

ENERGIE

van **werk** en **energiek**

NAAR WERK!



INSPIRATIE
VOOR JE
LOOPBAAN



PAULINE HOUWING
Loopbaanadvisering en coaching

Inhoudsopgave

- p 4 1. Investeren in je loopbaan loont.
- p 10 2. Geef je loopbaan eenvoudig een boost.
- p 14 3. Ik wil wat anders, maar ik weet niet wat.
- p 16 4. Iedereen op LinkedIn!
- p 20 5. Onzekerheid: omarm het en houd je complimenten dicht bij je.

Voorwoord

In 2001 startte ik – naast mijn werk als HR-manager – met Pauline Houwing Loopbaanadvisering en coaching. Waarom? Omdat het voor mij enerzijds een uitdaging is om op grote lijnen te sturen. Anderzijds miste ik het diepere contact met de werkende mens. Medewerkers begeleiden en spiegelen bij het nemen van de regie op hun eigen ontwikkeling en loopbaan, daar houd ik van. Ze bepalen zelf of ze aan het einde van hun loopbaan met een tevreden gevoel terugkijken. Je leeft maar één keer en wat is er mooier dan als je uiteindelijk stopt met werken je terug kan kijken op een rijk werkzaam leven vol ervaringen. ‘Hé, Pauline, wanneer ga je volledig voor je eigen bedrijf?’ Deze vraag kreeg ik best wel vaak en ik antwoordde altijd ‘dat antwoord komt vast vanzelf’. In 2017 ben ik gestopt met mijn HR-werkzaamheden door organisatorische veranderingen ingegeven. Dat jaar kreeg ik ook te maken met privé-verlies wat

een behoorlijke impact op me had. Het moment was daar. Toen ben ik volledig zelfstandig geworden. Met meer dan voldoende ervaring en kennis in mijn rugzak ben ik het ondernemersavontuur aangegaan.

In dit e-book ontvang je 5 artikelen die ik geschreven heb op basis van 20 jaar opgedane kennis en ervaring. En ook op basis van de verhalen van mijn kandidaten. Het geeft je handvatten om te werken aan je loopbaan. Ik adviseer mijn klanten altijd om te onderzoeken waar ze energie van krijgen. Dat advies heb ik zelf ook ter harte genomen.

Mijn motto geldt net zo goed voor mij als voor ieder ander:

Energie van werk en energiek naar werk!



Pauline Houwing

*Ontdek hier 5 redenen
waarom investeren
in je loopbaan goed is.*

1. INVESTEREN IN JE LOOPBAAN LOONT

Eén keer per jaar – meestal in september – is het de week van de loopbaan. Een week met extra aandacht voor loopbaanadvies en loopbaanontwikkeling waarin je vrijblijvend in gesprek kunt gaan met een loopbaanadviseur aangesloten bij NOLOC. Om informatie te krijgen over een loopbaantraject en wat dit voor jou betekenen kan. Loopbaanadvies is doorgaans niet gratis. Soms zijn werkgevers bereid hierin te investeren, maar vaak ook niet. Moet je zelf de loopbaanadviseur betalen en krijg je de investering er op den duur weer uit? Ik geef je vijf redenen waarom investeren in je loopbaan loont. {Pas op want je wordt vast enthousiast.}

1. Werkgeluk en gezondheid.

Onderzoek wijst uit dat medewerkers die niet lekker in hun werk zitten of ontevreden zijn met collega's of leidinggevende, hun gezondheid ondermijnen. Dat leg ik uit via een voorbeeld. Een dier in nood ervaart stress; denk aan een gazelle op de steppe achternagezeten door een leeuw. Hormonen in zijn bloed maken dat hij of vlucht of aanvalt. Deze hormonen helpen het dier overleven. Is het dier *continu* in doodsangst dan zijn deze stresshormonen constant in zijn bloed. Zijn

lichaam raakt in disbalans met schadelijke gevolgen voor het lichaam op den duur. Daar kun je je vast iets bij voorstellen.

En dan nu een voorbeeld van de mens. Stel, een medewerker ervaart stress op zijn werk. Los van wat de oorzaak precies is; geen gezonde situatie als deze lang duurt. Net als bij dieren. Het lichaam raakt in disbalans en reageert met bijvoorbeeld enorme vermoeidheid, hoofdpijn die chronisch wordt of zelfs darmontstekingen. Wat kan een medewerker daar aan veranderen? Hij kan vluchten of aanvallen. In loopbaantaal betekent dat een andere baan zoeken of in gesprek gaan met collega('s) of een leidinggevende. Beide kunnen een flinke uitdaging vormen voor de mens. Soms zo groot dat de medewerker

op zijn plek blijft. Een loopbaanadviseur helpt in dit soort situaties. Dat is zelfs raadzaam, want doorgaan zoals voorheen is zoals je begrijpen zult gevaarlijk voor je gezondheid.

2. Gezonde werk-privé balans.

Mijn pleidooi voor ‘*energie van werk en energiek naar werk*’ staat als een huis en is voor veel cliënten herkenbaar als ideaal. Want als je een rotdag op het werk hebt gehad, sta je dan open voor de problemen op het werk van je partner? Heb je dan voldoende energie om

kinderen te helpen met huiswerk? Eén dag is makkelijk te overbruggen, voor de meesten onder ons. Duurt het langer dan een dag, reken dan op flink wat verzuring op het thuisfront. Wat betekent dat voor jouw werk? Ga je een dag later vol energie naar je werk? Pak je voortvarend de taken en verantwoordelijkheden op zodat je aan het eind van de dag vol energie weer naar huis gaat?

Als je leegloopt van je werk is dit een situatie die niet prettig is. Dat schreeuwt om verandering. Wie kan dit het

beste veranderen? Inderdaad, jijzelf! Meestal is dat in je eentje niet makkelijk, want hoe pak je dat aan? Waar begin je? Misschien is dan een investering in loopbaanadvies heel welkom of juist nodig. Zodat je het niet in je eentje hoeft uit te zoeken maar hulp en begeleiding krijgt. Zoek in ieder geval contact met een loopbaanadviseur. Bel of mail, vraag informatie over tijd en kosten. Vaak heeft de loopbaanadviseur goed advies over hoe je één en ander kunt betalen of financieren. Fijn als de loopbaanadviseur ook kennis heeft van HR. Ik weet bijvoorbeeld door mijn 25-jarige HR-ervaring dat er meer mogelijkheden zijn om je te laten ondersteunen.

3. Betere toekomstmogelijkheden

Investeren in je loopbaan loont omdat het perspectief geeft op meer voldoening uit je werk. Een opleiding, training of cursus is *goed voor een mens*. Het inspireert, zet de hersenen in beweging en vergroot je netwerk. Je ontmoet mensen die ervaring en kennis met je delen waar jij tot dan toe geen weet van had. Misschien zijn het wel je toekomstige collega's.

Investeren in jezelf loont ook omdat je *langer houdbaar bent*. Werken tot aan je pensioen bij één werkgever is achterhaald. Die tijd ligt al lang achter ons. Jij als medewerker hebt een *toegevoegde waarde* voor de werkgever. Wil de werkgever door bijvoorbeeld economische omstandigheden deze waarde niet meer van je kopen, dan sta je “op straat”. Weten wat je *Toegevoegde Waarde* is voor de arbeidsmarkt, is dan essentieel. Plus nieuwe kennis of vaardigheden daaraan toevoegen, waarvan je weet dat deze gewild zijn bij werkgevers. Je kans op werk vergoot, een belangrijke reden dus waarom zo'n investering loont.

Onderzoek wijst uit dat medewerkers die niet lekker in hun werk zitten of ontevreden zijn met collega's of leidinggevenden, hun gezondheid ondermijnen.



Maar welke opleiding, training of cursus ga je volgen? Hoe weet je wat jouw Toegevoegde Waarde is. In een loopbaantraject komt dit aan de orde. Samen met de loopbaanadviseur ontdek je *wie je bent, wat je kan en waar je heen wilt.*

4. Onafhankelijkheid van werkgever

Hoe mooi zou het zijn als werkgevers bij jou komen solliciteren. Dat je maar vooral bij hen komt werken? Een fabeltje, hoor ik vaak. Maar in werkelijkheid is het waar. Een arbeidsrelatie is een relatie tussen twee partijen; de werkgever én de werknemer. Toen arbeid volop aanwezig was, hadden werkgevers het voor het kiezen. Inmiddels zijn de rollen omgedraaid en is arbeid schaars. In de toekomst zal dit evenwicht afhankelijk van economie en pandemieën nog alle kanten op gaan. Niet alle functies, want in sommige beroepsgroepen zijn er te veel mensen. Denk aan administratieve medewerkers, bankmedewerkers, of werkenden in de landbouw. De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt goed in de gaten houden is ingewikkelde materie. Een *loopbaanadviseur heeft kennis van de arbeidsmarkt* en helpt je bij het maken van de juiste keuze passend bij jou en je ontwikkeling.

Ben je gewild op de arbeidsmarkt en heb je de afgelopen jaren *geïnvesteed in jezelf en in het up-to-date blijven in je vakgebied*, dan komt het kiezen van een werkgever die bij jou past veel dichterbij. Geen fabeltje dus, maar het vraagt wel een investering van jouw kant.

5. Ontplooïing en ontwikkeling

Het volgen van een opleiding, jezelf ontwikkelen is belangrijk. Je werkt aan nieuwe kennis en vaardigheden. Een opleiding heeft zin als deze bijdraagt aan je ontwikkeling in de richting die je wilt gaan. Onderzoeken wat je toekomstperspectief is, is belangrijk. Dan kies je een opleiding die bijdraagt aan jouw toekomst. Dus, eerst een loopbaanadvies en vervolgens een opleidingskeuze. Opleiding volgt loopbaanrichting en niet andersom.

Wie betaalt dan een loopbaantraject?

Ja, wie betaalt dat eigenlijk? Is dat de werknemer of de werkgever? Wie heeft baat bij een loopbaanadvies? In eerste instantie zou ik zeggen de werknemer. Dat is uiteindelijk degene die de vruchten plukt. Aan de andere kant wil een werkgever bevlogen werknemers in zijn

organisatie. Want een ontevreden werknemer heeft door te veel stress en overbelasting kans om (langdurig) uit te vallen en daar zit geen enkele werkgever op te wachten. Werkgever heeft dus baat bij bevlogen en gelukkige werknemers. Veel werkgevers staan open voor de vraag om financiering van een loopbaantraject. Soms is er in de cao of anderszins in de arbeidsvoorwaarden een en ander geregeld. De overheid is bezig met de ontwikkeling van een STAP-budget. Dit is een persoonlijk ontwikkelbudget voor iedereen. De huidige stand van zaken (2021) is dat dit per 2022 in zal gaan. Zodra dit bekend is zal er ongetwijfeld breed over gecommuniceerd worden.



2. GEEF JE LOOPBAAN EENVOUDIG EEN BOOST

Een groot gedeelte van Nederland denkt na over hun loopbaan. Misschien ben jij ook wel een van de Nederlanders die wel eens van loopbaan of werk wil wisselen op korte of misschien zelfs de lange termijn. Werken aan je loopbaan kost tijd: je cv herschrijven, speuren op het internet, je netwerk onderhouden.

Ons reptielenbrein houdt van to-do-lijstjes. Ik geef je handige en eenvoudige tips waar je nu alvast aandacht aan kunt schenken zodat je straks de basis goed geregeld hebt.

1. **Profielfoto**, is deze up-to-date, zakelijk genoeg en straalt deze het juiste uit?

Een profielfoto is de *grootste trigger* van je LinkedIn profiel, je cv en overall waar je hem voor wilt gebruiken. Reden te meer om daar in te investeren.

Gebruik geen foto waar je weliswaar leuk opstaat, maar nog in strandkleding met zonnebril op je hoofd bent gehuld. Of een foto waar de Eiffeltoren op de achtergrond zichtbaar is.

Een foto met een neutrale achtergrond oogt rustiger. Het gaat tenslotte om jou en niet om de achtergrond. Trek professionele nette kleren aan, alsof je een belangrijke vergadering hebt, of een receptie. Kijk in de lens en lach vriendelijk, met of zonder tanden bloot. Adem uit met een zucht voordat de foto gemaakt wordt, dan sta je er ontspannen op. Maak vooral geen selfie, dat is altijd te zien en is niet professioneel. Mijn belangrijkste tip hiervoor is: investeer in een echte profielfotograaf. Weet je er geen? Stuur me

een bericht op info@paulinehouwing.nl of neem [contact](#) met me op via mijn site of via [LinkedIn](#) en ik geef je een naam door.

Als je het zelf wilt doen, neem veel foto's en kies de beste uit. Je kunt bekenden om feedback op jouw profielfoto vragen. Je kunt ook onafhankelijke anderen ernaar vragen. Zet je foto bijvoorbeeld op [Photofeeler.com](https://photofeeler.com) en laat een heleboel mensen de foto beoordelen. Daarvoor moet je zelf ook feedback op profiel-foto's van anderen geven. Dat is erg leerzaam, want je ziet meteen de goede foto's en ook hoe het niet moet. Help elkaar en geef feedback. Is de foto naar tevredenheid, zet hem dan op LinkedIn, Facebook, Instagram, Clubhouse en al je social media accounts. Ook is het slim om hem te gebruiken voor je Whatsapp. Vaak zie ik op Whatsapp kinderfoto's, of een foto van een huisdier. Dat is leuk, maar als je gaat solliciteren is dat minder handig. Recruiters maken steeds meer gebruik van Whatsapp als communicatiemiddel. Draag zorg voor zakelijkheid.

2. Je **netwerk vergroten** op LinkedIn.

Een goede activiteit is om je contacten eens onder de loep te nemen op je LinkedIn account. Heb je alle contacten die belangrijk zijn bij een volgende loopbaanstap? Soms ken je

mensen niet persoonlijk maar zou je ze dolgraag aan je contacten willen toevoegen. Kies ervoor om ze te volgen of stuur ze een uitnodiging. Doe dit altijd met een persoonlijk bericht. Je hebt je netwerk nodig voor als je straks op zoek gaat naar een nieuwe functie. Nu alvast investeren en bouwen aan een goed netwerk komt je straks prima van pas. Zet er wel altijd een berichtje bij waarom je wil linken. Je netwerk heb je nodig als je een nieuwe functie ambieert. Als je een baan zoekt en je netwerk is niet op orde dan moet je eerst daar aan beginnen. Dat kost tijd.

3. Welke **opleiding** ga ik volgen

Stap in de wereld van opleidingen en laat je verrassen. Welke kennis heb je nodig om je droombaan te bemachtigen? Op de sites van NCOI, NTI en LOI, of via opleidingen.nl, is een enorm aanbod aan cursussen, trainingen en opleidingen. Maar wat ga je dan aanpakken? Sluit vooral aan bij je talenten, maak ze beter. Laten zien aan een werkgever dat je recent hebt geïnvesteerd in jezelf en in actuele kennis geeft jou een streepje voor in de sollicitatieprocedure.

4. Wie-ben-ik **testen** doen

Op www.123test.nl is een keur aan persoonlijkheidstesten te vinden die jou helpen om erachter te komen wie je

bent. Sommige zijn gratis, andere kun je voor een klein bedrag uitvoeren. Bedenk wel dat je zelf de test invult en je dus ook een bepaalde wenselijkheid in je antwoorden geeft. De beste manier om de resultaten te checken is om de testuitslag voor te leggen aan je naasten. Je partner of je beste vrienden. Of bij een loopbaanadviseur! Goed om hier eens voor te gaan zitten, te bespreken en elke feedback als een cadeautje uit te pakken. Kom je er niet uit laat je dan helpen met inzicht krijgen in jezelf, of in je drijfveren. Kijk op www.paulinehouwing.nl voor een actueel aanbod hiervoor. Ook kun je je opgeven voor een *gratis* adviesgesprek ter waarde van € 59,-. Ik spreek je graag.

5. Schakel een **loopbaanadviseur** in. Voor ondersteuning en een eigentijds cv.

Last but not least: laat je adviseren door een loopbaanadviseur. Ik ben een NOLOC gecertificeerd Loopbaanprofessional. Dat betekent dat ik investeer in actuele kennis om jou optimaal van dienst te zijn. Als loopbaanadviseur ben ik in staat je handvatten te geven, je de juiste vragen te stellen, je belemmeringen en je doemscenario's op te zoeken. Ik weet welke ontwikkelingen er zijn op de arbeidsmarkt. Je kunt bij mij ook je cv weer eigentijds maken en aanpassen op de functie waarop je wil solliciteren.

Als loopbaanadviseur ben ik in staat je handvatten te geven, je de juiste vragen te stellen, je belemmeringen en je doemscenario's op te zoeken.

3. IK WIL WAT ANDERS, MAAR IK WEET NIET WAT...

In loopbaangesprekken het meest voorkomende dilemma van kandidaten: 'Ik wil wat anders, maar ik weet niet wat'. Ze merken dat ze niet op hun plek zitten en bedenken dat er wat moet gebeuren om hun plezier in werk weer terug te krijgen. Maar wat? Speurend over het internet zoeken ze naar functies die meer perspectief geven. Ze vinden niet helemaal wat ze willen, maar ach 'I will give it a shot'. Afwijzingen zijn dan geen uitzondering, terwijl de sollicitatie met veel energie in elkaar is gezet. Het gepeins over 'wat wil ik' neemt soms draconische vormen aan: het houdt hen overdag bezig, 's nachts uit de slaap en speelt een belangrijke rol tijdens het werken.

Wie ben ik? Wat kan ik?

Een loopbaantraject van kandidaten start bij mij met 'wie ben ik'. Gedegen kennis van de drijfveren, communicatiestijl en gedragsvormen van een kandidaat bieden al veel inzicht in welke functies of organisaties niet passen. Zo krijgen we nog geen antwoord op de vraag 'wat wil ik' maar wel op 'wat wil ik niet'. En dat is veel waard!

Als jij één van mijn kandidaten zou zijn zoomen we na deze eerste stap in op 'wat kan ik'. Ten eerste kijken we natuurlijk naar opleiding en werkervaring. Dat geeft al een goede indicatie van wat je kunt. Maar ook competenties en vaardigheden die gedurende het werk ontwikkeld zijn, geven een goed beeld. En wat is er op de korte termijn nog meer te ontwikkelen? Zo krijg je een antwoord op jouw toegevoegde waarde voor een organisatie.

Daarna gaat het beginnen: wat wil ik?

Als 'wie ben ik' en 'wat kan ik' helder zijn vallen er al behoorlijk wat organisaties en functies af. Natuurlijk blijven er ook organisaties in verschillende branches over. Door de woon-werk afstand te bepalen zoek je naar organisaties die binnen jouw bereik zijn. Als die helder zijn kan het zoeken naar informatie beginnen. Al surfend op het internet lees je over de missie en visie van het bedrijf. Past deze visie bij jou?

Netwerken

Dan is het tijd voor netwerken! Wie ken je bij het bedrijf? Of wie uit jouw netwerk kent daar iemand? LinkedIn is daarvoor een geweldig middel. Let wel: doe het secuur en handhaaf de netwerk-etiquette. De netwerketiquette op LinkedIn houdt in: verstuur uitnodigingen altijd met een persoonlijke tekst en reageer snel op persoonlijke berichten. Check regelmatig je LinkedIn-inbox.

De tip die ik altijd geef: kom je met een leidinggevende, recruiter of HR-adviseur in gesprek, dan is het zaak om jouw toegevoegde waarde te benoemen. Misschien hebben ze geen passende vacature maar zitten ze nou nét te wachten op wat jij toe kan voegen.

Bovenstaande trajecten zijn ingewikkelde trajecten. Invulling geven aan 'wat

wil ik' doe je immers niet op een achternamiddag en vergt veel denkwerk en zorgvuldigheid. Steun van je directe omgeving is heel waardevol. Advies vragen aan een loopbaanadviseur is één van de dingen die de moeite waard zijn.

Deze helpt je verder in het

denkwerk, stelt zijn toolbox voor je beschikbaar en geeft je feedback. Zo ben je arbeidsmarkt-klaar en is een zoektocht naar jouw gewenste functie een helder plan. Wil je meer weten over jobmarketing neem dan contact met me op voor een vrijblijvend kennismakingsgesprek.

Het gepeins over 'wat wil ik' neemt soms draconische vormen aan

*Ben je actief op LinkedIn?
'Daar heb ik geen tijd voor
en bovendien ben ik niet op
zoek naar een nieuwe baan.'
Vragend kijkt ze me aan. 'Daar
is LinkedIn toch voor?'*

4. IEDEREEN OP LINKEDIN!

LinkedIn is hét social medium platform voor werk, werkenden en werkzoekenden. Je vindt er informatie met betrekking tot werk, je kunt er netwerken en het is een goed platform waar je contacten legt voor nieuw werk of voor nieuw personeel.

Moet iedereen dan op LinkedIn?

Een burn-out ligt bij menig werknemer op de loer door personele schaarste. Moet een werkgever in deze situatie dan al zijn werknemers 'dwingen' om meer tijd te besteden aan sociale media? Dat is nogal wat. Ik zeg dit niet zomaar. Onlangs sprak ik Petra, ze werkt in de ouderenzorg. Ze vertelde dat er iemand was die geen vrij kon nemen omdat er te weinig personeel is. 'Hoe komt dat?', vroeg ik haar. Ze wees al snel naar de afdeling HR. 'Ze' – en daarmee bedoelt ze de mensen werkzaam op de HR afdeling – zorgen niet voor voldoende reacties op vacatures en voor gekwalificeerde kandidaten. 'Ben je zelf actief op LinkedIn?', nieuwsgierig keek ik haar aan. Haar antwoord luidde: 'Daar heb ik geen tijd voor en bovendien ben ik niet op zoek naar een nieuwe baan.' Vragend kijkt ze me aan. 'Daar is LinkedIn toch voor?'

LinkedIn, hoe werkt dat?

Tijd voor wat uitleg over LinkedIn, ik vertelde haar het volgende verhaal. Doe er vooral je voordeel mee.

Stel, er is een werknemer die graag in de ouderenzorg wil werken. Een werknemer met een goede opleiding. Wat denk je dat deze werknemer – naast zoeken naar vacatures – gaat doen?

Op dit moment zijn er veel vacatures. Er is dus veel keus. Eén van de eisen van deze zoekende werknemer is; gezellige collega's. Op zoek gaan op LinkedIn levert hem of haar veel informatie op over die collega's, de organisatie en de cultuur van de organisatie. Wat gebeurt er – denk jij – als bij de ene organisatie er nauwelijks collega's op LinkedIn zijn? Deze personeelsleden hebben hun profiel nauwelijks gevuld,

behalve de huidige functie. Ze hebben zelfs geen profielfoto in hun profiel geplaatst. Wat vindt deze zoekende werknemer hier over de organisatie en zijn medewerkers? Of over de cultuur van het bedrijf?

Bij een tweede organisatie hebben de collega's een uitgebreid profiel, inclusief foto. Ze delen informatie over de organisatie, over het vak dat ze uitoefenen én de opleidingen die ze volgen. Voor een zoekende werknemer ziet dit er aantrekkelijk en goed georganiseerd uit. Wat zou deze werkzoekende dan beslissen?

Werven via personeel

Steeds meer organisaties zetten 'referral recruitment' in. Een wervingsmethode die gebruik maakt van het netwerk van de medewerkers. LinkedIn is hier een uitstekend medium voor. Voor

werkgevers opent dit kanalen naar nieuwe en interessante kandidaten die ze anders niet zouden bereiken. Kandidaten dus zoals jij! Een voorwaarde is natuurlijk dat werknemers trots zijn op de organisatie. Dat is een situatie die je vooral bereikt door goed werkgeverschap. Dat betekent een werkgever die trots is op zijn personeel en daarnaast ook netjes met nieuwe kandidaten omgaat en hen een warm welkom heet in het geval van interesse in de organisatie.

Een werkgever die altijd contact opneemt met de kandidaat, via mail, een telefoontje of via whatsapp. Of iemand die de deur openzet voor een kennismaking met een kop koffie.

Welke acties kan een werkgever ondernemen?

Een werkgever die werft via LinkedIn – een verstandig besluit in deze tijd – geeft prioriteit aan het maken van een LinkedInprofiel voor zijn of haar medewerkers. Via een training bijvoorbeeld legt hij de medewerkers het belang van een LinkedIn profiel uit. En ook het belang van het regelmatig actief zijn op LinkedIn.

Een werkgever die werft via LinkedIn geeft prioriteit aan het maken van een LinkedInprofiel voor zijn of haar medewerkers.



Op deze wijze kan de werkgever *referral recruitment* toepassen. En zo de personeelsplanning op orde houden. De werkgever toont goed werkgeverschap door een goed HR-beleid en een goede uitvoering van de werving- en selectieprocedures.

En de werknemer?

De werknemer leert hoe LinkedIn werkt en maakt een profiel aan. Hij is trots op

de organisatie waar hij werkt en op zijn beroep. Dat straalt hij uit door regelmatig berichten op LinkedIn te delen en actief mee te doen aan informatie, kennis en netwerkcontacten delen. Ben je werkgever of werknemer en nieuwsgierig naar het 'hoe en wat' van LinkedIn? Neem dan [contact](#) met mij op voor een kop koffie en een goed gesprek. Ik neem je met plezier mee in mijn gedachtengoed hierover.

5. ONZEKERHEID: OMARM HET EN HOUD JE COMPLIMENTEN DICHT BIJ JE

Via LinkedIn kwam ik in contact met Anne, een jonge ambitieuze vrouw met een jong gezin. Werkzaam in de zorg en bezig met een opleiding tot manager. Ze wilde graag binnen korte termijn haar opleiding verzilveren in een passende functie. Wat, waar en hoe was nog niet helder. Met Anne doe ik een wandelcoaching. We lopen bij de Hatertse Vennen, een prachtig natuurgebied vlakbij Nijmegen. Voor wie het gebied niet kent: een aanrader!

Wat zijn je doelstellingen voor de toekomst?

De loopbaan van Anne was meer iets dat haar overkwam. De functies die ze tot nu toe uitoefende waren min of meer op haar loopbaanpad voorbijgekomen. Haar huidige baan is een coördinerende functie in de zorg. Geen managementfunctie als het gaat om de bevoegdheden, maar wél een met een coördinerende en coachende rol naar haar directe collega's. Ben je dan leidinggevende of niet? Anne weet wat ze wil; over 5 jaar een functie als leidinggevende. Ze vindt het wel moeilijk om haar huidige werkring los te laten. Ik vraag haar of het haar zal helpen om haar doel op de langere termijn beter te omschrijven. Uit ervaring weet ik dat je op die manier het heden en verleden beter kunt loslaten. Dat vindt Anne een goed idee. Een manier om dat te doen is door je droomfunctie te schetsen. Verschillende functies leg je dan bij elkaar en de leukste elementen daarvan creëer je tot één functie. Een eerste actie om te doen heeft Anne al te pakken na onze wandeling.

'Loslaten van je vertrouwde werkomgeving? Richt je op de korte en lange



termijn in de toekomst, zorg dat het bijna tastbaar wordt. Dan kun je het heden en verleden makkelijker loslaten'.

Onzekerheid: omarm het en houd je complimenten dicht bij je.

Anne loopt regelmatig tegen haar onzekerheid aan. Iets dat ik vaak hoor van coachees. Onzekerheid is een gevoel waar veel mensen in meer of mindere mate last van hebben. Ik ken weinig mensen die er nooit last van hebben. We spreken over haar onzekerheid, waar het vandaan komt en wanneer ze er met name last van heeft. Onzekerheid kun je ook beschouwen als een raadgever. Het zet je op scherp en maakt je alert, zorgt ervoor dat je niet arrogant wordt of belangrijke zaken over het hoofd ziet. Het helpt om onzekerheid om te denken. Onzekerheid over iets wat je niet kunt mag je zien als een uitdaging, iets wat je nog wilt ontwikkelen. Het gevoel van onzekerheid mag natuurlijk niet verlamrend werken. Anne noemt in het gesprek verschillende complimenten die ze in haar werk krijgt. In onze cultuur vergeten we simpelweg complimenten die we krijgen of hebben gekregen. Wanneer je merkt dat on-

zekerheid verlamrend werkt kun je de complimenten in een klein boekje opschrijven, of in een notitie op je telefoon zetten. Komt het verlamrende onzekerheidsgevoel opzetten, dan helpt het om deze complimenten nog eens door te lezen.

Lastige leidinggevenden

Anne vertelt dat ze last heeft van een leidinggevende die beslissingen neemt op basis van macht. Hoe ga je om met leidinggevenden die macht uitoefenen? Ze vertelt dat ze een gesprek had met

haar leidinggevende waarin ze om uitbreiding van haar team vroeg.

De leidinggevende vond het onnodig. Haar vraag werd niet gehonoreerd.

Anne draagt argumenten aan waarom zij het wel noodzakelijk vindt.

De stellingname van de leidinggevende echter

was al genomen en het antwoord bleef simpelweg *nee*. 'Hoe kun je de volgende keer op een andere manier met de leidinggevende omgaan?', vraag ik haar. We bespreken de casus van links naar rechts en van boven naar onder. Ze concludeert dat ze de volgende keer alleen maar vragen zou stellen aan de leidinggevende om zo te ontdekken

waarom hij tot deze besluitvorming komt.

Waarom? Om ruimte te geven aan de leidinggevende en inzicht te krijgen in zijn besluitvorming. Wie weet komt hij tot een andere beslissing. Naast ruimte en inzicht zou het gesprek bovendien op een meer gelijkwaardig niveau plaatsvinden. Tip: ga met leidinggevenden die beslissingen nemen op basis van macht nooit de discussie aan, deze verlies je al bij voorbaat.

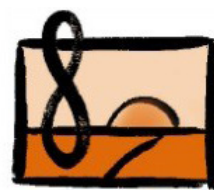
Onze wandeling tikt 6,5 km aan. Anne rond de komende tijd haar opleiding af en gaat meer planmatig tijd inplannen voor haar toekomstige functie. Ook gaat ze netwerken. Bijvoorbeeld door twee uur per week te blokken in haar agenda voor loopbaanactiviteiten.

Het was een prettige wandeling, deze wandelcoaching. Met vermoeide benen zeg ik Anne gedag, zij gaat vol positieve plannen weer naar huis. Anne heeft weer perspectief in haar ontwikkeling en loopbaan. Daarnaast ervaart ze meer rust in haar onzekerheid. Het mag er immers zijn, ze kan het omarmen, het is haar groeipunt.

Coaching, of het nu gaat over je loopbaan, je ontwikkeling of je rol als leidinggevende, kan ook lopend in de prachtige omgeving van Nijmegen plaats vinden. Naast Face2Face en online gesprekken bied ik ook gesprekken in de vorm van wandelcoaching aan.

Mocht je in de spiegel van de loopbaanadviseur willen kijken of zij in die van jou, neem dan vooral contact op. Meld je bijvoorbeeld aan voor een gratis [adviesgesprek](#) t.w.v. € 59,-.

info@paulinehouwing.nl
06-48267482
www.paulinehouwing.nl



PAULINE HOUWING
Loopbaanadvisering en coaching