

# Jaarverslag Interne Coachpool

## Amsterdam UMC | 2023



### De Interne Coachpool Amsterdam UMC

Amsterdam UMC beschikt over een Interne Coachpool, die professionele en laagdrempelige coaching aanbiedt aan alle medewerkers in de organisatie. Individuele coaching is een waardevolle investering voor zowel de medewerker met een werkgerelateerd vraagstuk als voor de omgeving waar die medewerker werkzaam is. De vraagstukken die ingebracht worden hebben betrekking op leiderschap, samenwerking of communicatie met collega's, inzet van kwaliteiten, werk-privébalans of omgaan met complexe vraagstukken.

De ambitie van Amsterdam UMC en de continue ontwikkelingen in zowel de organisatie als de maatschappij vraagt veel van de medewerkers en leidinggevendenden. Dat maakt dat zij worden uitgedaagd in zowel hun professionele als persoonlijke ontwikkeling. Individuele coaching helpt mensen om zelfgekozen doelstellingen te bereiken en problemen te overwinnen, gebruikmakend van de talenten en vaardigheden die elke persoon in zich heeft. Een interne coach kent de verhoudingen en cultuur binnen de organisatie, kan daarom goed aansluiten bij het vraagstuk en een toetssteen voor de coachee zijn.

"De coaching heeft mij geholpen mijn veranderende rol in de organisatie in te nemen en goede gesprekken te voeren met mijn leidinggevend team."

"Mijn coachtraject heeft inzicht gegeven in mijn patronen én handvatten om te gebruiken wanneer ik tegen dezelfde problemen aan loop."

### Zorgvuldige procedure

Een coachtraject start met een intakegesprek door een van de beide coördinatoren van de Interne Coachpool, met als doel de coachvraag helder te krijgen. In dit gesprek, van doorgaans een half uur, wordt naar het verhaal van de medewerker geluisterd. Wat zijn de uitdagingen en obstakels waar de medewerker mee te maken heeft? Wat is de coachvraag, kan die vertaald worden naar concrete doelstellingen? Er is ook aandacht voor de 'vraag achter de vraag'; wat heeft de coachee echt nodig, wat speelt er onder het oppervlak? Doel is dat de medewerker zich al in het intakegesprek, gehoord en gesteund voelt.

Vervolgens vindt een matching met een van de coaches plaats. De beoogde coachee kan de profielen van de verschillende coaches bekijken en een coach kiezen die op het eerste oog of gevoel aanspreekt en een werkwijze hanteert, die passend lijkt voor de aanpak die de werknemer nodig denkt te hebben. De coördinator heeft hierin een adviserende rol. Onderzoek geeft aan dat de relatie tussen de coach en coachee een belangrijke factor is voor de effectiviteit van het coachingstraject. In het kennismakingsgesprek tussen coach en medewerker wordt dan ook goed afgestemd of er een 'klik' is.

De voorintake en het werk van zowel de coördinatoren als de coaches uit de Interne Coachpool, valt binnen een van de strategische doelstellingen zoals omschreven in het jaarplan Amsterdam UMC 2024: *Samen verder werken aan herstel* (pag. 14, paragraaf 4.1. Herstel van personeel): "... medewerkers behouden, ontwikkelen en opleiden; de gezondheid en vitaliteit van medewerkers stimuleren...".



## Professionaliteit en kwaliteit

Elke coach heeft een unieke aanpak of een specialisatie, zoals bijvoorbeeld in complexe vraagstukken waar met name leidinggevendende mee te maken hebben, in grensoverschrijdend gedrag, in systemisch werken (waarbij het individuele vraagstuk wordt benaderd als onderdeel van een systeem), of in het omgaan met stress en vinden van werk-privé-balans. Voor een volledig beeld van wat de interne coaches aan expertise te bieden hebben, zie: [Amsterdam UMC - Interne Coachpool](#).

De coaches onderhouden de professionaliteit en kwaliteit van hun inzet door intervisie, supervisie en inspiratiebijeenkomsten te volgen. De intervisie en supervisie organiseren de coaches vanuit het eigen netwerk/de eigen beroepsvereniging.

In 2023 zijn er drie inspiratiebijeenkomsten voor de coaches georganiseerd: de eerste had als thema 'Gezond werken – Kwetsbaarheid als kracht', begeleid door Cécile Boot, gezondheidswetenschapper en hoogleraar Maatschappelijke participatie en gezondheid. In deze sessie werd stilgestaan bij het omgaan (als coach) met kwetsbaarheid en hoe dat samenhangt met een gezonde werkomgeving.

De tweede bijeenkomst had als thema 'Generatieleren', waarin Lukas Heijdt van Generatiestorm de coaches meenam in de theorie en praktijk van samenwerken met verschillende generaties, een thema waar de organisatie sterk mee te maken heeft.

In de derde sessie heeft Simone van den Hil een inspiratiebijeenkomst over 'Stress en Burn-out' verzorgd. Simone werkt als gedragswetenschappelijk docent bij de afdeling Huisartsgeneeskunde en is trainer bij het Expertisecentrum Stress en Veerkracht.

## Coaching vanuit MDIEU

In 2023 heeft SoFoKleS, het sociaal Fonds voor de Kennissector, de umc's en hun medewerkers met diverse projecten gestimuleerd om aan de slag te gaan met duurzame inzetbaarheid. Met subsidie uit de Maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden (MDIEU), is individuele coaching door twee externe partijen aangeboden.

Deze coachtrajecten, bestaande uit drie sessies van een uur, zijn door 51 medewerkers van Amsterdam UMC aangevraagd en hadden betrekking op:

- werk en privé in balans brengen;
- professionele ontwikkeling en zelfregie
- perspectief op ontwikkeling en doorgroei

Opvallend is dat naast dit mooie en laagdrempelige aanbod via MDIEU, de Interne Coachpool in toenemende mate gevonden wordt door medewerkers van Amsterdam UMC.

"Fijn dat Amsterdam UMC deze pool in huis heeft. Het heeft mij geholpen en ik vind de hele aanpak prettig en zeer professioneel."



"De coaching heeft mij beter inzicht gegeven in mijn eigen denkwijze/cognities en hoe die doorwerken in de praktijk. Ik heb tools gekregen om de nieuwe inzichten te vertalen naar de werkvloer, waarbij mijn persoonlijke groei voelbaar en merkbaar is."


"Mijn coach had goede kennis van de hiërarchie in de organisatie. Fijn om mee te praten. Dacht goed mee in wat passend was/is voor mij."

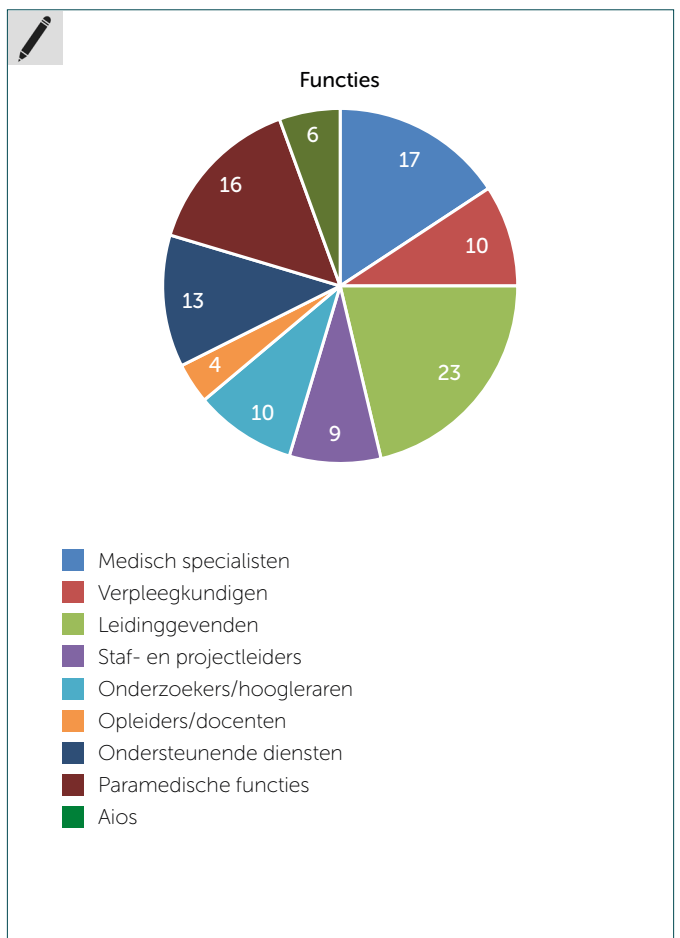
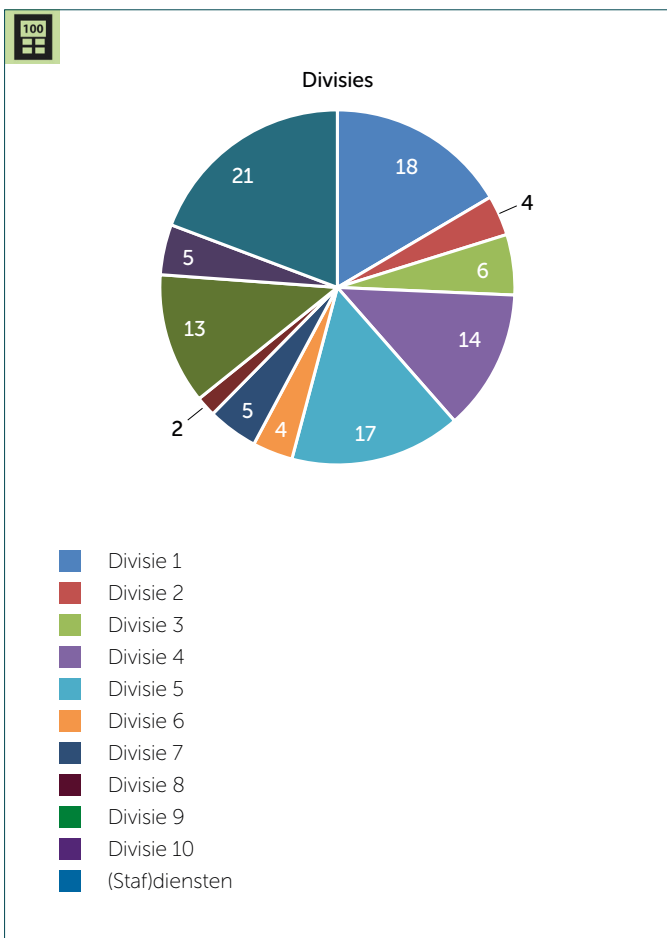




# Facts & figures

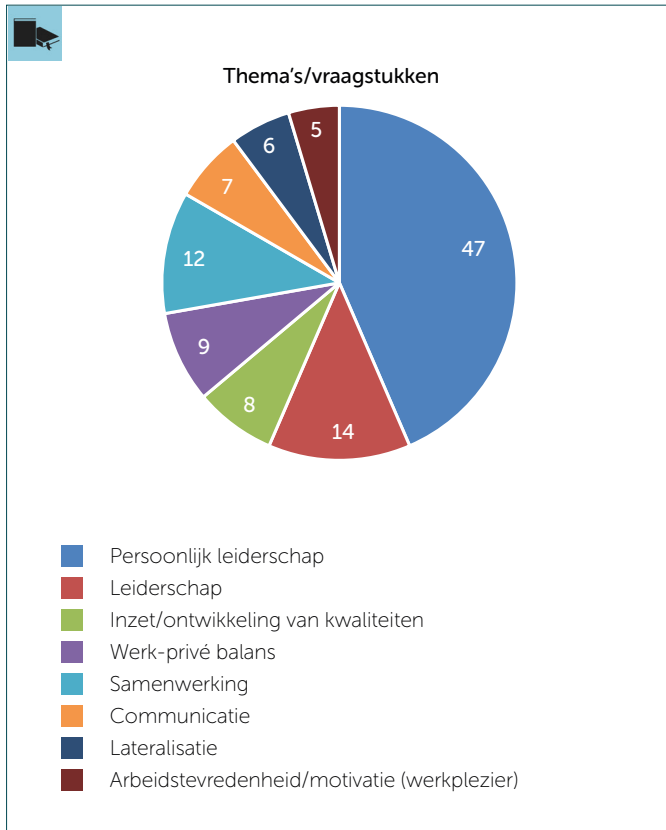
	<b>Toaal aantal coachtrajecten 2023</b>	179
	<b>Aantal afgeronde coachtrajecten 2023</b>	108
	<b>Doorlopende trajecten in 2024</b>	71
	<b>Gemiddeld aantal sessies per coachtraject</b>	6

	<b>Verwijzing naar andere bedrijfsonderdelen</b>	28
	- Verwijzing naar Bedrijfsmaatschappelijk werk	2
	- Verwijzing naar Loopbaanontwikkeling	16
	- Verwijzing naar Leiderschapscentrum (HR & Amsterdam UMC Academie)	10





# Facts & figures



## Evaluatie

Alle coachees zijn na ongeveer een half jaar ná afsluiten van het coachtraject gevraagd om een evaluatie over de coaching in te vullen, met vragen die betrekking hebben op de procedure, relatie met de coach, doelen en thema's, en aanpak en werkwijze. Uit de kwalitatieve evaluaties blijkt onder andere:

- dat de coaching ondersteuning geeft bij harmonisatie en de opgaves die leidinggevendens naar aanleiding van dit thema onder ogen hebben te zien;
- coachees het zinvol vinden om zicht te krijgen op eigen patronen en hoe die te doorbreken;
- coaching handvatten biedt hoe inzichten te effectueren zijn op de werkvloer;
- de waarde van een interne coach.

NB. De uitgewerkte data zijn afgeleid van de reeds afgeronde coachtrajecten.