



Vind maar eens een baan na je veertigste

Voor wie zijn baan verliest, of een nieuwe uitdaging wil, kan een loopbaancoach nét dat steuntje in de rug betekenen. Maar hoe vind je de juiste? Margriet-journalist Deirdre Enthoven ging op onderzoek uit.

**MARGRIET
GEEFT
LOOPBAAN-
BEGELEIDING
WEG!**
lees verder...

Zeker in deze tijd van crisis is het niet altijd gemakkelijk een nieuwe baan te vinden. Daarom kiezen mensen ervoor te blijven zitten in een baan die ze geen voldoening meer geeft. Het weerhoudt ze er soms van zich verder te ontwikkelen. En als het onverhoopt toch zover komt dat mensen na een jarenlang dienstverband hun baan kwijtraken, voelen ze zich totaal verlamd. Dat is niet nodig. Want een nieuw pad inslaan is niet gemakkelijk, maar ook zeker niet onmogelijk. Het kan zelfs spannend en uitdagend zijn. Alleen: waar ligt dat nieuwe pad dan? Die vraag is nog best lastig. Niet voor niets is er een woud aan loopbaancoaches die hun hulp aanbieden. Toen het tijdschrift waarvoor ik werkte ophield te bestaan, en ik daarmee mijn baan verloor, kreeg ik van mijn werkgever zo'n loopbaancoach toegewezen. Ciska Pittie heette ze, ze werkte bij een loopbaanadviesbureau en schreef samen met Caroline Harder het boek *Maak er werk van, ontslag als stap in je loopbaan*. Ik had al min of meer besloten om op freelance basis als journalist verder te gaan, maar uit nieuwsgierigheid naar wat zo'n coach wellicht aan nieuwe inzichten verschaft, ben ik toch met haar gaan praten. Het klikte. En de gesprekken en tests waaraan ik werd onderworpen vond ik verhelderend en inspirerend. Voor mij was die coach echt een cadeautje.

Verkeerd traject

Het is alleen niet eenvoudig een goede coach te vinden, iemand met wie het echt klikt. Neem Petra Wilbrink (38). Ze werkte als verpleegster met verstandelijk gehandicapten, maar kwam overspannen thuis te zitten. Omdat haar werkgever dacht dat de baan misschien niet echt geschikt voor haar was, werd haar een loopbaantraject

aangeboden. "Het leek me een goed idee," vertelt ze. "Ik ging ervan uit dat er na één of meerdere gesprekken en/of testen een profiel uit zou rollen, met mogelijkheden die bij me pasten." Dat pakte anders uit. Petra: "Om uit te vinden wat ik wilde en kon, moest ik heel veel huiswerk maken. Ik moest op zoek naar mensen die een baan hadden die mij aansprak en regelen dat ik een keer meeliep. Maar dat regelen, plannen en organiseren, daar was ik nou juist zo tegenaan gelopen in m'n werk. De opdrachten die ik meekreeg bezorgden me vooral heel veel extra stress." In overleg met de coach en haar werkgever stopte Petra uiteindelijk het traject. Ik had het geluk een goede coach te treffen, met wie ik ook nog eens uit de voeten kon. Dat is vrij essentieel. Vaak mag je als werknemer daarom zelf een coach zoeken. Maar dan stuit je dus op dat spreekwoordelijke woud. En zie je al snel door de bomen het bos niet meer. Hoe vind je een geschikte loopbaancoach? Om een antwoord op die vraag te krijgen, zoek ik mijn oude coach weer op. Ciska Pittie werkt inmiddels voor zichzelf. Volgens haar is er een heel aantal criteria om het kaf van het koren te scheiden (zie kader). Maar ook dan is de lijst nog lang. "Of het met iemand werkt, is uiteraard heel persoonlijk," zegt Pittie. "Ook de gecertificeerde coaches kiezen een eigen aanpak, met toevoeging van elementen die zij waardevol vinden." Sommigen coaches maken bijvoorbeeld gebruik van het Enneagram, een manier om jouw specifieke type met bijbehorende persoonlijkheidskenmerken te bepalen, of ze zijn heel psychologisch ingesteld. Anderen gebruiken vooral veel tests. Pittie: "Ik raad aan de websites van de gecertificeerde coaches te bekijken, dan zie je meestal wel

of de aanpak je aanspreekt. Tijdens een vrijblijvend intakegesprek merk je al snel of het ook een beetje klikt."

Moed vergen

Ciska Pittie is verbaasd over de ervaring van Petra. "Een coach kan je bij uitstek helpen om het verlies van een baan om te zetten in een kans. Maar een goede brengt wel eerst in kaart waar zijn cliënt staat, en waar op dat moment behoefte aan is," zegt ze. "Iemand die tegen een burn-out aanzit, of net is ontslagen, kan niets met een concreet stappenplan. Wie zijn baan niet vrijwillig kwijtraakt, is vaak in de rouw," legt ze uit. "Zo iemand is boos, en verdrietig. Als coach moet je dan eerst die rouw goed begeleiden alvorens je iemand aan het werk zet." En is iemand overspannen geraakt, zoals Petra, dan zal eerst in kaart moeten worden gebracht waar de valkuilen zaten. "Hoe heeft het zover kunnen komen? Een coach hoeft geen psychotherapeut te zijn, maar enig psychologisch inzicht en kennis van de ontwikkeling die iemand in zo'n proces doormaakt, is wel vereist." De rol van de cliënt is daarbij wel cruciaal, denkt Pittie. "Die zal bereid moeten zijn openheid van zaken te geven. Echt naar zichzelf te kijken en dat te delen. Dat vergt moed." Pas als iemand weer wat beter in zijn vel zit, heeft het zin om concreter aan de slag te gaan. Maar ook dan levert zo'n traject niet altijd het gewenste resultaat op, ondervond Fenna Geertsema (43). Haar functie als fondsenwerver bij een culturele instelling veranderde inhoudelijk in die mate dat zij zich niet meer in het profiel herkende. Een mooi moment voor een carrièrestap, dacht ze. En ze klopte aan bij een gerenommeerd loopbaanadviesbureau waar een vriendin van haar werkte.

Een coach kan helpen om het verlies van een baan om te zetten in een kans

Fenna: "Zij deed de intake en verwees me door naar een collega." Volgens Fenna was de aanpak grondig en gedegen. "Intensieve gesprekken, tests, cursussen op het gebied van persoonlijke ontwikkeling en 'personal branding'; ze hadden het allemaal in huis. Maar de uitkomst vond ik teleurstellend. Er kwam uit dat ik 'iets met mensen' moest gaan doen. Kan het nog vager?"

Reële verwachtingen

Ciska Pittie adviseert dat je hardop moet uitspreken wat je wilt bereiken en wat je zoal verwacht als je bij een coach aanklopt. "De coach zal dan uitleggen hoe hij of zij werkt, en of die verwachtingen reëel zijn." Fenna bekent dat zij eigenlijk hoopte als een klein kind aan de hand te worden genomen, en een heel concreet antwoord te krijgen op wat haar volgende stap moest zijn. "Dat was een naïeve gedachte. Achteraf zie ik in dat ik zelf best meer uit het traject had kunnen halen als ik ook meer had ondernomen. Aan de

Je moet bereid zijn openheid van zaken te geven. Echt naar jezelf te kijken en dat te delen

andere kant: aan die daadkracht ontbrak het mij juist, daar had ik hulp bij nodig. Maar die bood het bureau niet." "Door een loopbaantraject krijg je vooral meer inzicht in wie je bent, wat je kunt en wilt. Een coach is daarbij een klankbord, een spiegel," onderstreept Ciska Pittie. "Hij of zij biedt je geen baan aan op een presenteerblaadje. Maar een coach kan je wel degelijk helpen bij concrete stappen. En je misschien ook wel met geschikte mensen in contact brengen." Pittie ziet het als een soort puzzel. "Iemand komt hier met een rugzak vol kennis, ervaring, persoonlijke eigenschappen, wensen,

verlangens en frustraties. Samen schudden we die rugzak leeg en gaan alles opnieuw ordenen. Wat valt op? Wat is de rode draad? Wat was echt leuk? Wat zeker niet? En wat is eventueel nodig om een nieuwe weg in te slaan? Ik geef geen pasklare antwoorden, maar help iemand om anders naar zichzelf en zijn toekomst te kijken. Om mogelijkheden te zien die eerst niet in beeld waren, en daar vervolgens een stappenplan bij te bedenken. Iemand gaat bij mij altijd met een heel concreet plan de deur uit." Toch ervaren veel mensen die een coach consulteerden de schakel tussen nieuwe ►

ZO ZOEK JE EEN LOOPBAANCOACH

De titel coach is niet beschermd, iedereen kan zich coach noemen. Dat maakt het lastig een goede te vinden. Volgens loopbaancoach Ciska Pittie er zijn wel degelijk kwaliteitscriteria die het kaf van het koren scheiden.

1. CMI-CERTIFICAAT

"Kies iemand die in elk geval CMI (Career Management Institute) gecertificeerd is of beroepserkend bij de NOLOC (Vereniging voor loopbaanprofessionals). Dit certificaat staat garant voor de juiste opleiding (hbo-plus), de nodige ervaring op het gebied van loopbaanbegeleiding, outplacement- en reïntegratietrajecten, het vermogen om effectief te communiceren, zich in te leven in een cliënt, onafhankelijk te handelen,

en de verzekering dat iemand blijft werken aan zijn of haar deskundigheid. OVAL is de brancheorganisatie van arbodiensten, interventiebedrijven, adviesbureaus op het terrein van outplacement en loopbaanbegeleiding en loopbaancoaching, reïntegratiebedrijven en jobcoachorganisaties. Coaches die voor de bij OVAL aangesloten bureaus werken, bieden in elk geval een bepaalde kwaliteit, maar ook daar geldt dat niet iedereen het CMI-certificaat heeft."

2. LEVENSERVARING

"Het aan te bevelen om een coach te zoeken die ook zelf al de nodige levenservaring heeft. Die heeft meestal meer psychologisch inzicht, meer kennis van de processen en ontwikkeling die je

doormaakt, en heel praktisch; vaak ook een groter netwerk waar je wellicht gebruik van kunt maken."

3. DE KLIK

"Bezoek de websites van de gecertificeerde coaches en kijk wat je aanspreekt. Vraag vervolgens bij een paar coaches om een intakegesprek. Dat wordt vaak pas in rekening gebracht als je ook daadwerkelijk met iemand in zee gaat. Breng tijdens zo'n gesprek in kaart wat iemands achtergrond en ervaring is, hoe iemand werkt - ook bijvoorbeeld met welke tests (zijn het er meerdere, of slechts één? En zijn ze gecertificeerd?) - , wat je kunt verwachten, en wat de kosten zijn. Meestal wordt tijdens zo'n gesprek al snel duidelijk of het klikt."



Je kunt je erbij neerleggen dat je niet commercieel bent, of je besluit je daarin te ontwikkelen

inzichten en een nieuwe baan als de missing link in het coachingstraject. Dat komt ongetwijfeld ook doordat mensen zich onthand voelen in het sollicitatieproces dat tegenwoordig gangbaar is. De afgelopen jaren is er nogal wat veranderd. Meer dan ooit is een eigen netwerk belangrijk, banen gaan steeds meer via via. En het gebruik van social media is bijna niet meer weg te denken uit het proces. Ciska Pittie: "Ook voor veel coaches was dat natuurlijk een nieuw gebied, en er zitten ook best wat haken en ogen aan. Maar een goede coach moet je ook op dat vlak goed kunnen begeleiden," besluit ze.

Dat laatste zetje

Ook Suzan (37) heeft veel aan haar loopbaancoach gehad om aan een nieuwe baan te komen. Suzan was al enige tijd niet meer zo gelukkig in haar baan als taxateur bij een vastgoedbedrijf. "Maar je baan hang je niet zomaar aan de wilgen," zegt ze terecht. "Mijn man is muzikant, ik was de kostwinner." "Zoek maar uit wat je dan wilt," zei haar baas. "Hij bood me een loopbaancoach aan, die ik zelf mocht uitzoeken. Na drie oriënterende gesprekken koos ik voor iemand die mij direct inspireerde. Ze had een frisse en verrassende aanpak." Het traject vroeg veel van Suzan. "Ik moest echt uit mijn schulp kruipen, me bloot geven, de confrontatie met mezelf aangaan, dat kon best pittig zijn. Maar het heeft mij echt ergens gebracht." Suzan speelde al langer met het idee om in het familiebedrijf - een juweliersketen - van haar vader te gaan werken, maar durfde de stap niet aan. "Door de gesprekken met deze coach, maar ook bijvoorbeeld visualisaties over mijn toekomst, en zelfs een aurareading, realiseerde ik me steeds meer dat ik het wel moest doen. De coach gaf

me het laatste zetje. En daar ben ik nog elke dag blij mee." Gelukkig reageerde Suzans baas begripvol. "Hij zag dat ik hoe langer hoe ongelukkiger werd, en dat de oplossing niet binnen het bedrijf lag." Net als Suzan wist ik eigenlijk wel wat ik wilde, namelijk freelancen, en bevestigde mijn coach dat dit een goede stap was. Maar het traject bij Ciska Pittie leverde me meer op dan dat. Doordat Ciska goed doorvroeg naar mijn plannen, merkte ik bijvoorbeeld dat ik er ook tegen opzag voor mezelf te beginnen, en dan met name door het acquisitiegedeelte. De sterkte-zwakteanalyses die ik moest opstellen maakten me bewust van wat ik goed kan. Maar ook wat mijn mindere kanten waren. En dat daar best iets aan te verbeteren viel. Je kunt je erbij neerleggen dat je niet commercieel bent ingesteld, zoals ik deed, of besluiten dat je je daarin gaat ontwikkelen. De brede '360 graden feedback-opdracht', waarbij ik vier mensen uit mijn privé- en werkomgeving vroeg om een lijst te maken met mijn positieve kanten en mijn verbeterpunten, leverde me boven-



We verloten een coachsessie van anderhalf uur bij loopbaancoach Ciska Pittie (t.w.v. tussen de € 100 en € 125) onder lezers en geven 10 exemplaren weg van het boek *Maak er werk van*, dat Pittie samen met Caroline Harder schreef. Wil je in aanmerking komen voor de sessie of een boek, mail je gegevens vóór



30 maart naar informatie@mar-griet.nl. Vergeet niet te vermelden: 'Loopbaancoach'. Alleen winnaars ontvangen bericht.

al een boost op voor mijn zelfvertrouwen. Die lijsten heb ik nog lang in het zicht laten liggen. Ik verliet mijn coach met een drietal namen en telefoonnummers op zak van mensen die mij graag verder wilden helpen. En met een berg aan inspiratie en ondernemingszin. ■

Wat kost een coach?

Voor particulieren geldt een gemiddeld uurtarief van € 90 excl. 21% btw. Dat kan ook wat lager of juist wat hoger liggen, afhankelijk van ervaring en certificering van de coach in kwestie. Een gemiddeld traject beslaat naast een intakegesprek zo'n zes gesprekken die tweewekelijks plaatsvinden. Daarbij moet je uitgaan van twee uur per gesprek. Je komt dan uit op € 1.260 excl. btw.

Verder lezen

* ***Maak er werk van, ontslag als stap in je loopbaan*** van Ciska Pittie en Caroline Harder (Spectrum). * ***Je tweede carrière, nieuwe loopbaankeuzes voor 45-plussers na herbezinning of ontslag*** van Donald Suidman (BigBusinessPublishers), een bundel met hoopvolle verhalen, ervaringen en heel veel tips van (ervarings)deskundigen op het gebied van loopbaanplanning * www.cminl.nl, www.noloc.nl, www.oval.nl