



Permanent tegenwoordige tijd

Door: S. Corkin (2013)

Amsterdam: Prometheus/Bert Bakker, 399 p.

Het waargebeurde verhaal van een patiënt die na een neurologische operatie niet meer in staat is om herinneringen langer dan twintig seconden vast te houden. Verteld door de vrouw die hem bijna een halve eeuw behandelde en onderzocht.



Competenties in moeilijke situaties

Redactie: J. De Lepeleire en M. Keirse (2013)

Den Haag: Acco, 250 p.

Dit boek gaat over communicatie in de gezondheidszorg. Hoe kan je bijvoorbeeld mensen met een chronische aandoening adequaat benaderen en ondersteunen? Wat moet je weten over verlies en verdriet om mensen perspectief te bieden?



Spiegelingen uit het notitieboekje van de therapeut

Redactie: N. Vliegen en L. van Lier (2013)

Den Haag: Acco, 191 p.

Psychotherapeuten uit Vlaanderen en Nederland vulden dit notitieboekje met bespiegelende woorden van dichters en schrijvers omtrent thema's waarmee zij in hun werkkamer worden geconfronteerd, zoals tijd, het leven, verbondenheid, opgroeien, verlies en verdriet.

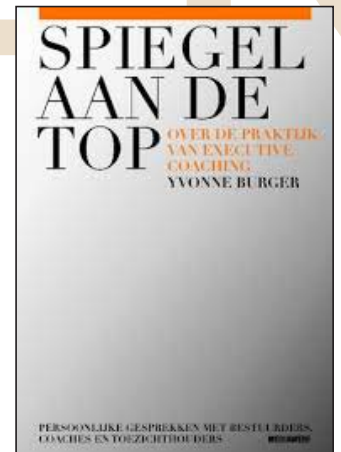
Spiegeltje, spiegeltje aan de wand...

Spiegel aan de top. Over de praktijk van executive coaching

Door: Y. Burger (2013)

Amsterdam: Mediawerf, 176p.

Recensent: Marlène Chatrou



Yvonne Burger heeft een eigen coachingspraktijk en is deeltijd-hoogleraar Organisatiecultuur, Communicatie en Leiderschap aan de Vrije Universiteit Amsterdam. In haar inaugurale rede in 2008, over menselijkheid in organisaties, vergelijkt ze hoofdstromen uit de psychologie met vormen van coaching. Wat is de effectiviteit van psychotherapie en wat betekent dat voor de effectiviteit van coaches? Haar benadering van coaches vertrekt vanuit een aantrekkelijke wetenschappelijke basis. Dat geeft vertrouwen dat ze in staat is en moeite doet om het kaf van het koren te scheiden.

Ook in haar boek *Spiegel aan de top* gaat ze op een wetenschappelijk beschrijvende manier te werk. De hoofdstukken zijn opgebouwd volgens een vast stramien. Leiders, coaches en commissarissen of toezichthouders, heeft ze gestructureerd bevraagd. De antwoorden lezen als letterlijke citaten. En vervolgens beschrijft Burger op één pagina wat haar opvalt in dat interview. Zo kiest ze de methode van de herhaling en samenvatting, om de lezer de essentie van wat ze wil vertellen over te brengen.

De titel had mijn interesse al gewekt. Zonder dat is de spiegelende kaft op zichzelf al uitdagend en geeft op een andere manier goed weer waar het boek over gaat: reflectie en met name zelfreflectie. Sowieso zijn opmaak en uitvoering goed verzorgd. Door steeds het verhaal vanuit de geïnterviewde te vertellen, en met andere lettertypes daarin al *highlights* te geven én elk interview een eigen titel (met samenvattende ondertitel) te geven wordt de boodschap helder, zonder dat het een traag verhaal wordt.

Burger begint en eindigt het boek met een hoofdstuk waarin ze de principes en lessen uit de praktijk van *executive coaching* probeert te onderbouwen met wetenschappelijk onderzoek en eigen ervaringen en die van collega's. Zo bevat het eerste hoofdstuk 'de tien geboden', ooit op basis van een meta-analyse over effecten van psychotherapie samengesteld. Het eerste gebod luidt: 'zorg er allereerst voor niet te schaden, doe bij twijfel liever niets dan een schadelijke interventie'. In het laatste hoofdstuk beantwoordt ze eerder gestelde vragen zoals 'waarom gaan leiders met coaches in zee?', of 'welke vraagstukken kom je tegen aan de top?'. Daarin benoemt ze vraagstukken uit de interviews en die passen bij de

verschillende levensfasen waarin leiders aan de top van een organisatie zich bevinden. Zoals het authenticiteitsthema of dat van persoonlijke effectiviteit, of fases van 'aan boord komen' of 'van boord gaan' in een organisatie, met de noodzaak om *the capacity to be alone* te ontwikkelen. Maar vooral wordt er gezocht naar het ontwikkelen van levenswijsheid, zelfkennis, wendbaarheid en de intuïtie om goed richting te kunnen blijven geven in een veeleisende en onvoorspelbare omgeving, aldus Burger.

Dat vraagt heel wat van een executive coach. Die hoeft niet per se zelf bestuurder te zijn geweest, maar moet zich wel goed kunnen inleven. Hij moet zelf goed weten hoe het is te balanceren tussen falen en succes en moet kunnen confronteren zonder te oordelen over de cliënt. Het is belangrijk dat hij rol en context goed begrijpt. Burger noemt een coach een visser: wat onder de oppervlakte zit haalt hij naar boven. Het is vooral de manier waarop hij dat doet, die hem wel of geen topcoach maakt.

Bijzonder is het deel over commissarissen en toezichthouders, de eigenlijke 'bazen' van de bestuurders. Zij zijn vaak het klankbord van de bestuurder. Maar volgens het burgerlijk wetboek hebben ze naast een adviserende ook een coachende rol. En daar wordt het spannend. Want waar coaching over werkgerelateerde vraagstellingen gaat en de persoon van de coachee onderwerp van gesprek is voor zover het zijn rol betreft (binnen de context van een organisatie), is de grens tussen therapie en coaching nog duidelijk. Pas als het niet meer over werk gaat, wordt de grens met therapie overschreden. Maar is die scheidslijn tussen toezichthouder en coach wel zo duidelijk? Een adviserende rol op coachende wijze invullen wordt breed gewaardeerd. Maar de hiërarchische rol van toezichthouder of commissaris kan enorm botsen met een coachende rol. En dat is niet alleen vervelend voor de bestuurder, ook de organisatie kan er last van hebben.

Over narcistisch gedrag zegt Burger dat commissarissen, coaches en bestuurders daar wel wat van moeten hebben om effectief leiderschap te tonen. Het is zelfs prima mits ze ook voldoende reflectie organiseren, zodat ze niet doorschieten in narcisme. Coaching kan daarbij effectief zijn, vooral als die coaching preventief wordt ingezet en niet dient als curatie. Burger vindt dat zowel coach als coachee een moedig gesprek aangaan als ze een traject met elkaar gaan bewandelen. Moed is een thema waar ze eerder uitgebreid over schreef. In dit boek komt het zijdelings ter sprake.

Na een leven als klinisch psycholoog met leertherapieën, supervisies en intervisies, wilde ik moedig de kans grijpen om me als bestuurder te laten coachen door Burger en had u graag deelgenoot gemaakt van een recensie als ervaringsdeskundige. Maar kennelijk zijn er nog zo veel wachtenden voor mij, dat ik nog niet aan de beurt ben en ik me tot een afstandelijke recensie moet beperken. Dan moet ik het nog maar even met zelfreflectie alleen doen.

Dr. M. Chatrou is bestuurder bij expertisecentrum Kempenhaeghe. E-mail: chatroum@kempenhaeghe.nl

Progressiegericht werken

Door: C. Visser (2013)

JustInTimebooks, 206 p.

Dit boek introduceert 'de progressiegerichte aanpak'. Deze aanpak verenigt de kracht van oplossingsgericht werken met inzichten uit de wetenschappelijke psychologie. Vooral bedoeld voor coaches, trainer, managers, medewerkers, docenten en studenten.



Ik ben geweldig! Of toch niet?

Door: S. Pol (2013)

Amsterdam: Boom, 144 p.

Dit boek geeft een goed beeld van hoe een narcistische persoonlijkheidsstoornis eruitziet, hoe deze kan ontstaan, wat de gevolgen zijn voor degene die lijdt aan deze stoornis en wat de gevolgen zijn voor de omgeving.



Werkboek HIC

Door: T. van Mierlo e.a. (2013)

Utrecht: de Tijdstroom, 142 p.

De HIC (High & Intensive Care) is een acute opnameafdeling voor patiënten die kampen met een ernstige psychiatrische crisis en voor wie een gesloten opnamesetting nodig is. Dit werkboek biedt handreikingen voor het werken op zo'n afdeling.

