Diepte-interview als procesversneller in coaching

Door: Frits van Kempen

Op gang komen

Zelfreflectie en zelfonderzoek is niet voor iedereen een vanzelfsprekende zaak.
Zelfs een coach weet bij 'persoonlijke problematiek' niet altijd in welke hoek er gezocht moet worden. Daarom blijft een coachingsproces in de startfase nogal eens hangen in voorzichtig aftasten en moeizaam 'naar binnen kijken'. Dat kan veel kostbare (betaalde) tijd in beslag nemen.

Om een proces van zelfonderzoek in gang te zetten maak ik regelmatig gebruik van een diepte-interview. Dit interview is gebaseerd op het enneagram, een persoonlijkheidsmodel dat negen specifieke strategieën met de bijbehorende dieperliggende drijfveren beschrijft.

Zo'n interview geeft richting aan zelfonderzoek en laat jou als cliënt op een prettige manier stilstaan bij uitéénlopende thema's en onderwerpen. Het doet een appèl op het gericht en nader onderzoeken van de manier waarop je met jezelf en anderen omgaat. Het geeft ruimte om te kijken naar 'wat máákt dat je op een bepaalde manier reageert'. Zo ontdek je wat je in feite drijft, waar meestal je aandacht naar toe gaat en hoe je over het algemeen geneigd bent te handelen in je werk en ook thuis.

Een interview gekoppeld aan het enneagram geeft duidelijke richtlijnen en kaders waardoor zelfreflectie met een zeker gemak kan plaatsvinden. Het is nagenoeg voor iedereen een geschikte manier om erachter te komen wat je drijft en wat je van binnen beweegt. De manier van onderzoek is niet alleen inhoudelijk sterk, maar tegelijk ook efficiënt en procesversnellend. Het is een mooie start om een ontdekkings- en ontwikkelingsproces te realiseren.

Welke thema's komen er in zo'n interview aan de orde?

Het interview biedt zowel voor de coach als de cliënt een opening naar het 'jezelf in alle facetten verstaan'. Je staat meestal niet zo vaak stil bij de vraag wat verschillende levens- en werkthema's voor jou betekenen. Het startinterview van het coachingstraject duurt meestal twee uur en biedt een goede gelegenheid tot het opdoen van zelfkennis.

Enkele voorbeelden van thema's en bijbehorende vragen die de revue passeren:

- Succes, imago: Wat versta jij onder 'succes' en in welke mate word je daardoor gedreven? Hoe belangrijk zijn de ogen van de ander daarbij?
- Angst, veiligheid: In hoeverre bepalen angst, bezorgdheid en twijfel je leven tot nu toe? Hoe verhouden deze gevoelens zich tot autoriteiten?
- Conflicten, harmonie: Hoe ga je over het algemeen om met conflicten? Wat maakt dat je op deze manier geneigd bent daarmee om te gaan?
- Verantwoordelijkheid: Hoe is het voor je als andere mensen er 'de kantjes van aflopen'? In hoeverre voel je je verantwoordelijk voor zaken die zich aan de rand van je functie afspelen?
- Tevredenheid: Vind je jezelf over het algemeen een tevreden mens of past de uitspraak 'het gras is elders groener' eerder bij je? Vertel eens.
- Geven en ontvangen: In welke mate heb je de neiging jezelf onmisbaar te maken? Hoe ziet de balans 'geven en ontvangen' er in je dagelijks leven uit?
- Macht en controle: In hoeverre is 'bepalen' en 'directheid' een houding die van nature bij je past?
- Onafhankelijkheid, privacy: Hoe ervaar je jezelf als je onder de mensen bent?
- Optimisme, pijn vermijden: In hoeverre loop je eigenlijk steeds over de 'sunny side of the street'? Hoe gewoon is het voor jou om pijn en andere teleurstellingen werkelijk onder ogen zien?

Met het aansnijden van relevante thema's wordt het verhaal van werk en leven steeds duidelijker. Al tijdens het interview is vaak sprake van verrassende inzichten. Veel cliënten ervaren het interview als nieuw en helpend om meer diepgaand naar zichzelf te kunnen kijken. Uit de antwoorden op deze, en andere open vragen, kan een geschoold enneagramcoach samen met zijn cliënt concluderen wat de cliënt hoofdzakelijk drijft. Duidelijk wordt wat de achterliggende drijfveer is van het soms problematische gedrag en waar van nature, automatisch de aandacht naar toe gaat.

Het effect

De persoonlijke effectiviteit en manier van functioneren zijn afhankelijk van de mate waarin je jezelf kent. Dát bepaalt de mate waarin je al of niet gehinderd wordt door frustratie, irritatie, onrust en onzekerheid. Het interview brengt al reflecterend je meest dominante specifieke patronen aan het licht. Dit betekent vaak een feest van herkenning. Zeker als je beseft dat deze ingeslepen patronen, die voor jezelf, als ook voor anderen, soms zo ergerlijk zijn, zo gewoon menselijk zijn. Zo gek ben je dus nog niet. Deze patronen passen wonderwel bij één enneagramtype. Ook al herken je in alle negen typen wel wat van jezelf, er is altijd één dominant type, waarin je je het meest herkent en waarvan je dan ook het meest kan leren. Een soort archetype, zou je kunnen zeggen, waarbinnen jouw drijfveren, je passies en je manieren van handelen het meest zichtbaar zijn.

Door het interview krijg je dus inzicht in je persoonlijkheid en dat biedt ruimte voor persoonlijke groei en ontwikkeling. Je gaat leren om vanaf een afstand naar jezelf te kijken. Soms ontdek je dat je je sterk identificeert met die specifieke patronen van denken, voelen en handelen. Je valt dan samen met je type zou je kunnen zeggen. Zo zet je jezelf vast. Je gaat gedurende het coachingstraject zien dat je er ook afstand van kan nemen. Je wordt je eigen waarnemer en je merkt dat je er in principe invloed op kan uitoefenen. Je hébt deze patronen, je bént ze immers niet. Dat besef geeft ruimte, vrijheid.

Een paar voorbeelden:

- Type 3: Je kunt in het interview ontdekken dat er achter dat té harde werken waarvoor je uiteindelijk in coaching kwam, een bijna verslavende honger naar succes zit. Waardéring daarvoor krijgen lijkt voor jou bijna van levensbelang. Je realiseert je dat je 'wie je wérkelijk bent' daarmee niet serieus neemt…
- Type 8: Als je het samenwerken met anderen wilt verbeteren, kunnen er vele oorzaken zijn waardoor dat niet lukt. Je kunt in het interview ontdekken dat je in heel veel situaties bijv. controle wilt behouden en graag gezien wilt worden als de sterke man (of vrouw) die de lakens uitdeelt. Dat werpt uiteraard al direct een bepaald licht op het thema samenwerken…
- Type 1: Weer een ander merkt dat zijn vraag 'hoe beter te delegeren' veel te maken heeft met een persoonlijke neiging naar perfectie: zélf kan ik het toch eigenlijk het allerbeste. Je hebt je daarin vastgebeten…

Als je hierin goed wordt begeleid, ga je inzien, dat er achter de krampachtige patronen van succes en status najagen, of achter die overdreven hang naar perfectie of controle, of wat dan ook, een mens schuilgaat, die verlangt naar verbinding met wie hij in wezen ís. Dan ga je zien dat al dat andere voor de time being wel aardig is, maar dat het het diepere gevoel van onvrede, verlangen of onrust niet oplost.
Daarmee zeg ik niet dat je een neiging tot perfectionisme of een drang naar succes niet zou mogen uitleven. Integendeel, al deze eigenschappen zijn in principe oké en horen bij de mens. Maar als zo'n achterliggende drijfveer problemen oplevert in het werk of in de relaties, dan kom je vroeg of laat bedrogen uit. Dan kun je succesvol zijn wat je wilt of de dingen altijd perfect willen oplossen, maar je levensenergie ebt weg. Dus: eerst maar eens stilstaan bij je drijfveren. Wat hebben ze je te zeggen en hoe kunnen ze je een weg wijzen naar minder verkramping en meer echt plezier in je werk en leven? In dialoog en samenspraak met de (enneagram)coach kun je werken aan de niet altijd gemakkelijke weg naar vrijheid. D.w.z.: de vrijheid voelen om 'ón the spot', in de wáán van de dag, te kunnen kiezen: zet ik mijn óude patronen nu in of kies ik een ándere weg.
Als zelfacceptatie en zelfbewustzijn tijdens het coachingstraject doordringen geeft dat essentiële ruimte voor iets nieuws, iets wat authentieker is.

Bijvoorbeeld;

- Type 3: Van succesnajager naar het besef dat je ook zonder succesrollen, status en imago, minstens zoveel van betekenis kunt zijn. Van altijd maar uit zijn op succesvolle doelen naar het relativeren daarvan en het ontwikkelen van het gevoel dat zelfs onzekerheid over het eigen succes nog gecommuniceerd kan worden en dat dreigend falen nog niet dodelijk is.
- Type 8: Van een patroon van controle en macht over anderen naar het groeiende besef dat bijvoorbeeld iemand zónder ingenomen standpunt hem nog niet tot een 'watje' maakt.
  Dat kracht en sterkte maar één kant van de medaille is. Dat meer sociale sensitiviteit zeer de moeite waard is voor de onderlinge werkrelaties.
- Type 1: Van een patroon van perfectionisme en het stellen van hoge eisen naar een meer relatieve kijk op de werkelijkheid, waardoor 'fouten maken' in een ander daglicht komt te staan. Delegeren van taken wordt daarmee eenvoudiger en bovendien zijn er toenemend 'meerdere wegen naar Rome'.

Veranderingen kunnen zich na (h)erkenning van de zo eigen patronen op een natuurlijke manier ontvouwen. Door het toegenomen zelfbewustzijn ontstaat er nieuwe energie om in het coachingstraject stappen te kunnen zetten die je leven en werken, samen met anderen, kwalitatief verbeteren.

Kwaliteit

Het interview is zowel diepgaand als laagdrempelig. Het stimuleert als vanzelf het vermogen tot reflectie, zonder dat iemand zich daartoe geforceerd voelt. Men reageert vaak opgelucht omdat persoonlijke zaken op zo'n vanzelfsprekende manier bespreekbaar werden. Voor de coach is het diepte-interview (type-interview) een handzaam middel tot procesversnelling naar waar het voor de cliënt werkelijk om gaat.

Dat een coach deze speciale techniek en attitude van het interviewen van de persoonlijkheid beheersen moet, behoeft geen betoog. Nadat de cliënt samen met de coach heeft vastgesteld wat hem ten diepste drijft en waar zijn aandacht van nature naar toe gaat zal de gecertificeerde enneagramcoach met type-specifieke interventies op een professionele wijze het coachingstraject verder vorm weten te geven.
De coach moet dan ook een opleiding en achtergrond hebben die het werken als (enneagram-)coach rechtvaardigt.

Frits van Kempen

Van Kempen Impuls/NOTE
033-4701522
frits@vankempenimpuls.nl
www.vankempenimpuls.nl