

# NOTA 4

Coaching

## **In dit nummer onder andere....**

- De coachtrend
- APK voor je loopbaan
- Een unieke set aan kwaliteiten
- Drijfveren en patronen
- Professionele coach heeft de toekomst
- Eigen doelen helder
- Van GW naar loopbaancoaching

# Colofon

## Zeventiende jaargang

Nummer 4  
December 2008

## NOTA-ABBG

Nederlands Onafhankelijk Tijdschrift Alumnivereniging  
Beleid en Beheer van de Gezondheidszorg

## Redactieraad NOTA-ABBG

Marloes Berkers  
Sandra Boessen  
Penny Senior  
Noortje Staal  
Maarten Veldstra  
Sylvia Vijgen

## Eindredactie

Sandra Boessen

## Ontwerp

Supershackle

## Vormgeving

Maarten Veldstra

## Doelstelling ABBG

De Alumnivereniging voor Beleid en Beheer van de  
Gezondheidszorg (ABBG) is een vereniging voor oud-  
studenten van de studierichting Beleid en Beheer van de  
Gezondheidszorg aan de Faculteit der Gezondheidswe-  
tenschappen van de Universiteit Maastricht.

De doelstelling van de ABBG, zoals in de statuten  
vastgelegd, is het onderhouden van contacten tussen de  
leden onderling en de faculteit. Zij ondersteunen elkaar  
door het uitwisselen van kennis, informatie en werkerva-  
ring via leidendagen, symposia en intervisiegroepen.

## Bestuur ABBG

Charlotte Pauli, Voorzitter  
Sander van Waes, Penningmeester  
Joost Kadijk, Secretaris en coördinator Website  
Ellen Leers, Algemeen bestuurslid  
Peter van Felius, Algemeen bestuurslid  
Jeroen Schrama, Algemeen bestuurslid

## ABBG on-line

e-mail: [info@abbg.nl](mailto:info@abbg.nl)  
homepage: [www.abbg.nl](http://www.abbg.nl)

## Uitgave

Alumnivereniging Beleid en Beheer van de  
Gezondheidszorg

## Druk

SpectraFacility B.V.  
Oudlaan 4  
Postbus 9696  
3506 GR Utrecht

## Kopij

Sluitingsdatum 5 maart 2009  
Verschijning NOTA 1 week 14  
Kopij sturen naar:  
ABBG o.v.v. redactie 'NOTA'  
postbus 616  
6200 MD Maastricht

## Advertenties

Halve pagina: € 200  
Hele pagina: € 300  
Jaarcontract halve pagina: € 500  
Jaarcontract hele pagina: € 800  
Voor meer informatie:  
e-mail: [info@abbg.nl](mailto:info@abbg.nl)

## Abonnementen

Gekoppeld aan lidmaatschap ABBG.  
Lidmaatschapsbijdrage € 25,00 voor leden en  
buitengewoon leden en € 15,00 voor aspirant-leden.  
Abonnementsgeld over te maken op gironummer  
3177804 t.n.v. ABBG te Maastricht o.v.v. 'contributie'.  
Opzegging van het lidmaatschap kan jaarlijks en dient  
vóór 1 december plaats te vinden.

# Inhoud

Colofon .....	1
Inhoud .....	1
Redactioneel .....	2
Uit het bestuur .....	3
De Coachtrend .....	4
APK voor je loopbaan .....	6
Een unieke set aan kwaliteiten .....	9
Activiteitenkalender ABBG .....	11
Drijfveren en patronen .....	12
Professionele coach heeft de toekomst .....	15
Eigen doelen helder .....	17
Bericht uit Maastricht .....	20
Van GW naar loopbaancoaching... ..	21
Boekbespreking: De 7 eigenschappen van effectief leiderschap .....	24
Column Joost Kadijk .....	26

---

# Redactioneel

---

Door Sandra Boessen

---

Keuzevrijheid is een kernwaarde van de huidige twintigers en dertigers. De generatie Y (geboren tussen 1974 en 1994) heeft ook nog eens heel wat te kiezen. Onze 'meerkeuze-maatschappij' biedt zoveel keuzemogelijkheden. Het combineren van ons werk- en privéleven creëert daarbij de nodige dilemma's en stress. Is generatie Y doorgeslagen in de hang naar keuzevrijheid?

Kiezen wordt negatief, die ene keuze sluit immers 999 andere keuzes uit. Juist twintigers en dertigers hebben enorm last van keuzestress. Het is een levensfase waarin veel besluiten genomen moeten worden: over je loopbaan, relaties, kinderen en huisvesting.

Hoe kunnen we deze keuzedilemma's aanpakken? Door het lezen van zelfhulpboeken? Ze zijn er in overvloed (zie het artikel over de coachtrend). Ook tijdschriften bieden een snel 'to-do lijstje'. Maar of dit echt tot diepere inzichten en zelfkennis leidt? Een alternatief is een coach, die goed kan luisteren en kan reflecteren.

In deze laatste Nota van 2008 staan we stil bij de rol die een coach kan spelen. We laten verschillende coaches aan het woord, allemaal met gezondheids-wetenschappen (in Maastricht, maar ook in Nijmegen) als achtergrond. Sommigen hebben een eigen bedrijf opgestart, terwijl anderen intern bij een (zorg)organisatie als coach aan de slag zijn gegaan. Daarnaast besteden we natuurlijk weer aandacht aan een boek. En wat past er beter dan een boekbespreking van Stephen Covey: 'The seven of habits of highly effective people'. We wensen je veel leesplezier en natuurlijk een goede jaarwisseling. Tot in 2009!

Veel leesplezier gewenst!

De redactie ■

---

# Uit het bestuur

---

Door Charlotte Pauli

---

Wat gaat de tijd toch snel! Al weer een jaar voorbij.

Ook de afgelopen periode hebben er weer verschillende activiteiten plaats gevonden, zoals de Zorgtafel, de Nationale Zorg Management Dag en de Nationale Zorg Competitie. Goed om te merken dat de activiteiten steeds beter bezocht worden.

De eerste Zorgtafel had een hoge opkomst (30!) en op de Nationale Zorg Management Dag heeft de aBBG een thematafel verzorgd over Jong Management in de gezondheidszorg. Momenteel zijn we verwickeld in de Nationale Zorg Competitie 2008. In deze competitie speel je met een team van +/- 5 personen een simulatiespel waarbij je het managementteam van een V&V instelling vertegenwoordigd.

Met nog één week te gaan, staan we op de 16e plaats en maken we nog steeds kans op een plek in de finale. Wordt vervolgd in de volgende Nota.

Ben je benieuwd naar de activiteiten voor komend jaar? Verderop in de Nota vind je de activiteitenkalender. Vind je het leuk een bijdrage te leveren binnen de aBBG? Ook dat kan, zowel het bestuur als de Nota-redactie zoeken nieuwe leden. Aanmelden kan via [info@abbg.nl](mailto:info@abbg.nl)

Rest mij tot slot jullie namens het bestuur hele fijne feestdagen toe te wensen en alvast een proost uit te brengen op 2009! ■

# De Coachtrend

Door Sandra Boessen

**We kunnen gaan schilderen om te achterhalen wat onze diepste wensen zijn, onder begeleiding van een coach een bordspel spelen waarin we ‘alleen maar kunnen winnen van onszelf’, biografisch schrijven om de rode draad in ons leven te vinden, met een gps op een avontuurlijke expeditie gaan op zoek naar ons ‘unieke kompas’, een talentscan laten maken of....**

## Dertigersdilemma

Een aantal jaar geleden werd er nog lacherig gedaan over het zogenaamde dertigersdilemma. Maar inmiddels wordt het serieus genomen. Wanneer je zoekt op google naar ‘dertigersdilemma’, heb je bijna 3000 hits. Zoeken op coaching bij Bol.com levert 239 boeken op: de tao van coachen, succesvol coachen, leren coachen, dynamisch coachen, oplossingsgericht coachen etc. Een van die boeken is van Nienke Wijnants en heet ‘Het dertigersdilemma - de belangrijkste loopbaan- en levensvragen van twintigers en dertigers’. Ze schrijft over ‘het permanente spitsuur’ in het hoofd van mensen uit deze leeftijdsgroep. We moeten kiezen kiezen kiezen... samenwonen, trouwen of toch maar liever niet? Wel of geen kinderen? vrijwilligerswerk of de zekerheid van een ambtelijke functie? Zit je wel op de goede weg? Hoe weet je nu of je wel het juiste hebt gekozen?

Ook of misschien wel juist bij je werk komen soortgelijke vragen aan de orde. Deze variëren van ‘zit ik wel op de juiste plek’, ‘hoe ervaar ik de balans tussen werk en privé’ tot ‘waarom roep ik weerstand op’ of ‘hoe profileer ik mijzelf’.

## Jezelf coachen?

Een overvloed aan boeken, tijdschriften, websites en tools zou ons inzicht moeten geven in deze vragen. In hoeverre je jezelf kunt coachen is de vraag. In zekere zin coachen je jezelf de hele dag door. Wanneer je een project overdenkt of wanneer je je afvraagt waarom iets anders is gelopen dan verwacht. Maar er zijn natuurlijk beperkingen aan je vermogen om jezelf te coachen. Sommige zaken zijn zo ingeslepen. En dan komt de externe coach om de hoek. Een coach hoort tegenwoordig bijna standaard bij een hoogopgeleide professional. Hij of zij is er om je te helpen in je ontwikkel- en leerproces. Het grote verschil met een training, is dat er dan sprake is van meer directieve instructies en is het veelal op vaardigheden is gericht. Bij een coachingstraject is het de bedoeling dat de cliënt zelf ontdekt wat het beste is en gaat het meestal om mentaliteit. Door middel van coaching kun je onder andere bewuster keuzen maken, inzicht krijgen in belangrijke persoonlijke belemmeringen of die van je team, werken aan persoonlijke uitdagingen of die van het team, of een actieplan opstellen om wensen te realiseren.

## Wat is coaching?

Het beroep van coach is razendpopulair. Er zijn in Nederland tientallen opleidingen en jaarlijks komen er duizenden coaches bij die als zelfstandige op dit gebied hun brood willen verdienen. En hoewel de behoefte aan coaching nooit groter is geweest, is het voor slechts 10% van deze zelfstandigen mogelijk om ervan rond te komen. Een van de problemen is het feit dat coaching een containerbegrip is. Wat is coachen eigenlijk? De Nederlandse Orde voor Beroepscoaches hanteert de volgende definitie: "Het strategisch en tactisch aanwenden van voornamelijk

psychologische, spirituele, en communicatieve vaardigheden en technieken, teneinde een individu of groep op eigen kracht bepaalde, zelfgekozen doelen te laten bereiken". Op welk terrein kun je eigenlijk coachen? Relatiecoaching, ondernemerscoaching of loopbaancoaching? Het bestaat allemaal ■

### Bronnen

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

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

[www.ABC-van-coaching.nl](http://www.ABC-van-coaching.nl)

## Nog steeds niet aangemeld op [www.abbg.nl](http://www.abbg.nl)?

## DOEN!!!

Het ledenbestand van de ABBG is inmiddels ruim een jaar digitaal. Als lid van de ABBG heb je toegang tot het besloten gedeelte en kan je andere alumni zoeken en vinden. Het heeft dus ook zeer zeker een netwerkfunctie!! Maak daar gebruik van door je eigen profiel aan te maken op de ABBG site. Dat profiel kan je zelf bijhouden en wijzigen.

Hoe moet je jezelf aanmelden op de site?

**Stap 1** ga naar <http://www.abbg.nl/ledenbeheer/registreer.php>

**Stap 2** Vul *alle* velden in.

**Stap 3** Klik op de 'registreer' knop om het registreren te voltooien.

Let op! De registratie is pas voltooid als je de tekst 'De registratie is voltooid' ziet. Breek het registratieproces niet eerder af.

Na een succesvolle registratie ontvang je op het door jou opgegeven e-mailadres een mail met daarin jouw gebruikersnaam en wachtwoord. Het is daarom belangrijk dat je bij registratie een geldig e-mailadres opgeeft.

Je gegevens kan je op de site wijzigen door in te loggen en vervolgens in het menu voor 'wijzig gegevens' te kiezen. Ben je je inloggegevens kwijt stuur dan een mailtje naar [info@abbg.nl](mailto:info@abbg.nl) en vraag er naar. Bedankt voor je medewerking!!

# APK voor je loopbaan

Door Sheila van de Sande

**Sheila van de Sande is A&O Psycholoog NIP en Loopbaanpsycholoog NIP. Zij heeft drie jaar geleden Qvadis opgericht ([www.qvadis.nl](http://www.qvadis.nl)), een eenmansbureau gericht op vraagstukken rondom het ontwikkelen van mensen in hun werk en de organisatie. Een brug slaan tussen de unieke talenten van mensen en de mogelijkheden en doelstellingen van een organisatie vormt de kern. Sheila is (loopbaan)coach, assessmentpsycholoog en gedragstrainer.**



**Naam:** Sheila van de Sande A&O  
Psycholoog NIP en  
Loopbaanpsycholoog NIP  
[www.qvadis.nl](http://www.qvadis.nl)

## Regelmatig halt houden

Organisaties veranderen, de maatschappij verandert en ook persoonlijke levens van mensen veranderen. Dit vraagt voortdurende flexibiliteit en ontwikkeling van mensen en organisaties. De afstemming tussen die werelden vergt de nodige aandacht en inspanning. Het is ook een continu proces. In deze dynamiek - en soms ook hectiek - is het voor mensen binnen organisaties van belang om regelmatig even halt te houden, om zich heen te kijken en de vraag te stellen: doe ik het nog goed? Zit ik nog op mijn plek? Wordt er van mij een andere houding verwacht? Is dit wel wat ik wil? Voor organisaties is het van groot belang om hier met zorgvuldigheid actief aandacht aan te besteden en niet voor medewerkers te denken. Wie kent niet de klassieker dat een werkgever een

goede verkoper een leidinggevende functie geeft als beloning, en daarmee een goede verkoper armer is en een slecht functionerende manager rijker? Of dat de werkomgeving vol lof spreekt over het functioneren van een medewerker, maar dat de medewerker het gevoel bekruipt niet op zijn plek te zitten en steeds meer met tegenzin naar zijn werk gaat? Plezier in het werk, de kwaliteit en ontwikkeling van mensen is cruciaal voor de bedrijfsvoering en prestaties van organisaties. Thema's als het binnen houden van kennis, het stimuleren van talent, binden en boeien van medewerkers, maar ook burnout en verzuim zijn niet voor niets actuele thema's.

## Goed werkgeverschap

Zoals je ook een auto jaarlijks laat keuren, zo ben ik van mening dat

iedereen met werk regelmatig een soort APK voor zijn persoonlijke ontwikkeling en loopbaan nodig heeft en dat organisaties dit dienen te faciliteren. Door medewerkers te ondersteunen bij functionerings-, loopbaan- en levensvragen, dragen organisaties niet alleen bij aan goed werkgeverschap, maar ook aan de verhoging van de effectiviteit van de organisatie.

### Vraag achter de vraag

In mijn coachpraktijk richt ik mij op functionerings- en loopbaanvragen van mensen. Vaak liggen daar cruciale persoonsvragen aan ten grondslag. Niet zelden gebeurt het dat ik mensen tref die komen met een functioneringsvraag, maar waar hele andere vragen blijken te spelen. Ik heb een keer een accountmanager gecoacht die al veel verkooptrainingen en trainingen gericht op klantgericht gedrag had doorlopen. Hij kwam bij mij met de vraag: "het gaat op zich wel goed, mijn omzet is prima, maar ik merk dat het mij op een of andere manier niet lukt om aan tafel te komen met beslissers binnen mijn klantorganisaties". Tijdens de exploratiefase kwam er een hardnekkige belemmerende overtuiging van hem ter sprake, die hem belemmerde om effectief te zijn. Dit inzicht was erg confronterend, maar maakte een hoop voor hem duidelijk. Gevolg was dat deze accountmanager met een belangrijkere vraag kwam te zitten, namelijk: is een commerciële rol eigenlijk wel wat ik echt wil? Deze vraag werd de kernvraag voor het verdere coachingstraject.

### Oplossingen leren te vinden

Ik geef ook leiderschapstrainingen en voer assessmentonderzoeken uit.

Daarin merk ik vaak dat bij leidinggevendenden al snel over coachen wordt gesproken, als zij medewerkers ondersteunen, adviezen geven, instructies over hoe zij hun werk goed of beter kunnen doen, als zij een luisterend oor hebben etc. Deze activiteiten zijn echter vaak gericht op het bijbrengen van kennis, (snelle) acties, oplossingen en resultaten. Het zijn de zichtbare zaken. Coachen gaat echter nog verder dan dat. Coachen gaat over (persoonlijke) ontwikkeling, het stimuleren van het zelfoplossend en zelfaccepterend vermogen. En dan spreek je over zelfbeeld, persoonlijke eigenschappen, talenten, motieven, waarden en normen, overtuigingen. Iemands houding, mentaliteit, hoe iemand over iets denkt heeft allemaal invloed op hoe iemand zich gedraagt. Deze zaken zijn (vaak) niet zichtbaar, maar spelen zich innerlijk bij een persoon af, bewust of onbewust. Mensen dragen al deze facetten in zich, maar zij moeten vaak uitpakend worden. Een mooie metafoor is om de mens te zien als een ijsberg: een gedeelte is zichtbaar (gedrag en kennis) en steekt boven de waterlijn uit. Maar het grootste gedeelte is niet zichtbaar (waarden, motieven etc.) en bevindt zich onder waterlijn, maar heeft wel een grote invloed op iemands gedrag.

Socrates zag zichzelf als een 'geestelijke verloskundige': zoals een verloskundige helpt bij de geboorte van een kind, maar dit kind niet zelf op de wereld brengt, zo gaf hij aan dat hij mensen kon helpen iets te begrijpen, maar dat hij niet voor het begrip zelf kan zorgen. Ik vind dit een aardige vergelijking voor een coach: hij is een 'verloskundige voor vaardigheden'. Coachen houdt niet in oplossingen aandragen maar leren



oplossingen te vinden. Een coach doet eigenlijk niet veel meer dan veel (open) vragen stellen, doorvragen naar wensen en behoeften, spiegelen, feedback geven, zorgvuldig en respectvol confronteren. Kortom: het niet-zichtbare en onuitgesprokene boven tafel krijgen.

In mijn eigen praktijk hanteer ik in coachsessies de volgende stappen:

- Analyseren: onderzoeken van de coachvraag, wat speelt er en waar liggen de behoeften van de gecoachte? Wat is het doel van de coaching?
- Exploreren: van gedrag, motieven, ambities, waarden, eigenschappen en kwaliteiten, (belemmerende) overtuigingen.
- Leren en actualiseren: ondernemen van actie, uitbouwen van kwaliteiten, ervaren, experimenteren met nieuw gedrag.
- Excelleren: het beste uit de ander halen, ontwikkelen van nieuw en effectief gedrag, keuzes maken, ontwikkelen van een nieuw loopbaanperspectief, in beweging zijn.

Ik maak hierbij gebruik van diverse methoden en technieken (o.a. RET, oplossingsgericht coachen, competentiegericht coachen), vragenlijsten (o.a. de Myers Briggs Type Indicator, de NEO-Pi) maar handel ook intuïtief daar waar nodig. Zowel de vragenlijsten als ik als coach zijn mijns inziens niet meer dan een middel om een doel te bereiken, namelijk een bijdrage leveren aan de bewustwording, ontwikkeling en groei van mensen. Daarnaast ben ik als coach een OEN: Open, Eerlijk en Nieuwsgierig. En natuurlijk

doelgericht. Dit is mijns inziens een belangrijke basishouding voor een coach. Vanuit de coachvraag wil ik mensen met deze grondhouding inspireren en stimuleren om het beste uit zichzelf te halen, zodat zij effectiever worden in wat zij doen ■

# Een unieke set aan kwaliteiten

Door Annelies de Groot

*Coach: Wat heeft ervoor gezorgd dat je het gevoel hebt de boel weer aardig op de rit te hebben?*

*Coachee: .....De verhuizing van mijn kantoor naar de afdeling waar mijn medewerkers zitten.*

Dit citaat komt letterlijk uit de afronding van mijn eerste coachings-sessie met mijn allereerste coachee. De relativiteit van het coachingsvak wordt hier prachtig mee weergegeven. Een bevriende psycholoog meldde me eens dat 50% van het effect buiten de therapie of coachingspraktijk plaats vindt. Gelukkig rest er dan nog 50%. Ik geniet er erg van dat ik daar wat mee mag doen, en ik ben er ook van overtuigd dat coaching mensen verder kan helpen. Zelf heb ik me ook een aantal keren laten coachen en ik vond 't in eerste instantie vooral erg prettig om 't een uur lang alleen maar over mezelf en over mijn werk te mogen hebben, waarbij iemand alleen maar luistert en vragen stelt.

## Hoe kom je daar terecht?

Sinds 1 augustus ben ik zelf werkzaam als interne coach bij een instelling voor verpleeg- en verzorgingshuiszorg. Ik vind het bijzonder dat ik op deze manier een stukje met mensen mee mag lopen en dat mensen van daaruit hun pad met wat meer inzicht kunnen vervolgen.

Hoe kom je nu als beleid en beheerder aan zo'n baan? Na mijn afstuderen ben



Naam: Annelies de Groot  
Afgestudeerd in 1999  
Werkgever: IntraZorgPlus in Veenendaal  
Functie: interne coach  
Sinds: augustus 2008  
a.degroot@intrazorgplus.nl

ik gaan werken bij Thuiszorg Rotterdam als beleidsmedewerker en voor een korte periode als interim teammanager. In zo'n grote organisatie had ik sterk het gevoel in een ivoren toren te zitten, ver van de praktijk. Vervolgens ben ik aan de slag gegaan bij een kleine organisatie voor verpleeg- en verzorgingshuiszorg die bezig waren met het opzetten van een thuiszorgorganisatie. Ik heb hier met veel enthousiasme mede vorm aan mogen geven, zowel in de rol van leidinggevende als in de rol van beleidsmedewerker en project-medewerker. In de loop van de tijd ontdekte ik dat ik met name energie kreeg van het begeleiden en coachen van medewerkers.

Al lange tijd zat het te broeien om meer deze kant op te gaan, maar daarbij was steeds mijn grote vraag hoe kom ik daar? Het lijkt immers tegenwoordig wel of iedereen coach is en anders is men bezig het te willen worden.

### Nieuwe functie: interne coach

Toevalligerwijs bleek de fusiepartner van mijn vorige werkgever op zoek te zijn naar een coach voor hun leidinggevenden. De functie van teamleider heeft men hier verandert in teammanager. Een voorwaarde die deze teammanagers hadden gesteld bij deze organisatieverandering was dat ze konden rekenen op voldoende ondersteuning o.a. in de vorm van coaching. Mijn ambitie, mijn ervaring als leidinggevende en mijn kennis van deze sector hebben ervoor gezorgd dat ik voor een periode van 2 jaar deze leidinggevenden mag coachen. Een voorwaarde voor mijzelf was dat ik een opleiding zou kunnen volgen en gebruik kan maken van externe coaching. Beiden zijn voor mij belangrijk omdat dit voor zowel mijzelf als de organisatie een nieuwe functie is.

Ik volg een post HBO coachopleiding bij KB&K. Tijdens deze opleiding leer je coachen op de 6 ontwikkelingsniveaus: gedrag, omgeving, mentaal, emotioneel, fysiek en spiritueel niveau. Daarnaast krijg je verschillende methodieken aangereikt en werk je aan je persoonlijke ontwikkeling als coach.

### Wat vind ik zo leuk aan dit vak

Ik ben er van overtuigd dat ieder mens beschikt over een unieke set aan kwaliteiten. Ik vind het geweldig om mensen hiervan bewust te maken en te kijken hoe deze ingezet kunnen worden om zich verder te ontwikkelen. Thema's

die ik vooral tegen kom zijn; verantwoordelijkheid nemen, maar ook hoe laat ik de verantwoordelijkheden daar waar ze horen, omgang met 'lastige' collega's en time-management. Ik kom in mijn werk veel mensen tegen die niet gewend zijn om te reflecteren op eigen gedrag, gewoon eens doorpraten over de dingen die je doet en hoe je ze doet levert dan vaak al veel inzicht op.

### Valkuil

Ik vind het een mooi vak, maar soms ook ingewikkeld. Je wordt door veel mensen gezien als een soort van vertrouwenspersoon, waardoor ik in de vier maanden dat ik hier nu werk een aardig beeld heb van hoe deze organisatie werkt en soms ook niet werkt. Mijn valkuil is om dan in de rol van redder of helper te stappen omdat ik vaak ook nog denk te weten hoe het wel moet, maar dat is niet mijn rol. Mijn rol is om samen met de coachee te kijken hoe je je op een andere manier kan verhouden tot dingen waar je moeite mee of last van hebt. Bij coachen gaat het tenslotte om het vergroten van zelfinzicht en daarmee het versterken van het zelflerend vermogen ■

# Activiteitenkalender ABBG

Door Charlotte Pauli

Activiteit	Thema	Locatie	Datum
<b>Zorgtafel</b>	Nog vast te stellen	Randstad	27-01-2009
<b>Sitevisit Orbis Medisch Centrum</b>	Het ziekenhuis van de toekomst	Sittard	begin maart 2009
<b>ALV i.c.m. flitslezing</b>	Nog vast te stellen	Utrecht	half april 2009
<b>Zorgtafel</b>	Nog vast te stellen	N.t.b	mei 2009
<b>Brain Power Sessie</b>	Daag je hersenen uit en denk mee met het WMO-platform van deelgemeente De Baarsjes (Amsterdam)	Amsterdam	eind juni 2009
<b>Debatavond</b>	Prinsjesdag: wat gaat 2009 brengen voor de gezondheidszorg?	Utrecht	16 of 17 september 2009
<b>Zorgtafel</b>	Nog vast te stellen	N.t.b.	oktober 2009
<b>Nationale Zorgcompetitie</b>	Vertegenwoordig de aBBG in een simulatiespel waarbij je door het maken van keuzes op het vlak van financiën, kwaliteit, HRM, beleid en marketing & communicatie deel uitmaakt van het management van een zorgorganisatie.	Voornamelijk via internet	november 2009

Voor al deze activiteiten kunt u zich opgeven via [info@abbg.nl](mailto:info@abbg.nl)

# Drijfveren en patronen

Door Marianne Eussen

## Loopbaan tot nu toe

Ik ben na mijn afstuderen begonnen als beleidsmedewerker bij de GGD Oostelijk Zuid-Limburg in Heerlen. Ik mocht me hier met ongeveer alles bemoeien en heb veel geleerd. Na een voorstel voor een nieuwe organisatie heb ik ook de kans gekregen om dat in te vullen en door te groeien. Ik werd hoofd collectieve preventie volksgezondheid (GVO, infectieziekten, medische milieukunde, reizigersvaccinatie, etc). Na bijna 8 jaar als ambtenaar gewerkt te hebben, wilde ik wat anders.

In 1998 ben ik in Utrecht als adviseur bij Berenschot Gezondheidszorg aan de slag gegaan. Hier kon ik bij verschillende organisaties in de keuken kijken. Ik heb ook veel opleidingen kunnen volgen. De belangrijkste voor mij was de opleiding NeuroLinguïstisch Programmeren (NLP) bij het IEP in Nijmegen. Hier leerde ik hoe mensen aan te spreken zijn op hun drijfveren en overtuigingen en hoe dat tot uiting komt in gedrag van mensen. Mijn belangstelling om mensen persoonlijk te begeleiden heeft hier een belangrijke impuls gekregen.

Binnen Berenschot was er minder ruimte voor die persoonlijke aanpak en er waren nog wat andere omstandigheden (o.a. de vraag hoe ik een enorme werkdruk moest combineren met een kind) die maakten



Naam: Marianne Eussen  
 Leeftijd: 42  
 Afgestudeerd Beleid en Beheer  
 in jaar: 1989

Werkgever: PALET coaching |  
 advies | interimmanagement  
 Functie: coach / eigenaar  
 Sinds: 2003

dat ik in 2003 voor mezelf begonnen ben. Ik gaf mezelf 3 jaar de tijd om een bedrijf op te zetten. Ik heb die keuze weloverwogen gemaakt en ben gestart met een bedrijfsplan om echt een coaching- en adviesorganisatie neer te zetten.

## Coaching en consultancy

Inmiddels bestaat mijn bedrijf bijna 6 jaar. Mijn werkzaamheden bestaan voor 2/3 uit consultancy en 1/3 uit persoonlijke coaching en begeleiding. In mijn ogen is er eigen weinig verschil tussen de coaching en het advieswerk. Ik probeer altijd de grenzen op te zoeken en mensen uit te dagen verder

te kijken dan hun eigen stukje. Ik word vaak gevraagd bij complexe samenwerkingsvraagstukken zoals het opzetten van een aanpak voor huiselijk geweld (waarbij veel verschillende organisaties betrokken zijn) of het maken van een meerjarenbeleidsplan of ondernemingsplan in een zorginstelling (waarbij veel interne partijen een belang hebben). Ik begeleid ook mensen in hun Master of Public Health opleiding op het gebied van leiderschap. Heel leuk om een bijdrage te leveren aan hun ontwikkeling en daarmee aan de Public Health op de lange termijn. De openbare gezondheidszorg blijft mij namelijk boeien. Het is leuk om dan GGD'en of gemeenten als klant te hebben.

### Eénpitter

Als 'eenpitter' moet je zorgen dat je scherp blijft. Dat doe ik door deel te nemen in intervisiegroepen. Ik heb er één op inhoudelijk terrein (vanuit de opleidingsachtergrond) en één op ondernemersgebied (hoe pak je je opdrachten aan?). Tot slot participeer ik in een denktank die nadenkt over manieren om de gezondheidszorg organisatorisch te verbeteren. Hierin proberen we het bestuur- en managementniveau van de instellingen te inspireren om keuzes te maken voor hun organisatie-ontwikkeling. Dat doe ik door een beroep op hun onbewuste vermogens te doen en veel vragen te stellen. "Wat komt er na de marktwerking?" of "Wat je kan leren uit deze fase om dan te kijken hoe het hierna vormgegeven kan worden?" Ik maak daarbij gebruik van organisatieopstellingen en 'spiral dynamics'. Dat soort werkzaamheden geven mij veel energie.

### Coaching en verandering

Coaching is voor mij het laten vallen van kwartjes. Een verandering van de organisatie krijgt pas echt gestalte als mensen zich realiseren wat het voor hen betekent. Wat ga je dan morgen anders doen?

Als coach heb ik mijn verder bekwaamd in transactionele analyse en systemisch werken (familie- en organisatieopstellingen). Hiermee beschik ik over een samenhangende manier van kijken naar patronen en thema's van personen en heb ik verschillende methoden om ze verder te helpen in hun ontwikkeling. Ik maak graag gebruik van hun onbewuste vermogens. Daar zit een enorm groeipotentieel, ook in de dingen die mensen ver van zich af hebben gezet. "Dat past toch niet bij mij!", zeggen ze dan. Ik stel dan vooral vragen die mensen meer inzicht geven en ruimte bieden om hun werk te doen. Ik richt me vooral op leidinggevend, omdat zij een hefboomwerking in organisaties hebben. Als zij beter functioneren heeft dat effect op heel veel meer mensen in de organisatie.

Mensen komen bij mij met uiteenlopende vragen variërend van "Als ik zo doorga, ben ik over 2 jaar overspannen" tot "Ik heb een nieuwe functie gekregen en weet niet goed hoe ik mij nu moet verhouden in deze rol" of "Ik heb het gevoel dat ik niets meer goed doe". In mijn aanpak ga ik best wel diep in op hun achterliggende drijfveren en patronen. Ik ben geen psycho-analyticus om uit te vragen hoe het vroeger was, maar ik ben gericht op een oplossing in de toekomst. Dat kan echter niet zonder ook te kijken wat maakt dat mensen nu doen wat ze doen

en welke keuze (al dan niet bewust) vroeger hebben gemaakt.

## Klanten

Klanten van PALET zijn afkomstig uit de openbare gezondheidszorg, GGZ, ouderenzorg, ziekenhuizen, brancheorganisaties, gemeentelijke overheid en opleidingsinstituten. Sinds 2006 ben ik gecertificeerd als Registercoach © bij de Nederlandse Orde van Beroepscoaches (NOBCO). Dat geeft klanten een kwaliteitsgarantie in een tijd waarin coaches als paddestoelen de grond uit schieten.

## Back to Maastricht

Ik zie mijn studiegenoten nog steeds 1 keer per jaar. Daarmee zijn we begonnen toen we tijdens de studie op stage gingen en elkaar dus langere tijd niet meer zouden zien. Nu, na ruim 20 jaar, komen elk jaar in oktober een dag bij elkaar om bij te praten en leuke dingen te doen. Verder ben ik met enige regelmaat bij de regionale alumnidagen van de UM in Utrecht.

In Maastricht heb ik vooral de ruimte gekregen om onderwerpen in de breedte uit te diepen door de methodiek van het PGO. Ook het in de onderwijsgroepen samenwerken, agenda's bepalen en elkaar aanspreken zijn vaardigheden die je een voorsprong geven in de werksituatie. Inmiddels werken ook andere opleidingen meer probleemgestuurd en zijn praktijkgerichte projecten op een universiteit geen uitzondering meer. Dus ik weet niet in hoeverre dat nu nog een voordeel is. Het brede eerste jaar heb ik ook erg gewaardeerd, omdat je dan een brede kijk op de gezondheidszorg krijgt.

## Nog andere ambities?

Het ondernemerschap bevalt me uitstekend. Ik denk dat de vrijheid die ik nu ervaar moeilijk te evenaren is in een functie in loondienst. Wel zie ik in de toekomst mijn bedrijf groeien, waardoor ik me meer bezighoudt met het coachen van klanten, het aansturen van eigen mensen en het ontwikkelen van nieuwe initiatieven. Ik werk nu ook als toezichthouder in de zorg en ik kan me voorstellen dat ik me in die richting nog verder ontwikkel en ook in andere sectoren (bijv. woningcorporaties en onderwijs) als commissaris of toezichthouder kan optreden ■



# Professionele coach heeft de toekomst

Door Vivianne Tolen

Na de studie heb ik 4 jaar gewerkt als coördinator van een Informatie- en Klachtenbureau Gezondheidszorg (IKG). Daarnaast was ik projectleider m.b.t. de evaluatie van het Lokaal Gezondheidszorgbeleid van een gemeente en bovenregionaal coördinator van 5 Regionaal Patiënten/Consumenten Platforms (nu: 'zorgbelang' organisaties). Dit laatste t.b.v. het project 'cliëntervaringen in de kwaliteitscyclus'.

## Huidige functie

Sinds 2 jaar werk ik als stafadviseur zorg bij VU medisch centrum. Hier adviseer ik over en begeleid de implementatie van beleid/organisatieveranderingen. Dit ten aanzien van het primaire (medisch/verpleegkundig) of ondersteunende (administratieve) proces. Specifieke onderwerpen zijn onder andere: accreditatie en patiëntervaringen.

## Opleiding Coaching

Ik merk dat binnen organisaties in de gezondheidszorg -maar ook daarbuiten- steeds meer een beroep gedaan wordt op het verbeteren van werk. Daarbij zijn organisaties afhankelijk van het lerend vermogen van medewerkers. Denk bijvoorbeeld aan hoe medewerkers effectief kunnen functioneren binnen een nieuwe

organisatiestructuur, of hoe een team tot gezamenlijke actie kan komen bij verschillen van visie over hoe zij uitdagingen moeten aanpakken.

Ik zocht naar een methode om dit leervermogen te bevorderen en kwam terecht bij coaching als begeleidingsvorm. Er zijn veel verschillende vormen van coaching en verschillende organisaties die informatie/ cursussen/ opleidingen geven op het gebied van coaching. Ik ben mij gaan verdiepen in deze verschillende vormen en organisaties. Uiteindelijk ben ik tot de conclusie gekomen dat de opleiding Professioneel Coaching past bij mijn (organisatie)doelstellingen. April 2009 start ik met de 1-jarige opleiding van Pro Education. Dit wordt mogelijk gemaakt door mijn werkgever. Wat mij aanspreekt in deze opleiding is dat twee elementen centraal staan: begeleiden van leren én coaching vindt plaats binnen een organisatie. Het coachen wordt opgevat als een vorm van begeleiden van leren, waarbij de coach een leeromgeving creëert die individuen of teams faciliteert tot leren. Zelfstandig functioneren van de 'gecoachte' in het werk is het resultaat. Om dit te bereiken wordt een intensief (wekelijks) programma gevolgd. Er wordt in de opleiding aandacht besteed aan begeleidingskunde, organisatie-sensitiviteit en filosofische reflecties.



Daarbij worden eigen klanten gecoacht en wordt hierop gereflecteerd, wordt collegiaal gecoacht en worden opdrachten en tentamens gemaakt. Met de opleiding verwacht ik inzicht te krijgen in wat nodig is om een 'goede' coach te zijn en aan welke competenties ik moet werken om dit te worden. Tot slot verwacht ik tijdens de opleiding veel praktijkervaring op te doen en feedback te ontvangen zodat ik als coach kwaliteit biedt■

### **BEOZ LUNCH SEMINAR SERIES CONTINUES IN 2009....**

Net als in 2008 houdt de vakgroep BEOZ van de Universiteit Maastricht lunchseminars over verschillende actuele thema's. De lunches zijn ook open voor ABBG leden. Hieronder alvast de data voor 2009.

**15 januari:** Yvette Bartholomé (BEOZ)

**5 februari:** Gaby Lutgens (UM)

**19 maart:** Hanneke Molema (BEOZ)

**2 april:** Helmut Brand (International Health)

**14 mei:** Sylvia Gerhards (CPS)

#### **Tijd en plaats**

12:00 uur - 13:00 uur

Kamer 5.553a, Peter Debeyeplein 1, Maastricht

Als je in de buurt van Maastricht bent een leuke gelegenheid om je oude faculteit te bezoeken en wat extra kennis op te doen! Graag wel van tevoren aanmelden bij een van de leden van de seminarcommissie. De namen staan onderaan.

#### **Seminarcommissie**

Dr. Silvia Evers ([s.evers@beoz.unimaas.nl](mailto:s.evers@beoz.unimaas.nl))

Dr. Carina Furnée ([c.furnee@beoz.unimaas.nl](mailto:c.furnee@beoz.unimaas.nl))

Dr. Siebren Groothuis ([s.groothuis@beoz.unimaas.nl](mailto:s.groothuis@beoz.unimaas.nl))

# Eigen doelen helder

Door Jettie van Sonsbeek

## Advisering, coaching, training: ACT!

In het kader van dit themanummer waarin het coachschap centraal staat, zal ik verwoorden wat coachen voor mij betekent en hoe ik dat vorm geef. Wie nieuwsgierig is naar alle andere zaken waar ik zoal mee bezig ben: jullie zijn van harte uitgenodigd om een kijkje te nemen op mijn website [www.jvansonsbeek.nl](http://www.jvansonsbeek.nl).

Mijn doctoraal gezondheids-wetenschappen, differentiatie verplegingswetenschap, heb ik gehaald in mei 2000. Onder de vlag van Maastricht, maar op locatie in Utrecht. Het aanbod vanuit Maastricht werd georganiseerd in MUG verband: Maastricht, Utrecht en Groningen waren de locaties waar je in deeltijd kon studeren. Tot die tijd heb ik altijd (vanaf 1976) in de gezondheidszorg gewerkt. Het starten van de nieuwe fase in mijn leven als gezondheidswetenschapper, bracht met zich mee dat het tijd werd de bakens te verzetten.

Ik experimenteerde al enkele jaren in het onderwijs. Ik ben op een goede dag bij een regionaal opleidingscentrum (ROC) binnengelopen en heb mij aangeboden als freelance docent. Dat beviel erg goed. Regelmatig werd ik gevraagd om aan korte "in company" trajecten uitvoering te geven. Na mijn



Naam: Jettie van Sonsbeek  
Afgestudeerd in:  
Verplegingswetenschappen in 2000  
Werkgever: zelfstandig loopbaancoach  
Sinds: 2 jaar  
[www.jvansonsbeek.nl](http://www.jvansonsbeek.nl)

"J. van Sonsbeek" is een eenmanszaak, opgericht op 1 september 2004 door mij, Jettie van Sonsbeek. Mijn bedrijf is gevestigd in Almelo, ik bied diensten aan als zelfstandig adviseur, coach en trainer voor organisaties in de sectoren gezondheidszorg / welzijn.

afstuderen heb ik gevraagd of ik bij het onderwijs in Utrecht betrokken kon blijven als tutor. Dat lukte. Dit alles bracht ik uiteindelijk onder in een eigen bedrijf. In diverse hoedanigheden heb ik de afgelopen 8 jaar bijgedragen aan het onderwijs van Algemene Gezondheids-wetenschappen in Utrecht (als zelfstandige faculteit), voor de discipline groep Verplegings-wetenschap. Eerst als tutor, later als blokcoördinator, werkgroep-begeleider, blokdocent en / of begeleider van afstudeerders.

Deze opgebouwde ervaring in het begeleiden van groepen en individuele cursisten of studenten is mijn aanloop naar het coachschap. Mijn stijl in het overbrengen van kennis kenmerkt zich door bewustwording. Ik ben van mening dat je kennis pas goed kunt toepassen in de praktijk, als je zicht hebt op, vertrouwd bent met het "gereedschap" dat dit moet doen: namelijk JIJZELF!

### Coachende trainer

Tijdens mijn werken met trainingsgroepen heb ik mij ontwikkeld als een "coachende trainer". Voor mij betekent dit dat de doelen van de training voor de groep vast liggen en dat daar op geleide van eigen inzicht persoonlijke leerdoelen aan gekoppeld worden. Dat verschilt per deelnemer. Dit eigen inzicht, het bewust worden van de deelnemers van zichzelf als "instrument" bewerkstellig ik door processen, handelingen in de praktijk etc. te verklaren uit "de wetenschap". Ik draag dus gericht theoretische kennis aan, maar maak dat toepasbaar om te benutten als "middel" tot zelfinzicht.

Hou de zaag scherp. De naam van deze eigenschap komt van een korte anekdote. Een man loopt door het bos en ziet een houtvester aan het werk. Deze is bezig een boom om te zagen, maar het schiet niet echt op. "Waarom scherp je de zaag niet aan", vraagt de man. "Daar heb ik geen tijd voor," zegt de ander, "Ik moet nog veel teveel zagen." Stephen Covey, de zevende eigenschap.

Als "het gereedschap" niet scherp is, of niet passend is voor de klus, dan moet je hier aan werken. Een stap kan

dan zijn het inschakelen van een coach. Mij dus!

### Eigen netwerk

In mijn eigen netwerk heb ik een goede naam opgebouwd als trainer. Uit evaluaties blijkt dat mijn coachende stijl goed gewaardeerd wordt. Ook de effecten van de trainingen, zichtbaar in het handelen van de medewerker in de praktijk of het functioneren van een team, wordt door leidinggevendenden gezien. Hierdoor ben ik "ineens" gevraagd in de hoedanigheid van coach. Natuurlijk zei ik "ja". Een nieuwe spannende stap, voor mij een heel natuurlijke. Alle kennis en ervaring die ik heb, mijn passie voor het bewerkstelligen van inzicht bij professionals in het eigen functioneren, samen de weg te bewandelen naar nieuwe eigen doelen: ik zie het als een grandioze uitdaging dat altijd leidt tot WINST!

### Doelen worden helder

De winst is dat door een coachingstraject eigen doelen helder worden en gericht aan het behalen van de doelen gewerkt wordt. Als dit lukt, dan is het "gereedschap" weer scherp. De professional gaat gesterkt, zelfbewust, het werk weer in. Een andere optie is dat inzichtelijk wordt dat de eigen doelen niet overeenkomen met de doelen van de organisatie / leidinggevende voor deze professional. Dan wordt het traject benut om te herbezinnen: wat wil ik, wat kan ik, hoe past dit bij wat mijn werkgever van mij vraagt. Afhankelijk van de uitkomst van deze vragen worden gewerkt aan "nieuw gedrag". Een uitkomst kan ook zijn dat de diverse doelen niet te matchen zijn. Ook deze bewustwording is winst: door dit zelfinzicht kan de

gecoachte zelf het heft in handen nemen om een nieuwe koers uit te zetten.

In mijn coachingstrajecten verwerk ik onder anderen de uitgangspunten van de Basic Change Method (Ben Tiggelaar, 2003):

- Veranderen draait primair om het realiseren van nieuw gewoontegedrag.
- Nieuw gewoontegedrag vergt management van gedragsintenties en van verandersituaties.
- Veranderen verloopt in verschillende fasen en kost aandacht, energie en tijd.

### Team en eigen functioneren

In de afgelopen jaren heb ik groepen en individuen mogen begeleiden. De vraag komt van de leidinggevenden of van de individuen. Aanleiding van een teamtraject is over het algemeen dat het “team” niet lekker loopt. Inzicht in de eigen rol van elk teamlid, de positie in het team, de waarde van alle rollen en teamleden voor “het team” wordt door de coaching bewerkstelligt. Vervolgens wordt vastgesteld wat een ieder nodig heeft om de eigen positie binnen het team zo optimaal mogelijk vorm te kunnen geven, wat het team nodig heeft om goed samen te werken. Afhankelijk van de uitkomsten wordt gewerkt aan het ontwikkelen van “nieuw gedrag”. Aanvragen voor coaching van een persoon komen zowel op initiatief van de persoon zelf als van de leidinggevende. Aanleiding kan zijn twijfels of de functie past bij de persoon, of veranderingen innovaties, die gevolgen hebben voor het invullen van de functie. Het doel van de gecoachte kan dan zijn inzicht in die gevolgen, de betekenis voor het eigen

functioneren en het ontwikkelen van nieuw gedrag daarbij.

Instrumenten die ik benut om inzicht te bewerkstelligen in het eigen functioneren en / of het functioneren van een team zijn:

- De rollen van Belbin;
- Kernkwaliteiten kwadrant;
- Competing values Model van Cameron en Quinn.

### Eigen bedrijf

Het oprichten van mijn eigen bedrijf (gestimuleerd en geïnspireerd door mijn echtgenoot) is het slimste wat ik in mijn werkzame leven heb gedaan. Heeft het nadelen? Dat is maar hoe je het bekijkt. In dit werk moet je het hebben van je eigen netwerk als kleine ondernemer. Dat netwerk volgt je: hoe doe je, wat doe, bereik je resultaten?! Afhankelijk van hetgeen je laat zien en mond-op-mond reclame genereer je nieuwe opdrachten.

Heeft het voordelen? Ik doe wat ik prachtig vind, ik ontleen daar veel energie aan. Het bevordert mijn persoonlijke groei: er liggen elke dag nieuwe kansen en uitdagingen. Door dit te zien en ermee aan het werk te gaan verdiep ik mijn eigen kennis en ervaring, blijft er passie voor mijn werk! ■

# Bericht uit Maastricht

Door Penny Senior

## Onderzoeksresultaten inzet Nurse Practitioner positief

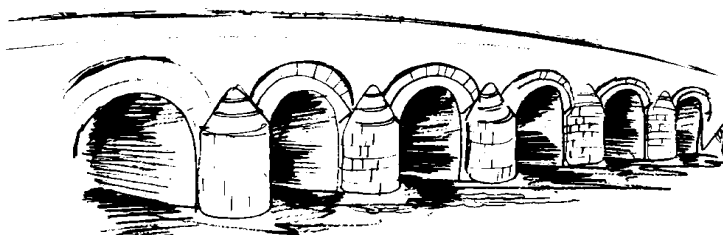
De toegang tot goede huisartsenzorg voor elke inwoner van Nederland lijkt serieus in gevaar te komen. De sterk groeiende en veranderende zorgvraag, het toenemend aantal ouderen en chronisch zieken en de schaarste van personeel zijn hieraan debet. Op zoek naar oplossingen is vijf jaar geleden in Brabant en Limburg een grootschalig project gestart met de inzet van Nurse Practitioners (NP's). Twaalf NP's en ongeveer vijftig huisartsen in Brabant en Limburg met in totaal rond de 105.000 patiënten deden vier jaar lang mee aan het project. Het evaluatieonderzoek was gericht op de haalbaarheid van de inzet van NP's in de huisartsenpraktijk: onder welke voorwaarden, met welke kwaliteit en tegen welke kosten. De resultaten van dit unieke project zijn veelbelovend.

De zorg door de NP voor patiënten met vaakvoorkomende klachten is kwalitatief vergelijkbaar met zorg door de huisarts voor deze patiënten. De diagnose en behandeling voert de NP meestal volledig zelfstandig uit. Patiënten zijn zeer tevreden over de zorgverlening door de NP. Bovendien worden door de inzet van de NP beduidend minder kosten gemaakt. Ook ontstaat ruimte voor het verbeteren van de kwaliteit van het proces van zorgverlening in de huisartsenpraktijk. De conclusie luidt dan ook dat de inzet van NP's in de huisartsenzorg perspectieven biedt voor goede en betaalbare zorg.

Het Maastricht UMC+ en de Stichting Kwaliteit en Ontwikkeling Huisartsenzorg Eindhoven voerden samen het onderzoek uit. (Bron: [www.unimaas.nl](http://www.unimaas.nl) 2-12-2008)

## Keuzegids Hoger Onderwijs bevestigt kwaliteit UM

De Universiteit Maastricht prolongeert haar koppositie in het veld van Nederlandse universiteiten, zo blijkt uit de Keuzegids Hoger Onderwijs 2009. De gids wordt jaarlijks samengesteld door een onafhankelijke redactie van het Hoger Onderwijs Persbureau als leidraad voor studiekeizers. Net als vorig jaar neemt de UM de derde plaats in op de ranglijst van de veertien Nederlandse universiteiten. De ranglijsten van de Keuzegids 2009 komen tot stand op basis van het oordeel van studenten (50%) en het oordeel van experts, contacturen met docenten en slagingspercentages (50%). (Bron: [www.unimaas.nl](http://www.unimaas.nl) 5-12-2008)



# Van GW naar loopbaancoaching...

Door Jacqueline Gielen

## Loopbaan

Ik ben Jacqueline Gielen, 44 jaar en zelfstandig loopbaancoach in Arnhem. Ik heb Gezondheidswetenschappen gestudeerd in Nijmegen met als afstudeerrichting toxicologie. Na afronding van mijn studie heb ik circa 15 jaar binnen de arbodienstverlening gewerkt. Eerst als arbeidshygiënist, later als relatiebeheerder. Het leuke van het werk binnen een arbodienst is het contact met een grote verscheidenheid aan bedrijven. Van industriële bedrijven, scholen, gezondheidszorginstellingen, zakelijke dienstverlening tot overheidsinstellingen. Van klein tot groot. En binnen die bedrijven heb je vervolgens weer contact met zowel de directeur, de P&O-er als de medewerker op de vloer. Ook inhoudelijk gezien ben je als arbeidshygiënist zeer veelzijdig bezig. Zo heb ik veel onderzoek gedaan naar de arbeidsomstandigheden op de werkvloer, blootstelling aan chemische stoffen, blootstelling aan lawaai, onderzoek naar het binnenklimaat maar heb ik ook voorlichting gegeven aan medewerkers of advies aan P&O en/of de directie omtrent het opzetten van een goed arbobeleid.

## Overstap

In 2006 heb ik de overstap gemaakt naar het vak van loopbaancoaching.



Naam: Jacqueline Gielen  
 Afgestudeerd in:  
 Gezondheidswetenschappen in  
 Nijmegen  
 Werkgever en functie: zelfstandig  
 loopbaancoach  
 Sinds: 2 jaar  
[www.bewustloopbaanadvies.nl](http://www.bewustloopbaanadvies.nl)

Toeval? Een grote stap? Nee, zelf vind ik niet. Tijdens mijn werk als arbeidshygiënist was ik altijd al geïnteresseerd in de mens op zijn werkplek. Wat drijft iemand in het werk? Hoe is iemand gekomen tot waar hij nu is? Waarom blijft iemand terwijl er geen uitdaging meer in het werk zit of het werk te zwaar is? En ook, hoe hou je als werkgever je medewerkers gemotiveerd en betrokken bij het werk en de organisatie? Onder andere deze interesses hebben mij in 2006 doen besluiten een opleiding te volgen voor loopbaanadviseur en mobiliteitscoach. Ik ben een mensen-mens en wilde daar graag meer mee doen.



## Zelfstandig loopbaancoach

Vanaf 2007 heb ik mijn eigen bedrijf, Bewust Loopbaanadvies en Coaching. Daarin begeleid ik mensen die een nieuwe stap in een loopbaan willen of moeten zetten. Mensen die toe zijn aan een nieuwe uitdaging, vast lopen in hun werk, of in een reïntegratietraject zitten. Maar ook mensen met een WW-uitkering. Daarnaast verzorg ik voor groepen trainingen en workshops op het gebied van loopbaanontwikkeling. Ik vind het erg leuk om met mensen op zoek te gaan naar hun eigen kwaliteiten en talenten. Naar hun kracht en hun passie. Maar ook om mensen bewust te maken van hun eigen patronen en overtuigingen die ze hebben. Overtuigingen die soms heel belemmerend zijn in hun werk en hun leven. Het mooie is als mensen na afloop van een traject meer zelfbewust zijn waardoor ze met kracht en energie zelfstandig weer richting kunnen geven aan hun loopbaan. Soms kiezen mensen ervoor om toch verder te gaan in hun oude baan. Daar is niets mis mee. Mits ze het heel bewust doen! Door het inzicht dat ze tijdens het traject gekregen hebben, kijken ze anders naar hun werk. Andere mensen gaan hun droombaan eerst vormgeven door bijvoorbeeld hun hobby uit te bouwen tot een professioneler niveau. Of ze gaan part-time werken om zich om te scholen of om hun oude baan af te kunnen bouwen en hun nieuwe droom verder uit te werken. Weer anderen nemen ontslag om zich volledig vrij te voelen en een nieuw pad in te slaan.

## Stuurman van eigen loopbaan

Ik probeer mensen in de trajecten bewust te maken dat ze zelf stuurman zijn van hun eigen loopbaan. Mensen weten diep in hun hart wel wat ze

willen en ze kunnen. Alleen durven ze er soms niet voor uit te komen of weten ze het niet meer. Ik begeleid ze daarbij. Ik ga uit van iemands kwaliteiten, kracht en passie. Het gaat om denken en doen vanuit kansen en mogelijkheden, niet vanuit bedreigingen.

Ik merk dat ik veel voordeel heb van mijn vorige werk als adviseur binnen de arbodienstverlening. Doordat ik veel verschillende bedrijven gezien heb, heb ik veel bedrijfsculturen leren kennen en veel kennis en inzicht verkregen van de verschillende beroepen die er bestaan. Ook heb ik daardoor een groot netwerk opgebouwd. Als kandidaten aan het einde van een traject eens willen netwerken in een andere branche om zich daarop te oriënteren dan kan ik ze meestal wel met iemand in contact brengen.

## Hoe kom ik aan mijn klanten?

Veel netwerken, via-via, mond-op-mond reclame en via mijn website. Ik merk dat ik niet iemand ben van de "koude" acquisitie. Ik ben gestart vanuit mijn bestaande contacten, zakelijk, maar ook vanuit mijn privé-omgeving. Vertellen wat je doet en wat je kunt en vanuit welke visie je werkt. En als het dan eenmaal gaat lopen dan gaat het verder. Ik ben voortdurend bezig met het aanboren van nieuwe contacten, het onderhouden van bestaande relaties. Maar waar het vooral om gaat is goed werk afleveren, afspraken nakomen. Dat is de beste reclame.

Daarnaast probeer ik regelmatig met iets nieuws te komen. Er is nog zoveel te doen op het gebied van loopbaanontwikkeling. Juist vanuit de

overtuiging dat persoonlijke ontwikkeling, bewust stil staan bij jezelf en vitaliteit belangrijke items zijn in een mensenleven. Ik vind het leuk om samen met collega loopbaancoaches te “sparren” en iets op te zetten, maar ik werk bijvoorbeeld ook samen met een haptotherapeut. Wij kunnen naar elkaar doorverwijzen; onze vakgebieden sluiten goed op elkaar aan.

### Eigen ontwikkeling

Het is in dit vakgebied natuurlijk belangrijk dat je jezelf ook blijft ontwikkelen. Zeker als je als zelfstandige werkt, zoals ik doe. Ik ben heel snel lid geworden van de NOLOC, de beroepsvereniging voor loopbaanprofessionals. Daar kom je gemakkelijk in contact met collega's. Vanuit de vereniging worden met grote regelmaat bijeenkomsten en workshops georganiseerd waardoor je op de hoogte blijft van ontwikkelingen en kennis kunt maken met de vele verschillende methodieken in het vakgebied. Daarnaast neem ik nog deel aan een kwaliteitskring en zit ik in een intervisiegroep waardoor je in de gelegenheid gesteld wordt te reflecteren op je eigen functioneren.

### Toekomst

Hoe ziet mijn toekomst eruit? Ik weet het nog niet. Vooralsnog wil ik mijn bedrijf goed neerzetten. Ik draai nu ongeveer twee jaar en kijk daar heel tevreden op terug. Het accent ligt nu nog op de individuele coaching. Dit wil ik verder uitbouwen. In een samenwerkingsverband met een haptotherapeut en acupuncturist ga ik me richten op mensen die te maken hebben met (dreigende) overbelasting of burn-out. We leven en werken in een maatschappij waar steeds meer van ons

verwacht wordt. We hollen maar door met alle risico's van dien. Ik wil een bijdrage leveren om die risico's te voorkomen.

Daarnaast wil ik meer met groepen aan de slag. De interactie tussen deelnemers tijdens een training of workshop is erg boeiend en leerzaam. Samen met een collega ga ik in 2009 een tweedaagse workshop op de markt brengen “Vitaal in je werk”. Behalve dat we het in deze workshop over werk hebben (wie ben ik, wat kan ik en wat wil ik), komen ook aspecten als beweging en gezonde voeding aan bod. Want ook dat is vitaliteit. Zolang ik zelf vitaal in mijn werk sta, ga ik door. Als ik merk dat dit niet meer het geval is, wordt het tijd om zelf een coach in te schakelen die mij de spiegel voorhoudt■

Meer informatie of reageren?

Kijk of [www.bewustloopbaanadvies.nl](http://www.bewustloopbaanadvies.nl) of stuur een mail naar [info@bewustloopbaanadvies.nl](mailto:info@bewustloopbaanadvies.nl)



# Boekbespreking: De 7 eigenschappen van effectief leiderschap

Auteur: Stephen Covey

Door Marloes Berkers

Steven Covey heeft een boek geschreven over effectief leiderschap. In eerste instantie lijkt dit boek gericht op mensen met een leidinggevende functie maar de meeste uitleg van eigenschappen en tips die in het boek genoemd worden zijn werkelijk voor iedereen bruikbaar. Het boek zet aan tot nadenken over hoe je zaken kunt verbeteren aan je eigen leven (en niet alleen op het gebied van werk). Er komen ook zaken aan de orde als: waar ligt je prioriteit en 'noem één ding dat je kunt doen (je doet dit nu niet) wat een enorm positief effect op je leven zou hebben als je dit regelmatig zou doen'. Voor mij waren er in ieder geval voldoende aanknopingspunten voor goede voornemens.

Onderstaand vat ik de 7 eigenschappen van het boek samen. In het boek zelf staan tips hoe je dit in de praktijk toe kunt passen. In de appendix staan zelfs opdrachten om je de genoemde eigenschappen eigen te maken. Het boek begint nogal wat concreter dan dat het eindigt.

## Wees pro-actief

Ben je als mens reactief, dan laat je je leven in principe bepalen door je omgeving. Je laat als het ware je gevoelens door anderen bepalen en je

maakt je daardoor afhankelijk van je tekortkomingen. Proactieve mensen daarentegen laten zich leiden door hun waarden. Prikkel uit omgeving zijn in hun geval niet doorslaggevend.

## Begin met het einde voor ogen

De tweede eigenschap is in principe overal toe te passen, het betreft een voorstelling maken van je einde. Zo begin je met een duidelijk beeld van je einddoel, je weet waar je nu bent en je weet de stappen die je moet nemen om je doel te bereiken.

Veel mensen ontdekken gaandeweg hun leven dat ze iedere dag keihard werken, zonder daadwerkelijk iets te bereiken, ze streven voorbij aan de voor hun echt belangrijke zaken. Hoe anders zou je leven namelijk zijn als je vanaf het allereerste begin wist wat het meest belangrijke in je leven is. Je bent wellicht in je leven heel actief en zeer efficiënt, maar pas als je het einde kent ben je ook daadwerkelijk effectief bezig.

## Belangrijke zaken eerst

Met effectief management zeg je: beginnen bij het belangrijkste. Leiderschap houdt in dat je vaststelt wat belangrijk is; management wil zeggen dat je het belangrijkste ook als eerste in praktijk brengt, management is uitvoering, discipline. Als je een

effectief manager van jezelf bent, dan komt je discipline van binnen uit, ze komt uit je vrije wil voort.

### Denk in termen van winnen/ winnen

Met denk in termen van winnen/  
winnen wordt bedoeld dat bij samenwerken en onderhandelen beide partijen de belangen van de andere partij respecteert zonder de eigen belangen ondergeschikt te maken. Hiervoor is zowel zelfvertrouwen als vertrouwen in de ander onmisbaar. Probeer voor problemen opties te bedenken die voor iedereen aanvaardbaar zijn, kijk waar het de ander werkelijk om gaat (dit komt niet altijd uit de standpunten als zodanig naar voren) en bekijk het probleem serieus vanuit de kant van de ander. Wanneer beide perse willen winnen verliezen er vaak twee maar vooraf genoeg nemen met verliezen leidt ook niet tot een bevredigende samenwerking of onderhandeling.

### Probeer eerst te begrijpen, dan begrepen te worden

Veel mensen voorzien anderen regelmatig van zowel gevraagde als ongevraagde adviezen. De meeste mensen gaan uit van hun eigen belevingswereld en gaan er vanuit dat andere mensen ook zo denken en de wereld op dezelfde wijze beleven. Als je werkelijk leert te luisteren naar anderen, dan merk je in je waarneming een enorm verschil. Stellen mensen zich coöperatief op in een situatie van wederzijdse afhankelijkheid, dan leer je dit soort verschillen ook te waarderen op den duur. Iedereen is anders ingesteld, voor de een is geld het belangrijkste, voor de ander de partner. De eerste heeft een mentaliteit van

overvloed de ander van schaarste. Ondanks de grote verschillende en de zo verschillende waarnemingen moeten deze personen met elkaar gaan samenwerken en elkaar begrijpen.

### Werk synergistisch

Synergie is de meerwaarde van het geheel ten opzichte van de delen. Communiceer je synergistisch, dan stel je je hoofd, hart en uitdrukkingsvaardigheden voor nieuwe mogelijkheden open. Maak je op synergistische wijze contact met iemand, dan weet je niet waar dat toe zal leiden, maar je hebt wel het gevoel van avontuur, opwinding en zekerheid, je gelooft heilig dat het iets opleveren zal. Wil je iets veranderen in bijvoorbeeld je werk of je thuissituatie dan zul je niet alleen de voorwaartse kracht moeten veranderen, maar ook de tegenwerkende kracht.

### Hou de zaag scherp

Bij eigenschap 7 neem je de tijd om je zaag scherp te houden, de andere eigenschappen zijn namelijk alleen te ontplooiën bij de gratie van deze. Eigenschap 7 heeft betrekking op de verbetering en het onderhoud van jezelf, het beste instrument dat je hebt. Het gaat daarbij om het onderhoud van je vaardigheden op het gebied van sociaal emoties, je lichaam, je geestelijke en spirituele gesteldheid ■

De zeven eigenschappen van effectief leiderschap: het succesvol invoeren van een klantgerichte bedrijfsstrategie

Auteur: Stephen Covey

Uitgever: Business Contact

ISBN: 90 254 1489 3

# Column Joost Kadijk

Door Joost Kadijk

## **Every winner has a coach, every sinner has a priest**

Dit nummer ging over coaching. Een gevaarlijk en uitgehold begrip. Sinds de jaren '80 yuppen het steeds drukker hebben gekregen en mijn generatie van dertigersdilemma naar midlifecrisis holt, is de roep om duiding en duidelijkheid steeds groter geworden. De kerk biedt geen oplossingen meer, want verbouwd tot yuppen appartement of feestlocatie, dus moeten we zelf op zoek naar iemand die ons iets meer kan vertellen over de zin van het bestaan.

Het beroep coach is geboren en inmiddels uitgegroeid tot een serieuze bedrijfstak met een genootschap, een certificering, congressen, een coachingskalender, heel veel zelfhulpboeken en een nieuwsbrief.

Blijkbaar is het voor ons in deze tijd lastig om onze eigen weg en koers te kiezen. We kunnen en willen veel, bijna alles is mogelijk (tot de kredietcrisis roet in het eten gooide) en er is een overload aan informatie en prikkels via hyves, plaxo, LinkedIn, facebook, twitter, Youtube, Rss feeds, e-mail alerts, babyborrels, rode vlaggen in de inbox, etc. etc.

Vragen als 'wat wil ik', 'waar ben ik goed in en welke keuzes passen daarbij', zijn moeilijker dan een generatie geleden. Mijn vader zei als

ik ergens niet uitkwam: 'doe maar gewoon, dan doe je al gek genoeg' en daarmee was het coachingsgesprek tussen mij en mijn vader geëindigd....

Ik snap die behoefte aan duidelijkheid en duiding ook wel. Ik heb er zelf soms ook behoefte aan als ik even niet meer weet waar ik sta. Op een cruciaal kruispunt in mijn leven heb ik 4 gesprekken gevoerd met een coach, die mij feilloos een spiegel heeft voorgehouden en een aantal verbanden heeft gelegd die niemand daarvoor ooit had gelegd. Zelfs niet die goede vrienden die mij door en door kenden en waarmee ik menig avond in de kroeg had doorgebracht op zoek naar de zin van het leven.

Een openbaring voor mij en het heeft mij op dat moment erg geholpen in mijn ontwikkeling. Ik denk er nog geregeld aan terug en verwijs veel mensen naar haar door.

Voor de mensen die geen coach kunnen betalen (vanwege de kredietcrisis), of er geen tijd voor hebben (want te druk natuurlijk), heb ik twee gratis tips:

- 1 Het gaat nooit mis, hooguit anders dan verwacht.
- 2 Zo simpel is het en zo moeilijk maak je het jezelf.

Reactie?

Joost@newshoestoday.com