

# De menselijke maat

Martijn Simons, filosoof, afgestudeerd in organisatie- en interventiestudies aan de Universiteit voor Humanistiek ziet hoe een cinematografisch beheerspatroon ervoor zorgt dat organisaties en politiek de menselijke maat zijn verloren. We willen processen, samenwerking en de samenleving behapbaar maken terwijl het leven een continue beweging is. Wie is hiervan het slachtoffer? De professional die in een spagaat zit tussen wat er werkelijk gebeurt op de werkvloer en hoe het in voorschrijvende brokstukjes is vervat in beleid en protocol.

AUTEUR: JIKKE DE RUITER

**Welke ontwikkelingen zie jij in de samenleving?**

## ***Rationalisering van mensen***

“Wat mij het meest opvalt is dat er een toenemende rationalisering van mensen ons denken is binnengeslopen. Als je naar politiek Den Haag kijkt, dan gaat het bijna niet meer over mensen, maar vooral over kosten en cijfers. Er wordt wel gezegd ‘wij doen alles voor u’, maar ondertussen wordt de hele samenleving doorberekend en beslissingen gemaakt op basis van deze sommetjes. Vooral sinds de economische crisis zijn professionals gereduceerd tot fte’s die hun uren tot in het absurde moeten registreren. Ik sprak laatst iemand die werkt bij een

organisatie die slachtofferhulp biedt. Ze waren daar een nieuw systeem aan het introduceren waarbij de tijd die je mag besteden aan een gesprek van tevoren is bepaald, maar waarbij het toch ook wel wenselijk is dat je dan tot een bepaalde oplossing bent gekomen. Daarnaast wordt ‘niet-productieve tijd’ ook bijgehouden. Ga je even naar het toilet, dan moet je de teller uitzetten en als je klaar bent mag die weer aan. Je zou toch willen dat dit niet waar is. Dat medewerkers de mogelijkheid en het vertrouwen krijgen om iemand te helpen totdat diegene geholpen is, niet totdat de tijd om is. Dit geldt ook voor zorgmedewerkers in verpleeghuizen. De tijd die ze mogen doorbrengen in de kamer

van mevrouw Jansen is vooraf bepaald, los van hoe mevrouw Jansen zich voelt, hoeveel zorg ze ook vraagt, hoe hard ze ook zit te huilen, hoe overstuur ze ook is door dementie die zich aan het ontwikkelen is. Vijf minuten. Dat is armoede. We zijn wel verontwaardigd als mevrouw Jansen van een zorginstelling onderdeel uitmaakt van een plasbeleid, maar niet als zij onderdeel uitmaakt van zo'n zorgbeleid."

### **Rationalisering van tijd**

"De levende praktijk van een professional, die heel goed weet wat hij moet doen en hoeveel tijd hij daarvoor nodig heeft, is overgegaan in een gemeten praktijk. Filosoof en psycholoog Henri Bergson onderscheidde deze twee tijdsopvattingen. De geleefde tijd wordt nu op organisatorisch vlak gereduceerd tot de gemeten tijd of met andere woorden: de geleefde tijd wordt slachtoffer van de gemeten tijd waardoor mensen zich continu gehaast voelen. En dat doen we niet alleen met tijd, maar ook met het werk zelf. We delen alles wat menselijk is in werk op in hapklare beleidsbrokken. Het tijdschrijven hoort bij dit systeem. Zorgprofessionals geven steeds vaker aan dat zij niet kunnen doen wat ze graag willen doen en waar ze het beste in zijn: zorgen. Een andere consequentie is dat zij hun eigen ervaringen niet meer kunnen zien als bron van verandering, als mogelijkheid de verantwoordelijkheid te nemen om het anders te doen. Het nemen van die verantwoordelijkheid is hen afgenomen omdat hen alleen maar verantwoordelijkheden gegeven worden binnen voorgeschreven kaders. Zo wordt hen veel van hun professionaliteit ontnomen."

### **Gemaskerde macht**

"Een ander verschijnsel dat me opvalt is dat het steeds schimmiger wordt hoe rollen en functies verdeeld worden. Veel van de werkverhoudingen die voorheen formeel waren, zoals de verhouding tussen manager en medewerker, worden afgeschafte. Bijvoorbeeld in het kader

van zelforganiserende teams. Informeel, onder de oppervlakte, blijven ze wel gewoon doorbestaan. Een 'bilaterraaltje' veronderstelt gelijkwaardigheid maar meestal doe je het met iemand die een andere functie heeft en meestal is dat een leidinggevende. Als ik jouw baas ben, kan ik zeggen: 'Hé ik ben geen baas meer, even zelf verantwoordelijkheid nemen hè? Eigen regie. Ik wil best helpen, maar sta niet meer in deze functie.' Terwijl op andere momenten ik als baas ineens vanuit mijn impliciete functie beslissingen neem. Zo staat een ander soort machtsstructuur op; veel implicieeter, maar niet minder dwingend. Dan denk ik: laten we toch stoppen met doen alsof. Als ik accepteer dat jij mijn baas bent, wees dan mijn baas. Als jij kiest voor een structuur waarin de een baas is en de andere niet, dan is het wel zo goed om duidelijk naar elkaar te zijn, maar wel met inachtna-me van bepaalde menselijke waarden, waarin je elkaar ook gewoon als mens kunt zien."

### **Biopolitiek**

"Foucault schreef een serie colleges in de jaren 70 die gingen over liberalisme en vrijheid en hoe het begrip vrijheid zowel gebruikt als misbruikt wordt ten bate van het economisch systeem. We zijn zelfsturende, vrije professionals en ondertussen wordt er voor ons besloten, want anders behalen we de productiviteit niet waaraan de organisatie zich heeft verbonden. De biopolitiek bemoeit zich ook

We delen alles wat  
menselijk is op in hapklare  
beleidsbrokken

met het leven van mensen in de privésfeer, bijvoorbeeld vanuit het ideaal van eigen verantwoordelijkheid en vitaliteit. In organisaties wordt dit duurzame inzetbaarheid genoemd. Je moet wel vitaal blijven, niet omdat het fijn is dat je gezond bent, maar om duurzaam inzetbaar te zijn. Zo staat jouw gezondheid in dienst van de organisatie waar je werkt. Is dat erg? Wie wil er nou niet gezond zijn? Iedereen vindt gezond zijn fijn en toch: ja het is erg, want een organisatie bemoeit zich met iets dat niet van de organisatie is. De organisatie komt 'achter

de voordeur'. Als ik thuis iedere dag een broodje kroket wil eten, en ik ben daardoor niet meer duurzaam inzetbaar, dan vindt mijn organisatie daar iets van. Dan ben ik niet meer vitaal."

"Een andere vorm van deze bio-politiek wordt gevormd door het adagium 'gij zult participeren'. Dit is heel raar: ik kan jou opleggen dat jij moet participeren terwijl participeren nou juist iets is dat je niet kunt afdwingen. Het is een intrinsiek iets, of je mee gaat doen of niet. Ik kan jou niet dwingen om onderdeel van het spel te zijn. Je zult alleen meedoen als je er zin in hebt, zin in ziet."

"De menselijke maat is vaak weg.

En we zijn ons

dat bewust. Bestuurders en beleidsmakers ook. Daarom is binnen de verpleeghuiszorg het idee dat verpleeghuizen een thuis moeten worden voor hun bewoners zo populair, terwijl we ook weten dat het hier om een zorgcontext gaat. Dat is een spanningsveld: een zorginstelling is per definitie niet als thuis, maar mevrouw Jansen is het idee gegund dat ze thuis woont terwijl ze in een zorginstelling zit. Een belangrijk programma als *Waardigheid en Trots* laat ook zien dat de menselijke maat binnen de langdurende zorg teruggezocht wordt. Waar we voor moeten waken is dat in de organisatiecontext de menselijke maat een karikatuur van zichzelf gaat worden. Zo besluit een verpleeghuis nu bijvoorbeeld om vlaggetjes op te hangen en allerhande dingen in de vensterbank te zetten. We moeten ook oppassen dat het beleidsmatige idee van huiselijkheid niet groter of belangrijker wordt dan de alledaagse ervaring van 'thuis' of van huiselijke gezelligheid. Dat we er vanuit de visie of het beleid meer thuis van proberen dan we thuis doen. Thuis heb je toch niet altijd vlaggetjes hangen of de hele kamer vol met tierlantijntjes staan? We moeten oppassen dat dit niet een soort instrumenteel toepassen van de menselijke maat wordt die doet alsof het de menselijk maat heeft, maar niet werkt voor de mensen voor wie het bedoeld is. Het leven is geen Disney."

## De grote uitdaging voor de professional: olifantenpaadjes creëren op basis van de singulariteit

### **Cinematografische opdeling van de werkelijkheid**

"Interessant is hoe Bergson organiseren als een vitaal proces duidt, waarbij organiseren iets is wat je met elkaar doet; een werkwoord is. De organisatie vormt een vaststaande structuur die voortkomt uit de praktijk en tegelijkertijd een afgeleide en een reductie van die praktijk vormt. In de organisatie is de activiteit van het organiseren opgedeeld in blokken, waarbij opdelen synoniem is aan reduceren van de levende praktijk. Omdat hij in een tijd leefde waarin de film in opkomst was, noemde hij dit opdelen in stukjes 'cinematografie'.

Een film ziet eruit alsof het beweegt maar is eigenlijk een opdeling van beweging in losse foto's. Dat cinematografisch denken zit heel erg diep in organisaties en in de politiek. Het zorgt voor beheersbaarheid van iets dat zich continu beweegt en zichzelf telkens weer opnieuw creëert: het leven. Ik heb vrij zelden de ervaring dat elke dag op het werk hetzelfde is. Toch zijn de processen zo ingericht dat ze nogal repetitief van aard zijn. Die herhaling is een soort afgeleide van het continu nieuwe dat het leven zelf is."

"Zo ben ik bijvoorbeeld vanuit Vilans betrokken bij een project dat hygiënisch werken in verpleeghuizen wil bevorderen vanuit de zorgpraktijk zelf. Daar bestaan heel veel protocollen omheen waarvan wordt gedaan alsof 'het zo gaat'. Deze protocollen vormen een cinematografische weergave van een werkproces, dat vanuit het werkproces is ontstaan: mensen wassen al hun handen, droegen soms handschoenen en soms niet en daar is een protocol van gemaakt. Op de een of andere manier beseffen we niet meer dat zo'n protocol iets is dat gemaakt wordt en dat het onderdeel uitmaakt van datgene wat zich voortbeweegt: het leven op de werkvloer zelf. De professional is continu antwoord aan het geven op tegelij-

kertijd de protocollen en degene die tegenover hem zit en zorg nodig heeft. Dit vraagt om een continue creativiteit: ik moet voldoen aan het protocol en mevrouw Jansen huilt. Ik weet dat ik nu ergens handschoenen vandaan moet halen, maar het is ook belangrijk dat de bloedneus van mijn cliënt direct gestopt wordt. Hoe ga ik dit oplossen? Leidt dit tot veel problemen dan wordt de oplossing vaak gezocht in nieuwe protocollen: als de cliënt lacht dan doe je dit, als de cliënt huilt dan doe je dat. En dan wordt het een soort verwijsboom van protocol naar protocol, waar alle aandacht naartoe gaat.”

“In de rechtspraak, bij uitstek een domein waar wetten, dus regels domineren, speelt dit ook een belangrijke rol. De filosoof Derrida maakte een onderscheid tussen recht en rechtvaardigheid. Hij zegt dat we in het recht rekenen met het onberekenbare, namelijk de rechtvaardigheid. We kunnen niet de algemene wet continu op een singulier geval plakken, alsof dat singuliere geval zou voldoen aan die algemene wet. Toch is dat wat er steeds geprobeerd wordt in de rechtspraak. Het gevolg is dat de rechter alleen kan beslissen door op een bepaald moment en de algemene wet wat los te laten en het singuliere geval. Het appel van de rechtvaardigheid wordt dan leidend. Daar moet een rechter voor ontvankelijk zijn. In organisaties geldt iets soortgelijk: je moet continu bewegen tussen de geformaliseerde processen en de uniciteit van wat het geval is. En dat is dan meteen de grote uitdaging voor de professional: olifantenpaadjes creëren op basis van de singulariteit.”

### **Wat is er nu nodig?**

“Ik ben zelf net vader geworden en wat ik hoop is dat mijn zontje een vanzelfsprekend onderdeel kan zijn in een ‘van-mens-tot-mens-gemeenschap’, waarin we elkaar kunnen aankijken, zaken durven te bespreken, en praten over dingen die er niet mogen zijn maar er wel zijn. Waarin er een menselijke maat is gevonden binnen systeemoplossingen. Als hij zich eenzaam zou voelen dat hij het zou durven zeggen, en dat hij ook kan zeggen: ‘Ik



### **Over Martijn Simons...**

Martijn Simons (1985) studeerde wijsbegeerte aan de Universiteit van Amsterdam en organisatie- en interventiekunde aan de Universiteit voor Humanistiek. Hij is medeoprichter van *Kickstart your Social Impact*; een programma dat werkzoekenden helpt om vanuit vertrouwen in eigen kunnen een belangrijke bijdrage te leveren aan organisatievraagstukken. Daar werkte hij als (team)coach en trainer. Tegenwoordig werkt Martijn als adviseur/coach bij Vilans, kenniscentrum voor langdurende zorg, met een expertise op het gebied van mensgerichte zorg en mensgericht organiseren. Momenteel werkt hij aan een project over bewustwording en gedragsverandering in hygiënisch werken in verpleeghuizen om infecties en antibioticaresistentie tegen te gaan.

[www.vilans.nl](http://www.vilans.nl) en

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

Meer informatie

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

heb hier hulp bij nodig, ik kan dit niet alleen.' En dat er dan een antwoord komt. In plaatst van dat er gezegd wordt: 'Ja maar het is wel jouw verantwoordelijkheid.' En dat hij dan zegt: 'Het is ook mijn verantwoordelijkheid, maar ik vraag jou ook om hulp. En als ik dat vraag, dan vind ik het fijn als iemand mij ook echt komt helpen.' En andersom: dat als iemand bij hem komt dat hij antwoord kan geven: 'Ik kan dit voor je doen, maar dat niet.' Dat soort medemenselijkheid."

"Ik ben wel gematigd optimistisch omdat ik merk dat op kleine schaal mensen geen zin meer hebben in de rationalisatie, de bemoeienis, de spagaat waarin ze terecht zijn gekomen. Er is antwoord aan het ontstaan. Ik zie als antwoord de mens die zegt: 'Ik wil dit niet!' Dat vergt moed, zoals Foucault al stelde: de moed om te spreken."

"Ten slotte hebben we grote behoefte om gehoord te worden in ons antwoord, maar professionals vinden het vaak moeilijk om zichzelf zo serieus te nemen dat ze ook het idee hebben iets te kunnen zeggen of een bron van verandering kunnen zijn. Hun nek uit durven steken. Wat hier nodig is, zijn mensen die de stem van de professional kunnen vertolken richting bestuurders en beleidsmakers vanuit een herwaardering van het 'doen'. Ook zijn mensen nodig die inzichtelijk maken wat er op de werkvloer gebeurt en die dit kunnen uitleggen aan beleidsmakers en bestuurders zodat deze begrijpen waarom het gaat zoals het gaat. Het belangrijkste is dat we nieuwe suggesties niet tot standaardbeleid maken maar recht doen aan het continue proces dat aan de basis moet liggen van wisselwerking tussen praktijk en richtlijnen, tussen gemeenschappen en politiek."

### **Hoe kunnen coaches hierop aansluiten?**

#### **Luisteren**

"Coaches kunnen beginnen met luisteren: wat is nou echt de vraag van de ander? Ik heb wat ervaring met loopbaancoaches en heb gemerkt

dat sommigen heel erg coach zijn vanuit het antwoord dat zij al paraat hebben, vanuit de modellen die geleerd zijn. Als het ware wordt de coach dan een soort rechter zonder oog voor het singuliere: 'Ik heb hier een lijst met vijf functies.' Wat er ook gebeurt, die persoon wordt onderdeel van die vijf functies. Dan ga je zitten kleien net zo lang totdat het past. Ik hoop dus op een intrinsieke motivatie van de coach om iemand echt te willen begrijpen."

#### **Gesprek bevorderen**

"Om de menselijke maat weer terug te brengen in organisaties zou *coaching on the job* wel een goede manier zijn. Zo kan de coach interveniëren en professionals daar zelf deskundig in worden. Vragen als: Wat gebeurt hier? Je wordt boos, of: Hoe komt dit op jou over?, zorgen voor verschil. Coaches kunnen zo het gesprek van mens tot mens bevorderen."

#### **Vertalen**

"Ik denk dat een coach ook een soort vertaler kan zijn; een tolk. Omdat de coach zo goed luistert, want dat is het allerbelangrijkste, mist hij minder informatie en ervaringen van de ander en daardoor kan juist hij een rol spelen bij de vertaalslag ervan: heb je door wat hij je echt probeert te vertellen?"

#### **Gemeenschap bouwen**

"Als de coach luistert, gesprek bevordert, en vertaalt, dan helpt hij gemeenschap te bouwen. Er verandert namelijk iets als mensen met andere oren naar elkaar kunnen luisteren. Dit vergt ook van de coach een zekere moed: de moed om stil te zijn en te luisteren, zijn mening uit te stellen, maar ook om te vertalen, te vertolken. Dus ook de coach heeft een Foucaultiaanse moed om te spreken nodig." ■

**Jikke de Ruiter** is communicatietrainer, coach en redactielid van het *Tijdschrift voor Coaching*. [www.jikkederuiter.nl](http://www.jikkederuiter.nl)



## CRITERIA VOOR DEELNAME

- U bent minimaal 30 jaar.
- U hebt minstens een hbo-denken- en -werkniveau.
- U heeft de gelegenheid om in de praktijk coachgesprekken te voeren met verschillende cliënten.
- U bespreekt eventuele belemmeringen die een succesvolle studie in de weg kunnen staan.

## INFORMATIEF GESPREK

U kunt voor een informatief gesprek een afspraak maken met het secretariaat. Op basis van dit (kosteloze) gesprek kunt u besluiten wel of niet in te schrijven.

## INSCHRIJVEN EN INTAKEGESPREK

Op [www.associatievoorcoaching.com](http://www.associatievoorcoaching.com) kunt u zich inschrijven. Daarna krijgt u een intakeformulier toegestuurd. Een belangrijk punt tijdens het intakegesprek is de (toekomstige) werksituatie van de kandidaat en de inschatting of de vier competentiegroepen van Professional Coaching haalbaar worden geacht. Het staat beide partijen vrij op dat moment uit elkaar te gaan. Hieraan zijn geen kosten verbonden.

## STUDIEBELASTING

De totale studiebelasting voor deel 1 is 250 uur, voor deel 2 is dat 300 uur.

# Certified Professional Coaching

## DE KOSTEN

CPC-1	€	3.400,-
PC-week	€	3.400,-
CPC-2	€	4.650,-

Inbegrepen zijn de cursuskosten en kosten voor koffie, thee, lunches en diners. De cursuskosten zijn vrijgesteld van BTW.

Literatuur CPC-1	€	59,-
Literatuur CPC-2	€	31,-
Examenkosten	€	121,-

## ANNULERING

Indien u tot twee maanden voor aanvang van de training annuleert, brengen wij € 250,- in rekening als administratiekosten.

Indien u binnen twee maanden voorafgaand aan de training annuleert, brengen wij de volledige cursuskosten in rekening.

Uw plaats kan wel ingenomen worden door een collega.

# Certified Professional Coaching

Een erkende opleiding tot gecertificeerd coach – in twee delen.

**CPC deel 1** **TAAKBEKWAAMHEID**  
Leergang 26 start op 14.03.2017  
Leergang 27 start op 05.10.2017

**CPC deel 2** **VAKBEKWAAMHEID**  
Leergang 25 start op 10.04.2017

## BEROEPSVERENIGING ICF

Deelnemers kunnen zich met hun post-hbo-diploma aansluiten bij de International Coach Federation (ICF). Zij komen in aanmerking voor persoonlijke accreditatie en registratie:

- na deel 1 - als ACC (assisted certified coach)
- na deel 2 - als PCC (professional certified coach).

Je moet nog wel een schriftelijke toets maken en voorzien in voldoende praktijken. Voor ACC zijn dat 100 uren, voor PCC 500 uren (informatie 2016).



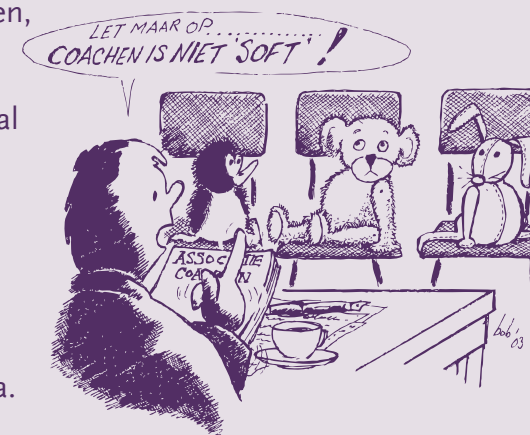
**Conferentiecentrum De Couwenbergh**  
Opleidingen van de Associatie voor Coaching vinden plaats in het sfeervolle conferentiecentrum 'De Couwenbergh' dat is gehuisvest in het voormalig gemeentehuis van Aarle-Rixtel, naast de kerk en met voldoende parkeergelegenheid.

Associatie voor Coaching  
Dorpsstraat 1  
5735 EA Aarle-Rixtel  
Telefoon 0492-385544  
[info@associatievoorcoaching.com](mailto:info@associatievoorcoaching.com)



Professional coaching is vandaag de dag niet meer weg te denken. Het is een vaardigheid, die stap voor stap te leren valt. Met veel oefenen, sparren met andere deelnemers, reflectie op eigen gedrag en vaardigheden, praktijken, observaties, mentoruren, literatuurstudie en intervisie.

Onze opleiding Certified Professional Coaching biedt u dit in een periode van circa zestien maanden. Na afronding van deze opleiding bent u gecertificeerd professional coach en ontvangt u een post-hbo-diploma.



# associatie voor coaching

POSTBUS 89 5735 ZG AARLE-RIXTEL TEL. 0492-385544

[WWW.ASSOCIATIEVOORCOACHING.COM](http://WWW.ASSOCIATIEVOORCOACHING.COM)

## PROFESSIONAL CERTIFIED COACHING DEEL 1 - TAAKBEKWAAM

CPC-1.26 Intake (0,5 dagdelen)  
CPC-1.27

**Dag 1** **Coachen als begeleidingsstijl (2 dd)**  
14.03.17  
05.10.17

- De dynamiek van coachen zelf ervaren
- Het belang van feedback geven in de praktijk
- Facetten van gespreksvoering

**Dag 2** **Vaardigheden van de coach (2 dd)**  
11.04.17  
02.11.17

- De competenties van de coach
- De Ethische Code en het coachcontract
- Praktijk 1a. Aan de slag met gespreksvoering

**Dag 3** **De kunst van het vragen stellen (2 dd)**  
09.05.17  
30.11.17

- De vragende basishouding
- Vorm, functie en vraagpatronen
- Praktijk 1b. De coach aan het werken stellen

**Dag 4** **Effectief vragen toepassen (2 dd)**  
13.06.17  
11.01.18

- Werken met krachtige vragen
- De ins en outs van cliënten
- Praktijk 2. Werken met krachtige vragen

**Dag 5** **Het agreement: doelen en resultaten (2 dd)**  
12.09.17  
01.02.18

- Opstellen van een coachingsovereenkomst
- Doelen stellen en resultaatvoorstellen
- Peer-to-peersessie: het intakegesprek

**Dag 6** **Resultaatgericht coachen (2 dd)**  
10.10.17  
22.02.18

- Coaching Presence
- Het levensverhaal en andere tools
- Praktijk 3. Resultaatgericht coachen

**Dag 7** **Actief en effectief luisteren (2 dd)**  
07.11.17  
15.03.18

- De waarde van luisteren
- Empathisch luisteren
- Peer-to-peersessie: Actief luisteren

**Dag 8** **Coaching Performance (2 dd)**  
12.12.17  
12.04.18

- Praktijk 4. De grote feedbackronde (toets)
- Reflectie op het examengesprek
- De resultaten langs de competenties

**Dag 9** **Werken aan professionele ontwikkeling (1 dd)**  
09.01.18  
21.06.18

- Het persoonlijk concept m.b.t. coaching
- Wie ben jij als coach?
- Plannen voor de toekomst (POP)

## PROFESSIONAL COACH WEEK TAAKBEKWAAM

PC-week Intake (eventueel telefonisch of via skype)  
23-27 JANUARI 2017

**Dag 1** **Coachen als begeleidingsstijl (2 dd)**  
23.01.17

- De dynamiek van coachen zelf ervaren
- Het belang van feedback geven in de praktijk
- Facetten van gespreksvoering

**Dag 2** **De kunst van het vragen stellen (3 dd)**  
24.01.17

- Intake, ethische code, gespreksoefening
- De functie van vragen in gesprekken
- Praktijk 1: Vragen - doel, effect en formulering

**Dag 3** **Coachingsovereenkomst - Resultaatgericht (3 dd)**  
25.01.17

- Opstellen van een coachingsovereenkomst
- Doelen stellen en resultaatafspraken maken
- Praktijk 2: Werken met de overeenkomst

**Dag 4** **De praktijk van de coach in het proces (3 dd)**  
26.01.17

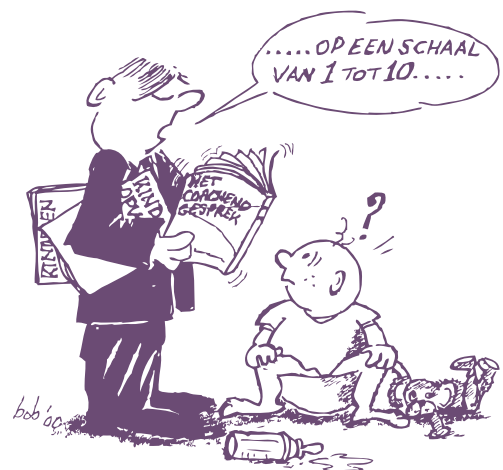
- Grenzen ontdekken en verleggen bij coachen
- Confronteren en aanspreken
- Praktijk 3: Uitbreiden handelingsvaardigheden

**Dag 5** **Professionele Ontwikkeling POP (2 dd)**  
27.01.17

- De competenties van de coach
- Professioneel ontwikkelingsplan
- Het competentiegesprek

**Terugkom** **Reflectie op de praktijk en verdieping (2 dd)**  
20.03.17

- Reflecteren op ervaringen in de praktijk
- Vergroten van je interventievaardigheden
- Kijken naar de toekomst



## CERTIFIED PROFESSIONAL COACHING

### OPBOUW VAN DE LEERGANG

De leergang bestaat uit twee delen waarvoor u zich apart kunt inschrijven.

**Deel 1** kent twee vormen waaruit u kunt kiezen:

a. Een intake plus 8,5 trainingdagen verspreid over circa 10 maanden  
b. Een coachingsweek van 5 dagen (14 dagdelen) plus terugkomenten.  
In deel 1 krijgt u de vaardigheden die nodig zijn voor het resultaatgericht coachen onder de knie. Certificering vindt plaats d.m.v. observaties gedurende de opleiding. Bij een goede afronding ontvangt u het post-hbo-diploma Professional Coach 1, (taakbekwaamheid).

Het is niet noodzakelijk om deel twee aansluitend te volgen. Soms is het wenselijk iets meer tijd te nemen om meer praktijkervaring op te doen.

**Deel 2** bestaat uit een training van 9,5 trainingdagen verspreid over circa 12 maanden. Dit deel is gericht op de professionele toepassing van individuele coaching in de praktijk. Uitbreiding van je interventiemogelijkheden en handelingsvaardigheden is een belangrijk item. Ook de positionering van professional coaching in de bedrijfscontext komt aan de orde. Certificering vindt plaats aan het einde van de opleiding d.m.v. een meestersoets. Bij een goede afronding ontvangt u het post-hbo-diploma Certified Professional Coach 2, (vakbekwaamheid).

### METHODIEK VAN WERKEN

Onze aanpak is ervaringsgericht. Eigen ervaringen worden in de vorm van casuïstiek besproken en van reflectie voorzien. De verhouding theorie/praktijk in onze opleiding is 25/75 procent. Thuis leest, studeert en oefent u naar hartelust. De groep wordt getraind op basis van coachende principes als bewustwording en inzicht, verantwoordelijkheid nemen en delen, evenwaardigheid en resultaatgerichtheid. Van de deelnemers wordt verwacht dat zij systematisch reflecteren over hun leerervaringen in een logboek.

#### Wat levert het programma je op?

Je ontvangt een post-hbo-diploma.

Je voert op professionele manier coachgesprekken.

Je coacht op basis van bewustwording en het nemen van eigen verantwoordelijkheid door de coachee.

Je coacht resultaatgericht binnen de context van werk en arbeid.

Je brengt mensen in ontwikkeling.

Je voldoet aan de opleidingseisen voor accreditatie bij de International Coach Federation.

De 'oplossing' is vaak het probleem.

## PROFESSIONAL CERTIFIED COACHING DEEL 2 - VAKBEKWAAM

CPC-2.25 Intake (0,5 dagdeel voor nieuwe deelnemers)

**Dag 1** **Grensverleggend coachen**  
10.04.17  
2 dd

- Afstemmen en aansluiten
- Praktijk 5. Edges en het verleggen van grenzen

**Dag 2** **Nieuwe interventiemogelijkheden**  
08.05.17  
2 dd

- Verdiepend reflecteren
- Peer-to-peersessie: Reflectie in en op coaching

**Dag 3** **Waarnemen, luisteren en omgaan met emoties**  
29.05.17  
2 dd

- Gelaagd luisteren
- Mentorgesprekken

**Dag 4** **Waarde van weerstand, confrontatie en provocatie**  
26.06.17  
2 dd

- Weerstand en coping-mechanismen
- Praktijk 6. Confronterend coachen

**Dag 5** **Ethisch handelen in de praktijk (2 dd)**  
25.09.17  
2 dd

- Drijfveren en gedrag
- Peer-to-peersessie: Ethische dilemma's

**Dag 6** **Coaching presence en bewustwording**  
30.10.17  
2 dd

- Non-verbale communicatie
- Praktijk 7. Coachen als het moeilijker wordt.

**Dag 7** **Patronen herkennen en doorbreken**  
20.11.17  
2 dd

- Van dramadriehoek naar winnaarsdriehoek
- Mentorgesprekken

**Dag 8** **Acties ontwerpen, voortgang en verantwoordelijkheid**  
11.12.17  
2 dd

- Relatie-Autonomie-Competentie
- Peer-to-peersessie: De toekomst HKI-vraag

**Dag 9** **Meestersoets**  
15.01.18  
1 dd

- 'Persoonlijk Meesterschap'
- Toets van je meesterschap in de praktijk
- Toets van je reflectievermogen

**Dag 10** **Toekomstige professionele ontwikkeling**  
05.02.18  
1 dd

- Verbinding met het werkveld
- Certificering en feestelijke afsluiting

Oefengroepen in de cursusedagen ingepland. Gesprekken (26) over vier tot zes cliënten. Vier literatuurverslagen (één verplicht boek). Vier observatiemomenten tijdens de cursusedagen met reflectie en onder begeleiding van een mentor. Feedback van coachees.