

Nadja Talpaert:

'Coaching, (de job van) mijn leven'

Hanne Van Houtte

Redacteur HR

Wolters Kluwer

Begin juni ontving Nadja Talpaert haar erkenning als Master Certified Coach (MCC) door de International Coach Federation (ICF). Zij was hiermee de 8st MCC in België en de 3^{de} Nederlandstalige coach, die deze eer te beurt viel⁽¹⁾. Wereldwijd zijn er tot op heden zo'n 600 coaches erkend als MCC. Aan een MCC-erkenning gaat een strikte examenprocedure vooraf. De kandidaat dient 200u coachspecifieke training voor te leggen, dient terug te kunnen kijken op 2500u cliënt-coachingervaring, 10u mentor coaching te hebben ontvangen en door 3 collega's MCC te worden voorgedragen. Daarnaast worden, tijdens een assessment op basis van 2 vooraf opgenomen tapes met coachingsgesprekken, gemeten of de kandidaat blijkt geeft van de gedragsindicatoren van het beschreven competentieprofiel.

Tot zover de 'droge' feiten. Wij gingen op zoek naar het verhaal achter de vrouw en contacteerden Nadja om haar te vragen hoe het allemaal begon ...

Nadja, van harte proficiat met je erkenning. Kan je ons vertellen hoe jij bij coaching terechtgekomen bent?

NT: 'Dankjewel. Mijn verhaal is er een van het volgen van je passie. Ik startte begin jaren 90 in de uitzendsector, bij Creyfs, als branch manager. Ik merkte meteen dat ik niet warm liep voor het creëren van winst en omzet, maar wel voor het motiveren en begeleiden van mijn collega's. Vanuit deze interesse rolde ik als het ware de HR-wereld verder in. Bij Capco kon ik vanwege de opstart kennismaken met HR in al haar dimensies en merkte ik al snel dat Employee Relations Specialist (de voorloper van de HR BP) en L&D de

rollen waren die me het meeste lagen. Ik vind het nog steeds boeiend om training te geven en te zien hoe mensen daardoor groeien. Toch had ik het gevoel dat het me aan bepaalde tools ontbrak, dat mijn 'uitrusting' om mensen nog beter te begeleiden, niet volledig was. Ik volgde een cursus NLP en begon me te verdiepen in coaching. Bij coaching is het niet de bedoeling dat je met antwoorden komt aandraven, maar wel dat je een coachee helpt zelf tot antwoorden te komen door diens eigen denkproces te faciliteren. Ik werd interne coach voor het management en ik voelde dat dat helemaal mijn ding was, mijn pad, en dat ik hierin wilde doorgroeien.

Ik bleef opleidingen volgen en na een herstructurering bij Capco besliste ik om als HR-consultant verder op weg te gaan. Vanuit deze functie deed ik opdrachten bij verschillende bedrijven - en vaak waren dat coachingsopdrachten. Bij Kaleido mocht ik, naast een aantal andere taken, de business unit 'Coaching' in de markt zetten. Helemaal mijn ding; iets waarop ik me nog meer wilde gaan toeleggen.

Katrien Rommens en ik waren al enkele jaren collega-consultants. Het klikte meteen en samen besloten we precies 4 jaar geleden om onder eigen vlag te gaan varen: Notice the Difference! We werken rond het thema Leiderschap en Management en benaderen dit via coaching, facilitation en training. Daar waar mijn focus meer ligt op individuele coaching, heeft Katrien haar specialisatie gemaakt van organisatieontwikkeling en teamcoaching.'

Vanwaar kwam het idee om deel te nemen aan de examens voor Master Certified Coach?

NT: 'Als coach streef ik voortdurend naar kwaliteit. Ik wil blijven groeien en zo mogelijk een grotere meerwaarde kunnen betekenen voor coachees, en ik wil dit meten aan de hand van meetbare parameters. Het beroep 'coach' is geen erkend beroep, wat betekent dat iedereen zich zomaar 'coach' kan noemen. Een certificatie door de International Coach Federation mag dan niet zaligmakend zijn, het is absoluut wel een ijkpunt voor bedrijven die coaching inkopen. Je krijgt de garantie dat de coach waarmee je in zee gaat, door peers werd geëvalueerd tegen een beschreven compe-

(1) Nvdr: ondertussen telt België 10 MCC's.



tentiemodel en gedragsindicatoren en zichzelf stevig in vraag stelt.

Het hele certificatieproces was een bijzonder verrijkende ervaring. Niet alleen meet je je eigen ontwikkeling, je krijgt ook eerlijke, professionele feedback van topcoaches en van collega's. Wanneer je als coach voldoende opleidingsuren kunt voorleggen en de nodige referenties hebt, kan je beginnen aan het certificatietraject. Aan de hand van opgenomen coachingsgesprekken worden jouw manier van coachen en de pistes die je tijdens een gesprek bewandelt, besproken in een supervisiegroep, met collega-coaches en met een mentor-coach. Door je eigen functioneren door de bril van collega's te zien, wordt er als vanzelf een proces van zelfreflectie opgestart, wat maakt dat je enorm veel bijleert.

Hoe heb jij je voorbereid op de certificatie?

NT: 'Als MCC, gaat het minder om wat je doet, maar meer om wie je bent als coach in het hele proces. Wie zich voorbereidt op deze certificatie wordt als het ware gelanceerd in een zoektocht naar wie je bent, hoe je in elkaar steekt, vanuit welke modellen en waarden je werkt en hoe dit alles je beïnvloedt in wat je zegt en doet. Ik heb persoonlijk een sterke groei doorgemaakt wat betreft het 'ruimte laten aan de coachee'. Ik ben van nature een resultaatgericht iemand en durfde vroeger al eens mee de weg uit te stippelen voor iemand anders. Ik vind het nog steeds belangrijk dat mijn coachee iets bereikt met de coaching, maar wat dat dan precies is, kan ik nu meer aan de coachee zelf overlaten. Dankzij de coaching komt een coachee tot inzichten in zijn eigen proces, waardoor de vooropgestelde doelen *de facto* veranderen. Dat heb ik moeten leren. De opleiding tot Transformational Presence Coach van Alan Seale heeft me op dat vlak het meeste bijgebracht. Door het ontwikkelen van Transformational Presence in mezelf, ga ik meer creëren dan reageren omdat ik nu vertrek vanuit het potentieel dat zich aandient en niet vanuit de gevolgen die dienen bestreden te worden.

Een voorbeeld: ik coachte een man die niet tot delegeren kwam. Hij zei dat hij dat wel kon, maar niet deed. Uit de coaching kwam al snel naar voren dat dit gedrag werd gestuurd door zijn eigen overtuiging: 'Als ik het zelf doe, is het beter gedaan dan als iemand anders het doet.' Nochtans, door verder te graven, kwam duidelijk naar boven dat hij vooral gezien wilde worden als een drijvende kracht, een katalysator. Dat hij de mensen uit zijn team wilde laten groeien en hen wilde zien evolueren. Vanzelf legde hij de link: door nooit wat uit handen te geven, ontnem je je mensen groeikansen. Het delegeren kwam toen vanzelf...

Voorts dwingt zo'n voorbereiding je ook tot nadenken over hoe je jezelf nog verder kan ontwikkelen, welke domeinen het beste bij je passen. In mijn geval is dat overduidelijk het coachen van senior leidinggevenden, wat toch een eigen aanpak vereist aangezien zij vaak op hogere logische niveaus redeneren. Verder ben ik me gaan bijscholen rond de problematiek van stress, burn-out en vooral het terugkeren naar de werkvloer na een burn-out.'

Hoe leer je jezelf bepaalde competenties aan die je niet uit schoolboeken haalt, maar die meer met eigen gedrag, maturiteit etc. te maken hebben.

NT: 'Dit doe je door je bewust te worden van je eigen neigingen, van je eigen visie op de wereld, en door daar aandacht aan te schenken. Bepaalde zaken hoor je echter zelf niet, of ga je integendeel net uitvergroten. Om dit voor jezelf te achterhalen, heb je andere mensen nodig. Tijdens de certificering werden er vooraf opgenomen coachingsgesprekken van mezelf besproken met collega's en met begeleiders. Automatisch word je gechallenged, waardoor een intens proces van zelfreflectie wordt geactiveerd. Andere mensen horen en zien namelijk andere zaken. Dit impliceert dat je jezelf helemaal blootgeeft en openstaat voor kritische feedback, die soms hard binnenkomt maar absoluut noodzakelijk is om te groeien. Het heeft me een jaar tijd gekost om tot twee tapes te komen waarvan ik zelf tevreden was - een moeilijke maar zeer leerrijke opdracht. Je moet om te beginnen je ego leren opzijzetten. Je moet een stijl vinden waarin je jezelf echt goed voelt als coach, zodat je op een authentieke manier kan werken. Je moet ook steeds eerst een band opbouwen met je coachee, vooraleer je verder kan gaan. Ik werk persoonlijk graag op een ietwat provocerende manier, steeds met een vleugje humor. Ik geloof niet dat je echt toegevoegde waarde kunt bieden als je iemand gewoon maar naar de mond praat.'

Het beroep 'coach' is niet zomaar een beroep dat je uitpikt als gelijk welk ander beroep.

Hoe weet je nu of 'coach' een beroep voor jou is?

NT: 'Het beroep 'coach' is een beroep dat vereist dat je een passie hebt voor mensen ... en in ieder het grootst mogelijke potentieel herkent nog voor het zich toont. Dat je begaan bent met anderen, dat je respect hebt voor anderen, dat je ieders mening als valabel erkent én ook je eigen mening als valabel ziet. De waarheid komt voort uit dialoog, waarbij ieder mens altijd keuzes heeft en bovendien steeds zelf verantwoordelijkheid draagt. Door het te doen, kan je ervan proeven, maar nadien is een degelijke opleiding absoluut noodzakelijk.'

Hoe staan bedrijven tegenover coaching?

NT: 'Steeds positiever. Tot enkele jaren geleden was coaching een curatief iets: iemand had een 'probleem', dus kreeg die een coach. Ondertussen is de ommezwaai naar proactieve coaching volledig gemaakt. Coaches worden ingeschakeld in de ondersteuning van iemands ontwikkeling, om iemand van manager door te laten groeien naar leider. Coaching focust op self-management (onder andere ook als preventieve maatregel tegen burn-out trouwens). Grote bedrijven nemen coaching zelfs op in hun development matrix.'

Heb je tips om om te gaan met 'moeilijke mensen' in een coachingsrelatie?

Bijvoorbeeld, met een moeilijke coachee, of een CEO/HR BP die niet overtuigd is van deze aanpak?

NT: 'Vooreerst zou ik willen stellen dat er geen 'moeilijke mensen' zijn in mijn beleving. Enkel mensen die de realiteit vanuit een totaal verschillend perspectief zien. Daarbij is het belangrijk om te peilen naar dat beeld en het trachten te begrijpen om van daaruit in verbinding met hen te treden.

The proof of the pudding is in the eating. Maar er zijn tegelijk wel een aantal randvoorwaarden voor coaching. De belangrijkste voorwaarde is dat mensen bereid zijn om zichzelf in vraag te stellen en open staan om dat met een coach te delen.

Je kan van coaching trouwens ook als niet-coach de vruchten plukken. Als collega in een team bijvoorbeeld, of als ouder ten opzichte van je kinderen, kan een coachende houding zinvol zijn. Doorvragen levert vaak meer op dan zelf met antwoorden te komen aandragen. Op die manier blijf je uit je eigen oordeel en laat je de andere zelf tot eigen conclusies komen. En dat werkt nog steeds het allerbeste.'

Een laatste, persoonlijke vraag: is het vak goed te combineren met je privéleven?

NT: 'Ik heb een eigen praktijk bij mij thuis, wat maakt dat ik mijn werk- en privéleven goed kan combineren. Ik voel dat mijn work-life balance momenteel beter zit dan pakweg vijf jaar geleden, toen ik nog als consultant werkte. Ik plan mijn afspraken wanneer ik dat zelf wil, altijd rekening houdend met mijn klanten, die wel koning blijven. Ik laat ook voldoende tijd tussen verschillende afspraken. Ik merk dat het een meerwaarde biedt dat mijn klanten zich voor de coaching moeten verplaatsen. Het trekt hen als het ware uit hun werkcontext en laat hen toe om onderweg hun gedachten alvast wat te ordenen, en na te denken over waarover ze het willen hebben en op de terugweg de nieuwe inzichten wat te verteren. Niets dan voordelen dus (lacht).'

INTERVIEW: HANNE VAN HOUTTE

OVER NADJA TALPAERT



Nadja Talpaert is een professioneel ICF-gecertificeerde coach (MCC) met ruim 13 jaar ervaring in executive en business coaching. Zij studeerde Communicatie (Artevelde) en vulde dit verder aan met een Master in Bedrijfseconomie (VLEKHO Business School), een Master in Neurolinguïstische Programmatie (School voor NLP) en is o.m. gecertificeerd Stress & Burn-Out Coach, Insights Discovery Practitioner, Intervisie Begeleider en graduate Transformational Presence Coach.