

ACCREDITATIEPRAAT

De laatste tijd bekruipt me een toenemende beklemming over de vlucht die accreditatie neemt. Er zijn tegenwoordig accreditatieprocedures voor onder meer pensioenbestuurders, ziekenhuisbestuurders, commissarissen en toezichthouders, opleiders, organisatieadviseurs en coaches. Uit angst dat er dingen fout gaan worden er steeds meer uitgebreide accreditaties en monitors bedacht door mensen die niet gehinderd worden door een allergie tegen bureaucratie, formulieren en ingewikkelde procedures. Alles wordt steeds meer 'dichtgeregeld'. **HET GEVAAR DAARVAN IS DAT DE RUIMTE IN EEN VAK ENGER WORDT, NIET GROTER.** De bedoelingen van al dat accreditatiegeweld zijn vaak goed, namelijk ervoor te zorgen dat de kwaliteit van een professie aan bepaalde standaarden voldoet. En de mensen die dit bedenken doen ook hun stinkende best. En soms ga ik er wel in mee, omdat ik me dat best kan voorstellen. Zo ben ik zowel gecertificeerd bij de OOA als bij het CRKBO, maar dat laatste in verband met de belastingdienst. En toch loopt mijn energie er steeds meer uit als ik de stapels formulieren onder ogen krijg die moeten worden ingevuld om voor een bepaald keurmerk in aanmerking te komen. Laat ik me hier even beperken tot de accreditatieprocedures en monitors die steeds meer de kop opsteken in coachland. Zorgen deze er nu voor dat de kwa-

liteit van het beroep omhoog gaat? Ja, zeggen de voorstanders, want je wordt gedwongen te reflecteren op je beroepspraktijk en je te verantwoorden naar medeprofessionals. En opdrachtgevers willen resultaten zien, dus moet de effectiviteit van gesprekken gemeten worden. En 'ja' zeggen diegenen die stiekem ook een beetje bang zijn dat ze de boot missen als ze er niet in meegaan en denken dat accreditatie tot meer of betere opdrachten leidt. En dat snap ik allemaal best, want ik sta voor kwaliteit, maar het past absoluut niet bij mijn visie op het vak. Ik zie coachende gesprekken als onderzoekende, reflectieve ruimte waarin de cliënt en de coach samen naar een vraagstuk kijken en dat vraagstuk krijgt verdieping of verandert in de loop van de tijd. De cliënt is naar mijn mening uitstekend in staat om te beoordelen of deze gesprekken helpen, want anders komt hij of zij niet terug. De kwaliteit van de relatie speelt hierbij een rol, en de ervaring van de cliënt die merkt of er door de gesprekken nieuwe inzichten en perspectieven ontstaan die hem of haar helpen bij persoonlijke en professionele ontwikkeling. Iedere cliënt vraagt zijn eigen benadering en coach en dat kan heel verschillend uitpakken, want er is geen receptenboek 'individueel veranderen'. Samen zoeken levert mijns inziens het beste resultaat in een onvoorspelbare omgeving

waar standaardaanpakken over het algemeen niet zo goed werken, maar ruimte en speelsheid wel. Deze benadering staat haaks op een benadering waarbij er een schijnzekerheid wordt gecreëerd doordat coaches elkaar gaan beoordelen op het juist invullen van formulieren tegen aanzienlijke kosten. Of monitors worden ingevuld waardoor je per gesprek ziet welke concrete resultaten zijn geleverd. Voor een bepaald type coaching zal dit misschien helpen, maar voor de gesprekken die ik voer kan ik me er helemaal niets bij voorstellen. Maar als accreditatie het dan niet per se is, hoe vinden opdrachtgevers dan een goede coach? Want die zien soms door de bomen het bos niet meer. Vraag naar achtergrond en ervaring, visie op het vak, naar wat de coach doet aan professionalisering, of hij samen met collega's reflecteert op puzzels met cliënten, wat hij verstaat onder kwaliteit en gebruik je verstand en je intuïtie.

Yvonne Burger is deeltijdhoogleraar aan de VU en programmaleider van de postgraduate opleidingen Executive Coaching en Executive Teamcoaching. Ze werkt daarnaast als zelfstandig executive coach en adviseur.

Reageren: www.yvonneburger.nl



Yvonne Burger