

D/2015/45/349 – 978 94 014 2891 0 – NUR 807

Vormgeving omslag: StudioLannoo, Tielt

Vormgeving binnenwerk: Lettie Egberts, Scriptura Westbroek

Illustraties: Tjeerd Zwinkels, ArtNoise

© Uitgeverij Lannoo nv, Tielt, 2015

Dit boek is een uitgave van Uitgeverij LannooCampus (Houten). LannooCampus maakt deel uit van Uitgeverij Lannoo nv.

Alle rechten voorbehouden. Behoudens de uitdrukkelijk bij de wet bepaalde uitzonderingen mag niets van deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand 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
p/a Papiermolen 14-24
3994 DK Houten (Nederland)
Postbus 97
3990 DB Houten (Nederland)

www.lannoocampus.nl

Herberd Prinsen
en
Sanne van Drenth

Collega-coach | Docent-coach

Handboek voor de praktijk

LANNOO
CAMPUS

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	9
Inleiding	11
1 Coach zijn	15
1.1 Structuur en uitgangspunten van dit boek	15
1.2 Visie op coachen en de grondhouding van de coach	17
1.3 Overtuigingen en identiteit	19
1.4 Gevoelens en emoties tijdens coachingsgesprekken	21
1.5 De dramadriehoek	24
1.6 Positieve psychologie	32
2 Systemisch werken, het contextueel gedachtegoed en Gestalt	35
Inleiding	35
2.1 Oorsprong en kern van het contextueel gedachtegoed	35
2.2 Belangrijke aspecten van de contextuele benadering	36
2.3 Schema van onrecht	44
2.4 Oorsprong en kern van de systemische benadering	47
2.5 Oorsprong en kern van de Gestalt	51
3 Handvatten voor constructieve communicatie	55
Inleiding	55
3.1 Feedback geven/ontvangen	55
3.2 Feedback en bewustwording: het Johari-venster	59
3.3 Drie psychologische basisbehoeften	60
3.4 Soorten vragen en niveaus in gesprek	63
3.5 Verschillende vormen van interventies	65
3.6 Ruimte en niveaus in een gesprek	66
3.7 Het focusmoment	68
3.8 Geweldloze communicatie: Geweldige communicatie	69
3.9 De leercyclus van Kolb	71
3.10 Reflectiemodel van Korthagen	74
3.11 Bevestigen, erkennen, verwerpen, negeren	77

4	Ethiek van coachen	81
	Inleiding	81
4.1	Ethisch handelen als coach	82
4.2	Uitgangspunten voor coaching	82
4.3	De plek en het mandaat van de coach	84
4.4	Vertrouwelijkheid	85
4.5	Verhelderen van het doel van de cliënt en de opdrachtgever	86
4.6	Rapportage	86
4.7	Waarden, normen en overtuigingen	88
5	Handvatten voor ieder coachgesprek	91
5.1	Observeren of ook wel: 'Ik zie, ik zie, wat jij ook ziet'	92
5.2	Werken met het schema van onrecht	92
5.3	Omgaan met weerstand, agressie en verschillen	95
5.4	Put van Rut	98
5.5	De regenton	100
5.6	De kracht van de valkuil	102
5.7	Werken met de dramadriehoek	107
5.8	Hoe verder als een gesprek stukt?	108
5.9	Misluk-recept	111
5.10	Schouderklopjes voor en aan jezelf	112
5.11	Ik hou van mij (Harrie Jekkers)	113
5.12	Ankeren, hoe doe je dat? (NLP)	114
5.13	Socratische en verbindende vragen en interventies	115
5.14	Handvatten voor de coach bij specifieke problemen	116
5.15	Supervisie en intervisie voor de coach	117
5.16	Werkboekje voor de cliënt	118
5.17	Diverse oefeningen binnen coaching	118
5.17.1	Dit ben ik en hier heb ik gedachten/gevoelens over!	118
5.17.2	Symbool 1 en 2	118
5.17.3	Ikke!	119
5.17.4	Kwaliteiten, heb ik die?	119
5.17.5	Ik ben de moeite waard omdat ...	120
5.17.6	De pot verwijt de ketel ...	121
5.17.7	Masker	122
5.17.8	Voor je hoogste rechter	122
5.17.9	Voelen doe je met je hele lijf	123
5.17.10	G-denken (RET)	124
5.17.11	Ontspanningsoefeningen	128

6	Coach binnen het onderwijs	133
6.1	De vijf rollen van de docent	133
6.2	De piramide tot excellent docent	136
6.3	Observeren binnen de vijf rollen van de docent	138
6.4	Nabespreking van de observatie en feedback	141
6.5	Gereedschap en handvatten voor de docent-coach	142
6.5.1	Observatieformulieren	142
6.5.2	Lesbezoek met video-interactie	142
	Bijlagen	145
1	NOBCO Ethische Gedragscode	145
2	Lijst met te gebruiken materialen	150
3	Testen Meervoudige intelligentie en activerende werkvormen per intelligentie	151
4	Meervoudige intelligentie en manieren van leren	151
5	Observatieformulier rolmodellen (vijf rollen van de docent)	151
6	Werkblad 'Dit ben ik en hier heb ik gedachten over'	151
7	Werkblad voor het 'G-denken '	152
8	Werkblad 'De pot verwijt de ketel...'	153
9	Werkblad 'De kracht van de valkuil '	154
10	Kernbegrippen in de training en de begeleiding	155
	Bronvermelding	163
	Onze favoriete naslagwerken	165
	Geraadpleegde websites	167
	Aanbevolen websites en filmpjes	167
	Nawoord	169
	Dankwoord	171
	Over de auteurs	173

INLEIDING

Recente onderzoeken, nieuwe inzichten in theorie en praktijk, onze ervaringen in vele jaren van hulpverlening, trainingen en opleidingen en de meest recente ontwikkelingen en veranderingen in de maatschappij en in het onderwijs, waren voor ons aanleiding om deze praktische gids voor collega- en docent-coaches te schrijven.

Uit diverse onderzoeken blijkt dat de effectiviteit van het functioneren van degenen die worden gecoacht gemiddeld met 20-30% toeneemt. (bron: Beleidsplan 2015-2018, NOBCO)

Lucas werkt al 20 jaar in het bedrijfsleven als accountmanager. In zijn vrije tijd rijdt hij motor en is hij scheidsrechter tijdens volleybalwedstrijden. De teamleider van Lucas merkte dat hij anders door het gebouw liep en dat er een ander contact was met collega's. Lucas sprak in de personeelskamer alleen nog negatief over zijn klanten en enkele leidinggevendenden. De teamleider van Lucas nodigt hem uit voor een gesprek en begint met: 'Ik merk de laatste tijd dat je minder vrolijk bent en dat je vaker kortaf bent naar klanten en enkele collega's, is er iets?' Tijdens dit gesprek laat Lucas nog niet het achterste van zijn tong zien, maar geeft wel aan dat hij minder lekker in zijn vel zit. De teamleider heeft het gevoel dat Lucas misschien bij een ander wat meer open kan worden en daar vertellen wat hem bezighoudt. Vandaar dat de teamleider hem de gedachte meegeeft om eens een afspraak met de interne collega-coach te maken. In eerste instantie reageert Lucas erg terughoudend, maar uiteindelijk stemt hij toe dat de teamleider de coach met hem in contact brengt om een aantal zaken te verkennen. De daarop volgende dagen heeft Lucas enkele keren een gesprek met zijn coach, waarbij hij inzicht krijgt in en zich bewust wordt van een aantal punten die hem bezighouden en die hem helpen de trein weer op de rails te krijgen. Lucas gaat sinds een week weer met veel meer plezier naar zijn werk en heeft weer fijne en inspirerende gesprekken met zijn klanten.

Of je nog maar net of al 20 jaar in het bedrijfsleven of onderwijs werkt, het kan op een gegeven moment gebeuren dat je merkt dat je met steeds minder plezier naar je werk gaat. Daarbij ervaart de omgeving (collega's, leerlingen, vrienden, familie) dit vaak als een vorm van onredelijk en destructief gedrag. Gelukkig voor Lucas werkt hij in een organisatie waar veel aandacht is voor het welbevinden van het personeel. Verder is er een goed functionerend signaleringssysteem.

Het verhaal van Lucas laat de noodzaak van een interne collega-coach zien. Voor ons was dit een aanleiding om dit boek te schrijven en een opleiding tot collega-, docent-coach te ontwikkelen. Daardoor heeft hopelijk, in de toekomst, iedere organisatie/school één of meerdere goed opgeleide collega-coaches. Die kunnen, zodra er een collega gesignaleerd wordt die even niet zo lekker in zijn vel zit, direct in actie komen.

Volgens Pesten op de werkvloer voelt een half miljoen Nederlanders zich gepest op de werkvloer. TNO heeft berekend dat dit vier miljoen extra verzuimdagen en ruim 900 miljoen euro aan loondoorbetaling voor werkgevers kost.

Het is onze ervaring dat veel mensen weinig feedback en erkenning krijgen van elkaar. Dit geeft regelmatig gevoelens van spanning, onzekerheid en gedachten zoals: 'Doe ik het wel goed?', 'Vinden ze me aardig?', en dergelijke. Op het moment dat zij erkenning en begrip krijgen in de gesprekken met een coach ervaren ze meer zelfvertrouwen, eige grond en het gevoel dat ze de moeite waard zijn en dat ze ertoe doen. De interne coach kent het klappen van de zweep van de organisatie en kent de taal. Vaak is het zo dat de coach deze gevoelens en ervaringen herkent vanuit zijn eigen ervaring. Dit draagt positief bij aan het in- en meevoelen, wat de collega vaak nieuwe inzichten en inzichtjes oplevert.

Het invoeren van collega-coaching in organisaties heeft consequenties, met name op het gebied van het delegeren van verantwoordelijkheden, keuzes maken en loslaten. Dit heeft vaak weer invloed op opvattingen over de wijze van leiding geven, wat vervolgens om uitdaging, scholing, tijd, vertrouwen en veiligheid vraagt. Het kost veel en het levert ook veel meer plezier in het werk op, beter functioneren waardoor de resultaten ook zullen verbeteren en verder zal het groei en ontwikkeling van het personeel en de organisatie opleveren.

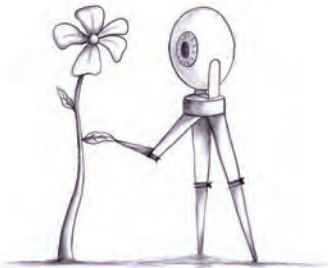
In dit boek kiezen wij voor het gebruik van de mannelijke vormen van het persoonlijk voornaamwoord om het lezen te vergemakkelijken. Uiteraard kun je steeds zowel vrouwelijke als mannelijke personen invullen wanneer we spreken over een leerling, cliënt, collega, deelnemer, coach, hulpverlener, leraar, leerlingbegeleider en dergelijke.

Lucas vond het erg fijn dat zijn coach vrij snel in de gaten had dat een aantal boodschappen uit zijn gezin van herkomst hem steeds meer belemmerden, waardoor zijn helpende boodschappen steeds meer naar de achtergrond verdwenen. Dit inzicht gaf hem weer ruimte. Na een paar goede gesprekken met zijn vader over deze boodschappen en ander onrecht, gaf het hem de vrijheid om het op zijn eigen manier te mogen doen zonder zich deloyaal naar zijn vader te voelen. Een prachtig bijkomend feit was dat hij opmerkte dat hij hiermee zijn roulerende rekening naar zijn kinderen nu mag en kan kantelen, waardoor zijn kinderen zich ook vrij voelen om het daar waar nodig anders te doen. Daardoor kunnen zij op hun eigen manier opgroeien tot een betekenisvolle volwassene.

Herberd Prinsen
Sanne van Drenth
Houten en Veghel, 2015

*Terwijl iedereen verliefd wordt op haar glimlach,
wacht zij op degene die zal vallen voor haar littekens.*

(bron onbekend)



1. COACH ZIJN

1.1 STRUCTUUR EN UITGANGSPUNTEN VAN DIT BOEK

Het boek dat voor je ligt, is vooral een praktisch boek of anders gezegd een boek uit en voor de praktijk. In dit boek vind je geen uitgebreide theoretische beschouwingen en modellen, het gaat ons erom dat je met dit boek als coach bijna direct aan de slag kunt. Evenals de opleiding tot collega-coach en docent-coach die wij hebben ontwikkeld, hangt dit boek niet zomaar in het luchtledige; de verantwoording van onze methodiek beperkt zich tot korte maar krachtige stukken theorie doorspekt met praktijkvoorbeelden en opdrachten.

Als coach moet je oefenen, uitproberen, uitdagingen aangaan en kilometers maken, maar natuurlijk niet lukraak zonder stevige basis. Ons boek bevat korte landschapsbeschrijvingen, kaarten en wegwijzers. De weg die afgelegd moet worden, is aan de lezer. Dit is congruent aan de manier waarop wij denken dat een coach te werk heeft te gaan, namelijk als richtingaanwijzer van verschillende paden. Het meest bijzondere proces voor ons is de cliënten inzicht geven in wie ze zijn en wat ze kunnen, waarbij je je als coach en als cliënt gewaarwordt van diverse gevoelens en emoties. Het is maar zelden dat dit proces zonder hobbels, pijn, verdriet, pieken en dalen verloopt. Wij hebben vele jaren (als docent, mentor, begeleider, trainer, coach in het onderwijs) richting gegeven aan leerlingen en collega's zodat zij konden groeien en zich konden ontwikkelen tot betekenisvolle mensen. Onze leerlingen, collega's en cliënten zijn de belangrijkste bronnen waaruit wij hebben mogen putten bij de totstandkoming van dit boek.

Met dit boek willen wij vooral laten zien hoe je als coach op een passende en zinvolle manier je cliënten kunt begeleiden, door ze namelijk werkelijk te *ontmoeten* en echt contact met ze te maken. Wij hebben ervoor gekozen om processen te beschrijven die dit contact sterk beïnvloeden, zoals de manier waarop je als coach met je cliënt binnen de ethische kaders communiceert en werkt. Deelnemers aan onze opleidingen stellen hun vragen en vertellen hun ervaringen. Vragen als: 'Als dit gebeurt wat zou ik dan het beste kunnen doen?' en 'Hoe ga je om met een gesloten en introverte cliënt?'.

Ze vragen op dat moment eigenlijk naar kennis en vaardigheden die ze direct in de volgende gesprekken met hun cliënt kunnen uitproberen. Je zult begrijpen dat op veel van deze vragen meestal niet één antwoord is te geven. Dat gegeven maakt dit boek tot een gids voor de praktijk, waarin je geen uniforme stappenplannen vindt die als je die maar volgt vanzelf tot een goed coachgesprek leiden. Er bestaat onzes inziens namelijk niet één manier van handelen. Dat maakt dat je in dit boek diverse handvatten, inzichten en methodieken vindt, die je de ruimte geven om je als eclectisch werkende coach te ontwikkelen.

Dit levert inspirerende coaches op, die onderling allemaal van elkaar verschillen in de manier van werken en op een passende en eclectische manier hun cliënten kunnen begeleiden. Tijdens alle ontmoetingen met deze coaches werd het voor ons steeds duidelijker waarin ze verschillen en ook wat ze allemaal gemeen hebben in de manier waarop zij cliënten begeleiden. En daarin herkennen wij ook onszelf, namelijk dat iedereen zich, elk op zijn eigen wijze, werkelijk met de ander *verbindt* om zo tot een werkelijke ontmoeting te komen. *'Zonder welkom geen rendement'*, is één van de leidraden in alles wat we doen.

Met dit boek krijg je mogelijkheden om je coachingsgereedschapskist of -rugzak uit te breiden om zo je cliënt nog meer van dienst te zijn. Verder zul je je meer bewust worden hoe je als coach en mens in je context functioneert. Dit boek lees en gebruik je niet door vooraan te beginnen en het bladzijde voor bladzijde tot het eind te lezen. Gebruik dit boek als een almanak en ga lezen wat je interesse heeft of waar je meer over wilt weten om je op die manier verder te ontwikkelen tot een eclectisch werkende coach. Bijvoorbeeld in hoofdstuk 3, 'Handvatten voor constructieve communicatie' alleen paragraaf 3.8, 'Geweldloze communicatie', omdat je de andere paragrafen al vaker hebt gelezen en dit al toepast in je coachingsgesprekken.

Met dit nieuwe boek hebben wij geprobeerd een gids te ontwikkelen die de (beginnende) coach helpt om eclectisch met zijn cliënten te werken. Het boek biedt theorieën, methodieken, vragen, opdrachten en oefeningen die zowel de cliënt als de coach sterker maken en hen doen geloven in de eigen competenties, zodat beiden kunnen groeien en zich kunnen ontwikkelen tot betekenisvolle mensen voor hun omgeving.

I.2 VISIE OP COACHEN EN DE GRONDHOUDING VAN DE COACH

Coachen is behalve een vak ook een kunst. De kunst van coachen vindt zijn oorsprong in de verbinding, het vertrouwen en de ontmoeting. Hoe meer de coach de cliënt het gevoel geeft dat hij de moeite waard is en dat hij ertoe doet met alle plussen en minnen, hoe steviger de daadwerkelijke verbinding en ontmoeting, waardoor er ruimte ontstaat voor beweging, groei en ontwikkeling. Tezamen met wederzijds respect, een balans tussen geven en ontvangen, meerzijdige partijdigheid, zelfverantwoordelijkheid en zelfvalidatie is dit de basis van onze visie op coachen. Voor ons is het heel belangrijk dat de cliënt van afhankelijkheid gaat naar zelfverantwoordelijkheid en zelfbepaling. Daardoor wordt hij eigenaar van wat hem (dagelijks) bezighoudt, waar hij niet van kan slapen en dergelijke.

De coach onderzoekt wat dit is en probeert samen met de cliënt op een eclectische wijze wegen en gereedschap te vinden die de cliënt zouden kunnen helpen. Hierbij is het belangrijk dat de coach gefocust is op de kwaliteiten van de cliënt en deze regelmatig erkent, waardoor er meer eigengrond en stevigheid wordt ervaren. Dat geeft vervolgens optimale ruimte en inzicht voor een veranderingsproces dat de cliënt heeft aan te gaan.

Een veelgebruikte gedachtegang is:
Bewustwording-Verantwoordelijkheid-(reële)Doelen-Opties/Acties/
Methodieken/Stappenplan

Je hoort weleens dat coaching door de vorm van de methodiek soft is. Naar onze mening is het tegendeel waar. Coaching is resultaatgericht, waarbij de cliënt zijn eigen verantwoordelijk heeft te nemen. Verder worden er heldere afspraken gemaakt waarop je elkaar aanspreekt. En bij herhaaldelijk niet-nakomen van de afspraken wordt het coachingstraject beëindigd.

De coach heeft regelmatig op de blauwe plekken te drukken omdat wij uit ervaring weten dat de ander bij pijn in beweging gaat komen. Nou, noem dat maar soft!

Een coach kan een cliënt niet van zijn probleem afhelpen. Wel kan hij de cliënten voorzien van gereedschap en handvatten, waarmee zij zelf aan de slag kunnen om het zo ontwikkelde en geleerde zelf toe te passen. Tijdens een wedstrijd staat een volleybalcoach ook niet naast de speler in het veld om te zeggen hoe hij de bal moet blokkeren. Dit heeft de speler tijdens de training van de coach kunnen leren. Verder is het belangrijk dat de coach

zijn uiterste best doet om niet in de dramadriehoek terecht te komen. Welke gevolgen dit kan hebben wordt in paragraaf 1.5 uitgebreid beschreven. Een goede grondhouding of motto van een coach is onzes inziens ‘Leren, groeien en ontwikkelen door te doen’. De coach geeft passend gereedschap aan zijn cliënt waarmee deze direct aan de slag gaat. Andere zaken die een belangrijke rol spelen bij de grondhouding van de cliënt zijn:

- Verwondering en benieuwd zijn;
- Erkenning en totale acceptatie van gevoelens/emoties;
- Uitdagen en duidelijkheid bieden;
- Waarde- en normenvrij denken;
- (top/tip)Feedback geven;
- Veiligheid creëren;
- Mild en tactvol vanuit oprechtheid en vanuit het hart confronteren;
- Toepassen van humor en luchtigheid betrachten.

Zoals we net al even hebben aangetipt, is het belangrijk dat je als coach tijdens de coaching aan de cliënt laat merken dat jij een passant bent, een *richtingaanwijzer* zoals wij onszelf vaak noemen. Je kunt de cliënt verschillende wegen laten zien waardoor hij waarschijnlijk weer beter in zijn vel komt te zitten. Toch is het steeds weer aan de cliënt om die weg in te gaan. Natuurlijk kun je als coach een stukje meelopen, maar verder is het aan de cliënt. Soms merk je bij de cliënt weerstand, zoals: ‘Hallo, ik zit hier om van jou te horen wat goed voor mij is en wat ik moet doen’. Voor velen gaat er een wereld open als ze zien dat ze zelf, samen met anderen, aan de slag moeten. *Als coach functioneer je, anders gezegd, slechts als wegwijzer*. Misschien wel even schrikken voor het ego van vele coaches, want je bent niet een Hans Klok, je kunt jouw cliënt niet weer beter in zijn vel *toveren*, dat is een illusie. Je kunt cliënten slechts handvatten en gereedschap aanreiken, uitleggen hoe die werken en richting geven maar het werk zullen ze zelf moeten doen.

Met dit boek ontdek je als coach verschillende begeleidingstechnieken en visies zodat je eclecticisch kunt werken. Uit antwoorden op vragenlijsten, interviews en gesprekken met cliënten blijkt dat zij het erg prettig vinden als hun coach ‘eclecticisch’ werkt. Dat wil zeggen dat je als coach kijkt wat je cliënt op dat moment nodig heeft en wat op dat moment het beste past en hem dit ook aanbiedt. Hiermee doe je recht aan jouw cliënt en daarmee jouw manier van coachen en begeleiden. Immers, er leiden meerdere wegen naar Rome. De coachings- en begeleidingstechnieken die wij in dit boek beschrijven zijn afgeleid van diverse therapieën zoals cognitieve gedragstherapie, Gestalttherapie, systeemtherapie, contextuele therapie, familieopstellingen van

Hellinger, rationeel-emotieve therapie (RET), Neuro Linguïstisch Programmeren (NLP) en transactionele analyse (TA). Voor meer informatie over deze therapieën verwijzen wij graag naar het internet, boeken en andere publicaties. Tijdens de opleiding tot Collega-Coach | Docent-Coach (www.hpc.nu) komen alle hierboven genoemde begeleidingsinstrumenten aan bod.



Opdracht

Beschrijf wat voor jou een belangrijke grondhouding van een coach is en van waaruit jij werkt of wilt werken!

1.3 OVERTUIGINGEN EN IDENTITEIT

De mens heeft over alles en iedereen een mening, en daarbij natuurlijk ook over zichzelf, zoals: ‘Wie wil ik zijn?’ of ‘Wie moet ik zijn?’. Deze gedachten over wat we diep in ons hart vinden en willen zijn is de basis voor ons gedrag en onze overtuigingen. Hier zijn we ons vaak niet van bewust. Op het moment van bewustwording vergroot dit ons inzicht en zelfvertrouwen, waardoor we ons kwetsbaarder durven op te stellen. Indien we deze overtuigingen door middel van feedback delen geeft dit inzicht in ons gedrag. Een coach die zijn cliënt bewust kan laten worden vanuit welke overtuigingen hij zich gedraagt, levert een bijdrage aan een effectiever en meer gericht coachingstraject. Tijdens de ontmoetingen vraagt de coach zijn cliënt naar gedachten, overtuigingen, boodschappen en opdrachten die zijn gedrag en functioneren belemmeren. Een mooie (eerste) vraag voor de cliënt zou kunnen zijn (*dat je de cliënt vraagt*) wie hij in deze functie en als mens zou willen zijn. Dit geeft de cliënt inzicht in drijfveren en eventuele overtuigingen, waarden en normen en daaraan gekoppeld gedrag en identiteit. Als coach onderzoek je samen met je cliënt wat hij wil zijn, en ook wat hij zou moeten zijn in deze functie, wat inzicht geeft over de doelen, het pad en de richting van het traject.

Het zijn niet alleen overtuigingen die ons gedrag sturen, ons gedrag wordt ook beïnvloed door onze identiteit.

Velen zien identiteit als iets wat buiten iemand wordt bepaald. Bijvoorbeeld, je werkt in organisatie A en je behoort tot bevolking B. In de filosofie en psychologie wordt identiteit beschreven als iets dat van binnenuit be-

paald wordt. In Van Dale wordt identiteit als volgt omschreven: 1. *Eenheid van wezen, volkomen overeenstemming*, 2. *Eigen karakter, het individuele kenmerk*. Hier zie je beide, namelijk de persoon in relatie tot anderen en het andere. Dit wil zeggen dat identiteit op twee niveaus bepaald wordt: het niveau van de persoonlijkheid (wat ons uniek en eigen maakt) en het niveau van de groep (wat ons aan anderen bindt) waarvan je onderdeel uitmaakt (bijvoorbeeld je gezin, je familie, de club, je werk, het land, enzovoort). In de huidige tijd is onzes inziens een passender definitie van identiteit:

Een mix van kwaliteiten, karakter, overtuigingen en gedrag, die we in verbinding met onszelf, de ander en de omgeving uitdragen, doorspekt met de boodschappen uit ons gezin van herkomst. Dit ervaren we meestal als we onszelf met anderen vergelijken.

Voor ons kan identiteit in de loop van de tijd veranderen en is het niet per definitie een vast gegeven. Identiteit wordt vanaf onze geboorte gevormd en sommige deskundigen zeggen zelfs al daarvoor, tijdens de zwangerschap. Het vormt ons en we geven het zelf ook vorm, het is een bouwwerk waar we ons hele leven mee bezig zijn. Het geeft ons vertrouwen en houvast en anderzijds kan het ons ook verwarren in wat ons door anderen wordt toegedicht of van ons verwacht wordt in een bepaalde context. Op het moment dat je weet wie je bent en wie je niet bent geeft dit bevrediging, ruimte, plezier en rust in je leven.

Echter, wanneer mensen niet lekker in hun vel zitten doordat ze er bijvoorbeeld niet uitkomen om hun identiteit werkelijk vorm te geven, heb je als coach te onderzoeken wat de cliënt nodig heeft. Cliënten kunnen zich op zo'n moment verliezen in vluchten, vechten, verdoven, aanvallen, maskeren en dergelijke. We noemen dit de 'donkere-ik'. Deze helpt ons om te gaan met lastige situaties.

Chantal heeft in haar gezin van herkomst geleerd om haar mond te houden en lief en aardig te doen als haar ouders ruzie hadden. Hierdoor was de ruzie vaak snel over en kon haar moeder bij haar troost vinden. Nu, als moeder van 2 kinderen en als collega, doet ze dit nog steeds. Bijvoorbeeld, als haar echtgenoot ruzie heeft met één van de kinderen of als twee collega's een woordenwisseling hebben, wordt zij stil en trekt zich terug. Chantal zou het liever anders doen want ze is een intelligente vrouw die haar mening ook graag wil laten horen.

Hier zie je dat het patroon in stand blijft terwijl datgene waar dit gedrag voor ontwikkeld was er niet meer is. Velen gaan zo met het leven om, omdat het ons helpt in lastige situaties te overleven. Helaas kan dit ook interne conflicten geven die je pijn, stress, boosheid en verdriet opleveren waardoor je minder lekker in je vel komt te zitten. Hierdoor kun je niet meer optimaal functioneren, wat in een later stadium neurotisch gedrag kan worden.



Opdracht

Beschrijf enkele van jouw overtuigingen die je waarschijnlijk in coaching gaan belemmeren.
En als jij een 'donkere-ik' hebt, met welke identiteit heeft dit dan te maken?

1.4 GEVOELENS EN EMOTIES TIJDENS COACHINGSGESPREKKEN

Emoties zijn altijd en overal aanwezig en zeker tijdens coachingsgesprekken. Deze emoties zijn er zowel bij de cliënt als bij de coach. Dit biedt de coach een scala aan interventiemogelijkheden. Indien de cliënt zich bewust is (gewaar is) van zijn emoties kan hem dit helpen inzicht te krijgen in de plussen en minnen van zijn leven. Op het moment dat iemand zegt: 'Ik voel me niet zo lekker', dan betekent dit voor de één dat hij buikpijn heeft, voor een ander dat hij somber is en voor een derde dat hij kwaad, bang of verdrietig is. Als coach heb je te onderzoeken wat de cliënt werkelijk bedoelt met de woorden die hij uitsprekt. Probeer de woorden die de cliënt gebruikt om een gevoel uit te drukken terug te brengen naar de vijf basisgevoelens: blij, boos, bang, bedroefd en allerlei lichamelijke gevoelens.

Basisgevoelens en primaire emoties zijn van de vijf basisgevoelens afgeleid, zoals verdrietig, depressief, verward en opgewonden. Gevoelens komen tot stand op basis van interne en externe reacties. Dit vormt de emotie die daaraan vastzit. Gevoelens en primaire emoties kun je al bij heel jonge kinderen zien. Ze worden automatisch en onbewust opgeroepen door prikkels uit de buitenwereld (bijvoorbeeld als ze schrikken). Tijdens de vroege kindertijd vindt de eerste ontwikkeling van deze gevoelens en emoties plaats en op ongeveer twaalfjarige leeftijd zijn ze volledig ontwikkeld. Een coach die te maken krijgt met primaire gevoelens en emoties van een cliënt ervaart vaak