



Uit de praktijk

Vanessa Kirpensteijn-Godron Jurist, fiscalist en coach bij MN

Een interview met een enthousiaste jurist die haar andere passie ‘werken met mensen’ binnen MN op een prachtige manier weet te combineren.

Vanessa Kirpensteijn-Godron is werkzaam als senior jurist/fiscalist bij MN. MN is een organisatie die met 1.200 medewerkers werkt aan de financiële toekomstvoorziening van bijna 2 miljoen mensen. Dat doet MN door de uitvoering van pensioen- en sociale regelingen en inkomensgerelateerde verzekeringen en het beheer van zo'n € 100 miljard belegd vermogen voor haar opdrachtgevers. Vanessa houdt zich met name bezig met ontwikkelingen in wet & regelgeving. Naast deze werkzaamheden zit zij bij MN in de mentorpool.

Vanwaar je interesse in coaching?

“Binnen MN is persoonlijke ontwikkeling erg belangrijk. Tijdens een van de trainingen werd ik getriggerd omdat ik stil moest staan bij mijn ambities en waar ik naar toe wil. Mensen helpen is voor mij heel erg belangrijk. Informeel werd ik regelmatig door collega's en andere mensen benaderd om 'even te praten'. Als jurist ben ik heel analytisch en rationeel bezig, dat vind ik leuk maar met die mensenkant wilde ik ook meer. Dat ging malen en daarom heb ik besloten om me aan te sluiten bij de mentorpool. Om een goede mentor/coach te kunnen zijn, wilde ik wel een opleiding volgen naast de korte interne training die MN haar mentoren biedt. Dat werd de PAC bij de Baak. Die opleiding is specifiek gericht op interne coaching. De Baak kende ik al via een andere training die ik had gevolgd.”

Hoe is de mentorpool georganiseerd?

“Binnen MN wordt een scheiding gemaakt tussen mentor en coach. De vragen die bij de mentor terecht komen zijn heel praktisch ingestoken en vallen binnen de organisatiecontext. Vragen voor de coach hebben meer betrekking op zingeving en identiteit of zijn zwaardere werkgerelateerde vragen. Daartussen zit een grijs gebied waar het af en toe best lastig is om tussen te manoeuvreren. De coachvragen worden bij MN uitbesteed aan een externe coachpool.”

“De mentorpool bestaat uit 15 mensen en valt onder de afdeling HR Development. Als je een mentor wilt, kunt je een verzoek indienen bij je leidinggevende of bij HR. Op basis van de mentorprofielen kun je dan een mentor uitzoeken. Daarna volgt een kennismakingsgesprek om te kijken of er een klik is.”

“Het voordeel dat je binnen dezelfde organisatie werkt is dat je de organisatie kent. Maar het vraagt ook extra oplettendheid, je moet niet je eigen 'dingen' meenemen. Ik coach niemand van mijn eigen afdeling. Je moet je als coachee echt open durven stellen en vertrouwen hebben. Nu is vertrouwen natuurlijk altijd een basis maar het kan lastiger zijn om je helemaal open te stellen bij een directe collega. Ik koppel de inhoud van de gesprekken niet terug aan HR of aan leidinggevendenden, wel zijn zij op de hoogte van de leer-vraag. Als een coachee aangeeft graag een gesprek te willen met de leidinggevende erbij, dan doe ik dat maar dan betrek ik de coachee daarbij.”



Welke vragen krijg je?

“Vragen die ik zoal krijg? ‘Hoe kan ik privé en werk beter combineren’, ‘wat wil ik binnen MN’, ‘wat vind ik leuk aan mijn werk en wat minder’, ‘gebruik ik al mijn kwaliteiten’, ‘ik loop telkens tegen hetzelfde aan, hoe komt dat’ en vragen die bijvoorbeeld betrekking hebben op het presenteren van jezelf. Soms laat je een bepaalde indruk achter die je niet wilt en hoe komt dat dan? Als mentor kun je je eigen ervaring inzetten. Ik merk dat mensen daar behoefte aan hebben. Daar ligt ook wel de spanning; een coach mag vooral niet sturen. Het is dan ook vooral bedoeld om de coachee te prikkelen zijn creativiteit te gebruiken of het vanuit een andere invalshoek te bekijken.”

Wat is wat jou betreft de toegevoegde waarde van coaching?

“Die is enorm, als je aandacht hebt voor de persoonlijke ontwikkeling kun je het potentieel in je medewerkers beter benutten. Dat is gunstig voor de organisatie én voor de medewerkers zelf. De medewerkers houden uitdaging in hun werk waardoor de noodzaak om ergens anders hun heil te gaan zoeken, afneemt. Je maakt door coaching ook een groei door waardoor je steviger in je schoenen komt te staan. Als interne coach leer je andere collega's kennen waardoor er weer andere, nieuwe dwarsverbanden worden gelegd binnen de organisatie.”

Om nog even terug te komen op de PAC ([Professional als Coach](#)), wat heeft de opleiding je gebracht?

“Veel, je werkt aan je eigen ontwikkeling. Ik heb mezelf veel beter leren kennen. Het was heel praktijkgericht. Je krijgt de basis aangereikt om te gaan coachen. In de eerste module kom je jezelf echt tegen. De modules daarna waren een mix van theorie en oefenen, oefenen, oefenen. In de laatste module kon je echt gaan ‘oogsten’ zoals

onze trainster het zo mooi zei. Je moet dan je vervolgstappen aangeven en de eerste daarvan ook daadwerkelijk zetten. Ik heb op dat moment een afspraak met mijn leidinggevende en HR Development gemaakt om te bespreken hoe ik coaching binnen MN verder kan gaan uitwerken. We sloten af met een presentatie waarin je aangaf wie je bent en wat voor een coach. Door dat zo nadrukkelijk uit te spreken ga je met het gevoel ‘ik ben ook echt een coach’ naar huis.”

“Bij elkaar opgeteld ben ik anderhalve dag in de week bezig met coaching. Dat zijn dan niet alleen gesprekken maar betreft ook de voorbereiding en de verwerking. Daarnaast lees ik erg veel. Ik coach ook buiten MN mensen.”

Heb je een advies voor organisaties of mensen die willen starten met coaching?

“Zelf vind ik het een absolute pre als een organisatie persoonlijke ontwikkeling belangrijk vindt. Het is een manier om medewerkers het beste uit zichzelf te laten halen en hen in staat te stellen om eens iets anders te durven doen. Daarmee vergroot je hun inzetbaarheid. De toegevoegde waarde is enorm.”

“Als je regelmatig gesprekken voert met collega's is het ontzettend leuk om je hierin verder te ontwikkelen. Je kunt dan meer structuur aan een gesprek geven of niet (maar dan is het een bewuste keuze). Als ik soms zie wat er met mensen gebeurt denk ik ‘jeetje wat leuk dat ik hier een rol in heb kunnen spelen alleen door oprecht en met aandacht naar iemand te luisteren’.”