

Hoe loopt het in je werk en loopbaan? Balans opmaken

In zeven stappen van inzicht naar uitzicht



INHOUDSOPGAVE

Introductie	pag. 3
Stap 1: Hoe ontstaan loopbaanvragen?	pag. 5
Stap 2: Loopbaan-tevredenheidsscan	pag. 7
Stap 3: Plezier en energie in je loopbaan	pag. 9
Stap 4: Talenten	pag.11
Stap 5: Waarden	pag.13
Stap 6: Conclusies	pag.15
Stap 7: Hoe verder? Jobcrafting, andere opties?	pag.17
Noot voor de lezer	pag.20



Introductie

Waarom dit E-book?

Onlangs had ik een intakegesprek met een potentiële deelnemer voor een training. Hij vertelde dat hij het lastig vond om collega's te overtuigen en mee te krijgen in bepaalde projectvoorstellen. Volgens hem kwam dat omdat er in vergaderingen vaak weinig energie zat en hij daardoor ook weinig energie had om collega's te overtuigen. Toen ik weer vroeg hoe het kwam dat hij weinig energie had, kwam de aap uit de mouw. Zijn werk motiveerde hem niet. Hij liet zich door zijn leidinggevende 'opschepen' met projecten waar hij totaal niet warm voor liep.

"Als je diep in mijn hart kijkt, zou ik graag iets anders willen", bekende hij. En hij vervolgde met: "Maar ik werk al zo lang bij deze organisatie, ik ben al 54, ik heb een goed salaris en ik heb natuurlijk ook verplichtingen, zoals een hypotheek en zo...".

Toen ik vroeg wat er zou gebeuren als hij niks aan deze situatie zou doen, zei hij: "ik heb uitgerekend dat ik waarschijnlijk nog zo'n 14 jaar moet werken. Tja, dat betekent de rit uit zitten".

"Ja, begrijp ik, maar wil je je loopbaan zo naar een einde brengen, door de rit uit te zitten? Tenminste, als je ervan uitgaat dat je werkgever jou die ruimte überhaupt al geeft, want dat betwijfel ik. Want de veranderingen binnen jouw organisatie zullen ook doorgaan".



Herken je als lezer iets van dit verhaal? Voel je je ook niet meer (optimaal) gemotiveerd of uitgedaagd in je werk? Blijf je zitten waar je zit uit zekerheid en veiligheid? Dat zou niet raar zijn, want onderzoeken wijzen keer op keer uit dat een groot deel van de werkende beroepsbevolking graag iets anders zou gaan doen, als ze geen rekening zou hoeven houden met geld of andere zekerheids-verschaffers.

Nu is mijn ervaring met loopbaanontwikkeling (ruim 35 jaar) dat dit heel begrijpelijk is maar dat dit in deze tijd van constante verandering niet (meer) werkt). Sterker nog, ik gun het niemand dat hij of zij een loopbaan moet afronden op een plek waar hij al langere tijd (voortijdig) met 'innerlijk pensioen' is gegaan. Stel je voor, een derde deel van je loopbaan "de rit uitzitten". Daar wordt niemand gelukkig van, de organisatie niet en de medewerker al helemaal niet, in het werk en waarschijnlijk ook privé.

Er is een heel belangrijk argument om goed stil te staan bij je loopbaan en je af te vragen wat goed gaat en wat je graag anders wilt. Namelijk: elk mens wil groeien en ontwikkelen. Is het niet in werk, dan daarbuiten. Als je groei in werk stopt of stagneert, komt vroeg of laat de man met de hamer langs. En als die niet komt, dan is het wel de werkgever of de arbeidsmarkt. Want één ding is zeker, onze maatschappij is zo veranderlijk, dat we niet anders kunnen dan een leven lang leren en ontwikkelen.

Dit E-book is bedoeld als een soort van 'Eerste hulp' om stil te staan bij je loopbaan. In 7 stappen beschrijf ik hoe je kunt stilstaan bij de belangrijkste thema's om te onderzoeken hoe je nu in je werk staat, waar je vandaan komt en waar je heen wilt en kunt.

Kortom, het boek helpt je om balans op te maken. Het maakt niet uit of je werkt of niet. Ik ga er wel van uit dat je werkervaring hebt.

Als je alle stappen met aandacht zet en laat beklijven, leidt dit E-book vast en zeker tot inzichten en concrete actie(-s). Ik wens jou, je omgeving en je huidige of nieuwe werkgever van harte toe dat je met plezier werkt en ontwikkelt, met voldoening als gevolg.

Misschien is dit E-book niet genoeg. Dit E-book is immers niet uitputtend. Er kunnen thema's in jouw specifieke situatie spelen waarover je in dit boek niets vindt. Misschien zijn er belemmerende factoren die het jou lastig maken om open naar jouw situatie te kijken en/of om stappen te zetten.

Je kunt dan ook:

- mijn boek aanschaffen; '*Lopen doe je zelf*', uitgeverij Thema Zaltbommel, 2011.

- Zie <https://www.thema.nl/lopen-doe-je-zelf-91/>

- een gratis oriënterend gesprek aanvragen

- deelnemen aan een workshop of training, zie <http://zoetrainingencoaching.nl/>

- elk jaar organiseer ik trainingsweken in Griekenland, waar je gegarandeerd inspiratie opdoet.

Veel plezier en succes met jouw **Zelf Ontplooiing en Effectiviteit**

GEEN
ANTIRIMPELCREME

GEWOON
ZELFONTPLOOIING



Loeje

zondag 30 maart

ZOÉ Training en Coaching, Ineke van den Berg

©2020 - ZOÉ Training en Coaching

Hoe loopt het in je werk en loopbaan? Balans opmaken In zeven stappen van inzicht naar uitzicht
I www.zoetrainingencoaching.nl – M 06 40893489

Stap 1: Hoe ontstaan loopbaanvragen?

Mensen werken momenteel gemiddeld drie tot vier jaar in een functie. De ontwikkelingen - onder meer door invloed van technologie, digitalisering en globalisering - in de maatschappij gaan zó snel dat het werk en de arbeidsmarkt continue veranderen. We zien bijvoorbeeld dat veel administratieve banen op middelbaar niveau verdwijnen bij banken en rechtbanken. Dat vraagt van ons dat we wakker blijven en alert inspelen op veranderingen.

Loopbaanvragen ontstaan meestal niet plotseling. Tenzij je ontslag op staande voet hebt gekregen, er een totaal onverwachte reorganisatie heeft plaatsgevonden in het bedrijf waar je werkt(-e), je een plotseling conflict hebt met je baas of een collega of als je een ongewilde onaangekondigde fysieke beperking hebt opgelopen. Een loopbaanvraag ontvouwt zich, kondigt zich aan, klopt vaker op de deur, bouwt zich stapsgewijs op. Een gevoel van onvrede kan de aanleiding zijn. Een groeiend besef dat je niet meer op je plaats bent in de functie die je uitoefent, omdat je uitgeleerd bent of omdat je naar je idee je houdbaarheidsdatum hebt bereikt. Of de sfeer waarin je werkt spreekt je niet meer aan. Of er is een andere reden waardoor je niet meer happy bent in je werk of waarom er iets moet gebeuren. Ook reorganiseren bedrijven en zien we aankomen dat er iets staat te gebeuren. Vaak wachten we af of steken we onze kop in het zand, gehecht aan zekerheid en niet wetend hoe verder.



Vragen die ik in mijn praktijk tegenkom:

"Het bedrijf vaart een koers waar ik niet meer achter kan staan".

"Ik voel geen uitdaging meer in mijn werk".

"De school fuseert met een andere school en ik wil niet in de sfeer van die andere school werken".

"Ik werk nu een aantal maanden in een nieuwe baan maar het werk blijkt heel administratief te zijn terwijl ik vooral verwachtte contacten met klanten te zullen hebben. Dat valt me enorm tegen".

"Ik ben gevraagd voor een leidinggevende functie maar ik weet niet of ik die kant op wil".

"Mijn functie vervalt aan het eind van dit jaar. Ik heb een half jaar de tijd om iets nieuws te vinden".

Een loopbaanvraag kan dus plotseling of geleidelijk aan ontstaan en van binnenuit of van buitenaf ingegeven worden. En dan kan het zijn dat je er zelf voor kiest om iets aan je loopbaansituatie te doen. Of je móet wel omdat je hiertoe gedwongen wordt door de aanleiding van buitenaf.

Hoe dan ook, vaak is er sprake van een gevoelde urgentie voordat we actief aandacht besteden aan onze loopbaansituatie. Al gun ik je dat je er op tijd bij bent en de tijd hebt en kunt nemen om er bij stil te staan. Wat mij betreft is je loopbaan iets waar je regelmatig een onderhoudsbeurt op los laat. En maak je regelmatig de balans op over hoe de vlag erbij hangt. En onderzoek je hoe je je werkende leven kunt aanpassen, bijstellen of veranderen zodanig dat je plezier en voldoening houdt in je werk. En zodanig dat je zelf aan het stuur zit en de regie hebt en houdt.

Je hebt meer keus als je zelf kiest.

Om te peilen hoe de vlag er voor jou in je werk en loopbaan nu bij hangt, volgt hierna een loopbaan-tevredenheidsscan. Je kunt dan een globale indicatie van je tevredenheid opmaken en kijken welke aspecten van je werk en loopbaan wellicht verder aandacht vragen.

Let wel: een scan is geen uitputtende en degelijke vragenlijst. Dat is ook niet de bedoeling ervan. Ik hoop wel dat je kunt signaleren waar mogelijk plussen en minnen of aandachtspunten zitten, waarmee je verder kunt.



Stap 2: Loopbaan-tevredenheidsscan

In welke mate gaan de uitspraken hieronder voor jou op?

1=niet, 2=weinig, 3=gemiddeld, 4=in sterke mate, 5=helemaal

- | | |
|--|------------------|
| 1. Ik sta 's morgens met plezier op om naar mijn werk te gaan | 1 2 3 4 5 |
| 2. Als ik aan het werk ben, vliegt de tijd om | 1 2 3 4 5 |
| 3. Ik kan mijn kwaliteiten goed kwijt in mijn werk | 1 2 3 4 5 |
| 4. Minstens de helft van wat ik doe in mijn werk vind ik leuk | 1 2 3 4 5 |
| 5. Ik heb voldoende en leuke contacten in mijn werk | 1 2 3 4 5 |
| 6. Ik doe werk dat goed past bij mijn opleidings- en ervaringsniveau | 1 2 3 4 5 |
| 7. Als ik naar huis ga, ben ik gezond moe en heb zin in de avond | 1 2 3 4 5 |
| 8. Ik kan en wil nog veel leren en ontwikkelen in mijn werk | 1 2 3 4 5 |
| 9. Mijn leidinggevende stimuleert mij om het beste uit mezelf te halen | 1 2 3 4 5 |
| 10. Ik ben trots op wat ik doe en bijdraag in mijn werk | 1 2 3 4 5 |
| 11. Ik heb voldoende ruimte om mijn werk op mijn manier te doen | 1 2 3 4 5 |
| 12. De omgeving waarin ik werk, vind ik prettig | 1 2 3 4 5 |
| 13. Ik ontvang voldoende positieve feedback op mijn resultaten | 1 2 3 4 5 |
| 14. De visie van de organisatie sluit aan bij wat ik belangrijk vind | 1 2 3 4 5 |
| 15. Ik doe werk dat goed aansluit op mijn competenties | 1 2 3 4 5 |
| 16. Ik zie voldoende doorgroeimogelijkheden in mijn werk | 1 2 3 4 5 |
| 17. Met mijn werk draag ik bij aan iets dat ik belangrijk vind | 1 2 3 4 5 |
| 18. Ik kan de werkdruk en wat van me verwacht wordt goed aan | 1 2 3 4 5 |
| 19. Ik voel me voldoende vrij en veilig in mijn werkomgeving | 1 2 3 4 5 |
| 20. Mijn werk en privé balans is goed | <u>1 2 3 4 5</u> |

Opgeteld

.....

Scores:

Meer dan 70: Je loopbaantevredenheid is dik in orde. Je kunt voorlopig nog vooruit

40 – 70: Je loopbaantevredenheid behoeft op bepaalde punten aandacht. Kijk eens naar de afzonderlijke stellingen en vraag je af wat je aan wilt en kunt pakken.

Minder dan 40: Het zal je goed doen om je loopbaansituatie te veranderen en te verbeteren.

Enkele hulpvragen voor het geval je iets aan je loopbaansituatie wilt veranderen:

- Wat is de aanleiding tot je onvrede?
- Waar ben je ontevreden over?
- Wat houdt je in de situatie waarin je nu bent?
- Wat mis je in je huidige situatie?
- Waar heb je behoefte aan in je huidige situatie?
- Wat is het eerste onderdeel dat je wilt veranderen?
- Waar ben je op dit moment wel tevreden over in je leven (-sloopbaan)?
- Wie wil of kun je om hulp vragen?

Als je voorgaande op je in laat werken:
Welke vraag over je werk en (levens-)loopbaan komt er nu in je op?



Stap 3: Plezier en energie in je loopbaan

Hoeveel plezier heb je in je werk en leven?

Heb je 's morgens zin om aan de (werk-)dag te beginnen?

Krijg je energie van je werk en/of activiteiten die je onderneemt?

Vind je dit lastige vragen? Dan is deze stap belangrijk voor je.

Uit mijn eigen leven gegrepen.....Deze zomer had ik een lange vakantie.

Toen ik weer aan het werk ging, vond ik het fijn om mijn cliënten weer te zien en te spreken. Ik was benieuwd hoe het met hen ging en welke stappen ze gezet hadden. Ik had plezier in de gesprekken die ik weer met hen had. Daarentegen had ik minder plezier in het doorwerken van de achterstand in mails en enkele administratieve klussen. Gelukkig besloeg het plezier in de gesprekken een veel groter deel van mijn werk dan de klussen die ik niet leuk vond. De balans: driekwart plezier/energie en een kwart "mmwha" in de zin van 'het hoort erbij maar het maakt me niet blij'.

Hoe zit het in jouw werk-leven?

Als je kijkt naar je huidige werk en leven kun je jezelf de volgende vragen stellen (en mijn advies is: schrijf je antwoorden op, dan zie je het voor je en dat helpt enorm om het helder te krijgen);

1. Waar heb je plezier in? Welke taken, activiteiten, werkzaamheden en situaties komen dan in je op? Wat zie je jezelf dan doen, waar ben je mee bezig?
2. Waar krijg je energie van, waar laad je van op?
3. Waar maak je je heel druk over, in de positieve betekenis? Dus: wat wil je heel graag realiseren of afmaken omdat je benieuwd bent naar het resultaat of omdat je de klant of een collega wilt verrassen?
4. Waar geniet je van in je werk?

En nu komt de gewetensvraag:

5. Als je kijkt naar de antwoorden op deze vragen: hoe groot of hoeveel procent is het gedeelte van je werk waar je plezier in hebt, energie van krijgt, je bij betrokken voelt en/of van geniet?

En wellicht komt dan ook bij je boven:

6. Wat je mist, wat je niet hebt in je werk maar wel bijdraagt aan jouw plezier

En naast of los van werk:

7. Wat komt er naar voren als je vraag 1 t/m 6 ook beantwoordt voor je privé- en sociale leven?

Als je kijkt naar je levensloopbaan tot nu toe:

8. Welk werk c.q. welke werkomgeving heeft jou tot nu toe de meeste plezier en energie gebracht? Wat was het dan waar je de meeste energie en plezier van kreeg? Welke elementen?
9. En hoe zit dat privé: wat gaf je in het verleden veel plezier en energie?

Als je vrij mag dromen over je toekomst, zonder enige beperking**:

10. Hoe ziet jouw ideale (werk-)dag er over vijf jaar uit? Waar ben je dan? Wat doe je dan? Met wie ben/werk je dan? Welke kwaliteiten zet je in? Waar geniet je van? Onder welke omstandigheden werk/verkeer je dan?
11. Stel je viert je 70^e verjaardag en kijkt terug op je loopbaan: wat wil je dan achtergelaten hebben, betekend hebben, gedaan hebben in je werk en leven?



****Over dromen gesproken**

Misschien vind je het lastig of niet realistisch om te dromen over je toekomst. Begrijpelijk. De kans dat ik piloot kan worden en dan de hele wereld over kan vliegen en op de mooiste plekken op aarde kom, is in de realiteit erg klein. En naarmate we ouder worden, leven we meer en meer in de realiteit van een opgebouwd leven met relaties, verplichtingen, enzovoort.

Maar....., dromen kunnen ons wel iets vertellen over onze verlangens. Kinderen dromen ook over beroepen en kunnen zich de gekste mogelijkheden voorstellen. Zo wilde mijn broer 'kapiloot' worden, een combinatie van kapitein op een schip en piloot in een vliegtuig.

Beroepen-fantasieën zeggen iets over verlangens. Daarbij zijn de beelden die kinderen van beroepen hebben heel belangrijk. Zo zal het ene jongetje dat piloot wil worden zichzelf in prachtig pak met koffertje op Schiphol zien lopen, terwijl het andere jongetje zichzelf in de cockpit ziet zitten en in staat is om zo'n grote machine de lucht in te krijgen. En weer een ander jongetje ziet zichzelf als een vogeltje zo vrij de hele wereld over vliegen.

Uit deze beelden kunnen we afleiden wat iemand verlangt. En misschien wel meer. Het kan ook iets zeggen over de talenten, eigenschappen en waarden van iemand.

Mijn vraag is nu: wat wilde jij worden als kind? Weet je dat nog?

Als je niks te binnen schiet, ga dan eens na wat je als kind (zo jong mogelijk) graag speelde. Was je vaak buiten of binnen? Speelde je alleen of samen met andere kinderen? Las je graag? Of was je liever met je handen bezig? Enzovoort.

Ik verwijs je graag naar mijn blog 'Dream, baby dream' van oktober 2016, zie website. Daar staat ook nog een suggestie voor een oefening om een beeld te schetsen van je wensen en verlangens.

Stap 4: Talenten in je loopbaan

Talent is niet uniek of bijzonder. Je hoeft geen Johan Cruijff of André Hazes te zijn om te mogen zeggen dat je talent hebt. Talent gaat wat mij betreft over de combinatie van vaardigheden, kwaliteiten en eigenschappen die jij hebt. En die jij inzet in je werk en leven.

Wij kunnen onze talenten afleiden uit succeservaringen. Dit zijn ervaringen waarbij we achteraf heel tevreden en/of trots zijn op wat we gedaan c.q. gerealiseerd hebben. Situaties waarin we in ons element zijn en/of een soort van flow ervaren.

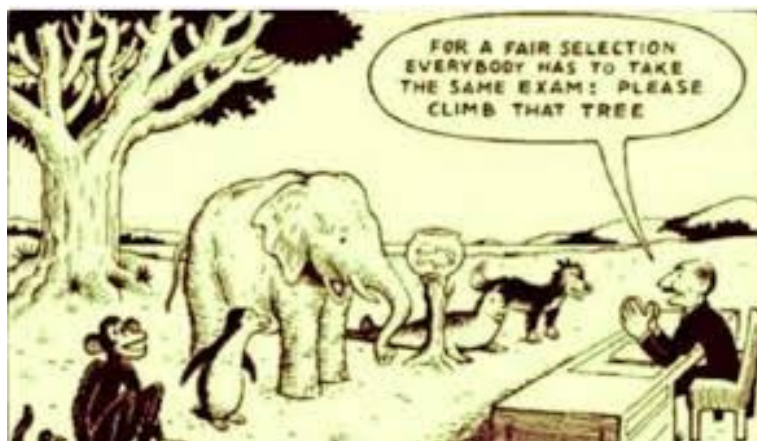


Mijn voorstel is om vanuit het NU op zoek te gaan (van nu terug in de tijd) naar succeservaringen. Kijk eens of je drie situaties kunt bedenken waarin je iets deed waarin je helemaal in je element was. Dit kan zijn in werk, maar ook in privé of in een sociale context (vereniging, vriendenclub). Beschrijf dan per situatie wat je allemaal deed, alle activiteiten. Ga tot in detail na, welke handelingen je allemaal verrichtte. Kun je dan vervolgens benoemen welke kwaliteiten, competenties en talenten je inzette? Misschien kun je iemand vragen om naar je te luisteren terwijl je over die succeservaring vertelt. Anderen horen vaak meer en beter wat je allemaal ingezet hebt aan talenten. Per situatie zou je vijf tot tien kwaliteiten, competenties en vaardigheden moeten kunnen noemen. Het is heel nuttig om ze allemaal op te schrijven. Als je drie situaties hebt geanalyseerd kun je tot een lijst komen van zeker vijftien tot twintig vaardigheden, competenties en kwaliteiten. En als je die lijst langsloopt, komen misschien bepaalde kwaliteiten, competenties vaker naar voren. Kun je hier een rode draad in zien? Zou je hier van talent(-en) kunnen spreken?

Andere opties om talenten te ontdekken: maak een testje op internet (bijvoorbeeld op Carrièretijger), vraag anderen naar je talenten. En natuurlijk kun je uit Stap 3 Plezier afleiden waar je goed in bent. Want wat je met plezier doet kun je meestal ook goed.

Hier volgen enkele reflectie-vragen. Hierbij gebruik ik alleen het woord 'talent'.

1. In hoeverre kun je de talenten die uit de oefening over succeservaringen naar voren zijn gekomen, in je huidige werk inzetten?
2. Welke talenten krijgen onvoldoende ruimte?
3. Welke zou je meer willen inzetten?
4. Welke talenten wil je (verder) ontwikkelen? In hoeverre kan dit in je huidige werk?
5. Is het mogelijk om bepaalde taken te laten vervallen en daarvoor in de plaats werkzaamheden te gaan doen waarmee je je talenten kunt ontwikkelen?
6. Misschien ontbreken de mogelijkheden in dit werk, en moet je onderzoeken hoe en waar je je talenten beter kunt ontwikkelen. Welke stap kun je zetten?



Stap 5: Waarden

In essentie draait het hier om de vraag: “wat vind jij belangrijk in je werk en leven (om het naar je zin te hebben en om goed te kunnen functioneren)?”

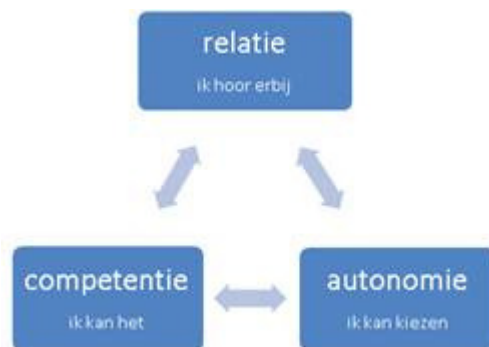
Mensen hebben in werk en leven drie basisbehoeften/-waarden. Iedereen wil een bepaalde autonomie hebben, zeggenschap over wat en/of hoe hij iets doet. Daarnaast willen mensen graag iets betekenen en bijdragen in een omgeving waarvan ze het gevoel hebben dat ze erbij horen. Ten derde willen mensen iets doen waarin ze het gevoel hebben dat ze competent zijn.

Hoe zit dat bij jou?

In hoeverre vind je dat je voldoende autonomie hebt, zeggenschap?

In hoeverre ben je tevreden met de betekenis die je hebt en/of dat je erbij hoort?

In welke mate heb je het gevoel dat je je talenten goed kunt inzetten?



Er zijn nog meer manieren om helder te krijgen wat je belangrijk vindt in werk. Je kunt bijvoorbeeld op Intermediair of Carrietijger een vragenlijst maken die gaat over Carrière ankers. Dit zijn acht waardepatronen waarop je jezelf kunt inschatten.

http://www.intermediair.nl/testen-tools/carriereankers?utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.nl%2F

<http://www.carrieretijger.nl/carriere/zelfonderzoek/carriereswitch/loopbaanankers>

Een volgende manier is: een lijst aanleggen en daar op schrijven wat je allemaal belangrijk vindt in werk en leven. Dit kan te maken hebben met:

- fysieke omgeving: een rustige werkplek, eigen kantoor, veel buiten, enzovoort
- mensen: fijne collega's, veel nieuwe contacten, samenwerken of juist alleen, enz.
- manier van werken: zelfstandig, met de handen, structuur, afwisselend, enzovoort
- omstandigheden/cultuur; dynamisch, commercieel, collegiaal, etc.
- voorwaarden: goed salaris, ontwikkel-/opleidingsmogelijkheden, andere faciliteiten?
- anders??

Je kunt het zo gek niet bedenken. Iemand vertelde me een keer dat ze ‘flamboyant’ belangrijk vond. Desgevraagd vertelde ze dat ze zich (als journalist) in Italië op een terras nippend aan prosecco een interessante publieke figuur zag interviewen om daar een artikel over te schrijven.

Voor mij zelf is top prioriteit dat ik kan blijven werken aan mijn eigen persoonlijke en professionele ontwikkeling en die van anderen. Daarom hecht ik aan samenwerking en uitwisselen met en leren van collega's. Ook vind ik belangrijk: zelfstandigheid, vernieuwen in werkactiviteiten, kwaliteit van werken, een goede computer en andere apparaten die het doen, uitdaging en afwisseling,

Je kunt in je lijst ook nog een rangorde aanbrengen. Zo maak je een lijst met criteria waar je je huidige of toekomstige werk aan kunt toetsen.....

In welke mate voldoet je huidige werk of een mogelijk nieuwe baan aan deze criteria?

In hoeverre kun je er invloed op uitoefenen dat hierin iets naar jouw waarden verandert?

samenwerken vakbekwaam
respect
gelijkwaardigheid
implementatiekracht
DOELGERICHT samenwerken

Geïnteresseerd
Toegewijd
Serius
Gezellig Duurzaam Innovatief Koploper
Toegewijd
Leergierig Specialist Collegiaal Klantgericht
No-nonsense
Gedreven Sociaal
Resultaatgericht
Betrokken bij de zaak Proactief Succesvol
Toekomstgericht
Creatief Actief
Hardwerkend

Stap 6: Conclusies

Met behulp van de vragen hieronder kun je conclusies trekken uit de vorige stappen.

Wat is de vraag die je bij stap 2 hebt geformuleerd?

Welke vraag over je werk en (levens-)loopbaan komt er nu in je op?



Wat zijn je belangrijkste bevindingen uit stap 3: plezier en energie?

Als je alle antwoorden van de elf vragen nog een doorleest (ik hoop dat je ze opgeschreven hebt), wat lees je dan? En wat herinner je je over wat je graag speelde en wat je als kind wilde worden? Zie je een rode draad? Zit er een kern in?

En misschien mist er nog iets? Wat mist er?

Of misschien komt er een vraag bij je op? Welke?

Wat zijn je belangrijkste bevindingen uit stap 4: talenten?

Als je kijkt naar de uitkomsten van de oefening over succeservaringen en de reflectievragen, wat komt hier dan naar voren?

En kun je een koppeling maken met stap 3, plezier en energie?

En misschien mist er nog iets? Wat mist er?

Of misschien komt er een vraag bij je op? Welke?

Wat zijn je belangrijkste bevindingen uit stap 5: waarden?

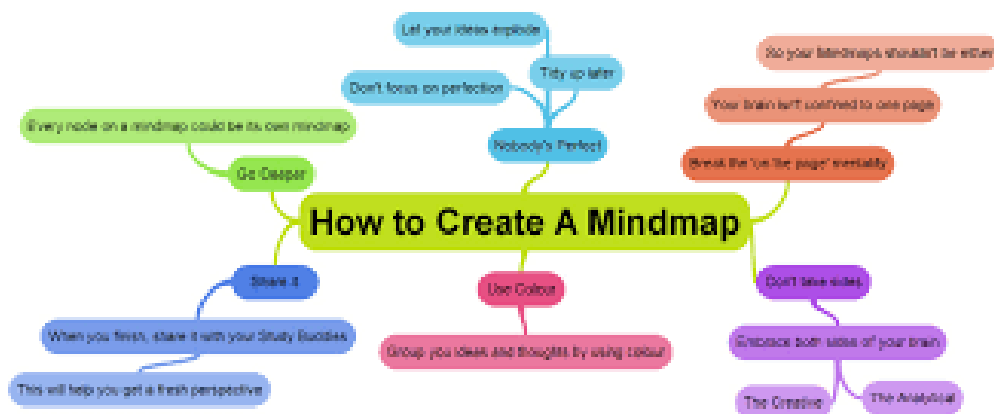
Wat vind jij belangrijk in werk? Wat is jouw lijst van eisen en wensen om het naar je zin te hebben en goed te kunnen werken?

Kun je ook nu een koppeling maken met de vorige stappen; waar je plezier in hebt, energie van krijgt en wat je talenten zijn?

En misschien mist er nog iets? Wat mist er?

Of misschien komt er een vraag bij je op? Welke?

Misschien helpt het om alle antwoorden in steekwoorden op een groot vel papier te zetten. Dat kun je schematisch doen. Je kunt er ook een mindmap van maken of een collage. Dan ga je lekker knippen en plakken met plaatjes uit tijdschriften. Neem hier de tijd voor. Alleen al het er met aandacht mee bezig zijn, kan je nieuwe inzichten geven en op ideeën brengen.



Stap 7: Hoe verder? Jobcrafting, andere rollen, taken, functies?

Misschien weet je het nog niet, misschien is de kern nog niet geraakt

Het kan zijn dat, ondanks de stappen die je nu gezet hebt, je nog geen uitzicht hebt. Weet je wat er speelt? Wat belemmert jouw uitzicht? Wat houdt je tegen?

Niet alles kan 'one way forward' opgelost worden. We kunnen met innerlijke belemmeringen (saboteurs) te maken hebben: de stem in ons die vindt dat we de perfecte keuze moeten maken of die betwijfelt of we iets kunnen. Of misschien zijn er andere factoren in jou die het lastig maken om tot een keuze te komen. Ook kunnen invloeden (of omstandigheden) vanuit de omgeving er toe leiden dat wat we het liefst willen (nu) niet mogelijk is. Misschien heb je het idee dat de arbeidsmarkt op dit moment tegenzit.

Mijn eerste suggestie is: ga hierover in gesprek met iemand die jou kent en waar jij vertrouwen in hebt. Kijk hoe je de obstakels op je pad te lijf kunt gaan. Je kunt ook verder lezen, het gesprek aangaan met je leidinggevende of met een loopbaancoach gaan praten.



Misschien heb je wel een idee over wat en hoe je wilt veranderen

Ik schets een aantal opties van dichtbij naar ver weg.

Optie 1:

Je hebt de balans opgemaakt en constateert dat je op dit moment op de goede plek zit. Wel weet je nu beter dat je je in bepaalde onderwerpen verder wilt ontwikkelen. Of misschien zijn er aspecten die je belangrijk vindt en die niet voldoende aan bod komen. Wellicht kun je daarin iets veranderen.

Optie 2:

Je wilt je huidige werk blijven doen, maar er moet wel iets in je functie of rol veranderen. Misschien wil je meer plezier in je werk of kun je bepaalde talenten beter kwijt als je andere werkzaamheden gaat doen.....

Kortom: je wilt je functie meer naar je eigen wensen, talenten en waarden invullen. Jobcrafting noemen we dit.

Optie 3:

Je hebt momenteel geen werk. Of je constateert dat je 'klaar' bent in je huidige functie. Je zoekt een nieuwe baan. Is dit hetzelfde werk in een andere organisatie? Of wil je graag een andere functie in de organisatie waar je nu werkt of als laatste hebt gewerkt (als dat kan)?

Optie 4:

Je wilt iets heel anders. Je wilt het roer omgooien. Je was adviseur communicatie en je wilt een camping in de Achterhoek. Dit noemen we de 'grote sprong'.



Oriënteren

Hoe groter de stap, hoe belangrijker is het dat je de tijd neemt om je goed te oriënteren. Ga op onderzoek uit. Zoek op internet naar relevante informatie over onderwerpen die jou boeien, werk dat je interesseert, over organisaties die jou boeiend lijken, over opleidingen die jou aanspreken.

Verder onderzoeken op websites?

https://www.werk.nl/werk_nl/arbeidsmarktinformatie

Hier kun je informatie vinden over kansrijke en niet kansrijke beroepen. Je kunt zoeken op regio maar ook op branche. Dus je krijgt informatie die voor jou van toepassing is.

<http://www.dewerkmarkt.nl/>

Op deze site is allerlei informatie terug te vinden over werk. Vacatures, nieuws over alles wat met werk te maken heeft, informatie over bepaalde thema's (zoals flexwet en ontslagrecht). Het is een brede site.

www.uwv.nl Informatie over arbeidsmarktontwikkeling

www.arbeidsmarkt.nl Landelijke vacaturebank

www.kansopwerk.nl Info over MBO en arbeidsmarkt

www.calibris.nl/cijfersentrends/kansopwerk Info over 'kans op werk' (zorg, welzijn)

www.ecabo.nl Info over kansen op werk/stage

www.beroepeninbeeld.nl Info over allerlei beroepen

www.werkbladmagazine.nl Digitale hulp bij zoeken van werk

Overige suggesties

Verder praten?

- Ga netwerken, ga praten met mensen die doen wat je ambieert, die informatie hebben die jou verder helpt, die wellicht weer andere contacten hebben, ...
- Gebruik LinkedIn om mensen te vinden met wie je contact kunt leggen en een gesprek kunt hebben

Verder lezen?

- Berg, I. van den, Galen, A. van, '*Lopen doe je zelf. Vanuit persoonlijke kracht je levensloopbaan sturen*', Uitgeverij Thema, Zaltbommel, 2011
<https://www.thema.nl/lopen-doe-je-zelf-91/>



- Sturman, G. '*Gezocht, een baan die bij mij past*', uitgeverij Thema, Zaltbommel, 1995/2004
<https://www.thema.nl/gezocht-een-baan-die-bij-me-past-78/>
- Dirkx, C./IJzermans, T., '*Beren op de weg, spinsels in je hoofd*', uitgeverij Thema
<https://www.thema.nl/beren-op-de-weg-spinsels-in-je-hoofd-236/>

Andere mogelijkheden?

Met 35 jaar kennis en ervaring op dit terrein kan ik je vast een stap verder helpen. Bel me en ik denk graag met je mee over passende ondersteuning.

Tel. 06 40893489

Noot voor de lezer

Dit is een gratis E-boek. Ik vind het fijn als respectvol omgegaan wordt met de inhoud.

Als je de inhoud van dit E-boek waardevol vindt dan kun je een ander verwijzen naar de website www.zoetrainingencoaching.nl.

Heb je dit E-book doorgestuurd gekregen van iemand?

Ga dan naar www.zoetrainingencoaching.nl en vraag je eigen exemplaar aan. ZOÉ Training en Coaching stuurt graag een up to date exemplaar toe.

© Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd of openbaar gemaakt worden zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van ZOÉ Training en Coaching, Ineke van den Berg.