



Wanneer grenzen vervagen

Perspectieven op coachdilemma's

Je herkent het vast wel: als coach zie je je ineens gesteld voor een dilemma in je werk. Vaak begint het met een 'niet goed gevoel ergens over hebben' en twijfel over wat het 'juiste' is om te doen. Hoe herken je een dilemma? Welke afwegingen kun je maken en welke perspectieven kun je daarbij meenemen? En wat betekent dat voor de volgende te nemen stap? Door stil te staan en te reflecteren op dilemma's kun je er veel van leren. In het *Tijdschrift voor Coaching* bespreken we elke keer een – door de lezer – ingebracht dilemma, dat door een panel vanuit verschillende perspectieven belicht en besproken wordt.

Onder redactie van: Annette Bienfait

Dilemma

Na mijn studie arbeids- en organisatiepsychologie opende ik achttien jaar geleden mijn coachingspraktijk. Deze praktijk liep vanaf het begin goed. Ik nam mijn vak serieus, ik bleef mijzelf ontwikkelen en liet mij toetsen in intervisie en supervisie. En toch is mij iets overkomen waarop voor mij zoveel schaamte en taboe heerst, dat ik het niet in mijn intervisie of supervisie heb durven inbrengen.

Ongeveer twee jaar geleden kreeg ik een aanvraag voor een intake van een vrouwelijke coachee met een werkgerelateerde coachvraag. Op het moment dat ik de deur opende en haar aankeek, dacht ik 'wow, jij bent leuk'. Mijn innerlijke dialoog startte meteen, maar de bewuste inzet van mijn professionele afstand redde mij in dat moment. Daardoor verliep het intakegesprek verder redelijk normaal. De coachee besloot met mij door te gaan en ik verheugde mij op een mooi traject. Tijdens dat traject bleek dat wij veel gemeen hadden en ik merkte dat het naast de coachvraag steeds vaker over ons leven ging. Hiervan was ik mij bewust en hierop reflecterend nam ik mij voor nog bewuster te zijn van mijn professionele houding en distantie. Mijn coachee merkte de verandering in mijn houding en gaf mij terug dat ze 'mij' miste. Ik heb haar aangegeven dat ik haar zou begeleiden bij het halen van haar coachdoel en dat ik merkte dat wij aan het opschuiven waren naar een meer vriendschappelijke relatie. Het probleem was dat dit niet strookte met datgene dat wij in de coachovereenkomst

hadden afgesproken. Hier reageerde ze emotioneel op. Juist mijn nabijheid en het persoonlijke contact brachten haar veel. Ze voelde zich veilig en gehoord, waardoor ze eindelijk toekwam aan haar persoonlijke groei. Door mijn gevoel voor haar heb ik de kans gemist om hier adequaat op te reageren en heb mijzelf voorgehouden dat er nog maar twee sessies restten. Daar zou ik ook nog wel zonder kleerscheuren doorkomen. In deze periode bewoog ik tussen het verlangen om bij haar te zijn, en de overtuiging dat ik het traject professioneel moest afsluiten.

Na het eindgesprek en de positieve evaluatie nodigde ze mij bij wijze van afscheidscadeau uit voor een diner in mijn favoriete restaurant. Ik heb dit cadeau aangenomen, want ik had immers geen coachingsrelatie meer met haar na het afronden van het traject. En het is niet bij het diner gebleven.

Inmiddels kijk ik na een klein jaar terug op dit coachingstraject. De vurige relatie die ontstond is een stille dood gestorven en het laat mij niet los. Ik heb er nooit over gesproken met collega's, mijn intervisiegenoten of supervisor. Ik schaam mij, voel mij alleen en ben bang voor de oordelen – zeker die van mijzelf – en merk dat ik er niet meer omheen kan om mijn dilemma op tafel te leggen en erover te praten.

Harm de Wilde (pseudoniem)

Niets menselijks is ons coaches vreemd

Je beschrijft een situatie die bijzonder is, maar bepaald niet uniek. Verliefd worden doen we bijna allemaal wel eens. Ethische codes zijn stuk voor stuk helder: het is absoluut onprofessioneel en het mag niet. Net als het celibaat dicteert dat geestelijken zich onthouden van seksuele handelingen. En dat gebeurt dan ook nooit. Toch? We moeten onszelf niet gekker maken dan we als doorsnee mens al zijn. Het aanvaarden van je eigen leven, lichaam en verlangens ligt nog ver voor de stap om professioneel coach te worden. Wat je krampachtig verstoppt, komt vaak weer boven als je het niet verwacht. Seksuele verlangens, seks in het algemeen en verliefdheid in het bijzonder: voor professionals is het soms spannend en/of ongemakkelijk om hierover te praten. Zeker als je dit van huis uit niet hebt meegekregen, of in een omgeving bent opgegroeid waar hierop een taboe lag.

Je voelde bij binnenkomst al dat 'Harm-Het-Lijf' en 'Harm-Het-Mens' interesse toonden in de coachee. Binnen een aantal gesprekken was het je duidelijk dat dit conflicteerde met een perspectief dat alleen haar kon dienen. Zij vertoonde een honger naar nabijheid en handelde overduidelijk in een richting die niets met de relatie tussen coach en coachee van doen had. En dat dat gebeurt is allemaal prima. Niets menselijks is ons vreemd tenslotte.

Echter: deze bezigheden gaan niet samen. Als je verliefd bent, leer dit dan te benoemen: "Ik vind het bijzonder onhandig dat dit gebeurt, maar ik merk dat ik mij buiten mijn rol als coach, enorm tot je aangetrokken voel en dat staat onze samenwerking in de weg." Daarmee geef je je coachee de kans om aan te geven of dit gevoel wederzijds is, of dat ze gewoon wil stoppen met de samenwerking. Wees hier niet schijnheilig in: ga niet eerst drie gesprekken voeren om 'te begrijpen wat je voelt'. Daarmee houd je zowel haar, als jezelf ernstig voor de gek. Jij wilde een relatie, daarom nam je haar cadeau ook aan. Maar door eerst een gekunstelde coachingsrelatie te construeren, deed je aan geen van beide processen recht. De liefde voelt dan stiekem en krijgt mogelijk daardoor geen reële kans. Of ontvlamt juist in pure hartstocht, maar dooft evenzo snel weer als het 'stiekeme' element verdwijnt.

Als professional is het overigens interessant om te reflecteren op je eigen praktijk, en het type coachees dat je hier doorgaans naartoe 'lonkt'. Vrouwen als de coachee die bij jou voor de deur stond, zouden gezien de problematiek en het thema 'behoefte en verlangen naar nabijheid en veiligheid' mogelijk beter af zijn bij een kundig therapeut. Wij als coaches werken aan gedragsverandering. Dit proces is vele malen concreter en leent zich niet per se voor het omgaan met psychopathologie. Tenzij je je hierin uitgebreid hebt laten scholen.

Je had dit kunnen weten, maar was als psycholoog niet zozeer gespecialiseerd in persoonlijkheidsproblematiek. Door bij een intake te focussen op een concreet coachdoel, voorkom je een vals traject. Zowel jij als je coachee hebben recht op liefde. Maar zij specifiek ook op bescherming tegen haar eigen valkuilen.

Arvid Buit – executive coach

Reflecteren naar groei

Je openheid en moed om dit dilemma te delen zijn bewonderenswaardig, vooral gezien de schaamte die vaak gepaard gaat met het bespreken van dit soort gevoelige onderwerpen binnen het coachingsvak. Het is voorstelbaar dat het moeilijk voor je is geweest om hier al een jaar mee rond te lopen. Dat je er nu over wil praten, is een belangrijke eerste stap naar verwerking en groei.

Je beschrijft een uitdagende situatie, en het is begrijpelijk dat je daarmee hebt geworsteld. In ons vak komt het weleens voor dat er intense gevoelens ontstaan in de relatie met een coachee. De ethische code die wij als coaches volgen, biedt duidelijke richtlijnen over relaties met coachees, en het is inderdaad een kernwaarde dat we ons onthouden van elke vorm van romantische of seksuele interactie tijdens een traject. Maar minstens zo belangrijk is dat de code ons aanspoort om dit soort dilemma's vroegtijdig in te brengen bij onze intervisie- of supervisiegroep, zodat we gezamenlijk kunnen reflecteren en leren.

Je geeft aan dat je dit voorval niet eerder hebt durven bespreken. Het lijkt me waardevol om samen met je supervisor te onderzoeken wat het zo moeilijk maakte om deze situatie eerder in te brengen. Dit is geen kwestie van 'waarom heb je dit niet gedaan?'; maar eerder: 'wat kun je leren over wat je nodig hebt om je veilig te voelen in het delen van dergelijke dilemma's?' Ik moedig je aan deze aangelegenheid aan de hand van reflecterende vragen openlijk met je supervisor te verkennen, zonder jezelf te veroordelen.

Hoe kijk je nu terug op het verloop van dit traject?

Wat zou het effect kunnen zijn van een persoonlijke relatie met een coachee, zowel voor jou als voor de coachee? Hoe zou dit zich kunnen vertalen naar toekomstige situaties?

Hoe ervaar je je relatie met je supervisor?

Zijn er verwachtingen of zorgen die je misschien belemmerd hebben om dit eerder te delen? Wat zou je nodig hebben om ook dit soort dilemma's te kunnen bespreken in dat contact?

Hoe ga je om met interne conflicten?

Je beschrijft dat er momenten waren waarop je voelde dat iets niet klopte. Hoe herken je deze gevoelens en hoe kies jij je acties? Wat heb je geleerd over jouw manier van omgaan met zulke situaties?

Wat kun je van deze ervaring leren voor je professionele ontwikkeling?

Zijn er specifieke waarden of overtuigingen die je wil onderzoeken of herzien? Hoe wil je jezelf verder ontwikkelen in het omgaan met dit soort dilemma's?

Het is goed om te onthouden dat supervisie er juist is om dit soort situaties te bespreken en ervan te leren, zonder oordeel. De focus ligt op je ontwikkeling als professional en op het creëren van een veilige ruimte waarin je nieuwe inzichten kunt opdoen. Daarom zie ik dit als een kans om dieper te reflecteren op wat deze ervaring je kan leren.

Belia van der Laan – supervisor

Ken de code

Hierin ligt de kwetsbaarheid van ons vak: onze identiteit, ons mens-zijn, onze behoeften en de verschillende rollen die we in het leven vervullen, waaronder die van coach. De professionele rol van coach kent een ethische code. Wanneer we dit dilemma in het licht van deze internationale ethische code bezien, dan kunnen we wel stellen dat er enkele 'overtredingen' zijn aan te tekenen. Merendeels vallen deze onder belangenverstrengeling en het beëindigen van professionele relaties en doorlopende verantwoordelijkheden. Voor ons als coach echt een must om deze te kennen.

Ethische dilemma's ontstaan vaak uit de spanning tussen de formeel vastgelegde eisen voor professionele coaches en de tegenstrijdige elementen die zich tijdens een sessie kunnen aandienen. Ik lees ze in de romantische kant van je verhaal. Als eerste is er de emotionele reactie van de coachee wanneer je terugpakt op het ethisch professioneel handelen. Ze wil duidelijk dat je dichterbij komt. Dan volgt het diner, ja wat denk je ... een invitatie als afscheidscadeau, wel heel gezellig en spannend lijkt mij zo. Het verlangen, de klik, het is allemaal te begrijpen, maar je loopt best wel een groot risico. In dit geval is het een stille dood gestorven. En hopelijk blijft het hierbij.

Je geeft aan dat je na het afronden van het traject geen coachingsrelatie meer met haar had, en daarom het etentje als cadeau kon aannemen. Daar zit nu de valkuil: die coachingsrelatie was er dus nog wel. In dit geval zou ik de ethische code als professional gewoon bij tijd en wijle doornemen. Of je schaamte voorbij en alsnog supervisie nemen op dit thema. Je kunt dan in een professionele sfeer evalueren en reflecteren op de situatie. Los van jouw thema raad ik dat iedere coach aan: met enige regelmaat reflecteren op je handelen in het mooie ambacht.

En beste collega, straf jezelf met deze schaamte niet zo lang. Je bent een mooi mens van vlees en bloed, met kwetsbaarheden. Daar zit ook je kracht: het tonen van deze kwetsbaarheden.

Veel plezier in je werk en ... neem supervisie.

Peter Gossen – opleider ■

Oproep aan de lezer

Heb je zelf als coach een dilemma, dat je graag aan ons panel zou willen voorleggen?

Stuur je dilemma dan naar hoofdredacteur@tvc.nl en de redactie zal dit zorgvuldig en indien gewenst geanonimiseerd, aan een panel voorleggen.

Executive Coach Bootcamp

Begrijp het stap-voor-stap proces van executive coaching. Leer contracteren, de vraag achter de vraag begrijpen, gerichte interventies doen en een coachingsrelatie creëren in een organisatorische context. Bouw je business coach praktijk op.

Team Coach Academy

Begrijp de structuur en dynamiek van groepen en hoe u ze kunt transformeren tot team met onze 9-stappenmethode. Voor professionele leiders, coaches en consultants die verantwoordelijk zijn voor het creëren van wendbare en inspirerende teams in organisaties.



Sari van Poelje
Master (team)coach
en gasten

Live TAO2 Executive coaching:
8-12 Januari 2025

Online TAO3 team coaching:
Begin data 23-24 Januari 2025

Live TAO3 team coaching in
Utrecht:

Begin data 16-17 January 2025

EMCC accredited within senior practitioner program-delete within

Schrijf je in:
www.intactacademy.com