

Emoties en stemmingen

Emoties zijn een vast onderdeel van coaching. Geen actie of inzicht, zonder dat er emotie aan te pas komt. Vaak is de emotie zelfs het startpunt van een coachingsgesprek: we willen de belemmerende emoties opruimen en de stimulerende emoties versterken. Helaas kunnen we niet kieskeurig zijn. Deze emotie wil ik wel (de fijne) en deze niet (de pijnlijke). Emoties zijn niet eenzijdig te onderdrukken.

AUTEUR: ERICKA KUYTERS

Emoties, ze zijn er. Ze zijn niet goed of slecht, ze horen bij het leven en hoe wij als mens in elkaar zitten. Ik ben nog eens in de artikelen gedoken van mijn coachingsopleiding bij Newfield Network over dit onderwerp. Mijn aandacht bleef haken bij de artikelen van Rafael Echeverria 'On moods and emotions' en 'Four basic moods about life'. Rafael Echeverria maakt, in de traditie van het ontologisch coachen, een onderscheid tussen emoties en stemmingen. Door onderscheid te maken tussen emoties en stemmingen, ontstaat meer zicht op welke horizon de coachee aanhoudt bij de zoektocht naar zijn persoonlijke ontwikkeling.

Ontstaan van emoties

Emoties ontstaan als een vanzelfsprekendheid wordt doorbroken. Ze worden opgewekt door een gebeurtenis, een moment waarop iets gebeurt dat je niet had verwacht; er wordt een

automatische routine doorbroken. Een simpel voorbeeld: je rijdt in je auto, het stoplicht gaat op rood, je trapt op je rem en de auto staat stil. Dit is een geheel gebruikelijk volgorde van gebeurtenissen, waar je verder niet over nadenkt of enige emotie ervaart. Behalve als je haast hebt en had verwacht dat je vlot door kon rijden. Het stoplicht springt op rood en je moet remmen. Je zal nog twee minuten later aankomen. Dat had je niet verwacht! Je bent geërgerd, misschien boos of je voelt je schuldig dat je (alweer) te laat komt.

In dit geval is het volkomen helder waar de emoties vandaan komen en waar ze over gaan. Vaak echter zijn emoties verbonden met eerdere, vergelijkbare situaties uit het verleden. Bewustwording in hoeverre emoties gaan over wat er nu gebeurt, of dat ze vooral te maken hebben met ervaringen in het verleden, is in het coachingsproces vaak de

eerste stap. Een noodzakelijk begin om een situatie te onderzoeken en anders te leren hanteren, wanneer de standaardroutine niet (meer) werkt.

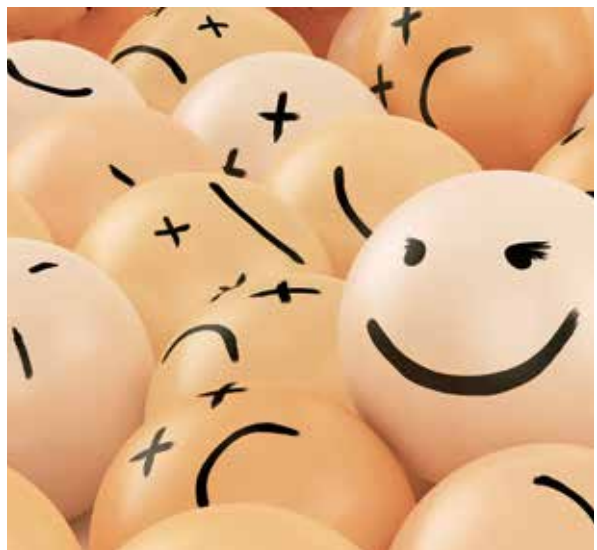
Op het moment dat de coachee zich bewust is van de emotie, kan hij vervolgens oefenen om een keuze te maken: bij de emotie blijven of een andere emotie inzetten. Het is voor de coachee vaak een verrassing om te ontdekken hoeveel invloed hijzelf heeft op zijn emoties en hoe verbazingwekkend snel een emotie omgezet kan worden. Wanneer we ervan uitgaan dat de emoties, gedachten en acties onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn, kan het veranderen van lichaamshouding, een nieuwe gedachte of actie, daar een goede hulp bij zijn. Om bij het voorbeeld van het stoplicht te blijven: door bewust te ontspannen – achteruit te leunen in de stoel, handen losjes op het stuur te leggen en diep te ademen, zal de ergernis afnemen. Zet je de radio aan en je hoort toevallig net je lievelingslied, dan zal er zelfs een glimlach op je gezicht kunnen komen; je voelt je plotsklaps blij. Wanneer je vervolgens een berichtje ontvangt dat de vergadering waarnaar je op weg bent een half uur later begint, bedenk je vrolijk

dat je dat ene telefoontje nog rustig af kunt handelen.

Kortom: emoties worden getriggerd door een gebeurtenis van buitenaf en de manier waarop wij die gebeurtenis interpreteren. Ik laat hier verder buiten beschouwing dat emoties in hevigheid ook worden gekleurd door bijvoorbeeld hormonen, vermoeidheid, maatschappelijke norm, et cetera. Meestal kunnen we, eventueel na enig zoeken, de gebeurtenis en de omstandigheden duidelijk aanwijzen waarin de emotie naar boven kwam. Emoties zijn reactief; ze kleuren de keuzes en handelingsmogelijkheden van het moment. Coaches kunnen hun coachees ondersteunen om vanuit dit bewustzijn andere, directe handelingsmogelijkheden te creëren.

De manier waarop we onze mogelijkheden voor de toekomst zien, wordt echter niet alleen bepaald door onze emotie van het moment, maar veeleer door de stemming die onze blik op de langere termijn kleurt. Ik heb gemerkt dat de stemming en de daaruit volgende basishouding vaak bepalend zijn voor de mate waarin de coachee tot nieuwe inzichten en mogelijkheden kan komen.

We kunnen niet zonder
een stemming zijn



We hebben de stemming, maar de stemming heeft ook ons

Van Dale omschrijft emotie als: “aandoening van het gemoed / een plotselinge, hevige ontroering”. En stemming als: “een gemoeds-gesteldheid / humeur”. Hierin wordt hetzelfde onderscheid duidelijk als Echeverria hanteert: het verschil tussen het moment (emotie) en een algemene basishouding (stemming). Stemmingen kunnen we over het algemeen niet relateren aan een speciale gebeurtenis. Een stemming is als vanzelf aanwezig. Een stemming wordt bepaald door een ingesleten, algemene houding ten opzichte van het leven. Deze ontstaat door de cultuur en sociale omgeving waarin we leven, maar ook door emoties die langer aanblijven en vervolgens naar de achtergrond verdwijnen. Bijvoorbeeld wanneer we een dierbare verliezen.

Over het algemeen zijn we ons veel minder direct bewust van onze stemming dan van onze emoties. De stemming is er, we kunnen niet zonder een stemming zijn. Zelfs als we ons bewust zijn van onze stemming, bepaalt de stemming ons bewustzijn ervan. Wanneer we neerslachtig zijn, zal de observatie van deze stemming gekleurd worden door de neerslachtigheid zelf. Alles is grijs gekleurd. Onze stemming bepaalt de mogelijkheden die we zien om tot verandering te komen. Is alles grijs, dan zullen we ook een grijze horizon zien en alle mogelijke handelingsalternatieven vanuit de grijze kleuring beoordelen. Ouders die een kind verloren hebben, vertelden: “Na de dood van ons kind, is het leven nooit meer echt leuk, alhoewel we een plezierig leven hebben.” Het verschil tussen een emotie en een stemming zit hem er dus vooral in dat emoties onze handelingen in het moment bepalen en dat stemmingen ook onze perspectieven voor de toekomst bepalen. Zoals gezegd: we kunnen niet zonder een

stemming zijn. Bepaalde uren van de dag, de week, ons leven, het jaargetijde, de stad waar we ons in bevinden – ze creëren allemaal stemmingen. Op basis van onze stemming voeren we het gesprek en definiëren we de mogelijkheden om al dan niet te leren om anders met een situatie om te gaan die ons niet meer bevalt. De sleutel voor het veranderen van onze stemming, ligt opnieuw in het bewustzijn ervan en vervolgens de acceptatie dat dit een bepaalde basishouding met zich meebrengt. Om uit de ‘gevangenis’ van de stemming te stappen kan de coach de coachee uitnodigen om te observeren hoe hij naar zichzelf kijkt, welk ‘verhaal’ hij over zichzelf vertelt. Welke vanzelfsprekendheden heeft de coachee? Door welke sociale, culturele en maatschappelijke bril bekijkt de coachee zijn leven? Hoe interpreteert hij zijn omgeving en wat is zijn mening er over?

Hier ligt bij coaching een taai stuk werk: vaak is de coachee ervan overtuigd dat hij de situatie accepteert. De coachee zegt bijvoorbeeld (gelaten): “Ik ben nu eenmaal niet zo goed in relaties.” Maar als we er in het gesprek dieper op doorgaan, blijkt de coachee vooral bezig

Zolang de coachee in
gevecht is met ‘wat is’,
komt hij niet tot
ontwikkeling

te zijn met het bewijzen dat hij best wel een persoon is om lief te hebben (opstandig). De coachee kan een omslag maken naar werkelijke verandering, als hij niet meer in gevecht is met zijn uitgangspunt (ik ben niet goed in relaties) maar het uitgangspunt accepteert als groeimogelijkheid.

Basishouding

De stemming waarin we verkeren vertaalt zich in een basishouding, waarmee we ons handelingsperspectief ten opzichte van een gewenste verandering creëren. Echeverria onderscheidt vier basishoudingen of stemmingen. Deze zijn enerzijds gerelateerd aan ons oordeel of iets onveranderbaar of verander-

baar is en anderzijds of we in verzet zijn of accepteren. In mijn dagelijkse coachingspraktijk blijken die een goed herkenbare invalshoek te zijn, voor zowel mijzelf als de coachee.

Van oordeel zijn dat iets onveranderbaar is, kan gebaseerd zijn op een feit, bijvoorbeeld de buitentemperatuur is twintig graden, of een inschatting of beoordeling van de situatie, bijvoorbeeld het is te warm, juist lekker of een goede werktemperatuur. Aan een feit is niets te doen. Het feit dat een coachee in een bepaalde situatie verkeert, bijvoorbeeld een ontslagprocedure, is geen onderwerp van discussie. Over de inschatting van de mogelijkheden van werk door de coachee en/of zijn omgeving, kunnen we het gesprek aangaan door te checken of het oordeel van de coachee gebaseerd is op feiten, of zijn mening over de situatie en zijn eigen mogelijkheden. Hier ligt dus een mogelijkheid om te switchen van 'onveranderbaar' naar 'er is een mogelijkheid'. De stemming of basishouding van waaruit de switch naar 'er is een mogelijkheid tot verandering' gemaakt wordt, wordt echter mede bepaald door het al dan niet accepteren van de feitelijke situatie.

Verontwaardiging en wrok

Vaak is de coachee in eerste instantie in verzet is tegen het feit dat hij ontslagen is, en gehecht aan interpretaties als 'had ik nou maar dit of dat anders gedaan', 'als mijn baas nou maar begripvoller was geweest', 'als de economie nou maar niet zo in het slop had gezeten', et cetera. De combinatie van dit verzet tegen

de feitelijke situatie, met het oordeel dat die situatie onveranderbaar is, leidt tot verontwaardiging of wrok over de situatie, al dan niet in stilte gedragen. Het is de stemming die makkelijk leidt tot een gevoel van miskenning en slachtofferschap en de wens *to get even*. Vanuit dit perspectief naar de toekomst is geen persoonlijke ontwikkeling mogelijk. De aandacht van de coachee is gericht op de persoon of situatie die de ellende veroorzaakt heeft.

Vrede

Wanneer de coachee zijn situatie accepteert en van oordeel is dat deze onveranderbaar is, sluit hij vrede met de feiten en zijn mogelijkheden tot dusver. Dat kan zijn door het verleden af te sluiten met een gesprek of actie, al dan niet met de betrokkene(n) die de coachee, in de staat van verontwaardiging en wrok als oorzaak van zijn ellende, zag. Essentieel is het commitment van de coachee zelf, dat hij hiermee de situatie kan afsluiten. Vanuit het perspectief dat vrede met zich meebrengt, is het mogelijk om een nieuwe houding met betrekking tot het heden en de toekomst te vinden.

Gevecht, gelatenheid, afhaken

Wanneer de coachee zijn situatie niet accepteert, maar er wel van uitgaat dat er een mogelijkheid is om te veranderen, gaat hij het gevecht aan met de situatie. Wanneer dit niet leidt tot het gewenste resultaat, namelijk het verleden terugdraaien, belandt hij makkelijk in een stemming van gelatenheid (de situatie moet te veranderen zijn, maar ik weet niet hoe) en vervolgens van afhaken (laat maar zitten ook). Zolang de coa-

	Oordeel dat iets onveranderbaar is	Oordeel dat iets een mogelijkheid is
In verzet tegen wat is	Verontwaardiging / wrok	Gevecht, gelatenheid, afhaken
In acceptatie van wat is	Ambitie / groei	Ambitie / groei

Figuur 1. Emoties en stemmingen bij verzet en acceptatie, verandering en mogelijkheden

chee in gevecht is met de onveranderbare situatie (wat is), is het niet mogelijk om te komen tot persoonlijke ontwikkeling. De weg om uit deze basisstemming te komen, is opnieuw te kijken naar de feiten die eraan ten grondslag liggen en zijn verhaal, de mening die de coachee over de feiten en zichzelf heeft, te onderzoeken en er de mogelijkheid van een nieuw verhaal naast te zetten. Van daaruit kan de coachee komen tot vrede of ambitie en groei.

Ambitie en groei

Vanuit acceptatie van de situatie en zicht op zijn verhaal over zichzelf, kan de coachee zijn verhaal aanvullen met nieuwe mogelijkheden en overgaan tot acties. Het moment dat hij zich realiseert dat de enige mogelijkheid tot groei ligt in zijn eigen basishouding en acties, is het magische moment waarop een coachee in beweging komt. Hij gaat handelen vanuit de ambitie zichzelf te willen doorzien en nieuwe mogelijkheden tot handelen uit te proberen.

Appeltje-eitje

Zo keurig in schema gezet en beschreven lijkt

het proces appeltje-eitje. Het venijn zit vaak in de werkelijke acceptatie van de situatie. Liever gaan we voor ons eigen oordeel over de situatie en over onszelf, met onze 'aangetoonde' capaciteiten tot nu toe. Het lijkt veiliger te bivakkeren in ons gelijk, omdat dit de situatie voorspelbaar en daarmee veilig maakt. En omdat ons eerste instinct is onszelf in veiligheid te brengen, vallen we hier automatisch op terug.

Het is de kunst van de coaching om de coachee uit te nodigen om naar zichzelf te willen kijken, zijn 'waarheden' te bevragen en zich te begeven op nieuw en onbekend terrein, wat betreft inzichten, emoties en handelen. Voor mij zijn het gezamenlijk met de coachee zoeken naar de basishouding aan de hand van dit schema en het herkennen van de stemming van waaruit dit gebeurt een mooie tool om dit proces te faciliteren. ■

Ericka Kuyters is voorzitter van ICF Nederland en redactielid van het Tijdschrift voor Coaching. www.lifelab.nu



RINO

Oplossingsgericht coachen van zelforganiserende teams
www.rino.nl/347 17 augustus 2015

Psychopathologie voor coaches en organisatieadviseurs
www.rino.nl/333 start 1 september 2015

Leergang Arbeid & Organisatie / Arbeid & Gezondheid
www.rino.nl/888 start 10 september 2015

Oplossingsgericht coachen: basis
www.rino.nl/855 6 oktober 2015

Coachen als professie
www.rino.nl/302 start 5 november 2015

Presence
www.rino.nl/968 11 november 2015

Teamcoachen
www.rino.nl/310 6 en 27 november 2015

Positieve psychologie
www.rino.nl/326 start 30 november 2015

www.rino.nl/coach
Leidseplein 5 - 1017 PR Amsterdam - (020) 625 08 03 - info@rino.nl



**Congres
Positieve Psychologie**

15 oktober
'Op eigen KRACHT'
Spant!, Bussum

www.tijdschriftpositievepsychologie.nl