

EEN LOOPBAANPROBLEEM IS DE BUITENKANT VAN EEN ONTWIKKELINGSVRAAG

december 2011 - Yvonne van Holsteijn

Een loopbaanprobleem is de buitenkant van een ontwikkelingsvraag. Dat is echt de kortste samenvatting van mijn visie op loopbaanbegeleiding vanuit biografisch perspectief. Het houdt in dat ieder loopbaanprobleem is te herleiden tot een ontwikkelingsvraag van de cliënt. Of het nu te maken heeft met (niet-) functioneren, dat wil zeggen: hoe-vragen rondom gedrag, of met richting bepalen, dus met 'wat vragen' rondom een volgende loopbaanstap.

Ik maak aanvankelijk geen verschil tussen deze vragen. De scheiding tussen loopbaanbegeleiding en coaching is in mijn ogen sowieso diffuus. Wat begint als een loopbaanvraag blijkt in de praktijk vaak (tevens) een functioneringsvraag te zijn en ook het omgekeerde komt voor. Gedurende een groot deel van het traject (gemiddeld 7 sessies) is mijn methodische aanpak voor beide type vragen dan ook identiek. Het kan trouwens heel verfrissend werken om dit uitgangspunt zo af en toe ook op jezelf, als loopbaanprofessional, toe te passen! Waar loop ik tegenaan in mijn begeleiding? Wat is mijn actuele ontwikkelingsvraag?

Als een cliënt aan een traject begint, heeft hij niet altijd een vraag, wel een probleem. Hij loopt immers ergens tegenaan. Het formuleren van een concrete vraag, die te maken heeft met het actuele probleem van de cliënt, is altijd de eerste stap in het traject. Waarom? Omdat de herinneringen die daarna, bij het schrijven van de biografie naar boven komen, een relatie blijken te hebben met deze vraag. *Anders gezegd*: het antwoord op de loopbaanproblematiek ligt altijd in het verhaal besloten.

En hoe scherper de vraag voorafgaand aan de biografie-opdracht is geformuleerd, hoe duidelijker het antwoord zich in het verhaal zal manifesteren.

De aangeklede vraag

Een voorbeeld. Chris komt binnen met het volgende probleem: Ik heb in vier jaar zeven banen gehad en wil zo niet doorgaan. "Wat wil ik nou eigenlijk?", is zijn initiële vraag. Deze vraag is heel breed en heeft geen expliciete relatie met het probleem. Waar loopt Chris tegenaan? Waarom verandert hij steeds van baan? In het eerste gesprek (na de oriëntatie) gaan we daarom altijd op zoek naar de relatie tussen de initiële vraag en het probleem. Zo werken we toe naar wat ik noem, een 'aangeklede vraag'. Welke patronen komen naar voren uit de loopbaan van de cliënt? Wordt er een patroon onder het probleem zichtbaar en welke vragen komen daarbij op?

Chris vertelt dat hij van alles uitprobeert. Elke keer opnieuw beginnen leidt tot onzekerheid en vanuit die onzekerheid gaat hij erg zijn best doen en hard werken. Op het moment dat "de taak helder is" kan het twee kanten uitgaan. Ofwel het werk blijkt te simpel te zijn en Chris vertrekt. Ofwel er komt uitdaging en hij deinst daarvoor terug. Chris geeft ook aan dat hij nooit eerder bewust een volgende stap heeft gezet. Het gebeurde gewoon. Nu wil hij erbij stil staan. En hij wil rust. Hier zie je het verschil tussen de initiële vraag die bij het oriënterend gesprek naar voren komt en de aangeklede vraag, waarmee de cliënt naar huis gaat met de opdracht om zijn herinneringen op te schrijven.

Let wel: voor de cliënt is dit geen bewust proces en dat is ook precies de bedoeling. Hij heeft een probleem, ontdekt al pratend doelen en wensen, en vragen en patronen, die allemaal met dat probleem te maken (lijken te) hebben en gaat vervolgens met de biografie-opdracht aan de slag.

Vragen werken

Als begeleider heb je hier gebruik gemaakt van het feit dat ons brein onbewust altijd met vragen aan de slag gaat. Dat is ook de gedachte achter: *"er een nachtje over slapen"*. Actief doe je niets, maar onbewust draagt het brein 'oplossingen' aan. Je spreekt al op dit moment in het traject een ander kanaal aan dan het (actieve) denken, waarvan we weten dat het op zichzelf een loopbaanprobleem niet gaat oplossen. Dan was dat namelijk al gebeurd.

In een van de volgende gesprekken vroeg ik nogmaals expliciet aan Chris waar hij op dat moment dacht dat zijn vraag over ging. Hij antwoordde:

"Als ik diep in mijn hart kijk, gaat het over voelen.

Ik wil mijn gevoel uiten, en meer van mijn gevoeligheid zichtbaar maken in mijn dagelijks leven."

Misschien is het je al opgevallen, maar de vragen die ontstaan als gevolg van dit aankleedproces zitten altijd *'dichter bij de cliënt'*. Kijkend naar het ijsberg-model van McClelland, ga je van het gedrag in de probleemsituatie naar een vraag op het niveau van waarden en drijfveren. Van zichtbaar naar onzichtbaar.

Van uiterlijk naar innerlijk (zie ook mijn artikel: Ik vertel, dus ik ben, methodisch werken met het levensverhaal, LoopbaanVisie april 2011). Het komt dichterbij wat in de cliënt om ontwikkeling vraagt en zo zal dat in de gesprekken erna steeds worden verfijnd en aangescherpt, totdat de ontwikkelingsvraag en de uitdaging als het ware samenvallen.

Yvonne van Holsteijn

Stroom Loopbaanadvies en coaching

T 06 58 81 66 96

E info@stroom-coaching.nl

W www.stroom-coaching.nl