

6 vragen over het loopbaancoachingsgesprek

Medewerkers gunnen zich, door de haast van alledag, niet altijd voldoende tijd om te reflecteren op hun (loop)baan. Een loopbaancoach kan mensen in beweging krijgen. Hoe voer je een loopbaancoachingsgesprek?



Loopbaancoaching kan gericht zijn op het intern dan wel extern her- of verplaatsen van medewerkers. Een interne herplaatsing is vaak vrijwillig. De medewerker is toe aan iets nieuws en maakt graag gebruik van de professionaliteit van een loopbaancoach om de richting van zijn zoektocht naar een baan binnen de organisatie aan te scherpen.

Wanneer er sprake is van vrijwillige mobiliteit ligt de nadruk van de coaching op het identificeren van de intrinsieke motivatie van de medewerker. Hierbij houdt de loopbaancoach rekening met de levensfase waarin de medewerker zich bevindt. Wat maakt dat de medewerker juist nu de loopbaan een nieuwe impuls wil geven? Deze intrinsieke motivatie zal vaak leidend zijn voor de richting van de te nemen vervolgstappen en is daarnaast essentieel voor het optimaliseren van de slagingskansen van het traject.

Om dit goed in kaart te kunnen brengen, zal de loopbaancoach zich richten op het identificeren van de individuele behoeften en het vaststellen van de knelpunten die de medewerker ervaart ten aanzien van de huidige functie en ontwikkelmogelijkheden. Hierbij faciliteert de coach de medewerker bij het herkennen van deze behoeften en knelpunten. Hij stelt centraal wat de medewerker al wel weet en wat de medewerker nodig heeft om vragen als *Wat kan ik? Wie ben ik? Wat wil ik wel? en Wat wil ik niet?* te kunnen beantwoorden.

De volgende zes vragen helpen bij het voeren van een loopbaancoachingsgesprek.

VRAAG 1:

Hoe kun je de STARR-methodiek inzetten bij loopbaancoaching?

Het inzetten van de STARR-methodiek bij loopbaancoaching is goed voor het zelfvertrouwen van de kandidaat en geeft hem meteen doorleefde voorbeelden waarmee hij in sollicitatiegesprekken kan aantonen dat hij iets weet, kan en is.

Met een persoonlijke successenanalyse kan de gecoachte achterhalen aan welke kennis, vaardigheden en persoonseigenschappen ('kennen, kunnen en zijn') hij een succes te danken heeft. Bij deze opdracht beschrijft de gecoachte vijf persoonlijke successen die hij in zijn werkzame en privéleven heeft behaald.

Vervolgens beschrijft hij aan de hand van de letters S-T-A-R-R deze succeservaringen met behulp van de volgende vragen:

- Wat was de **S**ituatie (waar, wanneer, wat was er aan de hand)?
- Wat was je **T**aak, **A**ctie, wat deed je concreet, hoe?
- Wat was het **R**esultaat?
- Als je **R**eflecteert, aan welke kennis, vaardigheden en persoonseigenschappen dank jij dit succes?

Doordat de gecoachte een aantal persoonlijke successen benoemt en analyseert aan de hand van de STARR-methodiek, wordt

de gecoachte bewust van zijn aanwezige kennis, vaardigheden en persoonseigenschappen.

VRAAG 2:

Kan ik in mijn coaching ook de expertpet opzetten?

De kern van loopbaancoaching is de zelfanalyse waarin de gecoachte zelf antwoorden geeft op de vragen *Wat kan ik? Wat wil ik? en Wie ben ik?* De coach stelt vragen en reikt opdrachten aan om het beantwoorden van deze vragen te faciliteren. Daarnaast kan de hij confronterend zijn door de gecoachte een spiegel voor te houden om de zelfreflectie te stimuleren. Hierbij is de loopbaancoach terughoudend met concrete adviezen en ligt de nadruk op stimuleren en begeleiden bij het zelf in kaart brengen van de inhoud van het eigen persoonsprofiel.

Als de medewerker het eigen persoonsprofiel helder heeft, is een mogelijke conclusie dat zijn droombaan niet bij zijn huidige werkgever te vinden is. In dat geval zal hij moeten gaan solliciteren. Hierbij kan de coach (als expert) adviseren via welke kanalen de gecoachte duidelijk kan maken op zoek te zijn naar een baan. Ook kan advies uitgebracht worden over de wijze waarop interessante organisaties en vacatures te vinden zijn.

Tevens is er niets mis mee als de loopbaancoach adviseert bij het opstellen van een cv en feedback geeft in rollenspelletjes waarin netwerk- en sollicitatiegesprekken geoefend worden. Bij dit soort vraagstukken wisselt hij de terughoudendheid, die zo nodig is bij de zelfanalyse, in voor het gevraagd en ongevraagd geven van inhoudelijke en concrete adviezen.

De loopbaancoach faciliteert de medewerker bij het herkennen van zijn behoeften en knelpunten



» VRAAG 3:

Hoe ga je om met persoonlijke vraagstukken?

De loopbaancoach wordt ingezet voor arbeidsgerelateerde vraagstukken. Het komt echter vaak voor dat er parallel aan deze vraagstukken sprake is van persoonlijke vraagstukken. Wees als coach niet bang om deze persoonlijke punten bespreekbaar te maken. Het volledig gescheiden houden van privé en zakelijk is bijna onmogelijk. Geef de gecoachte de ruimte en het vertrouwen om overall open over te zijn.

Wanneer je inschat dat er complexere problematiek speelt, is het raadzaam om hier niet zelf aan te sleutelen. Maak dit bespreekbaar en stel een doorverwijzing naar de best passende specialist voor. Dit hoeft niet te betekenen dat de loopbaan-coaching ophoudt, dit verschilt per casus.

VRAAG 4:

Hoe krijg ik medewerkers die niet willen toch in beweging?

Het blijft een uitdaging om mensen die niet willen, maar wel moeten bewegen in de doe-modus te krijgen. Menig gecoachte blijft hangen in het verleden en denkt in problemen ('dat lukt toch nooit, denk je nu echt dat ik dat kan?'). Het doel is om hem zo ver te krijgen dat de focus op de toekomst komt te liggen en dat hij gaat denken in mogelijkheden.

Bij zo'n 'taaie' gecoachte stel ik de wondervraag: 'Stel nu, dat je straks een week naar een paradijselijk eiland gaat en je de boel de boel laat. Eenmaal op het eiland denk je nog even aan wat allemaal gebeurd is en waar je middenin zit. Je krijgt er zowaar weer een beetje hoofdpijn van, maar naarmate de tijd vordert kun jij je meer ontspannen. De avond voor je terug-

keert naar het vaste land voltrekt zich een 'wonder'. Iets ongelooflijks waardoor al de problemen weg zijn en de beren op de weg het bos inschieten. Waar werk je, wat doe je en waar zou je aan merken dat dit wonder zich voltrokken heeft?'

De wondervraag is bedacht door Insoo Kim Berg en was haar antwoord op reacties van gecoachten die vertelden dat hun problemen alleen maar met een wonder zouden worden opgelost. In mijn (loopbaan)coachingsgesprekken stelt menig gecoachte zich afwachtend en lijdzaam op. Nu is niet alles op te lossen, zeker niet in één handomdraai, maar bij de pakken neer gaan zitten, is het andere uiterste.

Neem als voorbeeld een stilstaande roltrap. Je kunt het als een probleem zien en je alléén richten op de oplossing van het probleem, een weer draaiende roltrap. Letterlijk en figuurlijk leidt dit tot stilstand en chagrijnigheid. Effectiever is om na te denken over hoe je op de plek van bestemming kan komen. Daarvoor heb je de roltrap niet nodig, het is een kwestie van gaan lopen.

VRAAG 5:

Wat is dilemmacoaching?

Het kan voorkomen dat de medewerker twee gelijkwaardige keuzes heeft en niet kan kiezen tussen bijvoorbeeld twee aangeboden functies. Door middel van dilemmacoaching, krijgt hij helder wat de verschillende keuzes voor hem betekenen. Per mogelijkheid inventariseert de medewerker 'de opbrengsten', bijvoorbeeld geld, status, vrijheid, vrije tijd, kennis of ontwikkeling. Daartegenover zet hij op een rijtje wat het hem kost. De loopbaan-coach schrijft deze allemaal op en de me-

dewerker classificeert deze. Als van beide situaties alle associaties en de voor- en nadelen opgeschreven zijn, geeft de medewerker een waarde en wegingsfactor aan elk voor- en nadeel. Uiteindelijk rollen er cijfers uit en dus een hoogste score. Deze aanpak stelt de gecoachte in staat helder te krijgen wat belangrijke en doorslaggevende factoren zijn (zowel materieel als immaterieel) waardoor hij een weloverwogen beslissing kan nemen.

VRAAG 6:

Wat zijn do's and don'ts van een loopbaan-coachingsgesprek?

De do's:

Een rustige omgeving en duidelijkheid

Het is vanzelfsprekend dat een coachingsgesprek plaatsvindt in een rustige ruimte waar geen afleiding is door externe geluiden of andere storende factoren. Start het gesprek met het bespreken van een 'gespreksagenda'. De gespreksagenda geeft in het kort aan hoe lang het gesprek zal duren en vormt de leidraad voor de thema's die binnen de sessie aan bod zullen komen. Geef hierbij aan dat je als coach verantwoordelijkheid neemt voor het bewaken van de tijd en de agenda. Dit geeft de gecoachte een duidelijk overzicht van hetgeen hij kan verwachten. Daarnaast stelt het de coach in staat om in te grijpen wanneer de gecoachte afdwaalt of onnodig uitweidt over minder relevante zaken.

Luister, vat samen en vraag door

In een (loopbaan)coachingsgesprek stelt de coach vooral open vragen. De antwoorden op open vragen bieden de gelegenheid om gericht door te vragen waardoor het gesprek de noodzakelijke diepgang krijgt. Door in het gesprek regelmatig sa-

Menig gecoachte blijft hangen in het verleden en denkt in problemen

men te vatten, laat je als coach merken dat je luistert en breng je structuur aan in het gesprek. Ook kun je op deze manier meteen toetsen of je de antwoorden goed begrepen hebt en/of de gecoachte zich ook daadwerkelijk begrepen voelt.

Ontdek iemands intrinsieke motivatie
Naast het samen met de medewerker in kaart brengen van zijn kennis en ervaring is het ook belangrijk om uit te vinden wat iemand echt beweegt, waar zijn passie en persoonlijke uitdagingen liggen en wat dus zijn intrinsieke motivatie vormt. De optimale vervolgstap in iemands carrière is een combinatie van kennis, ervaring en passie!

Sluit aan bij de belevingswereld van de gecoachte

Om iemand te kunnen begeleiden bij het vinden van antwoorden op zeer persoonlijke vragen, is het belangrijk dat de coach aansluit bij de belevingswereld van de gecoachte. Als coach hoef je het lang niet altijd eens te zijn met de beleving of overtuigingen van je gesprekspartner. Het gaat er namelijk niet om wat je als coach ergens van vindt, maar wat de gecoachte vindt en voelt.

Maak heldere vervolgspraken

Ieder coachingsgesprek eindigt met heldere afspraken over het vervolg. Dit kan een opdracht zijn of een gesprek met een oud-collega over kwaliteiten en aandachtspunten. Op deze wijze is de coaching resul-

taatgericht en komt het uiteindelijke doel van het traject steeds dichterbij.

De don'ts:

Niet mee blijven hangen in het verleden
Natuurlijk blijkt de coach samen met zijn gecoachte terug op het verleden. Dit is om patronen te ontdekken die duidelijk maken wat de gecoachte echt goed kan en/of leuk vindt. De oriëntatie van een coachingsgesprek ligt op de toekomst. Blijf als coach niet te veel met de gecoachte in het verleden hangen, maar verschuif de focus steeds naar het heden en de toekomst.

Niet zelf de vragen beantwoorden

In een coachingsgesprek is het de gecoachte die op zoek gaat naar de antwoorden op vragen als *Wie ben ik? Wat kan ik? en Wat wil ik?* De coach stelt alleen maar vragen, daagt uit en prikkelt. Een goede loopbaancoach stuurt erop aan dat de gecoachte zelf bedenkt wat hij zou moeten doen, zonder woorden of keuzes in zijn mond te leggen.

Geen oordelen!

Binnen een coachingsgesprek gaat het niet om wat de coach zelf ergens van vindt. Hoe irrationeel de gedachten of ideeën van de gecoachte ook lijken te zijn, deze verwerp je nooit met een eigen oordeel. Wanneer je het als coach belangrijk acht invloed uit te oefenen op de ideeën of overtuigingen van de gecoachte, kies dan voor constructieve confrontatie door zelfreflectie te stimuleren en gericht door te

vragen, in plaats van het opstarten van een discussie door het inbrengen van eigen oordelen en meningen.

Niet meehuilen!

Wanneer de gecoachte zeer emotioneel, verdrietig, en/of boos is, kan het verleidelijk zijn bevestiging te willen geven als reactie op uitingen van dergelijke gevoelens. Het is prima om bevestigend te zijn en aan te geven dat je je kunt voorstellen dat iemand bepaalde gevoelens ervaart. Het gaat echter wat ver om als coach mee te gaan in de emotie van de ander. Dit werkt alleen maar versterkend op andermans emoties en het vertroebelt het zicht op positieve veranderingen en nieuwe mogelijkheden.

Neem niet de verantwoordelijkheid voor het welzijn van de gecoachte

In sommige situaties zal je als loopbaancoach merken dat de gecoachte geneigd kan zijn zich volledig over te geven aan de coach en de antwoorden op actuele vragen liever laat beantwoorden dan zelf beantwoord. Hij ziet de coach als de professional die hulp biedt en 'm aan het handje meeneemt. Bij loopbaancoaching is het belangrijk dat de coach de verantwoordelijkheid voor het welzijn van de gecoachte niet overneemt, maar hem ondersteunt en stimuleert zelf vervolgstappen te nemen. «

Dit artikel is afkomstig uit *Het Grote Gesprekkenboek* van Jacco van den Berg en Mecheline Klijs. Dit boek is te bestellen via vakmedianetshop.nl/boeken.

Meer weten over loopbaanadvies?
Kijk op pwnet.nl/home/onderwerp/loopbaanadvies