



Liquic is terug met een professionals interview.

Dit keer met Gert-Jan Ketelaar, bekend als een trainer van Ving Tsun Kung-Fu, een recht-toe-recht-aan vechtsysteem dat naar een hoog niveau van effectiviteit streeft. In de laatste jaren is personal coaching een deel van zijn carrière geworden. Zodoende is hij nu tevens werkzaam voor Emergo.

Wij praten met hem over zijn coachingsactiviteiten en de interessante raakvlakken met Ving Tsun.

December 2008 - Publicatie www.liquic.com

John: Wat is Emergo? En wat is SIMA?

Gert-Jan: Emergo is een loopbaanadviesbureau waar coaches mensen helpen hun kracht te ontdekken of deze verder te ontwikkelen. Kenmerkend voor ons bureau is het gebruik van de SIMA methode die vaak door ons in coachingstrajecten wordt ingezet. SIMA staat voor System for Identifying Motivated Abilities.

John: Komen mensen specifiek voor deze methode?

Gert-Jan: Vaak wel, maar ook komen er regelmatig mensen via ons eigen netwerk en is hun wens vooral om door een bepaalde coach te worden begeleid. We proberen ons altijd maximaal in te zetten voor de klant en de meeste opdrachten krijgen we via 'mond tot mond reclame'. We leveren altijd maatwerk waarbij de SIMA methode al dan niet wordt ingezet. Daarnaast geven we ook trainingen aan teams op gebied van motivatiemanagement.

John: Wat voor dingen kom je daarbij tegen?

Gert-Jan: We komen zeer uiteenlopende dingen tegen. Soms zijn het particulieren die ons benaderen, maar meestal zijn het bedrijven die in een veranderproces of reorganisatie zitten of een medewerker hebben die niet optimaal functioneert en het niet naar zijn zin heeft. Ook krijgen we regelmatig mensen die last van stress hebben of een burnout hebben. En wat soms begint als een zakelijke issue, maar raakvlakken heeft met persoonlijke zaken, kan door de groei en nieuwe inzichten tijdens het traject leiden tot echte 'lifestyle changes'.

John: Kan je wat vertellen over SIMA?

Gert-Jan: Het is een methode die is ontwikkeld in de VS door Arthur Miller. Hij was bezig met de vraag: "Waardoor is iemand succesvol in zijn werk?". Hij heeft dat onderzocht en kwam tot de conclusie dat vooral mensen die plezier en voldoening hebben in de dingen die ze doen, succesvoller zijn. Succesvolle mensen werken vaker vanuit hun intrinsieke motivatie. Miller heeft een methodiek ontwikkeld waarbij via het beschrijven van persoonlijke verhalen een motivatieprofiel tot stand komt. Wat we doen is het voorkeursgedrag van een persoon analyseren. Iedereen heeft een eigen motivatieprofiel en kan dus gemotiveerd kan raken door bepaalde omstandigheden. Het kennen van je motivatie helpt je om je leven beter in te richten voor jezelf.

John: Dat zie ik ook om me heen - dat mensen beschouwd worden als "lui" terwijl ik denk "ze zijn gewoon niet gemotiveerd".

Gert-Jan: Precies, dus blijkbaar waar ze mee bezig zijn past dan niet goed bij hen. Ik kan hierbij een voorbeeld geven van mezelf. Mijn eigen motivatieprofiel zegt o.a. dat ik graag met mensen werk en van groei en ontwikkeling houdt. Dus als ik alleen moet werken, afgezonderd van mensen word ik daar niet vrolijk van. Wanneer ik met mensen kan werken maar er is geen progressie of er wordt niets opgebouwd, is dat ook geen prettige situatie voor mij.

John: Uit welke onderdelen bestaat een motivatieprofiel eigenlijk?

Gert-Jan: We onderscheiden motiverende vaardigheden, onderwerpen, omstandigheden, relaties en centrale drijfveren die kenmerkend zijn voor een individu. Wanneer we het hebben over bijvoorbeeld gemotiveerde vaardigheden, bedoelen we niet alleen vaardigheden waar je goed in bent, maar die je ook erg graag gebruikt. En uiteindelijk gaan we het complete motivatieprofiel naast de functiebeschrijving van een baan leggen om te zien waar ze elkaar overlappen.

John: En dan neem ik aan, ga je een plan uitvoeren om deze overlap groter te maken voor de persoon?

Gert-Jan: Ja, normaal gesproken houdt dat in dat we samen met een kandidaat kijken in hoeverre de huidige baan past of dat het wenselijk is om iets anders te gaan doen. Een perfecte match, waarbij iemand alles voor 100% leuk vindt aan zijn werk, is uiteraard niet haalbaar. Maar we proberen daar wel zo dicht mogelijk bij te komen.

John: Dat is dus heel anders dan het er bij veel andere bureaus aan toe gaat. Zelf heb ik een keer een test gedaan omdat ik ook niet gelukkig was in mijn werk. Daar kwam een soort diagram uit wat je sterke en zwakte punten laat zien.

Gert-Jan: Wij concentreren ons vooral op de sterke punten van mensen en proberen daarop voort te bouwen. Zwakte punten komen in de SIMA methode niet beeld.

John: Dat is mooi, want ik had zo'n raar gevoel na die test. Dat ik aan een aantal punten moest werken, waarvan ik zelf vond dat ze prima waren, maar alleen dus niet bij mijn toenmalige functie pasten.

Gert-Jan: Door coaching kun je mensen wel helpen vaardigheden te ontwikkelen, maar we gaan er vanuit dat het compleet willen veranderen van iemand niet werkt. Dus daarom dat er geen "zwakte analyse" in onze methode zit. Ook is het SIMA profiel "custom made". Er wordt niet gewerkt met een vragenlijst, waarbij je moet kiezen uit vier antwoorden en jouw antwoord er misschien niet tussen zit.

John: Hoe komt zo'n rapport en profiel nu precies tot stand?

Gert-Jan: Wij beginnen met de vraag "wat heb je met plezier gedaan" in je hele leven tot aan de dag van vandaag? De kandidaten moeten tenminste acht verhalen opschrijven. Daarna wordt de kandidaat uitvoerig door ons geïnterviewd waarvan wij een geluidsopname maken. Omdat het activiteiten zijn die de cliënt werkelijk gedaan heeft, kan hij de verhalen moeilijk manipuleren. Met het stellen van hypothetische vragen, komt dat wel vaak voor. Vraag mensen bijvoorbeeld of ze papier op straat gooien en ze zeggen "nee" terwijl ze dat misschien wel doen, maar omdat het hypothetisch is kunnen ze sociaal wenselijke antwoorden geven. Dat is niet het geval in onze methode.

John: Wat doe je met die verhalen dan?

Gert-Jan: Daarna volgt een grondige analyse van alle gegevens en brengen we de rode draden van de motivatie van de persoon in kwestie in kaart. We zijn erop getraind om uit de verhalen de centrale drijfveren van de persoon boven water te halen. Daarvan wordt een conceptrapport gemaakt en naar de kandidaat gestuurd. Het rapport van het motivatieprofiel dat van eenvoudig tot zeer uitgebreid kan zijn, afhankelijk van de vraag van de kandidaat en het doel van het motivatieonderzoek. De rapporten zijn gemiddeld tussen de 15 en 25 pagina's.

John: Wat is nou precies de "centrale drijfveer"?

Gert-Jan: Dat is het "doel" van eigenlijk alle acties die je doet. Wat doe je precies om je doel te realiseren? Welk doel ben je eigenlijk altijd bezig om te bereiken? Waartoe ben je het sterkst gemotiveerd? Met andere woorden waarvoor mag ik je 's nachts uit bed halen. Het kan bijvoorbeeld zijn dat iemand altijd bezig is "verandering aan te brengen en zijn stempel ergens op wil drukken" of vooral procesgericht is en houdt van "plannen maken" of van "zaken opbouwen en verder ontwikkelen". De mogelijkheden zijn te veel om op te noemen en worden zeer genuanceerd omschreven.



John: Maar weten ze dat altijd?

Gert-Jan: Meestal niet, mensen vinden het vaak moeilijk om onder woorden te brengen wat hen beweegt en zelfanalyse is niet eenvoudig. Het complete plaatje ontstaat tijdens het proces waarbij wij samen met de kandidaat de motivatoren eruit halen.



John: Aha.

Gert-Jan: En de andere 4 vakken in het schema staan voor de hoe, wat, wie en waar. De motiverende onderwerpen zijn het “wat”: met welke onderwerpen ben je het liefste bezig? De motiverende vaardigheden zijn het “hoe”: hoe pak je het aan? – dus welke skills gebruik jij het liefste. De motiverende omstandigheden zijn het “waar”: in welke setting voel jij prettigste? Welke dingen brengen jou in actie? En de motiverende werkverhouding is het “wie” – daarbij gaat het om welke rol je van nature aanneemt ten aanzien van collega’s en leidinggevend. Maar ook welke manier van leidinggeven het beste bij jou past.

John: Wat voor reacties krijg je zoal?

Gert-Jan: Nou ten eerste is het belangrijk om te weten dat het een bewustwordingsproces is. Het is natuurlijk niet zo dat alles een complete verassing is voor een persoon, maar het komt dikwijls voor dat er dingen in het rapport staan waarvan men zich niet zo bewust was. Alles moet ook een beetje bezinken. Daarna komen we weer bij elkaar om het conceptrapport te bespreken. Soms blijven er wat discussiepunten over. Die nemen we samen door en die worden eventueel na nader onderzoek gecorrigeerd. De persoon moet zich uiteraard helemaal kunnen herkennen in het profiel, maar het gaat ook om het accepteren van jezelf, wie je bent.

John: Zijn mensen vaak eens met het rapport of is het vaker een openbaring?

Gert-Jan: Beide. Ik had een cliënt die ik had beschreven als perfectionist. En hij was totaal niet eens met deze verklaring. Maar mijn rapport had hij wel gecorrigeerd, hij wees mij op enkele kleine fouten, zoals een paar punten en komma’s die niet goed stonden. Toen ik hem daarmee confronteerde, was het duidelijk dat hij wel perfectionistische trekjes had. Tenslotte was hij het er helemaal mee eens.

John: Ik kan me wel voorstellen dat zo'n profiel op zich zelf al veel oplevert?

Gert-Jan: Absoluut, we beginnen dingen te snappen en bepaalde gebeurtenissen en ervaringen worden helder. En dat is een prima startpunt om verder te gaan.

John: En wat doe je daar na?

Gert-Jan: Daarna volgen er gewoonlijk één of meerdere gesprekken en opdrachten voor de kandidaat om toe te werken naar een nieuwe stap in zijn of haar loopbaan. Wanneer mensen tijdens het proces erachter komen dat hun werk en privé niet goed in balans is of niet op hun werkelijke drive aansluit, is er meestal behoefte aan begeleiding. Je kunt dan niet zeggen, alstublieft hier is uw rapport en een prettige wedstrijd verder!

John: Zijn er nog andere dingen die je doet?

Gert-Jan: In bepaalde gevallen maak ik ook gebruik van fysieke oefeningen met kandidaten. (redactie: Gert-Jan heeft ook een Ving Tsun Kung Fu school in Hilversum). Door te zien hoe iemand handelt en beweegt kan ik heel goed inschatten hoe hij of zij in andere zaken functioneert. Als mensen bijvoorbeeld heel stijf zijn en een neiging hebben tot stresserend gedrag, kunnen vervolgens de oefeningen heel goed helpen om in een gezondere balans te komen. De fysiek oefeningen laten in korte tijd heel duidelijk het gedrag van iemand zien en geven direct een mogelijkheid om dingen te trainen. De oefeningen die ik in die gevallen gebruik zijn geen zware fysieke belasting, maar zijn een kans om je eigen lichaam beter te leren kennen en onder controle te krijgen. Tegelijkertijd wordt daarmee het zelfvertrouwen en gevoel van eigenwaarde versterkt. De mogelijkheid om zowel van binnenuit naar mensen te kijken vanuit de psychologie, alsook van buitenaf door lichamelijke aspecten erbij te betrekken, vind ik heel interessant en leveren een zeer complete benadering op.

John: OK, ja...want ik ken jou als Ving Tsun trainer. En daar ben je het langste mee bezig. Dus, hoe ben je bij coaching terecht gekomen?

Gert-Jan: Eigenlijk was ik altijd al coach, maar dat was niet zo zwart-wit. Dat realiseerde ik me later. Mensen zeggen keer op keer tegen mij “de dingen die ik leer in Ving Tsun neem ik ook mee in andere stukken van mijn leven”. Soms zie je de verbanden tussen verschillende onderdelen van je leven meer achteraf. Ik vond bijvoorbeeld lezen nooit zo leuk, maar nu besef ik dat ik toen de verkeerde boeken aan het lezen was. Nu heb ik psychologie boeken

die ik heel interessant vind en guess what, ik lees altijd. Als Ving Tsun trainer heb ik veel te maken met mensen, maar de liefde voor coachen werd me duidelijker toen ik meer één op één trainingen begon te geven. In een groep setting, is het meer gericht op de techniek en algemener, maar in een één op één sessies, gaat het meer om de persoon zelf. Mensen kwamen altijd al veel met hun verhalen bij me, wanneer ze ergens mee zaten. Ik heb regelmatig in de kleedkamer van de sportschool zitten kletsen. Als je iemand al jaren kent en hij je vertrouwd kun je hem toch niet laten zitten? Op gegeven moment heb ik wel besloten dat het coachen van iemand niet altijd zomaar gratis en vrijblijvend kan worden gedaan.

John: Één op één training in Ving Tsun is al bijzonder, ik bedoel, mensen die dat doen hebben waarschijnlijk een probleem, denk ik? Anders gaan ze mee in de groepsles, toch?

Gert-Jan: Dat is niet altijd zo. Er zijn ook mensen die privéles nemen omdat zelf trainer willen worden of gewoon heel erg goed in Ving Tsun willen worden. In die gevallen is de reden meer techniek gerelateerd. Maar ook gebeurt het dat mensen via de privélessen willen leren omgaan met bepaalde issues die ze hebben en dan komen die meer in beeld. Ving Tsun is een goede manier om gedrag aan te leren dat persoonlijke effectiviteit brengt.

John: Dus je beseft dat je al aan het coachen was, maar daarna heb je coaching echt als een apart vak op gepakt.

Gert-Jan: Ja, coachen, het sterker maken van mensen is voor mij als iets dat ik gewoon moet doen. Lange tijd had ik een Ving Tsun student die psychologie had gestudeerd. Op gegeven moment vroeg hij mij of ik een training wilde geven voor zijn bureau dat bestond uit meerdere consultancy en psychologen. Die uitdaging nam ik aan, enigszins in de geest van teambuilding. Van daaruit ontdekte ik mijn interesse voor psychologie en begon ik te studeren. Ik kwam er eigenlijk in de praktijk achter, wel wat laat, wat hetgeen is dat ik graag doe.

John: En coaching en Kung Fu – hoe gaan ze nou samen, want je gebruikt Kung Fu soms bij coaching en ook coaching bij sommige Kung Fu studenten.

Gert-Jan: Voor anderen zijn het misschien heel gescheiden zaken, maar eigenlijk lopen die dingen in mezelf een beetje in elkaar over. Er is veel te leren van mensen door te kijken hoe ze bewegen en omgaan met elkaar. Maar bij het coachen bij Emergo gaat het meestal om werkgerelateerde zaken. Uiteindelijk gebruik ik veel van de zelfde tools die ik ook gebruik in Ving Tsun trainingen. Ik gebruik onder andere graag humor. Dat maakt het allemaal wat meer ontspannen. En dat doe ik ook bij Ving Tsun, als je weet.

John: Ja, dat doe je inderdaad, maar je bent ook vaak heel serieus om onze aandacht en focus goed te stellen, hè?

Gert-Jan: Precies, dat zit er ook in. Natuurlijk ben ik heel serieus in het doel dat ik wil bereiken. Ik gebruik verschillende technieken en wegen, maar probeer te zorgen dat mensen op een gezonde manier omgaan met zichzelf en hun ideeën kunnen realiseren. Dat doe ik door ze te helpen hun gedachten te organiseren, feedback te geven en praktische dingen te zeggen waar ze mee verder kunnen. Het kost mij geen moeite om mij betrokken te voelen bij mensen en ze zich gehoord te laten voelen, ik ben van nature geïnteresseerd om iemand te helpen die met een probleem zit.

Gert-Jan is coach bij Emergo (<http://www.emergo.com/>) en hoofdtrainer van de United Ving Tsun Kung Fu Society (<http://www.vtkf.nl/>)