

**Talent coachen in de sportwereld heeft overeenkomsten met het begeleiden van talent op de werkvloer. Wie verder wil komen, heeft niet alleen vaardigheden nodig, maar moet ook goed omgaan met weerstand en zelf tot oplossingen kunnen komen. Karen Hoexum en Joop Alberda geven hun visie.**

## 'GOEDE COACH KAN IEMAND AF EN TOE LATEN STRUIKELEN'

**K**aren Hoexum werkt sinds 2018 als businesscoach bij Reym in Amersfoort en had daarvoor jarenlang een adviesbureau voor training, coaching en assessments. Joop Alberda is sportbestuurder en was onder meer technisch directeur bij de sportorganisatie NOC\*NSF. Voor die tijd was hij jarenlang coach van het Nederlandse herenvolleybalteam. Alberda is betrokken bij het adviesplatform NL Coach, waar sportcoaches op allerlei niveaus kennis kunnen delen.

### Hoe kun je talent herkennen?

**Alberda:** "Eigenlijk weten we nog weinig van talent. In de sportwereld zijn er natuurlijk fysieke

voorwaarden: als je gaat basketballen of volleyballen, is het handig als je lang bent. Maar ik noem talent een noodzakelijke bijzaak. Om een succesvol sporter te worden, heb je ook doorzettingsvermogen en intelligentie nodig en moet je in staat zijn je snel complexe oefeningen eigen te maken. Voor het bedrijfsleven geldt dit net zo goed. Medewerkers hebben vaardigheden en talent nodig om hun werk goed te kunnen doen, maar ook de volwassenheid om taken te kunnen uitvoeren."

**Hoexum:** "Dat herken ik. Talent alleen is niet genoeg om te excelleren. Ook motivatie en mentaliteit zijn belangrijk. Medewerkers moeten de vaardigheden hebben om door te groeien, maar ook de wil. Ik zie soms dat mensen hebben gewacht op een kans om door te groeien naar een functie waarvoor ze niet altijd al de vaardigheden hebben, maar wel het enthousiasme. Dat geeft dan de doorslag. Je kunt ook toevallig tegen talent aanlopen, bijvoorbeeld bij mensen die zijn opgegroeid in een gezin waar leren en talent niet veel aandacht kregen. Die blijken dan veel meer te kunnen dan er altijd van ze werd verwacht."

### Hoe kun je het beste uit iemand halen?

**Alberda:** "De visie daarop is in de sportwereld in de afgelopen decennia sterk veranderd. Het is een beetje zoals met opvoeden. Een jong kind neem je bij de hand; als het gaat studeren en vervolgens werken, dan krijg je als ouder meer een rol van

adviseur. Ook bij sporters op jonge leeftijd moet je directief optreden, maar vanaf de tienerleeftijd kun je talenten veel zelf laten onderzoeken. Adviseren wordt belangrijker dan richting geven. Een getalenteerd persoon weet zelf snel volwassen oplossingen te vinden."

**Hoexum:** "Je ziet bij mensen die zelf oplossingen zoeken, vaak ook het vermogen om te reflecteren. Een werknemer die dat kan, ziet bijvoorbeeld wat hij beter had kunnen doen in een situatie en neemt daarvoor verantwoordelijkheid. Bij Reym wordt in mijn ogen het beste uit mensen gehaald omdat er serieus mee wordt omgegaan als iemand aangeeft dat hij zich verder wil ontwikkelen. Medewerkers groeien niet automatisch door, maar als je je enthousiast en innovatief opstelt en hard werkt, kun je veel bereiken."

### Eigenschappen die talenten verder brengen kwamen al even aan de orde: mentaliteit, doorzettingsvermogen. Maar welke eigenschappen kun je beter niet hebben?

**Hoexum:** "Sommige mensen kunnen in een gesprek alleen minpunten noemen: toen is dit niet gelukt, het ging fout en dat lag daaraan. Dat brengt je niet verder. Als je je positief opstelt, helpt dat om veerkrachtig te zijn en tegenslagen op te vangen. Het is ook belangrijk dat een medewerker zichzelf als uitgangspunt neemt, in plaats van dingen bij anderen neer te leggen. Kijk naar jezelf, af en toe moet je uit je comfortzone stappen. En wees je bewust van je belemmeringen."

**Alberda:** "Als je verder wilt komen als topsporter, moet je er tegen kunnen dat iemand je een spiegel voorhoudt. Als coach moet je iemand de vraag stellen: wil jij wel gecoacht worden? Je moet als talent bereid zijn een ontmoeting aan te gaan met persoonlijke obstakels, want het pad dat je volgt om je te verbeteren gaat niet altijd over rozen."

### Hoe kan een coach daarop inspelen?

**Alberda:** "Een goede coach kan iemand ook af en toe laten struikelen. Dat is belangrijk, want van vallen leer je opstaan. Binnen onze Nederlandse cultuur gaan wij vaak voor veiligheid. Natuurlijk moet je er als coach voor iemand zijn als het slecht gaat. Maar zolang je niet iemand blind de snelweg



**Joop Alberda**  
Sportbestuurder  
Oud-coach van  
het Nederlands  
herenvolleybalteam  
Eigenaar  
sportcoaches  
adviesplatform

laat oversteken, kun je een talent best loslaten.

Een coach moet ook kunnen beschouwen. Van een afstand kijken hoe een team zich ontwikkelt, hoe de relaties zijn, hoe problemen worden opgelost zonder direct in te grijpen. Dat kan ook met een team in een bedrijf."

**Hoexum:** "Een team medewerkers loslaten kan werken, maar dat hangt denk ik wel af van het team. Er zijn ook mensen die juist heldere opdrachten willen en leiding nodig hebben. Verder ben ik wel een voorstander van mensen zelf dingen laten uitvinden. Je kunt voor veel belevenissen geen vervangende ervaring bieden."

### Welke valkuilen zijn er bij het begeleiden van talent?

**Alberda:** "Een coach moet zien te voorkomen dat hij een kopie van zichzelf wil neerzetten. Er zijn zeven miljard individuen op aarde, er is maar één van jou. Daarom is het ook van belang dat je als coach je eigen kritiek organiseert: mensen die jouw standpunten ter discussie durven te stellen. Want veel dingen waarvan je zelf als coach overtuigd bent, zijn gewoon aannames. Zo zijn er voetbalcoaches die denken dat trainen op penalty's geen zin heeft, maar is dat ook zo?"

**Hoexum:** "Als bedrijfscoach merk ik hetzelfde. Je kunt jouw mening wel projecteren op een ander, maar om het beste uit medewerkers te halen moet je juist hun mening respecteren. Het gaat immers niet om jou, maar om degene die je coacht."

**Karen Hoexum**  
Businesscoach Reym

