

**TNO-rapport**

**KvL/APRO/2007.205/11410/Hef/Stn**

Deelrapportage 5:<sup>1</sup>  
Stappenplan: als loopbaanadviseur beter presteren

Project ‘verandering van spijs’

Datum	19 maart 2007
Auteurs	Frans Heemskerk Joyce van der Wolk

Het project ‘Verandering van spijs’ toont onder meer aan dat P&O-ers en medewerkers van loopbaancentra concrete hulpmiddelen willen hebben om hun dienstverlening te ontwikkelen en te verbeteren.

Met dat idee in ons achterhoofd hebben we dit stappenplan ontwikkeld, vol met hulpmiddelen en suggesties, gebaseerd op datgene wat we hebben verzameld en geleerd door dit project.

© 2007 TNO

---

<sup>1</sup> Overige deelrapportages vindt u op de andere subpagina's van de website [www.leeftijdophetwerk.nl](http://www.leeftijdophetwerk.nl).

## Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Stappenplan ‘Als loopbaanadviseur beter presteren’ .....</b>	<b>3</b>
1.1	Waarom? .....	3
1.2	Wat is er al? .....	3
1.3	Advies .....	3
<b>2</b>	<b>Wat is uw doel? .....</b>	<b>4</b>
2.1	Waarom? .....	4
2.2	Wat is er al? .....	4
2.3	Advies .....	4
<b>3</b>	<b>Wat is uw doelgroep? .....</b>	<b>7</b>
3.1	Waarom? .....	7
3.2	Wat is er al? .....	7
3.3	Advies .....	7
<b>4</b>	<b>Hoe komen kandidaten bij u? .....</b>	<b>9</b>
4.1	Waarom? .....	9
4.2	Wat is er al? .....	9
4.3	Advies .....	9
<b>5</b>	<b>Welke loopbaandiensten biedt u? .....</b>	<b>10</b>
5.1	Waarom? .....	10
5.2	Wat is er al? .....	10
5.3	Advies .....	11
<b>6</b>	<b>Wat zijn uw beoogde resultaten?.....</b>	<b>12</b>
6.1	Waarom? .....	12
6.2	Wat is er al? .....	12
6.3	Advies .....	13
<b>7</b>	<b>Resultaten behaald?.....</b>	<b>14</b>
7.1	Waarom? .....	14
7.2	Wat is er al? .....	14
7.3	Advies .....	14
<b>8</b>	<b>Hoe zorgt u voor uzelf? .....</b>	<b>15</b>
8.1	Waarom? .....	15
8.2	Wat is er al? .....	15
8.3	Advies .....	15

# 1 Stappenplan ‘Als loopbaanadviseur beter presteren’

## 1.1 Waarom?

*Doel 1* (in het geval u een nieuw loopbaanbureau wilt opzetten): weten hoe u uw loopbaanadvies effectief en efficiënt kunt opzetten en uw kandidaten goed kunt begeleiden.

*Doel 2* (in het geval uw loopbaanbureau al een paar jaar bestaat): onderzoeken of en hoe u uw eigen performance kunt verbeteren.

## 1.2 Wat is er al?

Kunt u onderstaande vragen positief beantwoorden?

- Heeft u een helder doel met het loopbaanbureau (voor ogen)?
- Weet u op welke doelgroepen u zich richt en hoe deze bij u terecht (kunnen) komen?
- Heeft u een overzicht van welke loopbaandiensten u heeft of zou willen hebben en wanneer u deze het beste (niet) kunt inzetten?
- Wat zijn de beoogde resultaten van uw dienstverlening en worden deze resultaten ook behaald?
- En, niet onbelangrijk, zorgt u goed voor uzelf als loopbaanadviseur zodat u optimaal kunt presteren?

Lastige vragen? Lees dan verder bij ‘Advies’. Via het **stappenplan ‘Als loopbaanadviseur beter presteren’** kunt u nagaan wat er eventueel verbeterd moet worden.

## 1.3 Advies

### Stappenplan ‘Als loopbaanadviseur beter presteren’

NB: U kunt het hele stappenplan volgen, maar u kunt zich natuurlijk ook concentreren op één of enkele onderdelen; dit is afhankelijk van uw situatie. Het stappenplan bestaat uit de volgende onderdelen:

1. Wat is uw doel?
2. Wat is uw doelgroep?
3. Hoe is de toeleiding van de kandidaten?
4. Welke loopbaandiensten biedt u?
5. Wat zijn de beoogde resultaten?
6. Resultaten behaald?
7. Hoe zorgt u voor uzelf?

#### Advies:

Stel via het stappenplan het volgende vast:

1. Welke (pakweg) 3 vraagstukken zijn voor u als loopbaanadviseur het belangrijkste om te verbeteren? Welke aspecten neemt u mee in een verbeterstrategie?
2. Hoeveel uur gaat u de komende 6 maanden besteden aan deze verbeterstrategie? Wat betekent dat voor de uitvoering van uw ‘gewone werk’?
3. Stel een plan van aanpak op per vraagstuk. *Zie format ‘plan van aanpak’ in bijlage A van deelrapportage 6.*

## 2 Wat is uw doel?

### 2.1 Waarom?

*Doel:* wat is de visie en missie voor uw loopbaandiensten?

*Toelichting:* het hebben van een duidelijk doel biedt u een vertrekpunt voor uw diensten: wie begeleidt u wel en niet, welke begeleiding of workshops geeft u wel en wat doet u niet, waar wilt u meer of minder accent op leggen. Ook kunt u door een helder doel voor ogen te hebben het onderscheid maken met andere diensten binnen en buiten de organisatie (bijvoorbeeld activiteiten vanuit P&O).

### 2.2 Wat is er al?

Kunt u onderstaande vragen positief beantwoorden?

- Heeft u een heldere visie op uw dienstverlening?
- Weet u wat u wilt en kunt bereiken met uw diensten?

Lastige vragen? Lees dan verder bij **Advies**. U kunt met de **checklist ‘Doel loopbaancentrum vaststellen’** nagaan wat eventuele verbeterpunten zijn.

### 2.3 Advies

#### Checklist ‘Doel loopbaancentrum vaststellen’

U kunt op verschillende niveaus kijken naar het nut en de noodzaak, het ‘doel’ van uw loopbaandienstverlening. Dit hangt vanzelfsprekend ook af van de opdracht die u van de organisatie heeft of krijgt.

*Zie hiervoor ook:*

- *deelrapportage 4: hoezo loopbaanbegeleiding*
- *deelrapportage 6: stappenplan ‘organisatie loopbaancentrum’*

1. Bij loopbaanbegeleiding kunt u een onderscheid maken tussen een meer **preventieve** en meer **curatieve** kant: wat is het (beoogde) effect van de loopbaanbegeleiding voor de werknemer, maar ook voor de werkgever en de samenleving? In onderstaand overzicht een (grof) onderscheid. Vraag u zelf af: waar wil ik of mag ik het accent leggen? Een combinatie is vanzelfsprekend ook mogelijk.

	Preventief effect	Curatief effect
Werknemers	Voldoening in eigen carrière en ontplooiing; behoud van werk (vaker accent op ‘willen’ veranderen van werk)	Reïntegratie na periodes van ziekte of werkloosheid (vaker accent op ‘moeten’ veranderen van werk)
Werkgevers	Organisatieontwikkeling; flexibel inspelen op markt- en omgevingseisen	Soepel reorganiseren, zonder hoge kosten van outplacement
Samenleving	Duurzame arbeidsparticipatie; gezonde kenniseconomie	Reductie kosten sociale zekerheid

*Twee voorbeelden van een **missie**:*

1. 'De **missie** van de loopbaancoach is zorgdragen dat medewerkers op lange termijn, bevlogen en gebruikmakend van hun capaciteiten en talenten, op de juiste plek werken'.
2. 'De **missie** van de loopbaanadviseur is om een goede bijdrage te leveren aan de uitvoering van het sociaal plan en daarmee te zorgen dat gedwongen ontslag zoveel mogelijk wordt voorkomen.'

2. Bij het vaststellen van het doel van de loopbaanbegeleiding is ook van belang stil te staan bij uw eigen **visie**: waaraan wilt u werken met kandidaten?

*Een voorbeeld van een **visie**:*

- Uitgangspunt bij onze loopbaanadvies- en coachingstrajecten is dat ieder mens zelf zijn oplossingen in zich heeft. De aanpak richt zich op het aanboren van de eigen kracht en levenservaring. Daar vloeit uit voort dat ieder traject op de persoon toegesneden is, maatwerk dus.
- Een volgende uitgangspunt is dat zelf assessment, zelfonderzoek, leidt tot beter zelfinzicht en reflectievermogen dan testuitslagen. Leren reflecteren helpt beter dan éénmalig een spiegel voorhouden.
- Een ander uitgangspunt is uitgaan van mogelijkheden en talenten en niet van beperkingen.
- Misschien wel het belangrijkste uitgangspunt is dat praten alleen niet helpt. De loopbaantrajecten zijn erop gericht je te laten ervaren, met visualisaties voor te stellen hoe je toekomstdoelen er uitzien. Gerichtheid op actie volgt uit dit uitgangspunt. Bijvoorbeeld: door actief te netwerken leert de loopbaankandidaat in de praktijk te ontdekken wat de ins and outs van een ander beroep, functie of branche zijn.

3. Het kan ook helpen om in *kaart te brengen welke verschillende soorten dienstverlening* voor medewerkers beschikbaar zijn. Breng in kaart wat de bijdrage van anderen kan zijn:
  - P&O,
  - Leidinggevenden
  - Bedrijfsmaatschappelijk werker,
  - Bedrijfsarts
  - extern loopbaanbureau etc.
 Zo kunt u duidelijker uw plaats bepalen en duidelijk maken aan kandidaten (en organisatie) wat u kan leveren en wat niet.

*Voorbeeld:*

De GGZ-instelling Altrecht heeft een zogenaamde *routeplanner* (zie *deelrapportage 7: instrumenten, par. 2.1*): hierin staat voor verschillende situaties beschreven welke in- of externe dienstverlening voor handen is en wanneer medewerkers waar terecht kunnen.

4. Tot slot, realiseert u zich dat loopbaanbegeleiding geen panacee is: loopbaanbegeleiding is slechts *één onderdeel in de meerdere wegen* die werknemers kunnen bewandelen om een verandering tot stand te brengen. Maar voor een aantal werknemers kunt u wel erg belangrijk zijn: u kunt juist dat duwtje in de rug geven wat, achteraf gezien, nodig bleek te zijn voor die beslissende stap in het arbeidzame leven.

## 3 Wat is uw doelgroep?

### 3.1 Waarom?

*Doel:* aanscherpen op wie u zich richt en waarom.

*Toelichting:* er zijn grofweg twee groepen ‘loopbaankandidaten’:

- ‘willers’: mensen die zich willen oriënteren op een andere functie of baan binnen de eigen organisatie of bij een andere organisatie, ook wel ‘overwegers’ genoemd;
- ‘moeters’: mensen in de organisatie, die zijn vastgelopen (door ziekte, reorganisatie, etc.) en nu moeten worden begeleid bij het zoeken naar en oppakken van nieuw werk, ook wel ‘herplaatsingskandidaten’ genoemd.

### 3.2 Wat is er al?

Kunt u onderstaande vragen positief beantwoorden?

- Heeft u uw doelgroep (-en) helder voor ogen (= uw ambitie)?
- Komt uw ambitie overeen met uw praktijk?

Zo nee, lees dan verder bij ‘Advies’. U kunt met de **checklist ‘doelgroep bepalen’** bepalen wat eventuele verbeterpunten zijn.

### 3.3 Advies

*GGZ-instelling Altrecht omschrijft de doelgroep van de loopbaancoach als volgt:* ‘Medewerkers die zich willen of moeten bezinnen op hun loopbaan en medewerkers die zich willen of moeten ontwikkelen in competenties of hun persoonlijke effectiviteit.

Onder de doelgroep vallen ook medewerkers die twijfelen aan de eigen duurzame inzetbaarheid; medewerkers die inzicht willen in hun drijfveren en competenties; medewerkers die willen of door omstandigheden gedwongen moeten uitzoeken welke alternatieve beroepsmogelijkheden ze hebben; medewerkers die ander werk moeten zoeken.’

*Rivas Zorggroep omschrijft de doelgroepen als volgt:*

- transferkandidaten, waarvoor het wettelijke kader van het Sociaal Plan geldt,
- reïntegratiekandidaten, waarvoor het wettelijk kader van de Wet verbetering Poortwachter en WIA geldt,
- overige niet-vrijwillige kandidaten, waarvoor als (wettelijk) kader geldt het arbeidsrecht, het HRM beleid van Rivas Zorggroep en de gemaakte afspraken in de specifieke casus,
- vrijwillige kandidaten, waarvoor als (wettelijk) kader geldt het arbeidsrecht, het HRM beleid van Rivas Zorggroep en de gemaakte afspraken in de specifieke casus.

Er zijn ook loopbaancentra die zich richten op het werven van medewerkers van buiten de organisatie, naast het begeleiden van eigen werknemers naar ander werk (intern of extern de eigen organisatie).

**Checklist ‘Doelgroep bepalen’**

1. Wat is/zijn uw huidige doelgroep(-en)? Zet op een rij welke ‘soort’ kandidaten u in de praktijk begeleidt: met welke vraag komen zij bij u?
2. Komt deze groep overeen met uw doelstelling? Zo nee, wat is uw gewenste doelgroep? Welke kandidaten wilt u in de toekomst begeleiden?
3. Als u een groot verschil ziet tussen de huidige en gewenste doelgroep zult u dit ook duidelijk moeten maken aan de potentiële kandidaten én aan leidinggevendenden: op wie richt u zich en wat heeft u te bieden op loopbaanadvies? Grote kans dat uw wijze van communiceren toe is aan een herziening.

*Zie voor tips over de wijze van communiceren in deelrapportage 6*

*(stappenplan organisatie loopbaancentra):*

- *communicatieplan loopbaankandidaten*
- *communicatieplan leidinggevendenden*

Een voorbeeld:

Een loopbaanadviseur heeft, in overleg met de werkorganisatie, zich tot doel gesteld meer accent te leggen op preventie en daarmee op de ‘willers’. In haar huidige praktijk begeleidt zij echter voornamelijk ‘moeters’. Ze zet op een rij wie zij nu begeleidt op welke loopbaanvraag dat is gebaseerd en welke accenten zij in de toekomst wil leggen:

<b>Begeleidingsvraag kandidaat</b>	<b>Huidig % kandidaten per jaar</b>	<b>Gewenst % kandidaten per jaar</b>
Ik heb behoefte aan coaching in mijn huidige functie	15 %	15%
Ik ben uitgekeken op mijn huidige beroep	10%	50%
Ik kan wegens ziekte niet terugkeren in mijn oude beroep	55%	20
Ik ben na een arbeidsconflict op zoek naar een nieuwe functie	20%	15%
<i>Totaal</i>	<i>100%</i>	<i>100%</i>



## 4 Hoe komen kandidaten bij u?

### 4.1 Waarom?

*Doel:* aanscherpen op welke wijze kandidaten bij u terecht komen.

*Toelichting:* kandidaten kunnen via verschillende wegen bij u terecht komen. Zo kunnen mensen doorverwezen worden, zichzelf melden en/of via de leidinggevende of anderen komen.

Misschien wilt u dat de leidinggevende altijd of in bepaalde gevallen op de hoogte is dat een medewerker loopbaanbegeleiding ontvangt. U kunt dus allerlei keuzes maken en zo sturen op de 'toeleiding'. Dit is zeker belangrijk als u de keuze heeft gemaakt dat u bepaalde doelgroep(-en) wilt begeleiden bij hun loopbaan.

### 4.2 Wat is er al?

Kunt u onderstaande vragen positief beantwoorden:

- Heeft u voor uzelf een helder beeld over de toeleiding: langs welke wegen kunnen kandidaten bij u terecht?
- Zijn kandidaten goed op de hoogte van de wijze van toeleiding en wat zij kunnen / moeten doen?
- Zijn leidinggevendenden goed op de hoogte van de wijze van toeleiding en wat zij kunnen / moeten doen?

Lastige vragen? Lees dan verder bij 'Advies'. Via de **checklist 'Hoe komen kandidaten bij u?'** kunt u nagaan wat eventuele verbeterpunten zijn.

### 4.3 Advies

#### Checklist 'Hoe komen kandidaten bij u?'

1. Zet voor u zelf op een rij via **welke wegen** kandidaten bij u terecht kunnen:
  - Kandidaat: meldt hij zichzelf of wordt hij aangemeld?
  - Leidinggevende: is hij wel/niet op de hoogte en/of speelt hij een rol in de aanmelding?
  - P&O: is deze afdeling op de hoogte en/of meldt deze de kandidaat aan?
2. Maakt uw organisatie hierbij een verschil tussen 'willers' en 'moeters'?
3. Onderzoek in hoeverre (potentiële) **kandidaten** de wegen **weten** en hoe hoog/laag de **drempel** naar loopbaanbegeleiding is. Sommige medewerkers hebben bijvoorbeeld liever niet dat hun leidinggevende op de hoogte is; kan dat dan?
4. Doe navraag bij **leidinggevendenden** of zij bekend zijn met loopbaanbegeleiding en hoe en welke medewerkers hier **toegang** toe hebben.
5. Tot slot: stel uzelf de vraag of het nodig is de werkwijze te veranderen.

#### Voorbeeld van een werkwijze:

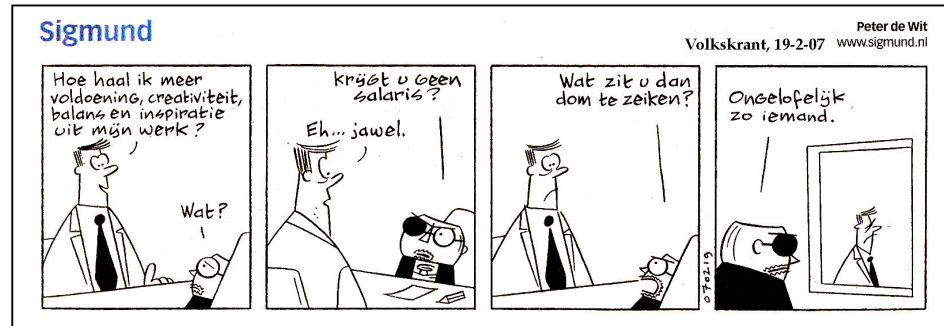
- Via P&O bij begeleiding in het kader van re-integratie of een reorganisatie. Leidinggevende wordt geïnformeerd.
- Voor de andere trajecten kan de medewerker ook direct contact opnemen voor een afspraak. Medewerker bepaalt zelf of de leidinggevende wordt geïnformeerd

## 5 Welke loopbaandiensten biedt u?

### 5.1 Waarom?

*Doel:* een helder overzicht van de soort loopbaandiensten die u biedt.

*Toelichting:* door op een rij te hebben wat u te bieden heeft kunt u ook gericht werken met uw doelgroep(-en).



De mobiliteit binnen uw organisatie kunt u bevorderen door in uw producten en diensten voor loopbaankandidaten rekening te houden met *acht essentiële factoren*. Dat blijkt uit recent onderzoek van TNO Arbeid. Het ‘loopbaangedrag’ van mensen (“*Wil en kan ik op zoek gaan naar ander werk?*”) en het succes dat men daarbij heeft, wordt beïnvloed door (een combinatie van) onderstaande factoren:

1. Persoonlijke flexibiliteit in het vormgeven van de eigen loopbaan.
2. Corporate sense: in hoeverre legt een werknemer verbindingen tussen wat hij zelf kan en wil en wat de (toekomstige) werkgever eist.
3. Reflecteren op de eigen loopbaan.
4. Afwegen kosten en baten: wel of niet veranderen van werk.
5. Persoonlijke effectiviteit en zelfsturing: acht iemand zich in staat tot zelfredzaamheid op de arbeidsmarkt.
6. Omgaan met onzekerheid over de eigen loopbaan.
7. Balans werk-privé en werk-gezondheid: inzicht in en omgaan met belemmeringen op dat vlak.
8. Netwerken: deelnemen aan en opzetten van relevante netwerken binnen en buiten de eigen organisatie.

*Meer weten over deze acht factoren? Zie deelrapportage 9, paragraaf 2.3*

### 5.2 Wat is er al?

Kunt u onderstaande vragen positief beantwoorden?

- Heeft u scherp welke diensten u biedt
- Heeft u de genoemde 8 factoren verwerkt in uw diensten?
- Weet u goed voor wie deze diensten geschikt zijn en op welk moment?
- Heeft u het idee dat u een compleet pakket aan diensten in huis heeft en dat uitbreiding of ‘verversing’ niet nodig is?

Lastige vragen? Lees dan verder bij ‘**Advies**’. Via de **checklist ‘Loopbaandiensten in kaart’** kunt u nagaan wat er eventueel verbeterd moet worden.

### 5.3 Advies

#### Checklist 'Loopbaandiensten in kaart'

##### Wat biedt u:

1. Welke diensten biedt u momenteel aan? Zet deze voor u zelf op een rij.
2. Maak een onderscheid tussen **individuele begeleiding** en **groepsactiviteiten**. Misschien komt u tot de conclusie dat u vooral individuele begeleiding geeft en wilt u uw 'repertoire' uitbreiden? Denk dan bijvoorbeeld eens aan een workshop of aan het geven van een voorlichtingsbijeenkomst aan een groep medewerkers die eventueel behoefte hebben aan ander werk ('de willers').
3. Loop uw diensten na op bovenstaande **acht factoren**. In welke mate komen deze nu voor in uw dienstenpakket? Legt u bijvoorbeeld vooral accent op 'reflecteren op de eigen loopbaan' en eigenlijk niet of nauwelijks op 'netwerken'? Wellicht aanleiding voor u om uw dienstenpakket uit te breiden.

##### Voorbeeld van pakket van diensten

1. Zelftest 'Zingeving en duurzame inzetbaarheid' [*zie zelftest, deelrapportage 7: instrumenten*]
2. Uitgebreid Persoonlijk Ontwikkel Plan
3. Coachen op competentieontwikkeling, persoonlijke effectiviteit, communicatieve vaardigheden en duurzame inzetbaarheid
4. Loopbaan heroriëntatie
5. Re-integratie (bij arbeidsongeschiktheid of conflict)
6. Herplaatsing na reorganisatie
7. Jobmarketing (netwerk- en sollicitatietraining en sollicitatiebegeleiding) [*zie voorbeelden van deze activiteiten deelrapportage 7: Instrumenten*]
8. Workshop Midcareer check [*zie workshop deelrapportage 7: Instrumenten*]

Toelichting: dit pakket is een voorbeeld waarin zowel preventie als curatie zitten, en ook mede de 8 genoemde factoren; met dit pakket richt de loopbaanadviseur zich op zowel 'willers' als 'moeters'.

4. Maak een overzicht per dienst. Bijvoorbeeld aan de hand van onderstaand format. Door iedere dienst op deze wijze onder de loep te nemen, 'herijkt' u als het ware uw huidige dienstverlening.

Loopbaandienst	Naam
Omschrijving	Wat houdt het in?
Doelgroep	Voor wie is het?
Resultaat	Wat levert het op?
Inhoud traject	Welke instrumenten worden gebruikt?
Opbouw	Hoe ziet het traject eruit?
Loopbaanfactor	Welke van de 8 loopbaanfactoren komt / komen aan bod?

5. Wellicht komt u door uw overzicht tot de conclusie dat er bepaalde diensten ontbreken, sommige doelgroepen eigenlijk niet aan bod komen. Vernieuw en/of breidt dan uw aanbod uit. *Zie voor ideeën deelrapportage 7: Instrumenten.*

## 6 Wat zijn uw beoogde resultaten?

### 6.1 Waarom?

*Doel:* verwachtingen over het loopbaantraject ‘managen’ en zo gericht toewerken naar een reëel resultaat bij de kandidaat.

*Toelichting:* een belangrijke vraag voor de kandidaat, voor u zelf en voor de werkgever is: wat levert de loopbaanbegeleiding eigenlijk op? In feite gaat het hier ook om ‘verwachtingen managen’. Maar al te vaak denkt een kandidaat met een concrete baan onder zijn arm de deur uit te lopen, maar is dat wat u te bieden heeft?

Loopbaanbegeleiding gaat in feite over het stimuleren van ‘loopbaangedrag’, ‘*Wil en kan ik op zoek gaan naar ander werk of een andere invulling van mijn huidige werk?*’. Loopbaanbegeleiding kan dan juist dat duwtje in de rug zijn: de medewerker krijgt nieuwe inzichten en meer motivatie om ander of aangepast werk te zoeken, binnen of buiten de eigen afdeling of organisatie. Het succes (= resultaat) dat men daarbij heeft wordt beïnvloed door (een combinatie van) de eerder genoemde acht ‘TNO-factoren’.

*Zie ook deelrapportage 6: stappenplan organisatie loopbaancentra; paragraaf over kosten en baten van loopbaanactiviteiten.*

Volkskrant, [www.sigmund.nl](http://www.sigmund.nl)



### 6.2 Wat is er al?

Kunt u onderstaande vragen positief beantwoorden?

- Heeft u voor u zelf helder wat *in het algemeen* mogelijke resultaten zijn van de door u geboden loopbaanbegeleiding?
- Benoemt u bij de start van *iedere* loopbaanbegeleiding actief, samen met de kandidaat, wat de beoogde resultaten zijn van het traject?

Lastige vragen? Lees dan verder bij ‘Advies’. Via de **checklist ‘Beoogde resultaten’** kunt u nagaan wat er eventueel verbeterd moet worden.

### 6.3 Advies

#### Checklist 'Beoogde resultaten'

1. Als vertrekpunt voor uw loopbaanbegeleiding kunt u de acht 'TNO-factoren' met de kandidaat doornemen. Wat vindt de kandidaat lastige punten, welke 'beheerst' hij goed en welke minder?
2. U kunt er ook voor kiezen om mensen een zelftest [*zie deelrapportage 7*] te laten invullen en de uitkomsten met elkaar te bespreken. In deze zelftest staan de acht 'TNO-factoren' verwerkt.
3. De analyse van de acht factoren levert een aanscherping op van de vraag: waar gaat het bij deze kandidaat om? Welk gedrag kan door loopbaanbegeleiding 'verbeterd' worden? Zo ontstaat een scherper beeld van de beoogde resultaten.
4. Het is aan te raden de beoogde resultaten (kort) op papier te zetten. Dit kunt u zelf doen, maar u kunt er bijvoorbeeld ook voor kiezen de kandidaat in zijn eigen bewoordingen de beoogde resultaten te laten schrijven.

#### *Voorbeeld: Samenwerkingscontract*

Maak op basis van de intake duidelijk in hoeveel gesprekken welk resultaat bereikt zou moeten zijn, wat daarbij de inbreng van de loopbaankandidaat en de adviseur zal zijn, wat voor soort begeleiding er zal plaatsvinden.

Geef aan wat er gebeurt als de begeleider ziek is / vervangen wordt.

Maak deze afspraken expliciet en leg ze vast in een samenwerkingscontract.

## 7 Resultaten behaald?

### 7.1 Waarom?

*Doel:* de loopbaanbegeleiding ‘afmaken’ en evalueren: wat is bereikt?

*Toelichting:* u maakt zo de cirkel rond. Wanneer u vooraf met de kandidaat beoogde resultaten hebt benoemd is het niet meer dan logisch om aan het eind ook met elkaar te beoordelen of deze daadwerkelijk behaald zijn. Vanzelfsprekend kan er tijdens de rit een nieuw inzicht opgedaan zijn, loopbaanbegeleiding is immers een organisch proces, waardoor andere resultaten behaald zijn dan voorzien. Ook dan is het zinvol dit met elkaar aan het eind van het traject te benoemen. Als u kiest voor een evaluatie en terugblik getuigt dat van een professionele aanpak, waarin u uzelf en de kandidaat serieus neemt.

### 7.2 Wat is er al?

Kunt u onderstaande vragen positief beantwoorden?

- Heeft u voor u zelf helder wat *in het algemeen* behaalde resultaten zijn van de door u geboden loopbaanbegeleiding?
- Benoemt u na afloop van *iedere* loopbaanbegeleiding actief, samen met de kandidaat, wat de daadwerkelijke resultaten zijn van het traject? Hoe meet u dat? Lastige vragen? Lees dan verder bij ‘Advies’. Via de **checklist ‘Resultaten behaald?’** kunt u nagaan wat er eventueel verbeterd moet worden.

### 7.3 Advies

#### **Checklist ‘Resultaten behaald?’**

1. Heeft u aan het begin van de loopbaanbegeleiding de beoogde resultaten op papier gezet, pak deze er dan bij. Als de kandidaat de zelftest (*zie deelrapportage 7: instrumenten*) heeft ingevuld, is het zinvol dat de kandidaat deze aan het eind van het traject nogmaals invult en de uitkomsten met elkaar vergelijkt.
2. Beoordeel zelf: wat vindt u van hetgeen bereikt is in het loopbaantraject en vraag de kandidaat dit ook te doen.
3. Ga vervolgens met elkaar in gesprek over de wederzijdse bevindingen. Loop de genomen stappen met elkaar door, wat is gebeurd, wat was geslaagd en waarom, wat niet of minder en wat heeft het geheel daadwerkelijk opgeleverd: wat neemt de kandidaat mee naar huis?

## 8 Hoe zorgt u voor uzelf?

### 8.1 Waarom?

*Doel:* werken aan uw eigen professionaliteit en inzetbaarheid

*Toelichting:* loopbaanadvieswerk is veelal solistisch werk waarbij u een beroep doet op uw eigen energie en expertise. Hoe zorgt u ervoor dat u uzelf niet laat ‘opeten’ door ‘hongerige kandidaten’, geïnspireerd blijft, zelf gevoed wordt en groeit in uw professionaliteit?

### 8.2 Wat is er al?

Kunt u onderstaande vragen positief beantwoorden?

- Werkt u bewust aan uw eigen ondersteuning en professionalisering?
- Krijgt u voldoende inspiratie uit uw omgeving?
- Kunt u uw ei kwijt over hetgeen u meemaakt in uw werk als loopbaanadviseur?

Lastige vragen? Lees dan verder bij ‘**Advies**’. Via de **checklist ‘Hoe zorgt u voor u zelf?’** kunt u nagaan wat er eventueel verbeterd moet worden.

### 8.3 Advies

1. Zet voor uzelf op een rij *wat u doet* aan uw eigen ondersteuning en professionalisering.
2. Bepaal voor u zelf of dit *voldoende* is of dat u *‘iets’ mist* en wat dat dan is en hoe u dit kan *‘opvullen’*.

Uw behoefte kan heel divers zijn, denk aan:

- Contact met collega’s in de organisatie (zoals van P&O en andere loopbaanadviseurs). Spreek af om eens per 2 maanden enkele uren te besteden aan intervisie en elkaar scherp houden op inhoudelijk gebied.
- Bijpraten met andere professionals buiten de organisatie. Ga eens per 2 maanden met loopbaanadviseurs uit organisaties uit de regio bij elkaar ‘op de borrel’. Organiseer eens per 2 maanden een ‘bedrijfsrondleiding’ in steeds een andere organisatie in de regio en bespreek dan hun loopbaanbeleid.
- Samenwerking met meerdere loopbaanadviseurs, intern of bijvoorbeeld regionaal in de vorm van een Regionaal Mobiliteitscentrum. Geef aan elkaar de vacatures door. Stimuleer bij elkaar snuffelstages.
- Ondersteuning van een beroepsvereniging, zoals NOLOC, Vereniging voor loopbaanadviseurs ([www.noloc.nl](http://www.noloc.nl))
- Vakkennis opfrissen, door literatuur bij te houden [*zie literatuurlijst, deelrapportage 7*]