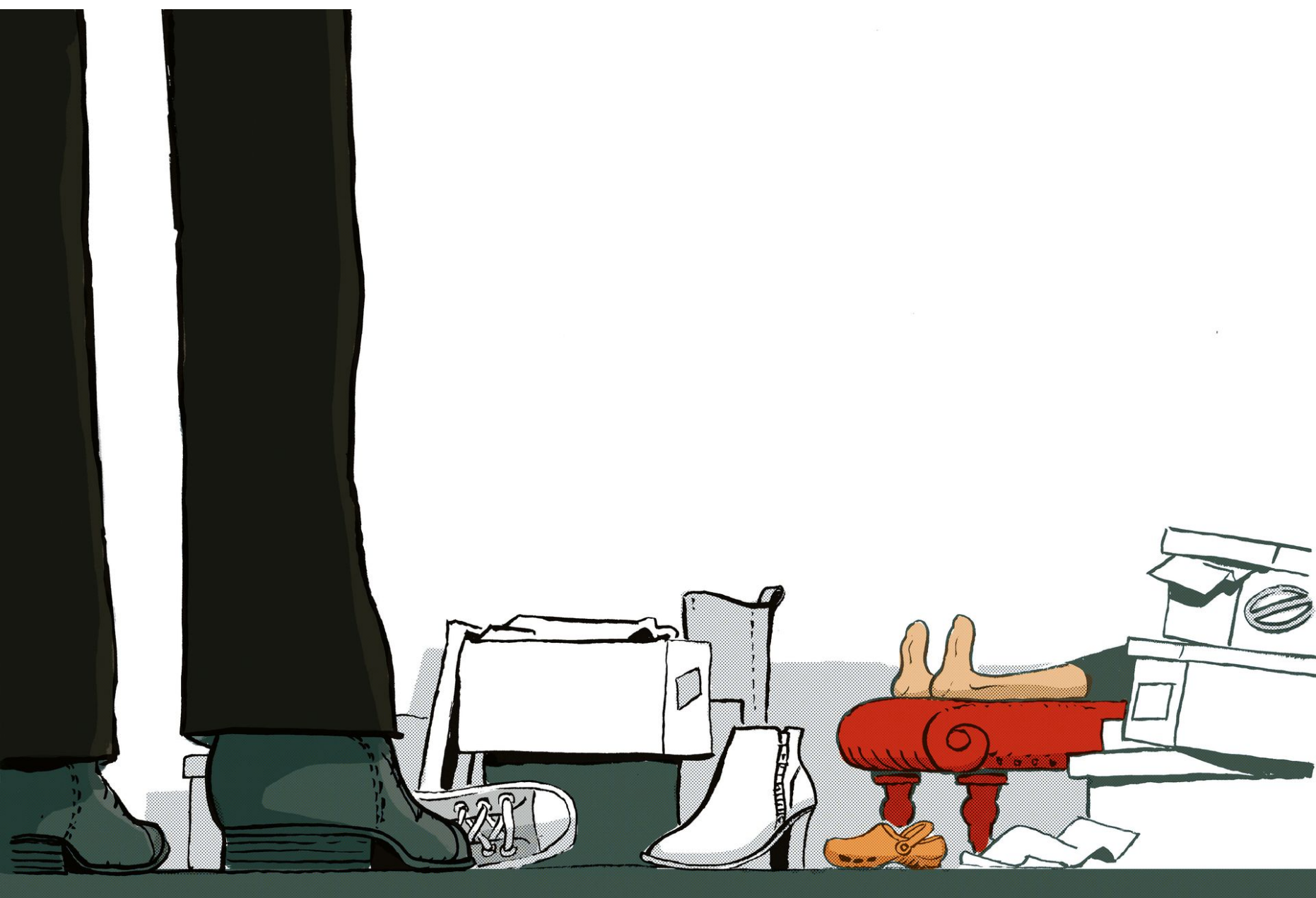


N.B. Het kan zijn dat elementen ontbreken aan deze printversie.

## En daar is er weer eentje: een loopbaancoach

Een loopbaancoach biedt hulp bij carrièreproblemen. „Het roer hoeft niet per se helemaal om.”

 Thomas de Veen  6 januari 2016



Illustratie Roel Venderbosch

Is het een psycholoog? Is het een organisatieadviseur? Het is een beetje van beide, maar het noemt zich: coach. En voor een coach is januari een van de drukste maanden. „Dat merk ik ieder jaar, half september en half januari”, zegt [Ilse Reijs](#), al zestien jaar werkzaam als loopbaancoach. „In de vakantie bekijken mensen hun werkende leven even van een afstandje. Als ze bij terugkomst weer met beide benen in de realiteit staan, overvalt de onvrede hen zo erg dat ze hulp zoeken.”

Hulp, van een coach dus. Vaak is die oorspronkelijk geschoold als psycholoog of

consultant, maar de coach is meer op het werk gericht dan een psycholoog, meer op de persoon gericht dan een organisatieadviseur. De coach is er voor wie vastloopt in zijn baan, voor wie zich er niet op zijn plaats voelt, voor wie iets anders of iets meer wil. Reijs: „Mensen zijn ergens ingerold en niet genoeg bezig geweest met hun ambities en wensen, en denken: wat wil ik nou eigenlijk?”

En: hoe moet dat? Steeds vaker worden coaches ingehuurd om dat zetje te geven. De beroepsgroep groeit: ruim 1.800 mensen hebben nu een officiële erkenning als coach door de Nederlandse orde van beroepscoaches (NOBCO).

Maar in feite zijn het er meer, weet de beroepsorganisatie. Exacte cijfers zijn er niet, want loopbaancoach is geen beschermd beroep, iedereen kan zich coach noemen. „We stimuleren dat mensen zich bij ons aansluiten”, zegt [Miriam Oude Wolbers](#) van de NOBCO. „Maar we stellen geen lage eisen. Ze moeten een ethische gedragscode onderschrijven en committeren zich aan de klachtenregeling. Vooral ook om aan de buitenwacht te tonen dat coaching steeds professioneler wordt.” Er bestaat ook een

Europese accreditatie voor coaches, waarvoor een portfolio en een interview verplicht zijn.

Inmiddels zijn er in Nederland „tienduizenden coaches”, denkt [hoogleraar Yvonne Burger](#). Zij is zelf coach en aan de VU in Amsterdam is ze voorzitter van [het Center for Executive Coaching](#), het eerste universitaire centrum dat onderzoek doet naar coaching. Want die groeiende beroepsgroep, die in rap tempo wil professionaliseren, „verdient een academische basis”, zegt Burger.

Wat maakt een coach goed? De verschillen tussen coaches zijn dus groot - maar dat is niet per se slecht, weet Burger. „Uit ons onderzoek blijkt dat er in coaching niet maar één juiste methode is. Het belangrijkste is een goede relatie tussen coach en cliënt. Dus coaches moeten zich ontwikkelen op het gebied van empathie, authenticiteit en contact maken. Je moet als coach iets kunnen ontwikkelen.”

Iemand die je aanvoelt, die luistert en mee kan denken dus. Dat die er op de werkvloer niet is en wel node gemist wordt, komt door „de gesel van de tijd”, in de woorden van Rozemarijn Dols. Zij bracht al in 2008 *Professionele loopbaancoaching* uit, een handboek op basis van haar ervaringen als coach.

Vorig jaar paste ze het boek aan, en voegde er een hoofdstuk over burn-outs aan toe. Ook dat kwam voort uit de praktijk van Dols. „Ik zie het als een gevolg van de ‘sweatshopcultuur’ die sinds de crisis steeds meer is gaan heersen. Meer doen met minder mensen, en het moet wel altijd beter.”

Daar komt „de toenemende individualisering in de maatschappij” nog eens bij, zegt Yvonne Burger. Iedereen moet zijn eigen boontjes kunnen doppen, voor zichzelf opkomen en zijn ontwikkeling in de gaten houden. „Die trend vindt ook in organisaties plaats. Vroeger deed je bijscholingscursussen met een groep werknemers, nu moet je steeds zelfbewuster zijn als werkende mens. En vaak ben je niet eens vaste werknemer, maar zelfstandige. Dan moet je zelf voor je ontwikkeling zorgen. Coaching past daarbij.”

[Yvonne Burger over de stand van het wetenschappelijk onderzoek](#)

Wie wel een vaste baan heeft blijft ondertussen liever zitten waar hij zit. CBS-cijfers lieten de afgelopen jaren zien dat sinds het begin van de crisis steeds minder mensen van baan wisselen. Bij onvrede over je baan ontstaat opbrandingsgevaar. Het aantal mensen met burn-outklachten groeit dan ook, volgens cijfers van CBS en TNO. „De meeste mensen komen bij mij als ze in een beginnende fase van burn-out zitten”, zegt Dols. „Ze zijn 24/7 beschikbaar voor hun werk, de lijn tussen werk en privé wordt steeds dunner.”

## **Karakter speelt een rol**

Vaak hangt het ook samen met iemands karakter: het zijn meestal de consciëntieuze werkers met een groot verantwoordelijkheidsgevoel. „Om dat als factoren te kunnen onderkennen is het belangrijk dat een coach ook psychologisch onderlegd is. Ook bij het zoeken naar een oplossing: een karakter verander je niet,

gedrag wel.”

Maar de problemen waarvoor coaches ingeschakeld worden liggen niet helemaal bij de werknemer, en dat weten werkgevers ook wel.





Illustratie Roel Venderbosch

Wie geluk heeft, krijgt het behandelingstraject bij een coach vergoed door de werkgever - volgens de coaches die we spraken gebeurt dat in de meeste gevallen. Die rekening kan met meerdere sessies gauw in de honderden euro's lopen, en een coach wordt niet vergoed door de zorgverzekering.

Die stap ligt nog in de toekomst: daarvoor moet de effectiviteit van coaching nog steviger gestaafd worden door de wetenschap. „Dat werkgevers bereid zijn om mee te werken aan coaching en mee te betalen is een mooie stap”, zegt loopbaancoach Reijs. „Lange tijd was er geen geld voor, werd dat allemaal gezien als luxe.” Wat het lastig maakt, is dat het succes van coaching subjectief is: allesbepalend is de ‘klik’ tussen coach en cliënt. Er is ook niet één gewenste uitkomst. Reijs: „Het is niet de bedoeling van de coach dat mensen per definitie hun roer omgooien en een andere baan nemen. Als iemand door kleine aanpassingen merkt dat hij zijn werkende leven op orde krijgt, is dat voor de werkgever natuurlijk winst.”

Werkgevers komen ook langs voor coaching, signaleert Burger. „Want ik wil dit wel graag nuanceren: coaching gaat allang niet meer alleen over problemen oplossen. Veel leidinggevenden gaan naar een coach als ze een nieuwe rol gaan vervullen, als directielid bijvoorbeeld. Er komt een nieuwe generatie leiders op die weet dat het belangrijk is om tegenspraak te organiseren. Ze weten dat reflectie in hun positie essentieel is.”

[web polls](#)

## CIJFERS VOORAL HOOGOPGELEIDEN NEMEN EEN COACH

Beroepsvereniging NOBCO hield afgelopen december een enquête onder ruim 700 van de 1.800 coaches die bij hen zijn aangesloten. Het was voor het eerst dat dit onderzoek werd gedaan en moet een jaarlijkse peiling worden.

procent van deze coaches die bij NOBCO zijn aangesloten is vrouw, 34 procent is man. Het merendeel is hoogopgeleid (hbo of hoger): 95 procent.

76

procent van de cliënten van coaches zijn hoogopgeleide werknemers. Van de cliënten is 62 procent leidinggevende.

73

procent van de coachingsgesprekken gaat over het thema zelfontplooiing. De balans tussen werk en privé komt in 71 procent van de gesprekken aan de orde. Op de derde plaats staat 'samenwerken met collega's of functioneren in een team': 69 procent. Andere thema's: loopbaan/carrière (65 procent), leiderschap/managementontwikkeling (64 procent), stress/burn-out (60 procent)

6,8

sessies is de gemiddelde duur van een coachingstraject. Eén sessie duurt gemiddeld 85 minuten. De meeste sessies zijn één keer per twee weken (44 procent) of één keer per drie weken (33 procent).

---

## 'IK HAD TE VEEL EN TE HARD DOORGEWERKT'

---

### **Irina Bruckner (43)**

„Ik was vastgelopen, na een periode van keihard werken als personeelsmanager. Alles was wel langsgelopen: een reorganisatie, een nieuw management. Ik deed mijn werk niet meer fluitend, terwijl ik nog wel passie voor het vak voelde. Juist omdat ik zelf ooit een coachingsopleiding heb gedaan, ging ik een coach zoeken. Want je ziet veel dingen van jezelf, maar niet alles.

„Ik was liever met honderdduizend dingen bezig, zonder te erkennen dat er bij mij iets niet goed zat. Dat was ook deels het probleem: ik had te veel en te hard doorgewerkt, en ik was het plezier in mijn werk uit het oog verloren. Mijn coach gaf me huiswerk mee. Honderd kaarten waar activiteiten op stonden die je in je werk kunt doen: gesprekken voeren, dingen regelen, enzovoorts. Daarvan moest ik mijn favorieten selecteren, en ze testen aan de praktijk.

„De nadruk in mijn werk was op dingen gaan liggen die ik niet leuk vond, waar ik geen energie van kreeg. Ik wilde mensen begeleiden, en dat ben ik meer gaan opzoeken. Mijn werkgever stond gelukkig open voor een wijziging in mijn takenpakket. Dat was genoeg. Je hoeft dus niet per se een bed & breakfast in Frankrijk te beginnen, er zitten gelukkig nog veel stappen tussen. Die vergen ook moed, maar dankzij mijn coach wist ik hoe ik dat bespreekbaar moest maken.”

## ‘MIJN COACH VROEG WAT IK NU EIGENLIJK WILDE’

---

### **Iris Dijkema (33)**

„Nadat ik een zoon had gekregen vond ik het steeds ingewikkelder om mijn kind achter te laten voor een baan waar ik gestrest van werd. Ik werkte elf jaar in de journalistiek, bij SBS en *De Telegraaf*, en eigenlijk wist ik wel dat ik er niet geschikt voor was. Die negatieve emoties zogen me leeg. Maar ga dan maar eens een andere route zoeken – net een kind en dan je vaste inkomen opzeggen.

„Mijn loopbaancoach Nikolien Martina vroeg me meteen wat ik nou eigenlijk wilde. Wat mijn doel in het leven is, waar ik energie van krijg. Dat was het uitgangspunt: dat ik er meer energie van kreeg dan het me kostte. We kwamen op de beautybranche: ik was met vriendinnen altijd al bezig met haren vlechten en wimperextensions plakken, en dat voelde alleen maar positief. Ik was daar nooit opgekomen – ik zag het als hobby. Ik ben opgevoed met het idee dat je een baan met enig niveau moest zoeken, en daar viel de beautybranche niet onder.

„Maar door haar kennis over bedrijven en de arbeidsmarkt kon mijn coach me overtuigen: ze liet me heel praktisch zien hoe ik een bedrijfje kon beginnen, hoe je aan klanten komt. Zo begon ik met de psychologie en eindigde ik met een bedrijfsconcept. Dat is nu een jaar geleden, en mijn bedrijfje is een groot succes.”