

1. Beroepsprofiel professionele coach

Wat maakt een coach tot een professionele coach? Welke taken heeft een coach? Wat maakt het beroep coach leuk en zijn er ook minder leuke aspecten? En, waar zijn coaches werkzaam? Hoog tijd voor een beroepsprofiel van een coach. Eerst wordt er ingegaan op het takenpakket van een coach (1.1), dan op de competenties waarover een coach zou moeten beschikken (1.2), de positieve en minder-positieve aspecten van het beroep komen in 1.3 aan de orde, in 1.4 staan de arbeidsmogelijkheden op een rijtje en in 1.5 gaat het om de huidige trends en de toekomst van het coachen.

1.1 Taken

Coaches zijn er in alle soorten en maten. Zo zijn er onder meer sportcoaches, mental coaches, teamcoaches en loopbaancoaches (zie ook tabel 4.1). De taken die bij het 'type' coach horen, zullen dan ook per stuk verschillen. Maar, er zijn ook overeenkomsten. Een loopbaancoach bijvoorbeeld, houdt zich bezig met de persoonlijke ontwikkeling van de gecoachte, net als een personal coach doet. In tabel 1.1¹ is weergegeven met welke werkzaamheden een coach zich in ieder geval zal bezighouden. In welke mate de coach zich met een bepaalde taak bezighoudt, hangt af van het doel het coachingstraject.

Tabel 1.1 Taken coach

Taak	Toelichting
Intakegesprek houden met gecoachte(n)	Waarvoor komt de gecoachte? Is hij gestuurd of komt hij op eigen initiatief? Doel van dit gesprek is om te kijken of er een coachingstraject mogelijk is en het kader hiervan scheppen.
Diagnosegesprek(ken) houden met gecoachte(n)	Is het probleem van de klant wel het 'echte' probleem? Doel van deze gesprekken is om de diagnose vast te stellen: waar gaan de coach en de gecoachte tijdens het traject mee aan het werk?
Faciliteren (gecoachte(n) eventueel doorverwijzen)	Kan de coach zijn cliënt wel helpen of is het verstandig om de gecoachte voor bepaalde onderdelen door te verwijzen? De coach moet goed zijn 'rol' weten: zorgdrager, gids, etc. (zie tabel 4.3).
Doelen formuleren	De diagnose is gesteld, maar waar wil de gecoachte naartoe? Wanneer is hij van zijn 'probleem' af? Het formuleren van doelen in nauw overleg met de cliënt is erg belangrijk voor het vervolg.
Methoden/technieken selecteren voor coachingstraject	Over welke technieken en methoden beschikt de coach? Welke zouden goed kunnen passen en werken bij de cliënt om diens doel te bereiken? * Waarmee kun je de cliënt prikkelen?
Contact hebben met eventuele opdrachtgever (werkgever, CWI, etc.)	Het is soms nodig om meer informatie te krijgen over de cliënt dan alleen van hemzelf. Contact leggen en onderhouden met de eventuele opdrachtgever over bijvoorbeeld de ontwikkelingen van de cliënt behoort daarom ook tot het takenpakket van een coach.
Plan van aanpak opstellen	Hoe zit het coachingstraject eruit? Welke (haalbare) doelen moeten bereikt worden en welke subdoelen horen hierbij? Ook komt in het plan van aanpak de tijdslijn te staan met eventuele deadlines.
Plan van aanpak uitvoeren	Het begeleiden van de gecoachte is hierbij belangrijk. Welke rol neem je als coach aan? (zie tabel 4.3). Hoe motiveer en stimuleer je de gecoachte op een effectieve manier?
Tussentijdse resultaten en eindresultaat evalueren	Met het plan van aanpak ernaast en concrete voorbeelden erbij, evalueer en overleg je de (tussentijdse) resultaten met je cliënt. Is het nodig het plan aan te passen? Is het verstandig de gecoachte te confronteren?

* = Zelfstandig coach Joost Ostendorf maakt voor zijn behandelingen onder meer gebruik van NLP-oefeningen²: hartcoherentie methodiek met bio-feedback apparatuur, hypnotische trance oefeningen, trainingen met een brainmachine.

¹ <http://zakelijk.infonu.nl/banen/21159-het-beroep-coach.html>

² <http://www.joostostendorf.nl/werkwijze.html>

1.2 Competentieprofiel

Over welke competenties moet een professionele coach beschikken? Een greep uit verschillende competentieprofielen voor coaches:

- Typ in de zoekbalk van Google 'De coach in beeld' en er verschijnt meteen een rijtje met competenties waarover een coach moet beschikken¹: Luisteren Samenvatten Doorvragen (LSD), inlevingsvermogen, kunnen af- en aanspreken, duidelijkheid kunnen creëren, vertrouwen scheppen en constructieve confrontatie aangaan.
- Het NOLOC (Vereniging voor Loopbaanprofessionals) stelt het volgende competentieprofiel voor een coach op²: ontwikkelen van anderen, interpersoonlijke sensitiviteit, vakkundigheid, organisatiebewustzijn, doelen stellen/scenario's ontwikkelen, communiceren en integriteit.
- NLP-coach Joost Ostendorf geeft als twee belangrijke competenties aan (gebaseerd op de richtlijnen van de NVNLP): aansluiting vinden en mensen stimuleren zelf de oplossing te vinden (principe: iedereen heeft de oplossing in zich).
- Stichting Coach! noemt de volgende competenties noodzakelijk voor een professionele coach³: begeleiden van leerprocessen, gerichtheid op de werkcontext, resultaatgerichtheid, gerichtheid op zelfsturing in werken en leren, interactie als begeleider vormgeven en professioneel werken. Meer over deze competenties is te vinden in tabel 4.2.

Conclusie: verschillende bronnen geven verschillende competentieprofielen voor een coach. In tabel 1.2 is een verzameling van algemene 'coach' competenties gegeven op basis van de profielen die eerder zijn genoemd. Ook nu geldt: het type coach, de cliënt en het doel van het traject beïnvloedt in welke mate een bepaalde competentie van belang is.

Tabel 1.2 Competentieprofiel coach

Competentie	Toelichting
Veilige leeromgeving scheppen	De gecoachte moet 'voelen' dat hij fouten mag maken, pas dan kan hij leren. Straf de gecoachte niet af, maar moedig hem aan om te oefenen.
Rol aannemen (zie ook tabel 4.3)	Een rol aannemen die zowel bij jou als coach past als bij de gecoachte en de te bereiken doelen.
Vertrouwen scheppen	De gecoachte moet zich veilig voelen. Wanneer hij dingen vertelt, moet hij erop kunnen vertrouwen dat je hier voorzichtig mee om gaat.
Aansluiten/Rapport	Heb je contact met de gecoachte? Voelt hij zich vrij om (ook vertrouwelijke) dingen te met je te bespreken? Maak gebruik van kleine aanmoedigingen: knikjes, hmm-en, etc.
Feedback geven	Doe dit volgens de feedbackregels: vanuit jezelf en geef opbouwende kritiek. Straf de gecoachte niet af.
Confronteren	Zegt de gecoachte tegenstrijdige dingen? Gedraagt hij zich anders dan hij zegt? Wees eerlijk en vertel hem wat je ziet.
Luisteren Samenvatten Doorvragen	Door goed te luisteren, te controleren of je het goed hebt begrepen (door samenvatten) en vervolgens door te vragen, kun je het werkelijke probleem op tafel krijgen. Geef de gecoachte wel de tijd en ruimte ervoor.
Ordenen en structureren	Geef de lijnen en het structuur van het gesprek aan. Zorg ervoor dat er overzicht blijft in het gesprek. Geef aan wat jouw grenzen zijn. En in welke fase je welke dingen bespreekt.
Interventies plegen	Merk je dat het gesprek niet vlot of dat er een vooruitgang wordt geboekt? Zeg het. Vraag de gecoachte hoe hij het gesprek vindt gaan.

Zie volgende pagina voor het vervolg van tabel 1.2

¹ <http://zakelijk.infonu.nl/diversen/3213-de-coach-in-beeld.html>

² <http://www.noloc.nl/download/?noGzip=1&id=1784207>

³ <http://www.stichtingcoach.nl/site/competenties.php>

Spiegelen/Gevoelsreflecties geven	Zeg (vanuit je zelf) wat je ziet of opvalt. Gaat de gecoachte ineens recht op zitten en blij kijken? Zeg het en vraag eventueel waardoor het komt.
Observeren	Wat voor een gedrag vertoont de gecoachte? Zijn er dingen die opvallen? Zijn er wellicht patronen te ontdekken?
Methodisch werken	Volgens welke methode werk je? Leg aan de gecoachte uit hoe het coachingstraject er uit ziet.
Motiveren	Moedig de gecoachte aan, geef hem vertrouwen. Vraag waar hij een belemmering ziet. Pak zijn gestelde doelen erbij om zijn energie terug te krijgen.
Stimuleren	Houdt de gestelde doelen er bij en laat zien hoever hij al is en wat de effecten zijn van zijn acties.
Zelfsturing bevorderen	Wat wil hij en wat kan hij daaraan doen, lijkt hem zelf nadenken door vragen te stellen.
Resultaatgericht werken	Doelen opstellen in nauw overleg met de gecoachte. Tijdslijnen uitzetten met subdoelen. Wat is haalbaar en wat niet?
Leeromgeving ontwikkelen	Kijk samen met de gecoachte naar mogelijkheden voor het oefenen van bepaald gedrag op de werkvloer, in thuissituaties, etc. Wees creatief.
(sub)Doelen stellen/Plan van aanpak opstellen	Als het probleem (achter het probleem) duidelijk is en de gecoachte er mee aan de slag wil, zorg ervoor dat je (haalbare) doelen stelt en een weg er naartoe. Tijdslijnen, subdoelen, etc.
Prioriteiten stellen	Wat is er op dit moment het meest belangrijk/urgent? Wat stelt de gecoachte telkens uit?
Eigen handelen verantwoorden	Waarom heb je als coach gekozen voor deze werkwijze? En hoe zit die werkwijze precies in elkaar? Is er een wetenschappelijke basis? Wat zijn de voor- en nadelen?

Naast deze competenties zijn er ook een aantal eigenschappen handig bij het coachen:

- Integriteit
- Inlevingsvermogen (empathie)
- Creativiteit
- Toewijding
- Interesse in mensen
- Open staan
- Besluitvaardig
- Geduldig

1.3 Beroepscode

Naast het bestaan van competentieprofielen voor coaches, zijn er ook beroepscode voor mensen die werkzaam zijn als coach. Joost Ostendorf is aangesloten bij de NVNLP (Nederlandse Vereniging voor Neurolinguïstisch Programmeren) en heeft zich ook aan de beroepscode van deze vereniging te houden¹:

1. De NLP-er dient in de uitoefening van zijn/haar beroep te handelen naar de inhoud en de geest van deze beroepscode. Elk lid zal zich in zijn/haar beroepsuitoefening laten leiden door respect voor de personen, waarmee hij/zij in een relatie treedt en zich onthouden van gedragingen waardoor hen schade wordt berokkend of waardoor zij nadeel ondervinden.
2. Elk lid zal ervoor zorg dragen, dat de naam van N.L.P. en/of van de NVNLP niet door hem in diskrediet wordt gebracht.
3. Elk lid verplicht zich tot geheimhouding van hetgeen hem/haar uit hoofde van zijn/haar beroep ter kennis komt, voor zover die verplichting uit de aard der zaak volgt.
4. Elk lid zal zich ervan onthouden methoden te hanteren, die de cliënt aantasten in hun waardigheid of verder in hun privé-leven doordringen dan nodig is voor het gestelde doel.
5. Elk lid is gehouden slechts die methoden en vormen van N.L.P. toe te passen waarin hij/zij zich voldoende heeft bekwaamd. Zo nodig zal hij/zij zelf andere deskundigen consulteren, dan wel betrokkenen naar andere deskundigen doorverwijzen.
6. Indien een lid in het belang van de betrokkene dan wel ten behoeve van de uitbreiding van zijn/haar eigen ervaring of bekwaamheid de werkzaamheden verder laat reiken dan de voorgaande ervaring, dan zal hij/zij zulks omringen met waarborgen en zorgvuldigheid.
7. In twijfelgevallen is elk lid gehouden tevoren overleg te plegen met het bestuur van de Vereniging dan wel een daartoe door het bestuur aangewezen persoon of commissie.

1.4 Voordelen beroeps- of branchevereniging

Zo'n beroepscode lijkt alleen maar verplichtingen met zich mee te brengen. Waarom zou je als coach aangesloten willen zijn bij een beroeps- of branchevereniging? Wat voor een voordelen heeft dit?

Een groot voordeel voor een coach die zich heeft aangesloten bij het NVNLP is dat men nu altijd up-to-date blijft over alle trends op het gebied van NLP-technieken. Door lid te zijn van de NVNLP kan men de kwaliteit van een coach waarborgen, dit betekent dat deze coach de benodigde NLP-technieken beheerst die je nodig hebt bij het helpen van een patiënt, zonder dat een patiënt zich zorgen hoeft te maken of de coach wel geschikt is om zijn probleem te verhelpen.

Joost Ostendorf voegt als voordeel toe dat je zo goed te vinden bent voor een toekomstig cliënt. Iemand die het prettig vindt om aan de hand van NLP-technieken behandeld te worden, kan op de site van de NVNLP een NLP-coach zoeken in de buurt.

¹ http://www.nvnlp.nl/paginas/NVNLP/missie_en_doelstelling/beroepscode/index.htm

1.5 Positieve en minder-positieve aspecten aan het beroep coach

Positieve aspecten

Zelfstandig NLP-coach Joost Ostendorf noemde er tijdens het interview een aantal:

- Elk mens is anders en heeft een eigen kijk op zijn probleem, bovendien zit elke persoon anders in elkaar en dat maakt het coachen een uitdaging: uitvinden hoe de persoon in elkaar zit en op welke manier kan ik hem prikkelen om zijn doelen te halen
- Er komen dus uiteenlopende cliënten bij hem en zij hebben ook verschillende ideeën over coaching. Een techneut leek het gecoacht worden in eerste instantie maar niets. Maar toen Joost voorstelde om met zijn stressreductie aan de slag te gaan met behulp van ingewikkelde technische apparatuur, was zijn interesse gewekt.
- Met het coachen van mensen kun je veel bereiken, je zou er hun leven mee kunnen veranderen doordat je ze bewust maakt van hun huidige overtuigingen en opnieuw hierover laat denken. Het idee dat je mensen helpt en zij hier echt veel aan hebben, kan je een goed gevoel geven en stimuleren nog meer mensen te coachen.
- Naast het gegeven dat elke cliënt anders is, werk je ook samen met andere coaches, van hen kun je veel leren. Joost begeleidt bijvoorbeeld ook een coachingsopleiding van NVNLP, hierin kan hij zijn eigen ervaringen kwijt, maar ook blijft hij zo op de hoogte van de nieuwste opvattingen, onderzoeken, methoden en technieken.

Andere positieve aspecten aan het coachen kunnen zijn:

- Je helpt met het coachen niet alleen de gecoachte, maar je ontwikkelt tegelijkertijd ook jezelf ermee. Door de verschillende casussen waarmee je je cliënten helpt, wordt je ook bewust van je eigen beeld en opvattingen over iets.
- Je bent vrij in jouw manier van werken. Het aanbod van technieken en methoden die je kunt gebruiken bij het coachen is groot en hierdoor kun je het afstemmen op de cliënt, maar ook op jezelf. Het is belangrijk dat je zelf achter een bepaalde methode staat, je moet wel overtuigd zijn van de werking ervan.
- Als zelfstandig coach heb je zelf de keuze in wat voor soort coaching je je begeeft. Veel vrijheid heb je dus als coach.

Minder-positieve aspecten¹

- Coachen kun je doen als coach, dat het je hele beroep is. Maar het kan ook als 'taak', bijvoorbeeld wanneer je leidinggevende bent. Wanneer je het coachen 'erbij doet' kan het je nog veel tijd kosten. Misschien meer dan dat je wilt.
- Niet elk coachingstraject wordt succesvol afgerond. Niet altijd worden de zorgvuldig gestelde doelen behaald. Dit hoeft niet aan jou als coach te liggen, ook niet aan de cliënt, het kunnen ook omgevingsfactoren zijn die een negatieve invloed hebben. Bovendien is met coaching niet alles op te lossen.
- Net werd genoemd dat je elk mens uniek is. Een nadeel hiervan kan zijn dat het veel tijd kost om je in bepaalde onderwerpen waarmee een cliënt te maken heeft, te verdiepen. Het kan ook een voordeel zijn dat je van veel dingen op de hoogte bent.
- Als interne coach ben je vaak aan organisatorische procedures gebonden, dit kan ook een bepaalde methode zijn, waarmee je dan als coach geacht wordt mee te werken. Dan valt er een stuk vrijheid weg. Een oplossing hiervoor kan zijn: zelfstandig coach worden.

¹ <http://zakelijk.infonu.nl/banen/21159-het-beroep-coach.html>

1.6 Arbeidsmogelijkheden

Er zijn volop arbeidsmogelijkheden als coach. Zelfstandig coach Joost Ostendorf (Joost Ostendorf Coaching) zegt sinds juli 2007 fulltime freelance coach te zijn en nu al meer opdrachten te hebben dan beschikbare tijd. Als NLP-coach werkt hij op freelance basis voor onder meer De Werkgids en Coachingsplaza, dit zijn landelijke netwerken van coaches aangesloten bij het NLP die werkzaamheden verrichten voor UWV's, onderwijsinstellingen, gemeenten en ARBO diensten van Achmea. Verder stond Ostendorf in maart 2008 met een artikel in het Volkskrant Banen Netwerk, dit leverde hem drie klanten op. Opmerkelijk: Joost gaf aan in het verleden over 'netwerken' niet zo enthousiast te zijn, maar tegenwoordig netwerkt hij er wat af. Bijvoorbeeld tijdens borrels van het MKB Deventer, waarbij hij is aangesloten.

Een andere arbeidsmogelijkheid is werkzaam zijn als coach in (veelal) grotere organisaties. Vaak is het juist voor grotere organisaties rendabel om eigen coaches in dienst te hebben, kleinere organisaties huren eerder een coach in. Als interne coach heb je het voordeel veel van de organisatie te weten, je bent op de hoogte van wat er allemaal speelt. Een nadeel kan zijn dat je aan bepaalde procedures gebonden bent (voorgeschreven methoden). Als externe coach kom je ergens vaak blanco in, wat ook juist voordeel kan betekenen. Maar het kan ook vervelend zijn om niet op de hoogte te zijn van de bedrijfscultuur.

Verder kun je als coach onder meer aan de slag bij adviesbureaus die organisatieveranderingen begeleiden (Twynstra & Gudde), trainingsbureaus die als follow-up van een training coachen aanbieden en sportbonden (KNVB, mental coaching).

Als coach kun je ervoor kiezen fulltime te freelancen (of juist in dienst te zijn) of dit parttime te doen. Naast ondernemerschap en ambitie is het om succes te zijn als freelance coach, onder meer nodig om de nodige ervaring en opleiding te hebben.

Ook leidinggevendenden kunnen over coachingsvaardigheden beschikken, dus coach zijn als onderdeel van je werk.

2. Interview met zelfstandig NLP-coach Joost Ostendorf



Deventer- Eva Achtereekte en Frank Luisman gaan op onderzoek uit: hoe gaat een coach te werk? Welke methoden en technieken heeft hij tot zijn beschikking? Wat heb je nodig om een 'goede' coach te zijn?

Eerst eens even de Van Dale erbij, wat zegt het woordenboek over 'coach' en 'coachen'?

*coach [kootsj] de; m,v -es iem die sporters adviseert en begeleidt
coa-chen coachte, h gecoacht als coach begeleiden*

Na wat 'googlen' en bellen, hebben we beet: maandag 29 september om 13.00uur hebben we een afspraak met zelfstandig coach Joost Ostendorf van Joost Ostendorf Coaching in Deventer.

Na even te hebben rondgefietst op zoek naar het juiste adres drukken we om 13.10 uur op de bel bij Rielerweg 238. Bijna meteen vliegt de deur open en begroet Joost Ostendorf ons hartelijk. We kunnen meteen doorlopen naar boven, Joost heeft praktijk aan huis. Het heeft zo zijn voordelen ('mooi dichtbij') en nadelen ('hele dag dezelfde plek'), aldus de coach.

De aftrap: hoe word je een coach?

Met een kop verse thee en het schrijfblok op schoot vuren onze eerste vraag af: "Hoe ziet uw loopbaan eruit?" De in Brabant opgegroeide Ostendorf heeft van oorsprong een zorgachtergrond. Na eerst werkzaam te zijn geweest als revalidatieverpleegkundige kwam hij in beleids- en managementfuncties terecht. In voorgaande functies heeft hij veel ervaring opgedaan in het coachen van mensen. Dit sprak hem toen al aan. Door de jaren heen kwam het accent steeds meer te liggen op het 'budget': de administratie werd belangrijker dan de gecoachten, tot teleurstelling van Joost. Over de keuze om zich dan ook verder te gaan ontwikkelen als coach (onder andere post HBO loopbaanbegeleiding en coaching, NLP-practitioners en NLP-masters), is Joost dan ook zeer tevreden.

Netwerken = borrelen?

Sinds juli 2007 runt hij zijn eigen coachingsbureau en hij krijgt op dit moment al meer opdrachten dan hij wat betreft tijd aankan. Hoe kom je aan al die opdrachten? Kun je dan zo goed netwerken? Als NLP-coach werkt hij op freelance basis voor onder meer De Werkgids en Coachingsplaza, dit zijn landelijke netwerken van coaches aangesloten bij het NLP die werkzaamheden verrichten voor UWV's, onderwijsinstellingen, gemeenten en ARBO diensten van Achmea. Verder stond Ostendorf in maart 2008 met een artikel in het Volkskrant Banen Netwerk, dit leverde hem drie klanten op. Opmerkelijk: Joost gaf aan in het verleden over 'netwerken' niet zo enthousiast te zijn, maar tegenwoordig netwerkt hij wat af. Bijvoorbeeld tijdens borrels van het MKB Deventer, waarbij hij is aangesloten.

Over het NLP en hypnoses

Door dit, we kunnen wel zeggen brede assortiment van opdrachtgevers, worden we nieuwsgierig naar zijn manier van werken. Hoe gaat hij als coach te werk? Hoe maak je contact met de verschillende cliënten die voortkomen uit het brede pakket aan opdrachtgevers? Joost is zoals gezegd aangesloten bij het NVNLP (Nederlandse Vereniging voor Neurolinguïstisch Programmeren), welke bepaalde technieken en principes aanbiedt om succesvol te coachen. Tijdens de bijeenkomsten met cliënten beschikt Ostendorf over verschillende technieken: voor ieder wat wils, want ieder mens is anders en kan het beste op een passende manier benaderd worden. Wat voor technieken dan? Joost geeft toe vaak gebruik te maken van hypnose (een bepaalde bewustzijnstoestand waardoor je je door diep te ontspannen volledig kunt concentreren). Hypnose? We hebben wel ons beeld hierbij,

maar of dit hetzelfde is als wat Joost dagelijks doet is maar de vraag. Op onze vragende blikken, stelt onze geïnterviewde voor om ons in een hypnose te brengen. Daar gaan we. Een kleine greep uit zijn woorden: “Ga rustig zitten, lekker ontspannen. Voel je voeten. Zoek vanuit de onderkant van je voeten de ontspanning. Voel dat je steeds meer ontspant. Is er in je beeld een trap? Een houten trap, een stenen trap, een naar beneden, een omhoog. Neem de trap maar. En voel hoe bij elke trede die je neemt, omhoog of omlaag, de ontspanning toe neemt. Beeld je een voor jou prettige situatie in. Een fijne ruimte, fijne mensen om je heen. Ergens waar je je prettig voelt. Is hier ook een luchtballon? Kijk, hij staat nog op de grond. Wat geef je de luchtballon mee? Welke vervelende of niet-prettige zaken wil je met de ballon weg laten gaan?.....” Na de hypnose openen we rustig onze ogen, wat een ervaring. Ontspannen en flink onder de indruk vragen we waar een hypnose voor werkt. Het antwoord: als iemand met een probleem zit en niet goed weet hoe hij dit op moet lossen. Met een hypnose kun je goed in je eigen onbewuste komen en zo het antwoord op je vraag zelf geven.

Een FLOW-ervaring, wat is dat?

Interessant, gauw door naar de volgende techniek. De mensen die in zijn praktijk komen hebben uiteenlopende problemen: onder meer stress, faalangst, onzekerheid, burn-out, niet zelf keuzes kunnen maken. Voor een cliënt die stress heeft of een burn-out heeft, kan een techniek helpen waardoor de persoon kalmeert. Bijvoorbeeld met de biosensor, biofeedback. Eva neemt plaats op de stoel achter het bureau met de computer, krijgt een apparaat aan haar oor bevestigd die haar hartslag meet. Deze wordt vervolgens weergegeven op het computerscherm. Joost zegt haar rustig adem te halen en aan leuke dingen te denken. Ondertussen vertelt hij dat onderzoek heeft uitgewezen dat het hart een zelfstandig neuro netwerk heeft dat samenwerkt met de hersenen. Wanneer je bewust regelmatig en dieper gaat ademen, gaat het hart ook regelmatig slaan. Hierdoor neemt de productie van stresshormonen af en wordt er endorfine aangemaakt. Deze stof zorgt ervoor dat je een positievere emotionele toestand bereikt, ook wel de ‘FLOW-ervaring’. Joost geeft toe dat een techneut als cliënt anders tegenover coaching staat als bijvoorbeeld een psycholoog. Maar wanneer onze coach dan op de proppen komt met snoertjes, computers en andere flitsende apparatuur is de interesse gewekt en het beeld van ‘traditionele’ coaching al gauw bijgesteld.

Joost Ostendorf als sponsor

Het is ons wel duidelijk dat je als gecoachte zelf hard aan de slag moet. Joost zegt de sponsor-houding aan te nemen. Deze sponsor-houding past bij de NLP methodiek: het gaat erom dat je naar doelen toewerkt in plaats van het zoeken naar de vraag achter de vraag. Een van de NLP-principes waarvan ook Joost is overtuigd: elk mens heeft de oplossing in zich, deze moet er alleen nog uit. De verantwoordelijkheid ligt dus voor het grootste gedeelte bij de cliënt zelf. De verantwoordelijkheden die Joost heeft, is dat hij de gecoachte stimuleert en zorgt dat de juiste faciliteiten er zijn. Joost voegt nog twee verantwoordelijkheden nadrukkelijk toe: een nette afronding van de sessie verzorgen en als coach up-to-date blijven door jezelf te blijven ontwikkelen. Met de eerste, door Joost ook wel ‘ecologisch verantwoord afsluiten’ genoemd, bedoelt hij dat het nemen van ruim tijd voor de cliënt erg belangrijk is. Onder het goed afronden van een sessie verstaat hij: de klant krijgt gelegenheid om zijn vragen te stellen en ‘klaar’ naar huis te gaan. Ook up-to-date blijven op het gebied van coaching vindt Joost van belang. Dit doet hij door zichzelf steeds te ontwikkelen door cursussen, het begeleiden van een NLP Practitioners opleiding bij het IEP in Nijmegen en ook verder te kijken dan alleen het NLP.

Het is intussen 15.00uur en alle vragen zijn gesteld. Na Joost Ostendorf hartelijk te hebben bedankt en te hebben beloofd dat we nog contact hebben, fietsen we vol nieuwe indrukken de Rielerweg uit.

Tot slot...

Hieronder nog even kort wat dingen op een rijtje:

- *Functie-inhoud*: als coach houdt Joost Ostendorf zich bezig met het begeleiden (coachen) van mensen die bijvoorbeeld problemen hebben met stress, faalangst, onzekerheid, etc. Hij coacht zijn cliënten op een manier die bij hun past, gebruikt technieken die aansluiten bij de problemen en neemt de rol van sponsor aan tijdens gesprekken,
- *Verantwoordelijkheden*: Joost vindt een goede afronding van een sessie (ecologisch verantwoord afsluiten) erg belangrijk, verder legt hij ook nadruk op het blijven ontwikkelen van zichzelf als coach wat ten goede komt in zijn werk.
- *Methodiek*: als NLP-coach maakt Joost onder meer gebruik van bio-feedback apparatuur, hypnose en trainingen met een brainmachine.
- *Positionering*: ten opzichte van zijn cliënten positioneert Joost zich in de rol van sponser. Ten opzichte van zijn concurrenten positioneert Joost zich als open, gaat graag op samenwerkingsniveau contact aan en geeft aan dat er genoeg werk is.
- *Professionalisering*: Joost is aangesloten bij NVNLP dit is een vereniging die als doel heeft de kennis over en kwaliteit van NLP te bevorderen.
- *Dilemma winst maken – mensaspect van begeleiden*: een mooi voorbeeld: Joost zegt in het begin het kennismakingsgesprek gratis te doen, maar merkte dat er veel mensen bij waren die van coach naar coach hopten en meer om de aandacht gingen dan dat ze echt een probleem hadden. Tegenwoordig vraagt Joost ook voor het kennismakingsgesprek een bedrag, hij zegt nu ook meer gemotiveerde cliënten te coachen, doordat mensen er goed over nadenken zo'n gesprek aan te gaan of niet. Verder geeft hij aan geen contract op te stellen met ingebouwde clausules, bijvoorbeeld het beloven dat een cliënt van een bepaald probleem af is na het coachingstraject. De verantwoordelijkheid hiervan ligt namelijk grotendeels bij de cliënt zelf, niet bij Joost.

Meer weten over Joost? www.joostostendorf.nl

3. Nederlandse Vereniging voor Neurolinguïstisch Programmeren (NVNLP)

NVNLP? Neurolinguïstisch Programmeren? Wat heeft dit met coachen te maken? Wat betekent het eigenlijk precies? Wat voor een voordelen heb je als coach om aangesloten te zijn bij de NVNLP? Eerst wordt uitgelegd waar de letters NVNLP voor staan en wat het doel van deze vereniging is (3.1). Daarna komt de missie van de NVNLP aan bod (3.2). In 3.3 komen de voordelen voor leden naar voren. De NLP beroepscode wordt toegelicht in 3.4. In 3.5 komt de achterliggende gedachte van het NLP kort naar voren. Tot slot wordt het aanbod van het NLP weergegeven (3.6)

3.1 De Nederlandse vereniging voor Neuro Linguïstisch Programmeren (NVNLP)

De Nederlandse vereniging voor NLP heeft als doel de kennis over en kwaliteit van NLP te bevorderen. De Nederlandse vereniging voor NLP is gevestigd in Nederland en in België, hier vormt zij een platform voor beoefenaars en voor geïnteresseerden waar men ervaringen kunnen uitwisselen.

Dit wordt gedaan in de vorm van een congressen, die worden gegeven in het najaar en in het voorjaar. Op deze congressen waar het wordt bevorderd om kennis uit te wisselen (wat één van de hoofdredenen is) maar daarnaast worden er ook voorlichtingen gegeven over nieuwe trends op het gebied van NLP. Naast een congres dat alleen in de Benelux wordt gehouden is er ook een jaarlijkse Europese bijeenkomst.

3.2 Missie NVNLP¹

De NVNLP is een kennisgerichte netwerkorganisatie die kennis over NLP uitdraagt, ontwikkelt en bewaakt.

Zij zet zich in voor de verbreiding van NLP binnen het spectrum van beroepsmatige toepassingsgebieden en verbindt de Nederlandstalige NLP-professionals en geïnteresseerden (leden en geregistreerde opleidingsinstituten) in onderling motiverend contact.

Om deze doelen te kunnen bereiken heeft het NVNLP een aantal doelstellingen;

1. Het aanleggen van maatstaven van deskundigheid;
2. Het organiseren van bijeenkomsten voor haar leden gericht op het vergroten van de deskundigheid van haar leden;
3. Het verzorgen van publicaties op het gebied van NLP, waaronder een verenigingsorgaan, alsmede het geven van voorlichting en informatie;
4. Het in onderling kameraadschap steunen van de leden in hun praktijkuitoefening door uitwisseling van informatie en onderlinge verwijzing;
5. Het behartigen van de belangen van de leden in de meest ruime zin;
6. Alle andere wettelijke middelen die de vereniging ten dienste staan.

3.3 Voordelen voor leden

Een groot voordeel voor een coach die zich heeft aangesloten bij het NVNLP is dat men nu altijd up-to-date blijft over alle trends op het gebied van NLP-technieken.

Door lid te zijn van de NVNLP kan men de kwaliteit van een coach waarborgen, dit betekent dat deze coach de benodigde NLP-technieken beheerst die je nodig hebt bij het helpen van een patiënt, zonder dat een patiënt zich zorgen hoeft te maken of de coach wel geschikt is om zijn probleem te verhelpen.

¹ http://www.nvnlp.nl/paginas/NVNLP/missie_en_doelstelling/index.htm

3.4 NLP Beroepscode

Het NLP beschikt over een beroepscode waaraan elk lid wordt geacht zich te houden¹.

1. De NLP-er dient in de uitoefening van zijn/haar beroep te handelen naar de inhoud en de geest van deze beroepscode. Elk lid zal zich in zijn/haar beroepsuitoefening laten leiden door respect voor de personen, waarmee hij/zij in een relatie treedt en zich onthouden van gedragingen waardoor hen schade wordt berokkend of waardoor zij nadeel ondervinden.
2. Elk lid zal ervoor zorg dragen, dat de naam van N.L.P. en/of van de NVNLP niet door hem in diskrediet wordt gebracht.
3. Elk lid verplicht zich tot geheimhouding van hetgeen hem/haar uit hoofde van zijn/haar beroep ter kennis komt, voor zover die verplichting uit de aard der zaak volgt.
4. Elk lid zal zich ervan onthouden methoden te hanteren, die de cliënt aantasten in hun waardigheid of verder in hun privé-leven doordringen dan nodig is voor het gestelde doel.
5. Elk lid is gehouden slechts die methoden en vormen van N.L.P. toe te passen waarin hij/zij zich voldoende heeft bekwaamd. Zo nodig zal hij/zij zelf andere deskundigen consulteren, dan wel betrokkenen naar andere deskundigen doorverwijzen.
6. Indien een lid in het belang van de betrokkene dan wel ten behoeve van de uitbreiding van zijn/haar eigen ervaring of bekwaamheid de werkzaamheden verder laat reiken dan de voorgaande ervaring, dan zal hij/zij zulks omringen met waarborgen en zorgvuldigheid.
7. In twijfelgevallen is elk lid gehouden tevoren overleg te plegen met het bestuur van de Vereniging dan wel een daartoe door het bestuur aangewezen persoon of commissie.

¹ http://www.nvnlp.nl/paginas/NVNLP/missie_en_doelstelling/beroepscode/index.htm

3.5 NLP nog even in het kort¹

De interessegebieden van Neuro Linguïstisch Programmeren worden gevormd door de processen waarmee en waardoor de mens zijn ervaringen via taal en zintuigen filtert.

De mens handelt vaak alsof zijn ervaringen van de werkelijkheid gelijk zouden zijn aan de werkelijkheid zelf. De menselijke ervaring wordt echter beperkt door de waarneming. De waarnemingsorganen werken als een groep filters die de input van buiten vertalen tot een innerlijke ervaring. Daardoor kunnen iemands ervaringen nooit hetzelfde zijn als de werkelijkheid waarvan zij zijn afgeleid.

Om zijn ervaringen met anderen te delen maakt de mens gebruik van communicatie. Dit gebeurt veelal door het gebruik van taal. Taal werkt op zijn beurt ook weer als een filterend hulpmiddel om innerlijke ervaringen te vertalen tot beperkte externe ervaringen. De processen waarmee en waardoor de mens zijn ervaringen via taal en zintuigen filtert en vormt is het gebied waar NLP zich in beweegt.

NLP wordt gebruikt voor meerdere doelen:

Voor persoonlijke ontwikkeling

NLP geeft inzicht in de wijze waarop men zich heeft opgesteld in de wereld om zich heen. Door dit inzicht kunnen nieuwe doelen en keuzen om het leven te verrijken geformuleerd worden. Via NLP-technieken kunnen die in het leven geïntroduceerd worden en in de persoonlijkheid worden opgenomen.

Voor zakelijke communicatieve ontplooiing

Dit wordt toegepast voor verbetering van de omgang met personeel en collega's, ter verhoging van vaardigheden als verkoop, vergadertechnieken, klantenservice, mensenkennis.

Voor opvoeders en leraren

Ouders en leraren kunnen door NLP beter inzicht krijgen in verbale, non-verbale en communicatieve vaardigheden, dit verhoogt de efficiëntie waarmee leerstof kan worden aangeboden. Door NLP-technieken te incorporeren in de stof wordt de leervaardigheid bij de studenten verruimd.

Voor hulpverleners en counselors,

Door middel van efficiënte methoden toe te passen kunnen hulpverleners en counselors dieper inzicht verkrijgen in de psychische opmaak van hun cliënten, waardoor een ruimer palet hulptechnieken zich aandient.

Medici

Voor Medici die angsten en onzekerheden bij patiënten beter kunnen gaan begeleiden, wat leidt tot een grotere ontspanning en een breder vertrouwen.

¹ <http://www.nvnlp.nl/paginas/NLP/index.htm>

3.6 Wat biedt het NLP?¹

NLP biedt praktische technieken die je toegang verschaffen tot de werkelijkheid van:

- Weet wat je wilt. Zorg dat je een duidelijk idee hebt van de gewenste uitkomst van een situatie. Wat is het resultaat dat je wilt bereiken? Welk doel wil je behalen?
- Wees alert en houd je waarneming scherp, zodat je opmerkt wat je krijgt. Concentreer je.
- Wees zo flexibel om de dingen anders te doen totdat je krijgt wat je wilt.

NLP word onder anderen gebruikt:

- Voor persoonlijke en zakelijke ontwikkeling
- Om door middel van bewust taalgebruik de innerlijke beleving van jezelf en van anderen te veranderen/aanpassen
- Om intenser contact en rapport op te bouwen met iedereen.
- Om bewust en effectief gebruik kunnen maken van non-verbale communicatievaardigheden.
- Om liefdevolle en zorgzame relaties op te bouwen
- Om krachtige ankers aan te brengen die onmiddellijk zelfvertrouwen, creativiteit, alertheid, enz oproepen.
- Om beter inzicht te krijgen in de dieptestructuur van iemands wereldmodel.

¹ <http://www.nvnlp.nl/paginas/NLP/index.htm>

4. Informatie uit overige gebruikte bronnen

Om een zo compleet mogelijke beschrijving te geven van de beroepsrol coach, zijn er naast het interview met coach Joost Ostendorf en de site van de NVNLP, meer bronnen geraadpleegd. De informatie van de overige gebruikte bronnen zullen in dit deel aan bod komen.

4.1 Soorten coaching

(AlleCoaching.nl en 'Leren coachen basisboek theorie en methode')

AlleCoaching.nl¹ is een centrale site voor zowel coaches als mensen die op zoek zijn naar een coach. De slogan van deze site is dan ook niet voor niets 'Dé wegwijzer naar een coach!'. Er zijn veel coaches en er zijn ook nog eens veel verschillende soorten coaches. In tabel 4.1² zijn een aantal soorten van coaching genoemd.

Tabel 4.1 Soorten coaches (AlleCoaching.nl)

Type coachen	Gericht op
Personal coaching	Persoonlijke ontwikkeling van de gecoachte
Loopbaancoaching	Het verbeteren van de perspectieven op het gebied van loopbaan of reïntegratie
Team coaching	Door team coaching betere prestaties leveren
Corporate coaching	De hele organisatie met als doel effectiever functioneren
Management coaching	Het coachen van managers (mt-teams) gericht op de stijl van leidinggeven
Stress coaching	Het verminderen van spanning en stress (beter functioneren)
Mediation	Het bemiddelen van conflicten in werk- of privésfeer
Sport coaching	Het verbeteren van sportprestaties (individueel of in teamverband)

Coaches kun je tegenkomen in organisaties, maar ze kunnen ook een eigen coachingsbureau runnen (bureau voor loopbaanbegeleiding, stressreductie, etc.). Coaches kunnen een bepaalde specialisatie hebben, bijvoorbeeld loopbaancoaching of juist in meerdere disciplines werkzaam zijn (stress- en personal coach).

Van Beek en Tijmes onderscheiden drie andere soorten van coaching³:

- Functiegerichte coaching

De coaching is vooral gericht op het uitoefenen van de functie. Wat voor een taken horen er bij de functie en hoe kan de gecoachte hierin zo goed mogelijk presteren? Deze coaching kan uitgevoerd worden door bijvoorbeeld een ervaren collega of een leidinggevende.

- Procesgerichte coaching

Bij procesgerichte coaching gaat het erom op welke manier iemand zijn functie uitoefent. Welk gedrag laat de gecoachte zien, hoe gaat hij te werk? Centrale thema's hierbij zijn de eigen beroepsopvattingen van de gecoachte en de manier van werken van de cliënt.

- Contextgerichte coaching

Het gaat bij deze soort van coaching om de context waarin de taken worden uitgevoerd. Het kan bijvoorbeeld zijn dat iemand zich dominant gedraagt op de werkvloer maar dat dit in andere omgevingen niet zo is. Het coachen is dan vooral gericht op de context 'werkomgeving'.

¹ <http://www.allecoaching.nl/index.htm>

² <http://www.allecoaching.nl/coaching.htm>

³ Beek, M. van (2005). *Leren coachen basisboek theorie en methode* Soest: Uitgeverij Nelissen. pp. 18-20

4.2 Competentieprofiel coach

Typ in de zoekbalk van Google 'De coach in beeld' en er volgt meteen een rijtje met competenties waarover een coach moet beschikken¹: Luisteren Samenvatten Doorvragen (LSD), inlevingsvermogen, kunnen af- en aanspreken, duidelijkheid kunnen creëren, vertrouwen scheppen en constructieve confrontatie aangaan.

Het NOLOC (Vereniging voor Loopbaanprofessionals) stelt het volgende competentieprofiel voor een coach op²: ontwikkelen van anderen, interpersoonlijke sensitiviteit, vakkundigheid, organisatiebewustzijn, doelen stellen/scenario's ontwikkelen, communiceren en integriteit.

NLP-coach Joost Ostendorf geeft als twee belangrijke competenties aan (gebaseerd op de richtlijnen van de NVNLP): aansluiting vinden en mensen stimuleren zelf de oplossing te vinden (principe: iedereen heeft de oplossing in zich).

De opleiding 'NLP Master en Practitioners' (gegeven door NVNLP) geeft aan tijdens de opleiding aan een aantal competenties te werken: communicatie met het onbewuste, denkstijlanalyse (metaprofielenanalyse van 14 stijlen), emoties helpen verwerken, overtuigingen helpen veranderen, persoonlijk gericht, inlevingsvermogen, geduld, positionele benadering, innerlijke hulpbronnen activeren (geloven in mogelijkheden), beeldend taalgebruik, verbale en non-verbale signalen opmerken en gebruiken, onafhankelijkheid, relationeel inzicht, visie (hoe wil je gezien worden) en zelfsturing (verantwoordelijkheid nemen voor actuele kennis).

¹ <http://zakelijk.infonu.nl/diversen/3213-de-coach-in-beeld.html>

² <http://www.noloc.nl/download/?noGzip=1&id=1784207>

4.3 Competentieprofiel volgens Stichting Coach!

Stichting Coach! is een onafhankelijke stichting die zich richt op het registreren, certificeren en erkennen van onder andere coaches en supervisors¹. De doelstelling van de stichting is om de kwaliteit van coaches vast te stellen, ook wel 'het kaf van het koren scheiden'. Het vaststellen van de kwaliteit van coaches realiseert Stichting Coach! in samenwerking met GITP², deze organisatie richt zich op het beoordelen en ontwikkelen van talenten van mensen en CEDEO³: een onafhankelijke keuringsinstantie die zich bezighoudt met het meten en waarborgen van de kwaliteit van human resources dienstverleners. GITP verzorgt de assessment van een coach, het CEDEO voert het klanttevredenheidsonderzoek uit en met deze resultaten probeert Stichting Coach! de kwaliteit van een coach vast te stellen.

De competenties waarover een professionele coach volgens Stichting Coach! moet beschikken, staan vermeld en toegelicht in tabel 4.2⁴.

Tabel 4.2 Competentieprofiel coach naar Stichting Coach!

<i>Competentie</i>	<i>Beschrijving</i>	<i>Voorbeelden</i>
Begeleiden van leerprocessen	<ul style="list-style-type: none"> - Een krachtige leeromgeving kunnen scheppen - Kunnen omgaan met diversiteit naar klanten - Kunnen faseren in het leerproces 	Leervragen expliciet maken, feedback geven
Gerichtheid op de werkcontext	- De werkcontext bij de coaching kunnen betrekken	Contracteren met klant en werkgever, oefenopdrachten in de werkpraktijk bedenken
Resultaatgerichtheid	- Op een resultaatgerichte manier kunnen aansluiten bij de vraagstelling van de gecoachte	Realistisch beoordelen wat haalbaar is, teleurstellingen herkennen en functioneel maken
Gerichtheid op zelfsturing in werken en leren		Herkennen hoe iemand zichzelf (al dan niet) stuurt, het nemen van eigen verantwoordelijkheid bij de gecoachte stimuleren
Interactie als begeleider en vormgeven	- In interactie met de klant een - op een contract gebaseerde - samenwerking tot stand kunnen brengen en onderhouden	Wederzijdse verwachtingen verhelderen, 'Reflection in action' expliciet maken
Professioneel werken	<ul style="list-style-type: none"> - Methodisch kunnen werken - Transparant kunnen zijn m.b.t. eigen overwegingen en handelen - Zelfstandig de eigen professionele ontwikkeling als coach vorm kunnen geven 	Eigen optreden kunnen verantwoorden, tijd maken voor eigen ontwikkeling

¹ <http://www.stichtingcoach.nl/site/welkom.ph>

² <http://www.gitpmedia.nl/>

³ <http://www.cedeo.nl/>

⁴ <http://www.stichtingcoach.nl/site/competenties.php>

4.4 Rollen van een coach

Het Coachkantoor¹ onderscheidt vijf rollen die een coach kan aannemen. De rol die een coach aanneemt, hangt af van hoe de cliënt in elkaar zit en wat het doel is van het coachingstraject. In tabel 4.3² staan de vijf rollen die een coach kan aannemen en hoe de rol in de praktijk wordt uitgevoerd.

Tabel 4.3 Rollen van coach naar Het Coachkantoor

<i>Rol coach</i>	<i>Uitvoering</i>
Zorgdrager	Coach faciliteert en is op de achtergrond aanwezig. Hij onderneemt geen actie zolang het goed gaat.
Gids	Coach begeleidt de cliënt op de gestelde doelen door aan te sturen en aan te moedigen.
Teacher	Coach leert gecoachte nieuwe cognitieve vaardigheden aan en biedt nieuwe intellectuele uitdagingen aan.
Mentor	Coach als inspiratiebron: werkt met normen en waarden en inspireert de cliënt tot het bewust worden van diens overtuigingen en het (her)overwegen van deze keuzes.
Sponsor	Coach sluit volledig aan bij cliënt zonder oordeel. Geeft ruimte zodat de gecoachte kan excelleren.
Ontwaker	Coach als leider die de cliënt kan meenemen in zijn visie en missie.

¹ <http://www.hetcoachkantoor.nl>

² <http://www.hetcoachkantoor.nl/modules/sections/index.php?op=viewarticle&artid=3>

Literatuur

Boeken

Beek, M. van, Tijmes, I. (2005). *Leren coachen basisboek theorie en methode*. Soest: Uitgeverij Nelissen. pp. 18-20

Internetbron

<http://zakelijk.infonu.nl/banen/21159-het-beroep-coach.html> geraadpleegd zondag 12 oktober 2008

<http://zakelijk.infonu.nl/diversen/3213-de-coach-in-beeld.html> geraadpleegd zondag 12 oktober 2008

<http://www.allecoaching.nl/coaching.htm> geraadpleegd zondag 12 oktober 2008

<http://www.allecoaching.nl/index.htm> geraadpleegd zondag 12 oktober 2008

<http://www.cedeo.nl/> geraadpleegd zondag 12 oktober 2008

<http://www.gitpmedia.nl/> geraadpleegd zondag 12 oktober 2008

<http://www.hetcoachkantoor.nl> geraadpleegd zondag 12 oktober 2008

<http://www.hetcoachkantoor.nl/modules/sections/index.php?op=viewarticle&artid=3> geraadpleegd zondag 12 oktober 2008

<http://www.joostostendorf.nl/> geraadpleegd zondag 12 oktober 2008

<http://www.joostostendorf.nl/werkwijze.html> geraadpleegd zondag 12 oktober 2008

<http://www.noloc.nl/download/?noGzip=1&id=1784207> geraadpleegd zondag 12 oktober 2008

<http://www.nvnlp.nl/> geraadpleegd dinsdag 14 oktober 2008

<http://www.nvnlp.nl/paginas/NLP/F.A.Q/index.htm> geraadpleegd dinsdag 14 oktober 2008

<http://www.nvnlp.nl/paginas/NLP/index.htm> geraadpleegd dinsdag 14 oktober 2008

http://www.nvnlp.nl/paginas/NVNLP/missie_en_doelstelling/beroepscode/index.htm geraadpleegd dinsdag 14 oktober 2008

<http://www.stichtingcoach.nl/site/competenties.php> geraadpleegd zondag 12 oktober 2008

<http://www.stichtingcoach.nl/site/welkom.ph> geraadpleegd zondag 12 oktober 2008