

PRAKTIJK *Buitengewoon*



Loopbaanbegeleiding voor (echt)paren

Twee carrières op één kussen...

Martin Reekers

Tijd voor een Update van werk en privé, heet het loopbaanprogramma van het echtpaar Leonie Vogels en Frank van Kesteren. 'Samen in balans' noemen Nicolette Ravelli en Frank Post hun aanpak. Twee duo's die los van elkaar een programma voor loopbaanbegeleiding ontwikkelden voor tweeverdieners die kampen met een disbalans tussen werk en privé?

LoopbaanVisie nr. 1 - januari 2011

PRAKTIJK *Buitengewoon*

Dat partners met kinderen beiden werken, is vanzelfsprekend geworden. Minder vanzelfsprekend is het realiseren van de balans tussen werk en privé. Hoe regel je de zaken thuis, met de kinderen terwijl ook het werk aan je breke? Nicolette Ravelli en Leonie Vogels besloten, samen met hun collega respectievelijk levenspartners, stellen te gaan coachen bij wie de balans tussen werk en privé is zoek-geraakt.

Nicolette Ravelli is 48, shadende gezinspsychologe en is moeder van drie dochters. Ze heeft een eigen coachingpraktijk. Leonie Vogels is 55 jaar, psycholoog en werkt als loopbaancoach bij Kin Idee Partners en als projectmanager in de zorg.

Zowel bij Nicolette als Leonie vormde de eigen biografie de start voor het ontwikkelen van deze vorm van loopbaanbegeleiding. Nicolette stapte in een burn-out en hervond met haar partner het evenwicht waarnaar zij nu anderen helpt zoeken. Toen haar oudste dochter opmerkte: "Papa is altijd weg en mama is altijd mee", besloot haar man zijn baan met internationale reizen op te geven; zelf zorgde zij haar vader baan op en begon voor zichzelf. Nicolette: "Je eigen drama kan heel erg helpen bij het vinden van voldoende in je werk."

Leonie kwam in aanraking met de problematiek van overbelaste tweeverdieners door regelmatig met haar partner bij vrienden op de kinderen te passen.

De werkwijze

Leonie en haar man bieden het programma aan in de Franse Ardèche in combinatie met vakantie. De stellen nemen hun kinderen mee, want voor oppas wordt gezorgd. Ze coachen op maat een echtpaar tegelijkertijd. Het werkprogramma bestaat uit acht gesprekken van twee uur gedurende vier ochtenden en vier avonden.

Hoewel Nicolette en Frank in de praktijk veelal een echt-paar per keer coachen, is Nicolette een voorstander van groepscoaching met meer stellen tegelijk zodat er ook van de ervaringen van andere stellen kan worden geleerd en er ruimte is voor reflectering. En dat doet zij op een interactieve manier door twee à drie dagen de hel op te gaan. Zij stelt het ontwikkelingsproces van de stellen centraal. De coaching faciliteert het proces vanaf de zijlijn. Nicolette: "We koppelen wel terug, maar zeggen ervoor dat de stellen zelf hun oplossingen ontdekken."

De stellen moeten wel veel van hun toehalft schaarste tijd invullen voordat ze tot een betere werk-privé balans kunnen komen. Nicolette: "Ja, maar het levert hen de tijd dubbel en dwars op. Het blijkt nodig te zijn voordat de stellen uitgespeeld hebben wat voor hen nou echt belangrijk is in hun leven en werk en op welke wijze zij dit samen op elkaar kunnen afstemmen."

De loopbaan van de stellen vormt bij beide aanpakken het uitgangspunt. Beide aanpakken richten zich echter niet alleen op het individu maar op ook het systeem waar het individu deel van uit maakt.

Nicolette en haar collega werken op basis van een oplossingsricht 'balans in werk en gezin', zoals weergegeven in figuur 1.

Samen met de stellen worden de rollen van beide partners geëvalueerd en in hun onderling verband verkend. Het onderzoek wordt gebruikt als input om de dijkvlissen en gedragpatronen van de partners te kunnen laten zien. Dit helpt de partners hun eigen gedrag en het gedrag naar elkaar, afvande de partners daarin te herkennen en te begrijpen. Daardoor kunnen de partners elkaar faciliteren bij het realiseren van wat ze willen.

Nicolette: "Het rol geven ze aan wat voor hen de vijf belangrijkste waarden zijn. Daarna kiezen zij de belangrijkste vijf waarden voor de verandering die ze willen. Daar maken zij afspraken over. Als echt contact bijvoorbeeld zo'n waarde is, dan moet die ook zichtbaar worden in gedrag. De afspraken maken duidelijk wat de partners van elkaar kunnen verwachten. Wij werken vooral vanuit de vraag: 'We ben je?' in relatie ben je dezelfde persoon als in je werk. Het antwoord op de vraag hebben de stellen nodig om te herkennen wat ze zijn in de relatie met hun partner en in welke posities zij samen zitten. We laten er een grafiek tekenen met de hoogte en diepte punten uit hun relatie, waar ze samen sterk in zijn, waar ze samen nog wat te loon hebben, waar ze nu staan, waar ze heen willen en wat ze daar voor nodig hebben." De werkwijze

LoopbaanVisie nr. 1 - januari 2011

PRAKTIJK *Buitengewoon*

van Nicolette en haar collega is mede geïnspireerd op de levensverhaalberedering van Eui de Waard (2010) en op het schadewerk van Willem Karpier (2004).

Nicolette: "Ik laat ze hun innerlijke en uiterlijke maskers tekenen en vraag hen hoe de een de ander kan helpen meer het weerlijke masker te laten zien. Je begint als kind met je 100% te laten zien maar in je levens verdwijnen

wordt zichtbaar hoe de partners ten opzichte van elkaar het werk, de (schoon)familie, de hobby en de kruis, de oppas en de omgeving staan."

Leonie en haar partner zetten andere interventies in. "Wij werken met een lijst van kennovergatingen die we hen los van elkaar laten invullen. Daarna vertellen ze aan elkaar welke kennovergatingen voor hen belangrijk zijn.

BALANS IN WERK EN GEZIN

ROLLENOVERZICHT



Figuur 1. Balans in werk en gezin

steeds meer aspecten in de zogenaamde psychologische schaduw. Je ontwikkelt een innerlijk masker dat je liever niet laat zien. Ik maak mensen bewust van hun maskers met een geleide meditatie. Met ontspanningsoefeningen stimuleer ik mensen tot het oproepen van een beeld dat ik hen ook laat tekenen. Met tekenen krijgen ook emotie en gevoel een kans en ze kunnen aan elkaar de tekensingen uitleggen. We gebruiken overigens ook familieopstellingen met poppetjes die de personages voorstellen. Zo

Wij bereiken met hen niet een laagte dieper dan waar de partners zelf zouden komen. Verder maken de stellen als ze bij ons zijn echt tijd voor dit onderzoek. De tijd neemt ze thuis of tijdens een weekendje Parijs niet zo snel. Natuurlijk kunnen de partners ook samen praten en reflecteren, maar volgen hen gaan wij door waar zij stappen. Wij laten de gedragspatronen zien en dat is vaak precies de soort spiegel die ze nodig hebben."

LoopbaanVisie nr. 1 - januari 2011

PRAKTIJK *Buitengewoon*

Loopbaanbegeleiding of therapie?

Binnen het thema 'loopbaan' gaat de begeleiding feitelijk over het afstemmen daarvan op de mogelijkheden die de relatie biedt. Gaat het dan niet om gewone relatievormgeving in plaats van een nieuwe loopbaanberedering? Gees van de dames is het daarmee eens; het betreft volgens hen contextuele loopbaanadvies waarin de combinatie van loopbaanvragen, keuzeproces en in de relatie ingeslepen gedragspatronen aandacht krijgen. In de aanpakken wordt duidelijk welke dijkvlissen eenieder heeft, hoe de stellen elkaar kunnen faciliteren om de juiste dingen te doen in werk- en privé-situaties. Ze onderzoeken welke waarden ze echt belangrijk vinden en bepalen welke daaruit voortvloeien. En ook: Waar komen de verschillende rollen (partner, medewerker, vakantie, ouder en kind van je (bejaarde) ouders) samen? Het onderzoek kan leiden tot ander werk, andere werktijden, betere afspraken over de werklike overlegmomenten of andere afspraken met de oppas. Bij relatiebegeleiding vormt het psychologische probleem dat de partners hebben de aanleiding voor de begeleiding en ligt de focus op de rol als partner.

Het als stel samen loopbaanbegeleiding volgen heeft een belangrijk voordeel. Nicolette: "Je gaat beter begrijpen wat de ander nodig heeft en belangrijk vindt. Je faciliteert elkaar meer over de richtingen waarin beiden zich willen ontwikkelen. Bij het maken van loopbaankeuzes ontstaan nog wel eens momenten waarop je elkaar als partner kunt verliezen. In deze vorm neem je elkaar veel meer mee." Juste de harde coëxist van werk en privé sprekt de stellen aan. Ze gaan naar huis met concrete afspraken, die direct van invloed zijn op de dagelijkse praktijk.

Het onderscheidende element vormt dus de systeemmatig. De werkwijze is geschikt voor stellen die kampen met een disbalans tussen de werk- en privé-situatie. Begeleiding in de keuzemogelijkheden van stellen zijn wel van invloed maar niet bepalend voor de effectiviteit van de afsluiting. Leonie: "Het komt voor dat de partners weinig te kiezen hebben. Dan gaat het er om dat zij de situatie los kunnen aanknopen." Toch past de werkwijze niet bij iedereen. "Om zwaard te kunnen afstemmen, moet je

kunnen reflecteren. Door de bank genomen kan je wel stellen dat het iets is voor hbo+niveau."

Wat heeft een werkgever eraan?

Het is essentieel dat naast de partners ook de werkgever zich uitspreekt dat hij zich medeverantwoordelijk voelt voor een gezonde werk-privébalans van de werknemers. Daar zit ook een achterdeel van de aanpak; niet iedere werkgever ziet de verantwoordelijkheid, blijkt uit de praktijk. Ook komt het voor dat werknemers niet aan hun werkgever durven te vertellen dat zij ondersteuning nodig hebben bij het vinden van een betere werk-privébalans, uit angst daarmee hun kans en loopbaanmogelijkheden te verliezen.

Volgens de coaches kunnen de aanpakken echter goed bij het nieuwe werken, waarbij werknemers zelf veel meer verantwoordelijk zijn voor wanneer, waar en hoe-veel zij willen werken. Juste daar ontstaat het risico dat werk en privé helemaal in elkaar overlopen. Het doet een groot beroep op je vermogen tot multitasking en gezamenlijke steun.

Leonie en Nicolette wijzen werkgevers erop dat door de vroege loopbaanbegeleiding het grote uitdienen te beginnen. Daardoor ontstaat er, naast de rol van goed werkgeverschap ook de noodzaak om medewerkers aan zich te binden. Daar hoort, vinden zij, aandacht bij voor werknemers die moeite hebben met het vinden van de juiste balans tussen werk en privé. Ook deelnemers aan een MD-programma die moeite hebben met de balans vormen een potentiele doelgroep. Zij zijn waardevol voor een bedrijf en het komt dan voor de werkgever om het herstellen van de balans te faciliteren. ■

Literatuur

- Karpier, W. (2004, augustus). De sluimerness en de waak. *Loopbaan*.
- Maanen, E. d. v. (2010). De verdiepen en de dimensies. *Ontspan met je levensverhaal. Over loopbaanadvies en coaching*. (5 ed.). Apeldoorn: Garant.

LoopbaanVisie nr. 1 - januari 2011