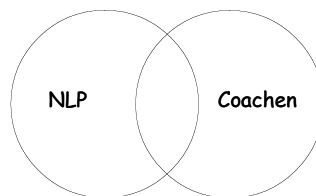


NLP en coaching, onder één dak?

Vandamme, R., NLP en coaching, onder één dak? *InZicht*, Tijdschrift van de NVNLP – de Nederlandse vereniging voor NLP, zomer 2003, nr. 17, p.37-41

NLP en coaching is als broer en zus. Ze behoren tot de toegepaste psychologie, de familie waarin methodiek en doelgericht werk centraal staat. Van dezelfde familie en dat geeft zo zijn gevolgen. Soms vinden ze elkaar, soms ook helemaal niet. Soms worden ze elkaars spiegel, soms zien ze elkaar niet staan. Zo is het op de markt vandaag. Vele NLP'ers doen graag aan coaching, maar niet alle coaches gebruiken NLP. Hoe kunnen we de relatie zien?

In dit artikel wil ik je mijn conclusies kenbaar maken. Ik doe tien jaar aan NLP en heb de laatste vijf jaar een coaching methodiek ontwikkelt, dat zijn neerslag heeft gevonden in het 'Handboek ontwikkelingsgericht coachen'. Ik heb gemerkt dat NLP meer is dan coaching en dat coaching meer is dan NLP. Er zijn overlappingsvelden en er zijn unieke kenmerken. Hoe beter we in staat zijn een zuivere representatie te krijgen van elk, hoe meer we beiden als instrument kunnen gebruiken en hoe mooier en effectiever beiden zullen worden.



Leren NLP studenten aan coaching doen?

Ja. In de NLP training wordt er tijdens oefeningen een coachingsituatie gesimuleerd. Ten eerste de namen. Waar vroeger sprake was van een programmeur en een subject, is het nu eerder coach en cliënt. Ten tweede wordt er tijdens oefeningen belang gehecht aan het 'rapport' tussen beiden, je volgt de cliënt en je legt inhoudelijk niets op.

Ten derde de 'tools' van NLP. NLP heeft schitterende modellen en technieken om aan coaching te doen. Het veranderingsmodel van NLP biedt een basisraamwerk. De simpele vraag: "wat is je doel?" past bij het basiswerk van een coach. Met de NLP modellen weet je wat je kunt vragen en wat je opties zijn om je cliënt te helpen, en de NLP technieken geven de coach houvast: procedures die de cliënt doorheen een (vooraf gestructureerd) ervaringsproces leiden.

Ten vierde het modelleren. Je ontwikkelt de attitude om de eigenheid van de cliënt in kaart te brengen en terug te geven. De attitude is gebaseerd op onderzoek en het geloof dat een model van het gebied de cliënt (en jezelf) kan helpen om een kritische factor te vinden die te veranderen valt.

Conclusie: ja, NLP studenten doen aan coachen, zij coachen elkaar.

Is coaching de uitverkorene om "aan NLP te doen"?

De coachingsimulaties in NLP opleidingen zijn één toepassing waarin 'aan NLP gedaan wordt'. Vermits NLP een metatheorie is, zijn er nog veel meer toepassingsdomeinen; verkoop, onderwijs, competentie management, interculturele communicatie, om er maar enkele te noemen. De vraag is of de geest van NLP het best tot zijn recht komt door studenten te leren aan coaching doen?

Om te kunnen antwoorden, moet je een visie hebben over wat 'die geest' van NLP wel is. Wat is het unieke waar NLP voor staat? Samen met Grinder zou ik willen vasthouden aan de oorspronkelijke inspiratie: het modelleren van magie. De geest van NLP heeft in de eerste plaats te maken met het nieuwsgierig in kaart brengen van ervaringen. NLP heeft altijd de magie willen modelleren. De achterliggende (positieve) intentie van Bandler en Grinder was om magie en excellentie te vereenvoudigen en overdraagbaar te maken. Het was het in kaart brengen van de complexiteit die experts tonen, cartografie: kaarten maken van gebieden. Het was ook het doorprikken van therapeutische ideologieën die de student niet dichter maar verder brengen van HOE hij iets moet doen. De NLP attitude bij uitstek is om zo helder mogelijk te kijken en te beschrijven hoe iemand te werk gaat. Het gezegde van Whitehead past goed bij de geest van NLP: "It requires a very unusual mind to analyse the obvious". Daardoor sluit NLP zeer goed aan bij nieuwsgierigheid, ontdekken, bewustworden, leren, het zien van patronen in wat mensen doen.

Deze kern van NLP is de moeite waard om te bewaken. Als NLP teveel met veranderingswerk geïdentificeerd wordt, zal NLP vooral getrokken worden naar effect en manipulatie (zie de uitwassen die maar mogelijk geweest zijn door wat NLP suggereerde dat mogelijk was). Effectgeoriënteerd werken is Oké, maar NLP heeft in haar 'geest' meer te bieden dan de methodiek om te veranderen.

De uitdaging is om te leren zien hoe cartografie binnen coaching een hefboom kan zijn voor verandering en zelfsturing. Daarin werkt NLP op zijn mooist: vanuit een houding van nieuwsgierigheid en verwondering, breng je de meest vanzelfsprekende dingen onder de aandacht. Hoe iemand een hand heeft, welke lichaamshouding hij aanneemt bij een bepaalde ervaring, een gelijkenis in verschillende voorbeelden, een metaprogramma, zijn representaties en metaforen, enz. Allemaal zaken waar de meeste mensen zich niet bewust van zijn en die een grote winst opleveren om jezelf te leren sturen.

Coaching is dus een mooi toepassingsveld voor NLP om te laten zien wat het kan, ten minste als het gebaseerd is op het modelleren, niet gebaseerd op de pretentie van toveren en beïnvloeden, maar op de staat van nieuwsgierig en getuige zijn.

Is er buiten NLP nog meer nodig om aan coaching te doen?

Ik heb het vijf jaar geleden als mijn proces gezien om NLP los te laten en coaching te onderzoeken. Vanuit de praktijk merk je dat er nood is aan een visie op coaching. Het gaat over het scheppen van een model van een nieuw soort beroep, een constructie van een coherent geheel met vooronderstellingen, werkkaders, theoretische uitgangspunten, modellen, technieken, hypothesen, enz.. Daarna heb ik me afgevraagd hoe NLP daarin kan passen.

Waarop ben ik uitgekomen?

Dat er meer nodig is dan de NLP methodiek als je je wilt als coach vestigen. Coaching heeft een kader nodig. De verhouding tussen NLP en coaching is als het verschil tussen ingrediënten voor een maaltijd en het recept. Als je naar de winkel stapt en groenten koopt dan heb je grondstoffen in je hand. Dat is NLP. NLP is een verzameling van

methoden die je in diverse contexten kunt gebruiken. Het is als het ware een hele kar vol met eetwaren: modellen, technieken, 'modellieren'. Er ligt zelfs een kant en klare maaltijd bij, 'het NLP veranderingsmodel -het lijkt te gelijken op een maaltijd!

Je kunt tevreden zijn met dit kant en klaar pakket, maar een maaltijd presenteren is meer dan dat ding in je kar. Eetwaren bewerk je en voeg je samen zodat het een specifieke maaltijd wordt. Een eindresultaat neerzetten is ook nadenken over het recept en over de context, de bedoeling van de maaltijd, enz. NLP is een heel krachtige methodiek, maar het is "maar" een methodiek. Het vraagt altijd nog een kader van toepassing, een receptenboek zodat je aan coaching doet vanuit een visie, zodat je een profiel ontwikkelt in je beroep.

Wat zit er allemaal in dat kader?

Het voornaamste is het hebben van een visie: wat ben je eigenlijk aan het doen als je coacht? Voor sommigen is het een stapsgewijze 'monitoring' die de cliënt naar het doel leidt, voor anderen het opsporen en opruimen van hindernissen, voor nog anderen het ontdekken hoe de klant zijn leven wil inrichten.

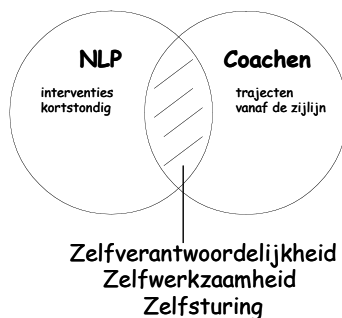
Ik heb mijn visie laten afhangen van een antropologisch perspectief: coaching is een nieuwe werkvorm dat zich positioneert tussen therapie en opleidingen. Vanuit die beweging moet coaching begrepen worden. Ik dacht dat coaching toch bedoeld was om iets anders te doen dan helpen, uitleggen, adviseren of genezen. Het unieke van coaching is dat de zelfwerkzaamheid bij de persoon blijft. De coach blijft aan de zijlijn staan en zal vanuit die positie een gesprek aangaan over het onderwerp. Samen met de cliënt kijken ze naar het onderwerp waar de persoon meer zelfsturing rond wil verwerven. De structuur van het gesprek is triadisch: de coach, de cliënt en het onderwerp. Samen kijken ze naar het onderwerp en zo ontwikkeld de cliënt zijn zelfsturing. De coach kan van alles aanbrengen, het is de cliënt die vanuit zijn beslissingsbevoegdheid zich verbindt tot iets, beslist, een overtuiging opneemt of een optie volgt – dat is de garantie voor zelfwerkzaamheid.

De coach staat aan de zijlijn, maar wel gedurende langere tijd, namelijk zolang tot de persoon zijn doel bereikt heeft. De coach volgt de cliënt in een traject (dat is in therapie ook zo), maar hij blijft aan de zijlijn. Hij blijft buiten het zelfsturingsveld en zelfverantwoordelijkheidsveld van de cliënt.

Werkt NLP vanaf de zijlijn? Werkt NLP triadisch? Werkt NLP met trajecten?

Voor een deel ja, als NLP zich in een zuivere vorm zou beperken tot modelleren. Nee, als ik kijk naar wat NLP'ers, inclusief mezelf, in hun praktijk graag doen. NLP'ers vissen graag uit waar het schoentje bij iemand wringt en laten graag zien hoe een bepaalde interventie de persoon raakt. 'Spelen met' en de provocatieve aanpak liggen in de lijn van NLP. We zijn terecht fier op onze know how en onze macht om ervaringen te beïnvloeden. De NLP'er betreedt het veld van de andere en 'bemoeit' zich met de ervaring – wat goed past bij een meer therapeutische houding. Wel moet gezegd worden dat NLP'ers liever korte interventies doen en zeker niet geneigd zijn om de verantwoordelijkheid over te nemen. NLP versterkt graag de zelfsturing van mensen en dat doet het door kort en krachtig te werken.

NLP en coaching hebben dezelfde intentie – de klant sterker maken – maar ze doen het op een verschillende manier: NLP doet interventies, de coach liever niet. De coach denkt in trajecten, NLP liever niet.



Aansluitend bij deze visie op de typische coach-rol – zelfsturing bevorderen vanaf de zijlijn - heb ik in mijn handboek modellen beschreven om de coach in staat te stellen dit vermogen bij de cliënt te bevorderen: de noodzakelijke elementen van een werkzaam coachingkader; twaalf manieren om tijdens een gesprek de cliënt te helpen reflecteren over zijn eigen functioneren; zeven fasen van een coachingtraject dat rekening houdt met het veranderingsproces van de persoon; een model met vijf niveaus van zelfsturing waar je de cliënt in kunt situeren; en dertien manieren om patronen in het functioneren van de andere te zien en dat mee te geven met de cliënt. De modellen heb ik gemodelleerd vanuit mijn eigen praktijk en daarna opnieuw getest bij anderen.

Respectvol moeten we ook erkennen dat er naast NLP ook nog veel andere toevoegingen mogelijk zijn. Coaching kan gebruik maken van vele methoden om het werkkader in te vullen. Naast NLP kun je bijvoorbeeld beroep doen op transactionele analyse, psychosynthese of gestalt om aan coaching te doen. Je kunt ook gebruik maken van het enneagram, chakra's, Jungiaans geïnspireerd droomwerk en astrologie om aan coaching te doen. Dan zijn er ook nog de inhoudelijke zaken. Als je iemand coacht in een loopbaanherorientering, is het interessant om iets te weten over ontwikkelingspsychologie bijvoorbeeld. Voor cliënten met stress of burn out is het dan weer interessant om iets af te weten van dergelijke symptomen.

Kortom, om aan coaching te doen, is er niet alleen meer nodig dan wat NLP aanbrengt, er is ook meer mogelijk.

Slaag je er niet in om NLP en coaching uit elkaar te houden? Dan is het misschien omdat je nog teveel NLP'er bent. Misschien ben je al zo NLP'er dat je je eigen vanzelfsprekendheden niet meer ziet. Een interessante oefening is dan te ontdekken welke submodaliteiten en welke staat achter de NLP rol zit in jou? En als je aan het coachen bent, blijf je dan aan de zijlijn? Of kun je het niet laten om iets met de andere te doen?

Onder één dak: De NLPcoach

Ik blijf kiezen voor NLP. Coaches hebben NLP nodig. Er is mijn inziens geen enkele andere gespreksmethodiek op de markt die zo verfijnd te werk gaat om anderen tot verandering te brengen. Ik weet dat ik als NLP coach regelmatig op het speelveld ga om een interventie te doen. Er is geen bezwaar tegen, als je het maar weet, als je maar beseft dat je eigenlijk de zelfsturing van de andere (tijdelijk) overneemt – in de hoop dat hij daarna beter zichzelf kan sturen.

Zo wordt de NLPcoach een mengvorm. Als NLPcoach ga je vrij ver in het werken met het intrapersonlijke van mensen, daarna ga je terug naar de zijlijn - om van daaruit te

modelleren en dingen terug te geven. Het wordt een multipel rolgeheel van het coachend volgen en het therapeutisch interveniëren zodat de cliënt vooruit gaat.

Maar de beste plaats voor NLP in coaching is de onbewuste competentie. NLP werkt het beste als het niet teveel opgemerkt wordt: doorleef NLP, integreer het, zodat het technische niet teveel opvalt. Het is je staat, je relationele positie – traject begeleiding vanaf de zijlijn - die coaching tot een succes maakt.

NLP ten dienste van coaching. Maar coaching ook ten dienste van NLP. Ik merk dat ik NLP anders ben beginnen gebruiken door aan coaching te doen.

Ik ben beter beginnen zien wanneer ik mijn zijlijn positie verlaat en teveel oplosser wordt. Maar misschien zegt dit veel meer hoe we geneigd zijn om NLP in de praktijk te gebruiken. We maken van alles wat NLP in zijn winkelkar heeft liggen, interventievormen, 'ik ga iets met jou doen'. Dat hoeft echter niet zo te zijn. Hoe je de NLP instrumenten gebruikt, hangt van je intentie en rolpositie af.

NLP zal beter passen bij de 'geest' van coaching als het modelleren centraal staat. In tegenstelling tot interventies, is modelleren gebaseerd op een andere relationele positie. De modelleringsattitude is niet gebaseerd op helpen en veranderen, maar op bewustwording en nieuwsgierigheid. Het zien van patronen in het functioneren van de cliënt is een vrijblijvende toevoeging van een perspectief. Het is aan de cliënt om er iets mee te doen. En hij zal er iets mee doen, want het blootleggen van blinde vlekken is ook een vorm van helpen.

Als je NLP meer baseert op een modelleringsattitude zullen ook de NLP technieken veel meer 'vanaf de zijlijn' gebeuren. De intentie is dan niet zozeer om verandering te bewerkstelligen maar om materiaal te genereren zodat de cliënt bewuster wordt van zijn ervaring. Geen 'techniek', maar een oefening, een experiment, een exploratie.

De relatie tussen NLP en coaching wordt een oefening voor NLP om de eigen intentie en attitude zuiver te stellen. Net zoals de relatie tussen beiden voor elke coach een oefening is om na te gaan hoe effectief en hoe methodisch er gewerkt wordt. Broer en zus hebben veel gemeen. Maar broer moet niet worden zoals zus. Zus moet niet zijn zoals broer. Het is zoals in elke familie: als de verstrengeling voorbij is, weet elkeen zijn plek.