

Ik luister

De kracht van luisteren op diverse niveaus



Coaching Magazine

Editie februari 2022



Inleiding

Ik luister - de kracht van luisteren op diverse niveaus

Deze editie van Coaching Magazine staat in het teken van ons jubileumthema "Ik Luister." In 2022 bestaat het Europees Instituut 30 jaar. Jaren waarin we als opleider hebben leren luisteren naar zowel onze eigen ambitie alsook naar de bewegende behoeften en vragen in onze samenleving. En juist vanwege de huidige vragen en bewegingen in de samenleving denken wij dat 'hernieuwd luisteren' voor ons als coaches een zeer actueel thema is. Een attitude bovendien die van iedere coach gevraagd wordt: luisteren naar jezelf en de ander.

We zullen in de Coaching Magazine Café's dit jaar dieper ingaan op dit thema. De eerste staat gepland op 1 april om 19.30 uur op ons Landgoed de Horst in Driebergen. Luisteren in het huidige tijdsgewricht zal onderwerp zijn. Aaffien de Vries zal als expert hierop ingaan met Hilde Bolt en de zaal. We gaan interactief uitwisselen wat we daarin kunnen leren. Je kunt je daarvoor [hier](#) aanmelden.

Luisteren kan betekenen dat je de diepere waarheid achter de woorden hoort, of de vraag oproepen of je werkelijk beschikbaar bent. In het gesprek dat Hilde Bolt had met Glenn Helberg, n.a.v. zijn laatste boek "Als ik Luister", komen deze vragen prachtig naar voren. Sander van Hesteren sprak met twee leden van het CoachesNetwerk van ABN AMRO over het fenomeen luisteren binnen deze grote financiële organisatie. Hoopgevend en herkenbaar dat de waarde van 'soft skills' en oprechte aandacht zowel intern als ook richting klanten steeds meer aandacht krijgt. Godfried IJsseling schrijft in deze editie een column over het thema. Op heldere wijze lezen we dat je als coach via de luisterniveaus van Theory U op de persoonlijke uitdaging kan komen om te vertrouwen, verantwoordelijkheid los te laten en opzij te stappen. Dat is de essentie van luisteren. Niets doen. Ron van Deth geeft wederom een aantal prachtige tips voor literatuur over deze onderwerpen.

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.



Hilde Bolt



Sander van Hesteren



Godfried IJsseling





Inhoudsopgave

- 6 Interview van Sander van Hesteren met CIO van Alliander
- 9 Agenda
- 10 Column Godfried IJsseling: Het stil worden van het gekwetter in je hoofd
- 12 Interview van Hilde Bolt met Glenn Helberg
- 16 Boekentips
- 17 Opleiding tot coach?

5



ABN AMRO

De stand van het luisteren in een grote financiële instelling

Interview met Saskia Hofman en Jos Broekman, interne coaches bij ABN AMRO

Sander van Hesteren

6

Het was collega's al langer opgevallen dat medewerker X steevast een kwartier te laat komt. Niet eerder had iemand hem daarmee geconfronteerd, maar menigeen voelde al wel de nodige irritatie. De invoering van een dagstart bracht helderheid. De dagstart geeft de gelegenheid even van elkaar te horen hoe de vlag er persoonlijk bij staat. Bij wijze van check-in. Tijd om te luisteren naar elkaar. Toen werd duidelijk: medewerker X is mantelzorger.

Het is een voorbeeld van de veranderende cultuur bij de ABN AMRO, waar luisteren steeds serieuzer genomen wordt. De toenemende waardering van de zogenoemde soft skills is al langer aan de gang, benadrukken Saskia Hofman en Jos Broekman. Beiden zijn als intern coach verbonden aan het coachesnetwerk van ABN AMRO. Beiden volgden hun coachopleiding bij het Europees Instituut. Jos volgde ook het derde jaar Counseling met de specialisatie coaching bij stress en burn-out. Hij is Private Banker bij ABN AMRO MeesPierson. Saskia is HR strategy & change consultant en daarnaast bestuurslid van het coachesnetwerk van de bank.

Het gesprek start met een quote die ieder ter voorbereiding van het gesprek heeft gekozen aansluitend bij het thema luisteren. Voor Jos is dat: "Wat zich aandient is goed". Ga niet zozeer in op wat je zelf in je hoofd hebt als coach, maar durf te laten gebeuren wat er gebeurt, zegt hij. "Wanneer luisteren om te reageren overgaat in luisteren om te begrijpen, ontstaat pas echt contact", is de quote van Saskia. Er gebeurt van alles bij de bank om dit niet alleen mooie woorden te laten zijn.

Saskia: 'Er is de laatste jaren veel meer ruimte gekomen voor de mens achter de medewerker. Dat zie je in thema's als vitaliteit en werkgeluk. Je bent meer dan degene die het klantcontact maakt. Je ziet luisteren ook in wat wij noemen de Together & Better dialoog. Waar sta je als mens en wat wil je verder ontwikkelen? Zoiets vraagt ook reflectie op jezelf. Het gaat om de beweging die jij als individu maakt én die de bank maakt en hoe dat op elkaar aansluit. Je bespreekt dat met je manager en/ of team.'

Saskia: 'We doen ook veel aan diversiteit en inclusiviteit. We hebben nu sinds anderhalf jaar een programma lopen dat je bewust maakt van je onbewuste vooroordelen. Het wil je bewust maken dat je altijd met een bepaald onbewust oordeel kijkt naar de ander, ook al wil je dat niet. Neem de capaciteiten van mannen en vrouwen, onbewust kijken we daar anders naar. Doel is daarvan bewust leren raken, zowel voor medewerkers als voor managers. Het is ook onderdeel van leiderschapsprogramma's. Erkend wordt dat hier wel ontwikkelpunten liggen. Mensen zijn nogal eens geneigd in te vullen vanuit aannames.'

'En tijdens de lockdowns, tijdens corona, hebben we meer aandacht besteed aan het bieden van een luisterend oor. Gewoon via een pop-up in het scherm werd de mogelijkheid gegeven om eens te praten met iemand over je situatie vanuit het coachesnetwerk.' Jos sluit er op aan: 'het was een soort speeddate van een half uur, met een optie om een langer traject aan te gaan, als men dat wenste. Hier werd veel gebruik van gemaakt. Het ging om uiteenlopende vragen. Door de situatie viel de hele structuur weg van medewerkers' dagelijks leven. Hoe combineer ik werk en privé?



Medewerkers hadden kinderen thuis en moesten thuis scholing geven. Er was verschil in hoe managers daarmee omgingen; de een vond halve kracht oké, de ander was veel strenger. Hoe ga je daar de dialoog over aan? Dat zijn best spannende dingen die bij mensen spelen. Ook thema's als eenzaamheid, of het continu 'aan staan': van bed naar beeldscherm en terug. Hoe kan ik dat op een andere manier oppakken?'

Jos: 'De coaching begint meestal met werkgerelateerde vragen. Maar daar achter zit vaak persoonlijke problematiek. Als coach kun je luisteren naar de vraag achter de vraag. Iets wat een gemiddeld manager niet kan of niet doet. De vele reorganisaties geven ook veel werkstress en burnout.' Hoe ver ga je als interne coach in het begeleiden daarvan?, vraag ik. Jos: 'Zover als we geleerd hebben. Tenzij het gaat om DSM5 problematiek, dan verwijzen we wel door. Maar het is ook afhankelijk van de coach. De een heeft meer met loopbaanproblematiek dan de ander. Ik ga als coach luisteren alsof iemand een willekeurige coachee is, en niet een medewerker of collega bij de bank. Dus zonder ABN AMRO in het hoofd te hebben.' Saskia vult aan vanuit de visie op coaching. Die is in ontwikkeling: 'Liefst hebben we dat de medewerker intrinsiek een hulpvraag heeft, in plaats van de situatie dat een manager de medewerker naar een coach stuurt. Nu kan een coachee naar de coach stappen zonder dat de leidinggevende dat hoeft te weten. Maar het kan juist ook krachtig zijn als je elkaar in elkaars verlengde kunt versterken.'

Ik vraag hoe hun persoonlijke luistervaardigheid veranderd is. Jos: 'Vroeger was ik veel meer aan het invullen. Ik was veel meer resultaatgericht bezig. Niet alleen met coachees maar ook met klanten ben ik anders gaan luisteren. Ik krijg andere gesprekken met klanten. Niet alleen maar over vermogensstructuur. Ook zaken als wat te doen met de volgende generatie, of de problemen van het hebben van vermogen hebben, hoe bizar dat misschien ook klinkt. Overdracht van familiebedrijven. Niet alleen het zakelijke stuk. Door kunnen én durven doorvragen naar de vraag achter de vraag ontstaat meer verbinding en vertrouwen en dan voelt de klant dat ik niet alleen maar in de zakelijke kant geïnteresseerd ben. Niet de aangeleerde salesvaardigheden uit vroegere tijden. Echt wel een cultuurverandering. Steeds meer de verdiepende persoonlijke vragen.'

Saskia: 'Ik heb vooral veel gehad aan technieken die je als coach leert over meta-communicatie. Wat gebeurt er in de dialoog als je met elkaar praat. Dat helpt me ook om minder meegezogen te worden. Ik heb altijd zaken goed kunnen aanvoelen, een bepaalde sensitiviteit, maar kan nu veel beter onderscheid maken tussen het verhaal en het gevoel van mijzelf en dat van de coachee. Mijn vragen en coachinterventies zijn daardoor gericht en krachtiger geworden.'

Jos: 'Goed luisteren zit ook in waarnemen. Wat zie ik bij de ander. En daarop inhaken. Als iemand ongemakkelijk wordt bijvoorbeeld. Ik denk dat we ons daar nog veel in kunnen ontwikkelen.'



Hierop geeft Saskia een ander perspectief: 'Toch heeft het vele online coachen wat we hebben gedaan, geen effect gehad op de kwaliteit van de coaching. Dat hebben we wetenschappelijk laten onderzoeken'. Kan dat breder waarnemend luisteren ook van waarde zijn voor niet coachende medewerkers, vraag ik. Jos beaamt dit en geeft het voorbeeld van weerstandtrainingen die gegeven worden. 'In rollenspellen leert de medewerker te kijken naar wat er gebeurt bij de klant. Wat neem je waar, waar zit die weerstand, en wat kun je anders doen? De soft skills trainingen noem ik het maar even oneerbiedig.'

Saskia vult aan vanuit beleid: "je ziet het ook in onze core-values care, courage en collaboration. Ook daarmee willen we de dialoog op gang brengen. Zaken als de dagstart zijn daar ook voor bedoeld. Het biedt de ruimte waarbinnen we meer naar elkaar kunnen gaan luisteren en waarin er ook een hulpvraag gesteld kan worden. Als we leren de waterlijn te laten zakken, kun je op een ander niveau connectie maken. Dat is best een omslag geweest en daar valt nog veel te winnen. We zijn als bankmensen redelijk rationeel, en dat hebben we ook nodig omdat we over risico's en verantwoordelijkheden praten. Dus voor we naar het bredere waarnemen gaan, is het goed eerst ook te zorgen dat we goed luisteren naar elkaar. En dat er steeds meer ruimte komt voor de zachte kant, het betekenis hebben voor de maatschappij. De dialoog daarover op gang brengen."

Saskia: 'Als je vanuit je hoofd luistert, neem je andere zaken waar dan dat je vanuit je hart waarneemt. Mijn intuïtie gaat over mijn interactie met de ander. En ik heb daar naar leren luisteren. Daar kan ik nu veel meer op vertrouwen.'

Dat heeft mijn kwaliteit van coaching verhoogd. Maar voor veel mensen zal dat nog een grote stap zijn. Het voorbeeld van die collega die mantelzorger is, is soms al zo schrikken voor mensen. Zijn we dan zo verstart? Maar het geeft wel aan wat een draai we hebben gemaakt en aan het maken zijn.'

Wat is jullie gouden tip voor coaches binnen andere organisatie als het gaat om luisteren, is mijn laatste vraag. Saskia: 'besef dat luisteren je belangrijkste instrument is.' Jos: 'gun iedereen een coach. Er is nog veel onbekendheid wat een coach kan betekenen. Ook bij onze collega's.' Saskia: 'Een goede coach is een heldere spiegel.'

Het zou makkelijk zijn de conclusie te trekken dat het luisteren uiteraard ook beter is voor de business. Dat een bank als ABN AMRO wel mee móet met de maatschappelijke ontwikkelingen, wil het geen reputatieschade oplopen. Het wordt interessant waar het luisteren op gespannen voet komt te staan met business. Die hete hangijzers zullen er vast zijn, maar om die bloot te kunnen leggen, is schrijver dezes te weinig journalist. Wat zou het het luisteren goed doen, als ook die situaties openlijk besproken zouden mogen worden. Ik heb het wat dat betreft mijn gesprekspartners niet moeilijk gemaakt. Niettemin had ik sterk het gevoel twee oprecht geïnteresseerde en enthousiaste mensen gesproken te hebben, die bovengemiddeld kunnen luisteren en staan voor wat zij verkondigen. En dat er veel goeds gaande is in deze organisatie, als het gaat om luisteren.

Agenda

9

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) of het Europees Instituut (0343 556 343 – info@europeesinstituut.nl)



Column: Het stil worden van het gekwetter in je hoofd

Godfried IJsseling

10

Als je luistert naar het verhaal van een ander, via welke innerlijke processen krijg je dan begrip daarvoor? Ongetwijfeld gaat dat via herkenning: “oh ja dat heb ik ook wel eens meegemaakt”. Je herkent het verhaal van de ander doordat je put uit je eigen ervaring, en zo vorm je een beeld van wat de ander zegt. Maar, als dat zo is, dan is er een probleem. Want op die manier kun je niet werkelijk in je opnemen wat de ánder zegt, maar luister je vooral naar je éigen vertaling. Er blijft dan een onoverbrugbare kloof bestaan tussen jou en de ander. Echt contact blijft dan uit.

Het bezige brein

Dat beelden vormen van wat je de ander hoort zeggen is een volautomatische activiteit van het brein, en specifiek, van het denken. Je herkent het misschien wel, dat je hoofd druk bezig is terwijl je de ander aanhoort. Je gedachten springen van de ene associatie naar de andere. Wat de ander zegt wekt herinneringen tot leven. Het brengt je op ideeën. Vaak vraag je je af: “ben ik het hiermee eens?”. Soms dwaal je af, verzand je in gepeins en vergeet je te luisteren. Het is moeilijk om echt ‘bij de ander’ te blijven.

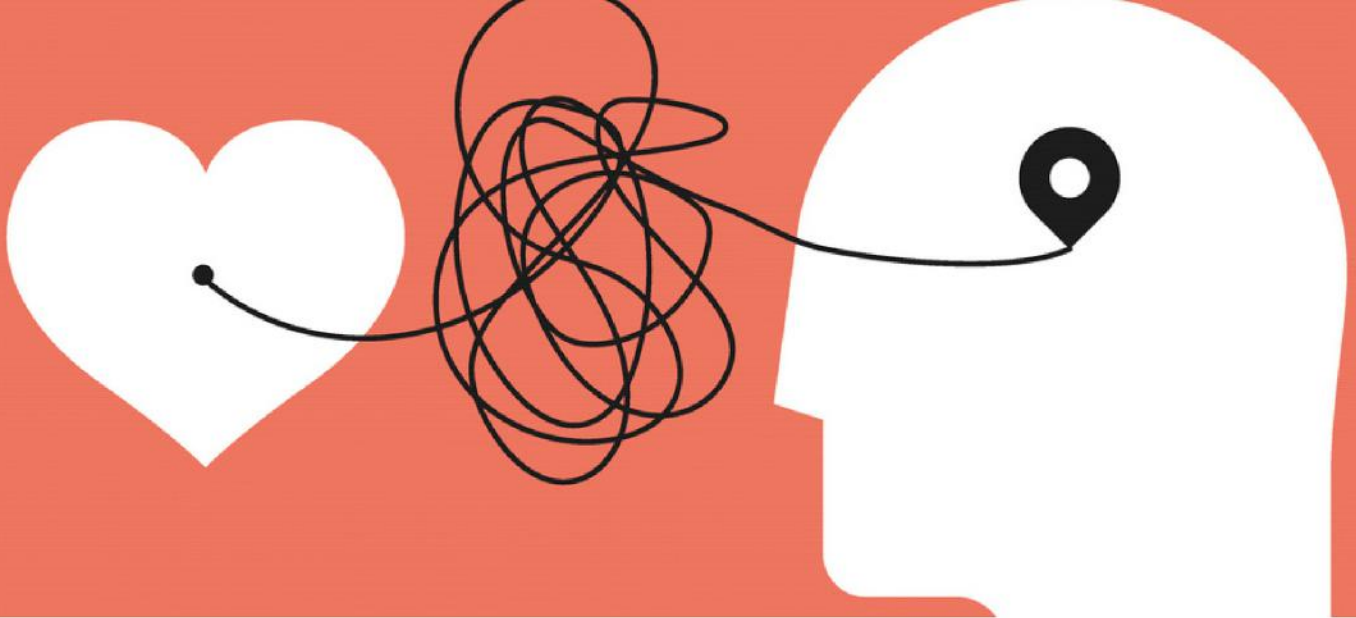
Als je echt wilt horen wat de ander zegt, en een waarachtig contact wil krijgen, dan moet je dus iets met dat gekwetter in je hoofd, dat voortdurend en ongevraagd altijd alles interpreteert en van commentaar voorziet. Het hoofd moet eerst stil worden.

Theory U

Theory U van Otto Scharmer kan daarbij een hulp zijn. Theory U beschrijft een U-vormig (verander- of ontwikkel-)proces: daarin daal je eerst af: Je gaat steeds dieper, om tenslotte onderin de U te belanden. Daar is het stil. Je bent er volledig open en ‘aanwezig’, omdat het lawaai in je hoofd stil is gevallen. Het is tevens een vruchtbare basis voor iets waarachtig nieuws, simpelweg omdat wat je daar in die stilte vindt niet doordrongen is van al die oude en bekende verhalen, ideeën, en (voor)oordelen die je denken bezetten. Dat nieuwe komt vanzelf, eenvoudigweg door ruimte te maken - in je hoofd, in het gesprek, of in het proces. Wij coaches hoeven niet altijd zo hard te werken: er is al zo veel, als je je geest maar tot verstillings weet te brengen.

Afdalen in de U

Otto Scharmer beschrijft in zijn Theory U vier niveaus van luisteren. Het eerste niveau noemt hij ‘downloaden’. Het is wat we meestal doen als we niet echt openstaan voor de ander. Het gekwetter in je hoofd is dan volop aanwezig. Als vanzelf plak je dan je eigen associaties op wat de ander zegt. Misschien heb je de neiging om het gesprek over te nemen: “ja dat herken ik! Dat heb ik ook altijd!” Echt luisteren begint bij wat Scharmer noemt ‘feitelijk luisteren’, of ‘luisteren met een open geest’. Je probeert je associaties wat te temperen en werkelijk open te staan voor de ander. Het luisteren is feitelijk, omdat je je aandacht richt op wat die ander zegt, de woorden die hij kiest, hoe hij doet, de toon van zijn stem.



Je hebt zo ruimte en aandacht voor de ander. Het is een openheid die in mijn ervaring vanzelf leidt tot een volgend niveau: 'empathisch luisteren' of 'luisteren met een open hart'. Empathie ontstaat simpelweg omdat je hoofd stiller wordt. Daardoor ga je je gesprekspartner op een diepere manier ervaren, en dat opent het hart. Er ontstaat een verbinding op hartsniveau. En dan kan het zomaar gebeuren dat je tuimelt in het vierde niveau: 'generatief luisteren' of 'luisteren met een open wil'. Dit niveau gaat over het loslaten van de controle, zodat je je werkelijk overgeeft aan het verhaal van de ander.

Drie keer loslaten

Kort gezegd laat je afdalend in de U eerst je oordelen los (open geest), dan je beschermende pantser om je hart (open hart), en tenslotte de controle (open wil). Je wordt vanbinnen steeds stiller en ontvankelijker. Onderin de U ontstaat de ruimte voor een grotere mate van aanwezigheid of Presence - wat je ontvankelijker maakt voor de ander, zodat je die écht kunt horen.

Diep luisteren

Je kunt het ook diep luisteren noemen. Wat er gebeurt als je dat niveau van luisteren leert toe te laten blijft me mateloos boeien. Steeds weer heb ik ervaren dat het leidt tot een immense ruimte, in mijzelf en in het gesprek; een ruimte waarin creativiteit, heling, compassie, acceptatie, wijsheid, en harmonie kunnen ontstaan.

Onze oordelen zijn meestal klein, egocentrisch, onrustig en conflictueus, en ze doen de ander én onszelf onvoldoende recht. De les is dus: word vanbinnen stil, zodat er ruimte voor de ander ontstaat. Alleen dan kun je de ander werkelijk horen.

Tenslotte: ontwikkeling

Wij coaches bevorderen ontwikkeling in onze cliënten, en bij onszelf. Theory U leert mij dat de kunst is 'niet te doen': te vertrouwen, ruimte te scheppen, los te laten, aandacht te hebben. Er gebeuren dan mooie dingen. De schoonheid is dat die dingen gebeuren ondanks mijzelf - zo ervaar ik dat. Als ik bereid ben opzij te stappen krijgt iets de ruimte dat groter is dan ik.



Als we luisteren naar Glenn Helberg

Interview over zijn boek Als ik Luister

Hilde Bolt

12

Recent is het boek van Glenn Helberg verschenen dat hij samen schreef met collega Irene Zwaan, *Als ik Luister – Persoonlijke reflecties over de complexiteit en diversiteit van ons bestaan*.

Het boek bevat een schat aan levenslessen en waarheden die essentieel zijn in de complexe tijd waarin we leven. Glenn maakt gevoelige onderwerpen op een glasheldere, compassievolle wijze zichtbaar en voelbaar. Ik voel me dankbaar dat ik hierover met hem in gesprek mag gaan.

Hoe is het met je Glenn, nu het boek de wereld in is en hoe is het ontvangen?

In mijn leven zijn er veel momenten geweest waarin mensen de vraag stelden of ik een boek wilde schrijven. En misschien ben ik nu wel bezig om me opnieuw te verhouden tot mijn woorden. Ik kreeg een reactie van een vriend in Curaçao. Hij had een boekbespreking met een aantal mensen over mijn boek en hij gaf me daarvan een verslag. Ik schreef hem dat ik mijn boek aan de wereld heb gegeven en dat hij mijn boek door het verslag weer terug aan mij gaf.

Door de reactie op mijn woorden ga ik mijn boek op een andere manier beleven. Het is net alsof door de reactie van mensen mijn eigen woorden zich verdiepen in mij.

Het is een ontroerende ervaring dat mijn woorden die ik geef aan de wereld zich plots ook in mij verdiepen. En dat is niet wat ik verwacht had. Ik was meer bezig met de vraag van 'wat vinden mensen ervan'. Ik had nooit gedacht dat ik iets terug zou krijgen in termen van een eigen verdieping.

Hierdoor ervaar ik een soort innerlijke beweging van 'O, doen mijn woorden dat' en 'O brengt het zoveel liefde teweeg, raakt het mensen zo diep en gaan mensen er op die manier over reflecteren. Dat geeft een bepaalde ruimte, stilte en verwondering in mij. Tegelijkertijd ontstaat er ook iets van 'durf dan maar meer!'

En dan zijn er mensen die zeggen 'je moet een tweede boek schrijven' en dan voel ik; gaat het om het tweede boek of gaat het om de rijping die ik nu ervaar? Ik moet voor mijn gevoel nu eerst door met deze rijping en wat er dan komt zou een tweede boek kunnen zijn.

Mensen die jou en jouw werk kennen hoor ik vaak over je spreken als iemand die compassie echt belichaamt. Wanneer je er zo over vertelt klinkt het alsof je een spiegel terugkrijgt van de impact die jij als mens hebt, waarvan je je mogelijk niet helemaal bewust was.

Ik wist niet dat mensen dat zeggen. Misschien is dat het inderdaad. Ik ben daarover nu in de verwondering. Dat is dus wat het boek ook voor mij doet. Alleen maar heel fijn.

In je boek stel je een aantal belangrijke en heikele thema's aan de orde, zoals racisme, kolonialisme, politiek en de situatie in de gezondheidszorg en je bent hierin scherp. Wat ik echt als een van jouw talenten ervaar is dat je het zo brengt dat het niet scherp voelt. Het voelt mild, maar wel heel waar en onontkoombaar en dicht op de huid. Zou dat de werking kunnen zijn van het boek?

Dat wilde ik wel heel graag. Wanneer de thema's racisme, kolonialisme, politiek aan de orde komen,

dan zie ik dat veel mensen daar bijna aan voorbij gaan, ook als mensen me interviewen. Het verwondert me dat mensen daar niet op in gaan. Mensen vragen bijvoorbeeld makkelijk over de psychiatrie, maar bij de andere thema's blijven de meeste interviewers een beetje weg. Wanneer we kijken naar de reclamewereld die zoveel boodschappen uitzendt, waarvan mensen denken dat het van henzelf is, dan is de vraag: hoe schrijf je over thema's zodat mensen het lezen zonder zich mogelijk aangevallen te voelen. Maar dat ze het in ieder geval consumeren, tot zich nemen en vervolgens kijken wat het doet. Er wordt veel aan heikele thema's voorbijgegaan en dan breng ik het in het interview soms zelf naar voren. Als het lukt om bouwstenen aan te reiken en een besef van 'dat is er gebeurd', dan ben ik blij.

Het klinkt alsof je de kern, de waarheden in mensen wilt raken of mensen in ieder geval wilt inspireren om hier dichterbij te komen.

Was ik bewust bezig met het schrijven van waarheden? Nee. Ik was bezig met observaties. Ik was bezig met te zien, te kijken en daar gedachten over te krijgen en dit vast te houden. En dan blijven zien of het klopt, maar het zat niet direct in mijn hoofd om waarheden te beschrijven. Ik ervaar mezelf als Glenn die observeert en die kijkt en denkt... oh, werkt het zo? En ik kan me er ook over verwonderen. Ook wanneer het gaat over het lichaam, wat het lichaam betekent en hoeveel we nog meer uit het lichaam kunnen leren. Ik heb zelf het idee dat ik nog zoveel meer over het lichaam moet leren.

In de psychiatrie heb je te maken met allerlei accreditaties voor cursussen die je moet volgen en ik leerde daar niet wat ik wilde leren, het was geen uitdaging. Dus toen ik lichamelijk niet fitter werd heb ik besloten dat ik alleen die dingen wil leren die ik wil leren en niet omdat ik in een bepaalde beroepsgroep zit die bepaalde constructen bestudeert. Ik zie ook andere dingen en daar wil ik me in verdiepen. Ik wil aan de oude waarheden, de oude observaties die er zijn en weggegooid zijn 'proeven' omdat al het andere zoveel belangrijker is geworden.

We zien bijvoorbeeld niet hoe vroeg er al iets mis is met mensen. We letten met elkaar niet op en zien niet dat we bezig zijn om mensen te verminken. We dienen werkelijk te gaan begrijpen wat het woord trauma nu écht betekent. Ik doe een poging om het woord 'toxische herinneringen' te introduceren, omdat ik merk dat de ervaringen die mensen hebben zo bepalend zijn voor wat er in het verdere leven van mensen zich afspeelt. Dan zien we dat er een bepaalde uitkomst is die in het lichaam vertaald wordt. We zien ook bij heel veel hersenziekten dat dit te maken heeft met bepaalde zaken die overgeslagen zijn en dingen die we niet ontvangen hebben. Hierbij kun je denken aan het niet gehoord zijn of gezien worden, dat er niet voldaan is aan de emotionele en fysieke behoeften. Dit telt bij elkaar op en in dit gebied wil ik vertoeven om te begrijpen. Dus als mensen wat ik schrijf als waarheden ervaren, dan ben ik blij omdat wat ik schrijf resoneert.



Ik moet bij jouw manier van schrijven denken aan wat Eckard Tolle ooit zei 'Instead of asking myself, what do I want to write, I asked myself, what wants to be written to me'.

Ik herken het heel erg, omdat bijna alles wat ik schrijf of zeg uit inspiratie voortkomt. Soms denk ik wel eens 'waarom doe je als mens zoveel moeite om te denken?'

Bij mij is het wakker worden, onder de douche gaan staan, aan iets denken en ineens komen de woorden. Dan moet ik het opschrijven. Als ik bv een lezing moet houden, dan ga ik eerst denken, maar dan lukt dat niet en dan ga ik onder de douche en dan komt het. Als ik van dat proces gebruik maak, dan moet het natuurlijk wel een kop en een staart krijgen. Dat is dan de structuur die ik aanbreng. Op moment dat er een vraag gesteld wordt, dan begint blijkbaar bij mij een proces. Dan komen die gedachten door me heen. Misschien is het ook daarom, als die woorden aan het leven of aan de wereld gegeven zijn en mensen vertellen me wat ze er opnieuw van vinden, dat ik er zelf ook weer opnieuw van leer. Ik heb eerst een proces meegemaakt waardoor ik die woorden tot me heb gekregen, vervolgens heb ik ze opgeschreven, heb ik er een structuur aan gegeven en dan vertel ik het. Daarna gaan mensen erop reageren, dat is wel een grappig proces, want dan leer ik ook van de woorden die bij me opgekomen zijn. Dat is wat ik nu ervaar. Dus Eckard Tolle, thank you!

Zoals gezegd gaat je boek gaat over diepe waarheden, waarin je essentiële thema's als macht, dood en de omgang met het lichaam bespreekt. Dit kun je niet leren uit boekjes of in een opleiding, maar komen voort uit levenservaring. Als ik dan denk aan je boek, zou echt luisteren dan ook niet zijn, 'de diepere waarheid horen' achter de woorden van onze cliënten? En ook als psychiater of psychotherapeut die ruimte bieden waarin de ander kan horen of wat hij/zij zegt ook echt waar is? Zeker! Gisteren had ik te maken met iemand die suïcidaal was. Ik voelde weerstand om het gesprek te voeren omdat ik weer die verantwoordelijkheid voelde als arts, ik moet iets.

Ik ben letterlijk even weggegaan uit de situatie en een gesprek gevoerd met mezelf in de trant van 'al die jaren heb je verantwoordelijkheid moeten dragen' en het leek alsof het in de opleiding een vanzelfsprekendheid is geworden dat je die draagt. Nu ik ouder ben en besloten heb het anders te doen, was een van de zaken die me het meest opvielen aan mijn pensioen dat ik die verantwoordelijkheid niet meer hoeft te dragen. Dit is ook een manier van vrijheid. Ik heb het me al die jaren dat ik bezig was met patiënten nooit gerealiseerd, het moest gewoon, dat had ik geleerd. Toen ik me dus ben gaan verhouden dat ik die verantwoordelijkheid niet wilde, ben ik teruggegaan en zat ik rustig met degene die ik onderzocht. Ik had de verantwoordelijkheid geparkeerd en ik dacht 'laat ik gewoon doen wat ik moet doen: gewoon luisteren' en met die patiënt doordenken en doorvoelen. En het was zo'n mooi gesprek. Er kwamen zoveel inzichten en ze was zo dankbaar.



Ik realiseerde me: hier gaat het om. Ik was bezig met mijn verantwoordelijkheid als arts en wat ik moet doen en ik had mezelf hier bijna mee. Dit had verhinderd om gewoon te luisteren naar wat er eigenlijk in de kamer en in haar lichaam opgeslagen zat. Ik moest luisteren naar haar woorden, zij moest weten wat ze nu eigenlijk zelf zei, ze moest zich daartoe verhouden en toen werd het allemaal duidelijk. Toen werd het heel rustig. Ze kon weer glimlachen, ze was weer blij. Dus het gaat inderdaad om het luisteren naar de waarheid in die persoon en niet gericht zijn op mezelf en mijn verantwoordelijkheid. Dit mag er niet voor zorgen dat je de patiënt niet meer kan horen. Dus als het gaat over hulpverlening: we hebben niet alleen de verantwoordelijkheid naar onze klant, maar naar zoveel andere zaken zoals onze eigen constructen, wat wij belangrijk vinden en of we te veel luisteren naar het verhaal van het instituut waarin we werken, of er omzet gemaakt moet worden, waardoor je niet meer kunt horen wat er achter de woorden van degene tegenover je aanwezig is.

Je benoemt voor mijn gevoel zo'n essentieel thema wat voor hulpverleners zo belangrijk is. Het signaleren bij jezelf 'ik heb hier geen zin meer in', je neemt hier actie op door letterlijk even eruit te stappen, omdat je voelt dat je niet meer beschikbaar bent, dan ga je het gesprek aan met jezelf waardoor je innerlijk weer vrij wordt en ga je hier vanuit het gesprek weer aan en ben je volledig beschikbaar. Je maakt zo duidelijk hoe belangrijk ook je eigen waarheid kennen en zelfreflectie is.

Dat klopt helemaal, maar ook het feit dat ik mijn lichaam letterlijk even uit de situatie haalde heeft hierin meegeholpen. Als je vastloopt in je eigen

construct, helpt het om het lichaam even te bewegen. Wanneer je in bepaalde gedachtes in je hoofd vastzit, zit dit ook in je lijf vast. Door je lijf in beweging te brengen komen je gedachten ook weer in beweging dan gaat het weer stromen, wat weer vrijer maakt.

Een vriend van mij vindt daarom de wc een van de beste uitvindingen. Dat kan ik alleen maar onderschrijven, die ga ik onthouden. Het gaat om uit de bevrozing komen en in beweging komen. In een relatietherapie kwam ik het laatst ook tegen. Toen zei ik: als je wegloopt, zeg niet 'ik ga weg' maar 'ik ga even naar het toilet'. Dan werkt het als ruimte maken.

Met een rijk gevoel sluiten we het gesprek af. Ik hoop dat het boek veel mensen zal inspireren om de diepere waarheden over het leven in henzelf te ontsluiten.



Hilde A.J. Bolt is opgeleid tot psycholoog-psychotherapeut en trauma- en stressdeskundige. Zij is gespecialiseerd in het werken met het lichaam, grondlegger van het Dynamisch Fasenmodel en Body Oriented Learning en zet zich in voor het opheffen van scheidingen in de zorg. Ze schreef drie boeken, is spreker en werkt al jaren als opleider o.a. bij het Europees Instituut-de Baak en de Alchemist.



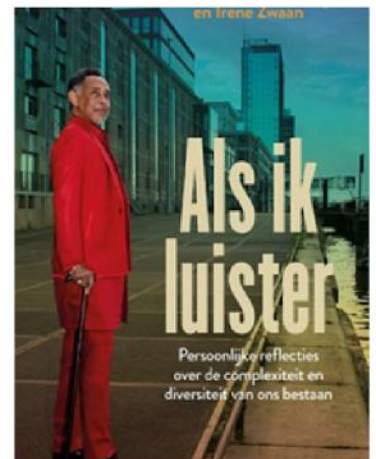
Boekentips

Ron van Deth

16

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 ongevroegde 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, verstillend 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:

17

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



Europees Instituut de Baak

www.europeesinstituut.nl/

Coaching Magazine is een uitgave van



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



Coaching Magazine

eupeesinstituut.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.