



Op zoek naar praktijkruimte in Utrecht?

Bij Aliger bieden wij:

- Volledig ingerichte praktijkruimtes
sfeervolle ruimtes geschikt voor uw praktijk
- Flexibele reserveringen
u kunt voor een dagdeel per week, een dag per maand, of geheel flexibel een contract afsluiten
- Professioneel netwerk
wij organiseren regelmatig intervisiegroepen en workshops
- Uitbreidingsmogelijkheid
u kunt altijd van bijv. een dag per week, naar twee of meer dagen overstappen

Klinkt interessant? Kijk dan op www.aliger.nl of neem contact met ons op via info@aliger.nl. Bij voorinschrijving tot 1 Mei bieden wij 10% korting op alle boekingen die u in 2007 maakt!

Aliger - a place for empowering people

RINO Noord-Holland

Nascholing en Opleiding GGZ

Professioneel Coachen

Bij de RINO Noord-Holland kunt u uw coachingsrepertoire uitbreiden met psychotherapeutische technieken.

Kijk op

www.rino.nl/organisatieadviseur

voor de mogelijkheden.

meer info op: www.rino.nl

Leidseplein 5, 1017 PR Amsterdam

Telefoon: 020 – 6250803 - E-mail: info@rino.nl



Instituut voor
Transformatie Psychologie
trainingen, opleidingen en coaching

VOICE DIALOGUE EN THE PSYCHOLOGY OF SELVES

Het ITP verzorgt opleidingen in Voice Dialogue en The Psychology of Selves in Nederland en andere Europese landen sinds 1984. Tevens biedt het ITP individuele, relatie en teamcoaching. Aan het ITP is een internationaal team verbonden, afkomstig uit verschillende disciplines. De dagelijkse leiding berust bij Robert Stamboliev MA.

De volgende trainingen en opleidingen worden georganiseerd:

- Voice Dialogue Opleiding voor Ervaren Trainers / Coaches / Therapeuten. De opleiding duurt een jaar en bestaat uit vijf blokken van drie dagen.
- One Week Training Intensives.
- Voice Dialogue conferentie met Hal en Sidra Stone van 1 t/m 6 juli 2007

Inlichtingen / brochures:

ITP, Postbus 158, 1860 AD Bergen NH
Telefoon nummer: 072-581 80 08
Fax : 072-581 80 30
info@transformatiepsychologie.nl
www.transformatiepsychologie.nl

Systemisch Coachen voor Professionals

Najaar 2007: maandag 22, 29 okt. en 5 nov.
Locatie: Leusden of Nijkerk
Facilitator: Frits van Kempen
Aantal deelnemers: 12 maximaal 18
Meer informatie: www.vankempenimpuls.nl
Mail voor opgave: frits@vankempenimpuls.nl

wat is er zo bevroren?



wat speelt er onder mee?
hoe laten we je smelten?

wat zit er in de knoop?



wie heeft het zo moeilijk?
hoe kunnen we ontknopen?

Van Kempen  **Impuls**

Impulsen tot Inspiratie voor Mens en Organisatie

En nu?

Vier coaches reageren op een casus. Vanuit hun specifieke manier en methodiek van coachen geven zij een korte reactie op de casus.

Hoe zouden zij met deze casus omgaan in hun praktijk? Vanuit verschillende invalshoeken krijgt u een beeld van hun aanpak.

GEKNIPT VOOR DE ZAAK?

"Sorry, dat ik te laat ben. Ik stond in de file", waren de eerste woorden die ik uit haar mond hoorde. Ze schudde mijn uitgestoken hand, haalde diezelfde hand in een beweging door haar kortgeknipte haar, stapte over de drempel en vervolgde, terwijl ze mijn kamer rondkeek: "Waar wilt u me hebben, is dat de stoel voor mensen zoals ik?" Zodra ze zat, rommelde ze in haar tas, haalde daar een schrijfblok en een pen uit en keek me verwachtingsvol aan. "Zal ik maar direct met de deur in huis vallen en vertellen wat ik kom doen?", vroeg ze na een korte stilte. "Ga je gang", antwoordde ik. "Ik luister".

We hadden eerder alleen e-mailcontact gehad over de afspraak. Haar kwaliteitsmanager had haar naar mij doorverwezen, omdat er klachten waren over de samenwerking. In het contact met klanten en collega's was ze kortaangebonden, ongeduldig en snel geïrriteerd. Bovendien stond ze te boek als arrogant. Binnenkort had ze een beoordelingsgesprek en misschien kon ze van mij wat tips krijgen om anders over te komen.

Niet alleen haar spreektempo was hoog, ook haar stemgeluid. Zo nu en dan onderbrak ik haar met een vraag ter verheldering van wat ze net had gezegd en ontlokte daarmee onmiddellijk een nieuwe verhaallijn. Soms ook schudde ze heftig met haar hoofd: "Nee, nee, dat bedoel ik niet, maar..."

en ratelde dan weer verder. Terwijl ze sprak zat ze op het puntje van haar stoel, in de 'ik kan elk moment weg' stand. In haar nek werden rode vlekken zichtbaar en haar ogen schoten onrustig heen en weer. Om de andere zin schudde ze een denkbeeldige lok weg uit haar gezicht. Ze zag er onberispelijk uit in haar grijze outfit, strak in het pak, hoog op de hak.

"Ik kan er niet tegen, als mensen zo traag zijn. Gek word ik ervan. Als ik een klant aan de lijn heb, laat ik dat natuurlijk niet merken en gebruik ik die tijd om alvast de volgende klantgegevens op te roepen. Maar in het persoonlijke contact met collega's kan ik dat niet doen natuurlijk, dus dan vraag ik: 'Wat is je punt, kun je het kort houden? Ik heb het waanzinnig druk.' Of wanneer mijn baas vraagt om iets voor hem uit te zoeken, dan dien ik hem direct van repliek door te zeggen, dat ik eerst nog tien andere dingen te doen heb voordat hij aan de beurt is. Ik ben heel direct, dan weten ze tenminste wat ze aan me hebben. En nu heeft mijn baas gezegd tegen de kwaliteitsmanager dat ik bot ben tegen de klanten en dat er klachten komen van de afdeling, dat er met mij niet te overleggen valt. Ja, ik snap het wel, want binnenkort heb ik mijn beoordelingsgesprek en volgens mij ben ik een bedreiging voor ze, omdat ik wel altijd mijn werk op tijd af heb. Behoorlijk achterbaks, vindt u niet?"

EN NU?



Luc de Boer

Haar visie is belangrijk, niet die van mij

Laten we ons verplaatsen in deze mevrouw, die ik Marja noem. Marja heeft via de kwaliteitsmanager gehoord dat haar baas haar bot vindt tegen klanten, dat er met haar niet te overleggen valt en dat ze ongeduldig, snel geïrriteerd en arrogant is. Vervolgens is ze naar mij doorverwezen om wat tips te ontvangen om anders over te komen. Het zal je maar gebeuren!

Toch heeft Marja een afspraak gemaakt. Omdat ik mensen begeleid met sensitiviteitgerelateerde vragen, ga ik ervan uit dat die insteek op een positieve manier is besproken.

Dit gesprek is de eerste persoonlijke kennismaking. Marja is voortvarend begonnen, maar heeft geen verwachting, doel of hulpvraag neergelegd. Haar verhouding tot mij lijkt mij een typisch voorbeeld van een klaagrelatie. Ik heb nog helemaal geen positie om tips te geven. Het gesprek staat dan ook in het teken van mijn relatie met Marja. Ik toon interesse in haar zienswijze en vraag door op onderwerpen die haar raken. Daarbij zal ik steeds checken of ik het goed begrepen heb. Háár visie is belangrijk, niet die van mij.

Dat betekent ook dat ik mee veer als ze beschrijft hoe vervelend ze dit vindt (ik kan er ook actief naar vragen: "het lijkt mij best lastig om te horen dat..."). Als ik haar klaagzang/geratel werkelijk begrijp, zal ze mij toestaan. Dat moment is bereikt als ze mijn samenvatting voluit beaamt, qua inhoud en volledigheid.

Ik ga direct op zoek naar kwaliteiten van Marja. Die probeer ik in mijn feedback te verwerken. Daar waar zij zichzelf negatief duidt, probeer ik dat te herkaderen naar een bijbehorende kwaliteit.

Het lijkt mij bij Marja niet moeilijk om die complimenten te vinden: dat ze überhaupt is komen opdagen getuigt van moed. Verder komt ze op mij attent, initiatiefrijk, doelgericht, gedegen, serieus, efficiënt, zelfverzekerd, eerlijk en alert over. Een professional.

Als Marja mij als gesprekspartner heeft geaccepteerd, vraag ik haar wat wij gegeven deze situatie kunnen bespreken, zodat het voor haar zinvol is. Het zou zomaar kunnen dat Marja geïnteresseerd raakt in mijn aanbod en de manier waarop dit haar kan helpen. De kans is groot dat ze <begin ital>zonder<eind ital> tips naar huis gaat, maar <begin ital>met<eind ital> de motivatie om externe begeleiding tijdens haar beoordeling te bespreken.

Luc de Boer is consultant en coach. Via Sensitief aan het werk begeleidt hij mensen die beter met hun (hoog)sensitiviteit willen omgaan in de werksituatie. www.sensitiefaanhetwerk.nl

Hielkje ten Cate

Het onzichtbare zichtbaar maken

Het eerste wat me opvalt in deze casus is de manier waarop het contact tot stand is gekomen tussen de betrokkenen. Ik zie het in mijn praktijk wel vaker, dat er op een dergelijke (snelle) manier wordt doorverwezen. Vooral wanneer het gaat om opdrachtgevers met wie ik eerder heb samengewerkt en die mijn aanpak al kennen. In dit geval ben ik vooral nieuwsgierig welke overweging ertoe heeft geleid om deze persoon uit het systeem te lichten. En ziet betrokkene daar het belang ook van in? Hoe is daarover gecommuniceerd? In een gesprek met de kwaliteitsmanager wil ik graag antwoord op deze en andere vragen:

Door wie wordt het contract ondertekend? Weet de opdrachtgever aan welke gedragscode ik me houd? En ook, dat ik pas na een intakegesprek met betrokkene kan beoordelen of ik wel de juiste begeleider ben? Wie neemt het initiatief voor de kennismaking?

Een goede start is het halve werk. In het eerste gesprek met de opdrachtgever besteed ik dan ook ruimschoots aandacht aan de totstandkoming van het contact en het contract.

Het eerste (zichtbare) verhaal

En dan volgt de ontmoeting met deze vrouw. Zij begint haar verhaal met een toelichting op het doel van haar komst. Is dat haar eigen doel of het doel van de leidinggevende? Wat betekent het voor haar, dat ze naar mij is doorverwezen?

Heeft haar leidinggevende haar functioneren ook met háár besproken? En is haar duidelijk welke mogelijke consequenties er zitten aan de beoordeling? Het zijn de vragen die ertoe doen om de context goed in beeld te krijgen. Aan de wijze waarop ze hierover vertelt, meet ik bovendien de mate van zelfreflectie af.

Ontstaat er in dit gesprek voldoende vertrouwensbasis, dan kunnen we in de volgende gesprekken op zoek gaan naar haar tweede verhaal.

Het tweede (onzichtbare) verhaal

Door het expliciteren van concrete werkervaringen help ik haar inzicht te verkrijgen in de onderlinge samenhang van haar denken, voelen en handelen. De beweging van het hier en nu naar het daar en dan, en weer terug, maakt het onzichtbare zichtbaar. Reflectie op het niveau van omgeving- gedrag- vaardigheden- overtuigingen, identiteit en betrokkenheid brengt langzamerhand haar bewustwording op gang. Het wordt haar duidelijk welke strategieën ze inzet om zich staande te houden. Langzamerhand zie ik haar zelfvertrouwen groeien. Ze wordt milder ten opzichte van zichzelf en haar omgeving. De samenwerking verbetert en dat hoort ze ook terug in het beoordelingsgesprek. Geknipt voor haar functie voelt ze zich echter niet. De prestatiedruk blijft te groot. Ze gaat op zoek naar een minder stressvolle omgeving.

Met haar hart voor onderwijs begeleidt Hielkje ten Cate individuen en teams bij hun persoonlijke en professionele ontwikkeling. Zij werkt zelfstandig als supervisor en coach. www.balansinmijnwerk.nl



Percy Dens

Niet beoordelen op perfectie

Een korte persoonsanalyse als stap een: een perfectionistische vrouw die geen echte contacten legt en daarom niet graag samenwerkt. De reden daarvan is een sinds haar vroege jeugd ontstaan gebrek aan eigenwaarde en zelfrespect. Daardoor is het voor haar erg moeilijk in de realiteit, het hier en nu, te zijn. Letterlijk erkent ze haar bestaansrecht niet. Ze heeft de opgedrongen mening dat bestaansrecht er niet is maar gemaakt moet worden. Hoe perfecter, hoe meer recht er te zijn en dus te bestaan. Dit uit zich in een op prestatie gebaseerde veroordelende aard. Waardoor ze nooit op haar gemak is als ze zichzelf mag zijn maar wel als ze professioneel kan zijn. Ze onderhoudt allerlei denkbare scenario's voor allerhande situaties in haar denken om overal op voorbereid te kunnen zijn en niet voor verrassingen te komen te staan.

Deze op een misveronderstelling gebaseerde werking van haar geest zal al vroeg tijdens de ontwikkeling van de hersenen moeten zijn ontstaan. De aanleiding moet, gerelateerd aan de leeftijd destijds, traumatisch van aard zijn geweest: een moment waarin de vanzelfsprekendheid van het jezelfzijn plots niet meer veilig scheen. Hierdoor ontstond in de geest de behoefte aan schijnveiligheid. En worden nu nog, op angst gebaseerde (vaak onbewuste) dwangmatige denkpatronen blijvend gevoed. Waarschijnlijk is ze zich niet bewust van een op haar denken invloedrijke traumatische gebeurtenis tijdens haar jeugd.

Ik zou als volgt met haar te werk gaan: in de eerste ontmoeting vrij direct tot de kern van het emotioneel trauma doordringen dat de misveronderstelling in haar denken introduceerde.

In een vervolgspraak een dertienstappenplan van aanpak presenteren voor de komende dertien weken. Een periode waarin ze haar geest door oefeningen zowel privé als op de werkvloer leert transformeren. Tot ze gereed is te ontkoppelen van het emotioneel trauma. Belangrijk onderdeel daarvan zal het (her)ontdekken van haar levensdoel zijn. Vervolgens haar te leren dat te vertalen naar haar menselijke waarde, zowel privé als zakelijk. Deze gevoelsontwikkeling zou ik willen koppelen aan haar zakelijke doelen. Doelen die ik in overleg met haar werkgever zou willen bijstellen van technische doelen naar communicatieve doelen waarin persoonlijk contact, zelfkennis en acceptatie essentieel zijn.

In plaats van haar op 'perfectie' te beoordelen, zou ik haar werkgever het beoordelingsgesprek adviseren te benutten om haar dit dertienstappen-persoonlijk ontwikkelingsplan aan te bieden. Zodat ze kan leren onder alle omstandigheden constructief samen te werken.

Persival Coaching richt zich op het in gang zetten, begeleiden én vlot trekken van transformatieprocessen, benodigd om zowel zakelijke als persoonlijke doelen te vervullen. www.persivalcoaching.com

Birgit Felstau

Veiligheid bieden

Achterbaks of niet, daar doe ik natuurlijk geen uitspraak over.

Zij vertelt dat haar kwaliteitsmanager haar heeft doorgestuurd.

Mijn vraag is of zij zelf voor de coaching kiest. Daarover mag zij desgewenst ook na het kennismakingsgesprek nadenken.

Mocht zij voor de coaching kiezen, dan zorg ik er in ieder geval voor dat zij zich bij mij veilig en op haar gemak voelt. In het kennismakingsgesprek noemde zij al drie mogelijke coachingsdoelen:

1. Hoe om te gaan met trage mensen.
2. Analyse van de communicatie met collega's en leidinggevende.
3. Voorbereiden beoordelingsgesprek.

Ik doe in eerste instantie een beroep op haar denkkraft en pas een meer rationele, analytische methode toe, dat kan RET (Rationeel Emotieve Training) zijn of een kernkwadrantenanalyse. Ik stel vragen om haar te helpen uit te vinden wat er gebeurt in haar contact met 'trage' mensen en om samen mogelijke gedragsalternatieven te bedenken. Als huiswerk geef ik haar mee eens met ander gedrag te experimenteren.

Ik doe ademhalingsoefeningen met haar, die haar kunnen helpen om minder hoog en staccato te praten en haar stem meer vanuit haar buik te laten komen. Aanvankelijk kost het haar waarschijnlijk veel moeite om tijdens gesprekken op haar ademhaling te letten, daarom herhaal ik de oefeningen regelmatig.

Haar gedrag herken ik van mijn werk met hoogbegaafden, die snel denken, liefst meerdere dingen tegelijk doen en soms weinig begrip kunnen opbrengen voor 'trage' mensen. Tegelijk is er vaak een enorme onzekerheid over de eigen prestaties, die gecamoufleerd wordt door prestaties juist enorm te etaleren.

Mocht ik mij tijdens de gesprekken gesterkt zien in het vermoeden dat zij hoogbegaafd is, dan zal ik haar uitleg hierover kunnen geven. Maar hoogbegaafd of niet, ik ga met haar werken aan haar (on)zekerheid over haar eigen capaciteiten.

We hebben inmiddels een basis om haar manier van communiceren onder de loep te nemen. Een 3600-feedback, waarbij een collega, haar leidinggevende en een privé-contact bevroegd worden, is voor haar mogelijk te eng, we kunnen beginnen met het bevragen van een vertrouwde persoon uit haar omgeving, een goede vriendin bijvoorbeeld. Samen bereiden wij het beoordelingsgesprek voor. We bespreken wat zij inmiddels heeft geleerd over haar manier van communiceren en hoe zij dit kan terugkoppelen naar haar leidinggevende.

Samengevat ga ik als volgt te werk:

- Commitment vragen.
- Een veilige omgeving bieden.
- Haar manier van communiceren analyseren.
- Met gedragsalternatieven oefenen.
- Ontspanningsoefeningen meegeven.
- Beoordelingsgesprek voorbereiden.

Birgit Felstau is interim-manager en coach en richt zich vooral op managers, hoogbegaafden en mensen met loopbaanvragen. www.mijnmentor.nl