



Stories matter

# Het Career Story Interview (CSI)

## Hoe verhalen helpen mentaal gezond te blijven of weer te worden

In een gezonde werksituatie zijn er meer energiegevers dan -nemers. Werk doen dat niet (meer) bij je past of in een werkomgeving zitten waar je niet uit de verf komt, speelt een belangrijke rol in het onvoldoende terugkrijgen vanuit het werk.

De energiebron wordt als het ware te weinig gevuld. Als de belasting vanuit de werksituatie dan ook nog eens behoorlijk is, kan die energiebron echt leeg raken. Als consultant begeleid ik mensen die uit de (werk)running geraakt zijn of dreigen te raken. Een belangrijk gespreksonderwerp is het werk en alles daaromheen. Cliënten kunnen vertellen over specifieke stressoren en de verveling, frustratie en soms zelfs de vijandigheid die ze voelen op de werkvloer. Sommigen trekken zich terug en anderen herkennen zichzelf niet in hun eigen korte-lontjes gedrag.

■ Auteur: Mieke Verbaarschot

## Psychologische behoeften

Uit onderzoek weten we dat negatieve emoties een sleutelrol hebben bij stress en kunnen leiden tot gezondheidsklachten (Schaufeli en van Rhenen, 2006). Op zichzelf al reden genoeg om daar aandacht aan te besteden. Sinds de beweging van de positieve psychologie weten we ook dat de impact van positieve gevoelens in het vergroten van draagkracht minstens zo belangrijk is. In de zelfdeterminatietheorie draait het om drie psychologische behoeften voor mentale gezondheid: autonomie, verbondenheid en vakmanschap (Deci en Ryan, 2018). Het gaat dan over je vak kunnen uitoefenen op je eigen manier, je kundig kunnen voelen en jezelf kunnen verbinden met het team en/of de organisatie. Willem Schaufeli (2021) voegt daar zingeving aan toe als belangrijk element. Werk doen dat aansluit op persoonlijke waarden helpt om beter mentaal toegerust te zijn om uitdagingen aan te gaan.

In dit artikel ligt de focus op de rol van verhalen in het versterken van mentale gezondheid. En op hoe de methode van het Career Story Interview (CSI) dat vormgeeft.

## Het weten

Regelmatig vertellen cliënten dat ze geen plezier hebben in het werk. Het kan duidelijk zijn dat het werk of de werkomgeving niet past. Soms kan men niet de vinger erop leggen wat er niet goed gaat. Rechtstreeks vragen naar waar je cliënt wel energie van krijgt, brengt je als coach niet altijd verder. Weet die cliënt dat dan echt niet? Jawel, maar het 'weten' zit op een ander- onbewuster- niveau. De CSI-methode ontsluit als het ware de innerlijke wijsheid van de cliënt door te werken met diens verhalen. De cliënt die



**Mieke Verbaarschot** is ambassadeur voor het Career Story Interview in Nederland. Zij is na vele jaren praktiseren nog altijd – net als haar cliënten – zeer onder de indruk van de motiverende kracht van de methode. Zij leidt (loopbaan) coaches op in het Career Story Interview. Meer weten over de NIP geaccrediteerde Masterclass? Zie [www.keuzesinloopbaan.nl/Masterclass-csi/](http://www.keuzesinloopbaan.nl/Masterclass-csi/). Mieke is registerpsycholoog NIP Arbeid en Organisatie

weer contact krijgt met wat voor hem of haar belangrijk is, komt als het ware weer tot leven; de eigen energiebron raakt weer gevuld.

## Hoe het werkt...

In het Career Story Interview is de loopbaan of levensloop van de cliënt het verhaal, de cliënt is hoofdpersoon én auteur met een writer's block. Het writer's block verhindert dat de cliënt zijn verhaal vervolgt. CSI lijkt magisch te werken maar rust op wetenschappelijk onderzoek. De methode is ontwikkeld door de Prof. Dr. Mark Savickas (VS) en bestaat uit vijf ingrediënten, te

weten: jeugdervaringen, jeugdhelden, favoriet verhaal, interesses en motto. Ter illustratie twee casussen waarbij de hoofdpersonen vast zijn komen te zitten in de stress op hun werk.

## **Casus Henk:**

*Zijn bedrijf zit in een – door hem ongewenste – reorganisatie. Hij vreest voor zijn functie maar heeft het daar niet over. Sterker nog hij probeert zo onzichtbaar mogelijk te zijn. Wie weet ontloopt hij dan slecht nieuws. Zijn stress over deze situatie groeit tot het niveau dat hij dreigt uit te vallen. Dat triggert hem om een coach te zoeken; op deze manier wil hij zeker niet opvallen. Zijn vraag is hoe hij kan vermijden dat hij uitvalt en hij vraagt zich ook af of het tijd is om een andere baan te zoeken?*

## **Casus Marie:**

*Vindt dat ze op het werk niet uit de verf komt. Zij is degene die alle rotklusjes op zich neemt en er niet tegenin gaat als zij – in tegenstelling tot haar collega's - geen kansen krijgt zich te ontwikkelen. Marie past zich net zo lang aan totdat het op is. Ze heeft geen energie meer en kan zo niet verder. Ze is al maanden ziek thuis. Haar vraag is of er een baan is die beter bij haar past.*

## **Jeugdervaringen**

In het interview vragen we naar drie vroege herinneringen en luisteren naar de overeenkomst met de huidige uitdaging. Vroege herinneringen kunnen beschouwd worden als metaforen voor hoe de client kijkt naar de huidige loopbaanuitdaging (Savickas, 2019).

In negen van de tien situaties heeft de stagnatie, het writer's block, te maken met vroeger. In de beleving van de client is er dan in het werk een gelijkenis met lastige situaties uit de jeugd. De cliënt ervaart als het ware weer de hulpeloosheid van vroeger als kind en kan niet vooruit. Beide cliënten vallen in hun huidige werksituatie terug op hun eigen overlevingsstrategie van vroeger.

*De situatie van Henk doet hem terugdenken aan vroeger toen hij als jongetje de noodzaak voelde zich te onderwerpen aan vaders wil, ook als het volledig tegen zijn eigen wensen inging. Soms lukte het hem om zich stiekem te ontworstelen aan vaders wet.*

*Marie heeft zich in haar jeugd niet gezien gevoeld. Haar moeder was zeer directief in haar verwachtingen en had weinig oog voor de behoeften van het kleine meisje. Marie trok zich meer terug en deed haar uiterste best aan de verwachtingen van haar moeder te voldoen. En tegelijkertijd keek ze verlangend naar 'vrije meisjes' die het anders deden.*

Psycholoog en schrijver Lindsay Gibson noemt de eerste strategie van beide hoofdpersonen 'de helende fantasie'; het idee dat als je maar goed genoeg je best doet, je moeder of je vader uiteindelijk van je zal houden (Gibson, 2020). Die helende fantasie is niet helpend in de ontwikkeling van het kind en soms duurt het tot ver in de volwassenheid tot deze schijnoplossing losgelaten kan worden. Onderhuids bloeit bij kinderen echter ook een andere strategie, de strategie van het kijken naar voorbeelden en van hen leren. En dat is een strategie die verrijkend is in de zin van persoonlijke ontwikkeling. In het CSI sporen we deze op via de jeugdhelden.

In het interview vragen we naar wie de cliënt vroeger opkeek. Vaak zijn dat mensen, soms dieren of zelfs stripfiguren. In de methode fungeren ze als voorbeelden die zichtbaar maken hoe je op een positieve manier om kunt gaan met je (jeugd)pijn.

*De jeugdhelden van Henk zijn Karlsson (aardig, amusant en kan onwaarschijnlijke dingen), het kleine varkentje Knorretje (aardig, slim en realistisch) en Laurel (van Hardy) die realistisch is en verantwoordelijkheid neemt voor keuzes.*

*Voor Marie zijn vriendin Sonja (hartelijk, open) en juf Wilma (warm, open) lichtende voorbeelden. Beide jeugdhelden gingen buiten het geijkte kader en wisten beperkende gewoonten met creativiteit te doorbreken.*

Cliënten kiezen voor jeugdhelden die resoneren met hen zelf en wiens waarden en kwaliteiten ze verder willen ontwikkelen (Savickas, 2019). Als kind is dit geen bewuste keuze maar – zo blijkt uit vele casussen – die keuze heeft wel plaatsgevonden. Cliënten herkennen zich sterk in de kwaliteiten en waarden van hun jeugdhelden. Die herkenning maakt een vuurtje wakker. Er is enthousiasme voor de zelfgekozen manier om met uitdagingen om te gaan en narigheden te hanteren en sommige kwaliteiten sterker te gaan ontwikkelen. Savickas stelt dat jeugdhelden de belangrijkste oorspronkelijke beroepskeuze zijn. (Savickas, 2015) Jeugdhelden laten je zien wat je persoonlijke waarden zijn en welke kwaliteiten je wilt inzetten om je persoonlijke missie te realiseren.

## Het favoriete verhaal biedt perspectief

*Henk vindt het mooi dat hij – net als Karlsson – in zijn werk iets kan wat niemand kan. Hij mag zich daarom meer profileren vindt hij. Hij is wars van opgeblazenheid en vindt dat hij mag groeien in het nemen van verantwoordelijkheid voor zijn keuzes. Ook als dat 'onzichtbaar zijn' is.*

*Marie weet dat ze hartelijk en deels open is. En ze weet dat het ook voor haar tijd wordt om patronen te doorbreken.*

In het interview wordt gevraagd naar het favoriete verhaal. De cliënt vertelt de essentie van zijn favoriete boek of film en ontdekt de parallel met het eigen thema en de gewenste ontwikkeling.

*Het favoriete verhaal van Henk is "Het boek Dina". Henk vertelt dat het over een zeer zelfstandige vrouw gaat, die tegen de strikte dorpse gewoonten ingaat. Ze maakt onconventionele keuzes en neemt de gevolgen voor lief. Henk vertelt over de manieren waarop hij onconventioneel is en dat hij wil staan voor zichzelf en zijn keuzes. Hij legt zelf al de link met zijn huidige loopbaanvraag en realiseert zich dat hij niet meer wil "duiken" maar wil staan.*

*Het favoriete verhaal voor Marie is een film genaamd “Don’t tell mam the babysitter is dead”. Moeder is op vakantie en terwijl zij weg is, is de babysitter overleden. Moeder belt regelmatig op; de kinderen spelen mooi weer en doen waar ze zin in hebben. Met veel verve vertelt Marie over hoe het oudste meisje zich – zonder enige ervaring maar met een flinke doses lef – binnenpraat in een uitzendbaan voor ervaren secretaresse. De essentie voor Marie is dat je meer mag opscheppen over wat je kunt en laten zien wat je in huis hebt. Én moedig zijn; daar komt het ook op aan.*

*Voor Henk is dat “Geniet van wat je nu hebt. It could be worse, it could snow”. Het past bij zijn insteek van realisme en eerst maar eens kijken hoe ver hij bij de huidige organisatie komt.*

*Voor Marie is het motto: “volg je gevoel.” Je hoeft je niet anders voor te doen, zo zegt zij. Je kunt je eigen gevoel tonen en volgen. Als ze het concreet maakt in relatie tot haar startvraag, zegt ze dat ze eigenlijk liever naar een andere baan solliciteert.*

Een verhaal wordt favoriet omdat het aansluit op wat bezighoudt en laat zien hoe de client verder kan komen. De contouren van het volgende hoofdstuk worden zichtbaar en geven daarmee richting aan van hoe het loopbaanverhaal verder kan.

## Rode draad

Door te werken met vroeger, nu en straks wordt de rode draad van ontwikkeling zichtbaar. De drijfveren uit de jeugd worden doorgetrokken naar het heden. De rode draad verhaalt over de ontwikkeling van preoccupatie uit de jeugd naar occupatie in beroep en missie. Anders gezegd: het persoonlijke verhaal laat zien hoe de cliënt de ‘jeugdpijn’ omzet in een positieve missie in werk (en leven). Cliënten ervaren het CSI als zeer motiverend; weten weer wat ze zelf willen en waarnaar ze onderweg zijn. Én realiseren zich niet meer het onmachtige kind van vroeger te zijn.

### Motto

Via het motto geeft de client een eigen advies aan zichzelf.

## Interesses

In CSI vragen we naar de actuele besteding van (vrije) tijd en diepen dat verder uit. We praten bijvoorbeeld over series of documentaires, die iemand volgt. Tijdschriften, kranten, sport, reizen, hobby’s en wat er ook maar is. Uit de verhalen over interesses leiden we informatie af over de thema’s waarmee iemand zich wil bezighouden, over de gewenste werkomgeving, en voor en met wie men wil werken (doelgroepen) en welke methodes en gereedschappen iemand graag gebruikt.

*Henk zit eigenlijk goed in de sector waar hij zit. Als hij hier niet zou kunnen blijven, zoekt hij iets vergelijkbaars elders.*

*In de casus van Marie wordt duidelijk dat een kleinere organisatie binnen de sociale sector haar voorkeur heeft. Ze wil haar creativiteit inzetten in communicatie of PR. En ze wil samenwerken met open en betrokken collega’s.*

## Conclusies en hoe het verder ging

Bewustwording van het eigen verhaal geeft vaak trots én de nodige helderheid, moed en energie

om in beweging te komen en een vastgelopen situatie te veranderen. In de casussen heeft dat ook zo gewerkt:

*Henk trekt de conclusie dat hij eerst in gesprek gaat. Duidelijk op tafel legt wat voor hem belangrijk is en horen hoe het ervoor staat. Er bleken meer mogelijkheden voor zijn – inderdaad unieke talent – dan hij aanvankelijk dacht. De lucht werd geklaard en Henk heeft er vertrouwen in dat hij ook in de nieuwe organisatie de ruimte krijgt.*

*Marie kiest de route van naar buiten solliciteren en dat geeft haar voldoende perspectief om het nog even vol te houden. Zij besluit weer te gaan werken na een goed gesprek over wat haar ondersteunt in de huidige werksituatie. Ze is van plan vast te oefenen met zich uiten en zelf grenzen te stellen. Ze vindt het belangrijk dat ze weer helemaal aan het werk is als ze gaat solliciteren.*

## De kracht van subjectiviteit

Anders dan reguliere methoden in loopbaancoaching draait het in CSI volledig om de subjectiviteit van de client. Er wordt bijvoorbeeld niet gewerkt met testen, maar alleen met verhalen. Verhalen uit de jeugd, uit het nu en voor de toekomst. Het gaat niet over waar of onwaar; ook niet over wat de maker van bijvoorbeeld een favoriete film wil vertellen. Het gaat alleen om de betekenisgeving door de client. Doordat de client vanuit zijn persoonlijk kader structureert en ontdekkingen doet, kunnen andere – stimulerende - perspectieven ontstaan (Savickas, 2015). De rol van de coach is luisteren, verbanden leggen en vragen stellen zodat de cliënt zijn innerlijke wijsheid kan horen en helderheid heeft

over zijn waarden en eigen missie.

En juist die helderheid van het eigen verhaal helpt de cliënt autonoom te staan in werk en leven met al zijn uitdagingen.

Flexibiliteit is belangrijk in deze tijden van verandering. Tegelijkertijd is ‘staan in je eigen verhaal’ nodig om geen speelbal op die golven van verandering te worden. Het CSI brengt een kompas voor de eigen mentale gezondheid. ■

## Meer lezen over de methode?

Verbaarschot, M.W.A. (2015). Career Story Interview. In van Ass, S. (red), *Het complete loopbaanboek* (pp. 82-85). Boom

Verbaarschot, Mieke (2022). Media in het Career Story Interview. In *LoopbaanVisie*, augustus 2022. Boom

## Literatuurlijst

- Schaufeli, W., & van Rhenen, W. (2006). Over de rol van positieve en negatieve emoties bij het welbevinden van managers: Een studie met de Job-related Affective Well-being Scale (JAWS). *Gedrag & Organisatie*, 19(4).
- Savickas, M.L. (2015). *Life-Design Counseling Manual*. Washington: American Psychological Association
- Savickas, M.L. (2019). *Career Counseling* (second edition). Washington: American Psychological Association
- Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2018). Self-Determination Theory. *Basic Psychological Needs in Motivation, Development and Wellness*. New York: Guilford Press
- Schaufeli, W.B. (2021). Engaging Leadership: How to Promote Work Engagement? *Frontiers in Psychology* 12
- Gibson, L.C. (2020). *Ongezien opgegroeid*. Amsterdam: Boom