

# Bald Consulting

De kunst van het vragen stellen

**Het heldere resultaat van socratisch coachen**

© Aart Merkelijn, Consigne, maart 2004

**Als de werkwijze van consultant Harry van Ingen op een compacte wijze in beeld gebracht moet worden, dan kan dat het beste met de omschrijving ‘de kunst van het vragen stellen’. De van oorsprong technisch geschoolde Harry van Ingen heeft door zijn geheel eigen stijl van werken een unieke positie verworven temidden van de noordelijke consultants. Zijn bedrijf *Bald Consulting* hanteert als belangrijk uitgangspunt het ‘socratische coachen’. Een interessante techniek, waarbij aan de hand van het stellen van gerichte vragen een dialoog ontstaat waarbij de cliënt zelf de oplossingen aandraagt. De praktijk van Bald Consulting is gevestigd aan de Hortuslaan te Haren.**

Harry van Ingen is een bekende verschijning op de samenkomsten van de Commercieële Club Groningen. En het is dan ook bijzonder interessant om eens met hem van gedachten te wisselen, meer te ervaren van zijn dagelijkse bezigheden. “Wie zich tot mij richt met een coaching-vraag doet dat niet vanuit een zwakke positie, maar met de bedoeling meer uit zichzelf te halen, teneinde beter te kunnen functioneren”, vertelt Harry van Ingen. “Het hele principe is gebaseerd op het streven om mensen nieuwe aspecten in zichzelf te laten ontdekken. Ik houd ze als het ware een spiegel voor, aan de hand van een vraaggesprek. En door goed te luisteren en de juiste vragen te stellen komt de cliënt uiteindelijk zelf met vaak verrassend goede suggesties.”

Wie mocht denken dat de coaching van Bald Consulting zich op zweverig terrein afspeelt heeft het mis. “Het is uiterst praktisch en to the point. Wel op een hoog niveau, theoretisch goed onderbouwd met inbegrip van de modernste inzichten op management- en leiderschapsgebied, maar ook met aandacht voor levensbeschouwelijke en filosofische zaken”, vertelt Van Ingen. “Onder mijn cliëntèle bevinden zich mensen met een stevige positie in het bedrijfsleven, decision-makers in overheidsorganisaties en vergelijkbare echelons. Ik heb zelf een lange ervaring in leidinggevende functies in verschillende organisaties, heb expertise in het technische veld maar ook in de branche van het organisatie-advies. Ik wil daarmee zeggen dat ik de klankbordfunctie- een vitaal onderdeel in coaching – ook daadwerkelijk waar kan maken.”

Vooraf in deze tijden van recessie en slechte economische cijfers zien vele managers en ondernemers zich voor problemen geplaatst. “Het gevolg daarvan is dat er veel ad hoc wordt gehandeld, snelle oplossingen worden gezocht. Ruimte voor reflectie is nu meer dan nodig. Kijken naar het perspectief, de rust nemen om naar nieuwe wegen te zoeken. Het is eenzaam aan de top, en dat is in moeilijke tijden nog sterker het geval. Als socratische coach bied ik ondersteuning. Door de gesprekken, waarin – zonder oordeel – gekeken wordt naar de persoonlijkheid, het functioneren, de wensen en ambities, de frustraties, de rol die men speelt binnen veranderingsprocessen, de toekomst, de intellectuele uitdaging van het werk. Burn-out, overspannenheid en vergelijkbare processen zijn niet zelden aan één van de deze factoren te wijten.”

Harry van Ingen heeft een curriculum vitae dat niet veel gemeen heeft met dat van de ‘doorsnee’ consultant. “Ik heb de TH Delft gedaan. Heb *ir.* voor mijn naam staan. Sinds mijn 18<sup>e</sup> jaar heb ik veel met technologie van doen gehad (civiele techniek en automatisering) en nog steeds heb ik – en heeft een groot deel van mijn cliëntèle – een exacte invalshoek. Ook beschik ik over de nodige bestuurlijke ervaring, en is de hele wereld mijn werkterrein geweest. En vanzelfsprekend heb ik ook als consultant veel praktische en theoretisch onderbouwde expertise. Allemaal aspecten die mijn aanpak ten goede komen. Het begeleiden van mensen in hun persoonlijke en zakelijke ontwikkeling vraagt om het vermogen om te luisteren en de juiste vragen te stellen. Dan moet je over kennis beschikken die in alle opzichten verder gaat dan je vakgebied. Mijn doel is, de van nature aanwezige talenten bij de mensen boven water te krijgen en toepasbaar te maken. Dan werken mensen effectiever en hebben ze meer plezier in hun werk.”