

Ontwikkelingsgericht coachen met het Vork-model®

Psycholoog en methodiekontwikkelaar Rudy Vandamme is grondlegger van de Ontwikkelingsgerichte benadering®. Dit gedachtegoed kenmerkt zich door een aantal fundamentele zienswijzen. Onze professionele ontwikkeling binnen de zakelijke context is niet los te zien van onze persoonlijke ontwikkeling. We zijn zelf verantwoordelijk voor onze ontwikkeling en dienen ons af te vragen: hoe beïnvloed mijn omgeving mij in mijn ontwikkeling en wat is mijn bijdrage aan het grotere geheel waar ik deel van uit maak? Juist deze laatste vraag - de vraag over zingeving en betekenis in het groter geheel – wordt vaak als even verrassend als inspirerend ervaren.

Enkele principes

Voor we het vorkmodel uitleggen is het goed om bewust te zijn van enkele principes uit het Ontwikkelingsgerichte gedachtegoed:

- De holistische kijk op de ontwikkeling van mensen. Dat wil onder andere zeggen dat professe en persoon onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn; onze professionele ontwikkeling is niet los te zien van onze persoonlijke ontwikkeling. Ook ontwikkelen wij ons op 4 vlakken: hoofd, hart, lijf en ziel. Vergelijk deze met de vier dimensies van het "Paradigma van de complete mens" (Covey). Het is van belang deze in coaching te zien en mee te nemen.
- Ontwikkeling kenmerkt zich door experimenteren en nieuwe wegen ontdekken i.p.v. risicobeheersing en problematiseren. Ontwikkeling betekent omdenken i.p.v. vast-denken en het doorbreken van belemmerende patronen i.p.v. het vasthouden aan gewoontes die eigenlijk niet meer passen. Het bewust soms radicaal doorbreken van patronen en hierin volharden is hard nodig.
- Ten derde werken we vanuit een gelaagd wereldmodel. De ontwikkeling van een professional is altijd gesitueerd in een context. Enerzijds draagt de ontwikkeling van het individu bij aan de ontwikkeling van de grotere gehelen waartoe hij behoort. Anderzijds beïnvloedt de omgeving de ontwikkeling van het individu.
- En tenslotte is planmatigheid een echte succesfactor in ontwikkeling. Ontwikkeling wordt pas realiteit wanneer we de inzichten in hoe we functioneren en hoe we onze performance kunnen verbeteren opvolgen met concrete afspraken en acties. Anders blijft het bij inzichten zonder echt uitzicht op groei.

Essentie van het Vork-model®

We starten coaching volgens de Ontwikkelingsgerichte benadering vanuit het individu. De 'ik' die zich ontwikkelt. Vervolgens bestaat het ontwikkelkader uit enerzijds de eigen rol en context waar iemand zich binnen ontwikkelt. Anderzijds uit een project waarbinnen de

ontwikkeling plaatsvindt of een ontwikkeldoel dat de gecoachte stelt. Maar, ontwikkeling gaat verder dan 'ik' die binnen een context een doel wil bereiken. Bij een ontwikkelvraagstuk sta je volgens het vorkmodel ook stil bij wie je bent, bij het vergroten van zelfsturing en persoonlijke effectiviteit in het algemeen en tenslotte bij de bijdrage die iemand levert aan het grotere geheel waar hij of zij deel van uit maakt.

Het Vorkmodel® bestaat dus uit vier sporen: Project, Zelfsturing, Identiteit en Groter geheel. Het is een handvat om ontwikkeling op een zinvolle en duurzame manier vorm te geven. En dat werkt twee richtingen op:

- Er is zinvolheid en duurzaamheid als men op vier sporen aan ontwikkeling doet.
- Ontwikkeling is effectiever naarmate men gelijktijdig op de vier sporen voortgang boekt.



© Rudy Vandamme

Kortom: "Wat is mijn project/doel, waar richt ik me op?", "Wie ben ik en wat moet ik precies doen, ontwikkelen of veranderen om mijn doel te halen?", "Hoe kan ik mijzelf sturen en ontwikkelen naar beter functioneren in het algemeen?" en "Wat betekent mijn project of ontwikkeldoel voor mijzelf en voor het groter geheel waar ik deel van uit maak?".

We verkennen op de vier sporen het gedrag, de patronen, waarden en overtuigingen van de gecoachte. En op procesniveau staan we stil bij o.a.:

- Op welke manier functioneer ik nu? Wat denk ik daarover?
- Op welke manier wil ik functioneren? Wat denk, voel en doe ik dan?

Ontwikkelingsgericht zegt overigens ook iets over de mindset van de coach en de gecoachte:

- Leren aansluiten bij wat er is en werken in het hier en nu;
- Positief denken, omdenken en de-problematiseren in plaats van problematiseren;
- Experimenteren en ontdekken wat werkt en wat niet werkt;
- Op zoek naar gedragspatronen met als doel om zelfsturing te vergroten;
- Het doorbreken van belemmerende patronen.

Hoe wordt het vork-model gebruikt in coaching?

We stellen de volgende basisvragen:

Introductie:

Kun je jezelf kort introduceren? Wat kenmerkt jou als mens?

Stap 1: Project

Wat is je doel? Wat heb je precies te doen?

Stap 2: Zelfsturing

Hoe kan je jezelf verbeteren in de manier waarop je je projecten in zijn algemeenheid realiseert? Wat zijn je patronen, welke zijn effectief, welke zou je willen doorbreken?

Stap 3: Identiteit

Wie ben je? Wat is je identiteit voortkomend uit je opvoeding, biografie en/of sociale omgeving? Welke rol/identiteit meet je je (situationeel) aan om effectief te kunnen zijn? ("hybride identiteit"). Zoals je met je project en ontwikkeling omgaat, ben jij dat?

Stap 4: Het groter geheel

Wat is je bijdrage aan de ontwikkeling van het groter geheel waartoe je behoort?

Op welk spoor je start is aan jou. Laat het een natuurlijk begin zijn. Verdiepen kun je uiteraard per spoor met vraagstelling op basis van bijvoorbeeld de Kernkwadranten (Ofman), Psychologische niveaus (Dilts & Bateson) of 'Waardevrij vragen stellen' (Grove). In Deel II van deze syllabus staan nog praktische tips en verdiepingsvragen per spoor.

De vork als gesprekshandvat

Ieder mens heeft als het ware zijn eigen vork. De vork maakt inzichtelijk hoe verschillende leeractiviteiten (tijdens het werken aan een project of doel, tijdens een coachingsgesprek of tijdens een training) zijn te groeperen. Je hebt als mens het vermogen om je aandacht te verplaatsen van het ene spoor naar het andere. Het bewust wisselen en leggen van verbanden tussen sporen maakt ontwikkeling krachtig.

Veel mensen zijn daarin verrast door de vragen van het vierde spoor, de vragen over zingeving en betekenis in het groter geheel. Deze vragen worden vaak even verrassend als inspirerend ervaren. Soms richten ze je aandacht net op dat ene ontbrekende stukje in de puzzel van je ontwikkeling.

Samen met collega's kun je je eigen vork en de vork van de ander bepalen, door erover in gesprek te gaan. Met wat je ontdekt over jezelf en je omgeving kun je jezelf in beweging brengen. Zelfsturing daarin betekent dat je zicht krijgt op je eigen competenties en opvattingen: wat vind ik, wat kan ik zelf en wat heb ik nog te leren. Als we momenten delen die een echte "Aha-erlebnis" zijn, dan weten we dat we op de goede weg zijn.

Als je ontwikkeling 'vorm' wilt geven (voor jezelf in de eerste plaats) en je wilt dit doen op een langdurige en betekenisvolle manier, gebruik dan dit model ook om op de vier sporen je voortgang vast te stellen.

Reflectie

Sta stil bij je eigen Vork:

- Wie ben je, wat kenmerkt jou als mens?
- Waarin ontwikkel jij je? Wat is je doel of missie in je werk of leven?
- Hoe ben je bezig met je doelen en ontwikkeling? Wat zijn je effectieve patronen? Wat kan verbeteren in de manier waarop je je (ontwikkel)doelen nastreeft?
- Wat is je bijdrage aan het groter geheel waartoe je behoort? Welke rolopvattingen heb je als het om je werk gaat?

Deel II Verdieping op de vier sporen tijdens een coaching

Een goed gesprek begint met het maken van echt en oprecht contact en het wederzijds duidelijk maken van de aanleiding en het doel van het gesprek. 'Rapport' maken en een duidelijke introductie zijn essentieel. Daarna ga je de diepte in.

In de onderstaande tabel geven we ter illustratie een aantal extra vragen aan die je tijdens een coachingsgesprek kunt gebruiken.

Spoor & Doel	Basisvragen	Extra vragen & tips	Hulpbronnen
Introductie 'Rapport' maken, kennismaken en iemand op zijn/haar gemak stellen.	Kun je jezelf kort introduceren? Wat kenmerkt jou als persoon?	Toelichting op de aanleiding en het doel van het gesprek geven. Hoe gaat het met je? Kun je in een korte zin of één woord aangeven wat jou het meeste bezig houdt op dit moment?	POP Feed Forward Assessment-vragenlijsten
Project / Doel Het kaderen van de ontwikkeling.	Wat is je doel? Wat heb je precies te doen?	<i>Goal</i> Waar naartoe zou je je verder willen ontwikkelen binnen of buiten je functie? Als je je daarin inleeft, hoe ziet het resultaat er dan uit? Wat heb je dan/is er dan? Hoe gedraag je je dan? <i>Reality</i> Wat is je huidige situatie? Hoe gaat het je nu af? Waar blijkt dat uit? Geef een voorbeeld! Wat mis je nog? Wat moet er veranderen? Wat is de gewenste situatie? Wanneer? Is dat haalbaar? Op een schaal van 1 tot 10: hoe groot is de kans acht dat je het gaat halen? <i>Options</i> Welke acties kun je nu doen? Welke opties heb je? Welke experimenten kun je ondernemen? Wie heb je ervoor nodig? Wat zijn de voor- en nadelen van je opties? <i>Will / Working plan</i> Wat is je strategie om je doel te bereiken? Welke acties ga je concreet ondernemen? Wanneer? Welke hindernissen denk je tegen te komen? Hoe ga je die overwinnen? Wie moet het weten? Welke hulp heb je nodig? Hoe krijg je die?	GROW-model c.q. TROA-model
Zelfsturing	Hoe kan je jezelf verbeteren in de	Hoe gaat het je nu af?	

Spoor & Doel	Basisvragen	Extra vragen & tips	Hulpbronnen
Stimuleren van het nemen van eigen regie in het functioneren en in de persoonlijke ontwikkeling.	<p>manier waarop je je projecten in het algemeen realiseert?</p> <p>Wat zijn je patronen, welke zijn effectief, welke wil je doorbreken?</p>	<p>Wat heb je tot nu toe gedaan om stappen in te zetten?</p> <p>Hoe ben je bezig met je eigen ontwikkeling de laatste tijd?</p> <p>Op welke manier kun jij (meer) regie nemen in je ontwikkeling?</p> <p>Hoe saboteer je zelf (on)bewust het halen van je doelen?</p>	
<p>Identiteit</p> <p>Onderzoek naar zelfbeeld en bewustwording van patronen en overtuigingen op diepere niveaus.</p>	<p>Wie ben je?</p> <p>Wat is je identiteit voortkomend uit je opvoeding, biografie en/of sociale omgeving?</p> <p>Welke rol/identiteit meet je je (situationeel) aan om effectief te kunnen zijn?</p> <p>Zoals je met je project en ontwikkeling omgaat, ben jij dat?</p>	<p>Hoe zie je jezelf, je rol?</p> <p>Welke rode draad ontvouwt zich in je leven?</p> <p>Welke afslagen heb je gemaakt in je loopbaan die succesvol waren, en welke waren minder succesvol?</p> <p>Wat heb je daarvan geleerd?</p> <p>Wie ben je daardoor geworden? In welke levens-/loopbaanfase zit je nu en wat is daarin je ontwikkelingsthema?</p> <p>Hoe kun je gebruik maken van je kwaliteiten/talenten? Hoe uiten je valkuilgedrag en irritaties zich en wat zegt dit over wie je bent? Wat betekent dit voor je doel?</p> <p>Welke gedachten/overtuiging heb je daarbij? Welke waarden zijn voor jou belangrijk? Wat zegt het over jou dat je in deze functie/rol/ beroep zit?</p>	<p>Kernkwadrant</p> <p>Logische niveaus</p>
<p>Groter geheel</p> <p>Bewustwording van de eigen rol en bijdrage in het groter geheel.</p>	<p>Wat is je bijdrage aan de ontwikkeling van het groter geheel waartoe je behoort?</p>	<p>Hoe past jouw ontwikkeling in de ontwikkeling van het team/de organisatie/de maatschappij?</p> <p>Hoe zou jij willen dat het team/de organisatie/de zorg zich ontwikkelt en wat is jouw concrete bijdrage hieraan?</p> <p>Wat heb je te doen om je bijdrage echt te leveren?</p>	