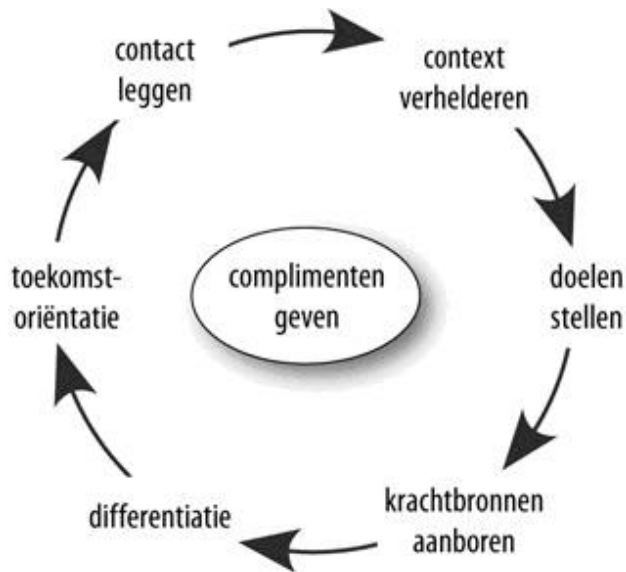


Leren werken met het Mikzo in zeven stappen



Bij het coachen van medewerkers die werken met het Mikzo maak je gebruik van zeven stappen. Ze zijn bruikbaar voor jou als coach bij het werken met het Mikzo. Ze helpen je om in verbinding te zijn met de medewerkers waar je les aan geeft. De eerste stap is zowel bij het coachen van medewerkers als bij het coachen van cliënten: contact leggen. Welke andere stap daarop volgt, hangt af van de situatie, bij de volgorde mag je flexibel zijn. Net als bij het Mikzo gaat het om methodisch werken, waarbij je inzet wat er nodig is.



De zevenstappen bij het leren werken met het Mikzo

Stap 1: contact leggen

Er is geen eenduidig goede manier om contacten aan te gaan. Kies gewoon voor de dingen die het beste bij jou passen en waar jij je het meest comfortabel bij voelt. Voor jou als coach geldt het motto: *een goede werkrelatie is de motor van verandering.*

Stap 2: context verkennen

Omgevingsfactoren bepalen in grote mate hoe we de dingen die we tegenkomen waarnemen. Onze perceptie creëert onze realiteit: we zien wat we geloven en we geloven wat we zien. Bij het leren werken met het Mikzo ga je in gesprek over de wijze waarop de zorg wordt gegeven en wat daarbij belangrijk is.

Stap 3: doelen stellen

Oordelen, meningen en adviezen dragen meestal niet bij tot het welbevinden van cliënten, en ook niet van medewerkers die jij coacht. Luisteren en samen de juiste doelen stellen doet dat wel. Doelen zijn de richtingaanwijzers die de gedachten, emoties en gedragingen de weg wijzen (van de problemen) naar de mogelijke oplossingen. Een belangrijke vraag die je hiervoor ter beschikking staat is de *doelstellingsvraag*: 'wat heb jij nu nodig om goed met het Mikzo te kunnen werken'? De medewerker vertaalt dit weer naar zijn of haar werk: 'Wat heeft u als client nu nodig om vandaag een fijne dag te kunnen hebben?'

Stap 4: sterke punten markeren en krachtbronnen aanboren

Iedereen heeft bronnen die helpen om problemen op te lossen: van inspanning, motivatie, intelligentie, inzet, kameraadschap, spontaniteit, vergevingsgezindheid tot sociale vaardigheid, veerkracht en allerhande materiële zaken. Jij kunt de ander helpen die route of gebruiksaanwijzing te (her)ontdekken om van daaruit opnieuw oplossingen te (her)vinden.

Door te informeren naar wat er (toch nog) klopt, deugt of goed gaat focus je op het halfvolle glas in plaats van op het halflege en daarmee op krachtbronnen. Vindplaatsen van krachtbronnen zijn onder meer: 'Uitzonderingen op het probleem' (vraag: wat gaat er wel goed?) en 'Oplossingen uit een andere context' (vraag: wanneer ging het wel goed?).

Stap 5: complimenten geven

Schouderklopjes zijn heel betekenisvol. Indien zorgvuldig gekozen (en geuit) focussen ze de ander op die competenties die hem helpen zijn uitdagingen de baas te worden. Als je er zeker van wilt zijn dat je complimenten niet de mist in gaan zullen ze authentiek, gemeend, relevant en op maat moeten zijn.

Stap 6: mogelijkheden aanreiken

De neiging in zwart-wit te denken maakt dat mensen snel vast komen te. Door mogelijkheden aan te reiken, kun je ander helpen zijn beleving van de werkelijkheid te nuanceren. Dat kan door een beroep te doen op het gezonde verstand, door te nuanceren of door te vragen waar iemand staat op een schaal van 1 tot 5. Bij het Mikzo meet je met deze schaal op alle gebieden hoe het nu is met jouw client. Deze schaal kun je ook prima als coach inzetten bij het leren werken met het Mikzo. De uitdaging is om bij het verbeteren kleine stapjes vooruit te benoemen.

Stap 7: de toekomst verkennen

In de toekomst bevinden zich de oplossingen voor problemen. De streefsituatie wordt bij het Mikzo benoemd. Ook bij het coachen van medewerkers die met het Mikzo gaan werken kun je deze techniek inzetten. De vraag kan dan zijn: waar wil jij staan aan het einde van de instructie? En waar wil je over een maand staan? De simpelste manier is door vragen te stellen waarmee je de cliënt in staat stelt mogelijke oplossingen uit de toekomst terug te vertalen naar de realiteit van vandaag. Wat wil je graag anders zien en hoe zul je merken dat zich dat al een beetje voordoet? Wat zullen de eerste tekenen zijn dat je een kleine vooruitgang boekt in de richting van wat je wilt bereiken?

Bron: <https://www.oplossingsgerichtwerkeninhetonderwijs.nl> (Caufmann en van Dijk)