

Wat je ziet is wat je biedt

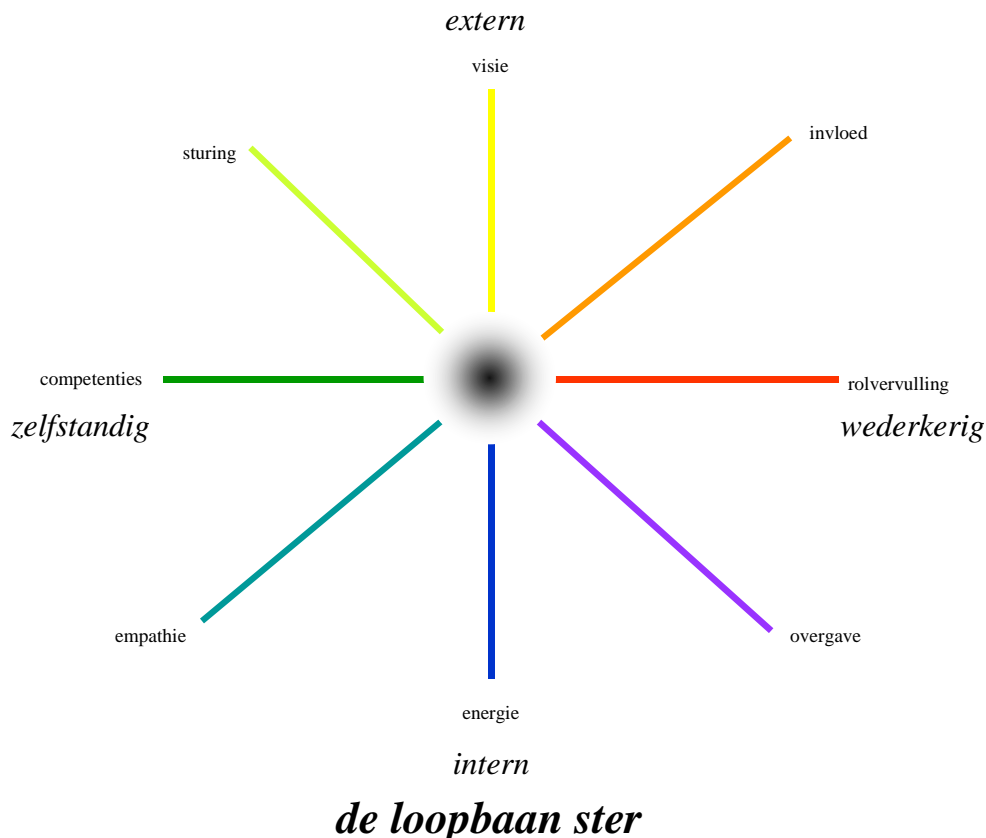
Een bewustzijnspectief op loopbaanontwikkeling

drs Joy Boelens, trainer, supervisor en loopbaanadviseur*

Om loopbaanvragen te kunnen beantwoorden heb je perspectief nodig. Dit perspectief, de zienswijze die je hebt, is bepalend voor wat je doet en wat je voelt. Het verheldert waarover je nadenkt en de keuzes die je maakt. De zienswijze, of paradigma, is voor een deel wellicht vastgelegd in de wijze waarop de hersenen functioneren, en voor een deel tot stand gekomen door opvoeding, socialisatie, leerprocessen, ervaringen. Bewustwording van de paradigma's waarmee je een vraag benadert, en vernieuwing van de manier waarop je naar een vraagstuk kijkt, geeft opening in een vastgelopen beweging of uitzicht op oplossingen van problemen. Deze werkwijze is zowel bruikbaar voor klanten met loopbaanvragen als voor vergroting van onze effectiviteit als loopbaanadviseur.

In dit artikel wil ik mijn zienswijze beschrijven: een intuïtieve benadering die mij helderheid biedt over wat essentieel is voor loopbaanadvisering. Dit in verband met de grote hoeveelheid gegevens en keuzemogelijkheden die aanwezig zijn in een postmoderne informatiemaatschappij. Als wegwijzer daarin, als ordeningsprincipe, werk ik met een model met twee dimensies: intern – extern en zelfstandig – wederkerig.

Intern – extern gaat enerzijds over de innerlijke belevingswereld en anderzijds over de werkelijkheid buiten je. *Zelfstandig - wederkerig* heeft aan de ene kant betrekking op kenmerken van het individu, en aan de andere kant op de maatschappelijke context waarin je functioneert. Bewustzijn in het kader van loopbaanvragen speelt zich m.i. af op vier terreinen: economisch, persoonlijk, interpersoonlijk en spiritueel. Vanwege deze veelzijdigheid noem ik mijn beeld “de loopbaan ster”: een paradigma dat licht werpt op wat belangrijk is om tot ontwikkeling te komen in de loopbaan.



* met dank aan Riet 't Hooft, Renée Beekman en Liesbeth Duif voor suggesties n.a.v. een eerdere versie.

Het centrum van de loopbaan ster bestaat uit datgene wat het meeste persoonlijk is aan een mens, *het eigene*. Het eigene zie ik als datgene wat van binnen uit gevormd wordt, als een unieke identiteit die je belichaamt.

Deze eigenheid manifesteert zich in de verschillende dimensies waarin een loopbaan vormkrijgt. Loopbaanadvisering omvat niet alleen school- en beroepskeuze maar ook trajectbegeleiding, outplacement, sollicitatie- en communicatietraining, management development, taakcombinatie van ouderschap en arbeid: loopbaanadviseurs zijn werkzaam met inzicht en advisering op meerdere dimensies.

De wijze waarop de vormgeving gebeurt is per persoon zeer verschillend: geen twee loopbanen zijn hetzelfde, en de keuzeprocessen die hieraan ten grondslag liggen variëren van onbewust tot weloverwogen. Omdat de handelingen die een loopbaan vormgeven niet alleen bepalend zijn voor een individueel leven maar ook voor hoe de economie, de samenleving, gestalte gegeven wordt, vind ik het van groot belang dat individuen in staat zijn tot bewuste en weloverwogen keuzes. Dat loopbaankeuzes kunnen leiden tot voldoening en tevredenheid. Dat individuen in staat zijn gestalte te geven aan een loopbaan die overeenkomt met hoe zij willen leven. Deze *wil*, of *motivatie*, is een sleutelbegrip voor mijn perspectief op de loopbaan, omdat loopbaanvragen zo vaak te herleiden zijn tot twee kernproblemen: *ik weet niet wat ik wil* of *ik wil niet wat ik doe*.

Loopbaanbegeleiding vanuit bewustzijnspectief kan deze problemen omzetten in een nieuwe zienswijze die de wil opnieuw inhoud en richting geeft. Hoe dat in zijn werk kan gaan wil ik hierna schetsen.

eerst zien, dan geloven: de uitstraling

Klanten komen naar een loopbaanadviseur omdat ze niet zien wat ze willen doen: welk vak, welk werk, waar er werk is, hoe ergens binnen te komen, hoe te overleven, enzovoorts. Dat “niet zien” kan op verschillende vlakken liggen. Wat de loopbaanadviseur hierin biedt is niet zozeer het antwoord zelf, als wel de zoekstrategieën en instrumenten om te komen tot iets dat de klant “ziet zitten”, en waarmee de wil in beweging komt. Dat biedt de noodzakelijke voorwaarde, al is dat natuurlijk niet voldoende, om te kunnen realiseren wat je voor ogen hebt.

In de loopbaan ster onderscheid ik **vier richtlijnen** waarin deze wil kan bewegen. Deze richtlijnen manifesteren zich in zowel een mannelijk naar buitengericht aspect als in een vrouwelijk naar binnengerichte dimensie; en in een meer zelfstandige manifestatie dan wel meer in wisselwerking met de omgeving. Het onderscheiden van de richtlijnen is een rationele zaak is omdat wij ons hier bezighouden met een model; in de realiteit van de loopbaan zie ik deze richtlijnen evenals lichtbundels als een geheel. In de loopbaan ster onderscheid ik de volgende richtlijnen:

- T een **economische** richtlijn die de verhouding aangeeft tussen jezelf en maatschappelijke organisaties die collectief voorzien in de overleving van de groep: hierbij gaat het om enerzijds de eigen **competenties** en anderzijds de inzet in de **rolvulling** ten opzichte van anderen.
- T een **persoonlijke** richtlijn waarin het gaat om hoe je met jezelf omgaat: daarbij gaat het om een evenwicht tussen **zelfsturing** en **overgave**.

T een **interpersoonlijke** richtlijn die betrekking heeft op hoe je met anderen omgaat: de buitenpool gaat over **invloed**, de binnenwereld heeft te maken met **empathie**.

T een **spirituele** richtlijn waarin de zingeving en betrokkenheid met het leven invulling krijgt, waarbij het gaat om **visie** over datgene wat je wil realiseren en **energie** om mee te werken.

Hierna een toelichting van wat ik zie gebeuren op deze verschillende dimensies.

De economische richtlijn: competenties en rolvulling

Een loopbaan vindt plaats in de arbeidswereld in de ruimste zin van het woord: alle arbeid die in dienst staat van de overleving van jezelf en anderen, en die bepalend kan zijn voor de levensstijl: in rijkdom of armoede, bourgondisch of sober, dynamisch of verstild. Een belangrijke kenmerk van deze richtlijn is dat aantrekking en afstoting belangrijke wetmatigheden zijn voor de invulling van beide polariteiten. De pool die meer te maken heeft met de kenmerken van de persoon, en die bepalend zijn voor hoe aantrekkelijk iemand is voor een organisatie of hoe capabel als ondernemer zijn de **competenties**. Aan de kant waarin de relaties centraal staan gaat het over de wijze van **rolvulling**.

Het eigene wordt m.i. van binnen uit gevormd door een ziel met een eigen aard, of centrale waarde. Naar buiten toe wordt deze waarde gemanifesteerd in een aantal kwaliteiten, die gevormd worden door levenservaringen. Het meest kernachtig zijn de persoonlijkheidskenmerken, en als gevolg van vorming door ouders, gezin en schoolervaringen heb je vele vaardigheden ontwikkeld die bij je horen, en heb je je vele wetenswaardigheden eigen gemaakt.

Het eigene wordt dus ook van buiten af gevormd, gevoed, gevuld. Door contacten met de wereld om je heen ontwikkel je een besef van wie je ben en wat je kan. Sommige aspecten van de buitenwereld raken je, winden je op, trekken je aan. Je raakt gemotiveerd om iets te weten, iets te kunnen, iets te laten zien, iets te doen.

In eerste instantie is dit een proces van ondergaan als kind in een wereld die voor jou heeft bepaald hoe je heet, waar je woont, wat je eet, wat je mag en moet. Gaandeweg heb je steeds meer geleerd hoe eigen keuzes te maken en hoe voor jezelf te zorgen. Door deze keuzes worden je competenties steeds verder ontwikkeld. Daarom zijn er eigenlijk ook geen "verkeerde" keuzes geweest: in een proces van creatief – sociaal leren kom je steeds gerichter toe aan het formuleren van het arbeidsaanbod¹.

Zicht op de individuele competenties is een eerste vereiste voor het perspectief op de loopbaan. Deze competenties kunnen in kaart kan wordt gebracht door metingen van kenmerken zoals interessegebieden, affiniteit met beroepen, intelligentie, persoonlijkheidskenmerken, specifieke vaardigheden, "transferable skills" e.d. Dit kan zowel d.m.v. gestandaardiseerde tests die door anderen worden afgenomen als door het zelf inventariseren van de eigen ervaringen². Er kan worden gewerkt met een momentopname uit het heden, of de loopbaanadviseur kan inzicht bieden in een patroon of rode draad die door het verleden is gevormd, zoals bijvoorbeeld door biografische gesprekken³. Het gaat hier ook om het vertalen van de competenties naar een aanbod op de arbeidsmarkt op grond van de persoonlijke data⁴. Het opstellen van een cv waarin een overzicht wordt geboden van aanwezige competenties is niet alleen een belangrijk onderdeel van sollicitaties maar ook van de individuele bewustwording van wat je allemaal te bieden hebt.

¹ Meijers & Wijers, 1997.

² bijv. Bolles, 1996; 1999; <http://www.tenspeed.com/parachute/front.htm>

³ Visser, 1998; Wais, 1992.

⁴ Bridges, 1994

De loopbaanadviseur kan niet alleen helpen de competenties en de ontwikkeling daarvan in kaart te brengen, maar ook richting voor de toekomst helpen verhelderen. Het kunnen benoemen van kernkwaliteiten en valkuilen⁵ geeft ontwikkelpunten aan in het functioneren. Tevens is de vormgeving van competenties een belangrijk terrein waarop je je kunt ontwikkelen: door een opleiding te volgen om kennis en vaardigheden te vergroten, door ervaringen op te doen met een bepaald werksoort, door te oefenen met de presentatie van wat je te bieden hebt. Door de manifestatie van competenties kom je tot een bepaalde wijze van samenwerking met anderen.

Door de samenlevingsstructuur heeft iemand ongeacht zijn of haar competenties altijd een bepaalde maatschappelijke identiteit waarin je in een samenwerkingsverband bent opgenomen: bijvoorbeeld leerling, moeder, werknemer, klant. Sommige van deze identiteiten weerspiegelen een bewuste keuze, zoals ondernemerschap, en anderen zijn een gevolg van sociaal-economische omstandigheden die ervaren kunnen worden als door anderen gecreeërd, zoals bijvoorbeeld bijstandsmoeder, arbeidsongeschikte e.d.

In al deze rollen is er sprake van een interactie die ik als **rolvervulling** typeer. Kenmerkend voor een rol is dat deze enerzijds gedrag min of meer voorschrijft, en anderszijds bepaald wordt door de wederzijdse verwachtingen die in eerste instantie niet expliciet worden benoemd.

Loopbaanontwikkelingen op economisch gebied betreffen in de eerste plaats de keuze van de posities of functie die je inneemt op de arbeidsmarkt: de beroepskeuze, de branche, de organisatie, de functie, de doorstroming. De keuzemogelijkheden zijn tegenwoordig makkelijker zichtbaar omdat er zoveel informatie beschikbaar is⁶. Keuzen met betrekking tot andere rollen die een invulling van je leven betekenen, bijvoorbeeld ouder, vriend, burger, zijn ook van veel betekenis voor de loopbaanontwikkeling, en niet alleen omdat je daar je netwerk opbouwt en ervaringen kan uitwisselen, maar ook voor de bevrediging die dit geeft en de compensatie die dit kan bieden wanneer je werk op zich niet meer voor je betekent dan een middel tot economische zelfstandigheid.

In de tweede plaats is een belangrijk terrein van loopbaanontwikkeling de wijze waarop je in een rol de relatie vormgeeft. Een ontslag wegens een arbeidsconflict kan niet alleen leiden tot de vraag of je nog in dezelfde functie bij een ander bedrijf kan terugkeren, maar ook de vraag hoe je in de toekomst met arbeidsconflicten om wil gaan, hoe je belangentegenstellingen wil hanteren. In welke mate laat je je sturen door verwachtingen van anderen, en wanneer en hoe geef je expressie aan je eigen passie of ideaal in het werk? Door inzicht in je gedrag tot nu toe kan je verhelderen waarin je op koers ligt en waarin je wilt veranderen. Ook in een coachingstraject, waarin je tracht het functioneren in een bepaalde positie in een organisatie te verbeteren, al of niet gepaard met een openheid naar verandering van functie, kent een systematiek die een nieuw licht op gebeurtenissen kan werpen: bijvoorbeeld stem geven aan de innerlijke tegenstrijdigheden, of opsporen van oude conditioneringspatronen.

Bewustwording van de rollen die je vervult, en de wijze waarop je de rol vervult, en met name **dat** je bewust invulling kan geven aan je leven vanuit deze rollen, is een belangrijk inzicht dat wij als loopbaanadviseurs kunnen bieden. Er gaat bij klanten vaak zoveel energie zitten in de strijd tegen mensen of instanties die verantwoordelijk gesteld worden voor de rol waarin je zit. Daardoor verlies je het zicht op de eigen mogelijkheden vanuit de eigen competenties. Verwerking van oud zeer vanwege een onbewuste afhankelijkheidsbeleving is dan nodig om tot nieuwe keuzes te kunnen komen. Loopbaanadviseurs kunnen m.i. die ruimte bieden waarin mensen hun rolbeleving kunnen transformeren van slachtoffer naar regisseur. Dit vraagt tijd, aandacht, compassie en zicht op andere belevingsvormen. Loslaten is een pijnlijk proces; pas na het loslaten zie je de kansen die uit een verandering voort kunnen komen.

⁵ Ofman, 1996.

⁶ <http://werk.net/>; <http://www.clickwork.nl/>; <http://lowellg.simplenet.com/career.htm>

De persoonlijke richtlijn: zelfsturing en overgave

Een loopbaan wordt gestuurd door doelen. Deze doelen kunnen zowel door jezelf als door de omgeving worden ingevuld: bijvoorbeeld, een opdrachtgever vraagt een advies over een gewenste verandering; je wil een opleiding volgen; je krijgt kinderen die je gaat opvoeden. Hoe je met doelen omgaat is een kwestie van een persoonlijke instelling of afstemming.

Sommige klanten zijn nauwelijks bewust bezig met het bereiken van doelen, of hebben zelfs een aversie tegen doelgerichtheid vanwege de discipline en selectiviteit die dit met zich mee kan brengen. Anderen evalueren hun doelen niet bewust op de voldoening die het bereiken ervan zal kunnen schenken. Ook neemt men soms genoeg met een zeer beperkt beeld van wat er mogelijk is, waardoor de eigen kwaliteiten onvoldoende worden ontwikkeld. Soms is de toekomst en wat men wil bereiken zo overheersend dat plezier en levensvreugde in het nu te weinig kans krijgt mee te spelen.

Het kunnen stellen van doelen die je *wil* bereiken typeer ik als **zelfsturing**⁷. Te weinig zelfsturing resulteert in stress, wanneer de overgave aan de eisen van de omgeving niet in evenwicht staan met het vermogen nee te zeggen en eigen doelen te stellen. Wie duidelijke doelen op het oog heeft, een stapsgewijs daar naartoe werkt, ervaart greep op de loopbaan. Een effectieve zelfsturing gaat uit van principes van persoonlijke effectiviteit⁸: beïnvloeden van de eigen overtuigingen, focus op visie, kunnen meebewegen met belemmeringen, gerichtheid op win-win relaties, actief synergetische samenwerking zoeken.

Bij een overmatige zelfsturing echter raakt je uit het oog dat je de omstandigheden niet naar je eigen hand kan zetten. Bovendien kún je doelen stellen juist door overgave aan impulsen, inhoud en invulling vanuit de omgeving. Door te investeren in je vermogen tot **overgave** ben je in staat te zien en te accepteren wat er in je leeft. Ook kan je zien dat er wetmatigheden bestaan die het leven sturen, waar je nauwelijks invloed op hebt. Je kunt waarnemen, je kunt je voegen en wenden. Overgave betekent bijvoorbeeld: openstaan voor een veranderende omgeving, kansen zien, kunnen genieten van waardering, voelen wanneer het tijd is om te vertrekken.

In deze dimensie kan een loopbaanadviseur in zijn of haar kijk op de klant bijdragen tot bewustwording van een door te persoon zelf te kiezen persoonlijk evenwicht tussen zelfsturing en overgave. Hiermee kunnen loopbaanadviseurs zicht geven op mogelijkheden in deze dimensie om tot een beter persoonlijk functioneren te komen. Overgave wordt versterkt door meditatie, massage, luisteren, kijken. Zelfsturing wordt versterkt door stelling nemen, plannen, spreken, actie. Soms zijn dit handelingen die uitgevoerd kunnen worden zodra iemand het effect ervan inziet; ook kunnen deze mogelijkheden ondersteund worden door cursussen, coaching, gerichte training e.d. waar de loopbaanadviseur naar kan verwijzen.

De interpersoonlijke richtlijn: invloed en empathie

De maatschappelijk context waarin de loopbaan zich afspeelt wordt heel specifiek ingekleurd door de relaties die je met concrete mensen hebt, variërend van een eenmalig contact met een klant tot een duurzame relatie zoals bijvoorbeeld tussen ouders en kinderen. Wanneer je in een contact met een ander streeft naar het bepalen van gebeurtenissen is er sprake van macht of **invloed**.

Mensen beïnvloeden elkaar voortdurend: bijvoorbeeld, je weet een aanbod duidelijk te verwoorden aan een klant met zoveel verve dat deze tot koop overgaat; of je hebt zo'n interessant verhaal dat de toehoorders aan je lippen hangen. Hoe je mensen beïnvloedt, of hoe je dat niet lukt, is vaak een wezenlijk onderdeel van de loopbaan: wanneer je

⁷ zie ook: Arnold Cornelis, 1997.

⁸ Covey, 1989; <http://www.covey.com/organizational/results/7habits.html>.

leiderschapskwaliteiten bezit en uitdraagt kan je eerder ondernemen of een managementfunctie vervullen dan wanneer je liever de instructies van een ander opvolgt. Volgen is overigens ook een manier om de ander te beïnvloeden, evenals weerstand bieden, waardering tonen of bekritisieren⁹.

De loopbaanvraag hangt samen met de mate waarin je in staat bent de invloed die je uitoefent in meer of mindere mate bewust te hanteren. Beïnvloeding van anderen hangt samen met competenties en persoonlijke vorming. Hoe krachtiger de persoonlijke effectiviteit, hoe centraler de positie of functie binnen een organisatie, en ook hoe sterker de zelfsturing en gevoeliger de waarneming in overgave, hoe groter de invloed is die je kan hebben.

Zoals bij zelfsturing de ware kracht gecomplementeerd is in overgave, zo is invloed uitoefenen effectiever wanneer ondersteund door **empathie**, ofwel inlevingsvermogen in de ander. Ware empathie is geen gesprekstechniek, maar het vermogen werkelijk te herkennen op belevingsniveau wat de ander ervaart en beweegt, zelfs op een niveau waar de ander nog blind voor is¹⁰. Door empathie ben je een betere ouder, leerkracht, adviseur, manager, verkoper omdat je invloed uitgaat naar iemand die je werkelijk ziet en ervaart. Contacten gebaseerd op een goed ontwikkeld vermogen tot invloed en empathie, zijn eerder respectvol, spannend, levendig, helder, warm. Dat kan een kortdurend klantencontact zijn, of een langdurige relatie met vele wisselingen in inhoud en vorm.

Hoe belangrijk of eenvoudig een maatschappelijk positie kan zijn, op dit terrein valt voor de meeste mensen nog veel te ontwikkelen. Niet alleen omdat het maatschappelijk succes - ster zijn op je vakgebied of in je organisatie - in toenemende mate hiervan afhankelijk is. Ook omdat hier zoveel zingeving en betekenis te vinden is. Zoveel keuzen die je maakt in de loopbaan vinden invulling op deze dimensie. Bijvoorbeeld: je bent ouder, en: je hoort dat je kind meedoet aan het pesten op school. Wat doe je? Je bent werkzoekend, en: je belt naar een bedrijf om nadere informatie te vragen over een vacature. Wat vraag je, en hoe reageer je op hun antwoord? Je bent loopbaanadviseur, en: je spreekt een klant die zichzelf niet herkent in het beeld dat hij bij je oproept. Wat zeg je dan?

Gericht werken, leren, adviseren in deze dimensie vindt eerder plaats in communicatietrainingen en organisatieadvieswerk dan in loopbaanadvieswerk, maar wanneer je als klant met loopbaanvragen inzicht krijgt in de vragen bij loopbaanbegeleiding, en uitzicht op wat je daarmee wil, dan biedt dit soms ook voldoende perspectief om daarmee zelf aan de slag te gaan.

De spirituele richtlijn: visie en energie

De spirituele dimensie houdt zich bezig met de geestelijke kant van het bestaan. Verwant daarmee is de vraag naar het goede, naar de oorsprong en bestemming van de schepping. Behalve overleven, hoe ervaart de klant een wenselijke kwaliteit van leven? Voor een deel zal het voor ieder wenselijk zijn om te zorgen dat je aan je trekken komt, uitgaande van de eigen behoeften. Behoeftbevredestiging echter, zowel op een persoonlijk niveau als in een maatschappelijke context, is paradoxaal genoeg niet blijvend bevredigend. Er is altijd meer, er is altijd iets dat nog ongedaan of onvolmaakt is, er zijn altijd weer nieuwe modegrillen, informatietechnologische toepassingen, mogelijkheden tot vermaak en verheffing, sociale misstanden. Door de nadruk op de economische waarden in onze huidige samenleving ervaren wij collectief de last van het nooit ophouden van het werk. Dat is wellicht een van de oorzaken dat men in toenemende mate openstaat voor de spirituele dimensie van het leven. Begrippen en ervaringen zoals innerlijke vrede, verlichting, genade, verlossing worden

⁹ Nathans, 1995.

¹⁰ Egan, 1997; Rogers, 1995.

onderzocht. Als christelijk opgevoed kind dacht ik dat deze zaken iets waren voor de zondag; door de week werd er gewoon gewerkt. De new-age beweging heeft een impuls gegeven tot integratie van religieuze gewoontes in het dagelijkse leven, en benadrukt de individuele keuzevrijheid hierin met het doorbreken van de almacht van religieuze instituties. Spiritualiteit is "in": bezieling en visie worden besproken in managementliteratuur, de energiekwestie onderwerp van beschouwingen over ziekte, gezondheid en welzijn.

Het kenmerkende van de spirituele dimensie is dat deze het persoonlijke, het materiële bestaan overstijgt. Een doel stel je; een visie wordt je als het ware gegeven. Wetenschap kan je bedrijven; waarheid wordt je als het ware geopenbaard. Luisteren is een persoonlijke daad; mediteren om innerlijke stemmen gewaar te worden is een spirituele. Sportbeoefening is een kwestie van je lichaam fit houden en spelen met tegenstanders; disciplines zoals taijquan of aikido werken vanuit persoonlijke stilte en toelaten van kosmische energie¹¹.

Energie is de bron van elke loopbaan. Zonder energie ben je niet goed in staat om te leven, en bij chronisch energiegebrek raak je ziek en arbeidsongeschikt. Energie is te bezien als een materieel gebeuren dat samenhangt met onze eet- en leefgewoontes. Wat is er in dit kader te denken van mensen die ervoor kiezen niet meer te eten, maar te leven van licht of chi?¹² Hoe je je werk verricht, met welke kwaliteit aandacht en inzet, is ook belangrijk voor de energie: raak je opgebrand of weet je de zaken zo aan te pakken dat het arbeidsvreugde oplevert? De vraag hoe in contact te komen met energie bronnen, en hoe deze in te zetten in werk en relaties, hoe tijd te reserveren voor bezinning en innerlijke ruimte zijn voor mij belangrijke loopbaanvragen en maken deel uit van mijn loopbaanprogramma's. Het gaat dus hier niet alleen om stressmanagement; het gaat om zinvol werk¹³, om een "vitaliserend beroepsperspectief"¹⁴, om "lichtwerk".¹⁵ Het werk hier is dan niet gericht op de buitenwereld maar op het ontwikkelen van jezelf in de manier waarop je aan het werk bent. Indien de loopbaanadviseur deze ingang als vruchtbaar ziet, is het mogelijk dat het enige dat de klant uiteindelijk wil veranderen is niet het werk zelf, maar de manier waarop men ermee bezig is en de resultaten die men daarbij nastreeft.

Een **visie** is een beeld, een inspiratiebron, iets dat energie in je oproept, iets waar je warm voor loopt, iets waaraan je je wilt wijden, iets waar je je op toe wil leggen. Deze visie helpt je, tesamen met het gevoel van het eigene, vast te stellen wat bij de kern van je bestaan hoort, en wat aan de periferie, wat eerst komt en wat daarna, en waar je ja op zegt, en waarop nee.

De visie kan je ook zien als een projectie van het eigene in de buitenwereld. Het is een verwerkelijking van wat je als wezenlijk belangrijk ervaart, en in je visie zie je dat gerealiseerd om je heen. Het bestaat uit je eigen unieke bijdrage aan het geheel waarin je leeft. Een visie ontstaat uit het eigene, en verbindt zich met de herkenningpunten in de wereld waarin je leeft. Zo krijgt de visie vorm en inhoud, zo kan de visie tot werkelijkheid leiden, omdat het de realiteit in feite schept.

Visie is m.i. een proces dat zich in de loop van een leven ontwikkelt. Vanuit een visie zie je doelen verschijnen aan de horizon, en zie je wegen er naar toe, kan je nadenken over de stappen die gezet zullen worden om de weg vorm te geven. De visie is een organisch levend gebeuren, en dat betekent dat het zicht ook wordt beïnvloed door de stappen die je onderneemt en de gebeurtenissen die je onderweg ervaart.

Ik zie het als onderdeel van loopbaanbegeleiding om te vragen naar de verschillende elementen van de visie van een klant: behoeften, wenselijkheid, idealen, toekomstbeelden. Hoe

¹¹ Jwing-Ming, 1996; Pontiek, 1997.

¹² geciteerd in Ode, nr 25, jan-feb 1999.

¹³ zie bijv. Whitmyer e.a., 1996; Bouldt, 1993; van den Brug en Locher, 1995; Tulku, 1994.

¹⁴ Hoogendijk, 1998.

¹⁵ zie bijv. <http://www.spiritweb.org/Spirit/lightwork.html>; <http://lightwork.dk/>

duidelijker deze gezien worden, en gevisualiseerd in de toekomst, hoe meer deze de wil kunnen activeren om hiervoor aan het werk te gaan. Het gaat hier heel duidelijk om de *eigen* visie, en niet om aanhanger te worden van het ideaal van een ander, al willen mensen soms wel verbinding zoeken met zielsverwanten.

ik zie, ik zie wat jij niet ziet...: schaduwdimensies

Tot zover is het verhaal van de loopbaan ster een positief gekleurd verhaal. Het gaat immers om het willen realiseren van de mogelijkheden die in een mens aanwezig zijn. Zien wat je te bieden hebt opent de weg naar zinvol werk, waarin je datgene wat je wil kunt realiseren.

De realiteit is echter niet uitsluitend positief, en alle lichtdimensies in de ster hebben ook een keerzijde in schaduwdimensies. Juist doordat de schaduwzijden vaak bepalend zijn voor hoe mensen functioneren in hun loopbaan, niet alleen van henzelf maar ook van anderen, ontstaan er vragen over de loopbaan: hoe moet ik me staande houden temidden van agressie, onverschilligheid en werkdruk?

Schaduwzijden doen hun werk op eenzelfde wijze als de lichtaspecten, met dit verschil dat er geen bewustzijn is dat richting geeft aan hoe deze zich manifesteert. Of: het bewustzijn is ingevuld zonder beseft van de totaliteit, en niet in evenwicht gehouden door de tegenpool. Je ziet dan bijvoorbeeld invloed zich manifesteren als machtsmisbruik of geweld. Empathie wordt een machteloze onderwerping aan wat de ander wil. Sturing kan obsessie worden; een voorbeeld van schaduwovergave is verslaving. Als je je competenties niet ziet kan dit leiden tot gebrek aan eigenwaarde, onzekerheid, depressie. Zonder zelfgekozen rolvervulling is er vaak de ervaring van isolement, onderdrukking, zinloosheid, frustratie.

Natuurlijk bied je ook wat je *niet* ziet. Je kan heel actief aan het werk zijn zonder veel bewustzijn van de effecten op anderen en de effecten op de omgeving. Zonder dit bewustzijn is er weinig gevoel van verantwoordelijkheid voor de resultaten van wat je doet. In plaats van een mens die zichzelf stuurt door een bewuste wil, is er dan een individu die bepaald wordt door omgevingsfactoren, een slachtoffer of tiran, afhankelijk van de positie waarin je terecht bent gekomen.

Hoe complexer en indrukwekkender de maatschappelijke context, hoe eerder je de verbinding met jezelf kwijt bent, en het spoor bijster raakt. De loopbaanadviseur kan helpen deze verbinding te herstellen, met name door deze verbinding met de ander te zoeken en vorm te geven. Je kijkt met de ander mee, ziet wat iemand te bieden heeft, voelt mee met waar de ander naar toe wil. Daarbij voel je ook mee met wat belemmerend werkt, hoe je de visie uit het oog kan verliezen, hoe je ingehaald kan worden door ineffectieve denkkaders en gedragspatronen.

De schaduwzijden zijn bijzonder waardevol als impuls voor het ontwikkelen van het vermogen tot bewust kiezen¹⁶. In die zin stelt elke onwenselijkheid je voor de vraag: wat wil je hiermee? hoe wil je hiermee omgaan?

De loopbaanadviseur die hier aandacht voor heeft kan de beleving van schaduwzijden benoemen. Ook kan je met de klant mee zoeken naar de uitdagingen in de lichtdimensies. Essentieel hierbij voor de loopbaanadviseur is het vermogen niet verstrikt te raken in veroordelingen en projecties: dan komen je eigen schaduwzijden in het geding. Deze zijn te herkennen wanneer je als adviseur de keuzeruimte voor de klant wil beperken en sturen in een richting die je zelf het beste uitkomt, in plaats van ondersteuning en advies te bieden over de eigen richting, een ondersteuning die het zicht opent. Wanneer dit voorkomt, is het belangrijk je eigen functioneren door te lichten met behulp van collega's of vrienden.

¹⁶ Zweig & Wolf, 1997; Estes, 1992.

waar de weg is, is een wil: de loopbaan traceren

De loopbaan ster is voor mij een geïntegreerd en inspirerend beeld, met meerdere betekenissen als wegwijzer bij loopbaanvragen.

In de eerste plaats verbindt het bewustzijnsperspectief het verleden en de toekomst, waardoor er met meer zin en bezieling gewerkt kan worden in het nu. Vanuit de ervaring van het eigene, en met de ontwikkelmogelijkheden die er op de verschillende dimensies te zien zijn, kan onvrede worden vertaald naar uitdagingen.

Een onmiskenbaar ervaringsfeit is dat gebeurtenissen je kunnen overkomen: bijvoorbeeld, een incompetente directie, een ongeluk, een sterfgeval, ongewilde kinderloosheid, ontslag, oorlog, enzovoorts. De verklaring hiervoor zoekt men vaak in de causaliteit: waarom gebeurt dit? Waarom overkomt mij dit? Vooral bij emotioneel pijnlijke gebeurtenissen kan je blijven hangen in een gevoel van slachtofferschap. En terecht. Je hebt dit niet gewild, het is je overkomen. Het bevrijdende van een bewustzijnsperspectief is dat de toekomstgerichtheid daarvan de gevangenschap opent. Aan ieder de opgave in te gaan op wat je wordt opgediend: een eigen antwoord te vinden, een eigen actie in te zetten. De bepaaldheid in de materiële dimensie van het bestaan, waarin je onderhevig bent aan de natuurwetten, kan worden verlicht door de vrijheid in bewustzijn. Door deze keuzevrijheid wordt niet alleen de beleving anders. Ook de wetmatigheid van de causaliteit wordt als het ware gebogen: er is een mogelijkheid waarnemer te zijn van de gebeurtenis, en als waarnemer beïnvloed je het verdere verloop van wat er plaats zal vinden. Dit houdt ook in: de keuze voor hoe nu te handelen.

Ten tweede is het werken vanuit een bewustzijnsperspectief een manier om de eenheid te creëren tussen denken, voelen en doen.

Het gaat om deze keuze: dat moment waarop binnen- en buitenwereld elkaar in de geest met wederzijdse openheid ontmoeten. Wanneer deze ontmoeting in eenheid plaatsvindt, dan wordt daarmee leven gemaakt, met alle kwaliteiten die je maar van een leven zou kunnen verlangen: bewustzijn, speelsheid, enthousiasme, schoonheid, uitdaging, beweging, verwondering, vrede. Het gaat hierbij ook om het kunnen visualiseren van een toekomst die goed voelt en die je als realiseerbaar ziet, waarin de aantrekkingskracht op het heden zo groot is, dat je je echt geroepen voelt om tot daden over te gaan¹⁷.

Als derde aspect geeft het beeld van de ster een bepaalde kwaliteit van verbondenheid aan de invulling van een loopbaan. Een loopbaan is een traject van een hemellichaam, in een universum bestaande uit vele miljarden sterren. Sterren zijn stralend, lichtgevend; mensen die zien wat ze te bieden hebben aan kwaliteiten en bezieling voor hun toekomst zijn dat ook.

Ik zie het loopbaantraject als een organisch geheel, verbonden met zeer vele verschillende systemen. In zekere zin is elke entiteit, of dit een mens betreft, of een lichaamsonderdeel zoals een hart of ogen, of een cel, of een atoom, en zo verder afdalend in de microcosmos, slechts een entiteit als zienswijze in relatie tot een geheel. En zo kan een mens zich deel weten van een sociaal netwerk, een stad, een land, onze planeet, ons zonnestelsel.

Daarom is de loopbaanvraag van het individu niet alleen een persoonlijke kwestie van carrière in economische zin. Want het werk dat je doet is niet alleen een bron van inkomsten maar is ook je sociale gezicht en je visie op het economische bestel. Door bewust te kiezen voor de verschillende aspecten in de loopbaan beïnvloed je de ontwikkeling van het maatschappelijk geheel. Door de loopbaankeuzes die je maakt ben je niet alleen bezig met je persoonlijke overleving en de kwaliteit van je eigen bestaan, maar ook draag je bij tot de wijze waarop dit economische systeem wordt voortgezet. Met je keuzes geeft je invulling aan hoe je behoeften van anderen wil vervullen en beslis je hoe je geld, je economische energie, wilt besteden. Je dit

¹⁷ zie bijv. Lazaris, "The Sirius Connection", <http://www.lazaris.com/pubstar2.htm>

te realiseren kan een beleving van onmacht transformeren naar de ervaring van persoonlijke kracht¹⁸, omdat je kijkt vanuit de cirkel van invloed¹⁹ die je hebt.

Het beeld van de loopbaan ster zegt mij tenslotte iets over acceptatie en over een hoger plan van deze schepping, die je niet altijd hoeft te doorgronden.

Een moeder is als een ster voor haar kinderen, die als planeten in een baan om haar heen cirkelen. Een manager is een centrum voor arbeidsprocessen in een organisatie; en zelf wordt zij in banen geleid door een directie of bestuur. De ster van de wedstrijd is degene die de meeste doelpunten maakte; hij wordt gedragen door zijn teamgenoten. Wie maken de filmster: de cameraman, de producer, de regisseur, de medespelers, het bioscooppubliek?

Hoe meer aantrekkingskracht je uitstraalt, en hoe meer je je talenten zo weet te uiten dat je aansluit bij de behoeften van anderen, hoe eerder je als ster erkend zal zijn, op wat voor gebied dan ook. Maar soms is ster zijn eerder toeval dan gepland. Bovendien, sommigen van ons hebben geen behoefte een ster te zijn met vele aanhangers; liever heb je eenvoudig werk, in een baan om een paar anderen heen, en heb je plezier in de kleine dingen van het leven. Je kunt daarin trouw zijn aan je centrale waarde, zoals die je gegeven is.

De onmetelijke keuzevrijheid om te zijn wie je wil zijn wordt begrensd door wat goed voor je voelt, vanuit je eigen waarde, en door wat je daardoor te bieden hebt. Aan alle kanten zijn kansen en mogelijkheden jezelf te manifesteren; je kan in beweging kiezen je grenzen te verleggen, je kan in stilte kiezen voor het zijn zelf. Je biedt wat je ziet.

Dit kan je als loopbaanadviseur helpen zien.

Alkmaar, 31 maart 1999

drs Joy Boelens, trainer/loopbaanadviseur
Hogeschool Alkmaar sector Economie; VVS Noord-Holland; VIZIER loopbaanontwikkeling

tel. 072-5128752; email jpboelens@staff.ec.hsa.nl

¹⁸ van Servellen, 1992.

¹⁹ Covey, 1989.

Literatuur

- Richard Bolles, *What color is your parachute?* Berkeley: Ten Speed Press, 1999. Nederlands: *Welke kleur heeft jouw parachute?*, Amsterdam, Uitgeverij Nieuwezijds, 1996.
- Laurence G. Bouldt, *Zen and the art of making a living*, Penguin Arkana, 1993.
- Jos van der Brug en Kees Locher, *Ondernemen in de levensloop*, Uitgeverij Vrij Geestesleven, 1995, 1998.
- William Bridges, *Job Shift How to prosper in a workplace without jobs*, Amsterdam: Addison Wesley, 1994.
- Arnold Cornelis, *De logica van het gevoel*, Stichting Essence, 1997.
- Stephen R. Covey, *De zeven eigenschappen van effectief leiderschap*, Amsterdam: Uitgeverij Contact, 1997.
- David Gershon & Gail Straub, *Empowerment The art of creating your life as you want it*, New York: Delta, 1989.
- Ad Hoogendijk, "Over de beroepshouding van de loopbaanadviseur" in *Loopbaan*, jaargang 4 nr 3, december 1998.
- Gerard Egan, *The skilled helper*, Monterey, California: Brooks/Cole, 6th edition, 1997.
- Dr. Yang Jwing Ming, *The root of chinese Chi Kung*, Yang's Martial Arts Association, 1996.
- Frans Meijers & Gerard Wijers, *Een zaak van betekenis*, Leeuwarden: LDC Expertisecentrum voor loopbaanvraagstukken, 1997.
- Hanna Nathans, *Adviseren als tweede beroep*, Kluwer, 1996.
- Daniël D. Ofman, *Bezieling en kwaliteit in organisaties*, Utrecht: Servire, 1996.
- Maitreyi D. Piontek, *De Tao van de vrouw energiewerk zelfgenezing seksualiteit*, Haarlem: Uitgeverij J.H. Gottmer/H.J.W. Becht B.V., 1997.
- Carl Rogers, *A way of being*, Houghton Mifflin Co., 1995.
- Anja van Servellen, *De weeën van de macht Zelfmanagement voor vrouwen* Amersfoort: Acco, 1992.
- Tarhang Tulku, *Mastering successful work*, Dharma Publishing, 1994.
- Rienke Visser, "Biografische zelfkennis als startpunt voor sturing in de loopbaan" in *Loopbaan*, jaargang 4 nr 1, augustus 1998.
- Matthias Wais, *Biografische verkenningen*, Uitgeverij Christoffor, 1995.
- Claude F. Whitmyer, ed. *Mindfulness and Meaningful Work*, Parallax, 1993.
- Connie Zweig & Steve Wolf, *Romancing the shadow How to access the power hidden in our dark side*, London: Harper Collins Publishers, 1997.