

11 gespreks- technieken voor 6 scenario's



**COACHING
THE SHIFT**
TOWARDS ORGANIZATIONAL HEALTH

www.coachingtheshift.com

11 Gesprekstechnieken

1. Luister met het doel om de ander te begrijpen
2. Herhaal wat de ander zegt in eigen woorden
3. Stel open vragen die aanzetten tot denken
4. Vraag door om tot de essentie te komen
5. Navragen in plaats van aannemen
6. Ga uit van de capaciteiten van de coachee
7. Blijf open, eerlijk & nieuwsgierig
8. Luister zonder oordeel
9. Behoud je authentieke zelf
10. Openheid opent
11. Spreek vanuit "ik"

1. Motiverend gesprek

Motivatie is een persoonlijke ervaring, je kan dus geen actie opleggen. Waarom is de motivatie weg? Is er een gevoel van stagnatie of eerder burn-out?

Je kan motivatie vergroten door 'Wat als' vragen te stellen:

- Wat als je jouw einddoel kon bereiken? – Wat zou jij doen? Hoe zou dat er uit zien?
- Wat als je dit niet doet?
- Wat als je deze taak eenvoudiger of leuker kon maken?

2. Omgaan met weerstand

Weerstand ontstaat uit menselijke behoeftes als acceptatie en harmonie. Hieruit komt faalangst, conflictvermijding, isolement,...

Door oprecht te luisteren en de angst te erkennen zonder oordeel vul je vaak al een deel van de behoefte in. Gebruik het 'Luisteren, Samenvatten, Doorvragen' model en vragen zoals:

- Is de angst gegrond? Welke redenering?
- Wat zijn de effecten hiervan? Worst case?

3. Coachee klapt dicht

Wanneer je het denkt hebt dat jouw coachee dichtklapt zit je te veel in jouw eigen hoofd en moet je meer aanwezig zijn in het gesprek.

"Coaching is the art of not knowing."

Onthoud dat jij en de coachee gelijkwaardig zijn. Je hoeft zelf geen antwoord te hebben op de vraag. Vertrouw in de coachee zijn vermogen om zelf antwoorden te vinden. Het enige wat jij moet doen is open-minded & nieuwsgierig blijven!

4. Vertrouwen opwekken

Openheid opent. We zijn allemaal mensen. Door je zelf een stuk gecontroleerd in te brengen kan je enorm veel vertrouwen opwekken in het gesprek.

Je creeërt een veilige omgeving door oprechte interesse te tonen en de coachee te verzekeren van een oordeel-vrije zone.

Anderzijds zorgen professionaliteit, processturing en duidelijke afspraken ook voor meer vertrouwen.

5. Respectvol confronteren

Respectvol confronteren begint bij de intentie om iemand te helpen zonder oordeel. Als iemand dingen zegt zoals "wat ik doe is niet belangrijk" kan je uitgaan van beperkende overtuigingen

Je kan iemand confronteren door de stelling te spiegelen:

- Als wat je doet zo vanzelfsprekend is, waarom doen niet meer mensen het dan?
- In welke mate ben je hiervan bewust? Wat zijn de voor & nadelen? Hoe dient dit jouw doelen?

6. Verborgen communicatie

De zelfobservator is je interne gewaarwording van gevoelens of gedachten tijdens een gesprek. Als je een inzicht hebt dat de coachee misschien kan helpen kan je deze inbrengen als hypothese:

- Kan het zijn dat...
- Ik heb het gevoel dat...
- Het lijkt me...

Controleer je assumptie door na te vragen:

- Hoe klinkt dat? Hoe denk jij hierover?
- Denk jij dit ook of zie jij dit anders?
- Op welke manier bekijk jij dit?



**COACHING
THE SHIFT**
TOWARDS ORGANIZATIONAL HEALTH



Haal meer uit jouw gesprekken!

Dorothee Willems
Co-founder & Master Coach

www.coachingtheshift.com/inspiratie