

# Career Story Interview

*Effectief naar betekenisvol werk*

**Handboek voor coaches**

Mieke Verbaarschot  
Anna van der Horst

*Coaches helpen cliënten om hun loopbaan in tijden van transitie met een nieuwe blik te bekijken, door overgangen te zien vanuit het idee van continuïteit in hun loopbaantheme.*

# Voorwoord

Mark Savickas is de grondlegger van het Career Story Interview en de Career Construction Theory. Hij is internationaal een van de meest toonaangevende denkers op het gebied van loopbaanontwikkeling.

## De narratieve wending in loopbaancoaching

De wereld van werk is de afgelopen decennia enorm veranderd, wat de relaties tussen werkenden en organisaties ingrijpend heeft beïnvloed. Eerdere generaties verbonden zich vaak voor het leven aan een organisatie, die hen stabiliteit, een gevoel van zingeving en een kader bood. De ingrijpende verschuivingen in hoe het werk wordt georganiseerd, hebben ervoor gezorgd dat individuen steeds meer zelf verantwoordelijk zijn geworden voor het vormgeven van hun eigen leven.

Organisaties bieden niet langer een ondersteunende omgeving met een helder verhaal over hoe iemands leven zich zal ontwikkelen in de veertig jaar tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. In plaats daarvan moeten individuen zelf een verhaal construeren over hun loopbaan, een verhaal dat hen staande houdt, zelfs wanneer ze herhaaldelijk worden geconfronteerd met onderbrekingen en transities in hun loopbaan. Als zij het verhaal dat hun loopbaan betekenis en samenhang gaf moeten loslaten, kan dat verlies als overweldigend worden ervaren of zelfs leiden tot een proces van 'de-storying' (ont-verhalen). Wanneer het oude verhaal wegvalt, is het nodig om een nieuw verhaal te creëren, 're-storyen' (her-verhalen), dat hen opnieuw verbindt met hun eigen rode draad. Dat nieuwe verhaal biedt betekenis en continuïteit, en kan tegelijkertijd helpen om hen door een transitie heen te loodsen.

Net zoals individuen uitgedaagd worden het nieuwe idee van een loopbaan als een zelf verteld verhaal te omarmen, geldt die uitdaging ook voor loopbaancoaches. Het professionele verhaal van loopbaancoaching, met zijn beproefde methoden, moet eveneens worden geactualiseerd door een nieuw perspectief toe te voegen. Natuurlijk vervangt het nieuwe perspectief de huidige perspectieven niet, maar neemt het juist een plaats in naast de huidige benaderingen. Zo verrijkt het de verschillende manieren waarop er gekeken wordt naar het coachen van cliënten. Het idee dat mensen hun loopbaan vormgeven via verhalen sluit goed aan bij de tijdgeest. Steeds meer vooraanstaande coaches en wetenschappers sluiten zich aan bij deze narratieve benadering, een beweging die past binnen een bredere ontwikkeling onder professionals in de 21e eeuw.

### **Oude landen met nieuwe ogen bekijken**

Wanneer je overweegt om zelf ook de narratieve weg in te slaan, denk dan aan een narratief als een verhaal dat vanuit een bepaald perspectief verteld wordt. Een verandering van perspectief betekent dat je je loopbaanverhaal vertelt vanuit een nieuw gezichtspunt. Het betekent, om Proust te parafaseren, dat je oude landschappen met nieuwe ogen bekijkt. De elementen veranderen niet, maar de manier waarop ze bekeken worden verandert naarmate het verhaal een andere positie krijgt. Coaches helpen cliënten om hun loopbaan in tijden van transitie met een nieuwe blik te bekijken, door overgangen te zien vanuit het idee van continuïteit in hun loopbaantheme. Dit proces van zingeving versterkt de samenhang en verdiept de betekenis van hun verhaal, waardoor de verandering wordt omarmd en gezien kan worden als een transformatie in plaats van een trauma.

In dit belangrijke en innovatieve boek brengen Mieke Verbaarschot en Anna van der Horst nieuwe ideeën over coaching tot leven. Bovendien moedigen ze coaches aan om zich meer op narratieve praktijken te richten. Om dit te bereiken, hebben ze tools en technieken uit de

Career Construction Counseling uitgewerkt en verfijnd voor gebruik in loopbaancoaching en coaching gericht op levensvragen. Deze tools helpen cliënten hun verhalen te herschrijven om nieuwe (loopbaan) stappen te zetten en de nieuwe inzichten om te zetten in gerichte actie. Ik bewonder de duidelijkheid waarmee de auteurs de waarde benadrukken van het ronddwalen in eigen verhalen van cliënten, zodat oude ideeën die besluitvorming blokkeren en actie dwarsbomen, door de cliënten zelf worden herzien. Daarmee positioneren de auteurs coaches als experts die op de achtergrond aanwezig zijn en subtiel de nieuwe richting ondersteunen. Ze helpen cliënten woorden te vinden voor wat zij diep van binnen al weten en begeleiden hen om de antwoorden uit te spreken die ze eigenlijk al in zich dragen. De auteurs beschrijven een nieuw perspectief dat de loopbaan niet als een pad ziet, maar als een drager\* op dat pad, een drager van betekenis en waarden van de cliënt. Door de tools en technieken die zij hebben ontwikkeld en toegepast, krijgen cliënten de rol van auteur van hun eigen loopbaanverhaal. De coach neemt daarbij de positie in van aandachtige toeschouwer: iemand die de rode draad in het verhaal versterkt en plotwendingen verwelkomt, omdat die ruimte geven om te anticiperen op wat komen gaat. Ik beveel dit boek van harte aan en moedig je aan om de methoden van de auteurs uit te proberen op je eigen loopbaanverhaal, ter voorbereiding op het gebruik ervan bij cliënten.

**Mark L. Savickas**

*Professor and Chair Emeritus of Behavioral Sciences at Northeast Ohio Medical University*

\*In het engels komt het woord 'career' al dicht bij 'carier' dat in het Nederlands *drager* betekent.

# Inhoud

	<b>Voorwoord</b>	
	<b>Inleiding</b>	<b>10</b>
<b>Story 1:</b>	<b>De noodzaak tot biografie</b>	<b>14</b>
	1.1 De zin van werken	<b>15</b>
	1.2 Het construeren van een nieuw zelfbeeld	<b>18</b>
<b>Story 2:</b>	<b>De methode van het Career Story Interview</b>	<b>22</b>
	2.1 Over het verhaal	<b>24</b>
	2.2 De vijf onderwerpen van het Career Story Interview	<b>27</b>
<b>Story 3:</b>	<b>Het toepassen van de CSI-methode</b>	<b>43</b>
	3.1 De rollen van cliënt en coach	<b>44</b>
	3.2 Het CSI-traject	<b>45</b>
	3.3 De kunst van het interviewen	<b>49</b>
<b>Story 4:</b>	<b>De praktijk: het interview, de analyse en de rode draad</b>	<b>56</b>
	4.1 Twee casussen	<b>58</b>
	4.2 Casuïstiek van de rode draad in vijf casussen	<b>76</b>
	4.3 Een vertelling en een analyse door de lezer	<b>84</b>
<b>Story 5:</b>	<b>Verhalen die verbinden: het Career Story Interview in teams en groepen</b>	<b>108</b>
	5.1 Twee benaderingen: collectief of individueel	<b>109</b>
	5.2 De inzet in de praktijk	<b>115</b>
	5.3 Zelf aan de slag: ontwerp je eigen groepsinterventie	<b>122</b>

<b>Story 6: De Career Construction Theorie: van testresultaten naar verhalen</b>	<b>126</b>
6.1 De basis: een veranderde kijk op mensen	<b>128</b>
6.2 De drie constructen: wat, hoe, en waarom	<b>130</b>
6.3 De reis van actor naar author	<b>137</b>
<b>Story 7: De wetenschappelijke basis van het Career Story Interview</b>	<b>142</b>
7.1 De cirkel van loopbaanacties: voorwaarden voor een succesvolle loopbaan	<b>144</b>
7.2 Onderzoek naar de effecten van het Career Story Interview op loopbaansucces	<b>152</b>
<b>Tot slot</b>	<b>159</b>
<b>Bijlagen</b>	<b>160</b>
<b>Woord van dank</b>	<b>172</b>
<b>Literatuur</b>	<b>174</b>

# Inleiding

Betekenisvol werk is een belangrijk thema in een tijd waarin betekenis niet meer vanzelfsprekend is. Onderzoek en de praktijk laten zien dat betekenisvol werk een positieve impact heeft op het welzijn en toekomstperspectief van mensen. Het Career Story Interview (CSI) is een methode die helpt achterhalen wat werkelijk betekenisvol is. Het is een narratieve methode die de loopbaan en het leven als een verhaal ziet, waarbij de cliënt tegelijkertijd auteur en hoofdpersoon is. Het Career Story Interview is ontwikkeld door Mark Savickas, de schrijver van het voorwoord. Savickas ontwikkelde de methode als antwoord op de uitdagingen van de turbulente arbeidsmarkt. In het Career Story Interview ontwikkelt de cliënt een loopbaanidentiteit die stevig wortelt in de eigen levensloop én tegelijkertijd flexibel blijft door zich aan te passen aan veranderende omstandigheden. Het Career Story Interview voegt een andere dimensie toe aan de klassieke onderwerpen van loopbaanbegeleiding. Naast de vragen 'Wie ben ik?', 'Wat kan ik?' en 'Wat wil ik?' richt het zich op het ontdekken van de persoonlijke missie, die fungeert als een kompas in deze tijd van snelle veranderingen. Het gesprek is in deze methode het belangrijkste instrument en verhalen – zoals we nader zullen verduidelijken – spelen de hoofdrol.

Een CSI-traject is kort, maar gaat tegelijkertijd diep omdat de essenties van het eigen bestaan worden aangeraakt. Dat vraagt om een andere manier van coachen of begeleiden en een goed begrip van de onderliggende samenhang der dingen. In de opleiding van coaches in de methode van het Career Story Interview merkten we dat oefening en een heldere uitleg van de methode ten goede kwamen aan het interview zelf en de analyse. Daarnaast bleek dat een dieper begrip van de theoretische achtergronden van het Career Story Interview de opbrengsten maximaliseert. En hoewel er vele goede Engelstalige publicaties van de hand van Savickas zijn verschenen, waaraan we

veelvuldig refereren, misten we een toegankelijke en praktische handleiding. Dit boek is bestemd voor (loopbaan)coaches die cliënten willen ondersteunen in hun zelfsturing. Werken met deze verhalende methode gaat verder dan het in kaart brengen van drijfveren, interesses en competenties. Het vergroot de weerbaarheid en het aanpassingsvermogen en geeft cliënten een kompas om keuzes te maken, die passen bij wie ze zijn en wie ze willen worden.

Primair is dit boek geschreven voor (loopbaan)coaches die zich verder willen bekwamen in het ondersteunen van cliënten bij een transitie of keuzes op een manier die zelfsturing bevordert. Met de hulp van dit boek kunnen professionele coaches het Career Story Interview leren toepassen en coaches die al tot CSI-coaches opgeleid zijn, kunnen hun toepassing verdiepen. De handleiding is ook geschikt voor professionals die groepsgewijs werkenden, studenten of leerlingen willen ondersteunen in hun ontwikkeling of teamparticipatie. Hier is een apart hoofdstuk aan gewijd. Voor de lezer die overweegt om zelf de methode te gaan toepassen, biedt – zoals Savickas in het voorwoord opmerkt – het zelf ervaren van het Career Story Interview meerwaarde.

*Dit boek is voor (loopbaan)coaches die cliënten willen versterken in hun zelfsturing. Het Career Story Interview gaat verder dan het in kaart brengen van drijfveren en competenties: het vergroot weerbaarheid, ondersteunt aanpassingsvermogen en biedt een kompas voor keuzes die passen bij wie cliënten zijn en willen worden.*

De lezer kan dat via zelfstudie aan de hand van dit boek doen, maar ook via de Masterclass CSI of door een ervaren CSI-coach\*\* in te zetten.

Het boek valt uiteen in twee delen. Het eerste deel gaat over de methode en gaat in op vele casussen ter illustratie. Deze praktijkverhalen illustreren hoe de methode wordt ingezet en wat de impact van de methode is. De verhalen van cliënten geven accuraat de kern van hun ervaringen weer, maar namen en details waaraan ze te herkennen zouden zijn, zijn veranderd. Soms zijn verhalen van cliënten, die zich door vergelijkbare uitdagingen heen werkten, samengevoegd. Op het eind van dit deel is een cliëntverhaal opgenomen, dat de lezer zelf kan analyseren. Het tweede deel gaat in op het werken met groepen en spitst zich dan toe op de theorie achter de methode. Er is aandacht voor de ontwikkeling in het vak van loopbaanbegeleiding: van het gebruik van testen en vragenlijsten (om een profiel te matchen aan passend werk) naar een narratieve benadering, waarbij verhalen worden gebruikt om een (loopbaan)identiteit te ontwikkelen en werk in te zetten voor persoonlijke groei. Ten slotte wordt via de uitkomsten van wetenschappelijk onderzoek onderbouwd dat het Career Story Interview daadwerkelijk effect heeft op adaptiviteit en zelfsturing in de loopbaan. De werkbladen achter in het boek ondersteunen de coach in het houden van het interview en het analyseren en schrijven van een loopbaanportret. We laten in een aparte bijlage ook twee voorbeelden zien van het linken van loopbaanidentiteit met arbeidsmarktinformatie.

\*\*Zie voor Masterclasses en contactgegevens van CSI-coaches [www.keuzesinloopbaan.nl](http://www.keuzesinloopbaan.nl)



# Story 1

De noodzaak tot biografie

*Stories matter*

**Waarom wordt in het Career Story Interview gekozen voor het werken met de vorm van verhalen? In dit hoofdstuk schrijven we over de huidige snelheid van ontwikkelingen en het risico dat we lopen onszelf kwijt te raken. Er is dan ook een toenemende belangstelling voor zingeving in werk. Het verhaal over wie we zijn en wat we willen biedt ons houvast. We beschrijven waarom het niet meer genoeg is om het profiel van een cliënt te matchen met mogelijke functies en dat het nodig is dat cliënten een eigen kompas ontwikkelen om te kunnen koersen op de arbeidsmarkt. We staan stil bij:**

- **Daadwerkelijk kunnen aanpassen vraagt om zelf stevig te staan; stevig staan betekent weten wie je bent en wat je wilt.**
- **De kracht van het verhaal, dat bij uitstek geschikt is om betekenis te dragen en te helpen koersen op wat we zelf belangrijk vinden, ook bij een veranderde omgeving.**
- **Het eigen verhaal als kompas om te kunnen koersen op wat energie geeft.**

**Wij gaan ook in op de potentie van het verhaal om een nieuw hoofdstuk te creëren. Het aanvankelijke verhaal is niet ‘in beton gegoten’. Nieuwe ontwikkelingen kunnen vragen om een nieuw zelfbeeld en daarmee een nieuw verhaal. We illustreren in dit hoofdstuk dat de cliënt die in staat is zijn of haar verhaal te herschrijven, zich als zelfsturend mens kan aanpassen aan veranderingen en keuzes kan maken die passen bij het nieuwe zelf.**

### **1.1 De zin van werken**

De dynamische arbeidsmarkt vraagt een groot aanpassingsvermogen van haar werkers. In een tijd dat organisaties en functies veranderen, ontstaan en gaan, is het niet mogelijk duurzaam in je eigen inkomen te voorzien zonder flexibiliteit. We leven in een snelle wereld vol

(technologische) vooruitgang en verandering. Dat heeft veel impact op hoe loopbanen eruitzien. Veel beroepen zijn zo nieuw, dat de mensen die ze uitvoeren de vaardigheden niet op school hebben kunnen leren. Denk aan zonnepanelenmonteurs, socialemediadeskundigen en vele andere. Dit betekent dat mensen zich voortdurend moeten aanpassen en zelf actie moeten ondernemen om te blijven leren en om hun werk zo in te richten dat het nu en in de toekomst goed bij ze past. De dynamiek van de huidige arbeidsmarkt heeft ook een ander psychologisch contract gebracht tussen organisaties en hun (toekomstige) medewerkers. Professionals kunnen er niet meer van uitgaan dat zij zeer langdurig aan een organisatie verbonden blijven en dat er professionele ladders klaarstaan om te beklimmen. De professional van nu wordt uitgedaagd om zelf ondernemer te zijn in en van zijn eigen loopbaan.

De coachingpraktijk laat zien dat existentiële vragen vaker naar voren komen en ook in de wetenschap wordt deze trend gesignaleerd. Mensen willen niet alleen een baan die in hun levensonderhoud voorziet. Mensen willen er echt toe doen, waarde toevoegen en zingeving ervaren. Waar de invloed van religie en sociaal-culturele verbanden is afgenomen, zijn ook de bedding en verbinding afgenomen. Mensen worden meer teruggeworpen op zichzelf en staan voor de uitdaging hun eigen zingeving te vinden.

*Veranderingen gaan zo snel dat mensen niet meer goed weten wie ze zijn en waarnaar ze onderweg zijn.*      *Savickas*

In de huidige snelheid van ontwikkelingen zijn wij geneigd onszelf kwijt te raken. En hoewel aanpassingsvermogen heel belangrijk is in deze tijd is dat niet hetzelfde als meewaaien met alle winden. Om mee te kunnen bewegen moet je zelf stevig staan. In de visie van

Savickas gaat het in deze tijd om 'biographicity'. Daarmee bedoelt hij het vermogen om nieuwe en verwarrende ervaringen te integreren in de eigen biografie. Wie zijn eigen kompas helder heeft zal minder snel verdwalen.

*Verhalen kunnen een belangrijke rol spelen in het vinden van zingeving. Volgens het narratieve perspectief geven mensen betekenis aan zichzelf en de wereld om hen heen door middel van verhalen.*

Een verhaal heeft een 'waarom' in zich en geeft ons een gevoel van eenheid en een doel. In de methode van het Career Story Interview dient het eigen verhaal als kompas, zodat je kunt koersen op dat wat je energie geeft. En dat is nodig in een tijd waarin het aantal mensen dat uit de running raakt door overbelasting behoorlijk is. In 2024 ervaart een op de vijf werknemers burn-outklachten (TNO, 2025). Dat heeft velerlei oorzaken en remedies. Zingeving, zo blijkt uit onderzoek, is een factor die draagkracht vergroot (Schaufeli, 2021). Werk doen dat aansluit op persoonlijke waarden wordt als zingevend ervaren en helpt om mentaal toegerust te zijn om uitdagingen aan te gaan. Daarvoor is het nodig de eigen persoonlijke waarden te kennen, wat geen vanzelfsprekendheid is.

Regelmatig vertellen cliënten dat ze geen plezier meer hebben in het werk. In sommige gevallen is het ook de cliënt duidelijk dat het werk of de werkomgeving niet (meer) past. Soms is het niet zo duidelijk waar de schoen wringt en dan brengt rechtstreeks vragen naar waar je cliënt wel energie van krijgt, je niet altijd verder. Weet die cliënt dat dan echt niet? Jawel, maar het 'weten' zit op een ander, onbewuster niveau. Door te werken met verhalen wordt als het ware de innerlijke

wijsheid van de cliënt ontsloten. Het gaat dan om verhalen van buiten zoals bijvoorbeeld in boeken, series, films én verhalen van binnen zoals anekdotes of pijnlijke verhalen uit de jeugd. De cliënt die ontdekt dat een favoriet boek eigenlijk vertelt over wat hij ten diepste wil, is verrast en geraakt. Wie weer contact krijgt met wat voor hem of haar belangrijk is, komt opnieuw tot leven en kan ernaar toewerken de eigen energiebron weer te vullen met werk dat past bij de eigen waarden.

*In de methode van het Career Story Interview dient het eigen verhaal als kompas, zodat je kunt koersen op dat wat je energie geeft.*

### **1.2 Het construeren van een nieuw zelfbeeld**

In een wereld van werk waar alles steeds verandert moeten mensen zich voortdurend aanpassen en proberen de nieuwe situatie te interpreteren en betekenis te geven. Dat doen mensen door steeds nieuwe verhalen te creëren en daarmee een zelfbeeld te construeren dat past bij de nieuwe werkelijkheid. Een nieuwe ervaring kan je anders naar het verleden laten kijken en het verhaal wat je over jezelf en je eigen ontwikkeling vertelt verrijken. Waar een cv voornamelijk een objectief overzicht van de feiten in je loopbaan is, vertelt je loopbaanverhaal over de samenhang, de overgangen en de richting. Het draait dan om de persoonlijke betekenis die je aan feiten toekent. En juist die subjectiviteit van het verhaal helpt om te ankeren en je weer thuis te voelen bij wat je deed, nu doet of gaat doen.

*When we own the story, we can write a brave new ending.*      *Brené Brown*

Karel dacht lang dat hij graag leiding gaf en dat het hem ook heel goed afging. Hij kreeg een flinke wake-upcall in een conflict dat zijn 'waarheden' opschudde. Het lukte hem niet het team in de gekozen richting te sturen en hij verloor gaandeweg zowel het vertrouwen van de directie als van zijn team. Pijnlijk. Tijd voor reflectie. Terugkijkend op zijn loopbaan en vooral naar de momenten dat hij 'in zijn kracht stond' ziet hij andere aspecten oplichten. Eigenlijk ging het hem nooit om het managen. Mensen achter de vordens zitten vond hij niet interessant. Het ging hem om creëren en ondernemen. Bij vorige banen kreeg hij met zijn enthousiasme en visie 'vanzelf' genoeg mensen mee. Hij realiseert zich dat creëren en iets nieuws neerzetten is wat hij wil. Het nieuwe hoofdstuk in zijn loopbaan zal daarmee te maken hebben.

Wie met andere ogen naar het eigen loopbaanverleden en toekomst kijkt, kan het verhaal zo herschrijven, dat er een nieuw perspectief lonkt. Savickas stelt dat een herschreven verhaal de transitie stuurt naar een nieuwe episode en constructief is naar de toekomst. Anders gezegd: herschreven verhalen bekrachtigen individuen als zelfsturend mens om zich aan te passen aan veranderingen in loopbaan of werk en keuzes te maken die passen bij het nieuwe zelf. Als we deze uitspraak vertalen naar het voorbeeld van Karel, dan is hij nu niet meer de man die graag leiding geeft maar de man die houdt van creëren, ondernemen en enthousiasmeren. Dat opent de weg naar een ander soort functie, bijvoorbeeld naar die van 'kwartiermaker' waarvan hij laatst een vacature voorbij zag komen.

Via de methode van het Career Story Interview creëert de cliënt een loopbaanverhaal over wie hij was, nu is en straks wil zijn. "When the music changes, so must the dance" is een veelgebruikte uitspraak door Savickas. Bij een stabiele arbeidsmarktsituatie, zoals in het verleden, past de matchingmethode waarbij het profiel van cliënten/medewerkers gekoppeld wordt aan passende beroepen en functies. HR

en de loopbaanbegeleider vervullen daarbij de rol van expert, die weet hoe te matchen en de (potentiële) 'fit' kan beoordelen. Het Career Story Interview is die nieuwe dans, waarbij het gaat om het faciliteren van de ontdekking van persoonlijke doelen en zingeving. De coach geeft daarom geen advies of pasklare antwoorden, maar ondersteunt de cliënt in het ontdekken van het eigen verhaal en het vinden van betekenis in persoonlijke ervaringen. In een wereld waar veranderingen zo snel gaan en de werkende zelf ondernemer is van zijn loopbaan, is een methode nodig die meer ruimte biedt om te schakelen als de arbeidsmarkt iets anders vraagt én onszelf aan het stuur zet. Dat doet de methode van het Career Story Interview.

*Het doel van Career Story Interview is dat de cliënt een sterke loopbaanidentiteit vormt die richting geeft.*

Het uitgangspunt is niet meer een vaste waarheid, die aan de hand van een meetbaar profiel wordt onthuld; het Career Story Interview gaat er juist van uit dat wij ons voortdurend ontwikkelen en dat de (sociale) omgeving steeds opnieuw invloed heeft op hoe we de wereld zien en interpreteren. Het doel is dat de cliënt een sterke loopbaanidentiteit vormt die richting geeft. Deze loopbaanidentiteit bestaat uit een logische verklaring voor wie je nu bent, wat je belangrijk vindt en wie je straks wilt zijn. Als je dat goed weet wordt het mogelijk om werk te gebruiken om jezelf te ontwikkelen en invulling te geven aan wat je belangrijk vindt in plaats van werk te zoeken dat enkel past bij je profiel.



# Story 2

## De methode van het Career Story Interview

*In het Career Story Interview beschouwen we de loopbaan als een verhaal. De cliënt is de auteur en tegelijkertijd de hoofdpersoon van het verhaal. Als de cliënt even niet verder kan in zijn loopbaan is er sprake van een writer's block. De coach helpt het verhaal verder te schrijven.*

Hoe is het mogelijk dat coaching met CSI helpt bij een writer's block? Dit hoofdstuk gaat in op vragen als:

- Wat is er eigenlijk aan de hand als de schrijver oftewel cliënt geblokkeerd is?
- Hoe bevordert de methode van het Career Story Interview het 'stromen' van het verhaal?
- Zijn verhalen uit de jeugd ook ver in de loopbaan nog van belang?

In dit hoofdstuk beginnen we met de vergelijking tussen een loopbaan en een regulier verhaal. De drijfveer is een belangrijke aanjager van het verhaal, in CSI is de drijfveer energievoerschafter voor de loopbaan. Je leest over de visie achter de methode en over de relatie tussen vroeger en nu. We gaan in op enkele uitgangspunten en aannames van het Career Story Interview, zoals:

- 'Vroeger en nu' zijn nauw met elkaar verweven; je vindt dat terug in illustraties van casussen.
- Heftige gebeurtenissen in de jeugd kunnen opspelen bij een blokkade in het nu. Diezelfde heftige gebeurtenissen kunnen zorgen voor mooie opbrengsten in een loopbaan.
- Binnen en buiten lopen door elkaar. Als we kijken naar series of een boek lezen, lezen we dat met onze 'gekleurde' ogen. Tegelijkertijd brengt het ons op ideeën. Met andere woorden: we halen 'iets van betekenis' uit de 'buiten'-verhalen en leggen er iets van onszelf in.

We introduceren de methode van het Career Story Interview en staan stil bij de achtergrond van de verschillende elementen. Als coach geeft het je vast een doorkijkje naar het waarom van de opbouw van de methode en zie je wat de betekenis is aan de hand van voorbeelden uit de praktijk.

## 2.1 Over het verhaal

In het Career Story Interview wordt de loopbaan en ook het leven beschouwd als een verhaal. En net als in elk regulier verhaal is er een hoofdpersoon, een wake-upcall en een zoektocht naar de 'heilige graal' met worstelingen, wendingen en uiteindelijk een resultaat of een inzicht. De hoofdpersoon ontwikkelt zich in het verhaal door uitdagingen en avonturen aan te gaan. In het Career Story Interview is de cliënt hoofdpersoon en tegelijkertijd auteur van zijn loopbaanverhaal. Ook deze hoofdpersoon/cliënt krijgt als het ware een wake-upcall, maakt een lastige transitie door en gaat op zoek naar de heilige graal in de zin van dat wat voor hem of haar de loopbaan de moeite waard maakt. De heilige graal is het thema, dé persoonlijke missie van de cliënt in zijn loopbaan. De wake-upcall komt meestal al vroeg in het leven, zo ongeveer tussen het derde en negende levensjaar en is een krachtige richtinggever voor het verhaal.

*Zou Oprah Winfrey zo rijk zijn en zulke netwerken gecreëerd hebben als zij als jong meisje niet zo arm en eenzaam was geweest?*

In de theorie achter het Career Story Interview wordt in je jeugd een sterke drijfveer geboren, die een leven lang brandstof geeft voor je missie in werk en leven. In het gesprek met de cliënt vragen we naar kernmomenten uit de jeugd. Dat zijn momenten die intens waren en je bijgebleven zijn. Kernmomenten hebben de potentie je duidelijk te maken hoe je in elkaar zit en wat je blijkbaar belangrijk vindt. Veelal gaat het om ervaringen die pijnlijk waren, maar ook ervaringen die wonderbaarlijk zijn of op een andere manier heftig zijn kunnen dat duidelijk maken. Ter illustratie de casus Leen:

Leen vertelt over zijn jeugd aan de hand van concrete ervaringen die nu bij hem opkomen. Eén van zijn jeugdervaringen gaat over een volkomen onverwachte – en in zijn ogen zeer onterechte – draai om zijn oren, toen hij acht jaar oud was.

“Dus daar werd jouw sterke rechtvaardigheidsgevoel geboren?”  
checkte de coach.

“Nee”, was zijn antwoord. “Daar werd het wakker!”

Leen legt de vinger bij een interessante vraag. Zijn waarden aangeboren, meegegeven of zelf ontwikkeld? In de visie van Savickas worden wij in ons ouderlijk huis opgevoed in een sociale rol met de bijbehorende waarden. We zijn dan als het ware acteurs die de aan hen toebedeelde rol uitoefenen. In de adolescentie en volwassenheid hebben we de potentie om onze eigen doelen en waarden te ontwikkelen en kunnen we zelfsturende individuen worden. Jeugdhelden – waarover later meer – spelen daarin een belangrijke rol. Een crisis in loopbaan of leven is een van die momenten die uitnodigt tot het herijken van de geldende waarden van de betreffende mens. Wat in de casus van Leen in elk geval duidelijk wordt, is dat rechtvaardigheid een belangrijke waarde is, die zich al vroeg toonde. Voor Leen wordt zijn levensthema ‘geboren’ tijdens de oorvijg en krijgt vorm in een lange zoektocht naar de ‘checks en balances’ die rechtvaardigheid het beste waarborgen en in welke rollen hijzelf daar het beste aan kan bijdragen.

### ***Kernervaringen***

#### **Kernervaringen in de vroege jeugd:**

- **zetten aan tot leren**

Zo'n ervaring is heftig en juist omdat dat zo is, zoeken we naar manieren om daarmee om te gaan. Onbewust kijken we om ons heen hoe anderen dat doen. In de methode van het Career Story Interview noemen we die anderen 'jeugdhelden'. Cliënt Leen zal in dit geval zoeken naar jeugdhelden, die laten zien hoe je met onrechtvaardigheid kunt omgaan. Het zoeken, kiezen

en internaliseren van het voorbeeldgedrag doen we als jonge kinderen op onderbewust niveau. De praktijk laat zien dat cliënten jeugdhelden, met wisselend gemak, kunnen terughalen.

- **dagen ons uit iets pijnlijks om te zetten in iets positiefs**  
In de taal van Savickas is het ons aller uitdaging om van “preoccupatie naar occupatie te gaan”. Letterlijk dat wat je bezighoudt vanuit je jeugd productief te maken in je beroep. Anders gezegd: om datgene wat je raakte en waar je veelal onder leed, te transformeren naar iets van waarde in je werk en leven. De kunst is het ‘lijden onder’ om te zetten naar ‘er meester over worden’. Iets wat je steeds beter onder de knie krijgt.
- **blijven een ‘kwetsbare plek’**  
Als een cliënt hulp zoekt bij een vraag, is er vaak in het heden, op subjectief niveau, sprake van een vergelijkbare situatie als in de pijnlijke vroege jeugdervaring. Als de cliënt nog niet op het punt van ‘mastering’ is gekomen, kan dat verleden zomaar opspelen en een blokkade opwerpen. De cliënt zit als het ware vast in oud aangeleerd overlevingsgedrag. Alleen werkt die oude strategie niet meer. Soms omdat de cliënt daar helemaal klaar mee is, soms omdat het niet meer effectief is. Ter illustratie de casus Marina:

### **Toen**

Marina was thuis de jongste van zeven kinderen. Ze kreeg vaak te horen dat ze stil moest zijn, dat ze overdreven deed en dat ze rare invallen had. Een van haar jeugdervaringen gaat over haar angst voor een test op school. Ze was zo bang niet te ‘slagen’ dat ze er niet van sliep. Toen ze de oorzaak van haar slecht slapen vertelde bij de schoolarts, lachten zowel haar moeder als de schoolarts hard. Marina voelde zich uitgelachen en kon geen woord meer uitbrengen.

## Nu

Op haar werk heeft ze te maken met een manager die haar innovatieve voorstellen niet kan waarderen. Menig – met collega's uitgewerkt – voorstel verdwijnt ongemotiveerd in de la. Inmiddels is ze murw en heeft letterlijk geen weerwoord.

Marina baalt ervan dat ze ook nu geen weerwoord heeft. Ze wil dat veranderen en zoekt ingangen. Hierin kan het bewust zijn van je kwaliteiten – ooit 'afgekeken' van je jeugdhelden – een grote rol spelen. Het gaat er dan om je te realiseren dat je niet meer het machteloze kind bent, maar een competent mens, die speciale kwaliteiten ontwikkeld heeft om juist met die uitdaging te dealen. Dat is vaak al genoeg om naar ander gedrag te gaan.

Jeugdervaringen zijn het vertrekpunt in de analyse van de coach, maar worden in het interview als laatste uitgevraagd. De reden daarvan is dat open praten over jeugdervaringen vertrouwen in de coach vraagt. Dat vertrouwen is aan het begin van het interview nog pril en wordt gaandeweg stevig.

## 2.2 De vijf onderwerpen van het Career Story Interview

De methode van het Career Story Interview kent vijf ingrediënten, die samen helderheid verschaffen over het loopbaanverhaal van de cliënt en daarmee over de huidige loopbaanvraag.

### 1. Jeugdhelden en hun potentie

*Denk jij als coach dat het toeval is als je cliënt, die graag knuppels in het hoenderhok gooit, juist de innovatieve juf van de traditionele basisschool als jeugdheld ziet? Vast niet...*

Kinderen zoeken voorbeelden die hen inspireren zich te ontwikkelen. Het liefst voorbeelden die iets vertellen over hoe je kunt omgaan met uitdagingen. Jeugdhelden zijn – in de methode van het Career

Story Interview – per definitie niet je ouders of anderen die bij jou thuis woonden. Het zijn mensen (of figuren, waarover later) voor wie je zelf gekozen hebt en niet je ouders, die er gewoon waren. Daarmee is niet gezegd dat ouders niet belangrijk zijn. Integendeel. Als je geluk hebt, dan zijn ouders jouw gidsen in je jeugd. Savickas (2015) stelt dat jeugdhelden je eerste beroepskeuze zijn. Zij laten je zien in welke rol en met welke kwaliteiten je vooruit kunt komen in je uitdaging. Ze zijn een soort blauwdruk voor hoe jij jezelf wilt construeren. Hoe je jezelf construeert, bepaal je zelf. Savickas vertelt als metafoor over de studenten die Superman bedenken. Ze nemen stukjes en beetjes van drie bekende helden, waaronder de schoenen van een boxer en de cape van captain America en construeren zo hun nieuwe ideale held Superman. Wij creëren onszelf op een vergelijkbare wijze. Doordat we jeugdhelden imiteren in spel en fantasie, mobiliseren we onze eigen interesses en activiteiten. Door herhaling en oefening ontwikkelen we beroepsvaardigheden en -voorkeuren (Savickas, 2019).

## *Jeugdhelden zijn je eerste beroepskeuze.*

*Savickas*

Het hoeft niet zo te zijn dat je een-op-een hetzelfde wilt gaan doen als je jeugdhelden. Wel is het zo dat je de kwaliteiten en waarden van jeugdhelden – die resoneren met die van jezelf – gebruikt om je persoonlijke missie in leven en werk te realiseren. Veel cliënten noemen bijvoorbeeld een leerkracht als een van hun jeugdhelden. Soms is een leerkracht een voorbeeld voor hoe de cliënt zelf met mensen om wil gaan en soms gaat de cliënt letterlijk zelf voor een groep staan.

### ***Enkele voorbeelden uit de praktijk***

Cliënt Koos heeft een wetenschappelijke opleiding, maar hij voelt eigenlijk niets voor een denkend bestaan. Als we spreken over zijn

jeugdhelden wordt hem duidelijk waarvoor hij zijn kwaliteiten wel wil inzetten.

Jeugdheld Austin Stevens laat de wereld zien via prachtige natuurdocumentaires waarin hij uitlegt hoe het ecosysteem werkt. Cliënt Koos ziet de energie, sportiviteit en enthousiasme van zijn jeugdheld als hij zich diep in de ruige natuur begeeft. Dat is wat Koos ook wil; hij wil niet achter een computer. Hij wil actief bezig zijn en hij wil zinnige dingen doen. Net als Austin is hij atletisch en heeft hij veel met de natuur. Austin is voor Koos ook een voorbeeld van hoe je anderen kunt prikkelen om verantwoord met de wereld om te gaan.

De jeugdheld kan ook een groepje mensen zijn. De coach kan vragen of er iemand uitspringt, maar als dat niet het geval is valt prima te werken met de karaktereigenschappen die je cliënt aan de groep toeschrijft. De jeugdheld hoeft niet per se een mens te zijn. Ook honden, paarden en stripfiguren kunnen jeugdhelden zijn. Ter illustratie de beschrijving van 'Wiske' (van Suske en Wiske) van een cliënt.

**Wat trekt aan?**

Avontuur, gezelligheid. Geen gevecht tussen goed en kwaad.

Duidelijke belangen. Komt op voor broer, pop en zwakkere.

Accepterend: als ze zich schaamt, schaamt ze zich.

**Persoonlijke eigenschappen?**

(Lichamelijke) integriteit, eigenheid, trouw, is zichzelf, komt op voor zwakkere.

De woorden, die de aandacht trekken betekenen vaak iets waardevols voor de cliënt. Waarschijnlijk zullen weinig anderen het schaamte-aspect van Wiske noemen. In deze casus is 'het accepteren van schaamte' een belangrijke drempel die de cliënt wil nemen omdat ze er last van heeft dat ze probeert perfect over te komen.

Ook bij jeugdhelden gaat het om de subjectieve beschrijving van

de cliënt. Of het een 'juiste' beschrijving is, is niet relevant. De kwaliteiten en waarden die een cliënt eruit haalt doen ertoe. Zo kan een veel gekozen jeugdheld als Pippi Langkous om verschillende kwaliteiten geroemd worden. Kracht en moed zijn veel voorkomende bewoordingen om Pippi te beschrijven. In de accenten die cliënten leggen valt veelal iets bijzonders af te lezen voor de gewenste persoonlijke ontwikkeling. Onderstaande citaten gaan allemaal over Pippi en komen van verschillende cliënten:

- “Ze is sterk, doet gewoon van alles en ook dingen die eigenlijk echt niet kunnen, maar waar je wel om moet lachen.” Deze cliënt wil meer humor inzetten.
- “Pippi kan en durft alles, ze is heel sterk. Is authentiek en runt in haar eentje het huis met paard. Ze is brutaal; durft te zeggen wat ze vindt. En kan dat ook doen zonder een draai om haar oren te krijgen. Ze ervaart wederkerigheid met Anita, die een heel ander type is.” Deze cliënt gaat het om authenticiteit én samenwerking met mensen die anders in elkaar zitten.
- “Stoere Pippi deed wat niet mocht. Ze maakt zich zichtbaar en wordt ook gezien.” Deze cliënt wil buiten de lijntjes kleuren en daar ook voor staan.
- “Pippi is zelfverzekerd, stoer, brutaal en weet wat ze wil. Ze denkt niet maar doet.” Deze cliënt wil zich niet meer door anderen laten leiden.
- “Pippi is heel sterk. Deed gekke dingen en had gekke kleren aan. Ze ziet geen gevaar, is behulpzaam en lekker gek.” Deze cliënt wil vrijer en speelser worden.

Savickas gebruikt meestal de term 'rolmodel'. In de Nederlandse praktijk van CSI-coaches bleek de term 'rolmodel' drempels op te roepen. Cliënten willen dan duidelijk maken dat ze heus geen anderen nadoen. De term 'jeughelden' dekt dezelfde lading en roept minder onbedoelde associaties op. Enkele CSI-coaches gebruiken noch de term rolmodel