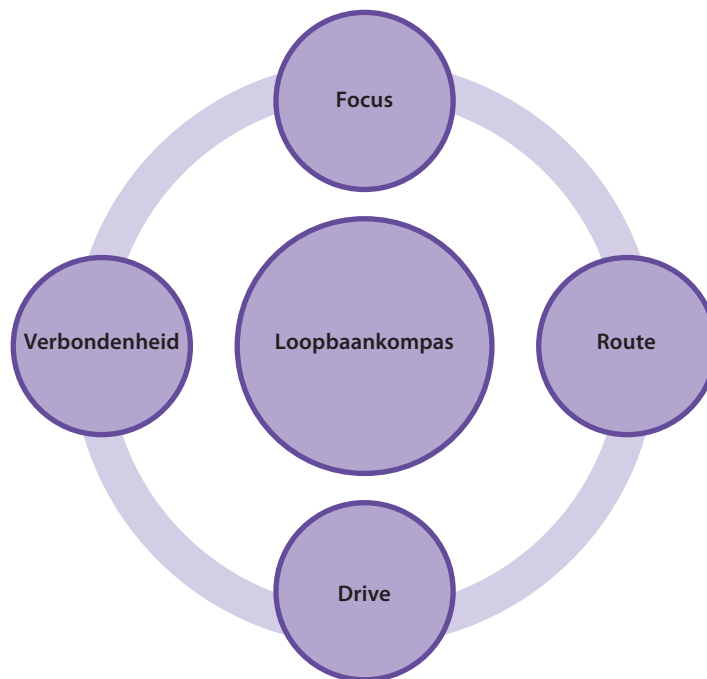


# Loopbaankompas

*Een coachinstrument voor loopbaanmanagement*

Bregje Spijkerman



## INTRODUCTIE

Het verhaal van een coachee is vaak chaotisch en complex. Een loopbaancoach heeft behoefte aan een houvast: een soort van zeef waarmee makkelijk de kern kan worden onderscheiden in het verhaal van de coachee. De kern is datgene wat voor de coachee van belang is bij zijn loopbaanontwikkeling. Het loopbaankompas biedt hiervoor een denkkader. Het kan in iedere situatie gebruikt worden om als coach je koers te bepalen. De auteurs hebben ook een vragenlijst ontwikkeld die de coach in staat stelt een nulmeting te doen. De meting maakt direct zichtbaar:

- waar precies het pijnpunt zit;
- op welke manier de coachee het beheer van zijn loopbaan kan verbeteren.

## BESCHRIJVING

De coachee staat voor de taak zelf zijn loopbaanontwikkeling vorm te geven. Het gaat om een persoonlijk project. De coachee is in feite een projectmanager. Hij streeft ernaar zijn loopbaan uit te bouwen in de door hem gewenste richting. Bij het realiseren van deze taakstelling zijn vier factoren bijzonder relevant:

1. *Focus*: richt de persoon zich op duidelijke doelen waar hij echt achter staat?
2. *Route*: kiest de persoon voor een aanpak die voor hem optimaal werkt?
3. *Drive*: sluit de persoon voldoende aan op zijn eigen wensen, behoeften en belangen?
4. *Verbondenheid*: is de persoon bezig op een manier die aansluit op of leidt tot verbindingen met zijn omgeving?

Focus en route stellen de taak centraal. Drive en verbondenheid stellen de mens centraal als individu en als lid van een gemeenschap.

De vier factoren vormen samen het loopbaankompas. Ze zijn in de afbeelding bij dit hoofdstuk afgebeeld in een dynamische cirkel. Daarmee geven we aan dat de vier componenten onafgebroken op elkaar inwerken.

## TOEPASSING

Het model hebben we geoperationaliseerd in drie toepassingen.

### *1 De loopbaanvragenlijst: vertrekpunt voor coaching*

De loopbaanvragenlijst bestaat uit veertig vragen. De coachee vult een digitale vragenlijst in. Dit levert een somscore op de vier dimensies van maximaal 100. Samen vormen de uitslagen op de vier schalen het loopbaanmanagementprofiel van de coachee.

Voorbeeldvragen focus

1. Het doel dat je nastreeft in je loopbaan is glashelder.
2. Je hebt er alles voor over om wat je wilt te bereiken.

Voorbeeldvragen route

1. De vraag hoe je het moet aanpakken om verder te komen houdt je vooral bezig.
2. Je neemt de tijd om de problemen goed te analyseren.

Voorbeeldvragen drive

1. Je wilt zelf bepalen welke kant het opgaat met je loopbaan.
2. Je talenten wil je optimaal benutten.

Voorbeeldvragen verbondenheid

1. Netwerken is jouw manier om verder te komen met je toekomstplannen.
2. Je houdt bij je plannen rekening met de reacties van je omgeving.

*2 De training: werken met het model*

De training loopbaanmanagement bestaat uit een training van vier dagdelen, waarin het model van het loopbaan Kompas het denkkader vormt om van daaruit naar zichzelf te kijken. Vanuit de vier ijkpunten ontvangt iedere deelnemer feedback, tips en adviezen om zijn loopbaanproject beter op de rails te krijgen.

*3 Werkblad loopbaan Kompas: meer grip op eigen loopbaan*

In een-op-eencoachingsgesprekken kan het handig zijn om met een werkblad te werken. Dit biedt de gelegenheid om met behulp van werkbladen de vinger op de zwakke plek te leggen. Doel hiervan is dat de coachee meer grip krijgt op het managen van de eigen loopbaan. De coach legt de coachee het werkblad voor en vraagt hem om per kolom een vraag uit te kiezen waarop hij het belangrijk vindt een antwoord te zoeken of te verwoorden. Wat de coachee aanreikt, spreken coach en coachee samen door.

**PRAKTIJK (VOORBEELDEN)**

- Maria: 'Het is niet leuk meer bij ons. Protocollen en procedures zijn belangrijker geworden dan mensen. Zo wil ik niet met mijn coachees omgaan. Ik moet nog vijf jaar, maar kan ook nu ophouden. Als ik zo doorga, heb steeds minder plezier in mijn werk. Een andere baan op mijn leeftijd? Dat lijkt me ook niet de oplossing.'  
Bij het uitdiepen van de vragen komt naar voren dat ze goed weet wat ze wil en waarvoor ze wil staan in haar werk: persoonlijk contact met de medewerkers die ze begeleidt. Supervisie geven is haar kracht. Dat wil ze vasthouden en uitbreiden. Dit betekent vertrekken en desnoods met minder inkomen verdergaan als zzp'er. Voorwaarde is wel dat haar partner hierachter kan staan.
- Erwin: 'Ik ben nu 24 jaar, en heb voor de derde keer een opleiding verknald door te weinig inzet. Hoe het nu verder moet, geen flauw idee. Ik vind eigenlijk alles wel leuk, maar durf nu niet meer te kiezen. Omdat ik goed was in wiskunde ging ik naar de TU, maar toen bleek dat toch te moeilijk. Daarna economie, maar dat heb ik laten slossen. Daarna jeugdhulpverlening, omdat ik met veel plezier bij de scouting ben als assistent-hopman. Door traag reageren op stageopdrachten ging ook dat mis.'  
Coachee scoort laag op alle vier de Kompasdimensies, maar vooral op verbondenheid.

Doorvragen leidt tot onverwacht zicht op een soort van karakterpantser van onverschilligheid, ontwikkeld na de scheiding van moeder en versterkt toen zij tien jaar geleden ging samenwonen met zijn stiefvader. Binding is moeilijk. Diepere communicatie over wat hem echt bezielt, komt zelden tot stand. Dit leidt tot een uitstelstrategie. Voorlopig lijkt een baan in de verzorging en intensieve persoonlijke begeleiding via het Bureau Jeugdzorg het meest geschikt.

### COACH

Bregje Spijkerman is directeur van Spijkerman Trainingen. Het bureau biedt scholing op het terrein van teamontwikkeling, communicatie, HRM en loopbaanvraagstukken. Overheden, banken en onderwijsorganisaties weten het bureau te vinden. Zie verder [www.spijkermantrainingen.nl](http://www.spijkermantrainingen.nl).

Rupert Spijkerman is directeur van Loopbaanplan Spijkerman en auteur van diverse boeken en publicaties over loopbaanvraagstukken en samenwerking. Zijn specialisatie is loopbaancoaching en scholing van HRM-consulenten en loopbaanadviseurs. Zie [www.rupertspijkerman.nl](http://www.rupertspijkerman.nl). Hij is freelance medewerker van Spijkerman Trainingen.

### VERDER LEZEN

Reynaert, W. & Spijkerman, R. (2009). *Loopbaandilemma's: Leer- en zoekprocessen op de arbeidsmarkt*. Leeuwarden: LDC Publicaties.

Spijkerman, R. & Spijkerman, B. (2010). *Navigeer je team naar succes: Groepen aansturen met het teamkompas*. Amsterdam: Pearson Education.

Spijkerman, B. & Spijkerman, R. (2011). Anders kijken naar hetzelfde. *Loopbaanvisie*, 2, pp. 51-55.