

de  
**KRACHT**  
van  
**ERVARING**

| REGIE OVER JE LOOPBAAN |



**Judith Driece**

de  
**KRACHT**  
van  
**ERVARING**

| REGIE OVER JE LOOPBAAN |

**Judith Driee**



**Uitgeverij Bewust Zijn**

Den Haag, 2016

Eerste druk, november 2016

Vormgeving en omslagontwerp: Ron Goos

Eindredactie: Frank Janse

Copyright © 2016 Judith Driecé

ISBN 978-94-92066-19-0

Gedrukt op FSC-gecertificeerd papier

Trefwoorden: loopbaan, loopbaancoaching, re-integratie, arbeidsmarkt, arbeidsmarktbenadering, beroepsoriëntatie, ervaring, NLP

**[www.uitgeverijbewust-zijn.nl](http://www.uitgeverijbewust-zijn.nl)**

Uit deze uitgave mag uitsluitend iets verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt worden door middel van druk, fotokopie, microfilm, opnamen, of op welke andere wijze ook, hetzij chemisch, elektronisch of mechanisch, na voorafgaande toestemming van de uitgever.

Any part of this book may only be reproduced, stored in a retrieval system and/or transmitted in any form, by print, photoprint, microfilm, recording, or other means, chemical, electronic or mechanical, with the written permission of the publisher.

Uitgeverij Bewust Zijn

Postbus 17390

2502 CJ Den Haag

# INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	8
Over dit boek	10
1. Inleiding	13
2. Het Smart outcome model, een hulpbron om doelen te stellen	21
3. Belemmeringen opsporen met de logische niveaus	35
4. Overtuigingen en waarden	51
5. Herkaderen, een manier om anders naar situaties te kijken	67
6. Leren van een model: modelleren	79
Tot slot	92
Literatuurlijst	93
Over de auteur	94
Bijlagen	97
Bijlage 1. Hulplijst met waarden	98
Bijlage 2. Hulplijst met capaciteiten	100
Bijlage 3. Antwoorden opdracht 4.01	102
Bijlage 4. Hulplijst vragen bij de logische niveaus	104

# VOORWOORD

Eén van de mooiste onderdelen van mijn persoonlijke ontwikkeling is dat ik mij als loopbaanadviseur mag bezighouden met de loopbanen van anderen. Werken aan je loopbaan zie ik als een vorm van persoonlijke ontwikkeling. Mensen die actief bezig zijn met hun loopbaan, zijn vaak mensen die er bewust voor kiezen het roer in eigen handen te nemen. De laatste jaren ben ik mij steeds meer gaan verdiepen in de specifieke problemen waarmee ervaren medewerkers worden geconfronteerd als zij zich, vrijwillig of gedwongen, op de arbeidsmarkt begeven. Ik spreek hier heel bewust over de groep ervaren medewerkers en niet over ouderen.

De term ouderen vind ik een nogal relatief, breed en stigmatiserend begrip. Wat is oud en wat is oud op de arbeidsmarkt als we rond 2021 tot ons 67<sup>e</sup> jaar mogen doorwerken? Iemand van 45 jaar voelt zich beslist nog niet oud (iemand van 60 waarschijnlijk ook niet) maar wordt in diverse onderzoeken gerekend tot de categorie waarvoor het moeilijker wordt een nieuwe baan te vinden. Mensen tussen 45 en 50 jaar bevinden zich echter in een andere levensfase dan mensen die 60+ zijn. Behalve dat het voor de groep 45 tot 65-jarigen moeilijker is om een nieuwe stap te maken op de arbeidsmarkt zijn er niet zo veel overeenkomsten. Daarom spreek ik mensen liever aan op hun ervaring. Het is een positieve benadering waarmee ik van hun kracht uitga.

## CASUS

*Nu heb ik 20 jaar ervaring als administratief medewerker, kreeg ik pas tijdens een sollicitatiegesprek van een werkgever te horen dat het toch wel erg lang geleden was dat ik een opleiding had gevolgd. Dat wilde ik altijd wel, maar mijn vorige baas zei dat het niet nodig was omdat ik alles al wist. Ik denk dat ze me nooit meer ergens gaan aannemen.*

**Annelies, 45 jaar en werkzoekend**

Bij een presentatie over de methodiek die ik in dit boek bespreek, werd ik na afloop aangesproken door een vrouw van circa 50 jaar. Ze gaf mij complimenten over de presentatie en benadrukte hoe blij ze was dat ik over ervaren medewerkers sprak in plaats van ouderen op de arbeidsmarkt. Het laatste was voor mij het

grootste compliment en bevestigde maar weer hoe vervelend het voor mensen is om aangesproken te worden als 'oudere op de arbeidsmarkt'. Wat de groep ervaren medewerkers wel kenmerkt is dat veel van hen er niet in slagen om succesvol vorm te geven aan hun volgende carrièrestap. Ik merk dat mensen tegen blokkades aanlopen en niet meer in staat zijn de regie over hun eigen loopbaan te nemen.

Als zelfstandig ondernemer, behorende tot de groep ervaren medewerkers, loop ik zelf regelmatig tegen soortgelijke dilemma's aan op het moment dat ik nieuwe keuzes moet maken als nieuwe opdrachten (tijdelijk) uitblijven. Deze dilemma's leiden ook bij mij tot blokkades waardoor ik soms moeizaam in beweging kom.

Een aantal jaar geleden ben ik mij gaan verdiepen in NLP (Neuro-Linguïstisch Programmeren). Dat heeft mij persoonlijk erg geholpen. NLP bestaat uit een aantal modellen, vaardigheden en technieken die bedoeld zijn om als mens doeltreffend te denken en te handelen. NLP heeft mij bijvoorbeeld geleerd dat ik altijd keuzemogelijkheden heb waardoor ik mijn eigen kwaliteit van leven kan vergroten. Ik weet hierdoor wat ik kan doen om mijn persoonlijke blokkades te doorbreken.

In 2014 ben ik afgestudeerd als NLP-trainer en coach. Dit was een mooi moment om ruim 25 jaar ervaring als loopbaancoach en outplacementadviseur te combineren met de kracht van NLP. Het resultaat hiervan is dit boek dat een aantal praktische loopbaaninterventies biedt die kunnen worden ingezet als je vastloopt in het realiseren van je loopbaanwensen. De opdrachten zijn bedoeld om de blokkades die dit veroorzaken te ontdekken en op te heffen. Hierdoor kun je je richten op wat je écht wilt bereiken in je loopbaanproces. Dit alles leidt tot nieuwe keuzemogelijkheden in gedrag, waardoor je je loopbaandoelstellingen kunt realiseren.

De afgelopen jaren heb ik meerdere methoden, trainingen en workshops ontwikkeld voor verschillende doelgroepen die op de arbeidsmarkt een nieuwe uitdaging willen vinden. In mijn werk heb ik echter gemerkt dat de opdrachten die ik in dit boek heb beschreven, mensen ook daadwerkelijk verder helpen. Dit omdat de insteek van de opdrachten anders is dan wat het 'reguliere' loopbaancircuit biedt. Gezien de positieve reacties wil ik deze methode niet alleen inzetten voor mijn eigen klanten, maar via dit boek beschikbaar stellen aan alle ervaren medewerkers die bezig zijn met hun loopbaan.

# OVER DIT BOEK

Dit boek is bedoeld voor mensen die bezig zijn met hun loopbaan en die het als een uitdaging zien om zelfstandig aan de slag te gaan met het nemen van nieuwe loopbaanstappen. In het boek vind je verschillende tools die je kunt inzetten als je om welke reden dan ook vastloopt in je loopbaanactiviteiten. Zelf zou ik de tools omschrijven als 'recepten' die je gebruikt om vaardigheden te ontwikkelen die er voor zorgen dat je je eigen gedrag kunt veranderen. Uiteindelijk leren ze je dat je zelf verantwoordelijk bent voor je eigen loopbaanproces. De focus ligt op het concreet maken van je doelen waardoor je persoonlijk succes gaat realiseren. Dit boek draagt bij aan de bewustwording dat je als ervaren medewerker je omgeving niet kunt veranderen, maar wel je eigen gedrag. Probleemsituaties worden aangepakt, waardoor blokkades kunnen worden opgeheven. Zo kun je weer de regie over je eigen werklevens nemen.

Het boek is daarmee een aanvulling op de reguliere loopbaanmethoden. Voor mij zijn dat vooral instrumenten en opdrachten waarmee je aan de slag gaat als je begint met je loopbaanoriëntatie. Daarvoor moet je in kaart brengen wat je talenten en loopbaanwensen zijn. Vervolgens leer je hoe en waar je die op de arbeidsmarkt kunt inzetten. Hoewel dit eenvoudiger lijkt dan dat het is, is mijn ervaring dat de meeste mensen, met of zonder begeleiding, goed in staat zijn om zich dit onderdeel van het loopbaanproces eigen te maken. Maar dan moet je vervolgens zelf aan de slag. Sommige mensen zullen snel een nieuwe loopbaanstap maken, maar de meerderheid loopt tijdens hun loopbaantraject vast. Hiervoor zijn verschillende verklaringen: mensen verliezen de moed door tegenslagen, kunnen daardoor niet meer positief naar situaties kijken en zijn daardoor niet meer gemotiveerd. Ze hebben hun (loopbaan)doel niet meer voor ogen of hebben geen concreet actieplan. Tenslotte laten veel mensen zich beïnvloeden door negatieve overtuigingen of overtuigingen uit hun omgeving waardoor ze niet meer op zichzelf vertrouwen.

Helaas gebeurt dit in de praktijk vaker bij de groep ervaren medewerkers. Mocht dit je inderdaad overkomen, dan biedt dit boek instrumenten die je verder kunnen helpen. In elk hoofdstuk wordt aangegeven op welk probleem het instrument een antwoord geeft. Het uitwerken van de opdrachten in alle hoofdstukken zal uiteindelijk leiden tot een volledig resultaat. Afhankelijk van je persoonlijke

dilemma kun je er als lezer ook voor kiezen de hoofdstukken los van elkaar te gebruiken. In dat geval is het aan te raden om in ieder geval hoofdstuk 2, het Smart outcome model (een hulpbron om doelen te stellen) uit te werken, omdat dit de basis vormt voor iedereen die bezig is met zijn of haar loopbaanproces. In de omslag is een leeswijzer te vinden die ondersteuning biedt bij het kiezen van hoofdstukken waarmee je aan de slag kunt gaan.

Elk hoofdstuk bestaat uit een uitleg en een aantal opdrachten. Ook is er in elk hoofdstuk een casus verwerkt dat model staat voor het thema dat wordt behandeld. De casuïstiek is gebaseerd op waargebeurde situaties uit mijn eigen coachpraktijk en geven zoveel mogelijk verschillende situaties weer, zodat je je als lezer herkent in de situaties. De casus wordt gebruikt als voorbeeldsituatie om de inhoud van het hoofdstuk te verduidelijken en verder uit te werken. Ten slotte wordt er in ieder hoofdstuk gewerkt met een vooronderstelling (aanname). Aan jou als lezer wordt steeds gevraagd om deze aanname voor waar aan te nemen. De achterliggende gedachte hierbij is dat de effectiviteit van de methode toeneemt als je als lezer werkt vanuit de bijbehorende aanname.

In dit boek krijg je opdrachten die je gaan helpen om stappen te zetten. Het werkt het beste als je alle opdrachten uitwerkt in een speciaal 'loopbaanwerkboek'. Dat kan een document op je computer zijn, maar ook een speciaal notitieblok. Wat voor jou het beste werkt. Als je het altijd maar bij de hand hebt en kunt aanvullen tijdens het lezen van dit boek.

Werken aan je loopbaan is werken aan je persoonlijke ontwikkeling. Werken aan je persoonlijke ontwikkeling is een leerproces. Leren gaat met vallen en opstaan, soms is dat twee stappen vooruit en één stap terug. Maar uiteindelijk zal je je doel bereiken. Veel opdrachten in het boek vragen van je om diep over jezelf na te denken en eerlijk naar jezelf te zijn. Je wordt je daardoor bewust waarmee je nu eigenlijk echt bezig bent. Dit kan confronterend zijn en tot gevolgd hebben dat je de opdrachten niet of maar half uitwerkt. Geef niet op; zie het werken aan je persoonlijke ontwikkeling als een continue uitdaging waarvoor je zelf kiest. Wees kritisch maar niet te streng naar jezelf. Het is ook leuk om te doen. Praat met anderen over wat je tegenkomt en sta open voor hun feedback. Ik weet zeker dat je je loopbaandoelstellingen gaat realiseren, waardoor je zelfwaardering en succes zult voelen.



# INLEIDING



## 1. INLEIDING

Nog nooit waren er zoveel mensen, gedwongen of vrijwillig, met hun loopbaanontwikkeling bezig als in deze tijd. Door de economische crisis zijn veel mensen de afgelopen jaren gedwongen om na te denken over hun loopbaan of ander werk te zoeken. Nu de recessie ten einde lijkt te komen en het weer beter gaat met de economie wil dat niet zeggen dat medewerkers kunnen blijven zitten op de werkplek waar ze al jaren werken. De tijden zijn veranderd; 25 jaar bij dezelfde werkgever in dienst zijn komt steeds minder vaak voor. De arbeidsmarkt is volop in beweging, bedrijven willen steeds efficiënter werken en gaan door met reorganiseren waardoor werknemers worden ontslagen. Door automatisering en robotisering verdwijnen er steeds meer traditionele banen. Aan de andere kant komen er door deze ontwikkelingen ook weer nieuwe banen bij. De verwachting is dat er op korte termijn grote tekorten gaan ontstaan aan goed opgeleide vakmensen.

Medewerkers kiezen er steeds vaker voor om als zelfstandige aan de slag te gaan en bedrijven maken hiervan graag gebruik. Kortom, van medewerkers wordt verwacht dat zij zich blijven ontwikkelen en flexibel zijn. Wie veel leest over de arbeidsmarkt, komt regelmatig het woord employability tegen. Employability is iemands vermogen om zijn huidige functie te kunnen uitoefenen, een nieuwe functie te kunnen verwerven, of werk te kunnen creëren door optimaal gebruik te maken van aanwezige competenties. Employability is een noodzakelijke voorwaarde om in je loopbaan vooruitgang te boeken. Hoe hoger de mate van employability, hoe groter de kans op loopbaansucces. Het is dus belangrijk dat je als werknemer werkt aan je employability. Dat kan door je te ontwikkelen via opleidingen maar ook door regelmatig van baan te veranderen. In de praktijk blijkt echter dat veel mensen dit lastig vinden en zij lopen vaak tegen dezelfde problemen aan: in welke richting ga ik me dan ontwikkelen? Hoe vind ik een nieuwe functie die bij mij past? Hoe ga ik het aanpakken? Hoe ga ik om met afwijzingen? Hoe blijf ik gemotiveerd?

Werken aan je employability doe je in eerste instantie omdat je jezelf als persoon wilt ontwikkelen. Het is hierbij wel belangrijk om te kijken hoe de arbeidsmarkt zich ontwikkelt, wat die nu van werknemers vraagt en wat jouw positie is op de arbeidsmarkt. Pas dan kun je gericht werken aan je employability. In tijden van een ruime arbeidsmarkt (als het aanbod van arbeid (de beroepsbevolking) de vraag (werkgelegenheid) overtreft en werkgevers een ruime keuze hebben wie ze zullen aannemen) is de concurrentie tussen verschillende subgroepen groot. Iedere subgroep heeft zo haar eigen kenmerken en obstakels. Eén van deze sub-

groepen is de groep die ik noem 'ervaren medewerkers'. Hoe zit het nu eigenlijk met de arbeidsmarktpositie van deze ervaren medewerkers?

### **Arbeidsmarktpositie**

Ervaren medewerkers hebben een arbeidsmarktpositie die verschilt van andere doelgroepen en de groep heeft een aantal specifieke kenmerken. De Nederlandse beroepsbevolking vergrijsst en ontgroent. Tussen nu en 2020 zal het aantal oudere medewerkers flink toenemen en zal de instroom van jongeren afnemen. Intussen stijgt de werkloosheid onder ervaren medewerkers meer dan gemiddeld en loopt het aandeel langdurig werklozen sterk op als mensen ouder worden. Bijna de helft van de mensen die tussen zijn 40<sup>e</sup> en 45<sup>e</sup> zijn baan verliest zit meer dan een jaar zonder werk. Ruim een kwart blijft zelfs meer dan twee jaar werkloos. De kans dat een 55+er binnen drie maanden uit de WW een nieuwe baan vindt is 13% (vergelijk: jongeren die werkloos worden hebben een kans van 49% om binnen drie maanden weer aan het werk te komen).

De crisis heeft een ongunstige invloed gehad op de arbeidsmarktpositie van ervaren medewerkers. Hoewel werkgevers weten dat door de vergrijzing ervaren werknemers met hun kennis en ervaring hard nodig zijn, is het juist deze groep waarvan werkgevers graag afscheid nemen, omdat zij deze werknemers zien als relatief dure krachten. Binnen organisaties is het met de employability van ouderen niet veel beter gesteld. Ervaren medewerkers functioneren vaak op belangrijke posities en leveren kwalitatief goed werk. Toch worden zij door leidinggevend vaak al eerder afgeschreven. Dit heeft te maken met stereotiepe meningen en oordelen van managers over 'oudere medewerkers' in organisaties. Dit lijkt een contradictie omdat er weinig reden is om aan te nemen dat de inzetbaarheid van 50+-medewerkers afneemt als ze ouder worden. Leidinggevend blijken nauwelijks geïnteresseerd in de lange termijn ontwikkeling van hun medewerkers en investeren hier ook niet in<sup>1</sup>.

Veel 50+-ers hebben de afgelopen 10 jaar onvoldoende in zichzelf geïnvesteerd, waardoor ze een achterstand hebben opgelopen in de competenties die de huidige tijd van ze vraagt. Daardoor bestaat het gevaar dat ze worden ingehaald door jongeren die wel beschikken over deze kennis en vaardigheden.

---

1. Bron: presentatie Prof. dr. Beatrice I.J.M. van der Heijden: Integrale visie op loopbaanontwikkeling, leeftijdsstereotypering en employability in verschillende loopbaanfasen. Pangea symposium "Eindelijk Senior", november 2011.

## Vooroordelen

Ervaren medewerkers die zich op de arbeidsmarkt begeven, worden geconfronteerd met veel vooroordelen van werkgevers. Mensen die bezig zijn met hun loopbaan krijgen vroeg of laat met deze vooroordelen te maken en moeten hiermee omgaan. Het zijn beperkende overtuigingen van de omgeving van de ervaren medewerkers. Soms worden deze vooroordelen uitgesproken, maar meestal niet. Hierna volgt een overzicht met de meest gehoorde vooroordelen over ervaren medewerkers, gevolgd door de feiten en de positief geformuleerde voordelen:

VOORROORDELEN	FEITEN	VOORDELEN
Ervaren werknemers zijn minder productief.	Onderzoek naar leeftijd en productiviteit heeft deze relatie nooit aangetoond. Productiviteit wordt wel beïnvloed door factoren als motivatie, personeelsbeleid, zware fysieke arbeid en investering in opleiding.	Ervaren medewerkers beschikken over meer levenservaring en mensenkennis dan jongeren. Daardoor kunnen ervaren medewerkers over het algemeen sneller problemen doorzien en oplossen en leveren zij kwalitatief goede resultaten. Ook kunnen zij bijdragen aan het coachen van jongere werknemers.
Oudere werknemers hebben een kennisachterstand.	De kennis en het vermogen om te leren neemt niet af met de leeftijd. Wel investeren werkgevers minder in scholing van oudere werknemers.	De doelgroep heeft brede ervaring en uitgebreide vakkennis. Het loont om oudere werkzoekenden naar een opleiding te sturen.

VOORROORDELEN	FEITEN	VOORDELEN
<p>Ervaren medewerkers hebben een hoger ziekteverzuim.</p>	<p>Jongeren verzuimen gemiddeld vaker maar korter. Ervaren medewerkers verzuimen minder vaak maar langer.</p>	<p>Ervaren medewerkers nemen minder risico op fysiek vlak, maar ook op andere terreinen (bijvoorbeeld financieel).</p>
<p>Ervaren medewerkers blijven maar kort in dienst.</p>	<p>De neiging tot 'jobhoppen' is juist bij jongeren het grootst.</p>	<p>Ervaren medewerkers zijn veelal loyaal naar het bedrijf. De meeste ervaren medewerkers zoeken een werkgever bij wie zij langer vooruit kunnen.</p>
<p>Ervaren medewerkers zijn duur.</p>	<p>Ervaren medewerkers zitten vaak in het maximum van hun schaal. Als dit maximum bereikt is stijgt het salaris niet meer.</p>	<p>Oudere werkzoekenden zijn vaak eerder in staat zelfstandig te werken en met vrijheid en verantwoordelijkheid om te gaan en hebben op dat punt minder begeleiding nodig dan jongeren.</p>

## 1. INLEIDING

VOORROORDELEN	FEITEN	VOORDELEN
Veel oudere medewerkers in dienst verhoogt de kans op uitstroom in de WIA.	Volgens een onderzoek van het UWV vormen oudere medewerkers geen extra risico in het kader van de WIA. Psychische problemen zoals depressie en burn-out blijken meer bij jongeren voor te komen dan bij ouderen.	Oudere medewerkers hebben minder last van hoge werkdruk dan jongeren. Uit onderzoek blijkt dat het vermogen om stress onder controle te krijgen stijgt met het aantal jaren.

### Kenmerken van de doelgroep

Ligt het dan alleen aan hun omgeving dat ervaren medewerkers hun doel op werkgebied vaak niet bereiken? Nee, hoewel we moeten uitkijken met generaliseren zijn er verschillen tussen ervaren medewerkers die met hun loopbaan bezig zijn en bijvoorbeeld jongeren:

- Oudere werkzoekenden kunnen moeilijker omgaan met veranderingen. De oude situatie biedt vaak (schijn)zekerheid. Oudere werkzoekenden klampen zich hieraan vast, waardoor het lijkt of zij minder flexibel en negatief zijn.
- Jongeren leren van jongs af aan te verwoorden waar ze goed in zijn. Ouderen zijn hier minder mee opgegroeid. "Doe maar gewoon dan doe je gek genoeg", was vaak het motto. Hierdoor hebben ervaren medewerkers meer moeite zichzelf te verkopen.
- Oudere werkzoekenden zijn vaak niet op de hoogte van sollicitatietechnieken. Velen hebben dit nog nooit nodig gehad, omdat ze al lang bij dezelfde werkgever werken. Ook is er de laatste jaren nogal wat veranderd op sollicitatiegebied. Denk alleen al aan het gebruik van social media bij sollicitaties.
- Vaak zijn oudere werkzoekenden onzeker. Dit uit zich in veel gevallen in weerstand: tegen netwerken, tegen LinkedIn, tegen het investeren in opleidingen.

Dit boek draagt bij aan de bewustwording dat je als ervaren medewerker je omgeving niet kunt veranderen, maar wel je eigen gedrag. Probleemsituaties worden aangepakt, waardoor blokkades kunnen worden opgeheven. Zo kun je weer de regie nemen over je eigen werklevens.

**HET SMART  
OUTCOME MODEL,  
EEN HULPBRON  
OM DOELEN  
TE STELLEN**

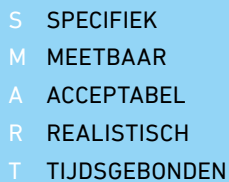




## 2. HET SMART OUTCOME MODEL, EEN HULPBRON OM DOELEN TE STELLEN

Bij de zoektocht naar een nieuwe stap in onze loopbaan komen veel mensen in een situatie terecht waarin ze niet meer verder kunnen. Het lijkt alsof we onze focus hebben verloren en ons meer richten op de problemen die ervoor zorgen dat we ons doel niet bereiken dan op het resultaat wat we voor ogen hebben. Weten we eigenlijk wel precies wat we willen? Je kunt namelijk niet krijgen wat je wilt, als je niet precies weet wat je wilt!

Een instrument dat ons helpt onze focus terug te vinden is het Smart outcome model. SMART staat voor Specifiek, Meetbaar, Haalbaar, Realistisch en Tijdsgebonden.



S SPECIFIEK  
M MEETBAAR  
A ACCEPTABEL  
R REALISTISCH  
T TIJDSGEBONDEN

Een outcome is een geconcretiseerd doel. Een outcome verschilt van een doel zoals we het meestal gebruiken. Bij doelen denken we vaak aan "ik wil", "ik ben van plan", zonder daaraan een directe actie te verbinden. Een doel kan daarom "een van plan zijn" blijven. Je kunt jezelf jaren wijs maken dat je wilt stoppen met roken, wilt gaan afvallen of een eigen bedrijf wilt starten en dat nog jarenlang zo volhouden. Een outcome verschilt in zoverre van een doel dat er aan een outcome altijd een actie is verbonden die ervoor zorgt dat een outcome wordt gerealiseerd.

### MENSEN BESCHIKKEN OVER ALLE HULPBRONNEN DIE NODIG ZIJN OM HUN DOELEN TE REALISEREN

In dit hoofdstuk gaan we stap voor stap uitwerken hoe we weer werkbare en resultaatgerichte doelen gaan stellen en hoe we deze doelen gaan vertalen in concrete acties. Dit doen we door vanuit onze huidige situatie (de 'probleemsituatie') te kijken naar onze gewenste situatie (de 'Smart outcome') en de stappen om daar te komen precies te beschrijven. Het resultaat is een actieplan waarin we specifiek aangeven welke acties we wanneer gaan ondernemen om ons concrete doel te bereiken.

## SUCCES MOET EEN RESULTAAT ZIJN, GEEN DOEL! - GUSTAVE FLAUBERT -

### CASUS

#### **Dave, een 59-jarige ICT-er met veel ervaring en weinig diploma's**

Na 30 jaar trouwe dienst bij een grote verzekeringsmaatschappij werd het dienstverband van Dave wegens bedrijfseconomische redenen opgezegd. De ontslagvergoeding die hij had meegekregen was riant en Dave had recht op 28 maanden WW-uitkering. Dit was de reden dat hij bij mij in een traject kwam; Dave was sollicitatieplichtig en het UWV wilde dat Dave zo snel mogelijk aan de slag zou gaan. Tijdens ons eerste gesprek gaf Dave aan dat hij van mening was dat het hele traject zinloos was. Hij had al een aantal sollicitatiebrieven gestuurd, had daar nooit meer iets op gehoord en was ervan overtuigd dat dit kwam door zijn leeftijd. "Ik kom niet meer aan de bak, eigenlijk ben ik afgeschreven. Ik heb nog nooit eerder gesolliciteerd, ik weet niet hoe dat moet en ga het van die jonge gasten toch nooit winnen." Ik gaf aan dat als hij hier werkelijk van overtuigd was, ik me kon voorstellen dat het vervolgen van zijn loopbaantraject geen zin had. Maar voordat hij wegging stelde ik hem eerst nog een aantal vragen:

- Stel dat alles mogelijk is en je zou werk vinden, hoe zou dat eruit zien?
- Wat zou dit betekenen voor jou en je gezin?

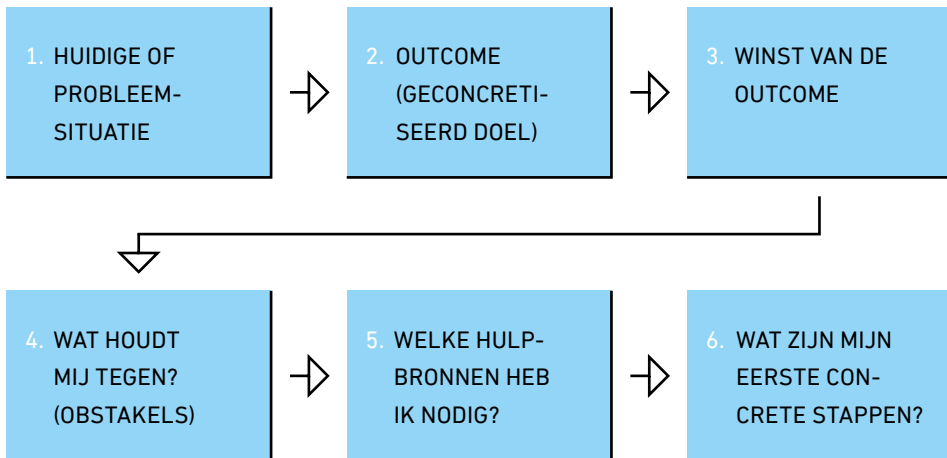
Opeens begon Dave te praten: "Als hij écht kon kiezen zag hij zichzelf 3 dagen per week werken bij een klein bedrijf op de ICT-afdeling waar hij jongere collega's kon leren hoe zij met probleemsituaties om moesten gaan." Met tranen in zijn ogen gaf hij aan hoe belangrijk het voor hem was dat zijn dochter weer trots op hem zou zijn en ook de relatie met zijn vrouw zou weer beter worden. Ik vroeg hem na te denken of hij zichzelf een kans wilde geven dit resultaat te bereiken en of hij dan ook de volgende aanname zou willen accepteren: mensen beschikken over die hulpbronnen die nodig zijn om hun doelen te realiseren. Ik legde uit dat het hier gaat om persoonlijke hulpmiddelen als dingen waarin je goed bent (kennis, vaardigheden, competenties of externe hulpmiddelen als mensen die je kent, bezittingen etc.). Als iets in de wereld mogelijk is, dan is het ook mogelijk voor jou! De vraag is alleen: hoe? Dit wilde ik samen met Dave gaan ontdekken. Drie dagen later kreeg ik een telefoontje van Dave dat hij zichzelf een kans wilde geven en van start wilde gaan met het re-integratietraject.

## 2. HET SMART OUTCOME MODEL, EEN HULPBRON OM DOELEN TE STELLEN

In het verhaal van Dave valt een aantal dingen op:

- Het is niet duidelijk welk specifiek doel Dave zich heeft gesteld voor de volgende stap in zijn loopbaan.
- Dave richt zich vooral op zijn probleem en niet op een resultaat. Wat voor werksituatie heeft hij precies voor ogen?
- Het focussen op zijn probleem zorgt voor een negatief gevoel, waardoor het voor Dave moeilijk is gemotiveerd naar de toekomst te kijken.
- Als Dave mag fantaseren over wat hij wél wil, wordt zijn 'mindset' positiever en groeit zijn motivatie.

Met het verhaal van Dave in ons achterhoofd gaan we kijken wat dit betekent voor jouw specifieke situatie. We doen dit aan de hand van het volgende schema dat we stap voor stap gaan uitwerken:



## STAP 1. INVENTARISEREN VAN DE HUIDIGE SITUATIE OF PROBLEEMSITUATIE

OPDRACHT

**2.01**

### IN KAART BRENGEN VAN MIJN HUIDIGE SITUATIE OF PROBLEEMSITUATIE

Op dit moment word je in je loopbaanproces geconfronteerd met een uitdaging of probleem dat ervoor zorgt dat je (nog) niet verder komt bij het waarmaken van jouw loopbaandoelstellingen. Beschrijf met behulp van onderstaande vragen zo gedetailleerd mogelijk jouw persoonlijke situatie die ervoor zorgt dat je een blokkade ervaart bij je zoektocht naar ander werk. Vind je het lastig om deze vragen alleen te beantwoorden, vraag dan aan iemand anders jou deze vragen te stellen en de antwoorden te noteren, zodat je ze later kunt uitwerken.

- Wat houdt mij op dit moment tegen om mijn loopbaandoel te bereiken?
- Waar precies heb ik last van?
- Hoe weet ik dat ik dit probleem heb?
- Welke gedachten heb ik over dit probleem?
- Waar ben ik ten aanzien van dit probleem van overtuigd?
- Waar geloof ik in? Wat denk ik over de situatie?
- Wat zijn mijn gevoelens over deze situatie?
- Wat is het precies wat ik niet wil?
- Wat doe ik wel in plaats van wat ik eigenlijk wil doen?

# OVERTUIGINGEN EN WAARDEN



Serius bezig zijn met je loopbaan is een intensieve activiteit. We willen graag resultaat behalen en daarbij worden we regelmatig geconfronteerd met de overtuigingen en waarden van onszelf en die van anderen. Onze eigen overtuigingen en waarden hebben een sterke invloed op ons gedrag, zowel positief als negatief. Maar ook kunnen we ons nog wel eens laten beïnvloeden door de overtuigingen van onze omgeving. Ons loopbaansucces begint daar waar we ons ervan bewust worden dat onze overtuigingen een keuze zijn. We kunnen leren de overtuigingen te kiezen die ons helpen bij het realiseren van onze gewenste loopbaanresultaten. Ook kunnen we de overtuigingen die ons daarin belemmeren leren loslaten. In dit hoofdstuk gaan we dit bewustwordingsproces in gang zetten en bewuste keuzes maken. Als we dat kunnen is de keuze hoe we omgaan met de overtuigingen van anderen niet zo moeilijk meer.

### JOUW WAARDE WORDT BEPAALD DOOR WAT JE BENT EN NIET DOOR WAT JE HEBT - THOMAS A. EDISON -

#### CASUS

#### **Monique (49) volgt via het UWV bij mij een loopbaantraject**

*Na het behalen van haar MAVO-diploma is zij gaan werken op postkamers van verschillende bedrijven. Haar laatste functie als repro-/postkamermedewerker bij een middelgroot bedrijf is wegens bedrijfseconomische redenen komen te vervallen. Monique heeft 22 jaar bij dit bedrijf gewerkt en heeft in deze jaren een mooi salaris opgebouwd. Het bedrijf kon Monique geen ander werk bieden, omdat zij geen verdere diploma's heeft.*

*Monique vertelt dat ze de afgelopen tijd al veel heeft gesolliciteerd. "Ach, ik ben nu al bijna 50, ik heb nooit opleidingen gevolgd en ik ben ook niet moeders mooiste. Nooit geweest trouwens, als kind merkte ik al dat mooie meiden meer kansen kregen dan 'dikkertjes' zoals ik. Werkgevers staan voor mij echt niet in de rij. Hoewel ik veel te bieden heb, want mijn bazen waren altijd tevreden over mij en mijn beoordelingen waren goed. Ik ben ervan overtuigd dat het wel heel moeilijk wordt dat jij mij aan een baan gaat helpen. Daarbij komt, ik kan me ook niet presenteren.*

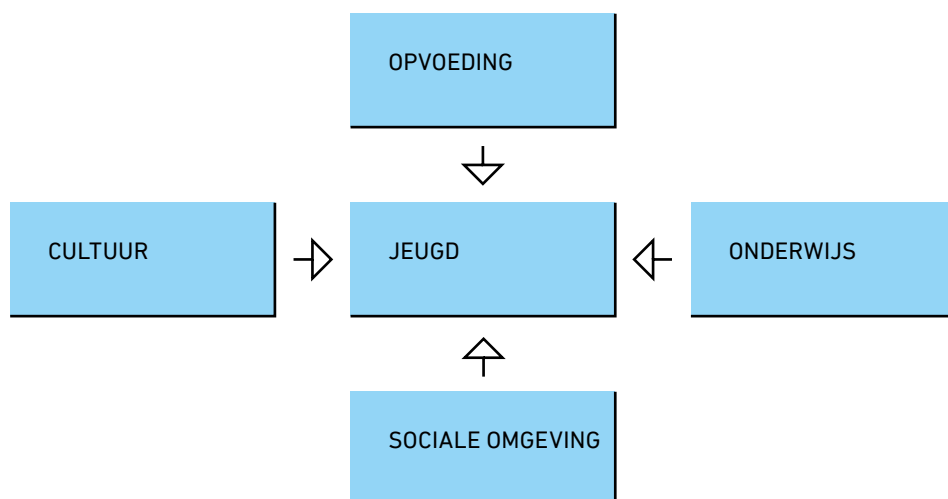
*Maar ik moet wel door, want ik moet m'n hypotheek betalen en zonder baan ben ik toch wel een 'loser'."*

*Ik vraag Monique, als zij er echt van overtuigd is dat het moeilijk wordt om een baan te vinden, of zij bereid is eerst een aantal andere dingen met mij uit te zoeken. Ik wil met Monique ontdekken wat zij over zichzelf gelooft, wat écht belangrijk voor haar is. Pas dan gaan we ons focussen op het vinden van werk. Monique geeft aan dat ze hiermee aan de slag wil: "Met m'n 100 kilo krijgt niemand mij klein!".*

In het verhaal van Monique zijn nogal wat overtuigingen terug te vinden. Overtuigingen zijn aannames, waardoor je iets gelooft over jezelf, over anderen en hoe de wereld in elkaar zit. Het zijn generalisaties over van alles en nog wat die we opbouwen rondom onze waarden en normen. Generaliseren wil zeggen dat je op grond van één voorbeeld een heleboel gevallen hetzelfde beoordeelt.

## ER BESTAAT ALTIJD EEN ANDERE KEUZE

In ons leven gebeuren dingen die ervoor zorgen dat je onbewust een overtuiging creëert. Veel overtuigingen ontstaan als we jong zijn. Zo is Monique er op jonge leeftijd al van overtuigd geraakt dat mooie meisjes in het leven meer kansen krijgen dan dikke meisjes. Overtuigingen vormen zich door onze omgeving, maar ook door bijvoorbeeld onze cultuur.



Er zijn positieve en belemmerende overtuigingen. Positieve overtuigingen helpen jou je doelen te bereiken, belemmerende overtuigingen houden je ervan af. Positieve overtuigingen geven ons de mogelijkheid onze talenten te ontwikkelen. Belemmerende overtuigingen hebben te maken met onze problemen, een negatief wereldbeeld, angst voor falen/mislukken en gevoelens van hulpeloosheid (ik kan het niet), hopeloosheid (doelen zijn haalbaar voor anderen, maar niet voor mij) en waardeloosheid (ik verdien het niet om...).

#### OPDRACHT

### 4.01

## POSITIEVE EN BELEMMERENDE OVERTUIGINGEN

Lees nog eens de casus van Monique. Neem onderstaand schema over in je loopbaanwerkboek en vul dan haar positieve en belemmerende overtuigingen in. Geef bij de belemmerende overtuigingen aan waar deze waarschijnlijk mee te maken hebben. De antwoorden zijn terug te vinden in bijlage 3.

POSITIEVE OVERTUIGING	BELEMMERENDE OVERTUIGING	WAAR HEBBEN DEZE MEE TE MAKEN?

Voordat ik met Monique verder ga in het traject, vraag ik haar de volgende aanname voor waar aan te nemen: er bestaat altijd een andere keuze. Het is namelijk altijd mogelijk een andere keuze te maken. Elke ervaring die we hebben, geeft ons de mogelijkheid om er ook op een andere manier naar te kijken. Als je de waarneming verandert, verander jij ook. Hierdoor vergroot je je keuzemogelijkheden. In het geval van Monique betekent dit dat zij de keuze kan maken haar belemmerende overtuigingen te veranderen (transformeren) naar positieve of versterkende overtuigingen. Monique kan ervoor kiezen om haar overtuiging "Ik heb nooit opleidingen gevolgd dus werkgevers staan voor mij niet in de rij" te transformeren naar "Ik heb alles op de werkvloer geleerd en weet daarom zelfs



meer dan collega's die allerlei opleidingen hadden gevolgd. Mijn leergierigheid was altijd een positief punt in mijn beoordelingsgesprekken”.

Andere voorbeelden:

- Na 10 gesprekken is het me niet gelukt die baan te krijgen kun je vervangen door: Het is me nog niet gelukt die baan te krijgen, maar elk gesprek breng me steeds dichterbij mijn droombaan.
- Ik zal nooit succesvol zijn omdat ik een vrouw ben. Ik ben een vrouw en daarom kan ik uit bronnen putten waar een man alleen maar van kan dromen!
- De arbeidsmarkt is op dit moment zo slecht dat mijn kans op een andere baan klein is. Dagelijks worden er mensen aangenomen van mijn leeftijd, daar ben ik er één van.

In jouw loopbaanproces heb je jezelf een doel gesteld. Om een aantal redenen is het nog niet gelukt dit doel te realiseren. Overtuigingen van jouzelf, maar ook die van je omgeving, kunnen daarop sterk van invloed zijn.

---

OPDRACHT

**4.02**

## OVERZICHT VAN MIJN OVERTUIGINGEN

Pak een aantal gekleurde stiften en een leeg blad in je loopbaanwerkboek (een groot wit papier is erg overzichtelijk). Verdeel dit in 5 onderdelen:

1. Noteer minimaal 5 persoonlijke overtuigingen die jou beperken om je loopbaandoelstellingen te halen. Wat geloof je over jezelf, over je gedrag, wat je kunt, wie je bent en over je omgeving? (wees eerlijk tegen jezelf).
2. Noteer 5 ondersteunende overtuigingen die jou kunnen helpen je doel te bereiken.
3. Noteer een aantal beperkende overtuigingen van je omgeving die jou beïnvloeden (bijvoorbeeld: ervaren medewerkers zijn duur, ervaren medewerkers zijn vaker ziek, ervaren medewerkers willen geen opleidingen volgen).

# LEREN VAN EEN MODEL: MODELLEREN



Je hebt als ervaren medewerker potentiële werkgevers veel te bieden. Toch zijn er momenten dat het lijkt of het anderen allemaal makkelijk afgaat en het jou maar niet lukt om bepaalde resultaten te bereiken. Wat zou je graag eens in de schoenen van die ander staan. Gewoon om te weten hoe het is om goed te zijn in iets waarmee jij nog moeite hebt. Dat is mogelijk! Je kunt namelijk altijd leren van mensen die al succesvol zijn in een bepaald vakgebied of die bepaalde vaardigheden goed beheersen. De methodiek 'modelleren' kan je daarbij helpen. In dit hoofdstuk leren we hoe we door het toepassen van modelleren vooruitkomen in ons loopbaanproces. Door de eigenschappen of vaardigheden die ons belemmeren simpelweg te ontwikkelen. Dit doen we door te leren van een (rol) model. Het modelleren van dit rolmodel leert je om ook succesvol te zijn, waardoor je jouw geformuleerde doelen kunt bereiken.

CASUS

**Hans (55) werkt als adviseur bij een groot technisch bedrijf**

*Toen hij hier 7 jaar geleden begon, zag hij deze baan als een grote uitdaging. Het bedrijf was in ontwikkeling, zijn afdeling was nieuw, hij kon goed opschieten met zijn collega's en voor zijn leidinggevende had hij veel respect. Het afgelopen jaar is er echter veel veranderd; de economische crisis heeft veel gevolgen gehad. Een aantal van zijn collega's is weg en Hans heeft een nieuwe leidinggevende, een jonge man van rond de 30 jaar. Hans heeft het gevoel dat zijn leidinggevende oudere collega's als een bedreiging ziet. Als hij met nieuwe ideeën komt, dan is er weinig ruimte om deze uit te werken. En toen hij onlangs het idee opperde om een opleiding volgen, kreeg hij te horen dat hij zich eerst moest concentreren op zijn werk.*

*Een half jaar geleden heeft Hans het besluit genomen om een carrièreswitch te maken. Hij staat open voor banen binnen zijn bedrijf, maar ook daarbuiten. Een ex-collega heeft Hans het advies gegeven een loopbaantraject te volgen. Hans werkt hard, maar het wil nog niet lukken een nieuwe baan te vinden. Hij wil stoppen met het traject. De afwijzingen kosten hem veel energie. "Ik moet maar gewoon accepteren dat het anderen wel lukt en mij niet." Als loopbaancoach vraagt ik Hans of dit echt is wat hij wil. "Nee, natuurlijk niet", antwoordt Hans. "Soms zou ik willen dat ik iemand anders was, iemand die zichzelf wel goed kan verkopen, dan zou alles goedkomen."*

Hans heeft veel moeite met zichzelf te presenteren. Hij vindt dit moeilijk in zowel gesprekken als in zijn CV, maar ook als hij zijn profiel moet aanmaken op LinkedIn. Als hij moet vertellen waar hij goed in is zwakt hij dit onmiddellijk af. Door zijn recente ervaringen met zijn leidinggevende is zijn zelfbeeld negatief. Tijdens zijn loopbaanactiviteiten merkt Hans steeds weer dat hij het moeilijk vindt om zichzelf te presenteren of te verkopen. Het lijkt wel of iedereen in zijn omgeving dit beter kan dan hij. Zelfs voor zijn zoon van 17 lijkt dit geen probleem te zijn. Veel mensen die bezig zijn met hun loopbaan lopen er tegenaan: om je doel te bereiken heb je bepaalde kwaliteiten nodig en je merkt dat deze bij jou onvoldoende zijn ontwikkeld. Anderen lijken geen angst te kennen om nieuwe dingen te ondernemen, die doen het 'gewoon'. Zie je er vreselijk tegenop om te netwerken? Je buurman lijkt een natuurtalent. Solliciteren met behulp van social media? Je nicht doet niet anders. Als anderen dit kunnen, waarom zou jij dit dan niet kunnen leren? De methode die dit ondersteunt heet modelleren<sup>10</sup> en betekent dat je leert van een model; iemand die bepaalde vaardigheden goed beheerst of al succesvol is in een bepaald vakgebied. Modelleren is gebaseerd op de volgende aanname:

## SUCCESVOLLE PRESTATIES MODELLEREN LEIDT TOT EXCELLENTIE

Als iemand anders iets kan, kan ik het ook leren. Hierdoor kan iedereen leren om op zijn eigen manier betere resultaten te krijgen. Het is een methode waarbij je heel bewust een analyse maakt van wat er bij jou ontbreekt en wat er verder ontwikkeld kan worden om op een bepaald gebied zelf succesvol te worden. Modelleren is niet iemand anders willen worden. Je wordt geen kopie van jouw model, maar je leert van je model. Het is hierbij wel belangrijk dat je iets modelleert dat in het verlengde ligt van wat al in potentie bij je aanwezig is. Als je bijvoorbeeld een profvoetballer modelleert, is het handig dat jezelf al een aantal jaren hebt gevoetbald. Als je doorzettingsvermogen modelleert, dan is die kwaliteit al bij je aanwezig, anders weet je niet dat je hierin wilt excelleren.

In de volgende opdrachten ga je met behulp van modelleren de vaardigheden en kwaliteiten van iemand anders leren gebruiken, zodat jij weer met succes verder kunt met je loopbaanproces.

---

10. Modelleren is van oorsprong een methodiek afkomstig uit NLP.

---

OPDRACHT

6.01

INVENTARISATIE VAN JE ONTWIKKELPUNT

Beschrijf waarmee jij moeite hebt in je eigen loopbaanproces. Geef aan welke vaardigheid, eigenschap of kwaliteit je bij jezelf wilt ontwikkelen. Maak daarbij de volgende zinnen af:

- Wat mij belemmert tijdens mijn loopbaanactiviteiten is...
- De vaardigheid, eigenschap of kwaliteit die ik wil ontwikkelen is...
- Dit wil ik graag ontwikkelen omdat...

---

OPDRACHT

6.02

EEN EERSTE AANZET TOT MODELLEREN

1. Schrijf de naam op van iemand die volgens jou over deze kwaliteit/eigenschap beschikt. Het mag iemand zijn die je kent, maar het kan ook iemand zijn die je niet persoonlijk kent (Obama of Umberto Tan beschikken bijvoorbeeld over goede presentatievaardigheden).
2. Schrijf daaronder een aantal kwaliteiten en/of eigenschappen die je kenmerkend vindt voor deze persoon en die belangrijk zijn voor wat jij wilt modelleren.
3. Streep nu de naam van deze persoon door en schrijf je eigen naam daarvoor in de plaats.
4. Noteer nu:
  - wat jij denkt dat jouw overeenkomsten met deze persoon zijn.
  - in welke opzichten je absoluut niet op deze persoon lijkt.
  - welke eigenschappen van deze persoon jij bij jezelf verder wil ontwikkelen?
  - wat je hiermee kunt en wil bereiken.

## FORMULEREN VAN HET MODELLEERDOEL

Nu je hierover hebt nagedacht is het tijd om exact te omschrijven wat je van de ander wilt leren. Wat is je modelleerdoel? Bijvoorbeeld: mijn modelleerdoel is “het aanpakken van mijn onvermogen om aan anderen hulp te vragen”, “het aanpakken van mijn gebrek aan incasseringsvermogen als ik word afgewezen” of “leren omgaan met mijn negatieve gevoelens als ik met veranderingen te maken krijg”. Maak de volgende zin af:

- Mijn modelleerdoel is...

Zoek nu een expert op dit gebied (jouw model). Deze persoon ga je interviewen en observeren. Het is daarom handig iemand te kiezen die je makkelijk kunt benaderen. Wie wordt jouw model? Wat maakt dat je denkt dat deze persoon jouw modelleerdoel goed beheerst? Neem je modelleerdoel als uitgangspunt. In welke opzichten verschilt deze persoon van jou? In welke opzichten hebben jullie overeenkomsten? Schrijf de antwoorden op.

Het gesprek met je model vraagt om een goede voorbereiding. Breng eerst goed in kaart wat jij zelf precies doet in situaties waarin je je leerdoel moet toepassen (probleem en situatie bepalen). Dit is nodig om je model goed in kaart te kunnen brengen. Ook heb je een vragenlijst nodig voor het gesprek. Dit vraagt 3 stappen:

1. Je gaat jouw situatie in kaart brengen en analyseren met behulp van het model van de logische niveaus (zie ook hoofdstuk 3).
2. Je gaat in het kort jouw strategie beschrijven die je inzet wanneer je in een dergelijke situatie terechtkomt.
3. Je gaat een vragenlijst maken.



**Frank Janse**

**De zin van jouw bestaan**

NLP en non-dualiteit

176 bladzijden, paperback

ISBN 9789081747905 (paperback)

ISBN 9789081747974 (e-book)

Wat is de zin van ons bestaan? Een vraag die een ieder van ons zich wel eens stelt. Zingeving houdt alle mensen bezig. Soms is het lastig het leven meer betekenis te geven. Vooral in een leven vol met problemen en teleurstellingen. Het valt niet mee om de abstracte vragen op het gebied van zingeving concreet en tastbaar te maken. Frank slaagt erin beide op een zeer toegankelijke wijze bij elkaar te brengen. Een bijzonder goed gelukte samensmelting van Oosterse filosofie en Westerse psychologie.

Dit boek verrast je met een ander perspectief op de wereld waarin jij denkt te leven. Het geeft duidelijke antwoorden op essentiële vragen. Wie ben ik? Wat is mijn rol en doel in dit leven? De inzichten die je via dit boek krijgt, bieden je een kans op meer vrijheid, geluk, een hogere kwaliteit van leven en innerlijke rust. Het brengt je dichterbij jezelf. Dit boek is de volgende stap op het pad van jouw persoonlijke ontwikkeling. Uiteindelijk ontdek je wat je in essentie bent, altijd al was en altijd zal zijn. Het is de sleutel tot waar geluk.

Eric Schneider in het voorwoord: "Een aanrader voor een ieder die zoekt naar meer modern geformuleerde spirituele inspiratie!"

Verkrijgbaar in de boekhandel en via [www.uitgeverijbewust-zijn.nl](http://www.uitgeverijbewust-zijn.nl)



**Eric Schneider**

**Naar het hart van communicatie**

NLP en spiritualiteit

232 bladzijden, paperback

ISBN 9789081747929 (paperback)

ISBN 9789081747981 (e-book)

Wat is het geheim van het 'spirituele succes' van de mystici en grote leraren? Wat kunnen we door middel van NLP (neuro- linguïstisch programmeren) van deze mystici en leraren met hun hoge spirituele en emotionele ontwikkeling leren om onze eigen spirituele intelligentie drastisch te verhogen?

Dit boek beschrijft NLP niet, zoals de meeste boeken, uitsluitend als een psychologische technologie, maar als een levenshouding. Niet als een doel, maar als een middel. Een effectief, elegant en efficiënt middel tot bewustzijnstransformatie. Het is een manier van denken en communiceren die ons leert te leren van anderen, het andere en van onszelf. Dat versnelt onze spirituele ontplooiing en zelfrealisatie. Los van alle ideologische, theologische en religieuze beschouwingen en formuleringen. Door toepassing van NLP wordt spirituele ontwikkeling toegankelijker en krijgen we duidelijk een praktisch antwoord op vragen zoals:

- wat is loslaten?
- hoe komen we los van onze neiging tot oordelen?
- wat is liefde precies?
- hoe kunnen we liefde ontwikkelen en vrij worden van angst?

Als spiritualiteit de ontwikkeling van liefde is, dan is NLP een weg van liefde. Dat is de essentiële boodschap van dit boek.

Verkrijgbaar in de boekhandel en via [www.uitgeverijbewust-zijn.nl](http://www.uitgeverijbewust-zijn.nl)





Judith Driecé (1963) is al meer dan 25 jaar als arbeidsmarkt-specialist werkzaam in de wereld van werk en inkomen. Zij heeft in deze sector voor diverse organisaties gewerkt als projectleider, (outplacement)adviseur, trainer, loopbaancoach en manager. Het begeleiden van mensen naar een nieuwe carrière stap loopt als een rode draad door haar loopbaan heen. Begonnen als sollicitatie-trainer is zij zich via re-integratie en outplacement steeds meer gaan richten op loopbaanbegeleiding en training.

Judith heeft verschillende methodieken ontwikkeld voor alle denkbare doelgroepen die willen toetreden op de arbeidsmarkt. De laatste jaren heeft zij zich gespecialiseerd in loopbaancoaching voor 50+ medewerkers. In haar werk heeft zij bewezen dat het toepassen van de methodiek in dit boek leidt tot een positief resultaat voor iedereen die zijn loopbaanwensen wil realiseren.

Dit boek is bedoeld voor mensen die bezig zijn met hun loopbaan en die het als een uitdaging zien om zelfstandig aan de slag te gaan met het nemen van nieuwe loopbaanstappen. Het biedt een aantal praktische loopbaaninterventies die kunnen worden ingezet als je vastloopt in het realiseren van je loopbaanwensen. De praktijk laat zien dat de opdrachten in dit boek je daadwerkelijk verder helpen. Dit komt omdat de insteek van deze opdrachten anders is dan wat het 'reguliere' loopbaancircuit biedt.

Dit boek draagt bij aan de bewustwording dat je als ervaren medewerker je omgeving niet kunt veranderen, maar wel je eigen gedrag. Dit stelt je in staat weer de regie over je eigen loopbaan te nemen.

## DE KRACHT VAN ERVARING

*Een grote machine van een schip faalde en niemand kon de machine maken. Uiteindelijk besloot men een man met meer dan 40 jaar werkervaring in te huren. De man inspecteerde de machine van boven tot onder. Na wat dingen na te hebben gekeken liep hij naar zijn tas en haalde daar een klein hamertje uit. Hij klopte geconcentreerd met het hamertje op één specifiek onderdeel. Direct daarna kwam er weer leven in de machine. Hij was gemaakt! Enkele dagen later ontvingen de scheepseigenaren een rekening van € 10.000. De eigenaren waren verontwaardigd. Ze zeiden tegen de man: "Je hebt amper iets gedaan en dan stuur je ons zo'n rekening?!" Waarop de man zei: "Kloppen met de hamer kost € 2. Weten waar je moet kloppen kost € 9.998. Onderschat nooit de kracht van ervaring!"*

