



8 ZOMER

AANSPOORDERS

WWW.2ESPOORCOACH.NL

coachingskill

DRAMADRIEHOEK

Hai,

Wat te doen met een coachee die niet 'wil'. Weerstand om wat voor reden dan ook, komt veel voor in 2e spoortrajecten.

Dit herkennen en daarop adequaat acteren is een onmisbare coachingskill in dit vak.

Daarom deel ik een fragment uit stap 8 uit mijn boek met jullie. Hierin wordt het dramadriehoek duidelijk uitgelegd. Met name de rol 'redder' is een aap die een coachee, maar óók een opdrachtgever zomaar eens op je schouder kan zetten.

En die apen op je schouder, daar moet je zo snel mogelijk van af.

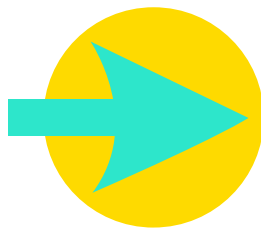
Veel plezier!

Groet Eliane



STAP 8

Weet wat je doet als
je coachee niet 'wil'



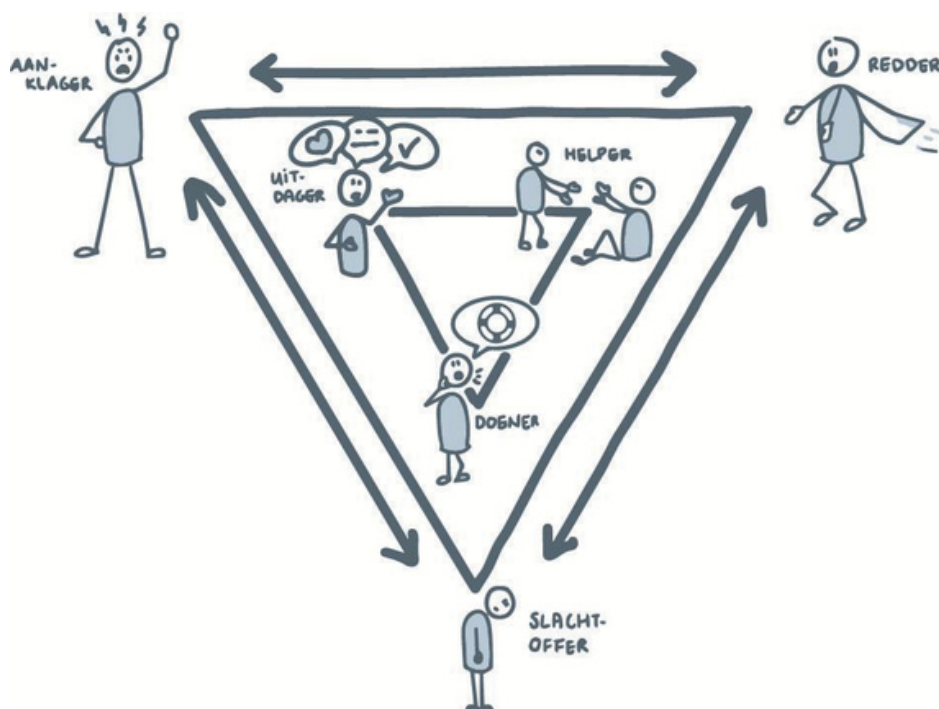
Soms merk je als 2e-spoorcoach dat je coachee niet (meer) wil. Deze vorm van stagnatie vereist een bijzondere aanpak. Hoe je hiermee omgaat en hoe je dit gedrag verandert, staat centraal in deze stap.

Tegenover mij zit Dirk, mijn coachee. Dirk is boos, heel erg boos, op zijn werkgever. Dirk geeft al vijf jaar aan dat hij het niet naar zijn zin heeft in zijn baan, vertelt hij. Zijn werkgever heeft daar niets mee gedaan. Een jaar geleden startte een reorganisatie en verdween zijn functie. Dat was de druppel die de emmer deed overlopen. Het zorgde ervoor dat er iets knapte. De burn-out die hij al langer had, verergerde en sindsdien kan hij niet meer werken. Nu willen ze van hem af.

‘Daarom zit ik hier’, vertelt Dirk tijdens een gesprek. ‘Eerst hebben ze mij ziek gemaakt en nu moet ik weg.’ De spieren in zijn gezicht trekken strak. Wat wil jij?, vraag ik hem. ‘Dat weet ik nu niet, want ik ben ziek’, is zijn antwoord. ‘Maar als ik niet meewerk aan dit 2e-spoortraject, stoppen ze mijn salaris.’

Eigen ervaring

Een coachee die niet wil, stapt in gesprekken regelmatig in de dramadriehoek. Deze bestaat, zoals je in de afbeelding hierna ziet, uit drie rollen: de aanklager, het slachtoffer en de redder. Dirk, uit het voorbeeld hierboven, zit duidelijk in de slachtofferrol. Hij denkt dat hem allerlei slechte dingen overkomen, zonder dat hij daar invloed op heeft. ‘Ik kan er niets aan doen. Dit alles overkomt mij.’



Als coach ligt het gevaar op de loer dat je in de rol van redder stapt. Juist bij medewerkers die beperkingen ervaren, wil je als 2e-spoorcoach nog weleens (ongemerkt) op de 'ik ga jou helpen'-knop drukken. Maar de redder is iemand die vaak (ongevraagd) iets voor de ander doet met de gedachte: jij hebt het al zo zwaar. Ik doe het wel voor je.

Coachees kunnen naast de slachtofferrol ook die van aanklager aannemen. Dit is iemand die de schuld legt bij een andere persoon of klaagt over een andere situatie. Een coachee doet in zo'n geval uitspraken als: 'Dit traject helpt mij niet bij het vinden van een andere baan. Waarom heb jij nog geen baan voor mij gevonden?'

Sommige coachees hebben persoonlijke aanleg voor het aannemen van de rol van slachtoffer of aanklager, maar de dramadriehoek kan ook ontstaan in de dynamiek van de relatie tussen coach en coachee. Een coachee die zich voordoet als slachtoffer, kan bij jou als 2e-spoorcoach de rol van redder oproepen. Tegelijkertijd kan een coachee als aanklager, jou als coach slachtoffer maken: 'Ik heb je ondersteund en tips gegeven. Wat verwacht je nou nog meer van mij?'

Uit de dramadriehoek

Het is belangrijk om te beseffen dat de rollen elkaar kunnen versterken, maar dat ze ook aan verandering onderhevig kunnen zijn. Als coach kan je lange tijd in de rol van redder zitten, maar op het moment dat je je eigen grenzen overschrijdt ineens de rol van aanklager aannemen. Het is goed om de rollen uit de dramadriehoek te herkennen. De volgende stap is weten hoe je eruit komt.

Met deze drie stappen kom je uit de dramadriehoek:

1. Stel een prikkelende vraag (bij voorkeur een open vraag).
2. Vraag door en geef aan wat jij kan bieden.
3. Stel je grens bij het gedane aanbod: vertel wat jij niet kan.

Uitgewerkt kan een gesprek als volgt verlopen:

Coach: 'Wil jij daadwerkelijk dit 2e-spoortraject vervolgen?'

Coachee: 'Ja.'

Coach: 'Hoe zie jij dit traject voor je?'

Coachee: 'Dat jij vertelt wat ik moet doen en ik de opdrachten uitvoer.'

Coach: 'Ik kan (...) en (...) voor je doen binnen dit traject.'

Coachee: 'Dat is duidelijk.'

Coach: 'Ik kan niets voor je betekenen op het gebied van (...) en (...)'

Coachee: 'Oké.'

Met deze werkwijze stap je uit de dramadriehoek en kom je samen met je coachee in de winnaarsdriehoek. Wanneer je merkt dat de dramadriehoek een patroon vormt in de samenwerking met jouw coachee en situaties herhaaldelijk voorkomen, dan vergt de stap naar de winnaarsdriehoek meer aandacht in het traject.

Naar de winnaarsdriehoek

Als redder kom je in de winnaarsdriehoek door je als 2e-spoorcoach zorgzaam op te stellen en je aan de afspraken te houden, maar niet méér te doen dan dat. Als aanklager kom je in de winnaarsdriehoek door je assertief op te stellen en hierbij aandacht te besteden aan de verschillende belangen. Vanuit de slachtofferrol kom je tot slot in de winnaarsdriehoek door middel van zelfacceptatie en een kwetsbare houding.



Zit jouw coachee in de dramadriehoek? Beschouw de volgende punten dan eens:

- Bepaal welke rol jijzelf speelt en welke rol je coachee heeft aangenomen.
- Neem de verantwoordelijkheid voor je eigen gedrag als coach en stap naar de winnaarsdriehoek.
- Nodig je coachee uit diezelfde stap te maken, door in te gaan op de eigen verantwoordelijkheden en het gedrag van je coachee: gericht op echt contact.
- Jouw 'nieuwe' gedrag zal het een en ander veranderen. Zodra je coachee meegaat in de winnaarsdriehoek wordt jullie relatie en communicatie beter.
- Sta open voor feedback en geef feedback.

Even terug naar Dirk. Dirk en ik hebben besproken wat maakte dat hij al langere tijd zijn functie niet meer leuk vond en steeds meer moeite had om het werk vol te houden. Hij ziet nu ook in dat hij zelf eigenlijk niet meer terug wil. Toch is hij boos op zijn werkgever, omdat deze hem gedwongen heeft om een 2e spoor te volgen, ondanks zijn nieuw inzichten. 'En nou laat ik mij ook al voor hun karretje spannen...'

Ik leg hem uit dat zijn werkgever juridisch gezien de juiste dingen doet en mij daarom heeft ingehuurd om hem daarbij te ondersteunen. Ik adviseer hem om op de UWV-site zelf nog eens goed te lezen welke verantwoordelijkheden werkgever en werknemer hebben in het verzuimproces.

De week erna laat Dirk weten dat hij deze informatie graag eerder had gehad en dat hij nu meer begrip heeft voor de acties van de werkgever. We hebben daarna een heel constructief traject kunnen afronden en Dirk is uiteindelijk gestart als zelfstandige en hersteld met een VSO (vaststellingsovereenkomst) uit dienst gegaan.