

Levensmotto of coachstijl?

Een interview met Jacob van Hemmen over zijn coachmethodiek.



“Ik wil leren in de (werk)situatie waarin ik me bevind”, zegt Jacob van Hemmen. Hij is sinds oktober vorig jaar geregistreerd Nobco-coach en organisatieadviseur en heeft een lange loopbaan achter de rug van P en O activiteiten en docentschap. Nu hij in de VUT is richt hij zich op coachen en organisatieadvies.

Hij heeft een heel scala aan methodieken tot zijn beschikking. Hij zet die in afhankelijk van de persoon en het wenselijke coachresultaat. Hij gebruikt ze allemaal: het Johari Window, Ret, de kernkwaliteiten van Offman, de Roos van Leary, leerstijlen van Kolb, het ijsbergmodel van McClelland, functiebeschrijvingen, managementstijlen en opvoedkundige modellen. Maar al die concrete methodieken zijn niet het onderwerp van dit interview. “Ik werk niet volgens een vaste methodiek”, zegt van Hemmen, “Ik vind dat mensen niet in een hokje zijn te plaatsen”. In dit interview gaat het over de rode draad in zijn werk: 'het leren en ontwikkelen van mensen'. Die rode draad is in de loop van de jaren dezelfde gebleven en geldt ook voor hemzelf: hij wil zich blijven ontwikkelen. Zijn levensmotto dat hij aan het eind van het interview formuleert is dan ook: 'Ik wil leren in de (werk)situatie waarin ik me bevind'. En in elke (werk)situaties is wel wat te leren, zegt hij. Twee concrete voorbeelden illustreren dit motto. In een familiebedrijf coachte van Hemmen een logistiek manager. Deze manager was gefrustreerd doordat zijn broer, die eerder directeur was geweest een aantal beslissingen had genomen waar hij geen invloed op had. Van Hemmen vroeg zich in dit traject af wat hij zelf had te leren en kwam bij de vraag: 'Ben ik in staat enerzijds emotioneel mee te leven met deze man en anderzijds te objectiveren en te benoemen wat me opvalt?'. Hij merkte dat hij een ingang kreeg door zichzelf open te stellen voor de emoties en belevingen van zijn cliënt. Zo kon hij naast de cliënt gaan staan en hem serieus nemen in zijn beleving. De cliënt merkte in de loop van het traject dat hij los kwam van de frustraties over zijn broer. Dat hij hem kon vergeven. Hij ervoer meer vrijheid waardoor hij steeds meer zijn eigen gang kon gaan en zijn eigen beslissingen kon nemen.

Voor van Hemmen een teken dat hij in staat was geweest zijn eigen leervraag te realiseren. Hij vindt het boeiend om zich bewust te blijven van zijn eigen leerproces. In dit traject was het een uitdaging voor van Hemmen om te ervaren hoe hij enerzijds naast zijn cliënt kon blijven staan en anderzijds afstand kon bewaren en de verantwoordelijkheid niet van hem over nam.



coaching training intervisie

PETA TWIJNSTRA

Van Hemmen heeft 30 jaar pastoraal werk gedaan. Ook in deze rol vindt hij het een kunst om geen verantwoordelijkheid over te nemen en de ander niet afhankelijk te maken. Hij is zich als pastoraal werker bewuster geworden van zijn coachende rol. Het tweede voorbeeld waarin van Hemmen zijn motto inzette was bij een groep kringleiders in een kerkelijke gemeenschap. De coachvraag die de groep formuleerde was: 'Hoe gaan we bewust om met de effecten van ons eigen gedrag op de groep die we leiden en hoe realiseren we meer effectief ons doel?' De leervraag die hij toen voor zichzelf formuleerde was: 'Ben ik in staat om de deelnemers te helpen van elkaars kennis en kunde gebruik te maken?'

In de intake zet van Hemmen het probleem waar de cliënt mee komt om in een aantal vraagpunten. Na het vaststellen van het doel, bespreekt hij het traject en het resultaat met de opdrachtgever. Het coachtraject verloopt dan in het perspectief van het coachcontract.

Bij het aanvaarden van een opdracht kijkt hij altijd of de gestelde doelen haalbaar zijn en of hij zich erin kan vinden. Bij tussentijdse- en eindevaluaties met coachee en opdrachtgever staat van Hemmen stil bij de leerontwikkeling en de zichtbare resultaten, altijd in relatie tot de coachvraag. Zelf staat hij stil bij de leerprocessen die hij bij zichzelf heeft gezien en die koppelt hij aan de verandering die de cliënt bij zichzelf heeft ervaren. Zijn klanten zijn niet onder één noemer te scharen: docenten, leidinggevenden, administrateurs, directie secretaresses, projectmanagers. Voor zijn opdrachtgevers geldt hetzelfde: een kwekerij, een optiekzaak, TU Eindhoven, een kerk.

“Ik had ook een leervraag voor ik dit interview in ging”, zegt van Hemmen ten slotte. “Ben ik in staat om de interviewer te volgen en dicht bij de gestelde vragen te blijven?”. Zelf vindt hij dat hij daarin geslaagd is en dat ben ik met hem eens! Ik heb een mooi beeld gekregen van hoe Jacob van Hemmen met huid en haar in zijn werk aanwezig is.

Peta Twijnstra, *gepubliceerd in de Nieuwsbrief van de Nobco.*

Meer artikelen over coaching en intervisie op [mijn website](#).

Peta Twijnstra
Oostergrachtswal 37
8921 AA Leeuwarden



058 - 744 00 24
info@petatwijnstra-coaching.nl
www.petatwijnstra-coaching.nl