

Ik laat mij inspireren door diverse theoretische modellen en methodieken die mijn missie, visie en kompas mee vormen en ondersteunen ; zowel tijdens mijn werk in gezins- als in werkcontexten.

Theoretische modellen

1. Systeemdenken

Gezinnen, teams, organisaties, ... zijn systemen. Het zijn groepen mensen met onderlinge samenhang en wederzijdse afhankelijkheid.

Er kunnen storingen (conflicten, crisissen) ontstaan tussen de leden van die systemen. Als deze niet opgelost geraken, komen ze steeds terug, en kunnen ze het hele systeem ontwrichten.

We moeten storingen dus steeds voorrang geven. Als we er niets mee doen, komen ze terug en zorgen ze voor een escalerend conflict, voor een crisis.

Een belangrijke eigenschap van het systeemdenken is de overtuiging dat alles oorzaak en gevolg is, dat alles samen hangt. We beïnvloeden elkaar circulair met ons gedrag : we doen gedrag ontstaan, bevestigen het, versterken het, laten het voortbestaan. Gedrag doet zich altijd voor in een context.

Het heeft weinig zin om te zoeken naar het beginpunt, de oorzaak. Ook niet in jouw verhaal. Vertel maar, gelijk vanuit welk vertrekpunt en gelijk vanuit welk perspectief. De belangrijke zaken komen wel op tafel doorheen het verhaal.

Ik zoek ingangen om het systeem te beïnvloeden. Ik geloof in de mogelijkheden en de kracht van het nemen van één ingang om het hele systeem te beïnvloeden.

Als bemiddelaar, coach of consultant ben ik uiteraard ook deel van het systeem en beïnvloed ik via deze weg. Ik ga bewust en ethisch om met deze rol.

2. Perspectiefgericht werken

Ik kies bewust voor de term 'perspectiefgericht werken' in plaats van het meer gekende oplossingsgericht werken. Deze laatste term gebruik ik niet graag, omdat ze doet geloven dat ik oplossingen voor jou situatie bedenkt ; of dat er altijd oplossingen zijn.

Bij het perspectiefgericht werken focus ik op jouw kwaliteiten, jouw gewenste toekomst en doelen, jouw netwerk en steunfiguren. Ik hecht bewust aandacht aan jouw perspectief, en blijf niet te lang hangen bij het probleem. Ik kies dus voor de oplossingsgerichte strategie.

Voor jouw problemen heb ik uiteraard ook aandacht. Een focus op de toekomst leggen betekent niet dat ik jouw zorgen en problemen ontken. Jouw problemen zijn er en leggen misschien een zware druk op jouw leven. Ik schuif deze niet zomaar van tafel. We gaan

echter van hieruit focussen op de gewenste toekomst en op helpende, versterkende oplossingswegen.

Ik werk vanuit de overtuiging dat :

- In elk systeem zaken goed lopen en dat het belangrijk is deze te zoeken en te beklemtonen.
Als zaken goed werken, houden we dit best ook zo en als zaken ooit goed gewerkt hebben, zoeken we ze best weer op.
- Je invloed kan hebben op je toekomst ; je deze mee kan creëren.
- Datgene waaraan we aandacht schenken, realiteit wordt ; dus focussen we beter op krachten en perspectieven. Zaken die niet werken, laten we beter voor wat ze zijn.
- Taal realiteit creëert ; ik hecht dus belang aan de manier waarop we de realiteit benoemen.
- Er meerdere realiteiten en dus ook perspectieven mogelijk zijn. Hierbij dienen we niet te zoeken naar de enige, grote, zaligmakende oplossing. Vaak leiden kleine oplossingen tot grote veranderingen.
- Toekomstgericht kijken meer kansen biedt op verandering, dan het eindeloos bespreken van het verleden (dit deed je waarschijnlijk ook al meermaals).

3. Geweldloze & verbindende communicatie

Tijdens mijn begeleidingen, baseer ik mij op de uitgangspunten van verbindende communicatie, namelijk :

- Mensen doen wat ze doen om hun behoeften te vervullen
- Als we zinvolle zaken doen, draagt dit bij tot welbevinden en geluk
- Gevoelens zijn signalen voor wat we nodig hebben om in onze kracht te staan
- Keuzevrijheid geeft kracht (in vrijheid dingen doen, zonder druk of controle)
- Respect en waardering verhogen de bereidheid tot samenwerken en / of dingen doen voor de ander
- Duidelijke en eerlijke informatie zorgt voor bewustzijn bij het maken van keuze
- Bewust voelen is essentieel om ons te verbinden met wat we nodig hebben

Deze principes pas ik toe tijdens individuele coachingsessies, én ze vormen een belangrijke insteek voor mijn kijk naar systemen (gezinnen, teams, organisaties, ...).

De technieken vanuit de verbindende communicatie zijn helpend om te leren omgaan met macht, pleasen, irritaties, perfectionisme,

4. Cognitieve benadering

Reflectie is de kern van mijn benadering.

Ik nodig voortdurend uit te reflecteren (over patronen, houdingen, overtuigingen, aandelen, ...) en een meta-positie in te nemen.

Daarnaast zie ik dat mensen betekenis geven aan de zaken die hen overkomen. Ik merk vaak op dat gevoelens in situaties, ook door gedachten worden beïnvloed.

Het is dan helend om stil te staan bij gedachten en overtuigingen en op die manier je eigen mogelijkheden te verruimen en perspectief te bieden.

Soms zijn er irrationele gedachten of overtuigingen die het lastig maken om uit een moeilijke situatie te geraken.

Zeker in conflicten worden mensen 'bijziend' en hebben ze het vaak moeilijk om met een open blik te kijken naar zichzelf en / of de ander.

Het verminderen van deze belemmerende gedachten, en het verruimen van jouw perspectief, zal de kwaliteit van leven aldus versterken.

Hiertoe neem ik een vragende, confronterende, milde en normaliserende houding aan.

5. Biografische benadering

Wie we geworden zijn, is uiteraard gevormd door onze historiek.

Ons leven heeft ons gemaakt wie we zijn.

Van sommige zaken zijn we ons bewust (geworden) ; van andere beïnvloedende factoren zijn we ons (nog) niet bewust.

Tijdens mijn begeleidingen maak ik gebruik van een aantal inzichten vanuit de psycho-analytische denkrichting en vanuit de ontwikkelingspsychologie ; om zaken te duiden en te begrijpen.

Hierbij denk ik aan de hechtingsstijlen, de kernconflicten / ontwikkelingstaken, de dramadriehoek.

Uiteraard geef ik geen therapie. Indien nodig kan ik doorverwijzen.

6. Logische niveaus van Bateson

Ik werk veel met ontwikkeling, groei en verandering ; bij individuen en in groepen. Het toepassen van de theorie van Bateson draagt bij tot veranderingen in denken en handelen.

Bateson gaat ervan uit dat er 6 logische overtuigingsniveaus zijn waarin we ons gedragen en veranderen :

- Zingeving en drijfveren : waar ben je in essentie op uit, wat zijn je drijfveren ?
- Identiteit en persoonlijkheid : wie ben je en wie wil je zijn ?
- Waarden en overtuigingen : wat denk je over jezelf en welke waarden vind je belangrijk ?
- Vaardigheden / capaciteiten : welke vermogens en kwaliteiten zet je in ?
- Gedrag : wat doe je en hoe doe je het ?
- Omgeving : wat is de context (wie, wat, waar, wanneer en hoe) ?

In mijn begeleidingen werk ik gefaseerd, en houd ik rekening met deze niveaus. Vaak willen we prioritair veranderingen in ons gedrag, en onze omgeving. Ik werk eerst op de onderliggende lagen, namelijk de drijfveren, eigenschappen, waarden en overtuigingen. Op die manier werk ik aan duurzame inzichten en veranderingen.

7. Escalatieladder Glasl

De escalatieladder is een interessant model om te begrijpen hoe conflicten zich ontwikkelen, en waar het systeem zich bevindt in het conflict.

Het maakt ook duidelijk dat we best preventief werken met verschillen en dat we voorrang dienen te geven aan storingen ; om escalatie te voorkomen.

Je kan het model ook gebruiken om te de-escaleren : steeds 'lager' te gaan in het conflict.

Het model beschrijft drie, escalerende, fasen :

In de eerste, rationele, fase kan men nog zoeken naar win-win-oplossingen voor beiden. De gesprekken verharden wel, en men wil niet meer zoeken naar verbinding met de ander of naar het gemeenschappelijk belang, men neemt verharde standpunten in. Er wordt niet meer naar elkaar geluisterd.

In de tweede, emotionele, fase gaat het over winnen of verliezen. Er treedt polarisering op (goed – slecht, zwart – wit). Het conflict breidt zich ook uit naar de omgeving, men betreft anderen in het kader van het eigen gelijk. Men zoekt dus medestanders. Er is een beginnende dreiging naar en beschadiging van de ander.

In de derde, vecht, fase zijn alle middelen toegestaan om de ander te vernietigen. Rechtvaardigheid en waarheid zijn volledig zoek.

Methodieken :

Ik gebruik een methodiek niet als een soort techniek of vaardigheid ; wel als attitude om ruimte te maken voor reflectie.

1. Visualiseren en het gebruik van (spel)materiaal

Tijdens mijn begeleidingen, maak ik heel veel gebruik van visualisaties en zet ik materiaal in. Dit betekent dat ik werk met foto's, schema's, duplo (en ander klein speelgoed), spellen, ... om jou te ondersteunen in het uitdrukken van en nadenken over jouw werkelijkheid.

De visualisatie zorgt ervoor dat je een terugkoppeling krijgt van wat je zei ; het helpt je om meer inzichten te verwerven en perspectieven te zien. Want :

- Je krijgt een samenvatting van je verhaal ; je ziet samenhangen en tekorten.
- De visuele terugkoppeling zorgt voor emotie, belangrijk om je behoeften in kaart te krijgen.
- Het zorgt ervoor dat je plek krijgt in je brein om na te denken ; je hoeft datgene wat je net zei en bedacht niet meer vast te houden, te onthouden. Het blijft aanwezig.
- Je kan je verhaal ordenen, en anders structureren. Je kan het materiaal verschuiven en een andere plek geven.

- Op die manier kan je al je energie richten op jouw inzichten en perspectieven.

Daarenboven helpt het materiaal om

- vanuit een metapositie naar je eigen situatie te kijken : het probleem wordt buiten jou geplaatst, we kijken er samen naar en zoeken naar manieren om ontwikkeling te bewerkstelligen
- niet steeds oogcontact te hoeven maken : we kijken samen naar het materiaal
- gevoelens en ideeën zichtbaar en tastbaar te maken
- erkenning te geven aan jouw verhaal
- je te verplaatsen in het perspectief van anderen.

Mijn toolbox bevat een groot arsenaal aan educatief en coachend spelmateriaal. Een 'spel' kan ingezet worden in trajecten, doch enkel als het werkzaam is.

Ik werk met :

- kwaliteitenspel
- lekker blijven werken spel
- waardenspel
- hoeden van De Bono
- talentenspel
- POPpingspel
- associatiespellen met foto's
- associatiebal
- emotie inzichtkaarten
- spelen met conflicten
- het dak eraf
- werkplezierspel
- vaardighedenspel
- competentiespel
- helpende gedachten : positieve hulpkaarten
- verbindende communicatie : gevoels- en behoeftekaarten
- teamontwikkelingskaarten
- het kaartspel 'omdenken'
- DUPLO

2. Enneagram

Het enneagram is een eeuwenoud model van negen persoonlijkheidstypen. Het is een zeer interessant instrument voor zelfreflectie, bewustwording en persoonlijke ontwikkeling. Het is ondersteunend bij de zoektocht naar onze drijfveren, kwaliteiten en waarden ; zowel in gezins- als in werkcontexten. Ook onze valkuilen, allergieën en uitdagingen worden duidelijk.

Ik koppel de inzichten vanuit het enneagram steeds aan de methodiek van de kernkwadranten. Zo kom je tot begrip van jezelf in relatie tot jezelf en de ander, en kan je werken aan zelfbewustzijn, groei, vermindering van pijn,

Bewustzijn van je eigen patronen kan helpen om (andere) keuzes te maken.

3. Kernkwadranten (Daniel Ofman)

Via de methodiek van de kernkwadranten krijg je jouw kwaliteiten, valkuilen, uitdagingen en irritaties in beeld.

Je kernkwaliteiten zijn de mooie eigenschappen die bij jou horen die deel uitmaken van de kern van je persoon (in verschillende contexten).

Wanneer je bepaalde kwaliteiten over ontwikkeld hebt, wanneer ze 'doorschieten', kom je terecht bij een aantal van jouw valkuilen. Datgene waarin je sterk bent, wordt dan eigenlijk je zwakte. Valkuilen zijn eigenschappen die je op het werk of thuis worden verweten of waarvan je zelf last hebt. Ze worden vaak getriggerd door stress of conflict.

Je valkuil leidt op zijn beurt gemakkelijk tot conflicten met anderen. En zo verhoogt de stress opnieuw.

Om te voorkomen dat je in je valkuilen terecht komt, helpen je uitdagingen.

Uitdagingen zijn kwaliteiten die latent in jou aanwezig zijn en die je helpen om je valkuilen te ondermijnen. Uitdagingen zijn vaak onderontwikkeld. Door ze te ontwikkelen zorg je ervoor dat je niet in je valkuil terecht komt.

Uit je kwaliteiten kan je begrijpen waardoor je mogelijks conflict ervaart met je collega's, de organisatie, je leidinggevenden, je (ex)partner, je kinderen. Je ergert je in hen, voelt je geïrriteerd. Deze irritatie wordt je allergie genoemd.

Je allergie is het te veel van je uitdaging ; het omgekeerde van je kwaliteit. In het gedrag van de ander vind je dit irritant, ergert het je.

De allergie is een stressbron voor jou. Stressbronnen drijven je gemakkelijk in je valkuilen. Stressbronnen kunnen inderdaad jouw allergieën zijn, maar ook andere stresserende werkomstandigheden (zoals werkdruk, vlug opeenvolgende veranderingen, ...).

Via coaching krijg je jouw kernkwadranten in beeld. Dit inzicht helpt jou om op een andere manier om te gaan met jezelf, je omgeving en je uitdagingen. Het helpt je groeien.

4. Talentenpaspoort (Peter Monsieus)

Het Talentenpaspoort is een unieke en wetenschappelijk onderbouwde, online, tool om je WERKelijke talenten te ontdekken. Je kan als persoon je individuele Talentenpaspoort maken en je kan als team je Team-Talentenpaspoort maken.

De meeste online vragenlijsten meten je competenties, niet je talenten. Competenties geven aan, hoe goed je iets kan. Wanneer je competenties meet krijg je echter alleen een momentopname d.w.z. " Waar sta ik nu?".

Jouw Talentenpaspoort zegt je niet waar je nu staat , maar wel waar je potentieel ligt. De bouwstenen van je potentieel zijn je drijfveren, passies en denkstijlen. Samen vormen ze je talenten.

Het Talentenpaspoort vergelijkt jouw resultaat met de populatie, waardoor je jezelf hiermee kan vergelijken.

En dat resultaat laat jou niet koud. Het vormt de basis voor gesprekken op het werk, loopbaankeuzes, een betere teamsamenwerking, een beter begrip van jezelf en de ander, verandertrajecten en het verbinden van talenten aan organisatiedoelen, leiderschapsontwikkeling, jobcrafting in teamverband, burn-out preventie, burn-out begeleiding, ...

5. Vragenlijst over veerkracht en palliatieve activiteiten (Michaël Portzky)

Jouw mentale veerkracht is het persoonlijkheidskenmerk dat je in staat stelt om de negatieve effecten van stress om te buigen en ervoor zorgt dat je je kan aanpassen aan moeilijke situaties die zich voordoen. Mentale veerkracht zorgt ervoor dat je, ondanks tegenslag en stress, toch staande blijft.

Hoe hoger je mentale veerkracht, hoe langer je kan doorgaan, hoe stressbestendiger je bent. Hoe lager je mentale veerkracht, hoe meer risico op burn-out, gecompliceerde rouw, fysieke pijnklachten, depressie,

Echter, hoe hoog of hoe laag je mentale veerkracht ook is, er is een grens. Als je lange tijd 'in het rood staat', als je structureel over je grens gaat, krijg je ooit de rekening gepresenteerd.

Je kan structureel de stress beperken, én je kan werken aan je 'palliatief pallet'. Met het palliatief pallet worden de activiteiten bedoeld die jouw stress naar beneden helpen.

De veerkrachtschaal en de schaal m.b.t. jouw palliatief pallet zet ik vaak in bij begeleidingen. Ze bieden inzichten om structureel iets aan jouw situatie te veranderen.

6. Belbin (Meredith Belbin)

Via deze methode krijg je zicht op de rollen die je vaak in team opneemt en op de rollen van je collega's.

Belbin kwam tot 9 teamrollen, alle 9 noodzakelijk om in teamverband tot goede resultaten te komen. Ze zijn nl. aanvullend en versterkend in verhouding met elkaar. Belbin gaat dus uit van de meerwaarde van teamdiversiteit.

Via deze methode leer je je eigen rol(len) kennen, reflecteer je over je uitdagingen, valkuilen en allergieën (irritaties), leer je de andere zinvolle rollen van je collega's (her)kennen en waarderen en leer je inspelen op de noden van je collega's. Het kan tevens loopbaangesprekken en jobcrafting ondersteunen.