

Uitwerking van een Loopbaanadviestraject



Regie op je eigen loopbaan

<i>Naam:</i>	<i>Marianne Bouwman</i>
<i>Studentnummer:</i>	<i>4923766</i>
<i>Opleiding:</i>	<i>Hbo Loopbaancoach</i>
<i>Module:</i>	<i>Professioneel Loopbaanadvies</i>
<i>Datum:</i>	<i>oktober 2023</i>

Voorwoord

Allereerst wil ik mezelf graag voorstellen, mijn naam is Marianne Bouwman, getrouwd, moeder van 2 puberzonen en werkzaam bij Randstad Risesmart als Senior Adviseur Begeleiding & Bemiddeling. Ik leerde Randstad als organisatie kennen door als uitzendkracht naast mijn studie voor ze te werken. Als uitzendkracht ben ik benaderd om bij Randstad te komen werken. Na het behalen van mijn diploma Psychologie van Arbeid, Gezondheid en Organisatie ben ik op de uitnodiging van Randstad ingegaan en heb ik met goed gevolg het selectieproces doorlopen. Ik ben bij Randstad Uitzendbureau gestart met het idee om dit voor een periode van een jaar te doen en dan te ontdekken wat bij me zou passen. Uiteindelijk werk ik al ruim 23 jaar met veel plezier bij Randstad. Wanneer je al zo lang bij één werkgever werkt, heb je reflectiemomenten of je nog doet waar je blij van wordt.

Een half jaar voordat ik de overstap maakte naar mijn huidige projectopdracht heb ik zelf een kort coachtraject gevolgd. Ik wilde me oriënteren op een stap waarbij meer ruimte was om de kandidaat centraal te stellen. Toen is het zaadje gepland om me verder te ontwikkelen richting coaching. Vandaar dat ik nu met veel plezier de opleiding Hbo loopbaancoach volg. Ik zie deze opleiding als een opstap naar het uiteindelijk behalen van mijn Noloc- certificering.

Ik heb zelf ervaren wat een coach voor je kan betekenen. Je net dat zetje kan geven, je kan prikkelen om op een andere manier naar jezelf te kijken. Je eventueel kan laten zien wat mogelijk is, je de weg kan wijzen en met een loopbaanadvies kan komen. Kortom, bewust eens stil staan wat je nu wilt met je loopbaan of ontwikkeling.

Daarnaast is door de gesprekken met diverse cliënten mij inmiddels duidelijk geworden hoe belangrijk het werk kan zijn van een loopbaanprofessional. Wat goed luisteren, goed door kunnen vragen, andere vragen stellen, aanzetten tot reflectie wel niet kan betekenen voor cliënten. De gevolgen kunnen groot of klein zijn, elke stap is goed. Hoe mooi is het wanneer cliënten in beweging komen en grip krijgen op hun eigen loopbaan. Ik vind het fantastisch om een stukje van die reis mee te mogen maken en hoop cliënten te inspireren om hun hart te volgen.

In mijn huidige functie bij Randstad Risesmart word ik extern gedetacheerd bij RMT (Regionaal Mobiliteitsteam Kickstart Drechtsteden (afgekort Kickstart)). Dit is een project waar ik nu 2 jaar werkzaam ben als Adviseur Werkzoekenden en Zelfstandig Ondernemers. In deze functie voer ik veel adviesgesprekken met cliënten over hun loopbaan. Ik wilde al graag mezelf verder ontwikkelen op dat vlak en dat kwam nu mooi samen. Ik ben gestart bij het NCOI met de opleiding Hbo loopbaancoach. Ik schrijf deze module opdracht voor het afronden van deze opleiding en voor mijn werkgever Randstad en opdrachtgever RMT Kickstart Drechtsteden.

Op deze arbeidsmarkt staat opleiden en ontwikkeling steeds meer centraal en is er meer bewustwording voor een "leven lang leren". Tijdens mijn afstudeeronderzoek aan de Universiteit Utrecht deed ik al onderzoek naar "Employability". Het is mooi om te zien hoe dit thema aansluit bij mijn persoonlijke leven. De cirkel is voor mij rond door deze opleiding nu te volgen en met mijn inzetbaarheid bezig te zijn

Tot slot wil ik mijn cliënte via deze weg bedanken voor het vertrouwen en de mooie gesprekken die we samen hebben gevoerd. Mijn collega's voor het sparren en de feedback die ik ontvangen heb, zodat ik mezelf verder kan blijven ontwikkelen. Axel Vieth (docent van de opleiding) bedankt voor de leerzame lessen.

Rhenoy, juli 2023

Marianne Bouwman

Samenvatting

In dit loopbaanadviestraject staat een vrouwelijke cliënte centraal van 43 jaar uit de regio Drechtsteden. Ze is alleenstaande moeder van een puberzoon en werkt al 25 jaar in de telecombranche. De laatste 4,5 jaar werkte ze bij een Engels handelsbedrijf Neway BV als Commercieel Manager. Ze is het enige Nederlandse personeelslid en werkt parttime maar maakt structureel meer uren dan in haar contract staat (28 uur). Ze wil meer balans tussen werk en privé. Daarnaast is duurzaamheid in haar functie (lange termijn visie op werk) belangrijk en dit voorziet ze niet in haar huidige baan. Ze wilde graag sparren over haar loopbaan en heeft zich uit eigen wil aangemeld bij Kickstart.

De thema's die verbonden zijn aan deze casus zijn beroepskeuze en ontwikkeling. Cliënte wil een bewuste keuze maken voor de jaren die nog voor haar liggen. Ze wil ontdekken welke eventuele andere beroepskeuze ze kan maken. Wanneer daarvoor een training of opleiding gevolgd moet worden staat ze daar zeker open voor. Ze geeft aan zich graag verder te willen ontwikkelen en mist dit in haar huidige baan.

Na het intakegesprek is de volgende loopbaanvraag geformuleerd: 'In welke richting kan ik mijn loopbaan voortzetten'.

Cliënte is werkzaam bij een MKB-bedrijf met een platte organisatiestructuur. Het bedrijf heeft geen officiële loopbaanpaden en ontwikkeling staat niet structureel op de agenda. De focus voor ontwikkeling ligt voornamelijk bij de inkoop/verkoopmedewerkers en incidenteel wanneer dit op eigen initiatief aangegeven wordt.

Tijdens de zelfanalyse bij de Linc3 intersseltest komt naar voren dat cliënte op ondernemend en conventioneel hoog scoort. Ondernemend met als component organiseren en regelen en conventioneel met als component structuur (bv werkprocessen aanscherpen) en zakelijkheid (kostenbewust zijn). Wat betreft leerbehoefte zit cliënte verrassend genoeg wat aan de lage kant t.o.v. een normgroep met stanine 3. In gesprek hierover gaf cliënte aan dat ontwikkelen voor haar gelijk staat met meerdere jaren naar school gaan. Ze heeft nog geen duidelijk beeld over de mogelijkheden van zij- instroom en leerwerktrajecten. In de antwoorden van CSI (Career Story Interview) kwam naar voren dat ze graag betekenisvol werk wil gaan doen, waarbij meer persoonlijk contact centraal staat. De rode draad was dat ze graag iets voor kinderen zou willen betekenen, dit kan als vrijwilliger of als professional zijn.

Cliënte kreeg een duidelijker beeld waar haar interesses lagen, maar had nog niet helemaal duidelijk waaraan een baan voor haar moest voldoen. Ze heeft de loopbaanwaarden test gemaakt en heeft letterlijk beschreven wat ze nodig heeft in een baan. Dit gaf haar het inzicht dat verbinding met collega's nog sterker gemist wordt dan in eerste instantie gedacht. Vrolijkheid is wat ze zoekt in haar toekomstige baan. Door de testen en de gesprekken kreeg ze een duidelijker beeld welke functies aansluiten bij haar waarden en interesses. In de gesprekken werd duidelijk dat cliënte het lastig vindt om een keuze te maken. Om cliënte hier meer inzicht in te geven is er gebruik gemaakt van het windmolenmodel. Haar nieuwsgierigheid naar "welke stap kan ze zetten", zet de windmolen in beweging. Ze gaat de fases; denken, kijken, voelen en doen doorlopen ofwel de wieken van de molen (Van Ass 2022). Ze heeft door middel van vragen onderzocht wat haar voorkeursstijl is bij het maken van een keuze en dat is die van Denker. De valkuil hier is dat je teveel informatie blijft verzamelen en niet in actie komt.

Het loopbaanplan van cliënte bestaat uit 1) een arbeidsmarktanalyse en 2) vacature analyse van passende functies en 3) haar persoonlijke marketing d.m.v. netwerken, netwerkkaart en een goede pitch voor toekomstige werkgevers. Ze wil ontdekken of werken met kinderen in de jeugdzorg/onderwijs iets voor haar zou kunnen zijn. Aangezien ze bij belangrijke beslissingen veelal als denker keuzes maakt, is het belangrijk om haar gevoel en het doen erbij te betrekken.

Mijn rol was om een open, vertrouwelijke sfeer te creëren zodat cliënte zich open durfde te stellen. Dat is gelukt! Daarnaast goed doorvragen op thema's die voor cliënte lastig zijn en haar daarmee proberen meer inzicht te geven. In de evaluatie heeft cliënte de coach meegegeven dat ze blij is met haar nieuwe inzicht op het vlak van duurzaamheid en verantwoordelijkheid (uit haar jeugd). Ze heeft de regie gepakt voor haar loopbaan en de afspraak om zich te oriënteren in het onderwijs staat.

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Samenvatting	3
Inleiding	5
1. Casusbeschrijving	6
2. Beschrijving van de thema's die aan de casus verbonden zijn	6
3. De loopbaanvraag	6
4. Plaatsing casus binnen duurzaam loopbaanbeleid	7
5. Zelfanalyse aan de hand van twee loopbaaninstrumenten	7
a: De Linc3 interesseltest	7
b: De Career Story Interview	8
6. De ingezette instrumenten in het begeleidingstraject	8
a: Loopbaanwaarden	8
b: Het Windmolenmodel	9
7. Persoonlijk loopbaanplan	9
8. Reflectie op eigen handelen als loopbaanadviseur	10
9. Feedback van cliënte	11
Literatuurlijst	12
Bijlage 1 Linc 3	13-20
Bijlage 2 CSI (Career Story Interview)	21
Bijlage 3 Loopbaanwaarden	22-25
Bijlage 4 Windmolenmodel	26
Bijlage 5 Evaluatieformulier	27
Bijlage 6 Leerstijltest	29

Inleiding

Deze moduleopdracht is geschreven voor Randstad Risesmart (onderdeel van Randstad) waar student werkzaam is als Senior Adviseur begeleiding en bemiddeling. Daarnaast voor RMT (Regionaal Mobiliteitsteam) Kickstart Drechtsteden (kortweg Kickstart), de opdrachtgever waarvoor student (extern gedetacheerd) de laatste twee jaar werkzaam is als Adviseur Werkzoekenden en Zelfstandig Ondernemers.

Randstad is de grootste internationale HR-dienstverlener met als missie om de wereld van werk te ontwikkelen. Randstad helpt mensen bij het vinden van een baan. Randstad Risesmart is een onderdeel van Randstad en bemiddelt talenten vanuit boventaligheid, arbeidsongeschiktheid, werkloosheid of vanuit eigen wens richting de arbeidsmarkt. In dat proces staat centraal wat een talent wil, kan en hoe talent daar kan komen. Het talent heeft hierover gesprekken met een coach om dit duidelijk te krijgen. In samenwerking met andere collega's kan talent bemiddeld worden naar banen die goed aansluiten. De huidige arbeidsmarkt geeft talenten meer kans om te switchen en te onderzoeken wat echt bij ze past. Deze ruimte is er ook voor de Adviseur begeleiding en bemiddeling, meer focus om te onderzoeken wat talent echt wil en dat heeft gevolgen voor de duurzaamheid van een baan.

De opdrachtgever Kickstart is een samenwerkingsverband rondom de arbeidsmarktregio Drechtsteden. De RMT's worden gesubsidieerd vanuit de overheid en ontstaan vanuit de (corona) crisis dienstverlening. De RMT's bieden kosteloze dienstverlening aan zoals; sollicitatietraining, loopbaangesprekken, matching, scholing naar een kansrijk beroep of scholing via praktijkleren. Inmiddels kan iedereen met een vraag over de arbeidsmarkt zich aanmelden bij een RMT. De krapte op de arbeidsmarkt biedt talenten vanuit o.a. de bijstand en WW meer mogelijkheden. De conclusie vanuit de aanmeldingen is dat het veelal talenten zijn met meer afstand tot de arbeidsmarkt. Dit betekent dat er veelal professionele kennis en vaardigheden (luisteren, samenvatten, doorvragen etc.) aanwezig moeten zijn om de loopbaanvraag helder te krijgen en deze goed te kunnen begeleiden.

Het belang van deze moduleopdracht sluit dan ook goed aan op bovenstaande. Door het afronden van deze moduleopdracht kan de opleiding Hbo Loopbaancoach afgerond worden. Hierdoor verhoog je de kennis en praktische vaardigheden van loopbaancoaches. Als coach leer je om gestructureerd een loopbaanvraag op te pakken, waarbij het belangrijk is om de theoretische kennis in de praktijk toe te kunnen passen. Scholing in het algemeen is belangrijk, ook voor de loopbaancoach om de kwaliteit van de professional te borgen of verhogen. De ontwikkeling richting professionele loopbaancoach is goed voor de talenten die we spreken!

De moduleopdracht begint met de casusbeschrijving van de cliënte. Daarna volgt een beschrijving van de relevante loopbaan thema's die aan de casus verbonden zijn en de vastgestelde loopbaanvraag. Vervolgens staat de beschrijving van de ingezette loopbaaninstrumenten centraal. Hierin wordt ingegaan op hoe de gesprekken verliepen en welke inzichten cliënte hieruit heeft meegekregen. Tot slot de beschrijving van het loopbaanplan en aandacht voor reflectie vanuit de coach en feedback van cliënte.

1. Casusbeschrijving

Mijn cliënte is een alleenstaande moeder met een zoon van 13 jaar. Ze is woonachtig in de Drechtsteden. Ze werkt bijna 25 jaar in de telecombranche met de verkoop van mobiele telefoons, dit zijn restpartijen die voor de verkoop beschikbaar komen. De eerste 18 jaar in het bedrijf van haar oom en tante. De laatste 4,5 jaar werkte ze als enige Nederlandse medewerker voor een handelsbedrijf in Engeland. Ze werkt vanuit huis en ziet de toekomst van haar branche voor de lange termijn somber in. Haar angstbeeld is werkloos worden op latere leeftijd, ze heeft dit bij haar moeder gezien hoe lastig dat was en is daarnaast kostwinner.

Cliënte kon op school goed meekomen en heeft met 1 jaar vertraging haar HAVO diploma behaald. De vertraging kwam door haar actieve sociale leven. Cliënte wist niet goed wat ze na de HAVO wilde gaan doen, maar wist wel dat ze geen 4-jarige opleiding wilde. Ze is meegegaan met vriendinnen naar een open dag van Euro Marketing & Management, een toenmalige MBO+ -opleiding. Dit sprak haar aan en die opleiding heeft ze afgerond. Gedurende die opleiding moest ze ook stage lopen en dat heeft ze gedaan in het familiebedrijf van haar oom en tante. Na de opleiding is ze bij het familiebedrijf in dienst gegaan, hier is ze blijven werken tot de familie onverwachts stopte met het bedrijf. Ze heeft toen een aantal maanden zonder werk gezeten en kon uiteindelijk bij een klant van haar oude bedrijf weer aan de slag.

Cliënte heeft nooit bewust gekozen, zowel voor haar opleiding als baan niet. Ze heeft bij het familiebedrijf veel meegemaakt, een langdurige rechtszaak met veel impact en een burn-out. Ze was van dat laatste nog aan het herstellen en toen werd haar zoon in 2009 geboren. Haar partner verliet haar 3 weken na de geboorte van hun zoon. Cliënte is toen in de "overlevingsstand" gegaan zoals ze zelf zegt. In haar huidige baan mist ze direct contact met collega's, of zoals ze het zelf zegt "de volwassenen" gesprekken, het sparren. Ze heeft nu nog voldoende plezier in haar werk, maar wil zich oriënteren op een vervolgstap.

2. Beschrijving van de thema's die aan de casus verbonden zijn

Beroepskeuze

Cliënte heeft nog niet eerder bewust stil gestaan bij haar loopbaan en vindt het spannend om uit haar "comfortzone" te stappen. Haar twijfels over de duurzaamheid van haar huidige baan zorgt voor een onzeker gevoel en is de start geweest van dit loopbaantraject. Het thema duurzaamheid zie je terugkomen bij de dynamische theorieën (Van Ass, 2022, p 28) 'Het laat zien dat mensen in deze tijd steeds minder zekerheid kunnen ontleenen aan de inhoud, structuur of duurzaamheid van de eigen arbeidsrol'. Cliënte heeft behoefte aan meer zelfinzicht én in de mogelijkheden om haar eigen loopbaan proactief te sturen.

Ontwikkelbehoefte

'De voortdurende veranderingen binnen en buiten organisaties vereisen van werknemers dat zij zich blijven aanpassen in hun functioneren en in de competenties die voor het functioneren van belang zijn' (Van Ass, 2022 p.32) De ontwikkelbehoefte in deze casus is vanuit cliënte zelf, wanneer er voor haar vervolgstap in haar loopbaan een opleiding vereist is vindt ze het leuk om zich verder te ontwikkelen. Hierbij is voor cliënte wel belangrijk dat dit te combineren is met haar werk en gezin. Ze geeft aan dat ze nu veelal "learning on the job" heeft gedaan om bij te blijven in competenties en geen officiële opleiding heeft gevolgd. Een loopbaancoach kan haar helpen haar persoonlijke behoeften en doelen in kaart te brengen.

3. De loopbaanvraag

Al pratende komen we samen uit op de volgende loopbaanvraag:
'In welke richting kan ik mijn loopbaan voortzetten?'

Cliënte werkt al jarenlang in dezelfde branche en wil graag een stap zetten maar weet niet in welke richting. Ze heeft zichzelf als doel gesteld dat ze over 6 maanden weet wat haar vervolgstap zal zijn en een loopbaanpad heeft uitgestippeld hoe ze daar kan komen en wat ze daarvoor nog eventueel nodig heeft.

4. Plaatsing casus binnen duurzaam loopbaanbeleid

Cliënte heeft in haar loopbaan niet bewust stappen gezet volgens een plan. Ze is via een stage bij het eerste bedrijf blijven werken en door New Way BV, een toenmalige klant van haar eerste organisatie, gevraagd om daar te komen werken. New Way BV is een platte organisatie met het hoofdkantoor in Engeland. Ze is het enige personeelslid in Nederland, een uitzonderlijke situatie.

New Way BV, heeft geen officiële loopbaanpaden voor medewerkers maar biedt wel ontwikkelmogelijkheden voor met name medewerkers in de verkoop/inkoop aangezien het een handelsorganisatie is. Voor wat betreft duurzaam loopbaanbeleid zou de organisatie zich meer kunnen richten op inclusief loopbaanbeleid; pijler 2. Inclusief duurzaam loopbaanbeleid is een beleid dat zich richt op diverse doelgroepen en vermijdt eenzijdige aandacht voor een beperkt percentage medewerkers (De Vos, 2023). Voor organisaties is het vaak logisch om de focus te leggen op die functies die essentieel zijn voor de bedrijfsvoering. In dit geval zou inclusiviteit ervoor kunnen zorgen dat ontwikkeling een breder bespreekbaar thema gaat zijn binnen de organisatie. Wat als gevolg zou kunnen hebben dat medewerkers langer blijven doordat duidelijk is dat ontwikkeling voor iedereen mogelijk is/wordt.

Mijn advies richting Neway BV zou zijn om ook Pijler 3; iedereen is anders en behoefte evolueren; een loopbaanbeleid vertrekt van maatwerk (De Vos, 2023) te omarmen. Cliënte werkt nu bijna 5 jaar met veel plezier in haar functie, ze heeft zich ontwikkeld door veelal "learning on the job" toe te passen. Nu loopt ze vast omdat ze geen ontwikkelmogelijkheden/ uitdaging meer ziet en vraagtekens zet bij de duurzaamheid van haar baan. De omgeving verandert snel, binnen haar organisatie is proactief meebewegen met marktontwikkelingen belangrijk, gebeurt dat niet is dat negatief van invloed op het bedrijfsresultaat.

Wanneer cliënte zich kan blijven ontwikkelen passend bij haar privésituatie, heeft ze wellicht meer werkplezier. Beter zicht op mogelijkheden, betere aansluiting op de arbeidsmarkt en meer gevoel van grip op haar loopbaan. Het is daarnaast belangrijk dat cliënte inziet dat haar ontwikkeling ook haar eigen verantwoordelijkheid is en dat ze deze actief met haar werkgever kan/blijft bespreken. Nu staat ontwikkeling niet op de agenda en is het geen actief onderwerp.

5. Zelfanalyse aan de hand van twee loopbaaninstrumenten

5.a Linc3 interesseltest

Als eerste stap in de zelfanalyse is gebruikgemaakt van de Linc3 interesseltest (Dingemans S, 2023). Cliënte wil ontdekken wat een eventuele loopbaanstap kan zijn. Ze werkt 25 jaar in dezelfde branche en uit het intakegesprek blijkt dat ze niet goed weet wat haar interesses zijn en waar ze die kan inzetten. Binnen het RMT Kickstart Drechtsteden maken we gebruik van de Linc-3 voor het beantwoorden van de vraag waar iemand interesses liggen. Het uitgebreide rapport is in bijlage 1 opgenomen met de specifieke uitleg over de Linc3 interesseltest en de uitgewerkte resultaten.

Uitslag test

- Bij de scores op het menstype PAKSOC (Dols, 2020) (zie uitleg bij de testresultaten in de bijlage) scoort cliënte het hoogst t.o.v. een normgroep op Ondernemend en Conventioneel. Op Kunstzinnig gemiddeld met stanine 5. De 3 menstypes die eruit springen zijn tezamen OCK. Wanneer ingezoomd wordt op de componentenscore van de menstypes dan is zichtbaar dat bij Ondernemend met name het organiseren zeer hoog scoort en bij Conventioneel de structuur en zakelijkheid even hoog scoort. Bij kunstzinnig is zowel het zelf creatief bezig als het bestuderen van kunst beide aanwezig. Cliënte is een actief type die graag wil regelen en organiseren. Ze vindt het fijn om een spilfunctie te hebben en "midden in de actie" te zitten. Ze prefereert activiteiten om te handhaven(kijken of zaken conform afspraken afgehandeld worden) of om het kwaliteitsniveau te verbeteren.
- Het verschil tussen leuk vinden en doen, zie je bij de doorleefde interesses. Cliënte scoort lager op sociaal doen dan haar interesse aangeeft. Cliënte geeft aan dat ze op het werk een

omgeving heeft waarin ze minder sociaal kan zijn. In haar privéleven compenseert ze dit met veel afspraken met vrienden en familie.

- Bij de veranderindicator is de uitslag gemiddeld, op basis van de gesprekken was de verwachting dat cliënte hoger zou scoren. Hoe graag wil cliënte veranderen? De week na het invullen van de vragenlijst was er veel gebeurd op het werk, waardoor ze ook letterlijk zei: "ik ben zo blij dat ik deze stap heb gezet, ik ben toe aan een nieuwe stap/baan".
- De Learning indicator is t.o.v. de normgroep lager dan gemiddeld (stanine 3). Haar eigen score is 48% en hieruit kan opgemaakt worden dat cliënte wel wil ontwikkelen maar dat dit niet het belangrijkste is. Cliënte werkt al langer in een bepaalde branche en ze vindt het spannend om te veranderen.
- Door in gesprek te gaan met cliënte herkent ze haar behoefte aan structuur en het gebrek daaraan bij haar huidige bedrijf. Haar conclusie is dat het daardoor nu een mindere match is. Ze kan bewust nadenken over wat belangrijk is voor haar om terug te zien in haar baan!

5.b. The Career Story Interview (CSI)

CSI speelt in op de huidige onzekerheid en turbulentie in loopbanen. De centrale rol van werk neemt af en veranderingen in werk en leven nemen toe (Van Ass, 2022). Voor cliënte speelt die onzekerheid op het werk een rol en vandaar dat gekozen is voor deze opdracht. Ze kan haar loopbaanverhaal vertellen dat houvast kan bieden in een dynamische wereld. (in bijlage 2 de uitgewerkte versie)

Een jeugdervaring die impact heeft gehad is dat ze als kind onzeker was op de basisschool. Ze werd gepest doordat ze een bril droeg en een andere huidskleur had. Gelukkig had ze haar rolmodellen ofwel jeugdhelden; haar moeder, een echtpaar uit de kerk en haar oom en tante. Ze zorgden toch voor een leuke kindertijd, doordat er vaak kinderen konden blijven slapen en ze veel activiteiten binnen- en buitenshuis deden. Haar favoriete verhaal is de bijbel; het verhaal van Jezus die stierf aan het kruis voor de zonden van de mensen. Haar identiteit is christen zijn en dat is haar basis en vormt haar ook door op zoek te gaan naar betekenisvol werk. Haar motto: "Het kan altijd slechter, het komt goed!" heeft haar gevormd. Ze werd gepest op de basisschool en heeft op het voortgezet onderwijs bewust een nieuwe richting gekozen voor wat betreft vriendschappen. Ze had hierdoor op de HAVO een rijk sociaal leven. Uit de jeugdverhalen komt tevens naar voren dat cliënte graag de controle heeft en een groot verantwoordelijkheidsgevoel heeft. Ze laat niet graag zien wanneer ze het lastig heeft en ze vindt het heel moeilijk om hulp te vragen. Dit zijn thema's waarbij coach getriggerd werd om op door te vragen.

De rode draad in het verhaal is dat kinderen centraal staan en dat ze betekenisvol werk wil doen. Ze zou graag iets voor kinderen willen betekenen, meewerken aan een goede basis en eventueel christelijke normen en waarden meegeven, begeleiden, samen leuke ervaringen opdoen. Ze is aan het onderzoeken of ze dit als vrijwilliger zou willen doen of als professional.

6. De ingezette instrumenten in het begeleidingstraject

6.a Loopbaanwaarden

Cliënte is al lang werkzaam in dezelfde branche en wil zich oriënteren op een nieuwe richting. In de gesprekken tot nu heeft ze voornamelijk de balans werk-privé en zekerheid aangegeven. Nieuwsgierigheid naar welke waarden nog meer van invloed zijn, is de reden geweest om deze test in te zetten. Bewust gekozen voor een test, zodat cliënte overzichtelijk een terugkoppeling ontvangt waarin ze in eigen woorden aangeeft wat belangrijk voor haar is. Het formuleren en verhelderen van de eigen loopbaanwaarden is een hulpmiddel om tot zelfinzicht te komen (Van Ass, 2022). Het is voor cliënte een manier om duidelijk te krijgen welke functies bij haar passen en of de huidige functie nog past. De uitslagen en de uitwerking van de loopbaanwaarden test zijn in bijlage 3 opgenomen.

Uitslag test

- Zekerheid is belangrijk voor cliënte, dit is niet verrassend gezien het feit dat ze kostwinner is. Deze waarde beïnvloedt sterk welke keuze ze gaat maken.
- Daarnaast moet er een goede balans zijn tussen werk en privé. Ze werkt bewust 28 uur zodat ze haar zoon (gaat naar de 2^{de} klas van het voortgezet onderwijs) kan begeleiden en helpen

met school. Gesproken is over de optie om de controle meer los te laten, haar zoon gaat steeds zelfstandiger worden en kan meer verantwoordelijkheid aan.

- Cliënte wil kwaliteit leveren, ook wanneer dat ten koste gaat van zichzelf (heeft een aantal jaren geleden een burn-out gehad om aan haar hoge eisen te voldoen)
- Cliënte heeft nu een redelijk solistische functie, maar mist collega's waarmee ze kan sparren. Ze wil meer verbinding voelen met bedrijf en collega's. Het alleen werken vergroot alleen haar verantwoordelijkheidsgevoel.
- In de verdiepende vragen komt naar voren dat cliënte het spannend vindt om een stap te gaan zetten en dat daarin haar onzekerheid en verantwoordelijkheidsgevoel in de weg zit. Deze onzekerheid is gevoed vanuit haar jeugd, het pesten op de basisschool (zie uitwerking bijlage 2)

6.b Het windmolenmodel

'De loopbaan is steeds meer de verantwoordelijkheid geworden van het individu zelf. Het zijn steeds meer de eigen keuzes die de loopbaan vormgeven. Deze loopbaankeuzes blijken voor velen erg moeilijk te zijn, voor sommige zelfs een dilemma' (van Ass, 2022, p 229). Aangezien dit sterk bij cliënte terug te zien is, is de keuze gemaakt voor dit model om haar daarin inzicht mee te kunnen geven. De uitwerking hiervan is in bijlage 4 opgenomen.

Nieuwsgierigheid brengt het proces op gang zoals de wind de molen op gang brengt. Cliënte is nieuwsgierig hoe ze iets voor jongeren zou kunnen betekenen en of dit bij haar past. Ze is nog wel onzeker over het feit of ze dit ook kan en hoe zo'n traject eruit gaat zien.

'Zoals de wieken om de spil draaien, zo draait het keuzeproces om het eigen verhaal. Het eigen verhaal van cliënte geeft betekenis aan iemands verleden en richting aan diens toekomst' (Van Ass, 2022, p 299, 230). De wieken zijn de 4 fasen in het keuzeproces: voelen, kijken, denken en doen. De keuzestijlen draaien met de wieken mee; bezinner, overdenker, beslisser en pionier. In gesprek met cliënte zijn er vragen gesteld om te checken welke keuzestijl ze gebruikt? Hiermee krijgt cliënte meer inzicht hoe ze keuzes maakt. Cliënte heeft een logische, planmatige keuzestijl. Ze zet alle mogelijkheden op een rijtje, denkt na over de gevolgen van elke mogelijkheid en maakt dan een keuze. Ze is een overdenker en gebruikt hierbij dus de fase kijken en denken. Valkuil bij deze keuzestijl is het gevaar van eindeloos informatie verzamelen en blijven afwegen. Voor het maken van een keuze heeft ze dus ook nodig dat ze voelt en doet.

De dialoog ofwel molensteen is het punt waar het samenkomt en waar het gaat schuren. Cliënte heeft nieuwe inzichten nodig en haar eigen mening om een beslissing te nemen.

7. Persoonlijk loopbaanplan

Cliënte ziet in dat het belangrijk is om actief te gaan oriënteren omdat ze overweegt om een carrièreswitch te maken. Ze heeft voor zichzelf de beslissing genomen dat ze bij dit bedrijf weg wil. Haar waarde werk-privé balans komt in het geding, daarnaast is de communicatie niet goed over werkprocessen en procedures. Hier is ze met haar huidige leidinggevende vaker over in gesprek gegaan, maar helaas zonder gewenst resultaat. Het persoonlijke loopbaanplan van cliënte is gebaseerd op een POP (Persoonlijk Ontwikkel Plan), hoe wil je jezelf ontwikkelen en hoe ga je dat bereiken.

1. Arbeidsmarkt in kaart brengen

Ze gaat beginnen met de arbeidsmarkt in kaart te brengen voor onderstaande functies, zodat ze een breder beeld krijgt, waar vindt ze die specifieke functies, hoeveel vacatures er zijn, welke mogelijkheden er zijn wat betreft scholing. Ze leert verder kijken dan haar eigen organisatiegrenzen.

- Management Assistente/ Directiesecretaresse (veilige keuze)
- Coördinerende functie binnen Sociaal Domein,
- Docent Engels of Handel en Economie (Ze heeft een Cambridge diploma en spreekt voortdurend Engels met klanten en collega's)
- Jeugdzorg (Maatschappelijk Werker, Jeugdzorg medewerker, Woonbegeleider)

2. Vacature-analyse

Cliënte gaat vacatures analyseren (Van Ass, 2022). Ze gaat de vacatureteksten onderzoekend lezen, gaat informatie inventariseren en ordenen. Ze gaat het profiel spiegelen aan zichzelf, een sterkte-zwakke analyse maken. Dit kan haar ook helpen bij het schrijven van haar motivatiebrief en het aanpassen van haar CV.

3. Persoonlijke marketing

Persoonlijke pitch, netwerkkaart en netwerkgesprekken

Cliënte geeft aan dat mondelinge communicatie geen probleem is, ze kan benoemen waar ze sterk in is en waarom ze een geschikte kandidaat is. Het beschrijven van haar pitch en profiel voor CV en LinkedIn kost haar meer moeite. Ze gaat haar persoonlijke pitch schrijven, zodat ze dit ook voor LinkedIn kan gebruiken, een onmisbaar instrument (Vincent, 2021). Met deze pitch is ze beter voorbereid op netwerkgesprekken en kan ze de kracht van LinkedIn ook inzetten om gevonden te worden. De pitch en een netwerkgesprek gaat ze in eerste instantie oefenen met haar familie (Vincent, 2021), zodat ze goed voorbereid is wanneer ze mensen gaat benaderen.

Ze had al een start gemaakt met een netwerkkaart, maar gaat deze toespitsen op bovenstaande functies en onderzoeken o.a. met LinkedIn met wie ze contact op gaat nemen om voor te stellen om een dag(en) mee te lopen om beter beeld van de functies te krijgen. Tevens kan ze een ingang creëren bij bedrijven om zichzelf als geschikte kandidaat te pitchen.

8. Reflectie op eigen handelen als loopbaanadviseur

Mijn rol in het traject

Terugkijkend op het traject weet ik dat dit het werk is waar mijn passie ligt! Ik zie het als mijn rol om een omgeving te creëren waarin veel besproken kan worden. Het lukt me om snel een verbinding te maken met cliënte. Wanneer cliënte zich veilig voelt, durft ze zich open te stellen en kan reflectie plaatsvinden. Na de intake was ik nieuwsgierig waarom die zekerheid toch zo belangrijk voor haar is, ze is kostwinner dus dat lijkt een logische maar mijn gevoel gaf aan dat dat niet het hele verhaal was.

Ik ben door dit traject tot inzicht gekomen dat ik nog een stap kan maken in “echt” luisteren, zonder al toe te willen werken naar de oplossing in mijn hoofd. Onderdeel hierin is dat het samenvatten en checken bij cliënte vaker toegepast kan worden. Bij de CSI vond ik het lastig om direct de rode draad te zien. Wanneer ik dat aan cliënte vraag is het voor haar wel direct duidelijk. Ze snapt nu waar haar drang vandaan komt om zich op te geven voor het jongeren vrijwilligerswerk in de kerk. Cliënte heeft meer inzicht over zichzelf gekregen en kan met meer vertrouwen een keuze maken en de arbeidsmarkt betreden. Ik leg de lat hoog voor mezelf en ben resultaatgericht. Ik moet nog voelen dat kleine stapjes ook goed zijn.

Ik ben nieuwsgierig naar hoe iemand in elkaar zit en hoe bepaalde processen zijn ontstaan. Ik werk graag vanuit mijn intuïtie en wat minder vanuit een vaste structuur. Ik weet dat structuur nodig is voor het overzicht en om verwachtingen goed te managen. Ik heb voor deze casus bewust tijd ingeruimd om na elk gesprek ruimte voor reflectie te hebben. Voor mij werkte dat om de structuur te borgen en dat ik nog kon doorpakken op vragen. Ik kreeg gedurende de gesprekken teruggekoppeld dat ik door mijn vraagstelling, de verdiepende vragen, op een psycholoog lijk. Cliënte werd uitgedaagd om goed na te denken over waarom bepaalde waarden zo belangrijk zijn voor haar. Wat de invloed van eerdere ervaringen, o.a. uit haar jeugd, op die waarden zijn.

Ik ben soms nog zoekende naar de grens tussen gezondheidsvraagstukken en loopbaanvraagstukken. In de gesprekken komt vaak een stuk onzekerheid of faalangst van cliënte naar boven, hoe gaat ze hiermee om of waardoor is dat ontstaan, wat ligt hieraan ten grondslag? Ik vind dat van nature interessant en ben geneigd om hier snel op door te pakken. Voor mij is het goed om na te gaan of het relevant is voor de loopbaanvraag. Daarnaast kan ik mezelf nog ontwikkelen door tussentijds vragen te stellen over het traject, dit geeft nog ruimte om bij te sturen. Ik heb dat bij deze casus niet gedaan, maar ga dat de volgende keer zeker meenemen!

Inzicht over eigen leren en leerstijl

Ik ben pragmatisch ingesteld en een echte doener. Ik leer door zelf aan de slag te gaan en te kijken hoe anderen ermee aan de slag gaan. Dit wordt bevestigd door mijn uitslag op de leerstijl test gebaseerd op de voorkeursstijl van Kolb (Van Ass, 2022). Ik ben me ervan bewust dat het voor mijn

ontwikkeling goed is om te ervaren hoe het gaat wanneer ik vanuit de andere leerstijlen mijn coaching toepas. Het past bij deze casus dat ik al meer reflectiemomenten gepland heb gedurende het loopbaantraject om vanuit de “denkstijl” de casus te overzien. Ik heb ook de valkuil ervaren door te veel te gaan analyseren.

Mijn acties voor de toekomst

Ik weet dat ik sterk ben in het toepassen van de gesprekstechnieken; luisteren en doorvragen, het samenvatten kan ik nog beter toepassen. Ik blijf opletten dat ik niet te snel naar de oplossing wil gaan waardoor ik beter leer te luisteren. De kracht van stiltes laten vallen in het gesprek, wil ik nog vaker gaan toepassen in gesprekken. Voor de toekomst wil ik meer oefenen met methodieken die cliënten laten voelen waar ze staan, oefeningen die dynamisch zijn, waarbij je jezelf in de ruimte plaatst op een bepaald vak of op een schaal van 1 tot 10. Wat vrijer zijn in het geven van oefeningen zoals een mood board maken. Ik heb best wat cliënten gehad die hoog scoren op kunstzinnig en met deze methodieken sluit ik beter aan bij de leefwereld van cliënten. Het gebruik van ChatGPT bij coaching wil ik nog gaan ontdekken en toepassen. Bij praktische zaken zoals motivatiebrief schrijven of een CV maken kan het een handig ondersteuningsmiddel zijn. Ik heb nog veel te ontdekken voor wat betreft methodieken waarmee ik kan werken, maar ik heb daar zin in! Ik heb een abonnement afgesloten op het Tijdschrift voor Coaching en ga aspirant lid worden van Noloc. Ik wil mijn Noloc certificering behalen en kan door deze acties nog meer als professional mijn gesprekken voeren.

9. Feedback van cliënte

In het eindgesprek met cliënte heeft ze een korte evaluatie vragenlijst ingevuld. Cliënte heeft mooie feedback gegeven dat ze met meer zelfvertrouwen de arbeidsmarkt gaat benaderen. Ze heeft ontdekt waar haar onzekerheden vandaan komen. De werkloosheid op vroege leeftijd van haar vader waardoor haar moeder moest gaan werken, heeft best impact gehad. Ze heeft hardop gezegd dat het kostwinnerschap zwaar op haar drukt, je zag dat het uitspreken al een stuk verlichting gaf. Ze vindt het lastig om hulp te kunnen vragen, ze heeft een sterk verantwoordelijkheidsgevoel en ziet dat als falen. Ze overziet nu dat hierdoor niet in beweging komt en gaat nu met kleine stapjes verder met het oriëntatietraject en weet beter wat ze nodig heeft bij het maken van een keuze. Cliënte vond het lastig om ontwikkeladvies te geven, in het eindgesprek met elkaar kwamen we tot de conclusie dat een tussentijdse evaluatie een meerwaarde zou kunnen zijn.

Literatuurlijst

Van Ass, S. (2022). Het complete loopbaanboek. (2e druk, p. 28, 33, 148-150, 200-203, 229-232). Amsterdam: Uitgeverij Boom/Nelissen.

Vincent, A. (2021). Jobmarketing 3.0 (32^e druk, p 140). Houten: Spectrum Uitgeverij Unieboek| Het Spectrum bv.

De Vos, A. (2023). Loopbanen in beweging (3e druk, p 46-49). Den Haag: Acco Uitgeverij.

Dols, R. (2020). *Professionele loopbaancoaching*. (p. 38 en 39) Van Duuren Management.

Dingemans, S. (z.d.) Meer weten, beter meten, geraadpleegd 3 juli 2023 op <https://ldc.nl/linc-3/>,

Leerstijltest Kolb (2023). Geraadpleegd op 3 juli 2023, op <https://www.123test.com/nl/leerstijl/>

Bijlage 1 Linc 3

De Linc 3 interessesettest is een derde generatie interessevragenlijst gebaseerd op de Holland mens typologie (Dols, 2020) die ook de onderliggende interessestructuur in kaart brengt. Daarnaast meet de Linc 3 de mate waarin iemand de behoefte heeft om te veranderen en geeft de Learning Agility weer. De vragen wat wil ik, wat kan ik en welk beroep of opleiding past daarbij kunnen hiermee worden beantwoord.

Scores

PAKSOC Normgroep scores worden in stanines aangegeven.

Iedere stanine in de grafiek geeft middels een percentage een bepaald deel van de totale populatie weer:

- De twee buitenste scores zijn de stanines 1 en 9. Zij bevatten elk 4%.
- De stanines 2 en 8 bevatten elk 7 procent, stanines 3 en 7 bevatten elk 12%, stanines 4 en 6 bevatten elk 17% en stanine 5 bevat 20%.
- Het gemiddelde (stanine 4,5 en 6) omvat $17+20+17=54\%$ van de populatie, dus ongeveer de helft. Met een score van 1,2 en 3 zit iemand bij het laagste kwart ($4+7+12=23\%$) en stanine 7,8 of 9 is het hoogste kwart.

Gekeken naar de scores scoort cliënte hoog op Ondernemend en Conventioneel (stanine 7)

Wanneer ingezoomd wordt op de componenten van Ondernemend komt duidelijk naar voren dat het Organiseren is (stanine 9,). Ze is graag actief bezig en vindt het regelen en coördineren van processen leuk.

Wanneer ingezoomd wordt op Conventioneel is te zien dat de componentstructuur hoog scoort. Ze brengt graag structuur aan in werkprocessen en gaat voor een hoge kwaliteit.

Gespreksverslag

Op de vraag of cliënte zich herkend in het profiel gaf ze aan dat haar hoge score op ondernemend haar niet verraste. Wel verrassend was dat Kunstzinnig als derde menstype naar voren kwam, ook al is dat gemiddeld met een stanine 5. In gesprek met cliënte wordt duidelijk dat ze graag naar musea en dansvoorstellingen gaat. Ze droomde er vroeger van om actrice te worden. Ze danst zelf graag en luistert veel naar diverse muziekstijlen. Op de vraag, hoe belangrijk is dit voor jou? geeft cliënte aan dat dit een belangrijke uitlaatklep voor haar is om in balans te blijven. Op de vraag, hoe ze ervoor zorgt dat ze in balans blijft, komt het besef dat ze hiervoor de laatste tijd weinig ruimte heeft vrijgemaakt en dat ze dit mist!

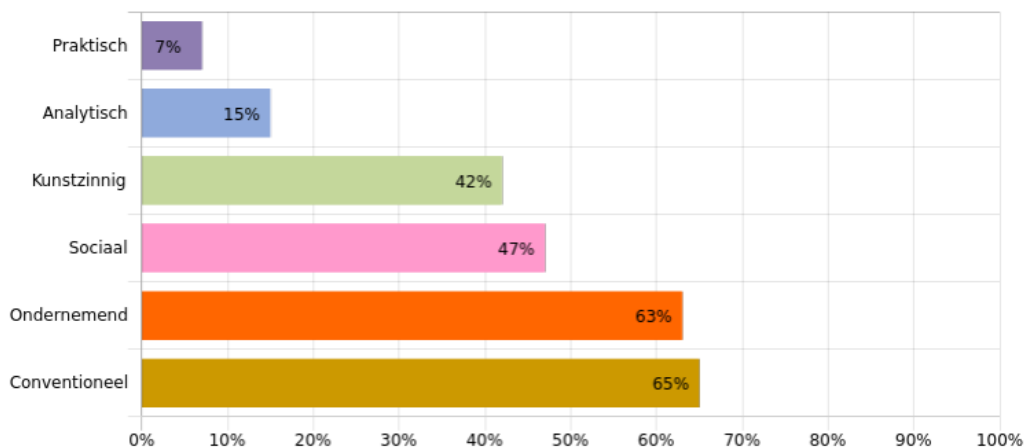
Wanneer gevraagd wordt of cliënte voorbeelden kan geven van ondernemend zijn, wordt inderdaad snel duidelijk dat het gaat om het regelen en organiseren. Bij doorvragen is duidelijk dat het niet gaat om zelf als ondernemer aan de slag te gaan of als leidinggevende. Ze ambieert dit niet met 28 uur werken. De hoge score op Conventioneel had wel wat toelichting nodig. Ze had moeite met de betekenis maar met uitleg over de componenten was hij helder. Ze brengt graag structuur aan en verbetert processen.

Haar werkplezier haalt ze uit het regelen en organiseren van zaken en het structureren van werkprocessen. Waarom is structuur belangrijk voor cliënte? In het gesprek kwam ze tot het inzicht dat ze juist structureren leuk vindt omdat ze wel behoefte heeft aan een bepaalde mate van overzicht en voorspelbaarheid. Ze heeft de afgelopen periode veel afwisseling gehad en heeft behoefte aan een stukje rust. Op de vraag hoe ze dat stukje rust in wil gaan bouwen, geeft ze aan het gesprek met haar leidinggevende aan te gaan over de bereikbaarheid tijdens de vakantie. Het gesprek over bereikbaarheid naast haar contracturen wil ze ook aangaan, maar de cultuur die daar heerst is dat alle collega's bereikbaar zijn. Op de vraag, werken die dan ook parttime? Komt het besef dat ze fulltime werken en dat er voor haar eigenlijk andere afspraken gemaakt kunnen worden. Mooi om te zien dat ze bezig is haar grenzen aan te geven. Tot slot heeft de cliënte bij de intake aangegeven dat ze meer direct contact wil met collega's. Toen dit duidelijk zichtbaar werd in het diagram, waar liggen interesses en wat doet ze daarmee, kwam dat binnen.

2. Testuitslagen

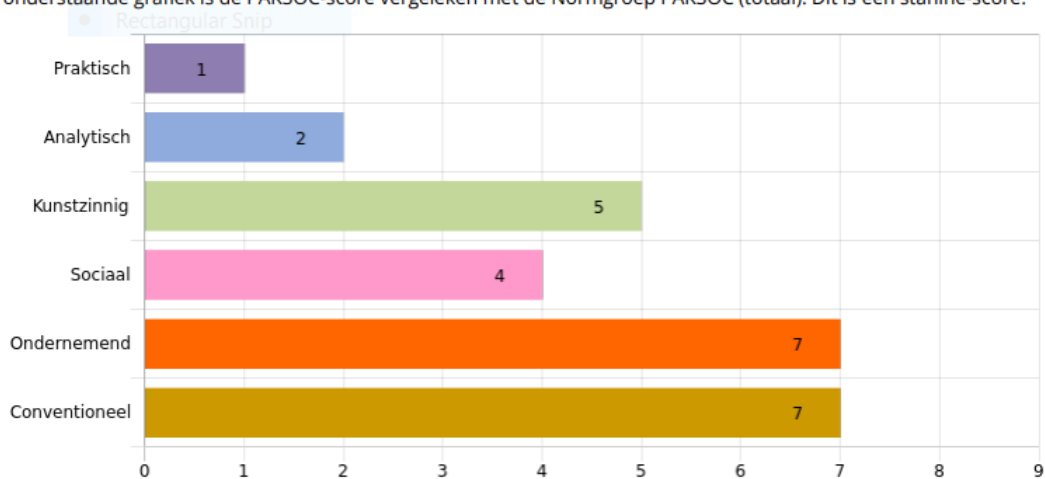
2.1 PAKSOC-score

Deze grafiek bevat POMP-scores. POMP = Percentage Of Maximum Possible score. Dat wil zeggen dat de balken weergeven welk percentage van de maximaal te behalen score is toegekend. De scores worden niet vergeleken met die van andere mensen. De volgorde van de scores bepaalt het PAKSOC-profiel van de kandidaat.



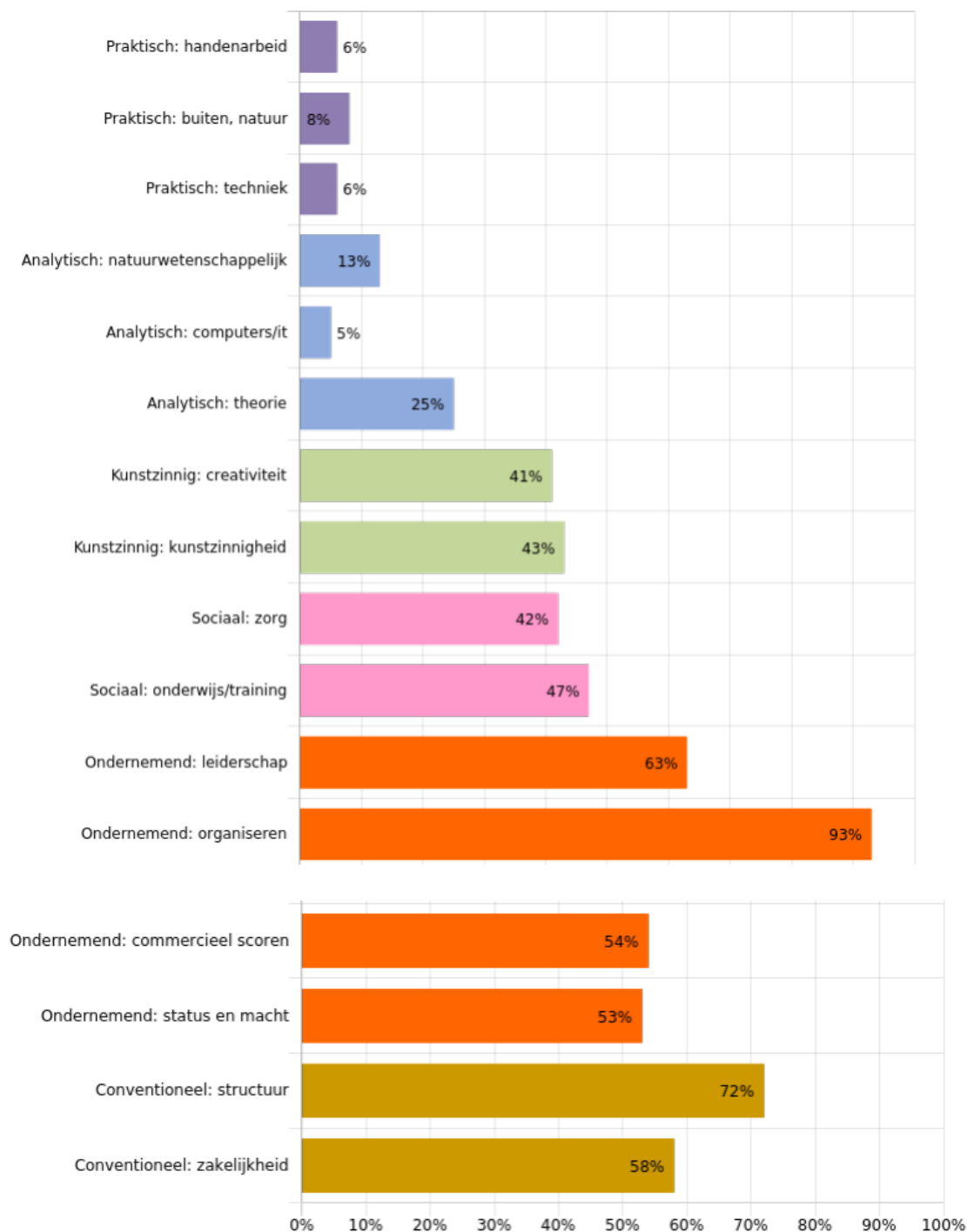
2.2 Normgroep PAKSOC (totaal)

In onderstaande grafiek is de PAKSOC-score vergeleken met de Normgroep PAKSOC (totaal). Dit is een stanine-score.



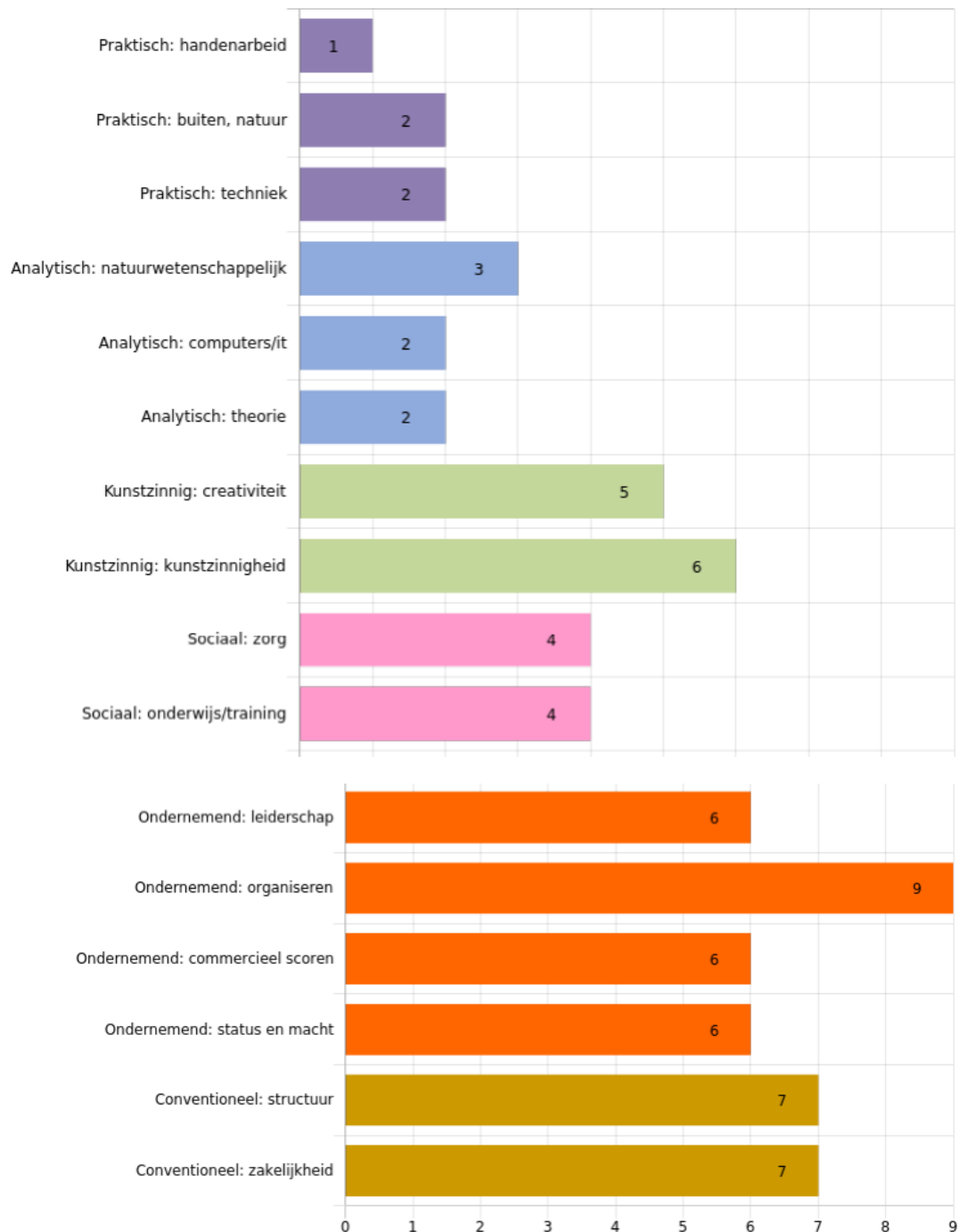
2.3 Componenten score

Ieder PAKSOC-menstype bestaat uit twee, drie of vier componenten. Hieronder zie je de specificatie van de menstypen met de POMP-score op de bijbehorende componenten.



2.4 Normgroep componenten (totaal)

In onderstaande grafiek is de componenten score vergeleken met de Normgroep componenten (totaal). Dit is een stanine score.



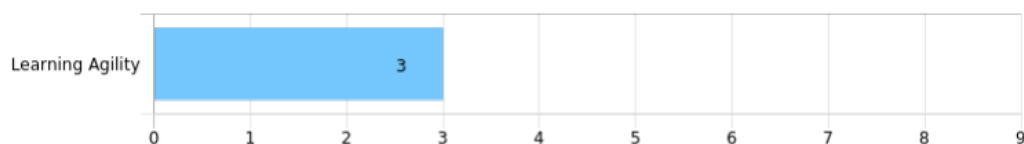
2.5 Aantal vragen per antwoordmogelijkheid

Hier zie je een overzicht van alle antwoordmogelijkheden en voor hoeveel van de 150 vragen deze antwoordmogelijkheid is gekozen.

Antwoordmogelijkheid	Aantal vragen	Percentage
helemaal oneens	39	26 %
oneens	25	17 %
neutraal	47	31 %
eens	26	17 %
helemaal eens	13	9 %

2.6 Learning Agility

Learning Agility verwijst naar de wens, het vermogen en de wil om (nieuwe) dingen te leren. Bij een hoge score op Learning Agility vindt de kandidaat het fijn om zich binnen het werk verder te ontwikkelen. In onderstaande grafiek is de Learning Agility POMP-score vergeleken met de normgroep. De POMP-score op Learning Agility is 47%.



2.7 INPE & DINC: Het verschil tussen leuk vinden en doen

Rectangular Snip

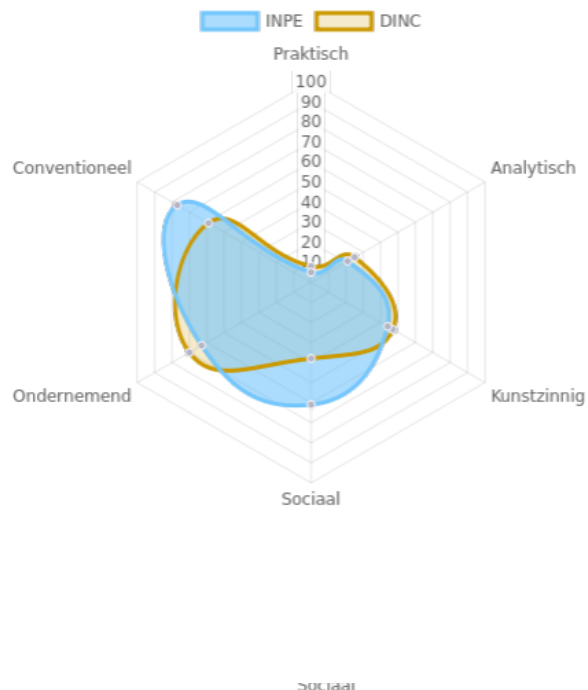
INPE = Interesses en Persoonlijke Eigenschappen

DINC = Doorleefde Interesses en Competenties

De vragen van LINC 3 kunnen ingedeeld worden in vragen over interesses, competenties en persoonlijkheidstrekken. Bij de interesses onderscheiden we hierbij de 'gewone' interesse en de 'doorleefde' interesse. Een doorleefde interesse verwijst naar 'evidence based' belangstelling: interesses die zich vertalen in actieve handelingen en het accepteren van de minder prettige kanten. Bijvoorbeeld: ik wil graag buiten werken, ook als het koud is en regent.

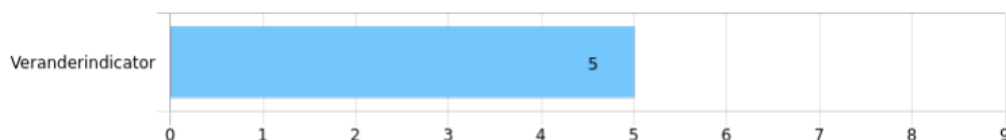
De PAKSOC-score op INPE en DINC wordt afgeleid uit de indeling van de vragen. De INPE-kant is gebaseerd op vragen over interesses en persoonlijkheidstrekken en de DINC-kant is gebaseerd op vragen over doorleefde interesses en competenties. De PAKSOC-scores op INPE en DINC geven een indicatie in de verhouding tussen iets willen en iets doen.

In onderstaande grafiek zijn INPE en DINC weergegeven in een spindigram. Hoe meer de beide lijnen in de grafiek van elkaar afwijken, hoe groter de discrepantie is tussen beiden.



2.8 Veranderindicator

De veranderindicator geeft aan in hoeverre de kandidaat de drang voelt om binnen zijn loopbaan iets te veranderen. Hoe hoger de veranderindicator, hoe meer onrust en 'sense of urgency' bij de kandidaat. Hoe lager, hoe meer rust en tevredenheid er is. In onderstaande grafiek is de POMP-score vergeleken met de normgroep. De POMP-score van de veranderindicator is 48%.



3. Beschrijvingen

3.1 Menstypen

Hieronder zie je een korte beschrijving van de zes menstypen uit de theorie van J.L. Holland.

P - Praktisch

Het praktische menstype werkt graag met dingen, zoals gereedschappen, apparaten, machines, materialen, planten of dieren. Dit menstype gebruikt graag spierkracht, is het liefst concreet bezig en heeft interesse voor techniek en/of de natuur.

A - Analytisch

Het analytische menstype houdt ervan om de wereld om hem heen te onderzoeken en te begrijpen. Dit intellectuele type gebruikt graag zijn hersens, vindt het leuk om te studeren, te observeren en te experimenteren. Hij houdt ervan om zaken tot de bodem uit te zoeken.

K - Kunstzinnig

Het kunstzinnige menstype is graag creatief bezig en probeert zijn ideeën op een artistieke wijze uit te drukken. Dit non-conformistische menstype heeft belangstelling voor literatuur, muziek en/of beeldende kunst en bekijkt de wereld op een originele wijze.

S - Sociaal

Het sociale menstype wil graag iets voor andere mensen doen, zoals opvoeden, les geven, adviseren, helpen en verzorgen. Dit menstype houdt ervan om veel contact met andere mensen te hebben en voelt zich betrokken bij het wel en wee van anderen.

O - Ondernemend

Het ondernemende menstype wil graag invloed uitoefenen op anderen, zoals mensen ergens van overtuigen, leiding geven aan anderen of iets aan anderen verkopen. Dit menstype heeft vaak interesse voor politiek, management en/of handel.

C - Conventioneel

Het conventionele menstype werkt graag met gegevens, zoals data en cijfers. Dit menstype houdt ervan om regels en voorschriften te volgen en te controleren, en heeft vaak belangstelling voor administratieve en/of juridische werkzaamheden.

Rectangular Snip

3.2 Componenten

Hieronder zie je een korte beschrijving van de componenten waaruit ieder menstype bestaat.

Praktisch: handenarbeid

Aanpakker, praktisch ingesteld, niet praten maar poetsen. No-nonsens houding, stoer en stevig. Niet bang om moe, nat of vies te worden. Niet bang voor fysiek zwaar werk.

Praktisch: buiten, natuur

Outdoor-type. Houdt van planten, dieren en de natuurlijke omgeving. Buitenmens, ziet zichzelf niet een loopbaan lang binnen zitten. Liever werken in slecht weer dan opgesloten op kantoor.

Praktisch: techniek

Liefhebber van techniek, machines en gereedschap. Met name de grote, zichtbare vormen van techniek. Voelt zich thuis in transport, industrie, bouw en productie. Houdt van de ruige, ongepolijste kanten van dit soort werkomgevingen.

Analytisch: natuurwetenschappelijk

Geïnteresseerd in werk dat gerelateerd is aan de bèta vakken, zoals wiskunde, scheikunde, fysica en mechanica. Heeft affiniteit met onderzoek en ontwikkeling en met de verfijnde en abstracte vormen van technologie.

Analytisch: computers/it

Is specifiek geïnteresseerd in de wereld van de informatietechnologie, zowel de hardware als de software. Houdt van computertechniek, gadgets, programmeren/ code schrijven, het analyseren van problemen en het vinden van oplossingen.

Analytisch: theorie

Leert graag, analyseert graag, onderbouwt graag. Theoretisch type met een voorkeur voor het oplossen van problemen en het nadenken over het hoe en waarom. Ziet patronen en legt verbanden.

Kunstzinnig: creativiteit

Wil zich uitleven in frisse, tot de verbeelding sprekende en verrassende activiteiten. Dingen leuker en attractiever maken. Heeft affiniteit met toegepaste kunstvormen, zoals design (interieur, industrieel of grafisch), architectuur en mode.

Kunstzinnig: kunstzinnigheid

Heeft een echte passie voor het bestuderen van en werken met kunst. Is geïnteresseerd in kunstgeschiedenis, de klassieke kunstvormen (zoals opera, ballet, beeldende kunst en literatuur) en in moderne kunst. Ziet kunst als een doel op zich.

Sociaal: zorg

Vindt het helpen van en zorgen voor anderen (zoals ouderen, mensen met een beperking, kinderen en patiënten) intrinsiek bevredigend. Wil werken in een omgeving met sociale en altruïstische doelstellingen.

Sociaal: onderwijs/training

Heeft een sterke voorkeur voor coaching, training en andere vormen van educatie. Wil kennis en vaardigheden overbrengen. Wil anderen helpen in hun ontwikkeling.

Ondernemend: leiderschap

Heeft het verantwoordelijkheidsgevoel, het morele besef en de ambitie die bij leiderschap hoort. Wil gezien worden als een leider en streeft naar het bekleden van een leidinggevende positie.

Ondernemend: organiseren

Actief type, wil regelen en organiseren. Krijgt een kick van het gevoel van 'midden in de actie' te opereren. Wil impact hebben en dingen gedaan krijgen.

Ondernemend: commercieel scoren

Wordt gemotiveerd door korte termijn-doelen, met name in een commerciële setting. Werkt bij voorkeur in een omgeving die assertief en resultaatgericht gedrag vereist.

Ondernemend: status en macht

Heeft gevoel voor status en statussymbolen en de machtsverhoudingen in grote organisaties. Begrijpt politiek gedrag, herkent dit bij anderen en kan het spel meespelen.

Conventioneel: structuur

Prefereert regelmaat en voorspelbaarheid in het werk. Vindt het aangenaam om structuur aan te brengen in werkprocessen. Houdt van activiteiten die gericht zijn op het handhaven en verbeteren van het afgesproken kwaliteitsniveau.

Conventioneel: zakelijkheid

Is precies en heeft een voorkeur voor werken met (financiële) data. Is kostenbewust, zuinig en doeltreffend in geldkwesties. Gaat verstandig en voorzichtig met budgetten om, vindt dat ook belangrijk en bevredigend.

Bijlage 2 CSI (Career Story Interview)

CSI speelt in op de huidige onzekerheid en turbulentie in loopbanen. De centrale rol van werk neemt af en veranderingen in werk en leven nemen toe (Van Ass, 2022). Voor cliënte speelt die onzekerheid op het werk een rol en met deze opdracht kan ze haar loopbaanverhaal vertellen dat houvast kan bieden in een dynamische wereld.

Haar jeugdhelden zijn: haar moeder, echtpaar uit de kerk en oom en tante. Ze konden allemaal goed met kinderen omgaan en stelden hun huis altijd open voor de nodige logeerpartijen en veel gezelligheid. Cliënte heeft veel liefde en eenheid ervaren in die gezinnen, dit is iets wat ze ieder kind gunt! Het aspect organiseren en regelen speelt hierbij een grote rol, dat is iets wat cliënte nu ook graag doet, zowel zakelijk als privé.

Manifeste interesses zijn: samen iets doen met familie en vrienden staat bovenaan, muziek en dans zijn belangrijk. Ze houdt van thrillers lezen en had vroeger iets met advocatuur. Ze heeft nog overwogen om een studie in die richting te kiezen maar dat was toch te statisch voor haar. Ze heeft ook nog overwogen om naar de toneelschool te gaan, maar dat was te onzeker voor wat betreft baan zekerheid.

Haar favoriete verhaal is: De Bijbel; het verhaal van Jezus die sterft aan het kruis voor de zonden van de mensen. Haar identiteit is christen zijn. Ze wil zich vergevingsgezind opstellen, je bent niks meer dan een ander. Iedereen maakt fouten. Ze is op zoek naar een stukje zingeving. Ze heeft nu twee keer meegeholpen met het organiseren van jongerenavonden in de kerk. Ze zou graag bij willen dragen aan een sterke basis voor jongeren, dit kan ook het geloof zijn. Ze gunt het anderen om God te leren kennen. Ze heeft positieve feedback gekregen dat ze goed met tieners om kan gaan.

Haar motto is: "Het kan altijd slechter, het komt goed!" . Ze heeft zelf ervaren dat het op de basisschool lastig voor haar was, maar door advies van familie is ze voor zichzelf gaan opkomen en heeft ze het tij weten te keren.

Haar jeugdervaringen; Ze werd gepest op de basisschool (discriminatie en bril) en heeft op het voortgezet onderwijs bewust een nieuwe richting gekozen wat betreft vriendschappen. Ze had op de HAVO een rijk sociaal leven. Ze heeft graag de controle en een sterk verantwoordelijkheidsgevoel. Ze laat niet graag zien wanneer ze het lastig heeft en vindt het heel moeilijk om de hulpvraag te stellen. In het gesprek werd duidelijk waarom ze nooit een hulpvraag zou stellen. Cliënte ziet dat als falen en vindt dat ze het zelf moet oplossen. Coach was benieuwd waar dat sterke verantwoordelijkheidsgevoel vandaan kwam? Het antwoord is dat cliënte op jonge leeftijd de verantwoordelijke moederrol thuis op zich heeft genomen. (haar moeder ging verplicht buitenshuis werken doordat vader werkloos was geworden). Haar ouders hebben dit niet aan haar gevraagd, maar ze heeft dat naar zich toe getrokken. Ze kocht op jonge leeftijd zelfstandig een huis en nam haar verantwoordelijkheid toen ze alleenstaande moeder werd. Ze is de oudste, na 5 jaar kwam haar zus en weer 3 jaar later haar broertje. Haar broer en zus hebben niet bewust de financiële zorgen meegekregen toen haar vader werkloos werd. Het besef kwam ineens dat ze die verantwoordelijkheid nooit los heeft gelaten, ook in haar huidige situatie is de impact van haar verantwoordelijkheidsgevoel groot.

De rode draad is dat kinderen centraal staan en dat ze graag iets voor andere kinderen wil betekenen. Deze kinderen een warme basis bieden, christelijke normen en waarden meegeven, begeleiden, samen leuke ervaringen opdoen. Ze weet nog niet of ze dit als vrijwilliger zou willen doen of als professional. Ze gaat dit verder ontdekken en ervaren.

Bijlage 3 Loopbaanwaarden

Gespreksverslag

Niet verrassend kwam daar weer zekerheid en balans tussen werk en privé naar voren. Eerder is al ingegaan waarom zekerheid zo belangrijk voor cliënte is. Ze heeft in haar jeugd ervaren wat de impact is van werkloosheid van vader en later moeder op de financiële situatie thuis. Wat wel verrassend is dat cliënte niet snel wil groeien in haar toekomstige functie en dat vrolijkheid belangrijk is in haar toekomstige functie. Wat verstaat cliënte onder vrolijkheid? Waarom wil cliënte niet snel groeien in haar toekomstige functie? In welke mate is de huidige gemoedstoestand van cliënte (hectiek op het werk, ervaart druk) van invloed op hoe ze naar haar toekomstige baan kijkt (wil minder verantwoordelijkheid, meer rust en balans ervaren)

Onder vrolijkheid verstaat cliënte de verbinding met collega's, het kunnen sparren en een grapje maken op z'n tijd. Ze voelt zich toch wel eens alleen op het werk en kan lastig afstand nemen. Ze wil het graag goed doen en legt de lat best hoog. De controlfreak komt om de hoek en ook hier speelt haar verantwoordelijkheidsgevoel haar parten. Wanneer er fysieke collega's zijn, is dat van invloed op de sfeer en kan een beslissing nemen lichter voelen is de conclusie. Daarnaast heeft cliënte een drukke fase achter de rug en is ze zich bewust dat ze dit niet nog een keer wil.(ze heeft eerder een burn-out meegemaakt). Ze realiseert zich dat dit wel meespeelt in haar oriëntatie naar nieuwe mogelijkheden.

Hoe kan ze beter de balans in de gaten houden? Ze geeft eerst aan dat ze wel grenzen kan stellen, maar met vragen als; Waaruit blijkt dat je grenzen kan stellen? Wanneer vond je het lastig om een grens te stellen? Waardoor komt het dat het in deze situatie lastig is? komt naar voren dat ze dit toch lastig vindt. Ze is dan toch bang voor afwijzing, haar onzekerheid zit haar dan in de weg. Waar komt die onzekerheid vandaan? Ze ervaart dat ze nu bewust gaat kiezen voor haar loopbaan en daarvoor is ze alleen zelf verantwoordelijk. In het gesprek werd het cliënte duidelijk hoe zwaar de verantwoordelijkheid richting haar zoon drukt op het maken van haar keuze. Ze wil het zo graag goed doen, haar zoon niet de consequenties laten voelen van haar beslissingen. Ze heeft dat in haar jeugd anders ervaren met de werkloosheid van haar vader en later haar moeder. Een stemmetje zegt, wat als het niet goed gaat, wat als ik het niet kan. Wanneer hierop doorgevraagd wordt, komt later in het gesprek naar voren dat het pesten in haar jeugd hierop impact heeft gehad.

Tot slot heeft ze een aantal beroepen gekozen die het beste bij haar waarde passen. Ze heeft de opdracht gekregen om hiervan een top 3 te kiezen en uiteindelijk is dat een top 4 geworden. Waarbij de functie van Directiesecretaresse/ Management Assistent redelijk in het verlengde van haar loopbaan ligt en daarmee kan ze direct aan de slag. Voor de andere functies zal ze zich verder gaan oriënteren.

2. Testuitslagen

Rectangular Snip

2.1 De kernwaarden

Het onderstaande overzicht laat de kernwaarden vroeger, nu en in de toekomst zien. Kernwaarden zijn de loopbaanwaarden die het meest belangrijk zijn op een bepaald moment in iemands leven.

Kernwaarde	Vroeger	Nu	Toekomst
Zekerheid Ik vind het belangrijk dat ik zeker kan zijn van mijn baan en inkomen.	✓	✓	✓
Werk en privé Ik vind het belangrijk dat ik mijn werk goed kan combineren met mijn privéleven.	✓	✓	✓
Kwaliteit In mijn werk wil ik graag een hogere graad van professionaliteit, kennis, kundigheid en ervaring kunnen laten zien.		✓	✓
Groeien in het werk Ik streef ernaar om snel heel goed te worden in het werk wat ik doe.		✓	
Verbinding en aansluiting Ik wil me nauw betrokken voelen bij de organisatie of de groep waarvan ik deel uitmaak en wil door anderen graag als zodanig worden herkend.		✓	✓
Hoog tempo Ik houd van situaties en omstandigheden waarin in hoog tempo werk verzet moet worden.	✓		
Beslissingen nemen In mijn werk wil ik beslissingen kunnen nemen over acties, plannen, beleid, strategie, enzovoort.	✓		
Eigen tijdsindeling Ik vind het prettig om zelf mijn tijd te kunnen indelen.	✓		
Vrolijkheid Ik houd van activiteiten en van contacten met mensen waarbij veel ruimte is voor vrolijkheid, humor en speelsheid.			✓

2.2 Reflectie op de kernwaarden

Er zijn als reflectie op de kernwaarden een aantal verdiepvragen beantwoord. De vragen en antwoorden worden hieronder getoond.

Vraag	Antwoord
Wat valt je op aan het overzicht van je kernwaarden en welke kernwaarde springt er voor jou uit?	Zekerheid en combineren van werk en privé zal altijd belangrijk zijn, dit is ook wie ik ben. Maar op langere termijn is met het ouder worden het hoge tempo, en zeggenschap minder belangrijk dan lol hebben en met collega's of klanten/leeringen/etc. een binding krijgen. Ik wil wel altijd weten dat ik goed werk aflever en van toegevoegde waarde ben, daar dus de kwaliteit.
Op welke manier geef je in je dagelijks leven vorm aan je kernwaarden? Komen je kernwaarden in je werk aan bod? Welke wel? Welke niet?	Zekerheid: zowel privé als in het werk heel belangrijk. Werk en Prive combineren zegt het al, gaat met 28 uur p/w werken goed. Kwaliteit, ja ik denk dat ik hier ook persoonlijk een handje van heb om altijd goed te willen doen en anderen bij te staan, soms teveel. Verbinding, privé heb ik een enorm sociaal netwerk waar ik enorm van geniet! Ook privé leef ik in behoorlijk hoog tempo, vaak dingen te doen maar ik probeer ook die rustmomenten te pakken, dit geldt ook voor mijn werksituatie.
Stel, je hebt de ideale baan. Wat zou er anders zijn qua mensen, situatie of taken?	Het hebben van collega's voor af en toe dat grapje en praatje tussendoor. Qua taken, niet de verantwoordelijkheid waarbij je eigenlijk zelfs qua werktijden als eigen ondernemer fungeert.

Vraag	Rectangular Snip	Antwoord
Welke ontwikkeling zal je hebben gemaakt, wat betreft je kernwaarden over 7 jaar? Wat moet je doen om dit te bereiken?		<p>De ontwikkeling is risico durven nemen door een overstap te maken en nieuwe zekerheid te creëren. Onzekerheid opzij zetten om in een ander vakgebied ook mijn kwaliteiten te ontwikkelen.</p> <p>Dit bereik ik door eerst dit traject af te ronden en dan een baan vinden in een sector die altijd toekomst heeft en waar vrolijkheid ontstaat door contact met mensen.</p>

2.3 Waardering beroepen

Er zijn een aantal beroepen gewaardeerd op de kernwaarden die voor kandidaat op dit moment gelden (de kernwaarden in het nu). Dit is een subjectieve beoordeling die inzicht geeft in hoe tegen een bepaald beroep wordt aangekeken.

2.4 Docent Engels (2e graads) (95%)

Waarden	Nooit belangrijk	Bijna nooit belangrijk	Soms belangrijk	Vaak belangrijk	Altijd belangrijk
Zekerheid					✓
Werk en privé					✓
Kwaliteit					✓
Groeien in het werk				✓	
Verbinding en aansluiting					✓

2.5 Docent economische en juridische vakken (95%)

Waarden	Nooit belangrijk	Bijna nooit belangrijk	Soms belangrijk	Vaak belangrijk	Altijd belangrijk
Zekerheid					✓
Werk en privé					✓
Kwaliteit					✓
Groeien in het werk				✓	
Verbinding en aansluiting					✓

2.6 Klantmanager schuldhulpverlening (90%)

Waarden	Nooit belangrijk	Bijna nooit belangrijk	Soms belangrijk	Vaak belangrijk	Altijd belangrijk
Zekerheid					✓
Werk en privé				✓	
Kwaliteit					✓
Groeien in het werk					✓
Verbinding en aansluiting				✓	

2.7 Juridisch medewerker (85%)

Waarden	Nooit belangrijk	Bijna nooit belangrijk	Soms belangrijk	Vaak belangrijk	Altijd belangrijk
Zekerheid					✓
Werk en privé				✓	
Kwaliteit					✓
Groeien in het werk					✓
Verbinding en aansluiting			✓		

2.8 Cliëntvertrouwenspersoon jeugdzorg (85%)

Waarden	Nooit belangrijk	Bijna nooit belangrijk	Soms belangrijk	Vaak belangrijk	Altijd belangrijk
Zekerheid			✓		
Werk en privé				✓	
Kwaliteit					✓
Groeien in het werk					✓
Verbinding en aansluiting					✓

2.9 Opsporingsambtenaar naleving bijzondere, sociale wetten (85%)

Waarden	Nooit belangrijk	Bijna nooit belangrijk	Soms belangrijk	Vaak belangrijk	Altijd belangrijk
Zekerheid					✓
Werk en privé				✓	
Kwaliteit					✓
Groeien in het werk					✓
Verbinding en aansluiting			✓		

2.10 Directiesecretaresse (75%)

Waarden	Nooit belangrijk	Bijna nooit belangrijk	Soms belangrijk	Vaak belangrijk	Altijd belangrijk
Zekerheid				✓	
Werk en privé				✓	
Kwaliteit				✓	
Groeien in het werk				✓	
Verbinding en aansluiting				✓	

2.11 Tolk (75%)

Waarden	Nooit belangrijk	Bijna nooit belangrijk	Soms belangrijk	Vaak belangrijk	Altijd belangrijk
Zekerheid				✓	
Werk en privé				✓	
Kwaliteit					✓
Groeien in het werk			✓		
Verbinding en aansluiting				✓	

2.12 Klantmanager WMO (75%)

Waarden	Nooit belangrijk	Bijna nooit belangrijk	Soms belangrijk	Vaak belangrijk	Altijd belangrijk
Zekerheid			✓		
Werk en privé				✓	
Kwaliteit				✓	
Groeien in het werk					✓
Verbinding en aansluiting				✓	

Bijlage 4 Het windmolenmodel

'De loopbaan is steeds meer de verantwoordelijkheid geworden van het individu zelf. Het zijn steeds meer de eigen keuzes die de loopbaan vormgeven. Deze loopbaankeuzes blijken voor velen erg moeilijk te zijn, voor sommige zelfs een dilemma' (van Ass, 2022 p 229). Aangezien dit thema sterk bij cliënte speelt, is de keuze gemaakt voor dit windmolenmodel.

Hoe ziet dat model eruit? Het model is gebaseerd op de leercyclus van Kolb (Van Ass 2022), het is de cyclus van vier keuzefasen (denken, voelen, kijken en doen) en vier keuzestijlen ofwel voorkeursstijlen; de overdenker, bezinner, pionier en beslisser. Wanneer alle fasen doorlopen zijn, is er een optimaal leereffect dat bijdraagt aan de kwaliteit van een keuze.

Nieuwsgierigheid heb je nodig om het proces op gang te brengen, ofwel nieuwsgierigheid is de wind die de wieken vooruit brengt. De wieken zijn dan de 4 fases, denken, voelen, kijken en doen. De keuzestijlen draaien mee met de wieken. De dialoog is waar het schuurt en het graan gemalen wordt.

Nieuwsgierigheid van cliënte bestaat uit de vragen; Wat heb ik nodig om een stap te zetten? Hoe maak ik de juiste keuze? Wanneer neem ik de beslissing? Ze vindt het spannend om een keuze te maken, om haar hierin te ondersteunen is het belangrijk dat ze inzicht krijgt in haar eigen keuzeprocessen en dat ze alle fasen gaat doorlopen om tot een kwalitatieve keuze te komen.

Uit haar waarden en interesses is naar voren gekomen dat ze graag iets voor jongeren zou willen betekenen. Ze is nog wel onzeker over het feit of ze dit ook kan en hoe zo'n traject eruit gaat zien. Cliënte is nieuwsgierig maar wordt hierin afgeremd door haar behoefte aan zekerheid. Hiervoor heeft ze allemaal rationele argumenten op papier gezet waarom het wel iets zou kunnen zijn, maar ook waarom niet. Om een stap te zetten zal ze de gewenste keuze vanuit meerdere fasen en keuzestijlen moeten benaderen.

Haar eigen verhaal vertelt hoe kandidaat zich gaat oriënteren en op onderzoek uitgaat naar wat mogelijk is. Wanneer aan cliënte gevraagd wordt waarom een keuze maken lastig is, geeft ze in eerste instantie aan dat ze het niet snapt. Ze kon vroeger wel op jonge leeftijd zelfstandig een huis kopen en dat is ook een belangrijke beslissing. Met doorvragen komt het inzicht bij cliënte dat het kostwinnerschap toch zwaar op haar drukt. Haar verantwoordelijkheid naar haar zoon is natuurlijk groot, maar ze durft het ook niet te delen met bijvoorbeeld haar familie of vrienden. Ze vindt het lastig om hulp aan te nemen. Waarom vindt cliënte dat ze het zelf moet doen? Ze vindt falen verschrikkelijk, ze heeft in haar ogen gefaald in het vormen van een gezin. Op de vraag of iedereen in haar omgeving nooit gefaald heeft, ziet ze in dat dit niet realistisch is, is het voor haar dan wel realistisch? Wanneer je in beweging komt, kan het wel of niet goed gaan.

Ze heeft een keuzestijlcheck gedaan door vragen te beantwoorden en daaruit kwam naar voren dat ze veelal vanuit de overdenker voorkeursstijl keuzes maakt. Cliënte heeft een logische, planmatige keuzestijl. Ze zet alle mogelijkheden op een rijtje, denkt na over de gevolgen van elke mogelijkheid en maakt dan een keuze. Sterk is hierin dat ze zeer zelfstandig is en grondig te werk gaat, veel mogelijkheden ziet, maar geen risico wil nemen. Valkuil bij deze keuzestijl is het gevaar van eindeloos informatie verzamelen en blijven afwegen. Bij minder belangrijke beslissingen durft ze ook op haar gevoel te vertrouwen en bekijkt ze zaken van andere kanten en voelt of het goed zit of niet. Voor cliënte is het waardevol dat ze haar gevoel mee laat wegen bij levensingrijpende beslissingen. Ze gaat vooral doen om te ervaren hoe het is om in het onderwijs en jeugdzorg te werken.

Bijlage 5 Evaluatieformulier

Evaluatieformulier Coachtraject

Naam:

Datum: 4-9-2023

Aantal gesprekken: 5

Wat was jouw doel voor de Coaching?

- Onderzoeken welke mogelijkheden er voor mij zijn om van baan en eventueel richting te veranderen.

Wat is er nu anders in je leven, in je werk of op je afdeling, vergeleken met toen je met de coaching begon?

- Ik heb duidelijkheid waar bepaalde onzekerheden maar ook voorkeuren vandaan komen en een duidelijk plaatje van richtingen die ik verder kan onderzoeken.

Waar wil je jezelf voor complimenteren, waar ben je blij mee en trots op?

- Dat ik altijd zelfstandig, hard en met veel verantwoordelijkheid heb gewerkt en hier veel kennis door heb verkregen die mij ook in de toekomst verder gaat helpen en ik me hier niet (meer) onzeker over hoeft te voelen.

Wat kun je zeggen over mijn stijl van coachen?

- Heel fijn vind ik de persoonlijke benadering in combinatie met je kennis. Het traject was duidelijk en de juiste vragen werden gesteld om verder te komen. Je bent erg toegankelijk qua persoon waardoor ik me ook heb kunnen openstellen. Daarnaast is mijn zelfvertrouwen zeker gegroeid door jouw coaching en ga ik straks met een veel zekerder gevoel de arbeidsmarkt benaderen!!

Wat is je het meeste bijgebleven van het traject?

- Dat ik door persoonlijke vragen onzekerheden en voorkeuren ben gekomen die mijn werk of werksituatie beïnvloed hebben. Het analyseren hiervan heeft mij duidelijkheid gegeven.

Wat werkte wel in de coaching? En wat werkte niet?

- Tot nu toe heeft dit traject mij gebracht wat ik wilde, mijn voorkeuren, omscholingsmogelijkheden of onderzoeken hiervan en vele andere tips zorgen dat ik verder kan en ook nog eens met veel meer zelfvertrouwen dan hiervoor.

Wat zou je mij kunnen meegeven in het kader van mijn ontwikkeling

- Eigenlijk heb ik niet veel waarvan ik zeg dat had anders gemogen. Ik ben veel wijzer geworden dan ik van tevoren had verwacht van dit traject en ben erg dankbaar dat ik bij jou, als persoon, terecht ben gekomen. Het enige wat ik eventueel zou kunnen bedenken is een soort van tussentijdse evaluatie. Heb ik niet echt gemist maar kan ik me bij andere cliënten voorstellen.

Welk cijfer zou je voor de coaching willen geven, op een schaal van 1 tot 10?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Wat zou je graag nog willen zeggen om het coaching traject compleet te maken, af te ronden?

Nogmaals mijn dankbaarheid, zowel dat dit traject bestaat als jou persoonlijk Marianne!

Ik heb hier veel aan en zie uit naar mijn toekomst, nu ook op werkgebied en dat is goud waard!

Bijlage 6 Leerstijltest

Je uitslag op de leerstijltest

Je hebt een praktische leerstijl.

Dat wil zeggen dat je het liefste leert door te doen. Door dingen (met je handen) uit te proberen, kom je erachter hoe iets in elkaar steekt en in zijn werk gaat. Je gaat daarbij vooral op je gevoel af, zonder meteen heel diep na te denken of te kijken hoe iets moet. Bovendien houd je van duidelijkheid: om iets te leren moet het probleem en/of de leerstof voor jou concreet en helder zijn. Met abstract of onduidelijke informatie kun je niet zo veel. Je leerstijl heeft grote voordelen. Je blijft niet hangen in gedachten of getwijfel, en bent niet bang om iets nieuws te proberen. Je bent actief bezig. Gaat het niet in één keer goed, dat probeer je het gewoon nog een keer.

Jouw motto is:

Niet zeuren, gewoon doen!

Tip: Vertrouw je in alle situaties op de praktische leerstijl dan kun je tegen jezelf aanlopen.

Bijvoorbeeld in situaties waarin het probleem of de leerstof niet zo duidelijk is. In dat geval kun je beter eerst even goed kijken en nadenken. Hoe zit het probleem in elkaar? Hoe lost de docent het probleem op? Wat staat er precies in het boek?

Beroep of studie:

Bij deze leerstijl past vooral een 'doe-studie' en/of 'doe-beroep': een beroep waarin je met je handen moet werken of waarin het aankomt op actie en het kordaat nemen van beslissingen. Je moet niet teveel of te diep na moeten denken, maar gewoon kunnen doen waar je goed in bent.