



Progressiegerichte loopbaancoaching

Werken aan wat werkt

Tessa Faber

“Oh, dus als ik het goed begrijp moet je twee heilige huisjes van loopbaancoaching loslaten: je rol als expert én het tot op de bodem uit willen vragen van (het ontstaan van het) probleem?” Dat is de conclusie van één van de deelnemers van een landelijk re-integratiebureau bij een training over progressiegerichte loopbaancoaching. En dat klopt. Deze coachingsmethode vraagt van de loopbaancoach net even een andere basishouding dan velen van ons gewend zijn.

Progressiegerichte loopbaancoaching is ontstaan door de zeven stappen van de oplossingsgerichte methode samen te voegen met extra inzichten. In plaats van naar het probleem te kijken, richt de aandacht zich juist op de situatie waar het probleem niet of minder aanwezig is.

De oplossingsgerichte methode

De oplossingsgerichte methode werd rond de jaren tachtig ontwikkeld door Inszoo Kim Berg en Steve de Shazer van het Brief Family Therapy Center in de VS, waar zij als therapeuten werkten met mensen met zware, meervoudige problematiek. Zij ondervonden dat praten over problemen en de oorzaken daarvan, de problemen in ieder geval niet minder maakten en dat praten over oplossingen en positieve uitzonderingen, wel oplossingen creëerden.

"Your clients bring a pattern of problems and a pattern of solutions into your office. Explore the pattern of solutions."

(Steve de Shazer)

Praten over oplossingen en uitzonderingen op het probleem geven het gesprek een hele andere energie en wending. Door het oplossingsgerichte taalgebruik breng je met deze aanpak het probleem van de cliënt snel en effectief in zijn eigen invloedssfeer. Gesprekken en trajecten kunnen met de oplossingsgerichte aanpak dan ook verrassend kort en resultaatgericht zijn. Zo kun je een loopbaanvraag in slechts één sessie afhandelen, meer dan vijf sessies is zeldzaam. In mijn praktijk vond een cliënte zelfs al een baan voor de eerste afspraak door een voorbereidende oefening; ze hervond haar krachtbron 'netwerken'.

De 7-stappen

De 7-stappenaanpak uit de oplossingsgerichte methode is de basis van progressiegerichte loopbaancoaching. De zeven stappen in progressiegerichte coaching zijn:

1. Vragen naar het gewenste nut voor de cliënt.
2. Verhelderen van de verbeterbehoefte.
3. Beschrijven van de gewenste situatie of gewenste toekomst.
4. Vaststellen van het platform (schaalvraag).
5. Analyseren van eerdere successen en/of positieve uitzonderingen.
6. Een stap vooruit kiezen op de schaal.
7. Bespreken van het ervaren nut voor de cliënt na afloop van de sessie.

Sommige vragen uit de 7-stappenmethode zijn in de progressiegerichte methode iets praktischer geformuleerd. De wondervraag (zie kader) kun je natuurlijk goed toepassen, maar soms is een wonder voor een cliënt al een stap te ver. Bij de vraagstelling is het belangrijk dat de cliënt zelf zijn gewenste toekomst gaat formuleren. 'Wat wil je dat er in de plaats komt van jouw probleem?' of 'Stel de situatie is over een tijd verbeterd naar jouw tevredenheid, wat gaat er dan beter?'

Wondervraag

Door een 'stel dat'-vraag te formuleren brengt de coach zijn klant in een denkbeeldige situatie, waarin zijn probleem in een keer geheel opgelost is. De wondervraag luidt: 'Stel dat je na afloop van ons gesprek doet wat je normaal doet en dan ga je naar bed. Terwijl je slaapt, gebeurt er een wonder. De problemen waarvoor je hier nu zit zijn helemaal verdwenen. Maar je slaapt, dus je weet niet dat het wonder heeft plaatsgevonden. Als je morgen wakker wordt, wat zullen dan de eerste dingen zijn waaraan je merkt dat het wonder heeft plaatsgevonden?'

De extra inzichten

Coert Visser en Gwenda Schlundt-Bodien hebben na jarenlange ervaring met de oplossingsgerichte methode een aantal extra inzichten toegevoegd en op deze manier de progressiegerichte methode doorontwikkeld. Deze extra inzichten komen onder an-

dere uit de de groeimindsettheorie van Carol Dweck, het progressieprincipe van Kramer & Amabile en de zelfdeterminatietheorie van Deci & Ryan. Mede door deze extra inzichten op het gebied van werk, motivatie en ontwikkelen is de progressiegerichte manier van coaching goed toepasbaar in loopbaancoaching.

Mijn eigen sausje

Ik heb de methode specifiek voor loopbaancoaching verder ontwikkeld na een training bij de NOAM. Daartoe heb ik de principes uit het improvisatietheater toegevoegd, zoals accepteren wat er is en loslaten van je eigen plan, de coachee laten stralen en in plaats van de 'ja-maar'-modus in een 'ja-en'-modus komen. Accepteren van het hier en nu, omdenken, ruimte creëren en accepteren dat falen een optie is. Je bent als coach altijd de 'verbaasde kabouter'. Voorbereiden van een gesprek kan natuurlijk, maar het is toch altijd de cliënt die stuurt en dat betekent dat zijn nut van het gesprek leidend is en jij daarbij aansluit. Net zoals bijvoorbeeld in de motiverende gespreksmethode, accepteer je altijd het perspectief van je cliënt. Accepteer wat er op dat moment voor de cliënt belangrijk is en ga ervan uit dat de cliënt dat zelf kan bepalen. Dat vergt een complete cliëntgeleide manier van coachen en dat werkt weer autonomie ondersteunend. Want jouw cliënt heeft op het moment dat hij bij jou komt, slechts tijdelijke stuurbevoegdheid nodig; richting en route bepaalt hij zelf!

"Je hebt een groeimindset nodig om een groeimindset te ontwikkelen"

(Tessa Faber)

Circulaire aanpak

Loopbaancoaching heeft traditioneel een lineaire aanpak: (zelf)onderzoek, doel stellen, plan van aanpak en narratief maken, dat gaan toepassen en uitvoeren tot het doel behaald is. Bij een circulaire aanpak gaat de cliënt experimenteren met nieuwe omgevingen, netwerken of nieuw gedrag en boekt

zo progressie: een test-leermodel, eerst doen en dan pas (be)denken. Deze 'onconventionele' aanpak werd door Insead-hoogleraar Herminia Ibarra beschreven in haar boek *Working Identities*, waarin zij negen ongebruikelijke strategieën bespreekt om een loopbaanswitch te maken. Een loopbaan verloopt immers zelden volgens een strak plan.

Een voorbeeld waarop je dit kunt toepassen is het jobmarketingprincipe. De lineaire aanpak is dat je vanuit een van tevoren bepaald doel een plan maakt en netwerkactiviteiten ontplooit om dat doel te bereiken. In de progressiegerichte vorm van loopbaanbegeleiding kun je het ook omdraaien. Eerst ga je experimenteren met nieuwe professionele activiteiten. Vervolgens ga je contact maken met mogelijke nieuwe kringen en andere sociale netwerken en dan pas ga je kijken wat werkt en je verhaal aanpassen. Niet eerst je voorstelverhaal verzinnen en inzetten, maar experimenteren en dan pas betekenis geven aan een nieuwe wending in je loopbaan. Je kunt zo je voorstelverhaal laten ontstaan en co-creëren door min of meer toevallige ontmoetingen.

Tot slot

Ter bevordering van de zelfsturing van de cliënt kun je natuurlijk altijd je expertise als loopbaanprofessional inzetten en overdragen, maar wel op de progressiegerichte manier. Geef je cliënt zelf de keuze wat hij wil onderzoeken (kernkwaliteiten, netwerken, talenten, drijfveren), verwijs naar informatie die hij kan verzamelen via Google of YouTube en geef suggesties (ja, suggesties in plaats van huiswerk!). Want een progressiegerichte coach is vooral de beroemde 'luie coach', die soms tijdens een sessie maar een paar vragen stelt (of maar één: "... en wat nog meer?") en de cliënt het werk laat doen. Progressie komt soms in hele kleine stapjes, maar iedere stap is progressie!

Link

<http://www.nrc.nl/nieuws/2015/12/14/zo-ziet-een-goede-werkdag-eruit>. ■

Referenties

- Amabile, T., & Kramer, S. (2011). *The progress principle: Using Small Wins to Ignite Joy, Engagement, and Creativity at Work*. Harvard Business Review Press.
- Berg, I.K., & Szabó, P. (2013). *Oplossingsgericht coachen*. Zaltbommel: Thema.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. New York: Random House.
- Ibarra, H. (2003). *Working Identities: Unconventional strategies for reinventing your career*. Harvard Business Review Press.
- Pink, D. H. (2010). *Drive: The Surprising Truth about what motivates us*. Canongate Books.
- Schlundt Bodien, G.L. (2013). *Progressie door zelfcoaching*. Culemborg: Van Duuren Psychologie.
- Schlundt Bodien, G.L. (2014). *Ontwikkel je mindset: Progressiegericht aan het werk*. Culemborg: Van Duuren Psychologie.
- Visser, C. (2013). *Progressiegericht werken*. Driebergen-Rijsenburg: Just-in-Time Books.
- Visser, C. (2016). *Kiezen voor progressie: De psychologie van vooruitgang*. Driebergen-Rijsenburg: Just-in-Time Books.



Tessa Faber

Tessa Faber is eigenaar van persoonlijk loopbaanadviesbureau Making Sense. Haar motto is 'Ontdek wie je bent en wees het dan expres!'. Zij is loopbaancoach en trainer en haar expertise ligt op het vlak van personal branding, jobmarketing en het opmerkelijke cv. [@tessafaber](https://twitter.com/tessafaber)
<http://www.makingsense.nl>