

JEF CLEMENT

**INSPIREREND  
COACHEN** DE KUNST VAN  
DYNAMISCH EN  
UITDAGEND  
COMMUNICEREN

VOOR LEIDINGGEVENDEN, COACHES, OUDERS, LERAREN EN BEGELEIDERS

1<sup>ste</sup> druk: september 2008  
2<sup>de</sup> druk: januari 2010  
3<sup>de</sup> druk: december 2010  
4<sup>de</sup> druk: januari 2012  
5<sup>de</sup> druk: oktober 2012  
6<sup>de</sup> druk: april 2013  
7<sup>de</sup> druk: oktober 2013  
8<sup>ste</sup> druk: juni 2014  
9<sup>de</sup> druk: september 2014  
10<sup>de</sup> druk: november 2014  
11<sup>de</sup> druk: februari 2015  
12<sup>de</sup>, herziene druk: oktober 2015

D/2015/45/384 – ISBN 978 94 014 2930 6 – NUR 782, 800

Vormgeving binnenwerk: Jurgen Leemans  
Vormgeving omslag: Gert Degrande | DE WITLOFCOMPAGNIE  
Omslagtekening en illustraties: © Cécile Bertrand

© Jef Clement & Uitgeverij Lannoo nv, Tielt, 2015.

Uitgeverij LannooCampus maakt deel uit van Lannoo Uitgeverij,  
de boeken- en multimediodivisie van Uitgeverij Lannoo nv.

Alle rechten voorbehouden.

Niets van deze uitgave mag verveelvoudigd worden en/of  
openbaar gemaakt, door middel van druk, fotokopie,  
microfilm, of op welke andere wijze dan ook, zonder  
voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Uitgeverij LannooCampus  
Erasme Ruelensvest 179 bus 101  
3001 Leuven  
België  
[www.lannoocampus.be](http://www.lannoocampus.be)

# Inhoud

**Niets in de mouwen, niets in de zakken ...** 9

**Wat is coaching?** 13

**Coachen naar enthousiasme** 18

## **Deel I. De 7 vaardigheden** 27

### **1. Exploreren** 29

Explorerende vaardigheden: wees benieuwd! 30

Hindernissen: wanneer verzwakt onze aandacht? 35

De uitweg: én-én denken! Meervoudig luisteren 37

Drie hefbomen voor exploratie 40

1. *Explorerende vragen stellen* 40

2. *Herformuleren en samenvatten* 49

3. *Gevoelsreacties geven en uitlokken* 50

*Samengevat: De vaardigheid - de uitdaging* 52

*Oefening: Herstel je natuurlijke luistercapaciteit* 53

### **2. Waarderen en bekrachtigen** 55

Op de loer voor waardering 55

Hindernissen: wat houdt ons tegen? 56

De uitweg: én-én denken! De meervoudige boodschap 57

Een waarderend en bekrachtigend coachingsklimaat creëren 60

Meer dan een schouderklopje of een compliment ... 61

Waardering en bekrachtiging helpen ontvangen 64

*Samengevat: De vaardigheid - de uitdaging* 65

*Oefening: Ontwikkel je waarderingsreflex* 66

### **3. Betrokken confronteren** 67

Tegengas geven 67

Hindernissen: wat maakt dat we onze commentaar liever inslikken? 71

De uitweg: én-én denken! Meervoudige boodschappen ...	71
Confronteren én betrokken blijven	73
Kritische feedback uit de omgeving	76
Feedback over waarnemingen, hypothesen, onderliggende overtuigingen	78
Verwelkom Defensief Gedrag	80
Samengevat: De vaardigheid - de uitdaging	81
Oefening: Leer van je roddelneigingen	82
<b>4. Uitdagen</b>	<b>84</b>
Op zoek naar krachtbronnen	85
Coachen naar zelfvertrouwen en intuïtie	86
Verantwoordelijkheidsgebied uitbreiden	88
De coach als uitdager: coachen naar lef	90
Een beetje provocatie kan wonderen doen!	92
Samengevat: De vaardigheid - de uitdaging	94
Oefening: Laat je zien!	95
<b>5. Inspireren</b>	<b>96</b>
Rechtstreeks aanspreken op enthousiasme	98
Stel inspirerende vragen	99
Inspirerende ervaringen verkennen	100
Herkaderen	100
Coachen naar innovatie en creativiteit	103
Inspirerend adviseren als coachingstechniek	105
Samengevat: De vaardigheid - de uitdaging	106
Oefening: Verlaat de begane paden	107
<b>6. Toelaten en ruimte geven</b>	<b>109</b>
Over polariteiten	110
Gevoelens toelaten	111
Enkele 'hete hangijzers'	113
1. Van onzekerheid en angst naar vastberadenheid en durf	113
2. Van kwaadheid naar kracht	117
3. Van weerstand naar constructief conflict	124
4. Constructief conflict stimuleren	126
Samengevat: De vaardigheid - de uitdaging	127
Oefening: Comfortabel met 'voelen'	128
<b>7. Ontspannen</b>	<b>129</b>
Bekrachtigend kijken	130

Ontspannen ademen	133
Het effect: humor en plezier	136
Samengevat: De vaardigheid - de uitdaging	136
Oefening: Breng lucht in het gesprek	137
<b>Inspirerend coachen: het samenspel van de 7 vaardigheden</b>	<b>138</b>
<b>Coaching is geen ‘slappe’ vorm van leidinggeven</b>	<b>141</b>
<b>Deel II.</b>	
<b>Spelen met structuur: de coachingsdans</b>	<b>143</b>
<b>Structuur van een coachingsgesprek: het vijfstappenspel</b>	<b>145</b>
Stap 1 Wat is je doel? Wat wil je?	147
Stap 2 Hoe ziet de realiteit eruit?	150
Stap 3 Welke hulpmiddelen en krachtbronnen kun je aanspreken?	152
Stap 4 Welke opties zie je? De creatieve fase	153
Stap 5 Wat ga je doen? Welke stappen ga je zetten?	154
<b>Structuur van korte coachingsinterventies</b>	<b>156</b>
<b>Een greep uit de literatuur</b>	<b>160</b>
<b>Een boek schrijf je niet alleen ...</b>	<b>161</b>



# Niets in de mouwen, niets in de zakken ...

**Dit boek is gegroeid uit de praktijk van coaching en van opleiding van coaches. Om eerlijk te zijn, het is een 'boek op verzoek'. Ik had dit boek nooit geschreven als er niet de vele vragen waren geweest van studenten in opleiding en van collega-coaches. Hun verzoek was om de hefbomen voor inspirerend coachen die we in opleidingen inoefenen, op papier te zetten als handleiding voor de praktijk.**

## Coaching als instrument voor leidinggevendenden, leraren, ouders en ... coaches

Coaching vindt steeds meer ingang op heel diverse terreinen. We zien dit in de grote toename van het aantal beroepscoaches: na de sportcoach hebben we nu ook de bedrijfscoach, de theatercoach, de gezondheidscoach, de carrièrecoach, de teamcoach ... en we vergeten er nog heel wat. We zien dit eveneens in de groeiende belangstelling voor coachende vaardigheden bij managers en leidinggevendenden, bij leraren en opvoeders, bij teamleaders, bij adviseurs en hulpverleners, en ook bij ouders.

- *Managers en leidinggevendenden* beseffen dat coaching een belangrijke managementvaardigheid is geworden voor wie zijn medewerkers kansen tot groei en ontwikkeling wil geven.
- *Leraren* zien in toenemende mate de meerwaarde van coachende vaardigheden om het leren van leerlingen en studenten te stimuleren.

- *Vaders en moeders* die elders al met coaching in aanraking zijn gekomen, willen graag de kracht van deze benadering bij het opvoeden van hun kinderen toepassen:
  - bij het stimuleren tot zelfstandigheid, initiatief en creativiteit;
  - bij het zoeken van een constructieve uitweg uit gekibbel en geruzie;
  - om de belangstelling van zoon of dochter te vergroten voor de omgeving en de wereld;
  - om hun kind te stimuleren tot een actieve leerhouding.
- *Collega's* zijn vaak op zoek naar gezonde manieren om elkaar te ondersteunen en samenwerking te bevorderen zonder te vervallen in zeuren, prediken of onnodige conflicten.
- *Coaches* die beroepshalve anderen coachen op het werk, in de sport, in de muziekwereld, in de theater- en presentatiewereld zijn vaak vragende partij voor een verfrissende aanpak van hun coachingswerk.

De meesten onder ons vervullen in hun leven verschillende rollen en zijn daarom een mengvorm van dit alles: een beetje manager, leraar, ouder, collega, adviseur, vriend ...

## 7 vaardigheden die je altijd bij je hebt

Dit boek gaat over zeven coachingsvaardigheden die we niet ver moeten zoeken. Elk van ons heeft ze bewust of onbewust ter beschikking. Het gaat over zeven vaardigheden die al in ons sluimeren en over hoe we die kunnen activeren.

Het gaat over coachen vanuit onszelf als persoon, zonder bijzondere technieken, instrumenten of hulpmiddelen ... niets in de mouwen, niets in de zakken! Begrijp dit niet verkeerd: er is niets mis met technieken en modellen. Toch krijgen technieken en modellen slechts ten volle hun waarde als ze ondersteund worden door de zeven basisvaardigheden die in dit boek centraal staan.



## De vaardigheden waarover we het hebben, zijn:

---

1. **Exploreren**
2. **Waarderen en bekrachtigen**
3. **Betrokken confronteren**
4. **Uitdagen**
5. **Inspireren**
6. **Toelaten**
7. **Ontspannen**

Je ziet het: dit zijn ‘gewone’ menselijke vaardigheden. Ze zijn potentieel altijd aanwezig, maar ze zijn soms verhuld en versluierd of ze zijn wel eens helemaal zoek, juist als we ze nodig hebben! Alhoewel deze vaardigheden binnen handbereik liggen, is het tezelfdertijd niet evident om ze accuraat toe te passen.

## Uitdagend en inspirerend coachen

Coaching is een passionerende en fascinerende bezigheid. Een bezigheid die beiden – coach en coachee’ – telkens uitdaagt om grenzen te verleggen. We richten onze focus op hoe coaching inspirerend en uitdagend kan zijn. Hoe kun je je omgeving, je vrienden, je kinderen, je collega’s, je medewerkers en je bazen ondersteunen om werkelijk goed te worden in wat ze doen, om het verschil te maken, om hun ideeën echt in te zetten, om te durven gaan voor wat ze waard zijn?

## Hoe kun je dit boek het beste lezen?

**Deel I** beschrijft zeven vaardigheden die een coach altijd bij zich heeft. We geven voorbeelden over hun toepassingsmogelijkheden en we gaan dieper in op de hindernissen die ervoor zorgen dat we het soms moeilijk hebben om

1. We gebruiken systematisch de term ‘coach’ voor degene die coacht en ‘coachee’ voor degene die gecoacht wordt. Omdat het in dit boek gaat over een brede benadering van coaching en het dus ook kan gaan over het coachen van je kinderen of je vrienden, klinken deze termen wellicht soms wat vreemd. Met de algemene term ‘coachee’ bedoelen we: iedereen die gecoacht wordt, in welke vorm dan ook.

die vaardigheden daadwerkelijk in de praktijk te brengen. We bespreken ook hoe je die hindernissen beter kunt hanteren en doorbreken.

Je kunt deze vaardigheden van voren naar achteren lezen en ze vervolgens oefenen. Maar je kunt evengoed één vaardigheid bestuderen en die direct al gaan toepassen, om daarna een volgende aan te pakken. Ga je gang maar!

In een **intermezzo voor managers** gaan we kort in op de plaats van coaching binnen het geheel van de rollen van een leidinggevende (naast sturen, organiseren en delegeren).

**Deel II** reikt enkele kapstukken aan om structuur te brengen in je aanpak. We beschrijven het onderscheid tussen formele coachingsgesprekken en kortere, informele coachingsinterventies. Dit zijn de twee basisvormen waarbinnen de beschreven vaardigheden hun toepassing kunnen vinden.

## OEFENING EN TRAINING

Na het lezen van het boek en het oefenen van de beschreven vaardigheden, zul je beter in staat zijn om deze vaardigheden in te zetten als coach, als leidinggevende, als ouder, als leraar, als sportcoach, als begeleider en hulpverlener.

Als je op zoek bent naar meer systematische oefening en training om 'Inspirerend coachen' helemaal onder de knie te krijgen, neem dan een kijkje op onderstaande website voor de eerstvolgende trainingen en opleidingen, of neem contact op voor meer informatie.

**[www.centerforselfmanagement.com](http://www.centerforselfmanagement.com)**  
**[info@centerforselfmanagement.com](mailto:info@centerforselfmanagement.com)**  
**[jefclement@yahoo.com](mailto:jefclement@yahoo.com)**  
**+(32) (0) 485 640122**

# Wat is coaching?

**Coaching is vooral bekend geraakt door toepassingen binnen het sportmilieu. De term wordt tegenwoordig echter zo algemeen gebruikt dat we het beste eerst een poging kunnen doen tot verduidelijking, vooral eer we helemaal in het thema van dit boek duiken ...**

## Enkele voorbeelden van coachingsvragen

We kijken naar een aantal voorbeelden van diverse coachingsvragen, die de laatste jaren onze weg kruisten. Ze geven meteen aan op welk breed veld we ons bewegen als we het over coaching hebben.

*Een productiemanager vraagt om raad en ondersteuning bij het ‘managen’ van twee goede medewerkers: beiden werken nogal op eigen houtje en de manager zou ze liever echt zien samenwerken. Ze zijn daar echter moeilijk toe te bewegen. Hoe kan de manager hun samenwerking bevorderen?*

*Een jongeman probeert zijn studiekeuze en loopbaanoriëntatie helder te krijgen: hoe kan hij duidelijkheid krijgen over de richting die hij uit wil?*

*Een leraar wil zijn klas uitdagen tot meer creativiteit bij het uitwerken van opdrachten. Hoe kan hij zijn leerlingen daartoe stimuleren?*

*Een managementteam is op zoek naar een duidelijke visie. Hoe kunnen ze samen hun doel formuleren op zo’n manier dat hun medewerkers er echt voor willen gaan?*

*Een ouderpaar is op zoek naar wegen om hun kinderen te leren hun onderlinge conflicten zelf op te lossen, in plaats van telkens weer hun autoriteit op te zoeken. Hoe kunnen ze hen daarbij helpen?*



*Een verkoper voelt de druk om in een steeds concurrerder markt zijn producten aan de man te brengen. Kan hij groeien qua overtuigingskracht en verkoopvaardigheid?*

*Een studente zoekt naar een efficiënte manier om de leerstof te structureren, zodat ze zich die makkelijker eigen kan maken. Hoe kan ze dit aanpakken?*

*Een directrice van een grote school wil meer verantwoordelijkheid delen met medewerkers en leraren. Hoe kan ze in de school een delegerende stijl van leidinggeven introduceren?*

*Een klantendienst wil creatieve oplossingen ontwikkelen om de klanten een betere service aan te bieden. Hoe kan hun manager hen daarbij de gepaste ondersteuning bieden?*

*Een manager van een architectenbureau vraagt zich af of hij zijn medewerkers tot meer zin voor perfectie kan bewegen. Hoe kan hij dat het beste aanpakken?*

*Een vriendin vraagt je om haar te helpen haar leven terug in handen te nemen na een mislukte relatie. Hoe kan ze weer plezier vinden in de dagelijkse dingen?*

## Een definitie: coaching is uitlokken en ondersteunen van leren

Coachen heeft alles te maken met leren. ‘Leren’ is echter een term die vaak te eng begrepen wordt: we zijn geneigd om ‘leren’ te beperken tot technisch of intellectueel leren. Vaak verbinden we het met kennisoverdracht, met inhoudelijke expertise of vakkennis, maar kennisoverdracht is nu juist het leeraspect dat niet of slechts sporadisch aan bod komt bij coaching. Het soort leren waar we het bij coaching over hebben, beslaat een veel breder veld. Zoals uit bovenstaande voorbeelden al blijkt, gaat ‘leren’ in onze definitie evengoed over relationeel leren, over het leren van vaardigheden, over gevoelsmatig leren, over het leren van nieuwe attitudes, het leren van nieuwe benaderingen, het ontwikkelen van nieuwe perspectieven enzovoort.

### **Het gaat bijvoorbeeld over leren:**

---

in de praktijk brengen van wat je eigenlijk al weet;  
durven een volgende stap te zetten of een noodzakelijke beslissing te nemen;  
openstaan voor een nieuwe en creatieve aanpak, voor nieuwe ideeën;

contacten en relaties die zijn vastgelopen weer levendig en open te maken;  
een technisch probleem op een efficiënte manier te benaderen;  
krachtiger op te treden;  
vanzelfsprekendheden te doorbreken;  
een bestaande aanpak of praktijk te optimaliseren;  
enthousiasme aan te boren bij anderen;  
dromen en toekomstbeelden in realiteit om te zetten;  
een inzicht toe te passen op nieuwe gebieden;  
samenwerking te bevorderen;  
grenzen te verleggen en veranderingen open tegemoet te treden.

## Geen inhoudelijk expert

De eigenlijke expertise van een coach ligt niet op inhoudelijk vlak. (In dat geval spreken we eerder over mentorschap of leraarschap.) Als de coach erin slaagt om de zin tot leren en groei uit te lokken en te bevorderen, is het vaak niet zo moeilijk om uit te zoeken hoe de ontbrekende inhoudelijke expertise kan worden aangevuld. Het kan zelfs een voordeel zijn voor een coach als hij inhoudelijk geen expert is op het terrein dat aan de orde is: hij kan dan des te meer aandacht geven aan het leerproces zelf.

## Probleemgericht? Of gericht op kracht en mogelijkheden?

Coaching wordt vaak verbonden met het oplossen van probleemsituaties. Een coach wordt erbij geroepen als het in het honderd loopt, als iemand niet goed functioneert, als de moeilijkheden zich opstapelen ... En alhoewel dit zeker een belangrijk toepassingsgebied is, doen we de mogelijkheden van het instrument coaching onrecht aan als we het daartoe zouden beperken.

In de sportwereld is dit duidelijk: daar wordt een coach er niet alleen bijgehaald als de prestaties beneden peil zijn! Een coach is bij zijn atleten aanwezig juist ook als het goed gaat. Hij is voortdurend op zoek naar mogelijkheden

om de prestaties te optimaliseren, om grenzen te verleggen, om beter te worden, om met minder spanning en inspanning een betere prestatie te leveren.

Ook in organisaties en bedrijven heeft coaching niet per definitie met probleemsituaties te maken. Ook daar is coaching in de eerste plaats gericht op optimaliseren, op uitdagen, op grenzen verleggen en nieuwe gebieden verkennen, op het nemen van risico's.

Dit geldt uiteraard net zo in het gezin: het coachen van elkaar en van je kinderen heeft te maken met het ontwikkelen van mogelijkheden en talenten en met het verkennen van nieuwe terreinen, veel meer dan alleen maar met het oplossen van probleemsituaties.

Coaching gaat over kracht ontwikkelen en sluimerende mogelijkheden laten openbloeien. Het gaat om mensen stimuleren om anders te kijken, verder te gaan en meer te durven dan ze tot nog toe deden.

## Toekomstgericht en oplossingsgericht

Uit het voorgaande volgt dat coaching eerder gericht is op oplossingen en op mogelijkheden, dan op problemen en op het verleden. Problemen zijn vaak wel een aanleiding voor een coachingsinterventie, maar ook niet meer dan dat. Coaching is vooral toekomstgericht.

Dit leidt tot de wat vreemde paradox dat een coach in feite minder geïnteresseerd is in het probleem van zijn coachee dan in de mogelijkheden die het probleem biedt om te leren en te groeien. Zijn focus ligt eerder op de nog niet ontdekte kansen die achter de probleemsituatie schuilgaan, dan op de oorzaken van het probleem. Hij richt zich op de krachtbronnen die in de coachee en in de omgeving aanwezig zijn.

# Coachen naar enthousiasme

**Coaching en enthousiasme zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Een coachend gesprek laat vaak een spoor achter van ‘er zin in hebben’, ‘het weer zien zitten’, ‘het willen aanpakken’, ‘een nieuw perspectief’.**

## Kun je je herinneren ...?

Ga even mee in een kleine oefening, terwijl je verder leest. Ga eens terug in je herinnering ... Je hebt in je schoolloopbaan vast wel enkele leraren meegemaakt die je konden begeisteren, waarbij je de neiging had om meer van jezelf te geven, waar je naar uitkeek om weer de volgende les mee te maken.

Ook buiten de schoolcontext hebben de meeste mensen dit soort ervaringen gehad. Het kan gaan om een leidinggevende die je inspireerde, je uitdaagde en nieuwe perspectieven liet zien. Of een familielid of bekende die je na een gesprek achterliet met een bredere kijk, een nieuwe manier van benaderen, zin om de dingen aan te pakken.

Herinner je een of enkele van deze mensen: wat deden ze, wat zegden ze (verbaal en non-verbaal), wat straalden ze uit, waardoor je geneigd was dat beetje extra te geven? Waardoor was je belangstelling gewekt? Waardoor had je de neiging om meer te doen dan wat exact van je werd gevraagd? Waardoor veranderde de ‘leerstof’ bij die leraar in een interessant leergebied? Waardoor ontstond dat bredere perspectief in een gesprek met die leidinggevende, dat familielid of die vriend?



# Oefening

Noteer voor jezelf alle vaststellingen en herinneringen die je hebt over hun aanpak, over hun houding, over wat ze zegden. Schrijf dit zo concreet en precies mogelijk op. Hier kunnen interventies bij zijn, die je straks in je coachingspraktijk kunt toepassen!

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Als we aan cursisten op onze trainingen deze vraag stellen, vertellen ze onder meer:**

---

*Die leraar geloofde in mij en liet dat ook voelen.*

*Die vrouw was iemand die vooral zelf enthousiast was.*

*Die leidinggevende was veeleisend en niet gemakkelijk tevreden, maar hij bracht dat als een uitdaging, niet als een veroordeling.*

*Hij kon mij bij een mislukking laten zien dat niet alles slecht was en bouwde verder op wat goed was gegaan.*

*Zij straalde iets uit en ze kon zo blij kijken als iets lukte.*

*Hij was gedreven, alsof hij zelf alles opnieuw ontdekte terwijl hij les gaf.*

*Je wist dat afspraken afspraken waren, maar je kon ook echt op haar rekenen.  
Hij had werkelijk belangstelling voor ons en hij kon luisteren.  
Zij kon het onderste uit de kan halen.  
Hij was heel duidelijk en zei waar het op stond: je wist het ook als het niet goed was.*

Is dit herkenbaar? Dit kunnen een voor een kwaliteiten zijn van een inspirerende coach. Dit is waar we het in dit boek over willen hebben: Hoe bereik je dit soort werk- en leerrelatie? Wat kun je doen én wat kun je beter laten om inspirerend met anderen om te gaan?

Het doet er daarbij niet zozeer toe of het om een formele coachingsrelatie gaat, of dat het zich eerder in de informele sfeer situeert (ouders en kinderen, relaties met vrienden, je relatie met een medewerker of collega). De vraag waar we ons op richten, is: hoe brengen we die kwaliteit in onze relatie, waardoor leren en groeien als vanzelfsprekend wordt, waardoor echte interesse ontstaat en waarbij de coachee zichzelf overtreft en verder gaat dan hij voor mogelijk hield?

## **Enthousiasme: onze natuurlijke manier van zijn**

We staan er weinig bij stil, maar eigenlijk kun je zeggen dat belangstelling en enthousiasme de natuurlijke staat zijn van elk mens: enthousiasme is ons met onze natuur meegegeven en is een drijfveer van ons bestaan.

Toch geven in het dagelijks leven weinig mensen blijk van die openheid en dat enthousiasme. Als je aan iemand vraagt: 'Hoe gaat het?', is het antwoord dikwijls: 'Het gaat wel, ik mag niet klagen ...' We realiseren ons wellicht te weinig dat enthousiasme eigenlijk heel gewoon zou kunnen zijn.

Al bij heel kleine kinderen zie je de drang om te verkennen en te ontdekken. Een kind ziet een nieuw stuk speelgoed en het rent ernaartoe. Een onbekende komt binnen en zijn nieuwsgierigheid komt naar boven. Het kind kijkt, observeert, luistert ... Alles is aanleiding om te verkennen, om te leren. Als er contact is, verschijnt spontaan een glimlach. Elk probleem of hindernis is aanleiding voor een onderzoek naar een uitweg of oplossing.

Als volwassene hebben we dat ook: een nieuwe situatie, een verrassende wending, een nieuw gegeven, een onbekend voorwerp, een nieuwe omgeving, een andere vakantiebestemming ... dit alles doet ons automatisch reikhalzen, het lokt onze verkenningsdrang uit, het stimuleert tot onderzoek en leren. De mens is leergierig. De mens wil ontdekken. Het ligt in de aard van de mens om te zoeken, te ontwikkelen, te experimenteren.

*Als een project goed draait, als mensen elkaar vinden, als er eendrachtig aan een opdracht wordt gewerkt, leven we allemaal op: zwaar werk wordt dan ineens lichter. Daaraan kun je zien dat dit eigenlijk onze natuurlijke manier van functioneren is.*

*Dat dit onze natuurlijke staat is, kun je ook merken aan het gevoel van verveling dat snel opduikt als er niets nieuws omhanden is, als de job te bekend is, als het leven te repetitief is. Als vanzelf gaan we dan op zoek naar nieuwe uitdagingen en nieuwe mogelijkheden: al is het maar een kruiswoordraadsel oplossen om 'de tijd te doden', een spel spelen, een spannend boek lezen.*

*Als een klas enthousiast wordt voor wat de leraar brengt, als de leerlingen daarbij hun eigen inbreng kunnen hebben, ontstaat natuurlijke gedrevenheid en echte betrokkenheid. Daarin kunnen zowel leraar als leerlingen ervaren dat onderwijs op die manier echt leuk wordt.*

We leven vaak 'onder onze maat'. Velen zouden best met meer plezier bezig willen zijn, meer met eigen ideeën willen komen, meer invloed willen uitoefenen, dieper op de dingen willen ingaan. Als we maar zouden durven, als we ons maar minder zouden afvragen 'wat anderen ervan zullen denken', als we ons maar niet ontgoocheld zouden voelen door het gebrek aan steun dat we ervaren, als we maar de moed zouden hebben om 'onze nek uit te steken'.

## **Enthousiasme is geen synoniem van lawaai en tafelspringen**

Om misverstanden te voorkomen: met enthousiasme bedoelen we hier niet alleen de extraverte vorm van enthousiasme. We willen niet beweren dat de natuurlijke staat van ieder mens zou zijn dat hij op tafel springt, luid verhalen vertelt, mensen begeesterend toespreekt, uitbundig zijn gevoelens

laat zien enzovoort. We bedoelen veeleer dat de eigen aard van elk mens die *innerlijke staat van enthousiasme is: geboeid zijn, opgaan in iets, je betrokken voelen, geïnteresseerd zijn ...* De manier waarop zich dit uit, is voor iedereen verschillend: dit kan voor de een wat ingehouden en introvert zijn, voor de ander meer uitbundig en extravert. Dit zijn varianten van het leven.

## Kunnen we dit enthousiasme verliezen?

Sommigen onder ons lijken dat gevoel 'kwijt' te zijn. Bij nogal wat mensen is enthousiasme er alleen nog in hun vrijetijdsbesteding. Allemaal kennen we wel de ervaring dat we niet geïnteresseerd zijn, dat onze verkenningsdrang verdwenen lijkt. Als je echter goed kijkt, is dat slechts schijn. Er is dan meestal iets anders aan de hand! Onze ontdekkingsdrang en ons enthousiasme zitten dan verscholen onder een laagje angst, verzet of ontgoocheling. Het is niet dat we niet meer willen, maar we vrezen dat het toch niet lukt, dat het toch niet geapprecieerd wordt, dat 'men' toch niet op ons zit te wachten.

De hindernis lijkt dan groter dan het verlangen en ze verbergt de openheid en de onderzoeksdrang. Daardoor lijkt onze nieuwsgierigheid, onze ontdekkingsdrang, ons enthousiasme tijdelijk afwezig.

