



**eupees instituut  
de baak**  
dé opleider voor coaching & counseling

# Cultuur en Coach

Het begrip cultuur in breder perspectief

## Coaching Magazine

Editie Najaar 2021



# Inleiding

## Cultuur en Coach - Het begrip cultuur in breder perspectief

Welkom in de najaars editie van het Coaching Magazine. In een tijd waarin begrippen als diversiteit, inclusiviteit, veranderingsmanagement en identiteit ons bijna dagelijks om de oren vliegen, lijkt het ons zinvol om het begrip 'cultuur' eens vanuit drie verschillende perspectieven te benaderen. Als coach herken je ongetwijfeld geregeld deze drie thema's in de gesprekken die je voert:

1. De persoonlijke eigen cultuur als 'bastion', vaak onbewust, waar Godfried in zijn column over schrijft, en welke verbondenheid het kan opleveren wanneer je dat kunt ontstijgen.
2. De impact die een organisatieverandering kan hebben op de individuele medewerker. Een cultuur die pas kan veranderen wanneer het individu het kan meedragen. Sander interviewde de Chief Information Officer bij Alliander.
3. En als derde een prachtig interview dat Hilde had met Kitlyn Tjin A Djie, familietherapeut en auteur, en tevens expertdocent bij het Europees Instituut. Over identiteit en de achtergrond van culturele achtergronden... Dit gesprek heeft zoveel waardevolle inhoud, haast te veel voor dit Magazine; het volledige interview is via de link onderaan het artikel te lezen op onze website.

Recente literatuur rondom dit thema is weer geïnventariseerd door Ron van Deth.

*Nieuw: Coaching Magazine Café – 29 oktober*

Tot slot: het Europees Instituut wil komend jaar een aantal ontmoetingen en uitwisselingen organiseren onder de noemer "Coaching Magazine Café". Zowel in live – als online varianten zullen we ronde tafelgesprekken, webinars, presentaties e.d. organiseren, met experts, inspirators en auteurs. Kortom, mensen waarvan we wat kunnen leren. Als eerste zullen we op 29 oktober vanaf 19.30 uur op landgoed De Horst in Driebergen de nog te verschijnen documentaire vertonen rondom schrijfster Francine Oomen, over familiepatronen. Gevolgd door een ronde tafelgesprek met Francine en enkele experts. Kijk [hier](#) voor meer informatie.

**Ronald Becker, Directeur Europees Instituut De Baak.**

# Het redactieteam stelt zich voor

- Godfried IJsseling is psycholoog, trainer/coach en schrijver, werkzaam bij de Baak. Hij werkt met leiders en professionals op de gebieden leiderschap en persoonlijke ontwikkeling. Hij schreef drie boeken. De laatste, De zelfbewuste leider, richt zich op zelfbewustzijn als fundamenteel aspect voor waarachtig leiderschap.
- Hilde Bolt (1970), psycholoog en psychotherapeut, gespecialiseerd in trauma, hechting, stress en lichaamsgericht werken, is al vijftien jaar verbonden aan het Europees Instituut - de Baak. Zij is hoofdopleider van de leergang Dynamisch Coachen bij stress & burn-out en Counseling en docent Lichaamsgericht werken in de opleiding tot Master Coach. Ze is auteur van drie boeken, waaronder “Guts in tijden van Corona – en erna”.
- Sander van Hesteren is trainer/coach, supervisor en docent, met een achtergrond als bioloog (drs.), tri-energetisch counsellor, systemisch adviseur en eerstegraads docent. Hij werkt als trainer en examinerator bij het Europees Instituut in de opleiding Master Coach. Daarnaast werkt hij vanuit zijn eigen bureau in o.a. zorg, welzijn en onderwijs. Tevens leidt hij retraites in de woestijn van Marokko, koud-zwem-reizen in Wales, en workshops voor persoonlijke groei.

3



Hilde Bolt



Sander van Hesteren



Godfried IJsseling





# Inhoudsopgave

- 6 Interview van Sander van Hesteren met CIO van Alliander
- 8 Agenda
- 9 Column Godfried IJsseling: Onze universele verbondenheid
- 11 Interview van Hilde Bolt met Kitlyn Tjin a Die
- 14 Boekentips
- 15 Opleiding tot coach?

5



Voor meer informatie neem contact op met de opleidingsadviseurs van de Baak (0343 556 369 of [advies@debaak.nl](mailto:advies@debaak.nl)) of het Europees Instituut (0343 556 343 – [info@eupeeesinstituut.nl](mailto:info@eupeeesinstituut.nl))



# Veranderende wereld, andere bedrijfscultuur

Interview met Rinke van de Rhee, CIO van Alliander

Sander van Hesteren

6

Als er één branche is waar de veranderende wereld aan den lijve wordt ondervonden, dan is het wel de energiesector. Iemand die daar middenin staat is Rinke van de Rhee, als directeur verantwoordelijk voor de digitalisering van netwerkbedrijf Alliander. Ik spreek met hem over de gevolgen van de energietransitie, de aanpassingen die dat vraagt van de organisatie en de mensen die er werken. Hoe een organisatie die is gestoeld op stabiliteit en beheersbaarheid, een omslag maakt naar flexibiliteit en wendbaarheid, zonder aan veiligheid en betrouwbaarheid te mogen inboeten. En de rol die coaching daarbij speelt.

“Het gaat nog sneller dan we dachten!”, aldus Rinke.

De veranderingen die plaatsvinden laten zich het duidelijkst illustreren aan de hand van je eigen woonomgeving. Misschien heb je al zonnepanelen op het dak, misschien denk je erover na; hoe dan ook, er zijn weinig woonwijken waar nog geen paneel te vinden is. Maar wat als je op een zonnige dag je stroom niet kunt terugleveren? Wat een vanzelfsprekendheid is voor een bewoner, kan een hoofdpijndossier zijn voor een netbeheerder. Want kunnen de kabels die in de grond liggen de toename van energietransport wel aan? Wat te doen met een teveel aan aanbod als het op die zonnige dag ook nog waait en naast de zonnepanelen ook de windmolens staan te stampen, maar de energievraag achterblijft? Hoe houd je dan het energienet stabiel?

De welbekende voorschotnota stamt uit de tijd dat alleen het weer bepalend was voor de hoeveelheid

afgenomen stroom en gas in een jaar. De kabel die de grond in ging moest een halve eeuw mee kunnen. Maximale capaciteit lag goeddeels vast. Men maakte een plan en rolde vervolgens de kabels uit in de nieuwe woonwijk. Zo ging het 100 jaar. Een organisatie die je daar omheen bouwt, kenmerkt zich door stabiliteit en veiligheid, efficiëntie en specialisatie. Wie wát doet, kan en mag doen, ligt vast in een diversiteit aan helder omschreven functies en certificeringen. En rondom die functies zijn afdelingen en regiokantoren. Medewerkers weten precies waar zij aan toe zijn. En als er eens een storing is, dan sta je met zijn allen klaar om deze zo snel mogelijk te verhelpen. Niet alleen behoudend, ook zeer betrokken.

De veranderende wereld is een complexere wereld. Waar een woonwijk vroeger slechts afnemer van stroom was, wordt zij nu ook producent, en slaat zij in de toekomst mogelijk ook energie op in buurtbatterijen. Maar ook de beschikbare technologie verandert in hoog tempo. En waar de vraagstukken complexer worden, en oplossingen voor veranderingen steeds sneller nodig zijn, daar is meer uitwisseling van kennis en informatie nodig. Waar een oude monteur vroeger slechts de aansluiting van een woonhuis verzorgde, blijkt hij nu over cruciale kennis te beschikken die al in het ontwerpproces van een digitale toepassing noodzakelijk is. “Vroeger werden op een hoofdkantoor nog wel eens oplossingen uitgedacht, die in de praktijk helemaal niet werkten.

Zoals een te dikke kabel die onder een volle stoep een bocht niet kan maken”, vertelt Rinke, “of die



monteur die zich weet te herinneren dat men in wijk Y koppelstukken heeft gebruikt van goedkope kwaliteit, waardoor je in de problemen kan komen als je grotere energiestroom door die kabels omleidt. Dat is lang niet altijd goed geregistreerd omdat dat nooit nodig was.”

Als bedrijf speel je op dergelijke veranderingen in met een andere organisatiestructuur. Zo ook Alliander. “De uitdagingen waar we nu tegenaan lopen, kunnen we alleen nog maar multidisciplinair oplossen. Daar heb je teams voor nodig waar bijvoorbeeld – afhankelijk van de opdracht – een monteur, een it’er, een wiskundige, een businessanalist, een natuurkundige, een veiligheidsadviseur en een jurist inzitten. Zij worden geleid door een procesbegeleider en een resultaatverantwoordelijke. Als groep krijgen zij een mandaat en veel verantwoordelijkheid. Het team is nu de belangrijkste organisatie-eenheid in het bedrijf. Als organisatie volgen we daarbij het agile-principe: medewerkers leveren waarde op een plek die anders kan zijn dan waar zij georganiseerd zijn. Zij voegen waarde toe in de teams en krijgen hun totaalbeoordeling van hun chapter-lead, het hoofd van de afdeling of ‘vakgroep’ waar zij toe behoren”.

En daar komt de coaching om de hoek kijken. Sommigen vinden deze omslag fantastisch, maar niet alle specialisten blijken genegen hun jarenlange praktische kennis zomaar te delen in zo’n team met allemaal lieden van andere disciplines. Rinke: “Hoe iemand landt in een team kan dan heel relevant zijn. Ik zeg dan bijvoorbeeld: ‘Dit is Willem, dit is dé expert op het gebied van X.

Koester deze mijnheer’. Als je iemand ziet in zijn kwaliteit is hij of zij vaak bereid kennis te delen. Of soms bloeien mensen op in een meester-gezelrelatie. Het is altijd leuk om je kennis te kunnen delen.”

Hoewel Rinke benadrukt geen achtergrond als coach te hebben, “ik beschouw wat ik doe meer als mentoring”, legt hij heel duidelijk coachingsvaardigheden aan de dag: “Ik ga zo dicht mogelijk bij iemand zitten. Wat vindt iemand interessant? Waarvoor is hij/zij gemotiveerd? Wat drijft je? Wat vind je belangrijk?” Dat zijn zaken die je kunt vernemen als je werkelijk luistert. “Het mooie is dat we iedereen nodig hebben. Er is altijd wel ergens een plek waar iemand tot zijn recht kan komen. Dat is echt de kracht van die andere organisatievorm.” Maar ook stelt hij vragen als “Waar word je boos van? Wat vind je van al dat gescrum?” Als je de drempel laag houdt, en mensen niet meteen veroordeelt, maar serieus neemt, zijn zij vaak eerder geneigd verantwoordelijkheid te nemen.

In zijn rol als directeur digitalisering en CIO komt Rinke aan coaching en mentoring steeds minder toe. Maar dit rust gelukkig niet op zijn schouders alleen. Er is een team van zogeheten samenpresteren-coaches die het leren in de organisatie bewaakt en faciliteert. En dat is nodig, want wat uit dit Alliander-voorbeeld blijkt is dat een veranderende wereld gebaat is bij mensen die doen wat zij goed kunnen en daarin gezien en gewaardeerd worden. En dat is iets wat coaches als geen ander weten en kunnen stimuleren.

# Agenda

8

## MAART

- 1 Online informatiebijeenkomst E-Coaching
- 10 Online introductieworkshop Dynamisch Coachen bij Stress en Burn-out
- 11 Start opleiding E-Coaching Basismodule
- 11 Online introductieworkshop Winning Teams
- 17 Informatiebijeenkomst Coach Practitioner/Master Coach
- 18 Start opleiding E-Coaching Basismodule
- 26 Start opleiding Dynamisch Coachen bij Stress en Burn-out
- 29 Online informatiebijeenkomst korte (online) leergang Eigen Praktijk Starten

## APRIL

- 2 Start Winning Teams
- 7 Online introductieworkshop Dynamisch Coachen bij Stress en Burn-out
- 7 Online informatiebijeenkomst E-Coaching
- 9 Open Dag Coach Practitioner/Master Coach

## MEI

- 9 Online informatiebijeenkomst E-Coaching
- 18 Start korte (online) leergang Eigen Praktijk Starten
- 21 Informatiebijeenkomst Coach Practitioner/Master Coach
- 21 Start opleiding Dynamisch Coachen bij Stress en Burn-out

## JUNI

- 9 Online informatiebijeenkomsten E-Coaching
- 18 Open Dag Coach Practitioner/Master Coach

## JULI

- 4 Online informatiebijeenkomsten E-Coaching
- 6 Open Dag Coach Practitioner/Master Coach

## VIND EEN COACH BIJ DE BAAK



Deze opleidingen worden ook incompany of als maatwerkprogramma verzorgd. Voor alle trainingen van de Baak kun je je inschrijven voor een online proeverij gericht op 1 training.

Voor meer informatie neem contact op met de opleidingsadviseurs van de Baak (0343 556 369 of [advies@debaak.nl](mailto:advies@debaak.nl)) of het Europees Instituut (0343 556 343 – [info@europeesinstituut.nl](mailto:info@europeesinstituut.nl))





# Column: Onze universele verbondenheid

Godfried IJsseling

9

Van mijn 27e tot mijn 34e was ik werkzaam in het ontwikkelingswerk, in onder andere Indonesië en Zimbabwe. Het was een boeiende, intense tijd. We waren in die landen vreemdelingen, waren daar te gast. Dat maakte dat ik als het ware losser kwam te staan van mijn éigen cultuur, zodat ik die bewuster kon ervaren. Het heeft me geleerd hoe zeer cultuur mijn gehele identiteit doordringt, op een manier die ik als ik in Nederland was gebleven nooit had kunnen leren. Het langdurig leven in een 'vreemde' cultuur leerde me dat cultuur niet 'slechts' een verzameling normen en waarden is. Ik leerde dat ik sommige fundamentele normen en waarden niet zomaar opzij kon zetten. Ze zitten diep in mij verankerd.

## **Mijn onbegrip**

Toen ik in Jakarta woonde was ik getuige van een ongeluk met een scooter. De bestuurder van de scooter werd aangereden, raakte gewond en lag op het asfalt. Mensen sprongen uit hun auto, en legden hem in de berm. Maar tot mijn stomme verbazing stapten ze weer in hun auto's en vervolgden hun weg. Ik was zo verbaasd en het ging zo snel, dat ik zelf ook niks deed. Het voorval heeft me lang bezig gehouden. De Indonesische cultuur was me vreemd en onbegrijpelijk. Vaak was het onmogelijk om het negatieve oordeel over gewoontes die ik tegenkwam te weerstaan, en werd ik boos en verontwaardigd, of trok ik me terug. Nog altijd begrijp ik veel aspecten van de Indonesische cultuur niet. Dat ligt aan mij, niet aan de Indonesische cultuur, wel te verstaan. Het is mijn onbegrip, mijn gebrek aan kennis over een

cultuur die in zichzelf net zo rationeel of irrationeel, net zo menselijk of onmenselijk, net zo sociaal of asociaal is als de mijne. Alleen de accenten zijn verschillend.

## **Cultuur is overal**

Cultuur gaat niet alleen over Aziaten, Afrikanen of westerlingen. Er bestaan culturele verschillen op ieder denkbaar niveau: per provincie of stad: Brabanders, Amsterdammers, Rotterdammers, Tukkers, Friezen. Er zijn verschillen op basis van religie of de afwezigheid daarvan. Of op basis van opleidingsniveau. Er zijn zelfs culturele verschillen per gezin, want iedere opvoeding brengt eigen normen en waarden. Goed beschouwd zijn we allemaal anders, zijn we allemaal product van ons unieke 'cultureel erfgoed'.

## **Het eigen gelijk**

Verschillen in culturele achtergrond leiden in onze moderne samenleving tot steeds meer verdeeldheid. We zien een verheviging van polarisatie op allerlei gebied. Onbegrip voor de ander gaat altijd gepaard met bekrachtiging van het eigen gelijk. In de global village van nu groeit de angst voor het andere, de angst de eigen cultuur te verliezen. De eigen cultuur, die het leven behapbaar en voorspelbaar maakt, die een gevoel van bekendheid en geborgenheid geeft staat onder druk. En zo wordt de eigen mening, het eigen stelsel van normen en waarden als een bastion, een burcht met dikke muren. Vanachter die muren gaat het andere steeds vreemder en bedreigender lijken.



### **Verbondenheid**

Ik heb nog iets anders geleerd in mijn internationale carrière. Er waren momenten van werkelijk contact met iemand uit een andere, voor mij onbegrijpelijke cultuur.

Op die momenten was er openheid en benieuwdheid naar die 'vreemde' ander. Het waren dierbare momenten. Ze gaven me een gevoel van universele verbondenheid, niet alleen met deze andere mens, maar met de mensheid als geheel. Even waren de muren tussen mij en de ander verdwenen. Die universele verbondenheid gaat voorbij aan wat ik denk of vind, aan mijn achtergrond, levenslessen of conclusies die ik heb getrokken over hoe de dingen gedaan moeten worden. Het is het contact zelf, zónder dat alles. Daarin is er alleen de openheid, niet het oordeel; alleen de nieuwsgierigheid, niet de conclusie. We zijn dus tóch allemaal gelijk, bedacht ik me dan. Dat is veelbelovend! Maar daarvoor moet ik mijn gehele identiteit - al die overtuigingen, waarden en normen die ik gedurende mijn leven heb opgedaan - even laten voor wat ze is.

### **De coach**

Mijn ervaring als begeleider van persoonlijke groei in coaching en training geeft me een soortgelijke ervaring, omdat ik als professional hetzelfde doe: het gaat er niet om wat ik vind, maar om het begrijpen van de ander. Soms bemerk ik bij mezelf een oordeel en voel ik meteen dat de muur zich optrekt. Dan helpt mijn rol als coach me om het oordeel om te zetten in een vraag, in nieuwsgierigheid: Hoe werkt dat voor jou? Kun je

mij helpen jou te begrijpen? Want terwijl de cliënt het mij probeert uit te leggen gaat hij zichzelf ook steeds beter begrijpen én accepteren.

Wat zou het mooi zijn als we die basishouding van de coach allemáál zouden hebben: niet oordelend, maar vragend, benieuwd, open. Het zou een goede remedie zijn tegen de polarisatie van nu.



# De coach als Antropoloog

Interview met Kitlyn Tjin A Djie

Hilde Bolt

11

Ik heb een online ontmoeting met een bijzonder mens, waardevolle collega en transcultureel systeemtherapeute, Kitlyn Tjin A Djie. We spreken over het onderwerp cultuur en coaching. Op wikipedia staat de volgende definitie van cultuur: *Cultuur is dat wat de mens scheidt. Het begrip staat tegenover "natuur" (dat wat aangeboren is, wat spontaan en zonder menselijk toedoen is ontstaan) en verwijst naar menselijke activiteit en de symbolen die deze activiteit betekenis geven.*

## Hoe zou jij het begrip cultuur definiëren?

Ik zie cultuur als een beschermjas voor mensen, voor families en gemeenschappen. Deze beschermjassen creëren in de loop der tijd tradities, regelgeving, opvattingen en waarden die maken dat er continuïteit kan zijn in het systeem. We hebben het over kernwaarden, dat is cultuur en dat zijn culturele opvattingen over religie, over eten en over opvoeding. Deze drie terreinen garanderen voortbestaan en continuïteit. Dus als de natuur zich vanzelf, zonder menselijk ingrijpen kan continueren, dan moet de mens toch wat anders doen om te zorgen dat ze gaan voortbestaan.

## Geven cultuur, rituelen en bepaalde gebruiken ook niet een bepaalde bedding om om te gaan met het gegeven van sterfelijkheid en de angsten die horen bij leven?

Zeker, mijn oma leerde me dat het belangrijk is om je tijdens overgangen en transities te beseffen dat je je weer aardt, weer wortelt in de kernwaarden, tradities en rituelen om de angsten te verminderen. In veel culturen is het gebruikelijk dat die transities niet langer moeten duren dan zes weken, dat je

het in tijd moet beperken, want als je het gaat vertragen dan zie je andere klachten opkomen. Dus het is belangrijk dat de overgangsfase een korte termijn heeft. Dat kan alleen als er rituelen zijn om angst te reduceren voor het verlies en voor het afscheid.

Ik vertel altijd dat er in de eerste fase van een faseovergang altijd sprake is van een besef van verlies en het afscheid nemen. In de tussenfase, die vanuit de antropologie de liminele genoemd wordt, komt er een besef naar boven van verlies én een besef van lege handen, van hoe het te doen in de volgende fase. We zien veel mensen in de liminele fase de GGZ binnenkomen die psychiatrische klachten presenteren, terwijl dit niet het geval is. In die liminele fase wordt veel oud zeer geactiveerd uit voorgaande ervaringen en overgangen die traumatisch waren en stressvol, maar ook in de levens van ouders en grootouders. Dus dit is een enorme kluwen van activeren van oud zeer. Tegelijkertijd is het ook een hele creatieve fase omdat je nog mag dromen over hoe het in de toekomst vorm te geven, maar het is er nog niet. Hierbij is het dus wel nodig dat je je kunt inbedden in tradities en rituelen zodat je het oude zeer, wat nog niet gezien is, aan kunt kijken. Het bied je dus ook een herkansing.

## Wanneer we naar de westerse witte cultuur kijken dan zien we dat veel mensen wegtrekken bij families en is het individualisme bepalend, waardoor de bedding in moeilijke fases soms lastig lijkt te zijn. Hoe zie jij dit?

Het is een belangrijk aspect wat is ontstaan na de tweede wereldoorlog; het idee van hechting. Heel



veel mensen denken dat volwassenen zich moeten hechten aan kinderen, maar dat is het helemaal niet. Baby's veroorzaken vanaf het eerste uur de hechting, die maken dat volwassenen zich gaan hechten, daarom zijn ze zo... schattig en grappig. En ze hebben het vermogen om 300 mensen aan zich te binden, waardoor ze ingebed raken in een heel groot systeem. Bruce Perry (kinderpsychiater) benoemt dat we kinderen de kennis van 300 relaties moeten meegeven, het ontwikkelen van kennis over het relationele. Dit ontnemen we kinderen op dit moment doordat we kinderen te veel binnen houden, te exclusief maken met die ene vader en die ene moeder en worden weggehouden van grootfamilie. Daarmee creëer je relationeel gehandicapte kinderen, die niet leren hoe je je beweegt in andere contexten.

**We wonen inmiddels in Nederland met veel mensen uit zoveel verschillende culturen. Kun je een aantal richtlijnen geven die belangrijk zijn wanneer je als coach werkt met iemand van een andere cultuur?**

Het begint eigenlijk heel simpel door bijvoorbeeld te benoemen: "in mijn familie zou het heel anders gaan in situatie x, dus ik ken dit niet, zou je me kunnen vertellen hoe jullie dit gewend zijn? Dus zodra je iets ziet wat je niet kent, deel dit en benoem dit én nodig uit om meer te vertellen. Zodra ik verschil merk tussen mijn eigen manier van doen, mijn eigen cultuur en die van een ander dan wordt er een soort antropoloog in me wakker die nieuwsgierig is naar hoe anderen dit doen.

**Het gaat dan ook over oprechte nieuwsgierigheid.**

Ja, maar die kan er alleen zijn wanneer je geen oordeel hebt en meestal is het zo dat je pas oordeelloos kunt zijn wanneer je je eigen gekte en je eigen geschiedenis kent. Dat is een eerste voorwaarde.

Ik gebruik een model van Juliana Roth, een antropologe met 5 competenties, 5 velden. Ze heeft jaren onderzoek gedaan naar welke velden je kunt inzetten voor de interculturele dialoog.

Deze velden zijn:

1. Het perspectief van de coach. Ken je eigen geschiedenis, historie, familiegeschiedenis en je eigen cultuur. Wanneer je dit kent, herken je het verschil wanneer je een ander ontmoet. Dan kun je de ander ook de ruimte geven.
2. Het perspectief van de ander. Ken andere culturen, in de zin van dat je nieuwsgierig kunt blijven. Dat je ook weet dat wanneer je wordt geraakt in een kernwaarde of in oud zeer je je oordeelloosheid verliest, dat je dus weet wat bij jou ligt. Je dient dan eerst de relatie met jezelf te herstellen voordat je deze met de ander kunt herstellen. Het perspectief van de ander is vaak ondergesneeuwd in dominante opvattingen over cultuur in Nederland. Bijvoorbeeld wanneer het een heel wit, hoogopgeleid en individualistisch perspectief is, dan worden de stemmen gericht op het collectief en het en-en-denken vaak onderbelicht. Mijn idee van de andere cultuur kennen is het cultuursensitief worden; weten welke andere stemmen, welke andere perspectieven er zijn ondergesneeuwd.



3. De ontmoeting. Rob van Dijk noemt dit de transculturele ruimte. Dit is de ruimte waarin je jezelf opnieuw moet uitvinden. Wil je de ander blijven ontmoeten en op de ander blijven aansluiten, de ander de ruimte geven, dan moet je aan jezelf gaan sleutelen. In deze ruimte is het belangrijk dat je weet wat je kernwaarden zijn, wat je heilige huisjes zijn. Dit zijn vaak familiewaarden. Daarnaast is het ook belangrijk dat je weet wat jouw oud zeer is, je levenslijn en belangrijke verliesmomenten. De coachees kunnen soms juist daar gaan staan waar het pijn doet en hier dien je je van bewust te zijn. Die lijst moet je kennen. Het is ook van belang dat je weet dat je van iedere ontmoeting iets kunt leren omdat je als mens niet alles kunt kennen.

4. Het wisselen van perspectief. In dit veld leer je dat je dit kan verliezen. Als je geraakt wordt dan kan dit emotionele verwarring en onveilige gevoelens oproepen. En dan verlies je het vermogen om te wisselen van perspectief. Ook de coachee kan het vermogen om te wisselen van perspectief verliezen. Het kan van beide kanten komen. Hierin dien je als coach het initiatief te nemen om even uit het contact te stappen en het contact met jezelf te herstellen.

Onder het gesprek zit de:

5. Hidden dimension. Dit betekent dat referentiekaders soms zo kunnen verschillen tussen de coach en de coachee, dat je moet accepteren dat je niet alles kunt verhelderen. Culturen met een ik gericht familiesysteem streven bijvoorbeeld naar het geluk van de kinderen, dit heet de psychologische waarde. Terwijl voor culturen met een collectief gericht systeem kinderen een functionele waarde hebben. Ze

worden bijvoorbeeld ingezet voor het functioneren van het collectief, wat een functionele waarde genoemd wordt.

**HET HELE INTERVIEW LEZEN? KLIK DAN [HIER](#)**

**Na een rijk gesprek sluiten we af met een aantal belangrijke conclusies wanneer het gaat over werken met het thema cultuur:**

-Wordt als coach een antropoloog om te snappen wat voor krachten er spelen in het systeem en in de cultuur

-Leer om cultuursensitief te zijn zodat je kunt snappen waarom mensen steeds kiezen voor een bepaalde context, werkgever of partner. Vaak is er een overeenkomst die maakt dat ze zich thuis voelen. Als je dat weet dan weet je ook dat het niet altijd daar hoeft te zijn, dat is bekende stuff. Je hebt soms ook iets te leren in een vreemde context

-Ken jezelf als belangrijkste instrument. Coaches en therapeuten zijn zelf vaak door hun eigen jeugd gepokt en gemazeld in het sensitief zijn wat er in hun eigen familie gebeurt en in observeren en waarnemen. Tegelijkertijd is er ook een blinde vlek. Hier wordt in veel opleidingen te weinig tijd en ruimte aan besteedt. In deze tijd van grote kloven is zelfreflectie en kennis hierover zo belangrijk.

**Wil je meer weten en lezen van Kitlyn? Zie hier:**

*De familieziel - Hoe je geschiedenis je kan helpen op je levenspad Beschermjassen (2013)*

*Beschermjassen - Transculturele hulp aan families (2016)*

*Beschermjassen in de praktijk – Professionals en families leren samen (2019)*



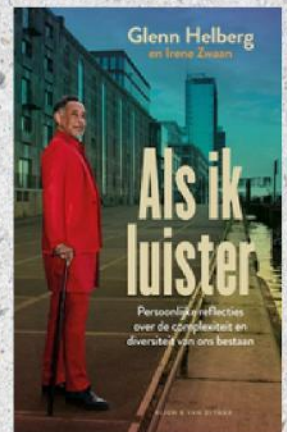
## Boekentips

Ron van Deth

14

**Helberg, G. & Zwaan, I. (2021). Als ik luister. Persoonlijke reflecties over de complexiteit en diversiteit van ons bestaan. Amsterdam: Nijgh & Van Ditmar.**

Wie Glenn Helberg wel eens voor een groot publiek heeft zien optreden, valt al gauw op hoe zorgvuldig hij met mensen in de zaal omgaat. In 'Als ik luister' vertelt hij welke gebeurtenissen hem gevormd hebben, zoals het koloniale verleden, het vroege overlijden van zijn moeder en het feit dat hij van mannen houdt. Met een kritische blik op het dominante westerse denken vertelt hij hoe je meer rust en harmonie kunt vinden in ons harde, snelle bestaan. Het boek behandelt steeds een thema van het leven- van geboorte tot dood, van emotie tot spiritualiteit en hoe je je daartoe steeds kunt verhouden. In elke levensfase zijn er nieuwe dingen waarmee je aan de slag kunt gaan, zo benadrukt hij.



**Pierau, V. (2019). Leiderschap in luisteren voor professionals. Sneek: Booklight.**

De meest genoemde eigenschap waarin leiders tekortschieten is luisteren. Wat is voor hen het moeilijkste? Om echt stil te zijn. Om alle afleiding in de vorm van gedachten, emoties en energiegebrek - de ruis - uit te schakelen. En zo ongefilterd te kunnen ontvangen wat de ander zegt en bedoelt. Luisteren vergt veel meer van je dan je denkt en speelt zich voor een groot deel onbewust af. De auteur ontdekte dat luisteren op zeven niveaus plaatsvindt, waarbij steeds flink wat ruis op de lijn kan ontstaan. Als je doorziet welke ruis jou belemmert in je communicatie, kun je met simpele oefeningen aan de slag. Vooral wanneer je het ego loslaat en je je kwetsbaarheid durft te tonen, kun je nog beter luisteren.



**Murphy, K. (2020). Je luistert niet. Wat je niet hoort en niet kan missen. Amsterdam: Nijgh & Van Ditmar.**

Dit boek stelt de vraag, wanneer je voor het laatst naar iemand hebt geluisterd. Echt geluisterd, zonder alvast na te denken over je antwoord, naar je telefoon te kijken of in gedachten al bezig te zijn met het formuleren van een ongevraagde oplossing? In ons moderne bestaan komt het er nauwelijks meer van. Kate Murphy beschrijft hoe en waarom we tekortschieten in onze moderne manier van communiceren. Op basis van uitvoerig onderzoek en talloze gesprekken - van priesters tot CIA-agenten en haar overgroottante-, laat Murphy zien dat goed luisteren in dit tijdperk van technologie en politieke verdeeldheid belangrijker en moeilijker is dan ooit. Ze leert ons de kunst van het luisteren met een krachtige oproep tot meer aandacht, verstillings en reflectie.



# Wat doen de Baak en het Europees Instituut rondom Coaching?

We zijn er voor iedereen die een coach zoekt, die zijn eigen coachingsvaardigheden wil ontwikkelen en die voor zijn organisatie coaching wil inzetten bij bijvoorbeeld een verandertraject of teamontwikkeling. Of voor wie zijn interne coachnetwerk wil professionaliseren. Ons aanbod:

15

## Stevige basis

Coaching on the Job

Coachend Leiderschap

Coach Practitioner  
*(PHBO en EQA-erkend)*

## Vervolg

Opleiding tot Master Coach  
*(Stlr en PHBO erkend)*

Teamcoaching

Winning Teams

Dynamisch Coachen bij Stress en Burn-out

## Professionalisering

E-coaching

&Co: coaching bij je opleiding

[Maatwerk&Incompany](#)

[Vind een coach bij de Baak](#)



De Baak

[www.debaak.nl/coaching](http://www.debaak.nl/coaching)



Europees Instituut de Baak

[www.europeesinstituut.nl/](http://www.europeesinstituut.nl/)

Coaching Magazine is een uitgave van

# Coaching Magazine

16



[europeesinstituut.nl](http://europeesinstituut.nl)

**Disclaimer:**

Ondanks de constante zorg en aandacht die de Baak en het Europees Instituut besteden aan de samenstelling van het Coaching Magazine is het mogelijk dat de informatie die hierin wordt gepubliceerd onvolledig c.q. onjuist is. Fouten (in de gegevenswerking) kunnen echter niet altijd voorkomen worden.

Bewering en meningen, geuit in de artikelen en mededelingen zijn die van de auteur(s) en niet (noodzakelijkerwijs) van de redactie.

De Baak en het Europees Instituut sluiten alle aansprakelijkheid uit voor enigerlei directe of indirecte schade, van welke aard dan ook, die voortvloeit uit of in enig opzicht verband houdt met het gebruik van informatie die door middel van het Coaching Magazine verkregen is of die het gevolg is van beweringen en meningen, geuit in artikelen en mededelingen.