

Over de balans in de zorg voor de ander en de zorg voor onszelf

GIJ ZULT GENIET

Als coach ben je er voor de ander. Dat kan doorslaan in overdreven hulpvaardigheid of aan de andere kant afstandelijkheid. Een goede balans vinden, daar gaat het om. De visie vanuit de redactie...

Het beroep van coach biedt een direct contact met het leven van andere mensen. Coaches geven vaak aan dat hun werk hun leven op talloze manieren verrijkt: door hun werk winnen ze aan zelfzekerheid, zelfvertrouwen en gevoeligheid. Via hun werk met cliënten realiseren ze persoonlijke groei en zijn ze in staat tot meer openheid en diepgang in hun persoonlijk leven; de bezieling van het vak. Bezieling, de inner-

geleerd hebben hoe we de zorg voor de ander kunnen verbinden met de zorg voor ons zelf. Terwijl wij deze balans onze coachees toch graag willen leren en hierin een voorbeeldfunctie hebben?

Het hulpvaardigheidsyndroom

In veel coachingrelaties is de balans van geven en nemen, van zorgen en ontvangen, vaak verstoord omdat coaches er

*Wat is het verschil tussen een tram en een coach?:
Een tram staat stil als ie de draad kwijt is.....*

lijke drijfveer om van betekenis te zijn voor de ander is een essentiële basisbehoefte. Hoe komt het nu toch dat juist deze bezielende werkers zo vatbaar zijn om op een gegeven moment 'af te knappen'? Als gezondheid en geluksbeleving, kort samengevat het welbevinden, gebaseerd zijn op de menselijke basisbehoeften, namelijk

1. erkenning van wie we zijn en wat wij nodig hebben (autonomie) en
2. van betekenis zijn voor de ander (verbondenheid)

kunnen we niet anders concluderen dan dat coaches de eerste basisbehoefte, erkenning van wie we zijn en hierin nodig hebben, vaak teveel in de knel laten komen. Simpel, maar niet eenvoudig, omdat we vrijwel in geen enkele opleiding qua grondhouding persoonlijk professioneel

voortdurend op gericht zijn voor de coachee te zorgen, hem te geven wat hij nodig heeft, wat hij vraagt, waar hij voor 'betaalt'. De balans dreigt te vaak door te slaan naar geven, zorgen, helpen, klaarstaan en uitgesteld ontvangen. Deze coaches lijden aan het zogenoemde hulpvaardigheidsyndroom.

Wij spreken hier van een syndroom als een geheel van symptomen, die wij coaches allemaal in aanleg in ons hebben. De symptomen bestaan uit:

- gebrekkige zorg voor onszelf in de coachingrelatie (alsmede in de organisatie waarbinnen wij werken);
- het stellen van hoge eisen aan onszelf, waarmee we ons vaak eindverantwoordelijk voelen voor de oplossing van het probleem van de cliënt;

WIS

EN!

- het vermijden van onze eigen onmacht bij werkgerelateerde dilemma's;
- het idee dat wij de coachee moeten veranderen.

Een gevolg van deze hulpvaardigheid is dat we uitgeput raken en het plezier in onszelf dreigen te verliezen.

Het afstandelijkheidsyndroom

Daar waar een te grote persoonlijke betrokkenheid en verantwoordelijkheid kan leiden tot het hulpvaardigheidsyndroom leidt de tegenhanger, die maar al te vaak 'professioneel' wordt genoemd, tot het afstandelijkheidsyndroom. Aan dit syndroom ligt veelal angst ten grondslag, vooral dat de coachee afhankelijk wordt van de coach, indien deze zich persoonlijk geëngageerd en actief betrokken opstelt.

Het afstandelijkheidsyndroom bestaat uit de volgende symptomen:

- een consequente non-directieve houding;
- een neutrale niet persoonlijke houding;
- de positie van de volstreekte buitenstaander, van neutrale commentator die absoluut onpartijdig is.

Vanuit de zorg de coachee te belasten met de eigen persoonlijke dilemma's (in die werkrelatie) zijn veel coaches bang om direct en persoonlijk te reageren.

Deze zorg is op zijn plaats, de angst ook, alleen de conclusie dat openhartigheid tegenstrijdig is met helpen, is voor ons onjuist en voorbarig en vertoont de kenmerken van een vermijdingsreactie. Deze komen we dus niet alleen bij cliënten/coachees tegen, maar ook bij coaches. Voor een vermijdingsreactie van de coach is het

volgende kenmerkend:

- een persoonlijk dilemma van de coach ('ik ben bang dat ik de coachee belast door openhartig mijn dilemma te delen');
- wordt 'opgelost' door een methodisch/technische regel ('je moet neutraal zijn');
- die de coach verwijderd van zijn eigen dilemma (door de methodische regel wordt de coach niet meer geconfronteerd met zijn eigen dilemma, maar blijft het wel in stand);
- en die van de coachee (omdat de coach kiest voor 'oplossingen' die hem verwijderen van zijn persoonlijke dilemma's zal hij ook de coachee, die door zijn gedrag de coach confronteert met zijn dilemma's, buiten zich moeten houden).

Voor het slagen van een coachingproces is het niet zozeer van belang dat een coach minder dan zijn coachees met dilemma's wordt geconfronteerd, als wel dat hij, wanneer hij zich voor een dergelijk dilemma geplaatst ziet, het dilemma onder ogen durft te zien en te bespreken. Dat immers is precies wat zijn coachees van hem moeten/kunnen leren.

Het paradoxale is dat als je als coach niet openlijk met je persoonlijk dilemma komt, niet zelf de tijd en ruimte neemt deze te onderzoeken en wat je nodig hebt van de ander om weer zinvol door te kunnen met de relatie, je feitelijk het voorbeeld geeft van: 'als je iets wilt bereiken in contact met anderen, moet je jezelf buitensluiten'. De coachee leert dan niet vorm te geven aan zijn leven op een manier, waarop hij zowel recht doet aan zijn eigen behoeften, als

aan die van de ander, in casu de coach. De coachee wordt dan benaderd vanuit een strijdige boodschap en grondhouding: 'leer van mijn woorden, niet van mijn daden'. Uit angst om de coachee te belasten met persoonlijke blinde vlekken, problemen en beperkingen, komen coaches ertoe alles wat zij zelf als persoon ervaren en nodig hebben uit de coachrelatie te verwijderen. Hiermee wordt echter de interpersoonlijke groeimogelijkheid geblokkeerd en gaat de angel uit de vitale subjectiviteit en verdwijnt het meest effectieve instrument uit de coaching: authenticiteit en persoonlijke reacties!

Maar... we offeren ons niet zomaar op voor coachees en cliënten: we beschermen niet alleen onze coachee voor onze eigen tegenoverdracht, we beschermen onszelf er ook voor.

Het tijdelijk psychologisch voordeel is namelijk dat de coach zodoende niet direct geconfronteerd wordt met zijn beperkingen en onvermogen.

Jezelf in relatie tot de ander

Het gaat in de coachingrelatie om hetzelfde als in persoonlijke relaties. In persoonlijke relaties gaat het er in eerste instantie ook niet om dat je de ander gelukkig maakt (of de ander jou), maar dat jij er allereerst voor zorgt dat jij gelukkig bent met die ander. Dat is jouw wezenlijke bijdrage aan het welslagen van die relatie. Doordat je zorgt dat je geniet van het contact, behoeft de ander niet voor jouw plezier te zorgen en maak je ruim baan dat ook hij/zij voor zijn plezier in de relatie zorgt. Coachees komen in de kern om hulp omdat ze willen leren beter voor zichzelf in

relatie tot anderen te kunnen zorgen. Een van de manieren om dat te leren, is via de ervaring die zij met jou als coach hebben. Daarom en voor je eigen welbevinden is het noodzakelijk dat je ernaar streeft zowel de coachee te 'helpen' als tevreden te zijn over hoe je dat als persoon en professional hebt gedaan; de tweeledige grondhouding. Goed zorgen voor jezelf als coach houdt dus onder andere in:

- dat je kunt uitkomen voor wat je ervaart en nodig hebt in een gesprek;
- dat je niet hoeft te doen wat je niet kunt, wilt of weet;
- dat je hulp vraagt als je het niet meer weet;
- dat je aandacht kunt vragen voor persoonlijke zaken als die in een gesprek naar boven komen;
- dat je persoonlijke ontwikkeling een doel mag zijn van je werk.

Zorgen voor jezelf, genieten in de relatie, nodig hebben voor jezelf? Wat is dat dan? Hier is geen eenduidend antwoord op te geven. Het is net zo existentieel als authenticiteit, jouw smaak van het leven. Die kun jij alleen maar zoeken, voelen, proeven. Walter Kempler (overleden april 2007) stelt: "Je mag alleen maar geld vragen voor een gesprek als je genoten hebt van dat gesprek." Hiermee bedoelde hij letterlijk dat genieten een noodzakelijke voorwaarde aan de kwaliteit van professionaliteit. Soms heb je in je leven een soort innerlijke toestemming nodig van een significant other. Walter heeft hiermee de eerste steen gelegd dat genieten niet alleen mag, maar zelfs moet in een professionele grondhouding. In hetzelfde kader staan de woorden

van Nelson Mandela: "De wereld is niet gediend bij mensen die zich klein opstellen..." En is het refrein van het lied "Ik hou van mij" van Harrie Jekkers zo treffend:

*Want ik hou van jou
is niet de sleutel tot de ander
Maar ik hou van mij,
al klinkt het bot en slecht
Want wie van zichzelf houdt
Die geeft pas echt iets kostbaars
Als-ie 'ik hou van jou'
tegen een ander zegt.....*

Annette Man-Mul is redactielid van het NTvC en heeft haar eigen bureau KernTact te Asselt www.kerntact.nl

*Herbert te Velthuis is zelfstandig coach en trainer in Borculo www.htvcoaching.nl.
Tevens is hij redactielid van het NTvC.*

Literatuur- en bronvermelding

- *Bouwkamp, R. (1999). Helen door delen. Utrecht: De Tijdstroom*
- *Bouwkamp, R. De Vries, S. (1992). Handboek psychosociale therapie. Utrecht: College-uitgevers*
- *CD Harrie Jekkers: Mijn Ikken*
- *Syllabus PIT (Persoonlijke ontwikkeling In Teamintervisie) Smart Group, Vught*
- *Lezing Chris van de Veire, studiedag Geestelijke Zorgverlening*

