



Favoriete methodes en werkvormen

Hoe kom je nou bij je bestemming?

Ineke van den Berg

In 1980 startte ik mijn loopbaan in het studie- en beroepskeuzewerk. Een tijd van vooral testen en adviesgesprekken voeren. Tegenwoordig is (loopbaan-) begeleiding de standaard en begeleiden en coachen we bij de ontwikkeling van loopbaancompetenties als zelfreflectie, zelfsturing en jobmarketing. Algemeen doel hiervan is het vinden en houden van koers in de levensloopbaan, ook bij ongunstige en veranderende omstandigheden. Een 'innerlijk kompas' oftewel inzicht in de eigen bestemming geeft daarbij richting en houvast. Hoe komt de cliënt erachter wat zijn bestemming is? Hoe help je je cliënt daarbij?

De bestemming

Het begrip ‘bestemming’ roept het idee op dat je ergens naartoe moet (werken): een doel, een punt aan de horizon. Natuurlijk ontwikkelen we ons in tijd en ruimte in ons leven ergens naartoe. Tegelijkertijd zit de bestemming in potentie in onszelf. Denk aan de eikel die de potentie van een eikenboom in zich heeft. Het gaat er dus om bewust te worden van ons potentieel: onze talenten, waarden en wensen. ‘Bestemming’ klinkt groot, maar de essentie is voor mij dat iemand plezier en uitdaging beleeft aan wat hij doet en er voldoening en betekenis in ervaart. Plezier kan vervangen worden door toewijding in het geval van ‘staan of strijden voor een zaak’. Denk aan het milieu en gezondheid.

Enerzijds kun je als individu (en loopbaanprofessional) actief onderzoeken wat jouw bestemming is. Anderzijds ontvouwt deze zich in de loop van ons leven. Graag deel ik enkele van mijn favoriete methoden, invalshoeken en werkvormen om dat actieve onderzoek te ondersteunen.

Twee basisbenaderingen

Welke benadering, methode of werkvorm passend is, wordt bepaald door je visie op het vak van loopbaanbegeleiding en het type loopbaanprofessional dat je bent. Daarnaast bepaalt je doelgroep, type cliënt, diens vraag en situatie welke aanpak past. In de kern onderscheid ik twee benaderingen: de *matchingsbenadering* die gebruikmaakt van tests en vragenlijsten en de *biografische benadering* die het levensverhaal als bron van onderzoek gebruikt. Beide benaderingen kunnen informatie omtrent de bestemming genereren. Tests en vragenlijsten reiken van buitenaf op een systematische manier keuzemogelijkheden aan omtrent interesses, waarden en persoonlijkheidsfactoren. Bij de biografische benadering gaat de cliënt bij zichzelf te rade voor antwoorden. Door zich bijvoorbeeld af te vragen waar hij in het verleden succesvol in was, of door zich een beeld te vormen van een toekomstige wens.

Werken met tests en vragenlijsten is functioneel als de cliënt behoefte heeft aan structuur en systematiek, aan taal (ze geven woorden aan persoonlijkheidsaspecten), aan objectivering en aan bevestiging. Bovendien kan met hulp van tests en vragenlijsten doelgericht en efficiënt

geadviseerd worden. Biografische werkvormen zijn subjectief en doen beroep op zelfonderzoek, waardoor ze voor de cliënt toegankelijk en inzichtelijk zijn. Omdat geput wordt uit het levensverhaal is deze aanpak ergaandbaar. Zodoende kan de cliënt zelf makkelijker beoordelen in welke mate ervaringen uit het verleden en visualisaties over de toekomst ingrediënten bevatten die waardevol zijn voor het maken van keuzes. Biografische werkvormen hebben in mijn ervaring een duurzamer effect omdat cliënten niet alleen inzichten krijgen over voor hen belangrijke keuzefactoren maar ze leren ook hoe ze deze informatie zelf verzamelen. Dit draagt in sterke mate bij aan zelfsturing.

Biografisch werken

Mijn voorkeur gaat, vanwege de toegankelijkheid, de ergaandbaarheid en duurzame effecten uit naar biografisch werken. Dat is kort gezegd: leren uit het verleden voor de toekomst. Uitgangspunt is dat de levensloopbaan waardevolle informatie bevat om beslissingen te kunnen nemen voor de toekomst. Het is bijvoorbeeld boeiend om in de levensloop en het cv van mensen samen te zoeken naar een rode draad. Diverse ervaringen in opleiding, werk en op andere levensgebieden kunnen als puzzelstukjes waardevolle ingrediënten bevatten over iemands bestemming.

“The only way to do great work is to love what you do. If you haven’t found it yet, keep looking.”

Steve Jobs ‘Connecting the dots’, speech Stanford University 2005

Methoden en werkvormen

Wensen en verlangens, talenten en waarden zijn de drie essentiële bestanddelen van iemands bestemming. Daar gaan we met behulp van de volgende biografische werkvormen naar op zoek.

1. beroepswens als kind

De eerste werkvorm om zicht te krijgen op de bestem-

ming, leerde ik van een van mijn inspiratoren, Gerard van de Kam. De centrale vraag van de oefening is: 'Wat wilde je worden als kind?' En dan gaat het niet om de genoemde beroepen maar om de motieven erachter. De beroepswens van een kind is een zogenaamde zelf-beelduitspraak. Het wensberoep 'verbeeldt' wat het kind verlangt, goed kan en/of belangrijk vindt. De belangrijke vervolgvragen zijn dus: 'Wat was jouw beeld van dat beroep? En wat zegt dat over jouw wensen, talenten en waarden?' (Van den Berg & Van Galen, 2005/2011).

Een cliënt vertelde dat hij als kind spiderman en monnik wilde worden. Gevraagd naar het beeld zag hij spiderman als een held die door de ramen vliegt en mensen uit een brandend gebouw redt. En bij de monnik zag hij zichzelf aan een lessenaar met veel precisie een hoofdletter tekenen met veel kleuren en vormen. In zijn huidige werk als coördinator van een afdeling klantenservice, herkende hij direct verbanden. De spiderman kwam terug in zijn ervaring dat veel medewerkers hem wisten te vinden voor raad en hulp als er crisis was op de werkvloer of bij een klant. En de monnik ervoer hij als hij na werktijd in alle rust kon puzzelen op een lastig vraagstuk. Deze realisatie leverde hem relevante informatie op voor zijn vraag hoe hij zijn functie meer op zijn wensen en talenten kon toesnijden.

2. succeservaringen

Wanneer je een cliënt laat vertellen over zijn succeservaringen, 'iets' dat hij gedaan heeft waar hij met trots of veel tevredenheid op terugkijkt, dan vind je hierin een bron aan informatie over interesses, talenten en waarden. Bovendien voelt de cliënt al vertellend het plezier en de voldoening van de ervaring opnieuw.

Dat geeft niet alleen inzicht, maar ook meer vertrouwen.

Wanneer je cliënten meerdere succeservaringen (uit werk, privé, opleiding, korter of langer geleden) laat vertellen, heb je grote kans dat je een rode draad kunt traceren. Deze rode draad wordt scherper als je in

de bespreking van succeservaringen focust op ofwel interesses, ofwel talenten ofwel waarden.

3. vragenserie 'Logische niveaus'

Gregory Bateson ontwikkelde een hiërarchisch model voor de verschillende niveaus van leren en veranderen. De vragenserie 'Logische niveaus' zijn zes vragen die een logische samenhang kennen en leiden van de concrete omgeving waarin iemand functioneert of wil functioneren (eerste vraag) naar diens (abstracte) missie. De kracht van deze vragenserie is dat iemand stapsgewijs vanuit de huidige (of gewenste) werk- en leefomgeving naar zijn missie stapt. Dit doet hij via de vragen: wat is zijn gedrag in die omgeving, welke capaciteiten en talenten zet hij in, wat zijn de achterliggende waarden en wat is zijn identiteit. De missie is het hoogste en meest abstracte niveau. Het principe is: verandering op een lager niveau *kan* verandering op een hoger niveau *teweegbrengen*, verandering op een hoger niveau *zal* verandering op alle lagere niveaus *teweegbrengen*. Soms ervaren mensen hun missie als onvermoed dichtbij en soms als vaag en ver weg. Als ze er contact mee maken geeft het vaak rust en ontroering. Een vrouw van rond de vijftig reflecteerde over de vraag: 'waar ben je in essentie op uit?', terwijl ze op het niveau van 'missie' stond. Ze benoemde vragend en doorvragend op gegeven moment haar missie: "mensen middels verbale creatieve uitingen erkennen in wie ze zijn" en riep uit: "hier ben ik elke dag mee bezig." Dit ontroerde haar en mij.

4. creatiespiraal

Waar Bateson vanuit de omgeving de blik naar binnen richt op zoek naar de missie (en van daaruit weer naar buiten), start Marinus Knoope met zijn Creatiespiraal aan de binnenkant met de wens. Hij beschrijft met dit model het natuurlijke proces van wens naar werkelijkheid in twaalf stappen. De spiraal start met een eigen, positief geformuleerde wens, die omgezet moet worden in een zo concreet mogelijk aantrekkelijk beeld waar men 'heilig' in gelooft. Je kunt je cliënt helpen om te wensen. De uitdaging is om voorbij de concrete realiteit te denken. Een van mijn manieren is de serie vragen: 'wat is je grootste ambitie?'(werk), 'Wat is je grootste

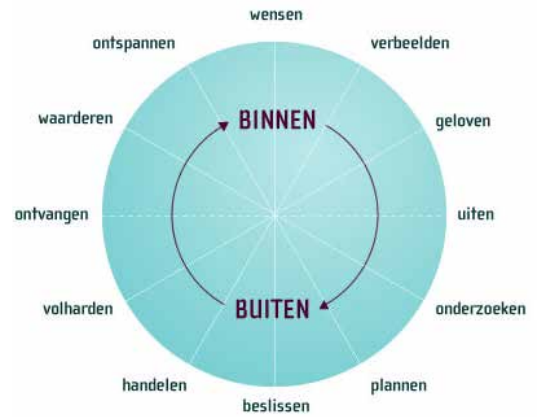


Figuur 1. Hiërarchisch model voor de verschillende niveaus van leren en veranderen van Gregory Bateson

wens?’ (richt zich op werk en leven, en laat naast het verstand het hart meer toe), ‘Wat is je grootste verlangen?’ (moedigt aan om nog diepere wensen te uiten).

Een vragenlijst die een mooie ingang biedt in (verborgen) verlangens is de ‘eigenlijk-vragenlijst’ die gaat om wat je *eigenlijk* zou willen. https://www.actinactie.nl/attachments/File/Oefening_-_Eigenlijk-vragenlijst.pdf.

Verder kun je de cliënt helpen om die wens vorm te geven, onder andere door een visualisatie, een collage, een moodboard of een andere vorm van creatieve toekomstverbeelding. Vanuit dit innerlijke werk wordt de wens geuit, onderzocht op haalbaarheid en omgezet in plannen en besluiten. Ook deze stappen kun je via coachingsgesprekken begeleiden. Dan komt de uitvoering en de volharding als het tegengit. Daarna komt de fase van oogsten in de vorm van ontvangen, waarderen en ontspannen.



Figuur 2. Creatiespiraal van Marinus Knoope

Knoope maakt een mooie vergelijking met de natuur. De fase van wensen start in de winter om in de lente over te gaan op het uiten ervan. In de zomer wordt gehandeld en in de herfst wordt geoogst. In een optimaal proces worden geen fasen overgeslagen, al lijkt elk mens met een of meer fasen moeite te hebben. Uitgangspunt is dat iemands bestemming in diens DNA besloten ligt. Zoals een perenboom alleen peren kan voortbrengen, kan een mens in principe alleen voortbrengen wat in diens talenten besloten ligt. Al kiezen mensen vaak anders.

In dit verband citeer ik graag een stukje uit een artikel over bestemming dat ik met een collega schreef (Van den Berg & Van Holsteijn, 2013). “In de regel krijgt de bestemming gaandeweg het leven steeds meer vorm en betekenis; vanuit innerlijk verlangen, gestimuleerd door de omgeving, of juist tegen de verdrukking in. En soms verdort de pit, ook dat is realiteit. We leren onze bestemming enerzijds kennen door keuzes die de juiste blijken te zijn. Anderzijds kunnen mismatches ons leren dat we van ons pad zijn geraakt. We worden namelijk beïnvloed door omstandigheden, door milieu, status, etniciteit en sexe-verschillen (Gottfredson, Inkson).”

5. begin met het eind voor ogen

Stephen Covey beschrijft in zijn boek *The seven habits of highly effective people* als tweede van de zeven eigenschappen de eigenschap 'Begin met het eind voor ogen'. Hierin nodigt hij de lezer uit tot het schrijven van een persoonlijk statuut, uitgaande van de vraag wat je graag wilt dat mensen over je zeggen na je overlijden. Een filosofie waarin je beschrijft wat je wilt zijn en doen; je persoonlijkheid en je bijdragen en prestaties die je wilt leveren en op basis van welke waarden je dit wilt doen. Hij baseert deze eigenschap op het principe "dat alles tweemaal geschapen wordt". Iets wordt eerst geconcipieerd en daarna materieel vormgegeven. Zoals een architect een huis ontwerpt, dat vervolgens door een aannemer gerealiseerd wordt.

Als we ons realiseren dat ons leven eindig is, beseffen we ook beter wat echt belangrijk is voor ons. Dan verandert ons perspectief. De eerste eigenschap (van de zeven) die hij beschrijft gaat over persoonlijk leiderschap. Wij zijn dus de kapitein op ons schip. Met deze tweede eigenschap – begin met het einde voor ogen – spreken we ons voorstellingsvermogen aan en onderzoeken we welke koers we kunnen varen om onze bestemming te realiseren.

Zoek naar waar je van houdt en waar je talent ligt. Op dat kruispunt ervaar je je bestemming.

Spirituele manieren

Willem Glaudemans beschrijft in zijn *Boek van de levensmissie* het gedachtegoed achter zijn 'Talentspel' in de vorm van de metafoer van De koets. De passagier in de koets is de ziel die op aarde komt met een missie, oftewel een bestemming. Dat is een unieke opdracht die alleen deze passagier kan vervullen op basis van zijn specifieke combinatie van talenten. En die talenten zijn de paarden die de koets trekken. De koetsier is dan het bewuste ego die de paarden sturing geeft. Het is dus van belang dat de koetsier weet wat de bestemming is van de passagier zodat hij de paarden in die goede richting kan sturen, dat hij inzicht heeft in de paarden en deze ook op de

juiste wijze kan menen.

Hij definieert talenten als vanzelfsprekende vermogens om bepaalde dingen goed te doen. Daarbij werkt hij met archetypische talenten. Archetypen kunnen, als bouwstenen van het onderbewuste, mensen in contact brengen met diepere kennis over hun potentieel. Zo kan een mens een leraar, een heilmeester, een vroedvrouw, een krijger of een magiër in zich hebben. Een archetypisch talent kan naar meerdere beroepen vertaald worden. Zo kan een 'heilmeester' arts worden, maar ook shiatsu-masseur of orthopedagoog die kinderen leert omgaan met gedragsstoornissen.

In een persoonlijk ontwikkeltraject 'Innerlijk sjamanisme' maak ik sinds een aantal jaren kennis met een zevental bestemmingen (in Glaudemans' termen zijn dit archetypische talenten). Mijn persoonlijke bestemming, door begeleide visualisaties verkregen, is 'Beschermer van het zelf': ik help mensen bij het beschermen van hun potentieel. Voor de duidelijkheid: beschermen houdt voor mij niet in 'afschermen' maar 'naar buiten brengen en er voor gaan staan'. Als loopbaancoach benoem ik mijn missie als volgt: ik help mensen om hun bestemming te vinden en deze ruimte en een plek te geven op aarde.

Conclusie

Welke methode(-n) je ook gebruikt, het vinden van de bestemming is een ontdekkingsreis door heden, verleden en toekomst. Hoe meer lagen, functies en aspecten in de persoon aangeboord worden, hoe genuanceerder het beeld van de bestemming vorm krijgt: naast herinneren ook visualiseren, naast denken ook ervaren, naast het zekere ook het intuïtieve weten aanspreken. Daarom pleit ik voor de inzet van meerdere methoden.

De beste methode is de methode die jou als loopbaanprofessional goed past en die tegelijkertijd aansluit bij de vraagstelling, persoon en taal van de cliënt. Ik pleit ervoor om tijdens het intakegesprek en ook

gaandeweg regelmatig te overleggen over de inhoud van de gesprekken en over de mogelijke methode of werkvorm. Als professional besluit je welke methode het meest effectief bijdraagt aan de doelstelling van het traject. De cliënt kan in mijn ervaring goed aangeven 'welke sleutels zouden kunnen passen'.

Tot slot

In mijn ervaring 'kennen' mensen – bewust of onbewust, en vaker dat laatste – hun bestemming. Een belangrijke taak van de loopbaanprofessional is mensen helpen om daar meer zicht op te krijgen en eigenaarschap in te nemen. Dan kunnen mensen ook gemakkelijker regie nemen in het proces van oriëntatie op opleiding en werk. De bestemming is de belangrijkste richtingaanwijzer voor het maken van keuzes en geeft het meeste houvast en vertrouwen bij het zetten van stappen en doorgaan bij tegenslagen zoals ontslag en sollicitaties. De wereld van werk en opleiding is immers te complex en veranderlijk om van ons als loopbaanprofessional te verwachten dat wij weten wat goed is voor onze cliënt. De cliënt moet, gezien die veranderlijkheid in het leven vaker keuzes maken en dus kiesvaardig zijn. Bovendien is de cliënt normaliter degene die uitvoering moet geven aan keuzes en daarvoor verantwoordelijkheid moet dragen. De beschreven werkvormen helpen hem bij het boven water halen van belangrijke criteria om zijn koers te vinden en te houden. ■

Referenties

- Covey, S. (1993). *De zeven eigenschappen van effectief leiderschap*. Amsterdam: Business Contact.
- Csikszentmihalyi, M. (1999). *Flow: Psychologie van de optimale ervaring*. Amsterdam: Boom.
- Fritz, R. (1990). *De weg van de minste weerstand*. Deventer: Ankh-Hermes.
- Glaudemans, W. (2014). *Boek van de levensmissie: Een weg naar vervulling*. Utrecht: AnkhHermes.
- Inkson, K. (2007). *Understanding Careers: The metaphors of working lives*. London: SAGE Publications.
- Knoope, M. (1998). *De creatiespiraal*. Nijmegen: KIC.
- NSvP i.s.m. Nauta, A. (2016). *De omkering: Naar een menswaardige toekomst van werk*. Arnhem: NSvP.
- Van Ass, S. (red.) (2015). *Het complete loopbaanboek*. Amsterdam: Boom/Nelissen.
- Van den Berg, I., & Van Galen. (2005/2011). *Lopen doe je zelf. Vanuit persoonlijke kracht je levensloopbaan sturen*. Zaltbommel: Thema.
- Van den Berg, & Van Holsteijn, Y. (2013). Je bestemming staat in je biografie geschreven. *Loopbaanvisie* 4(3), 35-38.
- Wiersema, D. (2020, 26 mei). *Loopbaankeuzes op weg naar jezelf: Het 'ware zelf' aan tafel krijgen in loopbaangesprekken* (blog). Geraadpleegd op 5 juni, van <https://www.hva.nl/cursus/fmr/psychologie-van-de-studiekiezer/blog-loopbaanspiegels/blogposts/loopbaankeuzes-op-weg-naar-jezelf.htm?origin=LOgTozbwQriVWRwSvN%2BpfPw>



Ineke van den Berg

Ineke van den Berg werkt als zelfstandig loopbaancoach en -trainer onder de naam ZOÉ Training en Coaching. Daarnaast leidt zij loopbaanprofessionals en coaches op door trainingen, coaching en supervisie. Als actief lid van Noloc heeft zij geparticipeerd in o.a. de commissie Kwaliteit en Beroep. Momenteel verzorgt zij als freelance opleider voor Schouten University of Applied Sciences een leergang loopbaanbegeleiding voor loopbaanbegeleiders binnen Defensie. Zij is o.a. auteur van de boeken *Lopen doe je zelf* (2011) en *Gesprekken die werken* (2018).

www.zoetrainingencoaching.nl