

# Niets blijft gaan zoals het is bedacht

## Enneagram spiegelt het loopbaantraject



Maarten van den Berg

Het enneagram geniet bekendheid als een model om persoonlijkheidskenmerken en onderliggende drijfveren te typeren. Minder bekend is het als model om wetmatigheden te bespeuren in bijvoorbeeld loopbaantrajecten. Hoe helpt het enneagram hindernissen in de begeleiding van werkzoekenden ontdekken? Maarten van den Berg geeft tekst en uitleg over deze beproefde toepassing van het enneagram.

Gurdjieff, een Armeense mysticus die leefde in het begin van de 20e eeuw, wordt beschouwd als de eerste verspreider van het enneagram. Hij was vooral geïnteresseerd in het enneagram als procesmodel. Vrij vertaald benoemde hij onder andere de volgende wet die verbonden is aan elk doelgericht proces:

*Niets blijft gaan zoals het is bedacht. Altijd komen er op een gegeven moment impulsen van buitenaf, die het proces van richting doen veranderen. Alleen als daarop een passende impuls van binnenuit volgt, komt het doel – op een hoger plan – weer in beeld.*

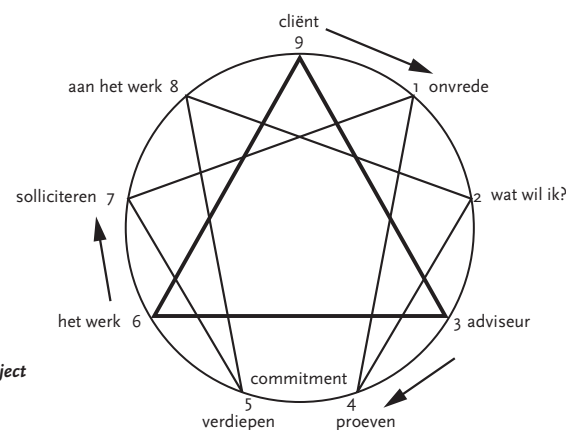
Elk doelgericht proces begint met de wil tot verandering en eindigt mogelijk met het bereiken van het doel. Maar hoe kom je daar en wat maak je onderweg mee?

### In een notendop

In figuur 1 plaats ik met een paar woorden het loopbaanadviestraject in een enneagram, waarna een toelichting volgt:

Het loopbaantraject begint met een gevoel van onvrede bij de cliënt: er moet

**Figuur 1:**  
Loopbaanadviestraject in een enneagram



iets veranderen (1). Zonder deze onvrede komt er geen beweging. Vervolgens is het nodig om die onvrede te concretiseren en de omslag te maken van iets niet (meer) willen naar iets wel willen (2). Maar wat is dat dan concreet? Hier is gerichte oriëntatie nodig. Dan komt een belangrijke stap: kan ik het gewenste doel op eigen houtje vinden of heb ik hulp nodig? Dit is de eerste impuls van buitenaf: de adviseur doet zijn intrede (3). De hoop dat de adviseur het doel kan helpen bereiken is hiermee verbonden. Samen met de adviseur wordt vervolgens eerst onderzocht of de onvrede en de concrete verlangens met elkaar sporen.

Dit is de fase van proeven en eventueel uitspugen van wat toch niet lekker smaakt (4). Als duidelijk wordt welke richting het beste is, kan de "sprong" gemaakt worden naar de verdieping. Dit vraagt commitment aan de gemaakte keuze. Het is de fase van kennis vergaren en deskundigheid verwerven (5). Dan komt er weer een impuls van buitenaf: de maatschappij doet haar intrede (6). Dit vraagt vertrouwen dat er genoeg werk is (vanuit de werkzoekende) en dat er mensen zijn die dit werk willen en kunnen doen (vanuit de werkgever). Hier is dus niet alleen sprake van een impuls van buitenaf, maar ook van een impuls

van binnenuit: heeft de cliënt het vertrouwen dat hij weer aan de slag zal komen? De volgende stap is een feitelijke ontmoeting tussen het werk (een vertegenwoordiger van een bedrijf) en de cliënt (de werkzoekende). In die ontmoeting moet de vonk overslaan (7). Als dat gebeurt, kan de cliënt weer aan het werk en vindt hij vervolgens mogelijk bevrediging in dat nieuwe werk (8). De cirkel is rond: de onvrede die het proces in beweging heeft gezet, is omgezet in bevredigend nieuw werk. Eind goed, al goed? Nee, het leven is niet statisch. Op een gegeven moment ontstaat (misschien op onderdelen) nieuwe onvrede en begint een nieuwe cirkelgang.

### Lijnenspel

Bovenstaande beschrijving geeft heel beknopt een loopbaantraject weer. Het lijkt evident dat het zo gaat. Laten we echter eens wat preciezer kijken naar de verschillende fasen en hoe deze procesmatig met elkaar verbonden zijn. Dan kijken we niet naar de omtrek van de cirkel, maar naar de lijnen die de punten onderling verbinden. Natuurlijk

**EIND GOED, AL GOED? NEE, HET LEVEN IS NIET STATISCH**

begint elk proces met onvrede, maar als deze niet verbonden is met de wil om werk te vinden - en dus te solliciteren en te proeven wat wel en niet past - dan komt het proces niet op gang. In het onderzoek naar wat iemand concreet wil, is het ook nodig om zo praktisch mogelijk te zijn: wat houdt het werk precies in? Het idee om bijvoorbeeld een restaurant te beginnen is erg mooi, maar vraagt wel om gedachten over wat daarbij in de praktijk allemaal komt kijken (bijvoorbeeld boodschappen doen,

de boekhouding bijhouden en schoonmaken). Dan de stap naar het inschakelen van een adviseur. Is dat wel een adviseur die de markt kent en zich rekenschap geeft van welk werk de cliënt werkelijk bevrediging geeft? Alle mogelijkheden proeven wordt steeds weer teruggekopeld naar de ervaren onvrede en de vraag wat de cliënt concreet wil. Vervolgens de grote sprong van het vierde naar het vijfde punt. Is de cliënt bereid een keuze te maken en daarvoor te gaan? Of schrikt hij hiervoor terug, met als gevolg: nieuwe onvrede, opnieuw uitzoeken wat hij wil of de keuze voor een nieuwe adviseur die mogelijk betere hulp kan bieden?

Als die keuze voor een nieuw perspectief eenmaal gemaakt is, vraagt de verdieping de juiste richting. Brengt het de kansen op een sollicitatie dichterbij en geeft het praktische aanknopingspunten voor het werk? Het komt wel voor dat cliënten blijven "hangen" in een studie of in cursussen. Soms heeft dat te maken met angst voor de volgende stap in het proces. Is er wel voldoende vertrouwen dat er werk te vinden is?

In het sollicitatiegesprek moet de cliënt laten zien hoe hij zich heeft verdiept in het gevraagde. Maar hij moet zich ook bewust zijn van de vraag of deze sollicitatie wel het antwoord is op de aanvankelijke onvrede. De cliënt is dan opnieuw aan het werk, maar dat werk zal alleen bevrediging geven als de werker zich blijft verdiepen en er zeker van is dat het werk past.

### Eye-opener

Wat is nu de meerwaarde van deze manier van kijken naar een loopbaantraject? Het is mijn ervaring dat ik én mijn cliënten hiermee vrij eenvoudig inzicht krijgen in

de hobbels die we in het proces tegenkomen. Zo kan plotseling duidelijk worden dat er te veel spanning op het solliciteren zit, omdat er geen vertrouwen is. Een andere cliënt bijvoorbeeld wordt zich bewust van het feit dat hij wil blijven proeven aan alle mogelijkheden, maar zich niet werkelijk committeert aan één keuze en dus in een kringetje blijft rondraaien.

**BEWUSTZIJN KAN EEN SLEUTEL TOT VERANDERING ZIJN**

In een van de workshops zag een adviseur plotseling dat ze al met haar cliënt aan het werk was, terwijl die nog helemaal geen hulp wilde vragen; het bedrijf had een outplacement opgedrongen. Dat betekent niet dat ze beslist de opdracht moet teruggeven, maar dat beiden (cliënt en adviseur) weten dat ze in het proces geen stappen kunnen overslaan. Vanzelfsprekend zijn de verschillende fasen in het proces ook verbonden met de specifieke valkuilen en opgaven van de verschillende enneagrampunten (zie kader op pagina 14). Bewustzijn over het procesmodel kan helpen in de begeleiding. Het geeft mij richting in het contact met mijn cliënten. Soms leg ik het model expliciet op tafel, bespreek ik de verschillende fasen en vraag ik waar de cliënt zich bevindt. Dat is nogal eens een eye-opener. Zo kan bewustzijn een sleutel zijn tot verandering. Inzicht zonder handeling brengt echter geen verandering. Omdat het model zo duidelijk de opeenvolging van fasen aangeeft, geeft het praktische aanknopingspunten voor het vervolg van het traject.

Opgaven bij de negen fasen in het traject zie pag. 14

## Opgaven bij de negen fasen in het traject

### **Punt 1: Onvrede**

Centraal staat het toelaten van de onvrede en kwaadheid over wat er is gebeurd. Denk bijvoorbeeld aan ontslag of de zoveelste afwijzing op een sollicitatie. Onderdrukken heeft geen zin, erin blijven hangen evenmin. De opgave is om innerlijke rust te krijgen: 'Ok, hier sta ik dan. Dit wil ik niet (meer), wat dan wel?'.

### **Punt 2: Wat wil ik?**

Hier gaat het om actief gaan zoeken naar wat dan wel. Contact leggen met anderen: praten, lezen, erop uitgaan. In deze fase worden medestanders gezocht: 'Vind je ook niet dat ik best geschikt ben als...?'. De opgave is om reëel te worden (trots laten varen) en hulp te vragen: 'Praat me niet naar de mond, maar zou je eens met me willen meekijken?'.

### **Punt 3: De adviseur komt binnen**

Voor cliënt en adviseur liggen hier dezelfde opgaven: de zaken niet mooier voorstellen dan ze zijn. Van de cliënt wordt hier gevraagd eerlijk te worden over zichzelf: 'Dit heb ik wel in huis, dit heb ik niet in huis'. Hetzelfde geldt voor de adviseur. Hier moeten wij de verleiding weerstaan om gouden bergen te beloven: 'Als je met mij in zee gaat, dan vind je zeker een baan! Mijn aanpak garandeert succes!'. Die garantie is er niet. Beter is: 'Laten we op weg gaan. Ik hoop dat we samen jouw doel kunnen bereiken'.

### **Punt 4: Proeven**

Hier gaat het dus werkelijk om proeven: de smaak van alle opties beoordelen en uitspugen of doorslikken. Dat is vooral een innerlijk (gevoelsmatig) proces. Het kan zwaar op de maag liggen, weerstand oproepen en verwerkingstijd vragen. De opgave voor de cliënt (én de adviseur) is hier om de worsteling met het onbereikbare te overwinnen en nuchter te worden: 'Wat is nu passend en goed (genoeg)?'.

### **Overgang van punt 4 naar punt 5: commitment**

Hier gaat het om een innerlijk commitment aan een proces waarvan de uitkomst onbekend is. De omkering vindt hier plaats: in punt 4 nam de adviseur nog het voortouw, nu is het aan de cliënt. Op eigen kracht, weliswaar met steun van de adviseur, verlaat de cliënt de veilige haven. Hij is bereid te investeren in zijn toekomst zonder verzekerd te zijn van de uitkomst.

### **Punt 5: Verdiepen**

Er is inmiddels een keuze gemaakt voor een werkperspectief, maar wat moet de cliënt weten om dat werk te kunnen doen? Welke aanvullende scholing is nodig? Dit is (vaak) een investering in geld en tijd. De opgave is dat deze investering passend is. Niet te oppervlakkig, maar ook niet te uitgebreid en diepgaand. De adviseur helpt de cliënt deze balans vinden en draagt zijn kennis over, opdat de cliënt kan zeggen: 'Ok, ik weet nu genoeg, ik durf het aan'.

### **Punt 6: Het werk (de markt)**

Hier gaat het om de ontmoeting van de cliënt met de markt, bijvoorbeeld via personeelsadvertenties of een vacaturebank. In dit punt is dat nog op het innerlijke vlak: 'Heb ik het vertrouwen dat er tussen die vacatures ééntje voor mij bestemd is?'. Hetzelfde geldt voor de werkgever die een vacature plaatst: 'Kunnen we erop vertrouwen dat we iemand vinden die geschikt is?'. De cliënt heeft hier vooral behoefte aan bemoediging van de adviseur. Ons eigenlijke werk is al volbracht, maar we kunnen de cliënt wel vertrouwen geven. De opgave voor de cliënt is de moed te vinden om daadwerkelijk te schrijven of te bellen. Kortom, om uit de anonimiteit te treden en erop af te stappen.

### **Punt 7: Solliciteren**

Een sollicitatiegesprek is meestal vervuld van mooie toekomstverwachtingen én een zekere angst voor de beperkingen die het bedrijf of de kandidaat met zich meebrengen. Het gevaar is hier dat de (positieve) wensgedachten bij het bedrijf of de sollicitant de overhand hebben. De opgave voor beiden is hier om zich van die twee kanten van de medaille bewust te zijn en hierover eerlijk te communiceren. Als dan een vonk overslaat, geeft dat een goede basis voor het toekomstige werk.

### **Punt 8: Aan het werk**

In het nieuwe werk wordt daadkracht gevraagd en verantwoordelijkheid. De cliënt is zich bewust van zijn kwaliteiten en zet deze actief in. Hij blijft zich hierin ontwikkelen, zowel vakinhoudelijk als persoonlijk. De opgave die hier aan de orde is, ligt bij de focus van deze inzet. Voor wie wordt deze gegeven? Ten eigen bate van de medewerker, voor het bedrijf of voor een hoger (ethisch en maatschappelijk) doel?

### **Punt 9: Bevrediging in het werk**

Geeft het (nieuwe) werk bevrediging en ruimte om te ontspannen? Ontspanning leidt letterlijk of figuurlijk tot in slaap vallen en niet meer zo alert zijn op de veranderingen die zich aandienen. De opgave hier is dus om alert en ontspannen te zijn. Dat is niet gemakkelijk en dus schrikken we op enig moment wakker en realiseren we ons dat we weer zijn aanbeland in punt 1. Tijd voor een nieuwe cirkelgang...

*Dit artikel is een bewerking van een onderdeel van de 5 workshops die Maarten van den Berg voorjaar 2005 voor Noloc heeft gegeven.*

*Reageren? E-mail Maarten van den Berg: [info@rocade.org](mailto:info@rocade.org)*