

Uit de gereedschapskist van de coach

'ONAF' AFRONDEN



VAN HAMER TOT HOUVAST

Een adviseur heeft coaching over zijn advieswerk. Bij aanvang van het zesde gesprek - in een reeks van tien - meldt hij over allerlei ontwikkelingen die er bij hem, in zijn werk en bij zijn adviesklanten optreden. Na hem een poosje aanhoort te hebben vraagt de coach waar hij het in deze bijeenkomst specifiek over wil hebben.

De adviseur valt wat stil, weet niet goed te kiezen in die veelheid. Vraagt aan de coach: "wat lijkt jou de moeite waard om te bewerken? De coach glimlacht dat dat toch echt aan hem zelf is. "Ik had het kunnen weten" mompelt de adviseur wat voor zichzelf. Na een stilte maakt hij vervolgens de keuze om twee casussen uit zijn eigen praktijk centraal te stellen. Coach en adviseur gaan er geanimeerd mee aan de slag.

Aanleiding

De tweede casus is nog volop onderwerp van gesprek, als het al tegen het einde van de bijeenkomst loopt. De coach vraagt zichzelf af op welke wijze hij kan gaan afronden. Hij wil en kan niet over de afgesproken tijd heengaan. Zijn klant zal mogelijk het gevoel krijgen dat 'het nog niet klaar is'. Toch raakt de tijd onherroepelijk op. Wat te doen?

Houvast

Bij de afronding van een gesprek gebeurt een heleboel tegelijkertijd. Dat moment markeert de overgang van de beslotenheid van een coachingsgesprek naar het werk in de praktijk. Het is als eerste de verantwoordelijkheid van de coach om te zorgen voor een adequate afronding. Aan die verantwoordelijkheid van de coach zijn

vijf met elkaar samenhangende aspecten te onderscheiden:

1. *Afronden op inhoud.* Vanuit de resultaatkant terugblikken op wat in de bijeenkomst aan de orde is geweest: in hoeverre is het vraagstuk waarmee de klant binnenkwam een stap verder gekomen? Is er wellicht nog een onverwacht bijkomend inzicht ontstaan? Is ook aandacht besteed aan wat een en ander betekent voor het handelen van de klant? Expliciet maken van (leer)resultaten is onderdeel van een 'verankering' van de inzichten in het handelen.
2. *Vooruitblik naar de praktijk:* Concretiseren van inzichten naar de eigen praktijk: hoe gaat de klant met het geleerde verder? Waar gaat hij op letten? Waar gaat hij mee oefenen? Welke hulpbronnen kan hij inschakelen? Kan hij wellicht 'een feestje vieren' als de andere manier van handelen tot succes heeft geleid? Is het verstandig ook te anticiperen op mogelijke terugval in vertrouwd - maar minder effectief - gedrag?
3. *Vooruitblik naar een volgende bijeenkomst:* In het kader van vergroting van de zelfsturing van de klant is de vraag in hoeverre die het eigen



handelen ook kan 'monitoren': is de klant in staat om de effecten van zijn veranderde handelen voldoende concreet te onderkennen? Wellicht kan de coach hem aanbevelen eens expliciet te noteren hoe hij een bepaald succes heeft bereikt: wat heeft hij (net even) anders gedaan? En kan de klant ook omgaan met onverwachte - en wellicht minder wenselijke - effecten? Misschien kan de coach hem ook stimuleren om zelf ook meer mee te sturen in zijn leerproces?

4. *Evalueren van de bijeenkomst.* Hoe heeft de samenwerking tussen coach en vorm heeft gekregen: wat was bevorderlijk, wat eerder belemmerend? Was er sprake van fricties? Wanneer had wie dat in de gaten? Wat had - achteraf bezien - wellicht beter gewerkt? En wat betekent het voorgaande voor de volgende bijeenkomst? Het zoeken is steeds met welk tegenspel van de coach de klant het meest gebaat is. Door daar expliciet aandacht aan te besteden kan de coach ook een model zijn in hoe deze dit aan de orde stelt, eigen functioneren benoemt en om feedback vraagt. Dat kan ook van belang zijn voor de zelfstandige voortzetting van het leerproces na afloop van het traject.
5. *Afronden van de samenwerking voor dit moment.* Geheel aan het eind zal de coach een vorm dienen te vinden om de samenwerkingsrelatie voor dit moment te beëindigen. Hoe gaat hij om met zogenaamde 'deurknop'-opmerkingen: mededelingen van de klant, met soms een duidelijke 'lading',

waar door de praktische omstandigheden geen tijd meer voor is?

Professioneel afronden vereist met al deze aspecten rekening te houden. Dat betekent niet dat er geen 'losse eindjes' zullen zijn. Coachingsbijeenkomsten en zelfs hele trajecten zijn steeds wat 'onaf', want onderdeel van een leerproces dat -als het goed is- steeds doorgaat. De uitdaging zit er juist in dat je als coach afrondt in het besef dat de tijd weliswaar 'op' is, maar dat het proces niet klaar is: 'onaf afronden'.

Toepassing

Netjes afronden kost tijd, en die heeft de coach van deze adviseur nu even niet. Hij ziet op dit moment een drietal mogelijkheden om zinvol af te kunnen ronden:

- Toewerken naar een afsluitende samenvatting van wat er tot nog toe aan inzichten zijn ontstaan: "helaas is het alweer bijna tijd: ben je voldoende in verwarring om weg te kunnen (kun je daar iets over zeggen)?"
- De aandacht expliciet richten op wat de adviseur de komende tijd gaat doen: "het is nog niet helemaal af, maar kun je desondanks een voorname voor jezelf formuleren waar je mee aan de slag kunt gaan (wellicht 'iets kleins')?"
- Terugblikken op de onderlinge samenwerking tijdens deze bijeenkomst, met name op de vraag hoe de coach heeft bijgedragen aan het leerproces van de klant: "we moeten gaan afronden. Wat heb ik als coach vandaag nu nog gedaan waar jij als klant van kon profiteren?"

De coach heeft de vraag van de klant bij aanvang van het gesprek nog ergens in zijn achterhoofd zitten ("wat lijkt jou de moeite waard om te bewerken?"). Vanuit de overweging dat het de zesde bijeenkomst is in een reeks van tien, en hij deze adviseur graag wil stimuleren om zelf wat meer sturing in zijn leerproces aan te brengen, kiest hij voor de laatste optie. Op zijn vraag ("wat heb ik als coach vandaag nu nog gedaan...?") zegt de klant:

"Nou, jij liet mij in het begin duidelijk voelen dat het aan mij is om aan het roer te staan van mijn eigen ontwikkeling. Je wierp me nogal op mezelf terug. Wel terecht, hoor, maar toch ook best lastig."

Coach: "En wat heb jij daarvoor nog te ontwikkelen, zodat jij mij als coach daar op termijn niet meer voor nodig hebt?"

Klant: "Dat ik mijn thema's vooraf helder moet krijgen, zodat ik die gerichter in kan brengen. Scheelt ook weer een hoop gesprekstijd..."

Coach: "ik vertrouw erop dat je iets over je moeite daarmee opschrijft voor de volgende bijeenkomst"

Klant: "komt in orde, 'baas'!"

Risico

Keurig op alle vijf de aspecten afronden kost niet alleen veel tijd, het is ook een beetje saai. Alsof er niet altijd sprake is van 'unfinished business'. Als coach werk je juist met 'de rijkdom van het onvoltooid'. Wellicht een geruststelling voor de coach, maar geen aanbeveling dat het 'dus' niets uitmaakt. Want misschien was een andere afronding nog wel veel leerzamer...?