

# Team Peulen: Steering on Peak Performance to become World Champion



# The road to the World Title

---

In augustus 2007 veroverde Team Peulen in het Zwitserse Brunnen de Wereldtitel in de Internationale H-Boot klasse. De overwinning was het resultaat van een intensief proces waarin het team zodanig naar elkaar is toegegroeid dat men effectief gebruik kan maken van elkaars sterke punten en elkaars zwakke punten onderling compenseert. Klinkt logisch, maar om dit te bereiken dienden eerst de vanuit het verleden gegroeide gedragsverhoudingen doorbroken te worden. Dit artikel beschrijft het proces en de rol die de psychometrische instrumenten Prevue Assessment en MTQ48 hierbij hebben gespeeld.

## Inleiding

### De H-Boot Internationale Klasse

De H-Boot is een 3 persoonskielboot van 8,28 meter. De H-Boot is een Internationale eenheidsklasse, hetgeen betekent dat er regels zijn vastgelegd waaraan de boot moet voldoen. Dit houdt in dat de verschillen in materiaal in principe niet de doorslag kunnen geven tijdens wedstrijden, hetgeen natuurlijk niet wegneemt dat de boot in orde moet zijn en goed moet aanvoelen voor zowel stuurman als bemanningsleden.

Sinds 1980 worden er wereldkampioenschappen gevaren in de klasse. Over het algemeen domineren Duitsers en Denen in de H-Boot. Een wereldkampioenschap duurt 10 dagen en bestaat uit een serie van 9 opeenvolgende wedstrijden op één locatie. De uitslag wordt bepaald door de resultaten in de serie bij elkaar op te tellen. Regelmaat in de serie bepaalt over het algemeen wie de winnaar is. Met één of twee uitschieters wordt je geen kampioen.

### Historie Team Peulen

Hans Peulen, Patrick Vrancken en René Heijnen zijn ervaren zeilers die reeds jaren in diverse boten, waaronder de Yngling (thans Olympische klasse voor dames) wedstrijden varen. Op regionaal en nationaal niveau kost het Team Peulen weinig moeite om mee te doen om de prijzen.

Sinds 1998 vaart men fanatiek in de H-Boot en sinds 2002 neemt Team Peulen deel aan de wereldkampioenschappen. De uitslagen hierin in de laatste jaren waren: 2002: 19<sup>de</sup>, 2003: 10<sup>de</sup>, 2004: 32<sup>ste</sup>, 2005: 8<sup>ste</sup>, 2006: 2<sup>de</sup>. In 2006 werd er zelfs één race gewonnen.

De prestatie van 2006 werd door het team als een moeilijk te kopiëren uitschieter beschouwd. Met deze eerlijke wetenschap in het achterhoofd stelde Team Peulen zich een doel: wereldkampioen worden in 2009 als de WK in Nederland vervaren wordt. Het team gaf zich 3 jaar de tijd om deze doelstelling te bereiken.

De verkiezing tot sportploeg van het jaar van de Provincie Limburg zorgde voor de nodige publiciteit, waarin ook de 2009-WK ambitie vernoemd. Dit was reden voor 2πr Psychometrisch Instrumenten om contact met het team te leggen. De vraag waarmee 2πr het team confronteerde was simpel: 'Weten jullie wat jullie moeten doen om wereldkampioen te worden?'. Het antwoord lag in de lijn van 'meer samen varen'. Bijna 100 jaar ervaring in de boot en toch moest 'meer samen varen' leiden tot dat

ene stapje dat nodig is om wereldkampioen te worden....

Het was niet zo moeilijk om uit te leggen dat wil je effectief je doelen bereiken, het inzichtelijk moet zijn wat je aan je totale performance moet veranderen. Om dit in kaart te brengen sponsorde 2πr voor het hele team (schipper, 2 bemanningsleden, 2 reserves en de techniektrainer) de instrumenten MTQ48® en Prevue Assessment®.

### **Succesbepalende factoren in de sport; zeilsport in het bijzonder**

Om succesvol te kunnen zijn in welke sport dan ook spelen een veelheid aan aspecten een rol.

Technische aspecten: dit is een combinatie van talent en training. Iemands techniek kan door training verbeterd worden. De limiet wordt echter bepaald door iemands intrinsieke talent. Wat dit aangaat voldoet team Peulen aan alle eisen. De drie vaste bemanningsleden in de boot zijn allen zeer getalenteerd en ervaren. Bovendien traint het team onder begeleiding van techniektrainer John Thomassen hard om de techniek nog verder aan te scherpen.

Tactische aspecten: tactiek kan voor een groot deel aangeleerd worden. Het is vaak de rol van de trainer die hier doorslaggevend is. Hij moet de tactiek bepalen en overbrengen op zijn team of sporter, die het vervolgens moet uitvoeren.

In de zeilsport speelt tactiek een belangrijke rol. Belangrijk om te weten is echter dat de tactiek gedurende de wedstrijd voortdurend aangepast moet worden als gevolg van ontwikkelingen in de wedstrijd en veranderende (weers)omstandigheden. Coaching van buitenaf is niet toegestaan tijdens zeilwedstrijden. Het team dient de aanpassingen dus zelf door te voeren.

Fysieke aspecten: dit aspect is grofweg op te delen in fitheid en basisbouw. Fitheid kan bereikt worden middels training. In bepaalde sporten is dit aspect doorslaggevend, waardoor de rol van trainingsprogramma's erg belangrijk worden. Het is immers van belang om op het juiste moment te 'pieken'. Aan de basisbouw is niets te veranderen. Iemand van 1,60 meter zal nooit een top volleyballer worden en iemand van 95 kg zal nooit een bergetappe in de Tour de France winnen.

In de zeilsport dient de bemanning fit te zijn, zonder dat dit aspect in zeer grote mate bepalend is voor succes.

Omstandigheden: de omstandigheden zijn vaak evenredig met de mate van professionaliteit waarmee de sport bedreven wordt. Hier zien we vooral verschillen in zaken als bijvoorbeeld:

- Medische begeleiding
- Trainingsfaciliteiten
- Materialen (denk bijvoorbeeld aan Formule 1 wagens)
- Trainingsstaf
- Sociale begeleiding
- Sponsors

In de zeilsport kunnen hier grote verschillen inzitten. In de H-Boot is dit vanwege het feit dat het een Internationale eenheidsklasse is minder. Bovendien zijn geen van alle deelnemers full professional.

Mentale aspecten: om het belang van dit aspect te onderstrepen de volgende vragen:

- Waarom raken teams van slag bij tegenslag, bijvoorbeeld een onterechte penalty tegen?
- Hoe kan het dat vooraf gemaakte tactische afspraken onder druk vaak vergeten worden?
- Waarom worden omkijkende sporters die op kop liggen meestal ingehaald?
- Waarom falen sporters soms op cruciale momenten en staan anderen er dan juist wel?
- Hoe kan het dat de een het beter dan de ander kan opbrengen om maandenlang hard te trainen?
- Waarom zeuren sommige sporters over de scheidsrechter en de omstandigheden en anderen niet?
- Waarom werken sommige teams probleemloos samen, terwijl anderen woorden krijgen?
- Hoe kan het dat sommige sporters beter worden en anderen in hun ontwikkeling blijven hangen?
- Hoe kan het dat een team de ene week een topprestatie levert en de week erop ongeïnspireerd speelt.

In deze punten zit de crux! Hier ligt het verschil tussen een eerste of een zevende plek op een WK!

Het zijn met name deze vragen en de antwoorden daarop die centraal hebben gestaan in het coachingstraject rondom Team Peulen. Een traject dat wij hieronder beschrijven. Voor het begrip worden eerst de gebruikte instrumenten kort toegelicht.

## De Psychometrische Instrumenten

Beide gebruikte instrumenten zijn normatieve psychometrische instrumenten. Dit wil zeggen dat de uitslag van een kandidaat wordt afgezet tegen een representatieve normgroep. Het maakt het vergelijken van kandidaten met elkaar mogelijk.

Voorts zijn beide instrumenten wetenschappelijk gevalideerd, hetgeen inhoudt dat het gebruik verantwoord is en de uitslagen betrouwbaar zijn.

De instrumenten worden binnen een veelheid van toepassingen gebruikt. Voorbeelden hiervan zijn: werving en selectie, coaching op velerlei gebieden, zowel individueel als in teamprocessen, arbeidsmarkttoeleiding, management development en organisatieontwikkeling. Deze toepassingen maken de instrumenten zeer geschikt voor toepassing in werksituaties.

### Prevue Assessment®

Prevue Assessment is een wetenschappelijk ontwikkelde methode om werkgerelateerde karakteristieken van mensen te meten en te koppelen aan een functieprofiel. Het is een accuraat, valide en betrouwbaar psychometrisch instrument dat kan worden ingezet voor een grote variatie aan human resource behoeften, zoals het bijstaan in de voorspelling van de functiegeschiktheid van kandidaten en het ondersteunen van het teamontwikkelingsproces. Tevens geeft het Prevue Assessment specifieke informatie over de trainings- en coachingsbehoefte van medewerkers. Door de inzet van het Prevue Assessment kan kracht worden bijgezet aan human resource beslissingen.

### Wat meet het Prevue Assessment?

Het Prevue Assessment bestaat uit drie onderdelen waarbij elk onderdeel wordt gescoord op een aantal schalen.

#### Vaardigheden

Het onderdeel vaardigheden meet de bekwaamheid van de kandidaat op het gebied van:

- Algemene vaardigheid
- Werken met woorden
- Werken met getallen
- Werken met vormen

#### Motivatie / Interesse

De motivatie / interesse van kandidaten wordt gemeten op de schalen:

- Werken met mensen
- Werken met data
- Werken met dingen

#### Persoonlijkheidskenmerken

Een breed scala aan persoonlijkheidskenmerken wordt gemeten. Waaronder:

- Diplomatiek vs Onafhankelijk
- Spontaan vs Consciëntieus
- Introvert vs Extravert
- Emotioneel vs Stabiel

De uiteindelijke score van de kandidaat wordt uitgedrukt op een schaal van één tot tien. Het betreft hier een normscore, uitgedrukt op een zogenaamde Sten-schaal. Sten betekent één tiende van een normale verdeling waarbij de individuele score van de kandidaat wordt afgezet tegen de normgroep.

### MTQ48®

MTQ48 meet de mentale weerbaarheid van personen.

Op basis hiervan is het mogelijk een voorspelling te doen omtrent gedrag dat afgeleid kan worden van de **schalen** die gemeten worden:

<i>Uitdaging</i>	Hoe gaat de persoon om met uitdagende taken? Mensen die hier laag scoren kunnen last van faalangst hebben.
<i>Vasthoudendheid</i>	In hoeverre houdt de kandidaat vast aan hetgeen hij zich voorgenomen heeft? Hoe snel wordt het bijltje erbij neergegoid?
<i>Controle</i>	Hoeveel last hebben we van druk en omgevingsfactoren?
<i>Zelfvertrouwen</i>	Hier doet MTQ een uitspraak over het vertrouwen dat iemand heeft in zijn eigen vaardigheden. Ook wordt er een voorspelling gedaan wat er van dit vertrouwen nog over blijft als interactie met anderen nodig is.

## Het proces: 'the road to the World Title'.

We schrijven oktober 2006. Team Peulen heeft zich verzameld in het clubhuis van de Roermondse Roei- en Zeilvereniging 'Maas en Roer'. Ger Bothmer van 2πr geeft een presentatie over Prevue Assessment en MTQ48.

Zonder eigenlijk precies te realiseren wat er op hen afkomt zegt het team 'het wel te willen proberen met die testen'. Op 10 november worden de testen bij de zes leden van Team Peulen afgenomen. De uitslagen worden aan alle leden individueel verstrekt. Nadat ze gezien hebben dat de uitslag met veel respect voor de kandidaat is geformuleerd, geven de teamleden toestemming om hun uitslagen ter beschikking te stellen aan Rik Goltstein, die het team op een aantal terreinen begeleidt. Het is Rik, in het dagelijks leven loopbaanbegeleider, die een cruciale rol zou spelen in het verdere proces.

Rik en Ger nemen vervolgens gezamenlijk de interpretatie van de testen voor hun rekening. Omdat ze over alle uitslagen beschikken komen ze hierbij tot een aantal opmerkelijke conclusies. De verleiding is dan groot om op basis hiervan het team exact te gaan vertellen wat ze anders moeten doen. Als professionals weten Rik en Ger echter dat dit niet de juiste weg is en wel om twee redenen. In de eerste plaats dient het coachingsproces doorleefd te worden. Het team dient zelf conclusies te trekken en daar consequenties aan te verbinden. In de tweede plaats ontbreekt het hen aan de juiste praktijkvoorbeelden om de uitslagen te vertalen naar situaties in en rond een zeilwedstrijd. Ook dat dient het team te doen. Omdat Rik dicht bij het team staat wordt besloten dat hij vanaf hier het traject voor zijn rekening neemt.

Dan blijft het lang stil. Gebeurt er wel iets?

Achteraf vertelt Rik dat er van alles is gebeurd, maar in het begin weinig dat erop lijkt dat Team Peulen serieuze stappen richting de wereldtitel aan het zetten is. De teamleden komen er langzaam maar zeker achter dat ze een traject ingaan waarin kleur bekend moet worden. Dat geeft een ongemakkelijk gevoel. Op dit moment had het proces zomaar afgebroken kunnen worden of afgerond kunnen worden met een paar oppervlakkige afspraken. 'No pain, no gain', moet Rik gedacht hebben in zijn vasthoudendheid in deze fase van het proces.

Hij kiest voor de technische benadering door het team uit te leggen wat je precies meet met psychometrische instrumenten, namelijk een reflectie van je zelfbeeld. Ook legt hij uit dat een score van '3' op een schaal geen rapportcijfer is, maar een score op een continuüm tussen '1' en '10'. Ook wordt de betekenis van alle schalen waarop men getest is uitgebreid uitgelegd. Langzaam maar zeker verdwijnt de scepsis bij de teamleden en komt er iets dat op openheid begint te lijken.

## De doorbraak

10 maart 2007, het voorjaar en dus het nieuwe seizoen werpen hun schaduw al vooruit.

Team Peulen heeft zich weer verzameld om te proberen iets te doen met de testuitslagen. Er wordt een soort van quiz gehouden. Een testuitslag wordt, geanonimiseerd, op tafel gelegd. En dan gebeurt het: de meest gereserveerde van het hele stel legt frank en vrij aan de rest van het team uit dat het zijn testuitslag betreft. Het verbaast hem dat de anderen hem niet meteen herkend hadden.

Hij blijkt het bekende eerste schaap over de dam te zijn en die avond wordt aan elkaar uitgelegd hoe men in elkaar zit. Weliswaar eerst op basis van de minst bedreigende schalen, maar toch. De belangrijkste voorwaarde is vervuld; men herkent en erkent elkaars kwaliteiten en eigenschappen. Vanaf nu kan er gewerkt worden aan teamontwikkeling!

Om dit vorm te geven is het noodzakelijk om de persoonskenmerken en gedrags-elementen te vertalen naar situaties binnen een zeilwedstrijd. Dat blijkt vrij gemakkelijk te gaan. Men concludeert als volgt:

- Zaken die we verkeerd doen komen rechtstreeks uit de valkuilen binnen onze persoonlijkheden.
- Als we daar niets aan doen worden we zeker niet beter.

Het volgende voorbeeld geeft goed aan waar we het hier in de praktijk over hebben. De stuurman is vrij impulsief. Op zich een prima eigenschap omdat veel beslissingen snel genomen moeten worden. Echter niet alle beslissingen! Sommige zaken lenen zich ervoor om even te overwegen, zelfs in een zeilwedstrijd. En laat dat nou net een sterk punt van één van de bemanningsleden zijn. Op basis hiervan wordt er een andere rolverdeling afgesproken bij het aanvaren van een boei. Het bemanningslid geeft aan wat hij heeft gezien. Op basis hiervan wordt op weg naar de boei overlegd wat te doen bij de boei en in het volgende rak. Dit geeft rust omdat iedereen weet waar hij aan toe is. De stuurman verrast niemand meer met een snelle en onverwachte beslissing, maar kan zich volledig op zijn taak concentreren. En mochten de tegenstanders of een windschifting hem dwingen tot een verandering, dan kan hij dit vanuit zijn eigen kernkwaliteit perfect aan.

### Het ideale team

Het team krijgt de opdracht om op basis van de kennis die men inmiddels heeft van persoonlijkheidsmodellen het ideale zeilteam samen te stellen. Niet kiezend uit de aanwezigen, maar ervan uitgaande dat alle soorten mensen beschikbaar zijn.

De discussie spitst zich toe op een tweetal aspecten:

- Moet een teamlid coöperatief of juist concurrerend zijn?
- Moet een teamlid reactief of juist georganiseerd in zijn rol staan?

Ook nu wordt weer gebruik gemaakt van praktijksituaties in de boot om een en ander te kunnen analyseren. Geconcludeerd wordt dat je een gezonde mix moet hebben van eigenschappen om als team succesvol te kunnen zijn.

Zeer belangrijk winstpunt van deze fase van het coachingsproces is dat men zich er terdege van bewust is dat degene die anders in elkaar zit juist datgene in kan brengen dat je zelf mist. Deze wetenschap wordt vertaald in de volgende afspraak: we moeten elkaar ervoor behoeden dat we in onze valkuil lopen. Dit kan door op de juiste momenten prominent onze kernkwaliteiten aan de dag te leggen. Met de juiste momenten wordt bedoeld 'het moment dat je een ander teamlid op zijn valkuil af ziet stevenen'. Enkele mogelijke valkuilen zijn:

- Ondoordacht en chaotisch handelen;

- Te passief worden in het team;
- Belangrijke informatie niet delen;
- Teveel praten;
- Te fanatiek worden naar elkaar toe in plaats van richting tegenstander;
- Je eigen sterke punten niet gebruiken terwijl de situatie daarom vraagt;
- Afwijken van gemaakte afspraken.

### De vertaling naar individueel gedrag

Het is natuurlijk prima om te weten hoe een H-Boot team in theorie zou moeten samenwerken. Nu de praktijk nog. Oftewel: de theorie vertalen naar de individuen zoals we die ter beschikking hebben binnen ons team.

Om dit te doen is er een sessie besteed aan het benoemen van individuele verbeterpunten. Dit leverde, gezien de testuitslagen en het door het team gedefinieerde 'H-Boot teammodel' een redelijk voorspelbaar resultaat op.

In grote lijnen kwam het erop neer dat het team ten alle tijden moet zorgen voor 'controle' over hetgeen in de wedstrijd gebeurt. Deze controle komt er door actief te communiceren met elkaar en niet te wachten tot de beslissing door de stuurman genomen moet worden. Dit moet plaatsvinden in de rakken, dus nooit vlak voor en tijdens manoeuvres. Hierdoor is het team in staat om de onverwachte zaken die er natuurlijk toch zijn, goed op te vangen. Het zijn er nu immers nog maar een paar.

Een ander punt dat toegevoegd is aan de omgang aan boord is dat er nu ook positieve feedback aan elkaar gegeven moet worden. Dit levert de bevestiging op dat het goed gaat, hetgeen weer leidt tot rust en controle.

In de trainingen onder leiding van techniektrainer John Thomassen worden wedstrijdssituaties nagebootst om zodoende de gemaakte afspraken in de praktijk te brengen. Het is duidelijk dat John dit onmogelijk goed zou kunnen doen als hij geen deel uit zou maken van het proces. Het proces heeft ook tot gevolg dat iedereen die bij het proces betrokken is als teamlid wordt gewaardeerd, ook begeleider Rik die nooit aan boord van de boot stapt. Men ziet dus in elkaar nodig te hebben. Winnen is meer dan varen alleen!

### Het voorseizoen

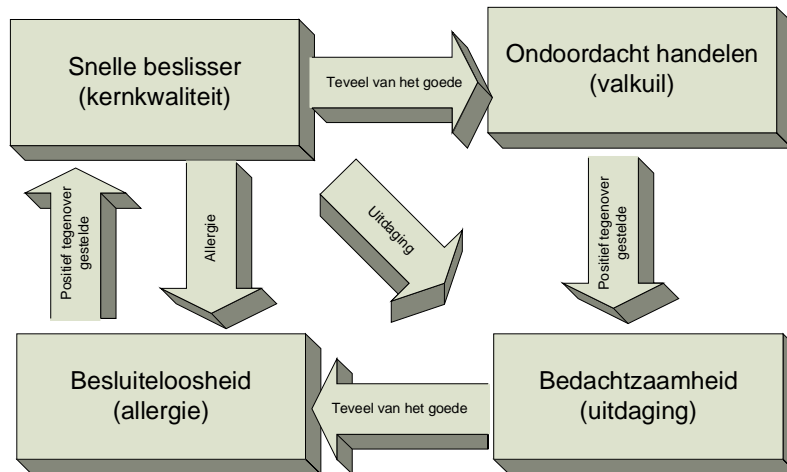
In mei worden er twee wedstrijdseries gevaren. Een sterk voorjaarswedstrijd in Duitsland levert een tweede plaats op. Medio mei wordt Team Peulen **Open Zwitsers Kampioen**. De eerste titel is binnen!

In de maand juni wordt ook het **Open Duits kampioenschap** binnengehaald.

Tijdens een tussentijdse evaluatie blijkt dat het werkt. Wel wordt er geconcludeerd dat het moeite kost om de benoemde ontwikkelpunten in de praktijk te brengen. Wanneer we het kernkwadrantenmodel van Daniël Ofman erbij halen is dit niet meer dan logisch. We moeten proberen om bij onze valkuil vandaan te blijven. Dit doe je onder andere door naar je uitdaging te gaan. Dit is echter moeilijk. Waarom? Omdat de valkuil van de uitdaging onze allergie is! We zijn dus onbewust bang om naar onze eigen allergie te gaan. Die angst is echter volledig onterecht. Juist

omdat het moeite kost zul je nooit ‘teveel van het goede’ aan de dag leggen. Dat kan je alleen gebeuren bij kernkwaliteiten omdat die ons geen enkele moeite kosten.

In onderstaand model (kernkwaliteiten volgens Daniël Ofman) is dit uitgelegd aan de hand van iemand die ‘snel beslissen’ als kernkwaliteit heeft:



Wat doet Team Peulen hiermee? Het team spreekt af dat men elkaar vooraf (op de steiger) herinnert aan elkaars ontwikkelpunten. Psychologisch heeft dit vooral het effect van rechtvaardiging: ‘het is OK als ik voor mij nieuw of ongewoon gedrag aan de dag leg’.

Daarnaast komen er nog een aantal zeiltechnisch en –tactische verfijningen aan de orde. Het team voelt en weet nu dat ze steeds beter worden.

### Kielerwoche

Als één van de favorieten wordt afgereisd naar de Kieler Woche, een zeer sterk bezet en belangrijk evenement. Team Peulen wordt slechts 7<sup>de</sup>.

Eind juni wordt er geëvalueerd. Hier blijkt dat het team zeer veel geleerd heeft van het hele proces. Men durft te benoemen wat er waarom fout is gegaan, hetgeen leidt tot een verder aantal verbeterpunten:

- Er wordt een communicatieprotocol voor tijdens de startprocedure afgesproken. Dit naar aanleiding van een valse start in Kiel.
- ‘Hangen’ wordt een belangrijkere status gegeven en gestimuleerd.
- De kwaliteit van de informatie over de lokale omstandigheden moet verbeteren. Voorbereiding krijgt dus een belangrijkere rol.
- We gaan voortaan 1,5 uur voor een wedstrijd de haven uit. We doen dit om onze eigen zekerheid te creëren en om deze bij onze tegenstanders onder druk te zetten.

De evaluatie van de Kieler Woche is een schoolvoorbeeld van hoe je lering kunt trekken uit de dingen die verkeerd zijn gegaan. Het team wijt de 7<sup>de</sup> plaats ook nog aan een flinke dosis pech. Misschien is het achteraf wel een flinke dosis geluk geweest, want als het team zonder pech gewoon bij de eerste drie had gevaren waren bovenstaande verbeterpunten wellicht niet benoemd.

Bol van het zelfvertrouwen wint Team Peulen, zonder stuurman Hans ditmaal, in Juli ook nog de Ijsselmeertrophy, **het officiële Nederlands Kampioenschap**.

## WK: Brunnen Zwitserland

Van 4 tot 10 augustus is het zover: Het WK te Brunnen in Zwitserland.

Na 7 races is het slechtste resultaat in een wedstrijd 9<sup>de</sup>. Bij gevolg staat team Peulen riant aan de leiding. Met nog twee wedstrijden te gaan kan de wereldtitel Team Peulen bijna niet meer ontgaan. Goedgemutst stappen Hans, René en Patrick aan boord voor de achtste race. Wat volgt is dramatisch: een 28<sup>ste</sup> plaats terwijl de enig overgebleven concurrent de race op zijn naam schrijft. De voorsprong is bijna weg en de titel is serieus in gevaar.

Nu komt het erop aan om het niveau van de rest van het seizoen snel te hervinden. Gelukkig concluderen ze onderling dat ze in hun valkuilen gelopen zijn, daarom onnodige risico's hebben genomen en daarvoor genadeloos afgestraft zijn. In de laatste wedstrijd mag dit niet weer gebeuren. Er loert echter nog een gevaar want Team Peulen is de enige Nederlandse boot voorin het veld. De Denen zouden samen kunnen spannen om Peulen's concurrent langs het Nederlandse team te loodsen. Daarvoor moeten er minstens drie boten tussen de Deen en Peulen zitten.

Een bloedstollende laatste wedstrijd volgt. De klassering is niet belangrijk, wel het verschil met de Deense boot. De Denen worden 13<sup>de</sup>, team Peulen 16<sup>de</sup> en daarmee met de kleinste mogelijke voorsprong **WERELDKAMPIOEN!**

Maar, was het nodig het zo spannend te maken? Nee! Als het team de achtste wedstrijd niet in haar valkuilen was gelopen, hadden ze toen de champagne al open kunnen trekken. In de evaluatie na het WK is vastgesteld dat het team zelfstandig niet diepgaand genoeg kan evalueren. 'Als we onze coach erbij hadden gehad, hadden we race acht nooit zo vergooid!'. Een goede les voor volgend seizoen.

## Conclusies

Succesverhalen zijn natuurlijk altijd mooi, maar het is goed om vooral te kijken naar de punten waar het makkelijk mis had kunnen gaan. Aan de hand van die momenten wordt duidelijk wat de voorwaarden voor een succesvol coachingstraject zijn:

- Vasthoudendheid, ook als de verbeteringen nog niet zichtbaar zijn is essentieel.
- No pain, no gain. Zonder jezelf bloot durven te geven heeft een coachingstraject weinig zin.
- Coaching is een continu proces en geen project. Zonder onderhoud en doorontwikkeling zal onvermijdelijk terugval plaatsvinden.
- Psychometrisch instrumenten zijn een waardevol tool binnen coachingsprocessen.

Ger Bothmer  
2πr BV