



Tom Luken



Albert de Folter

Het waarom en wat van het project 'Een ACT toolkit voor LOB'

De spanning tussen zelfkennis en flexibiliteit

Tom Luken & Albert de Folter

Eind 2012 lanceerden de Noloc en de NSvP (Nederlandse Stichting voor Psycho-techniek) de campagne 'Verken de grenzen'. Zij riepen op tot vernieuwende initiatieven op het gebied van loopbaanontwikkeling. Uit een twintigtal inzendingen werd medio 2013 het projectvoorstel 'Een ACT toolkit voor LOB' gekozen. Inmiddels is dat project voltooid. Dit artikel biedt een korte beschrijving van de resultaten. We beginnen met de vraag waarom ACT (Acceptatie en Commitment Therapie) voor ons een belangrijke inspiratiebron is voor LOB (Loopbaanoriëntatie en -Begeleiding). Centraal hierbij staat de spanning tussen zelfkennis en flexibiliteit.

Zelfkennis

Het belang van zelfkennis voor loopbaanontwikkeling is evident. Als je zelfbeelden vaag of instabiel zijn, is het moeilijk om keuzen te maken. Denk bijvoorbeeld aan de adolescent die zichzelf de ene dag als populair en sociaal vaardig ziet en de andere dag als verlegen en onhandig. Lastig als je je beroep moet kiezen. Wanneer je onrealistische zelfbeelden hebt, is het risico groot dat je keuzen maakt die onbevredigend aflopen, voor jezelf en/of voor je (werk)omgeving. Denk bijvoorbeeld aan de ondernemer die zijn zakelijk instinct overschat en onverantwoordelijke risico's neemt.

Het werken aan heldere, stabiele en realistische zelfbeelden is van oudsher een belangrijk aspect van het werk van loopbaanbegeleiders. Tot ongeveer dertig jaar geleden was de psychologische test voor hen het belangrijkste instrument. Nu spelen ook bijvoorbeeld zelfbeoordelingsvragenlijsten, biografische methoden, criteriumgericht interviewen en het stimuleren en begeleiden van reflectie een belangrijke rol.

Misschien vooral bij testgebruik, maar ook bij andere zelfkennismethoden is er een risico, namelijk dat cliënten conclusies over zichzelf trekken in rigide, statische, negatieve termen: 'Wiskunde/studeren/verkoop/leidinggeven ... is niets voor mij.' 'Ik ben nu eenmaal geen studiehoofd/ik houd nu eenmaal niet van bankiers/ik kan nu eenmaal niet schrijven ...'. Een voordeel van dit soort kennis is dat het mensen helpt om te weten wat ze (niet) moeten kiezen. Het beperkt de mogelijkheden, geeft richting. Er zijn echter ook belangrijke nadelen, want dit soort zelfkennis beperkt de vrijheid. Weten wat je moet kiezen is iets anders dan echt zelf een keuze maken. Als mensen in termen van vaste, contextonafhankelijke eigenschappen over zichzelf denken, zetten zij een rem op hun ontwikkeling. Dit geldt niet alleen voor negatieve zelfbeschrijvingen, zoals wel eens gedacht wordt, maar ook als ze positief zijn, bijvoorbeeld 'ik ben intelligent' (Dweck & Grant, 2008).

Zelfbeschrijvingen in termen van eigenschappen hebben bovendien een sterk zelfbevestigend karakter, waardoor ze hun remmende invloed soms levenslang uitoefenen.

De persoon gaat immers ervaringen uit de weg die eventueel zouden kunnen bewijzen dat het zelfbeeld onjuist was. Hij solliciteert bijvoorbeeld niet naar leidinggevende functies. Zelfs als ervaringen niet vermeden kunnen worden, dan worden ze vaak zo vervormd dat ze toch passen bij de overtuiging. Bijvoorbeeld: "De enige reden waarom mijn interim teamleiderschap geen catastrofe werd, is omdat de medewerkers mij hebben ontzien."

Flexibiliteit

Beperkende zelfbeelden zijn het grote obstakel voor de diverse vormen van flexibiliteit

Naarmate de wereld dynamischer en onvoorspelbaarder wordt, wegen de voordelen van beperkende zelfbeelden minder en de nadelen juist meer. De toekomst komt als een sneltrein op ons af, maar we weten niet wat ons allemaal te wachten staat. Wel weten we dat in steeds sneller tempo functies en beroepen uitsterven, terwijl nieuwe vormen van werk ontstaan. Als we daar niet voor openstaan, raken we snel uitgerangeerd.

Een factor die bij openstaan voor nieuwe vormen van werk en voorspoedige loopbaanontwikkeling een hoofdrol speelt, is flexibiliteit. Steemers (2010) heeft in zijn proefschrift het belang van 'cognitieve flexibiliteit' voor duurzame inzetbaarheid aangetoond. Hij omschreef het als "een soort lenigheid van denken". Het gaat om het vermogen tot aanpassing aan veranderende omstandigheden, het nieuwe herkennen en je handelen daarop afstemmen (Steeemers, 2010).

Elders in dit nummer van LoopbaanVisie koppelen Groen, Schoonbrood-Van den Dijssel, Kraak, Ritsema-Brammer en Kokee cognitieve flexibiliteit aan 'dialogische flexibiliteit'. Met dit laatste bedoelen zij het kunnen bewegen in de ruimte van het dialogische zelf. Met andere woorden: vanuit verschillende rollen of posities kunnen kijken naar jezelf en je situatie.

De dubbelrol van zelfbeelden en taal

Beperkende zelfbeelden zijn het grote obstakel voor de diverse vormen van flexibiliteit. Veel loopbaanbegeleiders zijn zich hiervan bewust, getuige de opkomst van narratieve begeleidingsmethoden ten koste van karakterbeschrijvingen, persoonlijkheidsprofielen en typologieën. In levensverhalen komen de ambiguïteit en veranderlijkheid van mensen en de rol van de context beter tot uiting. Zij worden vanuit een bepaald perspectief verteld, maar de persoon kan, als hij voldoende flexibel is, ook een ander perspectief kiezen. De afloop is meestal nog onduidelijk. Verhalen geven betekenis aan

Belangrijk doel van de toolkit is vermindering van keuzestress bij leerlingen en studenten

onze ervaringen en vormen een wezenlijk bestanddeel van onze identiteit. Zij kunnen ons duidelijk maken waar we echt op hopen. Toch kunnen ook verhalen van ons leven een drama maken (Bohlmeijer, 2012). Hoe komt dat? Waarom leidt reflecteren in het ene geval tot duidelijkheid en een ander geval tot vruchteloos piekeren? Hoe zorgen we dat een zelfbeeld richting geeft zonder ons vast te spijkeren?

In onze zelfbeschrijvingen, levensverhalen, (coachings) gesprekken en reflecties speelt taal een hoofdrol. Voor een antwoord op de gestelde vragen is dan ook inzicht in de januskop van taal van belang. De 'Relational Frame Theory' (RFT), één van de belangrijkste wortels van ACT, biedt dit inzicht. Volgens deze stevig vanuit de empirie ondersteunde theorie impliceert taal onvermijdelijk problemen, angst en lijden (Friman, Hayes, & Wilson, 1998). De reden is dat we de innerlijke ervaringen die sommige woorden oproepen, proberen te ontlopen. Woorden hebben een werking die vergelijkbaar is met de stukken werkelijkheid waar ze voor staan. Het woord 'falen' bijvoorbeeld roept ongeveer dezelfde gevoelens

op als een concrete faalervaring. Het probleem is dat we de neiging hebben allerlei innerlijke ervaringen te willen vermijden, net zoals we dat doen in de buitenwereld. In de buitenwereld kan vermijden van bepaalde plekken, gebeurtenissen of mensen nog effectief zijn. Ook proberen gedachten en gevoelens te vermijden kan een tijdje werken. Maar al snel krijg je er juist meer last van (Abramowitz, Tolin, & Street, 2001). Proberen ze kwijt te raken brengt met zich mee dat je er meer en meer in verstrikt raakt.

Talig denken impliceert het risico dat we ons te veel met onze gedachten identificeren en dat onze verbale constructies een eigen werkelijkheid gaan vormen. We nemen de gedachten te vaak voor waar aan. Een gangbare metafoor is dat we de kaart verwarren met het gebied. De RFT helpt te begrijpen waarom velen het denken over de toekomst uit de weg gaan. Bijvoorbeeld de leerling die doet alsof zij al lang weet welke studie zij gaat kiezen en zich vastklampt aan een voorbarig idee. Of de werknemer die tegen alle logica in blijft geloven dat hij nog heel lang door kan blijven gaan in dezelfde baan bij de huidige werkgever. Denken over de toekomst uit de weg gaan, betekent dat je geen onzekerheid over belangrijke levens- en loopbaankeuzen hoeft te voelen. Deze 'oplossing' werkt tijdelijk, maar uiteindelijk averechts.

ACT

In deze, maar ook in eerdere edities van LoopbaanVisie zijn met instemming de woorden van Reinhold Niebuhr geciteerd: "Schenk mij de sereniteit om te aanvaarden wat ik niet kan veranderen; de moed om te veranderen wat ik kan veranderen; en de wijsheid om het verschil hiertussen te zien." Het is een kernopgave in leven en loopbaan. En het is precies wat ACT bedoelt met Acceptatie en Commitment. Hoare, McIlveen en Hamilton publiceerden in 2012 een goed onderbouwd betoog om ACT te gebruiken als strategie voor loopbaanbegeleiding.

ACT is een therapie, die aan het eind van de vorige eeuw is ontwikkeld en die bij tal van psychische problemen succesvol toegepast wordt. ACT biedt een empirisch onderbouwde theorie over het menselijk functioneren en

wordt ingezet in tal van praktijken die ook psychische gezondheid in meer brede zin bevorderen – ook als er (nog) geen sprake is van klachten. Het centrale doel van ACT is de flexibiliteit bevorderen die voor een voorspoedige loopbaanontwikkeling zo noodzakelijk is. Bij ACT spreekt men van ‘psychische flexibiliteit’. Dit begrip wordt gedefinieerd als “the ability to contact the present moment more fully as a conscious human being and to either change or persist when doing so serves valued ends” (Hoare, McIlveen, & Hamilton, 2012, p. 173). Met andere woorden: aanwezig zijn in het hier en nu en per moment bewust bepalen of je doorgaat met wat je doet of dat je iets anders gaat doen. Dat bepalen doe je op basis van waarden. Je moet dus weten waarnaar je op weg bent.

Wat we volgens ACT niet moeten doen is proberen ongewenste gedachten en gevoelens te veranderen of te laten verdwijnen. Het werkt beter om onze relatie tot innerlijke gebeurtenissen te wijzigen. Als het gaat om onzekerheid over de toekomst dan kunnen we die beter aanvaarden als iets onvermijdelijks. Gaat het om eigenschapstermen, dan kunnen we expres vragen naar de uitzonderingen of naar het omgekeerde. En als het om verhalen gaat, dan kunnen we expliciet vragen om het eens vanuit een andere positie te vertellen of om bewust te experimenteren met andere interpretaties en anderen aflopen. Taal en kaarten hebben we nodig, maar we moeten ze als hulpmiddel gebruiken en ons er niet mee vereenzelvigen.

De toolkit ‘ACT in LOB’

Jongeren moeten binnen het huidige onderwijssysteem keuzen maken waar zij ontwikkelingspsychologisch vaak nog niet aan toe zijn. Dat legt druk op hun identiteitsontwikkeling. Sommigen worden onzeker omdat zij nog geen antwoord kunnen geven op de vraag wat zij willen worden. Anderen sluiten hun identiteitsontwikkeling voortijdig af. Zij nemen de visie van bijvoorbeeld hun ouders of vrienden over en denken dat die van henzelf is. Omdat eenmaal gevestigde zelfbeelden zo moeilijk veranderen, kunnen ze tot ver in de loopbaan, en soms zelfs gedurende het hele leven, de persoon op een dwaalspoor houden (Whitbourne, 2010). De toolkit ‘ACT in LOB’

helpt om zelfbeelden en toekomstbeelden te vormen en deze als hulpmiddel in plaats van als vaststaande waarheid te beschouwen. Daarmee beogen de tools bij te dragen aan de psychische flexibiliteit die voor duurzame voorspoedige loopbaanontwikkeling zo noodzakelijk is.

In 2014 hebben wij met steun van onder andere de Noloc en de NSvP deze toolkit ontwikkeld om begeleiders bij studiekeuzen beter te outillieren. Sinds dit voorjaar staan 25 tools online. Belangrijk doel van de toolkit is vermindering van keuzestress bij leerlingen en studenten. Een gevalideerde test (CDDQ) biedt inzicht in hun keuzesituatie en -problemen. Dit stelt de begeleider in staat maatwerk te leveren.

De tools bestaan uit oefeningen, opdrachten, suggesties en teksten. Zij zijn gericht op innerlijke rust, accepteren van onzekerheid en andere negatieve gevoelens rond kiezen en toekomst, losmaken van beperkende zelfbeelden en zelfopgelegde regels, kiezen van waarden en ontwikkelen van een daadwerkelijke betrokkenheid daarbij.

Concreet gaan enkele belangrijke onderdelen van de toolkit om het bestrijden van disfunctionele overtuigingen (bijvoorbeeld ‘de studiekeuze is de keuze van je leven’) en de angst die deze oproepen. Andere onderdelen betreffen omgaan met informatie, overzicht krijgen over de wereld van het werk, zelf- en toekomstbeelden, mindfulness en goed kiezen. De tools zijn vrij beschikbaar en bruikbaar voor professionals die begeleiden bij studiekeuzen. Voor een optimaal gebruik is verdieping in de achtergronden en training wenselijk. Vanaf najaar 2015 zullen hiervoor trainingen worden aangeboden. Dan zullen ook de waardering en effecten van de tools worden onderzocht.

Voor zover wij hebben kunnen nagaan zijn wij in de wereld de eersten en tot nu toe enigen die gevolg geven aan het genoemde pleidooi van Hoare, McIlveen en Hamilton (2012). Met deze auteurs zijn wij van mening dat ACT belangrijke kansen biedt voor het verhelderen, voorkomen en oplossen van loopbaanproblemen. ■

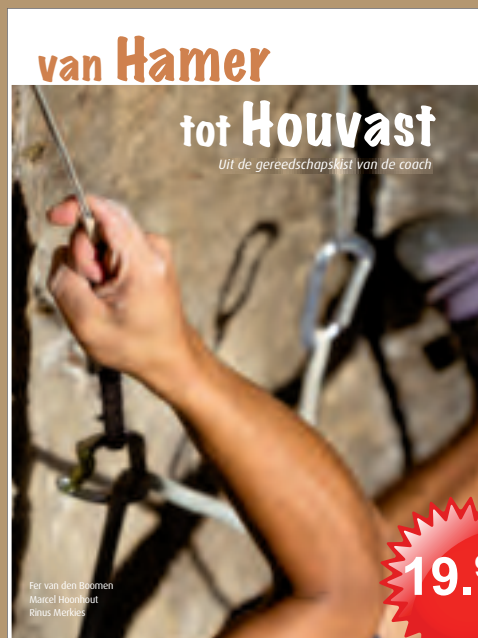
Voor meer informatie over ACT bij loopbaanbegeleiding, zie <http://www.act-in-lob.eu>.

Tom Luken is onafhankelijk onderzoeker en adviseur bij loopbaanvraagstukken en co-hoofdredacteur van LoopbaanVisie.

Albert de Folter werkt als loopbaanprofessional vanuit Omega advies & coaching en is onder meer voorzitter van de commissie kwaliteitskringen van de Noloc.

Literatuur

- Abramowitz, J. S., Tolin, D. F., & Street, G. P. (2001). Paradoxical effects of thought suppression: a meta-analysis of controlled studies. *Clinical Psychology Review*, 21(5), 683-703.
- Dweck, C. S., & Grant, H. (2008). Self-theories, goals, and meaning. In Shah, J.Y. & Gardner, W. L. (Eds.), *Handbook of motivation science* (pp. 405-416). New York, NY: Guilford Press.
- Friman, P. C., Hayes, S. C., & Wilson, K. G. (1998). Why behavior analysts should study emotion: The example of anxiety. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 31, 137-156.
- Hoare, P. N., McIlveen, P., & Hamilton, N. (2012). Acceptance and commitment therapy (ACT) as a career counselling strategy. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 12(3), 171-187.
- Steemers, F. J. (2010). *Blijvende inzetbaarheid in langere loopbanen*. Academisch proefschrift. Amsterdam: Vrije Universiteit Amsterdam.
- Whitbourne, S. K. (2010). *Nieuwe route kiezen? Luister naar je innerlijke GPS: veranderen kan in elke levensfase*. Amsterdam/Antwerpen: Arbeiderspers.



Dit boek biedt een groot aantal kleine inkijkjes in de professionele praktijk van coaching. Coaches kunnen er inspiratie aan ontleen voor onvoorspelbare momenten in hun eigen praktijk.

De verschillende gereedschappen zijn eerder beschreven in de rubriek 'van hamer tot houvast' van het Tijdschrift voor Coaching. De rubrieksteksten zijn aangevuld, bewerkt en in een samenhangend kader geplaatst.

Bestel nu bij
bol.com

19,95