

Career Story Interview

Effectief naar betekenisvol werk



Handboek voor coaches

Mieke Verbaarschot
Anna van der Horst

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 parafraseren, 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 loopbaanthema. 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

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

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

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

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 'biographicy'. 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*