

# Grip op uw toekomst

**Hoe lang werkt u al in het onderwijs? Hoe bevolgen bent u? Wat vindt u het leukste aan uw werk? Wat is uw grootste talent? Wilt u dit werk over vijf jaar nog doen? Welke vaardigheden wilt u ontwikkelen? Allemaal vragen die te maken hebben met wie u bent en wat u wilt in uw werk. Sta even stil bij uw loopbaan, zodat u weer weet wat u wel en niet wilt en dus opnieuw een bewuste keuze maakt. Blijft u doen wat u doet of wilt u wat anders? Welke taken maken uw werk leuker? En hoe behoudt of krijgt u plezier in uw werk? Neem de regie op uw loopbaan en krijg daarmee grip op uw toekomst.**

**Z**ijn uw energiebronnen op peil? Uit onderzoek over werkbelasting en welzijn (Bakker, Demerouti & Euwema, 2005) blijkt dat plezier in uw werk te maken heeft met een goede balans tussen werkdruk en energiebronnen. We weten allemaal dat de werkdruk vandaag de dag toeneemt, dus zult u ervoor moeten zorgen dat uw energiebronnen op orde zijn. Energiebronnen zijn volgens het 'Werkeisen en Energiebronnenmodel' (ontwikkeld door Demerouti, Bakker en Schaufeli): sociale steun, ontplooiing, autonomie en feedback. Laten we aan de hand van een voorbeeld eens kijken hoe we dit model kunnen toepassen.

## **ENERGIEBRON OPGEDROOGD**

Karel (58) is sinds jaar en dag vakdocent in de techniek. Hij beklaagt zich vaak over de veranderingen in het onderwijs die maar voortgaan. Vroeger ... toen was alles anders en vooral veel beter. Zijn collega's trekken zich weinig meer aan van het

**'De werkdruk neemt toe, dus zult u ervoor moeten zorgen dat uw energiebronnen op orde zijn'**

gemopper van Karel en gaan hun eigen weg en zijn leerlingen noemen hem een zeurpiet. En Karel? Karel probeert zijn werk vol te houden en baalt ervan dat de pensioenleeftijd steeds hoger komt te liggen. Gelukkig heeft hij in ieder geval zijn BAPO-dagen...

Zoals u ziet, zijn de energiebronnen van Karel opgedroogd. Het contact met collega's en leerlingen is verminderd, waardoor

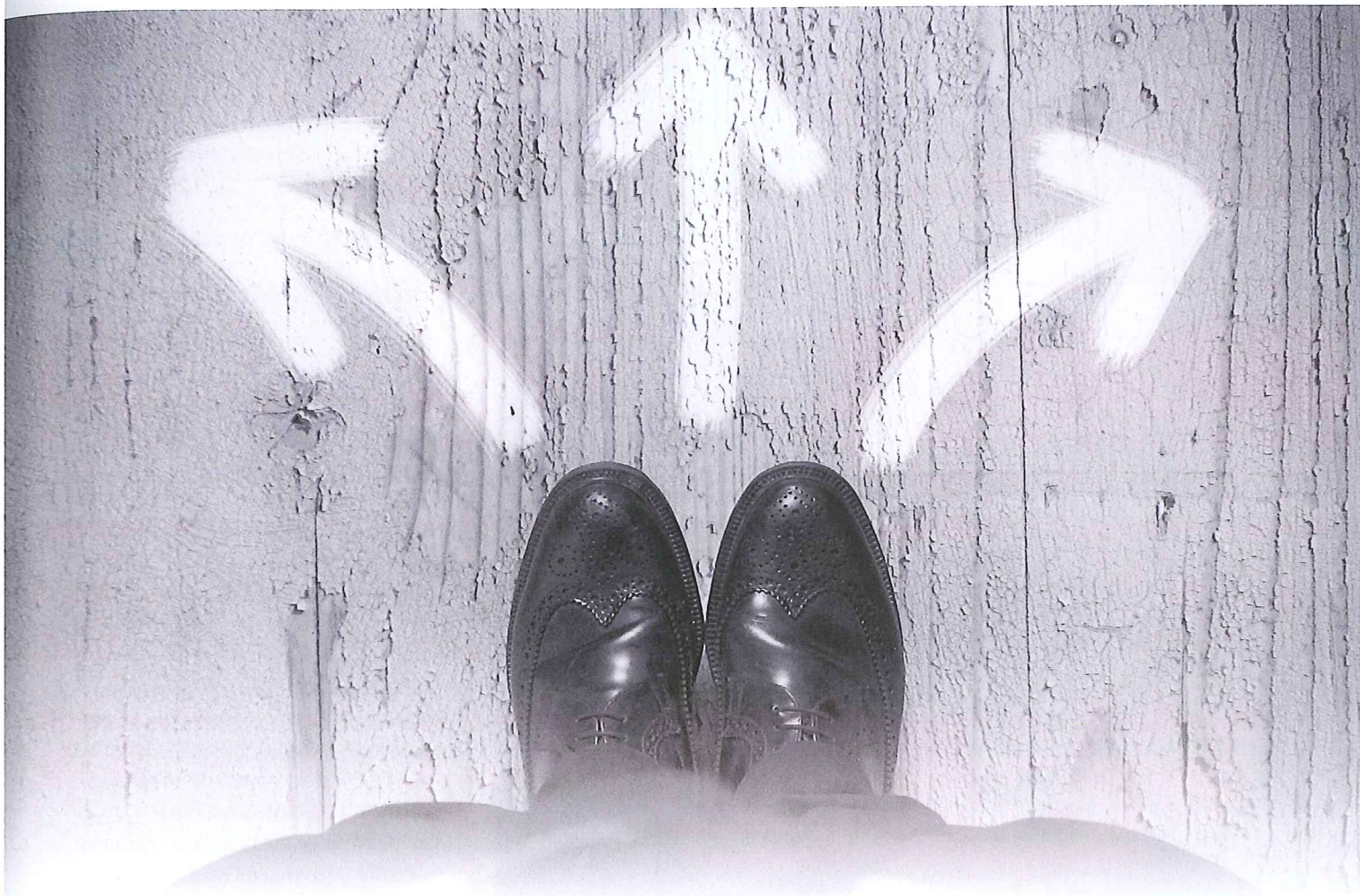
zijn sociale steun is afgenomen. Hij houdt vast aan het oude en is daardoor niet meegegaan met de verwachtingen van de huidige tijd. Zijn ontplooiing is jaren geleden gestopt. Hij doet de dingen op zijn eigen manier. Daarmee ervaart hij nog autonomie. En wat betreft feedback, wordt het leven van Karel zwaarder, want sinds kort is er een functionerings-systeem ingevoerd. Zijn directeur en teamleider hebben hem gemeld, dat hij niet voldoende functioneert.

## **HOGE PRODUCTIVITEIT**

Een ander voorbeeld. Ingrid (42) is sinds kort teamleider van de onderbouw van de havo. De digitalisering in het onderwijs gaat haar aan het hart en voor de leerlingen die buiten de boot dreigen te vallen, vindt ze bijna altijd een oplossing die werkt. Ze is actief in verschillende werkgroepen en kan goed opschieten met de schooldirectie en haar collega's. Ze vraagt hen regelmatig om tips en zet hen in om haar ideeën te toetsen. Aan het begin van het schooljaar is duidelijk met haar afgesproken wat haar taken zijn en welke vrijheid ze zich mag veroorloven. Zoals u ziet, zijn de energiebronnen van Ingrid op orde. Ze heeft voldoende sociale steun, kent de kaders, waarbinnen ze veel autonomie ervaart, ze ontwikkelt zich in nieuwe taken en in werkgroepen én ze regelt haar feedback door ideeën met anderen door te spreken en om tips te vragen. Daardoor zit ze goed in haar vel en levert ze een hoge productiviteit.

## **LOOPBAANSCAN**

Beide docenten krijgen van hun directie de kans om een loopbaanscan te doen. Deze bestaat uit het maken van een aantal testen en een gesprek met een



loopbaancoach. Het doel van de directie is dat ze zich bewust worden of blijven van hun kwaliteiten, houding en gedrag en dat ze de regie (blijven) nemen op hun loopbaan.

De loopbaanscan begint met een telefonische kennismaking om de loopbaanvraag helder te krijgen. Daarna volgen verschillende testen, waaronder de persoonlijkheid in het werk test, de drijfverentest en een loopbaanvragenlijst tot nu toe. Vervolgens is er een loopbaan-coachinggesprek en tot slot een verslag met een advies.

#### REGIE

Uit de test van Karel blijkt dat hij energie krijgt van zekerheid en stabiliteit, dat hij graag anderen helpt en concrete resultaten wil boeken. Hij vindt het fijn als hij zich gewaardeerd voelt voor zijn bijdrage. Qua persoonlijkheid komt Karel uit de test als iemand die van structuur en regelmaat houdt, dat hij een hekel heeft aan vernieuwing, dat zijn zelfvertrouwen laag is en dat hij zorg-

## 'Neem de regie op uw loopbaan'

zaam is en goed kan werken binnen vastgestelde kaders. Uit de loopbaanvragenlijst blijkt dat hij zijn beste herinneringen heeft aan de tijd dat hij jongeren het vak kon leren door hen werk te laten maken, dat de jongeren zelf verzonnen.

Tijdens het gesprek met de loopbaancoach werd Karel zich bewust van zijn verlangen naar stabiliteit. De loopbaancoach liet hem inzien dat hij niet geleerd heeft om te gaan met verandering én dat dit wel te leren is. Al pratend realiseerde hij zich dat de manier waarop hij vroeger werkte, eigenlijk nog steeds goed past bij de huidige vorm van projectonderwijs in zijn school. En dat hij juist daar concrete resultaten kan boeken. De loopbaancoach adviseerde Karel om samen met zijn teamleider ►

#### REGIE

Wat wil ik?

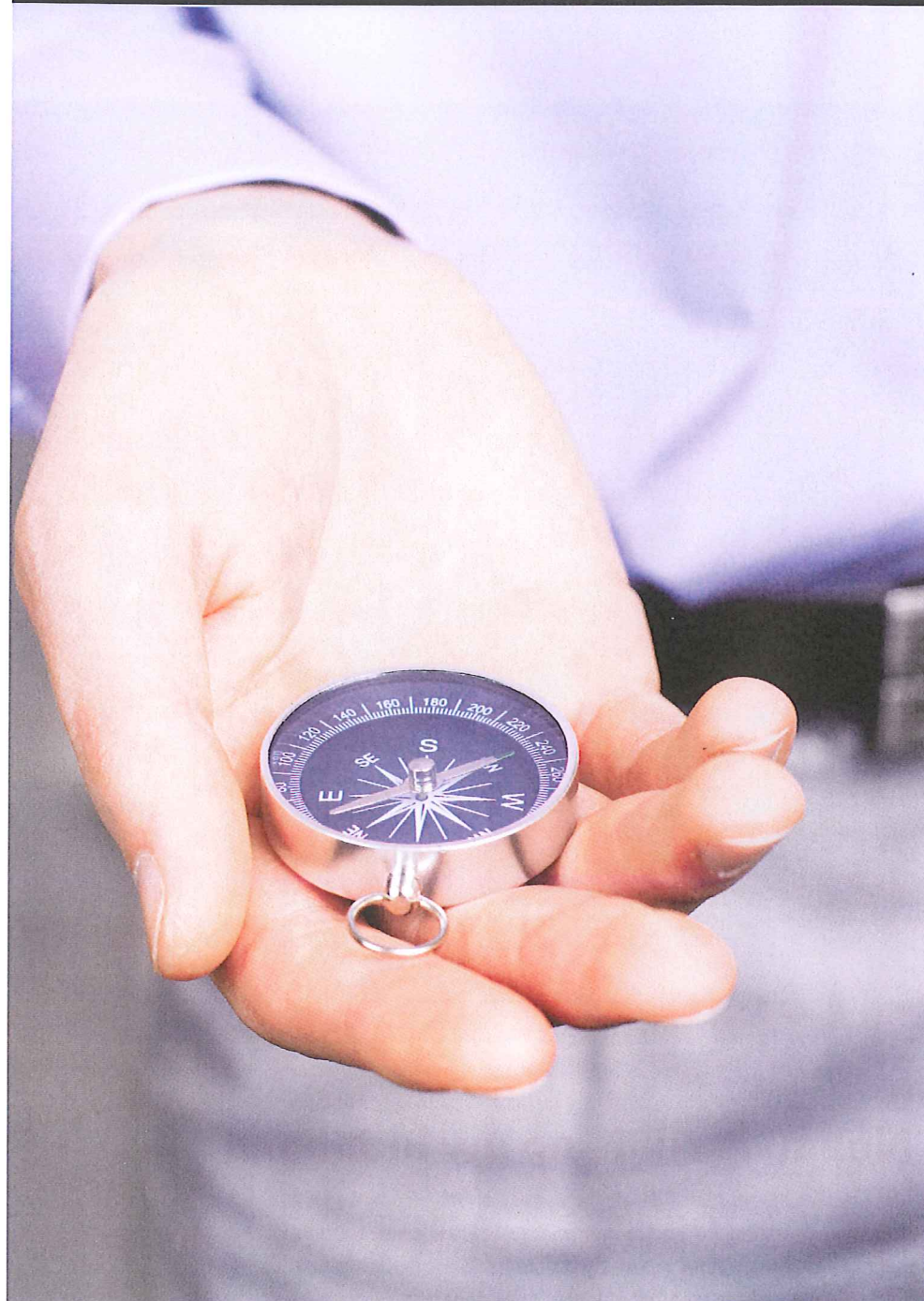
Wat kan ik?

Hoe kan ik zorgen dat ik doe wat ik kan?

Wat heb ik daarvoor nodig?

Wie kan me daarbij helpen?

Welke actie ga ik ondernemen?



na te gaan, hoe hij zijn kwaliteiten beter kan inzetten dan nu. Daarnaast heeft Karel nog drie extra gesprekken gevoerd met de loopbaancoach om beter met veranderingen te leren omgaan en weer meer contact te krijgen met collega's en leerlingen. Inmiddels zit Karel beter in zijn vel. Hij heeft weer regie op zijn leven en daarmee meer vertrouwen in de toekomst.

#### MEER WETEN

Bent u geïnteresseerd in de loopbaanscan of wilt u een loopbaanscan inzetten? Neem dan contact op met Loes Valk van Menea via 030 - 360 20 00 of [lvalk@menea.nl](mailto:lvalk@menea.nl). Meer informatie vindt u op [www.menea.nl](http://www.menea.nl).

#### ENERGIE

Uit de test van Ingrid blijkt dat zij energie krijgt van een zinvolle bijdrage leveren, samenwerken, analyseren en beïnvloeden. Qua persoonlijkheid blijkt Ingrid zich makkelijk te profileren, is ze sociaal vaardig en hartelijk en houdt ze van vernieuwing. Haar score op ordelijkheid is vrij laag. Uit de loopbaanvragenlijst blijkt dat ze vroeger actief was in de organisatie van haar studievereniging en dat ze administratieve taken het liefst vermijdt of uitstelt.

Tijdens het gesprek met de loopbaancoach realiseert Ingrid zich dat ze al van jongs af aan op zoek is geweest naar invloed. In haar huidige functie kan ze deze behoefte daadwerkelijk

vormgeven. Tegelijkertijd ziet ze in dat haar beperkte ordelijkheid en hekel aan administratieve klussen, lastig kan zijn in haar functie. Daarom besluit ze een training timemanagement te gaan volgen en deelt ze sommige taken bewust toe aan anderen die daarin beter zijn. Zo voorkomt ze op termijn onvrede bij de mensen om haar heen én ze kan haar doelen nog sneller bereiken, omdat de noodzakelijke administratie op orde is. Zo houdt ze haar energiebronnen op de lange termijn gevuld.

#### GRIP OP JE TOEKOMST

Neem de regie op uw loopbaan. Zorg dat u mee kunt gaan met de huidige ontwikkelingen in het onderwijs. Wees u bewust van wat u kunt toevoegen en zorg dat belangrijke anderen dat te weten komen. Maak tijd voor bezinning. Praat eens met uw collega's of vrienden. Doe wat testen via het internet of doe een loopbaanscan. Maak de keuze voor wat u morgen wilt en overmorgen... ■

Gerda Bos

Gerda Bos is coach, psycholoog en trainer. Ze schreef onder meer *Loopbaanstappen met LEF*, waarin ze de door haar ontwikkelde LEF-methode beschrijft. Ze begeleidt regelmatig teams binnen en buiten het onderwijs bij samenwerking, regie nemen en loopbaanvraagstukken. Meer lezen? Zie haar profiel op LinkedIn: <http://nl.linkedin.com/in/gerdabos>

#### LITERATUUR

Bakker, A.B., Demerouti, E. & Euwema, M.C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2): 170-180.