

Verslagen sessies provocatief coachen door Erik Veenstra

Bijna alle cliënten heten gefingeerd "B"; werkcontext en beroep zijn gefingeerd. Bijnamen zijn overwegend echt.

Cliënt 1

28 jarige vrouw, afkomstig van de Biblebelt. Werkt als managementassistent in een groot administratiekantoor waar alleen mensen werken van reformatorische afkomst. Uiterlijk is ze door kleding en ouderwetse haarstijl herkenbaar als representant van de reformatorische kerk.

B komt bescheiden en verlegen over. Ze is vrijgezel. Wel ooit verkering gehad, maar deze jongen heeft haar in de steek gelaten.

Aanmeldingsproblematiek

B. wil graag een coördinerende functie binnen haar werk met meer verantwoordelijkheden, maar haar direct leidinggevende (een man) werkt haar op alle mogelijke manieren tegen. Mogelijk is hij bang dat ze hem voorbij gaat streven.

B. voelt zich gekleineerd door haar baas, dat levert gevoel op van minderwaardigheid. Ze kampt al langere tijd met gevoelens van somberheid. Ze wil leren beter voor zichzelf op te komen.

Bijnaam

Geen echte bijnaam, maar ik associeer haar vaak met Adam's rib.

Diagnose

Patroon: Jonge vrouw die opgevoed is in een sfeer van gehoorzaamheid aan ouderen, je plaats kennen als vrouw, jezelf wegcijferen en een vrouw die nog niet heeft geleerd zelf iets te mogen betekenen en hier trots op te mogen zijn. Negatieve gevoelens uit ze weinig. Mogen zijn die ze wil zijn doet ze te weinig. Dit heeft mogelijk als effect dat ze vaak sombere buien heeft. Ze lijkt nu op een breekpunt te staan om zelf het heft in handen te nemen, maar weet nog niet hoe.

Interventies

Als ze haar verhaal kort heeft toegelicht begin ik met dat het toch mooi is dat ze tot nu toe gehoorzaam doet wat haar baas van haar verlangt. Wat is er nu mooier voor een vrouw dan dienstbaar te zijn. Hier begint ze wat te sputteren. Dat ze toch echt wel meer kan met haar opleiding dan wat ze nu doet en dat ze af wil van het neerbuigende gedrag van haar baas.

Ik ga een tijdje door op deze toer en ga ook met haar in gesprek dat het lijkt alsof ze voor korte termijn winst gaat, maar dat het in het eeuwige toch meer winst oplevert dat je dienstbaar bent dan dat je in dit aardse bestaan ten koste van anderen, zoals haar baas, carrière wil maken.

Hier moet ze eerst om lachen en vervolgens huilen. Dit schuldgevoel herkent ze namelijk en dat maakt haar vaak somber. Ik versterk dit door ook aan te geven dat zij ook afkomstig is van Adam's rib. Ziet ze haar baas vaak niet pijnlijk naar zijn rib grijpen als ze weer langs komt. Dat is allemaal doorgegeven pijn van Adam. Hier moet ze erg om lachen. Ze erkent dat haar baas wel last van haar heeft. Ik dramatiseer dit door hem na te doen en overdreven naar mijn rib te grijpen. "Auw, auw, daar is ze weer". B wordt nu een beetje boos en gaat in verzet dat hij het zo moeilijk heeft. Hij kan ook best meer rekening houden met haar.

B. kijkt soms lange tijd stil naar tafel en ik imiteer haar dan en kijk ook onder de tafel of daar wat te zien is. Dit irriteert haar. Ik grijp dan naar mijn rib en geef aan dat ze mij ook weer zeer doet. Ik vraag haar of ze op haar werk ook steeds naar de tafel kijkt want dan kan ik me voorstellen dat haar

baas haar geen promotie wil geven. Dat schiet niet echt op met werken dan. Hier moet ze om lachen.

In het tweede gesprek vertelt ze meer over haar afkomst en dat ze in de tussentijd veel heeft nagedacht over haar ook wel afhankelijke en lijdzame opstelling en het verdriet dat ze vaak ervaart.

Mijn interventie: Dat is toch goed.... Enz.

Ik deel met haar mijn zondagsschoolkennis dat het in het aardse leven toch gaat om ellende en dat pas daarna de verlossing en dankbaarheid komen. Ze heeft dus best nog wat ellende te goed voor de verlossing en dankbaarheid komen. "jij wilt nu al verlossing en je baas krijgt alleen maar ellende, die arme man, heeft ook al zo'n pijn aan zijn rib". Later noem ik ook nog eens Paulus' wijze opvatting dat de vrouw zal zwijgen in de gemeente .

Hier gaat ze tegen in protest en ze moet ook lachen. Hier praten we een tijd over door en ik doe een congruente interventie door haar in 3^e positie te plaatsen en naar zichzelf en haar baas te laten kijken.

In het 3^e gesprek laat B al veel meer kracht zien. Ze heeft een gesprek gehad met haar baas en ze heeft hem verteld dat als hij niet mee wil werken, ze rechtstreeks contact opneemt met de algemeen directeur om te kijken welke mogelijkheden binnen het bedrijf zijn.

Ik leg haar alle risico's voor die ze loopt. Baas overspannen, baan kwijt, uit de kerk gezet, nog somberder, enz. maar hier trapt ze niet in. Ze voelt de steun van God en ze mag dit doen. Ik vraag haar of ze wel zeker weet dat dit van God komt en laat haar deze kracht een paar keer versterken. B. gaat de komende week het gesprek en mogelijk conflict met haar baas aan.

Het 4^e gesprek is evaluerend.

Interventies samengevat: -dat is toch prachtig-dramatiseren-non verbale reacties overdrijven-ontkennen van oplossingen-protest tegen vooruitgang-herhalen sterke conclusies-Bijbelse citaten-overdrijven

Resultaat

B. heeft een goed gesprek gehad met haar leidinggevende en personeelszaken en ze is begonnen met een oriëntatie op andere taken binnen het bedrijf. Het contact met haar leidinggevende is nu beter dan hiervoor omdat ze opener met hem in gesprek is gegaan en ook zijn kant van de zaak beter begrijpt. Ze heeft nog wel eens sombere buien, maar minder gekoppeld aan gebeurtenissen op haar werk. Ze heeft nu ook meer diepgaande gesprekken met ouders en broers over opvoeding enz. Mogelijk komt ze voor dit laatste thema nog eens terug

Evaluatie

Contact met B was goed. Ze vond de gesprekken spannend, maar ze heeft zich altijd vertrouwd gevoeld.

Als ik niet meer wist wat ik verder moest heb ik congruent gewerkt. Verhouding provocatief<>congruent was ongeveer 50-50

Diepere angst is congruent besproken, maar hier ben ik nog niet bewust provocatief mee omgegaan (nu ik dit verslag schrijf merk ik dat het onbewust wel een paar keer aan de orde is geweest, bijvoorbeeld het provoceren op gehoorzaamheid aan Bijbelse normen)

Wat ik meer wil doen bij volgende cliënten is lichamelijk contact. Ik zit te ver bij de cliënt vandaan

Clïënt 2

25 jarige vrouw. Woont samen met haar vriend. Werkt als adviseur bij de gemeente.

Letterlijk stevige tante met pittige uitstraling. Laat met duidelijke stem weten wat ze over mensen en situaties denkt.

Aanmeldingsproblematiek

Buitenwereld ziet haar als sterk, maar B voelt zich vaak onzeker en is een dermate controlfreak dat ze overall briefjes heeft liggen en thuis is ze altijd aan het poetsen. Ze slaapt slecht en ook 's nachts schrijft ze dingen op die ze niet moet vergeten. Haar vriend heeft haar aangeraden eens hulp te zoeken.

Als diepere angst noemt ze afwijzing door anderen. (terwijl ze zelf behoorlijk lomp kan zijn naar anderen)

Bijnaam

Juffrouw post-it

Diagnose

Bang voor controleverlies en bang voor afwijzing door anderen. Poetsdrang lijkt op te schuiven richting poetsdwang.

Interventies

Gesprek richt zich vooral op dat het juist goed is om briefjes te schrijven. Want anders gaat het fout en dan wordt je juist afgewezen. Dus wat is het probleem?

Het wakker liggen lijkt het probleem, maar uiteindelijk ligt ze maar 2 uur per nacht echt wakker. Dat geeft dus aan dat ze het nog niet serieus genoeg neemt. Stel dat ze wel lekker gaat slapen dan kan het best zijn dat de gemeente binnen een jaar failliet is door haar verkeerde adviezen.

Ze geeft me grotendeels gelijk en hier praten we een tijdje over door. Dus wat is nu het probleem.

Vervolgens heeft B het over haar poetsdrang. Ook hier weer: wat is het probleem? Een goede vrouw heeft een schoon huis. Ze woont vrijstaand, dus ik ben het helemaal met haar eens dat dit enorm veel viezigheid oplevert. Ze gaat nu meer in verzet want hierdoor doet ze haar vriend tekort. Behalve vrijen geeft ze hem amper meer aandacht. Ik breng in dat seks toch ook alleen maar viezigheid oplevert (een heel verhaal over vieze lakens, zweterige kleren, weer een wasmachine vol) en reken haar voor hoeveel tijd ze vrijmaakt voor schoonmaken als ze eens stopt met seks.

Hier gaat ze te tegen in protest. Ze wil echt meer tijd voor haar vriend. Ik maak briefjes en leg deze op tafel met allerlei adviezen voor haar inclusief tijden en raad haar aan deze adviezen thuis overall neer te leggen. Dat wil ze niet. "Wil je nu hulp of niet leg ik haar voor". B weigert de briefjes mee te nemen. B geeft aan dat haar hoofd helemaal vol zit en dat ze zich erg verdrietig voelt.

B huilt meer dan ze lacht. Ze reageert wel wat lacherig op de bijnaam.

Samenvatting van interventies: -negatieve effecten benoemen van stoppen met probleem-dat is toch mooi-overdrijven-weigeren om de cliënt te helpen-absurde oplossingen-dommetje spelen

Resultaat

Na een week belt B me op dat het gesprek haar heel verdrietig heeft gemaakt en dat ze niet meer deze vorm van coaching wil. Ze gaat op zoek naar andere hulp.

Drie weken later nodig ik haar uit voor een afrondingsgesprek. B is nu onder behandeling van een psychiater die haar op Ritalin heeft gezet. Ze heeft als diagnose ADHD van hem gekregen.

In de evaluatie geeft B aan dat ik haar als te stoer heb ingeschat en dat het gesprek gewoon te zwaar was voor haar. Ik heb haar te weinig gesteund.

Evaluatie

Ik herken de reactie van B. Ik was vooral aan het vissen en aan het schieten op alles wat beweegt. Door haar assertieve opstelling ben ik hard van stapel gegaan waarbij het contact te weinig is onderhouden. Ze heeft zich veel moeten verdedigen en ik had meer humor in kunnen brengen. Mijn toon was daarvoor te weinig grappend. Ik heb teveel onderwerpen bij de kop gepakt en had meer naar een onderliggend patroon met haar kunnen zoeken.

Technisch had ik meer in kunnen gaan op "gestuurde cliënt"

Op zich goed dat ze hierdoor wel "echte" hulp is gaan zoeken.

Door de ervaring van deze cliënt ben ik bij volgende cliënten meer aandacht gaan besteden aan humor en contact.

Ik heb bij deze cliënt wel meer lichamelijk contact ingezet.

Clïent 3

35jarige man. Werkt op een bank als economisch adviseur.

B is getrouwd en heeft 2 kinderen. Aardige, enthousiaste man.

Aanmeldingsproblematiek

B wil graag ander werk binnen of buiten de bank, maar hij durft hiervoor geen risico's te nemen. Hij is bang dat z'n vrouw en kinderen dan te weinig geld hebben als het misloopt. Overigens wil z'n vrouw wel graag dat hij weer wat anders gaat doen want ze merkt aan B dat hij het niet meer naar z'n zin heeft. Van haar mag hij best risico's nemen.

Bijnaam

Bange Bertje (naam Bert is gefingeerd)

Diagnose

Angst voor verandering/ angst om risico's te nemen. Gebruikt vrouw en kinderen als alibi.

Interventies

In eerste instantie gewezen op zijn mooie verantwoordelijkheidsgevoel. Prachtig dat in deze tijd van postmoderne gekte waarbij geen enkele vastigheid meer lijkt te bestaan er toch iemand is die durft te kiezen voor zekerheid. Een andere baan willen is waarschijnlijk aangepraat. Dat wil je toch niet echt. Je gezin gaat toch voor je carrière enz.

Hiertegen gaat B in protest. Hij wil toch echt wel wat anders, maar wil niet dat zijn gezin daar risico bij loopt. En terecht niet leg ik hem voor. Ik vertel half zingend "ach vадertje lief, toe solliciteer niet meer". Hier moet B erg om lachen. Ik maak dit beeld nog erger met kinderen in lompen, een vrouw in de prostitutie doordat hij onverantwoorde risico's heeft genomen. Ook hier kan B erg om lachen en gaat nog meer in protest. Het blijkt dat binnen zijn huidige werk ook best veranderingen mogelijk zijn voor hem, maar dat hij dit niet durft voor te leggen aan zijn baas. Wie weet vertrouwt zijn baas hem dan niet meer

In gesprek 2 begin ik met bijnaam Bange Bertje. Daar reageert B relativerend op. "Zo erg is het toch ook weer niet". Dit versterk ik ook weer door te benoemen dat bange mensen de watersnoodramp hebben overleefd door een boot klaar te leggen. Dus je kunt nooit bang genoeg zijn. Zeker niet met 2 kinderen. Hier moet B om lachen en gaat steeds meer in protest.

Hij blijkt al wel met zijn baas te hebben overlegd, maar B is heel voorzichtig geweest. Heel goed antwoord ik en beloon hem weer. Nu gaat B nog meer in protest. Zijn vrouw zit hem ook meer achter de broek om iets anders te gaan doen. Ik waarschuw hem voor de gevaarlijke invloed van zijn vrouw. "Heeft zij wel verstand van het zakenleven, voor je het weet lig je eruit en dan piept ze wel anders". Wederom lachen en protest. Ik bied hem aan haar op te bellen dat ze niet zo onvoorzichtig moet zijn, maar dat hoeft niet van een lachende B.

Ik praat nog wat verder met B over het leugenbankje in zijn woonplaats waar hij straks met andere afgekeurden en werklozen zit, maar hij wordt mijn provocaties onderhand wel zat. Hij snapt wat de bedoeling is en gaat actie ondernemen. Ik protesteer nog lichtjes, maar dat heeft geen zin volgens B. Lachend nemen we afscheid.

Gesprek 3 is meer evaluerend en congruent. B heeft een aantal gesprekken gevoerd met zijn leidinggevende en hij heeft een aantal taken overgenomen van zijn leidinggevende. Congruent bekijken we een aantal mogelijkheden hoe hij als (nieuwe) projectleider een aantal voor hem moeilijke mensen aan kan sturen. Zijn vrouw heeft al aangegeven dat hij weer met meer energie thuis komt, maar dat zijn gepieker over risico's niet veel is veranderd.

Gesprek 4: Ik begin weer met begroeting van Bange Bertje. Lachend geeft B aan dat hij nog steeds wel bang is, maar een aantal zaken lopen nu toch beter. Ik geef aan dat hij dus ten koste van vrouw en kinderen zijn eigen geluk voorop heeft gesteld, maar dat weerlegt hij meteen als flauwekul. Dit is gewoon beter voor allen. Hij loopt er nog wel tegenaan dat mensen niet precies doen wat hij wil. Ik geef aan dat ik dat ook niet zou doen bij zo'n riskant figuur. Geef ze eens ongelijk.

Dan blijkt dat B juist veel te voorzichtig is in het aanspreken van die mensen. Uiteraard steun ik hem hierin, want ja wat zou er gebeuren als Bange Bertje te duidelijk zou zijn, de rampen zijn niet te overzien: "huilende collega's, ruzie op de werkvloer, dalende omzet van de bank, dalende omzet in Nederland, ineens stortende economie. Voor je het weet.....

B neemt het lachend van me over en geeft aan dat ie nu wel snapt waar ik naar toe wil. Ondanks mijn adviezen gaat hij toch collega's aanspreken.

Over een aantal weken plannen we een afrondend gesprek.

Gesprek 5: Een tevreden B geeft aan dat doelen zijn behaald. Hij wil op den duur toch nog meer leren meer risico te nemen, maar voor dit moment gaat het goed. Ook zijn vrouw vindt dat hij wel meer risico's kan nemen en een andere baan kan gaan zoeken, maar voorlopig wil B dit niet.

Samenvatting interventies: -bijnaam-overdrijven-voortgang lichtjes tegenhouden-provoceren op onderliggende angst-de schuld bij de omgeving leggen

Resultaat

Doelen zijn behaald. Onderliggende angst is goed aan bod gekomen. B heeft binnen dit bedrijf een aantal stappen gezet die hem energie opleveren. Voor langere termijn zijn nog niet alle doelen behaald, maar B is voor dit moment tevreden.

Evaluatie

Ik ben tevreden over contact, humor en uitdaging. Voor het eerst ook duidelijk geprovoceerd op onderliggende angst en vaker met bijnaam gewerkt. Provoceren op onderliggende angst kan ik vaker gaan doen.

Door leerervaring met cliënt 2 ben ik rustiger gaan werken en met meer warmte. Niet op alles geschoten, maar steeds weer teruggekomen op hetzelfde thema.

Client 4 tm 6: Groepscoaching

3 pas aangestelde directeurs van een grote gezondheidszorginstelling, 2 mannen, 1 vrouw, vormen samen een managementteam. De top is eruit gehaald en zij vormen nu samen de leiding van een aantal afdelingen en vallen rechtstreeks onder de raad van bestuur.

Ze willen graag coaching op onderlinge samenwerking en op individuele belemmeringen.

Onderlinge samenwerking loopt goed op persoonlijk contact, maar ze willen graag een hechte eenheid vormen als inspiratie voor de teams. Ik kies in overleg met hen voor een vorm waarbij congruente coaching plaats vindt op leiderschap, afgewisseld met provocatieve coaching op individuele belemmeringen. Bij provocatieve coaching zijn alle 3 aanwezig, maar 1 iemand zit in het middelpunt. Toehoorders mogen alleen reageren op uitnodiging.

Er zijn nu 3 bijeenkomsten geweest met in iedere bijeenkomst één provocatief gesprek. Ieder is nu 1 keer aan bod geweest. Gezien de deadline van verslaglegging kan ik nog geen uitkomst melden. Verwachting is dat we nog ongeveer 3 groepsbijeenkomsten hebben. Naar verwachting gaat één directeur door in individuele coaching.

Aanmeldingsproblematiek

Individuele belemmeringen:

Vrouw A: bang voor scherpe weerstand van dwarsliggers. Zij heeft dan de neiging deze mensen te ontlopen of durft hen niet aan te spreken. Wil graag zorgen, ook om conflicten te vermijden.

Man B: Werkt teveel vanuit (voor)oordelen en wil hier wel vanaf als leidinggevende.

Man C: Kan moeilijk delegeren/ loslaten. Hij vindt het soms moeilijk om in de rol van leider te staan. Wil graag inspireren en vriendelijk collegiaal contact met medewerkers

Bijnaam

A: Eerst Angela Merkel, later Florence Nightingale

B: Geert Wilders

C: Obama

Diagnose

A: Bang om grenzen te stellen aan anderen, Bang voor conflicten/ Bang voor afwijzing

B: Redelijk star in beeld van anderen, stelt beeld steeds bij vanuit eigen oordeel en blauwdruk. Te sterk gericht op regels en procedures

C: Moeite met loslaten, durft wel zaken ter discussie te stellen, maar wil uiteindelijk dat iedereen gelukkig is (volgens normen van C. zelf, C spreekt veel in overtuigingen)

Interventies

Gesprek 1:

Eerste beeld: gedistingeerde dame, serieuze uitstraling, alsof ik met Merkel in gesprek ben. Wat voor persoonlijk probleem kan een geboren leider als Merkel nu hebben (even los van de euro)

Vervolgens 1^e zinsdiagnostiek: "eigenlijk wilde ik deze baan niet, gezien vele problemen bij de teams". Hierop doorgegaan wat een kracht dan in deze persoon huist, dat ze net als Merkel klaar staat voor haar vaderland, haar zorginstelling. Dus wat is het probleem.

Ze sputtert nog even en geeft aan dat het vooral de zorg voor medewerkers is. Die wil ze niet in de steek laten.

Nieuwe bijnaam: Florence Nightingale. Zij stond ook paraat in oorlogstijden. Hier even op doorgegaan met de belangrijke rol van helpers in deze tijd van individualisme en egoïsme en strijd in haar organisatie. Vervolgens weer: wat is het probleem?

Dan komt het verhaal over bang zijn voor reacties van mensen en hier vervolgens van dicht klappen.

Wederom haar geprezen voor haar onderdanige rol. Ze reageert sterk op het woord onderdanig. Nu iets scherpere provocatie van mij: "als je ook weinig ervaring hebt, is het juist goed onderdanig te zijn, dan weet je je plek". Voor het eerst wordt ze lachend boos. Ze weet drommels goed wat ze wil, maar ze durft niet. Ik ga nog even door met man/vrouw verschillen bij leiders en prijs wederom haar onderdanige rol, "je wilt toch niet zo'n bitch zijn". Wederom lachend en met meer kracht in verzet. Nu betrek ik ook de mannen erbij en vraag of zij zo'n bitch als collega willen. Zij roemen (congruent als ze zijn) de warmte van de collega. "Zie je nu wel" roep ik uit. Daar ligt je kracht, laat de mannen gewoon het harde doen, dan doe jij het zachte" Wederom lachend protest en kracht waarom ze wel op kan treden. Vervolgens versterk ik haar kracht.

Gesprek 2:

A: Geeft in de terugblik aan dat ze actiever bezig is met mensen aanspreken op gedrag, maar dat ze nog steeds belemmeringen voelt waardoor ze te laat reageert op weerstand. Als we tijdens de groepsessies hier mogelijk nog niet aan toekomen wil ze graag tussendoor extra individuele coaching.

B: Geeft aan niet zo open te staan voor dergelijke coaching. Het gaat vooral om goed regelen van zaken en dan komt het verder wel goed met de organisatie. Maar als het dan toch echt moet dan kan hij mogelijk iets veranderen aan zijn vooroordelen.

Ik leg vervolgens aan hem voor dat hij inderdaad helemaal geen coaching nodig heeft. Mannen als hij hebben dat echt niet nodig. In dit team is hij de Geert Wilders. Hoeveel succes heeft Wilders wel niet. "Denk je nu echt dat Wilders een coach heeft?" B durft tenminste zijn oordelen te noemen. Kom daar maar eens om in de softe cultuur van de gezondheidszorg. Doe het dus meer. Je hebt dus helemaal geen individuele coaching nodig. "Zullen we doorgaan met C?" (interventie: vechten voor probleem)

Dit wordt B wat te gortig. Hij wil helemaal geen Wilders zijn (A en C vallen ongevraagd congruent in dat B echt niet zo is als Wilders). Hij wil bovendien toch wel wat doen aan zijn vooroordelen omdat hij nu als directeur in een meer neutrale positie moet zitten. Ik ga nog even teatraal op de toer van: "hallo vogel, let's alle be happy like the sixties; we are all equal" "ieder werknemer is uniek man". Lachend en geïrriteerd geeft B aan dat hij nu wel eens serieus antwoord wil. Ik ga nog even door dat B geen vooroordeel heeft, maar gewoon een goede kijk op mensen.

Vervolgens geeft B aan dat hij toch echt wel een paar keer goed de plank mislaat. (A en C worden hier ook bij betrokken). Hij wil toch echt wel mensen meer open benaderen. Dat verdienen ze, zo wil hij ook graag benaderd worden. Ik ga nog een paar keer in protest, maar B reageert steeds feller en slaat een keer op tafel dat hij het echt wil. Maar waarom dan smeek ik. "Omdat mensen het verdienen en ik ook best iets menselijker mag zijn geeft B aan". Ik versterk een paar keer het verdienen en het menselijk zijn.

Gesprek 3:

Evaluatie gesprek 2: B geeft aan dat hij vond dat hij zich teveel moest verdedigen in het coachingsgesprek, maar dat het effect wel is geweest dat hij een aantal voor hem vervelende medewerkers open tegemoet is getreden met als effect dat er een open gesprek plaats vond. Begonnen met beschrijving van C: lange gedistingeerde man die steeds mij en zijn collega's beurtelings aankijkt. Ik benoem dat hij me sterk aan Obama doet denken. Zorgvuldig en steeds het publiek aankijken. C moet lachen en herkent er wel iets van. Hij mag graag mensen toespreken. C wil graag meer loslaten en delegeren aan mensen.

Uiteraard praat ik dat hem uit z'n hoofd. Laat mensen eerst maar bewijzen dat ze het kunnen, dan kun je altijd nog loslaten. Wat kan er allemaal wel niet misgaan.

Hier reageert C lachend op. Volgens hem valt dat wel mee. Hier ga ik nog even op door en noem voorbeelden van recente misstanden in ziekenhuizen en psychiatrische instellingen door slecht leiderschap.

C is dit niet met mij eens en noemt tegenargumenten. A en B doen op uitnodiging ook mee. Ik nodig hen uit mij te helpen hem te overtuigen van zijn dwaalleer. Met z'n drieën gaan ze lachend tegen mij in het verweer. Vervolgens vraag ik A en B of ze ook maar denken dat het C gaat lukken? Hier steunen A en B mij lichtjes waardoor C nog meer z'n best doet ons te overtuigen. Ik vraag naar onderliggende angst om los te laten. Hier geeft C aan dat hij toch wel bang is voor kritiek en graag ieder te vriend wil houden. Vervolgens probeer ik A en B weer op mijn hand te krijgen door onderliggende angst uit te vergroten. A en B gaan hier lichtjes in mee. Het gesprek wordt serieuzer en C geeft aan dat hij inderdaad iets aan dit onderliggende beeld moet doen voor verandering. A en B geven hier suggesties in (deze liggen enigszins op handelingsniveau en minder op identiteitsniveau). C pakt dit op door zelf aan te geven dat hij meer vanuit diepere betrokkenheid met zichzelf en anderen wil werken. Delegeren is ook anderen waarderen. Dit versterk ik een aantal maal.

Van gesprek 3 is nog geen evaluatie, maar C geeft aan het eind van het gesprek aan geraakt te zijn en hierover verder na te willen denken.

Resultaat

Alle drie deelnemers hebben de gesprekken als zinvol ervaren. Deelnemer B vond het provocatieve deel minder zinvol. "Ik heb meer aan de gesprekken over leiderschap"

Bij A en C is het zaadje geplant. Bij A is al gedragsverandering zichtbaar. Onderliggende gevoel is nog niet veranderd.

Bij C kan ik nog geen oordeel geven, maar ik vermoed dat er iets geraakt is waar hij meer mee wil. B zal het vooral praktisch toepassen.

Evaluatie

Ik vond het machtig spannend om met een drietal dit te doen. Zowel vanuit hun rol als directeur die mij deskundig achten om hun iets te kunnen bieden als om provocatief te werken in een groep. Het is meer individueel werken geworden in een groep, maar bij gesprek 3 merkte ik al dat de dynamiek van de groep meerwaarde had bij provocatief coachen.

De afwisseling van congruent coachen op leiderschap en provocatief coachen op individuele belemmeringen is te kunstmatig.

Als een dergelijke vraag zich weer voordoet wil ik of coachen op leiderschap of coachen op individuele belemmeringen.

Ik moet nog groeien in provocatief coachen in een groep. Vooral de bubble moet goed worden bewaakt. Het spelen met de deelnemers als medestander met coach of medestander met cliënt is een meerwaarde en steeds leuker om te doen.

Wat me opvalt na 3 gesprekken is dat het werken in een provocatieve groep veel binding geeft tussen deze 3 mensen. Ze kennen elkaar nu echt veel beter (voor een deel op identiteitsniveau) en kennen elkaars kwetsbaarheid en kwaliteiten.

De deelnemers vinden mijn congruente rol en provocatieve rol goed en het helpt hen verder.

Conclusie: Leuk om te doen, maar ook nog een gebied om verder te verkennen.

Het provocatief coachen op zich gaat bijna als vanzelf. Er is een goede mix van warmte, humor en uitdaging. Er komen steeds meer theatrale elementen in die echter minder uitgesproken worden gebracht zodat het wat subtieler wordt. Het lukt steeds beter om monothematisch te werken en steeds vanuit een andere richting op hetzelfde punt uit te komen. Onderliggende angst wordt waar mogelijk aangesproken.