

COACHEN OP VEERKRACHT

CONGRES VOOR POSITIEVE PSYCHOLOGIE

15 april 2016

VeerkrachtWijzer

Marjolijn Punt

www.benagroep.nl



Gezondheid is meer dan de afwezigheid van ziekte

“**Mental health** is defined as a state of well-being in which every individual realizes his or her own potential, can cope with the normal stresses of life, can work productively and fruitfully, and is able to make a contribution to her or his community”

World Health Organisation

Positieve psychologie

'Positieve psychologie is een wetenschap, wetenschap is beschrijvend en schrijft niet voor dat hoopvol, vriendelijk of optimistisch moet zijn. Zij beschrijft uitsluitend de consequenties van deze vaardigheden

Martin Seligman



Ambitie

Datgene wat jullie al doen in coaching in een ander (positief psychologisch) daglicht zetten

Delen van ervaringen met een veerkracht interventie voor medewerkers in het bedrijfsleven

Bijdragen aan een op evidence gebaseerde coachpraktijk

Wat breng jij mee?

- Ben je vandaag met een specifiek doel gekomen?
- Ben je positief gestemd over wat deze workshop je op gaat leveren?
- Heb je vertrouwen in jouw eigen capaciteit er een succes van te maken?
- Ben je erop voorbereid dat deze workshop anders kan lopen dan je gedacht had en hoe je daarmee om zou kunnen gaan?

Delen: Wat doe jij?

Welke interventies pas je toe (welke vragen stel je)
in een eerste gesprek
met een coachee?


Delen: Wat is het effect?

Hoe versterk je hiermee vertrouwen, hoop,
optimisme en veerkracht
in je coachee?

Verandering is een constante factor



Medewerkers zijn belangrijk in verandering...



Organizations change
when people in
them change.

Beste benadering van verandering...?



Voorbereid op verandering



(Beal III, Stavros & Cole, 2013)

Sterk in verandering

Change Enabling Behaviour

Optimism – positive orientation towards change



Self efficacy – not afraid of change



Psychological Capital



Resiliency – persistent bounces back from adversity



Hope – finding pathway to goal



Organisational Citizenship Behaviour

Change Resistant Behaviour

“That’s not how we do it” mentality



Cynical behaviour towards new policies



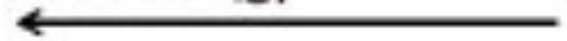
“What’s in it for me” mentality



Lack of teamwork – rigid desire to work together



Reluctance to use new technology



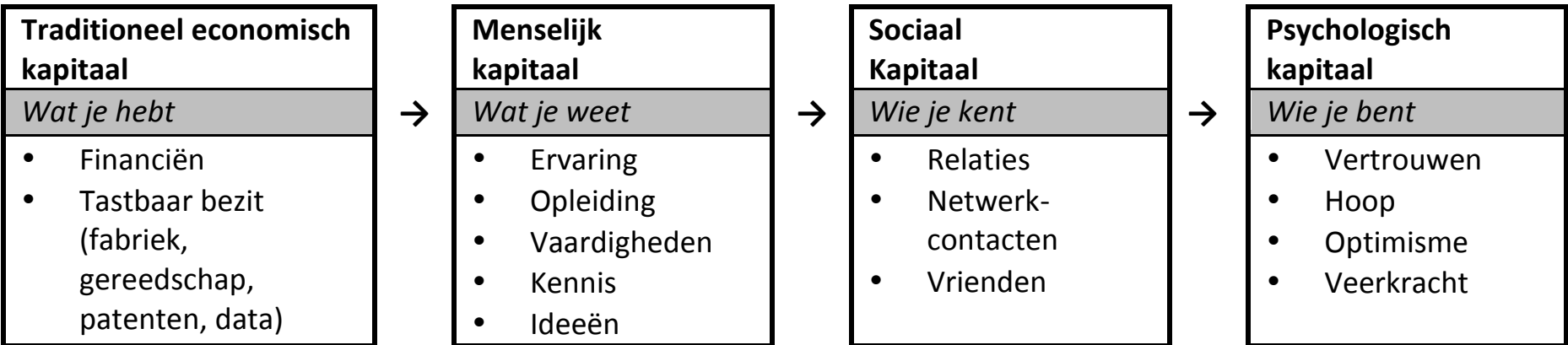
PSYCHOLOGICAL

Developing the Human
Competitive Edge

CAPITAL

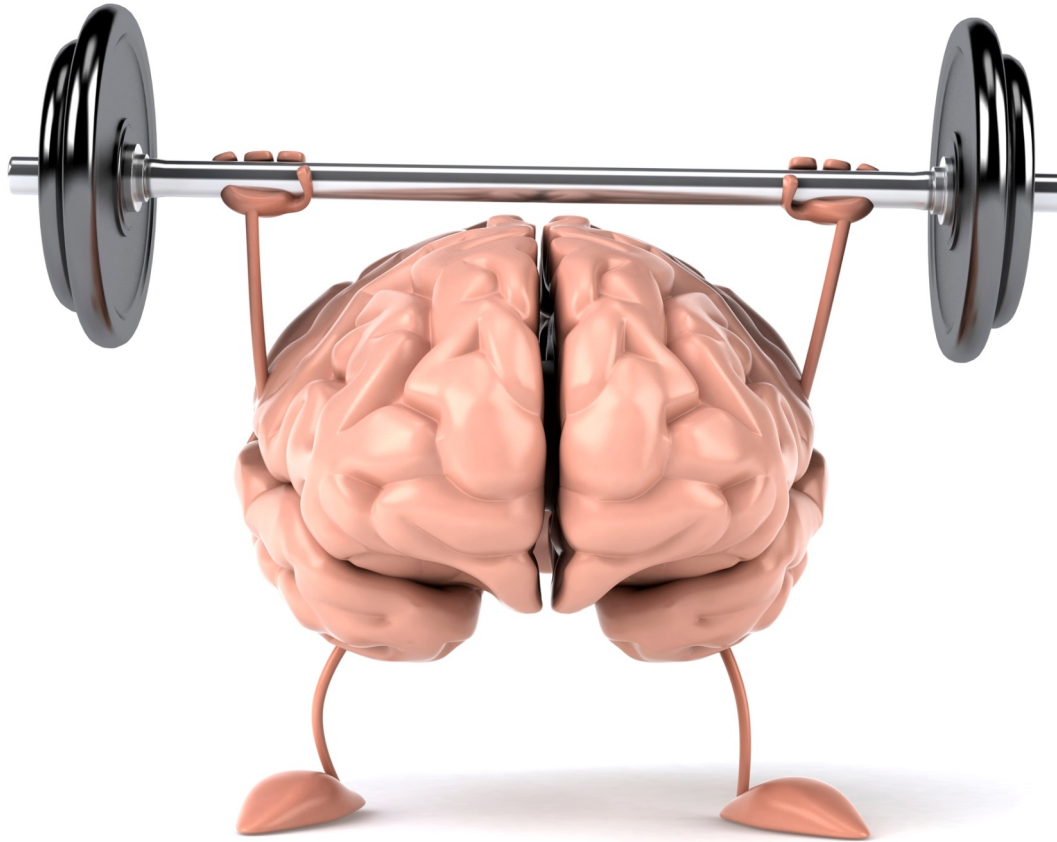
Fred Luthans
Carolyn M. Youssef
Bruce J. Avolio

Vormen van kapitaal



(Luthans e.a., 2004)

Zelf aan de slag



Veerkracht/vertrouwen in eigen kunnen: oefening

Tweetallen:

Vertel jouw collega over wat jij goed doet bij het omgaan met 'set backs' bij veranderingen/tegenslag in jouw werk

Feedback:

Waar was vertrouwen in eigen kunnen voelbaar?

Wat zegt dit voorbeeld over jouw sterke kanten/krachten/kwaliteiten?

Bespreek:

Hoe kun jij jouw sterke kanten gebruiken om jouw veerkracht te versterken?

AANLEIDING VEERKRACHTWIJZER

Veranderende, lastige, onzekere
(werk)omstandigheden voor medewerkers

HOE?

Versterken
persoonlijke
hulpbronnen
medewerkers

DOEL VEERKRACHTWIJZER

Versterken mentale weerbaarheid medewerkers
Vermogen om – ook bij veranderende of lastige
(werk)omstandigheden – op productieve, vitale en
zinnvolle wijze meerwaarde voor de organisatie en zichzelf
te (blijven) genereren én plezier in het werk.

VERSTERKEN PSYCHOLOGISCH KAPITAAL

Hoop

Vindingrijk
en volhardend in
bereiken doelen

Veerkracht

Kunnen omgaan
met uitdagingen
en
tegenslagen

Optimisme

Positieve
houding (ten
opzichte van
verandering)

Vertrouwen

Geloof in eigen
kunnen (ook bij
veranderingen)

Met een individuele aanpak want...

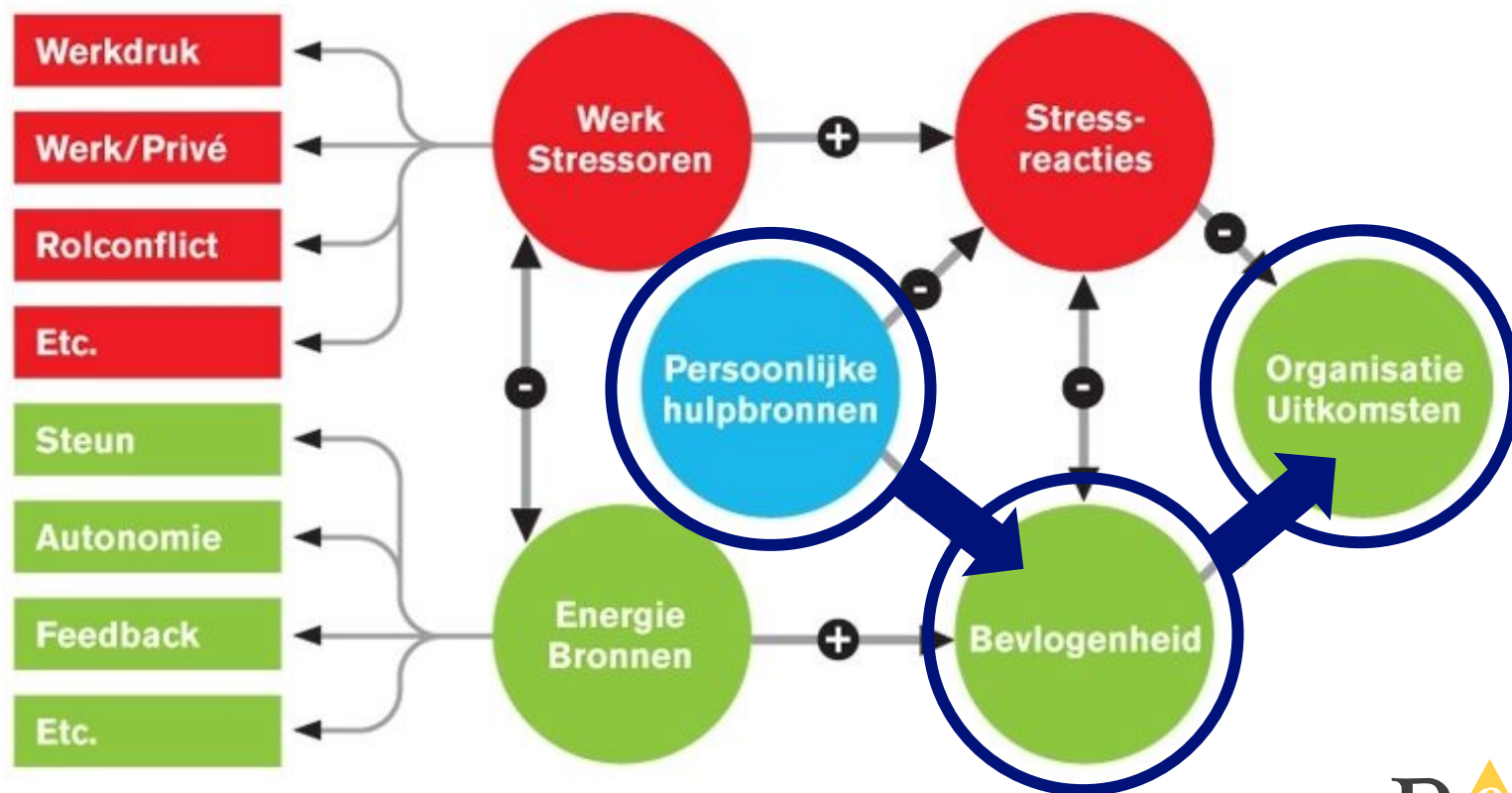
... zelfgeïnitieerde veranderingen (in de werkomgeving) hebben een langer durend effect op psychisch welbevinden dan veranderingen (in de werkomgeving), die door anderen dan de werknemers zelf in werking zijn gezet

Met effect op organisatieniveau want...

... het bevorderen van bevlogenheid/psychisch welbevinden onder werknemers heeft bedrijfseconomisch voordeel doordat is aangetoond dat bevlogen werknemers beter presteren. (En heeft effect op minder absentisme, presenteïsme en ongewenst verloop)

Stimuleren motivationele route

Het Job Demands Resources model



Opzet programma employees journey



Vooraf:

Voorlichting, folder, vraag- en antwoordsessies



Intervisie teamleiders



Praktijk
Logboek
3 maanden



Doorlopende evaluatie werkgroep VeerkrachtWijzer

Online training

1. Missie en doelen
2. Grip op je leven
3. Denken en voelen
4. Positieve gevoelens
5. Positieve relaties
6. Mindfulness



Versterken loopbaanflexibiliteit en werken met de basisbehoeften

Afhankelijk van de vraag van de coachee zijn deze elementen aan de coaching toegevoegd



Career adaptability/loopbaanflexibiliteit

- De bereidheid en het vermogen om te kunnen omgaan met veranderende werkomstandigheden maar ook om niet af te wachten maar zelf invloed uit te oefenen op de richting van je carrière
- Niet vastlopen op onvoorziene wendingen maar aansluiting zoeken met nieuwe situaties en hierop aanpassen
- Dit impliceert rond- en vooruitkijken en helpt bij het kiezen van- en vormgeven aan- (nieuwe) carrière doelen

Bestaat uit

Career Adaptability bestaat uit 4 C's

- Concern/Interesse
- Control/Controle
- Curiosity/Nieuwsgierigheid
- Confidence/Vertrouwen in eigen kunnen

Bestaat uit

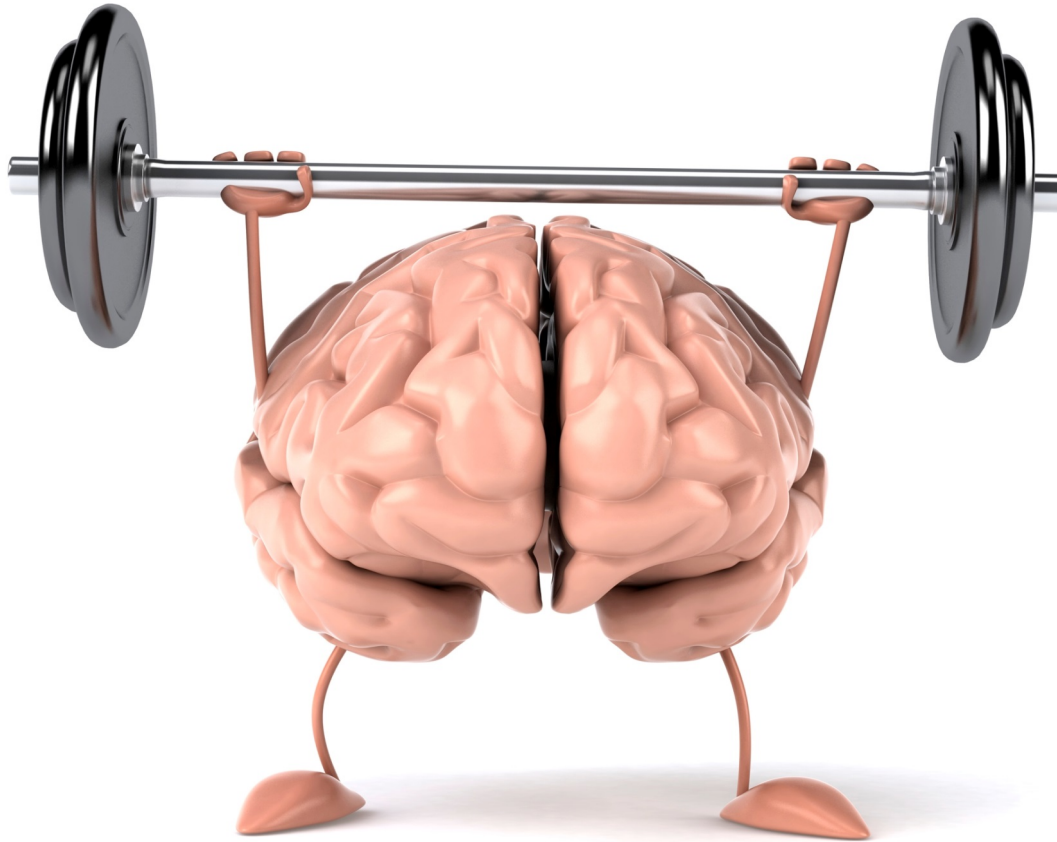
Concern: Een oriëntatie op de toekomst, het je bewust zijn dat het belangrijk is om je op de toekomst voor te bereiden

Control: Betekent dat je voelt en gelooft dat je verantwoordelijk bent voor het bouwen aan jouw eigen carrière

Curiosity: De nieuwsgierigheid naar de 'fit' tussen jou en verschillende arbeidsomgevingen, professionele rollen en toekomst scenario's

Confidence: Het vertrouwen hebben dat je problemen op kunt lossen en obstakels uit de weg kunt ruimen om jouw toekomstige ambities na te streven

Aan de slag



Delen: Wat doe jij?

- Ik denk na over hoe mijn toekomst er uit zal zien
- Ik bereid mij voor op de toekomst
- Ik realiseer mij dat de keuzes die ik nu maak, mijn toekomst bepalen
- Ik plan hoe ik mijn doelen ga bereiken
- Ik ben bewust bezig met mijn loopbaan
- Ik word mij bewust van de opleidings- en beroepskeuzes die ik moet maken

Intrinsieke motivatie

De *Zelfdeterminatietheorie* van Ryan & Deci (2000).

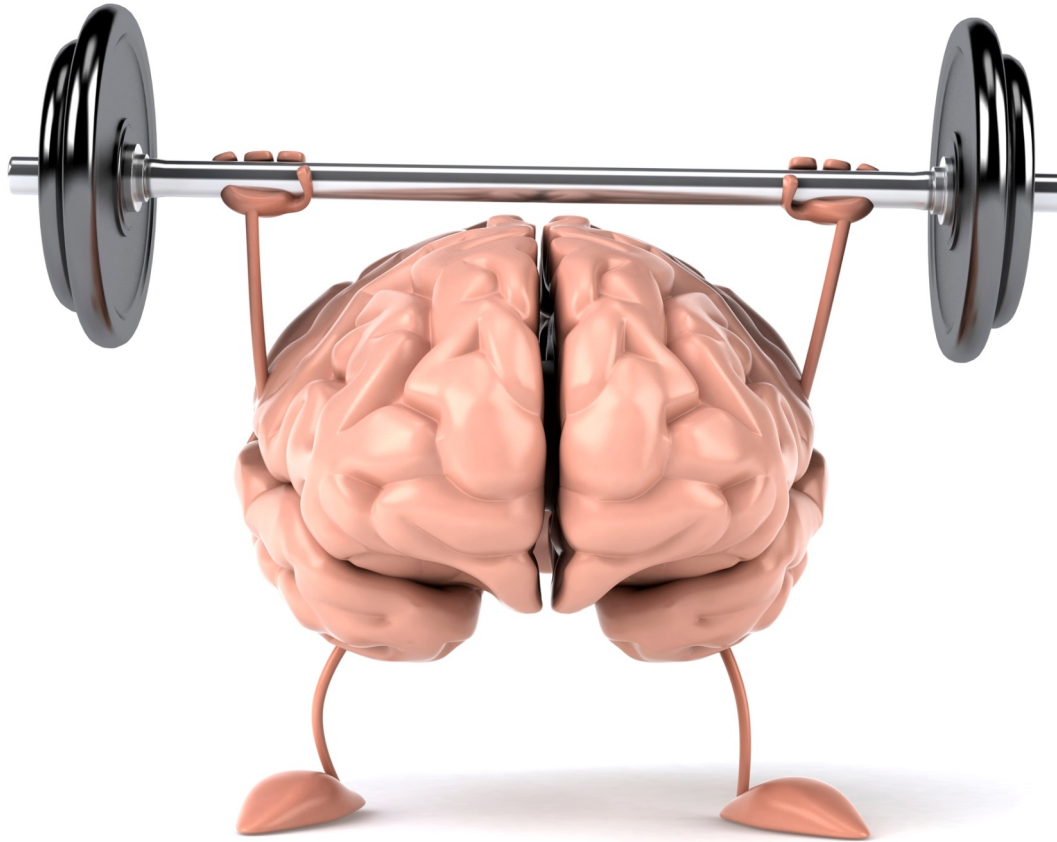
Mensen hebben 3 fundamentele behoeften:

1. Ervaren competentie; het gevoel hebben dat je iets kunt, dat je in staat bent uitdagingen het hoofd te bieden
2. Autonomie: zelf je koers kunnen bepalen, niet door anderen ergens toe gedwongen worden
3. Verbondenheid; relaties aan kunnen gaan, erbij horen, geaccepteerd worden door anderen

Zelfgedetermineerde doelen hebben een positief effect op ons functioneren

1. Een positief effect op onze inzet en doorzettingsvermogen; we doen harder ons best en steken meer energie in dat wat we willen bereiken
2. De kans dat we onze doelen bereiken wordt daardoor groter en we hebben vaker succes
3. Leiden tot meer voldoening en dragen meer bij tot ons gevoel van welbevinden
4. Het mes snijdt dus aan twee kanten; het leidt tot meer inzet en succes en als we ons doel bereiken levert ons dat meer **op!** (Zelfconcordantietheorie van Sheldon & Elliot (1999); concordante = overeenstemming)

Aan de slag



Delen: Hoe zit het bij jou?

Denk eens na over een positieve werksituatie waarin je een succeservaring had

In hoeverre waren jouw drie basisbehoeften vervuld?
(Competentie, autonomie en verbinding)

Denk eens na over een lastige werksituatie

In hoeverre waren jouw basisbehoeften vervuld?

Deel

Wat zijn jouw bevindingen over het vervullen van jouw basisbehoeften in beide situaties?

Bepalen van doelen en monitoren successen

Voor aanvang van VeerkrachtWijzer vult de coachee een startvragenlijst in die inzicht geeft in

Zo sta ik ervoor en daar kan ik aan werken! (In de coaching en in de online training)

Aan het eind van het traject vult de coachee een eindvragenlijst in die inzicht geeft in

Dit heb ik bereikt en daar kan ik verder mee oefenen (in de praktijk en in de online training)

De coachee houdt gedurende het traject een positief dagboek bij waarin hij/zij behaalde successen en de effecten daarvan bijhoudt



Coachingsjournal Psychologisch kapitaal

	Hoop	Optimisme	Vertrouwen in eigen kunnen	Veerkracht
Intake				
Eerste coachgesprek				
Tweede coachgesprek				
Derde coachgesprek				



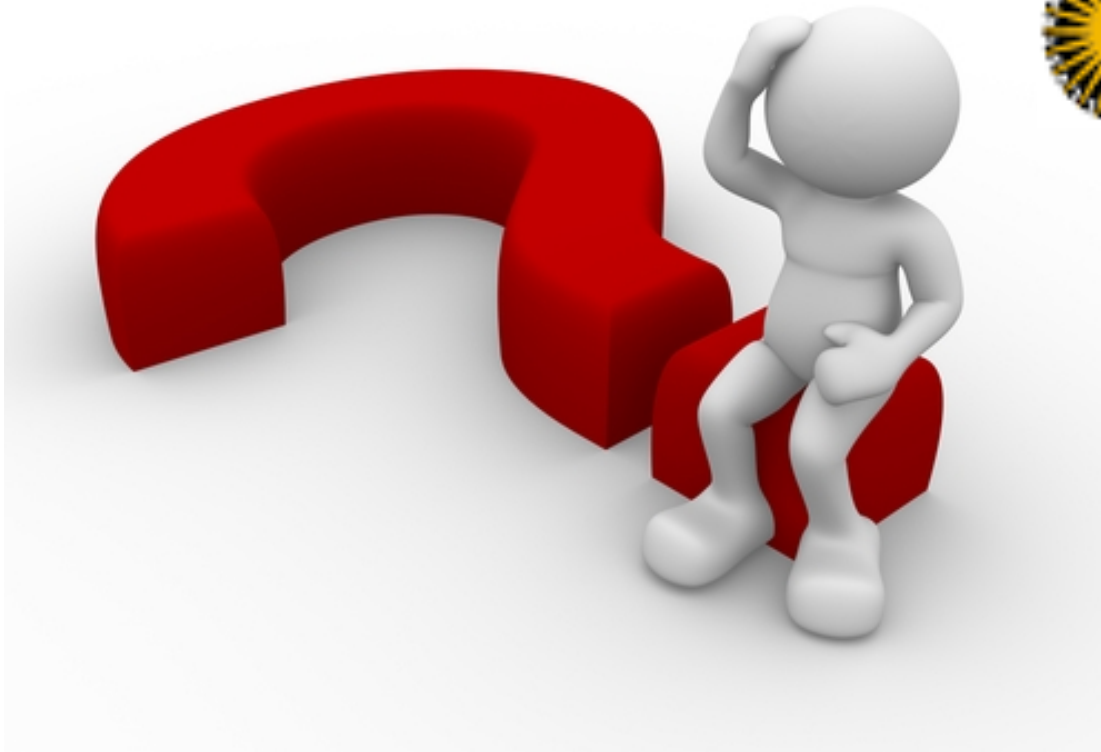
Coachingsjournal loopbaanflexibiliteit

	Interesse	Controle	Nieuwsgierigheid	Vertrouwen
Intake				
Eerste coachgesprek				
Tweede coachgesprek				
Derde coachgesprek				



Wat zijn de resultaten?

Onderzoek uitgevoerd door Richta Ijntema



Universiteit Utrecht

VeerkrachtWijzer heeft positief effect op

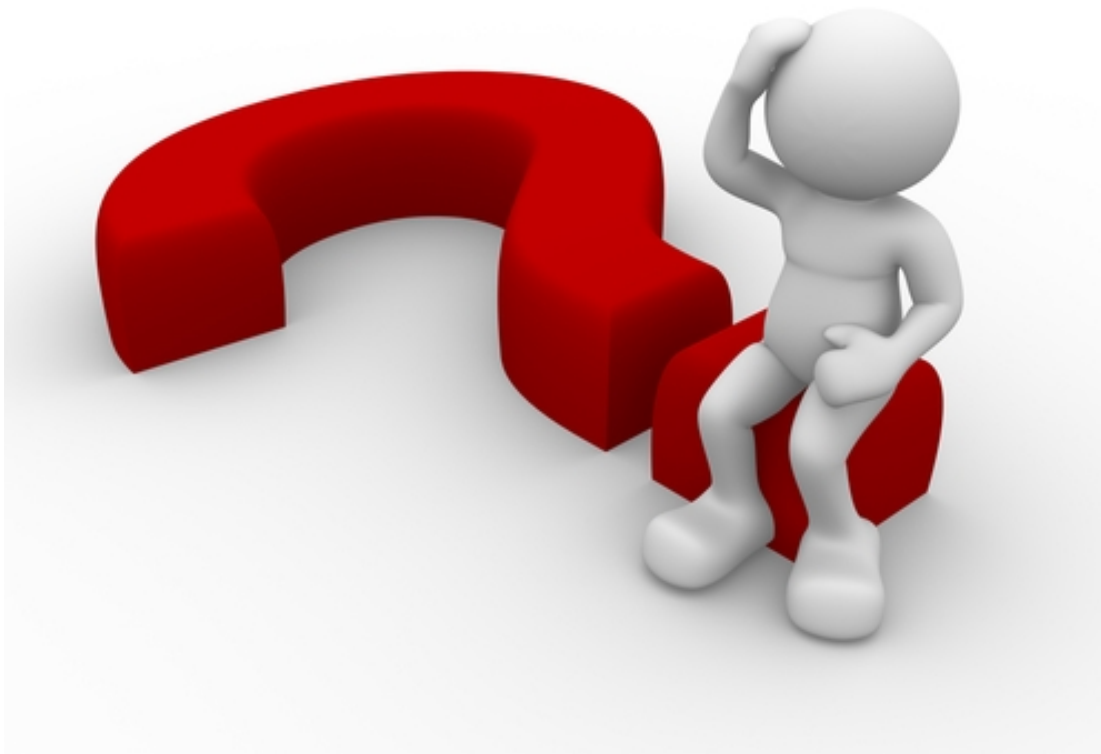
- Versterken persoonlijke hulpbronnen:
Hoop, vertrouwen, veerkracht, persoonlijk initiatief
- Bevlogenheid
- Organisatieuitkomsten:
 - Doel in leven, grip op omgeving, zelfacceptatie, autonomie, positieve relaties, groei in leven
 - Inrol prestatie
 - Werktevredenheid
- Mentale weerbaarheid en bereiken persoonlijke doelen

En een positief effect op

- Algemene psychische gezondheid
- Verminderen van verzuim
- Optimisme
- Extra rol prestatie



Wat vraagt VeerkrachtWijzer van de coach?



Aandachtspunten

- Gespreksdoelen helder voor ogen hebben en afstemmen met coachee
- Achteroverleunen (laat de coachee het werk doen)
- Als coach is jouw rol om te reflecteren, spiegelen, positieve constructieve feedback geven, verbanden te leggen, helpen focussen, verdieping aanbrengen, concretiseren, versimpelen, ondersteunen bij het formuleren van een volgende stap richting de coachdoelen en indien gewenst tips geven

Aandachtspunten

- Hoop implementeren in plaats van meegaan in eventuele negativiteit van de coachee
- Coachee vertrouwen geven in een realistisch perspectief
- Negatieve emoties in coachee erkennen in plaats van uitpluizen en via positieve interventies het gesprek een positieve wending geven
- Veerkracht tonen op momenten dat je het als coach even moeilijk hebt/ het niet meer weet/ met eigen zwaktes wordt geconfronteerd

De coach als regisseur

- Het laten vallen van een stilte
- Letterlijk achterover leunen (non verbale communicatie)
- Benoemen van de situatie (lijkt wel alsof ik meer aan het werk ben dan jij)
- Gebruik humor om de situatie te duiden
- Teruggrijpen op doelen coachtraject
- In het hier en nu plaatsen van waarden van coachee: Pas je het hier en nu toe? Is jouw waarde zichtbaar in het hier en nu?

Wat voor vragen stel je in het traject?

- Wat gaat goed en wat is er nog meer te doen?
- Welke oefeningen, modules uit PsyFit helpen daarbij?
- Hoe kun je het geleerde of de oefeningen inzetten in jouw dagelijkse werk?
- Om wat te versterken?
- Wat is daarvan het effect?
- Wil je dit meer/vaker doen?
- Wat zijn nog eventuele obstakels bij dat wat je wil bereiken?
- Welke oplossingen zie je daarvoor?
- Welke module van PsyFit pak je de komende weken op?

Wat voor vragen stel je in het traject?

- Welke interventies/oefeningen hou je vast (ga je mee door?)
- Hoe gaat het met het gebruiken van jouw positieve dagboek?
- Wat levert dat je op?
- Wat kan de coachee zelf doen om (een, twee of drie) basisbehoeften te bevredigen?
- Heeft hij/zij daar hulp/steun bij nodig?
- Van wie?
- Welke steun?
- Hoe kan deze steun gemobiliseerd worden?

Wat voor vragen stel je bij afronding?

Benoemen wat al goed is/was (kwaliteiten/krachten)

- Wat is de coachee duidelijk geworden over dat wat goed is/was (krachten/kwaliteiten) en hij/zij wil behouden?
- Kent de coachee manieren om deze kracht/kwaliteit meer en/of effectiever in te zetten of op alternatieve manieren te benutten?

Wat voor vragen stel je bij afronding?

Voortgang in kaart brengen

- In hoeverre is er voortgang merkbaar op mentale weerbaarheid?
- Wat heeft de coachee zelf concreet gedaan om dit te bereiken (self-efficacy versterken)?
- Hoe is de voortgang zichtbaar in de dagelijkse werkpraktijk van de coachee?
- Wat heeft de coachee concreet gedaan om dit te bereiken?
- Wat is er nodig om het behaalde resultaat vast te houden?

Wat voor vragen stel je bij afronding?

Ontwikkelpunten in kaart brengen

- Ziet de coachee zelf nog ontwikkelmogelijkheden?
- Wat kan de coachee zelf doen om dit de komende drie maanden te realiseren (stimuleren oefenen in de praktijk)?
- Is er een aanleiding om (de komende tijd) nog een module te volgen?
- Wat zou dit concreet moeten opleveren?

Relateren aan het coachdoel

Is het vooraf opgestelde coachdoel bereikt?

- In welk opzicht?
- Waarmee mag de coachee zichzelf dus feliciteren?
- Wat is er voor nodig om de behaalde doelen vast te houden (in de praktijk)?
- In welk opzicht is het coachdoel (nog) niet bereikt?
- Hoe kan de coachee de komende tijd concreet verder werken aan het bereiken van dit doel?

Relateren aan de werkpraktijk

Mentale weerbaarheid

- Ervaart de coachee dat hij/zij mentaal weerbaarder is geworden in de eigen werkpraktijk?
- In welk opzicht is er nog mogelijkheid tot verdere versterking van de eigen mentale weerbaarheid?
- Wat zal de coachee concreet kunnen ondernemen om dit te realiseren?

Veranderingen in context

- In hoeverre zijn er relevante veranderingen opgetreden in de werkpraktijk van de coachee?
- Waren er obstakels die de gerapporteerde voortgang extra bijzonder maken?

Wat neem je mee?

