

Heroriëntatie

Soms is er het gevoel even niet te weten hoe verder? Dit heeft impact op ons beroepsmatig functioneren en prive leven. Op deze momenten kan het verlangen opkomen om te heroriënteren en ons leven en onze loopbaan onder de loep nemen. Mogelijk willen we van richting veranderen. Maar welke richting uit? Hoe pakken we dat aan?

Ervaring leerde me dat de kernvraag waarmee mensen meestal worstelen zowel een **zingevingsprobleem** als een **motivatieprobleem** is. Mijn bureau voor loopbaan- en levensoriëntatie richt zich op kortdurende begeleidingstrajecten voor mensen die toe zijn aan een nieuwe stap en in de uitvoering daarvan aanlopen tegen deze twee problemen.

Om bewust deel te nemen aan het (werkende) leven is het belangrijk je plek in dit leven te herkennen en in te nemen. Met een Views traject ontstaat in korte tijd duidelijkheid over wie je bent, wat je wilt en welke koers je daarvoor kunt kiezen. Zowel voor de coachee als voor de belanghebbende organisatie is dit een belangrijke tool om de toekomst opnieuw in te richten.

Een Views traject staat op zichzelf of kan ingezet worden als **voortraject**. Met de opgedane inzichten als vetrekpunt kunnen organisaties op het gebied van arbeidsbemiddeling en -coaching effectiever hulp en ondersteuning bieden. De coachee beweegt met de stroom mee omdat deze stroom nu **persoonlijk passend** is. Hiermee wordt een kans tot persoonlijke groei benut.

Achtergrond

Een periode van vastlopen kan ervaren worden als een uitdaging of als een traumatisch uit elkaar vallen van wat ons juist bijeenhield. Deze ervaring hangt samen met de flexibiliteit van de persoon en de mate van openstaan voor verandering.

In het traject gaan we in op de noodzaak van obstakels én de mogelijkheden van deze obstakels als leermoment. Vanuit deze visie kunnen onzekerheden beter worden gehanteerd, omdat ze nu eenmaal bij een zinvolle relatie met de toekomst horen.

De kernwaarde van mijn aanpak is: dat de coachees het belang leren inzien van zelfkennis als bepalende factor tot verandering van de leef- en werkomstandigheden. Hierdoor kan vanuit een andere innerlijke houding (her)oriëntering tot stand komen en worden nieuwe inspiratiebronnen aangeboord. Coachees ontdekken wat zingeving voor hen betekent en raken daardoor vanzelf gemotiveerd in het neerzetten van hun doelen.

Model

Op basis van mijn ervaringen heb ik in de loop der jaren een even eenvoudig als praktische methodiek ontwikkeld om tijdens een kort begeleidingstraject mensen inzicht te bieden in de volgende vragen:

1. Wie ben ik?
2. Wat wil ik gaan doen?
3. Hoe ga ik het doen?

Hierbij gaat het om zingeving, zinvolle activiteit en de bereidheid om te leren. Dit zijn de drie stappen waarin de coachee uiteindelijk zijn of haar definitieve keuze bepaalt.

Vraag 1 Wie ben ik: Levensopdracht

Het zicht op persoonlijke zingeving is meestal versluierd en kan pas helder worden wanneer iemand contact met zijn levensopdracht krijgt. Deze levensopdracht komt vanuit de kern van het individu en staat in wezen los van genoten opleiding, carrière en werkplek. Voorbeeld hiervan is de opdracht “je passie leven“. Dit kan op vele manieren vorm gegeven worden in je loopbaan.

De **levensopdracht** van de coachee is de basis voor het loopbaan- of coachingstraject. Door het maken van een levensvisie ontstaat meer duidelijkheid over de vraag: ‘Wie ben ik?’

In dit eerste gesprek laat ik de coachee in de spiegel van zijn ouderlijk erfgoed kijken, waardoor zicht op de levensopdracht ontstaat en het behoefte patroon van de coachee, waardoor helder wordt wat er nodig is om die opdracht te vervullen.

Deze levensvisie bestaat uit een beschrijving van de richting waarin de coachee zich beroepsmatig kan gaan ontplooiën. Daarbij is helder aangegeven welke kwaliteiten al ontwikkeld zijn, welke in potentie aanwezig zijn en nog kunnen worden ontwikkeld.

Begeleiding is speciaal gericht op het bewustmaken van het ‘**onbewust zijn**’ van de levensopdracht, evenals van het leren hanteren van persoonlijke kwaliteiten en die te vertalen naar de omgeving.

Vraag 2 De persoonlijke SWOT-analyse de sterkte en zwakte analyse.

Wat zijn mijn sterke en zwakte kanten? Hoe kan ik vanuit kracht opereren?

Doel hiervan is om de coachee bewust te maken van het potentieel aan **talenten**, hoe die tot bloei kunnen worden gebracht.

Vanuit een sterkte-zwakteanalyse wordt gewerkt aan de vragen:

‘Wat zijn mijn kwaliteiten? Wat staat mij in de weg om mijn doel te bereiken?

Hoe herken en benut ik mijn kansen?’

Centraal hierin staat het leren uitvoeren van de levensopdracht en het hanteren van de kwaliteiten op een productieve manier zodat de coachee inzicht verwerft op het efficiënt, dan wel inefficiënt, aanwenden ervan. Met als doel dat de coachee vanuit kracht kan opereren.

Vraag 3 Hoe ga ik dit doen?

De huidige obstakels worden in nieuwe mogelijkheden omgezet. Is dit volkomen helder, dan verdiepen we ons in de beste manier waarop de cliënt zich aan de wereld kan presenteren en de coachee zo in staat is zijn of haar plek goed in te nemen.

Nu de coachee de persoonlijke levensopdracht beseft en zich bewust is van de kwaliteiten om deze opdracht te vervullen, vindt het laatste gesprek plaats met als doel om het geleerde **bewust** naar de eigen omgeving te vertalen.

Een belangrijke vraag hierin is:

hoe verhoud ik mij tot mijn omgeving en communiceer ik bewust in de vorm van een dialoog? Wat de kunst is van gezamenlijk denken.

De dialoog is een gespreksvorm, waarin de bijdrage van ieder groepslid als onontbeerlijk beschouwd wordt voor de verdere ontwikkeling van de groep of de organisatie. In de dialoog staan wederzijds respect, luisteren en authentiek spreken centraal.

Met als doel een goede verbinding te maken met collega’s van waaruit effectief en prettig samen gewerkt kan worden.

Hierna kan de begeleider samen met de coachee vaststellen in welk beroep, werkveld en onder welke omstandigheden deze cliënt het best tot zijn recht komt.

De coachee staat nu in zijn kracht. Op dit punt in het proces is het volkomen helder wat de coachee wil gaan doen, in welke setting en gaat daar ook voor.

Interessant is dat zodra de coachee dit commitment met zichzelf aangaat en een duidelijke keuze maakt, de wet van de synchroniciteit gaat werken waardoor alles wat er nodig is als vanzelf naar diegene toe komt.

Vaak gebeurt het dat de coachee toevallig iemand ontmoet die hen naar hun nieuwe plek brengt of ze de weg wijst. Het kan ook zijn dat de oude werkplek als zinvol wordt ervaren en coachees ervoor kiezen om er te blijven.

Tenslotte kan het gebeuren dat de coachee besluit een heel ander beroep te kiezen en er een omscholingstraject plaatsvindt.

Resultaat

Vanuit een duidelijke visie op de levensopdracht sluiten de te nemen keuzes over de verdere loopbaan naadloos aan op de levensopdracht en komt het potentieel aan kwaliteiten tot bloei. Nu de coachee vanuit kracht kan opereren en in staat is zijn of haar plek goed in te nemen, kan de coachee zich ook effectief verhouden met zijn omgeving. **Door meer motivatie en plezier zal de coachee de nu passende activiteiten als zinvol ervaren en beter kunnen vervullen in samenwerking met zijn omgeving.**

Begeleiding vindt plaats in vijf gesprekken van twee uur. Uit de eerste drie gesprekken komen logischerwijs huiswerkopdrachten voort, die de coachee in de tussenliggende tijd uitvoert. Op deze wijze is de coachee in staat zich het materiaal eigen te maken.

Het vijfde gesprek heeft een afrondend karakter, waardoor de coachee het antwoord op de vragen in handen heeft en niet meer afhankelijk is van derden doordat nu meesterschap bereikt is in de regie over zichzelf en over zijn of haar leven.

Aan de hand van conclusies wordt met de coachee, indien nodig en in overleg met relevante partijen, besproken wat het beste vervolgetraject is. Dit vervolgetraject kan door de organisatie zelf worden uitgevoerd of doorverwezen worden naar andere organisaties. Views kan zelf ook een vervolgetraject aanbieden.