

# Zelfkennis van levensbelang in verschuivende arbeidsmarkt

Drs. Roos Litjens, Business consultant en coach

Op het Spirit Origin kantoor van drs. Roos Litjens in Haarlem kun je aan de uitgestalde stenen direct zien dat ze in haar vroegere carrière geoloog en edelsteenexpert was.

Rond haar veertigste maakte Litjens de stap naar Human Design. Als business consultant en coach optimaliseert ze met deze methode het functioneren van individuen en teams. Dit deed ze onder meer binnen IT-omgevingen, de Belastingdienst, de farmaceutische industrie en het UWV. De vraag wat mensen beweegt en hoe ze communiceren, was voor Litjens de aanleiding zich hierin te verdiepen.



## Tijdgeest

Litjens ziet een tendens waarbij wie iemand is belangrijker wordt dan wat iemand kan. Zo stelt ze zich voor dat organisaties in de nabije toekomst banen of opdrachten creëren waarbij ze vooral kijken naar competenties én persoonlijkheid in plaats van kandidaten te zoeken voor vastomlijnde functies (Red. zie ook interview met Robert-Jan van der Weijden van Tracks elders in deze Headlines). Richard Branson gaf op de vraag "How I hire people?" in 2013 het antwoord: "Door te kijken naar wie ze zijn. Persoonlijkheid is belangrijker dan skills, want die laatste kun je aanleren." Daarnaast merkt Litjens op dat organisaties steeds meer van je weten. "Aan de ene kant is het verontrustend dat hierdoor je privacy in het geding komt, aan de andere kant is deze transparantie gunstig. Want door het inzicht in persoonlijke voorkeuren, wordt het makkelijker voor organisaties om te kiezen voor een bepaalde persoon in beider voordeel." In verband met deze ontwikkelingen gebruikt zij innovatieve methodes om individuen en teams te analyseren.

## Human Design

Een Human Design chart brengt alle facetten van wie je bent in kaart in een persoonlijke blauwdruk. Bewuste en onbewuste drijfveren en genetische kenmerken worden blootgelegd om te ontdekken op welke vlakken je een authentieke bijdrage kunt leveren en hoe je van daaruit keuzes kunt maken waarmee je je verder kunt ontwikkelen. In de huidige maatschappij gaat men er veelal vanuit dat je zelf alles honderd procent in de hand hebt. Litjens ziet dat echter genuanceerder: "Het levenspad van mensen is een soort trolleybus, je gaat van A naar B en daartussen is een bepaalde bandbreedte waarbinnen je blauwdruk je

toestaat slechts een stukje af te wijken van dat pad." Ze vervolgt: "Jouw weg naar Rome is anders dan die van je buurman. Vandaar dat er zo'n grote differentiatie is in mensen; iedereen heeft een unieke blauwdruk."

## Spiritualiteit en wetenschap

Litjens legt graag verbanden tussen spiritualiteit en wetenschap. Dat Human Design niet zweverig hoeft te zijn, bewijst volgens haar het citaat van professor Robbert Dijkgraaf, bekend Nederlands natuurkundige en directeur van Princeton: "Alles in het universum ligt vast". Dit impliceert dat dit ook geldt voor mensen. Toch wil Litjens niet zo stellig zijn: "Ik ben er nog niet over uit, het klassieke aanleg-opvoeding-debat is nog altijd gaande." Waar ze wel over uit is, is dat ze door haar jarenlange ervaring als adviseur steeds het patroon ziet terugkeren dat mensen iets anders willen zijn en daardoor gaan zoeken naar een rolmodel om keuzes te maken. "Bijvoorbeeld de man die denkt dat als hij Bill Clinton imiteert, hij ook succesvol zal worden. Dit werkt natuurlijk niet of gaat ten koste van de gezondheid. Het is niet authentiek en bovendien heeft zo'n man niet dezelfde competenties als Clinton, noch het karakter."

## Individen en conditionering

Keuzes maken en inzicht in jezelf krijgen is waar Litjens haar cliënten mee helpt aan de hand van Human Design. "Een aantal jaar geleden kreeg ik een IBM-topman op consult die zicht wilde krijgen op egovraagstukken in de businesswereld. Ik adviseerde hem om zich terug te trekken zodra hij in een competitieve situatie kwam. Dit ging in tegen de conditionering van zijn 'blauwdruk' om juist wel te varen op zijn ego. Toen hij een grote opdracht moest binnen slepen, koos hij ervoor rustig het contact

met de potentiële opdrachtgever te onderhouden. Tegen de verwachting in kreeg hij de opdracht, omdat de opdrachtgever een beter gevoel bij hem had." Dit voorbeeld illustreert dat mensen los kunnen komen van de conditionering van hun omgeving en hun verleden en ook daarmee succes hebben. "Deze conditionering valt op elke leeftijd nog bij te sturen in een richting die dichterbij je pad ligt en daarbij help ik mensen graag."

Bij een consult wil Litjens niets over het hoofd zien en daarom beschouwt ze haar cliënten op drie niveaus. Ten eerste feitelijke kennis over iemand, vast te stellen door middel van de vragenlijst ten behoeve van de Human Design blauwdruk. Daarnaast is het energetische niveau van belang, waartoe Litjens diep menselijk contact met haar cliënten kan maken. Het derde niveau bestaat uit directe observaties "Mensen hebben vaak geen flauw benul welke indruk ze maken. Achter de indruk die mensen wekken door uitstraling, kleding, manier van praten en wat ze zeggen, zit nog meer, namelijk de ongeconditioneerde unieke mens." En daar zit het in volgens Litjens. Want waarom wordt bijvoorbeeld de ene zzzp'er wel en de andere, die precies dezelfde skills heeft, niet aangenomen voor een opdracht?

## Klik

Tijdens een intake- of sollicitatiegesprek van een professional zijn de *soft skills* vaak belangrijker dan de *hard skills*. Dit wordt meestal niet benoemd en is ook lastig te definiëren. Maar het gaat volgens Litjens nog verder, namelijk om de *klik* met de opdrachtgever. "Mensen denken soms recht te hebben op een klus, omdat ze de juiste combinatie van *hard* en *soft skills* hebben. Maar als de klik er niet is, is dat natuurlijk erg jammer, dan krijg je de opdracht niet en kun je

beter door naar de volgende kans." Litjens kan de persoonlijke inbreng inzichtelijk maken door middel van een speciaal daarvoor ontwikkelde training, het Personal Progress Program. Dit is een negenstappenplan waarin ze praktisch advies geeft over welk gedrag wel en niet werkt voor de cliënt. "Het gaat om het managen van verwachtingen. Dit voorkomt grote teleurstelling voor beide partijen en daarom is het ook zo belangrijk inzicht in jezelf te hebben, dan weet je beter wat wel en niet bij je past."

## Bij de groep passen

Naast individuele consulten kan Litjens ook de energie van een groep in kaart brengen. Dat wordt steeds belangrijker, want aan teams worden in toenemende mate hoge eisen gesteld door nieuwe technologische innovatie, Het Nieuwe Werken en de druk om kosten te verlagen. Er is meer specialistische kennis nodig om bedrijfsdoelstellingen te behalen en men kiest vaker voor flexibele medewerkers. Hierdoor ontstaan teams waarvan de samenstelling wisselt per project. In zo'n team is niet alleen de combinatie van kennis en vaardigheden van belang, maar ook de wijze waarop mensen samenwerken. Of mensen bij elkaar passen, is een vraag die steeds vaker wordt gesteld. "Wanneer een team niet goed functioneert door een onjuiste samenstelling van persoonlijkheden en capaciteiten, dan brengt dit grote risico's met zich mee voor de productiviteit en de output." Tijdens een lopend project mensen vervangen is niet wenselijk vanwege de daarmee gepaard gaande vertragingen en kosten. Om dezelfde redenen is het echter ook geen optie om verder te werken met een slecht functionerend team. Het is dus zaak vooraf het team goed samen te stellen en indien nodig op tijd aan te passen.

## Team bouwen met twaalf bouwstenen

Met een scan analyseert Litjens de samenstelling van een team, waarbij ze vooraf kan aangeven hoe een team eruit moet komen te zien om succesvol te worden. Hierbij gebruikt Litjens een innovatieve methode, Spirit IT. Een team moet uit twaalf bouwstenen bestaan, ontbreekt één bouwsteen, dan zal het team al onderpresteren. "De ontbrekende bouwsteen is de uitdaging en kan dusdanig de aandacht van het team opeisen dat er niet alleen een onwerkbaar situatie ontstaat, maar ook dat geld en energie constant naar de verkeerde zaken gaan. "Het heeft geen zin om te investeren in een team als de ontbrekende bouwsteen niet wordt ingevuld. Wat wel helpt, is een persoon toevoegen die de ontbrekende bouwsteen meeneemt. In andere gevallen kan het juist nuttig zijn om iemand uit het team te vervangen om zo een goede chemie binnen het team te creëren. En dat kan volgens Litjens net zo goed een zelfstandig professional zijn. Wanneer een team optimaal is samengesteld uit de juiste bouwstenen volgen er vanzelf goede financiële resultaten. Het letterlijk opbouwen van een goed team met de juiste individuen, die al dan niet zelfstandig professional zijn, is dus van wezenlijk belang voor succes. "Je wilt een team dat staat als een huis!"

Meer informatie over Spirit Origin vind je door gebruik te maken van deze QR-code.

