



## Achter elke loopbaanvraag schuilt kwetsbaarheid

Judith Budde

Kwetsbaarheid is een boeiend terrein voor coaches, omdat het de kern is van wat ik als ons werk beschouw: erbij zijn als een cliënt onderzoekt wat in zijn vraag de kwetsbaarheden zijn en zoekt naar een weg om daarmee om te gaan. Wat is kwetsbaarheid en hoe komen we dit tegen in loopbaancoaching? Wat zijn de stappen die de cliënt kan zetten en welke inspiratiebronnen kunnen ons als coach van dienst zijn?

## **Kwetsbaarheid is een gegeven**

Of we het nou leuk vinden of niet, we zijn als mens kwetsbaar in dit aardse bestaan. We hebben allemaal een fundamentele behoefte aan veiligheid, erbij horen en waardevol zijn. Helaas hebben we geen garantie dat deze behoeften te allen tijde vervuld worden. Werk en inkomen voorzien veel mensen van (een gevoel van) bestaanszekerheid. Juist daarom heeft het zoveel impact als er iets niet lekker loopt op het werk of als er in onze loopbaan – gewild of ongewild – veranderingen optreden. We voelen ons kwetsbaar als we iets (dreigen) te verliezen. En er valt nogal wat te verliezen. We kunnen onze baan en ons inkomen kwijtraken, ons project kan mislukken, we kunnen een rotopmerking naar ons hoofd geslingerd krijgen. We kunnen onze status, ons zelfvertrouwen, ons gevoel capabel te zijn, ons werkplezier en onze verbondenheid met collega's verliezen. Dat doet pijn, haalt ons uit evenwicht. Soms maar een klein beetje en soms slaat het ons totaal uit het veld. Natuurlijk is het voor ieder van ons verschillend wat ons raakt. De ene persoon is doodsbenauwd om op het werk voor zichzelf op te komen en de ander draait er zijn hand niet voor om. De een kan prima met de onzekerheid van zzp'er zijn omgaan, een ander moet er niet aan denken. Wat ons kwetsbaar maakt wordt mede bepaald door:

1. de ernst van het (dreigende) verlies of van de kwetsing; de al dan niet reële gevolgen die de verandering zal hebben;
2. onze persoonlijke geschiedenis en ervaringen uit het verleden; onze hechtingsstijl (Wallin, 2010);
3. ons vermogen om met verlies of onzekerheid om te gaan; ons vertrouwen en onze veerkracht;
4. hulpbronnen om ons heen.

## **We beschermen ons**

We zijn weliswaar kwetsbaar, maar dat voelen we niet voortdurend. Gelukkig maar, want dat zou niet te doen zijn. We merken onze broosheid op als we opeens hard op de rem moeten trappen of als we op het punt staan iets tegen iemand te zeggen dat we

spannend vinden. Kwetsbaarheid manifesteert zich dan als een vage onrust, zenuwachtigheid, schaamte, gepieker en soms doodsangst. Ons hele leven lang proberen we pijn en verlies zoveel mogelijk te voorkomen. En als we toch geraakt worden, zoeken we een manier om daarmee om te gaan. Soms kunnen we de gevoelens toelaten en verdragen, vaak ook zijn we geneigd ervan weg te gaan. Dat is begrijpelijk en ook noodzakelijk.

Pijn, onzekerheid en verlies vinden we moeilijk te verdragen. En dus ontwikkelen we, al van kinds af aan, manieren om onszelf daartegen te wapenen. Ieder doet dat op zijn eigen manier. Met vallen en opstaan. Met behulp van perfectionisme bijvoorbeeld, om de angst dat je je werk niet goed doet te bestrijden. Met tegen beter weten in werk te blijven doen dat niet meer bevredigt, uit angst voor onzekerheid. Hoe groter onze kwetsbaarheid, des te krachtiger we proberen ons te beschermen. We doen dat soms zó effectief, dat we niet eens meer merken dat we ons eigenlijk kwetsbaar voelen.

## **Delen helpt**

Een van de belangrijke conclusies uit het wetenschappelijke onderzoek van Brené Brown (2013) is dat we erbij gebaat zijn om onze gevoelens van kwetsbaarheid met anderen te delen. Als we dat doen, merken we dat we niet de enige zijn die worstelen en dat we niet zwak zijn maar menselijk. Door te delen wat ons bezighoudt, juist ook als dat spannend is, ontstaat er meer verbondenheid en kan er rekening met ons gehouden worden. Daarbij is het wel zaak om zorgvuldig te kiezen met wie je je gevoelens deelt. Degene moet het wél verdiend hebben om in vertrouwen genomen te worden. Diegene, dat zijn wij, voor onze cliënten.

## **Omgaan met kwetsbaarheid: wat helpt de cliënt?**

Cliënten komen doorgaans niet met de vraag: 'Ik voel me kwetsbaar. Kun je me helpen?' Ze uiten een bepaald verlangen of een dilemma. Daarachter gaan gevoeligheden schuil die de cliënt zich nog niet of maar ten dele bewust is. Of waarvan hij niet weet

hoe ermee om te gaan. Aan ons de taak om samen met de cliënt op zoek te gaan naar die onderliggende gevoelens. Wat helpt daarbij?

## **1. Zelfonderzoek**

Het zoekproces begint ermee dat de cliënt open en

**In het contact maken met de kwetsbaarheid ligt dikwijls het antwoord op de vraag van de cliënt besloten**

nieuwsgierig durft te kijken en alle verlangens en zorgen die met de loopbaanvraag te maken hebben toelaat en onderzoekt. Het vraagt dat hij ongemakkelijke gevoelens opmerkt en toelaat en niet direct wegduwt. Pas dan kan hij zich ook tot die gevoelens gaan verhouden. Dit proces van zelfonderzoek heeft tijd nodig en is gebaat bij een empathische luisteraar die zonder haast, zonder oordeel en zonder voorkeur voor het eindresultaat, aanwezig is. Juist in deze fase moet de coach het verdienen degene te zijn die mag horen waar de cliënt zich onzeker of bang over voelt, want het hardop delen van die gevoelens kan bij de cliënt schaamte en zelfkritiek oproepen.

## **2. Risico's in beeld brengen**

De gevaren die de cliënt vreest zijn echt. Hij kán inderdaad een keuze maken die tegenvalt. We kunnen falen. Maar we overschatten de risico's dikwijls. De mens lijdt het meest door het lijden dat hij vreest, maar dat nooit op komt dagen. Als je cliënt weet waar hij bang voor is, is de volgende vraag hoe groot het risico is dat dit ook werkelijk kan gaan gebeuren. En of hij bereid is dat risico te nemen.

## **3. Beseffen dat we veerkrachtig zijn**

Behalve kwetsbaar, zijn we ook oneindig veerkrachtig. Ook al zijn sommige situaties moeilijk, we kunnen véél meer aan dan we denken. Indrukwekkend in dit licht zijn de boeken van Eva Eger

en Victor Frankl, beiden Holocaustoverlevers. Ze beschreven hoe ze de meest gruwelijke situaties hebben doorstaan. Bij dergelijke geschiedenissen verbleken loopbaanzorgen. Niet dat dat de bedoeling is van hun boeken. Hun verhalen zijn bedoeld om ons bewust te maken van onze levenskracht. Ze inspireren ons om in onze carrières meer ons hart te volgen, in het besef dat we de meeste moeilijkheden het hoofd zullen weten te bieden. Een cliënt die voor een spannende keuze staat zou zichzelf de vraag kunnen stellen: 'Kan ik het aan als het niet goed uitpakt?' Het stellen van die vraag is een goede testcase. Als het antwoord 'ja' is, geeft dat vaak een gevoel van kracht. Is het antwoord 'nee' of 'dat weet ik zonet nog niet', dan is het zaak ook dát serieus te nemen. Het kan overigens net zo moedig zijn om van een bepaalde keuze af te zien en te kiezen voor het vertrouwde.

## **4. Moed verzamelen**

Bij het omgaan met kwetsbare keuzes is ook moed nodig. Moedig zijn wordt makkelijker als je goed weet waarom je een bepaald risico neemt (De Rooy, 2016). Een indrukwekkend voorbeeld hiervan is de toespraak die de senator Jeff Flake onlangs hield in de Amerikaanse senaat. Hij stelt zich na deze termijn niet herverkiesbaar omdat hij in deze termijn ongezouten kritisch wil kunnen zijn op het beleid van Trump. Zijn stem trilt tijdens zijn toespraak. Hij zet zijn carrière op het spel en dat is zichtbaar. Maar hij weet waarom hij het doet: hij wil zijn morele kompas volgen ([www.youtube.com/watch?v=VnA2KF-REDI](http://www.youtube.com/watch?v=VnA2KF-REDI)).

## **5. Rouwen over wat verloren gaat**

Een belangrijke vaardigheid bij iedere verandering is het vermogen om afscheid te nemen en ook het verdriet te voelen over wat verloren gaat (Fiddelaers & Noten, 2014). Kiezen is ook verliezen en dat verlies kan pijn doen, hoe leuk de nieuwe uitdaging ook is. Die gevoelens toe te laten helpt om afscheid te nemen en te waarderen wat je achterlaat.

## **Wat helpt ons als loopbaancoach bij het werken met kwetsbaarheid?**

Werken met kwetsbaarheid, wat vraagt dat van ons als begeleiders? Wat kunnen wij onze cliënt bieden tijdens dat spannende onderzoek van zijn binnenwereld?

### **1. De kwaliteit van onze aanwezigheid**

Er zijn vele wegen naar Rome en talloze methoden om met mensen te werken. Uit veel wetenschappelijk onderzoek (o.a. Boekholt & Van Gorp & De Haan, 2015) blijkt echter dat onze methoden zeer beperkt de effectiviteit van onze begeleiding bepalen. Vooral onze houding in het gesprek en ons relatieaanbod zijn van grote invloed. Werken met pijn en kwetsbaarheid in loopbaanbegeleiding vraagt allereerst dat we als coach volledig aanwezig zijn en zonder oordeel luisteren naar wat er in onze cliënt leeft. Ik heb daarbij zelf veel aan de kennis en vaardigheden van het Focussen. In Nederland heeft onder andere René Maas hierover gepubliceerd. Hij beschrijft hoe we zó kunnen luisteren dat de ander zichzelf beter hoort en alles wat binnen in hem leeft kan proeven en toelaten. Zodra de cliënt zijn gevoelens kan onderzoeken en ook het onaangename register kan betreden, kan hij zich er ook toe leren verhouden. Het is de kunst om als begeleider zó te luisteren dat je de ander niet voor de voeten loopt. Dat is waarachtig niet eenvoudig, omdat we zo graag willen helpen, zo gemakkelijk invullen, adviseren en gericht zijn op resultaten. Maar het allerbelangrijkste dat ik kan aanbieden is mijn volledige aandachtige aanwezigheid, waarbij ik zowel in contact ben met mijn eigen binnenwereld als met mijn cliënt. Daarvoor moet ik mezelf ook goed kennen. En de moed hebben om daar wat van in te brengen.

### **2. Alle kanten aan het woord laten**

In 1998 maakte ik kennis met Voice Dialogue, ontwikkeld door het Amerikaanse psychogenechtpaar Hal en Sidra Stone. Ik werk er bijzonder graag mee en schreef er met collega's enkele boeken over. In Voice Dialogue krijgen alle innerlijke stemmen die zich met het loopbaanvraagstuk bemoeien – of dat

nu luidkeels of fluisterend is – de ruimte om zich te laten horen. De ikken die de cliënt het meest krachtig proberen te behoeden voor een bepaald gevaar, komen het eerst aan het woord. Zodra hun boodschap gehoord is, ontstaat er ruimte voor kanten die tot dan toe minder gehoord konden worden. Voice Dialogue vormt daardoor een veilige route om kwetsbaarheid toe te laten, te onderzoeken en een doorleefde keuze te kunnen maken. Dit voorjaar verschijnt een belangwekkend nieuw boek over Voice Dialogue: *Oog in oog met kwetsbaarheid* van Marijke Leys, dat hier specifiek over gaat.

### **3. Radicale acceptatie**

Zeer bruikbaar vind ik ook het werk van Tara Brach, meditatie- en mindfulnessleraar. Brach gaat ervan uit dat we bij het vinden van antwoorden op onze vragen het beste volmondig 'ja' kunnen zeggen tegen alles wat zich van binnen in ons aandient. Ze nodigt ons uit om al onze gevoelens en gedachten radicaal toe te laten in de volgorde waarin ze zich aandienen. Er hoeft niets weg, alles is van harte welkom. Hoewel haar werkwijze heel anders is, sluit deze visie sterk aan bij die van Voice Dialogue. Als coach moedig je de cliënt aan alle gevoelens waar te laten zijn. Stel je cliënt is zijn baan verloren en is daar woedend over. Nodig hem dan uit die woede toe te laten en te merken hoe ontzettend boos hij is. Als die boosheid in al zijn kleurschakeringen ervaren is, gaat dat gevoel vaak over in een andere emotie: bijvoorbeeld verdriet. Ook dát gevoel mag er volledig zijn en worden ervaren. Ook verdriet gaat weer voorbij, juist door het toe te laten. Gevoelens zijn net als het weer. Het bijzondere resultaat van deze werkwijze is dat de cliënt contact kan maken bij een dieperliggend innerlijk weten over de te maken keuze. Over wat nu een stap is die bij hem past.

### **4. Zelf ook kwetsbaar durven zijn**

Wijzelf als begeleider zijn ook raakbaar. Om te beginnen hangt ons inkomen af van de mate van tevredenheid van onze cliënten. Dus op het moment dat je geen idee hebt hoe je met iemand verder moet komen, kun je je als coach heel ongemakkelijk

gaan voelen. Je merkt bijvoorbeeld dat je heel erg je best gaat doen. Of je bespeurt zelfkritiek: 'Ik kan dit helemaal niet. Ik ben een waardeloze coach.' Er zijn talloze ongemakkelijke momenten denkbaar in een sessie: akelige stiltes, ongeduld, irritatie, verveling, momenten dat je bang bent dat het allemaal te persoonlijk wordt. Wat doe je met deze gevoelens? Durf je ze te delen? En wanneer is dat wel en niet functioneel? Hoe bepaal je wat je wel en niet deelt? De beroemde psychiater en romanschrijver Irvin Yalom schrijft hier boeiend over in zijn boek *Therapie als geschenk*. Hij maakt onderscheid tussen transparantie op drie niveaus:

- Wees maximaal transparant over je methode. Hoe transparanter je hierover bent, hoe meer veiligheid je de cliënt biedt.
- Wees gul met delen wat je in de interactie met je cliënt ervaart. Juist in de relatie tussen jou en de cliënt is veel te ontdekken. Stel je cliënt praat nogal wollig waardoor jij je aandacht er niet bij kunt houden. Je zou dan kunnen zeggen: 'Ik merk dat ik mijn aandacht verlies, omdat je niet to the point komt. Zou het kunnen zijn dat dit op je werk ook gebeurt?' Wellicht is het spannend om dit uit te spreken, maar juist heel leerzaam voor hem of haar. Uiteraard ben je hierin selectief: het criterium is of het je cliënt dient.
- Wees tot slot uiterst selectief in wat je deelt over je privéleven. Je kunt daar best wat over

vertellen, maar over het algemeen is de cliënt daar niet eens zo in geïnteresseerd en ook niet bij gebaat.

## Tot slot

Ik ben er in de loop van de jaren op gaan vertrouwen dat ik als coach effectiever ben naarmate ik zelf opener ben. Wanneer ik durf te delen wat ik ervaar in het contact met de cliënt – ook als ik het best lastig vind dat te benoemen – ontstaat er een waarachtig contact. Ik vorm als het ware een spiegel waarin de cliënt tot meer zicht op zichzelf kan komen. Daarom deel ik mijn ontroering, mijn verontwaardiging, mijn verbazing et cetera met mijn cliënt. Niet ongebreideld, maar bewust gekozen en geformuleerd. En ik geef ruiterslijk mijn missers toe, als ik een steek heb laten vallen.

In het contact maken met de kwetsbaarheid ligt dikwijls het antwoord op de vraag van de cliënt besloten. Kleine en soms grote, wezenlijk transformerende inzichten dienen zich aan. Ook bij mijzelf. Ik leer van iedere cliënt iets over mezelf. Dat alles maakt het zo buitengewoon de moeite waard mijn best te doen degene te zijn die het verdient om het verhaal van mijn cliënt te mogen horen. ■

De literatuurlijst behorende bij dit artikel is op te vragen bij de auteur [j.budde@hetbalkon.nl](mailto:j.budde@hetbalkon.nl).



Judith Budde

Judith Budde is directeur van Conferentie- en Opleidingscentrum het Balkon, senior coach, Voice Dialogue opleider en co-auteur van *Drama in bedrijf*, *Ik (k)en mijn Ikken* en *Coachen met Voice Dialogue. Handboek voor begeleiders*. Het Balkon verzorgt verdiepende opleidingen en retraites voor ervaren coaches, trainers en adviseurs. [www.hetbalkon.nl](http://www.hetbalkon.nl)

*Uw docenten*

*Maike Kooter, Intelligence Group*

*Larissa Lodewijk, Stichting RegioPlus*

# “De nummer 1 training voor moderne loopbaanprofessionals”



## Leergang Arbeidsmarktgedreven Loopbaanprofessional

Start dinsdag 15 mei 2018

Tijdens de Leergang Arbeidsmarktgedreven Loopbaanprofessional worden loopbaanadviseurs, jobhunters en mobiliteitsspecialisten getraind in het vertalen van arbeidsmarktkennis naar kansen voor werkzoekenden, werkgevers en overheden.

Met behulp van objectieve kennis gecombineerd met ervaring achterhalen we kansrijke opleidingen, beroepen en bedrijven. Met de nieuwste tooling en websites schetsen we een gericht arbeidsmarktperspectief met kansrijke banen.

Beoordeeld op Springest  
met een 8,5!



Download de factsheet met  
uitgebreide informatie op de website.

[www.avamc.nl/loopbaan](http://www.avamc.nl/loopbaan)

 **academie voor  
arbeidsmarkt  
communicatie**