



# DE TRANSITIE KAMER

RUIMTE VOOR ECHTE VERANDERING

## COACHING VAARDIGHEDEN

---



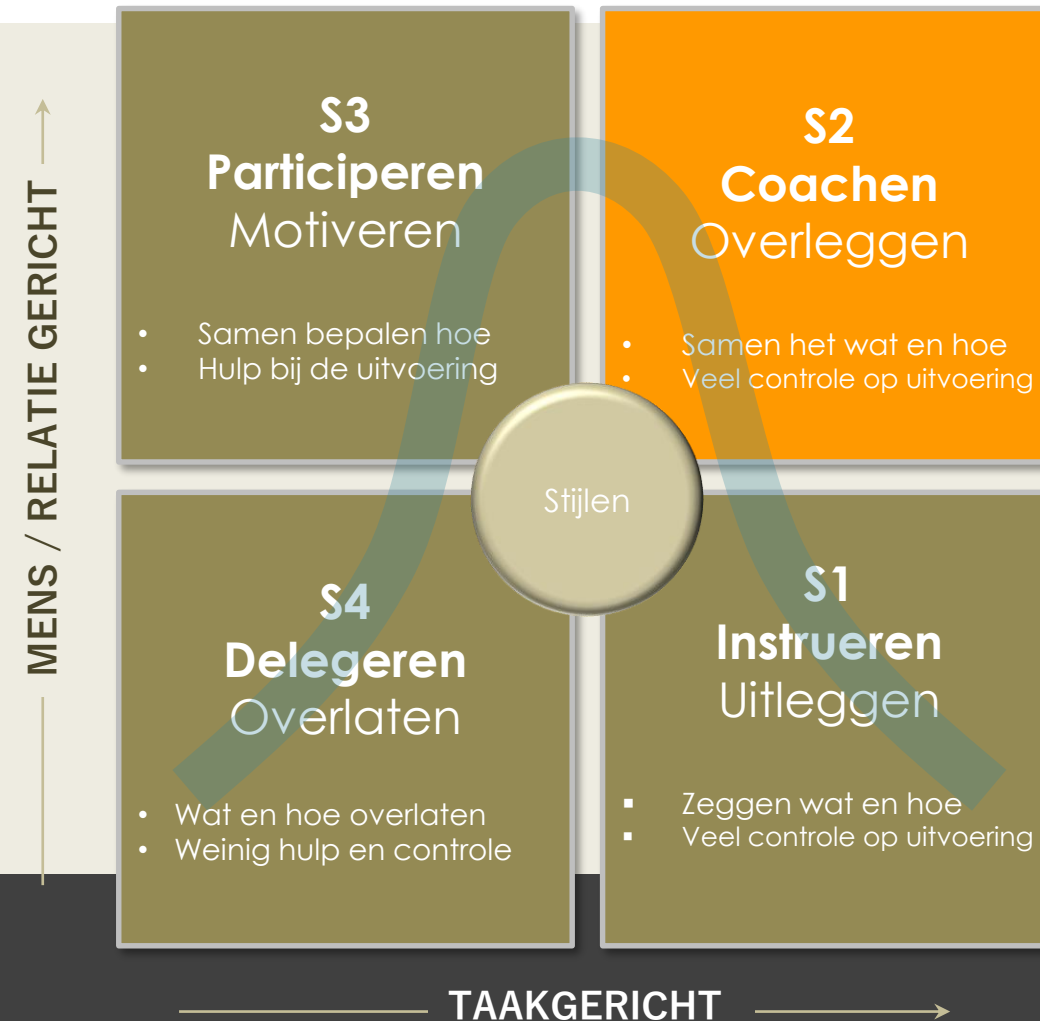
## Coaching in de praktijk

### ONDERWERPEN:

1. Situationeel Leidinggeven
2. Coaching
  - Wat is het en wanneer inzetten?
  - Hoe werkt het? Coaching principes!
3. Coaching cyclus als onderdeel van de HR cyclus
4. Coaching methodieken



## 1. Situationeel leidinggeven



## 2. Coaching principes

### Coaching Principes

Stimuleren van het **zelfbewustzijn**

STARRT – GRET – RET - .....

Checken van inzicht en bereidheid

Probleemanalyse

**Verantwoordelijkheid**  
geven

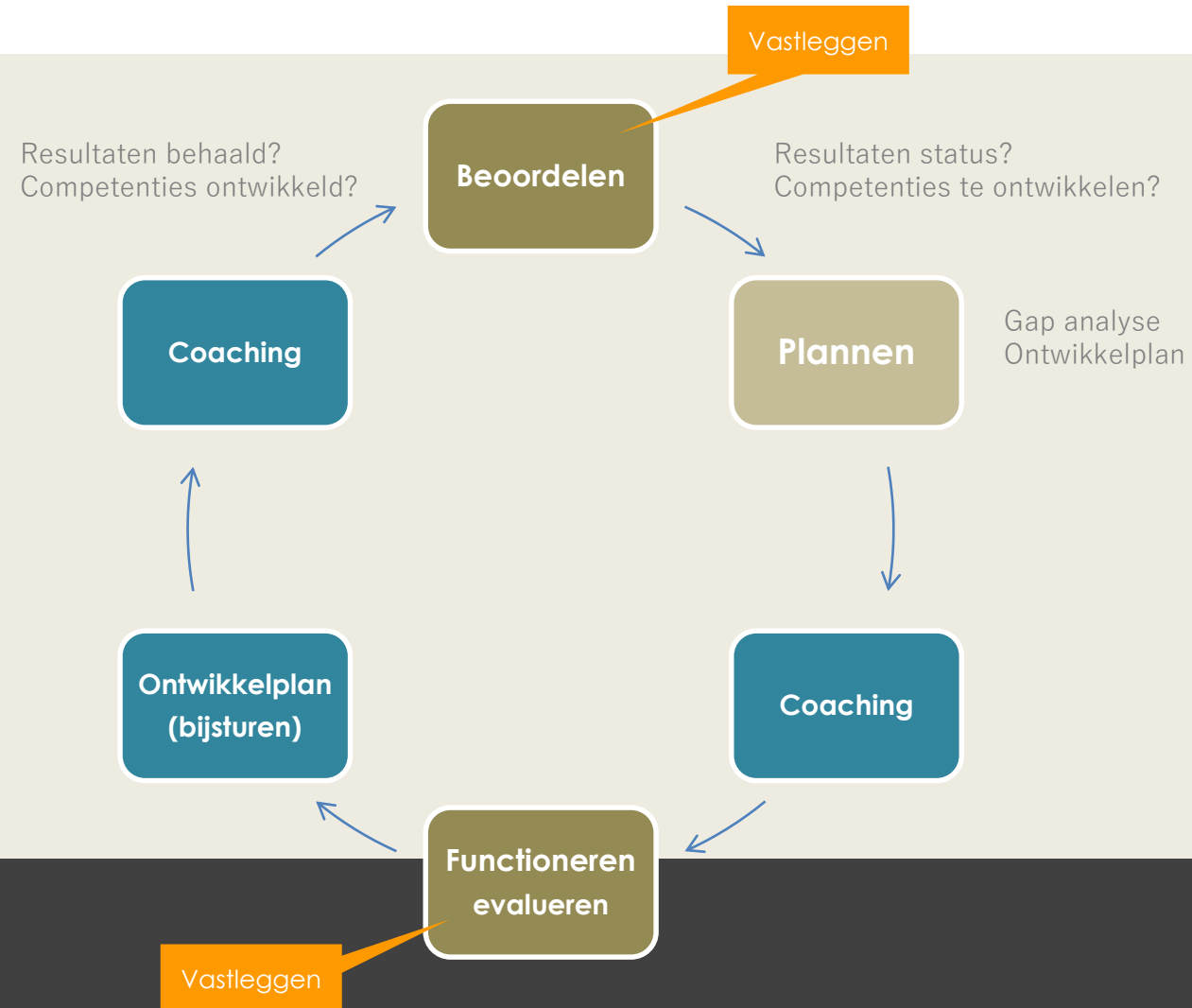
Bevragen van oplossingen

Actieplanning, GROW

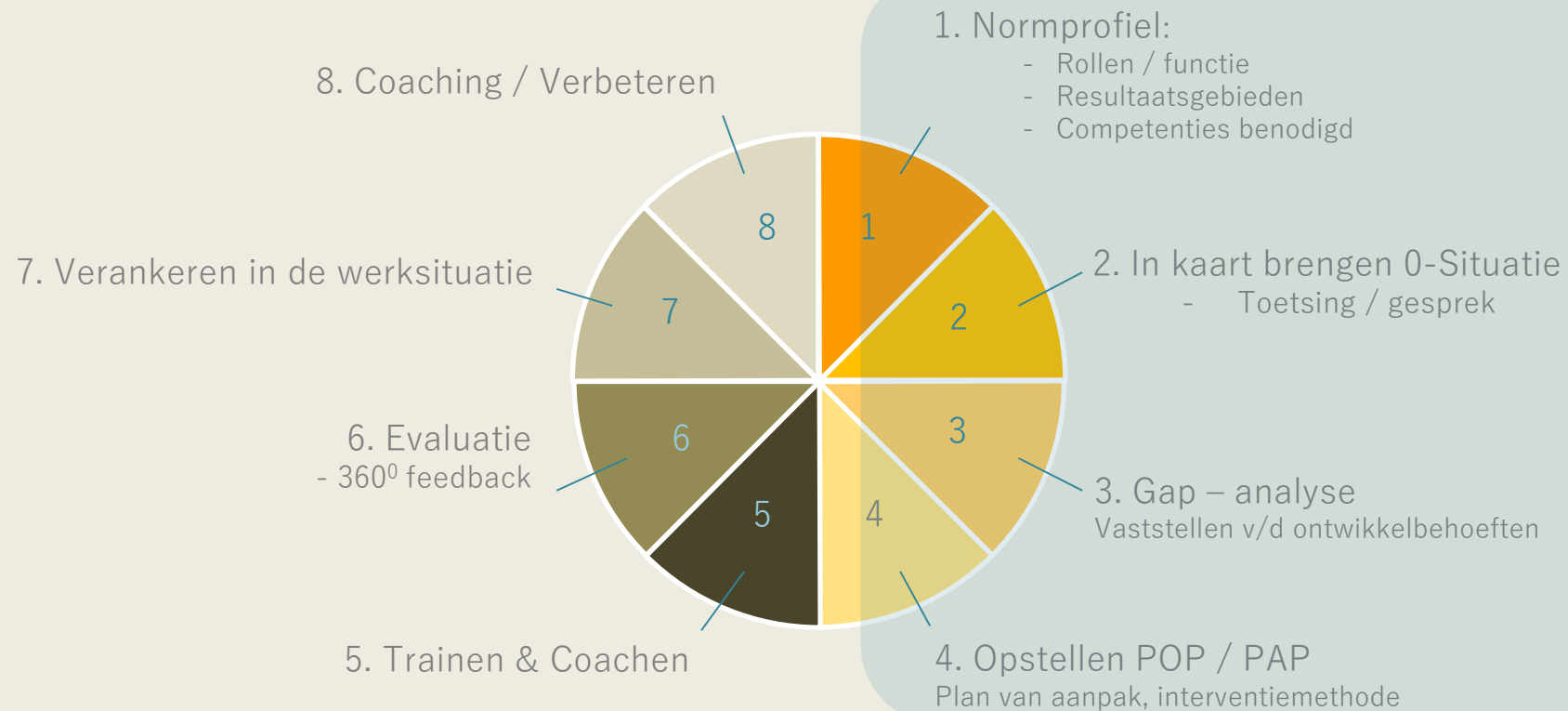
Controle en bijsturing



## de HR-cyclus



## de Coaching-cyclus



## COACHING METHODIEKEN

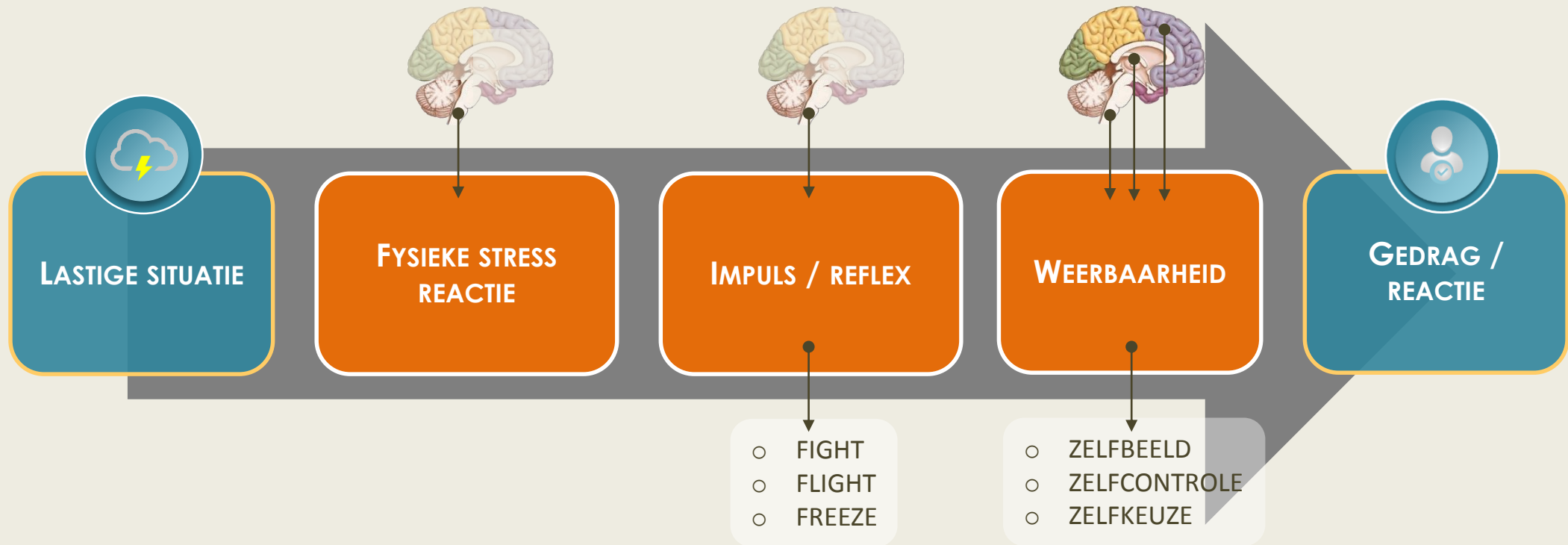
---

### HET STIMULEREN VAN ZELFBEWUSTZIEN 1





## Het weerbaarheid proces



Interpersoonlijk



## MENTALE WEERBAARHEID

---

INTRO OP MENTALE COACHING

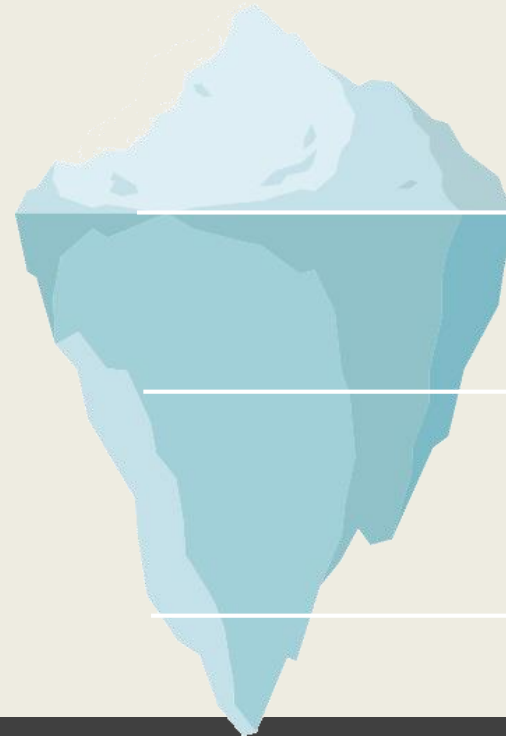


## 4. Coaching methodieken, VRAAGSTELLING EN DENKDRIJK ONTWIKKELEN?

Werken vanuit **vraagstelling**

+

**denkdruk** gebruiken



**Doen** (*zichtbaar*)  
Kennis & Vaardigheden

**Denken** (*onzichtbaar*)  
Opvattingen, N&W

**Voelen** (*onzichtbaar*)  
Eigenschappen, instincten, drives



## COACHING METHODIEKEN

---

### HET STIMULEREN VAN ZELFBEWUSTZIJN 2

RET



## Motivatie van waaruit keuzes gemaakt worden

### INSTINCTIEF

*“Wij doen meer voor het vermijden van pijn, dan voor het verkrijgen van plezier”*



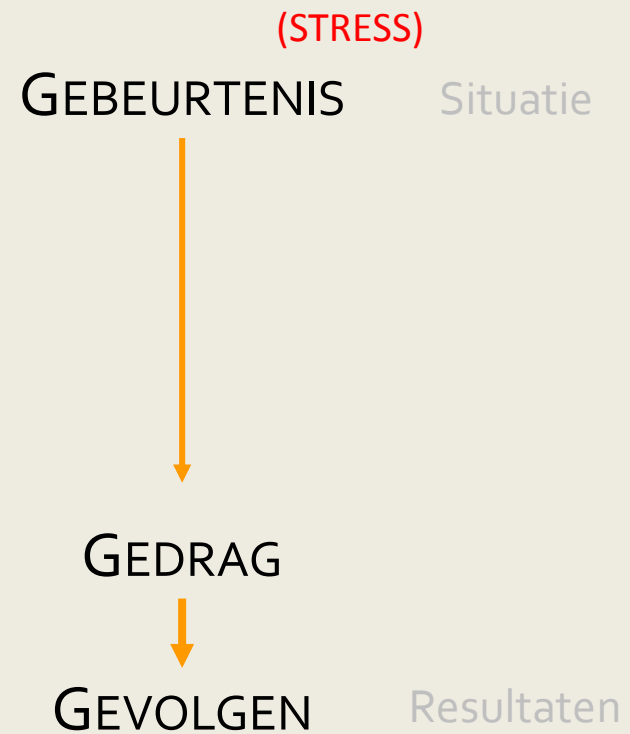
Open  
Vol vertrouwen  
Doortastend  
Vasthoudend

### EMOTIES

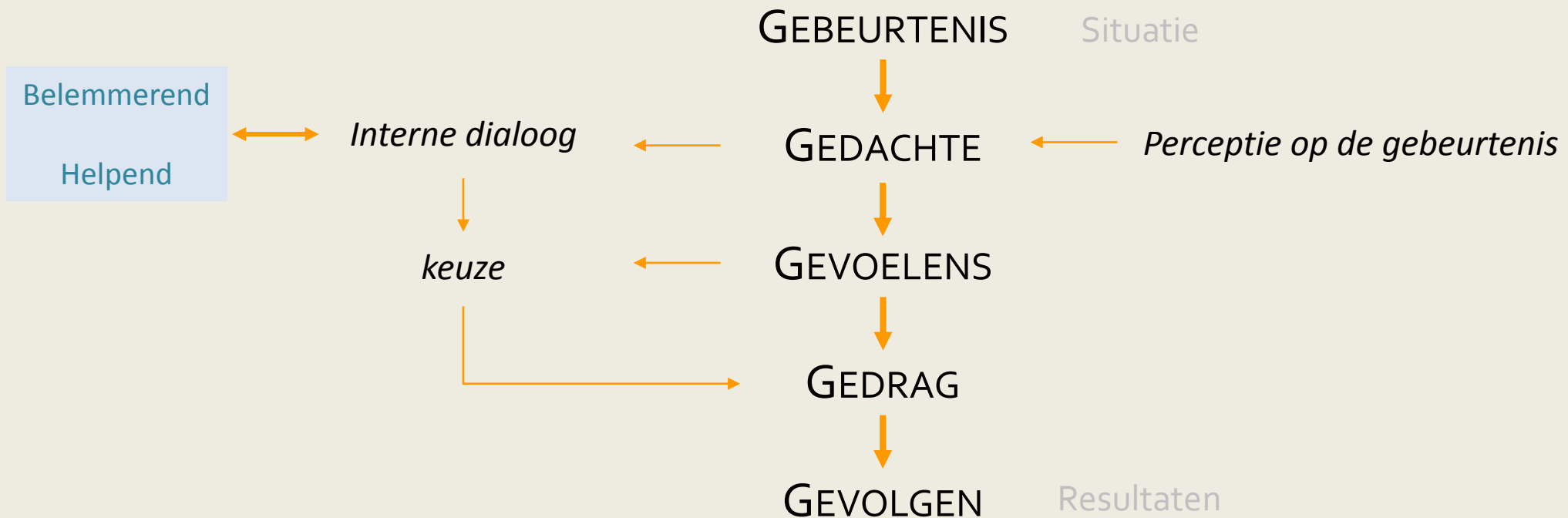
Onzeker  
Angstig  
Volgend  
Aanpassend



## Hoe komt gedrag tot stand?



## Secundaire inschatting?



## Mentaal sterk of mentaal zwak?

### Denk proces

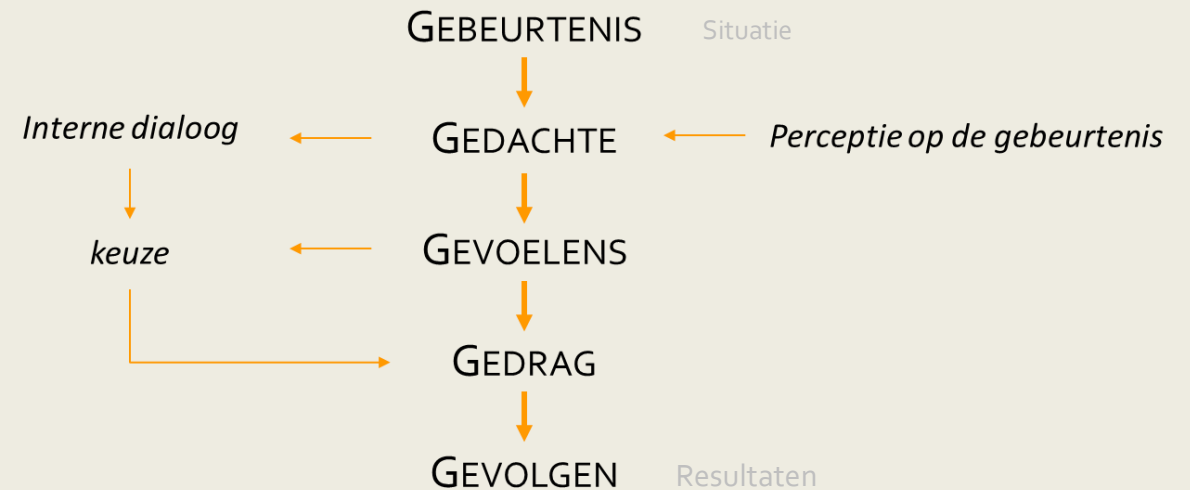
- Hoe praat je tegen jezelf?
- Hoe denk je over jezelf
- Wat zie je en zie je het goed?
- Welke keuze maak je?

Belemmerend

Helpend

### Denk tips

- Gedachtes laten gaan
- Focus richten op doel
- Andere kijk / perceptie / helpend
- Gebruik pijn als motivator





## COACHING METHODIEKEN

---

### HET STIMULEREN VAN ZELFBEWUSTZIEN 3

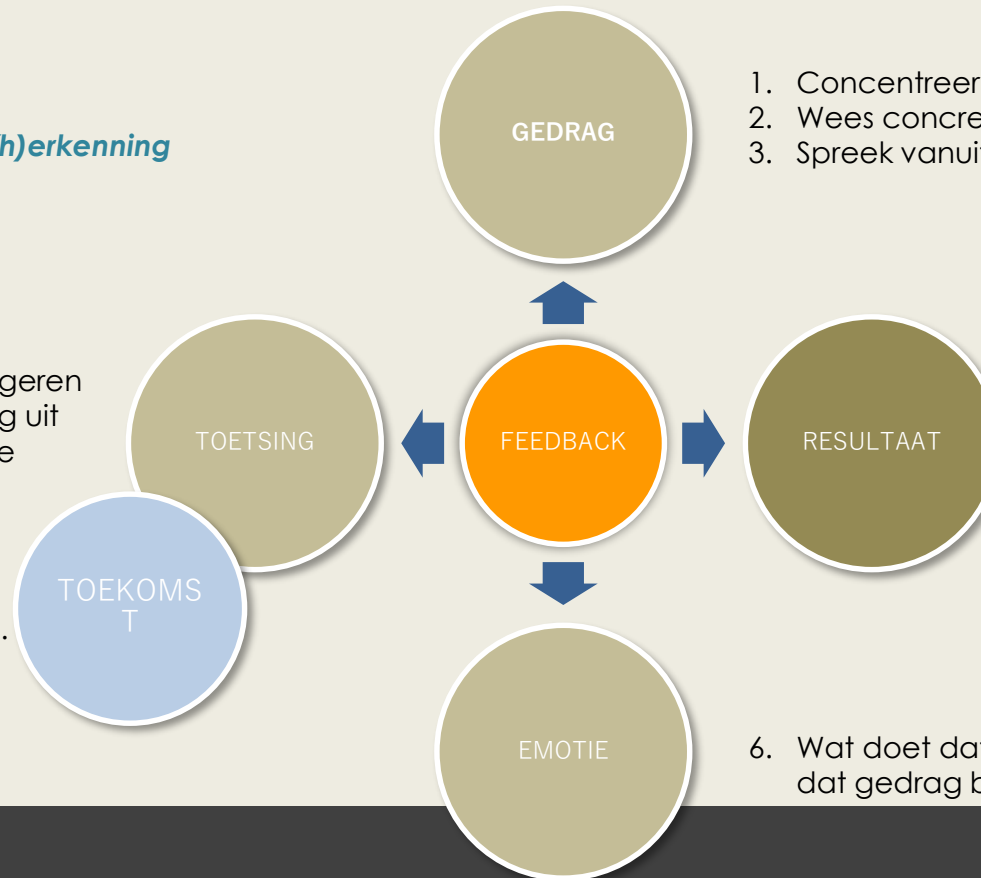
FEEDBACK & FEEDFORWARD



## 4. Coaching methodieken, HOE GEEF JE FEEDBACK?

*Doel is bewustzijn stimulering en (h)erkenning creëren vanuit een dialoog*

7. Geef je gesprekspartner tijd om te reageren
8. Vraag om herkenning en diep zo nodig uit
9. Zorg dat je gesprekspartner oprecht de gevolgen van zijn gedrag inziet!
10. Bespreek het gewenst gedrag. Verken samen achtergronden en oplossingen. De opstart naar feedforward

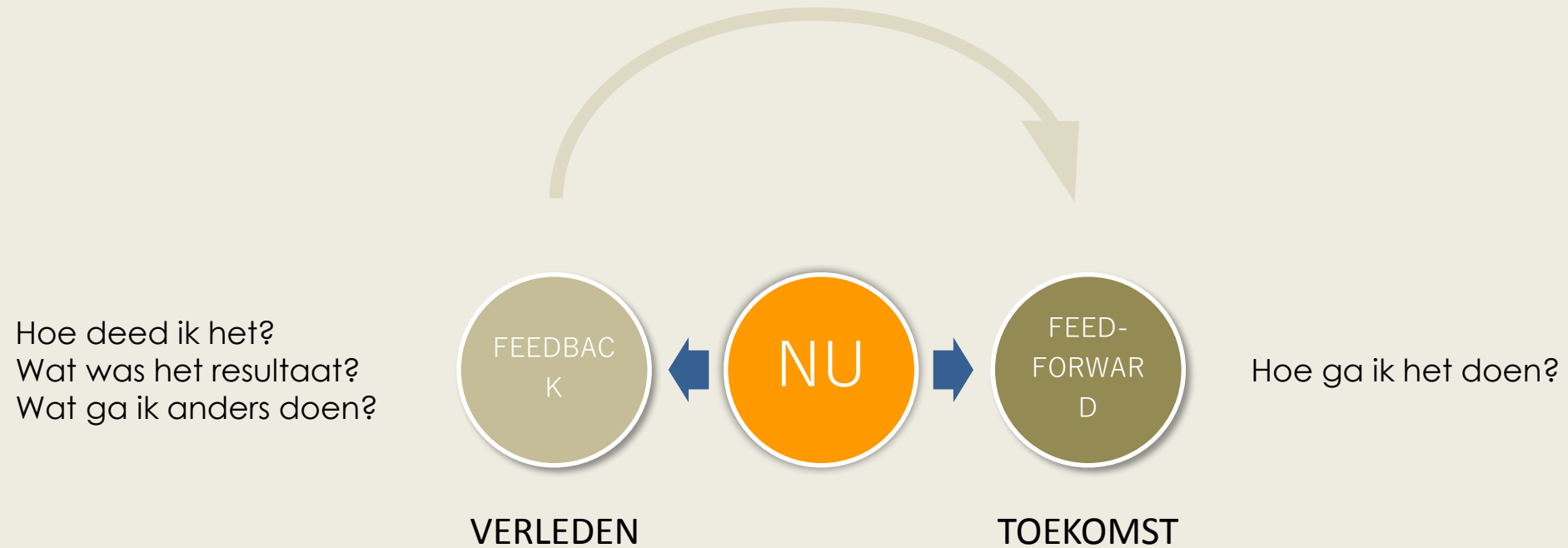


1. Concentreer je op **gedrag** vanuit zintuigelijke waarneming
2. Wees concreet en specifiek
3. Spreek vanuit de "ik boodschap"

4. Geef aan wat dit gedrag voor **gevolgen** heeft. Wat is het resultaat? Positief / negatief
5. Welk effect heeft het gedrag op jou? Welke reactie roept het bij jou op?

6. Wat doet dat met jou? Geef aan welke emotie dat gedrag bij jou specifiek oproept.

## HOE GEEF JE FEED-FORWARD?



## HOE GEEF JE FEED-FORWARD?

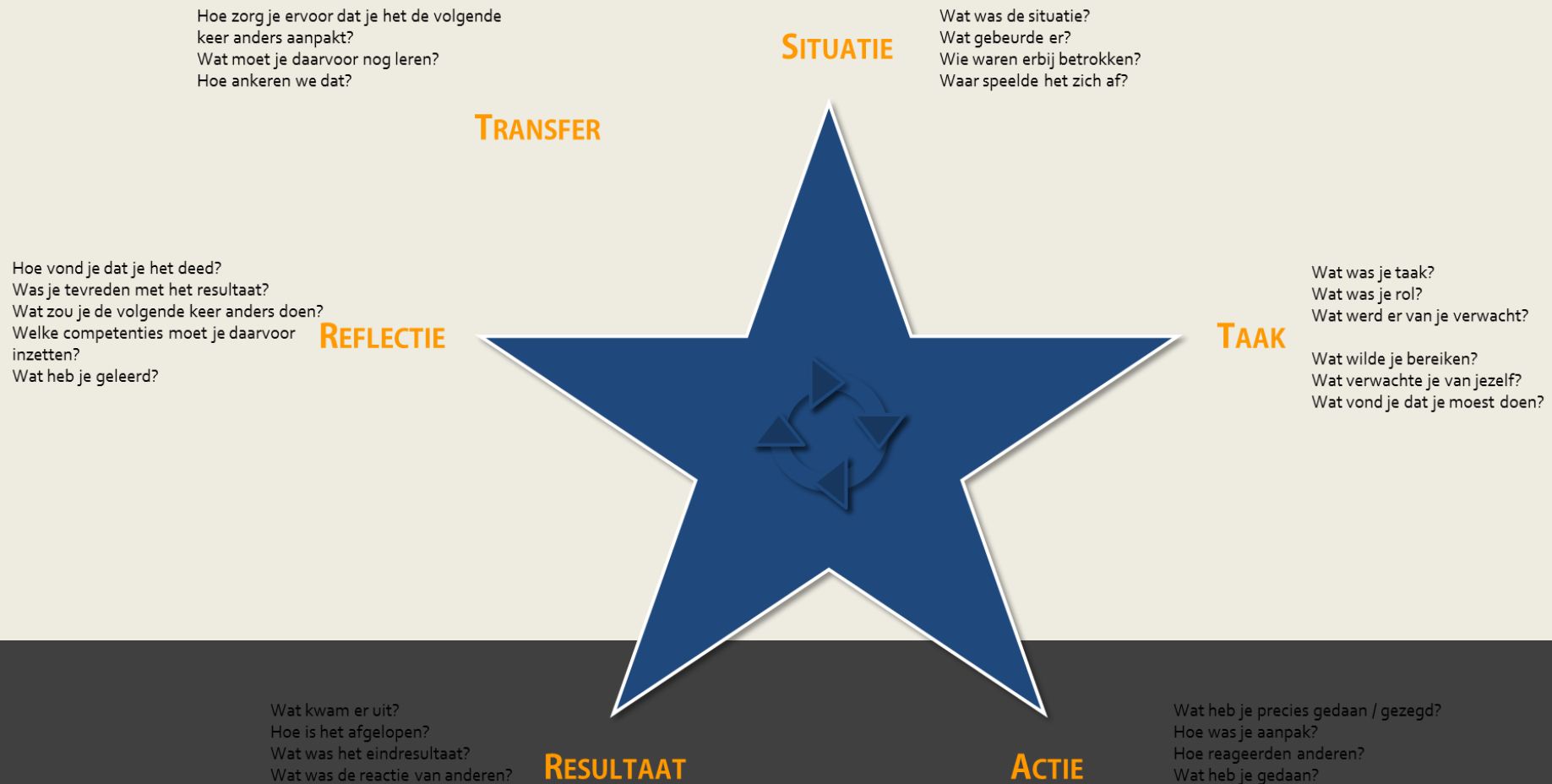
### **Bij het geven van feed-forward zijn we toekomstgericht bezig nieuw gedrag te stimuleren**

1. Praat altijd in de toekomstige tijd en gebruik constructief taalgebruik
2. Wat kan de persoon helpen (anders doen) om zijn / haar doelen sneller te bereiken
3. Doe dit in overleg met elkaar. Stimuleer met prikkelende vragen. Ook tips en adviezen zijn toegestaan (als de ander dit maar als hulp ziet)
4. Denk in scenario's. Het nieuwe gedrag moet goed voelen bij de ander
5. Maak vervolg afspraken en biedt hulp aan.

Terugkijken mag niet!



## 4. Coaching methodieken, STARRT?



## 4. Coaching methodieken, GROW?





DE TRANSITIE  
KAMER

RUIMTE VOOR ECHTE VERANDERING

Onze missie

---

RUIMTE VOOR ECHTE VERANDERING

---

