



Spiegel aan de top

Spiegel aan de top: Over de praktijk van een executive coach. Persoonlijke gesprekken met bestuurders, coaches en toezichhouders.

Yvonne Burger. Mediawerf, 2013
ISBN 978 94 904 6326 7

*Een loomheid doet weken verloren raken,
Het vluchtig moment wordt door zorgen
vertraagd,-*

*Maar het hart is een bouwver, geen
doodskistenmaker:*

Een timmerman is het, die bidt en die zaagt.

*Vrolijk zal hij een lusthuis bouwen,
Blanke planken - geen koud graniet.*

Al denken wij dat we niet vertrouwen:

Ons hart gelooft, behoedt ons, ontziet.

(Michail Koezmin, vertaling: Anne Stoffel)

Laat ik maar met de deur in huis vallen. Yvonne Burgers 'Spiegel aan de top' is een heerlijke en belangrijke aanwinst in de boekenkast van de (aankomende) coach. Mij troffen de ontnuchterende toegankelijkheid en de kernvragen voor ons ambacht die het de lezer voorhoudt. Niet 'uit een boekje', maar verweven met de kraakheldere praktijk: mensen zelf aan het woord.

Voor haar boek interviewde Burger executives, coaches en enkele commissarissen. Wat ik zo ontzettend mooi aan het boek vind,

is dat de interviews laten zien hoezeer er geen standaardaanpak of -manier is die een coach succesvol maakt of niet. Zo laten de geïnterviewden heel verschillende behoeften zien. Soms praktisch, soms spiritueel, soms met aandacht voor de ervaringen in de jeugd (en soms juist helemaal niet), soms man, soms vrouw, soms wat ouder, soms geaccrediteerd, enzovoort. Dat is een aanmoediging voor de coach: experimenteer, leer en groei!

Burger geeft aan dat de verschillen tussen executive coaching en het coachen van professionals vooral tot uiting komen in de context waarin de bestuurder opereert. Ben ik als coach in staat om die (politieke) context te begrijpen en daarin te schakelen? Dat ervaar ik inderdaad als een belangrijk verschil, dat vraagt ook om meer dan algemene coachingskills. Onder meer wellicht, zoals één van de bestuurders het uitdrukt: "...hetzelfde intellectuele niveau: een heel belangrijke slagingsvoorwaarde". De auteur geeft aan dat het belangrijkste verschil echter is het gevoel van macht en onmacht dat bij de coachee wordt opgeroepen en ook reflectie vraagt bij de coach. Dat komt er volgens mij op neer dat de coach goed en doorleefd zicht heeft op zijn thema's van overdracht en ziet wanneer hij in parallele processen terecht komt. Maar is dat nu in essentie niet het verschil tussen een goede en een slechte coach, minder het verschil tussen een executive en een niet-executive coach?

Wat maakt de (executive) coach succesvol? Ik lees vooral: de confrontatie met een open hart. De goede coach benoemt wat er is, legt waar nodig een vinger op een zere plek, stelt (lastige) vragen, bevordert (zelf)acceptatie en houdt vol. Zijn oordeel stelt hij uit.

Het hart van de coach bidt, bouwt en zaagt.

Jakob van Wielink, verliesdeskundige en verander- en leiderschapscoach