

Loopbaanmythes

Een vernieuwd vocabulaire als breekijzer

16

Tijdschrift voor loopbaanadviseurs en -begeleiders
Jaargang 9, april 2004, nummer 5

De Fontys Hogeschool Personeel en Arbeid heeft per 1 mei 2003 het lectoraat 'Career Development' ingesteld. In de oratie spraken Wouter Reynaert en Teun van Aken met de aanwezigen over de veranderingen in het kennisdomein. Leidraad van de dialoog was de stelling dat het vakgebied een nieuw vocabulaire nodig heeft, omdat het oude jargon leidt tot een onjuiste beeldvorming van wat de cliënt van de professional kan verwachten. Zijn loopbaanmythes inderdaad met nieuwe woorden te doorbreken?

Wij, loopbaanprofessionals, houden ons al lang niet meer bezig met alleen individuele begeleiding of counseling. Zetten wij vraagtekens bij de planbaarheid en beheersing van loopbanen, het idee dat loopbaandienstverlening alleen maar om werk gaat, hebben wij allang verlaten. En ook op het test-and-tell principe hebben we al jaren een andere visie. Niet onbelangrijk is dat wij anders in ons vak staan. Nieuwe inzichten over zingeving, co-creatie, diversiteit, waarden, talentontwikkeling, de werking van het toeval en de binding met maatschappelijke thema's doen ons trappelen om in actie te komen. Maar de hardnekkige connotaties en labels die het vak opgeplakt krijgt, lijken een onoverkomelijke blokkade te vormen. In het boek *Mythen van de Informatie-maatschappij* omschrijven Steven Dhondt en Tobias Kwakkelstein een mythe als een 'als juist aanvaarde maar ongefundeerde voorstelling omtrent een persoon, zaak of toedracht'. Je kunt zeggen dat loopbaanprofessionals last hebben van 'mythes'. Wij vinden dat die moeten worden doorbroken.

Spanningsdriehoek

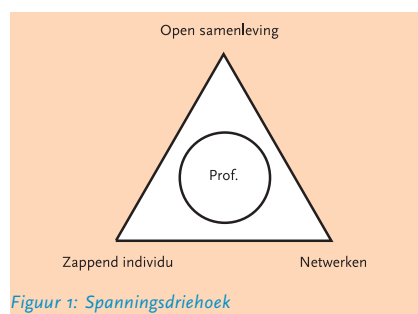
Tijdens de oratie hebben de aanwezigen zich gebogen over de spanningsdriehoek

(zie figuur 1). De vraag luidde: wat kan een individu, de organisatie en de maatschappij verwachten van een loopbaanbegeleider? Inmiddels hebben wij een eerste analyse van de notities gemaakt. Opvallend is de reactie dat een loopbaanbegeleider kennelijk niet meer van deze tijd is. Aanduidingen als een 'spin in het web' of 'een rustpunt, een windstille in het oog van een orkaan', gaan zij aan zij met twijfel over wat de cliënt nog van de professional kan verwachten. In figuur 1 bieden zich linksonder op individueel niveau nieuwe loopbaanvarianten aan. Vooral jongeren blijken in een andere wereld te leven: een beeldcultuur, snel en dynamisch, met bijna onmiddellijke toegang tot informatie en anderen. Het is een wereld waarop volwassenen weinig grip hebben. Deze nieuwe cliënt kun je het 'zappend individu' noemen.

Linksonder in figuur 1 staat het organisatieniveau. De professional krijgt te maken met 'netwerken'. Organisaties moeten andere organisatievormen creëren om in te spelen op de snel veranderende context. De vraag is of de innovatieve kracht steeds meer zal afhangen van 'learning communities', informeel en flexibel door en over organisaties heen.

DENKKRACHT KAN EEN CONVERGEREND CONCEPT ZIJN OM DE LOOPBAAN-DIENSTVERLENING DIE WIJ BIEDEN SCHERP TE STELLEN EN VERDER TE ONTWIKKELEN

De top van de piramide vormt een 'open samenleving'. 'Open' vanuit verschillende gezichtspunten: zonder absolute standaarden en waarden, multicultureel, een samenleving waar richting gezamenlijk moet worden gecreëerd. Maar wat doet die professional daar in het midden? Hoort hij er niet bij? Is hij geen speler in het veld? De spanningsdriehoek suggereert drie invalshoeken die geïsoleerd van elkaar bestaan, maar die eigenlijk één geheel vormen. Professionals zijn individuen binnen een netwerk en een samenleving.



doorbreken



Figuur 2: Denkvoorkeuren en talentontwikkeling

Denkkracht

Het loopbaanconcept is in de loop der tijd drastisch veranderd. Recentelijk heeft Schreiner (2004) geschreven over de verscheidenheid van arbeidspatronen: over interne en externe loopbanen, over lineaire, specialistische, cyclische en transitore varianten en over parallelle levensdomeinen waarin loopbanen zich ontwikkelen. In ons reflectatieboekje hebben ook wij eerste gedachten hierover aan het papier toevertrouwd (Van Aken en Reynaert, 2003). In dit artikel gaat het niet om het loopbaanconcept, maar om de professional zelf. Sinds de jaren zeventig hebben velen zich met het vak bezig gehouden. Wat hebben wij aan eigen kracht en expertise opgebouwd? Zelfreflectie dus. Zelfanalyse, reflectie op het eigen leerproces en ontwikkelingen in het eigen functioneren in verschillende levensdomeinen. Dit alles vergt een voortdurende inspanning van de kenniswerkers die wij zijn op het gebied van personeel en arbeid. Wij zijn sterk gericht op hoe mensen hun loopbaan vormgeven: de verschillende leerstijlen, blokkades in het denken, de invloed van de omgeving en de dilemma's waarmee mensen te maken krijgen. In onze begeleiding proberen we denkvoorkeuren in te schatten en onze eigen stijl daar methodisch op aan te passen. Denkkracht kan een convergerend concept zijn om wat wij bieden scherp te stellen en verder te ontwikkelen. Ned Herrmann (1996) biedt hiervoor een kader.

Figuur 2 onderscheidt vier denkvoorkeuren: ratio, orde, innovatie en emotie. Elke denkvoorkeur sluit aan bij specifieke loopbaanvaardigheden. Verondersteld wordt dat wij binnen het vakgebied aan de hand van de cliënt en de context een mix van denkvoorkeuren kunnen combineren. Onze kracht kan dus liggen in de denkstijlen integreren en de denkstijl aan

te passen aan nieuwe situaties.

Op een bijeenkomst (10 oktober 2003) van de loopbaanwerkplaats - een groep van 17 loopbaandeskundigen die tweemaal per jaar bij elkaar komen en informatie uitwisselen over het kennisdomein - is uitvoerig ingegaan op het model in figuur 2. Het is misschien mogelijk denkvoorkeuren in te zetten als een ontwikkelingskader. Van belang is echter om hiervan afstand te kunnen nemen. Dit hebben we 'door het raamwerk breken' genoemd (van Aken en Reynaert, 2003). Dit model verder uitbouwen is zeker nodig om ook de 'digiworld' van de zappende jongeren te begrijpen.

Verbreidingskracht

Met nieuwe woorden moeten we natuurlijk oppassen, maar toch denken we dat we hier iets wezenlijks van onze professionals te pakken hebben. Omdat wij geconcentreerd zijn op de kracht van mensen en gericht zijn op waarin iemand goed is (Van der Burg, 2002), zijn we gevoelig voor kaders of systemen die de volle wasdom hiervan belemmeren. Wat maakt dat sommige netwerken een gezonde werksfeer met bruikbare resultaten creëren, terwijl andere ziekmakend zijn en alle elan in een groep kunnen doven?

Verbreiding staat ook tegenover 'versmalling', een verkokerde of te beperkte kijk op de werkelijkheid. Een netwerk heeft te maken met stereotypering, cultuur of regelgeving die het gezichtsveld versmallen. Onze verbredingskracht komt sterk tot uitdrukking in het zien van patronen, een rode draad van schijnbaar geïsoleerde gebeurtenissen in iemands leven, het kunnen onderscheiden van leerthema's die in verschillende levensdomeinen terugkomen. Kortom, het leggen van verbindingen die op een dieper niveau bestaan.

Verbreidingskracht heeft ook te maken met te beperkte opvattingen van talenten en competenties doorbreken. Het is voorstelbaar dat nieuwe kwaliteiten of nieuwe combinaties van kwaliteiten door de 'competentiewoordenboeken' worden genegeerd of gefilterd. Netwerken openbreken om talenten ruimte te geven en complementariteit te creëren - of anders gezegd: leidinggeven aan diversiteit en innovativiteit - is een professionele ontwikkelingslijn die we krachtig kunnen doortrekken.

WAT MAAKT DAT SOMMIGE NETWERKEN EEN GEZONDE WERKSFEER MET BRUIKBARE RESULTATEN CREËREN, TERWIJL ANDERE ZIEKMAKEND ZIJN EN ALLE ELAN IN EEN GROEP KUNNEN DOVEN?

Maatschappelijk engagement

Professionals zijn erg betrokken met urgente vraagstukken binnen de samenleving die te maken hebben met ons vakgebied. Bij velen bestaat een drijfveer om energie en talent 'in banen' te leiden, zodat individuen op plekken terecht kunnen waar zij hun unieke inbreng kunnen inzetten. We gaan uit van een 'roeping': ieder individu heeft een onmisbare rol in de samenleving. Voor de kracht van netwerken, groepen mensen die hun talenten bundelen en inzetten, maken we ons sterk. Het gaat hier om een geweldige kracht van een beroepsgroep. Bij de bespreking van de spanningsdriehoek hebben we het al aangegeven: we zijn hier (nog) geen speler in het veld. Voorbeelden van platformen waar deze kracht zich moet profileren zijn kranten, televisieprogramma's en politieke debatten. De kracht moet in ieder geval in het heetst van het 'maatschappelijke



discours' van zich doen spreken (Meijers en Wijers, 1997). Niet omdat wij de oplossing weten, maar om de onderliggende dilemma's die spelen aan de orde te stellen (Reynaert en Spijkerman, 2000). Reageren op de actualiteit, naar buiten treden, past minder goed bij loopbaanprofessionals.

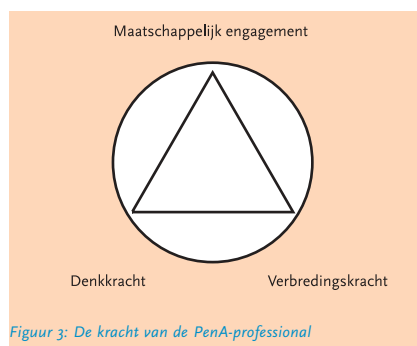
Om welke thema's gaat het hier? Een eerste voorbeeld is het onderwijs: leerlingen en studenten die vervreemd zijn van het leersysteem en die hun talenten elders inzetten, burn-out bij tienjarigen, en talentvolle studenten die gefrustreerd raken en afhaken. Nog een stap verder en het schoolsysteem wordt een vijandig systeem waartegen je moet strijden; een strijd waarin alles geoorloofd is. We weten jongeren niet te 'raken' daar waar zij goed in zijn en kunnen hun wensen en leefstijl moeilijk begrijpen.

Een tweede voorbeeld is de complexiteit van leren en werken in onze informatiemaatschappij. Mensen ervaren een 'overload' aan gegevens, tijdsdruk, belangen, onduidelijkheid van richting, doorschieten van individualiteit en een gebrek aan binding aan een bedrijf. Het zijn thema's die onszelf ook 'raken', waarover we ideeën hebben, waarmee we iets willen en - wat zo belangrijk is - de kern van ons vak raken. Het zijn thema's waarop we in een volgend artikel uitgebreid terug komen. Het heeft te maken met de vraag of wij als beroepsgroep ethische uitgangspunten hebben. Wij vinden van wel.

**EEN NIEUW VOCABULAIRE
BESTAAT UIT WOORDEN DIE
DE KENNIS, ERVARING EN
IDEALEN DIE WIJ IN TIEN-
TALLEN JAREN HEBBEN
OPGEBOUWD, CENTREREN,
VERSCHERPEN EN RICHTEN**

Een nieuwe mythe?

Hoe doorbreek je loopbaanmythes waarvan je last hebt? We denken door een nieuw vocabulaire. Niet zomaar nieuwe woorden, maar woorden die de kennis, ervaring en idealen die wij in tientallen jaren hebben opgebouwd, centreren, verscherpen en richten. Een nieuwe mythe kan de oude mythes naar de achtergrond verdringen. Het verhaal gaat dan over een nieuwe driehoek die de kracht van de professional symboliseert. Maar dat is dan wel een professional die deel uitmaakt van een groter geheel, een speler in het cirkelvormige veld.



Figuur 3: De kracht van de PenA-professional

We staan pas aan het begin. De herbezinning heeft een nieuw verhaal, een nieuwe mythe opgeleverd. Dit verhaal moet nog vorm krijgen en nader worden ingevuld. Het is een verhaal over wat we hebben bedacht, hebben gedaan en doen. Belangrijk is dat kenniswerkers het zelf doorvertellen. Natuurlijk zijn er ook andere verhalen te bedenken, elk met een andere impact op de invulling van het kennisdomein.

Het Lectoraat met de bijbehorende kenniskring heeft projecten geformuleerd om denkkracht, verbreidingskracht en maatschappelijk engagement verder te ontwikkelen. Wij hebben een buitenkring samengesteld van mensen uit het werk-

veld, zoals loopbaanprofessionals die zijn verbonden aan hogescholen, universiteiten, bedrijven en adviesbureau's. Met hen wisselen we ideeën uit en gaan we enthousiast aan de slag met concrete thema's.

Literatuur

- Aken, Teun van en Wouter Reynaert (2003). *Verdampen loopbanen? Naar een nieuw vocabulaire voor werk*. Theoretische en praktische fundering van de uitgevoerde reflectoraties op 16 december 2003, bij gelegenheid van de benoeming van beide auteurs tot Lector Career Development, verbonden aan de Fontys Hogescholen Personeel en Arbeid te Eindhoven, Sittard en Tilburg.
- Burg, Leo van der (2002). *Doe waar je goed in bent. Menselijke kwaliteit in organisaties*. Pearson Education Uitgeverij BV.
- Dhondt, Steven en Tobias Kwakkelstein. (2004). *Mythen van de informatiemaatschappij*. Utrecht: Uitgeverij Lemma BV.
- Herrmann, Ned. (1996). *The whole brain business book*. New York: MacGraw-Hill.
- Meijers, F en G.A. Wijers. (1997). *Een zaak van betekenis: loopbaandienstverlening in een nieuw perspectief*. Leeuwarden: LDC.
- Reynaert, W.M. en R.H.M. Spijkerman. (1995). *Loopbaandilemma's: leer- en zoekprocessen op de arbeidsmarkt*. Leeuwarden: Stichting Landelijk Dienstverlenend Centrum voor Studie- en Beroepskeuzevoorlichting.
- Schreiner, Norman. (2004). *Herbezinning op het loopbaanbegrip*. In: *Gids voor Personeelsmanagement*, jrg. 83, nr.1.

Dit artikel krijgt een vervolg in een volgend nummer van *Loopbaan*.

W.Reynaert@fontys.nl