

Redactioneel

Een column geschreven door één van onze redactieleden of leden van de adviescommissie. Over een onderwerp dat

hen bezighoudt, over een ervaring die ze met u willen delen.

Dat vraagt om uw reactie!

Annette Man-Mul

COMPETENTIE-MOEHEID



REDACTIONEEL

Vol enthousiasme start ik als nieuwe docent met de post-hbo-opleiding tot Coach. Er is zowel een uitgesproken als onuitgesproken code om vooral niet vanuit het *weten* - van bovenaf - de studenten te vertellen wat coaching is en wat de opleiding van hen verwacht. Dit geeft mij de ruimte om mijzelf mijn *niet weten* toe te staan; en nu zelfs ook nog vanuit een professionele houding.

Ik hoef mij dus niet nerveus mee te laten slepen door gedachten als "Kan ik deze mensen überhaupt nog iets leren?" (in de namenlijst staat ook hun functie: ik zie hrm-managers en directeuren, coaches en trainers van organisaties waarvan ik zeker weet dat ze groot zijn).

Vanaf het moment dat ik zestien paar ogen zie, maakt het mij niet meer uit wie op wie is gericht. Ik ontmoet niet de functies maar de mensen met wie ik een jaar lang op pad ga om te ontdekken wat coaching zowel in hun eigen leven als in dat van anderen zo vruchtbaar en zinvol maakt.

"Waarom moet volgens jou een goede coach voldoen?", was een van de stellingen om zowel op individueel als gezamenlijk niveau een start te maken. "Van mensen houden", opperde de eerste student stellig.

"Ja, maar het is toch absoluut anders dan in een intimiteitrelatie of vriendschap?", wilde de tweede weten, op zoek naar een voor hem nog niet eerder gedefinieerde grens. (Het gesprek ging intussen alles behalve de richting van competenties uit.)

Een derde student kreeg het zichtbaar benauwd bij het thema omtrent de dunne grenzen van intimiteit: "Ik denk dat een zakelijke afstand nodig is om objectief te kunnen zijn."

Sinds kort bovenmatig gefascineerd door het *zijn* in plaats van het *doen*, voelde ik door de antwoorden vooral aan waar eenieder stond, meer nog dan wat hun mening was. Mocht ik zo'n eerste avond ooit nog een keer overdoen, dan zou ik deze openingsvraag stellen: "Wie mag jij als coach zijn?"

Als trainer/coach begeleid ik dagelijks mensen naar het niveau dat van ze verwacht wordt. Functieprofielen,

coachingsprofielen, competenties - het zijn de overduidelijke verwachtingen van de organisatie waaraan ze moeten voldoen. Tegelijkertijd worden ze geconfronteerd met steeds grotere en complexere vraagstukken van interne of externe klanten. In de dienstverlenende sectoren, zoals de zorg en het onderwijs, zie ik de 'uitgehongerde, gevierendeelde' medewerker het meest. Als ik het woord competenties in de mond neem, kijken ze me vermoeid aan.

"Hoe kunnen we de zorg voor de ander verbinden met de zorg voor onszelf?", is voor mij de meest essentiële en existentiële vraag van ons menszijn. Op micro-, meso- en macroniveau speelt zich in feite allemaal hetzelfde af. Al die elementen zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden; wij zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Als coaching kort gezegd is: "Jezelf en de ander leren te leren", dan is leren en groeien geen 'moet-isme', maar een menselijke behoefte en een zoektocht van stimuleren. Maar een mens *kan* pas leren als hij *mag* leren, doordat we het *niet weten* en *kunnen* zien als noodzakelijk vertrekpunt naar het voelen van een behoefte (de ander nodig hebben) om van daaruit ervaringsgericht te kunnen leren in de richting van competenties. Gefascineerd door bovenstaande wil ik graag de komende jaren mijn bijdrage leveren aan organisaties die zelf een verbinding maken tussen de interne grondhouding van medewerkers naar elkaar (hoe mogen we leren, hoe kunnen we elkaar helpen?) en de externe grondhouding naar de klant, de maatschappelijke burger. Organisaties die de medewerker - wie hij is en waar hij staat - als vertrekpunt nemen en niet de competentie. Hiervoor zijn managers nodig, die op die weg van leren zelf het voorbeeld durven te zijn. En hiervoor zijn coaches nodig die niet starten met de vraag "Waarom moet een goede coach voldoen?", maar met "Wie mag en wil ik als coach zijn?" Weer wat geleerd!

Annette Man-Mul (1960) focust op dit moment specifiek op het implementeren van de Persoonlijk Ontwikkelingsgerichte Team Intervisie (POTI) binnen zorginstellingen.
www.smartgroup.nl, www.kerntact.nl