



Loopbaantool

De ogen geopend

José Otten

Dit jaar bieden inmiddels zevenhonderd zelfstandige loopbaanprofessionals zich aan om een gesubsidieerd ontwikkeladvies te geven aan 45-plussers. Een uitdaging om in een kort traject tot een voldoende resultaat voor zowel cliënt als coach te komen. Met welke vragen schuiven zij bij ons aan tafel? Welke tools kunnen we inzetten? Wat valt op? Een praktijkverhaal over de ontwikkeling van cliënt en coach.

Wakker maken

Toen ze wegliep na de intake riep ze nogmaals: "Maar ik hoef niet weg, ik vind mijn baan leuk." Zo was ons gesprek ook begonnen. Ook zei ze direct: "Ik houd liever zelf de regie." "Dat hebben we als loopbaanprofessionals graag", zei ik met een glimlach. Mensen die door werkgevers verwezen worden, vragen vaak naar een totaaltraject. Er is dan ook vaker sprake van 'uit elkaar gaan'. Mensen die uit zichzelf komen zijn vaak getipt. Een van de eerste zinnen die Karin Vos, regio-coördinator voor Noloc Zuid, parttime zelfstandig coach en mobiliteitscoördinator van de gemeente Oss, herkent is: "Ik vind mijn werk leuk, het is toch niet zo dat ik verplicht wat anders moet." "Ik vertel dan wat we gaan doen, zodat de verwachtingen helder zijn en dan gaan we aan de slag. Met een werkenergie-analyse, een oefening feedback vragen of een oefening arbeidsmarktverkenning. Je maakt iemand wakker en daarna willen mensen er ook echt iets van maken: gaan ze stappen zetten en komen er ook geweldige acties uit."

Onze ervaring is dat mensen niet direct uit zichzelf bellen voor een ontwikkeladvies. Ook lijkt het erop dat 'loopbaan' vooral geassocieerd wordt met baanverandering en niet zozeer met ontwikkeladvies. Er kan blijkbaar in allerlei opzichten nog meer aan bekendmaking gedaan worden. Eenmaal over de drempel bij ons hebben we fantastisch leuke gesprekken met mensen over de volgende soort vragen:

- Ik heb een contract voor bepaalde tijd en ben op zoek naar uitbreiding van uren of een vaste baan. Dat is een wens van mij of een vereiste van de bank.
- Mijn werk is te zeer veranderd of gaat in de toekomst fysiek of mentaal te belastend zijn. Wat kan ik doen?
- Ik ben niet meer gemotiveerd voor mijn werk. Ik verveel mij en mijn werk geeft geen voldoening meer. Wat kan ik doen om weer met plezier aan de slag te gaan?
- Hoe kan ik balans aanbrengen in mijn verschillende soorten werk (parttimebaan, nevenactiviteit, vrijwilligerswerk, zelfstandig ondernemerschap) en alle privé-activiteiten.

Met andere ogen kijken

"Een geweldige actie vind ik ook als iemand zegt: 'Ik ga het gesprek met mijn leidinggevende aan om over mijn ontwikkeling te praten',", zo vervolgt Karin Vos ons gesprek, "of: 'Ik ga eens informeren hoe het met het generatiepact zit, zodat ik een dag minder kan werken.' Of iemand uit de zorg die zegt: 'Ik wil eigenlijk WMO-consulent worden', waarna we samen bekijken welke stappen zij kan zetten om dat te verkennen. Het gaat erom dat mensen gaan nadenken over wat de volgende stap wordt."

Met het ontwikkeladvies neem je drempels weg, zo constateren we, zodat mensen met andere ogen kunnen gaan kijken. En het is heel mooi dat mensen buiten de werkgever om gebruik mogen maken van het advies, dat die drempel al op voorhand is weggenomen. Om het anders kijken te bevorderen, gebruik ik in de intake van het ontwikkeladvies beeldkaarten (foto- en/of tarotkaarten), ook omdat er in korte tijd tot de essentie gekomen dient te worden. Na een korte bespreking van de vraag waarmee iemand komt, laat ik de cliënt zelf de kaarten schudden en blind een kaart voor het heden kiezen. Ik laat hem beschrijven wat hij waarneemt en we gaan het gesprek aan in relatie tot de vraag. Daarna laat ik op eenzelfde manier een kaart kiezen voor de toekomst (Tros, 2002). Een cliënt die behoefte had aan verandering van haar werkinhoud kwam zo tot de conclusie dat zij in professioneel opzicht meer haar leiderschapsrol in projecten diende op te pakken en kon vervolgens de acties vlot benoemen. Een cliënt die wilde weten wat voor werk ze zou kunnen doen na vele jaren zelfstandig ondernemerschap, werd duidelijk dat de volgende stap lag in het daadwerkelijk kiezen om met haar huidige bedrijf te stoppen en aandacht te besteden aan een juiste afbouw of verkoop.

Soms ligt een volgende stap in verandering van sector, zoals de cliënt van Karin Vos die bij de belastingdienst werkte. Ze reisde elke dag twee uur, had geen plezier meer in haar werk en beschikte over competenties voor de zorg. Karin Vos: "Je ziet veel ongebruikt talent. Hoe gemakkelijk is het dan om via een warm netwerk-

contact mensen binnen te krijgen om mee te lopen. Mensen zoeken naar wat ze nu doen, zitten vast aan hun vak, iets anders kan niet. Onze meerwaarde als loopbaanprofessional is dat we intersectoraal kunnen kijken. Een grote kracht van ons is verbinden en weten waar je de informatie vindt. Een goede oefening vind ik: knip via Indeed vijf ideale vacatures uit en één willekeurige; een vacature waarbij je denkt: dat is toch niets voor mij, dat zou ik nooit doen, bijvoorbeeld badmeester. Vervolgens knip je van alle zes vacatures alleen die stukjes uit die je aantrekkelijk lijken. Daarna verzin je een naam erbij. Vervolgens gaan we brainstormen: waar denk je die baan te vinden. Dan komt heel vaak: 'Maar dat kan toch niet.' Een actie is dan: laten we eens verkennen of informeren."

De werkelijkheid zien

Het ongebruikte talent duidt op potentieel en daar kan letterlijk en figuurlijk werk van gemaakt worden. Maar wat ook opvalt is 'achterstallig onderhoud'. Karin Vos: "De digitale vaardigheid van mensen is laag. Als je je dan realiseert dat het merendeel van de mensen op lbo- of mbo-niveau in de administratieve sector werkzaam is, dan ligt daar een aandachtspunt. Ik heb mensen gehad die niet met Outlook konden werken. Een cliënt die juist uit de administratieve sector en terug in zijn voormalig beroep van hovenier wilde, constateerde dat hij het CAD-tekenen nodig had om zijn oude beroep weer op te pakken." Het ontwikkeladvies vraagt ook een arbeidsmarktverkenning van onze zijde. Wij, loopbaanprofessionals, vinden het erg leuk om ons te verdiepen in branches of sectoren die wij niet (meer) kennen. Zo zag Karin Vos nogal wat cliënten uit de zorg, wat er toe leidde dat ze zich verdiepte in Transvorm, een koepelorganisatie van werkgevers in zorg in Brabant met een scala aan mogelijkheden tot oriëntatie; van opleidingen tot meeloopdagen of werkbezoeken. Het lijkt erop dat elke provincie een dergelijke koepelorganisatie heeft, op eenzelfde leest geschoeid. In Limburg is dat Zorg aan Zet.

Door het ontwikkeladvies krijgen we ook een minder mooie kant van de arbeidsmarkt te zien: de journalist die door de vele ontslagen in zijn branche onder het

bestaansminimum opdrachten aanvaardt en weer bij zijn ouders woont; de leerkracht wiskunde en economie die al tien jaar invaller is op middelbare en mbo-scholen, om halfacht uur de deur uitgaat en om vijf uur terugkeert en voor drie vakuren wordt betaald; de senior zzp'er in de thuiszorg die 'ingeruild' wordt voor goedkopere stagiaires of concurreert met studenten die mantelzorg verlenen en haar uren niet meer kan draaien; de medewerker groenvoorziening die seizoensgebonden van flexcontract naar flexcontract gaat en via een payrollbedrijf dertien euro bruto per uur krijgt. Ons maakt het duidelijk hoe het op de arbeidsmarkt is. Geen serie staafdiagrammen met arbeidsmarktgegevens kan op tegen het inzicht dat je verwerft, nadat iemand aan je tafel heeft plaatsgenomen voor een ontwikkeladvies.

De ogen geopend

Door het ontwikkeladvies zien we de werkelijkheid van de arbeidsmarkt, weten we tot in de haarvaten wat er in een branche speelt. Zo ontwikkelen wij ons ook weer en weten we hoe belangrijk het is dat mensen zich afvragen: Ben ik nog blij met wat ik doe? Doe ik dit over drie of vier jaar nog steeds met plezier? Het ontwikkeladvies geeft hun de mogelijkheid wakker te worden, drempels te nemen, met andere ogen te kijken, onder ogen te zien wat de actuele situatie is en stappen te zetten in de richting van een lonkend perspectief. ■

Met dank aan Karin Vos, regio-coördinator voor NOLOC Zuid, parttime zelfstandig coach en mobiliteitscoördinator van de gemeente Oss en collega vakgenoot en sparringpartner voor dit thema.

José Otten heeft 36 jaar ervaring als loopbaan en talentcoach. Zij werkt bij de universiteit van Maastricht, heeft een eigen werkatelier voor loopbaan en leven en is redactielid van *LoopbaanVisie*

Referentie

- Tros, Ans (2002). *Dynamisch coachen. Balans tussen zingeving en resultaat*. Amstelveen: Uitgeverij Aionion Symbolon.