

Authenticiteit versus Aanpassen.

Authenticiteit versus Aanpassen. Het komt in veel trajecten wel even aan de orde. Dat het een thema kan zijn voor de coach, weet ik uit eigen ervaring. Hieronder een paar van die ervaringen:

“Ik vind dat je als vader voor je gezin moet zorgen. Je kunt het je niet permitteren om allerlei leuke dingen voor jezelf te gaan doen, daar kom je er niet mee. Er moet gewerkt worden. Je moet doen wat van je verwacht wordt.”

Hij is zo stellig, zo vastberaden, in zijn stem, zijn woorden, non-verbaal, dat ik het uit mijn hoofd laat om te reageren. Ik ga wat achteruit zitten, laat hem doorpraten en merk dat ik stil val.

Het is het eerste gesprek. Hij is het coachtraject gestart omdat van hem gevraagd wordt dat hij beter gaat reflecteren, in de gaten krijgt welk effect hij op anderen heeft. Dat heeft hij nodig om zijn team beter aan te kunnen sturen.

Ik ken het inmiddels van mezelf. Als ik stil val, is het tijd voor een interventie. Daarom zeg ik: *“Goh, ik merk dat ik ben stilgevallen. Je klinkt zo overtuigd van je gelijk als je het hebt over je plichten als vader, dat ik er niet tegenin durf te gaan en niet durf te zeggen dat ik er anders over denk”.*

Hij veert op. *“Dat is echt niet wat ik wil, jou afschrikken, ik wil echt niemand kwetsen.”* De relatie met hoe hij overkomt op zijn team is gauw gelegd.

Coachen is voor mij als coach, authentiek zijn, de klant confronteren met wat ik zie, hoor en voel, wat zijn gedrag met mij doet. Dat brengt iemand in beweging. Het klinkt eenvoudig. En dat is het soms ook. Maar soms ook is het moeilijk, zeg ik dingen die indruisen tegen alle beleefdheidsnormen waarmee ik ben opgegroeid. Soms laat ik het na om die reden.

“Welk cijfer geef je de afgelopen twee weken?”. Hij hoeft niet lang na te denken. *“Een 10”.*

Hij is leidinggevende en stuurt verschillende teams aan. Hij is dit coachtraject gestart omdat het hem allemaal te zwaar werd. Hij voelde zich erg verantwoordelijk voor het reilen en zeilen binnen de organisatie. Kon alleen zien wat er niet goed ging en was niet tevreden over zijn eigen functioneren.

Ik reageer: *“Oké, waarom een 10?”.*



coaching training intervisie

PETA TWIJNSTRA

*“Nou het loopt goed, het is rustig, geen problemen, iedereen doet wat hij moet doen”.
“En wat heb jij daar in gedaan?” Een stilte, een lange stilte. “Ik weet het niet”.
“We zijn dit coachtraject begonnen omdat het allemaal niet zo goed liep en dat had met jou te maken. Nu loopt het allemaal goed en dat heeft niks met jou te maken. Het lijkt me logisch”, zeg ik op speelse toon.*

Het is niet spannend als ik gewoon mijn vragen stel. Het wordt spannend als ik onverwachte dingen doe, dingen die ik in het gewone leven niet zou zeggen, of doen. En wat nog mooier is, dan bereik ik effect, dan komt iemand in beweging.

De woorden van de directeur klinken in mijn hoofd als ik op een ochtend in mijn auto zit, op weg naar een studiedag waarop ik een team ga coachen: “Je moet voorzichtig zijn met dit team. Ze willen praktisch bezig zijn, geen soft gedoe, en als ze één keer tegen je zijn, dan kun je het verder wel vergeten”.

Het is een docententeam. Ik ben gevraagd om hen te coachen omdat ze gefrustreerd zijn over elkaar. Ze maken wel afspraken maar niemand houdt zich eraan. Er is veel wandelgang gemopper. Ze spreken elkaar niet aan, geven elkaar geen feedback.

Er borrelt een werkvorm in me op. Passend bij deze dag, bij de leervraag van dit team, elkaar feedback geven. Maar het is niet een praktische opdracht, een beetje soft.

Ik wil liever geen risico lopen dat het team me aan het eind van de dag, of erger nog halverwege de dag, te verstaan geeft dat ze niet meer met me willen werken.

Ik voel het dilemma.

Aan het begin van de dag presenteer ik het programma en zeg dat we beginnen met een ‘opwarmer’.

Een teamlid neemt het woord: *“Nou, ik stel voor om maar gelijk met de andere punten te beginnen, er staat veel op het programma, laten we de opwarmer maar overslaan.”*

Waar ik voor gewaarschuwd ben gebeurt. Instemmend gebrom: *“Ja, snel beginnen”*.

“Toch gaan we de opwarmer doen”, zeg ik. “Ik denk dat we genoeg tijd hebben voor de andere punten”. Ik leg uit waarom ik het belangrijk vind en haal mijn doosje Merci chocolade te voorschijn.

“Als je terugkijkt op de afgelopen maanden, waarom vind je dan dat je deze doos Merci hebt verdiend, wie begint?”

Gebrom, wederom: *“Ik krijg elke maand salaris en vind het dus onzin dat ik deze doos verdiend zou hebben”*. Weer instemmend gebrom. Ik blijf rustig, geef niet op en zet door.

“Wie wil iets aanvullen?”

Peta Twijnstra
Oostergrachtswal 37
8921 AA Leeuwarden



058 - 744 00 24
info@petatwijnstra-coaching.nl
www.petatwijnstra-coaching.nl

coaching training intervisie

PETA TWIJNSTR A

“Ja, ik”

Gered,

Een van de teamleden steekt haar nek uit. *“Ik wil wel zeggen waarom ik vindt dat jij die doos hebt verdiend?”*

Ze somt op: *“Ik vind het fijn dat jij onze roosters maakt en dat je dat heel secuur doet en daarbij met ons allemaal rekening houdt”*. Anderen vullen aan. De brommer leeft een beetje op. Een volgende neemt de beurt. *“Ik vind dat ik de doos verdiend heb omdat ik erg lang dubbele groepen heb gedraaid i.v.m. ziekte van een collega en dat heb ik goed voor elkaar gekregen.”* Anderen bevestigen hem, dat vinden ze ook. Bovendien vinden de vrouwen hem de best geklede man van de afdeling. Ook leuk om te weten.

Zo komen ze aan allemaal aan de beurt. Het team zit er anders bij, rechtop, geïnteresseerd, gespannen, ze letten op, luisteren goed, stellen vragen, vullen aan. Ze durven zich een beetje kwetsbaar op te stellen: *“Ik vind eigenlijk dat ik de doos helemaal niet heb verdiend, ik heb me niet helemaal op mijn werk kunnen richten, ik was er te weinig, had teveel aandacht voor mijn studie”*.

Ik ben blij dat ik heb doorgezet. De eerste stap naar feedback geven is gezet. We laten, tot slot, de doos Merci rondgaan. We hebben het allemaal verdiend.

Het past bij mij, spannende dingen doen, tegendraads, scherp, humoristisch, creatief, vasthoudend. Maar wat vind ik het soms moeilijk. Me aanpassen, vriendelijk zijn, zorgen dat iedereen me aardig vindt, dat is wat me het gemakkelijkst afgaat, daarmee heb ik het al ver geschopt in het leven. Maar daarmee kom ik er niet als ik coach. Daar word ik niet voor betaald. Coachen is saai en bewegingsloos als ik me aanpas, vriendelijk ben, aardig doe en ik bereik weinig resultaat.

Ze heeft feedback gevraagd en gekregen, van haar team.

Er zijn 2 van de 10 mensen die een kritische opmerking maken. De rest is positief. Ze baalt, ze is teleurgesteld.

“Je lijkt wel een verwend kind, dat alles wil hebben en niet eerder tevreden is dan wanneer het ook alles heeft, nooit dus”.

Jung zal blij zijn. Mijn schaduwkant uitleven in mijn werk als coach. In ieder geval heilzaam voor mij. En Ook voor mijn klanten...

Peta Twijnstra, *gepubliceerd in de Coachinggids 2006*

Meer artikelen en recensies van mij zijn te vinden op [de website](#).

Peta Twijnstra
Oostergrachtswal 37
8921 AA Leeuwarden



058 - 744 00 24
info@petatwijnstra-coaching.nl
www.petatwijnstra-coaching.nl