

## Wat is coaching en hoe sluit dit aan bij het KARAF® model?

### Wat is coaching?

Er zijn heel veel manieren om te beschrijven wat coaching is. In elk boek over coachen wordt er wel een uitleg over gegeven. Het is dikwijls een gelijkende, doch enigszins verschillende, beschrijving dewelke altijd vanuit een eigen benadering vertrekt. Coachen is tegelijkertijd universeel en toch heel individueel.

Graag geef ik hierbij een drietal citaten waaruit de essentie van coachen blijkt. Een eerste citaat is van Adriaan Hoogendijk uit zijn boek "De schoonheid van coachen"

***"Coaching is een prachtig instrument om de zelfsturing op een hoger plan te brengen"***

Een tweede definitie is van Talane Miedaner, uit haar boek "Coach jezelf naar succes!"

***"Coaching overbruggt de kloof tussen waar je nu staat en waar je heen wilt" en ook "Een coach wijst je op dingen die je niet ziet en reikt je ideeën aan waarmee je jouw prestaties kunt verbeteren."***

Ten derde wil ik hier graag vermelden wat er op mijn eigen website staat:

***"Coaching is het bevorderen van zelfleiderschap, waardoor je via bewuste keuzes leert om je potentieel ten volle te benutten"***

Eén ding is duidelijk, coachen heeft als doel een individu naar een **hoger niveau** te brengen, door **kloven te overbruggen** en het eigen **potentieel ten volle** te **benutten**. Kortom, coachen heeft tot doel een individu te "verbeteren". Zo kan men ook een groep op een hoger niveau brengen. Door het verbeteren van individuele inzichten en (zelf)kennis.

### Coachen en de voorwaarden van het KARAF model

Verbeteren en op een hoger niveau brengen is de essentie van het KARAF model en de overeenkomst is dan ook duidelijk. Ik zal aan de hand van de voorwaarden van het model aantonen dat coachen inderdaad, verbetering kan brengen.

#### Voorwaarde KENNIS

Net zoals bij het KARAF model is KENNIS een cruciale zaak voor het coachen. Niet alleen de specifieke kennis van de coach is hierin belangrijk, maar het is vooral het **ontdekken van zichzelf**, het opdoen van zelfkennis door zowel de coach als de coachee, waar het potentieel voor verbetering schuil gaat.

Coachen is in de eerste plaats ontdekken wie je bent, wat je wenst, welke hulpbronnen je bezit en welke vaardigheden je kunt aanscherpen om de gewenste verbetering vorm te geven.

#### Voorwaarde ACTIE

Ooit zei een coach tegen mij "**Awareness brings Action**". Een uitspraak waar ik dikwijls aan heb moeten denken en die maar al te waar blijkt te zijn. Zo is het ook met coachen. Door vraagstelling en overdracht van kennis, zorg je er voor dat een individu zich bewust wordt van een aantal zaken.

Het bewust worden van jezelf, je doelen en je eigen hulpbronnen, zet automatisch aan tot actie. Bovendien zal deze actie veel doelbewuster verlopen en wordt deze voorwaarde van het model sneller en beter ingevuld.

#### Voorwaarde ATTITUDE

Een belangrijk element van het coachen is het ontdekken van beperkende overtuigingen. Deze gedachten bepalen heel dikwijls ons leven en onze houding, onze attitude. Een coach gaat op zoek naar dergelijke overtuigingen om ze om te buigen of te vervangen door **stimulerende en bevrijdende gedachten**, waardoor onze attitude in gunstige zin kan evolueren.

Attitude is een voorwaarde die vaak onvoldoende aanwezig is bij medewerkers en managers en die betere resultaten behalen in de weg staat. Coachen is echter een mooi voorbeeld van hoe je het KARAF model op zijn eigen voorwaarden kan toepassen!

### Voorwaarden RESULTATEN & REALITEIT

Een juiste kijk op de zaak krijgen is voor een coach van groot belang. In het begin van een coaching programma zal de coach dan ook **diepgaand bevragen** naar wat de huidige resultaten en toestand zijn, wat er in het verleden geweest is en wat er naar de toekomst toe gewenst wordt.

Door zich een beeld te vormen van de realiteit van de coachee en wat dat voor hem / haar betekent, kan de coach onder meer **beperkende of stimulerende overtuigingen** ontdekken en aanpakken. Ook wanneer de coachee een fout of vertekend beeld heeft van de werkelijkheid, kan de coach helpen om klaarheid te scheppen, om zo de weg te openen naar betere resultaten.

### Voorwaarde ANALYSE

Uit het bovenstaande blijkt dat de coach voortdurend analyseert. Hij bevordert echter vooral ook de zelfanalyse bij zijn coachee. Een goede bevraging en analyse van de doelstelling, analyse van resultaten en realiteit, alsook van wat reeds aan actie plaats greep, levert vaak **nieuwe inzichten** op die verhelderend werken en nieuwe mogelijkheden ontsluiten.

De analyse integreert ook het non-verbale en het somatische. Gevoel en intuïtie spelen hierbij zeker een belangrijke rol. Zonder analyse en doelgerichtheid, wordt coachen een eerder vrijblijvende conversatie, maar bij een coachende attitude ligt de analyse als vanzelf ingekapseld in het luisteren en de vraagstelling.

### Voorwaarde FEEDBACK

Tot slot is er de voorwaarde feedback. In coachen is ook deze voorwaarde prominent aanwezig. De coach is voortdurend bezig met het terugkoppelen van informatie. Hij houdt de coachee als het ware een spiegel voor, waarin hij de coachee zichzelf laat ontdekken.

Anderzijds zorgt de coach er ook voor dat de opgedane kennis niet verloren gaat. Het vragen van voorbereiding en opvolging van de coaching gesprekken zijn er op gericht de **nieuwe inzichten** in te oefenen en te **bestendigen**.

### Werkt coaching altijd?

Uit het bovenstaande mag blijken dat coachen en het succes ervan, heel gemakkelijk beschreven kan worden aan de hand van het KARAF model. Coachen sluit dan ook nauw aan bij mijn **passie voor verbeteren**. Maar net zoals voor alle andere toepassingen van het KARAF model geldt dat het alleen maar met zekerheid verbetering brengt als alle voorwaarden vervuld worden.

Daarom is het essentieel dat een coaching project gepaard gaat met een sfeer van **wederzijds respect, vertrouwen en veiligheid**. Zodat ook gevoelige zaken kunnen aangepakt worden in de wetenschap dat het OK is. Een coach zal dan ook in eerste instantie betrachten deze vertrouwensrelatie op te bouwen en te bestendigen.

Soms heeft coaching een onmiddellijk effect. Zeker wanneer de coach een “*Aha Erlebnis*” bij zijn coachee kan bereiken. Maar het effect kan van korte duur zijn als het niet onderbouwd wordt met **fundamentele en blijvende verandering**.

*Peter Blokland*  
Zaakvoerder BYAZ bvba