



de slimste route
naar effectieve coaching



De Waarde van senioren medewerkers

Leeftijdsvrij werkplezier voor senioren medewerkers

We werken steeds langer. Was de gemiddelde leeftijd in 2007 nog 62 jaar, in 2014 was deze gestegen tot 64,1 jaar. Welke consequenties heeft dat voor organisaties en werknemers en welke rol kan coaching hierin spelen?

Geschreven door de coachprofessionals van CoachNetwerk B.V.

Inhoud

Inleiding	2
Beleid HR	4
5 Verschillende seniore medewerkers.....	5
Vijf Praktijkcases	12
Een serieuze terugblik.....	25
Referenties	32
Programma's	33
Contact	36

Inleiding

Leeftijdsvrij werkplezier voor seniore medewerkers

De laatste jaren merken wij een flinke toename aan vragen van seniore medewerkers, 55+ers vaak, die op allerlei niveaus in de organisatie opereren. Ze vragen ons of we ze kunnen helpen met begeleiding naar de volgende stap in hun loopbaan of leven. Het gaat om mannen en vrouwen die merken dat ze vast komen te zitten in hun manier van werken, hun manier van denken, hun energieniveau en/of hun motivatie terwijl ze ook weten dat ze nog lang niet klaar zijn met hun participatie in het arbeidsproces. Er ligt vaak een onderliggende behoefte om een betere balans te krijgen tussen werk en privé, om zaken anders aan te pakken en om beter aan te sluiten bij de veranderende wereld om hen heen. Ze hebben een breed scala

aan vragen, de behoefte is divers en het antwoord is ook niet zomaar gegeven.

We hebben onderzoek gedaan naar hun vragen en de achterliggende coachbehoefte en zagen een duidelijk



onderscheid in soorten vragen, soorten menstypes en daarom dus ook in verschillende soorten begeleiding om deze professionals de ruimte te bieden om de voor hen belangrijke stappen ook inderdaad te kunnen gaan zetten.

Naast het onderzoek naar de doelgroep hebben we ook gerichte interviews gehouden met HR professionals uit een breed scala aan organisaties en sectoren om te horen welke HR instrumenten voor deze doelgroep beschikbaar zijn en worden ingezet. We hebben onderzocht hoe HR en de leidinggevenden van de doelgroep deze vragen tot nu toe hebben onderscheiden en hoe ze daarop inspelen. Vooral dat laatste aspect bleek een onontgonnen terrein: de doelgroep heeft wel vragen maar weet ze vaak zelf niet voldoende te kunnen verwoorden en worden vervolgens in de

organisatie te weinig herkend en/of ze worden niet op waarde ingeschat. De doelgroep zelf komt te weinig met een specifieke behoefte aan coaching of begeleiding bij HR of leidinggevende en daarmee vervalt iedereen in zuchtend of klagend gedrag.

Dat is jammer want er is heel veel uitstekende begeleiding beschikbaar voor deze boeiende doelgroep en daarmee dus heel veel te winnen aan inzet, moti-

vatie, resultaat en werk- en levensgeluk! We hebben onze bevindingen gebundeld in een E-boekje aan de hand van 5 verschillende menstypes en bijbehorende cases die de achterliggende coachvraag helder maken.

Dit E-boekje is geschreven voor HR-professionals, teamleiders en leidinggevenden die in de dagelijkse praktijk te maken krijgen met vragen van seniore medewerkers over hun toekomst.



Beleid HR

In onze gesprekken met een aantal HR-professionals bespraken we de verschillende verschijningsvormen die coachvragen van senioren medewerkers hebben.

Ze kunnen zich uitstekend herkennen in de 5 menstypes die we in dit E-boekje onder de loep nemen: “we komen dit regelmatig tegen en we zien dat leidinggevend maar zeker ook de senioren medewerkers zelf er last van hebben”.

De uitdaging voor leidinggevend is vooral om beter door te kunnen prikken naar de vraag voor begeleiding en hulp die achter het soms dwarse gedrag schuilgaat. Zeker wanneer leidinggevend zelf jonger zijn dan de medewerker willen ze nog wel eens – onbewust - geïntimideerd zijn door de kennis en

ervaring van de medewerker en zich meer focussen op het gedrag dan op de hulpvraag daarachter.

De meeste HR-professionals die wij spraken realiseren zich dat ze eigenlijk geen goed beleid hebben ontwikkeld voor begeleiding en herkenning van behoeften van deze specifieke groep medewerkers in hun organisatie. Dit terwijl deze groep steeds groter wordt en ook veel kennis en ervaring vertegenwoordigt. Het is echter te makkelijk om deze groep over één kam te scheren en vraagt dus echt om verschillend beleid vanuit de behoefte die er leeft.

Uitgaande van de 5 menstypes die we in dit E-boekje beschrijven zien we echter wel een aantal instrumenten die HR kan aanbieden:

- Hulp bij het overbruggen van digitale achterstand;

- Hulp bij het berekenen van de financiële toekomst vanaf het 60ste levensjaar;
- Het aanbieden van tools zoals een Waardenanalyse en een IKIGAI-onderzoek waarin de fase van baan naar pensioen in kaart wordt gebracht;
- Het aanbieden van een speciaal sportprogramma of een (vertrouwelijke) jaarlijkse meting van fysieke mogelijkheden;
- Workshop voor leidinggevend om de vragen van deze groep beter te herkennen;
- Het aanbieden van een coachstripkaart waardoor de senioren medewerker af en toe zonder tussenkomst van de leidinggevende even kan sparren zodat hij of zij beter het hoofd kan bieden aan de uitdagingen die op het pad liggen.

5 Verschillende seniore medewerkers

Seniore medewerkers worden door HR, leidinggevenden en teamleden vaak omschreven als waardevolle, trouwe en gemotiveerde mensen met een unieke rol in elk team. Tegelijkertijd vertonen ze gedrag dat niet altijd door iedereen als waardevol, constructief en motiverend wordt ervaren. Ze kunnen dwarsliggen bij besluiten, moeite hebben met wijzigingen in de workflow, een communicatiestijl aan de dag leggen die niet door iedereen wordt gewaardeerd, een gebrek aan zelfreflectie laten zien, niet meer meekomen met nieuwe technologie en letterlijk langzamer zijn met het afronden van werkzaamheden. Dit maakt hen tot een groep die andere aandacht nodig heeft dan de rest van alle medewerkers.

Uit ons onderzoek hebben we 5 zogenaamde types kunnen vaststellen die met een breed scala aan vragen bij ons aanklopten. We beschouwen vanuit CoachNetwerk ieder mens als uniek en kijken met een open blik naar elke coach- of ontwikkelbehoefte. Toch - en zonder compleet te zijn en zeker zonder te willen generaliseren - komen we tot deze 5 specifieke omschrijvingen van seniore medewerkers:

1. De ingehaalde 'Technofoob'
2. De 'Laatbloeiër'
3. 'Vrouwen en de overgang'
4. De 'Workaholic'
5. De 'Spijtoptant'

1) De 'Ingehaalde Technofoob'

Met een schat aan kennis en ervaring



Kenmerken:

Seniors van dit type hebben al langer moeite met de voortgaande technologie en ICT en kunnen moeilijk begrijpen waarom “alles zo ingewikkeld moet zijn” en “zo snel moet veranderen”. Deze senior worstelt met meekomen op de werkvloer omdat er steeds meer technische zelfredzaamheid en computervaardigheden van hem of haar worden verwacht. Hij of zij schaamt zich wellicht



voor de achterstand, komt daardoor in frustratie en weerstand tegen verandering terecht. Dit kan leiden tot knorrig en brompotterig gedrag waardoor hij of zij het contact met jongere, vaak (meer) digitaal vaardige generaties en leidinggevenden kan verliezen.

Tegelijkertijd heeft deze groep seniors

een grote schat aan inhoudelijke, vaak meer analoge, kennis die verloren dreigt te gaan wanneer de verbinding tussen de analoge en digitale wereld onvoldoende wordt gemaakt en daarmee gewaarborgd.

Mogelijke coachbehoefte die steeds weer naar voren kwam:

Door de weerstand die deze senior bij technische vooruitgang voelt, is hij/zij vaak niet degene die de brug gaat slaan tussen analoog en digitaal. Hier ligt een taak voor digitaal-vaardige collega's met coachend geduld, die de senior stap voor stap meenemen in het gebruik van de nieuwe technologie. Het besef dat de senior er privé ook niet aan ontkomt zich te verdiepen in dagelijks-leven-technologie, kan hem/haar motiveren om daar op het werk, onder begeleiding, leerstappen in te zetten.

Hoe? Het is raadzaam om met de senior te kijken waar de schoen precies wringt. Is het onmacht, angst of onwil en waar komt dit dan vandaan? Door realistisch te zijn over de minimale technische basisvaardigheden die nodig zijn en samen met de senior te kijken wat deze vaardigheden inhouden ('zo werkt het'), wordt de - eerder psychologische dan vaardigheid-technische - drempel verlaagd. Meer ingewikkelde technische vaardigheden kunnen vooralsnog door anderen worden uitgevoerd. Op deze manier ontstaat er tijd en ruimte om gedoseerd kennis over te dragen zonder te forceren. Eenmaal op gang gebracht wil de senior vaak alsnog een cursus volgen om de kennis te verdiepen.

Zie verderop in dit E-boekje de casus van Kees, geschreven door Birgit Vandermeulen.

2) De 'Laatbloeier'

De 'door-ontwikkelaar'



Kenmerken:

Het gaat hier om de senior die wellicht prima heeft gefunctioneerd maar ook (bewust of onbewust) langdurig heeft uitgesteld om te doen wat hij of zij echt wil. Nu de senior de 55 is gepasseerd en het einde van de loopbaan in zicht komt, krijgt deze senior een gevoel van urgentie en een (gezond of neurotisch) "nu of nooit"- gevoel.

Het kan ook een senior zijn die de schaapjes op het droge heeft en het leven een vervolg wil geven op een gevende/zinnige manier. Een senior die meer wil bijdragen aan de maatschappij of misschien aan groepen mensen die wat extra hulp kunnen gebruiken. Dit kan misschien ook gecombineerd worden met het verminderen of afbouwen van betaald werk.

Mogelijke coachbehoefte die uit ons onderzoek naar voren kwam:

Het is voor deze senior heel waardevol om in beeld te brengen in welke mate hij of zij symbiotisch is vergroeid met de bestaande zekerheden. Mogelijk leeft deze senior in een gouden kooi van comfortabele arbeidsvoorwaarden? Met behulp van bijvoorbeeld een Waardenanalyse kan de senior antwoorden vinden op vragen als: Waar wil je

dat jouw komende jaren ten diepste over gaan?

Coaching kan helpen bij het opmaken van de balans van alle levens gebieden en bij het ontwikkelen van realisme en eventueel begeleiding bij het realiseren van dit nieuwe avontuur/nieuwe fase.

Als HR of leidinggevende herken je de coachbehoefte van deze senior als volgt: deze senior heeft vaak de schaapjes al op het droge maar kan nog niet stoppen met werken door financiële overwegingen. Deze senior wil graag iets anders gaan doen maar ziet nog niet hoe hij of zij dit kan realiseren.

Zie verderop in dit E-boekje de casus van Maria, geschreven door Jeroen de Bruin.

3) 'Vrouwen en de overgang'



Kenmerken:

Dit is een groep die tot nu toe volledig onder de radar bleef om verschillende redenen. Een belangrijke reden is dat pas sinds een jaar of 15 vrouwen van boven de 55 een volledige rol binnen organisaties spelen, terwijl het juist nu steeds vaker teamleiders of leidinggevenden zijn. Hiervoor waren ze op deze leeftijd al uit het arbeidsproces door vervroegde pensionering of hadden ze meer dan nu parttime banen. De andere

redenen waarom deze groep onzichtbaar bleef is door de eigen schaamte om het thema overgang op de kaart te zetten. Toch kwam uit ons onderzoek deze groep heel duidelijk naar voren met eigen kenmerken en ook zeker een eigen behoefte aan coaching.

Veel vrouwen worden op een gegeven moment overvallen door de 'klachten' van hun eigen lichaam en de effecten daarvan op concentratie (wattig hoofd), energie (door moeilijker/slecht slapen) en zelfvertrouwen (zo dadelijk komt er weer een opvlieger). Deze klachten en effecten lopen parallel aan het werk dat gedaan moet worden en dat leidt af. Deze senior heeft niet meer de spitsuurfase van jonge kinderen thuis, wordt of is wel vaak mantelzorger voor haar ouders en heeft daarnaast haar handen vol aan het houden van haar eigen balans.

De mogelijke coachbehoefte die uit ons onderzoek naar voren kwam:

Deze groep is heel erg geholpen met goede voorlichting en persoonlijke coaching met het lichamelijk balanceren van de ongemakken van de overgangsklachten en daarmee deze zoveel mogelijk te beperken. Maar bijvoorbeeld ook te werken aan het bespreekbaar



maken met de leidinggevende van het hebben van disbalans? In plaats van bang te zijn om te “zitten zeuren” en zich dood te schamen, maar te werken aan het goed behouden van balans met ook alle andere dingen die spelen als er weinig energie is door bijvoorbeeld slecht slapen. Deze groep worstelt met de dualiteit in zorg voor haarzelf en zorg voor de ander: hoe beweeg ik in die spagaat?

Als HR of leidinggevende herken je de coachbehoefte van deze senior als volgt: de vrouw in kwestie kan zich minder goed concentreren, kan af en toe emotioneel uit de bocht vliegen of meldt zich vaker voor korte periodes ziek.

Zie verderop in dit E-boekje de casus van Jolanda, geschreven door Jacqueline Scholtes.

4) De ‘Workaholic’

Met veel Vakpassie en Verantwoordelijkheid



Kenmerken:

Deze seniore medewerker blijft maar steeds té hard werken. Hij/zij is in de ban van deze gewoonte omdat het wellicht een passie is, maar ook omdat het hem/haar wellicht een identiteit geeft. Het kan ook een ernstige stressverslaving zijn; de workaholic bijt zich vast in de activiteiten en durft niet stil te staan om zijn/haar werk en manier van leven te bevragen en het wellicht anders te

doen. Deze senior vermijdt het vertragen mogelijk uit angst voor confrontatie met dieperliggende thema’s of wil de ernst van de roofofbouw - die inmiddels al is ontstaan – nog niet onder ogen zien.

Mogelijke coachbehoefte die uit ons onderzoek naar voren kwam:

De workaholic lijkt niet de tijd te (willen) nemen om de balans op te maken en te verkennen wat er nou eigenlijk speelt en wat hij/zij eigenlijk wil. Er is vaak ook weerstand om tot stilstand te komen. Het voorspiegelen van verschillende scenario’s waar de medewerker mogelijk alleen “doorgaan of stoppen” als mogelijkheid ziet en waarbij stoppen al snel afvalt als niet realistisch, is een sterke aanwijzing van het vermoeden dat het hier niet alleen maar gaat om de inhoud van het werk. Mogelijk gaat het hier ook om het (opnieuw) opbouwen

van zelfvertrouwen en het beter leren omgaan met onzekerheid.

Deze groep heeft begeleiding nodig om bewustzijn te vergroten en effectiever te worden in doelen stellen. Zorgen dat deze hardloper geen doodloper wordt.

Als HR of leidinggevende herken je de coachbehoefte van deze senior als volgt: de senior is te veel een micro-manager geworden, staat te ver weg van

de inhoud óf bijt zich er juist helemaal in vast, is soms te veel bezig met het halen van de deadlines in plaats van het uitzetten van grote lijnen, de medewerker kan het werk ook 's avonds niet loslaten en vervalt in piekeren.

Zie verderop in dit E-boekje de casus van Paul, beschreven door José Mark.



5) De 'Spijtoptant'



Kenmerken:

Er zijn nogal wat senioren medewerkers die op een gegeven moment een bepaalde onrust ervaren en tot existentiële vragen komen zoals “wie ben ik nou ten diepste” en “kan ik op mijn sterfbed echt zeggen dat ik het leven hebt geleefd dat ik echt wilde”, “heb ik de juiste dingen echt gedaan”.

Een dieper gevoel van onrust kan een signaal zijn dat iets in het leven nog niet is aangekeken, dat er serieus werk

aan de winkel is. Existentiële vragen die beantwoord dienen te worden. Diepere verlangens die nu niet geleefd worden. Dit hoeft niet alleen over werk te gaan maar komt uiteraard wel op het werk naar voren in de vorm van twijfel, jactigheid en controledrang gepaard met besluiteloosheid en klagerig verweer. De gevoelde onrust kan ook andere oorzaken hebben zoals fysieke ongemakken, emotioneel oud zeer, slecht slapen of zich openbaren als depressieve gevoelens.

Mogelijke coachbehoefte die uit het onderzoek naar voren kwam:

Deze senior wil graag de echte balans opmaken. Vaak niet alleen van de loopbaan maar ook een waardenanalyse van alle levensgebieden. Er komt een beweging van loopbaan naar levensloop. Deze senior heeft wellicht behoefte aan

coaching om boven water te krijgen waar het zoeken en de onrust vandaan komt. Er is behoefte om het zelfvertrouwen opnieuw op te bouwen en beter te leren omgaan met onzekerheid. Coaching kan indien nodig ook helpen bij het leren omgaan met overmatige twijfel en het ontwikkelen van een besluitvaardige mindset. Intrinsieke drijfveren leren

kennen en die als anker gebruiken.

Als HR of leidinggevende herken je de coachbehoefte van deze senior als volgt: deze senior twijfelt regelmatig en dat kan zich uiten in dwars gedrag.

Zie verderop in dit E-boekje de casus van Maarten, door Birgit Vandermeulen geschreven.



Vijf Praktijkcases

Hoe herken je als HR-professional of leidinggevende de vraag van de medewerker?

We hebben aan de hand van de 5 menstypes een aantal cases uitgewerkt om de coachvraag goed te herkennen en ook te kunnen inschatten wat een goede benadering zou kunnen zijn.

Lees mee en kijk in hoeverre je een medewerker in jouw team herkent.



1) De 'Ingehaalde Technofoob'

Met een schat aan kennis en ervaring

door Birgit Vandermeulen

'Wie vandaag het hoofd in het zand steekt, knarst morgen met zand tussen de tanden.'

Toen het bedrijf overging op een nieuw CRM-systeem was voor Kees (58) de maat vol. Al jaren had hij moeite met het oude systeem, dat hij sinds een jaar eindelijk een beetje onder de knie had. Recentelijk was dit oude systeem op vrijdag 17 uur afgesloten en moest hij na het weekend met het nieuwe systeem aan de slag. Het team was met een korte uitleg geïnstrueerd, waar hij helemaal niets van had gesnapt. Toen hij zijn collega's enthousiast over de mogelijkheden van het nieuwe systeem hoorde praten, voelde hij zich zo dom, dat hij ter plekke besloot een middag



vrij te nemen om aan dat nare gevoel te ontsnappen. Bij thuiskomst was hij woest. Hij voelde zich klein, machteloos en onzeker. 'Hoe moet dat nou?', had hij tegen zijn vrouw geroepen. 'Nu kan ik mijn werk niet doen, dadelijk kost dit me m'n baan.'

Achter de boosheid van Kees schuilt een grote onzekerheid, achter zijn onzekerheid ligt kwetsbaarheid. 58 jaar en 3 studerende kinderen, wat financieel een grote druk geeft. Je denkt een bak aan werkervaring te hebben en tot je pensi-

oen stevig in het zadel van je functie te zitten. Totdat het nieuwe systeem om de hoek komt zeilen.

Toen voor Kees in de coachgesprekken duidelijk werd dat het nieuwe systeem

voor hem een trigger was die zijn onzekerheid activeerde, kon hij neutraler naar het systeem gaan kijken. Hij begon zich te beseffen hoe spannend nieuwe dingen voor hem zijn, en hoe belangrijk zijn baan voor hem is. Door dit besef

ontstond er ook meer bereidheid om het systeem te leren kennen.

In overleg met zijn leidinggevende is gekeken met welke systeem-handige collega Kees goed op kan schieten, zodat zij hem rustig wegwijs kan maken in het systeem. Dit gaf Kees het vertrouwen om zich open te stellen om het systeem te gaan leren kennen. Inmiddels zijn we een half jaar verder en werkt Kees dagelijks met het systeem. Nog altijd weet hij niet alles, wel is het zo dat hij daar comfortabel mee is en dat hij de belangrijkste stappen, mede dankzij de uitleg van de collega, inmiddels goed onder de knie heeft.



2) De 'Laatbloeier'

De 'door-ontwikkelaar'

Door Jeroen de Bruin

Laatbloeier - doorontwikkelaar:

Een Nieuwe Fase Ontdekken na je 55e!

Kenmerken:

De laatbloeier - doorontwikkelaar is een senior die mogelijk goed heeft gefunctioneerd, en dat nog steeds doet, maar tevens (bewust of onbewust) heeft uitgesteld om te doen wat hij of zij werkelijk wil. Nu de senior de leeftijd van 55 heeft overschreden en het einde van de loopbaan meer in beeld komt, ontstaat er een gevoel van urgentie, een 'nu of nooit'-gevoel, dat zowel gezond als neurotisch kan zijn. In alle vrijheid heeft de laatbloeier vaak meer tijd, meer overzicht en waardering voor het leven, meer zelfbewustzijn en meer financiële ruimte dan toen hij of zij jonger was.



Deze senior kan ook degene zijn die het leven een nieuwe wending wil geven, gericht op het bieden van betekenisvolle bijdragen aan de samenleving of aan mensen in nood. Dit kan gepaard gaan met het verminderen van betaald werk.

Maar er is tegelijkertijd ook een flinke comfort-zone opgebouwd, die werkt als een 'gouden kooi' en de laatbloeier gevangen houdt.

De laatbloeier doet er goed aan om de balans op te maken. Een Waardenanalyse is hierbij een prachtig hulpmiddel. Via

de Waardenanalyse wordt de senior uitgenodigd om alle levensgebieden langs te gaan en visie te ontwikkelen wat hij of zij werkelijk wil de komende jaren. Hierbij kan helder worden in hoeverre de senior symbiotisch verbonden is met de bestaande zekerheden en comfortabele arbeidsvoorwaarden. Coaching kan helpen bij het langsgaan van alle levensgebieden en bij het ontwikkelen van realisme. En als duidelijk is geworden wat de verlangens zijn, begeleiding bieden bij het realiseren van dit avontuur in deze nieuwe levensfase.

Neem bijvoorbeeld Maria, een 57-jarige vrouw die haar leven op orde heeft en de afgelopen 15 jaar heeft gewerkt als projectmanager bij een organisatie adviesbureau in Nederland. Ze houdt van haar werk, ze voert haar projecten met succes uit en ze krijgt ook voldoende

bevestiging en waardering. Ze is vijf jaar geleden gescheiden en haar twee kinderen zijn inmiddels het huis uit. Hoewel ze best tevreden is met haar leven, voelt ze dat ze een groot verlangen steeds

maar uitstelt. Ze is altijd gefascineerd geweest door het Italiaanse leven en met name Toscane heeft haar hart gestolen. Ze is er al regelmatig geweest en voelt zich daar elke keer thuiskomen.



Ze kan zich inmiddels aardig redden met de taal en heeft er ook een paar vrienden en kennissen. Ze droomt er eigenlijk al jaren van om in Toscane te gaan wonen. Naarmate ze ouder wordt, voelt Maria een groeiende urgentie om haar droom waar te maken. Ze erkent dat haar moederschap en haar baan, haar lange werkdagen en haar vaste inkomen haar hebben tegengehouden om dit diepe verlangen om te zetten in concrete plannen en stappen. Ze ziet ook dat het inmiddels vooral haar eigen angst is om bestaande zekerheden en relaties los te laten.

Met mij als haar coach begint Maria via een Waardenanalyse de balans op te maken van haar leven. Ze beschrijft in elk levensgebied haar visie, waarden en haar verlangens. Zo wordt opnieuw bevestigd dat haar droom om in Toscane

te gaan wonen geen vlucht is maar een verlangen dat echt klopt voor haar. Ze straalt als ze hierover praat. Ook haar kinderen gunnen haar dit.

Ze zullen haar natuurlijk missen maar zijn ook trots op haar: 'Mam, nu ben jij aan de beurt. Ga ervoor!'

De tijd is rijp om te gaan onderzoeken wat er werkelijk mogelijk is. Ze plant een wat langere vakantie om uit te zoeken waar ze zich zou willen vestigen, wat de huisvestingskosten zijn en dergelijke. Als ze terugkomt onderzoekt ze met een financieel adviseur haar mogelijkheden. Ze opent gesprekken op haar werk. Ze krijgt tot haar verrassing vrij snel groen licht van haar werkgever om dit echt te gaan doen. Ze krijgt bevestigd dat ze haar als collega graag willen behouden omdat ze haar waarde en flexibiliteit al dubbel en dwars heeft aangetoond. In

Corona tijd is gebleken dat ze haar werk ook prima online voort kan zetten en zo haar relaties kan onderhouden.

NB: Als je in een land van de Europese Unie of Europese Economische Ruimte gaat werken, blijf je in Nederland belasting betalen. Je blijft dan ook recht hebben op sociale verzekeringen.

Inmiddels woont Maria alweer twee jaar in Toscane Italië. Ze is enorm blij met haar beslissing om op deze manier een nieuw hoofdstuk in haar leven te beginnen. Haar kinderen en ook diverse vrienden en familieleden zijn al langs geweest. De werkprojecten lopen goed door. Ze heeft ook al veel nieuwe mensen leren kennen. In plaats van af en

toe op vakantie te gaan naar Toscane, is ze zelf nu een paar keer per jaar terug in Nederland. Ze benut dan de tijd om familie en vrienden op te zoeken. Ze gaat dan ook weer naar kantoor om haar collega's te zien, de werkrelaties op te frissen en iedereen weer eens even echt live te ontmoeten.

“Wijsheid begint met verwondering.”
Kun jij je nog verwonderen? Heb jij nog dromen? Wat heb je altijd al willen doen en nog altijd niet gedaan? Deze vragen nodigen de laatbloeier - doorontwikkelaar uit om opnieuw verbinding te maken met zijn of haar diepste verlangens en te streven naar vervulling in de latere levensfase.



3) 'Vrouwen en de overgang'

Door Jacqueline Scholtes

Toen Jolanda bij de huisarts haar reeks van fysieke en vage klachten benoemde gaf deze aan dat ze mogelijk last had van overgangsklachten. Ze keek hem aan met ogen zo groot als schoteltjes omdat deze optie haar nog niet te binnen was geschoten. Ze was per slot van rekening pas 47 jaar oud.

Na een medisch onderzoek bleek het vermoeden van de huisarts te kloppen. Naast medische ondersteuning was het advies om persoonlijke coaching in te zetten voor het hervinden van balans werk-privé, die door de hormonale schommelingen behoorlijk op de kop was komen te staan.

Die disbalans uitte zich bij Jolanda vooral in een breed scala aan stress



en uitdagingen: het gevoel niet meer te kunnen voldoen aan de deadlines en de kwalitatieve eisen van haar baan omdat ze veel concentratieproblemen ervaarde en zich van tijd tot tijd enorm vermoeid voelde. Door slaapproblemen werd ze prikkelbaar maar kreeg ze ook lasten van angsten en vergeetachtigheid.

De persoonlijke coaching heeft Jolanda geholpen om een aantal praktische zaken beter in te richten en beter te leren luisteren naar de signalen zodat ze beter kan inspelen op haar nieuwe fysieke, emotionele en mentale behoeften.

Ze heeft geleerd beter haar grenzen te bewaken op de werkvloer, maar ze heeft ook haar eet- en bewegingspatroon flink aangepakt.

Ook heeft ze support gekregen in het bespreekbaar maken van haar klachten bij haar leidinggevende, iets dat ze heel moeilijk vond. Door samen met haar leidinggevende een beter time-management voor haar in te voeren is Jolanda inmiddels veel beter voorbereid om weer effectief aan de slag te zijn met alle leuke uitdagingen van haar werk.

Ten slotte: de overgang is een langdurig proces dat vaak jaren kan duren. Een goede coachaanpak omvat daarom voortdurende ondersteuning en follow-up.

‘Vrijheid bestaat in het erkennen van grenzen.’

Ken jij je eigen grens? Luister je ernaar? Doe je er iets mee? Praat je erover? Als je je eigen grenzen kent en erkent, kun je ook op zoek gaan naar een passende oplossing.



4) De 'Workaholic'

Met veel Vakpassie en Verantwoordelijkheid

Door José Mark

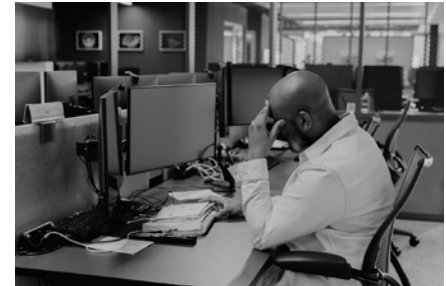
Het verhaal van Paul:

Oud en versleten of toe aan versie 2.0??

Wanneer oudere werknemers niet meer meekomen in de organisatie, de energie of mentale fitheid niet meer hebben of de voortschrijdende technologie niet meer volgen denken we al vaak aan afscheid nemen met een outplacement traject. Dat kan ook een ander traject zijn waardoor de medewerker een nieuw elan vindt om de laatste jaren nog heel goed in te kunnen vullen. Deze casus is vanuit haar praktijk beschreven door één van de coaches van CoachNetwerk.

We maken kennis met Paul.

Zuchtend gaat Paul tegenover me zitten. Hij is 59 jaar en al 25 jaar werkzaam bij een groot internationaal



bedrijf. Hij heeft 5 teams onder zich van vooral jonge mensen die mooie projecten uitvoeren over de hele wereld. Hij is pas verhuisd en gaan samenwonen met zijn vriendin. Samen hebben ze 7 bijna volwassen kinderen en af en toe zijn die allemaal tegelijk thuis. Eén van zijn eigen kinderen heeft intensieve zorg nodig en dat pakken hij en zijn ex-vrouw heel goed samen op.

Paul merkt dat het hem de laatste tijd echt helemaal over de schoenen loopt, niet alleen privé maar ook op het werk:

hij kan de digitalisering niet altijd helemaal bijbenen, zijn jonge medewerkers zijn daar gewoon beter in dan hij. De projecten worden steeds complexer en hij heeft niet meer de tijd en de energie om elke week het vliegtuig te pakken naar het buitenland. Bovendien laat het gepieker over lopend werk hem 's avonds en in het weekend niet meer los. Hij ziet overal beren op de weg.

Toch vindt hij zijn werk heel leuk en wil hij nog heel graag de "laatste jaren" van zijn carrière volmaken bij zijn huidige werkgever. Hij trekt de stoute schoenen aan, stapt over zijn schaamte heen en vraagt een gesprek aan bij zijn eigen leidinggevende, één van de directieleden van de organisatie.

Zijn leidinggevende reageert gelijk heel goed: hij luistert, hij vraagt door, hij trekt geen conclusies maar hoort en voelt



echt heel goed hoe het met Paul gaat en wat hij graag zou willen zien veranderen.

Paul merkt dat hij het afgelopen jaar de verkeerde dingen is gaan doen: te veel micromanagement, te ver weg van de inhoud, te veel bezig met het halen van deadlines en te weinig bezig met het uitzetten van visie en grote lijnen. Zijn leidinggevende had dat ook al gezien maar had er nog geen vragen bij gesteld. Hij realiseert zich nu terdege dat hij dat direct al wel had moeten doen!

Stap 1: Betrokkenheid

Paul mag zijn verhaal doen, mag zijn zorgen delen, krijgt niet gelijk de afrekening gepresenteerd en wordt uitgenodigd om met een coach van CoachNetwerk te praten over een ander perspectief.

Stap 2: Inventarisatie

Samen met de coachprofessional zet Paul goed en uitvoerig uiteen waar het nou eigenlijk aan schort, wat de grootste energielekken zijn, wat hij absoluut nog wel wil en wat niet meer. De coach zet hem ook gelijk aan het werk om inzichtelijk te maken hoe Paul zijn eigen gepieker alleen maar voedt en verergert. Dat helpt gelijk al heel veel en Paul kan meer afstand gaan nemen tot zijn eigen gepieker.

Stap 3: Acceptatie

Paul begint te snappen dat hij zijn eigen gedachten en gevoelens veel beter kan managen dan hij tot nu toe ooit heeft gedaan. Hij begint verantwoordelijkheid te nemen voor de patronen en routines die hij zelf in stand heeft gehouden waardoor hij niet meer los kon komen van zijn gepieker. Hij begint weer ruimte te maken voor hardlopen en fietsen, hij sluit zijn pc om 6 uur af, neemt zichzelf niet langer kwalijk dat zijn zorgenkind de verkeerde keuzes heeft gemaakt, durft veel meer te voelen wat er met hem is in plaats van het weg te rationaliseren. Hij komt tot acceptatie en tot reflectie.

Perspectief 4: Ontwikkeling

Paul heeft via het coachtraject de mogelijkheid gekregen om even stil te staan en de balans op te maken over

zijn zakelijke en persoonlijke leven tot nu toe. Hij ziet dat hij sommige dingen echt heel goed heeft gedaan en sommige dingen echt heeft laten schieten. Hij kan zichzelf waarderen voor de goede dingen en zichzelf vergeven voor de minder goede. Compassie en dankbaarheid zijn gevoelens die hij hiervoor niet zou hebben durven toelaten en nu wordt hij er af en toe door overspoeld. Vanuit het nieuw hervonden vertrouwen in en begrip voor zichzelf zet hij een koers uit naar een versie 2.0 van zichzelf die hem in staat stelt om zowel zakelijk als privé zijn leven opnieuw in te richten op een manier die voor hem werkt, in plaats van zichzelf alleen maar te richten op de behoeften van anderen.

Stap 5: APK.

Paul spreekt nog regelmatig even af met zijn coach voor een wandeling om zowel

alle zorgen als alle overwinningen de revue te laten passeren. Hij neemt nog regelmatig zijn huiswerk door, schrijft af en toe een verslag aan zichzelf, houdt zijn leidinggevende veel beter op de hoogte van zijn projecten, laat veel meer werk over aan zijn medewerkers en pakt zijn nieuwe rol als mentor en gids heel goed in de organisatie op.

Conclusie:

Duurzame Inzetbaarheid is een kwestie van regelmatig de balans durven opmaken: waar sta ik, wat doe ik goed, waar laat ik de bal vallen, hoe hou ik dat zelf in stand, waar mag ik meer aandacht aan geven en wat mag ik achter me laten? Even stilstaan is soms een hele vooruitgang. Paul is er een mooi voorbeeld van!

5) De 'Spijtoptant' (1)

door Birgit Vandermeulen

Toen Maarten min of meer gedwongen met pensioen ging, kwam hij erachter dat zijn leven altijd in het teken van werk had gestaan. Van 50 uur in de week werken naar alle tijd voor zichzelf hebben: hij had echt geen idee wat hij met deze zeeën van vrije tijd moest gaan doen: 'het was enorm confronterend om te constateren dat ik m'n werk niet meer vol kon houden. Ik was 64 jaar en had mezelf altijd voorgehouden dat ik nooit zou stoppen met werken. M'n lichaam gaf met een hersenbloeding helaas een heel ander signaal.'

Tijdens het revalidatieproces werd duidelijk dat volledige terugkeer naar werk geen optie was, afbouwen en een vervroegde pensioenregeling wel. 'Na afronding van de revalidatie viel ik in



een zwart gat: geen revalidatie-afspraken, geen werk, geen collega's, geen dagelijkse structuur. Mijn hele leven stond op z'n kop. Mijn werkgever bood me een coach aan om weer structuur in m'n leven aan te brengen. Stap na stap bouwde ik in overleg met mijn leidinggevende een nieuw dagritme op. Toen dat soepel liep kwam het hoofdstuk 'zinnvolle daginvulling' aan de orde. Naast de 10 uur die ik per week nog wel naar kantoor ging, moest ik ook op zoek naar een andere invulling van mijn leven. Wat mij hierbij heel erg geholpen heeft

is het lezen van de lokale kranten om te kijken wat er allemaal in de omgeving te doen is. Daar waar ik een prettig gevoel bij kreeg ging ik kijken en een praatje maken. Ondanks het feit dat ik hier al 30 jaar woonde, kende ik weinig mensen omdat ik altijd aan het werk was.

Inmiddels ben ik drie jaar met volledig pensioen, heb ik hier in de omgeving veel nieuwe mensen leren kennen en een goed beeld gekregen van wat er allemaal te doen is. Ik doe sinds 2 jaar met veel plezier vrijwilligerswerk in het hospice en ga twee keer per week jeu-de-boules spelen. Het klinkt misschien gek, maar die hersenbloeding heeft me veel nieuwe positieve dingen gebracht. Ik kan echt van m'n pensioen genieten en daar ben ik heel gelukkig mee.'

***‘Met een gesloten hart leven,
is als een zeereis
in het ruim van het schip.’***

Zonde, want je pensioentijd komt eraan en dit zijn de gouden jaren van het verzilveren van levenservaring en werkervaring.



5) De 'Spijtoptant' (2)

Door Gaby Schaffrath

Wat ga je doen met de rest van je leven?

René is 57 jaar en het werken valt hem de laatste jaren tegen. Hij vertelt me dat hij altijd hard heeft gewerkt, meerdere reorganisaties heeft overleefd, maar het nu nauwelijks lukt om het snelle tempo van zijn jongere collega's bij te houden. Ook heeft hij twijfels, of hij wel alles uit zichzelf heeft gehaald wat er in zit. Daarbij vraagt hij zich af, wie zit er nu nog op mij te wachten? Hij kijkt me aan, met een vermoeide en verdrietige blik in de ogen. Als ik hem vraag wat zijn belangrijkste coachvraag is zegt hij, hoe moet ik de laatste 10 jaar van mijn loopbaan volhouden?

"Poeh", zeg ik tegen hem, "dat klinkt wel zwaar. Zullen we samen eerst eens

kijken hoe we jouw coachvraag op een meer positieve en aantrekkelijke wijze kunnen formuleren? Zodat je er zelf ook echt blij van wordt en gemotiveerd bent om ervoor te gaan."

Ik zie een diepe zucht en hij knikt instemmend. Ik nodig hem uit zijn coachvraag te herformuleren. Samen gaan we brainstormen en uiteindelijk bedenkt hij zelf de volgende coachvraag.

"Hoe kan ik de komende 10 jaar met plezier naar mijn werk gaan en ervaren dat ik betekenisvol ben?"

Ik zie nu voor het eerst een kleine twinkeling in zijn ogen en we gaan met deze coachvraag aan de slag. We starten met een visualisatieoefening waarin ik hem uitnodig om te visualiseren, hoe het zijn leven zou veranderen, als zijn coachvraag en zijn verlangen zou zijn vervuld. Het raakt hem en hij geeft aan dat hij dit

gevoel van vervulling vaker zou willen ervaren.

Vervolgens neem ik hem mee in het Japanse gedachtegoed van IKIGAI. Het is een soort kompas om richting te geven aan je loopbaan. Je gaat dan aan de slag om meer helderheid verkrijgen in vragen zoals, waar ben je goed in, waar word je blij van, wat heeft de wereld nodig heeft en waarvoor kan je worden betaald.

Met behulp van de volgende 4 stappen is René aan de slag gegaan, om zijn persoonlijke IKIGAI in kaart te brengen.

Stap 1

Waar ben je goed in? Wat zijn jouw talenten? Wat is jouw valkuil? Wat zijn jouw ontwikkelpunten? Wat zou willen leren?

Stap 2

Waar kom jij je bed voor uit? **Waar hou je van?** Wat geeft jou energie? Welk gevoel zou je vaker willen hebben? Wat is jouw passie?

Stap 3

Wat heeft de wereld nodig? Welke waarde wil je toevoegen? Wat wil je graag neerzetten, betekenen voor anderen? Waar geloof jij in? Wat gaan collega's missen, als jij vervangen zou worden? Of wat zou je graag willen dat ze gaan missen? Wat is jouw missie?

Stap 4

Waar kan je voor worden betaald? Welke rol / functie wil je nu graag vervullen?

Tijdens het coachtraject heb ik René tevens uitgenodigd, om naast het beeld dat hij van zichzelf heeft, ook 360 graden feedback te vragen aan zijn colle-



ga's. In de daarop volgende bijeenkomst vertelt hij vol trots, hoe spannend, maar vooral ook hoe fijn het was om van zijn leidinggevende en collega's te horen, wat ze in hem waarden. Hij was het als vanzelfsprekend gaan vinden wat hij in huis had en wat hij allemaal deed. Hierdoor was ook zijn gevoel van eigenwaarde verminderd. Het was heel mooi te zien, hoe hij gedurende het traject,

steeds meer zelfbewust werd van wat nu echt zijn persoonlijke krachten zijn en hoe hij zichzelf meer ging erkennen. “Zo binnen, zo buiten”

Vervolgens hebben we samen verkend en onderzocht welke rollen en uitdagingen goed kunnen passen.

Ik heb René gevraagd om een moodboard te maken van zijn IKIGAI kompas en het moodboard op een plek te hangen, zodat hij er iedere dag bij kan stil staan. Daarbij heb ik hem aangeemoedigd, om zijn unieke IKIGAI, proactief te delen met mensen uit zijn werk en privé omgeving. Zodat ook anderen weten voor welke taken en rollen ze hem kunnen benaderen.

Tijdens het laatste gesprek hebben we een concreet actieplan, gemaakt hoe hij de komende jaren, zijn IKIGAI kan

integreeren in zijn loopbaan.

In de eindevaluatie geeft René aan blij te zijn met de verworven inzichten, dat zijn energie weer is gaan stromen en dat hij

nu met zelfvertrouwen en plezier naar zijn werk gaat. En het mooie is, dat ook zijn omgeving dit heeft opgemerkt.



Een serieuze terugblik

Birgit Vandermeulen

Er zijn nogal wat seniore medewerkers die ergens in een latere fase van hun loopbaan een bepaalde onrust ervaren en tot existentiële vragen komen als 'wie ben ik nou ten diepste? Kan ik straks op mijn sterfbed zeggen dat ik mijn passie, mijn talenten en bezieling werkelijk heb geleefd, beleefd en vormgegeven? Doe ik in het leven tot nu toe de dingen die ik ook echt wil doen?'

Een dieper gevoel van onrust is vaak een signaal dat iets in je leven echt nog niet aangekeken is, en op het punt is gekomen dat er werkelijk werk aan de winkel is. Existentiële vragen gaan over je bestaan en de betekenis van je leven, en vragen diepe reflectie. Er van weg lopen gaat niet meer, de vraag is te groot en te diep.

Existentiële vragen hoeven niet alleen over werk te gaan, en komen tegelijkertijd vaak ook in het werk aan de oppervlakte, onder andere in de vorm van twijfel, jachtigheid en controledrang, besluiteloosheid of klagerigheid. Deze onrust kan extra getriggerd worden door

fysieke ongemakken, emotioneel oud zeer, slecht slapen of zelfs depressieve gevoelens. Met een gesloten hart leven is als een zeereis in het ruim van het schip. Zonde, want als senior breken de gouden jaren aan van het verzilveren van levenservaring en werkervaring.



Wijsheid groeit met de jaren zegt men. Dat vraagt wel om stil durven staan. We nemen je graag mee in de verhalen van vijf mensen die dat in eerste instantie niet deden, totdat zij zich realiseerden dat er geen ontkomen meer aan was. Het bracht hen veel wijsheid en levensplezier.



Vijf keer sterfbed-spijt

Op haar zoektocht naar meer voldoening en zingeving in haar werk, kwam de Australische Bronnie Ware zonder de juiste diploma's of ervaring terecht in de palliatieve zorg. Deze baan was op haar lijf geschreven. Doordat Bronnie haar patiënten tijdens de laatste weken van hun leven vanuit een diepe passie en zingeving bijstond, resulteerde haar begeleidingschap in diepe, eerlijke gesprekken over leven en dood en wat haar patiënten, -zo op de drempel van de dood-, in hun leven graag anders hadden willen doen.

In het boek 'Als ik het leven over mocht doen' staan de 5 meest voorkomende vormen van spijt die Bronnie ontdekte bij haar patiënten tijdens de laatste dagen van hun leven.

1. Trouw aan jezelf zijn

Wat Bronnie het meest hoorde van haar patiënten was dat ze spijt hadden dat ze niet trouw waren gebleven aan zichzelf. In plaats van hun eigen leven te leiden, hadden ze het leven geleid dat anderen van hen verwachtten.

In ons begeleidingschap zien we ook vaak dat mensen niet genoeg stilstaan bij wat ze zelf werkelijk willen.

Zoals Marike, die op haar 57ste constateert dat zij, gedreven door de angst om geen werk te hebben, zelf nooit actief heeft nagedacht over wat zij wil, en zich altijd heeft laten leiden door de banen die haar werden aangeboden. 'Ik kreeg altijd weer een nieuwe kans aangeboden, en die greep ik dan met 2 handen. Ik was zo bang om geen werk te hebben en thuis te komen zitten. Mijn vader is, toen ik een puber was, bijna 2 jaar

werkloos geweest. De stress die dat voor m'n moeder en ons gezin met zich meebracht was heftig. Om steeds weer die onzekerheid bij de held te zien die m'n vader voor me was. Zijn verdriet en boosheid. Zijn frustratie. 'Dat nooit', heb ik tegen mezelf gezegd: 'Marike, jij zorgt dat je een baan hebt, altijd.' Dat ik daarmee voorbijging aan dat wat ik werkelijk leuk vind realiseerde ik me pas toen ik tijdens m'n laatste baan in een burn-out terecht kwam. Hard werken bleek niet meer de oplossing.

Met een coach ben ik op zoek gegaan naar dat waar ik werkelijk 'op aanga'. In mijn jeugd vond ik het heerlijk om andere mensen een plezier te doen. Ik bakte appeltaart en bracht dat naar de buurtjes. Hielp met boodschappen doen en de hond uitlaten. Op het werk was ik altijd degene waar mensen hun hart

kwamen luchten en toen mijn ouders mantelzorg nodig hadden vond ik dat heel fijn om hen te geven. Pas toen zag ik de rode draad in al deze activiteiten: -Zorg-. Het omscholingstraject naar Verzorgende was pittig met opgroeien-de kinderen. En ik ben zo blij dat ik het gedaan heb. Elke dag weer kom ik blij thuis van de zorg die ik anderen heb kunnen bieden. Dat is en blijft een win-win voor iedereen.'

2. De juiste balans vinden

In onze samenleving maakt werk een belangrijk en vaak ook groot deel van ons leven. 'Wat doe jij voor werk?' is vaak een van de vragen die we elkaar bij een eerste ontmoeting stellen. Leuk en passend werk kan veel voldoening geven. Tegelijkertijd heeft werk een keerzijde als je jezelf verlengstuk maakt van je baan, prestaties en materieel



bezit. Grote focus op werk en dat wat werk je geeft, kan ten koste gaan van je persoonlijke balans en de balans met andere levensgebieden als sociale contacten en vrijetijdsbesteding.

In het verhaal van Maarten op bladzijde 21 van dit E-boekje kun je lezen hoe Maarten zijn balans weer vond na een heftige levensgebeurtenis.

3. Je gevoelens delen

In onze jonge-kind-tijd was het uiten van gevoelens vanzelfsprekend. Als je pijn had, huilde je, en als je boos was, liet je dat met gebalde knuistjes of stampvoetend weten. Met boodschappen als 'jongens huilen niet', 'ben lief' of 'kom op, even doorbijten' leren we om onze gevoelens te onderdrukken. Eenmaal volwassen zijn we het wegstoppen volledig meester geworden, en vermijden we, uit trots, onvermogen of de angst om (nog meer) geraakt te



worden, het delen van gevoelens. We bouwen een grote muur waar de ander niet overheen kan, èn waar we zelf lastig overheen kunnen klimmen. Deze muur voorkomt dat de ander je goed leert kennen. Het onderliggend verlangen naar écht gezien en begrepen worden, blijft met deze muur onbeantwoord. Ook zorgt het ervoor dat we nauwelijks met de ander delen wat er werkelijk gevoeld wordt: van liefde tot angst, van verdriet tot boosheid.

Marijke ontdekte bijvoorbeeld tijdens coaching hoe bevrijdend het is om haar gevoelens niet voor zich te houden omwille van de goede lieve vrede. Door haar gevoel in het moment uit te spreken, krijgt ze meer regie over haar emoties en ontstaat er juist een diepere laag van verbinding met de ander en met zichzelf.

4. Actief contact (onder)houden

Samenwerkingen en vriendschappen gaan over -samen beleven-. De uitwisseling van deze gedeelde herinneringen, die je als ervaringen kunt zien, geven on-



derlinge verbinding en zijn tegelijkertijd leermomenten. Het actief onderhouden van contact maakt dat samenwerkingen en verbindingen kunnen groeien.

Henny onderhoudt op zijn 85ste nog altijd actief contact met mensen met wie hij ooit heeft samengewerkt. Dit geeft zowel hem als zijn vrouw enorm veel voldoening, plezier en diepgang in het leven na het werkende leven.

5. Jezelf geluk gunnen

Werkgeluk is een keuze. Met negatieve gedachten stopt een positieve flow. De ergernis over een collega of je leidinggevende. De organisatie die van links naar rechts gaat. Het zijn vaak spiegels van het feit dat je niet genoeg naar je eigen drijfveren en je eigen koers kijkt en, daar waar mogelijk, te weinig regie neemt over je eigen geluk.

Pieter (52) vond het prima dat zijn vrouw carrière maakte terwijl hij voor de kinderen zorgde. Vlak voordat hun kinderen in de puberteit kwamen, gingen hij en zijn vrouw uit elkaar en moest hij op zoek naar een nieuwe baan om de huur van zijn huis en zijn eigen huishouden te kunnen betalen. 'Het was enorm confronterend om te ontdekken dat ik echt geen enkel idee had waar te beginnen. Na mijn studie

bedrijfseconomie kwamen al snel de kinderen, en omdat mijn vrouw door haar Geneeskunde-studie in een pittig opleidingstraject kwam, moesten we door de wisselende diensten die zij had alle zeilen bijzetten om het huishouden draaiende te houden. Ik vond mijn baan

op dat moment niet leuk, dus de keuze was snel gemaakt. Zij werken, ik zorgen. Ik vond het wel prima. Toen ons huwelijk begon te schuren werd ik er toch onrustiger over. Ik heb eerst geprobeerd voor mezelf te beginnen als financieel adviseur, en dat kreeg ik niet van de



grond. Tijdens de relatietherapie die we deden werd steeds duidelijker dat ons huwelijk in zwaar weer was, en daarmee nam de druk van het vinden van een baan toe. Dat was het moment dat ik besloot om met een coach aan de slag

te gaan. Ik wist dat als ik mijn toekomst zelf zou proberen uit te vogelen, ik daar niet uit zou komen, want ik had geen enkel idee waar te beginnen. De coach heeft me in 6 gesprekken volledig op de rit gekregen. Ik kan nu zien dat mijn

gelatenheid toen ook debet is geweest aan het feit dat mijn ex-vrouw en ik uit elkaar zijn gegroeid. Dat is verdrietig. Wat wel fijn is is dat ik nu weer de regie over mijn eigen leven terug heb, en daar ben ik ongelooflijk blij mee.'



Vaak mogen we van onszelf pas blij en trots zijn als we iets hebben gepresteerd. Toch gaat het niet om het eindresultaat, en juist over de weg er naartoe. Zoals Joyce zich op haar 62ste bewust werd van het feit dat zij altijd haar man had gevolgd in zijn werk-keuzes. Dat zij stiekem van binnen liever heel andere dingen had willen doen dan samen met haar man ondernemen. Coaching heeft haar geholpen om stap na stap te ontdekken wat zij zelf met haar leven wil, en daar iedere keer weer een mini-actie in te nemen. De focus op alle mooie momenten, relaties en dingen die nú in haar

leven zijn, geven haar een groot gevoel van dankbaarheid en geluk, en maken haar weerbaar op die momenten dat het leven even minder soepel loopt.

De moraal van het levensverhaal

We gunnen elke senior de wijsheid dat hij of zij aan zichzelf verplicht is om eens per jaar de balans op te maken, en heel bewust terug te kijken op het leven nu er nog mogelijkheden tot bijsturing zijn. Een waardenanalyse van alle levensgebieden is een waardevol instrument om het loopbaangebied te vergroten naar levensloop.

Coaching helpt om boven water te krijgen waar iemands zoeken en onrust vandaan komt. Coaching kan ook helpen bij het opbouwen van zelfvertrouwen en beter leren omgaan met onzekerheid. Coaching helpt bij het



vinden van verdieping in het werk of het leven er omheen. Tevens kan coaching helpen bij het leren omgaan met overmatige twijfel of het ontwikkelen van besluitvaardigheid. Hierbij is het essentieel om de individuele intrinsieke drijfveren te leren kennen als anker voor

eigen keuzes.

Een anker om zelf in regie te komen en te blijven, en om spijt te voorkomen dat het leven je is overkomen, en dat je niet alles eruit hebt gehaald, wat je diep van binnen wel hebt gevoeld en had gewild.

Referenties

Er is een wereld voor mij open gegaan waarin ik heb ontdekt dat er zelfs op mijn leeftijd nog mogelijkheden genoeg zijn om van carrière te switchen.

Het traject verloopt in duidelijke praktijkgerichte stappen en de contactmomenten zijn erg nuttig en leuk dankzij een enthousiaste, kundige en warme coach.



Met José Mark maakte ik de Reis van je Leven om me te herinneren welke keuzes ik maakte en waarom. Daarmee kwam de waardering terug voor die keuzes en voor de plaats waar ik nu sta in mijn leven.

Ik kijk hier met veel positiviteit op terug!



In een laatste fase van mijn werkzame leven was ik op zoek naar zingeving, rust en overzicht.

De coaching van Jeroen, op zijn integere en professionele wijze, met gesprekken, oefeningen, theorie en bezinning heeft mij geholpen weer een lijn te vinden.

Wat het mooiste is, ik heb de rust en het vertrouwen in mijn eigen basis gevonden. Van hieruit wist ik wat ik wilde en dat heb ik ook in de vorm gezet. Voor mij was het een waardevol coachtraject..



Werken met het principe van IKIGAI was voor mij een transformatie van pakezel naar vlinder!

Ik kwam helemaal gestrest en oververmoeid de eerste keer bij CoachNetwerk binnen. Ik voelde mij letterlijk een pakezel. Met mijn hoofd naar beneden en een zware last op mijn schouders.

Na 5 maanden voel ik mij zo licht als een vlinder en loop ik weer recht op met mijn neus in de wind en voel ik dat ik de hele wereld weer aan kan!

Fantastisch!



Je hebt me geïnspireerd om mijn leven weer zin te geven, ik voel me weer nuttig en van betekenis.

Dank jou wel daarvoor.



Programma's

CoachNetwerk bestaat uit een gespecialiseerde groep professionals die ook voor de seniore medewerker een mooi aanbod aan coachprogramma's heeft om ze verder te helpen in deze belangrijke fase van hun werkende bestaan.

Bij de 5 menstypes die we in dit E-boekje beschrijven hebben we de volgende programma's uitgelicht.



IKIGAI is een 6 stappen programma waarin mensen verdieping vinden op thema's rondom werkgeluk, missie, roeping en toekomstperspectief.

Om meer te lezen over dit programma kijk je op deze link op onze website:

<https://coachnetwerk.nl/ontwikkelprogrammas-ikigai/>.

Je kunt ook contact opnemen met **Gaby Schaffrath**, de auteur van het artikel.



Gaby Schaffrath

De Reis van je Leven is een autobiografisch traject van 6 tot 8 maanden voor hoger management, executives, ondernemers en mensen die in het publieke licht hebben gestaan. Het wordt verzorgd door een select aantal coachprofessionals die op dit niveau kunnen sparren met deze doelgroep. Om meer te lezen over dit programma kijk je op deze link op onze website: <https://coachnetwerk.nl/ontwikkelprogrammas-dereisvanjeleven/>.

Voor meer informatie neem je contact op met **José Mark**.



José Mark

De Waardenanalyse is een programma waarbij je samen met Jeroen de balans opmaakt van je leven. Via De Waardenanalyse beschrijf je jouw waarden en visie in al je levensgebieden. Zo ontdek je waar je staat en je volgende stappen zijn. Lees meer over [De Waardenanalyse](#).



Jeroen de Bruin

Jacqueline Scholtes werkt met haar programma **CCP Online Loopbaancoaching** veel met 55+ers die een lange carrière achter zich hebben en toch die stap voorwaarts nog graag willen én kunnen zetten. Kijk hieronder voor het maken van een afspraak op haar profiel.



Jacqueline Scholtes

Birgit Vandermeulen werkt veel met 55+ers die behoefte hebben om hun momenten van spijt en rouw om te zetten naar een nieuwe richting en betekenisvolle inrichting van hun werk en leven (van waarom naar waartoe). Je kunt contact met haar opnemen via haar profiel.



Birgit Vandermeulen

Spreekt één van deze programma's aan of heb je naar aanleiding van dit E-boekje binnen je team een coachvraag van een seniore medewerker die je met ons wilt bespreken, bel dan met 085 060 3636 en samen zoeken we naar de juiste vorm.

Om de stap naar de juiste coachprofessional te faciliteren bieden de auteurs van dit E-boekje een Helpdesk aan waar seniore medewerkers een afspraak kunnen maken om hun vraag voor te leggen en te onderzoeken wat voor hen specifiek een goede aanpak zou zijn. Uiteraard staat het je als HR-professional of leidinggevende ook vrij om een afspraak in te plannen. Hierboven vindt je de profielen van de auteurs en onderaan hun profiel de gelegenheid om contact met ze op te nemen voor een afspraak.

We zien gelukkig inmiddels steeds beter dat 55+ers van grote waarde zijn in een organisatie. Ze zijn nog lang niet “oud en versleten” maar hebben wel gepaste aandacht nodig van HR en leidinggevenden om die laatste jaren van hun werkende leven op een fijne manier in te kunnen vullen zodat ook zij oprecht werkplezier kunnen blijven beleven.

Coaching is vaak voor deze groep mensen een mooi instrument waarin juist hun levenservaring een ondersteunende rol speelt in het maken van een goede volgende stap.

Je kunt natuurlijk altijd contact opnemen met José Mark, directeur van CoachNetwerk. Zij kan je altijd aan de juiste persoon koppelen. Ook weet zij alles over het unieke programma De Reis van je Leven.





de slimste route naar effectieve coaching

*Met ruim 40 zeer ervaren coaches,
geschoold en geaccrediteerd in vrijwel alle
coachdisciplines én beschikbaar over heel
Nederland, zijn wij je graag behulpzaam.*

Contact

CoachNetwork B.V.

Roswaard 4

6686 MN Doornenburg

+31 (0)85 - 060 3636



Bij de start van elk coachtraject kun je kennismaken met twee coaches.

Wij stellen je graag voor aan precies die coaches in ons netwerk die over de juiste kennis en ervaring beschikken.



Wil je weten wat CoachNetwork voor jou en jouw organisatie kan betekenen? Heb je een vraag over de ontwikkeling van jezelf of jouw medewerkers? Dan spreek ik je graag.

Via mail of telefonisch:

085 - 060 3636. [JOSÉ MARK](#)

www.coachnetwerk.nl - contact@coachnetwerk.nl - 085 - 060 3636