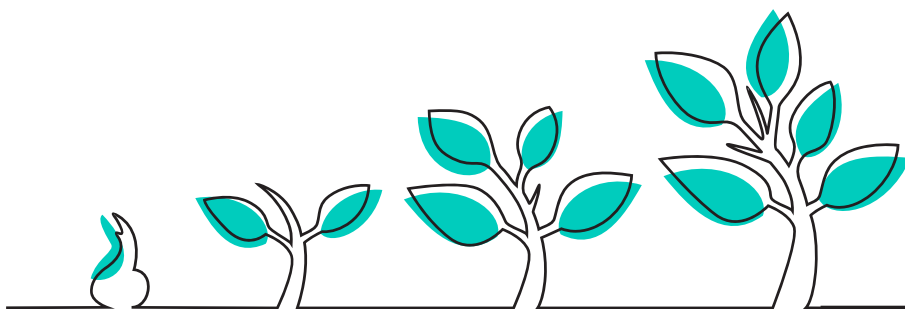


Etappe 2

WELKE COMPETENTIES HEB JE ZELF VERWORVEN?

In het vorige hoofdstuk kon je ontdekken welk potentieel aan authentieke talenten je van je (voor)ouders meekreeg die je al die tijd onbewust hebt meegenomen in je carrière.

In dit hoofdstuk **focussen we op alle competenties of skills die je in je leven zelf onder de knie kreeg**. We focussen op alles wat je tot nu toe bent geworden, maar nog niet op wat je verder wilt worden. Om dat uit te pluizen doen we een praktische tijdslijnoefening vanaf je geboorte tot je achttien jaar en vanaf je achttien jaar tot nu. Dit zal je inzicht geven in de unieke combinatie van competenties waarin jij uitblinkt!

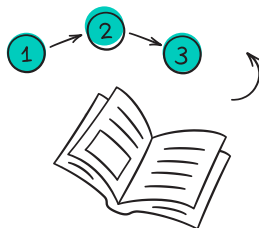


STARTREFLECTIE



De volgende vragen zul je waarschijnlijk gemakkelijker kunnen beantwoorden na dit hoofdstuk en na de oefening, maar het is leuk om je eerste gedachten op te schrijven in je notitieschriftje of op je computer.

- **Welke drie belangrijkste competenties** bouwde je op tijdens je jeugd? Zat je bijvoorbeeld in een jeugdbeweging en leerde je in team werken? Of was je de jongste van het gezin en leerde je assertief zijn?
- **Welke drie belangrijkste competenties** bouwde je op tijdens je carrière (vanaf je eerste werkervaring)?
- **Welke rol** speelde jij het meest in groepen doorheen je leven (in je gezin van herkomst, in vriendengroepen enzovoort)?
- **Met welke thema's** heb jij geworsteld in je leven en je carrière? Bijvoorbeeld: gezondheid, gescheiden ouders, slechte schoolprestaties enzovoort.
- **Welke thema's** houden je wakker op dit moment in de actualiteit? Bijvoorbeeld: politieke thema's, onderwijs, gezondheid, voetbal, reizen...
- **Wat is er uniek of speciaal** aan jouw carrière als je jezelf vergelijkt met leeftijdsgenoten? Meestal is het iets in je achtergrond dat afwijkt of atypisch is als je jezelf vergelijkt met je naaste collega's. Bijvoorbeeld: een Nederlandse copywriter die Franse letterkunde heeft gestudeerd. Of een verpleegster met een juridische achtergrond.



WAAROM IS HET BELANGRIJK OM JE VERWORVEN COMPETENTIES TE ONTDEKKEN?

- Beter beseffen welke competenties je uit je verleden hebt ontwikkeld, via werkervaringen, opleidingen, je opvoeding, je hobby's vroeger, helpt je om bewuster stil te staan bij je **unieke combinatie van sterktes** en zorgt ervoor dat je betere keuzes kunt maken in je carrière. Je kunt beter zoeken naar een job die bij je opgebouwde competenties past, bij wat je nu al kunt. Je bent je ook bewuster van je potentieel.
- Het zorgt ervoor dat je **haalbare verlangens en verwachtingen** over je carrière hebt en daardoor ook haalbare én passende keuzes maakt qua job. Ze zullen ook meer in de lijn liggen van de carrière waarvoor jij bestemd bent. Want een job mag dan misschien aantrekkelijk lijken door het loon en de fijne extralegale voordelen die eraan verbonden zijn, als een functie of een team niet op één lijn staat met wie jij echt bent en de unieke combinatie van competenties die je in je leven hebt ontwikkeld, dan loert teleurstelling al snel om de hoek, naast perfectionisme, faalangst of het impostersyndroom.
- Bewust kiezen voor een job, opdracht of bedrijf in lijn met je unieke combinatie van competenties is een fantastisch fundament om je **zelfvertrouwen** te vergroten, precies omdat je door zo een keuze in je job geloofwaardig zult zijn. Niemand zal eraan twifelen of jij wel kunt wat je functie vraagt, als jij zelf weet dat de eisen van die functie helemaal passen bij wie jij bent in je job.
- Je ontdekt ook wat jouw **USP's (unique selling points)** zijn, de competenties die jou echt **uniek** maken voor werkgevers, opdrachtgevers of klanten. Je zult merken dat je, als je je carrière bekijkt, die aspecten soms uit het oog verloor.
- Je beseft soms automatisch wat de **volgende bestemming** zou kunnen worden **in je carrière**. Je zult merken dat je, als je de weg die je tot nu toe hebt afgelegd in kaart hebt gebracht, al snel weet in welke richting je moet gaan om je volgende bestemming te bereiken.
- Door te ontdekken wie je bent in je carrière zul je ook vaststellen dat je **een veel breder netwerk** hebt dan je zou denken. Je hebt namelijk best met veel mensen samengewerkt (uit je verleden, je opleiding of in eerdere jobs) en die kunnen nog veel betekenen voor je toekomstplannen.



Voorbeeld

DAVE VREESDE DAT HIJ ALS LEERKRACHT NIET KON EVOLUEREN IN ZIJN CARRIÈRE

Dave werkte de eerste twaalf jaar van zijn carrière als leerkracht in het middelbaar onderwijs en stond bij zijn leerlingen bekend om zijn geduldige communicatiestijl en zijn creatieve en gestructureerde lessen. Toch had hij op 35-jarige leeftijd behoefte aan job-coaching, omdat hij meer afwisseling wilde in zijn job en omdat de doorgroeimogelijkheden in zijn scholengemeenschap beperkt waren. Zoals zoveel van mijn klanten uit het onderwijs worstelde hij met de overtuiging dat er voor hem weinig tot geen mogelijkheden waren buiten de onderwijssector, en dat hij door zijn vooropleiding en ervaring in het onderwijs gedoemd was om eeuwig leerkracht te blijven. Door de tijdslijn van zijn leven te maken en in kaart te brengen welke competenties hij had ontwikkeld, werd duidelijk dat zijn geduld om informatie te structureren en uit te leggen aan anderen een enorme meerwaarde betekende in zowel het verenigingsleven als in diverse innovatieve sectoren. Ook zijn passie voor digitalisering en informatieverwerking maakte dat zijn profiel geschikt bleek voor uiteenlopende rollen in IT, consultancy en sales. Na een moeilijke afweging van alle nieuwe keuzemogelijkheden aan jobs in de privésector waar hij nooit van gehoord had, werd hij teamleader in een hr-IT-scale-up, waar hij nu zijn team constant opleidingen geeft in nieuwe digitale procedures en werkwijzen. Zijn onuitputtelijke geduld en zijn stapsgewijze aanpak van lesgeven, competenties die hij ontwikkelde in het onderwijs, komen hem dagelijks van pas in zijn nieuwe werkomgeving.



WELKE COMPETENTIES HEB JE TOT NU TOE VERWORVEN?

Je identiteit wordt gevormd vanaf je geboorte of volgens sommige strekkingen al vanaf de tijd in de baarmoeder. Zoals je kon ontdekken in het vorige hoofdstuk krijg je daarbij heel wat mee van je voorouders en je omgeving.

Maar daarnaast gebeurt er ook heel veel in je leven waaruit je lessen trekt, of waaruit blijkt wat voor karakter of persoonlijkheid jij hebt. Sommige gebeurtenissen ervaarde je als **stimulerend** voor je talenten en competenties, andere situaties wil je het liefst zo snel mogelijk vergeten, omdat ze **pijnlijk of afwijzend** waren. Het is nooit leuk om te horen dat een bepaalde groep van mensen of een organisatie, studierichting, job of promotie 'niet bij jou paste', want je wilde waarschijnlijk graag die job krijgen of bij die groep horen, omdat het op het eerste gezicht allemaal heel aantrekkelijk leek.

Toch bevat een afwijzing op carrièrevlak altijd heel boeiende informatie. Als je wordt afgewezen in een groep, is het namelijk meestal omdat je op dat moment net te weinig of te veel over bepaalde talenten of competenties beschikt die vereist zijn voor een bepaalde job of cultuur. Het vertelt iets over wie je niet bent, maar dus ook over wie je wel bent.

Bijvoorbeeld: iemand wordt als leidinggevende afgewezen in een IT-start-up, omdat hij niet innovatief en flexibel genoeg is om met de snelle technologische veranderingen om te gaan. Dat betekent dat hij 'niet heel innovatief' en 'niet heel flexibel' is, en dus waarschijnlijk niet voldoende *influencing* is. Maar dat betekent meestal ook dat hij wel de tegenovergestelde eigenschappen van innovativiteit en flexibiliteit bezit, namelijk nauwgezetheid, stabiliteit en structuur. Hij wordt dus afgewezen, maar blijkt zich net door deze afwijzing bewust te worden van het feit dat hij misschien heel geschikt is voor een leidinggevende rol in een groot bedrijf dat erg gestructureerd is, in een sector die meer stabiel is dan de IT-start-up-scene.



= WAT ZIJN JE SCHADUWKANTEN? =

Schaduwkanten zijn eigenschappen die je hebt, maar die je in je leven hebt leren **verstoppen, onderdrukken of verbergen**. Doordat je ze zelf afkeurt of er afkeurend naar hebt leren kijken (vaak beïnvloed door je gezin van herkomst, je cultuur en je waarden), onderdruk je ze tot je ze zelfs afleert of weinig of niet ontwikkelt.

Aan elke eigenschap zit een mooie kant, maar als je erin doorslaat, kan elke eigenschap negatief worden. Bijvoorbeeld: goed zijn in grenzen stellen kan doorslaan in rigiditeit of arrogantie als je begint te overdrijven. Vaak slaan we ergens in door als we er in het verleden waardering voor hebben gekregen, waardoor we die eigenschappen overdreven gaan toepassen als we opnieuw verlangen naar waardering, maar misschien **zonder dat ze gepast zijn** op dat moment.

Omdat we soms doorslaan in eigenschappen, of omdat mensen in onze naaste omgeving doorslaan in eigenschappen, gaan we specifieke eigenschappen negatief waarderen bij onszelf en anderen. We steken ze in onze schaduw en onderdrukken ze, waardoor we spijtig genoeg ook de positieve kanten van die eigenschappen over het hoofd zien. Schaduwkanten zijn dus niet per definitie negatieve kanten, maar wel eigenschappen die we verbergen of onderdrukken omwille van het oordeel dat we eraan toekennen.

Voorbeeld

TOM ONTWIKKELDE ZIJN MEEST UNIEKE COMPETENTIES NA DE SCHEIDING VAN ZIJN OUDERS

Tom werkte als senior softwareontwikkelaar voor een gerenomeerd IT-bedrijf. Hij had een goed loon, maar kreeg last van 'is dit het nu'-vibes. Hij kwam naar mijn jobcoachingpraktijk met de vraag om te ontdekken waarin hij uitblonk en waar zijn echte passie lag. Door de tijdslijn van zijn jeugd in kaart te brengen ontdekten we dat hij erg had geleden onder de vechtscheiding van zijn ouders, die startte toen hij vier was. Door de moeilijke situatie van zijn ouders, die constant op gespannen voet met elkaar leefden, had hij leren ▶



► *schipperen en bemiddelen tussen hun conflicterende behoeften en regels. Door die pijnlijke situatie te zien als krachtbron besepte hij dat zijn grootste meerwaarde op het werk zat in het samenbrengen en integreren van systemen. Ook in de werkomgeving blonk hij namelijk uit wanneer twee of meer systemen geïntegreerd moesten worden en hij de behoeften van meerdere partijen of afdelingen moest samenbrengen in één systeem. Hij besloot zijn carrière voort te zetten als zelfstandig consultant, gespecialiseerd in de IT-integratie van bedrijven in fusie of overname, waarbij hij verschillende structuren en systemen met elkaar integreert. Hij ging vanaf dat moment steeds opzoek naar opdrachtgevers die in een fusie of overname stadium waren, omdat zijn talenten en competenties in deze werkomgeving het best tot hun recht kwamen.*

IN WELKE ROL FUNCTIONEER JIJ HET BEST?

Je relatie met je vader en je moeder, maar ook jouw verhouding met je hele familiesysteem zijn nog steeds belangrijk voor wie je vandaag bent, ook in je carrière. Want die relaties vormen de basis voor alle rollen of verhoudingen die je in je carrière opbouwt, ook in je beroepsomgeving.

Was je de oudste, dan is het anders dan wanneer je de jongste was. Je 'positie' in het gezin zegt veel over wie je als volwassene bent of denkt te moeten zijn. Ook heb je, door jezelf in een bepaalde rol of positie te bevinden in je familiesysteem, bepaalde talenten en competenties ontwikkeld die je vaak erg van pas komen tijdens je verdere carrièrereis.

Meestal heb je de eigenschappen ontwikkeld van een rol die je moest aannemen, omdat je in die rol met die eigenschappen werd gewaardeerd en gezien. Daardoor ben je die rol blijven spelen. Maar soms ben je doorgeslagen in de eigenschappen van die rol, waardoor je ze overmatig hebt ontwikkeld.



Bijvoorbeeld: was je de oudste en moest je vaak verantwoordelijkheid dragen voor je broers en zussen, dan kan het zijn dat je tijdens je carrière in organisaties vaak veel verantwoordelijkheid neemt. Als oudste kind van een gezin heb je namelijk vaak moeten zorgen voor de jongere broers of zussen. Ook heb je waarschijnlijk geen moeite met zaken 'als eerste' uit te proberen of heb je de vaardigheid om initiatieven op te starten sterk ontwikkeld. Echter, een bepaalde rol in een gezin heeft ook altijd een keerzijde. Soms sla je door in de rol van 'verantwoordelijke' en 'overontwikkel' je eigenschappen zoals de schuld op je nemen. Je neemt bijvoorbeeld te veel de verantwoordelijkheden op jou waar je collega's aan verzaken.

Een ander voorbeeld is de rol van de rebel. Vaak groeit iemand uit tot een rebel omdat hij zich anders niet gezien voelde in het gezin. De rebel heeft vaak een onbewuste functie van klokkenluider voor problemen die niet gezien mogen worden, of net wel gezien moeten worden. Hij maakt controversiële onderwerpen zichtbaar of start er discussies over, net omdat hij zich anders onzichtbaar of onnuttig voelt. Door deze rol heeft de rebel vaak competenties ontwikkeld zoals kritische communicatie, durf en creativiteit. Deze competenties komen vaak tot hun recht in sectoren of rollen waarin aandacht of zichtbaarheid dient verworven te worden voor bepaalde thema's. Vaak komen deze profielen dan ook goed tot hun recht bij bijvoorbeeld reclame-agentschappen, politieke partijen of ngo's die strijden tegen onrecht.

Als een rebel begint te ontdekken dat hij op korte termijn het meest aandacht krijgt of wordt gewaardeerd door die (soms ondankbare) rol op te nemen, of door af te wijken van de normen en waarden binnen een gezin, gaat hij competenties als 'aandacht vragen', 'discussiëren', 'kritiek leveren' of 'zichtbaar zijn' overmatig vertonen in groepen of aan de buitenwereld. Rebellen raken daardoor soms verslaafd aan 'discussies uitlokken' of 'gezien worden', en gaan daartoe vaak ver over hun eigen grenzen en die van anderen. Dat keert zich op den duur tegen de rebel. Zijn gedrag wordt zelfdestructief, want hij zal op langere termijn vaak niet hetzelfde respect of dezelfde mate van waardering krijgen van diegenen die zich wel aan de heersende waarden en normen van het systeem aanpassen. Een goed voorbeeld is prins Harry van het Britse koningshuis.



Deze twee voorbeelden laten zien hoe iemand zowel positief als negatief gevormd wordt door de positie of rol met bijbehorende eigenschappen die hij in het gezin heeft gespeeld en waarvoor hij werd geprezen. Deze eigenschappen ontpoppen zich vaak snel tot ware talenten wanneer iemand zijn of haar carrière start. Als iemand echter die eigenschappen gaat overdrijven, keren ze zich vaak tegen de persoon zelf. Hij vertoont de eigenschappen vaak veel meer dan echt nodig is voor zijn verdere persoonlijke ontwikkeling of carrière-evolutie. Ook hier vormt bewustzijn over deze rol en deze competenties het beste recept om ze zoveel mogelijk in iemands voordeel te laten werken.

Voorbeeld

PHILIPPE GEUBELS SPEELT NOG STEEDS DE ROL DIE HIJ ALS KIND LEERDE

Philippe Geubels staat zowel in Nederland als in België bekend als een van de meest toegankelijke stand-upcomedians in de media. Hij verloor zijn mama Janine aan een fatale virale infectie toen hij een jaar of drie was. In dat grote familieverdriet probeerde hij zich staande te houden door de rol van grapjas: hij was degene die steeds een vrolijke en relativerende noot bracht in de rouwperiode. Zijn vader, die agent-manager van diverse artiestenprofielen was, nam hem al snel mee naar zomershows van Vlaamse artiesten. De kleine Philippe had gauw door dat hij, om de erkenning van zijn vader te winnen, zelf op het podium zou moeten raken. Het is dan ook niet verwonderlijk dat hij uiteindelijk op het podium stond in de rol die hij al heel zijn leven vervult: als stand-upcomedian die emotioneel zware situaties benadert met humor. Daarnaast brengt hij in programma's als Taboe moeilijk bespreekbare emotionele situaties zoals autisme, een opvallend uiterlijk, verslavingen... in het daglicht met humor en relativeringsvermogen, waardoor ze vlotter bespreekbaar worden.

OEFENING: WIE BEN JE IN JE CARRIÈRE?

In deze oefening doorlopen we de tijdslijn van jouw leven, om te ontdekken **welke unieke combinatie van competenties** jij doorheen jouw levenspad hebt ontwikkeld. De oefening bevat twee delen met vragen: het eerste deel be vraagt de eerste achttien jaar van je leven, het tweede gaat dieper in op alle jaren na je achttiende. Je krijgt een goed beeld van wie je bent op verschillende momenten in je leven, en van je sterkst ontwikkelde competenties en je schaduwkanten.



DEEL 1

DE TIJDSLIJN VAN DE EERSTE ACHTTIEN JAAR VAN JE LEVEN

Vanaf de geboorte tot zes jaar

▶ **Wat typeerde je karakter?**

In het begin van je leven was dat misschien niet zo heel duidelijk voor je. In dat geval kun je de vraag ook anders stellen: 'Hoe werd je karakter als jong kind omschreven?'

▶ **Hoeveel broers en zussen waren er in jouw gezin? Wat was jouw positie ten opzichte van hen?**

Een gezin vormt de basis waarin jij als kind leert om relaties aan te gaan en te onderhouden. Het is dus van belang te weten hoeveel gelijkwaardige mensen er rondom jou waren in je gezin. Wellicht is het ook relevant om te weten of er broers of zussen jong gestorven zijn, of zelfs of er vroeggeboortes zijn geweest. Want dat kan jouw positie in de gezinsgroep beïnvloeden.

▶ **Hoe keek jij naar je broers en zussen? Hoe keken zij naar jou?**

Dat heeft een enorme impact op jouw zelfbeeld en de keuzes die je maakt. Zowel mijn vader als moeder bijvoorbeeld was het vijfde kind in het gezin. Ze hadden dus vier oudere broers en zussen die hen graag de les spelden. 😊 Ook in hun beroepsleven positioneerden ze zich beiden vaak als dienstbare ondergeschikten tegenover mensen met wie ze in principe op gelijke voet stonden.





▶ **Wat was jouw rol in het gezin?**

Een gezin is eigenlijk een verzameling mensen die automatisch bepaalde posities, rollen of eigenschappen voor hun rekening nemen. Je hebt in elk gezin wel een grappenmaker, een rebel, een anti-leider, een diplomaat, een harde werker, een verzorger, een gezelligheidsdier enzovoort. Bekijk welke rol jij had en welke rollen jouw andere gezinsleden invulden. Probeer die met één tot maximaal twee woorden te omschrijven. Wat was jouw inbreng of toegevoegde waarde waarvoor je werd geapprecieerd of erkend door je familieleden?

▶ **Welke spelletjes speelde je graag?**

Waar kon jij uren mee bezig zijn en welk soort plezier beleefde je daaraan? Vond je het vooral leuk om te winnen of genoot je eerder van het samenzijn met anderen?

▶ **Wat waren je hobby's?**

Was er een vaste activiteit waar je wekelijks mee bezig was? Met wie deed je dat (in groep, alleen...)? Wat vond je het leukste aspect aan deze activiteit?

▶ **Wie waren je vrienden?**

Hoeveel vrienden had je? Had je eerder een vaste groep vrienden of speelde je liever alleen of per twee? Wat was je rol bij je vrienden?

▶ **Wat waren de meest impactvolle gebeurtenissen tijdens deze periode?**

Wat waren de mooiste momenten en wat waren de pijnlijkste gebeurtenissen die je hebt onthouden uit deze periode? Welke impact hadden ze op je karakter?

▶ **Welke competenties ontwikkelde je door de gebeurtenissen tijdens deze periode?**



Kijk terug naar het voorbeeld van Tom (zie pagina 64), die door de scheiding van zijn ouders leerde bemiddelen en behoeften van mensen met elkaar leerde verzoenen, waardoor hij als IT-consultant een expert werd in de integratie van verschillende systemen bij fusies.

Van zes tot twaalf jaar



▶ **Hoe ging het op de lagere school?**

Was het een strenge school? Had je moeite met de regels? Kon je goed volgen met de leerstof? Hoe was je relatie met de leerkrachten? Welke vakken vond je leuk om te doen en welke niet?

▶ Had je al een idee over **de droomjob** die je wilde doen?

▶ Welke **activiteiten en hobby's** vond je leuk en welke niet?

▶ **Welke rol had je bij je vrienden?** Had je veel of weinig vrienden? Was je het liefst alleen, samen met een kleine groep of in een grote groep?

▶ **Wat waren de meest impactvolle gebeurtenissen?**

Wat waren de mooiste momenten en wat waren de pijnlijkste gebeurtenissen die je hebt onthouden uit deze periode? Welke impact hadden ze op je karakter?

▶ **Welke competenties** ontwikkelde je door de gebeurtenissen tijdens deze periode?

Van twaalf tot achttien jaar

▶ Waren er **projecten of taken** waarin jij jezelf helemaal kon uitleven?

▶ **Studeerde je een bepaalde richting?** Waarom heb je die keuze gemaakt? Heb je die zelf gekozen of niet?



- ▶ **Welke rol had je bij je vrienden?** Had je veel of weinig vrienden?
- ▶ **Was je het liefst alleen,** samen met een kleine groep of in een grote groep?
- ▶ **Hoe was je relatie met autoriteit(en)?** Hoe ging je om met de grenzen van je ouders? Hoe ging je om met de grenzen van je leerkrachten of andere gezaghebbers?
- ▶ **Naar wie keek je op** en waarom? Van wie leerde je graag?
- ▶ **Wie of wat wilde je worden 'later'?**
- ▶ **Wat waren de meest impactvolle gebeurtenissen?** Wat waren de mooiste momenten en wat waren de pijnlijkste gebeurtenissen die je nog hebt onthouden uit deze periode? Welke impact hadden ze op je karakter?
- ▶ **Welke competenties** ontwikkelde je door de gebeurtenissen tijdens deze periode?



Wanneer je het eerste deel van deze oefening hebt afgewerkt, neem je het best even rust. Er kunnen heel wat herinneringen op je afkomen als je de tijd neemt om je leven letterlijk op een rijtje te zetten. Het besef dat dingen in je jeugd, soms op erg prille leeftijd, al heel bepalend waren, kan bevrijdend zijn, maar ook erg confronterend.

Kom dus gerust even op adem, doe een wandelingetje of slaap er zelfs een nachtje over voor je aan het tweede deel van deze oefening begint. Je kunt alles natuurlijk ook opschrijven en daarna met een professionele jobcoach of een mentor delen. Wanneer je jezelf iets hoort vertellen, ontdek je er vaak patronen in. Neem dus als klankbord het best iemand professioneel die geen oordeel, kritiek of commentaar geeft op je verhaal. Kies ook voor iemand die jouw levensverhaal zo weinig mogelijk kent.



DEEL 2

DE TIJDSLIJN VAN JE CARRIÈRE (OUDER DAN ACHTTIEN JAAR)



► Wat was je eerste werkervaring?

1. In wat voor organisatie of team werkte je?
2. Welke rol had je precies?
3. Wat waren je taken?
4. Wat vond jij de positieve punten aan je job, team of organisatie?
5. Wat vond jij de negatieve punten aan je job, team of organisatie?
6. Naar wie keek je op?
7. Voor welke eigenschappen werd je gewaardeerd of geprezen tijdens deze periode?
8. Door welke eigenschappen werd je afgekeurd of uitgesloten in deze periode?
9. Wat ambieerde je als volgende stap?
10. Hoe evolueerde je door deze job als mens? Wat leerde je?

► Wat was je tweede werkervaring?*

1. In wat voor organisatie of team werkte je?
2. Welke rol had je precies?
3. Wat waren je taken?
4. Wat vond jij de positieve punten aan je job, team of organisatie?
5. Wat vond jij de negatieve punten aan je job, team of organisatie?
6. Naar wie keek je op?
7. Voor welke eigenschappen werd je gewaardeerd of geprezen tijdens deze periode?
8. Door welke eigenschappen werd je afgekeurd of uitgesloten in deze periode?
9. Wat ambieerde je als volgende stap?
10. Hoe evolueerde je door deze job als mens? Wat leerde je?

* Gebruik deze vragen ook voor (eventuele) volgende werkervaringen.



Als je na deze oefening naar jouw volledige tijdslijn kijkt, zul je merken dat bepaalde antwoorden steeds terugkomen. Bepaalde levensthema's, rollen en competenties vormen namelijk de rode draad van je levenspad. Duid ze op je tijdslijn aan in een kleurtje.

LEARNINGS

Tijdens de oefening ontdekte je **welke unieke set van competenties** je tot nu toe hebt ontwikkeld, door hobby's, op school of in je gezin. Je ontdekte ook je schaduwkanten, aspecten of eigenschappen waarover je je soms schaamde of die werden afgekeurd door je omgeving, wat het meest pijnlijk was.

Je hebt vaak eigenschappen of competenties van jezelf moeten onderdrukken. Maar die eigenschappen brengen je ook mooie dingen. Als je ze opnieuw naar boven haalt bij jezelf en ze een plek geeft in je leven, word je een completer mens en wordt je carrièrepotentieel groter.

Bijvoorbeeld: Kate kon als kind heel goed tekenen en schilderen. Ze kon urenlang gefocust aan haar schilderijen werken en werd er helemaal rustig van. Door de drukte in haar gezin van herkomst, waar elke dag meer dan honderd mensen over de vloer kwamen omdat haar ouders een winkel hadden, moest ze haar tekentalent onderdrukken. Door de tijdslijnoefening besepte ze dat ze het creatief en gefocust bezig zijn in stilte enorm miste. In haar hoofdberoep als sales manager kon ze die eigenschappen niet echt kwijt, maar ze besloot wekelijks schilderles te nemen om haar creatieve kant opnieuw een plek te geven in haar leven. Na enkele maanden schilderles voelde ze zich opmerkelijk meer in balans. Dit is een typisch voorbeeld van een schaduwkant die we opnieuw licht en ruimte geven in ons leven.



Vul je belangrijkste competenties aan op je jobpaspoort (op pagina 148). Test deze competenties ook via www.thejobmatcher.be (zie pagina 23) voor extra inspiratie.

