

Is het loopbaanadvies of 'lifecoaching'?

In de loopbaanprogramma's wordt steeds weer duidelijk dat er maar een dunne lijn loopt tussen werk en privé. Logisch, want het is dezelfde persoon die zowel thuis als op zijn werk actief is. Problemen of fricties op het werk hebben vrijwel altijd effecten op de sfeer thuis en andersom. Leidinggevenden willen en kunnen hier vaak niet voldoende op inspringen. Ook medewerkers staan vaak niet te springen om hun zorgen te delen met de leidinggevende. Als er dus niet gecommuniceerd wordt, kunnen problemen de kans krijgen om uit te groeien, totdat alleen uitval of drastische beslissingen nog mogelijk zijn.

Casus:

Een jonge, goed opgeleide en ambitieuze vrouw heeft zich in de afgelopen jaren vol enthousiasme gestort op haar carrière. Ze werkte hard en presteerde tenminste net zo goed als haar mannelijke collega's. Dat werd door haar leidinggevende zeer gewaardeerd. Echter, de afgelopen maanden werden haar prestaties minder. Dat viel op. In gesprekken met de vrouw kon de leidinggevende er geen vinger achter krijgen. De vrouw twijfelde over haar werk, maar ze kon of ze wilde niet aangeven waar het probleem nu precies lag. Een loopbaanadviesprogramma, gericht op de beantwoording van de vragen: 'Wat kan ik en wat wil ik nu precies?' was dan ook bedoeld als laatste poging om tot een oplossing te komen.

Meteen tijdens het eerste gesprek werd al snel duidelijk wat er aan de hand was. De partner van de vrouw was de afgelopen tijd gaan protesteren. Hij wilde meer tijd samen doorbrengen en vond bovendien dat het tijd werd voor kinderen. Zij was echter nog niet zo ver. Ze gaf ook aan dat ze hier niet over wilde praten met haar leidinggevende, omdat ze bang was dat hij en de andere mannen op haar afdeling zouden denken dat ze zwak was en niet met de druk van de functie kon omgaan. Het was voor haar echter ook lastig om tot een beslissing te komen. Zowel haar partner als haar leidinggevende hadden duidelijke belangen in deze situatie en hen kon ze dus niet om raad vragen. De kwestie was daarom in haar hoofd uitgegroeid tot een dominant en gevoelig liggend probleem waar ze al een tijd over piekerde.

Het bleek dus dat het hier niet ging om een loopbaanvraag, maar om een existentiële beslissing: doorgaan met haar carrière en de wensen van haar partner negerend met alle gevolgen van dien of zich focussen op de relatie en het moederschap en genoeg nemen met een drastische breuk in haar carrière.

Met haar loopbaancoach werden de keuzes en de bijbehorende emoties uitgebreid besproken en dat leidde uiteindelijk tot het bewustzijn dat haar relatie en het moederschap haar toch meer waard waren. Zij besprak haar besluit met haar leidinggevende. Die was aanvankelijk teleurgesteld, maar vond het ook prettig dat er nu duidelijkheid was. Hij kon nu inspelen op de situatie en bleef niet langer hangen in onzekerheid. Achteraf vertelde hij ons nog dat hij wel dacht dat er iets dergelijks speelde, maar dat hij het niet tot zijn taak rekende om hier met haar over te praten. Zij gaf achteraf aan dat het praten met een externe coach haar zeer bevallen had, omdat ze nu het gevoel had geheel zelf na een grondige afweging van de mogelijkheden tot een helder besluit te zijn gekomen.

(Geschreven door drs. B. Chr. Tomee)