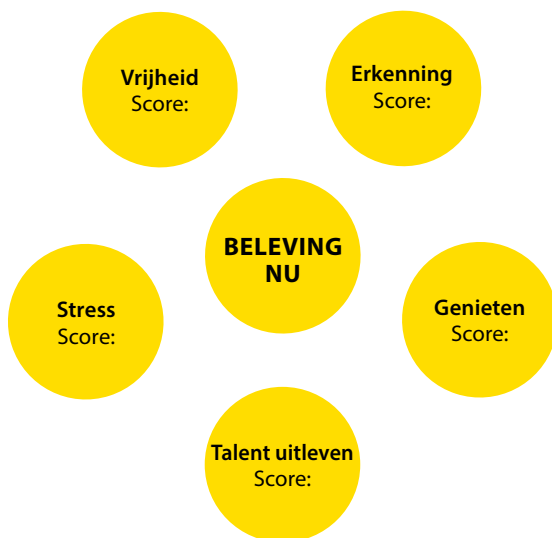


De vijf cirkels van werkbeleving

Je droom is de sleutel tot je toekomst!

Bregje Spijkerman en Rupert Spijkerman

JOUW WERKBELEVING NU
(cijferwaardering minimaal 1 en maximaal 10)



JOUW WERKBELEVING ZOALS JE ZOU WILLEN, IDEAAL GESPROKEN
(cijferwaardering minimaal 1 en maximaal 10)



DOEL

Bij de start van de begeleiding van loopbaanvraagstukken stuit je op de frictie tussen wens en werkelijkheid. Het is van belang dat je de coachee kunt helpen om adequaat met deze spanning om te gaan. Dat doe je door de coachee te bevragen op frustraties in het heden en deze te vergelijken met zijn droomwensen voor de toekomst. Daaruit leidt de coachee vervolgens actieplannen af voor de toekomst. Dit is de sleutel voor een veranderplan waar de coachee echt achter kan staan.

CONTEXT

Loopbaanbegeleiding is mensen helpen te bouwen aan hun *toekomst*. De werkelijkheid van nu is een realiteit die men niet zomaar durft los te laten. Beter een saaie baan dan je baan opzeggen. De urgentiegevoelens moeten hoog oplopen wil iemand zijn job verlaten en het onbekende tegemoet gaan.

De mens is echter niet alleen behoudend, maar ook avontuurlijk. Die avontuurlijke kant heeft te maken met onze wenswerkelijkheid. Iedereen kan voor zichzelf vrij gemakkelijk een beeld schetsen van een droomrealiteit waarin alles, net zoals in sprookjes, precies is zoals hij dat wil. Deze droombeelden zijn de motor voor het avontuur, leveren de energie voor innovatie en verandering, leveren de gedachten voor een nieuwe toekomst. Ons instrument, de vijf cirkels van werkbeleving, sluit hierop aan. De coachee krijgt zo de mogelijkheid om zijn werkbeleving te typeren.

Bij de vijf cirkels wordt gebruikgemaakt van vijf werkbelevingsdimensies. Deze dimensies zijn gekozen op basis van de analyse van diepte-interviews met werkenden over hun werkbeleving. De vijf dimensies zijn:

1. stressbeleving
2. genieten
3. erkenning ervaren
4. merken dat je je talenten kunt uitleven
5. regelvrijheid ervaren

De coachee waardeert zijn vijf dimensies met een cijfer. Op een schaal van 1 tot 10 geeft hij bij elke dimensie aan hoe sterk zijn werkbeleving is. Bij de waarde 1 is de beleving minimaal; bij de waarde 10 maximaal. De woorden stress, genieten, erkenning, vrijheid en uitleven van talent zijn visueel in een cirkel geplaatst en werken voor de coachee als ontlokker voor een persoonlijke stellingname over de eigen werkbeleving. De vijf ontlokkers worden tweemaal aan de coachee aangeboden. Eerst wordt de coachee gevraagd om zich uit te spreken over zijn werkbeleving zoals hij die nu ervaart. Daarna wordt hij gevraagd om zich uit te spreken over zijn ideale werkbeleving.

Werknemers uit alle sectoren, laaggeschoold en hooggeschoold, blijken de opdracht om de eigen werkbeleving te scoren moeiteloos te kunnen uitvoeren.

HET INSTRUMENT IN DE PRAKTIJK

De coach introduceert de werkvorm als een startdocument voor het loopbaangesprek en geeft de coachee uitleg over het werkblad. Eerst beschrijft hij de vijf werkbelevingsdimensies. Daarna geeft hij aan hoe de coachee die kan scoren. Hij vraagt de coachee om dit voor twee situaties te doen: zoals die nu is en zoals hij het eigenlijk zou willen. De coachee vult het formulier in. Als hij klaar is, vraagt de coach hem naar zijn ingevulde scores te kijken en te vertellen wat hemzelf opvalt aan zijn scores. Als de coachee met een reactie komt, gaat de coach daar net zolang op door tot helder is waar het precies om gaat. Daarna vraagt de coach aan de coachee of hem nog andere zaken opvallen aan zijn scores. Ook op deze respons wordt grondig doorgevraagd. De coach gaat daarna samen met de coachee op zoek naar de discrepantie tussen wens en werkelijkheid. Waarin ligt nou precies het verschil? Hiermee wordt ook een probleemstelling geformuleerd waar de coachee zelf achter gaat staan.

Als dit helder is, stelt de coach vragen over mogelijke actiedoelen die de coachee dichter bij de te wensen werkelijkheid kunnen brengen. Hiermee worden mogelijke doelen verkend die als resultaat uit het coachproces naar voren zouden kunnen komen. Ten slotte helpt de coach de coachee concrete voornemens te kiezen waaraan hij wil gaan werken om die doelen te realiseren.

TOEPASSING

Het instrument werkt het beste in de startfase van een coachtraject. In no time bespreek je samen zaken tot in de diepte die de coachee zelf echt ziet als knelpunten die moeten worden opgelost, en praat je over de wens- en droomwerkelijkheid waar hij naartoe wil. Je kiest voor dit instrument bij volwassenen met een baan die van jou geen diagnose verwachten, maar wel op zoek zijn naar een goed gesprek met een professionele gesprekspartner.

Het instrument leent zich ook prima als basis voor POP-gesprekken. Als coachees de neiging hebben zich afhankelijk op te stellen, kan dit instrument helpen om zelf sterker stelling te nemen en zaken echt te gaan aanpakken. Als coachees passief zijn en niet gemakkelijk te mobiliseren zijn, werkt dit instrument extra goed, omdat de focus op het schrijnende verschil tussen wens en werkelijkheid energie genereert om echt iets te veranderen aan de eigen situatie. Uit de praktijk blijkt dat dit instrument ook goed kan worden ingezet in trainingen voor vijftigplussers waarbij de deelnemers met elkaar in gesprek gaan op basis van hun scores op de vijf cirkels van werkbeleving.

COACHES

De auteurs, Bregje en Rupert Spijkerman, hebben onder andere expertise opgebouwd voor de loopbaanbegeleiding van 45-plussers. Zij bieden coachtrajecten en trainingen aan via Spijkermantrainingen en Loopbaanplanspijkerman.

Websites: www.spijkermantrainingen.nl en www.rupertspijkerman.nl.

VERDER LEZEN

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

Spijkerman, R. & M. Bienemann (2009). *Het werkvormenboek. 40 loopbaanoefeningen die werken*. Zaltbommel: Thema.