

Forum biedt plaats aan reacties, opmerkingen, suggesties en feedback. Wilt u ergens op reageren? Mail het ons en wellicht nemen we uw reactie de

volgend keer op, zodat ook andere lezers kunnen genieten van uw ideeën en ervaringen.

VISIEDAG NTVC 2006

De eerste uitgave van het Nederlands Tijdschrift voor Coaching zag het licht in september 2004. Gedurende het eerste anderhalf jaar heeft de redactie er hard aan gewerkt het tijdschrift een eigen uitstraling te geven. Tijdens de visiedag in 2005 keken redactie en adviescommissie met tevredenheid naar het resultaat.

Vooruitblikkend naar de toekomst zag de adviescommissie een tijdschrift voor zich met een nog betere balans tussen aan de ene kant oriënterende en verfrissende artikelen en aan de andere kant artikelen met meer diepgang en stellingname. Rust in de vormgeving vormde een aandachtspunt.

De redactie heeft dit advies ter harte genomen en ernaar gestreefd meer evenwicht in het tijdschrift te brengen. Voorzichtig is gestart met een themagewijze opbouw van de uitgaven. Deze werkwijze maakt het gemakkelijker om proactief naar kopij te zoeken en auteurs te begeleiden tijdens het schrijven van artikel dat aan de wensen voldoet. Details in vormgeving zijn verwijderd uit de opmaak, wat het oog meer rust gunt. De redactie ziet na deze veranderingen dan ook reikhalzend uit naar de ontmoeting met de adviescommissie tijdens de visiedag op 8 november. Na een warm onthaal door de slotbewaarder van het Muider slot, kijken de adviescommissieleden samen met de redactieleden terug op de NTVC-uitgaven van 2006.

In het algemeen zien de leden van de adviescommissie een groei in het tijdschrift. Adriaan Hoogendijk prijst het uiteenlopende aanbod van artikelen in het tijdschrift: "Het NTVc doet aan als een grabbelton, zoals ook coachen een containerbegrip is. Dit gevarieerde aanbod geeft het gevoel dat alle vormen van coachen er mogen zijn en dit inspireert om in ontwikkeling te blijven."

Natuurlijk plaatst de adviescommissie ook enkele kanttekeningen. Frits van Kempen schetst een mooie kapstok voor de evaluatie van de inhoud van het blad: 'Kijkend naar het NTVc verwacht ik een driedimensionale benadering; een benadering vanuit de breedte,

diepte en hoogte'.

Breedte typeert de actualiteit van het tijdschrift. Het NTVc kent een actualiteitenrubriek Bijblijven; in deze is de redactie afhankelijk van een vrij willekeurig aanbod van buitenaf. Het tijdschrift als geheel geeft volgens de adviescommissie een redelijk beeld van hetgeen coaches in Nederland bezig houdt.

Met diepte doelt Frits op de betekenis van artikelen. Het beeld heerst dat het tijdschrift veel aandacht besteed aan methoden en technieken voor coaching. In een aantal gevallen zijn deze artikelen te oppervlakkig geschreven. Reflectie en een verdiepingsslag kunnen een extra dimensie toevoegen.

Hoogte karakteriseert het wetenschappelijk niveau van de inhoud. In 2006 zijn enkele artikelen uit wetenschappelijke hoek gepubliceerd. 'De interviews in de Praatstok en de veer, als bijvoorbeeld met Harry Kunneman, tippen aan dit niveau', volgens Frits 'maar in de hoogte kan het tijdschrift nog verder uitgebouwd worden'. Adriaan Hoogendijk voegt hier aan toe dat het tijdschrift nog meer 'vanuit een lerende grondhouding gemaakt kan worden'.

Een kapstok zoals gehanteerd voor de evaluatie, mist Ans Venselaar in het NTVc. 'De veelheid aan rubrieken maakt het tijdschrift onrustig' zo stelt ze. Eva de Waard voegt daar aan toe dat de vormgeving 'weliswaar diversiteit en speelsheid brengt', maar haar ook soms doet stranden, 'voordat zij aan de inhoud toekomt'.

Resumerend denkt hoofdredacteur Janet Rienties: 'De onrust in het aanbod en de vormgeving enerzijds te ondervangen door een indeling in rubrieken aan te brengen en anderzijds door de thematiek in het tijdschrift verder uit te bouwen'.

Ten behoeve van de voorgenomen thema-

gewijze aanpak van het NTvC in 2007 worden aansluitend aan de evaluatie met een associatieve werkvorm met behulp van fotokaarten ideeën geïnventariseerd. Diverse suggesties passeren de revue: authenticiteit, arbeidsconflicten, de toekomst van coaching, competenties, overdracht en tegenoverdracht...

Als Janet aan het einde van de dag de balans van de bijeenkomst opmaakt, constateert zij: 'dat de ideeën van redactie en adviescommissie over de ingeslagen weg, onder andere naar thematische aanpak, overeen komen'.

Aan thema's, maar ook aan verbetervoorstellen voor 2007 geen gebrek na deze ontmoeting met de adviescommissie tijdens de visiedag in Muiden. De enthousiaste en frisse kijk van de commissieleden werkt aanstekelijk en doet de redactie haar mouwen opstropen!



De redactie maakt graag van de gelegenheid gebruik de adviescommissieleden te bedanken voor hun komst en inzet voor het tijdschrift.

DIT MAG JE NIET MISSEN? BEDANKT VOOR DE UITNODIGING!

Een aankondiging in de septemberuitgave van het NTvC had mijn aandacht al getrokken, maar vandaag lag er een uitnodiging voor het 2e Counselling Jaarcongres op mijn deurmat. Leuk, zag er prachtig glossy uit! Diezelfde dag kwam er ook nog eens via de digitale post een uitnodiging voor een tweedaagse training Provocatief Coachen binnen. Dit 'mag je niet missen' luidt de pakkende tekst bij deze laatste uitnodiging. Een besnorde meneer kijkt me op mijn beeldscherm vriendelijk aan. Mijn dag kan niet meer stuk! Niet meer stuk totdat ik wil overgaan tot de inschrijving en de prijskaartjes er aan zie hangen.

Voor het Jaarcongres wordt er 430 euro (dag en avondprogramma) gevraagd en voor de tweedaagse training -ja, ik lees het goed- 700 euro, zonder avondeten, zonder overnachting, maar wél in een mooie ambiance: een kasteel met lunch, koffie, thee en water....water, toe maar. Als ik dus zou besluiten om op allebei de uitnodigingen in november in te gaan, dan ben ik wel drie dagen onder de pannen voor ruim duizend euro (exclusief reiskosten). "Kwaliteit heeft zijn prijs", zullen we maar denken.

Ik lees nog even verder over de tweedaagse training Provocatief Coachen. Ik lees over een

veronderstelling waar ze bij Provocatief Coachen vanuit gaan: "Als je een ezel vooruit wilt laten lopen, moet je hem aan zijn staart trekken". Meer daarover in een boekje (winkelwaarde nog geen twee tientjes), dat je bij de aanmelding voor de training gratis krijgt. Wat aardig toch allemaal. Ezel? ...Ezel aan zijn staart trekken... Zou ik er nu met open ogen ingetrapt zijn? Is dit soms alleen een testcase hoe ik op zo'n prijskaartje van 700 euro zou reageren? Kijken ze misschien eerst hoeveel ik er voor over heb om wat bij te leren, of ik wel gemotiveerd genoeg ben? Mijn hoofd draait op volle toeren. Zouden ze soms bij inschrijving lachend gaan zeggen dat ik slechts de helft verschuldigd ben?

Weer nemen mijn gedachten een sprongetje. Voel een lichte boosheid in me opkomen. Ik behoor tot de generatie 'babyboomers' en mijn latente activistengevoel wordt nu wel heel erg getriggerd. Ik denk aan de beoogde doelgroep, aan mijn hardwerkende collega's, counselors en coaches die maar nauwelijks het hoofd boven water weten te houden in hun praktijken. Collega's, waarvan ik zeker weet dat ze graag dit soort congressen en trainingen zouden volgen als bijscholing. Maar drie doordeweekse dagen zonder inkomen én met zo'n prijskaartje. Nee, dat zit

er voor hen niet in, dat moeten ze missen!

Ik maak me boos... ruim duizend euro voor drie dagen...Inmiddels wetende dat je met boosheid niet veel verder komt, duik ik maar even in mijn fantasie. Een soort 'RET'-ten, om 'zu retten' wat er nog aan mijn dag te redden valt. Probeer mijn negatieve gedachten om te zetten, er een positieve draai aan te geven. In dit geval niet echt moeilijk voor mij, want ik kan gemakkelijk financiële meevallertjes in gedachten drie keer uitgeven. Ik ben een ster in het mezelf rijk rekenen. Wat je aan het ene hebt uitgespaard kan je lekker aan het andere uitgeven. Zo is het toch? Heerlijk, dat is genieten. Ruim duizend euro te besteden. Ik zie die kekke enkellaarsjes weer voor me staan in de etalage van die veel te dure winkelstraat in Amsterdam-Zuid, ik denk aan dat fraaie design espressoapparaat voor in mijn praktijk en ook een lekker lang week-endje weg met mijn geliefde behoort tot de mogelijkheden. Duizend euro...duizend euro zijn nog niet op....De tekst 'dit mag je niet missen' schiet weer door mijn hoofd. Ezel? Neen, dit had ik zeker niet willen missen. Bedankt voor de uitnodigingen!

*Marijke van den Berg,
Praktijk voor Counseling, probleem-
management en stress-hantering*

RONDETAFELGESPREK OVER COACHEND LEIDERSCHAP IN EEN VERANDEREND ONDERWIJS

Op 6 oktober organiseerde het NTvC een rondetafelgesprek over coachend leiderschap in een veranderend onderwijs. De basis van deze gesprekken vormde de discussie over de definitie en essentie van coaching. Eén van de toehoorders reageerde hierop met de volgende stelling:

“Coaching is: Begeleidingskunde in het proces van verandering naar zelfsturing in wisselende situaties”. In een nieuwsbrief nodigden we u uit op deze uitspraak te reageren. En dat hebben we geweten! Meer dan 300 reacties mochten we ontvangen. Bijgaand treft u een willekeurige selectie.

Om te beginnen is coaching voor mij een actie, of desgewenst een proces. Coaching is geen kunde, daarvoor zou een woord als coachleer, coachkunde, coachologie of coachonomie uitgevonden moeten worden. Dus moeten we alvast het derde woord van de stelling amenderen van Begeleidingskunde naar Begeleiden.

Maar dan: een proces van verandering naar zelfsturing. Het lijkt erop dat als de coach zich er goed mee bemoeit, de verandering stopt. Er komt iets moois voor in de plaats, zelfsturing, dat wel! Maar dat alle verandering stopt als coaches maar goed hun best doen, is volgens mij zowel overschatting van de effecten van coaching als totaal ongewenst! Het suggereert ook een beetje dat als er al zelfsturing is, de coach niet meer nodig is. Deze vorm van jezelf als coach wegcijferen verbaast me, maar ook dat lijkt me ongewenst. Bij zelfsturing is meervoudige feedback noodzakelijk en ik sluit niet uit dat een coach daar ook wel eens een nuttige rol bij kan spelen.

En dan die laatste passage in wisselende situaties.

In de eerste plaats is niet duidelijk of deze passage betrekking heeft op begeleidingskunde, op proces, op verandering, op zelfsturing of zelfs op het te definiëren begrip coaching.

Maar kennelijk vindt de auteur van de stelling een beperking nodig en wel tot wisselende situaties. Dat roep de vraag op of er niet-wisselende situaties bestaan. Misschien lukt dat als het de coach toch lukt om elke

verandering uit te bannen.

Daarmee is de cirkel rond: geen verandering betekent geen wisselende situaties, waarmee is aangetoond dat de stelling niet alleen onzinnig is maar ook nog eens in zichzelf tegenstrijdig.

Reyer Brons

Ik kan mij helemaal vinden in de stelling. Coachen is te allen tijde gericht op het vergroten van de autonomie van de degene die je coacht. Ik ben erg gecharmeerd van het woord begeleidingskunde. Het woord begeleiden geeft aan dat je een ander mag begeleiden; de legitimatie daartoe en die is nodig anders kan je niet coachen. En het woord kunde geeft aan dat je er kennis en vaardigheden voor nodig hebt en dat is op deze manier heel mooi uitgedrukt.

Carol Peels

Begeleidingskunde is een meer praktijkwetenschappelijke en transdisciplinaire benadering die zowel het individuele handelen als de organisatie waarbinnen het handelen plaatsvindt, omvat. Begeleidingskundigen werken via handelingsgericht onderzoek en een keur aan begeleidingsvormen in co-creatie met medewerkers en management aan organisatievraagstukken.

Coenen omschrijft het bieden van een (nieuw) contextueel en humaniserend perspectief als kenmerkend voor begeleidingskunde. Een dergelijk perspectief stelt de mens(en) en meer in het bijzonder de complexe ervaringen en handelingen van mensen centraal.

In die context is coachen een begeleidingsvorm, met methoden en technieken, voor een individu in zijn/haar proces van zelfregulatie in wisselende situaties.

Wilga Janssen

Coaching wordt vaak gebruikt als een verzamelnaam. Daarom is het belangrijk dat er een eenduidige en duidelijke omschrijving komt. Dat vind ik nog niet terug in deze omschrijving. Het blijft vaag.

Naar mijn idee is het de gecoachte in contact te brengen met zichzelf en in een staat van reflectie te brengen, zodat deze persoon inzicht krijgt in eigen handelen en naar optimale prestatie te brengen.

Roeline Passchier

Zodra coachen als een kunde wordt betiteld, vraag je je af of er wetenschappelijke studies aan ten grondslag liggen die een set van vaardigheden tot kunde verheffen. Coachen vraagt om kennis van reacties van mensen, die op de één of andere wijze een probleem ervaren in hun werkomstandigheden of bij het verwerken van een ervaring in hun privéleven. De kunst van het coachen is het in korte tijd bewust maken van de kern van het probleem en de klant handvatten te geven om met deze kern de draad van het gewone leven op te pakken. Coachen hoort meer bij toegepaste wetenschappen met de nadruk op toepassen en de toevoeging van kunst. Coaches kennen vanuit hun vooropleiding of vanuit hun ervaring reacties van klanten en kunnen op verschillende manieren, passend bij de klant helpen bij het leren hanteren van de hoge drempels die ze in hun leven ervaren, opdat ze in het vervolg deze drempels makkelijker kunnen nemen.

Frida Pathuis

Ik heb de discussie die tot deze stelling leidde, niet gevolgd. Daardoor schiet mijn begrip te kort. De eerste vraag die deze stelling bij mij oproept is die of het nog wel echt Nederlands is. Om Reve te parafraseren: de onderdelen zijn begrijpelijk, maar het geheel der samenstellende delen niet.

Coaching is voor mij lekker lullen met iemand én ik krijg er 150 euro per uur voor ook. Eerlijkheid is een schaars goed, dus mijn meerwaarde zit in eerlijkheid: ik vertel wat ik

vind. En daar heeft de gecoachte iets aan. En waarom is dat beter dan bij de bakker om de hoek? Omdat die bakker absoluut geen tijd heeft om een uur te luisteren naar iemand. En omdat de meeste bakkers hun mening niet zo goed onder woorden kunnen brengen als ik. Dus mijn stelling: Coaching is: een eerlijk gesprek.

Flores van Emmerik

Deze stelling kent veel waarheden, alleen is het hiermee niet klaar. Juist omdat er steeds wisselende situaties zijn moet er bijgestuurd blijven worden, met als uiteindelijk doel dat iemand een persoonlijke groei doormaakt, zodat hij of zij in de toekomst vraagstukken en situaties zelfstandig aan kan en zelfs op den duur zelf kan coachen.

Else de Klerk

De oerknal van het coachen in zijn huidige gedaantevorm heeft nog maar kort geleden plaatsgevonden. In deze fase van groei is het niet verstandig en zal het ook niet werkbaar blijken om coachen in een stelling of definitie te bevriezen. Mijn voorkeur heeft het om in iedere nieuwe ontmoeting tussen coaches of tussen coach en cliënt eerst uit te wisselen wat een ieder onder coaching verstaat.

Met het werken met (algemeen geldende) definities en stellingen lijkt men het coachen naar de wereld van de wetenschapsbeoefening te laten bewegen. Coachen is naar mijn mening een ambacht, met levenservaring en werkervaring als zeker zo belangrijke peilers als kennis.

Jan 't Mannetje

De stelling is me niet spannend genoeg. Ik mis het permanente dilemma tussen autonomie en verbondenheid, waar volgens mij elk coachingstraject actief bij heeft stil te staan. Dit kernthema speelt een beslissende rol in menselijke interacties. Juist de kunst van het balanceren tussen 'wat is goed voor mij' en 'wat is goed voor de ander' maakt coaching tot een boeiende onderneming. In coaching gaat het om het ontdekken van de authenticiteit van de gecoachte in de context van alledag in een dynamische interactie met de coach. Als in die interactie tussen de coach en de gecoachte ruimte gemaakt wordt om behalve professioneel ook persoonlijk te zijn, wordt coaching ervaringsgericht leren. Enthousiaster kan ik niet worden!

Arno van der Voort van der Kleij

DE KUNST VAN HET GEWOON DOEN

Over de zin en de onzin van veranderingmanagement

In mijn hoedanigheid als zelfstandige supervisor en coach ben ik graag op de hoogte van de bewegingen op de arbeidsmarkt. Ik bezoek derhalve regelmatig digitale vacaturebanken en lees de personeelsadvertenties in de zaterdagkrant. Tijdens deze uitstapjes waan ik mij even in een andere wereld. Het is de wereld van de tools en de targets, van innovaties en veranderingen, van uitdagingen en competenties.

Zo stuitte ik op de volgende advertentie van een kliniek in Nijmegen:

Gevraagd: Hoofd schoonmaak MIV.

Het hoofd schoonmaak is verantwoordelijk voor het goed functioneren van de afdeling schoonmaak. U geeft leiding aan de teamleiders en coördineert de werkzaamheden.

Onlangs is gestart met het veranderingstraject naar meer resultaatgerichte schoonmaak. In dit veranderingstraject vervult u een voortrekkersrol. U heeft een opleiding op HBO-niveau met enige jaren leidinggevende ervaring, bij voorkeur in de schoonmaak.

Wat stel ik me hierbij voor? Een extern onderzoeksbureau heeft de balans opgemaakt: het is in de kliniek in Nijmegen niet schoon. Dit vraagt om een innovatieve aanpak. Vanaf nu moet alles anders. Er wordt iemand aangesteld om voor de schoonmaaktroepen uit te lopen. Deze HBO'er besluit om met elke individuele schoonmaker een gesprek te voeren en daarbij gebruik te maken van het kernkwadrantenspel van Daniel Ofman. Ligt de

uitdaging van schoonmaker X in het streeploos houden van het diepspoelreservoir, dan volgt daarop een trainingsaanbod. Mochten er meerdere schoonmakers zijn met dezelfde ambitie, dan kan een bureau ingehuurd worden om een in-companytraining 'streeploos reinigen' te verzorgen. Om kosten te besparen zal dan ook worden ingezet op effectief communiceren, zodat bij onvoldoende resultaat de betreffende schoonmaker door collega's of leidinggevende kan worden aangespoord tot betere prestaties. De volgende stap ligt in het formeren van teams rondom een schoonmaakitem. Zo is er het team Tools, het team Spoeltechniek en het team Afvalverwerking. De teams worden samengesteld door het invullen van de Belbinrollentest, zodat elk type evenredig is vertegenwoordigd. Een schoonmaakteam is erg gebaat bij de 'afmaker' tenslotte, maar die kan zich ook verliezen in de details van het restafval en dat gaat weer ten koste van het overzicht en de efficiency. De 'brononderzoeker' is handig voor de analyse van de aangekoekte resten, maar verdoet teveel tijd met het schoonmaken van zijn nagels als zijn klus is geklaard. De 'bedrijfsman' is onontbeerlijk met zijn daadkracht en discipline, maar wil van een nieuw schoonmaakmiddel op de markt niets weten. En voor de goede sfeer in het team heb je het meeste te verwachten van de 'groepswerker', maar teveel gezelligheid komt de resultaatgerichtheid ook niet ten goede.

In elk team wordt een teamleider gekozen,

die verantwoordelijk is voor het halen van de targets van zijn eigen team. Hij coördineert, budgetteert en delegeert. Elk team is nu ook baas over eigen budget. Dit vraagt van de schoonmakers een gedegen rekenkundige kennis, die kan worden bijgespijkerd met behulp van een on-line rekenprogramma. ICT-vaardigheden horen vanaf nu tot de gewenste competenties. Die competenties zijn vastgelegd in een competentieprofiel en elk schoonmaker kan zichzelf nu scoren in de categorieën: basis, ervaren en excellent. Zijn vorderingen houdt hij bij in een digitaal portfolio. Kan schoonmaker X uit het eerste voorbeeld in het functioneringsgesprek met zijn leidinggevende aantoonbaar maken, dat hij inderdaad in staat is om het dieptereservoir gedurende een maand streepvrij te houden, dan heeft hij zijn persoonlijke target gehaald. Heeft hij bovendien laten zien zich de feedback van zijn teamleider aan te trekken en goed samen te kunnen werken, dan ziet hij dat terug op zijn volgende loonstrookje. De teamleiders Tools, Spoeltechniek en Afvalverwerking komen eens per maand bij elkaar voor intervisie om daar hun werkproblemen te bespreken. De HBO'er begeleidt deze bijeenkomsten en draagt er zorg voor dat er van elkaar wordt geleerd.

Een kwestie van gewoon doen of van gewoon doen?

Hielkje ten Cate,
Hielkje ten Cate Supervisie & Coaching