

Maarten Kouwenhoven

HET HANDBOEK

STRATEGISCH
COACHEN

Hoofdstuk 6: TRANSACTIONELE ANALYSE

INHOUD

1. Inleiding
2. Herkennen van egoposities
 - 2.1. Het Kind
 - 2.2. De Volwassene
 - 2.3. De Ouder
3. Interventie mogelijkheden
4. Transacties
5. Egoposities en coachinterventies
6. Effectieve kruistransacties
 - 6.1. Het versterken van de Volwassene
 - 6.2. Coachen van ongenoegen
7. Het script
 - 7.1. Drivers: kroontjes of ballonnen
 - 7.2. Script analyse
8. Strooks
9. Oefeningen
10. Literatuur

6. TRANSACTIONELE ANALYSE

1. Inleiding

Transactionele Analyse (TA) is een theorie over persoonlijkheid, communicatie en verandering waarin de zorg en het respect voor mensen centraal staan.

De grondlegger van de TA is de psychiater Eric Berne (1910-1970). Berne is van oorsprong psychoanalytisch opgeleid. Later heeft hij zijn opvattingen geoperationaliseerd en maakte onderscheid tussen drie sub-persoonlijkheden van waaruit mensen kunnen denken, voelen en handelen:

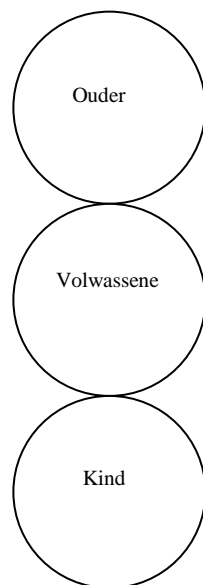
1. De Ouder: waarbij men reageert zoals men opvoeders heeft zien doen. In de Ouder hebben we bijvoorbeeld normen en waarden opgeslagen die vroeger voor onze ouders belangrijk waren.
2. De Volwassene: waarbij men logisch reageert overeenkomstig de huidige realiteit.
3. Het Kind: waarbij men denkt, voelt of handelt zoals men dat vroeger deed als kind.

TA is een keuzemodel

Berne noemde deze sub-persoonlijkheden mental states of ego-states (egoposities of egotoestanden). Deze egoposities worden met hoofdletters geschreven om ze te onderscheiden van echte ouders, volwassenen en kinderen. Hij gebruikte deze terminologie om zijn cliënten bewust te maken van hun keuzemogelijkheden. In iedere situatie heeft een individu de mogelijkheid om te reageren op drie manieren:

1. Vanuit zijn Kind, zoals hij vroeger als klein kind zou reageren,
2. Vanuit zijn Volwassene, op grond van rationaliteit en logica,
3. Vanuit zijn Ouder, zoals hij zijn opvoeder zag reageren.

Berne gaf de drie egoposities als volgt weer in de vorm van 3 cirkels:



Figuur 1: De ego-states volgens Berne

Transactionele Analyse kan in coachsituaties uitstekend toegepast worden.

- De theorie leidt tot kennis en inzicht. Dat bevordert wederzijds begrip, zicht op de voorwaarden voor samenwerking, herkennen van vastzittende en zich herhalende gedragspatronen, verbetering van kwaliteit van leven, zowel van jezelf als van anderen,
- Het bevordert het probleemoplossend vermogen omdat men zich bewust wordt van oplossingen en verheldert de communicatiepatronen: zowel de effectieve, groei stimulerende als de minder

effectieve, groei belemmerende. Een coach kan sturen naar effectieve communicatie en de groei belemmerende communicatie negeren of confronteren.

- De mensvisie die aan de TA ten grondslag ligt is dat ieder mens wordt geboren als prins of prinses en in essentie tot het goede in staat is. Daardoor is het makkelijker mensen te blijven benaderen vanuit respect ook als zij gedrag vertonen dat niet bij een prins of prinses past.

Ieder mens bevindt zich elk moment van de dag in een van deze drie egoposities. Geen van die posities is goed of slecht. Het gaat erom dat er een balans is tussen de drie posities en dat men een keuze kan maken die binnen de gegeven situatie het meest adequaat is.

Een coach kan een gecoachte bewust maken van die egoposities die het minst worden ingeschakeld. Door vervolgens te oefenen met gedrag vanuit die egopositie haalt een coach eruit wat erin zit. De gecoachte beslist vervolgens vanuit zijn Volwassene of dat inzicht en dat gedrag nieuwe mogelijkheden bieden om een doel te bereiken.

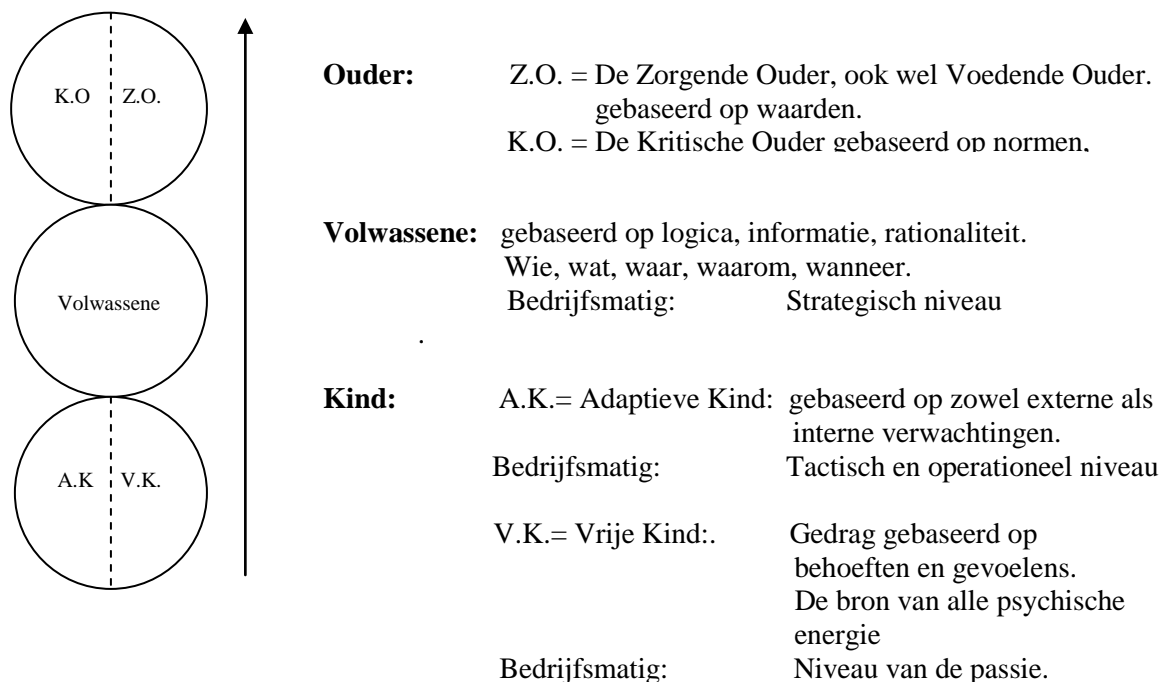
Egoposities zijn manifestaties van innerlijke bronnen van mentale energie, net zoals een brandende lamp een manifestatie is van de aanwezigheid van elektriciteit.

De Volwassene is de sturende kracht, de dimmer, die naar keuze, zichzelf, de Ouder of het Kind feller of minder fel kan laten branden.

De ontwikkeling van egoposities vindt als volgt plaats: eerst ontwikkelt zich het Kind, vervolgens de Volwassene en tenslotte de Ouder.

Het Kind heeft een laag verantwoordelijkheidsbesef.

Hoe hoger de groei, hoe groter het verantwoordelijkheidsgevoel. Uiteindelijk zullen de egoposities een onderlinge consistentie vertonen. Dat wil zeggen een patroon van gevoelens, gedachten en daarbij passende gedragingen, vrij van innerlijke tegenstellingen.



Figuur 2: egoposities: tweede orde analyse op functioneel niveau.

2. Herkennen van egoposities

Egoposities zijn te herkennen aan:

- Woorden en zinnen,
- Intonatie,
- Attitude zoals houding, mimiek, gebaren,

- De soort relaties die de persoon met anderen aangaat.

2.1. Het Kind

Iemand reageert uit zijn Kind als hij denkt, voelt of handelt zoals hij vroeger als klein jongetje of meisje deed. Vanuit het Kind kan men reageren op de boodschappen van de opvoeders (zoals die vaak nog in de Ouder zijn terug te vinden). Deze reactie wordt adaptief genoemd en kent twee vormen:

- men past zich aan en gehoorzaamt,
- men rebelleert.

Het positieve deel van het Adaptieve Kind is de adequate aanpassing die redelijkerwijze van iedereen verwacht wordt. Het negatieve deel van het Adaptieve Kind zijn de overaangepaste gedragingen van iemand die alles doet op grond van gehoorzamen of alsmaar rebelleert en daarmee zijn eigen mening miskent

Het Adaptieve Kind is als volgt te herkennen:

Adaptief Kind	
Woorden/ zinnen	Mimiek/ houding
Gehoorzamend: Ja pa... Ik doe het al... Jij je zin... Als het moet dan doe ik het. Kan ik nog iets voor je doen?	onderwerpend meegaand lijdzaam hulpeloos, pruilend lager, kleiner
Rebels Commandeer je hondje en blaf zelf. Ga je moeder pesten. Mankeert er iets aan je handjes?	tong uitsteken uitdagend zijn pak me dan als je kan.

Vanuit het Kind kan men ook genieten, spontaan zijn, gevoelens direct uiten en doen waar men zin in heeft.

Dat deel wordt het Vrije Kind genoemd. Vrij van de geboden en verboden van de opvoeders. Gedrag vanuit het Vrije Kind kan positief zijn als het gaat om creativiteit en spontaniteit, negatief als men zich nergens wat van aantrekt en er een chaos van maakt.

Vrije Kind	
Woorden/ zinnen	Mimiek/ houding
Leuk joh, jippie Ik heb zin in... Lekker zeg... Jan lul de behanger	uitgelaten druk, schreeuwend emotioneel creatief, chaotisch scheldend, huilend, zingend, lachend

2.2. De Volwassene

Iemand reageert uit zijn Volwassene als hij informatie verzamelt en verwerkt tot logische conclusies. Dit in tegenstelling tot het Kind dat intuïtief of magisch denkt en de Ouder die normatief denkt. De

Volwassene verzamelt informatie uit de externe omgeving maar ook uit de Ouderpositie (normen en waarden) en uit het Kind (behoefte en gevoelens). De Volwassene weegt al deze factoren en trekt een conclusie die is aangepast aan de realiteit.

Net als bij een computer bestaat de Volwassene ook uit twee delen: de harde schijf met alle informatie en een programma dat in staat is deze gegevens te verwerken.

De Volwassene is als volgt te herkennen:

Volwassene	
Woorden/ zinnen	Mimiek/ houding
Waarom, hoe? Sinds wanneer? Wat is er aan de hand? Wat denk je zelf? Leg me dat eens uit. Wie, wat is eraan voorafgegaan?	gelijke hoogte rechtop neutraal kijkend onbewogen mimiek emotioneel

2.3. De Ouder

Iemand reageert uit zijn Ouderpositie als hij denkt voelt of handelt zoals hij zijn opvoeders zag doen. Hierbij gaat het vaak om imitatiegedrag. Vanuit de Ouder kan men kritisch of zorgend reageren. De Ouder is als volgt te herkennen:

Kritische Ouder	
Woorden/ zinnen	Mimiek/ houding
Pas op... Schaam je. Stommerd. Dat doe je verkeerd. Stel je niet aan.	streng geïrriteerd rechtop hoger waarschuwend vingertje

Zorgende Ouder	
Woorden/ zinnen	Mimiek/ houding
Kom maar. Ik help je wel. Wat is er? Wat kan ik voor je doen? Huil maar even.	bezorgd betrokken uitnodigend hulpvaardig troostend

De Kritische Ouder is niet alleen negatief want het vertegenwoordigt ook onze gewetensfunctie. Het stelt de grenzen, beschermt tegen gevaren en stimuleert op die manier de groei.

De Zorgende Ouder lijkt op het eerste gezicht positief maar het kan ook doorschieten in onderdrukkende of betuttelende zorg.

Een strategisch coach kan op elk moment kiezen vanuit welke egoposities hij wil reageren.

De drie egoposities vormen samen één systeem: het referentiekader. Autonome mensen zijn in staat om te kiezen vanuit welke egopositie zij zullen reageren, afgestemd op de omstandigheden.

Een coach kan zich met dit model bijvoorbeeld afvragen:

- Is de gecoachte zich bewust van zijn behoeften en gevoelens (Kind) en hoe gaat hij daarmee om?
- Beschikt de gecoachte over een waarden en normensysteem (Ouder) en zo ja, welke?
- Heeft de gecoachte voldoende vakinhoudelijk kennis (Volwassene)?
- Heeft de gecoachte plezier in zijn werk (Vrije Kind)?
- Is de gecoachte in staat om snel van egopositie te wisselen?
- Welke egopositie overheerst bij de gecoachte?

Uiteraard kunnen deze vragen ook gesteld worden aan de coach zelf.

De antwoorden kunnen gebruikt worden om te bepalen wat de sterke kanten zijn van de persoon en welke aspecten verder ontwikkeld kunnen worden. Maar ook de geschiktheid voor een bepaald soort werk of functie kan ermee bepaald worden.

3. Interventie mogelijkheden.

Als er bij de gecoachte sprake is van een onderontwikkelde egopositie dan heeft men in principe drie interventiemogelijkheden:

1. Op individueel niveau: de gecoachte (laten) coachen zodat de benodigde egopositie zich verder kan ontwikkelen.
2. Op relatieniveau: aanvullen van de egopositie door een andere medewerker als de egopositie bij de gecoachte ontbreekt.

Hij heeft een secretaresse die op de hoogte is van verjaardagen en privé situaties van medewerkers.

Tussen hem en de secretaresse ontstaat een symbiose, een vorm van wederzijdse afhankelijkheid. Beiden hebben er profijt van, maar op den duur kan de eenzijdigheid zo groot worden dat de een niet zonder de ander kan

3. Op systeemniveau: zoek binnen de organisatie een andere taak en functie passend bij de egoposities die wel beschikbaar zijn bij de gecoachte.

4. Transacties

Een transactie is een doelgerichte interactie. Tijdens een vergadering wordt veel van transacties gebruik gemaakt, tijdens een receptie meer van interacties zonder specifiek doel.

Met een transactie kan een coach sturend communiceren.

- Een coach zal het Kind aanspreken als een gecoachte weinig in contact is met zijn eigen behoeften en gevoelens.
- Een coach zal de Volwassene aanspreken als de gecoachte moeite heeft met logisch nadenken.
- Een coach zal de Ouder aanspreken als de gecoachte moeite heeft met normen en waarden.

De coach kan daarbij zelf ook kiezen of hij dat doet vanuit zijn Ouder, Volwassene of Kind.

De coach stemt zijn interventie af op die egopositie die op dat moment wenselijk is om een verdere groei en ontwikkeling bij de gecoachte te bewerkstelligen.

Bij coachen gaat het erom dat men tijdens het coachtraject de relatievorm kan wijzigen. Wat in het begin van een coachtraject effectief is (informer en demonstreren), kan later, als de gecoachte verder is in zijn groei en ontwikkeling, ineffectief zijn.

Een strategisch coach kan tijdens het coachtraject de communicatiepatronen doelgericht wijzigen.

Een effectieve relatie wordt gekenmerkt door het feit dat de coach ook op zijn eigen egoposities let. Dat betekent dat hij alle egoposities van zichzelf betreft bij het coachen:

Zorgende Ouder: wat heeft de gecoachte van mij nodig en wat is goed voor mezelf?
Kritische Ouder: welke grenzen zijn belangrijk en worden die in acht genomen?

Volwassene: beschik ik over voldoende kennis m.b.t. coachen en werk ik volgens een strategie?

Adaptief Kind: kan ik me voldoende aanpassen aan de verwachtingen van de gecoachte?
Vrij Kind: vind ik dit prettig en wat heb ik zelf nodig?

Een strategisch coach let ook op zijn eigen egoposities.

5. Egoposities en coach-interventies.

De coach vraagt zich af op welke egoposities van de gecoachte hij zijn interventies afstemt. Daarbij zijn drie fasen te onderscheiden

Fase I: De gecoachte reageert uit Kind

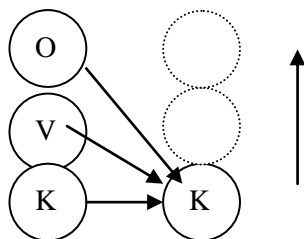
De gecoachte heeft in deze fase informatie, sturing en controle nodig.

De interventies van de coach zijn gericht op:

- Motiveren van het Vrije Kind van de gecoachte (passie),
- Versterken van positieve adaptaties van de gecoachte.

De coach kan dit bereiken door:

- Instrueren, demonstreren,
- Voorlichten (“telling”) zowel gevraagd als ongevraagd
- Toetsing van de uitvoering.



Figuur 3: Relatievorm fase I: meester- leerling

Fase II: De gecoachte reageert uit Kind en Volwassene

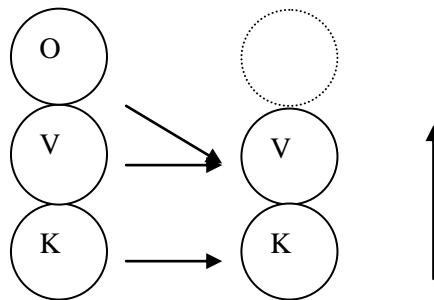
De gecoachte heeft uitleg nodig om zelfstandig conclusies en beslissingen te kunnen nemen.

De interventies van de coach richten zich op:

- Versterken van informatie en bewustzijn.

De coach kan dit bereiken door:

- Uitleg, discussie en participatie (“selling”).



Figuur 4: Relatievorm fase II: meester-gezel

Fase III: De gecoachte reageert uit Kind, Volwassene en Ouder

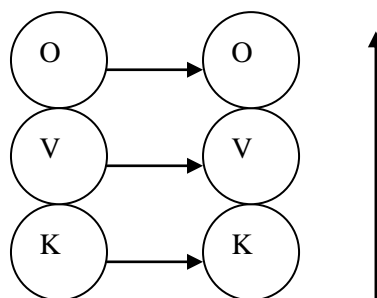
De gecoachte heeft het nodig om zelfstandig beslissingen te kunnen nemen en zich daar verantwoordelijk voor te voelen.

Interventies van de coach zijn gericht op :

- Versterken van verantwoordelijkheid, groei in autonomie, zelfzorg, zelfsturing en zelfcontrole.

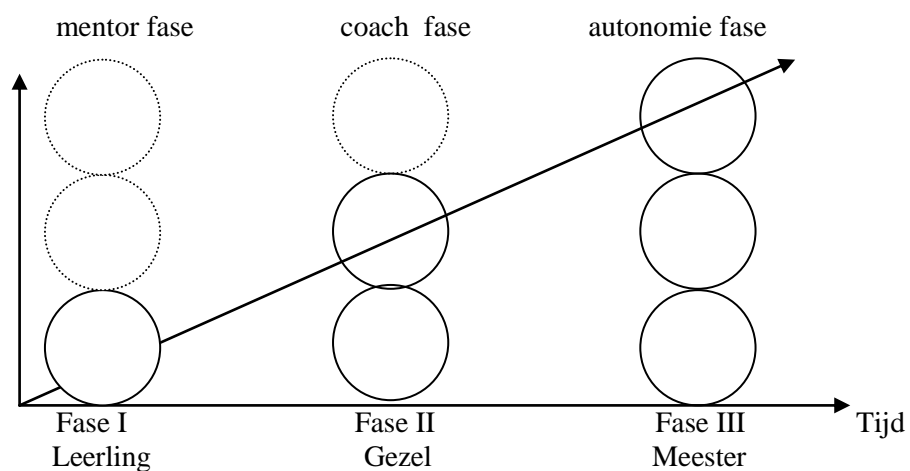
De coach kan dit bereiken door:

- Discussie over verantwoordelijkheid, grenzen, zorg voor anderen (“participating, delegating”).



Figuur 5: Relatievorm fase III: meester-meester

De coach kan zich verder terugtrekken naarmate de gecoachte groeit in verantwoordelijkheidsbesef.



Figuur 6: Overzicht groeifasen

Bekwaamheidsniveau

De groei van een professional, bijvoorbeeld een timmerman, kan als volgt worden ingedeeld naar bekwaamheidsniveau.

			Interventie van de coach:
Meester (O)	onbewust bekwaam:	het gaat hem vanzelf af en bereikt hoge prestatie	leer gecoachte de eigen capaciteiten (visie op vak)
Gezel (V)	bewust bekwaam:	hij gebruikt zijn kennis en inzicht en presteert op hoog niveau	leer gecoachte te kiezen
De leerling (AK)	bewust onbekwaam:	hij leert op school en begrijpt nu wat hij nog niet wist.	signaleer de problemen
De leek: (VK)	onbewust onbekwaam:	hij kan niet en heeft geen kennis of inzicht hoe dat zou moeten.	verschaf de feiten

Figuur 7: Overzicht groeifasen naar bekwaamheidsniveau

6. Effectieve kruistransacties

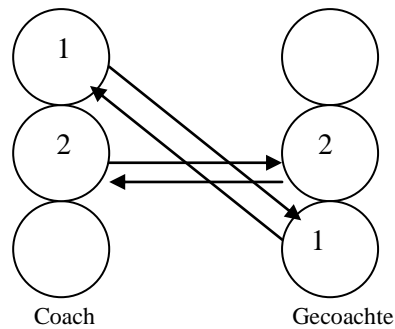
Ineffectief gedrag kenmerkt zich door drie rollen: de Redder, de Aanklager en het Slachtoffer. Deze drie rollen vormen samen de dramadriehoek. De Redder reageert uit het negatieve deel van de Zorgende Ouder, de Aanklager reageert uit het negatieve deel van de Kritische Ouder en het Slachtoffer reageert uit het negatieve deel van het Kind. De rollen worden met hoofdletters geschreven om ze te onderscheiden van echte redders, aanklagers en slachtoffers.

Om uit de dramadriehoek te komen kan men gebruik maken van de schakelbak.

- Positief aansluiten bij iemand die in de Slachtoffer rol zit, kan door medeleven te tonen vanuit de Zorgende Ouder. Vraag dan: "wat kan ik voor je doen? Wat is je vraag aan mij?". Als dat onduidelijk blijft doe een concreet aanbod.
- Positief aansluiten bij iemand die in de Aanklagersrol zit kan door begrip te tonen voor iemands boosheid. Dat is iets anders dan hem gelijk geven. Stel vervolgens duidelijke grenzen en zeg: "wat ik niet kan bieden is....."
- Positief aansluiten bij iemand die in de Reddersrol zit, kan door de positieve bedoeling van de ander te benoemen en te zeggen: "wilt u mij alleen even helpen met...?" de rest kan ik prima zelf doen.

Pas als de lijnen in figuur 8 parallel lopen gaat de coach over tot een zogenaamde kruistransactie.

- De coach spreekt de Volwassene van de gecoachte aan door informatie te vragen. De gecoachte moet nu kiezen: meegaan met de coach of verder gaan met het oude spoor. Als de gecoachte antwoord geeft vanuit de Volwassene is de kruistransactie geslaagd. De lijnen in figuur 8 kruisen nu elkaar.
- Vervolgens dient de samenvatting ervoor om de Volwassene van de gecoachte te vergrendelen. Vermijd op dat moment een gevoelsmatige samenvatting want dan schiet de gecoachte zo weer in zijn Kindpositie.
- Pas als de Volwassene voldoende is geactiveerd en vergrendeld kan worden overgegaan tot een eigen mening, overleg, enz.



Figuur 8: Effectieve kruistransactie

Coach: *Dag mevrouw Jansen, hartelijk welkom,
Kon u het makkelijk vinden?
Wilt u iets drinken?
(Ouder- Kind)*

Coach: *Ik heb u uitgenodigd voor een gesprek over uw klachten.
De bedoeling van dit eerste gesprek is om te kijken of we iets aan uw klachten kunnen
doen.
Ik heb daar ongeveer drie kwartier de tijd voor.
Gaat u hiermee akkoord?
(Volwassene-Volwassene)*

Gecoachte: *Ach, meneer ik ben al bij zoveel mensen geweest en niemand kan iets voor me doen
(Kind).*

Coach: *Ik begrijp dat u er een beetje moedeloos van wordt. (Voedende Ouder)
Maar, bent u toch bereid om mee te werken?(Volwassene)*

Gecoachte: *Nee, ik ga niet akkoord.*

Coach: *Wilt u mij vertellen wat daarvan de reden is?*

Gecoachte: *Nee, dat gaat u niets aan.*

Coach: *Nou, dan zijn er twee mogelijkheden:*

1. *we beëindigen het gesprek en ik zal u schriftelijk op de hoogte stellen van onze conclusie.*
2. *we bespreken uw bezwaren en kijken wat we daaraan kunnen doen.*

Gecoachte: *Nou ja ik ga wel akkoord want anders ben ik helemaal voor niets hier naartoe
gekomen..*

Coach: *Fijn , dan ga ik u eerst wat vragen stellen.....*

6.1. Het versterken van de Volwassene

Veel leidinggevendens zijn geneigd te zeggen wat een ander moet doen. Daarbij reageert men veelal vanuit de Ouder. Het gevolg is dat die informatie in het Adaptieve Kind terecht komt. De gecoachte doet braaf wat hem is opgedragen of gaat rebelleren. Het bewustzijn en de eigen verantwoordelijkheid worden daardoor eerder uitgeschakeld dan ingeschakeld.

Wat is het alternatief?

- Stel vragen waardoor de ander gedwongen wordt naar iets te kijken waar hij tot nu toe geen aandacht aan gaf.

Zeg niet: laat de aardappelen niet aanbranden, maar vraag:

- hoe gaat het met de aardappelen?

Zeg niet: je moet op je gevoelens letten, maar vraag:

- wat voel je?

Zeg niet: je moet bij een foto zorgen voor een rustige achtergrond, maar vraag:

- wat valt je op aan de achtergrond?

Zeg niet: schop de bal niet naast het doel, maar vraag:

- hoeveel centimeter ging de bal er nu naast?

Door deze vorm van vragen wordt de Volwassene aangesproken.

Het antwoord op de vraag is inhoudelijk voor de coach niet zo relevant. Het gaat meer om het richten van de aandacht van de gecoachte.

De Volwassene van de gecoachte laat zich het makkelijkst aanspreken door open vragen zoals:

- wie,
- wat zijn de feiten,
- waar,
- wanneer,
- hoeveel.....

“Waarom” vragen dragen vaak verholde kritiek in zich. Bovendien leveren de antwoorden niet zoveel informatie op. “Waarom?... nou daarom....” “Waarom smak je zo? Omdat ik dat lekker vind.” Men kan beter vragen:

- wat was de reden om..., had je een bepaalde reden om... te doen?

Bovendien kunnen “waarom vragen” leiden tot het bedenken van een reden (rationaliseren) en juist afleiden van de werkelijke reden.

Als de coach merkt dat de gecoachte informatie mist dan kan hij vragen:

- klopt het dat je die informatie mist?
- zal ik je wat tips geven, iets uitleggen,

Als het antwoord bevestigend is gaan de oren open. Als men deze tussenvraag niet stelt gaan de oren snel dicht.

**Coachen kost weinig tijd en energie.
Het is een investering waarvan men snel profijt heeft.**

6.2. Coachen van ongenoegen

Wat doe je als een gecoachte van tijd tot tijd ongenoegen ervaart, boos is of ongewenst gedrag vertoont?

Hij heeft een medewerker die vaak klaagt. Ieder gesprek begint de medewerker daar weer mee. Als hij zich gaat verdedigen begint de medewerker over andere zaken te klagen. Hij merkt dat de samenwerkingsrelatie verslechtert.

Toen hij vroeg: “wat kan ik voor je doen?” werd de aandacht van probleem naar doel en actie verschoven. Daarna nam het gesprek een heel andere wending.

Ury, Fisher en Patton (1991) gebruiken de volgende strategie voor het coachen van lastige lieden:

1. Bouw een time-out in: reageer niet direct maar stel de ander in de gelegenheid zichzelf te corrigeren en daarmee de eer aan zichzelf te houden.

2. Ga als het ware naast de ander staan in plaats van er tegenover. Zoek een gemeenschappelijk punt en maak er een gezamenlijk doel van.
3. Zeg geen nee maar ga vragen stellen.
4. Zet de ander niet onder druk en zoek naar zijn belangen/ behoeftes.
5. Voorkom een escalatie en ga niet dreigen.

7. Het script

Volgens de opvattingen van Eric Berne wordt ieder mens geboren als prins of prinses (Berne,1975). In de loop van de opvoeding krijgt een kind steeds vaker te horen dat het iets niet goed doet of dat het iets niet mag. Het kind leert zich dan aan te passen aan de omgeving. Het kan daardoor de conclusie trekken dat het kennelijk geen prins of prinses meer is en gaat zich een kikker voelen. Vooral als zijn oudere broertjes of zusjes in zijn ogen niet op hun kop krijgen. Dat die zich inmiddels hebben aangepast begrijpt hij nog niet. De conclusie: "Ik ben vast een kikker" wordt een overtuiging als het kind een zogenaamde sleutelbelevens meemaakt. Zie je wel,...ik ben een kikker, nu weet ik het zeker.

Haar ouders hadden een winkel. Toen de zaak werd verbouwd, waren haar ouders zo druk dat ze er een week te laat achterkwamen dat zij jarig was geweest. Wat ze ook zeiden, ze wist het nu zeker: "Ik hoor er niet bij."

Toen hij 12 jaar was kreeg hij Stratego voor zijn verjaardag. De eerste keer verloor hij al na drie zetten van zijn neefje. Daarna wilde hij nooit meer Stratego spelen. Nu kan hij op zijn werk in een discussie niet tegen zijn verlies. Hij kent heel veel feiten omdat hij bang is dat anderen erachter komen dat hij zich een kikker voelt als hij iets niet weet.

Scriptbesluiten hebben betrekking op:

- jezelf,
- anderen
- de wereld waarin je leeft.

Scriptbesluiten kunnen van invloed zijn op de manier waarop iemand zijn leven inricht. Men kiest een opleiding en een beroep die daarbij passen en een partner die de scriptbesluiten zal bevestigen. Daardoor kunnen scriptbesluiten steeds meer uitgroeien tot een overtuiging. Deze overtuiging kan leiden tot:

- Een winnaarscript
- Een verliezerscript
- Een non-winnaarscript

Er zijn verschillende definities van een winnaarscript. Bijvoorbeeld: een winnaar is iemand die ook tegen zijn verlies kan terwijl een verliezer ervan uitgaat dat hij zal winnen. Of: een winnaar is iemand die zijn doelen realiseert. Of: een winnaar is iemand die scriptvrij kan handelen.

Een strategisch coach stuurt aan op een winnaarscript

Veel mensen zijn zich van hun scriptbesluiten niet bewust. Het gevaar bestaat dat vroegere scriptbesluiten ook in nieuwe situaties worden toegepast en dan ineffectief blijken te zijn. In dat opzicht is scriptmatig gedrag herhalend en inperkend van aard.

Maar, scriptbesluiten kunnen ook positief van aard zijn. We hoeven immers niet voor ieder probleem opnieuw een oplossing te bedenken zolang de oude oplossingen effectief zijn

Als mensen zich bewust worden van hun scriptbesluiten is toetsing en correctie mogelijk. Dat kan znodig leiden tot een herbesluit. Soms gebeurt dat toevallig, soms tijdens een coachtraject, soms tijdens een ernstige crisis in het leven, soms tijdens een therapie en soms pas naderhand tijdens een "toevallige" gebeurtenis.

Hij vertelt de coach dat hij goed kan tennissen. Maar op essentiële momenten raakt hij geblokkeerd en wint zelden. Hij had vroeger nooit van zijn vader leren winnen omdat zijn vader niet tegen zijn verlies kon.

Zij herinnert zich dat de zorg voor haar zieke broertje vroeger altijd voor ging. Als zij zich liet gelden werden haar ouders boos. Zij hadden genoeg aan hun hoofd. Dus besloot zij om ook voor haar broertje te gaan zorgen. Ze kreeg op die manier eerder en meer aandacht van haar ouders. Haar moeite om zich te profileren is nog steeds geblokkeerd door de vroegere ervaringen met haar broertje, terwijl het met hem inmiddels uitstekend gaat. Hij heeft geen enkele moeite om zich te laten gelden.

Negatieve scriptbesluiten fungeren als “mental blocks” en verhinderen een ontwikkelingsproces. Er ontstaat twijfel, onzekerheid en verkramping als van het vroegere scriptbesluit dreigt te worden afgeweken.

Als zij zich vroeger zou laten gelden, dan kon zij haar broertje of haar ouders in de problemen brengen. Die angst speelt haar nu nog steeds parten, terwijl dat helemaal niet meer nodig is. Het zijn inmiddels faalfactoren tussen haar oren.

Scriptbesluiten kunnen leiden tot angst om te kiezen, moeite met delegeren, moeite met veranderingen, gebrekkige motivatie, vermoeidheid, twijfel, moeite om te reageren op emoties, gebrek aan creativiteit, faalangst, gebrek aan productiviteit, enz.

7.1. Drivers: kroontjes of ballonnen

Iemand die zich kikker voelt zal dat zoveel mogelijk willen verhullen. Niemand vindt het leuk om zich kikker te voelen. Dus zetten kikkers een kroon op hun hoofd. Anderen zullen dan eerst denken: ”O, dat zal wel een prins of een prinses zijn”. Totdat de kikker door de mand valt.

In de TA literatuur worden 5 kroontjes beschreven. Het gaat daarbij om sociaal wenselijk gedrag waarmee men goede sier kan maken. Dit zijn gedragingen waarmee men de pijnlijke kikkergevoelens kan vermijden. Het resultaat van deze afweermechanismen is echter dat men een deel van zichzelf afschermt. Daardoor wordt het Vrije Kind beperkt.

Deze kroontjes worden Drivers (Kahler & Capers, 1974) genoemd omdat men zichzelf daarmee aanspoort om iets sociaal wenselijks na te jagen uit angst, onzekerheid, een gevoel van gemis of minderwaardigheid. De gedachte is dan: ”alleen als ik.....(kroontjesgedrag), ben ik een prins of prinses”.

Drivers zijn interne bronnen van stress.

Deze Drivers zijn:

- **Wees sterk.**

Mensen met een “wees sterk driver” vermijden afhankelijkheid. Ze voelen zich pas veilig als zij de zaak in de hand hebben. Ze hebben bijvoorbeeld moeite om in een auto naast de bestuurder te zitten en rijden liever zelf. In een vergadering zijn zij liever de voorzitter. Ze verhullen hun gevoelens, vooral van angst en verdriet. Zij kunnen goed logisch nadenken.

Achterliggende scriptbesluiten kunnen zijn: ik toon mijn gevoel niet, ik vraag niet om wat ik nodig heb, ik mag geen kind zijn, ik laat anderen niet dichtbij.

- **Maak voort.**

Net als “wees sterk” past “maak voort” ook bij een managersscript. Deze mensen hebben het altijd druk, hebben haast, spreken snel, eten snel, denken snel, kijken veel op hun horloge, trommelen met hun vingers, interrumpen anderen. Zij ergeren zich aan anderen die meer de tijd nemen. Hun agenda is overvol zodat ze ondanks hun haast meestal te laat komen en te vroeg weer wegmoeten. Zij hebben moeite om hun rust te nemen of zich te ontspannen.

Achterliggende scriptbesluiten kunnen zijn: toon je gevoel niet, vraag niet om wat je nodig hebt, kom niet dichtbij.

Hij deed vroeger alle studies zo snel mogelijk om zich te bewijzen. Een studentenleven heeft hij nauwelijks gekend. Nog steeds heeft hij haast, zelfs als hij in de file staat.

- **Wees perfect.**

Mensen met een “wees perfect driver” willen alles zo goed mogelijk doen in de hoop dat ze dan gewaardeerd worden. Dat betekent dat ze in de praktijk altijd nog wel iets zien wat niet in orde is. Ze verwachten perfectie van zichzelf maar ook van anderen. Aangezien perfectie voor de meeste mensen niet is weggelegd zullen zij zich het grootste deel van de dag niet gelukkig voelen. Bovendien besteden ze 80% van hun tijd om die laatste 20% te verbeteren. Daardoor komen ze aan veel dingen niet toe.

Achterliggende scriptbesluiten kunnen zijn: heb geen succes, want dat heb je pas als je perfect bent, geniet pas aan het eind en niet tussendoor.

- **Doe je best.**

Mensen met een “doe je best driver” hebben de neiging om aan van alles te beginnen en niets af te maken. Zij lezen boeken half uit, maken hun zinnen half af, maken opleidingen niet af. Dit in tegenstelling tot mensen met een “wees perfect driver”. Die zeggen juist: “als je iets doet doe het dan goed”.

Ze deden op school hun best maar niemand had hen uitgelegd hoe dat moest. Dus na een half uur waren ze moe en hielden ermee op. Zij verdelen hun energie niet over de hele dag. Als moeder vroeg of ze hun best hadden gedaan zeiden ze volmondig ja. Maar op hun rapport hadden ze veel onvoldoendes.

Achterliggende scriptbesluiten kunnen zijn: ik heb geen succes, ik ben niet belangrijk, ik hoor er niet bij, groei niet op.

- **Doe anderen een genoegen**

Mensen die anderen een genoegen doen zijn geneigd het anderen ongevraagd naar de zin te maken. Zij voelen zich pas prettig als de ander zich prettig voelt. Ze vragen dan ook steeds of ze nog iets voor je kunnen doen, bij het irritante af. Ze knikken steeds, zijn het alsmaar met je eens, ze hebben diepe rimpels in hun voorhoofd zo hebben ze voor jou nagedacht. Ze voelen zich teleurgesteld als anderen niet zo naar hen reageren.

Doe je best en doe anderen een genoegen zijn gedragingen die meer voorkomen in non profit organisaties zoals in de hulpverlening.

Achterliggende scriptbesluiten kunnen zijn: ik ben niet belangrijk, ik vraag niet om wat ik zelf nodig heb.

Hij is niet opgevoed met veel complimentjes. In tegendeel, zijn ouders hadden het vaak druk met de zaak. De klant ging voor. In het dorp kende iedereen elkaar. Dus als hij op school gevochten had en hij had gewonnen dan was zijn vriendje een tand en zijn ouders een klant kwijt. Dus moest hij de anderen steeds meer een genoegen doen. Zijn ouders deden hem dat ook voor.

Vragenlijst Drivers (kroontjes of ballonnen)

Instructie:

Beantwoord de onderstaande vragen door in de kolom een 0, 1 of 2 in te vullen.

Sla geen enkele vraag over.

	soms 0 punten	regel- matig 1 punt	vaak 2 punten
Wees sterk			
1.	Ik doe dingen liever zelf.....		
2.	Ik heb moeite met delegeren.....		
3.	Ik kan logisch denken.....		
4.	Ik onderdruk mijn gevoelens.....		
5.	Ik heb moeite met hulp vragen.....		
	<i>Tel nu de 5 getallen op:</i>		
	Score:		
Maak voort			
6.	Ik heb het druk.....		
7.	De tijd zit tegen.....		
8.	Ik werk door in mijn vrije tijd.....		
9.	Ik erger me aan mensen met een slakkengang.....		
10.	Ik rijd op de linker rijstrook.....		
	<i>Tel nu de 5 getallen op:</i>		
	Score:		
Wees perfect			
11.	Ik erger me aan onvolkomenheden.....		
12.	Als ik iets doe, doe ik het goed.....		
13.	Ik ben pas tevreden als het perfect is.....		
14.	Ik vind dat kleine fouten ook verbeterd moeten worden.....		
15.	Ik ga door tot het helemaal af is.....		
	<i>Tel nu de 5 getallen op:</i>		
	Score:		
Doe je best			
16.	Ik begin aan veel dingen maar maak ze niet af.....		
17.	Ik probeer mijn best te doen.....		
18.	Ik doe veel dingen gelijktijdig.....		
19.	Ik lees boeken of rapporten half uit.....		
20.	Ik ben een echte starter, geen finisher.....		
	<i>Tel nu de 5 getallen op:</i>		
	Score:		
Doe anderen een genoeg			
21.	Ik vind het prettig om voor anderen te zorgen.....		
22.	Ik heb moeite om nee te zeggen.....		
23.	Ik vind mijn behoeften minder belangrijk dan die van anderen.....		
24.	Ik voel me prettig als anderen het naar hun zin hebben.....		
25.	Ik voel aan wat anderen nodig hebben.....		
	<i>Tel nu de 5 getallen op:</i>		
	Score:		

Zet de scores in rangorde van hoog naar laag.

Onder stresserende omstandigheden kunnen deze interne bronnen van stress leiden tot scriptbevestigend gedrag.

Bij partners is de hoogste bij de een, meestal de laagste bij de ander.

7.2. Script analyse.

Scriptbesluiten, ook wel overtuigingen, kunnen worden opgespoord door een analyse te maken van iemands levensloop. Daarbij worden positieve en negatieve gebeurtenissen gebruikt om tot een formulering van de achterliggende scriptbesluiten te komen. Voor deze lifscript analyses bestaan speciale vragenlijsten (Kouwenhoven,1983).

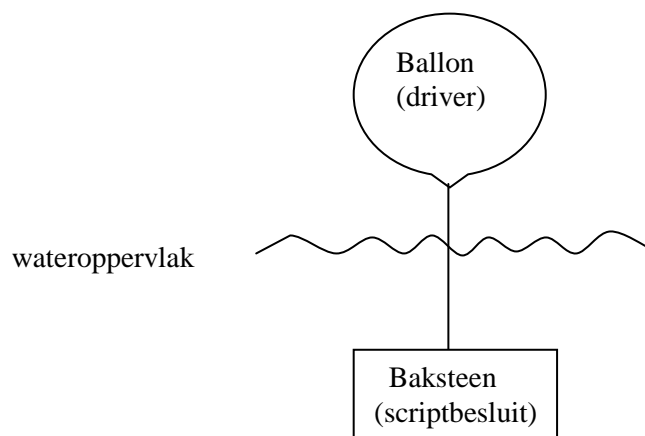
Negatieve scriptbesluiten worden geformuleerd in de vorm van verboden. Ze werden vroeger vaak tussen de regels door gegeven en niet expliciet uitgesproken. Het scriptbesluit wordt genomen door het Kind tijdens een zogenaamde sleutelbelevens.

Later, toen het kind zich kikker ging voelen werden de geboden uit de Ouder gebruikt als kroontjes om het kikkergevoel te verhullen.

De verboden in het Kind en de geboden in de Ouder zorgen ervoor dat het kind zich ontwikkelt in één richting. Net als de verbodsborden en gebodsborden in een straat met eenrichtingsverkeer.

Ballonnen en bakstenen

Scriptbesluiten hebben aanvankelijk een overlevingsfunctie. Later, als de omstandigheden veranderen kunnen zij een inperkend effect hebben. Om die reden worden scriptbesluiten ook wel bakstenen genoemd. Ze trekken je onder water. De kroontjes worden samen met de metafoor van de bakstenen ook wel ballonnen genoemd. De ballonnen houden je drijvende. Het nadeel van een ballon is echter dat het opblazen ervan ook energie kost. Vandaar dat een ballon maar een tijdelijk effect heeft en scriptbevestigend werkt.



Figuur 9: Drivers en bakstenen

Scriptbesluiten kunnen worden ingedeeld in 4 categorieën: behoeften, voelen, denken en doen.

Een scriptbesluit kan worden veranderd als:

- er permissie wordt gegeven.
- protectie wordt geboden
- er voldoende potentie, inzet, wil, is
- er een emotionele, scriptcorrigerende ervaring wordt opgedaan.

Soms leidt een scriptverandering tot een anti-besluit. De gecoachte schiet door in het tegendeel. Het resultaat is dat de afloop van het script in stand wordt gehouden.

Zij is nogal sub-assertief. Ze isoleert zich van anderen en voelt zich eenzaam. Op een training leert ze haar gevoel te uiten. Het bevalt haar zo goed dat ze overal en altijd maar zegt wat ze voelt. Anderen ervaren haar nu niet als sub-assertief, maar als agressief. Het gevolg is dat anderen zich nu van haar isoleren. Haar eenzaamheid blijft.

Scriptbesluit (baksteen, dichte deur)	Permissie (permissie, deur opener, affirmatie)	Anti-besluit (draaideur)
BEHOEFTE		
Ik mag niet bestaan	Je mag bestaan	Ik ben het centrum van de wereld
Ik mag geen behoeften hebben	Je mag behoeftes hebben	Ik wil alles
Ik mag niet vragen om wat ik nodig heb	Je mag vragen om wat je nodig hebt	Ik vraag altijd alles
VOELEN		
Ik mag niet voelen	Je mag voelen	Ik voel de hele dag
Ik mag niet zeggen wat ik voel	Je mag uiten wat je voelt	Ik zeg altijd en overal wat ik voel
DENKEN		
Ik mag niet logisch denken	Je mag logisch denken	Ik denk altijd en overal logisch
Ik mag niet zeggen wat ik denk	Je mag zeggen wat je denkt	Ik zeg altijd alles wat ik denk, ik hou nooit iets voor me
DOEN		
Ik mag niets doen	Doe maar	Ik doe altijd alles
Ik mag niet dichtbij komen	Kom maar dichtbij	Ik omhels iedereen
Ik mag niet opgroeien	Je mag opgroeien	Ik ben altijd groot
Ik mag er niet bijhoren	Je hoort erbij	Ik dring me overal tussen
Ik mag niet mezelf zijn	Je mag jezelf zijn	Ik ben altijd mezelf
Ik mag geen kind zijn	Je mag kind zijn	Ik blijf altijd klein
Ik mag niet belangrijk zijn	Je bent belangrijk	Ik ben onmisbaar
Ik ben niet gezond/ normaal	Je mag normaal en gezond doen	Mij mankeert nooit iets
Ik mag geen succes hebben	Je mag succes hebben	Alles moet me lukken

Figuur 10: Overzicht scriptbesluit, permissie, anti-besluit

Opsporen van negatieve scriptbesluiten.

Instructie:

Lees iedere zin en beantwoord de vraag door een kruisje te zetten onder zelden, soms of vaak.

Als u zich thuis anders gedraagt dan op uw werk, beantwoord de lijst dan apart voor de werksituatie en voor de privé situatie.

- | | zelden | soms | vaak |
|--|--------|------|------|
| 1. Behoeften | | | |
| • Ik voel me welkom.....
(Op mijn werk, thuis, bij mijn vrienden) | | | |
| • Ik mag behoeften hebben | | | |
| • Ik mag vragen wat ik nodig heb..... | | | |
| 2. Voelen | | | |
| • Ik sta mezelf toe om boos te zijn..... | | | |
| • Ik sta mezelf toe om bedroefd te zijn..... | | | |
| • Ik sta mezelf toe om bang te zijn..... | | | |
| • Ik sta mezelf toe om blij te zijn..... | | | |
| • Ik voel me lichamelijk gezond..... | | | |
| • Ik kan genieten van mijn lichamelijke zintuigen..... | | | |
| • Ik kan adequaat uiten wat ik voel..... | | | |
| 3. Denken | | | |
| • Ik kan logisch probleemoplossend denken..... | | | |
| • Ik zeg wat ik denk..... | | | |
| • Ik toets wat ik denk..... | | | |
| • Ik heb duidelijke toekomstplannen..... | | | |
| • Ik volg een cursus of opleiding..... | | | |
| • Ik heb een positief zelfbeeld..... | | | |
| 4. Doen | | | |
| • Ik kom tot actie..... | | | |
| • Ik laat anderen dichtbij..... | | | |
| • Ik gedraag me overeenkomstig mijn leeftijd..... | | | |
| • Ik vind dat ik erbij hoor..... | | | |
| • Ik ben mezelf..... | | | |
| • Ik kan ook kind zijn..... | | | |
| • Ik vind mezelf belangrijk..... | | | |
| • Ik ben gezond en doe normaal..... | | | |
| • Ik heb succes..... | | | |

Het antwoord zelden kan wijzen op een negatief scriptbesluit.

Het herzien van negatieve scriptbesluiten verhoogt de effectiviteit van het herstelgedrag.

8. Strooks

Een strook is een erkenning, voor wat je doet, voor wie je bent. Door middel van een strook laat de ander weten dat je er voor hem bent. Het woord strook is in het Nederlands moeilijk te vertalen. In het Engels betekent “to stroke” zowel een klap als een streling.

- Een strook kan positief of negatief zijn
Positief: “fijn dat je er bent”,
Negatief: “zo, ben jij er ook weer en wanneer ga je weer weg?”
- Strooks kunnen verbaal of non-verbaal worden gegeven:
Verbaal in de vorm van woorden, zoals hierboven omschreven.
Non-verbaal positief in de vorm van een knipoog, een schouderklopje, of negatief: een klap of een schop.
- Een strook kan voorwaardelijk (for doing) of onvoorwaardelijk (for being) zijn:
Voorwaardelijk: “dat heb je goed gedaan.”
Onvoorwaardelijk: “fijn dat je er bent.”

Er zijn plastic strooks in de vorm van oppervlakkige rituelen en target strooks die precies in de roos zijn.

Strooks bevorderen het leerproces op basis van operante conditionering. Gedrag herhaalt zich als het wordt beloond.

Strooks die de gecoachte als prettig ervaart, bevorderen het leerproces.

9. Oefeningen

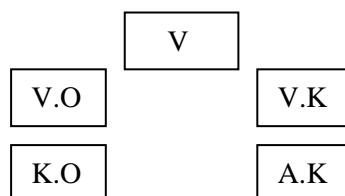
Oefening: 5 stoelen

De vijf stoelnoefening is een effectieve techniek om de egoposities die het onderling niet met elkaar eens kunnen worden met elkaar te laten overleggen. Dit kan met behulp van vijf lege stoelen of door op een groot stuk papier iedere egopositie zijn plaats te geven.

De Volwassene is de voorzitter en zit aan het hoofd van de tafel. De Voedende Ouder zit rechts naast de Volwassene met het Vrije Kind tegenover zich. Naast de Voedende Ouder zit de Kritische Ouder met het Adaptieve Kind tegenover zich.

De Volwassene heeft de vier andere egoposities uitgenodigd voor een bijeenkomst.

Hij heet iedereen welkom en vertelt wat het doel van de bijeenkomst is. Het uitwisselen van elkaars mening, gevolgd door een overleg over een te nemen besluit. Dat kan zijn: de aanschaf van een andere auto, verhuizen, een andere baan, enz.



Figuur 11: De 5 stoelen oefening

De Volwassene vraagt of iedere egopositie bereid is daaraan mee te werken en zorgt voor voldoende veiligheid. Hij zorgt ervoor dat iedere egopositie aan het woord komt, stimuleert bevragen van elkaar,

net als in een gewone vergadering. Hij vat samen, toont begrip en bevordert op die manier de innerlijke dialoog.

Uiteindelijk zal de Volwassene, gehoord hebbende alle meningen, een voorstel formuleren waarin een ieder zich zoveel mogelijk terug kan vinden. Uiteraard is het niet mogelijk iedere egopositie zijn zin te geven, maar er kunnen toezeggingen gedaan worden voor een volgende keer.

Hij twijfelt of hij een cabrio zal kopen:

Vanuit zijn Volwassene vraagt hij om de inbreng van de andere egoposities:

- *Vrije Kind: Dat lijkt me leuk, een snelle auto en dan lekker in de zon over de boulevard rijden.*
- *Kritische Ouder: maar cabrio's zijn duur en hebben weinig bagageruimte. Bovendien kun je toch bijna nooit met open dak rijden in Nederland.*
- *Zorgende Ouder: Je bent nu op een leeftijd gekomen dat je jezelf ook wel eens mag verwennen*
- *Adaptieve Kind: Ik ben bereid er iets anders voor in te leveren, bijvoorbeeld een keer in Nederland op vakantie gaan in plaats van een dure reis naar het buitenland.*
- *O.K. zegt de Kritische Ouder, als je het zo graag wilt dan ga ik overstag. Als het op jaarbasis maar geen extra geld kost en als je zorgt voor een cabrio met een sterke rolbeugel.*

Hij sluit vanuit zijn Volwassene de vergadering onder dankzegging voor de inbreng van de aanwezigen.

Ouder interview

Vaak blijkt dat de Kritische Ouder de meeste moeite heeft om mee te gaan met een beslissing. De Kritische Ouder kan dan nader worden onderzocht door een Ouder interview (McNeel, 1976).

De coach vraagt of de gecoachte weer in de Volwassene wil gaan zitten en vraagt dan: van wie hoorde je deze uitspraken die je in de Kritische Ouder herhaalt?

De gecoachte noemt meestal de naam van een van de opvoeders.

Vervolgens vraagt de coach of de gecoachte bereid is die positie nader te onderzoeken. Als de gecoachte toestemt wordt een nieuwe stoel achter de stoel gezet van in dit geval, de Kritische Ouder.

De coach vraagt: wil je eens in die stoel gaan zitten en doen alsof je die vroegere persoon bent.

De coach vraagt dan de naam van die persoon en of die persoon nog leeft.

De coach gaat nu een interview doen met de gecoachte, in de rol van vader of moeder, en zegt:

Dag meneer/ mevrouw. Ik ben, de coach van uw zoon..... Ik zou graag eens met u willen praten over uw zoon. Vindt u dat goed?

Heeft u nog meer kinderen,

De hoeveelste is.....,

wat voor jongetje was hij vroeger,

wat heeft hij zoal meegemaakt.

Had u zorgen om hem?

enz.

En dan nu mijn vraag: uw zoon zou graag een cabrio willen kopen maar hij heeft er moeite mee om zichzelf dat toe te staan.

“O, nou dat is niets voor onze familie. Ik moest vroeger ook altijd zuinig doen. Wij aten vroeger alleen in het weekend jam op brood. En nu wil hij een cabrio kopen? Wat is dat eigenlijk voor een ding?”

O, ik begrijp dat u vroeger onder andere omstandigheden bent opgegroeid en dat uw zoon, dank zij uw zuinigheid dat niet mee hoeft te maken.

Nou dat is geweldig van u.

Maar, nu wil hij, dank zij uw inzet ook genieten van zijn geld. En ik begrijp dat hij dat vroeger nooit heeft geleerd.

De coach zoekt naar een oplossing. De Kritische Ouder heeft vaak moeite om het Vrije Kind iets toe te staan wat het vroeger zelf gemist heeft. Dat is vaak pijnlijk. Vanuit liefde kan dan permissie gegeven worden.

Als dat niet lukt, kan er een emotionele blokkade zitten bij de generatie daarvoor. Dan kan achter de Kritische Ouder nog een grootouder schuil gaan. Die kan ook een plek krijgen door een stoel achter de Kritische Ouder te plaatsen.

Scriptoefening 1

Kies een gebeurtenis waarin je het gevoel had geblokkeerd te raken.

Beschrijf die gebeurtenis en beantwoord de volgende vragen:

1. Welke achterliggende gedachten spelen mij parten?
2. Klopt deze gedachte met de huidige realiteit?
3. Wanneer had ik deze gedachte voor het eerst?
4. Welke functie had die gedachte toen?
5. Ben ik bereid die gedachte, en de voordelen daarvan, los te laten.
6. Welke gedachte wil ik ervoor in de plaats zetten?
7. Leidt dat tot het gewenste resultaat?

1. *Hij kan zich nog goed herinneren dat hij in het begin van zijn loopbaan veel moeite had met acquisitie. Vooral als hij naar een groot bedrijf moest dacht hij over zichzelf: "Wie denk je wel niet dat je bent?"*
2. *Die gedachte heeft hij nu nog wel eens terwijl hij weet dat dit niet klopt met de realiteit.*
3. *Als kind op de lagere school had hij ook al last van deze gedachte. Vooral zijn vader zei nogal eens tegen hem: "wie denk je wel niet dat je bent". Zijn moeder corrigeerde dat niet.*
4. *De functie van die gedachte was dat klanten voor zijn ouders belangrijker waren en dat hij zichzelf moest wegcijferen. Dan was er weer brood op de plank.*
5. *Hij wil die gedachte best kwijt. Hij vecht er ook tegen. Maar hij heeft er nooit over nagedacht wat hij ervoor in de plaats wil zetten. Tijdens het coachtraject komt hij op de formulering: Ik mag er zijn. Ik ga tijdens een acquisitie dus niet iets vragen als een klein jongetje maar ik ga anderen vertellen wat ik te bieden heb.*
6. *Het gewenste resultaat is dat hij zich steviger is gaan voelen. Als de ander niet op mijn aanbod ingaat ligt dat niet aan mij. De ander zoekt iets anders dan ik te bieden heb. Tijdens het coachtraject heeft hij eerst een aantal keer geoefend. Daarbij viel hem op dat hij zich een beetje emotioneel voelde worden als het hem lukte zich te profileren.*
7. *Uiteindelijk lukt het ook in de praktijk en dat voelt uitstekend.*

Scriptoefening 2

Stel je voor dat je aan het eind van je loopbaan bent en je gaat met pensioen.

Je laat je hele loopbaan nog eens de revue passeren: je opleiding, het sollicitatiegesprek, wat medewerkers van je dachten toen ze jou voor het eerst zagen, je promoties, de veranderingen van baan en de manier waarop je uiteindelijk op dit punt bent aangekomen.

1. Wat was het vervelendste wat er ooit is gebeurd tijdens je loopbaan?
2. Wat was het prettigste?
3. Op welke momenten heb je belangrijke beslissingen genomen of juist vermeden?
4. Hoe kijk je daar nu op terug?
5. Welk gevoel komt in jouw carrière steeds weer terug?
6. Als je zo op je werk terugkijkt, waar ben je dan tevreden over en wat had je achteraf gezien anders willen doen?

Je staat nu op je afscheidsreceptie en neemt afscheid van je werk.

Je houdt een afscheidsrede en vertelt daarin:

1. Wat je behoeftes waren op je werk en in hoeverre daaraan is tegemoetgekomen.
2. Wat je gevoelens waren tijdens je werk en hoe je daarmee bent omgegaan. Je bedankt de anderen voor wat zij voor jou hebben gedaan en vertelt waar je spijt van hebt. Je zegt ook waar

je je aan hebt geërgerd en waar je je bang of onzeker bij voelde. Je vertelt ook waar je je prettig bij hebt gevoeld.

3. Wat je hebt geleerd en hoe je problemen al dan niet hebt opgelost.
4. Hoe je bent omgegaan met collegae, medewerkers, klanten en andere mensen die je in je werksituatie tegenkwam.
5. Tenslotte vertel je hoe jij je verdere leven vorm gaat geven.

Je krijgt als afscheid een cadeau: je mag van de directie op hun kosten drie wensen uit laten komen voor de periode na je pensioen.

Wat zou je wensen?

- 1.
- 2.
- 3

Gebruik nu bovenstaande scriptinformatie om na te gaan welk scriptbesluit je het meest in je loopbaan herkent en welke kroontjes je gebruikte in de periode dat je last had van een kikkergevoel.

Maar, je bent nog niet aan het eind van je loopbaan gekomen. Dus je hebt nu nog de gelegenheid om datgene te doen wat het succes in je werk kan vergroten.

Om mijn succes in mijn werk te vergroten ga ik het volgende doen:

1.
2.
3.

10. Literatuur

Berne, E. Mens erger je niet. Bert Bakker. Den Haag. 1974.

Berne, E. Wat moet je zeggen nadat je hallo hebt gezegd. Bert Bakker. Den Haag. 1975.

Berne, E. Wat er allemaal speelt. Bert Bakker. Den Haag. 1975.

Berne, E. Transactionele Analyse in psychotherapie. Bert Bakker. Den Haag. 1975.

Graaf, Anne de en Kunst, Klaas. Einstein en de kunst van het zeilen. SWP. Amsterdam. 2005.

Gühns, M. en Nowak, C. Het constructieve gesprek. SPW, Amstredam. 2001.

Hazell, J.W. Drivers as mediators of stress response. TA Journal, 19, 1989.

Hay, J. We lossen het samen wel op. Transactionele Analyse op de werkvloer. SPW. Amsterdam 2004.

James, M. en Jongeward, D. Wie waagt die wint. Inter European Editions. Amsterdam. 1974.

Kahler, T. & Capers, H. The miniscript. TA Journal, 4, 1, 1974.

Kouwenhoven, M. e.a.. Transactionele Analyse in Nederland. Deel I, II, III. Ermelo. 1983, 1985, 1987.

McNeel, J.R. The parent interview. TA Journal, 61, 1976.

Stewart , Ian en Jones, Vann. Transactionele Analyse. Het Handboek. SWP. Amsterdam, 2004.

Ury, W.L., Fisher en Patton. Excellent Onderhandelen. Veen. Amsterdam. 1991.

