

# Het zelfbeeld ontraadseld

## De waarde van psychologisch onderzoek

Tijdens haar studie psychologie twijfelt ze aan de waarde van psychologische testen. Mensen in hokjes plaatsen, het idee staat haar tegen. Maar na negen jaar ervaring als coach en loopbaanadviseur heeft zij haar scepsis overwonnen. Tegenwoordig onderbouwt Corine Adams haar intuïtie het liefst met testmateriaal.



Corine Adams

moe en lusteloos en zit bovendien midden in een reorganisatie. De man wil te weten komen wat voor hem een goede vervolgstap in zijn loopbaan is. Dit lijkt in eerste instantie een gewone loopbaanvraag, maar gaandeweg de begeleiding blijkt dat hij in zijn huidige functie vooral last heeft van omgaan met conflicten. Ook durft hij geen nee te zeggen en is hij erg perfectionistisch. Zijn loopbaanvraag wordt al snel een bredere vraag, vooral omdat hij in een andere functie ook last zal hebben van dit soort zaken. In de gesprekken komt hij rustig en stressbestendig over. Daarom verbaast de uitkomst van het testmateriaal me enorm. Hoewel ik het absoluut niet zo heb ervaren, scoort hij erg hoog op de neuroticismeschaal. Dit wil zeggen dat hij veel last heeft van angst, ergernis, depressie en schaamte. Daarnaast scoort hij wat zijn werk- en denkniveau betreft op mbo-niveau, terwijl hij de Technische

komt. Dit gevoel heeft ze al haar hele leven, een gevoel van gemiste kansen en continue onderwaardering. Naast een aantal coachingsgesprekken, heb ik haar een loopbaanonderzoek voorgesteld. Dit kan in haar geval namelijk inzicht geven in haar werk- en denkniveau, interesses en persoonlijkheid. In dit voorbeeld is het vooral interessant om te ontdekken of zij inderdaad meer in haar mars heeft, en wat haar eventueel belemmert om haar mogelijkheden optimaal te benutten. Ze is erg enthousiast over dit voorstel, omdat ze veel behoefte heeft aan inzicht in haar capaciteiten en persoonlijkheid. Hierdoor kan ze de balans opmaken: haar wensen waarmaken of afrekenen met mogelijke illusies?

### Hightech

Een ander voorbeeld is een man van 35 jaar die zich niet prettig voelt in zijn functie. Hij gaat al lang niet meer met plezier naar zijn werk, is iedere avond erg

OBJECTIVITEIT IN EEN SUBJECTIEF PROCES IS WAARDEVOL

Telkens weer is het bevredigend wanneer ik mijn intuïtie kan onderbouwen met objectief verkregen testmateriaal. Objectiviteit in een subjectief proces heeft veel waarde. Daarom adviseer ik klanten steeds vaker een psychologisch onderzoek toe te voegen aan een loopbaantraject, en niet alleen omdat dat nu eenmaal meer oplevert. Bij bepaalde vragen en klanten is de uitslag van een psychologisch onderzoek namelijk uitermate geschikt om te spiegelen. Doorgaans accepteren ze de uitslag van zo'n test eerder dan een uitslag op basis van subjectief verkregen informatie, zelfs als die uitslag negatief is.

### Onderwaardering

Onlangs had ik een kennismakingsgesprek met een vrouw van 45 jaar die niet meer tevreden is met haar werk. Ze is uitgekeken op haar baan, vindt het werk te gemakkelijk en heeft ook regelmatig conflicten met haar collega's. Daarnaast vindt ze dat ze in haar werk wordt ondergewaardeerd en veel meer in haar mars heeft dan tot nu toe tot uitdrukking



Universiteit heeft afgerond. De uitslag van dit onderzoek geeft veel duidelijkheid over zijn kwaliteiten, maar ook over zijn tekortkomingen, namelijk waarom hij niet snel mee kon in de hightechomgeving waarin hij werkzaam is. Het geeft hem veel rust en duidelijkheid en een ander toekomstperspectief. Dus geen verticale, maar horizontale promotie.

### Hoogbegaafd

In de loopbaanvraag van een 36-jarige chef-kok die werkt bij een grote multinational is juist het tegenovergestelde aan de hand. De man, die een lts-opleiding heeft gevolgd en daarna diverse kookcursussen heeft gedaan, voelt zich in zijn functioneren onzeker en heeft weinig zelfvertrouwen. In zijn loopbaan is hij al vele malen van baan gewisseld, omdat hij vaak snel uitgekeken is en de nodige uitdaging mist. Wel wil hij een eigen restaurant beginnen, maar meer zit er voor hem op de carrièreladder niet in, denkt hij. Na een aantal gesprekken zetten we het loopbaanonderzoek in. En wat blijkt? Hij scoort bijna hoogbegaafd op verbaal en abstract redeneren. Zijn leven lang werkt deze man dus al ver onder zijn niveau. Nu snapt hij ineens waarom hij zo snel uitgekeken was op zijn vorige functies en begrijpt hij dat er naast een eigen restaurant nog veel meer voor hem mogelijk is.

Momenteel rondt hij een hbo-opleiding op facilitair gebied met goed gevolg af.

### Zelfbeeld

In dit drietal voorbeelden gaat het vooral over het zelfbeeld van mensen, en over het bijstellen daarvan. Zo twijfelt de vrouw aan haar zelfbeeld, terwijl de beide mannen juist een verkeerd zelfbeeld hebben. In alle drie voorbeelden geeft de uitslag van het psychologisch onderzoek veel objectieve (nieuwe) informatie, die deze personen nieuwe inzichten biedt. Uit deze voorbeelden volgt dat psychologisch onderzoek vooral nut heeft om het zelfbeeld bij te stellen en hierover objectieve informatie te geven. Naast het toetsen van het zelfbeeld, zet ik psychologisch onderzoek ook in wanneer ik tijdens het kennismakingsgesprek twijfel aan de draagkracht, belastbaarheid of stemming van de klant. Zo had ik een intake met iemand die vrij depressief overkwam en nog druk bezig was met het overlijden van een ouder. Is iemand op zo'n moment in staat naar zijn loopbaan te kijken? Met hulp van testmateriaal krijg ik snel een grondig beeld van een persoon. Dit geeft me zekerheid en een goede basis om te bepalen of iemand met mij aan de slag kan of eerst moet worden doorverwezen.

Is een loopbaanonderzoek nu altijd noodzakelijk? Nee, dat is het niet.

PSYCHOLOGISCH ONDERZOEK  
DRAAGT BIJ AAN DE KWALITEIT EN  
REPUTATIE VAN DE BEROEPSGROEP

Wanneer de klant en ik niet twifelen aan het zelfbeeld van de persoon en dit overeenstemt met de loopbaanvraag van de persoon, is een onderzoek niet nodig. Ik probeer dan wel op andere manieren objectieve informatie te verkrijgen. Zo heb ik na het kennismakingsgesprek altijd een gezamenlijk gesprek met de opdrachtgever en de klant. Hierin formuleren we doelen en betrekken we de context van de klant in de vraag. Ook een methode als de 360 graden-feedbacktechniek is een manier om informatie te verkrijgen buiten het referentiekader van de klant om.

In mijn ogen is objectiviteit vooral belangrijk om praktisch, gedegen en goed werk te leveren. Kortom, om kwaliteit te leveren. Zeker in een vakgebied dat toegankelijk en onbeschermd is, draagt psychologisch onderzoek bij aan de kwaliteit en de reputatie van de beroepsgroep.

## LEZERSOPROEP

### DE WAARDE VAN TESTS

Corine Adams pleit in dit artikel voor het gebruik van psychologische tests. Loopbaan is benieuwd naar uw reactie op haar standpunt.

- Hebben tests inderdaad een meerwaarde door hun objectieve karakter?
- Waarom zet u als begeleider wel of geen tests in tijdens uw begeleiding?

Wij nodigen u uit uw mening te geven in 300-600 woorden. Stuur uw reactie voor 15 november 2004 naar:

Monique Hendriks  
Postbus 1877  
8901 CD Leeuwarden  
E-mail: m.hendriks@ldc.nl