

SPIRIT!

oktober 2021

door Erik van Kooten



Wat wil je later worden...?

Die vraag kreeg ik als kind regelmatig. U vast ook. Voor mij stond lang vast dat het dierenarts werd. Dat had natuurlijk iets met dieren te maken en met het beeld dat ik van dat vak had gekregen door de keren dat ik daar met onze hond was geweest. Veel dieper ging het niet. Toen ik beter in sport bleek te zijn dan in leren, ben ik impulsief militair geworden. Op een gegeven moment ging ik mensen selecteren voor defensie en (bijpassend) psychologie studeren. Als vanzelf ben ik daarna het commerciële werving-en-selectievak in gerold en later coach geworden. En dat doe ik beide nog steeds met veel plezier. Ik denk wel dat er een match is tussen mij en mijn werk, maar dat het zo gelopen is lijkt meer toeval dan wijsheid. Mijn ervaring is dat voor veel mensen geldt dat zij onbewust kiezen voor loopbaanstappen. En niet altijd met evenveel succes. Dat kan echt beter.

Ben jij je bewust van je mogelijkheden bij het maken van keuzes voor loopbaanstappen? Daarover gaat het in deze Spirit!.

Vaak kiezen we voor een volgende baan zonder echt te kijken of die wel aansluit op wat we echt *kunnen*. En belangrijker: echt *willen*. Ook is het moment waarop we kiezen voor een loopbaanstap vaak niet gepland. Door je bewuster te zijn van je kwaliteiten of competenties en hoe je die wilt inzetten, in welke rol en in welke omgeving, word je minder afhankelijk en bouw je toekomstgericht aan je eigen ontwikkeling en daarmee aan je loopbaan.

Verder is het zo dat de wereld van werk steeds sneller verandert, andere dingen van ons vraagt en intensiever en interactiever wordt. Tegelijkertijd neemt het aantal gekwalificeerde mensen af in vrijwel alle sectoren en functies. Door al deze veranderingen wordt het steeds ingewikkelder om goed overzicht te hebben over wat werk van ons vraagt. Nu en in de toekomst. Ook daarom is het steeds belangrijker om inzicht te hebben in wat je kunt, wat je wilt en in welke omgeving je wilt werken.

Competenties

Het begint bij inzicht hebben in of beter zicht krijgen op wat je echt kunt. Dat kan door weer eens stil te staan bij je eigen kwaliteiten en hoe sterk die zijn in vergelijking met die van anderen om je heen. Ook kun je een lijstje met sterke punten maken. Als je even googelt, kom je al snel aan een waslijst van mogelijke competenties. Het is ook goed om naar competenties te kijken waar je *minder* goed in bent, zeker als je je daarin wilt ontwikkelen. Alleen: niet alles is te ontwikkelen en daar zitten dan ook meteen mogelijke beperkingen. Voor je toekomst, maar soms ook voor je huidige werk.

Een voorbeeld van een goed te ontwikkelen competentie is communicatie. Als je bewuster en duidelijker bent in je communicatie, gaat dit snel beter en word je effectiever. Dat geldt bijvoorbeeld niet voor analytisch vermogen. Uit onderzoek blijkt dat dit slechts heel beperkt ontwikkelbaar is; je kunt niet echt leren analyseren.

Ga je aan een competentielijstje werken, denk dan ook aan voorbeelden waaruit deze competenties blijken. Welke vaardigheden sluiten erbij aan en beheers je die ook?

Gedrag

Werken doe je niet alleen, maar altijd in interactie met anderen. Daarom is die interactie zo belangrijk, maar ook vaak complex. Je eigen communicatieve vaardigheden spelen hierbij een rol, maar ook hoe die worden ervaren door anderen. En dan spelen er ook altijd nog de verschillende belangen die jij en anderen kunnen hebben en de rollen die jullie elk innemen.

Eens kijken naar hoe je wordt ervaren in je functie door je omgeving geeft een goede spiegel en ontwikkelkansen. Duidelijk inzicht krijgen in belangen en teamrollen is voor veel mensen ingewikkelder. Echter, hoe beter je je eigen belangen en voorkeuren in teamrollen kent, hoe beter je vaak kunt anticiperen. Ga het gesprek eens aan met je leidinggevende en één of twee collega's die je vertrouwt. Stel ze bijvoorbeeld de vraag: 'Wat vind je sterk aan mij, wat vind je een aandachtspunt en hoe vind je dat ik communiceer?' Als je hun reacties zonder commentaar luisterend kunt ontvangen, biedt dit meestal al mooie nieuwe inzichten en een basis om je gedrag - als je dat kunt en wilt - effectiever te maken.

Drijfveren

Voor alles wat we doen is een reden. Uit tal van onderzoeken blijkt dat mensen eerder onbewust dan bewust kiezen. Wat er echt toe doet ligt bij de meeste mensen op een gegeven moment vast. Dit geldt zeker ook in werk. De wetenschapper Schein heeft hier bijvoorbeeld veel onderzoek naar gedaan en ontdekte een patroon in het zelfbeeld dat mensen kunnen ontwikkelen in relatie tot werk. Iets waar hun aandacht steeds naartoe werd getrokken. Hij onderscheidde hierbij acht categorieën, die hij 'loopbaanankers' noemde. Die loopbaanankers of drijfveren kunnen veel zeggen over de onderliggende

reden waarom je in een baan past. En dus ook over ontwikkelrichtingen en toekomstperspectief. Door na te denken over wat echt belangrijk voor je is in werk, *waarom* je eigenlijk werkt, geef je al invulling aan die diepere laag. Dit helpt ook bij het maken van keuzes voor een vervolgstap.

Wil je meer weten over drijfveren? Het internet biedt veel informatie over dit onderwerp.

Coaching

Je kunt je natuurlijk ook laten begeleiden. Vaak wordt aan loopbaancoaching gedacht bij gedwongen vertrek uit een baan. Dat klopt, maar er zijn ook steeds meer mensen die bewust willen voorsorteren. Vanuit kracht en breed kijkend. Een dergelijk coachtraject is meestal één-op-één. Je doet daarin niet alleen inzicht op in de al genoemde terreinen, maar je krijgt ook een beeld van wat een passende volgende functie voor je zou kunnen zijn en in welke organisatie. Ook krijg je dan bijvoorbeeld concrete hulp bij presenteren en solliciteren.

Toekomstgericht profileren

Om (nog beter) bewust te worden van je eigen mogelijkheden bij het maken van keuzes voor loopbaanstappen kan PublicSpirit je natuurlijk ook adviseren. Wij doen dat door je te spiegelen als sollicitant als je op een vacature solliciteert. Ook bieden wij maatwerk loopbaancoaching aan en kun je deelnemen aan de serie workshops 'Toekomstgericht profileren', die wij regelmatig organiseren.

Mocht deze Spirit! je aan het denken zetten en wil je er verder over praten, neem dan vrijblijvend contact op met Erik van Kooten, managing consultant, via (033) 445 91 24.

Geïnspireerd?

Wil je naar aanleiding van dit artikel of over andere vraagstukken die spelen bij jou of jouw organisatie verder praten? Dat kan! Wij maken graag een afspraak om, met een kop koffie of thee, elkaar te leren kennen.

Wij zijn bereikbaar via e-mail info@publicspirit.nl of telefonisch op nummer 033 - 445 90 50.



Spirit! staat voor ziel, karakter, energie en zingeving.

In het maandelijkse medium Spirit! nemen de consultants van PublicSpirit het woord over ontwikkelingen, ervaringen, vakinhoudelijke en/of actuele thema's binnen het werkveld.