

Stap	Waar gaat het om?	Vaardigheden	Tips
1 Probleem-situatie	De gecoachte heeft iets meegemaakt dat hem of haar bezighoudt. In deze stap gaat het erom dat het probleem helder wordt. De coach <i>stemt af</i>. Het doel daarvan is dat <i>contact</i> ontstaat tussen beiden en de gecoachte zich begrepen voelt.	• Liften (denken, voelen, willen) • Empathische feedback (gevoel van de ander verwoorden) • Kernkwaliteiten benoemen • Ik-boodschappen geven (= eigen gevoel benoemen: wat doet het jou als coach?)	Stap 1 niet te lang laten duren, want meestal leidt het probleem niet tot flow. Deze stap kan afgerond worden zodra coach en gecoachte gevoelscontact hebben met het probleem: als de frustratie goed <i>doorvoeld</i> wordt, kan de vraag naar het <i>willen</i> volgen en dat leidt stap 2a in.
2a Bewust-wording van ideaal	De coach vraagt naar hoe de gecoachte het graag zou willen, naar diens ideaal. Dat moet zo concreet mogelijk worden: hoe ziet de gewenste toestand er precies uit? Wat is daarvan het voordeel (voor de gecoachte, voor anderen)?	Zie stap 1	Uit het ideaal blijkt meestal al snel een belangrijke kernkwaliteit (zie stap 3). Stap 2a is pas goed afgerond als er flow zichtbaar is. Zo niet, dan is er te weinig gevoelscontact met het ideaal of de daarbij behorende kernkwaliteiten.
2b Bewust-wording van belemmering	De basisvraag is: wat houdt de gecoachte tegen om helemaal voor het ideaal te gaan (en die mooie kernkwaliteiten die daarmee samenhangen in te zetten)? De coach let hierbij op het onderscheid tussen <i>externe</i> belemmeringen ('Die mensen doen zo moeilijk') en <i>interne</i> belemmeringen. Interne belemmeringen zijn vaak belemmerende gedachten ('Dat lukt mij toch nooit') of belemmerende gedragspatronen (schieten in het oude, onvruchtbare gedrag). Kernreflectie richt zich op de <i>interne</i> belemmeringen. Belangrijk is ook dat de gecoachte doorziet wat de negatieve gevolgen daarvan zijn (voor zichzelf en voor anderen).	Zie stap 1 • Het liften krijgt hier een bijzondere vorm: - Dus jij denkt ...? - Hoe voelt het om dat te denken? - Wil je dat eigenlijk denken en je daarvoor zwak/vervelend voelen? - Of: - Dus jij schiet weer in dat patroon ...? - Hoe voelt dat? Belangrijk zijn interventies die maken dat de gecoachte gaat ervaren een keuze te hebben: - Dus zodra ..., ga jij zitten denken ...? - Wie gaat dat dan denken op zo'n moment? - Wie is verantwoordelijk voor die gedachte/dat gedragspatroon?	Deze stap is pas goed afgerond als: 1 de gecoachte zich bewust is van het eigen belemmerende patroon; 2 ziet dat hij dat zelf in werking zet; 3 <i>voelt</i> hoe jammer, frustrerend of pijnlijk dat eigenlijk is; 4 inziet dat hij een keuze heeft. Kortom: de gecoachte moet gaan beseffen dat hij er zelf verantwoordelijk voor is dat hij in zichzelf een patroon in werking zet dat het probleem (mede) veroorzaakt. Essentieel is dat de gecoachte daar 'van een afstandje' naar kijkt en een keuze ervaart om er <i>niet in mee te gaan</i>. Alleen denken over de belemmering helpt niet! De persoon moet <i>voelen</i> hoe die zichzelf dwarszit. Probeer te voorkomen dat de gedachte of het patroon 'weg' moet of meteen moet veranderen. Dat lukt meestal toch niet.
3 Bewust-wording van kernkwaliteit(en)	Hierbij gaat het om het aanboren van de bron van de flow: de eigen kernkwaliteiten. Daar kan de coach naar vragen bij de gecoachte, maar de coach kan ze ook zelf benoemen. Het gaat er wel om dat de gecoachte die kwaliteit(en) ook echt <i>ervaart</i>.	• Kernkwaliteit(en) herkennen en benoemen en zorgen dat de gecoachte deze kan <i>voelen</i> bij zichzelf en de kracht ervan ervaart • Bekrachtigen van de kernkwaliteit(en), bijvoorbeeld: 'Dat is een heel mooie kwaliteit van jou!'	Van alleen denken over kernkwaliteiten komen mensen niet in flow. Check het non-verbale gedrag: <i>is er flow zichtbaar</i>? Zo niet, dan is er niet voldoende gevoelscontact met de potentie tot flow en moet eerst diepgaander stilgestaan worden bij het ideaal en de kernkwaliteit(en).

Stap	Waar gaat het om?	Vaardigheden	Tips
4 Benutten van kernkwaliteit(en)	Versterken van de gevoel-de spanning tussen de flow en de belemmering: de gecoachte gaat de flow-potentie en de kracht in zichzelf voelen, maar ook hoe hij deze zelf tegen zit te houden. Die spanning moet als het ware ondraaglijk worden.	• Liften rond ideaal, kernkwaliteit(en) en belemmering: 'Dus jij voelt hoe graag je ... wilt en welke prachtige kwaliteit (en) je daarvoor in huis hebt (flow checken)? En je zit jezelf alsmat tegen te houden door ...? Hoe voelt het om dat zo te doen?' (Of: 'Is het niet frustrerend om jezelf zo gevangen te houden?') • Ik-boodschap, bij-voorbeeld: 'Ik gun jou dat je je ervan bewust bent hoe je jezelf zit te belemmeren en er niet langer in meegaat.'	De valkuil is hier dat alles nu zo glashelder lijkt: het ideaal, de kwaliteit(en), de belemmering. Dat leidt vaak tot <i>denken</i> over de situatie bij gecoachte en coach en dan stopt de flow. Het gaat in deze stap vooral om het <i>doorvoelen</i> van de tegenstelling tussen de flowgevoelens rond ideaal/kernkwaliteit(en) en de frustrerende gevoelens over het zelf in stand houden van het belemmerende patroon. Als die tegenstelling voldoende als <i>innerlijke spanning</i> gevoeld wordt, komt als vanzelf de doorbraak: de gecoachte weet gewoon wat hij nu anders wil gaan doen. Als er een 'zoeken naar oplossingen' ontstaat, zijn de vorige stappen nog niet goed verlopen.
5 Experimenteren met nieuw gedrag	Hierbij gaat het om toepassing van het geleerde in de probleemsituatie: hoe zou je die kernkwaliteit(en) meer kunnen inzetten en niet langer meegaan in de belemmering? (NB Dat is iets anders dan dat de belemmering 'weg' moet.) Hoe zou dat voelen? Wat zou dat opleveren? Wil je het echt?	• Concretiseren: 'Dus stel je voor dat ... opnieuw gebeurt, wat ga jij dan precies doen?' (+ liften) • Check niet alleen het nieuwe gedrag, maar ook hoe de gecoachte nu intern met diens belemmering omgaat. • Een minirollenspelletje kan helpen om transfer te bevorderen. • Bekrachtigen: 'Prachtig! Ik zie het je doen!'	Belangrijkste check is nu: hebben gecoachte en coach het vertrouwen dat het nu voortaan anders zal gaan? Let dus vooral op de gevoelens (vertrouwen?) en het non-verbale gedrag van de gecoachte. De coach maakt de gecoachte daarvan ook bewust. Als het goed gaat, zie je de persoon ter plekke krachtiger worden (daarop dan feedback geven!). Ook hier geldt: als er geen flowgevoel is of een 'zoeken naar oplossingen' ontstaat, komt deze stap te vroeg.

Tabel 9.1 Aanwijzingen bij het coachen volgens kernreflectie (Bron: Instituut voor Multi-level Learning)