het jongetje, direct nadat hij uit school kwam, tussen mijn benen te nemen. Ik hield dan zijn handen vast. En dan bespraken we wat hij wilde gaan doen die middag. Eerst vond hij dat wel vreemd. Na een paar dagen kwam hij vanuit zichzelf vertellen wat hij van plan was.

Zag jij dat je collega, na dat gesprek met haar, bij de jongen kon aansluiten?

Ze raakte niet meer in de paniek als hij er vandoor vloog. Wel zag ik dat ze met het kind in gesprek ging over zijn gedrag. Op een bepaalde dag zag ik ze in discussie. Ik heb toen geïntervenieerd en heb gesteld: Je kunt het zo doen of anders niet. Dat gaf gelijk duidelijkheid en hij kon verder. Ik heb daar toen met mijn collega op gereflecteerd. Zij was blij met mijn ingreep, om te kunnen zien en beleven hoe dat werkt.

Je vertelde nu dat je het jongetje tussen je benen nam, naar jou toege-

wend. Van buitenaf ziet dat eruit als discussie. Wanneer je het kind 180° draait, dan kijk je samen vooruit en dan is het beeld voor anderen daarmee in overeenstemming. Zo draag je het nog op een andere manier over aan je collega.

Kun je er nog iets over vertellen wat het vorige coachgesprek voor jou heeft bewerkstelligd?

Ik had nu eerst gesprek met het jongetje. Dat betekende dat de andere kinderen ook al binnen waren en aan tafel zaten. Ik ging nu bij hen zitten en begon daar het fruit klaar te maken. Daarvoor deed ik dat anders. Ik stond dan in het keukentje fruit klaar te maken. Zij kwamen binnen en vertelden het een en ander. Ik was met mijn aandacht bij het fruit en luisterde niet echt. Nu zit ik tussen hen in en luister met veel meer aandacht naar hun verhalen. Ze kunnen meehelpen en eten ook een appelschilletje. Dat verraste me.

Nu doe je dus dat voorbereiden van het fruit anders en dat heeft een andere werking. Interessant om te zien dat voor jouzelf dat 'voorbereiden' ook thema geworden is. Dank je wel.

Jij ook dank je wel.

Toelichting bij demonstratie 1

1 Kader

In het begin van elk gesprek geef ik het kader aan. Ik zeg bijvoorbeeld dat het gesprek ongeveer 10 minuten duurt en ook dat het gaat over het zoeken naar mogelijkheden.

Met dat kader geef ik een oriëntatie aan degene die gecoacht wordt. Die oriëntatie helpt in zo'n coachgesprek.

We zitten in dit gesprek naast elkaar, in plaats van tegenover elkaar. We kijken met zijn tweeën vooruit, naar hetzelfde, in plaats van naar elkaar. Dat punt dat voor ons ligt, is zowel het punt dat je aan het onderzoeken bent, als ook de gezamenlijke toekomst.

2 Hier en nu

Het is prima, wanneer de inbreng van de gecoachte kort en compact is. Het gaat erom dat de gecoachte de hier en nu situatie vertelt en hoe hij of zij de ander in die situatie tegenkomt. Ook hoe hij of zij die situatie beoordeelt. Het is niet nodig een lange uitleg te geven over hoe die situatie ontstaan is. Het gaat echt om het gedrag in dit moment en ook hoe dat gedrag door de gecoachte ervaren wordt.

Dit zijn de eerste twee stappen, van de zeven, die ik in het coachgesprek volg. **Stap 1** is **het verhaal** van de gecoachte. **Stap 2** is dat ik op zoek ga in dit verhaal naar **het oordeel** dat de gecoachte over de situatie heeft. In dit geval: het kind vliegt eruit en is moeilijk te bereiken.

3 Van oordeel naar beroepssituatie

In **stap 3** ga ik op zoek naar **waar dit oordeel ergens als kwaliteit verschijnt, in welk beroep, in welke beroepssituatie?**

Bij inclusief coachen hoort het zoeken naar het positieve en naar de mogelijkheden. Daarvoor is het nodig om de situatie anders te gaan zien, anders te denken. Dat is een voorwaarde om het ongewenste gedrag niet meer alleen te willen stoppen, maar inspiratie te krijgen om anders met dat gedrag om te gaan, zodat het een zinvolle plek krijgt. Dan krijg je materiaal om je eigen gedrag te veranderen, zodat het kind versterkt wordt in zijn *drive*.

4 De handelingsimpuls

We kunnen samen gaan ontdekken wat iemand doet in zo'n beroepssituatie. En dat kunnen we, in **stap 4, beschrijven met werkwoorden**. Die werkwoorden gaan alleen over *hoe* iemand iets doet en niet over wat iemand doet. *Hoe* iemand iets doet, is heel eigen voor elk mens, is individueel. Dat hoe noem ik de handelingsimpuls. Die handelingsimpuls beschrijf je met twee werkwoorden.

In dit voorbeeld met *'erin zittend gaan'*. Bij iemand anders kan dat bijvoorbeeld *'af-tastend wekken'* zijn. De spanning tussen die werkwoorden, de combinatie van twee werkwoorden maakt het elke keer tot iets individueels.

Strikt genomen hoort 'erin' niet bij de twee werkwoorden. Het wordt dan 'zittend gaan'. Volgens de regels, die verderop beschreven worden, zijn de acties die met de werkwoorden beschreven worden naar buiten gericht en niet op jezelf. Met een klinkerwisseling wordt het actiever naar buiten gericht: 'zettend gaan'. In het coachgesprek is vooral van belang dat het gezamenlijke zoekproces voortgang vindt. Voor de coach is het elke keer een afweging, waar de regels die voortgang helpen en waar ze die juist storen. Hier heb ik ervoor gekozen om op dit punt niet strikt te zijn. In de toon van het gesprek waren het wel werkwoorden. Achteraf kun je zien dat 'zettend gaan' wel overeenstemt met de uitkomst van het coachgesprek. Het beroepsbeeld helpt vaak om de handelingsimpuls te onthouden. Terwijl de werkwoorden heel exact het *hoe* beschrijven laat het beroepsbeeld een mogelijkheid van het *wat* zien.

Dat *hoe* is altijd zonder een voorstelling, omdat het niet over een *wat* gaat. Dus *'erin zittend gaan'*, beschrijft niet het *erin zittend gaan in een stuntvliegtuig*. Dan wordt ook het *wat* beschreven. Het *'erin zittend gaan'* is overal inzetbaar. Vanuit het *'erin zittend gaan'* kun je ook tafeldekken. Vanuit dat *'erin zittend gaan'* kun je ook spelen op de BSO. Het interessante is dat de gecoachte met dat oordeel, 'het kind vliegt eruit en is moeilijk te bereiken', eigenlijk al de potentie beschrijft. Alleen heeft die beschrijving een negatieve lading. Het gaat om de ervaringen die de gecoachte heeft met de drive van het kind. Kun je die ook onder woorden brengen, kun je die naar buiten brengen? Daar helpen beelden bij. Ik zoek dan binnen de wereld van de beroepsbeelden, omdat het mij gaat om het handelen.

5 Verkennen van het aansluiten in een gegeven situatie

De gevonden werkwoorden kunnen je nog vreemd lijken. In het coachgesprek wordt de handelingsimpuls nader verkend en ook hoe je bij zo'n handelingsimpuls

kunt aansluiten, hoe je die kunt versterken. We maken daartoe een tussenstap, **stap 5, door met een fictief persoon met zo'n handelingsimpuls in een willekeurige situatie aan het werk te gaan**, in dit geval tafeldekken. We proberen ons dus nog niet voor te stellen hoe dat met het besproken kind zou gaan. Je probeert je in die tafeldek-situatie voor te stellen wat jij aan acties onderneemt, aan handelingen verricht om een ander in zijn/haar drive te versterken.

In een intervisiegroep van de Academie voor Ervarend Lerend houden we ook coachgesprekken. We willen de werkwijze al doende verder ontwikkelen. Zo hebben we deze stap, ruim nadat de coachgesprekken uit dit boekje gehouden zijn, verder ontwikkeld. Nu is het de uitdaging aan de gecoachte om **aan te sluiten bij een concreet persoon, namelijk de coach, die zich ingeleefd heeft in de ontdekte handelingsimpuls**, in plaats van bij een fictief persoon. Interessant genoeg gebeurde dat bij de video-opname van dit nagespeelde coachgesprek al vanzelf. We wilden dat vooreerst wat abstractere gespreksonderdeel verbeelden voor de video en ik verplaatste me onmiddellijk in de handelingsimpuls van het kind en reageerde van daaruit. Ik beleefde direct of ik wel of niet door wat de gecoachte zei en deed gemotiveerd werd om in beweging te komen, anders gezegd, of de gecoachte wel of niet bij mij aansloot.

Tevens zoek ik nu naar een werksituatie die zich ter plekke voordoet, zoals vieze kopjes op tafel, die afgeruimd kunnen worden. Dan kan ik als degene waarbij aangesloten dient te worden, direct vanuit die werkelijkheid aan de gang gaan. Wanneer je die situatie niet opmerkt, kun je je altijd nog een situatie voorstellen, bijvoorbeeld tafeldekken, winkelen, naar de bioscoop gaan, e.d.

6 Aansluiten bij het kind

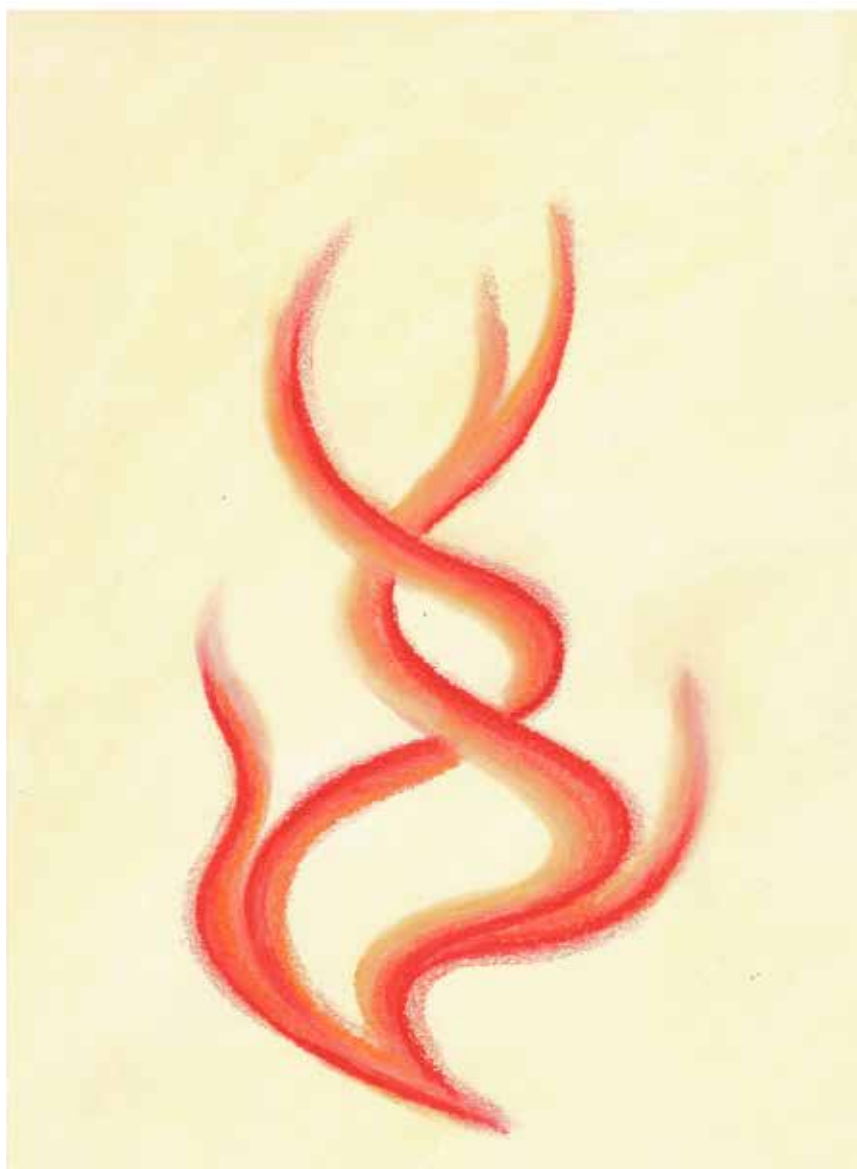
Wanneer we verkend hebben, hoe je bij de gevonden handelingsimpuls kunt aansluiten, kunnen we in **stap 6 teruggaan naar het kind**. De werkhypothese is, dat deze handelingsimpuls de handelingsimpuls van het kind is. Dan kun je samen met de gecoachte gaan kijken naar de situatie die je morgen aantreft, in dit geval 'het willen bouwen van een hut', en hoe je bij dat kind in die situatie gaat aansluiten. In dit geval door met het kind voor te bereiden wat je voor het bouwen van een hut nodig hebt tot en met wanneer het af is en wat je dan doet.

7 Reflectie

De laatste stap, **stap 7**, is in het volgende coachgesprek. Dan **kijk je met de gecoachte terug naar wat hij of zij ontdekt heeft**. Zowel in het werken met het kind als

ook breder ten aanzien van de eigen manier van werken.

Het gaat er dan niet om, om precies te kijken of je uitgevoerd hebt, wat je voorgedacht hebt, maar om te onderzoeken of je nu op een spoor gekomen bent, waarin je aansluit bij het kind en wat je ontdekt terwijl je dat spoor gaat.



‘Aanprijzend verbinden’

Demonstratie 2: De stokende oproerkraaiër

Coach (in opleiding): Welk thema wil je inbrengen?

Een leidster stookt in het groepsproces. Ik wil haar aanspreken, maar vind dat lastig. Ik ben er niet bij als ze stookt. Ze heeft een goede intentie, maar ze beschadigt wel.

1 Hoe verschijnt dat stoken?

Zij zegt dan bijvoorbeeld tegen anderen en niet tegen mij: 'Laten we een extra vergadering inlassen'. Zoiets gaat dan via collega's rondzingen. De emoties van de collega's worden alsmaar groter; terwijl ze het goed bedoelt.

2 Waar, in welke beroepssituatie is stoken een kwaliteit?

Heel direct een stoker op een stoomschip. Ik zie ook een oproerkraaiër, demonstrant.

Wat doet jouw oproerkraaiër?

Roepen: dit kan niet, oproer creëren, strijden: 'roepend strijden'.

3 Oké, laten we dat verder onderzoeken. Dit 'roepend strijden' heeft een wat negatieve bijklank. Misschien komen er dan nog positievere verwoordingen.

4 Hoe dek je tafel met iemand die roepend strijdt?

Ik heb niets met tafeldekken. Ik zie wel iets bij je aankleden voor een feest. Je trekt je kast open en haalt daar je leukste kleren uit. Al roepend haal je ook anderen over om hun leukste en vrolijkste kleren aan te doen voor die avond.

6 Dan verschijnt 'aanprijzen'. Het werkt ook 'verbindend'.

Dat is interessant, dat dat nu verschijnt. Dat is ook een kwaliteit van die oproerkraaiër. Die probeert ook anderen erbij te betrekken. Oké, we hebben dan nu: 'aanprijzend verbinden'. Dat is positiever dan 'roepend strijden'.

Kun je die leidster actief betrekken bij een zaak die je in het team wilt aanprijzen? Dan ga je met haar meedoen en help je haar om haar intentie een positieve, constructieve richting te geven.

Ja, dat zie ik voor me.

7

Reflectie, een tijdje later

Ik had al eerder tegen die leidster gezegd dat ze stemming maakt en dat ik wel haar positieve inzet zie. Nu, met dit coachgesprek, kon ik er nog veel meer handen en voeten aan geven. Ontzettend fijn. Zij verzamelt bijvoorbeeld alle ideeën voor de aanschaf van spullen en schrijft die op. Ze zet dan anderen in beweging. We bekijken samen die lijst. 'Aanprijzend verbinden'. Daarna kan ze ermee verder. Ik nodig haar uit om stem te geven aan dat wat we samen willen.

Ja, het is een grondstemming om naar de goede intenties te kijken en te zoeken, van alle medewerkers.

Toelichting bij demonstratie 2

1 Concrete situatie als vertrekpunt

Wanneer het thema benoemd is, vraag je als coach naar concrete voorbeelden. In die voorbeelden kun je iemands handelen zien. Eén of twee voorbeelden zijn genoeg. Met dat materiaal ga je aan het werk. Als coach zet je jezelf voor het blok door niet eindeloos door te vragen, tot je het snapt. Op zo'n moment hoef je overigens nog niets te snappen of te weten. Je zet gewoon methodisch de volgende stap.

2 Beroepssituatie

Het individuele van een mens is gelegen in zijn wil, in zijn manier van doen. Deze individuele wilsinzet, wilsrichting, handelingsimpuls of drive van iemand verschijnt in het coachgesprek vaak als een probleem, verwoord in een oordeel. Om die drive niet weg te poetsen, maar juist in de schijnwerpers te zetten wordt de vraag gebruikt: In welk beroep of in welke beroepssituatie is dit oordeel juist kwaliteit, zinvol?

3 De verwoording van iemands handelingsimpuls

De verwoording 'roepend strijden' heeft voor mij een negatieve lading. In het coachgesprek benoem ik dat en ga door met het proces. Ik wil in beweging blijven. Wie weet komt er zo direct een positievere verwoording. Wanneer we op dit moment een positiever woord voor bijvoorbeeld 'strijden' zouden gaan bedenken, zou ik het gesprek stil gaan zetten. Ik vertrouw erop dat dit begrip vanzelf opduikt, als we het gesprek onderzoekend voortzetten.

4 Verkennen van het aansluiten in een voorgestelde situatie.

De coach stelt een bepaalde oefensituatie voor (tafeldekken). De gecoachte wijst deze af en heeft een eigen idee (feestkleren kiezen). Ze leeft zich onmiddellijk in, bijvoorbeeld in hoe iemand dan de kast opentrekt. Ze identificeert zichzelf met de persoon met die handelingsimpuls en ze beschrijft hoe ze van daaruit anderen bij haar manier van doen betreft. Als coach volg ik en ben ik gericht op wat er in die gegeven situatie ontdekt wordt. Ik houd niet vast aan mijn opdracht: Hoe zou je iemand met zo'n handelingsimpuls ondersteunen bij het kiezen van kleding.

5 Parallelisme

Terugblikkend herken ik dat de gecoachte het gedrag van haar medewerkster, al dan niet bewust, imiteert, in die zin dat ze het initiatief overneemt en zichzelf daar middenin plaatst. De coach doet mee en gaat zo samen op ontdekkingstocht, in plaats van de strijd aan te gaan met de gecoachte over het feit dat tafeldekken toch wel een heel geschikte oefensituatie is. De coach laat in dit geval ook al het gedrag zien dat bij de handelingsimpuls ‘aanprijzend verbinden’ aansluit.

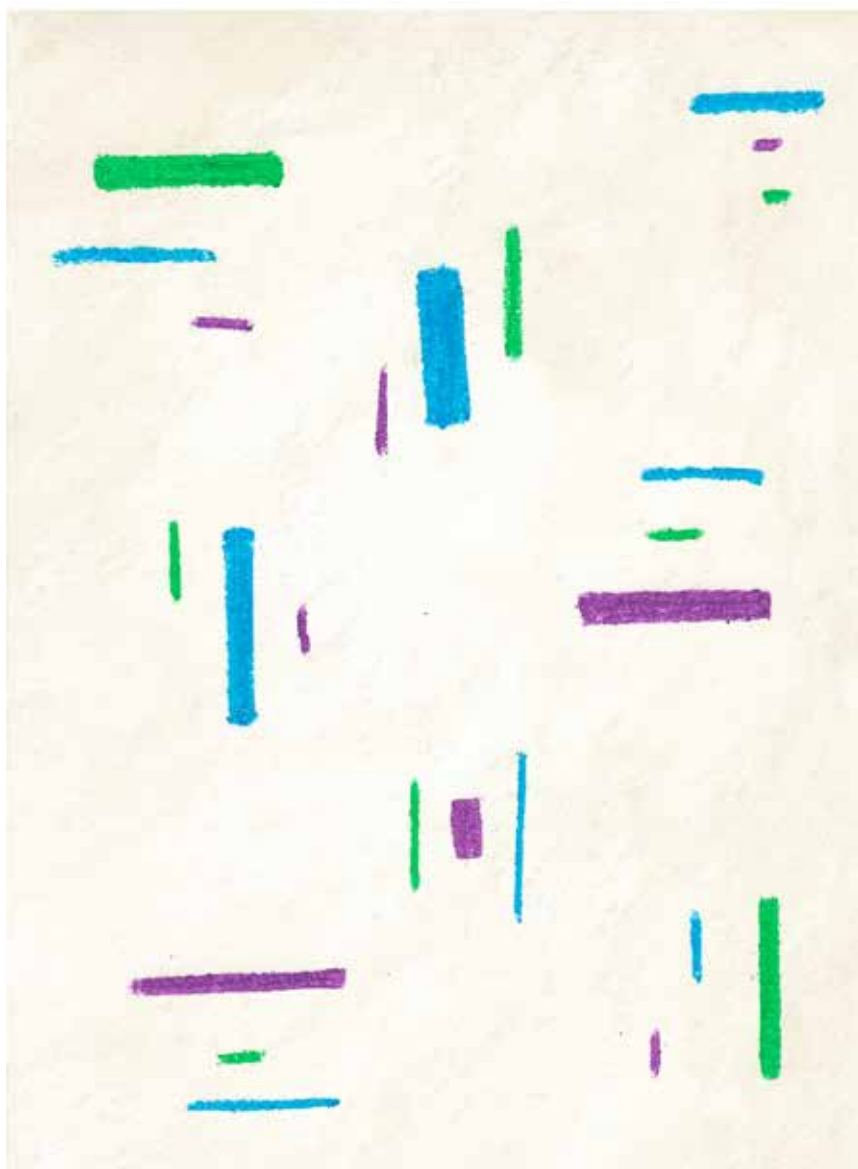
6 Nieuwe verwoording van de handelingsimpuls

De handelingsimpuls wordt met ‘aanprijzend verbinden’ positief verwoord, in plaats van met het negatiever geladen ‘roepend strijden’. Deze omvorming van negatief naar positief gaat via een nieuwe verbeelding in een nieuwe situatie. Die activiteit wordt beschreven met twee werkwoorden.

7 Reflectie

In de terugblik wordt zichtbaar dat de gecoachte binnen een relatief kleine taakstelling, het verzamelen van ideeën, aansluit bij haar medewerkster. Het is een taakstelling waar het *hoe* een logisch gevolg van het *wat* is. Met zulke bescheiden projecten kan door de medewerkster positieve ervaring opgedaan worden met haar eigen handelingsimpuls en kan door de gecoachte ervaring worden opgedaan met het aansluiten. Van daaruit kan het aansluiten verder groeien. Bovendien zien daarbij de andere collega's meteen ook hoe zij dat samen doen en er geen strijd nodig is.

Door de hele coaching te richten op gedrag en niet op emoties, gedachten of andere zielenroerselen, houdt je het gesprek gericht op het kleine en concrete, terwijl de werking, bijvoorbeeld als stemmingswisseling op de werkvloer, groot kan zijn.



‘Aanprijzend tonen’

Demonstratie 3: De twijfelende makelaar

1

Een ontwikkelingsvraag kan thema voor een coachgesprek zijn. Hoe zet je een nieuwe stap? Of: Hoe zet je een vervolgstap? Het hoeft dus niet over een probleem te gaan. Over wat voor vraagstuk het ook gaat, ik probeer er naar te kijken met de vraag: Welke mogelijkheden zitten er in, welke potentie verschijnt er? We proberen daar dan een begrip over te ontwikkelen en te kijken hoe we een handelingsperspectief kunnen formuleren. Kunnen we voor ons zien hoe je dat in een toekomstige situatie kunt beetpakken? We proberen dat in ongeveer 10 minuten te doen.

Ja, waar ik heel vaak tegenaan loop, is, dat ik moeite heb met het maken van keuzes. Ik zie te veel opties, te veel Wat kies ik dan en dan twijfel ik heel erg.

Kun je daar een concreet voorbeeld van geven?

Ja, dat kan heel eenvoudig zijn. Bijvoorbeeld dat de kinderen vragen: Kan ik spelen met die of die? Dat vind ik wel moeilijk om daar keuzes in te maken. Dat gebeurt wel heel veel.

[Stilte]

Oké, kort maar krachtig.

Ik wil wel meer vertellen, maar dat is toch niet nodig?

2

We kunnen in dit gesprek kijken naar die twijfel. In welk beroep, welke beroepssituatie is het juist kwaliteit om te twijfelen?

[Stilte]

Ik zou dat echt niet weten. Erg he?

Twijfelen. Laten we dat woord verkennen. Wat is dat twijfelen?

3

Het nog niet weten. Ja, dus misschien juist een onderzoeker?

Ja, dus hoe versterk je dat twijfelen? Door er nog meer mogelijkheden naast te zetten.

Of ze dieper te verkennen.

Op het moment dat je dieper gaat verkennen, ben je er op uit om de twijfel weg te nemen. Zo stel ik me dat voor. Dan weet je hoe het echt zit. Terwijl als je zegt: Het gaat om het versterken van de twijfel, dan doe je dat door de keuzemogelijkheid nog groter te maken.

[Stilte]

Bij een makelaar, of zo? Of, überhaupt, elke verkoper die doet dat.

Ja, inderdaad, ja.

Is dit huis het niet? Dan kijken we toch naar een ander huis.

Ja, nog één en nog één.

Ja, met enthousiasme gewoon blijven aanbieden.

Ja, ja, dank je.

Dat is ook wel leuk, want die makelaar hoeft zelf niets te kopen. Die mag helemaal in die twijfel blijven zitten. In het vergroten van de keuzemogelijkheden. Het is het zien van meer, van veelheid. Wat doet die makelaar? Die laat zien. En die prijst ook aan.

Ja, ook een demonstratie van hoe zou je hier kunnen wonen en wat zijn de mogelijkheden.

Ja, wat zijn de voordelen van dit huis en van dat huis. Dat ligt aan het water. Dat ligt in de zon. Het is een soort aanprijzen. *Aanprijzend tonen.* Dat kunnen we nemen als jouw handelingsimpuls.

4

Die kinderen vragen alleen: Kan ik gaan spelen bij die? Dan kun je voor en nadelen daarvan aangeven, maar ook die het van thuisblijven. Je hoeft daar dus geen keuze te maken. De vraag wordt: Hoe kun je daar als makelaar in zijn? Dat je dus de kinderen ...

... meeneemt.

De voor- en nadelen van het ene en het andere toont. Ja, natuurlijk kun je bij die gaan spelen, maar dan mis je wel de pannenkoeken. Daarmee kun je

jouw keuzes nog veel meer aflezen aan de kinderen.

Ja, wat waren hun ...

Terwijl je hen nog wel een stukje meeneemt in die twijfel. Want zij hebben geen twijfel. Zij zeggen: Mag ik daar spelen? Zij overzien dat niet. Je vergroot hun wereld, waarmee zij niet in één spoor blijven zitten.

Mag het tot zover?

Ja, dank je wel.

5

Na enkele maanden

Ik ben benieuwd om te horen hoe het coachgesprek heeft doorgewerkt.

Ik merk, dat ik mijn twijfelen nu omarm. Voor dat coachgesprek baalde ik er vaak van wanneer ik twijfelde.

Heb je een voorbeeld?

Laatst moest ik naar een gesprek, dat ik van tevoren spannend vond. Ik zag helemaal voor me hoe dat gesprek zou gaan lopen. Ik vertelde dat aan mijn man. Toen realiseerde ik me 'dit klopt niet, ik bijt me vast in één scenario en wel het ergste'. Toen ben ik andere mogelijkheden gaan verkennen. Het gesprek liep uiteindelijk anders dan mijn eerste voorstelling daarvan. Ik was er nu op voorbereid dat het anders kon gaan.

En in relatie met je kinderen?

Het gaat nu vanzelf dat ik vraag: 'Wat zouden we nog meer kunnen doen?' Ze doen dan mee met mogelijkheden zoeken. Ik hoef minder zelf te kiezen. Tegelijkertijd weet ik door het verkennen van mogelijkheden zelf ook beter wat ik wil.

Toelichting bij demonstratie 3

1

Kader van het coachgesprek, inclusief coachen

Elk coachgesprek vindt in een bepaald kader plaats. Het is bijvoorbeeld geen borreltafelgesprek. Het is ook geen adviesgesprek. In het coachgesprek richt je je op het samen met de gecoachte op zoek gaan naar een volgende ontwikkelingsstap, naar mogelijkheden.

Dat doe je, bij het inclusief coachen, door het eigene van diegene over wie het gaat op te zoeken en te versterken, ook als dat vooreerst negatief verschijnt. Je bent op zoek naar potenties en kijkt vanuit een positieve, empathische houding. Je zoekt niet naar standaardoplossingen van een probleem. Dat een probleem na een tijdje opgelost blijkt te zijn, kan wel een effect zijn.

Tot het kader behoort ook de geplande tijdsduur van het gesprek.

Van belang is om elke keer weer iets van dit kader in één of twee zinnen aan het begin van het gesprek neer te zetten. Dat blijkt zinvol, ook al 'weten' de deelnemers het wel.

Heel beeldend geef je een kader aan door iemand uit te nodigen naast je te komen zitten, in plaats van tegenover je. Je verbeeldt daarmee dat je je samen op een derde punt richt, samen naar de toekomst wilt kijken en iets wilt onderzoeken en ontdekken.

Met deze kaders richt je het speelveld van het coachgesprek in. De gecoachte richt zich naar zo'n kader. Als het dan 12 minuten duurt of 8, hoef je de gecoachte, of jezelf, niet te corrigeren. Het is een oriëntatie. Wanneer het 20 minuten duurt heb je aanleiding om daar bij stil te staan en dit gegeven te bevragen. Vanuit zo'n oriëntatie kun je ook telkens teruggrijpen op het kijken naar gedrag, naar handelingen in plaats van naar emoties en allerlei gedachtes daarover. Of je kunt makkelijk teruggrijpen op het kijken naar individueel gedrag in plaats van naar groepskenmerken.

2

Versterken in plaats van corrigeren

De gecoachte krijgt vaak vanuit haar omgeving te horen dat ze minder moet twijfelen. Ze wil zelf ook van dat eeuwige getwijfel af. Ze heeft misschien ook trainingen gevolgd om sneller en eenduidiger te besluiten. Dan is het een hele ommezwaaai om naar de kwaliteit van twijfelen op zoek te gaan. De gecoachte in dit gesprek is zelf deelnemer aan de training tot coach.

Daarmee is er vanzelfsprekend al veel meer kader aanwezig. Deze vraag naar waar het negatieve oordeel kwaliteit is, kan voor iemand die deze werkwijze nog niet kent te abrupt zijn. Ik vind het belangrijk om op zo'n moment niet het waarom van de gevolgde methode uit te leggen. Daarom geef ik eerst een voorbeeld. Ik probeer immers de gecoachte op het spoor van de ervaring en het verbeelden van die ervaring te brengen. Met dat doel stel ik ook regelmatig voor om voor het eerste coachgesprek de video over coaching te kijken en enkele podcasts te beluisteren.

3

Adviseren, samen ontdekken, de ander laten ontdekken

We zijn samen het vraagstuk aan het onderzoeken. Ik start het coachgesprek niet met: 'Ik weet hoe je bij iemand die voortdurend twijfelt kunt aansluiten.' Dan zou ik me als expert gedragen en de gecoachte alleen opdrachten geven, c.q. een protocol geven hoe te handelen in deze situatie. Dat wil niet zeggen, dat ik de gecoachte niet help, zoals in dit gesprek. Alleen ik weet van tevoren ook niet waar ik uitkom. Op het moment dat ik die vraag stel: 'In welk beroep is twijfelen kwaliteit?', heb ik daar zelf nog geen antwoord op. Ik ga ook op zoek. Als coach beweeg ik voortdurend met de gecoachte mee, terwijl ik mijn methodische oriëntatie vasthoud. Het mooie in dit gesprek is, dat de gecoachte bij het verkennen direct beelden zoekt: 'nog niet weten – een onderzoeker'. In plaats van een beweging naar binnen ('Wat mankeert er aan mij, dat ik het telkens niet weet?'), maakt ze een beweging naar buiten toe. Dat is ook wat ik beoog. Dan kunnen we samen verder zoeken. We zijn samen bezig, en als ik vanuit dat proces op 'makelaar' kom, kan ik dat begrip gerust inbrengen. De gecoachte vult zelf dat beeld verder in, ze doet mee in het creatieproces van het beeld. Daarmee wordt het haar eigen beeld en oriëntatie voor haar handelen.

4

Verkrijgen van meer vrijheid in de eigen wilsinzet

Als coach ondersteun je in deze situatie de gecoachte om positieve mogelijkheden van de handelingsimpuls te ontdekken. Dat doe je door situaties voor te denken waarin je de handelingsimpuls versterkt. In dit geval een situatie die in het begin van het coachgesprek is aangereikt. (*Reageren op een vraag van de kinderen.*)

In dit coachgesprek sla ik dus de stap van het verkennen van de handelings-

impuls en het daarbij aansluiten in een voorgestelde situatie, zoals tafeldekken, over. Dat gaat intuïtief. De handelingsimpuls is aan de hand van de beroepssituatie al uitvoerig verkend. De tijdsduur van het gesprek zal ook een rol spelen. Het is ook mogelijk zo'n stap in een volgend coachgesprek alsnog op te pakken.

5

Reflectie

Als de gecoachte eenmaal de handelingsimpuls van zichzelf kent, kan zij zich telkens beter voorstellen hoe ze vanuit haar handelingsimpuls te werk kan gaan. Zo verbreedt de gecoachte haar eigen handelingsrepertoire. De daadwerkelijke acties zullen deels weer situationeel tot stand komen en er net weer anders uitzien. Het spoor is wel voorbereid met dit coachgesprek.



‘Een boodschap brengen’

Demonstratie 4: De verhalende boodschapper

- 1 We gaan in dit gesprek kijken naar een thema, dus dat hoeft niet persé gericht op een kind of een persoon te zijn. Het kan een algemeen vraagstuk zijn en ook daar gaan we, net als in andere coachgesprekken, op zoek naar de mogelijkheden. Het duurt ongeveer 10 minuten. Het is nu 10 voor 12, dus tot ongeveer 12 uur.

Ja, ik heb wel iets. Bij ons op de BSO is er een groep met oudere kinderen en die zijn heel speels. Ze hebben ook een hele grote mond naar de medewerkers en naar elkaar. Er heerst eigenlijk een beetje een negatieve sfeer. Een grote mond. Maar elkaar ook pesten. Het is eigenlijk een hele groep. De kinderen steken elkaar aan. Ik vraag me af hoe je daar nou op kan inspelen.

In de werkwijze hebben we tot nu toe gekeken naar een oordeel, in dit geval: 'Hebben een hele grote mond'. Dan zochten we op in welk beroep het kwaliteit is om een hele grote mond op te zetten of te hebben. Ik wil dat nu een keer anders doen met de vraag: 'Waar heb je laatst zelf een positieve

- 2 ervaring opgedaan met een grote mond opzetten?

Dat ik dat deed of dat iemand dat naar mij gedaan heeft?

Dat jij dat deed.

[gelach]

Misschien nu, vandaag. Bij het vertellen van mijn vraag aan het begin van de ochtend.

- 3 Wat ben je dan aan het doen in dat moment dat je een grote mond opzet?

Praten, vertellen, verhaal maken. Met woorden iets laten zien. Je wilt iets duidelijk maken. Een boodschap brengen.

Ja oké. Ja, dat was natuurlijk ook mooi. Het was een antwoord op mijn vraag of je iets hebt wat nog moet gebeuren, om tevreden te zijn aan het eind van de ochtend. Blijkbaar had je daar dus een boodschap te brengen.

Ja, daar heb ik helemaal niet over nagedacht. O ja, ik snap het over dat boodschap brengen, dat ik dat doe.

Als we daar nu naar kijken, dan heb je dus eigenlijk met een groep kinderen te maken die een boodschap willen brengen, een boodschap willen overdragen aan anderen. Hoe kun je hun ondersteunen dat ze een boodschap kunnen brengen, overdragen? Hoe kan dat eruit zien?

Ja, dat gebeurt ook. Stel ik zeg: 'Ik zie dat je wat wil vertellen.' Dan krijg ik een hele grote mond, als ik ze die ruimte geef: 'Nee, dat ga ik niet doen.' Of: 'Dat gaat je niks aan.' Daar nemen ze elkaar in mee. Er is een soort van haat gecreëerd naar de grote mensen. Daar lijkt het op. Als je ze die ruimte geeft, dan wordt daar op een negatieve manier mee omgegaan.

Ik probeer me dat nog concreter voor te stellen, dat boodschappen brengen. Het is niet iets brengen, maar het is een boodschap brengen.

Letterlijk een boodschap?

Ik heb hier iets voor jou. Zo concreet. Dat is een boodschap brengen.

Het is eigenlijk, als ik het nu invul, dat we ze meer activiteiten moeten aanbieden en dat ze minder vrij moeten spelen, want dan bied je ze een boodschap, waardoor ze minder ruimte hebben om dus die grote mond te geven?

Ja, maak het nog breder. Dat wat er gebeurt moet nog veel concreter gevormd worden. Het is als geheel te vrij, te open, te los.

Dat haal ik er nu uit, als jij zegt boodschap brengen, dan denk ik, oh ja, ze willen dus eigenlijk wat vasthouden, wat hebben om minder die ruimte te krijgen. Dat is waar ik nu aan denk.

Ja, dus dat zou heel concreet kunnen zijn: 'Ga je vanmiddag een hut bouwen?' Of 'Gaan jullie 10 minuten voetballen met elkaar?' Dat dat gewoon concrete dingen zijn die benoemd worden.

En dan meerdere dingen, zodat ze dan kunnen kiezen.

Als ze kiezen voor een hut bouwen, dan: 'Je hebt een half uur om die hut te bouwen. En dan komen we met zijn allen kijken naar die hut.' Ze moeten wel een boodschap brengen. Het is niet alleen maar een hut bouwen en dan weer afbreken, zonder dat iemand het gezien heeft. Het is verhaal vertellen, praten, een boodschap brengen. Die elementen zitten er wel in. Dan

mogen ze daar een verhaal bij vertellen. Dat is dus heel iets anders, dan wanneer je zegt: 'Wil je iets vertellen?' Je zegt: 'We komen nu kijken naar je hut. Vertel iets over je hut.' Niet: 'Zou je iets willen vertellen?'

Stel dat ze dan zeggen: 'Nee, daar heb ik geen zin in.'

Dan niet, morgen nieuwe kans. Dan breng je ook die boodschap, dat er morgen weer een nieuwe kans is, daar voer je geen strijd over. Je gaat er wel vanuit dat ze iets te brengen hebben.

Ik vraag me af, of dat over die grote mond, of dat dan nu opgelost is, als ik dat op deze manier breng?

Natuurlijk niet gelijk morgen. Het is wel een andere verhouding, die je dan aangaat. Het is wat je zelf als directe impuls ervaart 'meer activiteiten en het niet te open laten'. Je kunt kijken hoe je dat vormgeeft.

En ze dan ook dat verhaal laten vertellen. Dat is eigenlijk wel mooi om mee te beginnen

En dat dus als boodschap brengen. Het heeft ook het karakter van een soort cadeautje dat je geeft. Ik bedoel: Hier is de boodschap en doe er maar mee wat je ermee wilt. Ga dan niet staan wachten of die ander dat leuk vindt. Hier is het gewoon en pak het of pak het niet.

Ja, en deze manier van werken en kijken zou ik dus kunnen doen, wellicht niet met een hele groep collega's, maar met één collega, die iets vertelt over de groep.

Ja. Mag het tot zover?

Ja, dankjewel.

Twaalf uur. Heel mooi.

Na afloop

Wat heeft jou als gecoachte geraakt in deze demonstratie, of verrast? Wat is je opgevallen? Waar heb je vragen bij?

4

Ik denk wel dat ik zelf al een antwoord had in die richting. Maar ik heb er toch nog wel wat vragen bij. Maar ik ga het gewoon doen en dan zie ik wel wat er uitkomt met dat groepsproces. Ik snap wel meer. Ik heb iets minder vraagtekens.

Een maand later

Ik ben benieuwd naar je ervaringen.

Ik heb er niet zoveel mee gedaan, met dat boodschap brengen. Ik werk nu op een groep met jongere kinderen.

Heb je met dat ‘boodschap brengen’ in een andere context iets gedaan?

Nee.

[We hebben een heel gesprek over het maken van de podcast, e.d.]

5

Onbewust heb ik er gisteren toch wat mee gedaan: In mijn groep had ik een paar grotere jongens. Ik sta met een bekertje water. Er viel wat water uit. Ik zie ze kijken. Ze staan in de startblokken om de kleinere kinderen te gaan plagen. ‘Vroeger deed ik vaak een spelletje met zo’n bekertje water. Kennen jullie dat spel?’ Dat kenden ze niet, maar ze wilden er wel een ander spel mee doen. Ze zijn wel drie kwartier tot een heel uur daar mee bezig geweest. Anderen kwamen erbij staan kijken. Ja, dit was een Gelukke Onverwachte Handeling. Ik heb een boodschap gebracht en die hebben ze op hun manier opgepakt. Ja, ik zie nu dat ik dat doe.

Toelichting bij demonstratie 4

1 De situatie

Wanneer het thema wat breder genomen wordt en niet op één persoon gericht is, zoals in dit coachgesprek, dan wordt het meer een intervisie-gesprek. Ik heb in mijn achterhoofd wel de stappen uit het coachgesprek, maar vul ze net iets anders, iets vrijer in.

Ook hier wordt een probleemsituatie geschetst en een oordeel geveld: de kinderen hebben een grote mond.

2 Een positieve eigen ervaring

Om de stap naar de aanwezige potentie en mogelijkheden te maken is het van belang om je in het oordeel in te leven, in plaats van er over na te denken. Mijn vragen zijn er in het begin op gericht het inleven op gang te brengen. Dit keer doe ik het anders. In plaats van de vraag: 'In welke beroepssituatie is het een kwaliteit om een grote mond te hebben?' stel ik de vraag: 'Waar heb je laatst zelf een positieve ervaring opgedaan met een grote mond opzetten? Waar deed je zelf dat, wat je van die ander ongewenst gedrag vindt?' Ik vraag naar een ervaring waar je je al ingeleefd hebt.

Die vraag roept een zeker ongemak op. Of gelach. En dan is die eigen ervaring er. Op die manier zoekt de gecoachte de verbinding met het vraagstuk op, die er dus al blijkt te zijn.

3 Volgen van de ervaring

De gecoachte beschrijft haar ervaring. Die neem ik serieus. Ik hoef hem niet te beoordelen, zelfs als ik erbij was, zoals in deze situatie. Ik maak gewoon methodisch de volgende stap en volg de gecoachte inhoudelijk: 'Wat doe je dan?' Net als bij de beroepssituatie vraag ik naar gedrag, naar de handeling. Er komt dan een beeld: 'een boodschap brengen'.

In dit coachgesprek ga ik niet strikt naar twee werkwoorden toe. Het beeld neem ik wel heel concreet.

Net als bij 'de twijfelende makelaar' sla ik hier de stap van het verkennen in een gegeven situatie over. Het 'boodschap brengen' verkennen we wel nader.

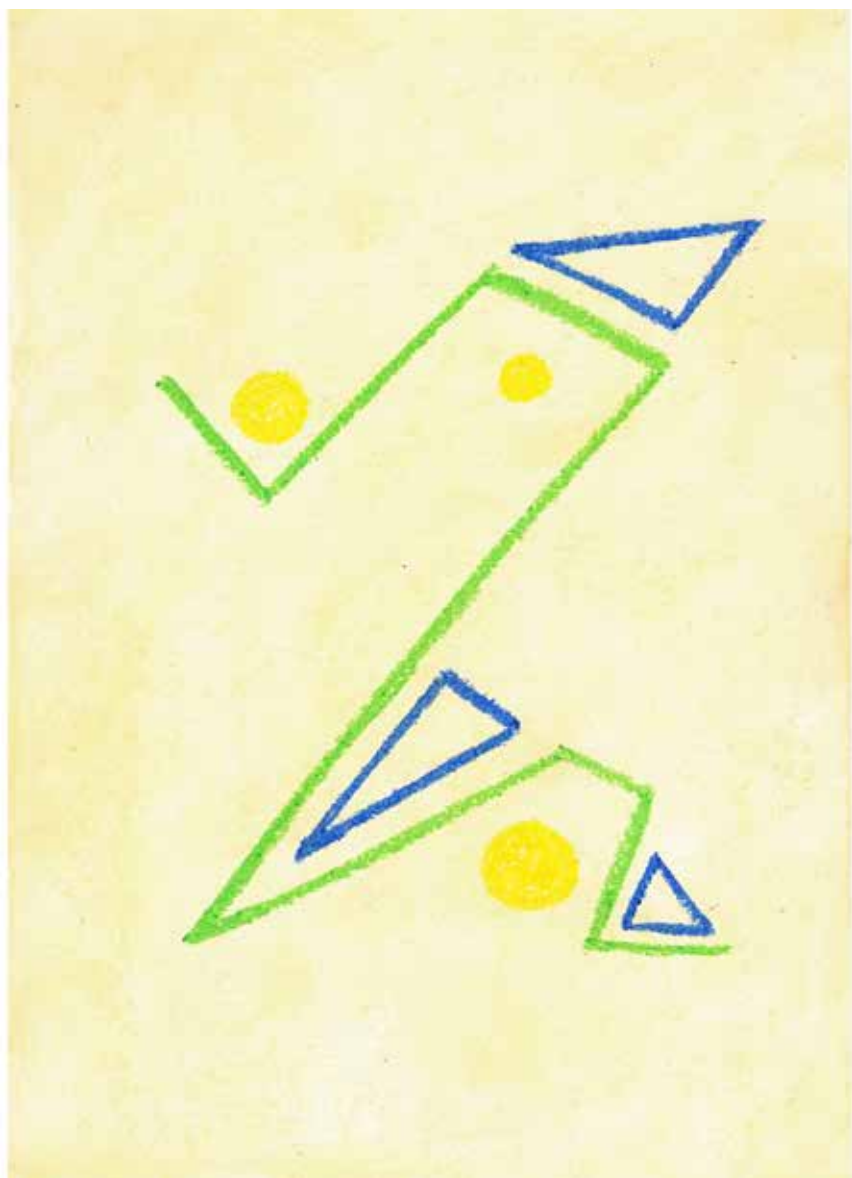
4 **Probleem oplossen versus aansluiten**

Nadenken over het probleem van 'de te grote mond die gegeven wordt' leidt er snel toe dat het probleem opgelost moet worden door het te laten verdwijnen. Inzet van het coachgesprek is, dat er een nieuw handelingsperspectief ontstaat, waarin aangesloten kan worden bij de *drive* van die kinderen en het een grote mond geven zinnig wordt. Beide sporen blijven tot het eind van het coachgesprek aanwezig: 'ik ga het gewoon doen' en 'ik heb iets minder vraagtekens'. In een volgend coachgesprek kan er verder aan gewerkt worden om die twee sporen bij elkaar te brengen.

5 **De GOH in de reflectie**

Op de directe vraag naar of er iets met het vorige coachgesprek gedaan is, wordt ontkennend geantwoord. Na een gesprekje over het maken van een podcast komt opeens de herinnering naar boven aan wat de gecoachte gisteren gedaan heeft. De gecoachte ontdekt nu dat ze wel degelijk verder gewerkt heeft met hetgeen vorige keer besproken was. Vanuit nadenken blijft het storende gedrag van de kinderen onbegrepen en is er niets gebeurd. Vanuit een intuïtief handelen, de gelukte onverwachte handeling (GOH), is het uitgezette spoor opgepakt. Zo verschijnen in de reflectie die twee sporen opnieuw.

Bij deze wijze van coachen is ook de reflectie een onderzoekend proces. De methodische stappen maken een intuïtief proces mogelijk. De hoop en verwachting is juist dat gecoachten de resultaten weer situationeel, intuïtief inzetten. Als coach hoeft je niet teleurgesteld te zijn, wanneer er na één coachgesprek niet expliciet nieuwe ervaringen zijn opgedaan. Na twee of drie gesprekken moet er wel iets zichtbaar worden voor de coach en de gecoachte. Je kunt als coach de reflectie ook starten met de vraag: 'Wat heeft je afgelopen maand verrast, is er iets verrassends gebeurd, heb je zelf verrassend iets anders gedaan?' Dan kan je samen ontdekken in hoeverre dat iets met het voorgaande gesprek te maken heeft.



‘Losmakend opbergen’

Demonstratie 5: De afbrekende podiumbouwer

- 5 We hebben 10 minuten voor dit coachgesprek. Er komt wel een onderbreking. Die kunnen we gebruiken als denkpauze.
- 1 We gaan kijken naar een kind. De inzet is voor mij in dit coachgesprek om de potentie van dit kind te gaan zien en vooruit te zien hoe we bij die potentie kunnen aansluiten.

Ja, graag. Er is een jongetje op de BSO van acht. Hij komt zelfstandig naar de BSO. Als je even niet oplet, breekt hij de hele boel af. Ook als je wel oplet trouwens. Als je even niet oplet doet hij andere kinderen ook pijn. Andere kinderen zijn bang voor hem. Dat krijg ik ook terug van de ouders. Er zijn meer problemen rondom dit jongetje. We zijn niet de enigen die dit ondervinden. Hij wordt bijna onhandelbaar op de groep. Moet ik iets vertellen over zijn achtergrond?

Nee, dit is wel genoeg. [gelach van beiden]

Ik zeg: 'Je moet aan tafel blijven zitten tot het kaarsje uit is.' Nou, dan blaast hij het kaarsje uit en dan gaat ie weg. Hij is heel snel en creatief in zijn oplossingen. De trigger voor mij zit hem erin dat hij andere kinderen echt pijn doet. Op het moment dat hij binnenkomt om 15.00 uur, ik sta bij de deur, hoor ik ineens iemand hard huilen. Dan is hij achter me.

Dank je wel, tot zover. Er zit veel materiaal in waar we zijn potentie aan kunnen aflezen.

Dingen die me opvielen, terwijl je vertelt: de boel afbreken, creatief zijn. Daar kunnen we naar kijken. In welk beroep is het aan de orde om op een creatieve manier af te breken? Zie je daar een beroep voor je, waar dat kwaliteit is?

Creatief afbreken? Bij afbreken zie ik allerlei beroepen voor me. Dat creatief moet erbij. Creatief is voor mij dat je je eigenheid behoudt. Niet zozeer dat je daar met roze of geel aan de gang gaat.

Je zou kunnen zeggen ... een steenhouwer, die is creatief aan het afbreken.

Ja

Zie je andere beroepen?

Ik moet even helemaal los van hem gaan!

Ja. Graag!

Okay, creatief afbreken? Mijn eerste idee was een podium afbreken.

Ja, zo'n medewerker van een ...

... de crew. Leuk hesje aan.

Okay. En wat doet jouw podiumafbreker?

Die is hard aan het werk. Ja, die moet alles afbreken. Met groot materieel maakt hij de dingen los. Bergt ze weer netjes op, op de kar, zodat ze de volgende keer weer gebruikt kunnen worden. Hij kan een boel. Ook technisch, zo'n halve alleskunner.

Als ik nu kijk naar wat jij daar als werkwoorden noemt, wat hij aan het doen is, wat voor handelingen hij doet: losmaken, opbergen, iets met ..., je zei het uitgebreider, iets met klaarzetten, klaarzetten voor de volgende keer. Als je daaruit mag kiezen, welke werkwoorden kies je dan, twee van de drie?

Twee van de drie. Noem ze nog eens op?

Losmaken, opbergen, klaarzetten.

Dan zou ik voor losmaken en opbergen gaan.

Okay. Losmakend opbergen. Als je nu een activiteit voorstelt die je op de BSO hebt, hoe zou je daar dan bij kunnen aansluiten? Jullie hebben gegeven dan staan al die spullen nog op tafel ... Hoe kun je daar 'losmakend opbergend' op aansluiten? Ik probeer gewoon een situatie neer te zetten, die optreedt ...

Ja, ja, ja.

Dus nog niet met dit jongetje, maar met een iemand met zo'n handelingsimpuls en je wilt daarbij aansluiten in zo'n situatie.

‘Losmakend opbergen’. Ik zou aan de ene kant iemand een stuk ruimte geven in het losmaken en dat die weet, waar hij het allemaal neer moet zetten, dus dan zou diegene, terwijl de rest van de kinderen allemaal nog zitten, zou die kunnen opruimen, de tafel leeghalen, of op orde brengen, of ..

Ja, dat is interessant, dat je zegt ‘terwijl de rest nog zit’, dus daar herken ik nog meer dat ‘losmakend opbergen’ in, je maakt hem los van de rest.

Ja.

Daarom is het ‘losmakend opbergen’, het is een eenheid. Heel mooi, dat dat daar zo verschijnt.

Een associatie uit mijn hobby, paardrijden, waarin je wel eens een oefening moet doen, waarbij je met de groep galoppeert op een volte en dat je dan met jouw paard van de groep moet weggalopperen. Dat is niet makkelijk. Het paard wil bij de groep blijven. En dan moet je heel veel sturing inzetten, om dat paard uit de groep los te maken.

Ja, interessant. Dus als we nu naar dit jongetje gaan, dan is dat iets wat innerlijke kracht vraagt, om hem los te maken van de rest. Voor een deel doet hij dat dus zelf. Hij vindt zijn eigen oplossingen. Hij maakt zichzelf voortdurend los. Dat is interessant om hem expliciet los te maken van de rest, zoals je dat bij dat afruimen van het eten voorstelt. Dat dat gewoon mag. Dat het gevraagd is, dat hij zich losmaakt. Okay, we hebben dit nu zo verkend, kun je daarmee aan de slag?

2 *Nee, totaal niet. Sorry. Ja, weet je, dat is allemaal allang gepasseerd. Denk ik.*

Ja? Vertel eens verder? Gepasseerd, want?

Er zijn al honderd van dit soort oplossingen geprobeerd. Dus dat is niet waar ik verder mee kom. Hoe kom ik er dan boven te staan, zodat ik ga zien hoe het gaat werken?

Als je dat ‘losmakend opbergen’ ziet, heb je daar dan een gevoel bij van okay, dat zou wel eens kunnen kloppen, of zeg je van nou ...

Bij een achtjarige een handelingsimpuls van ‘losmakend opbergen’, snap ik wel. Ja als je acht, richting negen gaat, dan ga je je losmaken en je eigen

identiteit zien. Dus, ik zie wel, dat dat bij hem, goed zou kunnen passen. En opbergen is natuurlijk altijd fijn, als je weet waar alles hoort. Dat vindt elk kind fijn. Dus ik zie dat als een hele grote handelingsimpuls, die bij heel veel kinderen zou kunnen passen.

En dat is het specifieke, dat is de werkhypothese, dat dit kind die kwaliteit, die bij die leeftijd hoort, als zijn handelingsimpuls heeft, die hij over 40 jaar ook nog steeds heeft.

3

Dat zou kunnen.

Je geeft ook aan, omdat dat bij die leeftijd hoort, dat je ook allerlei dingen kent, die dat op een positieve manier kunnen ondersteunen, dat 'losmakend opbergen'? Ik zou graag 2-4 dingen horen om dat te ondersteunen!

[Er vindt een van buiten komende, aangekondigde, onderbreking plaats van het coachgesprek, van circa 10 minuten.]

Het gaat natuurlijk altijd anders in zo'n coachgesprek. Ik heb je voor de onderbreking iets gevraagd en ik wil dat nu even laten liggen, als je dat uithoudt of niet erg vindt. Ik ga helemaal iets anders doen.

Frustrerend, Ik heb helemaal na zitten denken over voorbeelden.

4

Tijdens die onderbreking ging er heel iets anders door mij heen. Jij vertelde: 'Dat hebben we allemaal al geprobeerd.' Dat hoorde ik als: 'We kunnen nu nog van alles meer verzinnen, maar dat gaat het niet brengen.' Ik zou die stemming, die daarin naar voren komt, als een stemming nemen, die kenmerkend is voor dit jongetje. Dus dit jongetje kent alles al en die weet al hoe alles gaat. En dat is dus allemaal niet meer interessant voor hem. Hij is iemand die het interessant gaat maken. Een vorm is het dan maar af te breken, dan heb je in ieder geval iets anders. Je kunt de stoel boven op tafel zetten, of wat je allemaal kunt doen, waardoor het weer nieuw en interessant is.

Dus deze stemming, die je nu inbrengt, zou ik verder met je willen verkennen: 'Hoe kun je de dingen nieuw voor hem maken?' Dat voorbeeld dat je gaf van het afruimen, zou daar een voorbeeld van kunnen zijn. Normaal wordt er gezamenlijk afgeruimd, of doet de juf dat, en nu is het zo, dat je

dat nieuw vorm geeft en dat je zegt: 'Jullie zitten allemaal. Blijf lekker zitten. Het is een soort restaurant waarin jullie zitten. En door de ober wordt er afgeruimd. En vandaag is Klaas ober.' Dat is ineens een hele nieuwe wereld die je schetst voor hem en waar hij in die nieuwe wereld kan deelnemen.

Dat vraagt wel veel flexibiliteit van mij. Ik zat op een heel ander spoor.

Daar gaat het over. Dat is het thema. Het is ook het thema voor het jongetje. Hij zit op een bepaald spoor, dat hij niet meer interessant vindt.

Bedankt. Je weet niet op welk spoor ik zat.

Dat is waar. Dat weet ik van het jongetje ook niet.

Ja, het is goed. Dat is wel een uitdaging. Maar wel een leuke uitdaging!

Dan tot zover dit coachgesprek.

Reflectie na enkele maanden

Wat ik als eerste gedaan heb is alle juffen bij elkaar roepen. Er werd veel onrust op de groep ervaren. Ik heb met hen, net als in de training, naar het vraagstuk gekeken en hoe je bij die jongen kunt aansluiten. We hebben een script gemaakt, dat voor alle kinderen geldt. We hebben een whiteboard aangeschaft waarop we elke dag schreven wat we die middag gingen doen. Dat gaf aan alle kinderen en ook aan hem duidelijkheid en houvast.

We zijn hem gaan vragen om de andere kinderen uit te nodigen om aan tafel te komen, of ze van het plein naar binnen te halen. Of we gaven hem korte opdrachten om van een andere groep iets te gaan halen. We gaven hem zo meer verantwoording.

Jullie richten hem, samen met de anderen, dus meer op zaken, je geeft tijdvakken aan waar wat hoort, en, met het whiteboard, maak je die zaken los van jezelf. Je richt hem ook taakgericht, je laat hem nog letterlijker 'de andere kinderen opbergen, waar ze horen te zijn'. Hij werd losgemaakt van de groep, als een soort assistent. Interessant, in jullie acties verschijnt die kwaliteit van het 'losmakend opbergen'.

Los van deze jongen zijn we ook meer opbouwend gaan kijken en denken. We zijn meer gaan overleggen met elkaar en hebben ook de verschillen tussen de twee BSO-groepen verduidelijkt voor elkaar. Die verschillen mochten er daarmee ook meer zijn.

Ik ga deze reflectie ook weer delen met mijn collega's. We doen meer en sluiten meer aan dan we ons zo realiseren!

Toelichting bij demonstratie 5

1 We volgen de standaard opbouw van het coachgesprek

Het coachgesprek verloopt in eerste instantie volgens het gewone stramien. Ik neem een situatie zoals die in het dagelijks leven van de BSO voorkomt, om de handelingsimpuls aan te verkennen en te oefenen met het aansluiten.

2 Het sluit niet aan bij de gecoachte

En dan komt het moment dat de gecoachte antwoordt, op mijn vraag 'Kun je daarmee aan de slag?': *'Nee, totaal niet.'* Okay, dat is even slikken. Het was de laatste dag van de training, dus ook de laatste demonstratie van een coachgesprek. En dat gesprek zou zo eindigen?

Als coach is het dan de uitdaging om in je rol te blijven en naar gedrag te kijken en niet naar emoties of allerlei ideeën daarover. Ook dit is namelijk gedrag en of ik dat vervelend vind of niet is niet relevant. Daarmee zorg ik ervoor dat het ook geen relevantie krijgt.

Ik vraag naar de concretisering van het oordeel 'dat is allemaal allang gepasseerd'. Daarmee zijn we weer in een onderzoekend gesprek.

3 Verbreden

De gecoachte ziet de handelingsimpuls, zover als we die tot dat moment gevonden hebben, als normaal voor die leeftijd, maar niet specifiek genoeg voor dat kind. Daarmee houdt ze de afstand tot het kind in stand. Ik probeer deze afstand te overbruggen door te suggereren dat wat in die leeftijd algemeen is voor dit kind zijn hele leven eigen kan zijn. Dit vindt geen weerklank.

Ik ga mee en verbreed: 'Ik zou graag twee tot vier dingen horen, om wat bij die leeftijd hoort op een positieve manier te kunnen ondersteunen.'

4 Parallelisme

In de pauze, waar ik zelf even afstand kan nemen van wat er gebeurt, realiseer ik me dat er een parallel optreedt tussen het gedrag van het kind en ons gedrag in het gesprek over het kind. Het gedrag is present in het gesprek. We doen zelf net zoals het kind.

Ik breng deze werkhypothese in: 'Ik ga helemaal iets anders doen.' Ik zit en

blijf in de rol van het kind en doe het vanzelf op een manier die deze werkhypothese dus bevestigt. Dat roept ook de daarbij behorende reactie op: *'Frustrerend, Ik heb helemaal na zitten denken over voorbeelden.'* En, even later, doe ik het nog een keer: *'Je kunt een hele nieuwe wereld voor hem schetsen, waar hij aan kan deelnemen.'* Met als reactie: *'Dat vraagt wel veel flexibiliteit van mij. Ik zat op een heel ander spoor.'* En dan reflecteer ik op wat er gebeurt, ik leg het reflecterend uit: *'Daar gaat het over. Dat is het thema. Het is ook het thema voor het jongetje. Hij zit op een bepaald spoor, dat hij niet meer interessant vindt.'*

En dan blijk ik aangesloten te hebben bij de gecoachte: *'Ja, het is goed. Dat is wel een uitdaging. Maar wel een leuke uitdaging!'*

5 Het blijkt al in de start te zitten

Bij het begin van de bijeenkomst hebben we vanuit de organisatie te horen gekregen dat er een onderbreking komt van 10 minuten. We weten dus van tevoren dat het coachgesprek ergens afgebroken wordt, dat we even moeten opbergen waar het dan over gaat en dat we dat 10 minuten later weer mogen oppakken. Ik ben blij dat dat optrad en mij geholpen heeft. Achteraf valt het me op, dat die onderbreking ook ons thema verbeeldt.

Zeker als onervaren coach ontdek je het parallelisme vaak pas in de reflectie. Wanneer je die ervaring meerdere keren hebt opgedaan, wordt het makkelijker om in het hier en nu van het gesprek in de gaten te krijgen of er parallelisme speelt. Zodra je dat ontdekt kun je het methodisch inzetten.

6 Er gebeurt meer dan je denkt

De gecoachte sluit de reflectie af met: *'We doen meer en sluiten meer aan dan we ons zo realiseren!'* In demonstratie 4: *'De verhalende boodschapper'* kwam ook naar voren, dat men vanuit een verbondenheid, vanuit een zich ingeleefd hebben, aansluit bij de ander, zonder dat men zich dat op dat moment al realiseert. Pas in de reflectie ontstaat bewustzijn voor wat men intuïtief gedaan heeft.

Mijn leertraject bij het ontwikkelen van inclusief coachen

Inlevend waarnemen van de ander

Praktijktheorie

In het eerste gedeelte van dit boekje staan vijf demonstraties. Aan het eind van elke demonstratie volgt een bespreking. De begrippen worden aan de hand van de concrete situatie ontwikkeld, de theorie wordt uit de praktijk 'afgelezen'. Zo ontstaat een praktijktheorie. Dit is een essentieel kenmerk van ervarend leren: Ik zoek naar de kaders en begrippen die uit de praktijk, uit de ervaring, tevoorschijn komen. Ik probeer te vermijden om vanuit een theoretisch kader mijn praktijk te duiden. Het gevaar bestaat dan namelijk, dat de begrippen teveel over de praktijk heen gestulpt worden, waarmee de werkelijkheid geweld aangedaan wordt en zelfs de essentie van die praktijk onzichtbaar gemaakt kan worden. Dit streven om te werken vanuit ervaringen is niet anders dan in elk inclusief coachgesprek, waarin je de drive van de ander tevoorschijn wilt laten komen.

Je zou deze methode ook *onderzoekend benoemen* kunnen noemen. Het is elke keer een zoektocht naar begrippen, die recht doen aan de ervaring. Dat zoekproces is een voortgaand proces van verhelderen en verduidelijken. Uit de opgetekende gesprekken blijkt dat het mogelijk is op deze manier te werken. De ervaring van de essentie ontstaat uit verbondenheid, uit empathie, nog voordat er woorden voor gevonden zijn. Toch kunnen de gevonden begrippen dan weer verder helpen. Er is een voortdurende interactie nodig tussen de ervaring en het zoeken naar begrippen om die ervaring te verhelderen. Dit proces van heen en weer gaan tussen ervaren en reflectie is ook een wisselen van individueel (ervaring) naar algemeen (reflectie). Zo kan individuele ontwikkeling vruchtbaar worden voor meer mensen. Dit zie ik voor me als een invulling van het begrip 'de mens is nooit uitgeleerd': Niet volgens van buitenaf opgelegde normen moet hij worden gestuurd, maar dat wat hij in zich draagt wordt geholpen zich te ontplooiën. Dit principe wil ik nu laten zien aan mijn eigen ontwikkeling.

Veertig jaar ervaring

Ik heb 40 jaar nodig gehad, om de in dit boekje, de video en podcasts gepresenteerde werkwijze uit te doen kristalliseren in een vorm, waarin een coachgesprek in tien minuten gehouden kan worden. Je kunt nu de werkwijze leren en je eigen maken in een training van negen dagdelen. Je hoeft niet eerst 40 jaar te coachen

voor je dit kunt.

Op deze ontwikkelingsweg hebben velerlei zaken mij geïnspireerd, zowel positief als vanuit een drive het juist anders te willen. Ik maak je hier deelgenoot van een aantal van mijn bronnen. Dat zijn inspirerende teksten, ervaringen opgedaan aan hetgeen ik las en ervaringen opgedaan in het werk. Ik laat zien tot wat die bronnen mij inspireerden. Iemand anders kan overigens vanuit heel andere inspiratiebronnen op vergelijkbare werkwijzen komen. Het heeft met mijn levensweg en mijn individuele handelingsimpuls van doen dat die bronnen voor mij zo gewerkt hebben. Inspirerend was bijvoorbeeld dat ik vanaf 1987 bezig ben geweest met mijn promotieonderzoek dat ik 17 jaar later, in 2004, afrondde met een proefschrift. In dat onderzoek heb ik intuïties in mijn werk als onderzoeksmateriaal genomen. Wat ik al doende ontdekte, plaatste ik in het theoretische kader van coachen en leren. Ik verhelderde op die manier wat ik aan het doen was. Ik kon zo de werkwijze telkens beter overdraagbaar maken. Ook na dat promotieonderzoek bleef ik doorgaan met het verder ontwikkelen van de werkwijzen.

Toen ik in het jaar na mijn promotie een training gaf, verraste mij dat de deelnemers de stappen van de werkwijze niet konden onthouden. Hun enthousiasme was er niet minder om. In diezelfde tijd leerde ik het freestylen, c.q. dansen met paarden kennen. In die context was het vanzelfsprekend dat de instructeur demonstreerde hoe je, op de grond staand, het paard in stap, draf of galop laat gaan. Dat was te complex om allemaal uit te leggen, terwijl als je het de instructeur zag doen, je direct een idee kreeg van wat je zelf moest doen. Ik had tot dan toe een casus in mijn trainingen altijd behandeld in een groepsgesprek. Vanaf het moment dat ik me realiseerde hoe voor mij de demonstratie van de paardeninstructeur werkte, ben ik in mijn trainingen ook gaan demonstreren. Ik demonstreerde hoe ik in gesprek met de inbrenger een casus uitwerkte terwijl de andere deelnemers niets mochten zeggen. Vanuit enthousiasme wilden ze, tijdens het gaan van de stappen in het coachingsgesprek, al vertellen wat zij ontdekten, ze wilden meedoen, maar mochten dat niet. Deze opgelegde terughouding bleek vruchtbaar. Na afloop van de demonstratie riepen er een aantal: 'Nu zie ik pas wat je doet!'. Je haalt eerst het oordeel uit het verhaal. Dan vraag je met het beroep naar een situatie waarin dat oordeel zinnig is. Vervolgens vraag je naar de handelingen van die persoon en zo kom je tot de twee werkwoorden van de handelingsimpuls. Die handelingsimpuls verken je verder met bijvoorbeeld tafeldekken. Dan ga je terug naar de beginsituatie en kijk je wat er gebeurt wanneer je in die situatie het nieuwe perspectief toepast.'

De intuïtieve handeling

Blijkbaar vindt er in een coachgesprek iets plaats, dat, wanneer je meedoet, volstrekt vanzelfsprekend is, terwijl je na afloop niet precies weet wat je gedaan hebt. Nu kan ik zeggen, dat dat met het intuïtieve karakter van het coachgesprek samenhangt. Hoe? Daarover later meer. Eerst mijn eigen ontdekkingen met intuïtief handelen. Ik kende het begrip intuïtief handelen uit mijn studie van de antroposofische menskunde. Vooreerst interessant, maar nog ver van mij af staand. Het begrip vulde zich met ervaring:

Het juiste moment pakken

In het praktische werk op de biologisch-dynamische studententuinderij 'De Uilenhof', waar ik mede initiatiefnemer was, werd ik mij voor het eerst bewust, dat ik intuïtief gehandeld had.

Het was voorjaar. Ik ging onkruid wieden. Er moest tussen allerlei groenten gewied worden. Ik koos ervoor om het onkruid tussen de nog jonge knolselderijplantjes weg te schoffelen. Dat leek me voor dat moment het meest urgent.

Achteraf realiseerde ik me dat ik precies op het juiste moment had gehandeld. Drie dagen later en de omhoogstaande bladrozet zou zich horizontaal gespreid hebben, waardoor ik niet meer tussen de planten had kunnen schoffelen. Ik zag toen pas hoe rap die verandering van groeibeweging, van verticaal naar horizontaal, zich voltrok. Drie dagen eerder en het onkruid zou weer opgeschoten zijn, voordat het gewas zich gesloten zou hebben.

Ik had me ingeleefd in de plant, in de groeizaamheid van het weer en me daarop afgestemd. Ik handelde intuïtief. Dat was een bijzondere ervaring voor mij.

Ik begon in mijn coachingspraktijk, na deze en soortgelijke eigen ervaringen met intuïtieve handelingen, mee te kijken met de intuïtieve handelingen van andere mensen. Wanneer ik rechtstreeks naar intuïtieve handelingen vroeg, kon daar door de meesten geen antwoord op gegeven worden. Toch bleken ze die wel te hebben. Ik karakteriseerde de intuïtieve handeling als de Gelukke Onverwachte Handeling, de GOH. Kijk naar wat je jezelf onverwacht ziet doen en waar je

tevreden bent over het effect. Met deze karakterisering werd de norm voor wat intuïtief is binnen de eigen ervaring gehaald. Het onverwachte en tegelijk in de situatie vanzelfsprekend-onbewuste, werd opeens voor iemand zelf zichtbaar en benoembaar.

Het intuïtief handelen en het benoemen van die handeling waren dus blijkbaar nog verschillende vaardigheden. In de wisselwerking tussen praktijk en studie werd het bestudeerde nog meer tot inspiratie om dit verschil, en de overeenkomst in ervaring, te kunnen vatten:

Denkintuïtie en handelingsintuïtie

In het boek 'Filosofie van de vrijheid' van Rudolf Steiner raakte mij de parallel tussen de denkintuïtie en de handelingsintuïtie.

Het vinden van een begrip of een naam is een intuïtief proces. Door- gaans weten we direct hoe iets heet. Dan zijn we ons niet bewust van dit proces. Het gebeurt wel eens, dat je niet op de naam van iemand kunt komen. Dan helpt lang nadenken meestal niet. Je kunt die naam er niet bewust 'uitpersen'. Wanneer je even aan iets anders denkt, of aan de omgeving waarin je samen met die persoon iets gedaan hebt, dan 'schiet' de naam je weer te binnen. Zo is het ook met het unieke, individuele van een mens. Doorgaans ervaren we het unieke van iemand, maar geven er geen naam aan. Hier, in het coachen, benoemen we dat individuele. Het is een denkintuïtie om een naam, een begrip te vinden voor iets, wat daarvoor nog niet eerder benoemd was.

Net zo intuïtief is het om situationeel te handelen, om in de situatie de bij die situatie passende handeling te vinden. De bij die situatie passende handeling, de aansluitende handeling (*Uit het eerste coachgesprek: Wat ik een tijdje heb gedaan, is, als hij binnenkwam uit school, dat ik hem even gewoon op schoot nam en dan vroeg: Wat ga je doen? Waar heb je zin in vandaag? Dat werkte al heel stimulerend.*) kun je net zomin bewust bedenken, als dat je het bij een waarneming passende begrip (*die jongen is 'erin zittend gaan'*) vanuit afstand, vanuit een-buiten-de-situatie-staan bedenken. De denkintuïtie en de handelingsintuïtie worden gepakt vanuit een je inleven, een onderduiken in de ander. Dan staan er geen voorstel- lingen meer in de weg tussen jou en de ander.

Wat je wel kunt voordenen zijn scenario's, zoals we dat bijvoorbeeld in

dat eerste coachgesprek deden (*... dat voorbereiden dat is echt wel ..., daar heb ik nog nooit zo over nagedacht, dat je zegt, hij is dol op hutten bouwen: wat heb je dan nodig voor die hut, hoe groot gaan we hem maken, en wat gaan we in de hut doen wanneer die af is*). Je stemt je dan af op de situatie die zou kunnen optreden. Je wordt beweeglijker in je denken. Je vergroot jouw verscheidenheid aan handelingsmogelijkheden. Je leeft je meer en meer in die situatie in. Je neemt verantwoordelijkheid voor een nieuwe oriëntatie. De zo ontstane verbinding met de situatie vormt de bodem voor de handelingsintuïtie, die dan, in zijn concrete verschijning, opnieuw onverwacht is. (*Ik had nu eerst gesprek met het jongetje. Dat betekende dat de andere kinderen ook al binnen waren en aan tafel zaten. Ik ging nu bij hen zitten en begon daar het fruit klaar te maken. Daarvoor deed ik dat anders. Ik stond dan in het keukentje fruit klaar te maken. Zij kwamen binnen en vertelden het een en ander. Ik was met mijn aandacht bij het fruit en luisterde niet echt. Nu zit ik tussen hen in en luister met veel meer aandacht naar hun verhalen. Ze kunnen meehelpen en eten ook een appelschilletje. Dat verraste me.*)

In het dagelijks taalgebruik wordt het woord intuïtie vaak gebruikt voor een onderbuikgevoel. Dit wijst op een intuïtie in het gewaarworden. Het is eigenlijk een signaal: let op, er is hier iets bijzonders aan de hand. Als je op dat moment je gebruikelijke manier van denken en handelen terug weet te houden, geef je ruimte aan een denk- of handelingsintuïtie.

Intuïtieve acties ontstaan vaak in situaties waarin je al veel hebt uitprobeerd. Je komt niet verder, je bent aan het eind van je Latijn, je verstand helpt je niet verder. En dan doe je toch iets: ‘God zegene de greep’. Als je aan het radeloze eraan voorafgaande denkt, worden deze momenten vaak als gênante momenten ervaren. Wanneer je kijkt naar het effect, als gelukt en onverwacht.

De kunst van het niet weten behoort juist tot de intuïtieve actie. Alleen dan staat er geen voorstelling tussen jezelf en de ander. Het duurt even voor je er bij voorbaat plezier in krijgt het ‘even niet te weten’.

Toch ben je niet onvoorbereid. Je hebt een rugzak bij je vol met vaardigheden en aan de ervaring ontwikkelde beweeglijke ideeën en begrippen. De inhoud van je rugzak gebruik je bij intuïtieve acties. Het effectieve deel van de rugzak bevat echter geen vaste voorstellingen.

Op het moment van intuïtief handelen ben je in staat om volledig bij de ander te

zijn, om met de ander mee te gaan, zonder je te verliezen. Je laat je eigen oriëntatie niet los. *(Uit het eerste coachgesprek: Dan gaat hij te hard met andere kinderen aan de gang, waardoor die kinderen heel snel bij me komen met 'hij heeft me pijn gedaan'. De pedagogisch medewerker heeft dus als oriëntatie dat hij zo speelt, dat de andere kinderen ook hun spel kunnen spelen.)* Je ziet waar vitaliteit is, waar aanknopingspunten zijn voor beweging. Je maakt gebruik van de vaardigheid om je in te leven, je in de ander te verplaatsen.

Met een intuïtieve handeling zeg je ja tegen de mogelijkheden van de ander, die je nog niet (volledig) kent of begrijpt. Dit is het vermogen om de ander in zijn geheel te accepteren en zijn mogelijkheden te vermoeden en aan te voelen. Dat is een kern van inclusief coachen.

De handeling als uitdrukking van een vraag

Voor ik naar intuïtieve handelingen keek, had ik al ontdekt dat de wereld van het handelen een eigen wereld is, een wereld die niet vanzelf identiek is aan de wereld van het denken of die van het voelen.

Ik deed vanuit het Louis Bolk Instituut onderzoek voor de biologisch-dynamische landbouw (1978-1987). Een sleutelmoment werd het project op Haus Bollheim. Ik 'ontdekte' 'onderzoek in eigen werk'.

In het handelen wordt de vraag zichtbaar

Haus Bollheim is een biologisch-dynamisch landbouwbedrijf van 127 ha bij Euskirchen, gestart in oktober 1982. Voor de overname was het een gangbare bedrijf. De medewerkers willen zelf onderzoek doen. Deze vraag komt voort uit de ervaring, het gevoel, het idee, dat de biologisch-dynamische landbouw geen kant-en-klare methode is en dus telkens weer verder ontwikkeld wordt.

Ik doe al een aantal jaren onderzoek voor de biologisch-dynamische landbouw en loop tegen het probleem aan dat het niet echt lukt om een verbinding tussen onderzoek en praktijk tot stand te brengen. Ik kom met de mensen van Haus Bollheim in gesprek en er ontstaat het idee om hen te begeleiden bij onderzoek dat zij in hun werk uitvoeren.

Er wordt echter niet gelijk een vraagstelling gevonden. Zij vragen aan mij welk onderwerp binnen de biologisch-dynamische beweging belangrijk

zou zijn om te onderzoeken. In mijn rol van landbouwonderzoeker had ik deze vraag kunnen beantwoorden. Maar ik wilde iets anders! Mijn uitgangspunt was, dat de vragen hun éigen vragen zouden zijn. Die hadden ze alleen niet. Ik wist niet hoe ik hun eigen vragen zichtbaar kon krijgen. Tijdens de maandelijkse vergaderingen ontstaat een oplopende spanning. Na de daadwerkelijke start is er een gezamenlijke rondgang over de velden. Ik zie tot mijn verbazing dat er vier verschillende tarwerassen en drie verschillende roggerassen gezaaid zijn, die ze onderling willen vergelijken. Er wordt onderzoek gedaan!

Blijkbaar zijn er, ondanks ons gesprek, zodanige voorstellingen over onderzoek en onderzoeken, dat de eigen vraagstellingen niet gezien worden. Die blijken er echter wel degelijk te zijn. Ze worden zichtbaar als ik kijk naar wat er gedaan wordt.

Ik doe in dit project de ervaring op, die nog steeds de basis vormt voor al het werk dat ik nu doe: Kijk naar het handelen, naar het gedrag.

In mijn eerste project in de sociaaltherapie doe ik, 10 jaar later, opnieuw een cruciale ervaring op.

Zien van het initiatief

Werkleider Johannes weet dat Ella, die niet spreekt, agressief kan worden. Hij interpreteert Ella's gekreun en gebrom aan het einde van de koffiepauze niet als een van haar opkomende agressieve buien, maar als een initiatief van Ella om haar bakkerscollega's weer aan het werk te krijgen. In plaats van haar met haar storende gedrag buiten de deur te zetten, zegt Johannes: 'Ella vindt dat we weer aan het werk moeten gaan'. Ella's enthousiasme toont aan dat Johannes haar initiatief correct heeft gezien en geïnterpreteerd.

Johannes zag dat Ella iets wilde uitdrukken met haar schijnbare agressie. Hij zag ook dat Ella zich daadwerkelijk constructief bemoeide met zijn werk als werkplaatsleider. Johannes probeerde na deze GOH steeds opnieuw te raden en te verwoorden wat Ella wilde zeggen, maar niet kon zeggen. Hij heeft dit jarenlang volgehouden. Uiteindelijk begon Ella te spreken en kon ze Johannes voor momenten vervangen als leider van de bakkerij.

De cruciale ervaring is, dat in elk gedrag, hoe storend of onbegrepen ook, er initiatief getoond wordt. En dat dat initiatief pas als kwaliteit verschijnt wanneer je intuïtief anticipeert op die mogelijke verschijning. Herman Meininger (professor ethiek in de zorg, VU) noemt dat de contrafactische anticipatie. Het gedrag, het handelen, is zichtbaar en tegelijk is wat er gewild wordt niet direct zichtbaar, het is, om met Goethe te spreken, een openbaar geheim.

Beeld- en begripsvorming vormen de basis voor de intuïtieve handeling

Ieder mens beschikt over beeldvormende, begripsvormende en intuïtieve vaardigheden

Uit de antroposofie was mij het rijtje ‘imaginatie, inspiratie en intuïtie’ bekend. Deze kenvaardigheden werden meestal voorgesteld als opklimmend in moeilijkheidsgraad. Wanneer je nu eerst de beeldvorming (imaginatie) oefende en je eigen maakte, dan kon je misschien eens ook het niveau van de intuïtie bereiken. Deze voorstelling van zaken klopte niet met mijn eigen ervaring. Rudolf Steiner beschrijft in het eerste deel van ‘Voorbij de grenzen van de natuurwetenschap’ de intuïtie als overkoepelende vaardigheid en de beeldvorming en begripsvorming (inspiratie) als de twee ondersteunende pijlers. Verrassend was voor mij dat Steiner vanuit een beschrijving van de werkelijkheid van deze kenvaardigheden tot een andere verhouding tussen deze vaardigheden komt, dan vanuit een systematische, meer theoretische beschouwing. Deze beschrijving ademt een andere sfeer, waarbij het over algemeen menselijke vaardigheden gaat, die ieder mens in principe ter beschikking heeft.

Na de oprichting van de Vrije Hogeschool voor Geesteswetenschap schrijft Rudolf Steiner een reeks korte artikelen over de opgave van die Hogeschool. In één van die artikelen beschrijft hij als opgave het vinden van uitdrukkingsmiddelen voor imaginatie, inspiratie en intuïtie. Mijn verwachting was, dat hij als opgave zou beschrijven het léren van imaginatie, inspiratie en intuïtie. Niets bleek dus minder waar. Mijn conclusie verbond zich met het voorgaande: Ieder mens heeft in principe de drie vaardigheden ter beschikking, alleen blijven die meestal onzichtbaar en worden ze niet gedeeld met anderen.

In het coachen werkt het idee wekkend, dat elk mens een eigen *drive* heeft en dat die *drive* bij die mens altijd aanwezig is (de inspiratie). Ze opent een wereld aan nieuwe handelingsmogelijkheden. Datzelfde geldt bijvoorbeeld voor het beeld dat Johannes van Ella heeft. Het beeld (de imaginatie) van een agressieve vrouw roept een heel ander handelingsrepertoire bij Johannes op dan het beeld van een assistent-werkplaatsleider. Sowieso vernauwt het eerste beeld en het tweede opent. Zo'n nieuw beeld geeft ruimte voor intuïtieve handelingen.

Ieder mens vormt zijn eigen inspirerende beelden

In trainingen ging ik, in de reflectie op en ter voorbereiding van nieuwe GOH's, aan de gang met het vormen van beelden. We hadden het dan over het zoeken naar een 'gemeenschappelijk beeld'. Ik had daarbij het onbestemde gevoel dat er iets niet klopte. Waarom moest het een gemeenschappelijk beeld zijn? Nu, achteraf, snap ik, dat dat begrip 'gemeenschappelijk' uit een andere context komt, uit de context van het zoeken naar dé waarheid. Bij het stellen van een diagnose is dit vaak het uitgangspunt. Het gaat dan alleen over de ander en over een juiste of verkeerde diagnose. Beeldvorming komt uit een context waarbij het gaat over verbinding. Jou spreken bepaalde beelden aan, die jou inspireren in relatie tot die ander. Voor een collega kunnen dat andere beelden zijn. Die beelden kun je uitwisselen, niet om het er over eens te worden wat het juiste beeld zou zijn, maar om met elkaar mee te kunnen kijken, elkaar te inspireren.

Bovendien is het cruciaal dat de gecoachte zelf beelden en begrippen vormt. Alleen door zelf actief te worden kan er inspiratie ontstaan voor het eigen handelen. Louter ter ondersteuning van dit zoekproces kan de coach wel beelden en begrippen inbrengen, nooit als norm.

Inlevend waarnemen

In het tweede deel van 'Voorbij de grenzen van de natuurwetenschap' beschrijft Rudolf Steiner de methodische basis voor het werken met de drie kenvaardigheden: imaginatie, inspiratie en intuïtie. Het gaat over het waarnemen met de bewegingszin, evenwichtszin en levenszin. Het zijn

zintuigen waarmee je je eigen lijf van binnenuit waarneemt. Je neemt waar hoe je beweegt (bewegingszin), hoe je in het bewegen je verhoudt tot de ruimte (evenwichtszin) en waar in jouw lijf de aanzet tot de beweging vandaan komt (levenszin).

Ik realiseerde me gaandeweg dat dit een methodische basis is voor het inleven. Daarbij word je je namelijk innerlijk gewaar hoe het andere of de ander beweegt: inlevend waarnemen. Dus niet: zoveel mogelijk verschijnselen waarnemen, met als resultaat dat er uiteindelijk een verbinding met het object kan ontstaan. Hier, in het inlevend waarnemen, het waarnemen vanuit empathie, vanuit meedoen met de ander, vertrek je bij de verbinding. Elk gedrag of elke bewegingsuiting wordt genomen als uitdrukking, als symptoom, van het geheel van die ander. Vanuit het inlevend waarnemen benader je direct de wezenskern van de ander. Je kunt het een symptomatologische werkwijze noemen.

Om de ervaring, opgedaan tijdens het inlevend waarnemen, tot uitdrukking te brengen helpt het, aldus Steiner, om die ervaring te verbeelden en te symboliseren.

Met het beroepsbeeld verbeeld je jouw ervaring. Het gaat hier dus zeker niet over een beroepskeuzetest. Met de twee werkwoorden van de handelingsimpuls verdicht je jouw ervaring nog meer, tot iets dat symbool staat voor die ervaring.

In het coachen zijn in de loop der jaren de methodische stappen van de beeld- en begripsvorming verdicht tot twee vragen.

Als je uitgaat van jouw oordeel over de ander:

- In welk beroepsbeeld is jouw oordeel kwaliteit?
- Met welke twee werkwoorden kun je wat er gedaan wordt in jouw beroepsbeeld karakteriseren?

Als je uitgaat van de beweging van de ander kun je bovenstaande volgorde aanhouden:

- In welk beroepsbeeld is de door jou ervaren beweging kwaliteit?
- Met welke twee werkwoorden kun je wat er gedaan wordt in jouw beroepsbeeld karakteriseren?

Je kunt ook de volgorde van de vragen omdraaien:

- Met welke twee werkwoorden kun je de beweging karakteriseren?
- Kun je wat er gedaan wordt karakteriseren met een beroepsbeeld?

Drie werkwijzen in het coachen

Bij de in dit boekje beschreven demonstraties wordt telkens van een door de gecoachte ingebracht oordeel uitgegaan. Dit oordeel wordt vervolgens omgevormd. Deze werkwijze heb ik *'ontwerpend verkennen'* genoemd. Er ontstaat al onderzoekend een nieuwe invulling van het oordeel dat je had. Je krijgt letterlijk begrip voor de ander, benoemd in de handelingsimpuls. Je bereidt je hierdoor voor op intuïtieve handelingen. De begripsmatige kant (het oordeel) is bij *ontwerpend verkennen* dus de insteek.

Je kunt ook beginnen met *'inlevend waarnemen'*. Dan ga je als eerste meedoen in een beweging van de ander (lopen, stal opstrooien, afwassen, enz.). Je leeft je letterlijk in in het handelen. Soms beweeg je alleen innerlijk mee. Dit kan omdat je een dynamische beeld van de ander hebt. Vanuit imitatie en inleving kom je zo ook tot de handelingsimpuls. Bij deze werkwijze ligt de nadruk op het doen. Ook deze werkwijze levert materiaal op om je voor te bereiden op intuïtieve handelingen. Wanneer je met één van deze twee werkwijzen tot een positieve kwaliteit bent gekomen, vertelt de gecoachte vaak over een eerdere situatie, waarin hij of zij een gelukte onverwachte handeling had, die dan pas herkend wordt, zoals in coachgesprek 4: *De verhalende boodschapper*. De gecoachte heeft met een GOH al aangesloten bij de ander, maar doorzag nog niet hoe zijn handelen past bij de behoefte, de impliciete ontwikkelingsvraag van de ander. Met een derde werkwijze, *'reflecterend benoemen'*, leer je een intuïtieve handeling, een GOH, achteraf begrijpen. Je integreert in deze werkwijze beide andere: In de reflectie karakteriseer je als coach, samen met de gecoachte, zowel het handelen van de gecoachte als de impliciete ontwikkelingsvraag. Je karakteriseert het handelen door mee te bewegen, je in te leven in de handeling en woorden te geven aan wat je dan ervaart. De impliciete ontwikkelingsvraag wordt door de gecoachte aangeduid met een oordeel. Dit oordeel vorm je om tot een positief, constructief oordeel. Vervolgens onderzoek je hoe handeling en oordeel op elkaar aansluiten. Door te reflecteren op een intuïtieve handeling bereid je je ook voor op nieuwe intuïtieve handelingen. In de genoemde drie werkwijzen zijn de eerder aangeduide drie vaardigheden, begripsvorming, beeldvorming en intuïtieve handeling, toegangspoorten tot de kern, het eigene van de ander. Ze kunnen alle drie bij het coachen ingezet worden.

De handelingsimpuls

De wilsinzet tussen besluit en realisatie

Bij inclusief coachen gaat het telkens over de wil. Maar wat is de wil? Waarom is het zo lastig om de vraag 'Wat wil je?' direct en eenduidig te beantwoorden? In een antroposofisch geïnspireerde menskunde wordt een complex van ideeën, stemmingen en technieken beschreven, die voor mij behulpzaam waren en zijn om toegang tot het raadsel van de wil te krijgen.

In den beginne is de wil

Schetsen van Rudolf Steiner over het begin van de wereld en het ontstaan van evolutie, van ontwikkeling vormen één van de bronnen die mij inspireerden bij het ontwikkelen van inclusief coachen. Hij begint met een beeld waarin er eerst alleen geestelijke wezens zijn, eeuwig, onsterfelijk, zonder begin of eind. De tronen, de wilswezens, leven in een 'oceaan' van wil. Die wil golft eeuwig alle kanten op. Het startpunt van de evolutie is dat de tronen zichzelf offeren. Een streven, nog zonder een voorstelling van het te behalen doel, maar wel met eigenheid. Die ene wilsinzet gaat alleen nog over een *hoe*. Vergelijkbaar met een begrip, een idee, dat in de werkelijkheid vele verschijningsvormen kan krijgen. Of met een spel, waarbij de spelregels bepalen *hoe* er gespeeld kan worden, terwijl elk gespeeld spel uniek is.

Ik vertaal dit stemmingsbeeld naar een alledaagse situatie, waarin ik bij het opstaan van alles kan willen en dan besluit: vandaag pak ik deze klus beet, zonder dan al voor me te zien, wat ik precies ga doen. Ik zie op dat moment af van alle andere mogelijke zaken, die ik die dag ook zou kunnen doen. Wanneer ik dat 'offer' niet breng en alles blijf willen, is de kans groot, dat er die dag niet veel uit mijn handen komt.

In een volgend beeld schetst Steiner dat het offer aangenomen wordt door de meeste cherubijnen, de wezens van de wijsheid, maar dat door enkele cherubijnen het offer geweigerd wordt.

Het is niet makkelijk om de beelden die Steiner hier beschrijft te 'vertalen'. Ze kwamen tot leven vanuit waar ik op dat moment mee bezig was: intuïtief handelen, niet-weten, geen voorstelling maar wel bewustzijn, in

de reflectie bewustzijn versterken voor volgende intuïtieve handelingen. Ik verbind vaak mijn wilsinzet, nog vóór de realisatie, met de kennis die ik heb. Daar handel ik zoals ik geleerd heb, zoals het hoort. In situaties, waar ik vanuit verantwoordelijkheid en verbondenheid iets moet doen, maar totaál nog niet weet wat ik moet doen, is mijn wilsinzet vooreerst onbegrepen, terwijl de inzet daarmee niet minder is. Ik ben me er dan van bewust dat er een intuïtieve handeling aan gaat komen. Een fractie van een seconde of nog wat later ná die intuïtieve handeling ben ik verrast door wat ik feitelijk gedaan heb. Ik bleek nog andere mogelijkheden voorhanden te hebben, terwijl ik eerder nog nooit zo in zo'n situatie gehandeld had. Pas in de reflectie kom ik tot bewustzijn en begrip van wat ik gedaan heb. Ik beleef dan overigens nog sterker, dat ik mij ten dienste gesteld heb aan wat nodig is in die situatie, dat ik 'een stukje wilsinzet' geofferd heb. Ook al heb ik soms het gevoel dat ik in mijn eentje maar wat aan ploeter, deze beelden van Steiner voeden mij in de overtuiging, dat wat ik doe in een groter geheel ingebed is. Ze laten mij beleven dat ik met mijn *drive* ook aan dat grotere geheel bijdraag. Niet door dat te bedenken, maar door het te gaan herkennen in wat ik intuïtief gedaan heb en daarin door anderen gezien te worden.

Toen ik mijn bureau 'Onderzoeksadviesbureau A. de Vries' startte, wilde ik mensen begeleiden bij het zelf onderzoeken van hun eigen werk. Ik verwachtte dat ik mensen moest gaan leren om onderzoek te doen. Al doende kwam ik er echter achter dat mensen met hun intuïtief handelen hun werk al aan het onderzoeken waren, maar niet wisten dat ze dat deden. Het was voor mij een cruciale ontdekking, dat ik hen zag onderzoeken wanneer ik naar hun handelen keek. (Zie 'De handeling als uitdrukking van een vraag.' In het vorige hoofdstuk. Casus Haus Bollheim.) Vanaf dat moment ging ik met mensen reflecteren op hun gelukte onverwachte handelingen. In de reflectie op de gelukte onverwachte handelingen kan de werkzaamheid van de wil gezien worden en begrepen. Ik gaf mijn bureau een andere naam: 'Albert de Vries *Onderzoek in eigen werk*'.

Vijfendertig jaar later ontdek ik dat ik, met de al doende ontwikkelde methoden, een basis heb gelegd voor het concretiseren van inclusie. Inclusie betekent dan, dat ieder mens vanuit zijn eigenheid deel kan nemen aan een groter geheel. Iemand wordt dan niet alleen ingepast in een groter geheel, maar levert zijn unieke bijdrage aan dat geheel, waarmee dat geheel zich ook verder ontwikkelt. Vijfen-

dertig jaar eerder was het maatschappelijk vraagstuk, hoe inclusie praktisch uit te voeren, niet zo present als nu en had ik daar ook weinig idee van.

Ik wilde iets, er stond me iets voor ogen, ik was ervan overtuigd en tegelijk kon ik totaal niet bevroeden wat dat werk ging inhouden. Ik snapte het zelf nog niet volledig, ook al ging ik geïnspireerd aan de gang. De wil en het bewustzijn lopen in zulke situaties vooruit op de voorstelling.

Ik herken het algemene principe van initiatiefnemen. Tegelijk beleef ik ook hoe een bepaalde wilsinzet richtinggevend was en is in mijn leven. Deze wilsinzet beleef ik als een soort besluit, ooit genomen, waar ik in elke nieuwe realisatie oneindig veel ontdekkingen doe.

Van ideële wil naar gerealiseerde wil en omgekeerd van gerealiseerde wil naar ideële wil

Het was niet alleen de inhoud van de eerder genoemde beeldenreeks over het ontstaan van wereld en mens die mij inspireerde. Steiner doet tegelijk een appel aan de toehoorder om de weg ook in omgekeerde volgorde te bewandelen: van de concrete werkelijkheid in het hier en nu, naar de oorspronkelijke wil van dat individu.

Met het aflezen van de handelingsimpuls aan hoe iemand iets doet en met het vooruitdenken hoe je in een nieuwe situatie bij iemands handelingsimpuls kan aansluiten bewandel ik beide wegen.

De handelingsimpuls als oriëntatie in het coachgesprek

In het inclusief coachen ben je met *ontwerpend verkennen*, *inlevend waarnemen* en *reflecterend benoemen* telkens op zoek naar de kern, het wezenlijke van die ander. Het wezenlijke dat je, door er bij aan te sluiten, kunt versterken. De ander kan dan nog meer verschijnen in zijn kwaliteit en zo bijdragen aan het grotere geheel waarin hij of zij zich bevindt. Dat maakt het coachen tot een inclusief coachen. Maar wat is nou dat wezenlijke van die ander? Het verschijnt in het gedrag. Je kunt meebewegen met de actie. Je beweegt mee met de wil van de ander. Je zoekt dus niet een verzameling van karakteristieke verschijnselen, maar je gaat op zoek naar de handelingsimpuls. Tien jaar geleden noemde ik het de wilsrichting. Ik

zocht en zoek naar hoe je dat wezenlijke op een treffende en herkenbare manier kunt benoemen. Wie weet hoe het over een paar jaar heet?

Met dat idee of begrip handelingsimpuls is er een duidelijk doel in het coachgesprek. Je ondersteunt de ander bij het zoeken naar de handelingsimpuls van een kind, een collega, de leidinggevende, een ouder of van zichzelf. En, in het vervolg daarop, hoe je die handelingsimpuls kunt versterken. Alle technieken en werkwijzen zijn op dat doel gericht. In het gebruik kun je zelf beoordelen in hoeverre technieken en werkwijzen dienstbaar zijn aan dat doel: versterken van iemands handelingsimpuls.

Werkwoorden

Variërend karakteriseren

Een levend begrip ontstaat, volgens Rudolf Steiner in 'Grundlinien einer Erkenntnistheorie der Goetheschen Weltanschauung', wanneer je verschillende verschijningsvormen van een begrip opzoekt en vervolgens als eerste nagaat wat als wezenlijk in al die verschijnselen optreedt en ten tweede wanneer je merkt dat je een grens overgaat en in een andere groep verschijnselen terecht bent gekomen. Dit klinkt heel ingewikkeld, maar aan de hand van een voorbeeld wordt het duidelijk.

Je kunt bijvoorbeeld onderzoeken wat het wezenlijke van een lepel is, door een soeplepel, suikerschep, schep, opscheplepel, juslepel, lepel van de ANWB lepelwagen, toetjeslepel, lepel van een slabestek en dergelijke met elkaar te vergelijken. Het wezenlijke kun je dan beschrijven met de acties die je ermee kunt uitvoeren: verheffen, afscheiden, transporteren, roeren. Met de tanden van een vork kan ik iets vastpinnen en selecteren, dat is iets anders dan verheffen én afscheiden. Met een roerspaan kun je wel roeren en afscheiden, maar moeilijk iets roeren én verheffen.

Met het variëren en vergelijken karakteriseer je het voorwerp, of onderwerp. Dat is iets anders dan het voorwerp definiëren. Bij het eerste doe je mee in de beweging, in de actie, je leeft je in. Bij het tweede kijk je van buitenaf.

De eerste keer dat ik deze 'lepel oefening' deed verraste mij hoe ik opeens de activiteit van het denken ervoer. Wat ik daarvoor dacht, dat denken was, bleek toch vooral te bestaan uit herhalen en combineren

van aangereikte begrippen.

Mij verraste ook, dat een, op deze wijze, levend geworden begrip, een beschrijving van handelingen is en dus uit werkwoorden bestaat. En wel minstens twee werkwoorden.

We nemen inlevend waar *hoe* iemand handelt, of *hoe* er in een beroepssituatie gehandeld wordt. Er verschijnen dan werkwoorden als waarneming. Met één werkwoord wordt het eerder een categoriseren en verdwijnt het levendige. Met meer werkwoorden wordt het een verhaal en verliest het zijn kernachtigheid. Juist twee werkwoorden beschrijven de handelingsimpuls als uniek, éénmalig. We karakteriseren het *hoe* van de handelingsimpuls met twee werkwoorden, zoals 'erin zittend gaan', 'aanprijzend verbinden', 'aanprijzend tonen', 'verhalend brengen' en 'losmakend opbergen'.

De twee werkwoorden duiden op het wezen van de ander. Ze vormen samen één begrip. Ze treden dus gelijktijdig op en niet de één na de ander, of zelfs de één als oorzaak voor de ander. Met twee werkwoorden zijn er oneindig veel combinaties te maken. Soms versterken die werkwoorden elkaar, zoals in 'controlerend nakijken'. Soms lijken ze elkaar bijna uit te sluiten, zoals in 'inlevend controleren'. Elke combinatie heeft juist een heel eigen dynamiek.

We vormen met de twee werkwoorden het begrip van de ander door middel van een actief, scheppend denken. Deze denkervaring is eigenlijk een waarnemen van begrippen. Het is een naar buiten gerichte beweging, ook al zoek je in je herinnering, je ervaring. Je vraagt: 'Wat zie ik mijn stuntpiloot doen?' Je brengt je ervaring naar buiten en kijkt daar dan onbevangen naar. Vroeger vroeg ik ook wel: 'Wat doet elke stuntpiloot? Of: Wat doet een goede stuntpiloot? Nu heb ik gemerkt dat je met deze vragen blijft zoeken naar een algemeen begrip, in plaats van dat je naar je ervaring gaat kijken. Je ervaart de handelingsimpuls van iemand namelijk inlevend. Het is vervolgens een uitdaging om die ervaring onder woorden te brengen. Dat is een zoeken, aftasten. Je komt telkens op andere woorden. Die woorden zullen meestal in een zelfde gebied liggen. Datzelfde geldt voor de woorden die andere mensen vinden. Die zijn niet identiek. Net als bij de beeldvorming is het werkzaam dat ieder zijn eigen woorden vindt. De begrippen werken dan meer inspirerend om in het aansluiten bij de ander je eigen weg te vinden. Het is niet de bedoeling om democratisch te bepalen wat de 'juiste' woorden zijn. (Vergelijkbaar met in het vorige hoofdstuk: 'Beeld- en begripsvorming vormen de basis voor de intuïtieve handeling', de casus: 'Ieder mens vormt zijn eigen inspirerende beelden.')

Iemands handelingsimpuls kent vele verschijningsvormen

Scenario's

Een bron die mij vooral inspireerde bij het vooruitdenken hoe je in een nieuwe situatie bij iemands handelingsimpuls kan aansluiten, zijn de oefeningen die Rudolf Steiner beschrijft voor de praktische ontwikkeling van het denken. Eén van de oefeningen is, dat je het weer dagelijks waarneemt en dan een voorspelling doet voor het weer van de volgende dag. De volgende dag gaat het dan niet om het oordeel of je het goed of fout hebt voorspeld, maar om opnieuw waar te nemen en te beschrijven wat het weer daadwerkelijk is. Dan maak je opnieuw een voorspelling, enz. Een volgende oefening is om het handelen van een jou bekend persoon in een bekende situatie te voorspellen. De laatste oefening is om van iemand meerdere scenario's te schetsen over hoe jij denkt dat die persoon in een toekomstige situatie kan gaan handelen. Met deze oefening bereid je je voor op het onvoorspelbare.

Als eerste viel het me op, dat de oefeningen vooral over het zorgvuldig waarnemen gaan, terwijl ik denkoefeningen verwachtte. Mijn conclusie was dat je het denken blijkbaar oefent met een zorgvuldig waarnemen.

Als tweede raakte het me, dat je het denken blijkbaar ontwikkelt met het voor je kunnen zien van meerdere alternatieven, van mogelijkheden.

Al langer hield ik me bezig met intuïtief handelen. Kenmerkend daarvoor is, dat je niet handelt vanuit een voorstelling, maar vanuit het verbonden zijn met de situatie, vanuit het er helemaal in zijn en tegelijkertijd 'niet weten' wat te doen. Je kunt alleen intuïtief handelen vanuit een niet-weten. Ik realiseerde me dat je met deze denkoefeningen een denkvaardigheid, een denkkraft ontwikkelt, die je sterkt in het ter plekke intuïtief kunnen handelen.

Bij inclusief coachen beoefen ik als coach, vooral ook samen met de gecoachte, de vaardigheid om de handelingsimpuls af te lezen aan *hoe* iemand iets doet. We maken het *hoe* los van het *wat*, van de specifieke verschijningsvorm en omstandigheden.

Vervolgens oefen ik met de gecoachte om dat *hoe* met een ander *wat* te verbinden. We bedenken telkens opnieuw situaties waarin je kan aansluiten bij het

gevonden *hoe*. Je oefent een beweeglijkheid in je denken door heen en weer te bewegen tussen het begrip van iemands wilsinzet en het herkennen van dat begrip in verschillende verschijningsvormen. Je wordt creatief en verbreedt je eigen handelingsrepertoire door te zoeken naar mogelijkheden om aan te sluiten.

Ontwikkeling van de verschijningsvormen van de handelingsimpuls

Leerling, gezel, meester

Iedereen heeft maar één handelingsimpuls met vele verschijningsvormen. Wat er op een bepaalde leeftijd en in een bepaalde situatie mogelijk is bepaalt hoe de handelingsimpuls tot verschijning komt. Het beeld van het ambachtelijke leerstelsel in de Middeleeuwen inspireerde mij om drie algemene verschijningsvormen te onderscheiden.

Door de gilden was het leren van een ambacht in drie verschillende perioden ingedeeld. Elk van die perioden was gekenmerkt door een eigen leerstijl en inrichting.

Eerst was je leerling. Je beleefde het werken van de ambachtsman mee, terwijl je zelf de rommel opruimde en andere hand- en spandiensten moest verrichten. Je deed precies wat de meester zei en leerde zo de noodzakelijke vaardigheden. Je was ondergedompeld in het vak.

Als gezel keek je om je heen, ging je op reis. Je zocht die meester op, die jou kon leren, wat jij wilde leren. Soms zocht je meerdere leermeesters na elkaar op, om zo je eigen stijl te vinden.

Uiteindelijk kon je meester worden door een meesterproef af te leggen. Je wist nu waarom je iets deed, zoals je het deed, je koos uit de mogelijkheden, je had overzicht. Je was dan niet alleen erkend als meester in je vak, als diegene die zijn vak beheerst, maar je mocht ook als leermeester optreden.

Opnemen van de basisbeginselen, mogelijkheden van het vak ontdekken en uiteindelijk de kneepjes van het vak overdragen aan anderen.

Zo kun je zaken tegenkomen die jou aanspreken en die jou helpen bij het realiseren van jouw handelingsimpuls. Of zaken waarmee je leert om jouw handelingsimpuls in allerlei variaties te realiseren. Of neem je anderen mee in het realiseren van jouw handelingsimpuls, ook al is het niet hun handelingsimpuls, maar zijn ze wel leergierig om andere mogelijkhe-

den te ontdekken en hun handelingsrepertoire te verbreden. In je werk, je hobby, je privéleven kun je op vele gebieden actief zijn. In elk van die gebieden kun je op een ander 'niveau' jouw handelingsimpuls realiseren.

Andere kinderen hebben er last van dat het betreffende jongetje uit Coachgesprek 1: 'De erin zittende stuntpiloot', hen pijn doet. Hij heeft er zelf ook last van dat hij zijn *drive* niet op een 'lekkere' manier kan uiten. Door zijn handelingsimpuls te gaan zien en erbij aan te sluiten helpt de pedagogisch medewerker het kind vaardiger te zijn vanuit zijn eigen handelingsimpuls. Het overkomt hem niet meer alleen maar. Het kind leert nu zowel de voorbereiding als de uitvoering van een spel vol overgave en doelgerichtheid uit te voeren. Het kind verwerft dit ten behoeve van zichzelf, van zijn eigen functioneren.

Op hetzelfde moment dat het kind zijn 'erin zittend gaan' constructief naar buiten kan brengen, neemt hij ook anderen mee in zijn dynamiek, in zijn manier van doen. De pedagogisch medewerker gaat zelf meedoen in het erin zittend gaan, op het moment dat ze samen met hem de middag voorbereidt.

Vanuit hoe het werk dan loopt, blijkt de pedagogisch medewerker ook nog geïnspireerd te zijn om, los van dit kind, praktisch met het thema 'voorbereiden' aan de slag te zijn. Dat is als het ware een derde schil van uitbreiding van de handelingsimpuls.

Wanneer je denkt 'nu weet ik hoe ik het spel zo moet aanreiken aan dit kind, dat het zelf kan spelen' (= 'ik kan op een prettige manier voor elkaar krijgen, dat het kind doet wat ik wil'), dan beperk je zo'n kind tot de eerste schil, tot het alleen iets voor zichzelf verwerven. Het wil immers niet alleen iets voor zichzelf realiseren, maar juist bewust of onbewust bijdragen aan dat grotere geheel. Het wil zich maatschappelijk zinvol realiseren. Dat het kind zich op den duur beknot, ingeperkt gaat voelen, kan dan onverwacht juist weer agressie oproepen. De werkwoorden van de handelingsimpuls zijn dan ook 'naar buiten toe gericht' geformuleerd, of in ieder geval als zodanig op te vatten. Bijvoorbeeld 'erin zittend gaan' in plaats van 'erin zittend genieten'.

Hetzelfde anders gezegd: Aansluiten werkt op den duur alleen als je niet op die ander gericht bent (ik snap nu wat goed voor jou is, voortaan mag je vooral dat doen), maar met die ander mee de maatschappij inkijkt, samen een relatie met de omgeving aangaat.

Behalve het naar buiten gericht zijn van de activiteit, is er op een gegeven

moment, of voor een bepaald soort actie, de behoefte om anderen ook de zelf verworven vaardigheid te leren. Ook al is het niet de handelingsimpuls van die ander, om die ander toch te leren 'erin zittend te gaan'. En voor die ander is het ook inspirerend om dat van een expert, van iemand, die dat met zijn hele hebben en houden doet, te leren.

Het is al een paar keer naar voren gekomen, dat door de jaren heen jouw handelingsimpuls, als uitdrukking van jouw eigen individualiteit, niet wezenlijk van inhoud verandert, ook al zijn er vele manieren om hem te karakteriseren. Iemands individuele handelingsimpuls is al vanaf de geboorte herkenbaar. Het ontwikkelen van je handelingsimpuls gaat in principe gepaard met een inzet van die handelingsimpuls ten dienste van anderen, van de omgeving, de maatschappij. Het ontwikkelingsproces van jouw handelingsimpuls krijgt telkens impulsen vanuit bepaalde contexten.

Je zegt meer dan je weet

Taal 1

Taal blijkt voor mij een verrassende inspiratiebron te zijn. In het zoeken naar werkwoorden, om uit te drukken wat ik ervaar bij iemands wilsinzet, kwam ik de *klinkerwisseling* tegen: Zitten doe je zelf, zetten is een actie die naar buiten gericht is. Idem voor liggen en leggen, drinken en drenken, springen en sprengen, lijden en leiden, waken en wekken.

Waken wordt bijvoorbeeld ook naar buiten gericht, wanneer je er bewaken van maakt.

Soms zitten in het woord voor het beroep al werkwoorden verscholen. In het beroep boswachter zit het werkwoord wachten. Je kunt dat beroep makkelijk associëren met bos. Dat is het terrein waar de boswachter in werkt. Je kunt het zelfstandig naamwoord bos ook als werkwoord opvatten, zoals in raapstelen bossen. De handelingsimpuls wordt dan 'bossend wachten'. Laat je verrassen door zo'n handelingsimpuls. Onderzoek die verder. Het is niet alleen een wachten, maar tegelijk een bossen, een bundelen, een samenbrengen. Dat maakt dat wachten interessant en actiever. Het werpt een nog concreter licht op het beroep: de boswachter verzamelt allerlei gegevens over de bomen en kan dan bijvoorbeeld besluiten, nu, na 10 jaar, moet dit perceel uitgedund worden.

De zelfstandige naamwoorden (dingwoorden) die in een coachgesprek naar voren komen zijn niet fout. Je neemt ze als coach als toegang tot werkwoorden. Je kunt er onderzoekend, aftastend mee aan het werk gaan: Helpen die woorden om dicht bij de ervaring, bij het verwoorden van de activiteit te blijven? Datzelfde doe je met bijvoeglijke naamwoorden en bijwoorden (hoedanigheidswoorden):

Taal 2

In bijvoeglijke naamwoorden of bijwoorden kun je op dezelfde manier de werkwoorden opzoeken. Daarmee kun je in het verwoorden van de handelingsimpuls dicht bij de woorden blijven, die als eerste opkomen, die de ervaring tot uitdrukking brengen, en hoef je geen werkwoorden te gaan bedenken. In bijvoorbeeld het woord 'lichtzinnig' zitten de werkwoorden 'belichten' en 'bezinnen'. De spot wordt gezet op datgene wat in het 'bezinnen' als essentie verschijnt. Deze werkwoorden wijzen in dezelfde richting. Beide werkwoorden hebben dus iets van doen met 'uitlichten'. Waar 'bezinnen' iets van zwaarte kan hebben, naar binnen gaand, wordt 'belichtend bezinnen' licht en iets tonend, iets waar anderen naar kunnen kijken.

De eenheid van de geest

Lichaam, ziel en geest

In een training door de antroposofisch arts en schrijver Jaap van der Weg verraste mij, hoe hij de drie gebieden van de mens, lichaam, ziel en geest, op de vloer aangaf door 2 draden uit te leggen en uitnodigde om over de grenzen tussen die gebieden te stappen en je te realiseren hoe anders het gebied is, waar je dan in staat. Hij nodigde ook uit om je om te keren na de stap over de grens tussen ziel en geest en vanuit het gebied van de geest naar de verschijnselen uit het gebied van de ziel te kijken. In die laatste stap herkende ik mijn zoeken naar de handelingsimpuls vanuit het oordeel dat ik over iemand heb. Wanneer we zoeken naar de handelingsimpuls vanuit *inleven waarnemen* maken we een sprong

vanuit het gebied van het lichaam naar het gebied van de geest. Vanuit het gebied van de geest, daar waar individualiteit zijn basis heeft, krijgen de verschijnselen uit het gebied van de ziel of het lichaam betekenis. Je kunt die verschijnselen dan gaan zien als uitingen van de individualiteit. In het alleen kijken naar de verschijnselen uit het gebied van de ziel of het lichaam ontstaat er wel een verbinding met de individualiteit. Die blijft echter, zonder notie van individualiteit, van de handelingsimpuls, impliciet en dus maar half bewust.

De individualiteit van de mens is datgene wat ieder mens eigen maakt en wat jezelf als doorgaand beleeft. Zij verschijnt van dag tot dag opnieuw in een net iets andere verschijningsvorm en met andere gemoedstoestanden.

Vanuit de ziel heb je een emotionele verbinding met de wereld. Die verbinding kan verschijnen in de subjectieve oordelen die je over van alles en nog wat hebt. De emotionele ziel leeft zich met die oordelen uit in sympathie of antipathie. 'Iemand is een denker of een doener, iemand zit in zijn hoofd, iemand is onbereikbaar, iemand roept voortdurend irritatie op.' De ander wordt gedefinieerd en in een groep ingedeeld. Als je positiviteit bewust inzet verhef je je boven die emotionele dualiteit van aantrekken en afstoten. Je kijkt vanuit empathie innerlijk mee. Bij het onbegrepen gedrag of het oordeel over iemand vraag je: 'In welk beroep of beroepssituatie is dit kwaliteit?' Concreet: 'In welk beroep hoor je onbereikbaar te zijn? In welk beroep hoor je te kunnen irriteren?' Zo zoek je door de zielsuitingen heen naar de wil. Je vraagt niet: 'Waar komt dit gedrag vandaan?' of 'Kunnen we dit gedrag begrijpen vanuit zijn situatie?' Je vraagt ook niet: 'Welke kleur of stemming heeft dit gedrag?' of 'Bij welk dier herkennen we dit gedrag?' Met zulke vragen blijf je binnen het emotionele gebied van de ziel.

De fenomenen van het lichaam zijn, net als die van de ziel, oneindig. 'Blauwe ogen, donkerblond haar, slungelige benen, scheve mond, flaporen, enz.' Wanneer je je in de gestiek van die verschijnselen inleeft, word je de geest, de individualiteit van die ander gewaar.

De basishouding om de handelingsimpuls te kunnen vinden en woorden te geven is dat je je inleeft, je verplaatst in de ander. Zo kun je het *hoe*, de handelingsimpuls, de wilsinzet van die ander gewaarworden. Je doet met

de ander mee, vanuit je eigen wil. Alleen door jouw eigen wil in te zetten, word je de wilsinzet van de ander gewaar, kun je de individuele geest ervaren.

In het inclusief coachen richt je de vraag op een heel specifiek gebied: het gebied van het gedrag van de handelende mens. Je gaat er vanuit dat in dat gebied de kwaliteit van het individu tot uitdrukking komt en dus te vinden is, ook al heb je er van tevoren nog geen begrippen voor. Dit is de vaardigheid van het ‘stellend onderzoeken’ die je als coach inzet. Je weet dat daar, in die richting, interessante aanknopingspunten te vinden zijn om beter te gaan aansluiten bij de betreffende persoon. Je kijkt niet naar alle lichamelijke eigenschappen en zielsuitingen, je beperkt jezelf tot kijken naar gedrag, tot je inleven in de handelende mens. Deze inperking is het ‘offer’ dat jij in je onderzoek brengt en waarmee je al doende, stap voor stap, gaat snappen wat die ander aan het willen is. De drang om rechtstreeks te willen snappen verleidt om de gecoachte te bevragen. De gecoachte snapt het zelf echter ook niet. Dat is vaak de reden dat een vraagstuk ingebracht wordt. En snappen is nog niet hetzelfde als weten wat je dan te doen staat. In het bevragen kun je lang blijven hangen, zonder echt verder te komen. Door naar gedrag, de handeling, de wil, te kijken kom je wel verder.

De handelingsimpuls leeft in het gebied van de geest

Het realiseren van je wil vindt intuïtief plaats. In die realisatie verschijnt elke keer jouw individuele handelingsimpuls, jouw wilsinzet. Met jouw intuïtieve handelingen (gelukte onverwachte handelingen) sluit je aan bij de handelingsimpuls van de ander. Met zo’n intuïtieve handeling doe je iets wat jij nog niet eerder zo concreet gedaan hebt. Met de reflectie op die intuïtieve handelingen kan helder worden welk nieuw idee intuïtief is vorm gegeven. Die idee inspireert anderen en jezelf. Het begeestert.

Aansluiten en eigen regie

Aansluiten bij individualiteit

Het gelijke met het gelijke behandelen

In de cursus die ten grondslag ligt aan de biologisch-dynamische landbouw beschrijft Rudolf Steiner in de tweede voordracht: 'Een landbouwbedrijf verwerkelijkt zijn ware aard eigenlijk het beste als het kan worden opgevat als een soort individualiteit, een werkelijk op zichzelf staande individualiteit.'

In de vijfde voordracht beschrijft Steiner zes preparaten die bij de compostering en toediening van de gecomposteerde mest ingezet kunnen worden. Ik vatte die beschrijvingen op als situatiebeschrijvingen. Er wordt, mijns inziens, beschreven hoe je bij een bepaald landbouwkundig probleem een plant zoekt, die in dezelfde richting juist een kwaliteit heeft. Bijvoorbeeld in een situatie met overvloedige groei, neem je de paardenbloem, die ook sterk vegetatief van karakter is en tegelijkertijd tot een daarbij passend stralende, vol-gele bloei komt. Zo'n gezond voorbeeld wordt door die grond, met die problematiek 'verstaan'. Duizendblad staat zo ver af van die manier van groeien en bloeien, dat die door die grond niet eens opgemerkt, laat staan als iets beleefd wordt waaraan hij zich zou kunnen oriënteren en optrekken.

Het homeopathische principe, dat wil zeggen dat je het gelijke met het gelijke behandelt, werd mij hieraan duidelijk en tot motief.

Steiner karakteriseert de paardenbloem als 'hemelsbode' en de werking met 'zij bemiddelt'. Hier ligt mijn eerste kennismaking met beroepsbeelden en werkwoorden bij het karakteriseren van een kwaliteit.

Binnen mijn eigen leerproces herkende ik het homeopathische principe. Ik leerde met enthousiasme van de leraren waarmee ik verwantschap beleefde.

Vanuit een sterkte-zwakte analyse is het zinvoller om je sterke kant te versterken, waarmee de zwakke kant minder gewicht krijgt, dan te investeren in het verbeteren van je zwakte. Dat laatste kost veel energie en levert meestal weinig op. Wanneer je een weg vindt om je zwakte op jouw eigen manier, dus vanuit jouw sterkte, beet te pakken, dan ontstaat er een wenkend perspectief.

Eigen regie

In coachland speelt het idee 'eigen regie' een grote rol. Mensen accepteren minder makkelijk dan vroeger de autoriteit van de expert. Je wilt het heft in eigen handen hebben. Wanneer je de gecoachte betreft bij het zoekproces, help je de gecoachte de eigen regie te nemen en die te versterken.

Hoe betrek je die ander er eigenlijk bij? Doe je dat door te verklaren en uit te leggen? Het klinkt bijvoorbeeld logisch om iemand die voortdurend zaken vergeet een geheugentraining aan te bevelen: Wat je niet kunt moet je oefenen. Omdat de gecoachte deze logica kan volgen stemt hij of zij in met het advies. De gecoachte gaat via die weg echter meestal niet minder zaken vergeten. De gecoachte volgt namelijk slechts een standaardadvies en blijft daardoor afhankelijk van de ander om bij dat gebied, dat hem vreemd is, te komen.

Vanuit de antipathieke kant wordt er al snel een oorlogsvocabulaire gebruikt: bestrijden, uitroeien, onderdrukken, laten verdwijnen. Vanuit de sympathieke kant wordt het eerder verleidend verwoord: we weten wat goed voor je is, probeer dit eens, je zult zien dat het helpt.

Inclusief Coachen wil een werkwijze laten zien die het daadwerkelijk mogelijk maakt de eigen regie van de ander te versterken. Dit kan door aan te sluiten bij de handelingsimpuls van de gecoachte of de gecoachte mee te nemen in het aansluiten bij de handelingsimpuls van iemand anders. Het is voor de gecoachte ook een ontdekkingstocht naar wat het eigene is van waaruit en waarover hij of zij regie kan voeren of waarbij hij of zij iemand anders kan ondersteunen om de eigen regie te voeren.

Op methodisch vlak ben je als coach wel expert. En er is niets mis mee om die expertise in te brengen, zolang die methode openend werkt ten aanzien van de inhoud en niet bepalend.

De coach kan best een eigen inhoudelijke inbreng hebben, wanneer die inbreng ontstaat uit het ter plekke mee onderzoeken, dus wanneer het niet-weten van de coach ook beleefbaar is.

Samenwerkend onderzoeken

Ontwikkelingsonderzoek

Zoals in de demonstraties verschijnt, onderzoek je als coach net zo hard als de gecoachte. Je geeft vorm en bent zelf ook deelnemer aan het onderzoek. Ook jij handelt intuïtief, probeert aan te sluiten bij de handelingsimpuls van de gecoachte, bij diens eigen regie. Je onderzoekt en ontwikkelt tegelijkertijd de eigen werkelijkheid. Je doet ontwikkelingsonderzoek. Dat kan alleen vanuit een bewust deelnemen, een deelnemersbewustzijn.

Als expert werk je vanuit een toeschouwersbewustzijn. Dan hanteer je verklarende modellen, vanuit beschouwend onderzoek, of je vertelt wat als bewezen geldt, vanuit bewijzend onderzoek.

Stellend onderzoeken

Elk coachgesprek begin ik met te stellen dat we op zoek gaan naar de kwaliteit, naar de positieve potentie van het onbegrepen gedrag. Daarmee zet ik een stip op de horizon. Nadat de situatie, waar een vraag bij is, verteld is, kan ik daardoor direct de switch maken en op zoek gaan naar die kwaliteit. Ik wil de gecoachte niet vragen naar allerlei achterliggende zaken. De gegeven oriëntatie werkt als kader. Vanuit de hypothese dat elk gedrag, hoe onbegrepen of storend ook, ergens, in een andere context, als kwaliteit verschijnt, stel ik de vraag: 'In welk beroep of welke beroepssituatie is dit gedrag kwaliteit?'

Ontmoeting van vraagsteller en bevrage

In zijn werk beschrijft Chris Argyris hoe in begeleidingsgesprekken doorgaans alleen het onderscheid tussen 'open' en 'gesloten' vragen gemaakt wordt. Van 'gesloten' vragen, vragen die met 'Heb je ...?', 'Is ...?' of een ander werkwoord beginnen, is duidelijk dat die vooral 'ja' en 'nee' antwoorden oproepen en geen gesprek op gang brengen. Echter ook 'open' vragen, vragen die met hoe, wat, waar, waarom of wanneer beginnen, kunnen uiteindelijk defensieve reacties oproepen. Als de bevrage geen idee heeft waar de vragensteller naar op zoek is of niet weet wat de vragensteller met de eventuele antwoorden gaat doen, ontstaat een

ongemakkelijke gevoel. Een gelijkwaardig gesprek komt pas op gang wanneer de begeleider of coach, aldus Argyris, stelt en tegelijk bevraagt en onderzoekt. Zowel in de uitsluitend gesloten als de open vragen ontbreekt de ontmoeting met de vraagsteller, wat leidt tot onbetrouwbare antwoorden.

Ik herkende in deze beschrijving van Argyris mijn eigen ongemak bij een vraag als 'Hoe gaat het met je?' Ik neem die vraag serieus en ga nadenken over hoe het met me gaat. Het duurt dan even voor ik met een antwoord kom. De vraagsteller blijkt meestal niet in dat antwoord geïnteresseerd te zijn. Het was een soort begroetingsformule, waar ik op kan antwoorden met 'Hoe gaat het met jou?', of een eenvoudig 'Dank je, en met jou?' Ik herkende ook mijn irritatie, wanneer ik allerlei open vragen op me af krijg. Waar wil de vraagsteller heen? Wat wil die van me? Ik geef dan antwoorden, waarvan ik denk dat die de gewenste zijn of ik ga me ertegen afzetten.

Met het stellend onderzoeken laat je jezelf zien, waar je staat en waarmee je aan het werk wilt. Dat creëert gelijkwaardigheid in het gesprek.

Bij stellend onderzoeken in het coachgesprek ga je ervan uit dat iemands drive constructief is. Je gaat methodisch te werk om die kwaliteit boven tafel te krijgen. Tegelijkertijd laat je je totaal verrassen door wat er inhoudelijk verschijnt. Stellend onderzoeken is een synthese van het stellige van de gesloten vragen en het onbepaalde van de open vragen en stijgt daarmee boven de éénzijdigheden van beide uit.

Visie

Met de hypothese dat elk gedrag, hoe onbegrepen of storend ook, ergens, in een andere context, als kwaliteit verschijnt, zet ik als coach een visie neer. Deze visie motiveert de gecoachte om ook die kant op te bewegen. Wanneer ik die beweging naar een positieve toekomst ondersteun met de bovengenoemde vragen, dan zijn we binnen de kortste keren samen aan het onderzoeken. Die onderzoekende beweging wordt fysiek ondersteund door recht of schuin naast elkaar te gaan zitten. Je kunt dan samen die toekomst inkijken.

Sturen, persoonsgericht leiden, visionair leiden

Ik heb als hobby paardrijden. Ongeveer 20 jaar geleden leerde ik het Natural Horsemanship kennen, waarin nagestreefd wordt om bij het natuurlijke gedrag van paarden aan te sluiten. Ik volgde een training bij Pieter Baalbergen. We werkten vanaf de grond met een paard, zonder een halstertouw in een kleine bak. In dit 'los werk' leerden we met onze lichaamstaal en positie het paard in stap, draf en galop te krijgen en van richting te laten veranderen. Hij liet ons een oefening in tweetallen doen, waarbij de één de ander door de ruimte bewoog.

Allereerst stuurde de achterste de voorste door zijn handen op diens schouders te leggen en zijn aandacht op zijn sturende handen te hebben. Het riep weerstand op, of ook wel een je laten voortduwen. Bij de voorste ging de aandacht naar achteren.

In de tweede situatie leidde de achterste de voorste door de ruimte terwijl hij of zij zijn aandacht richtte op de voor hem lopende persoon. Er was opeens minder lawaai bij het lopen. Het lopen vertraagde. Het voelde voor sommigen prettiger, zachter. Anderen voelden zich verloren: 'Waar gaan we heen?'. Bij de voorste ging de aandacht naar achteren of naar binnen. Of ook naar voren, wanneer hij of zij het initiatief dan maar overnam.

In de derde situatie keek de achterste, de leidende persoon, naar een punt in de verte, zijn handen op de schouders van de voorste rustend. Het tempo lag gelijk een stuk hoger. Een beleven van samen op te lopen ontstond. Bij de voorste ging de aandacht ook naar voren, ook al wist hij of zij niet precies waar de achterste naar keek.

In het leiden van een paard aan bijvoorbeeld een touw heeft het geen zin aan het touw te trekken, dan gaat het paard meestal in verzet. Je moet wel technisch weten waar je staat t.o.v. het paard, zodat je niet in de weg staat, dus schuin voor het paard of naast zijn schouder. Het is wel handig om even aandacht van het paard te vragen via het touw en het dan meteen weer los te laten. Van belang is ook om te kijken waar je heen wilt. Wanneer je naar de grond kijkt, gaat het paard struikelen over de meest onbenullige takjes. Je hebt dus alle drie de aspecten van leidinggeven, het sturende, het persoonsgerichte en het visionaire, nodig.

In een coachgesprek keer ik het ook om: Wanneer er stilstand is in het gesprek, dan is er blijkbaar te weinig visie aanwezig. Op het moment dat ik me dat realiseer, zet ik opnieuw een op dat moment relevante visie neer.

Ervarend leren

Als kracht bij het inclusief coachen komt telkens naar voren dat je je inleeft. Dat je je op een positieve en constructieve manier verbindt met de ander en met het vraagstuk. Je duikt erin en gaat samen op onderzoek uit, je gaat het avontuur elke keer aan. Dat is ervarend leren. Je leert te ervaren. En van dat ervaren leer je. Het begrip ervaringsleren beschrijft vaak iets anders. Je leert dan weliswaar in de praktijk in plaats van uit boeken, maar het *inlevend waarnemen* wordt daarbij niet systematisch ontwikkeld. Dat leidt ertoe dat ervaringen die je ooit heb opgedaan nu als vaststaande feiten worden genomen.

Bij het inleven neem je de ander in jou op. Je proeft en tast de ander innerlijk af, wat die in wezen is en wat die wil. In die zin is het meditatief van karakter. Je stopt de vanzelf opkomende gedachten en gevoelens, die normaal jouw handelen bepalen. Je staat even stil bij wat je ervaart en probeert dat tot uitdrukking te brengen. Op zoek naar een verbeelding in een beroep kun je karakteriseren als een beeldmeditatie. Je staat opnieuw stil bij jouw beeld. Wat wil dat beeld mij zeggen, welke acties ervaar ik in dit beroep? Opnieuw sta je stil bij jouw ervaring om die met werkwoorden tot uitdrukking te brengen. Dit kun je karakteriseren als een woordmeditatie. Met het aansluiten bij de handelingsimpuls probeer je nieuwe mogelijkheden concreet als scenario voor je te zien. Je maakt een overgang van woordmeditatie naar beeldmeditatie. Daarmee bereid je de mogelijkheid van een handelingsintuïtie voor.

Parallelisme

Het je inleven, de ander imiteren en erin duiken leidt tot het soms verrassende verschijnsel van het parallelisme. De ander snapt zijn vraagstuk niet, maar ervaart zijn vraagstuk en loopt er al een tijdje mee rond. In die zin is die ander zijn vraagstuk al voor het moment van binnenkomen. Als coach start je ook direct bij binnenkomst al met het je inleven en imiteren. Het vraagstuk zit dus ook al direct in jouw lijf, in jouw manier van doen.

Wanneer je dit parallelisme eenmaal ontdekt hebt, kun je extra aandacht hebben

voor wat je dit coachgesprek nu weer net anders doet, als wat je gewoon bent om te doen. Zoals in Coachgesprek 5: *De afbrekende podiumbouwer*. Ik geef voor de onderbreking een opdracht aan de gecoachte en na de pauze verander ik de insteek. Normaal doe ik dat niet. Normaal kom ik terug op de opdracht die ik gegeven heb. Blijkbaar moest er iets nieuws. En dat was nou net het thema van het kind. 'Het moest nieuw zijn'. Ik laat niet alleen de problematiek van het afbreken zien, maar tegelijkertijd zet ik ook het aansluiten neer. Dat is het wenkende perspectief voor de gecoachte in de begeleiding van het kind. Zet zaken nieuw neer. Doe mee met hem, alleen wel constructief.

Het je bewust worden van dit parallelisme kan helpen om het thema scherper en nog meer beleefbaar te verwoorden. Het is namelijk net gebeurd, we hebben het net zelf ervaren.

De praktijktheorie van het inclusief coachen

Praktijktheorie: Visie, basishouding en techniek

In de hier uitgewerkte werkwijzen beweeg je je als coach tegelijk op drie vlakken:

- Het vlak van de visie: je hebt concrete toekomstbeelden van je vak, over wat jij over 5 of 10 jaar als concrete activiteiten uitvoert wanneer jouw ideaal gerealiseerd en gemeengoed is. Dus over wat jij met jouw vak bijdraagt aan een groter geheel.
- Het vlak van de basishouding: je hanteert bepaalde waarden en principes.
- Het vlak van de techniek: je hanteert bepaalde, voor jouw vak kenmerkende technieken, je weet wanneer je de ene of de andere techniek in kunt zetten.

Alle drie de vlakken heb je geïntegreerd in jouw professionele handelen: Je weet, op basis van je visie en je basishouding, wanneer je de technieken gewoon moet volgen en waar je vrij bent om ervan af te wijken.

De praktijktheorie luidt, dat naarmate je op alle drie de vlakken actief bent en ze met elkaar geïntegreerd hebt, jouw manier van coachen meer zal bijdragen aan een inclusieve samenleving.

Visie, basishouding en techniek van inclusie

Visie

- Ieder mens is, met zijn eigen handelingsimpuls, individu, uniek.
- Ieder mens draagt bij aan een groter geheel.
- Ieder mens is geïntegreerd in dat grotere geheel.
- Elk mens is een onderzoeker.

Basishouding

- Je benadert iemand persoonsgericht. Je gaat uit van het individu, in plaats van dat je indeelt in een groep.
- Je werkt vanuit gelijkwaardigheid.
- Je werkt vanuit wederkerigheid.

Techniek

- De HOE-methode (Handelingsimpuls Onderzoekend Exploreren)
- Ervarend leren bevat, naast de HOE-methode, o.a. vergadertechniek, communicatietechniek, evaluatietechniek, didactiek. De coaching richt zich dan nog meer, via de eigen inzet, op samenwerkingsrelaties.

- Onderzoek in eigen werk is, met inzet van ervarend leren, gericht op vakontwikkeling. Deel van de coaching wordt dan het werken aan een publicatie, waarin het eigen ontwikkelingsonderzoek wordt uitgewerkt.

Visie, basishouding en techniek van het coachgesprek

Visie

- Ieder mens heeft zijn eigen, zeer persoonlijke, eenmalige handelingsimpuls. Als zuigeling, adolescent, volwassene of bejaarde persoon verschijnt steeds weer dezelfde handelingsimpuls, telkens in een andere vorm, namelijk in verbinding met *wat* op dat moment en die plek actueel is.
- Ieder mens toont in *hoe* hij of zij de dingen doet zijn handelingsimpuls.
- Ieder mens wil vaardiger worden in zijn handelingsimpuls, zijn wilsrichting.

Basishouding

- Ik richt me op de handeling en niet op de emotie of het waarom. Dit versterkt het initiatief van de ander.
- Ik integreer dezelfde handelingsimpuls in verschillende contexten. Dit bevordert vrijheid in mijn handelen en denken.
- Ik sluit aan bij de handelingsimpuls van een persoon, bij het *hoe* van zijn handelen. Je sluit aan bij iemands drive, in plaats van er tegenin te werken. Dit bevordert de unieke bijdrage van mensen aan een groter geheel en daarmee duurzaamheid in menselijke relaties.

Techniek

- Beschrijf de handelingsimpuls met twee werkwoorden. Denk deze werkwoorden tegelijkertijd, als een samenhangend geheel (dus niet de een na de ander, of als oorzaak – gevolg).
- Verbeeld de handelingsimpuls met een beroep of beroepssituatie.
- Formuleer de handelingsimpuls altijd positief en naar buiten gericht, naar de omgeving, niet naar de persoon zelf toe. Wanneer dat nodig is, wijzig je de formulering, zodat het naar buiten gericht zijn onmiddellijk verschijnt.
- Stel je het aansluiten bij een handelingsimpuls in relatie met een willekeurig *wat* voor. Bijvoorbeeld dat je met iemand gaat winkelen of tafeldekken. Je schoolt zo jouw vaardigheid om op een specifieke handelingsimpuls intuïtief aan te kunnen sluiten.
- Vat de handelingsimpuls op als werkhypothese. Op het moment, dat je ermee werkt, wordt duidelijk of het helpt om anderen nieuw te zien en bij hen aan te

sluiten. Als het niet werkt, onderzoek je, met b.v. collega's, hoe je de woorden kunt begrijpen en welk perspectief ze bieden voor je eigen handelen. Als je nog steeds niet verder kunt, volg je de werkwijzen opnieuw en dan verschijnen er andere woorden, die je opnieuw uitprobeert.

Een aantal van deze elementen kun je samenvatten met: Ieder mens wil zich op zijn eigen manier realiseren en zo een bijdrage aan de maatschappij leveren. Als coach geef je richting aan elk coachgesprek door met één zo'n zin die visie aan te geven.

Bronnen

Chris Argyris (1993): *Knowledge for Action. A Guide to Overcoming Barriers to Organizational Change*. WILQ.

Chris Argyris (2000): *Managementadvies*. Uitgeverij Thema.

Johannes Krausen (1996): *Gesprek voeren met mensen die niet kunnen praten*. (te downloaden van www.academievoorervarendleren.nl)

Rudolf Steiner (2002): *De evolutie vanuit een waarachtig perspectief*, Pentagon. Een andere vertaling (2016): *Uit de schoot der goden*. Steiner vertalingen.

Rudolf Steiner (2002): *Voorbij de grenzen van de natuurwetenschap*. Steiner vertalingen.

Rudolf Steiner (2006): *De praktische ontwikkeling van het denken*, Vrij geestesleven.

Rudolf Steiner (2019): *De filosofie van de vrijheid*. Steiner vertalingen.

Rudolf Steiner (2022): *Grundlinien einer Erkenntnistheorie der Goethe'schen Weltanschauung*. Rudolf Steiner Verlag.

Albert de Vries (2004): *Ervaringsleren cultiveren. Onderzoek in eigen werk*. Eburon.

Albert de Vries & Thijs Schiphorst (2013): *GOH! Onbegrepen gedrag, bron van creativiteit*. Academie voor ervarend leren. (te bestellen via bol.com)

Albert de Vries (red.) (2021): *Inclutrain connect. Hoe plant jij de sla, dáár draait het om. Inclusieve opleiding voor mensen met en zonder zorgvraag. Handleiding met voorbeelden uit trainingsbijeenkomsten op Weide Hardebek (DE), Loidholdhof (AT) en Urtica De Vijfsprong (NL)*, (te downloaden van www.academievoorervarendleren.nl en www.inclutrain.eu)

“Wat me het meeste geraakt heeft is hoe je met de ogenschijnlijke eenvoud van de methode een enorme diepgang, misschien wel de kern, bereikt!”
(Deelnemer aan de training.)

“De kern: iedereen is goed zoals hij of zij is; van daaruit werken; vanuit de talenten, of mogelijkheden. Bijschaven wat nodig is, vanuit het perspectief van de ander. De training heeft me enthousiast gemaakt, nieuwe spirit gegeven om met 20 andere zielen aan de slag te zijn, wat super vermoeiend is als je niet verder kijkt dan ...” (Deelnemer aan de training.)

“Dit is een verassende methode, totaal iets anders dan wat ik ken. In plaats van in te gaan op gedachtes en gevoelens wordt vooral de aandacht gericht op het gedrag, waardoor je dus ook sneller tot iets komt.”
(Een gecoachte van buiten de training.)

Albert de Vries werkt als coach, trainer en onderzoeksbegeleider. Met de door hem ontwikkelde werkwijze van Inclusief Coachen beoogt hij het initiatief, de kwaliteit en de unieke inbreng van eenieder te versterken. Het resultaat is een inclusievere en duurzamere samenleving

