

ONTDEK DE REFRESH BUTTON

Van loopbaanplanning naar loopbaansturing

November 2014 - Yvonne van Holsteijn

Loopbanen van nu zien er anders uit dan die van 50 jaar geleden. Het meest in het oog springende verschil is dat een loopbaan vroeger vaak een vrij duidelijk uitgestippeld pad was, dat je als het ware alleen maar hoefde af te lopen. Voorspelbaarheid, zekerheid, stabiliteit en life-long-employment waren passende begrippen. Anno 2014 moet je het pad grotendeels zelf ontdekken en creëren waarbij je onherroepelijk te maken krijgt met: onvoorspelbaarheid, onzekerheid, veel verandering, zelf initiatief nemen en life-long-learning. Een dergelijke verschuiving vindt natuurlijk geleidelijk plaats en is, denk ik, deels nog bezig. Ik zie regelmatig mensen die 25 jaar of langer bij hetzelfde bedrijf werken en intern carrière hebben gemaakt. Wanneer zij nu op de arbeidsmarkt komen, treffen ze een behoorlijk veranderde werkwereeld aan. Heeft planning eigenlijk nog wel zin in een tijd waarin verandering de enige constante factor lijkt te zijn?

“Loopbaan is optelsom van shockevents”

Uit onderzoek van Sjollema en Dorenbosch (2014) blijkt dat een loopbaan vooral “een optelsom van shockevents” is. Zij vonden de volgende drie belangrijke aspecten die ervoor zorgen dat mensen daadwerkelijk van baan (intern of extern) veranderen:

- *De ervaren noodzaak tot veranderen.* Die kan innerlijk of uiterlijk gedreven zijn, positief of negatief. Bijvoorbeeld: het gevoel niet meer op je plek te zitten, gezondheidsproblemen of meer uitdaging zoeken.
- *De inschatting van je eigen kansen op arbeidsmarkt.* Hoe positiever je kijkt, hoe groter de kans op succes, óók als het reële aantal kansen op de markt kleiner blijkt te zijn dan in jouw beleving!
- *Shockevents.* Het zijn vaak onvoorspelbare gebeurtenissen (persoonlijk of werk gerelateerd) die ervoor zorgen dat iemand de stap naar een andere baan ook echt maakt

Voorbeelden hiervan zijn ontslag/boventaligheid, andere baan partner, burn-out, aanbod van een headhunter, nieuwe gezinssituatie.

Loopbaansturing

“Wat het onderzoek vooral aantoonde is dat loopbaanplanning voor een groot deel er niet toe doet in de daadwerkelijke loopbaankeuzes. De voorspellende waarde van het antwoord op de vraag: Waar sta je over 5 jaar?” is daarmee gering”, aldus de onderzoekers.

Heeft loopbaanplanning dan helemaal geen zin? Ik denk dat we een ander perspectief moeten kiezen. Dat perspectief laat zich beter beschrijven door het begrip loopbaansturing.

Refresh button

Bij loopbaanbaansturing gaat het erom dat je zelf, van binnenuit, sturing geeft aan jouw loopbaan. Daarbij gaat het er *niet* om, dat je 5, 10 of 20 jaar vooruit kijkt en daarvoor een plan opstelt, maar dat je competenties ontwikkelt die jou in staat stellen om *op elk moment in je loopbaan op de refresh button te drukken*. Daarmee bedoel ik dat je (even) stil gaat staan om te kijken of je leven/loopbaan - dat wat je nu doet en de manier waarop je dat doet - nog klopt met wie jij bent en wat je belangrijk vindt. En dat je daar, indien nodig of wenselijk, ook actie aan kunt verbinden. Nu beginnen veel mensen hier pas écht over na te denken nadat er al sprake is van een probleem dat zich bijvoorbeeld uit in gevoelens van onvrede, overspannenheid, ziekte of burn-out.

Over welke vaardigheden/competenties moet je beschikken om de refresh button succesvol te hanteren?

Bewustzijn

In de eerste plaats moet je weten dat er zo'n knop bestaat en dat je hem kunt bedienen. Het gaat om het ontwikkelen van het bewustzijn dat je de mogelijkheid hebt om stil te gaan staan; om te reflecteren op wat je doet en wie je bent. Naarmate het leven hectischer en drukker wordt en

daarmee de waarde van af en toe even stilstaan, groter, vergeten we dat juist vaak.

De oplossing is heel eenvoudig: blok een uur in je agenda, iedere maand, of ieder kwartaal, om stil te staan bij de vragen: *Hoe voel ik mij? Doe ik wat wil doen en op de manier waarop ik dat wil?* En verklaar deze afspraak met jezelf 'heilig', in de zin dat hij niet mag worden afgezegd voor iets anders dat belangrijker lijkt. Want niets is belangrijker, wil je effectief en gezond (blijven) functioneren, dan af en toe op deze manier stil staan (een kwadrant II activiteit in termen van Covey (1989): niet urgent, wel belangrijk!).

Loopbaancompetenties

Naast het kunnen vinden en hanteren van de refresh button, vraagt loopbaansturing om de competenties: zelfkennis (motieven- en kwaliteitenreflectie), werkexploratie en netwerken (Kuipers, 2012).

Zelfkennis en het ontwikkelen daarvan, betekent dat je een idee hebt en ontwikkelt over wat jij belangrijk vindt in je leven/loopbaan. Wat zijn belangrijke waarden en in wat voor soort omgeving voel je je thuis? (motievenreflectie). En dat je nadenkt over je kwaliteiten en ontwikkelpunten en hoe die al dan niet aansluiten op je loopbaan (kwaliteitenreflectie).

Werkexploratie is het onderzoeken van eisen en waarden in werk en de mogelijkheden om te veranderen in werk. En netwerken is het opbouwen en onderhouden van contacten op de arbeidsmarkt, gericht op jouw loopbaanontwikkeling. Zo blijf je op de hoogte van ontwikkelingen in je vakgebied en van kansen op nieuw werk. Over netwerken bestaan veel misverstanden, is mijn ervaring. Het roept vaak en veel weerstand op. Het is de kunst om een manier van netwerken te ontwikkelen die bij jou past.

Loopbaanrichting

Tenslotte is het ook belangrijk, wil je zelf sturing kunnen geven aan je loopbaan, dat je een idee hebt van wat jou drijft. In mijn visie op ontwikkeling is dat wat je drijft (wat je ook ambitie, missie of bestemming kan noemen) een gegeven in je leven. Je kunt je drijfveer al heel jong 'kennen', maar vaak wordt ook pas in de loop van het leven,

met terugwerkende kracht, duidelijk waar het om gaat: het is de rode draad van je levensloopbaan. Een voorbeeld hiervan is: "Ik wil mensen helpen zichzelf te ontwikkelen". Een en dezelfde drijfveer kan tot uiting komen in verschillende functies/beroepen. In dit geval bijvoorbeeld: docent, loopbaancoach, directeur, financieel adviseur of teamleider.

Cadeau bij het levensverhaal

In mijn aanpak, waarin ik het levensverhaal gebruik als ingang voor verandering, krijg je een deel van wat je nodig hebt om je eigen loopbaan te sturen als het ware cadeau: de refresh button wordt geactiveerd, de rode draad wordt helder waardoor er zicht op de ambitie/missie ontstaat, en er komen antwoorden op de vragen: Wat vind ik belangrijk? Wat kan ik goed en minder goed en wat betekent dat voor mijn loopbaan? Onder welke voorwaarden werk ik het liefst? En eenmaal gedaan, kun je dit een volgende keer zelf toepassen.

Staat het vinden van (ander) werk centraal, dan is de volgende stap het ontwikkelen van de competenties 'werkexploratie' en 'netwerken', om ervoor te zorgen dat je niet alleen stilstaat bij wat er voor jou toe doet, maar dat je ook daadwerkelijk in beweging komt.

Een continu proces

Wanneer je de competenties die je nodig hebt om zelf je loopbaan te kunnen sturen regelmatig aandacht geeft en blijft ontwikkelen, bouw je een reservoir aan kennis en vaardigheden op, waarmee je op elk gewenst of noodzakelijk moment in je loopbaan op de refresh button kunt drukken en bij kunt sturen. Zo verbind je jezelf in het hier en nu steeds opnieuw met de toekomst.

Yvonne van Holsteijn

Stroom Loopbaanadvies en Coaching

T 06 58 81 66 96

E info@stroom-coaching.nl

W www.stroom-coaching.nl

Literatuur

- "Loopbaan is een optelsom van shockevents", Sonia Sjollemma en Luc Dorenbosch (2014), www.innovatiefinwerk.nl.
- 'Architectuur van leren voor de loopbaan: richting en ruimte', Marinka Kuipers . (2012) , oratie OU (digitaal beschikbaar via www.ou.nl).
- De zeven eigenschappen van effectief leiderschap, Stephen R. Covey (1989), Bussiness Contact