

# **Het coachen van kiezen, zo doe je dat!**

Methodische handreiking voor coaching  
in een competentiegericht curriculum

Jan Franse  
Mieke Jaspers  
Anouke Bakx

03.092

# Het coachen van kiezen, zo doe je dat!

Methodische handreiking voor coaching  
in een competentiegericht curriculum

Juni 2001

© 2003 Fontys Facilitair Bedrijf, afdeling Onderwijs  
*Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt worden buiten Fontys door middel van druk, fotokopie, microfilm, geluidsband, elektronisch of op welke andere wijze dan ook en evenmin in een retrieval systeem worden opgeslagen zonder toestemming van Fontys.*

*Hoewel dit materiaal met zorg is samengesteld, aanvaarden auteur(s), noch Fontys enige aansprakelijkheid voor schade ontstaan door eventuele fouten en of onvolkomenheden in deze publicatie.*

---

**Inhoudsopgave**

---

<b>1. Inleiding</b> .....	<b>4</b>
<b>2. Het coachen van kiezen, zo doe je dat! methodische handreiking</b> .....	<b>5</b>
<b>2.1 Inleiding</b> .....	<b>5</b>
<b>2.2 Het keuzep proces; een lastig karwei!</b> .....	<b>5</b>
<b>2.3 Rolverduidelijking door de coach</b> .....	<b>6</b>
<b>2.4 Procesondersteunende activiteiten van de coach</b> .....	<b>7</b>
2.4.1 Het reconstrueren van het keuzep proces .....	7
2.4.2 Gedragscounselen.....	9
2.4.3 Het toetsen en bijsturen van uitgangspunten van de geadviseerde .....	12
2.4.4 Het hanteren van de motivatie.....	13
2.4.5 Het reflecteren van de geadviseerde op de ontwikkeling van keuzecompetenties.....	14
<b>2.5 Het evalueren door de coach</b> .....	<b>15</b>
<b>Bijlage 1 Kiezen en keuzevragen</b> .....	<b>16</b>

---

## 1. INLEIDING

Het kiezen voor een studie of functie heeft veel belangstelling. Steeds vaker worden mensen gedurende hun loopbaan voor een situatie geplaatst, waarin ze opnieuw moeten kiezen. Ook op onderwijsinstellingen wordt explicieter dan voorheen aandacht besteed aan het kiezen. Het onderwijsrendement wordt in sterke mate beïnvloed door het aantal studenten dat gedurende de studie terugkomt op hun keuze of er aan vasthoudt.

Ook wordt binnen onderwijsinstellingen nadrukkelijker dan voorheen uitgegaan van het idee dat de keuze van de betrokkenen een bron van motivatie is of ten minste meer zou moeten zijn.

In het kader van dit beleid besteden onderwijsinstellingen dan ook nadrukkelijker aandacht aan kiezen. Niet alleen door voorlichting over keuzemogelijkheden te verzorgen, maar ook door het coachen van het keuzeproces door docenten.

De voor u liggende instructie is gericht op de deskundigheidbevordering van die docenten die als coach de keuzen begeleiden. De instructie is bedoeld als een eerste inleiding ook voor hen die nog geen kennis hebben genomen van theorieën over kiezen of die niet getraind zijn in de methodiek om het kiezen te begeleiden.

De hier voorgestelde methodiek is gericht op zelfbekwaamheid van de student. De coach geeft inzicht in dat wat de student zelf moet doen om goed te kunnen kiezen.

De coach richt zich dus op het gedrag van de geadviseerde. De methode wordt dan ook wel gedragsgericht coachen genoemd.

Omdat deze werkwijze voor velen nieuw is wordt in deze instructie stil gestaan bij de concrete adviezen die de coach kan geven. Daarnaast wordt aandacht besteed aan het zgn. "reconstrueren" van de keuzebevorderende activiteiten die al verricht zijn door de geadviseerde. Door middel van de reconstructie wordt duidelijk wat iemand heeft gedaan. Daaruit kan gemakkelijk worden afgeleid wat er verkeerd wordt gedaan of wat iemand nog moet doen om goed te kunnen kiezen.

De instructie geeft de coach inzicht in de methodiek. Om het gedragsgericht coachen echt te beheersen zal een specifieke training nodig zijn. Deze handleiding kan daarbij als uitgangspunt dienen.

---

## 2. HET COACHEN VAN KIEZEN, ZO DOE JE DAT! METHODISCHE HANDREIKING

### 2.1 Inleiding

---

Uitgangspunt bij het coachen van kiezen en keuzeprocessen is de opvatting dat de geadviseerde zelf moet kiezen en ook zelf activiteiten moet ondernemen om een verantwoorde keuze te maken.

In de praktijk blijkt dat nogal wat geadviseerden niet weten dat kiezen een activiteit is, waar men zelf aan moet werken.

Soms weet men wel wat gedaan moet worden, maar komt men niet verder omdat de aanpak verkeerd is.

- De coach kan aanwijzingen geven omtrent een adequate aanpak van de keuze.
- De coach geeft in principe geen adviezen omtrent de keuze die de geadviseerde moet maken.

Voor bovenstaande uitgangspunten is gekozen omdat in de praktijk blijkt dat bijna iedereen ook in staat is zelf te kiezen indien de coach zich beperkt tot het procesmatig ondersteunen.

In de tweede plaats blijkt dat een keuze die men zelf maakt ook meer positieve energie genereert om dat wat men kiest, te realiseren.

Om de procesmatige verantwoordelijkheid van de coach te verduidelijken zullen we het keuzeproces analyseren, nagaan welke doelstellingen hierbij gerealiseerd worden en wat daarbij mis kan gaan. Tevens bespreken we hoe de rol van geadviseerde en de rol van coach zich tot elkaar verhouden.

### 2.2 Het keuzeproces; een lastig karwei!

---

We kunnen het kiezen opvatten als het resultaat van een proces waarbij degene die kiest onderstaande doelstellingen zal moeten realiseren:

1. Inzicht krijgen in zichzelf. Wat wil ik en wat kan ik?
2. Inzicht krijgen in de keuzealternatieven. Wat zijn de mogelijkheden en wat houdt dit in.
3. Een relatie legt tussen 1 en 2; in hoeverre passen de mogelijkheden bij mij?
4. Consequenties van een keuze overzien en metterdaad kiezen.

Bovenstaande doelstellingen zijn geen fasen in een lineair proces. Het keuzeproces is veelal een circulair proces waarbij bovengenoemde doelen

gaandeweg worden gerealiseerd op een steeds concreter of specifiekere niveau.

Om de hierboven genoemde doelen te realiseren zal de geadviseerde een aantal activiteiten moeten verrichten waarbij zich enkele problemen voor kunnen doen.

- A. Niet weten met wat voor soort activiteiten de doelen kunnen worden gerealiseerd. Bij het realiseren van de doelstellingen liggen sommige activiteiten voor de hand b.v. het lezen van een brochure over een opleiding. Er zijn echter ook activiteiten die niet zo voor de hand liggen b.v. het inventariseren van belangstellingen op basis van vrijetijdsbezigheden.
- B. Het hanteren van uitgangspunten waardoor het proces stagneert. Soms is de geadviseerde wel actief maar leiden de activiteiten nergens toe. Bijvoorbeeld bij het eindeloos zoeken naar die ene geschikte opleiding zonder dat men zelf al ongeveer weet wat men wil. Dit zoeken naar het ene geschikte alternatief berust op onjuiste veronderstellingen bij het kiezen. In de praktijk blijken veel mensen die voor een keuze staan vooronderstellingen te hanteren die geen perspectief bieden. Het hanteren van dergelijke vooronderstelling maakt het kiezen tot een onmogelijk karwei.
- C. Het uitblijven van zichtbaar succes en de moed verliezen. De keuzebevorderende activiteiten lieden vaak pas na enige tijd tot een definitieve keuze. Zolang dat het geval niet is lijkt resultaat uit te blijven en kan degene die voor een keuze staat ontmoedigd raken omdat niet zichtbaar is of men al opschiet en wat men nog moet doen.

## 2.3

### Rolverduidelijking door de coach

De coach biedt ondersteuning wanneer het keuzeprocess niet op gang komt, stagneert of geen resultaat oplevert. Vaak komt de geadviseerde bij de coach met de verwachting dat de coach zal nagaan welke keuze gemaakt moet worden, niet hoe deze moet kiezen.

De coach wordt geconfronteerd met een verwachting die hij beter niet kan honoreren. Het is dan zaak de ander duidelijk te maken wat hij wel en niet kan verwachten

De coach kan de procesondersteunende rol verhelfen door de volgende activiteiten te noemen en aan de geadviseerde te verduidelijken:

1. We gaan na wat je tot nu toe hebt gedaan aan je keuze.
2. We kunnen dan zien wat je nog moet doen en hoe je dat moet doen.
3. Zo nodig zullen we je motivatie aan de orde stellen, maar alleen als dat nodig is of als jij dat wilt.

Met bovenstaande rolverduidelijking wordt helder dat de geadviseerde weliswaar geen inhoudelijk advies kan verwachten, maar wel houvast krijgt; niet de mist wordt gestuurd.

De rolverheldering vermindert de weerstand gewoonlijk tot een niveau waar mee te werken valt. Zo nodig brengt de coach de weerstand expliciet aan de orde.

---

## 2.4 Procesondersteunende activiteiten van de coach

---

De coach heeft een procesondersteunende rol die deze d.m.v. onderstaande activiteiten realiseert:

1. Het reconstrueren van het keuzeproces zoals dat tot nu toe is verlopen.
2. Op basis van deze reconstructie constateren wat de geadviseerde (nog) moet doen en hem aanzetten tot adequate actie; het zogenaamde **gedragscounselen**.
3. Constateren of de geadviseerde onjuiste uitgangspunten hanteert op basis van reconstructie, deze aan de orde stellen en zo mogelijk wijzigen.
4. Een gebrek aan motivatie aan de orde stellen en de geadviseerde hierin ondersteunen.
5. Met de geadviseerde reflecteren op diens zelfstandigheid in keuzesituaties

Het reconstrueren van het keuzeproces wordt hierin als eerste activiteit genoemd omdat uit een reconstructie blijkt hoever het keuzeproces gevorderd is, hoe de geadviseerde dat heeft bereikt en ook waarom het proces stagneert. De coach vraagt dus niet waarom het kiezen niet gaat! De coach geeft zichzelf en de geadviseerde inzicht in het waarom door na te gaan hoe het gaat.

Dit is een fundamenteel andere en vaak lastig te vervullen rol, die training vraagt.

De onder 2, 3 en 4 genoemde activiteiten kunnen worden afgeleid uit de beschrijving van de stagnaties in het keuzeproces zoals beschreven in paragraaf 2 onder A, B en C.

Het onder 5 vermelde reflecteren wordt hier genoemd omdat binnen veel onderwijsinstellingen het zelfstandig kiezen een van de doelstellingen is van coachen.

### 2.4.1 Het reconstrueren van het keuzeproces

---

Een student die contact opneemt met een coach kan dat doen vanuit heel verschillende behoeften en motieven. Behalve bij een eenvoudige vraag om informatie is het in bijna alle gevallen nuttig of noodzakelijk om een gesprek te voeren waarmee we nagaan hoe tot nu toe het keuzeproces is verlopen en wat het resultaat er van is. We noemen dat het reconstrueren van het proces, omdat inderdaad relevante fragmenten worden gereconstrueerd, niet alleen inhoudelijk maar ook gevoelsmatig. Op basis van een reconstructie kunnen we vaststellen wat er nog moet worden gedaan om te kiezen of waarom het proces stagneert.

Bij het reconstrueren van het keuzeproces gaan we chronologisch na wat de student al heeft gedaan om te kiezen, wat deze daarvan vond, wat de student deed en welke conclusie deze daaruit trok. Dit laatste, -reflecteren op dat wat er gebeurde-, is soms in het verleden niet gebeurd, maar wordt dan alsnog gedaan. Er wordt vanuit een keuzebevorderend perspectief gereflecteerd op dat wat heeft plaatsgevonden.

Door deze methode brengen we de student in contact met zijn eigen ervaringswereld. Wat we als coach vooral niet moeten doen is het vragen naar het waarom, de redenen of motieven van gedrag. Dit leidt gewoonlijk slechts tot geredeneer, waarmee de student het contact met zichzelf kwijtraakt, terwijl de student het contact met zichzelf juist wel moet krijgen om goed te kiezen.

Door de gebeurtenissen zorgvuldig te reconstrueren krijgen we de redenen vaak vanzelf op tafel. Eventueel vragen we: “Wat maakte toen dat je ..... deed?”

Door dicht bij dat specifieke moment te blijven, herinnert de student zich de feitelijke reden en hoeft hij niet na te denken wat mogelijk een fatsoenlijke reden zou kunnen zijn geweest.

### 2.4.1.1

#### **De techniek van het reconstrueren**

Opmerking vooraf:

bij het construeren van gebeurtenissen uit het verleden vragen we van de geadviseerde om contact te maken met een bewustzijnslaag die niet wordt aangesproken door een zakelijke toon, een eenduidige vraag en een hoog tempo.

Om gebeurtenissen te laten herleven moeten we een werkwijze aanleren die soms haaks staat op de houding die wordt aangeleerd bij interviewtrainingen.

De adviseur dient dus vragen te stellen die uitnodigen tot een associatief verband, in een rustig tempo en niet eenduidig zodat de geadviseerde een grote vrijheid heeft om dat wat voor hem belangrijk is op tafel te leggen. De coach doet er goed aan ook de spieren van zijn lichaam enigszins te ontspannen. Span ze niet meer dan nodig is om er attent bij te zitten. Laat de vragen ook vaak vooraf gaan door een soort korte herhaling of samenvatting, waarmee de geadviseerde bij de les kan blijven. Ga vooral niet redeneren en abstraheren. Hiermee wordt vooral dat deel van het zenuwstelsel geactiveerd dat wel logisch denkt, maar niet tot herleven in staat is.

De techniek is vooral lastig voor hoger opgeleiden, omdat deze werkwijze volstrekt niet strookt met de intellectuele toon die gebruikelijk is in het hoger onderwijs.

### 2.4.2.2

#### **Een aantal voorbeeldvragen, gericht op het construeren van het keuzeprocés**

1. Openingsvragen, gericht op momenten die van belang waren.
  - Wanneer begon die keuze te spelen voor jou? Hoe is dat toen gegaan?
  - Heb je al iets ondernomen om een goede keuze te kunnen maken?
  - Praat je er ook over met je vrienden / partner / ouders?
  - Wat voor beeld heb je nu van de werk / die studie?
  - Houd je je in gedachten wel eens bezig met de toekomst / je loopbaan?
  - Ben je ook naar een open dag gegaan? / Een studiegids / functiebeschrijving opgevraagd?
  - Ben je voor jezelf wel eens nagegaan wat jou wel en niet ligt en wat jouw kwaliteiten zijn?
  - Ken je mensen die dezelfde studie volgen / dat vak uitoefenen?
2. Doorvragen, gericht op herbeleving.
  - Bij een positief antwoord op een van de bovenstaande vragen, brengt de adviseur de geadviseerde terug naar het betreffende moment door eerst *ogenschijnlijk niet relevante* vragen te stellen, vragen die betrekkelijk gemakkelijk te beantwoorden zijn, maar de gebeurtenis weer helder voor ogen doet staan.
    - Ging je daar alleen heen?

- Hoe kwam je aan die folder?
  - Zie je die vrienden vaak?
  - Ken je die man al lang?
  - Was dat meteen nadat je eindexamen had gedaan?
3. Vragen gericht op concrete inhoudelijke herinneringen.
- Weet je nog wat in die brochure stond?
  - Hoe ging dat op die open dag? Kun je je er nog wat van herinneren?
  - Wat vinden je ouders / partner / vrienden daarvan? Hoe ging dat gesprek?
  - Je hebt wel over jezelf nagedacht. Hoe heb je dat gedaan?
  - Wat vertelden die studenten die de opleiding volgen / man of vrouw die dat beroep uitoefent?

Probeer de geadviseerde een verhaal te laten vertellen, waarin wordt geconcretiseerd.  
Samenvattingen helpen daartoe vaak beter dan telkens nieuwe vragen.

4. Vragen gericht op de effecten van de ervaringen.  
Afhankelijk van de context kunnen we met verschillende vragen het effect nagaan.
- 4.1 Evaluatie vragen
- Wat vond je daarvan?
  - Hoe kijk je daar op terug?
- 4.2 Vragen gericht op de beeldvorming
- Veranderde je beeld van jezelf of die studie daardoor?
  - Kun je je voorstellen dat je dat zou doen?
- 4.3 Vragen gericht op de ratio
- welke conclusie trok je daaruit?
5. Vragen gericht op de actuele situatie  
Aan het einde kunnen we de volgende afsluitende vragen stellen:
- Hoe kijk je nu tegen de keuze aan?
  - Waar wil je nog meer over weten?

Op basis van de reconstructie vindt soms al een reflectie plaats bij de geadviseerde waardoor deze spontaan zelf conclusies trekt over het gesprek en aangeeft wat deze nog wil weten of nodig heeft om goed te kunnen kiezen.

Soms moet meer systematisch worden nagegaan wat er nog moet gebeuren.

In de volgende paragraaf wordt hier nader op ingegaan.

## 2.4.2

### Gedragscounselen

#### Inleiding

Na het reconstrueren van het proces tot nu toe kan de coach aan de hand van de doelstellingen die hierboven werden genoemd vaststellen wat de geadviseerde al heeft gerealiseerd en wat nog niet. De coach kan vervolgens suggesties geven om activiteiten te verrichten waarmee datgene wordt gedaan wat nog moet worden gedaan.

Deze werkwijze bij loopbaankeuzen is met name gebaseerd op het **gedragscounselen**, een methode die Crumboltz en Baker als in de 70-er jaren hebben ontwikkeld.

De mate waarin de coach directief wil zijn bepaalt de wijze waarop de geadviseerde suggesties krijgt.

In sommige situaties zal de Socratische vraag passend zijn, in andere is het rechtstreeks adviseren en informeren op zijn plaats.

Door het reconstrueren weten we wat er is gebeurd en wat daar het resultaat van is. Door dat resultaat te vergelijken met dat wat men idealiter zou moeten weten, kunnen we vaststellen wat de geadviseerde nog moet weten en dus nog moet doen.

#### 2.4.2.1

##### ***Checklist ten aanzien van kiezen***

Als checklist gebruiken we de doelstelling zoals geformuleerd onder paragraaf 1: het keuzeproces, een lastig karwei!

Deze lijst vullen we aan met een aantal vragen waarop de geadviseerde het antwoord moet weten om goed te kiezen.

De coach kan deze checklist meegeven aan de geadviseerde om zelfstandig na te gaan op welke vragen deze nog een antwoord zoekt en welke al zijn beantwoord of door de geadviseerde als niet relevant worden gezien.

Als de geadviseerde als een voorlopige voorkeur heeft vastgesteld zal meer nadruk liggen op de doelstellingen 3 en 4. Als de geadviseerde nog aan het begin van een keuzeproces staat zal doelstelling 1 en 2 meer aandacht krijgen.

### Checklist t.a.v. kiezen en keuzeproces

- STAP 1            Inzicht krijgen in mijzelf; wat wil en wat kan ik.
- Heb ik inzicht in mezelf; kan ik mijn sterke en zwakke kanten benoemen?
  - Zo mogelijk specifiek benoemen en t.a.v. een aantal verschillende aspecten; intellectueel, sociaal, kunstzinnig, motorisch
  - Welke persoonseigenschappen typeren mij? In positieve en negatieve zin?
  - Waaraan ontleen ik energie?
  - In wat voor soort omgeving voel ik me in mijn vel?
  - heb ik idealen, dromen of idolen? Wat zegt dat van mij
- STAP 2            Inzicht in keuzemogelijkheden.
- Heb ik een concreet beeld van de in aanmerking komende alternatieven?
  - Wat zijn nou de echt essentiële activiteiten in dat vak?
  - Is het inzicht gebaseerd op representatieve ervaringen?
  - In hoeverre is het beeld dat ik heb gebaseerd op feiten? Wat is fantasie?
  - Waarop knappen af die deze keuzen hebben gemaakt?
  - Wat geeft ze een kick?
- STAP 3            De relatie tussen 1 en 2
- Waarop berust mijn vertrouwen dat ik de eisen die in dat beroep of in die studie gesteld worden aankan?
  - Waarop berust zijn / haar vertrouwen dat ik er voldoening uit kan putten?
  - Waarop zou ik kunnen afknappen? Is die kans reëel?
  - Kan ik mijzelf echt kwijt in dat vak, die opleiding?
  - Past ook de levenswijze bij me die deze studie of dat vak met zich meebrengt?
- STAP 4            Heb ik mezelf onderstaande vragen gesteld?
- Wat voor mogelijkheden zijn er na die studie / in die branch?
  - Wat betekent dit voor mijn C.V.?
  - Wie zal dat betalen?
  - Kies ik met voldoende overtuigingskracht om tegenslagen te kunnen incasseren?

We laten de geadviseerde eerst zelf nadenken over de vraag welke vragen deze nog wil beantwoorden. Zo nodig confronteert de adviseur hem / haar met zijn mening.

### 2.4.2.2

#### **Het opstellen van een actieplan**

Op basis van de 'check' blijven er dus vragen over waarop een antwoord moet worden gevonden. Het antwoord vinden we door activiteiten te verrichten zoals die in Bijlage 1 worden vermeld.

De coach kan de ander aanzetten tot nadenken en zo nodig voorstellen doen om activiteiten te verrichten.

Voor het opstellen van een actieplan gelden de regels zoals die voor elk actieplan gelden; gericht op een concreet resultaat / product, eerst het hoognodige en dat wat je gemakkelijk afgaat, later het lastige.

Bij het opstellen van een actieplan kan ook worden aangesloten bij de benadering die kennelijk past bij de geadviseerde en zoals dat ook blijkt uit de scores op **de vragenlijst: "Kiezen, hoe doe je dat!"**

Hier gelden overigens twee paradoxale uitgangspunten. Enerzijds moet men de eigenheid honoreren; laat de rationalist vooral alles in kaart brengen, laat de gevoelsmens praten met anderen, de doener iets ondernemen en de idealist op zoek gaan naar inspirerende voorbeelden, maar zorg teven voor dat een te eenzijdige benadering wordt aangevuld met andersoortige activiteiten. Laat de gevoelsmatig georiënteerde ook zijn verstand gebruiken, laat de doener ook eens reflecteren op diens ervaringen.

### 2.4.3

#### **Het toetsen en bijsturen van uitgangspunten van de geadviseerde**

In een aantal gevallen doet de geadviseerde weliswaar dat wat deze moet doen, maar levert dit toch niet het gewenste resultaat op. Bij een zorgvuldige reconstructie van de werkwijze van de geadviseerde kan de coach vaststellen wat de geadviseerde verkeerd doet en komt deze de veelal impliciete vooronderstellingen op het spoor die leiden tot niet – adequaat gedrag.

Ook de scores en feedback die bij de vragenlijst: "Kiezen, hoe doe je dat!" worden gegeven, kunnen als uitgangspunt dienen om de vooronderstellingen te onderkennen.

We kunnen de volgende niet-adequate gedragspatronen onderscheiden:

- A. Het ongericht kennis nemen van de verschillende keuzemogelijkheden zonder dat men een persoonlijk kader heeft waarin de informatie kan worden geplaatst. Hoe meer kennis men krijgt hoe groter de verwarring zo is de klacht. Soms leiden de gesprekken met anderen er alleen maar toe dat de verwarring nog groter wordt. De vooronderstelling hierbij is de gedachte dat een keuze vanzelf tot stand zal komen als men maar blijft zoeken en praten.

*De coach zal de geadviseerde er toe aanzetten om eerst te ontdekken wat men zoekt of wat men wil om van daaruit de mogelijkheden te exploreren.*

- B. Het impulsief, te hooi en te gras actief zijn zonder dat men reflecteert op de ervaringen. Keuzebevorderende activiteiten worden op de lange baan geschoven onder het motto: "Je weet pas of iets je bevalt als je het metterdaad doet."

*De coach zal de ander moeten overtuigen van de onhoudbaarheid van de stelling: “eerst doen en dan denken.”*

- C. Het vruchteloos zoeken naar de studie of het vak waarin men helemaal past en waardoor men ook echt gemotiveerd wordt. Een situatie waarin men zijn idealen of visie kwijt kan. In de praktijk ontstaat engagement voor een opleiding of beroep meestal pas na een periode van aanpassen en verdiepen. De inspanning zelf lijkt motivatie tot stand te brengen in plaats van andersom. De geadviseerde blijft tevergeefs zoeken naar iets dat er niet is.

*De coach zal de uitgangspunten van de geadviseerde rond motivatie aan de orde moeten stellen en hem ondersteunen meer realistische uitgangspunten te hanteren.*

- D. De geadviseerde wil een keuze maken die is gebaseerd op het uitsluiten van elk risico. Alle mogelijkheden worden onderzocht en in kaart gebracht. Hierbij wordt de keuze benaderd als een zuiver rationeel proces, terwijl een keuze voor een studie of beroep de moed vergt om een stap te wagen waarbij niet alles van tevoren is te overzien. De vooronderstelling is dat men een keuze kan maken door de zaak alleen rationeel te benaderen vanuit een risicovermijdende intentie.

*De coach zal de geadviseerde ondersteunen in het tot stand brengen van een meer gevoelsmatige verbinding met de keuzemogelijkheden en het benaderen van de situatie niet alleen vanuit bedreigingen maar ook vanuit kansen.*

De coach kan in het contact met de geadviseerde de navolgende techniek hanteren om onjuiste uitgangspunten aan de orde te stellen en een wijziging aan te brengen in het perspectief van de geadviseerde.

1. De coach verwoordt expliciet het uitgangspunt en vraagt of dat klopt.
2. Zo nee: de coach gaat na wat dan wel het uitgangspunt is.
3. Zo ja. De coach confronteert de geadviseerde met diens mening; de coach maakt duidelijk dat het uitgangspunt niet realistisch is d.w.z. niet overeenstemt met de waarheid en deze maakt duidelijk waarom het uitgangspunt ook niet tot het gewenste resultaat leidt.
4. De coach kan vervolgens een alternatief “realistisch” uitgangspunt aanreiken. Bij voldoende tijd kan de coach de geadviseerde vragen een ander realistisch uitgangspunt te zoeken.
5. De coach vraagt hoe de geadviseerde daar tegenaan kijkt.

#### 2.4.4

#### Het hanteren van de motivatie

De coach kan de volgende technieken gebruiken om de motivatie van de geadviseerde te ondersteunen.

1. Bij zeer jonge of afhankelijke personen kunnen we steeds als betrokkene iets heeft gedaan dit in goedkeurende zin tot uitdrukking brengen. Voorbeeld: “Nou, je hebt er wel de schouders onder gezet.”
2. Omdat het keuzeproces vaak een omvangrijk karwei is waarbij een zichtbaar resultaat uitblijft zal het bij sommigen nodig zijn om de voortgang expliciet te benoemen en overzicht te geven in de omvang van het keuzekarwei.

- Voorbeeld: “Kijk nu weet je al wat meer over dat wat je wilt, Als je nu ook de alternatieven op een rij zet kunnen we volgende week starten met een voorlopige voorkeur zodat je binnen een maand toe bent aan een definitieve keuze.
3. Emotionele ondersteuning. Met namen bij keuzeprocessen kan onvoldaanheid of moedeloosheid optreden. De coach moet bij voorkeur niet zeggen dat het wel meevalt. Liever laten blijken dat het niet meevalt en zo mogelijk toch doorgaan.  
 Voorbeeld: Geadviseerde: ”Ik krijg wat van al die brochures en studiegidsen.”  
 Coach: “Het gaat je tegenstaan begrijp ik, laten we nu gewoon eens kijken hoe we wat meer orde kunnen aanbrengen in al die informatie.”
4. De ervaringen van de geadviseerde worden door de adviseur anders – positief gelabeld. Op een hoger niveau kan de coach expliciet laten zien hoe door een positief label de eigen motivatie kan worden versterkt. Later kan deze de geadviseerde vragen dit te doen op een moment waarop deze zichzelf demotiveert met een negatief label.  
 Voorbeeld: Geadviseerde: “Nu weet ik nog steeds niet wat ik moet kiezen.”  
 Coach: “Je kunt ook zeggen: Ik hoef alleen nog maar te kiezen, al het werk is praktisch al gedaan.”
5. Het ter sprake brengen van de weerstand of weerzin van de geadviseerde.  
 Veel geadviseerden tonen hun tegenzin niet rechtstreeks maar geven er uiting aan door toon, gelaatsuitdrukking en gedrag.  
 Als dat echt belemmerend werkt is het goed dit aan de orde te stellen op een waardevrije manier. Dus niet (op verwijtende toon): “Je lijkt niet erg gemotiveerd”. Of moraliseren: “Ja je hebt er wel zelf voor gekozen, dan verwacht ik ook dat je gemotiveerd bent.”  
 “Wel: “Je lijkt net of we met iets vervelends bezig zijn? Staat het je tegen?”

## 2.4.5

### Het reflecteren van de geadviseerde op de ontwikkeling van keuzecompetenties

Door regelmatig stil te staan bij het keuzeproces en de mate waarin de geadviseerde hierbij zelfstandig opereert krijgt deze inzicht in dat wat wel en niet zelfstandig wordt gedaan. Bij het reflecteren worden de volgende vragen beantwoord:

- In hoeverre ben ik in staat zelfstandig te kiezen?
- Welke deelvaardigheden om goed te kiezen heb ik al wel en welke nog niet?

Door een schriftelijk reflectieverslag en een analyse van de interactie tussen geadviseerde en coach kan het reflecteren worden getraind.

Door het reflecteren kan de geadviseerde zichzelf de competentie eigen maken in zijn / haar loopbaan zelfstandig te kiezen.

---

**2.5****Het evalueren door de coach**

---

De coach zal zichzelf na ieder gesprek met een geadviseerde volgende vragen moeten stellen:

1. Heeft de geadviseerde het plan iets te gaan doen dat de keuze naderbij brengt?
2. Is de geadviseerde gemotiveerd dat te doen?
3. Wat was mijn rol bij het realiseren van het bovenstaande?
4. Kan ik het een volgende keer beter doen? Zo ja: hoe?

## BIJLAGE 1 KIEZEN EN KEUZEVRAGEN

Onderstaande vragen kunnen door de coach worden gesteld om de geadviseerde aan te zetten tot actie. De vragen zijn gerubriceerd overeenkomstig de doelen die bij het kiezen worden gerealiseerd te weten:

1. inzicht krijgen in zichzelf
2. inzicht krijgen in de keuzealternatieven
3. de relatie tussen 1 en 2
4. consequenties overzien en kiezen

### Ad 1 Inzicht krijgen in zichzelf

- De vrijetijdsbezigheden inventariseren en hierin het essentiële benoemen.
- Kun je een lijst maken van dingen die je in je vrije tijd doet? Probeer daar dan eens uit af te leiden wat jou kennelijk interesseert, of energie geeft.
- Ga eens voor jezelf na op welke momenten in het afgelopen jaar je iets deed waar je voldaan over bent.
- Probeer vervolgens uit te vinden welke kwaliteiten, vaardigheden of betrokkenheid er uit blijken.
- Ga eens na waar je eigenlijk je hele leven lang al iets mee hebt.
- Schoolervaringen analyseren.
- Denk eens terug aan je schoolervaringen en typeer de manier waarop jij je verstand kennelijk gebruikt. (reproducen van kennis, inzicht in zaken, het leren door te horen, zien of doen?)
- Heb je mensen die je bewondert? Wat is dat? Zou je dat zelf ook wel willen hebben? Hoe? Wat zegt die bewondering over jou?
- Zijn er activiteiten geweest in leven waarop energie gaf, maar ook kreeg?
- kun je aangeven wat nu het essentiële element was dat die energie geeft?
- Je vertelt dat je de krant leest en T.V. kijkt. Ga eens na wat je leest / waar je naar kijkt en wat dat zegt van jou?
- Maak eens een overzicht van het commentaar dat je van verschillende mensen in verschillende situaties hebt gekregen. Probeer daar nu eens positieve kwaliteiten uit te halen en ook dat wat je kennelijk nog moet ontwikkelen.

### Ad 2 Inzicht krijgen in keuzealternatieven

- Maak eens een overzicht van de keuzemogelijkheden.
- Typeer elk van die mogelijkheden, vergelijk ze op een aantal aspecten die voor jou van belang zijn.
- Vergelijk op aspecten die voor jou van belang zijn.
- Concretiseren van zaken: ga eens na niet alleen wat er wordt gedaan / gestudeerd maar ook hoe er gewerkt / gestudeerd

wordt.

- Vraag bij die opleiding eens naar de boeken die bestudeerd worden / producten die gemaakt moeten worden.
- Zoek eens contact met mensen die dat werk / die studie hebben gedaan.
- Hun ontwikkeling als professional bespreken en dat in kaart brengen.
- Ga ook eens de belevingsaspecten na die bij de alternatieven behoren.
- Wat geeft mensen die dat werk doen een kick / een afknapper?

### **Ad 3 In hoeverre passen de alternatieven bij mij?**

*Rationele benadering*

Inventariseer de kwaliteiten die van belang zijn om dat werk of die studie te doen.

- Hierop aansluitend. In welke activiteiten van mijzelf komen die kwaliteiten tot uitdrukking? Aan de hand van activiteiten na gaan in hoeverre je die kwaliteiten al hebt.
- Wat kun je nu al doen om na te gaan of die kwaliteiten in potentie hebt.

*Benadering d.m.v. verbeelding*

- Verplaats je in de mogelijke toekomstige rollen. Kies hiervoor met name kernactiviteiten. Zie je jezelf dat doen? Kun je het en heb je er ook plezier in?
- Overzicht maken van verschillende rolaspecten en de mate waarin dat bij je past.

*Gevoelsmatige benadering*

- Bij wat voor activiteiten voel jij je voldaan? Doet die mogelijkheid zich in dat werk of in die onderwijssituatie voor?
- Per alternatief dat inventariseren.

*Idealen, visies of waarden*

- In hoeverre word jij nu geïnspireerd door visies, idealen of waarden? Kun je die kwijt in dat werk / die studie?
- per alternatief aangeven welke waarden daarin tot uitdrukking kunnen komen en hoe belangrijk dat voor je is.

*Inzicht krijgen door dingen te doen*

- Bedenk eens iets dat jij nu al zou kunnen doen en waarmee je je eigen geschiktheid aftast.
- Wat zijn kernactiviteiten die bij een keuze behoren en zoek iets waarmee die kernactiviteit door jou ervaren wordt.

### **Ad 4 Consequenties overzien en kiezen**

*Consequenties*

- Een winst- en verliesrekening maken. Hoeveel geld levert dat op? Wat kost het?
- Gevolgen voor wonen, reizen, relaties, hobby enz. inventariseren.
- Nagaan in hoeverre je jezelf vastlegt of mogelijkheden openhoudt; overstappen, beroepsmogelijkheden?
- Nagaan wat de perspectieven op de arbeidsmarkt zijn.

*Kiezen*

- Inventariseren van de kansen en bedreigingen van de alternatieven.
- Maken van een “worst and best”scenario bij een of meer keuzemogelijkheden.
- Niet alleen verstand maar ook verbeelding en gevoel gebruiken.
- Niet alleen richten op het vermijden van risico maar ook het krijgen van voldoening, het bereiken.