



Practice what you preach

Werkzoekende beste af met allround coach

Yvonne van Holsteijn

“Loopbaanprofessionals richten zich vooral op het vergroten van zelfkennis bij hun cliënten, maar verwachten het meeste resultaat van actie, netwerken, de boer op.”
Ja, je leest het goed. Blijkbaar doen we iets anders dan waar we op dit moment in geloven. Hoe kan dat? Welke loopbaancompetenties zijn van belang voor de werkzoekende én de loopbaanprofessional?

Tijdens het Noloc-webinar met Marinka Kuijpers, in oktober 2014, werd aan het publiek gevraagd om te reageren op diverse stellingen. Daarbij kwam iets opmerkelijks naar voren. Voor wie het webinar niet heeft gezien, eerst wat achtergrondinformatie. Kuijpers, sinds 2012 bijzonder hoogleraar aan de Open Universiteit, heeft uitgebreid onderzoek gedaan naar de invloed die je zelf op je loopbaan hebt. Ze beargumenteert dat loopbaanbegeleiding zich minder zou moeten richten op 'de juiste keuze' voor de toekomst (vanwege de onvoorspelbaarheid) en meer op het leren vormgeven van de eigen loopbaan. Dat kan door het inzetten van de volgende loopbaancompetenties: motieven- en kwaliteitenreflectie, loopbaansturing, werkexploratie, en netwerken (zie kader voor definities). Het webinar is te zien via www.noloc.nl/bibliotheek, toegankelijk voor Noloc-leden.

Refresh button

Wanneer je deze loopbaancompetenties blijft ontwikkelen, bouw je een reservoir aan kennis en vaardigheden op, waarmee je op elk gewenst of noodzakelijk moment in je loopbaan de refresh button kunt hanteren. Je staat (weer) even stil en kijkt of je leven/loopbaan – dat wat je nu doet en de manier waarop je dat doet – nog klopt met wie jij bent en wat je belangrijk vindt. Indien nodig of wenselijk, onderneem je actie. Zo verbind je jezelf in het hier en nu steeds opnieuw met de toekomst. En dat is effectief in een tijd waarin verandering zo ongeveer de enige constante factor is.

Opmerkelijk

Terwijl de meerderheid van de respondenten in het onderzoek van Kuijpers aangaf zich in hun begeleiding vooral te richten op het vergroten van *zelfkennis* (motieven- en kwaliteitenreflectie) van de cliënt, werd ook door de meerderheid het meeste resultaat verwacht van het ontwikkelen van de competenties *werkexploratie* en *netwerken*: richting geven door concrete actie. Met andere woorden: we richten onze begeleiding het minst op die aspecten waarvan we wel het meeste resultaat verwachten. Hoe is dat mogelijk?

Versnelling

Veel loopbaanprofessionals die nu anderen naar nieuw

werk begeleiden, zijn opgegroeid en gaan werken in een compleet andere tijd met andere kaders en verwachtingen. Ik ook. Natuurlijk is elke volgende generatie tenminste één generatie verwijderd van de volgende, maar de afgelopen decennia lijkt een versnelling waarneembaar. Een voorbeeld: ik werkte eind jaren negentig bij SURFnet, de internetprovider voor het hoger onderwijs in Nederland. Nog niet iedereen had een mobiele telefoon. SURFnet voorspelde destijds dat binnen afzienbare tijd het overgrote deel van de huishoudens in Nederland thuis een pc zou hebben. Dat was revolutionair en voor velen nauwelijks voorstelbaar. Het vervolg kennen we.

Weten en doen is twee

Ik vermoed dat er nogal wat loopbaanprofessionals zijn die de competenties *werkexploratie* en *netwerken* wel theoretisch 'kennen', maar niet praktisch in de vingers hebben. Het feit dat trainingen om van loopbaanprofessionals ondernemers te maken als paddenstoelen uit de grond schieten, lijkt dit beeld te bevestigen. Inhoudelijk zie ik loopbaanprofessionals zich de laatste jaren vooral richten op de eigen ontwikkeling op het gebied van cv's, LinkedIn, netwerken enzovoorts. Dat is dan toch goed nieuws? Ja en nee. Ja, omdat er aandacht voor deze onderwerpen is en nee, omdat *weten* hoe je iets moet doen beslist niet hetzelfde is als het ook echt zelf *doen*.

Mijn stelling is dat wanneer je als loopbaanbegeleider zelf in staat bent om werk te verwerven, je een 'betere' coach bent voor *werkzoekende* cliënten, dan wanneer je dat niet kunt. Met 'beter' bedoel ik hier dat meer cliënten (sneller) werk zullen vinden.

Aanvankelijk lag mijn focus in de begeleiding ook op motieven- en kwaliteitenreflectie. Ik geloofde in de gedachte dat als iemand eenmaal echt wist wat hij wilde, hij ook zelf zijn weg naar werk zou vinden. Mogelijk dat de tijdgeest daaraan heeft bijgedragen, want in een markt waarin er meer vraag dan aanbod is, werkt deze gedachte een stuk beter dan in de huidige markt, waarin er meer aanbod is dan vraag. Ik zie het intussen anders. Ik werk nog steeds vanuit de visie dat je binnen je ambitie (passie, bestemming, missie) het meest tot je recht komt en ik blijf me ontwikkelen op het gebied van motieven- en kwaliteitenreflectie, maar ik ben er ook van overtuigd geraakt, dat je als *loopbaancoach*

thuis moet zijn in de binnen- én de buitenwereld (de persoonlijke arbeidsmarkt) van de cliënt. *Juist in de combinatie ligt de kracht als het vinden van werk centraal staat.*

Innerlijke noodzaak

Wat is er veranderd? Ik kreeg een paar jaar geleden geleidelijk minder werk. Het idee dat ik mijn vak, mijn lust en mijn leven, niet meer zou kunnen uitoefenen was een schrikbeeld. En zie daar: de door mij 'innerlijk ervaren noodzaak' bereikte een kritisch niveau. "Ik weet wel wat er bij jou aan schort", zei een collega, precies op het juiste moment. Ik moest even slikken. "Je hebt een fantastisch product, maar je weet niet hoe je het moet verkopen... Ik wel." Doe maar een voorstel, zei ik. *En ik ging al die dingen, die werkzoekenden ook moeten oppakken, zelf doen.*

Lessons learned

Ik ging *eerlijke* antwoorden geven op vragen als: Wie ben ik als loopbaanadviseur? Waar besteed ik de meeste tijd aan? Hoe verhoudt zich dat tot de opbrengsten? Puur door mijn omzetcijfers en tijdsbesteding naast elkaar te zetten, ontdekte ik dat ik een groot deel van mijn tijd besteedde aan zaken die geen inkomsten opleverden.

Ik vroeg me af: Waar *wil* ik op focussen? Hoe ziet de/mijn markt eruit? Wat zet ik in de etalage? Mijn collega liet me, door me uit te vragen over wat ik concreet doe, inzien dat ik veel meer deed dan ik zichtbaar maakte. Ze wees me vervolgens op de boren en de gaten: loopbaanprofessionals denken vaak sterk vanuit hun aanbod ("mijn boor is het beste!"), maar de cliënt/opdrachtgever wil gewoon een perfect rond gat. Ik vertaalde mijn verhaal naar resultaten. Ook mijn presentatie veranderde: ik nam een professionele vormgever in de arm en vernieuwde mijn website.

Vervolgens richtte ik mijn aandacht op: Hoe kom ik met nieuwe opdrachtgevers in contact? Hoe breng ik mijn verhaal goed en effectief over? Een krachtige tool om iets te leren over jezelf, je verhaal en je presentatie, is jezelf filmen tijdens oefengesprekken. Spannend ja, maar voor mij één van de meest leerzame ervaringen in dit proces. Ik kon ook met mijn eigen ogen vaststellen wat *wél* goed ging.

Wat hier, tot slot, niet mag ontbreken, is dat ik ontdekte dat ik mijn netwerk onvoldoende gebruikte. Ik voelde weerstand, net als bijna al mijn cliënten in het begin. Totdat ik de

ervaring opdeed dat in goede, wederkerige relaties, de ander ook graag iets voor jou doet – ik had er alleen eerder niet om gevraagd! *Relatie* is het kernwoord. Effectief netwerken is gebaseerd op vertrouwen en gunnen en dus op *wederkerigheid*. Zodra je netwerken inzet als instrument, werkt het niet; dat is meteen voelbaar voor de ander. Daarom is het ook zo belangrijk om van netwerken een continu, 'vanzelfsprekend', proces te maken.

Kwetsbaarheid

Ik ging met alles wat ik leerde aan de slag; doen, doen en nog eens doen in de praktijk. Dat de stap van *weten* naar *doen* niet vanzelf optreedt, heeft achteraf gezien, geloof ik, te maken met kwetsbaarheid. Je geeft immers je ziel en zaligheid bloot. Onze dienstverlening is sterk verweven met onze eigenheid. Het is niet de vraag of er 'afwijzing' volgt, maar eerder hoe vaak. Hoe ga je daarmee om? Voor me nagaan is het denk ik onbewust een reden om er helemaal niet aan te beginnen. Terugnijkend zie ik dit: ik voelde de *noodzaak*, verzamelde *moed*, boekte kleine *succesjes*, begon er *plezier* in te krijgen en mijn *zelfvertrouwen* groeide. Natuurlijk val ik regelmatig ergens in dit proces weer een stap terug; het is nooit 'af', maar wat blijft is het vertrouwen. En eenmaal geproefd aan deze opwaartse spiraal, heb ik ook langzaamaan ervaren dat afwijzingen niets te maken hoeven hebben met mijzelf of mijn product, maar bijvoorbeeld met een ongunstige timing of onvoldoende aansluiting tussen de vraag van de opdrachtgever en mijn aanbod.

Concreet

Wat doe ik nu anders in mijn loopbaanbegeleiding? Vroeger bestonden mijn trajecten uit ruwweg twee delen: eerst samen met de cliënt 'naar binnen' kijken (welk overlevingsmechanisme zit de toekomst in de weg?) en daarna 'naar buiten' (wat past bij deze cliënt?). Mijn visie dat elk loopbaanprobleem de buitenkant is van een ontwikkelingsvraag staat nog stevig overeind, maar het proces ziet er anders uit. Vanaf het eerste moment kijk ik afwisselend door de binnen- en buitenbril en verbind ik wat ik zie. Concreet vraag ik me bijvoorbeeld in de eerste minuut af: zou ik deze cliënt aannemen? Waarom wel? Waarom niet? Ik ben gedurende het hele traject alert op signalen die iets zeggen over de cliënt en zijn volgende werk(omgeving). Ik ontwikkel hierdoor een gevoel voor de 'persoon-omgeving-fit'.

Het begrip 'arbeidsmarkt klaar' heb ik laten varen; je wordt pas arbeidsmarkt klaar door de arbeidsmarkt te betreden. En juist op dat moment hebben cliënten behoefte aan een coach die hen kan begeleiden in het omgaan met angst en kwetsbaarheid. En wanneer het moeilijker is of langer duurt dan verwacht om weer werk te vinden, willen cliënten een coach die hen kan ondersteunen in het ontwikkelen van veerkracht en vertrouwen.

Hands-on

Ik ga soms letterlijk even op de stoel van de cliënt zitten. Het 'naïef' invoeren van trefwoorden in een zoekmachine, bijvoorbeeld, kan verrassend werken. Zo ontdekte ik laatst een functie waar ik nog nooit van had gehoord en mijn cliënt ook niet, namelijk, 'energieadviseur', waarin diverse interesses/voorkeuren van deze cliënt samen vielen (vastgoed, bouwkundig inzicht, eigen toko, op pad zijn). Neem ik daarmee de cliënt de regie uit handen? Nee hoor, ik geef een stimulerend zetje om het eigen zoekproces in gang te zetten.

Het cv heeft een andere plaats en betekenis gekregen. Eerder 'moest dat ook nog even'; het was een soort losstaand bijproduct. Nu is het cv als het ware het snijpunt van de assen 'verleden - toekomst' en 'binnen - buiten'. Als alles op deze manier samenkomt, wordt het cv een arbeidsmarktgericht document dat de cliënt past als een jas, waaronder een goed en vooral eigen verhaal schuilt. De stap naar een geloofwaardige 'pitch' is dan nabij.

Én-én

Ik hoor collega's soms zeggen dat er tegenwoordig zoveel kennis op het internet te vinden is over netwerken en solliciteren, dat het voldoende is om je cliënt te voorzien van een lijstje met links. Wat ik juist merk, is dat cliënten door de bomen het bos niet meer zien. Succes in deze fase van het traject is, denk ik, gebaseerd op de mate waarin de loopbaancoach in staat is om de cliënt te leren netwerken, solliciteren, pitchen, enzovoorts *op een manier die bij hem past* en daardoor werkt. Ook hier draait het om één-én, het verbinden van binnen- en buitenwereld, het vertalen (en verteren) van kennis in vaardigheden, het zich eigen maken door experimenteren en terugkoppeling.

Ik ben tot de conclusie gekomen dat werkzoekende cliënten het beste af zijn met een coach die zowel thuis is in motie-

Loopbaancompetenties Kuijpers

- **Motievenreflectie:** het nadenken over wensen en waarden die van belang zijn voor je loopbaan.
- **Kwaliteitenreflectie:** het nadenken over wat je (niet) kunt en hoe je dit kunt gebruiken in je loopbaan.
- **Werkexploratie:** het onderzoeken van werk, werkplek en werkveld, maar ook het bijhouden van ontwikkelingen rondom jouw werk om uitdagingen te kunnen herkennen.
- **Netwerken:** het opbouwen, gebruiken en onderhouden van netwerkcontacten die van belang zijn voor de ontwikkeling van je loopbaan.
- **Loopbaansturing:** richting geven door concrete actie, zoals netwerken en werkexploratie.

ven- en kwaliteitenreflectie als in de competenties werkexploratie, netwerken en loopbaansturing.

De ervaring die ik als loopbaanprofessional heb opgedaan (en blijf opdoen) met het verwerven van werk is voor mij als ondernemer heel waardevol gebleken in de uitoefening van mijn vak. Het heeft mij geholpen om de loopbaancompetenties werkexploratie, netwerken en loopbaansturing invulling te geven en te blijven ontwikkelen. Bovendien heeft het mijn werk en leven gevarieerder en rijker gemaakt. Dat wens ik al mijn collega's toe.

Reacties zijn van harte welkom op hoofddirecteur@loopbaan-visie.nl ■

Yvonne van Holsteijn werkt sinds 1995 als zelfstandig loopbaanprofessional vanuit haar bedrijf 'Stroom'. Ze gebruikt het levensverhaal van de cliënt als ingang voor verandering, zowel bij loopbaan- als coachingsvragen.
www.stroom-coaching.nl

Bron

Kuijpers, M. (2012). *Architectuur van leren voor de loopbaan: richting en ruimte* (oratie) Heerlen: Open Universiteit.