

Met veel plezier werk ik nu ruim twintig jaar als coach. En ik hoop daar nog veel jaren aan toe te voegen. Coachen is voor mij een manier om professioneel, met aandacht en zorgvuldig, anderen te begeleiden in hun ontwikkeling. Om mensen te ondersteunen bij het vinden van hun eigen antwoorden in situaties waarin ze vastlopen, of op zoek zijn naar andere wegen. Degene die ik coach bepaalt de agenda. Ik voeg daar vanuit mijn professie en vakkennis datgene aan toe waarvan ik denk dat het op dat moment en in die situatie zinvol is. En juist dat proces tussen coach en gecoachte maakt het elke keer weer de moeite waard om te doen. Hierna beschrijf ik enkele thema's die vaak als een rode draad door mijn praktijk lopen.

Welkom

In een kennismakingsgesprek verken ik samen met de cliënt de coachvraag en het gewenste resultaat. We kijken naar elkaar, luisteren en voelen of er contact is. We spreken over en weer verwachtingen uit, want het niet uitspreken van verwachtingen is de kortste weg naar een teleurstelling. We spreken uit dat we door gaan en heten elkaar daarmee welkom in het coachtraject. De cliënt komt met zijn vragen, twijfels en wensen en ik neem mijn rol als coach. Aan elk coachtraject zit een begin en een eind. Daar tussen in gebeurt het. En dat 'het' is het persoonlijke stuk dat de cliënt uitwerkt, in de context van zijn baan en zijn bestaan.

Polariteiten

Polariteiten nemen voor mij een belangrijke plaats in. In denken, doen en zijn, in mijn dagelijks leven en daarbinnen in mijn coachtrajecten. Sterke directeuren en medewerkers komen en leren dat hun kwetsbare kant er ook mag zijn. Niet alleen voor zichzelf, anderen mogen die kant ook zien. Soms is een burnout de aanleiding voor een coachtraject. En daarmee ook de polariteit. Want je raakt 'burnout' als je eerst 'on fire' hebt gestaan. Er is geen licht zonder donker en geen verlangen zonder gemis.

De aanleiding waarom mensen contact opnemen met een coach verschuift de laatste jaren. Lag het accent aanvankelijk op 'herstel', tegenwoordig is coaching een loopbaantool, preventief en pro-actief. Je kunt er gerust mee voor de dag komen op een verjaardag. Ook komen steeds vaker mensen in een coachtraject omdat ze zich willen ontwikkelen. Ze ervaren in hun werk beperkingen of zijn gewoon ambitieus en willen carrière maken.

Van hard en moet, naar hart en moed

In mijn coachpraktijk ontmoet ik mensen uit het bedrijfsleven, het onderwijs, de gezondheidszorg, energiebedrijven en de overheid. Via Coachnetwerk of rechtsreeks kom ik in contact met opdrachtgevers. Mijn cliënten komen altijd binnen met werkgerelateerde vragen. In mijn praktijk is het gewenste doel daar op afgestemd. In de coaching komen naast de werksituatie ook onderwerpen aan de orde uit iemands privéleven. Logisch, want dat is waar iedereen alles heeft geleerd, om van daar uit een bijdrage aan de maatschappij, c.q. deze werkgever en deze functie te leveren.

Vanuit de professionele setting komen zaken aan de orde als competenties, performance, taakstelling en resultaten. In de gesprekken voegen we er de relaties en communicatie aan toe. Immers, goede resultaten ontstaan in de bedding van goede relaties. Ik begeleid de cliënt in zijn zoektocht naar hoe het komt dat hij de dingen doet zoals ie ze doet. Al jong heeft hij geleerd hoe hij zich het beste kan gedragen, dat is zijn persoonlijke levensstrategie. Vaak heeft de cliënt vroeger bepaalde boodschappen meegekregen. Bijvoorbeeld: wees sterk, wees perfect, doe je best, schiet op, of doe de ander een plezier. Door zich daar naar te gedragen kreeg de client aandacht, hoorde hij er bij. De zo ontstane levensstrategie bestaat in feite uit goede eigenschappen en bijbehorende vaardigheden. Totdat ze teveel of in een andere context worden toegepast en daarmee contraproductief worden. Dan gaan ze tegenwerken en ontstaan blokkades en stagnaties op het werk (en thuis). Het ontrafelen van gegroeide patronen en onderzoeken van beter passende alternatieven is het persoonlijke stuk, zoals ik dat hierboven noemde. Telkens weer valt mij op hoe hard mensen voor zichzelf kunnen zijn en hoeveel ze moeten. Met liefdevolle aandacht kunnen werken vraagt iets anders. Er is moed voor nodig om werkelijk in contact te gaan met de medewerkers aan wie een cliënt leiding geeft. De polariteiten vertrouwen en wantrouwen, geven en ontvangen, lijden en geluk, leiderschap en lidmaatschap, zijn waardevolle toevoegingen.

Afscheid

Als coach loop ik een tijdje mee met de cliënt. Dat is mooi om te mogen doen. Hierboven heb ik een paar voorbeelden gegeven. Echter, geen twee coachtrajecten zijn gelijk. Iedere cliënt is uniek. Soms werk ik op vaardighedenniveau, soms op competenties of identiteitsniveau, meestal in een combinatie. Aan het eind van een traject is er een evaluatie en kijken we hoe nieuw geleerd gedrag of afgeleerde gewoonten geborgd kunnen worden voor de toekomst. Ik vind het belangrijk om goed afscheid te nemen. Dat geldt voor het doorlopen traject, maar ook in bredere zin voor de cliënt. In het werk wordt het ene project nogal eens ingeruild voor een volgende. Of mensen hebben soms vijf verschillende leidinggevendenden gehad in de afgelopen drie jaar, waarbij van sommigen nooit afscheid is genomen Afscheid nemen markeert, maakt ruimte voor verwerking en geeft betekenis aan de ervaring. Van daar uit kun je weer nieuwe contacten aangaan. Dat geldt voor de cliënt en voor mij als coach. En ja, het gebeurt tussen welkom en afscheid, telkens weer.

Margje Duursma.