

# Carrièreadvies op maat

Met een zorgvuldig gekozen loopbaanbegeleider inzicht krijgen in de juiste overstap

Tom van Gurp  
Rotterdam/Oeffelt

Eén op de vijf Nederlanders wil een andere baan, zo leert een recent onderzoek van ING. Maar dat is makkelijker gezegd dan gedaan. Niet tevreden zijn met je werk is één ding, weten wat je wel wilt, is nog iets anders.

Duizenden — zo niet tienduizenden — Nederlanders zoeken daarom advies bij een loopbaanbegeleider. Die kan hen helpen in te zien wat hun arbeidswensen zijn en waar ze beter op hun plek zouden zitten. Of dat ze juist moeten blijven waar ze nu werken.

Dat laatste was zeker niet het geval bij Miriam Gouwens. Zij was orthopedagoog, maar merkte dat ze iets anders zocht. 'Ik was te veel bezig op microniveau, bezig met één probleem. Ik miste het werken in een team. Maar wat ik nu echt wilde, wist ik niet', vertelt Gouwens.

Een loopbaanbegeleider moest haar helpen bij die zoektocht. Tijdens de begeleiding werd haar persoonlijkheid onder de loep genomen. 'Ik besprak mijn gedrag. Ben ik een denker of een doener, handel ik op gevoel of verstand? Ook besprak ik het gedrag op het werk. Na een paar sessies worden vaardigheden gekoppeld aan een baan. Wat zoek je in een bedrijf? En komt dit overeen met je huidige functie? Uit de gesprekken kwam naar voren dat ik meer de consultancy wilde. Daarom zit ik nu bij een onderwijsadviesbureau en verzorg trainingen.'

De loopbaanbegeleider waar Gouwens over sprak, is Harmen den Blijker. Hij legt uit wat er van een loopbaanadviseur mag worden verwacht en wat niet. 'Ik help mensen een zo goed mogelijk beeld van zichzelf te krijgen. Waar zijn of haar kwaliteiten liggen en hoe dat naar een concrete baan te vertalen. Ik vraag bijvoorbeeld aan een cliënt: waar krijg je energie van en wat vraagt juist energie? Bij welke organisatie en in welke rol voelde je je op je plek? Met dergelijke gesprekken, opdrachten en testen werken we naar de ideale baan toe.'

Ook Karlijn Offermans zocht advies voor haar carrière en kwam bij Den Blijker uit. 'Mijn eerste

**Wie voor het eerst op zoek gaat naar advies wordt overweldigd door de hoeveelheid loopbaanadviseurs**

vraag aan hem was: "Heb ik na vier maanden de garantie dat ik de baan heb die bij me past?" Die garantie kon hij natuurlijk niet geven, maar hij heeft me absoluut iets bijgebracht. We spraken over persoonlijke successen, en in wat voor werkomgeving ik floreerde. Zo zag hij dat ik ondernemers-eigenschappen heb.' Offermans is nu een eigen marketingconceptbureau begonnen.

Een adviseur moet aan het begin van het traject meteen duidelijk maken wat er verwacht mag worden, stelt Erik den Draak, ex-loopbaanadviseur en tegenwoordig uitgever van websites over loopbaanbegeleiding. 'Ik ken een geval waarbij een klant na vijf bezoeken zei: "Ik houd ermee op, want jij hebt ook geen baan voor mij." Die dacht dat zij aan een baan zou worden geholpen. Die begeleider heeft dus nagelaten voldoende te verifiëren of dat wat zij verwachtte en wat hij aanbood, met elkaar overeenstemden.'

Daarom is een kennismakingsgesprek ook ontzettend belangrijk, zegt Den Draak. Niet alleen om verschillen in verwachtingen te voorkomen, maar ook om te bepalen of het karakter van de begeleider wel bij je past. 'Er kan sprake zijn van een ontzettend goede loopbaanadviseur, maar als de persoonlijkheden niet bij elkaar passen, werkt het niet.'

Ook de methodiek kan in zo'n

kennismakingsgesprek besproken worden. Zo legt adviseur Den Blijker tijdens een eerste gesprek juist de nadruk op zijn praktische aanpak. Een methode die volgens hem veel cliënten aanspreekt.

Maar iedere loopbaanbegeleider heeft zijn eigen manier van werken. Ook de wat 'zweverige' methoden, als droomduiding, astrologie en tarotkaarten worden aangeboden. Riekt dit niet naar kwakzalverij?

Nee, volgens Perry Filipini, voorzitter van beroepsvereniging Noloc. 'Het bijzondere aan het werkgebied van loopbaanbegeleiding is de diversiteit. Dus als een cliënt iets met droomduiding heeft en er is een adviseur die dat aanbiedt, is

dat prima.' Maar het is volgens hem wel van belang dat iemand voor de betreffende methodieken gekwalificeerd is. 'Je moet niet klungelen met iets waar je alleen maar wat van hebt opgevangen.'

Website-uitgever Den Draak is wat uitgesprokener in zijn mening. 'Ik hou van aanpakken. Ik wil het niet bagatelliseren; als mensen gelukkig worden door die methoden, vind ik het prima. Maar ik zie mezelf niet een nieuwe baan krijgen door te macrameeën.'

Wie echter voor het eerst op zoek gaat naar loopbaanadvies en niet zoekt naar een specifieke methodiek, wordt overweldigd door de hoeveelheid loopbaanadviseurs. De schattingen lopen uiteen

van enkele duizenden tot tienduizend. Daarom schreef Den Draak een handleiding voor wie op zoek is naar een loopbaanbegeleider: *Een goede loopbaanadviseur? Zo gevonden!*

Een andere reden voor Den Draak om de handleiding te schrijven, was het open karakter van de beroepsgroep. 'Iedereen kan een bord in de tuin zetten en zeggen: ik ben loopbaanbegeleider.' En ook als de begeleider in het bezit is van een diploma zegt dat niet alles, want minimumeisen voor iemand om zich docent in loopbaanadvies te mogen noemen, ontbreken.

Om de openheid van de beroepsgroep te beteugelen, zijn er diverse certificaten in het leven geroepen. Het hoogst aangeschreven keurmerk is dat van het Career Management Institute (CMI), dat inmiddels door zo'n 250 loopbaanadviseurs is bemachtigd.

Beroepsvereniging Noloc verstrekt een wat laagdrempeliger certificaat op basis van een entree-toets en een gedragscode waar begeleiders zich aan moeten houden. Bij klachten wordt er getoetst door een commissie.

