

De wereld in je werkkamer (gepubliceerd in Coachinggids 2002.)

Mijn werkkamer is een kamer met rode vloerbedekking. Drie stoelen, wat kussens, een laag tafeltje. Een boekenkast langs twee muren met leesboeken, vakliteratuur en kleine dingen om naar te kijken. Hier en daar wat zwart-witfoto's en altijd een grote bos bloemen.



Een kamer waar *ruimte* is, letterlijk en figuurlijk ruimte voor de cliënt. Of deze nu voor supervisie komt, voor coaching of voor therapie. *De cliënt, mijn cliënt, brengt altijd zijn* eigen wereld mee.* Zijn wereld waarin hij de stap heeft genomen een deskundige te zoeken. Zijn wereld waarin hij zoekt naar een *bepaalde vorm* van begeleiding.

Een uitstap over *begeleidingsvormen* is hier op zijn plaats. Sinds supervisie een ouderwetse klank lijkt te hebben, en sinds coachen dé term lijkt om het grote publiek binnen te halen, worden te pas en te onpas termen door elkaar gebruikt. Om de verschillen helder te maken een voorbeeld. Een zwart-wit voorbeeld, want dat werkt beter.

Stel iemand werkt als begeleider van een groep en wordt in die groep geconfronteerd met agressie. Deze persoon gaat met een vraag hierover naar een deskundige.*

De *praktijkbegeleider/methodiekdocent* zal zeggen: wat heb je gedaan, heb je dit al geprobeerd, ken je dit boek, moet je dat artikel eens lezen.

* de *coach* zal vragen: “wat is je doel, wat moet je bereiken, wat heb je nodig om dat te bereiken?”

* de *supervisor* zal vragen: “wat gebeurde er met je toen die persoon boos werd. Wat merkte je, wat deed je, wat dacht je?”

* de *therapeut* zal vragen: “wie was er vroeger boos op je, je vader of je moeder?”

Terug naar de cliënt. Uiteindelijk besluit hij en belt. Mij in dit geval. Ik weet nog niets van hem in zijn wereld. Ik zit gewoon te werken en er wordt gebeld. Ik pak mijn agenda en maak een afspraak. Er is echter al die geschiedenis, het verhaal vóórdát de eerste kennismaking plaatsvindt. Nora van Riet (1) noemt niet voor niets de vóórfase van de groep, de fase waarin de groep bedacht wordt, de eerste fase van het groepsproces. Een vergelijking met het proces van een individu is terecht.

Op het afgesproken uur ga ik de ander voor naar mijn werkruimte, nodig hem uit plaats te nemen in mijn wereld van dat moment.

En daar tegenover me blijkt al snel dat mijn cliënt niet alleen komt. Hij brengt zijn verhaal mee, de geschiedenis die hem hierheen leidde. Hij brengt zijn ervaringen mee: zijn bergen en dalen, zijn zeeën en vastelanden. Hij brengt zijn wereld mee: zijn medebewoners, zijn duivels, zijn engelen. Binnen een mum van tijd is mijn werkkamer gevuld met de wereld van de cliënt, terwijl mijn wereld er natuurlijk ook is.

Nieuwsgierigheid heb ik nu nodig. Openlijke nieuwsgierigheid, passend binnen het doel van onze relatie. Om de ander te ontmoeten in zijn wereld. En tegelijkertijd een adequate reflectie over mijn nieuwsgierigheid. Weten dat ik kom vanuit en met mijn eigen wereld. Het doel van onze samenwerking is dat de cliënt grip krijgt in zijn wereld. Zijn wereld is ons werkgebied, daar gaan we lopen.

Martin Buber (2) legt uit dat niet 1 woord van een gedicht de schoonheid geeft, niet 1 toon van een lied. Het gaat om het geheel wat je raakt. Het is de kunst van de deskundige, van mij, de cliënt te zien in zijn geheel. In zijn wereld van dat moment hem als geheel te ontmoeten.

Waarbij het paraat hebben van een vraag (een leerdoel) niet een startvereiste hoeft te zijn om een relatie aan te gaan. Ik begin met de ander te ontmoeten waar hij staat.

Het werken in een gelijkwaardige relatie, in contact, impliceert dat ik die relatie ook werkelijk aanga. Roel Bouwkamp en Sjef de Vries (3) pleitten daar al voor: "Hulpverlening is (...) een proces tussen twee gelijkwaardige partners, weliswaar met verschillende functies binnen de relatie, maar met hetzelfde doel." (blz. 195)

Maar ook Edgar Schein (4), uit een andere hoek, spreekt over de relatie tussen de gecoachte en de coach als uitgangspunt. En wat mij betreft is een argument tot het aangaan van een werkelijke relatie het zo vaak in vakliteratuur gelegitimeerde gebruik van de hier-en-nusituatie. Dit is een stuk efficiënter als het niet beperkt wordt tot metacommunicatieve beschouwingen, maar de dimensie van echtheid in het moment heeft.

Tegelijkertijd is contact naar binnen noodzakelijk. Voordat contact naar buiten, met de ander gemaakt kan worden, is het nodig bewust te zijn van wat je voelt in het moment. Perls (de grondlegger van de gestalttherapie) probeerde dit onder het begrip awareness te vatten, gewaarzijn is een passende vertaling. Gewaarzijn kan je niet denken. Gewaarzijn impliceert een werkelijke bewustheid van denken, voelen en handelen. Gewaarzijn kan je trainen, waarbij 'lichaam en geest' beide geoefend worden en zonodig 'geschoond'.

Een voorbeeld:

Man, 33, werkt bij organisatie die voorlichting geeft aan o.a. scholen, is in supervisie bij mij. Hij heeft een acquisitiebijeenkomst gehad met onderwijzers en dat ging "helemaal fout". Ik vraag hem terug te gaan naar die bijeenkomst. En in de 1^e persoon tegenwoordige tijd te vertellen waar hij is, wat hij ziet, voelt, denkt. Hij beschrijft de ruimte heel specifiek, zijn plaats en wat hij ziet. Op deze manier is hij er weer en kan ik met hem mee. Tijdens het praten verliest hij de draad van zijn verhaal, dit gebeurt als hij de groep in kijkt. Ik vraag hem wie hij ziet, het is een man achter in die op een 'bepaalde manier' kijkt. Weer sluit ik bij hem aan en laat hem expliciteren. Wat voor manier, wat zie je, wat voel je (lijfelijk), wat denk je. Mijn klant ziet de ogen van zijn toehoorder, voelt dat hij zijn adem inhoudt en raakt de draad van zijn programma kwijt. Hoe kijkt de toehoorder? Afwachtend, beoordelend, als een schoolmeester. Welke schoolmeester (een sprong naar eerdere ervaringen is gerechtvaardigd, doel is de oorzaak van de ervaren blokkade op te zoeken). Meester Tollens.....en hij vertelt over ellenlange overhoringen aardrijkskunde, kleinerende opmerkingen, uitgelachen worden. Ook hier laat ik hem naartoe gaan, beschrijven hoe dat lokaal eruit ziet, hoe meester Tollens klinkt, deed. Ook hier ga ik met hem mee. Hij is 11 jaar. Dan vraag ik hem terug te gaan naar de werksituatie. Hoe oud is hij daar? 33 Ik vraag hem te kijken, vanuit het volle besef dat hij 33 is, zijn voeten op de grond heeft, zijn werk staat te doen. Hij realiseert zich dat hij geen 11 is en dat die man niet meester Tollens is. Dan komt hij weer terug in mijn werkkamer. Zucht. Hij kijkt me aan en wacht. Ik vraag hem wat ie wil vragen (zo keek hij namelijk). Hij, verlegen, vraagt "of hij het goed deed"Oprecht geef ik antwoord. De vraag raakt me, de woorden lijken op onzekerheid te wijzen, maar het feit dat hij hem stelt geeft aan dat hij 'op zijn kont zit'. Hij doorbreekt zijn patroon. Dan nemen we wat afstand en samen kijken we terug, plaatsen het geheel binnen het kader van zijn leerproces. Hij pikt uit de ervaringen een sein, een lichamelijk belletje in dit geval, waardoor hij zelf door kan krijgen wanneer hij de hier-en-nusituatie verlaat (zijn sein is wat hij met zijn adem doet dan). En dan terugkomen via letterlijk plek innemen (voeten voelen, op zijn kont zitten, nadrukkelijk realiseren waar hij is, leeftijd, opdracht).

Automatisch vraagt het werken in contact specifieke competenties van de professional (naast de algemenere beroepscompetenties):

1. Hij nodigt de ander oprecht uit zijn eigen wereld te ontvouwen (werken aan veiligheid, vertrouwen, structuren en doelen);

2. Hij stimuleert de ander en geeft hem handreikingen om in zijn eigen wereld te gaan (er zijn veel wegen die naar Rome leiden. Ikzelf gebruik o.a. veel gewaarzijsopdrachten, vormen van geleide fantasie, lichaamsgerichte interventies gericht op het contact naar binnen kunnen maken.);

3. Hij is nieuwsgierig (in zijn vragen hoeft hij niet te bewijzen hoe slim hij is. Het gaat erom dat de ander zichzelf leert kennen. En dat de professional de ander leert kennen. Snapt wat de ander bedoelt met een woord, zo nodig vasthouden als een pitbull tot de ander het zelf benoemt);

4. Hij (her)kent zichzelf goed in zijn nieuwsgierigheid (de altijd aanwezige reflectie, getoetst aan doel van het moment);

5. Hij is bereid zich te begeven in de wereld van de ander, naast hem te staan en met hem mee te kijken

(dit is iets anders dan empathie. Het werkelijk naast de ander staan vraagt inlevingsvermogen, personificatie, rolidentificatie. Vaardigheden die o.a. Moreno in zijn psychodrama heeft ontwikkeld.);

6. Hij is zelf ook aanwezig (direct in contact durven werken, gecheckt vanuit de reflectie).

Het werken in contact, in de doorleefde dimensie van het verhaal van de klant, is een effectieve vorm van integratie van denken, voelen en handelen. Door het werkelijk aanwezig zijn wordt op een intensief niveau de essentie van de werkvraag beleefd en onderzocht.

En in dit exemplarisch ervaren kunnen wezenlijke veranderingen komen.

De wereld in je werkkamer: levendig, bewegend, avontuurlijk en heel voedend!

1. *Nora van Riet: Groepswerk in het maatschappelijk werk, 7^e druk, 1997, van Gorcum/Dekker&vd Vegt, Houten*
2. *Martin Buber: Ik en Gij, 2^e druk, 1985, erven J Bijleveld, Utrecht*
3. *Roel Bouwkamp, Sjef de Vries: Handboek psychosociale therapie, 1992, college uitgevers, Amersfoort*
4. *Edgar H Schein: Procesadviseren, 1999, uitgeverij Nieuwezijds, Amsterdam*

*) overal waar *hij* staat kan ook *zij* gelezen worden.

AnneMarie Bremer, gepubliceerd in Coachinggids 2002.