

Coaching

De stap van beperkingen naar mogelijkheden zien

door Ingrid Koppelman **Drs. Jeanet Elders is loopbaancoach. Ze is een van de externe coaches in het mentoring en coachingproject van de Directie Onderwijs en Onderzoek (UU). In dat pilotproject worden mentoren en coaches gekoppeld aan jonge, talentvolle vrouwelijke wetenschappers van vier faculteiten. Pandora nam van de gelegenheid gebruik Jeanet een paar vragen te stellen over coaching. In het kerstnummer van Pandora verschijnt een uitgebreid artikel over coaching aan de UU. Daarin uitgebreid aandacht - naast het O&O-project - voor het Vrouwen netwerkproject 'coaching'.**



Foto: Arnoud Albers

Jeanet Elders is sinds een paar jaar aan het werk als zelfstandige. Haar vak is het coachen van mensen. Nadat ze aan haar liefde voor taal en menselijk gedrag gehoor had gegeven door o.a. sociolinguïstiek te studeren, kwam ze al snel terecht op het terrein 'werkende mensen'. Als intercedent, mobiliteitsadviseur voor aio's en reïntegratieconsulent heeft ze van dichtbij ervaren hoe mensen met werk in hun leven omgaan. "Ik heb even moeten zoeken wat bij me past. Het ondersteunen van een nieuw perspectief voor iemand, het uitdiepen van iemands motivatie, dat heeft me altijd veel plezier opgeleverd. Toen in mijn ogen de reïntegratiewereld harder en afrekenend werd, ben ik voor mezelf begonnen. Ik vind dat ik de ideale baan heb: soms werk ik op een faculteit, tussen bekende collega's uit mijn tijd als mobiliteitsadviseur aan de UU, soms werk ik alleen. Daarnaast kan ik mijn eigen werk indelen zodat ik ook heerlijk kan sporten en moederen. Ik geniet erg van het moederschap." Tot zover haar eigen carrière, interessant is van haar meer te horen over het coaching. Inmiddels is het voor veel beleidsmakers een goed inzetbaar instrument om meer uit een carrière te halen. Veel vrouwen tonen interesse om gebruik te maken van coachingsmogelijkheden. Het delen van ervaringen en het geven van adviezen van een senior aan een junior medewerker (mentoring) en ook het voeren van loopbaangesprekken (coaching), helpt vrouwen om beter zicht te krijgen op de mogelijkheden om hoger-

op te komen. Op eigen kracht kunnen zo achterstanden weggewerkt worden.

Efficiënter functioneren

Wat is Elders' haar visie op het coachen van werkende mensen?

"Coachen zie ik als iemand meehelpen om persoonlijk succes vorm te geven, in de huidige situatie of - verder vooruit - in de toekomst. Mensen die een coach inschakelen willen zich allemaal persoonlijk ontwikkelen in hun functioneren als professional. Daarbij kom ik grofweg twee soorten vragen tegen: expliciete loopbaanvragen en persoonlijke ontwikkelingsvragen. Ik merk dat niet iedereen goed weet wat hij of zij wil in hun loopbaan. En omdat ze dat niet overzien, is het natuurlijk moeilijk om keuzes te maken! Ik probeer te verhelderen wat iemand belangrijk vindt en goed kan; wat leuk is om te doen en wat motiveert. Met die informatie kun je vaststellen wat je in de toekomst wilt gaan doen en richter rondkijken.

Van de mensen die een coach inschakelen om in hun huidige situatie efficiënter te kunnen functioneren, heeft het merendeel last van stressverhogende omstandigheden. Aanzienlijk minder mensen schakelen een coach in zonder dat ze ergens last van hebben, maar juist om gericht vaart te geven aan hun ontwikkeling. De 'personal coach' is wel een trend onder topmanagers; in de vaak eenzame functies die ze hebben, reflecteren ze met een coach op hun wensen en lopende zaken. Want ze beseffen dat ze

moeten reflecteren om krachtig te uiten waar ze voor staan en waar ze heen willen. Ik spreek bewust over mensen, want ik coach zowel mannen als vrouwen. Er zijn trajecten die speciaal op het coachen van vrouwelijk talent gericht zijn."

Aannames

Kan Jeanet voorbeelden uit de praktijk aanhalen om uit te leggen wat coaching concreet kan betekenen?

"Veel mannen en vrouwen gaan niet voor wat ze wensen maar voor wat langskomt op hun pad. Daarbij realiseren ze zich niet dat ze handelen vanuit een aantal aannames. Vrouwen hebben daar over het algemeen meer last van dan mannen, ze stappen wat bescheiden de werksituatie in. Voorbeelden van aannames zijn dat de eisen wel zo zullen zijn als ze lijken te zijn, dat bepaalde sectoren niet toegankelijk zijn, dat hogerop betekent je profileren en dat je dat niet kunt en daarom niet wilt.

Ik had een vrouw op gesprek die wist dat ze meer moest netwerken wilde ze zichtbaar zijn voor promotiekansen. Maar tegelijkertijd wilde ze met haar bescheiden persoonlijkheid het liefst alleen haar mond open doen in één op één situaties. Haar aanname van netwerken was dat ze geheel tegennatuurlijk op mensen moest afstappen met een 'hier ben ik, oh, wat interesseer ik me voor jou'-houding. Ik haalde de focus af van wat in haar ogen 'zou moeten' en keek met haar eerst naar die situaties waarin ze al aanwezig en hoorbaar

was, bijvoorbeeld in vergaderingen. Het bleek gemakkelijk zich daar meer te laten horen en dat gaf haar moed om dat ook op andere plekken te doen. Op borrels stapte ze nu met een openingsvraag op iemand af waardoor ze meteen iets te doen had in plaats van zich ongemakkelijk te voelen aan de zijlijn. Ze heeft geleerd om haar eigen manier van zichtbaar zijn te ontdekken en om te netwerken op een manier die zij prettig vond."

Slinger

De vrouw uit het voorbeeld stapte op een voor haar duidelijk moment met een duidelijke vraag naar een coach. Wanneer weet je wat het goede moment is?

"Een goed moment voor coaching is wanneer je merkt dat je niet weet hoe je jouw carrièreontwikkeling een slinger kan geven. Initieer dan een paar coachingsgesprekken zodat je weet op welk spoor je verder wilt. Loopbaanvragen dringen zich natuurlijk ook vanzelf op als je contract in het komende jaar afloopt. Begin in ieder geval driekwart jaar van tevoren met de oriëntatie; zet op een rijtje wat je wilt en benut de rest van de tijd om te netwerken."

Ik kan me ook voorstellen dat er mensen zijn die de stap naar een coach niet zetten omdat ze twijfelen wat deze persoon vertellen wat jezelf al niet weet? Immers, je hebt nagedacht over je carrière en komt er niet uit. Waarom kan een coach mij iets nieuws vertellen? "Allereerst kan ik iemand vertellen hoe je overkomt en wat die indruk oproept. Daar-

naast stel ik vooral vragen die zicht geven op (nog impliciete) doelen en wensen, hindernissen en weerstanden, het stellen van prioriteiten. De antwoorden geven een nieuwe focus en dus vaak een nieuw licht op de mogelijkheden! Mocht je verderop toch weer onrustig worden en de vinger er niet op kunnen leggen, dan helpen de overzichtjes die we gemaakt hebben op papier om je sneller inzicht te geven in je behoeften. Dan weet je weer wat je te doen staat."

Spitsuur

Jeanet werkt dus onder andere als coach in het mentoring en coaching traject van de UU. Ook uit haar werk als mobiliteitsadviseur voor aio's aan de UU kan ze putten uit ervaring als het gaat om de loopbanen van wetenschappers. Het is geen geheim dat jonge wetenschappers een aantal barrières treffen op hun pad. Vaste aanstellingen liggen niet voor het oprapen, de concurrentie onderling en internationaal is groot, de werkdruk idem dito, en middenin al die druk(te) is er ook nog de vraag: begin ik een gezin?

Wat adviseert Jeanet deze mensen in het spitsuur van hun leven?

"De vrouwen die ik sprak hadden die keuzes al gemaakt; de meesten combineerden al werk met zorgtaken. Dus de vraag óf en wanneer kinderen komen, is dan al gepasseerd. Waar het om gaat, is de vraag of ze ergens last van hebben en hoe ze het graag zouden willen organiseren. Ik ga dus al snel over naar de vraag hóe je combineert; hoe

is de balans voor jou? Allereerst is er ruimte (in de relatie) nodig om je ambitie te kunnen vormgeven. Veel aio's vinden het moeilijk om hun ambitie te verwoorden. Rust en duidelijkheid over afspraken hierover binnen je relatie geeft je vrijheid in je hoofd. Accepteer dat jij het wilt zoals jij het wilt en probeer dat voor elkaar te krijgen. Het gaat daarbij vooral om inzicht te hebben in wat de juiste dingen zijn om te doen: wat zijn effectieve en efficiënte activiteiten? Regel deze activiteiten zo dat het toekomstige wegen openhoudt en werk aan de daarbij behorende condities. Het is van belang om je niet blind te staren op beperkingen, maar op wat je uiteindelijk wilt."

Tot slot is het volgende van belang te weten: hoe lang duurt een traject eigenlijk?

"De meesten komen voor 1 á 2 gesprekken. Loopbaantrajecten duren wat langer, gemiddeld 5 á 6 gesprekken."

De Universiteit Utrecht heeft verschillende mogelijkheden tot coaching. Informeer bij personeelszaken van de faculteit. Over de twee genoemde projecten 'Mentoring en coaching' (informatie Peter Peters) en 'Vrouwen netwerk coaching' (informatie Anne-Marie van Gijtenbeek) leest u in het volgend nummer meer.

Jeanet Elders heeft haar eigen bureau, Elders Loopbaan Consult. Voor meer informatie kunt u met de redactie contact opnemen.