

NO- Maarten Gulickx
en André Lollinga

**NONSENSE
LOOPBAAN
COACHING**

**DÉ COACHMETHODE
VOOR EEN SUCCESVOL
LOOPBAANTRAJECT**

**MET MEER
DAN 30 COACH-
OEFENINGEN**

Boom

Maarten Gulickx

André Lollinga

No-nonsense loopbaancoaching

De coachmethode voor een succesvol loopbaantraject

Boom

Inhoud

Waarom hebben we dit boek geschreven?	5
Inleiding	11
1 De vier typen coachees	15
1.1 De loopbaanmatrix	15
1.2 De uil	15
1.3 De kip zonder kop	18
1.4 De struisvogel	21
1.5 De adelaar	23
1.6 De coachee is in beweging	25
1.7 Opdracht voor jou als lezer	25
2 Het mature-model	27
2.1 Het mature-model: empathie en eerlijkheid	27
2.2 Mature	28
2.3 De mama/papavalkuil (zorg)	30
2.4 De macho/machavalkuil (oordeel)	32
2.5 De molvalkuil (vermijding)	35
2.6 Opdracht voor jou als lezer	36
2.7 Tot slot	36
3 Het verandermodel voor loopbaancoaching	37
3.1 Nu	38
3.2 Doel	39
3.3 De checklist	41
3.4 Fase 1 Bewustwording	41
3.4.1 Keuzemoment	42

3.5	Fase 2 (Het aanleren van) vaardigheden	43
3.6	Fase 3 Actie!	44
3.7	Tot slot	44
4	Het intakeproces	47
4.1	De eerste indruk (een vierluik)	47
4.2	De aanvraag	50
4.3	Het intake-assessment	50
4.4	Belafsprak of videocall	50
4.4.1	Kennismaking	52
4.4.2	Observeren en noteren	53
4.4.3	Onderzoeken en het doel helder krijgen	54
4.4.4	Hoe bepaal je of iets loopbaancoaching is of persoonlijke coaching?	55
4.4.5	Heeft de coachee een realistisch beeld van de uitkomst van het traject?	56
4.4.6	Afsluiten van de belafsprak	57
4.4.7	Huiswerkopdrachten	57
4.5	Ahmir en Malou	60
4.5.1	Ahmir	60
4.5.2	Malou	61
4.6	Opdracht voor jou als lezer	63
5	De Loopbaancoach5	65
5.1	Start van het gesprek	65
5.2	Bespreken van de huiswerkopdrachten	66
5.3	Coachen op de fase	66
5.4	Hoe was dit?	67
5.5	Actiestappen	67
6	De checklist en de beslisboom	69
6.1	De checklist	69
6.2	De beslisboom	73
6.3	Valkuil voor de coach	75
6.4	Opdracht voor jou als lezer	76
7	Fase 1 Bewustwording	77
7.1	Stap 1 Persoon	77
7.1.1	Waarden en passies	79

7.1.2	Talenten en persoonlijkheid	85
7.1.3	Testen	87
7.1.4	Checklist	87
7.1.5	Huiswerk voor je coachee	88
7.1.6	Mogelijke valkuilen	88
7.1.7	Ahmir	89
7.1.8	Malou	89
7.1.9	Opdracht voor jou als lezer	89
7.2	Stap 2 Werk	90
7.2.1	Het vullen van de checklist	90
7.2.2	Opdracht voor jou als lezer	93
7.2.3	Het vertalen van de checklist	94
7.2.4	Mogelijke valkuilen	95
7.2.5	Huiswerk voor de coachee	96
7.3	Het keuzemoment voor de coachee die al een baan heeft	96
8	Fase 2 (Het aanleren van) vaardigheden	101
8.1	De zoekrichting bepalen	102
8.1.1	Online	103
8.1.2	Offline	105
8.2	Profileren	107
8.2.1	Offline zichtbaarheid	113
8.2.2	Online zichtbaarheid	120
8.2.3	Sollicitaties	125
8.2.4	Oefeningen die je kunt meegeven aan je coachee	135
8.2.5	Mogelijke belemmeringen op het coachproces	135
8.2.6	Opdracht voor jou als lezer	135
8.3	Kansberekening	136
8.4	Strategie en verwachttingsmanagement	139
8.4.1	Netwerken	140
8.4.2	Sollicitatietrechter	147
8.5	Planning	151
8.6	Ahmir	153
8.7	Malou	154
8.8	Opdracht voor jou als lezer	154

9	Fase 3 Actie!	155
9.1	Om te beginnen: vijf korte, praktische tips	157
9.1.1	Houd het doel voor ogen, maar focus op de kleine stap	157
9.1.2	Creëer routines	157
9.1.3	Eat that frog	158
9.1.4	Zet een timer	158
9.1.5	Maak een ander deelgenoot	158
9.2	Benader de eigen belemmerende gedachten en overtuigingen met speelsheid	158
9.3	Laat het ongemakkelijke gevoel er zijn zonder te belemmeren	160
9.3.1	Exposure	161
9.3.2	OBA: observe, breathe, allow	163
9.4	Vier de successen	164
9.5	Opdracht voor jou als lezer	164
9.6	Ahmir	165
9.7	Malou	165
10	Artificial Intelligence (AI)	167
10.1	AI bij fase 1 Bewustwording	167
10.2	AI bij fase 2 Vaardigheden	169
11	Oefeningen en opdrachten	171
11.1	Oefeningen in het verandermodel	172
11.2	Overzicht van oefeningen en opdrachten: sessies en thuisopdrachten	173
11.3	Oefeningen per fase	175
11.3.1	Fase 1 Bewustwording	175
11.3.2	Fase 2 (Het aanleren van) vaardigheden	213
11.3.3	Fase 3 Actie!	228
	Dankwoord	229
	Literatuur	231

Inleiding

Loopbaancoaching is een levendig proces waar de coachee de regie neemt en – samen met de coach – alle loopbaanaspecten onderzoekt die nodig zijn om werkgeluk te (her)ontdekken. Door de coachee aan te leren hoe zij dit kan doen heeft het een duurzaam en blijvend effect zodat zij dit de rest van haar leven kan inzetten en aanpassen.

We nemen je mee in hoe wij te werk gaan bij loopbaancoaching, daarna vertellen we hoe die coaching zich vertaalt naar een traject en het bereiken van het doel van de coachee. Dat doen we op een no-nonsense manier. Praktisch, inhoudelijk, speels en op een manier die direct toepasbaar is, met veel voorbeelden en oefeningen. Je krijgt een blauwdruk (het verandermodel voor loopbaancoaching) waarmee je coachees kunt gaan begeleiden, waarbij jij als coach ook invloed hebt op waar je de nadruk wilt leggen en wat je wilt gaan inzetten. Zie het wat dat betreft als koken. Wij leren je hoe je de perfecte pasta bolognese kunt maken. Alle ingrediënten, de juiste hoeveelheid en samenstelling krijg je in de vingers.

Daarnaast leren we je hoe je per persoon/type coachee kunt variëren. Om nog even bij de metafoor van de pasta te blijven: de een wil een teentje knoflook, de ander eet vegetarisch en weer een ander heeft wat meer peper nodig. Hoezeer ieder individu ook verschillend is, wanneer we het terugbrengen naar de essentie kunnen we de loopbaancoachee terugbrengen naar vier typen (hoofdstuk 1). Ieder met haar eigen eigenaardigheden, gebruiksaanwijzing en, om weer even terug te komen op de pasta, met haar eigen dieetwensen. Het is essentieel om te weten wie je voor je hebt zodat je maatwerk kunt leveren – en tegelijkertijd een flexibele geest kunt houden en continu toetst of de aannames die je als coach maakt op basis van de typen nog kloppen.

Dat is niet altijd makkelijk en kan een flinke uitdaging zijn voor jou als coach. Immers, hoe zorg je nou dat je altijd in verbinding verblijft? Dat je empathisch bent, maar ook bespreekbaar maakt wat besproken moet worden? Een goede coach doet dit op een gelijkwaardige manier, maar laat de verantwoordelijkheid bij de coachee. Hoe je hierin kunt navigeren en wat de valkuilen zijn bespreken we in hoofdstuk 2 over het mature-model.

Wat hierbij helpt, is een heldere structuur om vanuit te werken. We kijken eerst naar het volledige traject aan de hand van het verandermodel voor loopbaancoaching (hoofdstuk 3) en vervolgens naar de structuur van het intakeproces (hoofdstuk 4). Het verandermodel laat fase voor fase zien hoe je je coachee kunt begeleiden in het behalen van haar doel. Hoe dat eruitziet, bespreken we in hoofdstuk 5, waarin we eerst laten zien hoe de structuur van een sessie eruitziet (de Loopbaancoach5). Vervolgens wijden we in de hoofdstukken 7 t/m 9 aan iedere fase een hoofdstuk, zodat jij precies weet wat je je coachee in de sessies te bieden hebt. Hierdoor heb jij als coach grip op de intake, het traject en het gesprek. Een overzicht van alle oefeningen die je kunt inzetten per fase van het verandermodel vind je in hoofdstuk 11.

Tot slot

Loopbaancoaching is naast gesprekken voeren vooral heel veel doen. Je coachee gaat continu aan de slag met oefeningen en opdrachten. Soms tijdens een sessie en nog veel vaker tussen de sessies in. Om het maximale uit dit boek te halen en de oefeningen en opdrachten echt in de vingers te krijgen en ermee te kunnen spelen, raden we twee dingen aan.

1. Kies iemand in je directe omgeving die een loopbaanvraag heeft (je partner, zus, buurman, groenteboer – wie dan ook) en ga een traject aan, parallel met het lezen van het boek. Dus plan na het lezen van het hoofdstuk over de intake daadwerkelijk de intake enzovoort. Op die manier gaan de methodiek en de opdrachten meer leven.
2. Maak zelf ook alle opdrachten die in dit boek staan. Aan het eind van elk hoofdstuk zullen we hier een overzicht van geven. Immers, een chef die zelf zijn pasta niet geproefd heeft, kan ook niet weten hoe lekker het smaakt.

Hier hoort overigens wel een disclaimer bij. We raden aan dat je alle oefeningen doet, zodat je het effect ervan zelf kunt ervaren. Maar dat betekent niet dat je alle oefeningen altijd in elk traject gaat inzetten bij een coachee. Ons advies is: geniet, maar snoep met mate. Bedenk altijd waarom je een oefening wilt inzetten en pas op voor overkill. Meer oefeningen in een traject betekent niet per definitie meer inzichten.

Oké, toch nog één ding

Dit boek gaat over mensen die een beweging willen maken naar een ideale baan of functie. Daarom focussen we met name op wat daarvoor nodig is. Gedurende het traject kunnen er uiteraard zijstappen gemaakt worden of kan het traject zelfs afgebroken worden als blijkt dat iemand meer gebaat is bij gewone coaching. Hier besteden we op beknopte wijze aandacht aan.

We hebben dit boek geschreven voor de coach die al enige ervaring heeft in het voeren van coachende gesprekken. We vertellen in dit boek wel over de basishouding die voor jou als coach essentieel is (het mature-model), maar gaan verder niet in op persoonlijke coaching. Merk je dat je na het lezen van dit boek toch behoefte hebt aan verdieping over de basisprincipes van persoonlijke coaching en het zijn van een goede allround coach, dan raden we een ander deel uit deze reeks aan: *No-nonsense coaching*. Daar leer je die basis.

Deze loopbaanmethodiek is bruikbaar in reguliere loopbaancoaching, maar ook bij outplacement, als een onderdeel van re-integratie, IRO-trajecten (werkfit maken), bij tweede spoor en carrièreswitches. Let wel, in dit boek focussen wij ons hoofdzakelijk op de reguliere loopbaancoachtrajecten.

Maar nu echt tot slot

In dit boek gebruiken we afwisselend de wij-vorm en ik-vorm wanneer wij iets delen uit onze praktijk, afhankelijk van wat klopt bij het voorbeeld. En we hebben het vaak over ‘de coachee’. We hebben ervoor gekozen om over haar in de zij-vorm te schrijven, maar overal waar je ‘zij’ leest mag je uiteraard ook ‘hij’ of ‘hen’ lezen.

Maarten Gulickx (NONONS), André Lollinga (Academycoaching)

1 De vier typen coachees

Wat voor vlees heb je in de kuip?

In de volgende hoofdstukken nemen we je stap voor stap mee in alle facetten van een loopbaancoachtraject. Echter, voordat we dat doen, is het belangrijk om stil te staan bij de coachee.

Natuurlijk, ieder mens is uniek. En toch zijn er ook zoveel overeenkomsten, neigingen en gedragingen dat het mogelijk is om je vanaf het eerste contact en bij de intake een beeld te vormen van wat voor soort vlees je in de kuip hebt. Dat helpt bij het uitstippelen van het traject en bij het bepalen welke oefeningen en opdrachten nodig zijn. Wanneer we het terugbrengen naar de kern, dan zijn er vier typen loopbaancoachees te onderscheiden. De uil, de kip zonder kop, de struisvogel en de adelaar. We laten je in dit hoofdstuk deze vier typen zien aan de hand van de loopbaanmatrix, daarna gaan we per type in op de kenmerken en aandachtspunten. Uiteindelijk is het de bedoeling dat elke coachee eindigt als adelaar.

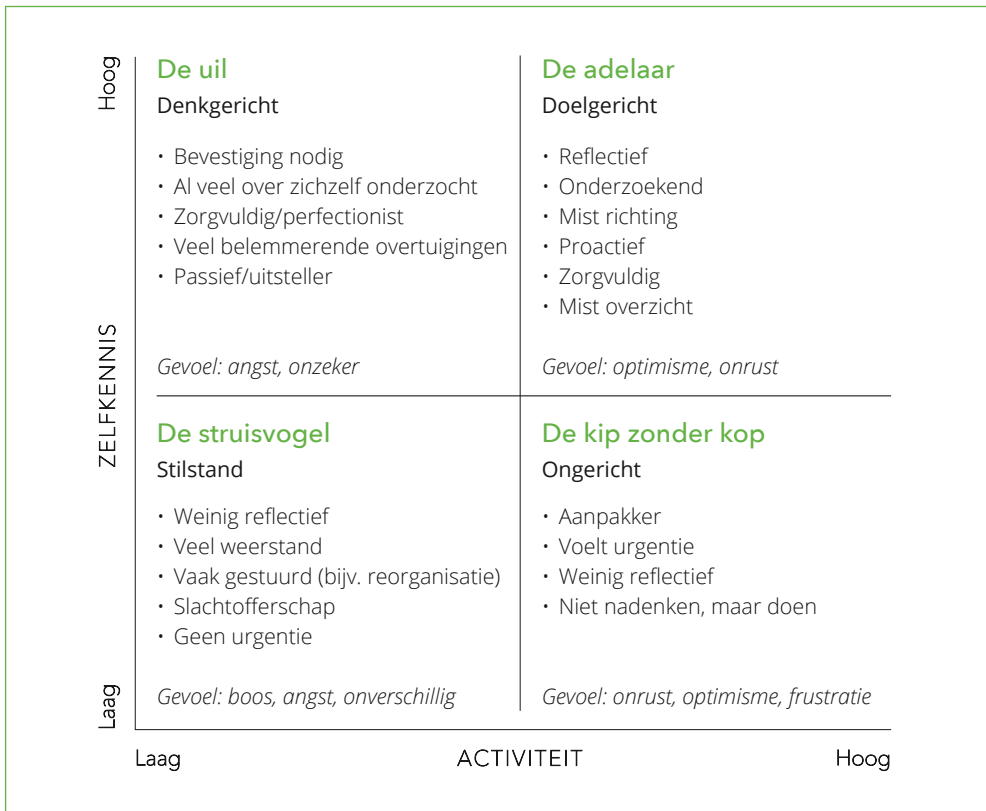
1.1 De loopbaanmatrix

De loopbaanmatrix is weergegeven in figuur 1.1. Deze matrix heeft twee assen: de as van zelfkennis en de as van activiteit.

1.2 De uil

De buitenwereld is een grote wirwar aan info waar maar moeilijk grip op te krijgen is

We beginnen met de coachee die hoog op de as van zelfkennis scoort, maar laag op de as van actie. Dit type coachee noemen we de uil.



Figuur 1.1 De loopbaanmatrix

Beschrijving

Deze coachee is denkgericht, het is een echte denker. Vaak is het een coachee die zichzelf al goed kent, maar het moeilijk vindt om in actie te komen. Het gevolg? Ze gaat piekeren. Het is een coachee die al zelfonderzoek heeft gedaan, misschien zelfs al coaching of therapie heeft gehad, en die al behoorlijk wat weet over haar persoonlijkheid, karaktereigenschappen, talenten en meestal ook over haar waarden. Met die kennis komen tevens een berg overtuigingen en onzekerheid naar boven. De uil komt vaak niet in actie door slechte arbeidsmarktkennis. Zij heeft geen idee wat de mogelijkheden zijn. Die 'buitenwereld' is een grote wirwar aan info waar maar moeilijk grip op te krijgen is. En dat heeft dan weer effect op haar onzekerheid en negatieve overtuigingen.

Overtuiging: wat denkt de uil?

Gedachten die bijvoorbeeld naar boven kunnen komen bij deze coachee zijn:

- 'Wie zit er op mij te wachten?'
- 'Kan ik dit wel?'

- ‘Ik moet wel eerst echt zeker weten wat ik exact wil voordat ik het ga doen.’
- ‘Ik moet eerst meer opleidingen doen voordat ik een switch kan maken.’
- ‘Ik heb nog geen ervaring op dat gebied.’

Gedrag

Dit is een coachee die heel erg in haar hoofd zit en eigenlijk weinig tot geen actie onderneemt. Dat zorgt niet alleen voor uitstellen, maar ook voor passiviteit omdat deze coachee het zo graag zorgvuldig en perfect wil doen. Ze is op zoek naar zekerheid, en zoekt daarin bevestiging bij de coach. Deze coachee hoopt dat de coach het antwoord van een zoekrichting uit de hoge hoed tovert, ze gaat leunen op jou als ‘expert’. Zeker als het proces langer duurt dan gehoopt, kan de uil willen dat de coach het oplost.

Gevoel

De oorzaak van dit gedrag is een gevoel van angst en onzekerheid. Het gebrek aan inzicht en angst voor het onbekende maken deze gevoelens erger.

Voordelen van de uil

De uil heeft vaak al veel gedaan aan zelfkennis en onderzoek en kan daar ook veel over vertellen. Het is echter wel belangrijk bij een uil niet direct te vertrouwen op deze kennis. Zelfkennis betekent niet automatisch dat iemand goed kan reflecteren. Onderzoek tijdens het loopbaantraject welke zelfkennis de coachee heeft; check ook of dit tot een goede zoekrichting leidt. Veel zelfkennis is fijn, zicht op zoekrichting is ook fijn – maar de check op een realistisch arbeidsmarktperspectief is ook nodig.

Nadelen van de uil

De uil kan verstrikt raken in haar hoofd en daardoor geen actiestappen ondernemen, of maar half. Zij heeft moeite met keuzes maken en kan langer blijven zitten dan goed voor haar is.

Extra focus van het traject

Er hoeft vaak minder tijd besteed te worden aan het onderdeel Persoon bij fase 1. De woorden zijn er al. Wel is het van belang om de coachee die woorden goed te laten wegen in de checklist. Vaak is het zo dat deze coachee meer focus nodig heeft op de stappen Profileren en Actie.

Valkuil voor de coach

Het kan demotiverend voor je zijn als opdrachten gericht op actie en profileren niet of

nauwelijks gedaan worden. De valkuil is dat je geïrriteerd raakt, omdat je coachee haar huiswerk niet doet.

Alles is informatie

Wees je ervan bewust dat alles informatie is. Waarom doet je coachee het niet? Haar belemmerende overtuigingen? Wellicht is het nodig om een zijstap te maken en die eerst te onderzoeken, voordat je verdergaat met het loopbaantraject. Daarover lees je meer in paragraaf 7.1, Persoon.

Nina is 38 jaar. Ze werkt al tien jaar als marketingmedewerker bij een grote supermarktketen. Twee jaar geleden kwam er een interne vacature vrij op de marketingafdeling voor een senior functie. Gezien haar ervaring en gesterkt door een aantal persoonlijkheidstesten die ze had gedaan, solliciteerde Nina. Ze zat bij de laatste drie, maar er werd uiteindelijk gekozen voor iemand anders met meer leidinggevende ervaring. Hoewel ze toe is aan een volgende stap in haar carrière, blijft ze hangen in het volgen van cursussen en het bijspijkeren van kennis en ervaring. Wanneer ik haar vraag waarom ze niet reageert op een nieuwe interne vacature, geeft ze aan: 'Ik zou wel willen, maar dat is niet voor iemand van mijn niveau. Er zijn zoveel andere mensen met meer ervaring, kennis en kunde.'

In het traject met Nina besteden we relatief weinig aandacht aan fase 1 Bewustwording, omdat ze helder heeft wat ze wil doen (zelfde bedrijf, andere baan in het verlengde van wat ze nu doet), en al veel zelfkennis heeft en die ook weet te vertalen naar wat voor haar belangrijk is. Bij fase 2, het aanleren van vaardigheden, gaan we aan de slag met de pitch, het sollicitatiegesprek en hoe ze beter kan netwerken. Bij fase 3 Actie gaat de meeste aandacht naar hoe zij kan omgaan met haar belemmerende overtuigingen en gevoelens.

1.3 De kip zonder kop

De coachee die in twee weken tijd tien sollicitatiebrieven kan sturen

Een heel ander type is de coachee die laag scoort op die as van zelfkennis en juist heel hoog op de as van activiteit. Een echte aanpakker. Een coachee die met weinig focus en bezinning maar met een groot gevoel van urgentie aan het jagen is.

Beschrijving

Dit is de coachee die in twee weken tijd tien sollicitatiebrieven kan sturen. Die een noodzaak voelt om te handelen, maar omdat zelfkennis en voorbereiding ontbreken, schiet zij

3 Het verandermodel voor loopbaancoaching

Het verandermodel voor loopbaancoaching is de blauwdruk voor elk succesvol loopbaantraject. In dit hoofdstuk laten we zien welke fases je allemaal gaat doorlopen met je coachee; ook lichten we deze fases op hoofdlijnen toe. In de volgende hoofdstukken duiken we dieper in de materie met een eigen hoofdstuk per fase.

Mensen die vastlopen in hun werk en niet weten hoe ze dit kunnen veranderen. Het is zo oud als de weg naar Rome. Wat niet zo oud is als de weg naar Rome, is dat daar vervolgens ook naar gehandeld wordt. Zo was voor de generatie babyboomers (geboorteperioden 1945-1955) baan zekerheid en loyaliteit belangrijk. Je leven lang werken voor dezelfde baas en hetzelfde bedrijf was geen gekke gedachte en kwam vaak voor. Ook wanneer het stroef liep, er minder uitdaging was of andere vormen van tegenwind de kop opstaken.

Hoe anders is dat nu.

Met name met de komst van de pragmatische generatie (1970-1985), generatie Y (1985-2000) en generatie Z (2000 tot heden) werden begrippen als authenticiteit, afwisseling, zelfontplooiing, levensgeluk en kernwaarden belangrijk. En dat heeft een grote impact op de manier waarop naar een functie en een bedrijf wordt gekeken. Niet langer is een baan iets voor het leven, maar het is eerder een tussenstation op weg naar iets mooiers, beters en uitdagenders.

Niet zo gek dat loopbaancoaching in de slipstream hiervan steeds populairder werd. Er kwamen en komen steeds meer verschillende vormen van coaching. Coaching waarbij persoonlijkheidstesten en assessments centraal staan, coaching waar waarden en passies onderzocht worden, systemisch kijken naar je loopbaanvraagstuk, sollicitatiecoaching ... En zo kunnen we nog wel even doorgaan. Allemaal variaties met een eigen insteek die stuk voor stuk waardevol kunnen zijn.

Maar toch ontbrak er iets in onze ogen. Een manier van begeleiden waarbij de regie volledig bij de coachee ligt, die *alle* elementen onderzoekt die nodig zijn om het doel te

behalen, en tegelijkertijd oog heeft voor de belemmeringen die op de loer liggen. En misschien wel het belangrijkste: een methode die resulteert in een duurzaam einde. Wat we daarmee bedoelen? Wanneer je deze methode beheerst en je je coachees hierin kunt begeleiden, kun je de volgende garantie afgeven:

Na dit traject hoeft je coachee NOOIT meer in loopbaancoaching.

Ook niet als ze na een halfjaar haar baan verliest of zelf besluit weg te gaan of er om wat voor reden en op welk moment dan ook weer behoefte is aan verandering.

Best een *bold statement*, al zeggen we het zelf, en dat vraagt natuurlijk om een toelichting. In dit hoofdstuk vertellen we je hoe het verandermodel voor loopbaancoaching eruitziet, de blauwdruk voor een succesvol loopbaantraject, en wordt duidelijk waarom we de ‘nooit meer in loopbaancoaching’-garantie kunnen afgeven.

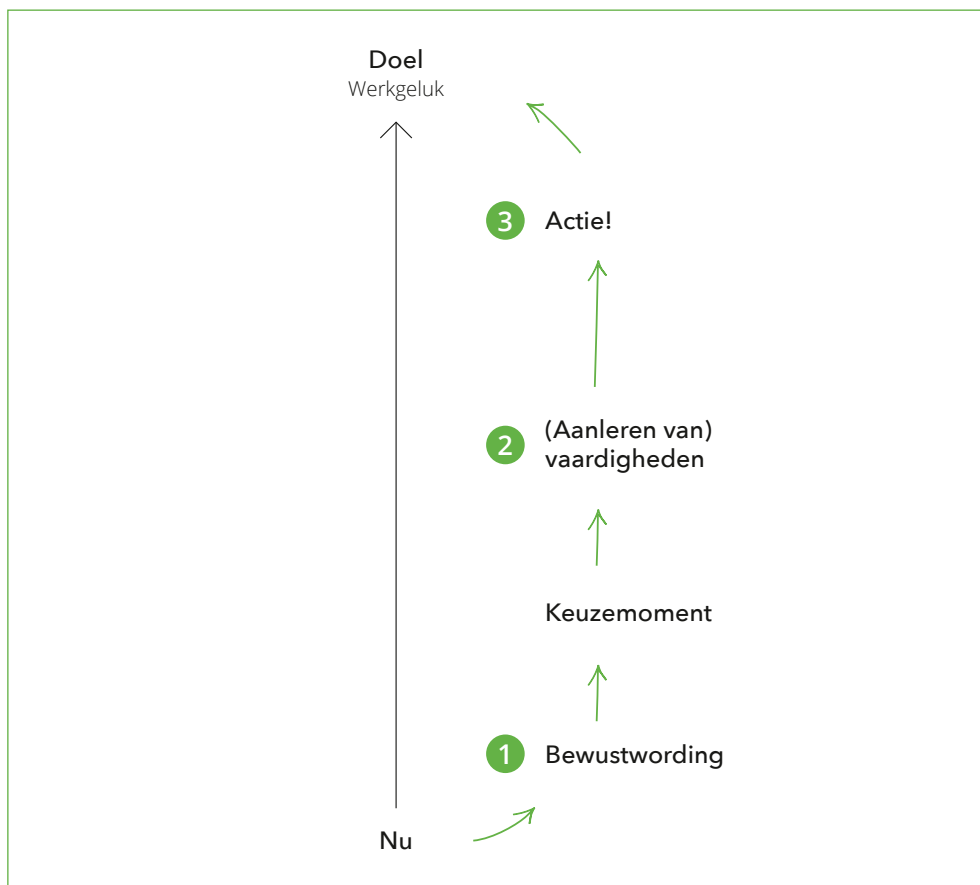
Het belangrijkste ingrediënt van het verandermodel voor loopbaancoaching is REGIE. Je leert je coachee hoe zij regie kan pakken over haar werkende leven en zo meer voldoening en plezier uit werk haalt. Ze leert hoe ze zelf om kan gaan met situaties die, op een vervelende manier, anders lopen dan verwacht en ze leert vaardigheden waardoor ze haar leven kan onderzoeken, leren en bijsturen. Als coach begeleid je haar, maar alle verantwoordelijkheid ligt bij de coachee.

Met de blik van de regisseur laat je je coachee vervolgens kijken naar vier verschillende onderdelen. Wat heeft ze te leren op het gebied van bewustwording rondom haar als persoon en op het gebied van werk en richting? Welke vaardigheden heeft ze te leren om goed voor de dag te komen? En vervolgens is het DOEN! Geen verandering zonder actie. Dit komt allemaal samen in het verandermodel voor loopbaancoaching, weergegeven in figuur 3.1.

3.1 Nu

Hoe is de situatie nu? Heeft de coachee al een baan of is ze werkloos? Zit er druk op om een beslissing te nemen? Is er al een beslissing genomen? Heeft de coachee al een idee van de richting, sector of functie waar ze naartoe wil werken? Zit er nog rouw/boosheid/frustratie van een vorige baan? Is er een beeld van de slagingskansen van de gewenste richting? Wat heeft een coachee al gedaan en wat weet ze al?

De fases van hun levens kunnen totaal verschillend zijn. Een student of iemand die net afgestudeerd is. Een dertiger die het gevoel heeft dat als zij nog een keer een grote



Figuur 3.1 Verandermodel loopbaancoaching

carrièreswitch wil maken, het nu moet zijn. De vijftiger die gespannen naar de arbeidsmarkt kijkt en zich afvraagt waar zij met haar skills aan het werk kan komen. De zestiger die de laatste jaren tot aan haar pensioen wil werken.

3.2 Doel

Ieder mens is anders. Ieder mens heeft andere behoeften, wensen en belemmeringen. En toch ... Wanneer we onze wensen en behoeften helemaal overboord gooien, is het overkoepelende doel bij loopbaancoaching voor iedereen gelijk: WERKGELUK.

‘Ik wil verandering. Maar ik weet niet wat, ik weet niet waar en ik weet niet hoe.’

‘Ik wil niet per se weg, maar hoe kan ik meer voldoening en plezier uit mijn baan halen?’

Hierna hoeft je coachee nooit meer in loopbaancoaching

Hét boek voor de beginnende én ervaren loopbaancoach die meer wil halen uit loopbaantrajecten en voor alle andere loopbaanprofessionals. Of je nu een starter coacht die niet weet waar te beginnen, een zestiger die niet meer goed op zijn plek zit of een midlifer die een switch wil maken, wanneer je werkt volgens de methode in dit boek kun je garanderen dat iemand daarna nooit meer in loopbaancoaching hoeft.

No-nonsense loopbaancoaching geeft een helder driefasenplan voor een compleet loopbaantraject: van bewustwording en vaardigheden tot actie. Je leert niet alleen ontdekken welke functie, baan of omgeving bij iemand past, maar ook hoe je je coachee ondersteunt in effectieve arbeidsmarktbenadering. Elke fase wordt geïllustreerd met gespreksonderwerpen voor je sessies, cases uit de praktijk, oefeningen en huiswerkopdrachten. Ook de valkuilen bij elke fase komen aan bod. Bovendien wordt helder uitgelegd hoe je kunt omgaan met belemmerende overtuigingen van je coachee die het traject soms bemoeilijken.

Coaches vinden in dit boek handvatten om coachees effectief te helpen in de zoektocht naar werkgeluk terwijl de regie en verantwoordelijkheid bij de coachee blijft. Het maakt loopbaancoachen leuker én makkelijker. Inclusief ruim 30 oefeningen die je direct kunt inzetten.



Maarten Gulickx is loopbaanexpert bij NONONS. Als senior opleider is hij naast loopbaancoaching gespecialiseerd in persoonlijke coaching en coachen in complexe situaties.

André Lollinga is eigenaar van Academy-coaching en werkt al ruim vijftien jaar als loopbaancoach.

