

COACHING

Efeze 4:16

Uit Welken het gehele lichaam bekwamelijk samengevoegd en samen vastgemaakt zijnde, door alle voegselen der toebrenging, naar de werking van een iegelijk deel in zijn maat, den wasdom des lichaams bekomt, tot zijns zelfs opbouw in de liefde.
(De Bijbel: Statenvertaling)

Door Hem wordt het lichaam prachtig samengevoegd; elk deel helpt de andere delen naar vermogen, zodat het hele lichaam gezond groeit en vol liefde is.
(De Bijbel: Het Boek)

Als gelovigen maken we allemaal deel uit van het Lichaam van Jezus Christus. Kijkend naar Efeze 4:11 komen we tot de conclusie dat de apostelen, profeten, evangelisten en herders en leraars een speciale functie hebben in het Lichaam van Christus.

Laten we nu eens kijken naar de woorden "alle voegselen der toebrenging." Dit slaat eigenlijk op hen die gaan coachen. In het Grieks staat hier het woord (hafè). Dit woord is een specifiek medische term. Het geeft een pees of band in het lichaam weer. Van belang hierbij is, dat in de oudheid de pezen of banden in het lichaam niet slechts beschouwd werden als de verbindingsschakels tussen de verschillende leden aan het lichaam, maar ook als de toevoerwegen voor het voedsel naar de verschillende leden van het lichaam. Doordat de pezen of banden zorgen voor de voedseltoevoer, zorgen ze ook voor de goede functionering van alle leden en zo voor de groei van het hele Lichaam.

Resumé mogen we dus zeggen dat "alle voegselen der toebrenging" in vers 16 tweeërlei functie heeft:

1. Het bijeenhouden van het Lichaam
2. Zorgen voor de groei van het Lichaam

Het ambt – ook dat van ons als coaches– verbindt de verschillende charismata en het ambt voedt de verschillende charismata. We kunnen ook zeggen de taak is coördineren en stimuleren.

In Efeze 4 gaat het over gemeenteopbouw, waarbij de nadruk wordt gelegd op het doorgeven van het voedsel aan het lichaam en de groei van het lichaam.

Deze taak is niet alleen weggelegd voor de predikanten en de ouderlingen en diakenen, maar ook voor de aanstaande coaches in het jeugdwerk.

Barneveld, 6 mei 2002

Sjaak Pauw

Jeugdwerkadviseur

Wat is coachen?

Ten eerste moet het duidelijk zijn, dat een coach iemand is, waarmee een leidinggevende kan leren. Hier ligt dus al het verschil met de adviseur / mentor. Hier leer je van. De adviseur / mentor heeft kennis op zijn vakgebied en deze draagt hij over door middel van tips en instructies.

De coach spreekt de leidinggevende aan op zijn eigen professionaliteit en probeert meer uit de leidinggevende te halen.

Coaching is een vorm van directe begeleiding om het functioneren van de leidinggevende te optimaliseren door middel van voortdurende zelfreflectie op het eigen handelen zonder de verantwoordelijkheid over te nemen.

Je bent er als coach dus mee bezig, dat de leidinggevendenden hun talenten en gaven -die iedereen gekregen heeft (Matth. 25:14-30)- zoveel mogelijk benutten ten dienste van de opbouw van de gemeente. Hierbij is het belangrijk dat er goede vragen gesteld worden door de coach tijdens de gesprekken. Door beantwoording van deze vragen moet de leidinggevende zelf de knelpunten ontdekken waar hij/zij mee zit. De leidinggevende kan nu zelf met oplossingen komen. Deze zullen duurzamer zijn, dan wanneer de coach de oplossing geeft.

Als leidinggevendenden zich bewuster worden van hun gaven en mogelijkheden, maar ook van hun beperktheden, kunnen ze hun gaven beter uitbouwen en zijn ze meer alert op hun zwakke punten ofwel valkuilen.

Resultaten van coaching:

- leidinggevendenden weten zich gewaardeerd
- leidinggevendenden zullen langer in het jeugdwerk blijven
- dus minder vacatures
- vrijblijvendheid zal verdwijnen
- zelf regulerende teams na ± 3 jaar

- kwalitatief hoogwaardig jeugdwerk

Wil je bovenstaande resultaten gaan behalen, dan betekent dat wel, dat je er echt voor moet gaan. Je moet het nut van coaching inzien, want anders hoef je er niet mee te gaan beginnen.

Coachingsplan

Het coachingsplan heb ik onderverdeeld in twee gedeelten, te weten:

1. Plan voor de nieuwe leidinggevenden
2. Plan voor de zittende leidinggevenden

Ad.1. Plan voor de nieuwe leidinggevenden.

Dit plan bestaat uit drie fasen:

- a. Fase 1 Intake
- b. Fase 2 Afstemming
- c. Fase 3 Leren

Het is goed om eerst te kijken wie de coaches zijn voor de nieuwe leidinggevenden.

Dit kan de jeugdouderling zijn, de jeugdwerkleider, maar ook iemand die ervaring binnen het jeugdwerk of coaching heeft. Bij voorkeur krijgt elke nieuwe vrijwilliger in het begin van zijn 'loopbaan' (bij de werving) een coach. In het begin worden immers alle afspraken gemaakt, worden de verwachtingen geschapen, kunnen er doelen opgesteld worden enz.

a. Intake

Dit is het eerste gesprek dat de jeugdouderlingen voeren met de nieuwe leidinggevende.

De werving is achter de rug en we hebben iemand waar we mee verder kunnen. Nu is het belangrijk om een aantal zaken helder te krijgen.

We kunnen de 1^e fase onderverdelen in de volgende items:

- Motieven van de nieuwe leidinggevende om in het jeugdwerk te stappen
- Welke opleiding heeft de nieuwe leidinggevende genoten, welke werk- en levenservaringen zijn er
- Geef aan wat de taak precies inhoud
- Geef informatie over de begeleiding, die de nieuwe leidinggevende gaat ontvangen
- Afronding gesprek

Tijdsduur gesprek: 30 minuten

Ook de coaches doen dit voor het eerst. Intervisie gesprekken tussen de coaches of supervisie door iemand met veel coachingservaring is dus belangrijk. Je kunt ook bijvoorbeeld een cursus Coaching opzetten voor de nieuwbakken coaches.

b. Afstemming

Ik adviseer om dit gesprek te doen als de nieuwe leidinggevendens twee maanden meedraaien in het jeugdwerk en kunnen dan eventueel al aankaarten waar knelpunten liggen en wat als positief ervaren wordt. Dit kan gegoten worden in een gezamenlijke avond waarbij ook een stuk toerusting aanwezig is.

We kunnen de 2^e fase onderverdelen in de volgende items:

- Hoe is de start geweest in het jeugdwerk
- Wat gaat goed en wat gaat minder goed
- Hoe bevalt de samenstelling van jullie team
- Welke voldoening beleven ze wel of niet aan het werk

- Terugblik op het intakegesprek
- Afronding gesprek

Tijdsduur gesprek: 45 minuten

c. Leren

Dit gesprek kan na een maand of vijf plaatsvinden. De nieuwe leidinggevenden zijn al een tijd bezig in het jeugdwerk en zijn waarschijnlijk al tegen een aantal problemen opgelopen. „Hoe kan ik de Bijbelvertelling nu eens goed overbrengen?“ „Hoe krijg ik die kinderen stil?“ Er zijn dus leerpunten te bespreken in deze 3^e fase.

We kunnen de 3^e fase onderverdelen in de volgende items:

- Hoe de voortgang in het jeugdwerk is
- Wat gaat goed en wat gaat minder goed
- Welke leerpunten zijn er die besproken kunnen worden
- Kwaliteiten en valkuilen bespreken
- Afronding gesprek

Tijdsduur gesprek: 45 minuten

De 3^e fase is voor de coach zeer belangrijk. Tijdens dit gesprek moet hij het verhaal van de nieuwe leidinggevende expliciteren, concretiseren, reflecteren, problematiseren en generaliseren. (zie hiervoor de bijlage 1)

Tevens is het van belang om de leerpunten van de nieuwe leidinggevenden door te geven aan de jeugdwerkadviseur, zodat hij bijvoorbeeld de aangegeven leerpunten mee kan nemen naar de toerustingsavond. Ook kunnen de nieuwe leidinggevenden zich het volgende seizoen opgeven voor een cursus op maat.

-

Ad.2. Plan voor de al zittende leidinggevenden –12 jeugdwerk.

Dit plan bestaat uit drie fasen:

- a. Motivatie en professionalisering
- b. Exit-gesprek

Ook hier is het goed om eerst te kijken wie de coaches zijn voor de zittende leidinggevenden. Zie ad.1.

a. motivatie en professionalisering

Dit gesprek bestaat uit een groepsgesprek, dat in oktober gevoerd kan worden. (Ik ga er vanuit dat het jeugdwerk in september begint.) De hele club leidinggevenden wordt bij elkaar gehaald.

We kunnen de 1^e fase onderverdelen in de volgende items:

- Evaluatie vorig seizoen
- Hoe is de start geweest
- Hoe is de tijdsinvestering
- Voldoening in het werk
- Inventarisatie knelpunten
- Uitleg wat intervisie is (zie bijlage 2)

Tijdsduur gesprek: 60 minuten

In januari zal er dan een intervisiebijeenkomst georganiseerd moeten worden door de

coach. Tijdens de intervisie kunnen een aantal knelpunten naar voren gebracht worden, die de leidinggevendenden ingebracht hebben. De coach moet deze bijeenkomst helemaal leiden.

Tijdsduur gesprek: 90 minuten

b. Exit-gesprek

Wanneer een leidinggevende te kennen geeft, dat hij/zij wil stoppen, zal er een exit-gesprek plaats moeten vinden. We houden het er maar op, dat de exit-gesprekken

-mits iemand niet tussentijds vertrekt- plaats vinden in de maand april.

We kunnen de 3^e fase onderverdelen in de volgende items:

- Terugblik op het werk
- Waarom men gestopt is. Kijk bijvoorbeeld eens samen naar hun motieven door de tijd heen. Hoe veranderden die?
- Had dat voorkomen kunnen worden dat hij/zij stopte?
- Positieve en negatieve punten benoemen
- Adviezen voor de achterblijvers

Tijdsduur gesprek: 30 minuten

Bijlage 1

Verhaal expliciteren, concretiseren, reflecteren, problematiseren en generaliseren:

-

Expliciteren

De vrijwilliger leert zijn werkervaringen buiten zichzelf te plaatsen, zodat hij hier beter van kan leren. Dit gebeurt op het niveau van het denken, ervaren en handelen. Er kunnen vragen gesteld worden als:

- wat speelde er nog meer een rol?
- Wat sprak je daarin aan?
- Vertel daar nog eens wat meer over?
- Hoe ging dat dan?
- Watervaarde je daarbij?

Concretiseren

Om eigen verhalen te kunnen bewerken door bewustwording dienen ze geconcretiseerd te worden. De volgende vragen kunnen gesteld worden:

- Wat is er precies gebeurd
- Ben je bewust dat?
- Benoem je eigen rol hierin eens?
- Zijn er verschillen en zie jij die?
- Wat houd je bezig?
- Wat kan er misgaan?

Reflecteren

Reflecteren is eigenlijk een onderdeel van concretiseren. Je maakt de leidinggevende toeschouwer van zijn eigen verhaal. Zodoende vind er reflectie plaats.

- Hoe kijk je er nu tegen aan?
- Wat was toen belangrijk en wat nu?
- Wat wil je in de toekomstige situatie veranderen?

Problematiseren

Het is belangrijk, dat hierbij verwoord wordt wat nu precies de knelpunten of leerpunten zijn waarmee iets gedaan wordt. Het zou mooi zijn als iemand zijn of haar eigen knelpunten kan benoemen.

- Waar ben je tegen aan gelopen, waar je verandering in wilt brengen?
- Als dit gebeurt, en je voelt je zo, en de ander reageert dan zo, wat is er dan precies aan de hand?

Generaliseren

Hierbij kom je tot de clou.

- Komt deze situatie vaker voor?
- Kom je dit probleem alleen in deze situatie tegen?
- Wat zegt dit van jou?

Bijlage 2

Intervisie

Tijdsduur gesprek: 60 minuten.

1. Introductie en keuze incident (knelpunt)
2. schets van gekozen probleemsituatie
3. noteren van vragen om informatie
4. informatieronde
5. analyse van de situatie

6. standpuntbepaling door de groep
7. wat deed / doet de inbrenger van het incident (of leervraag)
8. afsluitend gesprek / discussie
9. evaluatie

Intervisie is regelmatig overleg tussen leidinggevenden onderling. Intervisie is gericht op het problematiseren, analyseren en verhelderen van het professioneel handelen. Het optimaliseren van het persoonlijk beroepsmatig functioneren.

Doelen:

- verdiepen in werkprobleem
- kunnen verplaatsen in een ander
- verschillende oplossingen formuleren
- deskundigheidsbevordering
- samenwerking en teamvorming

Werkwijze:

- gebeurtenis uit werksituatie gebruiken waar anderen zich in kunnen verplaatsen, bijvoorbeeld een knelpunt
- een van de deelnemers leidt en bewaakt structuur en tijd, dit is de coach en tijdens de volgende intervisiegesprekken zal de aangewezen mentor dit zijn
- gebeurtenis kan verwijzen naar verleden (en mag dan qua afloop of handelingswijze niet worden verteld) of naar heden / toekomst.

Eventueel gegeven adviezen door de coach:

Eventueel gegeven adviezen door de coach:
