

Coach *in* de Organisatie



Coaching Magazine

Editie voorjaar 2020



Inleiding

Het zijn uitzonderlijke tijden met een virus dat wereldwijd in ongekennde snelheid slachtoffers maakt. Niemand in deze moderne tijd heeft ooit zoiets bij de hand gehad. De huidige situatie vraagt veel van iedereen. Het is vast niet nodig om op te sommen welke problemen we thuis en op het werk daarbij allemaal tegenkomen. We weten er inmiddels alles van... Wat wel opvallend is, dat zo'n crisis ook weer bijzondere kanten van mensen naar boven haalt. Een studente die overal in de straat een briefje in de bus doet, dat als ze iets kan doen... Je collega's die echt als een team de schouders eronder zetten om er het beste van te maken. De zorgzaamheid van je leidinggevende of je wel voldoende voorzichtigheid in acht neemt. Het begrip van klanten die goed beseffen dat geen enkele organisatie zich op deze malaise kan voorbereiden en proberen mee te denken. De overheid die zich realiseert dat nu gepaste actie is geboden.

Kortom, er zijn veel lichtpuntjes in een gitzwart decor. We hopen er met dit nummer van Coaching Magazine een lichtpuntje aan toe te voegen.

Veel leesplezier!

De redactie

De Baak en het Europees Instituut

E: advies@debaak.nl

I: www.debaak.nl/coaching - www.europeesinstituut.nl

T: 0343-556369 - 0343-556343

Coach *in* de organisatie

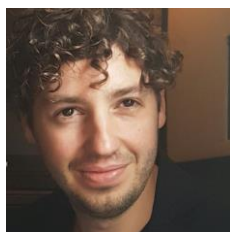
Editie voorjaar 2020

Laat je inspireren door (interne) coaches en experts die vertellen over coaching *in* organisaties.
Het Coaching Magazine komt 3 keer per jaar uit.

Coaches en experts aan het woord



Marloes
Bulthuis



Merlijn
Koch



Ron
van Deth



Hilde
Bolt



Sander
Boon

Coachen een vak	4
Coaching on the job	6
Morele stress	9
Digitale samenleving	11
Stress bij oudere generaties	12
Teamcoaching	15
Boekentips	17
Opleiden tot coach?	18
Agenda	5



Uitzending toont aan dat coaching een vak is...

Ron van Deth

Voor iedereen die coaching een warm hart toedraagt, begon het jaar 2020 niet zo best. Een tv-uitzending van Rambam in januari maakte duidelijk dat nogal wat mensen zich zonder enige kennis van zaken coach durven noemen. ‘Coaches’ die bijvoorbeeld prietpraat verkopen bij iemand met een depressie of zelfs suïcidale mensen in begeleiding willen nemen. Als vertegenwoordiger van een coachopleiding heb ik er met gekromde tenen naar gekeken. De uitzending bevestigt immers het beeld van een vakgebied, waar iedere coach maar wat aanrommelt. En dat terwijl er zoveel goede coaches zijn, die mensen op heel verantwoorde wijze begeleiden.

Eisen aan een professioneel coach

Ik vind dat je nogal wat moet kennen en kunnen voordat je jezelf tot coach kunt bombarderen. Anders dan bijvoorbeeld bij een vriendschapsrelatie is bij coaching een bepaalde ‘kunde’ van doorslaggevende betekenis. Het is een dienst of praktijk, aangeboden door een professional met specifieke competenties. Zulke professionals weten hoe ze een coachgesprek of een coachtraject verantwoord moeten opzetten en welke beroepsethische kaders relevant zijn. Ze beseffen dat afstemming op de verwachtingen, wensen en behoeftes van de coachee tot hun kerncompetenties behoort. Professionele coaches onderkennen het belang van een adequate intake en weten wanneer ze beter kunnen verwijzen. Interventies zijn gefundeerd in een uitstekende werkrelatie en beperken zich niet alleen tot praten over, maar zijn ook gericht op ervaren en doen. Daarom zijn professionele coaches vertrouwd met een breed scala aan methoden en technieken om coachees te ondersteunen hun doelen te bereiken. Het allerbelangrijkste instrument in coaching zijn zijzelf: ze zijn warm, authentiek, kennen hun

beperkingen en kwaliteiten en kunnen zich uitstekend inleven. Om dit instrument scherp te houden, hebben ze een brede, gedegen opleiding achter de rug en nemen ze geregeld deel aan intervisie of supervisie.

Niet iedereen kan zomaar coachen

Dit zijn eigenlijk nog maar een paar van de eisen, die aan professionele coaches gesteld mogen worden en hen onderscheiden van ‘coaches’ die in de uitzending van Rambam in beeld kwamen. Is er in de praktijk overeenstemming over die eisen? Nee, eigenlijk niet. Er bestaan ongelooflijk veel verschillende soorten coaches, die allemaal hun eigen accenten leggen. Dat verklaart ook waarom er nog altijd geen allesomvattende definitie van coaching is en het vakgebied een lappendeken is. Desondanks kunnen professionele coaches aangeven waarin ze zich onderscheiden van de charlatans zoals in Rambam. Ze kennen hun grenzen en kwaliteiten, weten op welke doelgroep ze zich richten, wat ze willen bereiken en op welke manieren ze dat verantwoord kunnen doen. Daarvoor dient -naast alle eerdergenoemde eisen- een sterk zelfreflecterend vermogen als basis. Reflecteren op wie ze zijn als coaches, op wat ze doen en waarom, is hun tweede natuur. Zelfs al ben je een natuurtalent, dit vraagt nogal wat en betekent in elk geval, dat niet iedereen die zich coach noemt er ook een is...

Wat Rambam aantoont

De uitzending van Rambam toont tenminste aan, dat momenteel een onbekend aantal ‘coaches’ in de verste verte niet aan bovenstaande eisen beantwoordt. Laat ik het positiever formuleren: Rambam laat ondubbelzinnig zien dat coachen een vak is....

AGENDA



APRIL

Wekelijks ONLINE [opleiding E-coaching Basis](#)

15 [Online informatiebijeenkomst Coach Practitioner](#)

17 [Online Introductieworkshop Coachen bij stress en burn-out](#)

**Vind een coach
bij de Baak!**

MEI

Wekelijks ONLINE [opleiding E-coaching Basis](#)

8 [Online introductieworkshop Winning Teams](#)

9 [Online Open Dag Coach Practitioner en Master Coach](#)

15 [Online informatiebijeenkomst Coach Practitioner](#)

JUNI

6 [E-coaching, Basis](#)

10 [Van manager naar teamcoach](#)

16 [Coachend Leiderschap](#)

19 [Introductieworkshop Winning Teams](#)

25 [Proeverij](#)

AUG/SEPTEMBER

31 [Coachend Leiderschap](#)

3 [Coachend Leiderschap](#)

5 [Coach Practitioner](#)

11 [Coaching on the job](#)

23 [Van manager naar teamcoach](#)

Deze opleidingen worden ook incompany of als maatwerkprogramma verzorgd.

Voor meer informatie neem contact op met de opleidingsadviseurs van de Baak
(0343 55 6369 of advies@debaak.nl) of het Europees Instituut (0343 556343
– info@europeesinstituut.nl)



Coaching on the job

Marloes Bulthuis

Een laag dieper

Hoe kan ik van een informele ‘helper’ groeien tot een professionele coach? Zo formuleerde Marloes Bulthuis haar leervraag voor de training Coaching on the Job (COJ). Een training die gericht is op het coachen van collega’s. Inmiddels heeft Marloes de training succesvol afgerond en werkt ze aan professionalisering van coaching binnen haar organisatie.

Marloes is werkzaam bij het IT-bedrijf Topicus binnen het onderdeel dat zich richt op het marktsegment Finance. Topicus is een snelgroeiende organisatie en ook de functie van Marloes heeft zich de afgelopen jaren ontwikkeld van duizendpoot op het gebied van communicatie, HR en office tot Happiness Officer. Marloes: ‘Op dit moment ben ik druk bezig met het definiëren van deze nieuwe rol. Ik hou me bezig met coaching van medewerkers, het coachen van de coaches en de medewerkerstevredenheid.’

‘Elke nieuwe medewerker krijgt binnen Topicus een buddy. Na een maand nemen twee coaches de begeleiding over. Eén coacht vanuit de inhoud en de andere coacht op de soft skills. De coaches zijn allemaal senior medewerkers die dit naast/binnen hun reguliere werkzaamheden doen. We zijn nu bezig met een professionaliseringsslag om een volgende stap te kunnen zetten.’

Je past het geleerde dus dagelijks toe in je werkzaamheden. Hoe kijk je terug op de training? Wat was een bijzonder moment?
‘Het was heel waardevol, het was een mooie

groep mensen die heel open naar elkaar waren. De groepsdynamiek doet veel. Je bent continu aan het reflecteren. Dat proces wordt ook versterkt doordat je intensieve dagen hebt, met elkaar eet en blijft overnachten. Ook de afwisseling met andere trainers was goed. Zo krijg je feedback van verschillende experts die je allemaal weer iets anders meegeven om de coach in jezelf te ontdekken. Sommige deelnemers waren meer op de techniek gericht. Ik wil graag een laag dieper.’

‘Wat me is bijgebleven, is wat je kunt bereiken door echt te luisteren. We zijn zo geneigd om weer snel door te gaan. Echt stil zijn, daar heb ik het meest van geleerd. We hebben er ook veel mee geoefend en dan voel je gelijk wat wel en niet werkt. Juist als je het even, bijna ongemakkelijk, stil laat zijn, komt de coachee vaak toch met een reactie waarmee je verder kunt.’

‘Wat ik niet had verwacht was de openheid binnen de groep. De verbinding met elkaar was heel bijzonder. Naast de aandacht voor jezelf als instrument hebben we ook veel technieken geleerd.’

‘Wat ik ervan merk in de dagelijkse praktijk?’
Ik ben veel bewuster; veel bewuster van mezelf en ook voer ik gesprekken veel bewuster. Ik voel me sterker. Ik kan nu veel makkelijker op een diepere laag verbinding leggen. En doordat ik beter heb leren luisteren kan ik veel meer rust brengen in een gesprek. Voorheen vond iedereen

koffiedrinken met Marloes wel prettig maar nu zoeken mensen me op voor andere gesprekken: inspiratie, richting of inzicht. Sinds het volgen van de COJ heb ik geen moeite meer met het coachen van collega's. Ik heb geleerd om professioneel met de verschillende petten te werken. Vertrouwen hebben en krijgen is daarbij belangrijk.'

Je zet jezelf in als instrument. Tijdens de training heb je zicht gekregen op wie jij bent als coach. Wat voor een coach ben je?
'Open, ik werk vanuit verbinding, je kwetsbaar durven opstellen is belangrijk. Ik ga graag een tandje verder dan 'oké, het is helder waar het over gaat dus we gaan weer door'. Wat zit er op een dieper niveau, daar wil ik graag achter komen - vanuit verbinding.'

Welke vragen kom je zoal tegen?
Vragen die ik tegenkom zijn bijvoorbeeld: 'Hoe geef ik mijn rol vorm? Hoe zorg ik ervoor dat ik mezelf niet voorbijren?' Dan kijken we samen hoe we de rol duidelijker kunnen maken en bespreken we waar

Iemand energie van krijgt. Of iemand komt bij me omdat hij zich niet kon vinden in het beoordelingsgesprek en daarover geïrriteerd is. We kijken dan ook naar wat zijn aandeel is en wat hij daaraan kan doen. Ook coach ik de coaches, dan zijn we eigenlijk meer aan het klankborden.'

'Ik wil graag iets betekenen in de mensgerichtheid van onze organisatie. De mensen zijn ons instrument, het is belangrijk dat er veel aandacht voor hen is. Doordat we zo hard groeien, dreigt die aandacht soms te verslappen ondanks dat het als belangrijk wordt ervaren. De kans om de rol van Happiness Officer uit te werken is dan ook een mooie waarin ik o.a. hetgeen ik geleerd heb tijdens de training Coaching on the Job dagelijks toe kan passen!'

[Meer informatie over de training Coaching on the Job](#)





Uit naar een nieuw
ontwikkelingsgebied?
Adviesdesk
Bevestig advies



Morele stress

Merlijn Koch

Een van de belangrijkste drijfveren van de mens is om 'het goede' te doen. Psycholoog Roy Baumeister noemt dat een van de vier behoeften aan betekenis die mensen drijft. Wanneer ik in coaching mensen spreek over stressvolle situaties in het werk, valt het me op dat zij vaak in een spagaat komen. Ze kunnen last hebben van het idee dat zij zelf, de manager of de organisatie niet het goede doet en tegelijkertijd doen ze deze emoties af met de opmerking dat het bij werk hoort. Met de opmerking 'het is maar werk' lijken mensen te denken dat werk niet gaat om het goede of rechtvaardige. Deze bron van stress blijkt moeilijk bespreekbaar voor mensen zelf en in de organisatie.

In het debat over burn-out en spanningsklachten gaat het vaak over de hoeveelheid activiteiten en versnipperde aandacht waarbij mensen moeten leren om grenzen te stellen en verwachtingen moeten bijstellen. Ook emotionele stress wordt vaak erkend, zoals in situaties van conflict op het werk of ingrijpende gebeurtenissen in het persoonlijk leven. Morele stress heeft nog minder bekendheid. De impact hiervan is daardoor nog te weinig in beeld.

Morele stress: meest ingrijpende vorm van stress

In een Vlaams onderzoek naar morele stress bij verpleegkundigen in de ouderenzorg wordt een onderscheid gemaakt tussen drie vormen van stress: werkbelasting, emotionele stress en morele stress. Uit dit onderzoek bleek dat morele stress als de meest ingrijpende vorm van stress werd ervaren, omdat het raakt aan de integriteit van de persoon. De verpleegkundigen hadden last van het idee niet in staat te zijn om de juiste zorg te leveren. Ze hadden

het gevoel tekort te schieten en tegen hun eigen normen en waarden in te moeten werken.

Tot nu toe wordt er nog maar beperkt onderzoek gedaan naar morele stress. Het beschikbare onderzoek richt zich met name op de zorgcontext. In meerdere workshops over dit thema hoor ik vanuit verschillende werkgebieden terug dat morele stress herkend wordt en dat deelnemers vrijwel allemaal zelf voorbeelden van morele stress kunnen noemen in hun dagelijks leven. Ook in coaching met mensen die werkzaam zijn in commerciële organisaties, blijkt morele stress regelmatig een thema.

Praten over betekenis

In het onderzoek in Vlaanderen gaf 60 procent van de verpleegkundigen aan dat het onmogelijk was om morele zorgen te bespreken in het team. Dit past bij de resultaten van het onderzoek 'lagere landen en hogere' (Van den Brink, 2012), waaruit blijkt dat waarden voor mensen heel belangrijk zijn, maar dat mensen het moeilijk vinden daarover in gesprek te gaan. Mensen lijken, nu we losraken van traditie en religie, niet meer de taal te hebben om het gesprek over waarden en betekenis aan te gaan.

Betekenis en bevlogenheid

De Wetenschappelijke Raad voor Regeringsbeleid gaf al jaren terug in een verkenning van maatschappelijke verandering aan dat mensen werk steeds meer zien als een plek om jezelf te ontwikkelen (Van Beek, 1998). We willen onszelf kunnen uiten in werk en invloed op ons werk hebben vanuit onze eigenheid. >>

Dit kan ervoor zorgen dat mensen meer bevlogen zijn, meer kritische vragen stellen en meer willen bijdragen aan de kwaliteit van de organisatie. Het betekent echter ook dat morele stress meer zal spelen.

Situaties in organisaties waar het ingewikkeld is te bepalen wat het juiste is, waar onjuist gehandeld wordt of waar de persoon geen ruimte ervaart om het juiste te doen, kunnen leiden tot morele stress. Dit zijn situaties waarin mensen zich uiteengetrokken kunnen voelen. Als mensen geen ruimte ervaren om het te hebben over deze situatie en geen erkenning voelen, kan morele stress problematisch worden. Dit kan leiden tot burn-out klachten of mensen zoeken een andere baan. Wanneer een organisatie ruimte kan bieden voor gesprek over moeilijke situaties en openstaat voor deze ervaringen van mensen, kan dit leiden tot het uitdiepen van kwaliteit en het verhogen van betrokkenheid. Het maatschappelijk erkennen van morele stress en het openbreken van het gesprek hierover in organisaties draagt bij tot meer welzijn en betekenisvol werk.

Merlijn Koch is docent in [de opleiding Coach Practitioner](#)

Bronnen

- Baumeister, R.F. (1991). *Meanings of life*. New York: The guilford press
- Beek, K. van (1998). *De ondernemende samenleving, een verkenning van maatschappelijke verandering en implicaties voor beleid*. Den Haag: Sdu Uitgevers. Voorstudies en achtergronden / Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid; v105.
- Brink, G. van den (2012). *De lage landen en het hogere. De betekenis van geestelijke beginselen in het moderne bestaan*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

•www.morelestress.be





Tien oplossingen voor een optimaal functionerende digitale samenleving

Onze levens spelen zich steeds meer af in de digitale sfeer. We regelen onze bankzaken online, krijgen digitaal toegang tot essentiële overheidszaken en ook een groot deel van onze sociale interacties verloopt digitaal. De grens tussen 'offline' en 'online' vervaagt met de dag. Dat heeft gevolgen.

Digitalisering brengt vele voordelen met zich mee: zo hebben meer mensen toegang tot informatie via apps en websites, wat het leven gemakkelijker maakt. De negatieve gevolgen worden inmiddels ook steeds duidelijker. Mensen krijgen te maken met overprikkeling, niet iedereen kan meekomen in de digitale samenleving en digitale technologie wordt niet overal optimaal ingezet.

Digitalisering heeft geleid tot een verhoogde golf aan korte termijn prikkels – dag in dag uit. Uit expertinterviews die gehouden zijn door de Nationale Denktank* blijkt dat de druk om hierop te reageren zorgt voor constante basisstress, die op de lange termijn zelfs het gehele menselijk functioneren kan ondermijnen. Dat mensen zich met elkaar vergelijken is al zo oud als het jaar kruik, maar veel digitale media zijn nu specifiek zo ontworpen dat er online een negatieve vergelijkingsdrang bij mensen wordt aangesproken. Door de selectieve met optimisme gevulde succesverhalen online, kan digitaal vergelijken leiden tot een negatief zelfbeeld. Als laatste zien ze een verminderd vermogen tot zelfcontrole: ongewild schermgebruik en aandachtsroof leiden tot digitale verslaving.

Afgelopen jaar boog de Nationale Denktank zich over de vraag: hoe realiseren we een digitale samenleving die *gezond, weerbaar, inclusief en eerlijk* is? In hun eindrapport

inclusief en eerlijk is? In hun eindrapport benoemen ze tien oplossingen. De drie oplossingen die te maken met de vermindering van prikkels, vallen in het rapport onder het thema 'weerbaar':

•Vinger van het scherm

Vinger van het scherm draait om begeleiding van kinderen en ouders over gezond schermgebruik, middels richtlijnen voor consultatiebureaus en schoolartsen.

•Phoneforest

Phoneforest is een installatie waarin men gezamenlijk de telefoon kan ophangen om focus en menselijk contact te stimuleren.

•Verlicht

Verlicht gebruikt dynamische lichttechnologie om mensen in hun eigen omgeving te laten ontprikkelen. Het is net zo rustgevend en fascinerend als natuurlijke fenomenen.

Het is belangrijk dat mensen zich bewust worden van de lange-termijneffecten van overprikkeling en online media, en daar ook naar handelen. Zaak voor coaches om zich ook hierin te verdiepen!

Digitalisering geeft gelukkig niet alleen risico's, maar ook vele kansen. Het is dan wel zaak deze te benutten. Lees de verschillende voorstellen in [het uitgebreide rapport van DNT](#).

*Stichting de Nationale DenkTank organiseert elk jaar een Nationale DenkTank waarvoor getalenteerde, jonge academici met uiteenlopende achtergronden worden geselecteerd. Zij verdiepen zich vier maanden in een actueel maatschappelijk probleem met als doel om hier innovatieve oplossingen voor te bedenken. Zie ook <https://nationale-denktank.nl/>

Het Europees Instituut de Baak is partner van de Nationale DenkTank.



Stress bij oudere generaties

Hilde Bolt

Disfunctionele stress

Stress is een fenomeen waar veel mensen last van hebben in onze maatschappij, jong en oud. Disfunctionele stress uit zich bij iedereen in min of meer dezelfde klachten, maar de aanleidingen en oorzaken zijn anders gekleurd. Hierin spelen generationele patronen ook een rol.

In dit artikel wil ik aan de hand van een praktijkvoorbeeld ingaan op stress(oren) bij oudere generaties.

Een aantal factoren speelt boven de vijfenvijftig jaar een belangrijke rol:

- Afscheid van het werk kan ingewikkeld zijn, veel mensen hebben een onelegante afsluiting van hun carrière, geen of weinig waardering bij afscheid.
- Ze hebben te weinig netwerk opgebouwd, waardoor het bijna niet mogelijk is (of zo voelt) om voor zichzelf te beginnen, iets anders te starten.
- Ze worden vaak vervangen door 'jonge ambitieuze managers'.
- Ze zijn te dure arbeidskrachten, jongeren gaan voor.

Met plezier werken tot je pensioen

Daarnaast is deze generatie doorgaans meer opgevoed vanuit de gedachte 'niet zeuren en doorgaan', zijn de aangeleerde patronen hardnekkiger en zitten ze in een fase waarin ook mantelzorg van ouders, verlies van dierbaren en ouderdomsverschijnselen een

grotere rol kunnen spelen. De angst voor verandering is vaak wat groter, ook omdat de arbeidsmarkt niet flexibel is ten aanzien van oudere medewerkers. Omdat mensen inmiddels door dienen te werken tot 67 jaar kan het ingewikkeld zijn om hier een weg in te vinden. Het is echter wel mogelijk.

Een voorbeeld uit de coachpraktijk

Jaren geleden kwam Jan (58) bij mij voor coaching in verband met disfunctionele stressklachten. Hij is altijd werkzaam geweest als adjunct-directeur. De directe aanleiding voor de coaching is dat in een reorganisatie zijn afdeling op een vervelende manier opgeheven wordt. Dit betekent voor hem dat hij een regeling krijgt en eruit moet. Jan heeft zich jarenlang met hart en ziel ingezet voor de organisatie. Wanneer er een vervangend afdelingshoofd nodig was werd hij altijd ingezet en wanneer hij solliciteerde op een vacature als directeur werd hij nooit uitgekozen. Dit heeft hem stevig gefrustreerd.

De invloed van patronen

Wanneer we hier dieper op ingaan komt hij erachter dat zijn Indische achtergrond en bijbehorende bescheidenheid hier toch een rol in heeft gespeeld en dat er mogelijk toch ook sprake is geweest van verborgen discriminatie. Jan's vader is tien jaar geleden overleden en hij heeft geen afscheid kunnen nemen. Hij heeft altijd de boodschap meegekregen om 'zijn kop niet boven het maaiveld uit te steken' en immer bescheiden te blijven. Hij heeft al wat sollicitaties gedaan,

maar zijn brieven worden op basis van zijn leeftijd afgewezen. Wanneer we kijken naar zijn 'oorspronkelijke verlangen', wat hij als kind al had willen doen, vertelt hij dat hij eigenlijk heel graag acupuncturist wilde worden.

Herken en doorbreek de systemische herhaling

Gedurende het coachingstraject wordt duidelijk dat Jan een gevoelige, integere en getalenteerde man is. Omdat het afscheid een feit is, kijken we naar welke thema's hier voor hem liggen. Hij herkent de systemische herhaling vanuit zijn achtergrond in zijn werkomgeving. Hij is superloyaal, zorgzaam, betrouwbaar, nooit te beroerd om iets op te pakken, maar gaat niet voor zichzelf staan als het erop aankomt. Hierin ziet hij de invloed vanuit zijn vader terug (en ook zijn moeder). Boos worden is voor hem een onbekend gebied, terwijl hij het wel voelt in frustratie. Wanneer ik hem vraag hoe hij het afscheid zou kunnen gebruiken om deze herhaling te doorbreken schrijft hij een speech.

Wanneer hij dit de volgende sessie voorleest is hij in tranen. Het zijn woorden die hij ook tegen zijn vader had willen zeggen en het is opvallend hoe treffend hij omschrijft wat hij prettig vond, maar ook wat hij heeft gemist aan integriteit in de organisatie. De speech raakt veel medewerkers recht in het hart. Door dit moment echt te pakken heeft hij voor zijn gevoel een hoofdstuk afgesloten, ook naar zijn jeugd toe.

Het kan anders

Hij heeft besloten om toch de opleiding tot acupuncturist te gaan volgen. Vier jaar na de coaching krijg ik een mail van Jan met foto's van zijn nieuwe bloeiende acupunctuurpraktijk.

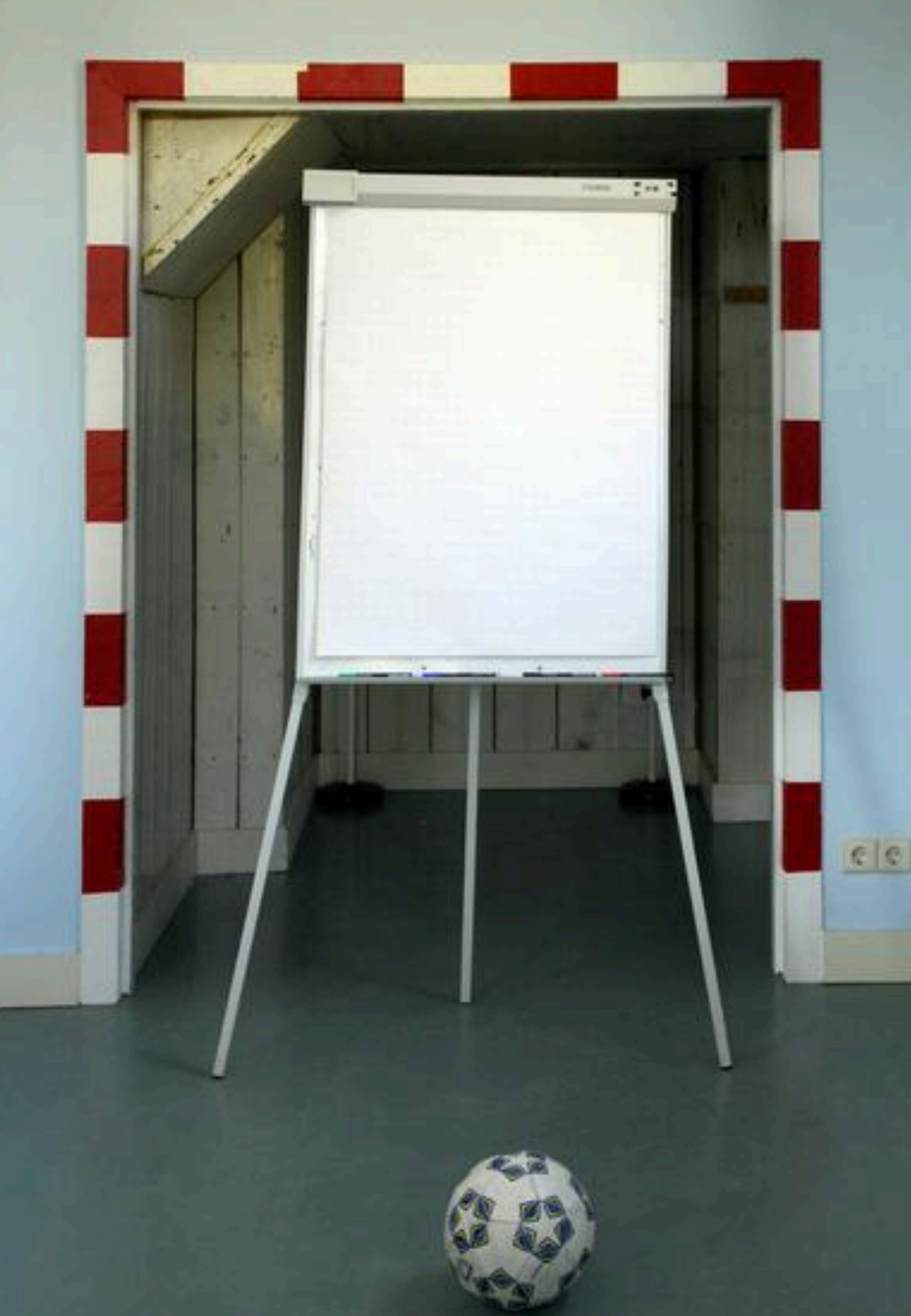
Jan laat zien dat het anders kan. Hij heeft meer inzicht gekregen in de patronen vanuit zijn achtergrond en heeft de situatie gebruikt om systemische patronen te doorbreken. De realiteit is wel dat hij geld meekregen heeft waardoor hij zijn droom kon waarmaken en dat is niet altijd het geval. Als coach is het dus van belang om hier realistisch in te zijn.

Het is echter hoopvol dat het nog mogelijk is om te dromen, of een deel ervan te kunnen waarmaken.

Hilde Bolt is trainer in [de opleiding Coachen bij stress en burn-out](#) en auteur van het onlangs verschenen boek 'Waar gaat het nu echt over – coachen bij stress en burn-out'.

Sta jij op een kruispunt in je (werkzame) leven? De coaches bij de Baak dagen je uit. [Informeer naar de mogelijkheden](#)







Tevreden met een zes als team?

Sander Boon

Sander Boon behaalde in november 2019 zijn StiR-erkende diploma Teamcoaching. In dit artikel vertelt hij hoe hij als teamcoach aan de slag is gegaan.

Na het wegebben van de diploma euforie wilde ik aan de slag. Ik ging op zoek naar nieuwe teams en dat viel in eerste instantie niet mee. In een enkel geval liep ik bij toeval tegen een team aan dat “vast zat” en actief behoefte had aan een teamcoach. Voor die teams was ik er op het juiste moment.

Een ‘zesjes’team?

In de meeste gesprekken binnen mijn netwerk herkende ik signalen, maar was het probleem binnen het team niet groot genoeg. Een zogenaamd ‘zesjes’team; de samenwerking is OK, de output is OK, alles is net voldoende om op dezelfde voet door te gaan. In gesprekken had ik moeite duidelijk te maken waarom het inhuren van een teamcoach kan helpen. Helpen bij wat?

Deze teams hebben veel onbenut potentieel en voor hen is de inzet van een teamcoach een latente behoefte. Dat maakt deze doelgroep lastiger te bereiken en te overtuigen dan de teams waar iedereen met de armen over elkaar zit.

Ik vroeg me af welke snaar ik moest raken om van die latente behoefte een actieve behoefte te maken. Waar werden deze teams warm van? Mijn valkuil is om van het antwoord op die vraag een studie te maken en daarvoor had ik de tijd niet. Om die reden heb ik de vraag gesteld aan

mensen in mijn netwerk die veel in teamverband werken. Die gesprekken waren erg openhartig en verhelderend.

Werken met bezieling

Wat mij opviel is dat veel teams bezieling missen en in sommige gevallen niet eens wisten wat de concrete doelen waren. De verbindende factor ontbrak of was niet duidelijk. Omgedraaid was de wens van deze teams om weer met bezieling te werken en gericht te groeien met elkaar. Ze werden er wel warm van om *daar* met een teamcoach aan te werken.

Samen met een trainer heb ik vervolgens een programma uitgewerkt waarmee we (management) teams helpen hun doelen te realiseren door het potentieel binnen het team naar boven te halen. Het is gericht op zowel de inhoud als de dynamiek binnen het team. Hoe concreter hoe beter merken we.

Nu dat ik beter begrijp wat mijn doelgroep beweegt en wat ik daarin voor hen kan betekenen, kom ik makkelijker bij opdrachtgevers aan tafel. Daarnaast helpt het mij dat ik een aanpak heb gekozen die dicht bij mij staat.

Ik merk hoe belangrijk vertrouwen is bij de keuze voor een coach en het winnen van dat vertrouwen kost tijd. Ik investeer veel tijd in mijn netwerk en vertel wat ik kan betekenen als teamcoach en waar ik in geloof; met passie en hopelijk besmettelijk enthousiasme.



BOEKENTIPS

Door: Ron van Deth

Wiggen, M. van e.a. (2019). *Ik ben er helemaal klaar mee. Een handleiding voor medewerkers, teams en organisaties die wel wat energie kunnen gebruiken*. Zaltbommel: Uitgeverij Haystack.

Een groot deel van de medewerkers verliest energie op zijn werk. En de impact daarvan is enorm, veel teams en organisaties lopen vast. Volgens dit boek zijn er drie bronnen waar energie structureel weglekt: de keuzes van medewerkers, de stijl van de leidinggevende en de organisatie met al haar regels en systemen. Dit boek maakt duidelijk hoe je dwarsliggers confronteert met hun asociale gedrag, energielekken in de organisatie herkent en erachter komt of jij een deel bent van het probleem of van de oplossing.



Nadort, I. van de (2019). *Lichaamstaal lezen*. Zaltbommel: Uitgeverij Haystack.

We weten het allemaal: een aanzienlijk deel van de communicatie verloopt non-verbaal. Voor een goed gesprek moet je niet alleen vertrouwen op woorden, maar ook je op beheersing van lichaamstaal. Het gaat er niet alleen om wat je zegt, maar ook om hoe je het zegt. Toch bestaat coaching vaak vooral uit praten en letten maar weinig coaches op wat hun coachee non-verbaal uitdrukt. Met dit boek leer je lichaamstaal kennen, herkennen en waarnemen waardoor je andere mensen beter zult begrijpen.



Burgers, J. (2020). *Thuis ben ik niet zo leuk! Klanten vinden en binden met een beetje humor*. Culemborg: Van Duuren Management.

Jos Burgers laat in dit boek zien hoe humor kan bijdragen aan zakelijk succes – en dat het een vaardigheid is die iedereen kan ontwikkelen. Door humor op de juiste momenten in te zetten in de communicatie, kun je verrassend uit de hoek komen en mensen laten (glim)lachen. Een boek vol herkenbare voorbeelden die aantonen dat mensen sneller voor je kiezen en langer bij je blijven, als je de moed hebt om serieus werk te maken van humor. Een boek uit de marketingsector, maar coaches vinden er ook genoeg bruikbare tips. Misschien wel juist in deze tijd...



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:

Stevige basis

Coaching on
the Job

Coachend
Leiderschap

Coach Practitioner
(PHBO en EQA-erkend)

Vervolg

Opleiding tot
Master Coach
(Stlr en PHBO erkend)

Van Manager
naar Teamcoach

Winning Teams

Coachen bij
stress/burn-out

Professionalisering

E-coaching

Coachen bij
conflicten

&Co: coaching bij je opleiding

Maatwerk&
Incompany

Vind een
coach bij
de Baak



De Baak

www.debaak.nl/coaching



Europees Instituut de Baak

europpees instituut
de baak

www.europeesinstituut.nl/



Het Coaching Magazine van de Baak en het Europees Instituut wordt gemaakt door:

Ron van Deth – Psycholoog, publicist, stafmedewerker Europees Instituut de Baak, r.vandeth@europeesinstituut.nl

Ria Stegeman – Marketing communicatie, Europees Instituut de Baak
r.stegeman@europeesinstituut.nl

Aan deze uitgave werkten mee: Hilde Bolt, Marloes Bulthuis, Merlijn Koch, Sander Boon

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.

Coaching Magazine

Coach in de organisatie



debaak.nl/coaching