Noloc

Noloc magazine is een eenmalige uitgave ter ere van het 30-jarig jubileum.

‘Wij zijn meer nodig dan ooit’

Dubbelinterview 10

noloc
30 JAAR
beroepsvereniging van loopbaanprofessionals en jobcoaches

Een hart onder de riem

Dit jaar was alles anders. Hoe kun je dan nog op een leuke manier je 30-jarig jubileum vieren? Door 'anders' toch leuk proberen te maken, dachten wij. Met inspiratie, ontspanning, kennis en door zowel terug als vooruit te kijken, hopen we iedereen met dit magazine een extra hart onder de riem te steken!

Het is een prachtig, dik jubileumnummer geworden. Bedoeld als cadeau aan onze leden, partners en stakeholders. En wat zijn we er trots op! Het is een echt bewaarnummer met zaken die ertoe doen. Voor nu, straks en later. Een exemplaar met interactieve linkjes, die je uitnodigen voor nog meer beleving!

Noloc Colleges
Noloc richt zich als beroepsvereniging in het bijzonder op het vergroten van vakkennis en stimuleren van zelfontplooiing. Het is juist in deze tijd zo ontzettend belangrijk om je te blijven ontwikkelen en relevant te zijn. Vanuit die gedachte hebben wij daarom iets bijzonders ontwikkeld: online college volgen vanaf je eigen locatie wanneer het jou uitkomt!
Speciaal voor deze editie worden daarom zeven colleges en podcasts - 'Noloc Colleges' - uitgezonden. Ze richten zich op verschillende thema's en zijn opgenomen in een inspirerende setting met sprekers van formaat. Het zijn video's die het kijken meer dan waard zijn, want ze zitten boordevol inspiratie voor ons prachtige vak!

In het magazine maken we gebruik van linkjes, bijvoorbeeld om de Noloc Colleges te bekijken of beluisteren. Maar ook andere interessante links; bijvoorbeeld naar apps, podcasts, aanbiedingen én muziek. Kortom: dit prachtige magazine staat garant voor veel interessante verhalen, mooie beelden en veel kijk- en luisterplezier.

Sponsoren bedankt!
Uiteraard kunnen we dit alles niet alleen realiseren. We doen dit - zoals altijd - heel graag samen. Daarom wil ik bij deze alle sponsoren bedanken! Uiteraard voor het meewerken aan dit prachtige jubileummagazine, maar ook de inspirerende samenwerking die nooit anders is geweest.

Ik hoop dat je net zoveel plezier hebt met lezen als wij bij het maken ervan!

Ester Leibbrand | *Voorzitter Noloc*

PS. *Mocht je de playlist verschrikkelijk vinden, dan ben ik de enige schuldige in dit verhaal. Voor de rest: voetjes van de vloer en let's dance!*

'Soms daagt het leven je uit voor iets waar je zelf nog niet voor zou kiezen'

Colofon

Noloc Jubileummagazine
November 2020

Hoofdredactie
Ester Leibbrand
Angelic Bloemberg

In samenwerking met
Annelies Spork
Arnolda Posthuma
Cick Geers
Connie van der Zwan
Danielle Krekels
Els Ackerman
Erik Vullers
Esther van Dijk
Geert Hamaker
Geert-Jan Geersing
Gerdy Geersing
Gert van Brussel
Hans van Westen
Jack van Emden
Jeroen Bregman
Jolan Douwes
Kitty van der Kroon
Lotte Leukenhaus
Helma Burgmeijer
Mandy den Drijver
Marcella van Doorn
Marian Thunnissen
Maurice Vermunt
Meike Heijenk
Minette Aalbers
Neeltje de Kroon
Perry Filippini
Pierre Remijn
Robert Grem
Sander Vastbinder
Siegfried Frencken
Stephan Corporaal
Tatum Schilder
Tosca Goes
Tolja van de Bilt
Trea van der Vecht

Eindredactie
Ester Leibbrand
Lijnrecht. Helpt Bedrijven Groeien.

Vormgeving en lay-out
Lijnrecht. Helpt Bedrijven Groeien.

Fotograaf
Kim Stellingwerf Fotografie

Partners
Rapasso
Jobport
Saxion
Coretalents
Vista Nova
LDC
Thomas International Nederland
Aaltje Vincent&Company
BGL
Hoogendijk coaching
IEMT training
&Talent
Studiekeuzecoach
Humentality
Bloemberg Loopbaanadvies
BOOM Uitgevers
Kloosterhof

Drukker
Practicum Print Management BV
Torenstraat 22a
3764 CM Soest

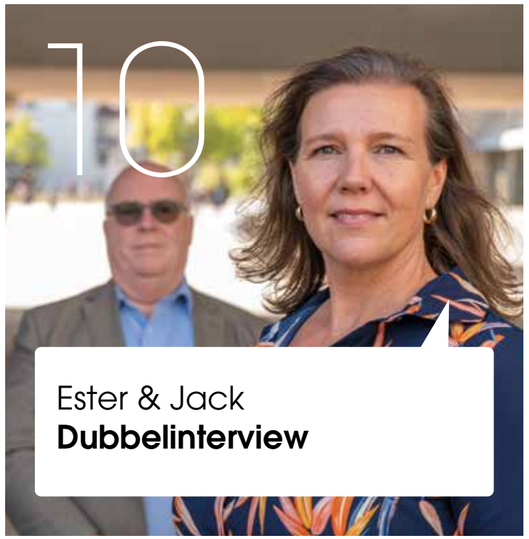
Oplage
5000

Contact
Noloc secretariaat
Postbus 1058
3860 BB Nijkerk

Bezoekadres:
Ambachtsstraat 15, Nijkerk
Telefoon: 033 247 34 75
E-mail: info@noloc.nl

Dit magazine is een eenmalige uitgave ter ere van het 30-jarig jubileum van Noloc en is tot stand gekomen dankzij de vrijwillige inzet van Noloc-leden en betrokken partners.

Copyright 2020 Noloc Magazine | Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag zonder voorafgaande schriftelijke toestemming worden overgenomen.



10 Ester & Jack **Dubbelinterview**

34 Noloc **deelt kennis** met podcasts en interviews

59 De loopbaanprofessional van **de toekomst**

64 Noloc zet voet op **internationale bodem**

In houd.

Van lezen krijg je nooit genoeg 6
18 handige apps voor de professional 16
Noloc van 1990 tot 2020 22
De jobcoach als de spil op de arbeidsmarkt 26
Loopbaancongressen van jaar tot jaar 30
Een leven lang ontwikkelen 46

Voorzitters aan **het woord** 18

De gemeente Rotterdam kiest **voor certificering** van loopbaanadviseurs 52

De op skills georiënteerde arbeidsmarkt: **Toekomst of hype?** 56

HRZoN: een **strategische samenwerking** 68

20 **inspirerende** boeken voor de loopbaan-professional

Van **lezen** krijg je nooit **genoeg**

Als loopbaanprofessional zoek je voortdurend naar nieuwe manieren, ingangen en methodes om je cliënten verder te helpen. Inspiratie is dé voedingsbodem om tot nieuwe inzichten te komen. Zowel voor jou als voor de cliënt. Wij maakten voor jou een top 20 van inspirerende boeken die je gelezen moet hebben (of kunt adviseren). Veel leesplezier!

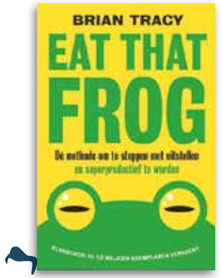
Door: *Marcella van Doorn, Tosca Goes en Minette Aalbers*

Ontwerp je eigen leven.
Hoe je het beste uit leven en werk haalt van Dave Evans en Bill Burnett (2016)

Dit boek laat zien wat we van een designer kunnen leren als je ander werk wilt. Zijn les: creëer werk in plaats van af te wachten en reageer op wat zich aandient. Hij maakt duidelijk hoe cruciaal mindset daarin is en legt uit hoe je bepaalde gedachten kunt omdenken.

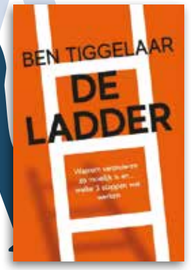
Playing big.
Vind je stem, je missie en kom in actie van Tara Mohr (2014)

Dit boek roept vrouwen op zich niet langer klein te houden. De auteur laat goed zien hoe onze innerlijke criticus werkt en dat het normaal is dat je twijfelt als je iets nieuws en uitdagends of nieuws gaat doen.



Eat that frog.
De methode om te stoppen met uitstellen en superproductief te worden van Brian Traey (2017)

Inspirerend boek dat helpt om prioriteiten te stellen in je werk, iets wat veel mensen lastig vinden. De auteur geeft goede tips voor het slimmer omgaan met energieslurpende activiteiten in je werk. Als je dit boek leest, dan krijg je al zin in actie!

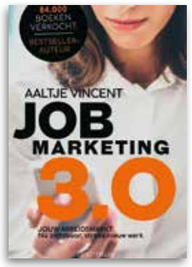


De ladder.
Waarom veranderen zo moeilijk is en… welke 3 stappen wel werken van Ben Tiggelaar (2018)

Hoe zorg je dat jouw cliënten hun gedrag veranderen en ook volhouden? Tiggelaar legt in dit boek in heldere taal uit hoe je (leer)doelen stelt die wel werken en welk gedrag en support daarbij helpt.

Loopbaanzelfsturing.
Bezieling en vitaliteit van Adriaan Hoogendijk (2000)

De auteur is de grondlegger van het bekende 'koersonderzoek' dat door veel loopbaancoaches gebruikt wordt. In dit boek staat het gebruik van de elementenvierhoek (lucht, aarde, vuur en water) centraal. Deze helpt je om jezelf en jouw cliënten beter te begrijpen.

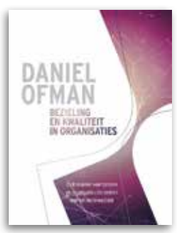


Jobmarketing 3.0.
Jouw arbeidsmarkt: nu vindbaar, straks nieuw werk van Aaltje Vincent (2017)

De beste tips voor (online) solliciteren, je CV en je Linkedin-profiel. Een boek dat bij iedere loopbaanprofessional op de plank moet liggen!

De veldheer en de danseres.
Omgaan met je levensverhaal van Eva de Waard - van Maanen (2010)

Hoe benut je een geschreven of visuele levensbiografie in een loopbaantraject? Dit boek laat goed zien hoe je als loopbaancoach levensverhalen kunt duiden en de innerlijke levenslijn van je cliënt zichtbaarder maakt.



Bezieling en kwaliteit in organisaties.
De klassieker voor mensen en organisaties die creëren met het kernkwadrant van Daniel Ofman (1992)

Onmisbaar als je meer wilt weten over kwaliteiten en hun bijbehorende valkuilen, allergieën en uitdagingen.

Wie heeft mijn kaas gepikt?
Van Spencer Johnson Kenneth Blanchard (2014)

De kaas is een metafoor voor wat we in het leven nastreven: een interessante baan, een warme relatie, het hebben van geld. Maar de kaasvoorraad is niet onuitputtelijk. Een bedrijf reorganiseert, een partner gaat ervandoor en ziekte slaat toe...

Nooit meer solliciteren.
Hoe je de baan verovert die echt bij je past van Sylvie van den Meerendonk (2016)

Zeer praktisch boek met veel opdrachten en tips om zelf een campagne op te zetten om ander werk te vinden via Linkedin en andere social media. Ook leuk om weg te geven aan cliënten!

Dynamische loopbanen
Een kwestie van vooruitkijken van Annelies E.M. van Vianen (2013)

Dit boek biedt de nodige inzichten over de veranderlijkheid van banen, beroepen en bedrijfsculturen. Annelies beschrijft heel duidelijk de rol van psychologische processen bij het vormgeven van een dynamische loopbaan.

U lijkt me een vrij hopeloos geval.
Van Adélka Vendl (2017)

Een inhoudelijk sterk boek over provocatief coachen en hoe belangrijk humor, liefde en uitdaging zijn om de cliënt te stimuleren. Hoe deze vorm van coachen precies werkt? Je leest het allemaal in dit boek!

21 lessen voor de 21ste eeuw.
Van Yuval Noah Harari (2019)

We willen allemaal antwoorden op de grote vragen waar we in de 21ste eeuw mee te maken hebben (en nog krijgen). Yuval Noah Harari heeft ze voor je. Een geweldig boek dat je op meerdere manieren prikkelt.

Happy in je werk
Van Carolina Pruis

Een ideaal boek om als cadeau aan cliënten te geven. Psychologische inzichten in combinatie met een duidelijk stappenplan geven richting aan iedereen die een nieuwe draai wil geven aan zijn of haar carrière.

Jij Bent Aan Z.
het praktische handboek voor je loopbaan van Y. Buchel en Puck Dinjens (2009)

Wat wil je met je loopbaan en je leven? Je kunt niet alles plannen, maar je kunt wel sturen. Laat je niet leiden door wat er toevallig op je pad komt, want het is jouw leven: Jij bent aan Z! Erg fijn boek om ook aan cliënten te adviseren.

Dromen, durven, doen.
Van Ben Tiggelaar (2020)

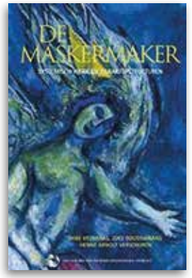
Met behulp van dit boek kan iedereen zijn dromen op het gebied van werk, relatie, gezondheid en persoonlijke ontwikkeling waarmaken!

De kick ass code voor succesvol ondernemen
Van Veronique Prins (2019)

In dit boek geeft Prins aanstekelijke, heldere tips om als loopbaancoach je eigen succesvolle coachpraktijk te beginnen. Ideaal voor de startende loopbaanprofessional!

Een werkweek van 4 uur.
Van Timothy Ferriss (2017)

Kun je nu al doen wat je tijdens je pensioen wilt doen? Dit boek biedt de nodige antwoorden en tips om nu belangrijke keuzes te maken!



De maskermaker
Systemisch Werk en karakterstructuren van Wibe Veenbaas (2018)

De achtergrond van de basale levensthema's waarin mensen kunnen vastlopen, worden in dit boek belicht. Ook lees je hoe er met de bijbehorende blokkades kan worden gewerkt. Een boek over het landschap van de ziel!

Human Being Management
Van Ed J. Baas (2016)

Aan de twee bekende hoekstenen - structuur en cultuur - waarmee organisaties zijn opgebouwd, voegt dit boek een derde toe: de natuur. Deze staat voor de onbewuste kanten van mens en organisatie, waardoor verborgen talenten van medewerkers zichtbaar worden.

Boekentips van onze partner **Boom Uitgevers** Amsterdam

Paradoxaal coachen

Handboek werkgeluk

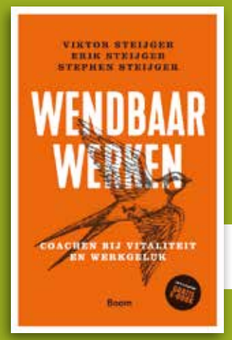
AANRADER!
Verschijnt najaar 2020.

EEN LEVEN LANG KIEZEN!

Van uitgeblust naar energiek

Een leven lang kiezen

Ontwerp je ontwikkeling



Wendbaar werken

Dubbel interview

‘We zijn **meer** nodig dan ooit’

Vitaal en glorieus haalt Noloc het dertigjarig jubileum. Het zelfvertrouwen spat ervan af, nu het loopbaanvak meer op de kaart staat dan ooit. In een dubbelinterview vertellen voorzitter Ester Leibbrand en Jack van Emden, plaatsvervangend voorzitter van CMI, over gesprekken met de minister, de nieuwe gereedschapskist van de loopbaanadviseur en de toekomst. ‘Ons vak verspreidt zich als een olievlek.’

Door: *Jolan Douwes*

‘Kunnen we er een beetje peper in strooien?’
‘Natuurlijk! Ik zou niet anders willen.’

Zo begint het telefoongesprek over dit dubbelinterview. Het antwoord komt van Ester Leibbrand, voorzitter van Noloc. Wie haar een beetje kent, weet dat ze het meent. Ze houdt wel van pittige vragen. Haar gespreksgenoot is Jack van Emden, plaatsvervangend voorzitter van CMI. Samen hebben ze veel vergaderd over de komst van één landelijk keurmerk voor loopbaanprofessionals - een mijlpaal in dit jubileumjaar.

Drie prominente deskundigen krijgen vooraf het verzoek om een vraag te bedenken voor het dubbelinterview: sollicitatie-expert Aaltje Vincent, loopbaanadviseur en hoofdredacteur van het vakblad Loopbaanvisie Marlies van Venrooij en Geert-Jan Waasdorp, directeur en oprichter van arbeidsmarktbureau Intelligence Group. Ze zeggen meteen ja en sturen mails met uitleg en instructies: ‘Vraag door als de reactie op deze vraag is: ‘Dat zie ik niet zo, mijn ervaring is dat wij juist nu echt nodig zijn.’

Jack van Emden (62) zit thuis in Amsterdam en Ester Leibbrand (51) in een kantoorkamer van haar loopbaanbureau in Heerhugowaard. Via Zoom zwaaien ze naar de verslaggeefster. Om praktische redenen vindt het interview digitaal plaats. Een werkvorm die volgens Van Emden ook in de coach-wereld ‘naar volle tevredenheid’ is geaccepteerd. ‘Face tot face is persoonlijker en gemakkelijker als je bijvoorbeeld het kwaliteitenspel wilt doen. Maar we gaan niet meer terug naar honderd procent coachen aan tafel’, beaamt Leibbrand.

Wat vieren jullie nu Noloc jubileert?
Ester: ‘Wij zijn een van de weinige beroepsverenigingen die vitaal en glorieus de dertig jaar halen. Dat heeft ook te maken met de situatie op de arbeidsmarkt. Het is veel vanzelfsprekender dat je een loopbaanadviseur inschakelt dan begin jaren negentig. Toen was het hoogst haalbare dat je tot je pensioen bij dezelfde baas bleef. Nu zeggen we tegen iemand van dertig die na haar stage blijft plakken: hoog tijd dat je eens iets anders zoekt.’ >

Jack: 'HR deed het loopbaanadvies er jarenlang bij. Outplacement was iets voor de elite die fluisterstil het bedrijf moest verlaten. Van Ede & Partners was een van de weinige bureaus waar ontslagen topmanagers terechtkonden. Nu plukt een veel bredere groep er de vruchten van dat we kennis hebben van de arbeidsmarkt, iemands vaardigheden kunnen inventariseren, helpen met een sterkere profilering en presentatie en het opvijzelen van het zelfvertrouwen.'

Wat is voor jullie persoonlijk een belangrijk resultaat?
Jack: 'Ik ben blij met het nieuwe keurmerk dat we vanaf begin 2021 gaan toetsen. Toen ik nog bij de gemeente Eindhoven werkte, zag ik het verschil tussen loopbaanadviseurs met een gedegen opleiding en bijscholing en mensen die zich het vak zelf hadden eigengemaakt. De eerste groep deed meer aan zelfreflectie, ten gunste van hun kandidaten. Met CMI wilden we die kwaliteit hoog houden, maar als kleine stichting was het lastig om zelfstandig door te gaan. Ik heb er volledig vrede mee dat CMI ophoudt te bestaan nu er een gezamenlijk keurmerk komt.'
Ester: 'Voor mij is ook belangrijk dat Noloc zichtbaar is in het politieke en maatschappelijke debat. We maken deel uit van denktanks, adviesraden, klankborden en onderzoeksgroepen. Met de minister van van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en zijn beleidsmedewerkers zijn we volop in gesprek over het Ontwikkeladvies. Ze zetten daar geen stap in zonder dat wij meedenken. We hebben er hard voor gewerkt om een gesprekspartner van de diverse ministeries te zijn.'

Vraag van Marlies van Venrooij: hoe lang blijven wij als loopbaanprofessionals nog relevant als andere partijen zich ook meer op dat vlak bewegen?
Ester: 'Ons vak verspreidt zich als een olievlek. Decanen en docenten maken leerlingen ook al loopbaancompetent. Dat vind ik een verheugende ontwikkeling, hoe eerder kinderen daar al mee bezig zijn, hoe beter. Maar docenten en decanen hebben een functie en loopbaanbegeleiding is een van hun rollen. Ons werk is veelomvattender.'
Jack: 'Ik ken managers die geen idee hebben hoe ze een ontwikkelgesprek met hun medewerker moeten voeren. Ze zijn daar onvoldoende voor opgeleid. Zij kunnen zo'n belangrijk gesprek beter aan loopbaanadviseurs overlaten. Die zijn minder gedreven door kortetermijnbelangen en scheppen een veiligere sfeer.'
Ester: 'Ik zie de toekomst uitzonderlijk zonnig in voor onze beroepsgroep. Als wij niet relevant waren, zou de minister ons ook niet uitnodigen voor een gesprek. We zijn meer nodig dan ooit.'

Daar is de quote die Marlies van Venrooij al had verwacht. Zij wijst in haar mail op een ontwikkeling die het loopbaanvak beïnvloedt: de automatisering en robotisering. 'Er komen steeds meer geautomatiseerde vragenlijsten waar kant-en-klare beroepsprofielen uit rollen. Zelfs de uitkomst van die testen en de vacatures die daarbij passen, kun je al automatiseren.'
Ester: 'Ik ben daar juist positief over. De automatisering en robotisering helpen ons om in dat onderdeel van het loopbaanvak geen energie meer te hoeven steken. Het menselijke aspect - hoe zorg je dat iemand klaar is voor de arbeidsmarkt - haal je niet uit Artificial Intelligence of een rapport. Onze kennis en inzichten zijn nodig om de informatie te lezen en bij de kandidaat te laten landen.'
Jack: 'Artificial Intelligence helpt bij vinden van de match tussen vraag en aanbod. Het kan twee kanten op werken. Een recruiter kan zo snel en doeltreffend een kandidaat vinden en een kandidaat kan de juiste baan vinden. Voor de nieuwe certificering wordt van loopbaanadviseurs gevraagd dat ze uitstekend kunnen omgaan met zulke hulpmiddelen. Ze moeten bijvoorbeeld in staat zijn om arbeidsmarktdata te lezen.'
Ester: 'Twee nieuwe verplichte onderdelen van de toetsing zijn loopbaantheorieën en methodisch werken. Je zult met certificaten in je dossier moeten laten zien dat je testmateriaal (bijv. TMA, MBTI of DISC) kunt lezen. Dit wordt ook getoetst in je gesprek. Als je daarin niet kunt of wilt bijscholen, zegt de assessor: 'Dan val je buiten de norm.'

Wat doet Noloc om loopbaanadviseurs hierin te ondersteunen?
Ester: 'We geven masterclasses, workshops en seminars, we organiseren kwaliteitskringen - ons aanbod is bizar groot. Maar we treden ook naar buiten om invloed te krijgen op beleid. Loopbaanadviseurs zijn in deze crisistijd extra nodig - kijk maar naar de populariteit van de ontwikkeladviezen. Daarom sturen we brieven naar minister Koolmees en we praten met de beste man. Achter de schermen doen we er alles aan om de ontwikkeladviezen dit jaar al te kunnen aanbieden.
Wat me wel ergert, is de houding van werkgevend Nederland. Grote bedrijven sturen hun medewerkers massaal naar mijn bureau voor een Ontwikkeladvies.
Daar zeg ik geen nee tegen, omdat ik deze mensen graag help. Maar: werkgevers zouden hun eigen opleidingsbudgetten moeten inzetten. Ze krijgen daar nota bene geld voor, bijvoorbeeld uit het O&O-fonds. De gemiddelde werkgever lijkt voor een dubbeltje op de eerste rang te willen zitten.'
Jack: 'Of ze hebben onvoldoende kennis. Laten we mild zijn.'
Arbeidsmarkt-expert Geert-Jan Waasdorp wil weten welke vaardigheden loopbaanadviseurs nodig hebben om mee te bewegen met de veranderende arbeidsmarkt. Hij geeft als voorzet dat digitale vaardigheden en it-kennis cruciaal zijn. 'Het spelletje om aan een baan te komen is de laatste jaren wezenlijk veranderd', schrijft hij.

& Ester Leibbrand Jack van Emden

Voorzitters Ester Leibbrand en Jack van Emden over de relevantie van het vak.

Spelletje?
Jack: 'Ik denk dat hij het figuurlijk bedoelt. Bij de gemeente Rotterdam experimenteren we net met een game-assessment. Met behulp van spelletjes worden persoonskenmerken en capaciteiten van sollicitanten getest. Tot nu toe zijn we er buitengewoon tevreden mee. We hebben er al vier mensen mee geworven, onder andere onze HR-directeur.'
Ester: 'Ons nieuwe beroepsprofiel voldoet aan de vraag van Geert-Jan. Empathie blijft nog altijd belangrijk, maar digitale vaardigheden, kennis van sociale media, een goede communicatie en theoretische kennis horen ook in de gereedschapskist van de loopbaanadviseur.
'Wellicht denkt Geert-Jan: snapt de loopbaanprofessional de arbeidsmarkt wel? Ik denk dat hij gelijk heeft dat deze component steeds meer onderdeel wordt van ons werk. Velen van ons richten zich op het coachen, terwijl kennis van de arbeidsmarkt steeds belangrijker wordt. Niet alleen naar een keuze leiden, maar deze ook kunnen faciliteren.'
Jack: 'Ik word wel eens gebeld door iemand die zegt: ik voldoe aan alle eisen, stuur mij maar een certificaat. Tijdens de intake kom ik er dan achter dat hij geen idee heeft wat bij dit vak komt kijken.'

'Fijn, Noloc en CMI zijn eindelijk samen', schrijft Aaltje Vincent. 'In de loop der jaren zijn de Vereniging van Beroepskeuze Adviseurs en de jobcoaches er al bij gekomen. Wil Noloc nog verder uitbreiden, bijvoorbeeld met adviseurs van het UWV, klantmanagers bij gemeenten, intercedenten, recruiters en HR-adviseurs?'

Ester: 'Als vereniging hebben wij niet de wens om overnames te plegen of zusterorganisaties op te nemen. We staan altijd open voor toenadering en we omarmen iedereen die bij ons past. De jobcoaches zijn een uitstekend voorbeeld. Gericht op een specifieke doelgroep beoefenen zij hetzelfde vak. Zij beschikken ook over de benodigde kennis en methodieken, maar ze hebben hun eigen HBO-beroepsprofiel.
Dat geldt niet voor UWV-adviseurs, want zij hoeven geen hbo-opleiding te hebben. Wij stellen die eis wel. Gecertificeerden moeten ook voldoen aan een hoog aantal vlieguren per jaar voor loopbaanbegeleiding.'
Jack: 'Ik zie wel voor me dat de beroepsgroepen die Aaltje noemt elkaar versterken en naar elkaar toe bewegen. Kijk naar de HR-professional, de loopbaanadviseur en de recruiter. Ik ben geen trendwatcher, maar ik kan me voorstellen dat zij over een aantal jaar een nieuw vakgebied vormen.'

En tot die tijd?
Ester: 'Twee keer per jaar ontmoeten we elkaar in een federatie met zeven vakzusters. We weten van elkaar waar we mee bezig zijn.'
Jack: 'Bij grote bedrijven is vaak de afspraak: iedereen blijft

van de kandidaat af. Alleen de loopbaanadviseur adviseert om stappen te zetten.'
Ester: 'Dan weet iedereen zeker dat de kandidaat in goede handen is.'

Dat klinkt wel erg zelfverzekerd.
Ester: 'De eisen die de markt aan ons stelt, zijn steeds hoger geworden. Onze gecertificeerden groeien daarin mee: adequaat geschoold, ervaren en met de juiste kennis en kunde. Nu is er dat toekomstgerichte keurmerk, het mooiste van Europa, als je het mij vraagt.'
Jack: 'Met dit keurmerk maak je echt het verschil.' <

CV
Ester Leibbrand

Profiel:
krachtig, no-nonsense en een tikje eigenwijs

Werkervaring:
- 2012 - heden: voorzitter Raad van Bestuur Noloc
- 2011 - heden: medeoprichter en executive coach loopbaanbureau SAMEN, Heerhugowaard
- 2015 - heden: Lid Raad van Toezicht, Stichting Kanz
- 2018 - heden: Voorzitter Raad van Bestuur van HRZoN
- 2019 - heden: strategisch adviseur expertgroep Leven Lang Ontwikkelen
- 2012 - heden: lid adviescommissie Loopbaanvisie
- 2011 - heden: herstelcoach bij De Bureaus, Houten
- 2004 - 2011: Directeur enter@work, outplacement & re-integratie
- 2001- 2004: Programmanager Arbeidsmarkt Toeleiding, Sociale Dienst Leiden,

Opleidingen:
- 2019: Systemisch Transistie Management
- 2016: HBO Herstelcoach Letselschade
- 2010: HBO Register Vinoloog
- 2004: HBO Personeel & Arbeid, Hogeschool Inholland Alkmaar o.a. gecertificeerd DISC trainer, en ACT-trainer/therapeut

CV
Jack van Emden

Profiel:
hands-on, gezonde dosis humor en strategisch

Werkervaring:
- 2017 - heden: teamleider Mobiliteit en Recruitment, gemeente Rotterdam
- 2018 - heden: waarnemend voorzitter en penningmeester CMI
- 2013 - 2017: Programmamanager Mobiliteit, gemeente Eindhoven
- 2006 - 2009: voorzitter Nederlandse Branchevereniging Aangepaste Vakanties
- 1994 - 2010: Senior HR-adviseur, o.a. bij Nuon, ROC Twente, Woonstad Rotterdam

Opleidingen:
- 2002 - 2006: Bedrijfskunde en verandermanagement, Business School Nederland
- 1995 - 1999: Sociologie, specialisatie Arbeid en Organisatie, Universiteit van Amsterdam
- 1985 - 1989: Arbeidsmarktpolitiek en personeelsbeleid, Hogeschool Haarlem

Column

'Van 12 ambachten, 13 keer profij'

Er is in zestig jaar veel veranderd. Voor onze oma's en moeders was het eenvoudig: met het ja-woord kwam een einde aan de loopbaan. Ook voor opa's en vaders was het relatief overzichtelijk: na het behalen van je diploma belandde je bij een werkgever, waar je na 40 of 50 jaar trouwe dienst vertrok met een handdruk en een horloge. In die jaren werd je steeds beter in wat je al deed - de expertloopbaan - of klom je gestaag omhoog in de bedrijfshiërarchie; de lineaire loopbaan.

En hoe anders is die route nu? Ik werk bij mijn zesde werkgever en verwacht noch bij Fontys Hogeschool, noch bij de Universiteit Utrecht tot mijn pensioen te blijven. Het regelmatig veranderen van baan is voor velen de norm geworden. Natuurlijk: deze toenemende arbeidsmobiliteit is het resultaat van een veranderende arbeidsmarkt en arbeidswetgeving, maar ook van veranderende loopbaanbehoeften. Het hebben van ontplooiingsmogelijkheden, dat is de brandende behoefte van nu. Elke nieuwe baan of werkgever biedt weer kansen om te leren en te ontwikkelen. Dat is dé drijfveer achter de cyclische loopbaan. In dit loopbaantype bouwt elke nieuwe stap in de loopbaan voort op wat je al kan, maar tegelijkertijd wordt gezocht naar gelegenheden om weer totaal nieuwe dingen te leren.

Het transitoire loopbaanpad
Er is ook een vierde loopbaantype: de 'transitoire loopbaan'. Dit is een loopbaantype, waarin iemand eens in de drie tot vijf jaar een overstap maakt naar een totaal ander domein of expertise, zonder dat deze voortbouwt op eerdere stappen. Van belegger op de beurs naar manager in een koekjesfabriek tot uiteindelijk surfinstructeur op Bali. Dit werd vroeger niet gezien als een succesvolle loopbaan en illustreert ook heel treffend het gezegde: 'van twaalf ambachten en dertien ongelukken'. Een loopbaan vol mislukkingen. Maar is die veronderstelling wel terecht? Ook een transitoire loopbaan duidt op een specifieke loopbaanbehoefte. Deze loopbaan drijft niet op een behoefte aan het uitbouwen van invloed (hiërarchische loopbaan), het bereiken van hogere niveaus van vakbekwaamheid (expertloopbaan) of persoonlijke ontwikkeling (cyclische loopbaan). Saai, zo denkt de wandelaar van het transitoire loopbaanpad. Deze persoon is op zoek naar afwisseling, avontuur en onafhankelijkheid. Elke carrièreswitch brengt de broodnodige spanning.

Terug naar nu. Omscholen is hét credo. Werkenden in krimpsectoren worden opgeroepen zich te prepareren voor een baan in sectoren waar de krapte nog wel groot is. 'Hop, gooi het roer om!' is de boodschap. Impliciet een uitnodiging om het transitoire loopbaanpad te volgen, of het nu bij je past of niet. Deze oproep tot flexibiliteit zal niet eenmalig zijn. Voor de toekomst wordt van élke werkende verwacht wendbaar te zijn. In 2060 vertelt mijn dochter over haar loopbaan 'van twaalf ambachten, dertien keer profijt'. Wat denkt u? Zal de coronacrisis de gamechanger zijn in het denken van loopbanen en het pad plaveien voor de transitoire loopbaan?

Marian Thunnissen
Lector Dynamische Talentinterventies Fontys Hogeschool HRM en Toegepaste Psychologie en docent Strategisch HRM bij Departement Bestuur en Organisatiewetenschap van de Universiteit Utrecht.

18 handige apps voor de professional!

Deze favorieten zijn gebaseerd op het blog van **Fiona Kloosterman** van Pintapeople.

Apps voor meer **zelfkennis**

Bij coaching staat niet voor niks vaak één vraag centraal: wat wil ik? Dit zijn de apps die je goed kunnen helpen en ondersteunen bij het beantwoorden van die vraag.

1. iMission
Een fijne app van Remco Claassen, waarin je jouw mission statement stapsgewijs maakt en daar ook nog regels en doelen aan kunt hangen.

Klik hier >

2. Core Quality
Met Core Quality bouw je je eigen kernkwadranten. Je reflecteert op zaken die je elke dag meemaakt en komt zo eenvoudig meer over jezelf te weten. Collega's worden zo interessant studiemateriaal!

Klik hier >

3. G-schema
Wil je anders leren omgaan met situaties? Het G-schema geeft je overzicht van je gedachten, gevoelens, gedrag en gevolgen van dat gedrag. Een simpele invuloefening laat je reflecteren.

Klik hier >

4. Streaks
Met Streaks leer je een nieuwe gewoonte aan. Je kunt maximaal 12 taken aanmaken met als doel ze elke dag te doen. Echt het proberen waard

Klik hier >

5. Coachingskalender
Elke dag een prikkelende of relativerende uitspraak met achtergronden en praktische hulpmiddelen rond persoonlijke ontwikkeling. Een dagelijkse dosis inspiratie voor thuis en op de werkvloer.

Klik hier >

6. Droomloopbaan
Droomloopbaan is een digitale tool voor de leerling, de mentor en de decaan. Daarnaast is Droomloopbaan een professionele leergemeenschap waar we met én van elkaar leren.

Klik hier >

7. Loopbaan-Check
Heb je het nog naar je zin op je werk? Kijk je elke dag uit naar het weekend? Krijg je regelmatig kritiek van collega's? Krijg je je werk niet af? Dan is de Loopbaan-Check-app speciaal voor jou ontwikkeld!

Klik hier >

8. Career Coach
Bij het zoeken naar een baan draait het om beroepen en vacatures. Met Career Coach kun je alle vacatures zoeken en gratis loopbaanadvies krijgen.

Klik hier >

Apps voor **focus** en **ontspanning**

De boog kan niet altijd gespannen staan. Hoe meer ontspannen jij kunt werken, hoe prettiger jij je voelt en men jou dus ook ervaart. Speciaal voor wie zich vaak wat opgejut voelt twee apps:

9. Focus keeper
Een simpele rode knop, aanklikken en vervolgens een halfuur gefocust aan een taak werken. Een ideale app als je je vaak af laat leiden door social media of iets anders!

Klik hier >

10. Insight timer
Met Insight Timer heb je toegang tot een hele hoop meditaties om even te kunnen ontspannen voor, tijdens of na je werkdag. Goeroes zeggen niet voor niks: elke dag een halfuur mediteren.

Klik hier >

Apps voor **meer overzicht**

Als je een nieuwe weg inslaat tuimelen de gedachten vaak door je hoofd. Tijd om dingen op een rijtje te zetten. Deze apps helpen je daarbij:

11. WorkFlowy
De productiviteit-app die wél werkt! Hij is makkelijk te gebruiken en overzichtelijk. Simpel en doeltreffend. Precies wat je nodig hebt.

Klik hier >

12. Ithoughts
Ithoughts is een makkelijke app om je gedachten in kaart te brengen. Het helpt je bijvoorbeeld de omvang van activiteiten rond personal branding in kaart te brengen en hoe je dat in een dienst kunt verwerken.

Klik hier >

13. Camcard
Al die ellendige visitekaartjes die je kwijtraakt in je tas of auto nog voordat je ze goed en wel hebt opgeborgen. Herken je dit? Met deze app heb je daar geen last meer van.

Klik hier >

Apps die je helpen met je **personal brand**

Deze vier apps behoren tot mijn meest recente persoonlijke favorieten als het gaat om je personal branding. Probeer ze maar eens uit:

14. TextingStory
Textingstory laat je laagdrempelig een zelfbedacht app-gesprek in een korte video zetten. Ideaal om iets naar je collega's te communiceren of een sollicitatie net even anders te versturen.

Klik hier >

15. Clips
Met Clips maak je je eigen video's. Het briljante aan Clips is dat deze app automatisch je video ondertitelt! Nu heb je echt geen enkel excuus meer om geen video's te maken.

Klik hier >

16. Quik
Je maakt eenvoudig een project aan, sleept de foto's en video's erin, muziekje selecteren en de app maakt er zelf iets moois van.

Klik hier >

17. Unfold
Wil je je Instagram Stories heel makkelijk een mooie vormgeving meegeven? Hier vind je fraai vormgegeven kadertjes die je zelf kunt bewerken.

Klik hier >

Apps voor **solliciteren**

18. TMA Selectie Interview App
TMA Selectie Interview App is de beste app die managers, recruiters en HR helpt professionele sollicitatiegesprekken te voeren. Je vindt er ook 20 interviewvragen die je gesteld MOET hebben!

Klik hier >

Podcast

Klik hier >

Adriaan Hoogendijk vertelt over zijn 35 jaar ervaring als coach, opleider tot coach en schrijver van coachboeken.
Hij legt uit waarom bezielende loopbaancoaching veel kans van slagen heeft op langere termijn, omdat bezieling zorgt voor vitaliteit, creativiteit en duurzaamheid.

‘We hielden onze poot stijf’

‘Ons vak is volwassen geworden’

‘Van nice to have naar need to have’

‘Het was een bijzondere periode’

‘Ik kijk met trots terug’

Voorzitters aan het **woord**

Geert Hamaker

1994-1998: Noloc krijgt meer vorm
Hij was niet de allereerste voorzitter (dat was de inmiddels overleden Piet Hein Kaars Sypesteyn, red.) maar stond wel aan de wieg van Noloc: Geert Hamaker. Van 1994 tot 1998 leidde hij Noloc door een drukke en roerige periode. Geert memoreert de jaren ‘80 en ‘90 waarin het initiatief genomen werd tot het oprichten van een beroepsvereniging. Geert Hamaker was destijds werkzaam als consultant bij Van Ede & Partners en zag de onvrede over de wijze waarop werkgeversorganisaties zoals NOBOL omgingen met hun consultants. De wens om een beroepsvereniging te starten was geboren.

NOBOL
‘Onze belangrijkste taak in die tijd was meerledig’, vertelt Geert. ‘Als eerste het praktische gedeelte. Wat heb je nodig om een beroepsvereniging te starten? Denk aan statuten, financiën, etc. We moesten vooral veel collega’s lid maken. En ook: wat zijn de kwaliteitscriteria van het beroep? Het tweede, en zeker zo belangrijke, onderdeel betrof het overtuigen van NOBOL dat we als Noloc een partij waren om rekening mee te houden en mee in gesprek te gaan. We waren immers ‘partners in business’. Tot slot begaven we ons op het internationale vlak en zochten via de IACMP contact met internationale collega’s’. Dan lacht hij en zegt: ‘Daar hebben we nog wel eens een conflictje mee gehad…’.

Tulpen
Geert vertelt over de wens van de IACMP om de jaarlijkse internationale conferentie in Nederland te laten plaatsvinden. ‘Wij kozen voor Noordwijkerhout, in het bollenseizoen. We dachten dat dit wel een mooie gelegenheid was om internationale gasten te ontvangen. De IACMP stak daar echter een stokje voor omdat wij van mening waren dat we er als vereniging ook wat aan over wilden houden. Dat was niet helemaal hoe zij het zagen. We hielden onze poot echter stijf en zo ging de internationale conferentie aan ons neus voorbij.’

Talentanalyse
Geert vertelt vervolgens over de door hem ontwikkelde talentanalyse, die nog opvallend actueel is. ‘Ik ging er in mijn werk altijd vanuit dat je je cliënt kunt begeleiden naar een nieuwe baan of naar een nieuwe bestemming in zijn leven. Door de vragen te stellen: ‘Wie ben je’, ‘Wat kun je’, ‘Waar vind je dat’ en ‘Hoe kom je daar’, nam ik mijn cliënten mee op reis naar een nieuw doel. Daar kijk ik nu nog met trots op terug.’
Nadat Geert zich in 2002 terugtrok uit het werkzame leven, nam hij de pen ter hand en beschreef de geschiedenis van de jeugdorganisatie van de kerk waar hij bij betrokken is. Nu dat is afgerond besteedt Geert zijn tijd aan zijn echtgenote, hun 5 kinderen en 9 kleinkinderen. ‘En ook dáár beleef ik veel plezier aan’, besluit Geert Hamaker zijn verhaal. >

Gert van Brussel

1999-2005: Tijd voor fusie
In de periode 1999-2005 was de voorzittershamer in bezit van Gert van Brussel. Gert kijkt met een goed gevoel terug op ‘zijn’ Noloc. ‘Het was een bijzondere periode, waarbij er zeker hoogtepunten en mijlpalen voorbij gekomen zijn’. Zo refereert Gert aan de fusie met de Vereniging voor Beroepskeuze Adviseurs in 2004. ‘Dat was eigenlijk toch wel de geboorte van Noloc zoals we dit nu kennen. Twee culturen - die van de beroepskeuze- >

adviseurs die voornamelijk voor stichtingen en overheidsdiensten werkzaam waren en de meer commercieel ingestelde outplacement consulenten en loopbaanbegeleiders van Noloc - werden samengevoegd. Een fusie die mede succesvol werd door de nauwe samenwerking tussen beide partijen, het onderling respect en de klik die al snel gevonden werd. Het heeft absoluut overeenkomsten met het Noloc & CMI traject dat nu actueel is!', aldus de trotse oud-voorzitter.

Mannen in pak

'De leden van toen verschillen echt wel van de leden van nu', gaat Gert verder. 'Het beroep van loopbaanbegeleider, loopbaanadviseur of zoals dat nu overkoepelend heet 'loopbaanprofessional', was voornamelijk de professie van mannen. En dan bedoel ik mannen in pak, mét stropdas', lacht Gert. 'Het was een compleet ander profiel dan we nu zien. Toen de sector groeide, vanwege de economische voorspoed, zag je dat profiel ook veranderen; het aantal vrouwen nam toe en het werk kreeg meer gelaagdheid en een bredere invulling'.

Conferentie in Ria

In 2005 nam Gert afscheid van Noloc; hij kreeg het erelidmaatschap toegekend. Nog altijd is hij betrokken, al besteedt hij nu veel tijd aan de IAEVG, waar hij de rol van President op zich heeft genomen. 'Een interessante club, zeker ook voor Noloc-leden. We verenigen op internationaal niveau de nationale verenigingen voor loopbaan gerelateerde beroepen. Een soort wereldkoepel van 'nolocs', zeg maar. De eerstkomende internationale conferentie staat gepland voor het voorjaar van 2021. Het vindt plaats in Riga (Letland). We houden de Noloc-leden op de hoogte; je bent van harte welkom!'

Pierre Remijn

2005-2007: Een periode van toegenomen activiteiten

Pierre Remijn was van 2005 tot 2007 voorzitter van Noloc, maar daar is niet alles mee gezegd. Pierre was eerder penningmeester in het bestuur van voorzitter Gert van Brussel en daarnaast ook de eerste bureau-directeur van Noloc. Wanneer we Pierre vragen naar de ontwikkelingen die hem het meest zijn bijgebleven, noemt hij als eerste de IRO.

'De IRO (de individuele re-integratie overeenkomst, red.) werd ten tijde van mijn voorzitterschap door de overheid geïntroduceerd. Het werd mensen mogelijk gemaakt om een gesubsidieerd loopbaanadviestraject in te gaan. De subsidie werd verstrekt door het UWV onder de voorwaarde dat het traject begeleid zou worden door een erkend loopbaanadviseur. Deze ontwikkeling betekende niet alleen meer belangstelling voor onze beroepsgroep, maar bracht ook duidelijk een toename van de activiteiten van de vereniging met zich mee.'

Bureau-directeur

Pierre doet in het bestuur een voorstel tot de aanstelling van een bureau-directeur. Een functie die hij zelf gaat vervullen en de vereniging in staat stelt uitvoering te geven aan de lijn die het bestuur had ingesteld. 'Dit was nodig omdat de IRO had geleid tot een forse groei van de vereniging. Een voorbeeld van die groei is het feit dat we MOS als secretariaatsbureau hebben ingehuurd. Het secretariaat werd tot die tijd op uitstekende wijze gerund door Nicoline Bos. Het werd echter te bewerkelijk om dit op deze manier te voort te zetten. Ook de website werd vernieuwd. Het waren echt de eerste stappen op weg naar professionalisering.' Pierre noemt daarnaast het uitbouwen van de conferenties als mijlpaal van die periode. 'We gingen van bijeenkomsten van 30, 40 man naar conferenties met 700, 800 betalende deelnemers. Hier kijk ik met trots op terug.'

Noloc en CMI

Het bureau-directeurschap duurt tot 2008; daarna gaat Pierre als zelfstandige weer verder in het vak en raakt intensiever betrokken bij het CMI. Beroepsmatig legt hij zich onder meer toe op de ontwikkeling van een softwarepakket voor loopbaanontwikkeling. Daarnaast begeleidt Pierre tot op vandaag nog cliënten bij hun loopbaanvraagstukken. Over de toekomst is hij helder: 'Ik denk dat het een uitstekende ontwikkeling is dat het CMI en Noloc elkaar weer gevonden hebben; dat komt ons vak alleen maar ten goede. Ik juich dit van harte toe.'

Perry Filippini

2007-2012: Transitie

'Als ik mijn voorzittersperiode moet samenvatten, dan zou ik dat doen met het woord 'transitie'. Perry Filippini, voorzitter van 2007 tot 2012, mag zonder enige twijfel de grondlegger genoemd worden van de professionalisering van Noloc. Hij was het die de stap zette naar de erkenning van het beroep. 'Noloc was tot mijn komst een netwerkvereniging met een ledenservice. Op zich prima, maar ik wilde meer inzetten op zaken als bescherming van het beroep en de positie van het vak in de maatschappij'.

Need to have

Na zijn benoeming als voorzitter bracht Perry het bestuur op sterkte; 7 leden met elk hun eigen 'domein' om verder te ontwikkelen. 'Een hechte club mensen. In die tijd hebben we onze visie op papier gezet en de taken verdeeld. Terugkijkend hebben we onze doelen weten te realiseren. Jaarlijks ontmoeten we elkaar nog; dat geeft wel aan hoe sterk onze verbondenheid was!' Perry gaat verder: 'De transitie kenmerkte zich voornamelijk doordat het lidmaatschap van Noloc veranderde van 'nice to have' naar 'need to have'. We formuleerden een profiel waar je aan moest voldoen wanneer je lid wilde zijn van Noloc en erkend wilde worden. Daarmee werd, oneerbiedig gezegd, de duiventil een bestendig nest van professionals. Deze verandering gaf een boost aan het ledenaantal; we stegen van 1300 naar 3000'. Tijdens het voorzitterschap van Perry werd ook een opleiding (Loopbaanmanagement Master) aan de Open Universiteit ontwikkeld én werd gewerkt aan een leerstoel Loopbaankunde aan de Universiteit. 'Ook zag 'Loopbaanvisie' het levenslicht; het eerste vakblad voor loopbaanprofessionals', vertelt Perry.

Genieten van het leven

Intern werd de ledenvergadering omgebouwd naar een ledenraad. 'Doordat we daardoor met een kleiner aantal mensen om tafel konden, was dat bevorderlijk voor het besturen van de vereniging. Het kwam echt de kwaliteit van de inspraak ten goede!' In 2012 droeg Perry het stokje over aan Ester Leibbrand; hij zelf bleef nog tot 2018 aan het werk via zijn eigen bureau als loopbaan- en organisatieadviseur. Na dat jaar stopte Perry volledig met werken. Momenteel geniet hij, samen met zijn echtgenote, van hun hobby's en vrijwilligerswerk.

Ester Leibbrand

2012 - heden: Een sterke ontwikkeling van het vak

'We bestaan alweer 30 jaar, maar eigenlijk ook pas 30 jaar…. Als je kijkt naar andere beroepen zijn we nog een jonkie.' Het zijn de woorden van Ester Leibbrand, voorzitter van Noloc sinds 2012. Ester betitelt in de afgelopen 8 jaar vooral de veranderingen van de positionering van het vak én de beroepsvereniging als opvallend. 'Toen ik in 2012 de voorzittershamer van Perry Filippini overnam, was het 'kaf al van het koren' gescheiden. Ik stapte in een rijdende trein die het station van erkenning van ons vak al was gepasseerd. We waren in volle vaart op weg naar de verdere professionalisering van ons vak en het verder bekendmaken van de beroepsgroep.'

Interne professionalisering

Ester gaat verder: 'We hebben de afgelopen jaren hard gewerkt om van onze beroepsvereniging meer en meer te professionaliseren. Inmiddels hebben we 4 betaalde krachten aan het werk en kunnen we concluderen dat er een interne professionaliseringsslag heeft plaatsgevonden.' Ook extern ziet Ester duidelijk verandering: 'Na lange tijd waarin Noloc en CMI van elkaar verwijderd waren, hebben we elkaar weer gevonden en werken we in een fantastische samenwerking aan de realisatie van een keurmerk voor ons vak. Persoonlijk vind ik dat een meer dan geweldige ontwikkeling en een erkenning, beloning en stimulans voor iedere professional in ons vakgebied. Door het initiëren van een nieuw keurmerk, heeft het vak de meerwaarde gekregen die het verdient. Een resultaat waar je 'u' tegen mag zeggen!'

Inhaalslag

Voor wat betreft de toekomst is Ester hoopvol. 'Ik ben bijzonder positief gestemd. De ontwikkelingen die ons vak heeft doorgemaakt zijn de laatste jaren zichtbaar geworden. Ook de overheid ziet dit; er wordt nu eindelijk geld vrijgemaakt om advies en begeleiding op de arbeidsmarkt voor iedereen mogelijk te maken. Ik durf te zeggen dat over 5 jaar iedere Nederlander recht heeft op een loopbaanvoucher waarmee je loopbaanbegeleiding kan krijgen. Een goede ontwikkeling in een wereld waarin steeds meer de nadruk ligt op vaker ander werk kunnen aanvaarden en zich daarbij blijven ontwikkelen. We maken met elkaar een terechte inhaalslag als het gaat om loopbaancompetent zijn en worden!' <

noloc beroepsvereniging van loopbaanprofessionals en jobcoaches (1990 - 2020)

1990
- Oprichting Noloc door eerste voorzitter Piet Hein Kaars Sijpesteijn
- Nederlandse Orde voor Loopbaan en Outplacement Consulenten

1994
- Geert Hamaker voorzitter

1999
- Anky van Geuns
- Gert Brussel voorzitter

2000
- Noloc 10 jaar!

2001

2002

2003
- Splitsing bestuur in AB en DB
- Noloc-lid Jan Schuitemaker wordt als 100ste CMI-lid gecertificeerd

2004
- Fusie Noloc en VBA
- Oprichtingsvergadering v/h 'nieuwe Noloc'
- 1e Loopbaancongres

Noloc Vereniging voor loopbaan professionals

2005
- Pierre Remijn nieuwe voorzitter

2006
- Post naar leden volledig digitaal

2007
- Lancering nieuwe website
- Perry Filippini nieuwe voorzitter

2008
- Oprichting Beroepsvereniging Jobcoaches Nederland (BJN)

2009
- Start blad 'Switch'
- 1930 leden
- Gert van Brussel internationaal bestuurs-afgevaardigde

2010
- Noloc 20 jaar!
- Noloc-registratie ingevoerd

2011
- Leden mogen titel 'Noloc Erkend Loopbaanprofessional' dragen

Noloc ERKEND LOOPBAAN PROFESSIONAL

2012
- Ester Leibbrand nieuwe voorzitter
- Noloc-congres wordt Loopbaancongres

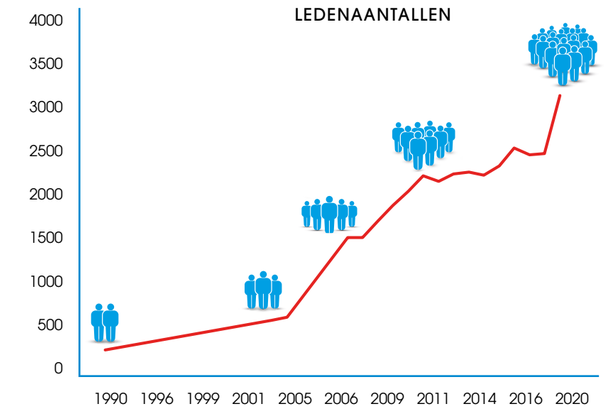
2013
- Master Loopbaan-management van start
- Lancering Register Loopbaan-professional, Noloc Erkend en CMI-gecertificeerd

noloc beroepsvereniging van loopbaanprofessionals en jobcoaches

2014
- Introductie Dag van de Loopbaan

2015
- Gert van Brussel wordt bestuurslid van de IAEVG
- Start 'Club van 100'

2016
- BJN fuseert met Noloc
- Noloc participeert in Europees project



2017
- Introductie keurmerk Noloc Erkende Jobcoach
- Introductie keurmerk Noloc Kennis-professional
- Noloc participeert in Europees project QUAL-IM-G
- Aanscherping visie en pitch

JOBCOACH NOLOC ERKEND

KENNIS PROFESSIONAL NOLOC

2018
- Wetenschappelijke conferentie door OU en Noloc
- Lancering nieuwe website

2019
- Noloc organiseert internationale conferentie
- Introductie keurmerk Noloc Register Jobcoach
- Gert van Brussel voorzitter van de IAEVG
- Intensievere samenwerking UWV

REGISTER JOBCOACH NOLOC GECERTIFICEERD

2020
- Noloc 30 jaar!
- Noloc kandidaat organiseren IAEVG-conferentie 2023
- Campagne 'Samen Zorgzaam'

Register loopbaan professional NOLOC GECERTIFICEERD

30 jaar noloc beroepsvereniging van loopbaanprofessionals en jobcoaches

Uitpakken!

Een 30-jarig jubileum mag gerust een feest genoemd worden. En bij een feest horen cadeautjes; leuke en interessante hebbedingetjes. Jobport, Rapasso, LDC, &Talent, Bloemberg, Boom uitgevers, Thomas en Coretalents begrijpen dit. Speciaal voor deze gelegenheid pakken ze uit met acties en give aways. Het feest kan beginnen!

De jobcoach als **de spil** in een diversiteit van **maatwerktrajecten** op de arbeidsmarkt

De rol van een jobcoach gaat verder dan je denkt. Aan de hand van drie cases uit de praktijk laten we je zien hoe divers het werk van een jobcoach is en kan zijn!

Door: *Arnolda Posthuma*

Groeien van dagbesteding naar betaald werk
De 30-jarige Jelle is 5 jaar geleden voorzichtig gestart met dagbesteding. Jelle was depressief en het ging niet goed met hem. Er werd autisme geconstateerd en thuis werd hij ambulant begeleid. Jelle wilde weer een normaal dagritme opbouwen door zeer laagdrempelig te starten met dagbesteding. Hij voelde zich op dagbesteding De Potgieter (Aveleijn) thuis en samen met de begeleiding werden kleine doelen uitgezet. Jelle kon uitproberen wat hij leuk vond, bespreken wat hem interesseerde en contacten opbouwen met andere mensen. Jelle koos voor de fietsenwerkplaats. Al snel werd er met hem besproken een jobcoach in te schakelen en te bekijken welke mogelijkheden er waren buiten het dagcentrum. Begeleid Werken zonder loonwaarde was uiteindelijk de vervolgstap op dagbesteding om de stappen richting werkontwikkeling niet te groot te maken. Jelle en zijn jobcoach hebben een aantal gesprekken gehad waarin zij de kwaliteiten en krachten van Jelle in beeld brachten, die uitgangspunten vormden een vervolgstap richting werk.
Jobcoach: 'Jelle vertelde dat hij de propedeuse Biologie en Medisch Laboratoriumonderzoek had gedaan. Eigenlijk lag zijn hart in dit vakgebied, maar Jelle dacht dat hier geen mogelijkheden voor waren. In mijn portefeuille had ik een bedrijf dat weleens had gevraagd om een begeleid werker die eenvoudige proefjes kon doen, zoals watermonsters testen. Ik heb dit bedrijf benaderd en uitgelegd wie Jelle was. Medewerkers van het bedrijf, Jelle en ik hebben een werkplan gemaakt met hele concrete doelen en afspraken: veiligheidstraining en afspraken over veilig werken, werkdagen, werktijden, begeleidingsafspraken, de positie van Jelle binnen het bedrijf enzovoort.
Tussentijds was er regelmatig contact met de gemeente, omdat Jelle gebruikmaakt van WMO dagbestedingsgelden. Betaald werk leek haalbaar en er is contact gezocht met een arbeidsdeskundige. Eind 2020 wordt besloten of Jelle een betaalde baan krijgt. Ik gun Jelle van harte dat hij in loondienst komt bij dit geweldige bedrijf dat zo goed heeft meegedacht in de loopbaanontwikkeling van Jelle. En natuurlijk ook chapeau voor Jelle want hij heeft laten zien wat hij kan.'

Begeleid werken kan op vele manieren
Karin, 43 jaar, is al 20 jaar begeleid werker binnen de kinderopvang. Nadat zij het speciaal onderwijs doorlopen had, is ze naar een dagcentrum gegaan. Na een poosje wilde zij graag iets anders doen. Ook Karin had een wens, maar durfde dit niet goed aan te geven; ze dacht dat het niet haalbaar zou zijn. Karin is dol op kleine kinderen en zou hier graag meer werken. Ze is gestart op een peuterspeelzaal en ontdekte al snel dat het daadwerkelijk werken met kinderen moeilijker was dan ze dacht. Tot op heden verricht Karin diverse randtaken binnen de kinderopvang, zoals wasgoed vouwen, boodschappen inruimen, fruit schillen en ranja maken onder supervisie van haar werkbegeleidster. Karin geniet vooral van de sfeer die het werken met kinderen met zich meebrengt.'

'Een aantal jaren geleden ging het zo goed dat Karin betaald werk kreeg. Vanaf dat moment voelde ze steeds meer werkdruk en het lukte steeds minder goed om taken naar behoren uit te voeren. Na een poosje is besloten te stoppen met betaald werk en verder te gaan met begeleid werken zonder loonwaarde. Dit gaat al heel lang goed. Karin voelt niet meer de druk om taken uit te voeren en levert op haar manier een zinvolle bijdrage aan het geheel. Karin voelt zich betrokken bij de kinderen en collega's en geeft aan dat ze hier 'iedere ochtend voor uit bed komt.'

Jobcoach: 'Ik begeleid vaak mensen met een Licht Verstandelijke Beperking (LVB) met werkwensen. De valkuil is dat praktische vaardigheden meestal goed aangeleerd kunnen worden. Echter, sociaal-emotioneel blijft juiste ondersteuning nodig. Dit is meestal blijvend nodig. In het geval van Karin gaat het uitvoeren van taken heel lang goed en op een gegeven moment zie je dit kwalitatief minder worden. We maken dan opnieuw werkafspraken en benadrukken vooral de kwaliteiten van Karin. Kleine veranderingen of zorgen hebben vaak gelijk weerslag op het werk en het is van belang hier tijdig op te anticiperen. Ook is het mijn ervaring dat men voelt dat iets niet klopt, maar het niet onder woorden kan brengen. Werkbegeleiding die openstaat om goed te signaleren en dit samen op een positieve manier te bespreken, is essentieel. Het mooie bij Karin is dat ze zelf aangeeft dat ze ondersteuning nodig heeft en het helemaal niet erg vindt dat iemand helpt om zaken opnieuw te structureren. Ze denkt hierin zelf ook goed mee en dat is heel knap.'

Ruimte en tijd bieden om te groeien
Team Sam bestaat uit een groep mensen met een verstandelijke beperking (veelal LVB) die ervaringsdeskundige zijn op een bepaald levensgebied en deze ervaringen delen en bespreken met anderen. De leden van Team Sam hebben van de LFB (Landelijke Federatie Belangenverenigingen Onderling Sterk) een pittige coaching gehad met een eindopdracht, waarin ze een presentatie gaven over het gebied waar zij ervaringsdeskundige in zijn.
Karin en Mike zijn ervaringsdeskundige op het gebied van 'werk' en vertellen hierover. Soms leuke, maar ook minder leuke ervaringen komen aan bod. Beiden kunnen heel goed uitleggen waarom werk voor hen belangrijk is en ook waarom de juiste begeleiding zo belangrijk is. Ze vertellen over hun successen, teleurstellingen en valkuilen. Heel knap om dit te verwoorden! Karin en Mike hebben bijvoorbeeld aan leerlingen van het ROC over hun ervaringen verteld. De leerlingen waren onder de indruk. Ze komen graag op locatie om te vertellen over hun ervaringen.

Iedereen moet mee kunnen doen
Team SAM over ervaringsdeskundigheid in de praktijk

Zorgkrant

Jobcoach: 'Jobcoaching is een veelomvattend beroep, waarbij je inspeelt op alle factoren die betrekking hebben op het functioneren van je klant. Het is een mooie aanvulling dat ervaringsdeskundigen zoals Karin en Mike zelf vertellen over hun ervaringen.
Als jobcoach wil je graag dat alle partijen tevreden zijn over het resultaat. Voortdurend in gesprek blijven en met elkaar afstemmen, is hierin essentieel.
De doelgroep is door de Participatiewet behoorlijk gewijzigd en daardoor zeker interessanter geworden. De groep LVB'ers houdt me wel bezig. Meestal zijn er voldoende werkvaardigheden of kunnen deze worden ontwikkeld. Het sociaal-emotionele functioneren is voor hen ingewikkelder, omdat ze het grote geheel vaak niet goed kunnen overzien. Ik maak me hier weleens zorgen over, omdat er van hen erg veel wordt verwacht. Waar dat kan prima, maar wat is het vervolg als betaald werken niet lukt? Volgens mij een mooie uitdaging voor jobcoaches die hierin expertise hebben en om een nieuwsoortig traject te ontwikkelen!' <

Column

Noloc nu en toen

Van pioniers naar professionals
De eerste landelijke Noloc-vergadering die ik bijwoonde keek ik mijn ogen uit: een gezelschap van voornamelijk heren in driedelig grijs, bijna geen vrouwen.
Een grotere tegenstelling met mijn oude vereniging van beroepskeuzeadviseurs was bijna niet mogelijk, daar zag je vooral informeel geklede vrouwen. Noloc was trouwens geen vereniging maar een 'orde', een stuk deftiger.

Bijna dertig jaar geleden werd ik lid van die Noloc, na mijn overstap van de beroepskeuzewereld en de rijksoverheid naar een commercieel loopbaanadviesbureau. Mijn nieuwe baas John van Hecke was een van de Noloc-oprichters en hij vond dat zijn adviseurs lid moesten zijn. Hij betaalde dan ook dat lidmaatschap.

Die eerste jaren hadden we regelmatig bijeenkomsten met leden in de regio, steeds op een van de bureaus waar we aan verbonden waren. Als er acht mensen wamen, vonden we het heel druk.
We zorgden per bureau zelf voor broodjes, spraken over ons werk en soms hielden we een kleine workshop. Zelfstandigen of 'eenpitters' had je nog niet: we hoorden allemaal bij een outplacementbureau, zoals dat toen heette. Door die avonden leerde ik collega's kennen en proefde ik de sfeer van andere bureaus. Ik herinner mij een zangworkshop door een adviseur van Van Ede, waar ze net als bij ons (Phoenix) min of meer alternatieve methodes gebruikten.

Die sfeer uit de oertijd veranderde na de fusie met de beroepskeuzeadviseurs, het driedelig grijs verdween en langzamerhand werd ons vak bijna een vrouwenberoep. Als ik nu op de jaarlijkse conferentie om mij heen kijk, zijn mannen sterk in de minderheid in die zaal met 800 professionals.

Beginners, dat waren wij, pioniers.
Professionals, dat zijn wij nu, dertig jaar later.

Els Ackerman
Kennisprofessional Noloc
Praktijk voor Loopbaanadvies en Coaching

Loopbaan-congressen van **jaar tot jaar**

Noloc organiseert al vanaf 2003 een jaarlijks congres voor een groeiende groep leden. De loopbaancongressen van Noloc zijn al jaren met ongeveer 900 bezoekers - leden en niet-leden - goed bezocht. Vanaf 2009 kozen we voor professionalisering, koos de organisatie voor Buro van Oranje en gingen we meer thematisch werken. In 2020 gaan we over naar *effectgroep | Communicatie met écht resultaat.

Verschillende rollen

Angelic Bloemberg is al jaren bezig met de congressen, in verschillende rollen: "In 2008 werd ik lid van Noloc en in 2011 had ik mijn eerste sollicitatiegesprek als congrescoördinator met Inge van Erkel. Mijn opdracht was om samen met het organisatiebureau het jaarlijkse congres te organiseren. Je bedenkt het centrale thema, je zoekt leden die je kunnen helpen bij het uitwerken van het thema, je zoekt sprekers en workshophouders erbij en stemt de inhoud met hen af. Voor de organisatorische kant - denk aan facturering, mails, catering regelen - word je ondersteund door het organisatiebureau".

Nog meer betrokkenheid

Vanaf 1 maart 2012 werd Angelic verenigingscoördinator van Noloc: 'Inmiddels ben ik coördinator Marketing en Projecten voor Noloc. Mijn betrokkenheid bij de loopbaancongressen werd ook steeds groter. Totdat ik samen met Ester Leibbrand de laatste congressen heb mogen organiseren. Ik ben namelijk niet alleen meer aan de achterkant bezig, maar sta ook elk jaar op de Noloc-stand om leden te informeren, gasten te ontvangen en Noloc te representeren. Erg leuk!'

Angelic Bloemberg achter de Noloc-informatiestand

2010 Thema: Succes

2011 Thema: Het Nieuwe Werken

2012 Thema: Arbeidsmarkt 2020

2013 Thema: Focus

2014 Thema: Veerkracht en Vuur

2015 Thema: Schatzoeken

2016 Thema: Inzicht geeft uitzicht!

2017 Thema: Verbinding

2018 Thema: Talenten laat je zien

2019 Thema: Ontwikkelen

2021 Thema: Zingeving

Bekijk hier de congressen op ons YouTube-kanaal!

Deze congressen waren niet mogelijk zonder: Inge van Erkel, Liesbeth Kramer, Yvonne Truijens, Hester Fiks, Bernadette Kwaks, Mascha Heessels, Angelic Bloemberg en Ester Leibbrand. <

3 professionals 1 doel

Lotte Leukenhaus

Helma Burgmeijer

Helma en Lotte: loopbaanprofessionals bij **de politie**

Lotte Leukenhaus en Helma Burgmeijer werken beide binnen het HR-domein van de politie. Lotte als hro-specialist (ontwikkelen en opleiden) en Helma als mobiliteitsadviseur. Lotte en Helma komen elkaar regelmatig tegen en trekken soms ook samen op in het werk. Maar welke verschillen en overeenkomsten zijn er? Samen gingen ze in gesprek na een intensieve werkdag over wat ze meemaakten en wat hen opviel.

Lotte: 'In de ochtend had ik eerst een overleg met de afdeling inkoop omtrent een aanbesteding. Met hen stemde ik onder andere af wat de aanleiding en het doel is van de uitvraag van een opleidingstraject. Ook de leerdoelen werden daarin uitgebreid besproken. Daarna sloot ik aan bij een 'thematische MT' van een directie. Met hen ging ik in gesprek over de mogelijkheden van het opleiden en ontwikkelen, zowel van zichzelf als van de medewerkers. Hoe zag jouw ochtend er dan uit Helma?'

Helma: 'In de ochtend gaf ik met een collega-trainer een webinar over loopbaanoriëntatie. In twee dagdelen lieten we collega's nadenken en in actie komen over een volgende loopbaanstap. Het is altijd weer bijzonder om dit te mogen doen en de 'kwartjes' te zien vallen. Ik ben daar vaak wel een hele ochtend zoet mee. Hoe begon jij eigenlijk de middag, Lotte?'

Lotte: 'Net voor de lunch had ik een viergesprek staan met een leidinggevende, de management development adviseur, een medewerker en ikzelf. We bespraken de uitkomsten van het ontwikkelassessment van de betreffende medewerker en gingen in gesprek over het vervolg van zijn ontwikkeltraject. Tijdens mijn lunchwandeling belde ik kort met een hro-medewerker om lopende studieaanvragen te bespreken. Volgens mij zag ik even snel dat jij via Teams een vergadering had?'

Helma: 'In de middag had ik inderdaad via Teams contact met een collega die vanuit ziekte helaas niet kan terugkeren naar de eigen functie. Samen met de medewerker, de arbeidsdeskundige en de leidinggevende ga ik dan op zoek naar een andere plek die nog wel passend is. Gelukkig vinden we die vaak intern en soms ook extern. Jij had volgens mij vandaag ook even contact met een leidinggevende of niet?'

Lotte: 'Klopt, na de lunch had ik een afspraak met een leidinggevende om zijn (leer)vraag voor het team te analyseren, zodat ik daarna een passende leer- en ontwikkelinterventie kan adviseren. Ik sloot de dag af met het verzorgen van een webinar over de resultaat- en ontwikkelcyclus. Zowel leidinggevenden als medewerkers konden deelnemen. Tijdens deze webinar nam ik hen mee in het nut en de noodzaak van het voeren van gesprekken met elkaar. Hoe eindigde jij vandaag je dag eigenlijk?'

Helma: 'Ik had nog een loopbaangesprek met een medewerker die gaat solliciteren. Samen namen we het CV en de brief door en gaf ik tips voor het sollicitatiegesprek. De dag rondde ik af met een projectgroepoverleg. Met elkaar maakten we plannen hoe we onze organisatie fit en vitaal kunnen houden. Niet alleen fysiek, maar ook in het werk en tijdens de loopbaan.'

Mandy den Drijver

Mandy: loopbaanprofessional bij **Defensie**

Mijn leven als uitvoerend loopbaanprofessional ligt alweer wat jaartjes achter mij maar ik mag mij nu op een andere manier bezighouden met dit mooie vakgebied en ook nog eens binnen een fantastische organisatie: Defensie!

Doorgaan waar anderen stoppen...
Het is al jaren dé slogan van Defensie: 'doorgaan waar anderen stoppen'. Defensie is de organisatie waar ik vanaf 1996 in verschillende functies werkzaam voor ben. Het grootste deel van deze periode heb ik gewerkt vanuit de ondersteunende commando's. Dit betekent dat ik klaarsta voor de militairen die werkzaam zijn bij de Landmacht, de Marine, de Luchtmacht en de Marechaussee. Zij gaan door waar anderen stoppen. Zij zorgen mede voor de veiligheid van jou, mij en anderen. Hoe mooi is het als je deze mensen mag ondersteunen!

'Mijn persoonlijke doel is dat een Noloc-certificering de eis wordt.'

Ontwikkelingen vertalen naar adviezen
Op dit moment ben ik als veranderkundige werkzaam binnen de HR in de rol van hoofd Kwaliteit & Innovatie. De afdeling staat voor de kwaliteit van de medewerkers die werkzaam zijn binnen de HR van Defensie en het vergroten van het innovatieve vermogen binnen dit vakgebied. Wij kijken naar de ontwikkelingen buiten en binnen de organisatie en vertalen dit naar (verander)adviezen - gevraagd en ongevraagd - interventies, opleidingen en trainingen voor onze doelgroep. Met de doelgroep bedoel ik onze beleidsmakers: hoofd Directie Personeel en zijn medewerkers, de directies van HR van de zeven verschillende defensieonderdelen en natuurlijk alle HR-professionals in de uitvoering. Een groot deel van onze HR-professionals is werkzaam als adviseur of als loopbaanadviseur.

'Ik heb ontdekt dat ik in die verschillende rollen altijd wil puzzelen'

Loopbaanprofessionals als belangrijke schakel
De 8000 vacatures hebben ons doen realiseren dat we het roer binnen Defensie moeten omgooien. De taken en behoeften van de organisatie moeten in balans komen met de taken, wensen en ambities van de medewerker. Onze loopbaanprofessionals zijn dus een belangrijke schakel, maar missen ook nog wel wat kennis en ervaring. Als afdeling K&I kijken we wat er nodig is om onze loopbaanprofessionals op deze verandering voor te bereiden. Mijn persoonlijke doel is dat een Noloc-certificering de eis wordt. Je stimuleert hierdoor ontwikkeling, verdieping en verdere professionalisering.

'Wij kijken naar ontwikkelingen buiten en binnen de organisatie.'

Vallen, opstaan en bijschaven
Je blijven ontwikkelen vind ik belangrijk. Door de jaren heen heb ik kunnen studeren en heb ik verschillende rollen vervuld. Ik heb ontdekt dat ik in die verschillende rollen altijd wil puzzelen: het ontrafelen van een probleem om vervolgens inzichtelijk te maken wie en welke kennis en talenten je nodig hebt om er mee aan de slag te gaan. Je bepaalt samen met welk stukje van de puzzel je eerst aan de slag gaat en wat ervoor nodig is. Vallen, opstaan, bijschaven (hercontracteren) en weer verder gaan, hoort bij dit proces. In mijn tijd als psychologisch adviseur en als loopbaancoach deed ik dat in het klein: kijken en luisteren naar één persoon en door het stellen van vragen inzichten geven. Deze ervaringen waren zeer leerzaam en waardevol, maar de grotere puzzels ben ik door de jaren heen leuker gaan vinden. Dus: kijken naar het grotere geheel, doorzien, verbinden én doen. <

Wist je dat?

Bijna alle mobiliteitsadviseurs zijn Noloc-gecertificeerd. Ze werken met beproefde instrumenten en methodieken, houden de kennis up-to-date en borgen daarmee een hoge kwaliteit in de loopbaangesprekken.

noloc colleges

KENNIS DELEN

Normaal zouden wij elkaar hebben gezien, gehoord en gesproken bij het Noloc Loopbaancongres. We zouden samen hebben gelachen, we zouden elkaar hebben geïnspireerd, we zouden wat nieuws hebben geleerd. Dit jaar is alles anders, maar niet minder leuk, boeiend of leerzaam. Speciaal voor jullie hebben we een nieuwe lijn bedacht: de Noloc Colleges!

De Noloc Colleges bestaan deze keer uit zeven geweldige sprekers uit verschillende hoeken en met verschillende visies op ons vak. Zeven prachtige videosessies, opgenomen in Tivoli. Zeven aanvullende diepte-interviews met Japke Ebbinge, te beluisteren in de bijbehorende podcast. We introduceren de sprekers in dit katern samen met hun onderwerp. Je vindt er ook twee mooie artikelen over Jobport en Rapasso. Alles is crossmediaal: je kunt de video's en podcasts rechtstreeks vanuit dit magazine online benaderen via de linkjes. Lees je dit magazine digitaal, dan is een muisklik voldoende om de sessie(s) te laten beginnen.

Powered by:

rapasso jobport

Wij, Marijn, Angelic en Gerben hebben ongelooflijk veel plezier gehad bij het bedenken, opstellen, organiseren en uitvoeren van deze serie. We kunnen alleen maar hopen dat jullie net zoveel plezier hebben bij het luisteren en kijken! Ik bedank de sprekers: Margriet Sitskoorn, Daphne Wiersema, Marian Thunnissen, Wim Thielemans, Joep C. de Jong, Sjoerd Dingemanse en Jan Woldendorp. Wat hebben we snel geschakeld, wat hebben we veel dingen 'voor het eerst gedaan' en wat was het leerzaam. En wat ben ik trots op het resultaat!

Welkom bij de Noloc Colleges!

Ester

KENNISMAKEN MET...

Margriet Sitskoorn

Margriet Sitskoorn studeerde in de jaren '80 psychologie in Tilburg met als specialisatie neuropsychologie. Ze promoveerde daarnaast aan de Universiteit van Nijmegen binnen de ontwikkelingspsychologie en deed een vervolgopleiding in de klinische neuropsychologie in het Henry Ford Hospital in Detroit. Margriet is BIG-geregistreerd klinisch neuropsycholoog en is nu hoogleraar klinische neuropsychologie aan de Universiteit van Tilburg. In het onderzoek wat ze daar doet, richt ze zich op de vraag hoe gedrag en omgeving invloed op de hersenen uitoefenen en hoe men op deze manier de emoties, vaardigheden en het gedrag van gezonde mensen en patiënten kan beïnvloeden. Margriet is een veelgevraagd spreker en adviseur en een graag geziene gast bij diverse tv-programma's, zoals Jinek en WNL Op Zondag.

50+ brein

In het Digitale Tijdperk zijn jongeren overal slimmer, sneller en stukken beter in. En de 50+er heeft het nakijken. Toch?
Nou, volgens Margriet Sitskoorn is dit een misvatting. In dit Noloc College vertelt ze waarin het 50+ brein superieur is. En hoe de 50+er dit kan inzetten om ook op de werkvloer van de 21e eeuw van grote waarde te zijn.

Bekijk de Noloc Colleges >

Joep C. de Jong

Na een carrière in het bedrijfsleven bij onder andere Apple, Syntegra, British Telecom en Van Harte & Lingsma, is hij in 2013 met een promotietraject begonnen: 'In Search Of The Soul Of The Appreciative Leader'. Daarnaast werkt hij als zelfstandig filmer, consultant en (gast)docent/coach aan onder andere de American University, Champlain College en Hotelschool The Hague. Sinds 1995 is hij actief met Appreciative Inquiry (AI). Hij past AI ook toe als basisfilosofie in zijn werk als (interim-) manager. In 1997 ontving hij het certificaat Global Change and Social Innovation van het Case Western Reserve University's Global Excellence in Management-programma (GEM).

Meer over de visie van Joep? *Klik hier >*

Appreciative Inquiry

In dit Noloc College laat Joep C. de Jong je op een andere manier tegen 'vragen stellen' aankijken. Velen gebruiken het stellen van vragen als technisch instrument. Om een cliënt haarfijn in kaart te brengen. Denk aan: Wat is je opleiding? Wat is je werkervaring? Waar ben je goed in? Wat zou je willen? Dat zijn allemaal logische vragen. Maar kom je daarmee wel tot de kern? Volgens Joep C. de Jong niet. Hij ondervond de kracht van Appreciative Inquiry aan den lijve. En laat zien hoe zowel jij als je cliënt daarmee een stap vérder kunnen komen.

Bekijk de Noloc Colleges >

Marian Thunnissen

is lector Dynamische Talentinterventies bij Fontys Hogescholen en docent Strategisch HRM bij de Universiteit Utrecht. Onderzoek naar de inzetbaarheid van mensen in organisaties is de rode draad in haar loopbaan. Haar persoonlijke onderzoeksinteresse ligt in het mobiliseren van talent in organisaties van professionals, vooral in de publieke sector en in het hoger onderwijs. Marian vindt het belangrijk om een brug te slaan tussen onderzoek en praktijk. Zij heeft diverse wetenschappelijke en praktijkgerichte publicaties over talent en talentgericht werken geschreven. Ook geeft zij regelmatig presentaties, workshops en masterclasses aan professionals in de praktijk. Tevens is zij hoofdredacteur van Tijdschrift voor HRM.

Hoe breng je talentgericht werken wél in de praktijk?

We hebben allemaal talenten. En als we die kunnen gebruiken in ons werk worden we daar blijer en productiever van. Voor onszelf goed. En ook voor de organisatie waarin we werken.
Maar als iedereen het wil, waarom is het dan zo lastig om 'talentgericht werken' goed ingevoerd te krijgen?
In dit Noloc College neemt Marian Thunnissen je mee langs 5 veel voorkomende knelpunten die het succesvol invoeren van 'talentgericht werken' binnen organisaties in de weg staat. En laat ze zien hoe je die kunt omzeilen.

Bekijk de Noloc Colleges >

Wim Thielemans

Wim Thielemans is expert in de wereld van werk. Al twintig jaar herkent hij trends om de werkplek van de toekomst te creëren. Hij werkt als facilitator, trainer en coach. Organisaties zoals Ahold Delhaize, DuPont, De Kringwinkel, EY, HP, het ministerie van Financiën en Securitas huren hem in voor zijn werkbare oplossingen. Hij introduceerde als eerste Jobcrafting en Teamcrafting in België. Zijn boek Slim Interviewen gaat over het werken met attitudes en werd genomineerd voor beste boek voor recruiters en beste Learning & Development boek. In het boek Jobrepair vertelt hij hoe je zelf je baan kunt herstellen. Dit boek stond op nummer 2 als 'meest leerzame boek'.

Is jouw baan Future Proof?

Wat hebben de telegrafist, de stoker en de pompbediende met elkaar gemeen? Ze bestaan niet meer. Ofwel: hun banen bleken niet future proof.
In dit Noloc College laat Wim Thielemans zien hoe je bepaalt of jouw baan wél Future Proof is. En wat je eraan kunt doen om 'm Future Proof te maken. En te houden.

Bekijk de Noloc Colleges >

Daphne Wiersema

Daphne Wiersema is van huis uit sociaal-psycholoog. Na het behalen van haar master in de psychologie in 2003 aan de Universiteit van Amsterdam, rondde Daphne ook de basisopleiding tot coach af aan de Alba Academie. Daarnaast promoveerde ze in 2009 aan de UvA met haar proefschrift 'Taking it Personally. Self-esteem and the Protection of Self-related Attitudes'. Vanaf 2011 is Daphne als hoofddocent verbonden aan de Hogeschool van Amsterdam bij de opleiding Toegepaste Psychologie en de leergang voor loopbaan-professionals 'Psychologie van de Studiekiezer'. Het thema loopbaanbegeleiding van jongeren en jongvolwassenen vormt de rode draad in haar werkzaamheden. Daphne zoekt daarin steeds de verbinding tussen onderwijs, onderzoek en praktijk.
Een uitstapje maakte ze ook nog weleens, bijvoorbeeld als Pilates-instructrice of als tuinontwerper.

Hoe help je de zoekende millennial?

Jongvolwassenen hebben nu veel meer moeite dan vroeger om hun koers op de arbeidsmarkt te bepalen. Hoe help je die 'twijfelende millennial'? Daphne Wiersema vergelijkt in dit Noloc College de jongvolwassene van nu met die van 40 jaar geleden. Aan de hand daarvan geeft ze antwoord op de vraag waaróm dat zo is. En hoe je de jongvolwassene van nu in staat kunt stellen wél de regie te nemen.

Bekijk de Noloc Colleges >

Jan Woldendorp

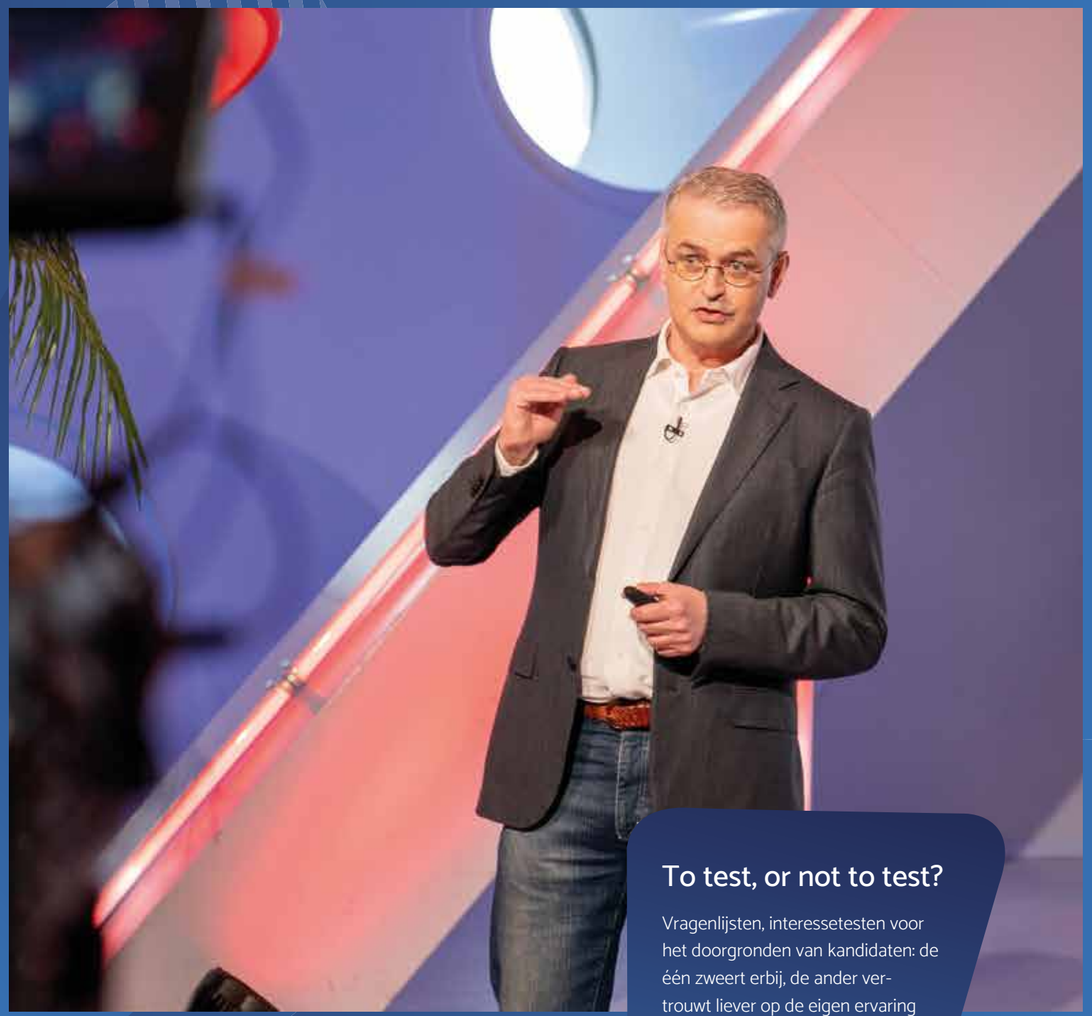
Jan Woldendorp is docent, trainer en ontwikkelaar aan de Academie Mens en Arbeid van Hogeschool Saxion in Deventer op de kennisgebieden loopbaanontwikkeling, arbeidsparticipatie, jobcoaching en HRM. Daarnaast is hij als docent Participatieve Arbeidsmarkt verbonden aan de Master Loopbaanmanagement van de Open Universiteit. Als docent geeft hij les aan studenten HRD/HTD, Toegepaste Psychologie en Loopbaanmanagement. Hij heeft vanuit zijn trainerschap bij Saxion bijgedragen aan het ontwikkelen en uitvoeren van aanbod- en vraaggerichte trainingsprogramma's bij tal van organisaties in de profit en non-profit sector op het gebied van re-integratie, traject-begeleiding en loopbaanontwikkeling. Hij is mede-ontwikkelaar van het DLM-model voor effectief trajectmanagement.

Een betere wereld begint (óók) bij de loopbaanadviseur.

In dit Noloc College houdt Jan Woldendorp de loopbaanadviseur een spiegel voor. Want over het algemeen vinden loopbaanadviseurs dat ze niet over de keuzes gaan van de cliënt. Je helpt iemand te kiezen. Maar wat jij persoonlijk van die keuze vindt, doet niet ter zake. Toch? Volgens Jan Woldendorp is dat een misvatting en mag de loop-baanadviseur niet langer aan de zijlijn blijven staan.

Bekijk de Noloc Colleges >

In november 2018 is hij afgestudeerd als MSc Career Guidance & Development aan de University of the West of Scotland.



Sjoerd Dingemanse

Sjoerd Dingemanse is dertig jaar geleden als student besmet geraakt met het 'testvirus' en is daar nooit meer vanaf gekomen. Psychodiagnostiek is dan ook de rode draad in zijn loopbaan. Als onderzoeker ontwikkelt hij testen en vragenlijsten en als assessment-psycholoog en loopbaanadviseur gebruikt hij zelf dagelijks de tools die hij voor anderen heeft ontwikkeld. Sjoerd is gespecialiseerd in vragenlijsten op het vlak van werkinteresses en loopbaankeuzes. Hij is auteur van tientallen vragenlijsten, een fraaie reeks artikelen en een boek over het gebruik van interessevragenlijsten bij loopbaanadvisering. Sjoerd werkt samen met de EUR, UGent en LDC en hij is CEO van Low Lands Assessment Systems.

To test, or not to test?

Vragenlijsten, interessetesten voor het doorgronden van kandidaten: de één zweert erbij, de ander ver-trouwt liever op de eigen ervaring en intuïtie.
Wie heeft gelijk?
In dit Noloc College gaat Sjoerd Dingemanse op zoek naar het antwoord. Hij ontkracht vooroordelen. Maar laat ook zien dat een test geen instrument is om blind op te varen.

Bekijk de Noloc Colleges >

DUURZAME INZETBAARHEID IS ONZE DRIJFVEER

Samen stonden ze aan de wieg van Rapasso, het cliëntvolgsysteem dat organisaties en professionals ondersteunt bij mobiliteitstrajecten: Henk Vos en Siegfried Frencken. Gepassioneerde ondernemers die de sterke behoefte voelen om mensen beter te maken en duurzame inzetbaarheid te ondersteunen. En dat doen ze bijna 10 jaar met de succesvolle software Rapasso; een digitaal cliëntdossier waarmee loopbaanprofessionals efficiënter kunnen werken en daarvoor (sinds 2005) met hun maatwerkoplossingen voor sectorale loopbaanontwikkeling.

Door: *Cick Geers*

De bouw als basis

De historie van Siegfried en Henk gaat echter verder terug dan de start van hun gezamenlijke onderneming. Siegfried Frencken vertelt dat hij jaren geleden in aanraking kwam met het fenomeen 'loopbaanontwikkeling'.
'Het was een duurzaam inzetbaarheidsproject in de bouw dat startte in 2002 en in 2006 landelijk werd uitgerold; in de bouwbranche ontstond een duidelijke behoefte aan duurzame inzetbaarheid. Een term die nu aan de orde van de dag is, maar destijds nog echt onbekend terrein was. Vanuit ambitie of preventie werden werknemers gestimuleerd om na te denken over hun loopbaan.
Zij ontwikkelden, speciaal voor de bouwsector, een digitaal systeem waarmee medewerkers begeleid konden worden bij dat traject. Rapasso zag het levenslicht'. Het bedrijf groeide in de afgelopen jaren tot een flexibele organisatie waar zes vaste medewerkers samenwerken met zelfstandige specialisten van verschillende disciplines.
'We hebben één grote gemene deler: de gedrevenheid om te blijven verbeteren'.

Van wijn naar softwaresysteem

Het verhaal achter de naam Rapasso is het vermelden waard en zegt veel over de passie die ze voelen bij hun onderneming.

Siegfried Frencken en Henk Vos

'Rapasso komt van het Italiaanse Ripasso. Ripasso is de methode om een 'gewone' Italiaanse Valpollicella wijn iets beter te maken met de schillen van de Amarone wijn. Zonder Amarone kan de Ripasso niet geboren worden...
Met andere woorden: de Valpollicella wijn maakt een stap om beter te worden. Diezelfde verbeterslag kun je bij re-integratie, arbeidsmobiliteit en loopbaanvraagstukken maken in een loopbaantraject. Zie ons systeem als de schillen van de Amarone wijn: het maakt de informatie en het begeleidingstraject van een persoon net even wat beter', vertelt Henk lachend.
Dan serieuzer: 'Toen we het systeem hadden ontwikkeld, zagen we ook dat dit uit meer zou moeten bestaan dan alleen maar het begeleiden van de werknemer.
Er bestond immers behoefte aan het verzamelen van informatie die interessant zou kunnen zijn voor alle betrokkenen. Denk daarbij aan managementinformatie, data over doorlooptijden, meest gekozen omscholingsberoepen, caseload-overzichten, e.d. En, niet in de laatste plaats, het dossier moest ook toegankelijk en laagdrempelig zijn voor de betreffende werknemer of deelnemer in begeleiding. Hij of zij moest ook gestimuleerd worden om te werken en informatie te delen in een online systeem. Rapasso ontwikkelde dat systeem; software die alle betrokken partijen perfect kon ondersteunen en verbinden: de loopbaanadviseur, de opdrachtgever/klant én de betreffende medewerker'.

Toegankelijk voor iedereen

Siegfried gaat verder: 'Tijdens de economische crisis kwam er, naast de bouw, ook in andere sectoren meer aandacht voor loopbaanbegeleiding en anticyclisch opleiden. Hoe kunnen we mensen die nog in de schoolbanken zitten perspectief en werkervaring bieden en hoe kunnen we werkenden over hun loopbaan laten nadenken? We ontwikkelden Rapasso verder door met alle kennis en ervaring over loopbaanbegeleiding die wij in al die jaren hadden opgedaan. Rapasso werd daarmee ook toegankelijk gemaakt voor loopbaanbureaus en mobiliteitscentra van werkgevers. We besloten Rapasso als abonnement aan te bieden; niet alleen geschikt voor grotere organisaties maar ook voor de zelfstandige loopbaanadviseur. Ons uitgangspunt bleef daarbij hetzelfde: het digitaal dossier moest aansluiten bij de wensen van de stakeholders. Met andere woorden: de cliënt moet zelf toegang hebben en het gemak ervaren van het online systeem, de loopbaanadviseur moet gefacilieerd worden en op simpele wijze kunnen voldoen aan de administratieve voorwaarden en regels en de opdrachtgever moet inzage kunnen krijgen in de voor hem relevante (proces)informatie door heldere en eenvoudig te genereren rapportages'. Het goed kunnen samenwerken tussen alle betrokken partijen werd een belangrijk speerpunt van Rapasso.

Privacy voorop

Over het verlenen van toegang voor de opdrachtgever zijn Siegfried en Henk helder: 'We realiseren ons dat privacy een groot goed is en gaan daar uitermate zorgvuldig mee om. Met name loopbaanadviseurs beschikken over enorme hoeveelheden privacygevoelige informatie. Door gebruik te maken van Rapasso worden deze gegevens in een beveiligde omgeving opgeslagen. Er wordt daarnaast gebruik gemaakt van een autorisatie systeem, zodat geborgd is wie toegang heeft tot welke informatie. Wij zijn continu bezig privacy gerelateerde zaken te verbeteren. Niet voor niets zijn wij de initiator van het privacyplatform en mede- auteur van het Stappenplan Privacy voor Dienstverleners (Loopbaanbureaus en Mobiliteitscentra). Daarnaast hebben we, in samenwerking met Noloc, al meerdere privacy initiatieven geïnitieerd. Het heeft niet alleen onze aandacht; we weten waar we mee bezig zijn'.

Corona

Ook nu, met corona nog top of mind bij iedereen, zien ze dezelfde tendens als tijdens de economische crisis in 2009. 'Bedrijven zijn actief bezig met de (interne) loopbaan van medewerkers. Ze kijken met een ander oog naar hen en de werkzaamheden.
Zoekend naar mogelijkheden die er in deze veranderende tijden zijn. Juist hierin ligt een rol voor ondersteunende software waarmee je organisaties ontzorgt, veilig online kunt werken en diverse applicaties (zoals online leren, videobellen en chatten) kunt koppelen aan het cliëntdossier'.

Meer op het bordje van de loopbaanadviseur

Over de inzet van een loopbaanprofessional zijn de beide mannen duidelijk. Ze zien voor de toekomst een nog grotere dynamiek tussen bedrijven en loopbaanadviseurs. 'Bij een voortdurende focus op duurzame inzetbaarheid maar ook vitaliteit, wordt de rol van de loopbaanadviseur alleen maar prominenter en meer gespecialiseerd. Juist dan is het belangrijk dat je je kunt richten op dat wat belangrijk is: het optimaal begeleiden van je cliënt. Wij vinden het belangrijk dat je je als loopbaanadviseur kunt concentreren op die taken en afstand kunt nemen van papieren tijgers als verslaglegging en administratie. Wij zijn ervan overtuigd dat Rapasso fungeert als een soort hub; we faciliteren de instrumenten voor een goed loopbaanadviestraject. We zullen dan ook altijd aansluiting blijven zoeken bij partijen als Noloc en ons blijven inzetten voor de ondersteuning van duurzame inzetbaarheid in al haar facetten. En dat is precies waar het ons al die jaren geleden al om te doen was: mensen beter maken!' <

rapasso

DE KRACHT VAN EEN DIGITAAL PLATFORM

‘Waar ons bedrijf voor staat? Dat is eigenlijk heel simpel en past nog steeds heel goed bij de visie die mijn broer Gyuri en ik ruim tien jaar geleden hadden toen we startten. We leveren digitale dienstverlening en oplossingen voor mensen en organisaties die aan de slag zijn op het vlak van werk en loopbaan’. Tolja van de Bilt omschrijft krachtig de kern van Jobport; al meer dan 10 jaar het bedrijf achter het innovatieve platform dat re-integratie professionals & loopbaanadviseurs ondersteunt in het digitaal begeleiden en bemiddelen naar passend werk.

Door: *Cick Geers*

Broers aan de basis
De broers Van de Bilt vormen samen de basis van het bedrijf. Tolja vertelt: ‘Na mijn studie Bedrijfskunde en Informatica ging ik aan de slag in het sociaal domein; ik was in mijn baan actief op zoek naar verbeter-mogelijkheden via slimme ICT-oplossingen. Ik merkte dat beide interessegebieden (het sociaal domein én ICT) me aanspraken. In 2009 was het moment aangebroken om samen met mijn broer Gyuri te gaan ondernemen’. Tolja lacht breeduit als hij vertelt dat het wel handig was dat zijn broer ook een ICT-achtergrond had én al beschikte over ondernemerservaring. ‘Gyuri zit wel meer aan de software ontwikkel kant. Maar we vulden elkaar mooi aan.’ Beide broers startten vanaf scratch, met zijn twee, zonder klanten en met alleen een idee op zak. Maar dat idee bleek goud waard: Jobport ontwikkelde zich in het afgelopen decennium tot een solide onderneming, vestigde zich in Eindhoven en groeide naar 16 medewerkers en een steady klantenbestand.

Tolja van de Bilt

Bredere focus
‘Ons eerste doel was de vacaturemarkt transparant maken via een zoekmachine die alle vacatures in Nederland vindt en ontdubbelt. De meesten kennen ons daarvan.
De afgelopen jaren zijn we echter steeds meer richting ‘digitaal partnerschap’ met onze klanten gegaan. We zorgen er niet meer alleen voor dat kandidaten van loopbaanprofessionals binnen no time alle geschikte vacatures vinden. We helpen coaches nu ook van A tot Z. Bijvoorbeeld door loopbaantrajecten (daar waar mogelijk) te digitaliseren. We zijn niet alleen gericht op het uitzicht op een baan via vacatures. Maar ook op inzicht via digitale middelen. Inzicht is een enorm belangrijke schakel. Dat zelfinzicht kunnen kandidaten met hun coach vertalen naar een zoekprofiel en zo tot arbeidsmogelijkheden komen.’

Zelf doen
Het platform is erop gericht dat de kandidaat binnen het van A tot Z proces veel zaken zelf doet, regelt en ervaart. Tolja: ‘Jobport gelooft erg in zelfregie. We maken gebruik van een snelle intake waarbij de kandidaat binnen no time duidelijk heeft wie hij is, wat hij kan en wat hij wil. Die intake leidt tot een online portfolio dat direct zicht geeft op de beroepen die bij de kandidaat passen. Daar waar nodig zijn er aanvullende en verdiepende vragenlijsten beschikbaar. Omdat het hele systeem is gericht op ‘zelf doen’, hebben we het platform aantrekkelijk en eenvoudig gemaakt. De vragen zijn snel en kort, je kunt het platform ook via een mobiel benaderen en het gebruik is super eenvoudig. Echt iedereen kan ermee overweg. Dat is ook een vereiste, want je kunt je voorstellen dat niet iedere kandidaat in de categorie valt die ervaring heeft met apps, online en de digitale snelweg’.

Meerwaarde efficiency
Het zelf doen heeft naast dat de kandidaat veel zelfinzicht krijgt ook een ander voordeel: efficiency voor de loopbaan-adviseur. Tolja is duidelijk enthousiast. ‘Omdat we ons richten op het zelfdoen van de kandidaat, creëren we ruimte voor de loopbaanadviseur om nog meer waarde toe te voegen aan het traject. De meeste adviseurs zien meteen wat er hierdoor mogelijk is en welke kansen dat kan bieden voor het adviestraject.’

Ook zaken als het voorbereiden van de kandidaat op een sollicitatiegesprek heeft Jobport bijvoorbeeld gedigitaliseerd zodat de loopbaanadviseur tijd over heeft voor verdieping. ‘We hebben hier een video over gemaakt die de kandidaat zelf, in zijn eigen omgeving, via het platform kan bekijken. Ook over andere loopbaanonderwerpen maken we korte, krachtige video’s. In ongeveer 2 minuten leert de kandidaat de noodzakelijke punten van bijvoorbeeld rechten en plichten bij re-integreren, hoe je je onderscheidend vermogen bepaalt en hoe je erachter komt of je de juiste skills hebt voor een baan. We noemen deze video’s ‘essentials’. Ideaal om naar te verwijzen tijdens de coaching, dus. We hebben ze ontwikkeld met o.a. Noloc. Een van de vele vruchten van onze lange samenwerking.’

Tolja wil nu nog meer. ‘Aan ons nu nog de schone taak om ons platform steeds verder door te ontwikkelen en te verbeteren. Abonnees profiteren er meteen van als we iets nieuws toevoegen of iets verbeteren.’

Ontsluit het arbeidspotentieel
Het hart en de passie van de Eindhovense ondernemer liggen duidelijk in dit vakgebied. ‘Weet je wat mijn ultieme doel is? Mijn droom? Het zou werkelijk fantastisch zijn als we in staat zijn het complete arbeidspotentieel te ontsluiten voor álle betrokken partijen. Wanneer we informatie eerder in en met meerdere onderdelen van de keten kunnen delen. Kandidaten bijvoorbeeld al voordat ze uitvallen in beeld hebben en begeleiden naar ander werk. In het publieke domein worden hier al voorzichtig stappen in gezet, in het commerciële domein duurt dat wat langer. Dat snap ik, daar spelen weer andere krachten en belangen. Maar wat zou het mooi zijn, juist in het kader van preventie en duurzame inzetbaarheid, wanneer er domeinoverstijgend met elkaar samengewerkt zou kunnen worden op dit vlak. Dan geef je pas echt richting aan passend werk voor iedereen! Softwarematig durf ik te stellen dat dit mogelijk is. Aan Jobport zal het niet liggen’. <

VOOR WIE IS JOBPORT?

Jobport ondersteunt organisaties in deze drie domeinen:

- werk & re-integratie
- werk & loopbaan
- werk & participatie

Denk aan Arbodiensten, Leer-werk-loketten, outplacementbureaus, loopbaanadviseurs, reïntegratiebedrijven, sociale diensten en het UWV. Kortom: organisaties die mensen begeleiden en bemiddelen naar werk.

De trajecten binnen deze dienstverlening zijn:

- werk naar werk
- verzuim naar werk
- uitkering naar werk
- school naar werk

jobport

Een leven lang **ontwikkelen**

Saxion Academie Mens en Arbeid: meer dan alleen een opleidingsinstituut. Bij Saxion wordt naast vakinhoudelijke kennis ook doorlopend gewerkt aan andere facetten die belangrijk zijn voor het succesvol uitoefenen van een vak. We spreken met Trea van der Vecht, business developer Kennistransfer voor de Academie Mens en Arbeid (AMA). Binnen AMA worden professionals opgeleid voor een succesvolle en duurzame loopbaan op het gebied van mens, arbeid en organisatie.

Door: *Cick Geers*

De arbeidsmarkt verandert

Naast het aanbieden van bachelor onderwijs biedt Kennistransfer AMA post-hbo opleidingen en maatwerk-trajecten aan. Trea: 'De arbeidsmarkt verandert voortdurend en dat betekent dat het aanpassingsvermogen van het individu steeds belangrijker wordt. Dat vraagt ook om een andere aanpak van loopbaanbegeleiding. De roep om een loopbaanadviseur die zichzelf blijft ontwikkelen wordt groter. Logisch, want ook van hem of haar wordt adaptatie verwacht. Saxion springt in op die ontwikkeling en biedt professionals de mogelijkheid zich te blijven ontwikkelen. Het stopt immers niet bij de bachelor. We bieden masteropleidingen, gespecialiseerde leergangen en we doen waardevol onderzoek op gebieden als Smart Industry, Strategisch HRM en bij het lectoraat Brain Technology. Alles is gericht op het continu blijven ontwikkelen van mensen en organisaties.'

Life long learning

Trea van der Vecht weet waar ze over praat. Ze is al meer dan twee decennia verbonden aan Saxion.
'Ik heb veel dingen gedaan binnen de organisatie, van facility management tot toeristisch en recreatief onderwijs. Drie jaar geleden keerde ik terug naar mijn passie: het kunnen bijdragen aan de ontwikkeling van mensen en organisaties. Het mooiste vak dat er is! Als business developer van Kennistransfer ben ik medeverantwoordelijk voor de post-hbo-leergangen en het aanbod van in-company trainingen. Ik werk daarbij intensief samen met de lectoraten Brain & Technology, Smart Industry & Human Capital en Strategisch HRM. Bij alles wat ik doe staat 'life long learning' centraal. Het is geweldig om hieraan te kunnen meebouwen!'
'Eén van de speerpunten van Saxion is smart technology. Dat zie je onder andere terug bij ons het lectoraat Brain & Technology. Binnen dit lectoraat doen we veel onderzoek naar de mens in de inclusieve samenleving. We zijn momenteel bezig met een opdracht voor het opdelen van software, cobot en robot, zodat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bij hightech bedrijven kunnen werken. Dit doen we samen met studenten. Daarnaast hebben we ervaring met mensen met autismespectrumstoornissen (ASS) en een visuele beperking. De focus bij deze doelgroep ligt op het vergroten van de participatie door naar de kwaliteiten en (compensatie)strategieën te gaan kijken. Zo bevorderen we inclusief denken bij de doelgroep en diverse partijen.'

De mens centraal

Binnen de academie Mens en Arbeid zijn de mogelijkheden om jezelf als loopbaanprofessional verder te professionaliseren divers. Er zijn verschillende post-hbo opleidingen, cursussen, trainingen en leergangen, variërend van een 16-daagse post-hbo cursus 'Jobcoach' tot een speciaal op maat gemaakt ontwikkel- en scholingstraject en van een cursus 'Arbeidsdeskundige' tot de 'Master Prestatiepsychologie. 'Je kunt je altijd blijven ontwikkelen', besluit Trea haar verhaal.
'Vergeet niet: de wereld wordt steeds slimmer en de mens zou daarin centraal moeten staan.' <

Software met **bezieling** en de mens als **uitgangspunt**

‘Eigenlijk heb ik weinig verstand van software; het is voor mij alleen belangrijk te weten dat ik een uitstekend instrumentarium kan bieden om o.a. loopbaanadviseurs te helpen in hun adviesgesprekken’. Aan het woord is Maurice Vermunt, directeur/eigenaar van LDC, het softwarebedrijf dat innovatieve online loopbaaninstrumenten en tests ontwikkelt voor professionals op het vlak van HRM, re-integratie, verzuim, loopbaan- en studiekeuze. ‘En’ vult Maurice direct aan: dat de individuele uitslagen van deze testen direct koppelt aan de best passende beroepen en vacatures’.

Door: *Cick Geers*

Uniek

Met name deze koppeling maakt de software uniek en bijzonder. Maurice: ‘Vroeger hadden wij zelf een bedrijf in het werkveld van re-integratie, outplacement en loopbaanbegeleiding’. Maurice vertelt dat hij in die tijd bewust voor de software van LDC koos; ‘de tests en de beroependatabase bleken geweldig gereedschap te zijn; een prima uitgangspunt om gefundeerd loopbaangesprekken te voeren. Toen LDC in 2011 een nieuwe eigenaar zocht hebben we het bedrijf overgenomen. Ik wist immers vanuit de praktijk dat het werkte! Het bedrijf bestaat, net zoals Noloc, inmiddels bijna 30 jaar.’

De basis is de loopbaanprofessional

‘Los van slimme software en data: de basis bestaat altijd uit de loopbaanprofessionals zelf’, gaat Maurice verder. ‘Zij vormen het belangrijkste element van het loopbaantraject en dragen zo in belangrijke mate bij aan de vorming of versterking van de arbeidsidentiteit van de kandidaat. Loopbaanbegeleiding is en blijft dus mensenwerk. Onze software is ontwikkeld vanuit dat uitgangspunt. Ze werkt ondersteunend en biedt gerichte data waarmee je de kandidaat direct perspectief kunt bieden. Essentieel hierbij is eerst de echte loopbaanvraag te achterhalen.
Pas dan kun je de juiste tests inzetten. Ook hieruit blijkt weer het belang van de loopbaanprofessional. Na het invullen van de online tests ontvangt de kandidaat dankzij slimme algoritmen direct suggesties van passende beroepen, opleidingen én vacatures. Op die manier worden mens en arbeidsmarkt verbonden. Objectief, ondersteund door data, uitgevoerd en geïnterpreteerd door professionals.

Maurice Vermunt

Uit het werkveld

De kracht van zijn bedrijf zit volgens Maurice in de achtergrond van de mensen die bij LDC werken.
‘Ze hebben net als onze klanten passie voor dit toch wel specifieke vakgebied. Ze weten dus wat er door de gebruikers van de software verwacht wordt. Daarom zijn de meeste van onze testen ook door onszelf ontwikkeld, samen met onze huispsycholoog, hogescholen en universiteiten. Omdat we zelf uit het werkveld van onze klant komen, herkennen we hun uitdagingen en vragen’.

Liefde voor het vak

Tot slot stipt Maurice nog even de ontwikkeling van de loopbaanprofessionals zelf aan. ‘Het is een pittige tijd voor loopbaanadviseurs en coaches. Wij delen graag onze kennis over het vak en organiseren daarom regelmatig gratis webinars over actuele onderwerpen zoals rouwverwerking bij baanverlies, de arbeidsmarkt en corona of verdiepingswebinars over onze vragenlijsten. Dat heeft niks met commercie of het winnen van klanten te maken, dat doen we uit liefde voor het vak en respect voor onze vakgenoten’.

Werken aan je ontwikkeling: een **groot geluk**

Hans van Westen heeft er al een heel werkleven in het vakgebied erop zitten. Met recht een doorgewinterde professional. Sinds eind september 2019 is hij naast directeur van de Gradus Groep ook eindverantwoordelijk voor Vista Nova. ‘De overname past in het streven van beide bedrijven om bij te dragen aan gezonde en duurzame loopbaanontwikkeling van werknemers in organisaties. We werken nu vanuit alle invalshoeken aan groot werkgeluk’, aldus Van Westen.

Door: *Cick Geers*

Hans van Westen is, zoals hij zelf omschrijft, ‘een lopend voorbeeld’ van hoe je je kunt blijven ontwikkelen tijdens je loopbaan. Als 17-jarige kwam hij uit de schoolbanken en ging hij de arbeidsmarkt op. Hij kwam terecht in het HRM-vak en volgde tijdens zijn carrière meerdere opleidingen zoals de Bachelor Personeelsbeleid, Bedrijfskunde, Sioo én studeerde aan Nyenrode. ‘Ik merk dat het HRM-vak steeds meer een ‘assemblage-vak’ werd. Het aan elkaar knopen van onderdelen. Daarnaast word je als HR-professional vaak te laat ingeschakeld. HRM staat in mijn optiek voor het begeleiden van mensen naar een succesvolle en gelukkige loopbaan. En daarmee vormgeven van succesvolle organisaties. En dus veel minder voor het pas in actie komen wanneer het leed een feit is. Ik ben dan ook een groot voorstander van preventie en wil daar graag een bijdrage aan leveren!’

Methode Hoogendijk

De beproefde en sterke methode Hoogendijk is de kern van Vista Nova. Sinds de aansluiting bij Gradus is er wel iets veranderd. Hans van Westen vertelt enthousiast: ‘Natuurlijk is de kern van de methode Hoogendijk overeind gebleven, daar hebben we niet aan getornd. We hebben echter wel gekozen voor een modernere insteek. Zo heeft arbeidsmarktbenadering veel meer accent gekregen. Ik hoor van docenten dat zij het als prettig ervaren dat de opleiding wat meer naar buiten toe gericht voelt. Ik denk dat de methode relevanter geworden is. Daarnaast is het belangrijk dat je als loopbaanprofessional blijft werken aan je eigen educatie. Kijk verder dan de individuele casuïstiek. Verbreed je vakdeskundigheid!’

Hans van Westen

Vista Nova Colleges

In dat kader stipt Hans ook nog even de colleges van Vista Nova aan; de gratis kennisdelen sessies nemen inmiddels een grote vlucht. ‘Op ons YouTube-kanaal kan iedereen wekelijks gratis een online college volgen.
Elke vrijdagochtend vanaf 10:00 uur geeft een specialist een uur lang college over vak gerelateerde onderwerpen. Super interessant en het helpt je je vakkundigheid te versterken’.

Nieuw logo

Hans vertelt tenslotte: ‘Het merk Vista Nova had ook wat onderhoud nodig. We hebben gewerkt aan een nieuw logo dat nog beter weergeeft waar we voor staan. Het nieuwe logo symboliseert dat je als loopbaanprofessional steeds een methodische weg volgt om, na onderzoek, weer terug te komen in het hier en nu en daar de implementatie doet.
Het zijn als het ware steeds reizen die je maakt, dat gebeurt permanent. En dat is precies waar het om gaat bij loopbaanontwikkeling: continue op pad zijn naar werkgeluk!

De KernTalenten-analyse als **stevig fundament** onder ieder begeleidings-traject

‘Het is simpel: Als je over de KernTalenten beschikt om een appel te worden, word dan een lekkere, zoete, sappige en blozende appel. Probeer niet wanhopig om een peer te zijn’. Het zijn de woorden van Danielle Krekels; oprichter en vrouw achter de Vlaamse onderneming Coretalents. Danielle Krekels ontdekte in 1989 dat de favoriete kinderspelletjes van mensen en hoe zij daarmee speelden, alles konden vertellen over dieperliggende, natuurlijke talenten.

Door: *Cick Geers*

Danielle krekels

De spelvoorkeur van een kind

De spelvoorkeur van een kind Danielle vond 23 KernTalenten met elk hun eigen specifieke componenten. Na meer dan 25.000 diepte-interviews is de KernTalentenmethode stevig uitgebouwd en doorontwikkeld. Danielle licht toe: ‘In een notendop focust de KernTalentenanalyse op je spelvoorkeuren als kind. Deze vertellen exact wat je vandaag motiveert, wat je leegzuigt en waar je in kunt uitblinken. De uitkomsten blijven een leven lang actueel en zijn maat- en zingevend bij keuzes voor bijvoorbeeld studie, werk en privé. Een waardevol uitgangspunt voor begeleidingstrajecten door een loopbaanprofessional’.

Wat geeft en wat kost energie

De analyse geeft de persoonlijke, unieke samenstelling van 23 KernTalenten weer. Hiermee bied je als loopbaanprofessional mensen een diepgaand zicht op hun aard, potentieel én intrinsieke motivatie. Dat helpt hen - en jou - om hun problemen aan te pakken en op te lossen. De KernTalentenanalyse geeft perfect zicht op wat mensen energie geeft en kost, en wat ze doet stralen. Een aansluitend gestructureerd diepte-interview biedt inzichten op normen en waarden en competenties.
Het geeft een cliënt zicht op hoé hij of zij bijvoorbeeld creatief is (functioneel, esthetisch, mentaal enz.) én hoe sterk die persoon daar dan van nature voor in de wieg is gelegd. Hoe iemand precies empathisch is (zorgend, transpositioneel, rationeel) én hoe sterk dat dan in aanleg is. Hoe energiek iemand is én hoe sterk die energie dan wel is. Zaken als leiderschap, naar buiten treden, commercieel of politiek inzicht, economisch denken, is iemand een teamplayer; het wordt allemaal duidelijk, zonder iemand in een hokje te plaatsen. ‘De KernTalentenanalyse is wetenschappelijk onderbouwd om op een duurzame, positieve manier je cliënten een begeleiding te bieden die beklijft én aanzet tot verdere ontwikkeling. Dit alles in relatief korte tijd, zodat je werk als loopbaanprofessional sneller zijn vruchten afwerpt’, aldus Danielle .

Analist worden

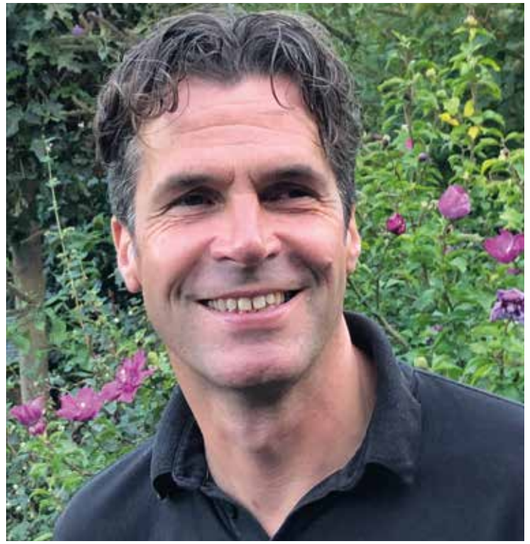
Inmiddels hebben ruim 350 professionals de opleiding tot analist gevolgd; In België, Nederland, Duitsland, Frankrijk, Amerika en Portugal helpen ervaren coaches, psychologen, HR- en andere professionals hun cliënten met de KernTalentenanalyse als basis. Als analist maak je gebruik van een continu vernieuwend aanbod aan tools om je cliënten nog beter en efficiënter te helpen. Coretalents zorgt voortdurend voor verdere verrijking, verbreding, verruiming en verdieping van de KernTalentenkennis van ‘hun’ analisten. De opleiding voor professionals die de KernTalentenmethode beroepshalve willen inzetten en Erkend KernTalentenanalist willen worden, geven ze meerdere malen per jaar in BE en NL. Meer informatie vind je op www.coretalents.eu <

De gemeente Rotterdam kiest **bewust** voor **certifice ing** van loopbaanadviseurs

Per 1 januari 2021 doet het nieuwe keurmerk Register Loopbaanprofessional zijn intrede. De gemeente Rotterdam kiest bewust voor certificering van haar loopbaanadviseurs. Maar wat betekent deze keuze eigenlijk? We gaan hierover in gesprek met Robert Grem, afdelingshoofd Mobiliteit & Ontwikkeling en Vitaal & Veilig Werken bij de gemeente Rotterdam.

Door: *Cick Geers*

Het belang van mobiliteit
De gemeente Rotterdam mag met 12.000 werknemers zonder twijfel een grote werkgever genoemd worden. Een werkgever waarbij mobiliteit een belangrijke rol speelt. Binnen de gemeente werken circa 15 loopbaanadviseurs. Met hun werkzaamheden dragen zij bij aan het werkplezier van mensen door het bieden van serieus perspectief. Robert Grem benadrukt het belang van mobiliteit: 'De gemeente Rotterdam heeft een zeer breed palet aan dienstverlening, van de vuilniswagen tot aan strategisch beleid. Er werken 12.000 medewerkers met ieder hun eigen talenten, ontwikkelingsmogelijkheden en wensen ten aanzien van hun loopbaan. Wij vinden persoonlijke ontwikkeling erg belangrijk. Niet alleen door het bieden van opleiding en training in het eigen werkveld, maar ook door onze mensen de mogelijkheid te bieden hun talenten in te zetten op een andere werkplek. Om hier vorm aan te geven maken we als gemeente gebruik van de inzet van loopbaanprofessionals.'



Robert Grem

Voorkomen dat je afscheid moet nemen
Robert legt uit dat het voordeel van een dergelijke grote organisatie ook een keerzijde kent: 'Met zoveel werkplekken en functies is er voldoende ruimte om je als werknemer binnen de organisatie te kunnen ontwikkelen. Daarentegen ligt bij een personeelsbestand van 12.000 mensen ook het gevaar op de loer dat je elkaar niet meer weet te vinden. Binnen de gemeente zeggen we weliswaar dat je als medewerker de regisseur van je eigen loopbaan bent, maar we zijn zélf ook actief op dat gebied. We werken hard om vraag en aanbod bij elkaar te brengen. We kijken daarbij ook naar wat er in zijn algemeenheid op de arbeidsmarkt gebeurt. Je ziet beroepen ontstaan, maar ook verdwijnen, bijvoorbeeld door digitalisering. Wanneer je hier als organisatie en loopbaanadviseur actief op inspeelt, kun je voorkomen dat je in een situatie belandt waarin je afscheid moet nemen van mensen. Dat zijn collega's die met hun talenten en capaciteiten heel goed hadden kunnen functioneren op een andere plek binnen de organisatie. Proactief handelen en een goed ingericht mobiliteitsbeleid zijn hierin cruciaal.'

Gemeente Rotterdam

'Het keurmerk is de bevestiging van professionaliteit en kwaliteit'

Loopbaanbegeleiding voor medewerkers
Robert vertelt over het transferprogramma van de gemeente waarin de loopbaanadviseurs - onder andere via netwerkbijeenkomsten zoals Café Transfer - specifiek medewerkers begeleiden die intern een overstap gaan maken naar een andere baan: 'Dit programma wordt op korte termijn omgezet naar een loopbaanbegeleidingsprogramma dat toegankelijk is voor alle medewerkers. Daarnaast willen we vanuit de gemeente ook bepaalde groepen medewerkers actief benaderen om met hen aan de slag te gaan op het gebied van talenten, interesses en capaciteiten.'
In het programma 'opent' de loopbaanadviseur als het ware de medewerker om inzicht te krijgen in diens mogelijkheden en talenten. 'Het uitgangspunt is duurzame en flexibele inzetbaarheid', gaat Robert verder.
'Vaak beschikt iemand over talenten en eigenschappen die ook goed matchen op een andere afdeling of in een andere functie. Aan de loopbaanadviseur de taak deze, vaak intensieve, reis met de medewerker af te leggen. Dit is een belangrijke taak die vraagt om een professionele loopbaanadviseur.'

Nieuwe keurmerk goede ontwikkeling
Op dit moment is het (nog) zo dat iedereen zich 'loopbaanadviseur' mag noemen. Robert vindt het een goede ontwikkeling dat de certificering en het keurmerk hier verandering in gaan brengen: 'Het keurmerk staat voor kwaliteit en professionaliteit. Het bevestigt bovendien dat hij of zij de kennis en kwaliteiten bezit om het vak uit te oefenen. De gemeente Rotterdam heeft er daarom bewust voor gekozen om haar loopbaanadviseurs te certificeren.'

Verdiepende incompany loopbaanopleiding
De betrokken loopbaanadviseurs volgen op dit moment gezamenlijk een verdiepende incompany loopbaanopleiding die uiteindelijk voorsorteert op het certificeringstraject. Zij zijn zonder uitzondering allemaal enthousiast: 'Ze leren veel - ook van elkaar - en geven aan dat dit traject echt een toegevoegde waarde heeft. De praktijkgerichte elementen ervaren ze als aantrekkelijk en ook als team geeft ze dit een boost.'

'Ik zie nu al de contouren van nieuwe specialismen in de groep loopbaanadviseurs'

Contouren nieuwe specialismen
Robert noemt tot slot het verdiepende effect dat hij bij de loopbaanadviseurs zelf al ziet: 'Daar waar zij bij onze medewerkers op zoek gaan naar talenten en interesses, ontdekken ze deze bij zichzelf ook! Waar ben ik goed in? Wat vind ik leuk? Ik zie nu al de contouren van nieuwe specialismen in de groep loopbaanadviseurs. De één gaat meer richting de uitvoerende beroepen, de ander zit meer op de eerstelijnsvragen en weer een ander spitst zich toe op lifestyle. Mooi om te zien dat het dus óók bij hen een dergelijk effect heeft!' <

De Noloc Spotify-jubileum playlist

Livin' La Vida Loopbaan!

30 jaar Noloc willen we ook vieren met muziek. Gouwe ouwe, lekkere dance en funky pop. Alles komt langs! Luister nu de Noloc Spotify Jubileum-playlist of

Spotify

Ga naar de Spotify Jubileum-playlist >

5 heerlijke cocktails om zelf thuis te maken

MOJITO

BENODIGDHEDEN:

- 4 blaadjes munt voor in de cocktail,
- 1 theelepel (zeer fijne) suiker
- Verse sap van een limoen
- 50 ml witte rum
- IJsblokjes
- Bruisend water
- Partje limoen

Doe de munt, de suiker en het limoensap in een bakje of andere beker. Stamp met een muddler tot de suiker is opgelost en de olie uit de munt is vrijgekomen. Vul een glas met ijsblokjes, voeg de rum toe. Schenk het door een zeef en vul aan met bruisend water.

TEQUILA SUNRISE

BENODIGDHEDEN:

- IJsblokjes
- 50 ml tequila
- 150 ml verse sinaasappelsap
- Flinke scheut grenadine
- Schijfje sinaasappel en een verse kers ter garnering

Doe 4 of 5 ijsblokjes in een hoog glas en voeg de tequila en het sinaasappelsap toe. Schenk er een flinke scheut grenadine in en wacht tot deze naar de bodem is gezonken. Garneer met een schijfje sinaasappel en een verse kers.

MOSCOW MULE

BENODIGDHEDEN:

- IJsblokjes
- 50 ml wodka
- Sap van een limoen
- 125 ml gemberbier
- Schijfjes limoen en een takje munt ter garnering

Vul een hoog glas voor de helft met ijsblokjes. Voeg de wodka en het limoensap toe en vul aan met het gemberbier. Garneer met de schijfjes limoen en takjes munt.

CUBA LIBRE

BENODIGDHEDEN:

- IJsblokjes
- 50 ml witte rum
- 125 ml cola
- 1 limoen

Vul een hoog glas voor de helft met ijsblokjes, voeg de rum toe en vervolgens de cola. Snijd de limoen doormidden en pers de helft boven het glas uit. Snijd de andere helft in partjes ter garnering. Roer het glas door en serveer met een rietje.

GAELIC COFFEE

BENODIGDHEDEN:

- 25 ml Ierse whiskey
- 1 theelepel bruine basterdsuiker
- 150 ml hete, sterke, zwarte koffie
- 50 ml koude, licht geklopte slagroom

Verwarm een groot, dik glas. Voeg de whiskey en suiker toe en schenk de hete koffie erop. Roer tot de suiker is opgelost. Schenk de room langzaam over de bolle kant van de lepel in het glas en laat een paar minuten staan, zodat de room voor het serveren naar de oppervlakte kan komen.

De op **skills** georiënteerde arbeidsmarkt

Toekomst of hype?

De roep om passende skills in plaats van een passende opleiding wordt steeds groter. Een op skills georiënteerde arbeidsmarkt. Dat is waar het naartoe lijkt te gaan. Maar hoe organiseer je dat? Wat is belangrijk? En wat zijn veelbelovende ontwikkelingen en initiatieven? We zochten naar antwoorden én kansen met lector HRM op het Saxion van de Academie Mens en Arbeid (AMA) Stephan Corporaal en programmadirecteur House of Skills Annelies Spork over de potentie van een op skills georiënteerde arbeidsmarkt.

Dit artikel is in samenwerking met Saxion en House of Skills tot stand gekomen

Het 'skillspaspoort' lijkt een van de meest veelbelovende ontwikkelingen voor een op skills georiënteerde arbeidsmarkt. De HRM-lectoraten van de AMA, House of Skills, Hogeschool van Amsterdam, Hogeschool Arnhem en Nijmegen en TNO werken in opdracht van Instituut GAK aan een onderzoek naar de werking van het skillspaspoort. Het afgelopen jaar zijn er al meer dan twintig nationale en internationale skillspaspoorten onderzocht.

Vier veelbelovende lessen

Lector HRM van de AMA Stephan Corporaal ziet dat er vier veelbelovende lessen uit het onderzoek naar voren komen: 'Waar diploma's snel verouderen, worden skillspaspoorten veelal zo ontworpen dat ze actueel blijven en deels ook automatisch worden gevuld. Daarnaast zijn er al een aantal goed gewaardeerde skillspaspoorten, waarin leidinggevenden of collega's via peerfeedback een belangrijke rol spelen bij het toetsen van aanwezige skills. Dat biedt kansen voor organisaties om skillspaspoorten in HR-beleid te implementeren.' Als derde noemt Corporaal het gebruik van skills-paspoorten voor werkenden in organisaties: 'Skillspaspoorten worden nu nog vooral ingezet bij studenten, statushouders en werkzoekenden. Recentelijk zijn er gelukkig ook voor werkenden veelbelovende initiatieven ontwikkeld.' De mate van integratie met de bestaande IT-infrastructuur verdient ook de aandacht: 'Data zijn nu lang niet altijd goed mee te nemen op het moment dat de werknemer van baan of branche wisselt.'

'We missen nog veel informatie over wat skills nu precies zijn'

Veelbelovende ontwikkeling of niet?

Schiphol heeft al succesvol een dergelijk skillspaspoort doorgevoerd in de bedrijfsvoering. Zijn de skillspaspoorten daarmee een veelbelovende ontwikkeling te noemen? Corporaal denkt van wel: 'Ze zijn een actueler en dynamischer instrument dan diploma's. Het actuele inzicht in aanwezige en nog te ontwikkelen skills is voor zowel gebruikers als werkgevers een aantrekkelijke impuls voor ontwikkeling en matching.'

De 'op skills georiënteerde' arbeidsmarkt

Het programma House of Skills Metropoolregio Amsterdam werkt aan een transitie naar een meer op skills georiënteerde arbeidsmarkt. Programmadirecteur House of Skills Annelies Spork: 'Ons doel is een transitie naar een meer op skills georiënteerde arbeidsmarkt. Zo kunnen we werkenden meer regie geven over hun loopbaan, benutten we talenten optimaal en bevorderen we een leven lang ontwikkelen. De overstap naar een andere sector wordt daardoor makkelijker en er ontstaat meer ruimte voor ketensamenwerking.'

Elkaar vinden op basis van skills

Weten welke skills iemand heeft, is een belangrijke basis om te kunnen bepalen welk werk bij iemand past. Maar hoe kom je daarachter? En hoe weten werkgevers welke skills bij welke taken horen? Annelies Spork: 'Wij ontwikkelden een aantal digitale loopbaaninstrumenten die werkenden en werkgevers helpen elkaar op basis van skills te vinden. Daarnaast experimenteren we met verschillende pilots en intersectorale trajecten. Het programma biedt overigens ook gratis loopbaancoaching aan, uiteraard ook op basis van skills.'

'Werkgevers focussen zich te weinig op skills'

Vraag en aanbod afstemmen

Het is belangrijk dat vraag en aanbod van arbeid en opleidingen goed op elkaar aansluiten. Daar is momenteel steeds minder sprake van. Daarnaast is er een toenemende mismatch. En terwijl in sommige sectoren functies verdwijnen door de huidige coronacrisis, voortschrijdende automatisering en digitalisering, ontstaan in andere sectoren nijpende arbeidstekorten. Spork ziet dat er meer aan de hand is: 'Tegelijkertijd is het voor veel mensen lastig om de overstap te maken naar een baan in een groeisector, omdat de arbeidsmarkt georganiseerd is in een rigide systeem van sectorale functie- en opleidingseisen. En er ligt een grote nadruk op formele scholing, veel minder op non-formeel en informeel leren.' Een groeiende maatschappelijke ongelijkheid is het gevolg, denkt Spork: 'Lager opgeleide werkenden maken over het algemeen weinig gebruik van scholingsmogelijkheden, verrichten vaak ongezond en zwaar werk, zijn bovengemiddeld afhankelijk van tijdelijke of flexibele contracten en lopen een relatief groot risico om werkloos te worden.'

De definitie van skills

Nu missen we helaas nog veel informatie over skills, vindt ook Corporaal: 'Het begint er al mee dat er nu nog veel onduidelijkheid is over wat skills zijn. Zo interpreteert men het Engelse begrip 'skills' nog wel eens als 'vaardigheden' in het Nederlands. Echter, in de praktijk vallen daar ook competenties, kennis en eigenschappen onder.' Het definiëren van skills is volgens Corporaal ook om een andere reden van belang: 'Welke skills zijn nodig om een bepaald beroep uit te oefenen? En hoe kunnen opleidingen worden vormgegeven om actuele skills op te doen? Ook hierover is nog veel te weinig bekend. Daardoor tasten nog te veel werkzoekenden in het duister over de vraag welke beroepen zij zouden kunnen uitoefenen op basis van hun persoonlijke verzameling aan skills en welke bijscholing zinvol is.' Corporaal ziet daarin ook een verantwoordelijkheid voor werkgevers en docenten: 'Werkgevers focussen op hun beurt vaak niet op skills bij het uitzetten van een vacature of als zij werkzaamheden anders willen inrichten. En docenten verkeren in onzekerheid over hoe zij cursisten kunnen scholen in benodigde skills.'

Een skills-ecosysteem

Onder de noemer 'Een gedeelde visie voor talent' pleit het Wold Economic Forum (WEF) voor een nieuw skills-ecosysteem waarin de vraag naar nieuwe skills centraal staat. Spork: 'Dit systeem zou een gemeenschappelijke paraplu van skills moeten bieden voor alle individuen en organisaties op de arbeidsmarkt. Het grote voordeel daarvan is dat alle partijen dezelfde taal spreken. Daarmee zijn mismatches in gezamenlijkheid te adresseren en op te lossen en wordt ketensamenwerking mogelijk.' <

Column

‘Laat de corona-crisis een **begin** van een **nieuw tijdperk** zijn’

Werk verandert, banen verdwijnen én verschijnen. Dat is altijd zo geweest. Echter, door de coronacrisis is die verandering in één klap duidelijker dan ooit gebleken, voor iedereen. De aanleiding is triest, maar de gevolgen zijn dat zeker ook: de werkloosheid stijgt en niet eerder was de werkonzekerheid zo groot. Het besef dat de arbeidsmarkt verandert, is het goede nieuws…

Visie op de lange termijn

Iedereen moet de mogelijkheden hebben om zich te kunnen ontwikkelen, aan zijn eigen loopbaan te werken en daarbij - indien nodig - professioneel begeleid te worden. Dat is helaas nog niet het geval. Nederland is een lappendeken van regels en instanties, zo ook op de arbeidsmarkt: iedere doelgroep heeft zijn eigen loket, regels en (on)mogelijkheden. Werknemers zijn daarnaast vaak afhankelijk van een werkgever, die vooral oog heeft voor zijn belang op de korte termijn. Eventueel kan een beroep worden gedaan op een cao of opleidingsfonds. Tenminste, als men van het bestaan op de hoogte is.
De pijnlijke constatering is dat er nu voor veel werknemers en ‘anders werkenden’ niets beschikbaar is. En bij werkloosheid is het eigenlijk al te laat. Het is de afhankelijkheid van het UWV of de gemeente die dan overheerst en van een lange termijnvisie is eigenlijk geen sprake.

Een nieuw tijdperk

Ik hoop dat de coronacrisis het begin van een nieuw tijdperk zal zijn. Meer investeren in mensen - het belangrijkste kapitaal dat we hebben - zou wat mij betreft het motto moeten zijn. Het stimuleert de individuele inzetbaarheid en tegelijkertijd is het een belangrijke collectieve voorziening om bedrijven en de arbeidsmarkt goed te laten functioneren. Er gloort hoop: subsidie voor ontwikkeladvies kwam tijdelijk beschikbaar en een volgende tranche zit eraan te komen. De roep om een ‘persoonlijk ontwikkelbudget’ klinkt ook steeds luider. Beiden moeten snel en structureel worden geregeld, voor iedereen. Het is een mooie uitdaging voor de gevestigde instanties: stap over de eigen belangen heen en zet het individu centraal. Het zal ons aanpassingsvermogen op de arbeidsmarkt positief beïnvloeden en ons een beslissende voorsprong geven.

Sander Vastbinder
OVAL

OVAL biedt met haar leden een professionele en helpende hand aan werkgevers, werknemers, werkzoekenden en overheid met een breed palet aan diensten.

De loopbaanprofessional van **de toekomst**

De loopbaanprofessie bruist! Een leven lang aandacht voor loopbaanontwikkeling is een must. Op wetenschappelijk gebied wordt steeds vaker onderzoek gedaan naar de effecten van loopbaanbegeleiding en de werking van loopbaaninstrumenten. Aan het ontsluiten van digitale arbeidsmarktdata wordt hard gewerkt. En stiekem zijn er hogescholen die graag (weer) een volwaardige hbo-bacheloropleiding tot loopbaanprofessional willen. Hoog tijd om het beroep van de loopbaanprofessional in de schijnwerpers te zetten.

Door: *Connie van der Zwan - Loopbaancoach en lid dagelijks bestuur Noloc*

De loopbaan anno 2020

Het is nog niet zo lang geleden dat het vanzelfsprekend was dat je 40 arbeidsjaren doorbracht bij dezelfde werkgever. Onvoorwaardelijke loyaliteit tegen baanzekerheid was de ruil in het psychologische contract tussen werknemer en werkgever. De wereld was voorspelbaar en veranderingen voltrokken zich in een rustig tempo. Dat kunnen we van de wereld van vandaag niet meer zeggen. Maatschappelijke, technologische en economische ontwikkelingen zorgen voor grote verschuivingen in taken, werkrelaties en contractvormen. In het huidige psychologisch contract geeft de werkende zijn commitment en talent en verwacht dat werkgever zorgt voor een optimale en passende werkinhoud en groeimogelijkheden. De loopbaan van nu bestaat uit het achtereenvolgens vervullen van verschillende rollen binnen verschillende branches. Fases van werken, leren en ontspannen wisselen elkaar af. Iedereen wil graag betekenis- en zinvol werk doen. Met al deze veranderingen is de loopbaanprofessional niet meer weg te denken als gids bij het verkennen van loopbaanmogelijkheden en het vormgeven van de levensloopbaan.

Doelgericht, innovatief en ontrafelaar pur sang

De loopbaanprofessional staat stevig met beide benen in het dynamische landschap van mens, werk en ontwikkelen. Hij weet als geen ander welke ontwikkelingen er spelen op de arbeidsmarkt en binnen organisaties in het kader van inzetbaarheid en mobiliteit. Hij is een doelgerichte en innovatieve professional die mensen en organisaties ondersteunt bij het ontrafelen van uiteenlopende en soms complexe loopbaanvraagstukken.

Waar moet de loopbaanprofessional aan voldoen?

De loopbaanprofessional heeft tenminste een hbo-opleiding (NLQF6) en heeft gedegen vakkennis op het gebied loopbaantheorieën en loopbaanmethodieken.
Een loopbaanprofessional kent bovendien de levensloop en het levensthema van de mens, heeft kennis van functies, beroepen en opleidingen en de verandering daarin.
De bouwstenen van een begeleidingstraject kent hij op zijn duimpje en hij werkt procesmatig en methodisch. Hij is zich ervan bewust dat cliënt en opdrachtgever soms verschillende en strijdige belangen kunnen hebben en weet daar zorgvuldig mee om te gaan. Hij heeft zich gecommitteerd aan de gedragscode van de beroepsvereniging en handelt daarnaar.

Wie doen een beroep op de loopbaanprofessional?

De loopbaanprofessional wordt benaderd door individuen of organisaties waarvan medewerkers stoeien met vragen over hun loopbaan, professionele en persoonlijke ontwikkeling, beroepskeuze, vitaliteit of inzetbaarheid. Organisaties vragen loopbaanprofessionals mee te denken over oplossingen voor mobiliteits- en inzetbaarheidsvraagstukken. UWV en arbo-diensten zetten loopbaanprofessionals in om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te begeleiden bij het vinden van een baan. Maar ook bij re-integratie na ziekte om vervolgens succesvol terug te keren naar dezelfde of een andere werkplek.

In alle levensfases van de mens dienen zich loopbaanvragen aan. Het begint al met het maken van een keuze voor een beroepsopleiding en eindigt ver na het bereiken van de >

pensioengerechtigde leeftijd. Op verschillende momenten kunnen fricties ontstaan. Bijvoorbeeld doordat talenten en interesses niet meer aansluiten op de taken, als taken veranderen of de koers van de organisatie wijzigt. Ook kan er onvrede zijn, omdat het werk inmiddels op de automatische piloot wordt gedaan en er behoefte is aan een nieuwe uitdaging. Een acute vraag ontstaat als werk - om welke reden dan ook - wegvalt. Een nieuwe werkomgeving moet gezocht worden. In al deze situaties is er sprake van een concrete aanleiding.

Stilstaan

De huidige tijd vraagt ook om stil te staan bij de loopbaanontwikkeling als het nog niet schuurt. We hebben het dan over loopbaanonderhoud; het eens in de drie tot vier jaar reflecteren op de huidige en toekomstige arbeidsmarktpositie. De balans opmaken van de competenties die ontwikkeld zijn, de huidige werk-privébalans, de veranderingen in het vakgebied en binnen de organisatie en het ontdekken van toekomstige mogelijkheden. Dit brengt een grote diversiteit aan loopbaanvragen met zich mee waar specialistische kennis voor nodig is. Vandaar dat loopbaanprofessionals zich focussen op één of meerdere specifieke doelgroepen of soorten loopbaanvragen.

De kern van de begeleiding

De cliënt en zijn vraagstuk is altijd het vertrekpunt. De loopbaanprofessional zal door het stellen van vragen, cliënt uitnodigen om zijn vraag- of doelstelling zo helder mogelijk te formuleren. Waarna de loopbaanprofessional een plan van aanpak uitwerkt die past bij de cliënt en zijn doelen. Dit is het spoorboekje dat zowel de cliënt als de loopbaanprofessional helpt om focus te houden. Regelmatig blijken er gaandeweg nog andere vragen te spelen. Steeds wordt besproken en afgewogen of deze vragen bijdragen aan het bereiken van de doelen. Zo kan in gezamenlijkheid worden besloten of het plan van aanpak moet worden aangepast.

Voor de cliënt zijn de gesprekken met een loopbaanprofessional een rustpunt en een moment om vanuit verschillende perspectieven naar de loopbaanperikelen te kijken.
Met assessments, opdrachten en oefeningen helpt de loopbaanprofessional de cliënt zijn zelfkennis en inzicht in de loopbaanvraag te verruimen. Door het stellen van verdiepende vragen, te spiegelen, te luisteren zonder oordeel, te confronteren en aan te moedigen, stimuleert de loopbaanprofessional de cliënt om zelf tot zijn antwoorden te komen.

Daarmee wordt eigen regie over de loopbaan, maar ook de wendbaarheid en weerbaarheid van de cliënt versterkt en neem het zelfvertrouwen toe.

Het (her)ontdekken van de persoonlijke drijfveren, talenten en de werkwensen is één. Het vertalen en koppelen van deze werkwensen aan de mogelijkheden op de arbeidsmarkt is twee en het uitvoeren van een loopbaan-, leer-, en/of ontwikkelstap is drie. De loopbaanprofessional weet wat nodig is om een cliënt door deze drie stappen te begeleiden. Van het vergroten van het zelfinzicht tot het geven van praktische tips over de presentatie op de arbeidsmarkt tot het coachen bij persoonlijke dilemma's en het ontwikkelen van loopbaanvaardigheden.

Keurmerk Register Loopbaanprofessional

Iedereen in Nederland kan zich loopbaanprofessional noemen. Dat wil niet zeggen dat hij ook beschikt over de juiste kwalificaties. Noloc maakt zich sterk voor een kwaliteitskeurmerk en nodigt ervaren en deskundige loopbaanprofessionals uit zich te certificeren. Het keurmerk is een belangrijk kwaliteitsstempel, zowel voor de loopbaanprofessional zelf als voor (potentiële) cliënten en opdrachtgevers.

Keurmerk Register Loopbaanprofessional

Op dit moment zijn er nog twee keurmerken die de vakbekwaamheid van de loopbaanprofessional toetsten, te weten de CMI-certificering en de Noloc-erkenning. Op 1 januari 2020 vervallen beide keurmerken en komt er één nieuw keurmerk voor in de plaats: het keurmerk Register Loopbaanprofessional. Aan de basis van dit keurmerk ligt het beroepsprofiel van de loopbaanprofessional met onder meer de beroepsvereisten. Bij het opstellen van dit profiel is deels gebruikgemaakt van de bestaande vereisten. Daarnaast is aansluiting gezocht bij (inter)nationale ontwikkelingen binnen het vakgebied. In het verlengde van het profiel is een toetsingskader opgesteld waarin staat wat de loopbaanprofessional moet aantonen om het keurmerk te verkrijgen. Bij het herontwerp van het toetsingskader zochten we naar een mix waarin de loopbaanprofessional optimaal de ruimte krijgt om zijn vakbekwaamheid aan te tonen en waar ook aandacht is voor de loopbaanontwikkeling van de loopbaanprofessional zelf. Om kwaliteit en onafhankelijkheid van het certificeringsproces te waarborgen is de toetsing belegd bij een onafhankelijke certificerende instelling (DNV-GL).

Een loopbaanprofessional die beschikt over de vereiste opleiding en werkervaring, kan opgaan voor het keurmerk. In een digitaal portfolio werkt hij onder meer twee begeleidingstrajecten uit. Nadat het portfolio is ingediend, wordt het beoordeeld door twee assessoren en volgt een toetsingsgesprek. Dit gesprek is tweeledig. De assessoren toetsen de vakbekwaamheid en geven een ontwikkeladvies. Bij een positieve beoordeling ontvangt de loopbaanprofessional het certificaat Register Loopbaanprofessional en wordt hij opgenomen in het beroepsregister. Het certificaat blijft vier jaar geldig. Om de registratie te verlengen stelt de loopbaanprofessional opnieuw een portfolio samen. Dit keer reflecteert hij op zijn beroepsmatig handelen en maakt hij zijn vakontwikkeling zichtbaar.

Loopbaanontwikkeling van de loopbaanprofessional

De loopbaanprofessie is een volwaardig vakgebied. Het vak biedt volop mogelijkheden om te groeien, te verdiepen of te specialiseren. Naast het begeleiden van mensen met loopbaanvragen vervult de loopbaanprofessional ook regelmatig andere rollen. Dat kan zijn als adviseur om binnen organisaties beleid te ontwikkelen en te implementeren over interne mobiliteit, duurzame inzetbaarheid, loopbaanontwikkeling of talentontwikkeling. Of als leidinggevende aan een team die uitvoering geeft aan deze thema's. Een andere rol waarin de loopbaanprofessional zich verder kan ontwikkelen, is het bedenken van nieuwe methodieken of door door bestaande vaktheorie kritisch te beschouwen. Dat kan in de rol van onderzoeker of auteur. Tot slot kan een loopbaanprofessional ook collega's helpen zich te bekwamen bij de uitoefening van het loopbaanvak in de rol van docent, trainer of mentor.
De specifieke kennis voor deze rollen heeft de loopbaanprofessional verworven in eerdere opleidingen en werkervaringen of is eigen gemaakt als gevolg van de persoonlijke loopbaanontwikkeling. Bij recertificering kan een loopbaanprofessional zijn ervaring en kennis met een rol aantonen. Hiervoor wordt een toetsingskader ontworpen. Als aan de vereisten is voldaan, komt er een aantekening op het certificaat zodat de specialiteit zichtbaar wordt.

Online Noloc Academie

Noloc biedt de loopbaanprofessional tal van activiteiten aan die in het teken staan van professionalisering. Naast regiobijeenkomsten - met sprekers over onder andere methoden, specifieke doelgroepen of arbeidsmarktontwikkelingen - is in 2020, in samenwerking met SkillsTown, de online Noloc Academie gerealiseerd. Een platform waarop webinars gevolgd en teruggekeken kunnen worden. In samenwerking met hogescholen worden e-learnings ontwikkeld over onderwerpen als loopbaantheorie, methodisch werken en ethiek.

Niet alleen de loopbaanprofessie bruist, maar ook de beroepsvereniging en last but not least: de loopbaanprofessional zelf. Hij staat klaar om mensen te begeleiden en wegwijs te maken in de werkwereld van vandaag en morgen. <

Wat voor **type loopbaancoach** ben jij?

Als loopbaanadviseur geef je advies vanuit je vakmanschap en kennis. Maar je effectiviteit wordt niet alleen bepaald door je kennis en vaardigheden. Het gaat er ook om of jij als adviseur jezelf kent en weet waar je kracht ligt; jouw specifieke talent. Psychologen Gerdy Geersing en Geert-Jan Geersing van &Talent vertellen hoe je met het Big Five-persoonlijkheidsmodel ook je eigen profiel als adviseur scherp krijgt.

Door: *Gerdy Geersing en Geert-Jan Geersing*

Jouw aanpak en stijl bepalen voor een groot deel in wat voor opdrachten, rol en omgeving je als adviseur het beste tot je recht komt. Ben jij de bedachtzame onderzoeker die vooral goed wil uitpluizen hoe het zit of ben je meer de enthousiaste ondernemer die mensen in beweging wil zetten? Het is belangrijk dat je jezelf kent en weet wat voor adviseur je bent. Eigenlijk is nadenken hierover vergelijkbaar met je taak als loopbaanadviseur: meedenken over wat voor werk het beste bij je kandidaat past en waar je dit vindt.

Het Big Five-persoonlijkheidsmodel

In onze adviespraktijk adviseren we mensen en organisaties dagelijks over passend werk, ontwikkel- en loopbaanrichtingen. Vanuit onze psychologische achtergrond en expertise werken we daarin vooral met het Big Five-persoonlijkheidsmodel*. Met dit model breng je de belangrijkste eigenschappen van mensen op een scherpe en genuanceerde manier in kaart. Je werkt hiermee individuele profielen uit die nooit hetzelfde zijn. Het verschil met veel andere modellen is dat je mensen niet meteen indeelt in een type of kleur, maar begint met inventariseren van unieke eigenschappen. Daaruit volgt een scherp en genuanceerd profiel waar je dan een eigen, unieke typering bij kunt formuleren.
Zo kan iemand die heel enthousiast, voortvarend en actief is en graag invloed wil uitoefenen, zichzelf typeren als aanjager. Terwijl een ander persoon die (ook) enthousiast, voortvarend en actief is, maar vooral creatief is, zichzelf eerder als ondernemer zal typeren. Vanuit deze typeringen kun je vervolgens de vertaling maken naar passend werk en een omgeving die daarbij past.

Zo werkt het model voor jou!

Maar laten we nu eens kijken hoe jij jezelf met het Big Five-model kunt typeren en beschrijven als adviseur. Let op: we geven geen pasklare antwoorden, maar wel een raamwerk om te reflecteren en te puzzelen, zodat je tot je eigen unieke profiel als adviseur kunt komen.

De vijf dimensies

Persoonlijkheidseigenschappen zeggen iets over de manier waarop je in het dagelijks leven staat, hoe je je in het algemeen voelt en hoe je reageert op normale dagelijkse situaties. Het zegt iets over je persoonlijkheid in relatie tot je omgeving, tot andere mensen. Uit jarenlang psychologisch onderzoek blijkt dat je iemands persoonlijkheid door middel van vijf dimensies (de Big Five dus) kunt beschrijven: extraversie, vriendelijkheid, emotionele stabiliteit, ordelijkheid en openheid. De Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R) wordt gezien als de standaardmethode om de vijf dimensies te bepalen, maar uit wereldwijd onderzoek blijkt dat hierin wel enige culturele verschillen zitten. Hoewel het model zelf ook continu onderwerp van onderzoek en discussie is – zo pleiten sommigen voor een Big Six of juist Big Three - wordt het model wereldwijd erkend als het best wetenschappelijk onderbouwde persoonlijkheidsmodel.

Een genuanceerd beeld

Een belangrijk kenmerk van het Big Five-model is dat de scores op de vijf karaktertrekken normaal verdeeld zijn. Mensen kunnen bijvoorbeeld een beetje introvert en tegelijkertijd een beetje extravert zijn. Hiermee kun je een heel betrouwbaar en genuanceerd beeld van een persoon krijgen. Hierin onderscheidt het model zich van dichotome verdelingen in persoonlijkheidstypes.

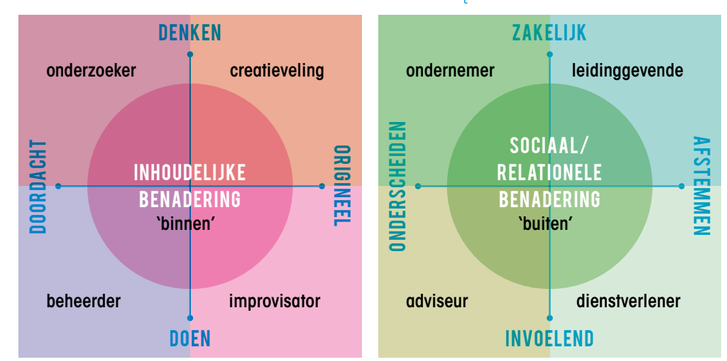
Van eigenschappen naar typering

In onze adviespraktijk gebruiken wij vragenlijsten op basis van de Big Five om genuanceerde en scherpe profielen van mensen te kunnen maken. Daarmee kunnen we hun unieke talenten en drijfveren goed beschrijven. Vanuit deze unieke beschrijving komen we tot een typering van de gedrags-, leiderschaps- of adviesstijl van mensen. Zo geeft bijvoorbeeld onze vragenlijst in de Fascinatiescan** - gebaseerd op de Big Five - als resultaat een beschrijving van je aanpak op een aantal gedragsstijlen (*zie schema 1*).

Door deze gedragsstijlen met elkaar te combineren, kom je tot een inschatting van je aanpak op inhoudelijk en sociaal/relationeel gebied (*zie schema 2*).

Een voorbeeld: iemand heeft met basishouding denken en een doordachte aanpak bij het oplossen van problemen de inhoudelijke aanpak van een 'onderzoeker'. Als die persoon op sociaal gebied een invoelende benadering heeft van situaties, maar onderscheidend is in de omgang met anderen, dan typeer je zijn sociale aanpak als die van een 'adviseur'.

Schema 1



Schema 2

Persoonlijke typering

Door de inhoudelijke en sociale gedragsstijlen te combineren kom je tot de typering 'onderzoekende adviseur'. Belangrijk is om die vervolgens weer aan te scherpen met specifieke eigenschappen van deze persoon op de Big Five. Daarmee wordt de typering persoonlijker en voorkom je 'hokjes denken'. Per slot van rekening zijn er veel verschillende onderzoekende adviseurs: sommige adviseurs zijn misschien vooral 'nieuwsgierig' in hun onderzoekende houding, terwijl deze bij anderen wordt gekenmerkt als 'kennis en onderbouwing'. Dit hangt af van de specifieke eigenschappen van die persoon.

Stap 1: het in kaart brengen van eigenschappen

Begin met het in kaart brengen van je belangrijkste eigenschappen door een brede Big Five-vragenlijst te maken, bijvoorbeeld de FFPI*** of via 123test.nl. Door vervolgens te kijken welke inhoudelijke en sociale gedragsstijlen bij jou horen (zie schema 1) kun je met behulp van schema 2 je eigen aanpak als adviseur bepalen. Misschien ben je vooral een ondernemer of een dienstverlener in je sociale aanpak en inhoudelijk juist een creatieveling of improvisator. Zoals je ziet zijn er allerlei combinaties mogelijk. Gebruik de resultaten op je Big Five-vragenlijst of op de Fascinatiescan** om je gedragsstijlen te inventariseren.

Stap 2: het beschrijven van je stijl

Op basis van jouw typering kun je vervolgens jouw stijl als adviseur beschrijven, maar ook bedenken wat dit betekent voor je profilering en ontwikkeling als adviseur. Ben jij bijvoorbeeld die onderzoekende adviseur met veel kennis van de arbeidsmarkt? Of de creatieve ondernemer die mensen enthousiasmeert door in nieuwe mogelijkheden te denken? Misschien is je aanpak wel vooral leidinggevend of ondernemend en wil je ook kunnen sturen en bepalen. Wat vraagt dat van je rol als adviseur? In wat voor opdrachten kom je dan het beste tot je recht en hoe ga je je voortaan profileren om die te krijgen?

Jouw unieke profiel

Uiteindelijk gaat het erom dat jij met jouw unieke stijl het beste tot je recht komt in je rol als loopbaanadviseur. Daarvoor is het belangrijk dat je weet wat je talenten zijn: waar ben je goed in en wat geeft jou energie? Net als bij je loopbaankandidaten vraagt dit om puzzelen en aanscherpen om te komen tot een duidelijk en passend profiel. Een uniek profiel waarmee jij je als loopbaanadviseur kunt profileren en verder kunt ontwikkelen. <

* Lees meer over het Big Five-model: https://nl.wikipedia.org/wiki/Big_five (persoonlijkheidstrekken)
** Doe de Fascinatiescan op www.entalent.nl/test-je
*** Doe de FFPI op https://ffpi.nl

Voet op internationale bodem

Zo ging de reis ernaartoe en dit is onze volgende bestemming

Participatie in diverse Europese projecten, het organiseren van een internationale conferentie over kwaliteitsborging van loopbaanprofessionals en zelfs een plek in de ederlandse afvaardiging voor het prestigieuze internationale ICCDPP-congres hebben Noloc de afgelopen jaren een internationalere rol gegeven. In dit artikel vertellen we hoe deze prachtige reis daarnaartoe ooit begon én hoe we hem voort gaan zetten.

Door: *Jeroen Bregman*

De weg naar het IAEVG-voorzitterschap
De relatie met het IAEVG, de wereldwijde koepelorganisatie op het gebied van loopbanen, legde een belangrijke basis voor de internationale rol die we nu hebben. Hiervoor moeten we terug naar 1980, toen de Vereniging van School- en Beroepskeuzeadviseurs (VBA) - waarmee Noloc in 2004 fuseerde - lid werd van de IAEVG. Na het samengaan met de VBA continueerde Noloc het IAEVG-lidmaatschap en leverden we in 2015 - in de persoon van dr. Gert van Brussel - voor het eerst een bestuurslid voor deze internationale vereniging. Vanaf dat moment werd de samenwerking intensiever en betrad Noloc ook op andere terreinen meer en meer het internationale podium. Het resultaat mag er zijn: Noloc-collega dr. Gert van Brussel werd in september 2019 tijdens het IAEVG-congres in Bratislava gekozen tot voorzitter van de IAEVG!

Meer Europese samenwerking
De intensivering van de samenwerkingsrelatie met de IAEVG zorgde er ook voor dat de opgebouwde expertise binnen Noloc op het gebied van loopbaanontwikkeling in Europa zichtbaarder werd. Dit had als resultaat dat Noloc de afgelopen paar jaar als mede-kartrekker en expertpartner een dragende rol kreeg binnen diverse Europese projecten.

Hoe het Europese avontuur begon
Het begon allemaal in 2016, toen de Beroepsvereniging Jobcoaches Nederland (BJN) als expert-partner gevraagd werd om te participeren in het brede Europese project Erasmus+ Job Coach. Dit project had als doel om tot een 'Europese standaard' voor jobcoach-opleidingen te komen. Marea de Bruijn wierp zich – eerst vanuit BJN, later vanuit Noloc – op als kartrekker en legde samen met opleiders op het gebied van jobcoaching een stevig Europees fundament met criteria waaraan een goede jobcoach opleiding dient te voldoen. Veel van de in Nederland aanwezige content en regelingen dienden als basis voor de ontwikkeling van deze Europese standaard. In Nederland vormt het ontwikkelde raamwerk ook een belangrijk referentiekader voor de eindtermen van de vier door Noloc erkende jobcoach-opleidingen.

Basis voor gezamenlijk keurmerk
Het bestuur van Noloc reageerde positief toen zij begin 2017 via de IAEVG werd gevraagd om als expertpartner deel te nemen aan het Europese project QUAL-IM-G, dat zich richt op het vergroten en borgen van de kwaliteit van loopbaanprofessionals. Twee belangrijke elementen in dit project waren het ontwikkelen van een mentorprogramma in het kader van voorbereiding op beroepserkenning en het ontwikkelen van een breed toepasbaar certificeringsraamwerk om de borging van de kwaliteit van loopbaanprofessionals gestructureerd aan te pakken. Als expertpartner was Noloc verantwoordelijk voor het ontwikkelen van het certificeringsraamwerk.
Dit raamwerk is al op diverse internationale loopbaanconferenties gepresenteerd. In Nederland heeft het raamwerk in de gesprekken tussen Noloc en CMI gediend als basis voor de totstandkoming van het gezamenlijke keurmerk Register Loopbaanprofessional dat per 1 januari 2021 wordt ingevoerd.

Nog meer Europese samenwerking
Sinds 2018 participeert Noloc ook in het Europese project Erasmus Employment Plus (EEP). Dit project richt zich op het ontwikkelen van een specifiek professionaliseringsprogramma voor jobcoaches die cliënten met beperkte kwalificaties en vaardigheden begeleiden. Deze doelgroep kent vaak een meervoudige problematiek wat het extra intensief maakt om hen op een goede manier naar én op de arbeidsmarkt te kunnen begeleiden. Noloc is als praktijkexpert binnen het project verantwoordelijk voor het ontwikkelen van de module die zich op het versterken van de werk-privé-balans van jobcoaches. Daarnaast is Noloc lead-partner voor het ontwikkelen van de train-the-trainer-guide voor opleiders die het professionaliseringsprogramma willen aanbieden. Aan het project nemen ook partners deel uit Engeland, Oostenrijk, Bulgarije, Polen en Spanje.

Uitnodiging Ministerie van SZW
Dat de internationale zichtbaarheid van Noloc toeneemt, bewijst ook de uitnodiging van het Ministerie van OCW aan Noloc om deel uit te maken van de Nederlandse delegatie voor het ICCDPP-congres in Tromsø, Noorwegen. Na dit congres is Noloc door het Ministerie van OCW gevraagd om zitting te nemen in de Expertgroep op het gebied van 'loopbaanbegeleiding bij een leven lang ontwikkelen'. Deze expertgroep werkt nauw samen met de SER en houdt zich bezig met het vertalen van arbeidsmarktontwikkelingen naar beleidsadviezen en beleidsinstrumenten om het belang van een leven lang ontwikkelen en loopbaanbegeleiding - bij zowel werkgevers, werknemers als politiek - onder de aandacht te brengen en te stimuleren.

Kandidaatstelling organisatie IAEVG conferentie 2023
In februari 2019 organiseerde Noloc voor het eerst zelf een internationale conferentie: 'Careers in transition. Career guidance as beacon of light'. In de Verkade-fabriek in Den Bosch kwamen tachtig vakprofessionals uit verschillende Europese landen bijeen om kennis te delen en te discussiëren over het belang van kwaliteitsborging voor loopbaanprofessionals in het licht van de snel veranderende arbeidsmarkt. Het organiseren van deze internationale conferentie smaakt naar meer. Daarom heeft het Noloc-bestuur inmiddels besloten om in te gaan op de uitnodiging van het IAEVG-bestuur en zich kandidaat heeft gesteld voor de organisatie van de wereldwijde IAEVG conferentie van najaar 2023! <

Loopbaanvisie

LoopbaanVisie

Onafhankelijk vakblad voor de loopbaanprofessional

In maart 2010 verscheen de eerste editie van LoopbaanVisie, hét onafhankelijk vakblad voor de Loopbaanprofessional. Frank van der Mijn stond aan het roer als hoofdredacteur.

Els Ackerman, Katja Bosboom, Gert van Brussel, Peter van Deursen, Perry Filippini, Ria Freijsen, Nienke Kamphuis, Tom Luken, Martin Reekers en Diddo van de Zand.

Het hoofdredacteurschap werd achtereenvolgens opgepakt door Gert van Brussel, Tom Luken & Marlies van Venrooij.

Nu, ruim tien jaar later, zijn er 42 edities verschenen, waarin 889 artikelen zijn opgenomen die 42 verschillende thema's hebben behandeld. In maart 2013 lanceerde Kloosterhof het kennisplatform www.ProfessioneelBegeleiden.nl waarop, naast LoopbaanVisie, nog acht andere vakbladen digitaal worden gepresenteerd. Vanaf 2016 werd ProfessioneelBegeleiden.nl zo ingericht dat de leden van de aangesloten beroepsverenigingen ook gebruik kunnen maken van elkaars expertise en gratis toegang hebben tot elkaars vakblad: kennis als kern van verbinding.

Vanaf de start van ProfessioneelBegeleiden.nl zijn maar liefst 41.467 artikelen (Bron: ProfessioneelBegeleiden.nl 1 juli 2020) van LoopbaanVisie gedownload. Met 1769 downloads is het artikel van Adriaan Hoogendijk het meest gedownload.

Dit zijn de **meest actuele edities** waar de Noloc-leden **gratis** gebruik van mogen maken:

professioneel begeleiden.nl

- **Tijdschrift voor Begeleidingskunde – Ketens en Netwerken**
- **Tijdschrift voor Ontwikkeling in Organisaties – Thema Taal**
- **Tijdschrift Positieve Psychologie – Thema Positief Bewegen**
- **TA- Magazine (Transactionele analyse) – Thema Toekomst**
- **De Nieuwe Meso, onderwijs en leiderschap – Thema ICT**
- **Archief Counselling Magazine – Verslaving (nov. 2016)**
- **PsychoSociaal digitaal – Thema Etikettering**
- **LoopbaanVisie – Thema Zingeving**
- **Tijdschrift voor Coaching – Thema Data**
- **EXAMENS, vakblad voor de toetspraktijk**
- **I-Filosofie**

WOORDZOEKER

Vind de onderstaande woorden en doorstreep deze.
De woorden staan verticaal, horizontaal, diagonaal en achterstevoren, succes!

M	G	K	D	I	E	H	R	A	A	B	T	E	Z	N	I	I	N	K	B
T	N	N	E	M	O	R	D	G	N	I	D	I	E	L	P	O	W	E	N
W	I	B	G	N	I	V	E	G	N	I	Z	K	E	P	L	A	G	E	E
I	N	E	G	N	I	L	E	K	K	I	W	T	N	O	L	E	K	G	D
J	E	R	F	E	I	T	A	I	T	I	N	I	C	I	L	K	N	B	E
F	O	O	S	V	A	C	A	T	U	R	E	S	T	E	A	I	S	T	L
E	D	E	J	E	C	L	K	F	L	A	I	E	I	P	N	N	A	S	D
L	L	P	P	N	W	A	O	E	B	N	I	D	N	N	E	T	M	Z	I
A	O	S	R	E	V	E	R	O	T	T	I	A	E	D	P	E	E	G	E
N	V	R	E	R	R	E	R	E	P	N	A	K	K	U	O	R	N	N	H
O	K	E	V	G	N	S	G	K	G	B	R	M	R	R	L	V	W	I	G
I	E	G	E	I	T	R	P	S	P	E	A	D	E	V	T	E	E	G	I
S	I	I	N	E	A	H	M	E	S	L	T	A	W	E	S	N	R	I	D
S	N	S	T	T	B	E	C	P	C	T	E	A	N	N	A	T	K	N	N
E	H	T	I	L	T	O	E	A	R	T	S	Z	L	C	V	I	I	E	U
F	C	E	E	H	N	O	I	T	R	V	I	S	I	E	O	E	N	R	K
O	E	R	O	G	R	E	V	E	G	K	R	E	W	E	N	A	G	E	S
R	T	D	R	E	X	P	E	R	T	I	S	E	F	B	R	T	C	V	E
P	E	E	B	R	W	N	E	R	E	T	I	C	I	L	L	O	S	H	D
N	S	T	N	E	M	E	G	A	N	A	M	N	A	A	B	P	O	O	L

AANPAKKEN
ADVIES
BEGELEIDINGSMETHODEN
BEROEPSERKENNING
BEROEPSREGISTER
CONGRES
DESKUNDIGHEID
DROMEN
DURVEN
ENERGIE
EXPERTISE
INITIATIEF
INTEGRATIE
INTERVENTIE
INZETBAARHEID
KRACHT
KWALITEIT
LEDEN
LEREN
LOOPBAANCOACH
LOOPBAANMANAGEMENT
NOLOC
ONTWIKKELING
OPLEIDING
PERSPECTIEF
PREVENTIE
PROFESSIONAL
SAMENWERKING
SOLLICITEREN
TALENT
TECHNIEK
TWIJFEL
VACATURES
VAK
VASTLOPEN
VERENIGING
VISIE
VOLDOENING
WERKEN
WERKGEVER
WERKPLEZIER
ZINGEVING

HRZoN: een strategische **samenwerking**

Zeven verenigingen binnen het M&O-domein hebben een samenwerkingsovereenkomst gesloten onder de naam 'HRZoN'. De volgende verenigingen zijn hierbij betrokken: Develhub, LVSC, NOBCO, NOBTRA, Noloc, NVvA en NVP.

Zeven verenigingen binnen het M&O-domein hebben een samenwerkingsovereenkomst gesloten onder de naam 'HRZoN'. De volgende verenigingen zijn hierbij betrokken: Develhub, LVSC, NOBCO, NOBTRA, Noloc, NVvA en NVP. Het doel is om de komende jaren samen te werken om het M&O-vak verder te professionaliseren, te positioneren en te profileren. Daarnaast gaan de zeven verenigingen binnen HRZoN samenwerken op het gebied van standpuntbepaling, het gezamenlijk ontwikkelen en organiseren van activiteiten en het benutten van elkaars inzicht en ervaring op organisatorisch terrein.

Wat betekent dat nu precies?
Denk aan het delen van kennis, samen optrekken in de lobby naar buiten, of een gezamenlijk persbericht of artikel bijvoorbeeld. De afgelopen tijd werkten we veel samen met NOBCO en LVSC. Het werk van onze professionals raakt elkaar op veel vlakken. We stellen daarom deze twee verenigingen vast aan je voor!

Coaching populair
Steeds meer mensen weten de weg naar een coach te vinden. Coaching wordt gezien als kracht. Je investeert in jezelf en versnelt daarmee je eigen ontwikkeling. Het aantal coaches in Nederland neemt ook snel toe.

Kwaliteit
De Nederlandse Orde van Beroepscoaches maakt de kwaliteit van coaches inzichtelijk. Dat doen we onder andere met ons toetsingskader waar we bij de instroom eisen stellen aan coaches die zich bij ons willen aansluiten. Hierbij wordt gekeken naar onder andere het opleidingsniveau en de achtergrond. Daarnaast is er een Internationale Ethische Code waaraan alle bij NOBCO aangesloten coaches zich dienen te houden en een regeling voor onafhankelijke klachtbehandeling die daaraan is verbonden. Een andere belangrijke pijler is onze certificering. Samen met de European Mentoring Coaching Council (EMCC) heeft NOBCO het European Individual Accreditation (EIA) keurmerk voor coaches ontwikkeld. Dit EIA-keurmerk is inmiddels wereldwijd in 27 landen ingevoerd. NOBCO-coaches kunnen ervoor kiezen om zich op een van de vier EIA-niveaus te certificeren. Binnen NOBCO is veel aandacht voor wetenschappelijk onderzoek. Door onderzoek en informatie over coaching en coaching-methoden te steunen en beschikbaar te maken, faciliteert NOBCO alle professionals die meer willen weten over coaching als ontwikkelingsinstrument. De Commissie Wetenschappelijk Onderzoek organiseert jaarlijks een Symposium Wetenschap en Onderzoek waarin de nieuwe onderzoeksresultaten worden gedeeld. Ook via ons gratis e-magazine 'Coach' en via onze social mediakanalen wordt relevant nieuws op het gebied van coaching gedeeld.

Wat is de meerwaarde van beroepsorganisaties voor professioneel begeleiders?

LVSC heeft de kwaliteit van professioneel begeleiden - zoals coaching en supervisie - hoog in het vaandel staan. Professioneel begeleiden is een serieus vak. Juist omdat coaching geen beschermd beroep is, vinden wij dat het een grote meerwaarde heeft als een professioneel coach aantoont dat hij of zij een gedegen coach-opleiding heeft afgerond en zich daarna verder blijft ontwikkelen als professional. LVSC toetst of coaches en supervisoren, die zich willen inschrijven in ons beroepsregister, een erkende coach- of supervisie opleiding hebben afgerond.

In de wereld van vandaag kunnen professioneel begeleiders in toenemende mate een belangrijke bijdrage leveren aan de verdere ontwikkeling en professionalisering, maar ook aan het welzijn van werknemers, werkgevers, teams en organisaties. De maatschappelijke relevantie van het vak neemt steeds meer toe.

Het is dan ook belangrijk dat professioneel begeleiders op de hoogte blijven van nieuwe (vak)kennis en inzichten die worden ontwikkeld aan de hand van onderzoek en reflectie. Bij LVSC maakt (begeleide) intervisie daarom onderdeel uit van de verdere professionalisering van coaches en supervisoren. Daarnaast brengen wij vier keer per jaar ons vakblad Tijdschrift voor Begeleidingskunde uit en bieden we een kennisbank aan.

We organiseren twee keer per jaar een LVSC-college om nieuwe kennis en inzichten voor het voetlicht te brengen.

We werken graag samen met Noloc en denken dat het delen van vakkennis en informatie over de verenigingsgrenzen heen de ontwikkeling en de meerwaarde van het vak ten goede komt. Door een aantal evenementen en activiteiten wederzijds onder de aandacht te brengen en open te stellen voor elkaar, groeit onze gezamenlijke kennis en kunde. Daar zijn we allemaal bij gebaat. <

HRZON www.hrzon.network
NOBTRA www.nobtra.nl
NOBCO Nederlandse orde van beroepscoaches www.nobco.nl
develhub Verbindend in leren www.develhub.nl
NVP NETWERK VOOR HR-PROFESSIONALS www.nvp-hrnetwerk.nl
noloc beroepsvereniging van loopbaanprofessionals en jobcoaches www.noloc.nl
LVSC PASSIE VOOR PROFESSIONEEL BEGELEIDEN www.lvsc.eu/index
NVVA Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen www.arbeidsdeskundigen.nl

Coachlink
Als coach wil je je natuurlijk blijven ontwikkelen. Ga met de interactieve, online classes van Coachlink aan het werk met onderwerpen die er juist nú toe doen.
www.coachlinkacademy.nl

thomas
Haal **het beste** uit anderen en jezelf met behulp van onze **oplossingen**
ontwikkeling | leiderschap | recruitment | personeelsbehoud

www.thomas.co

Stilstaan in **een leven lang** leren ontwikkelen

Loopbaancoaches Meike Heijenk en Esther van Dijk leerden elkaar kennen tijdens corona en wisselden regelmatig ervaringen en ideeën uit. Nu blijven ze met elkaar in contact via de mail om van elkaar te blijven leren...

Beste Esther,

De zin 'een leven lang ontwikkelen' hoor je steeds vaker. In mijn ogen betekent een leven lang ontwikkelen ook een leven lang kiezen. Dat begint al bij leerlingen op de middelbare school, bij het kiezen van een profiel en later een studie. En dat zie ik ook als een goed moment. Daarnaast zou ik het zo mooi vinden als het normaler wordt om wat vaker te switchen in de opleidingskeuzes en beroepskeuzes die je maakt. Dat betekent misschien wel heel veel dynamiek in je loopbaan, maar het geeft je ook de kans je talent in te zetten in verschillende functies en/of organisaties en creëert ook veel uitdaging. Flexibiliteit is - vind ik - een onderdeel van loopbaancompetent zijn! Minder mooi is de druk bij young professionals om optimaal te presteren.

Ik mag dit vak op twee manieren vormgeven, namelijk als decaan én verbinder. Als decaan heb ik de verantwoordelijkheid om leerlingen te helpen kiezen bij een opleiding en daarnaast mag ik in Deventer studenten aan maatschappelijke opdrachten in de stad verbinden. Kortom, de praktijk ervaren! Waar ik mij op focus is een goede studiekeuzebegeleider worden en jongeren inspireren zoals mijn hbo-docenten dat bij mij gedaan hebben; meedenken over de vernieuwing van het onderwijs en de rol van LOB in het onderwijs. Eigenlijk wil ik ook niet te ver vooruitkijken, omdat het zo belangrijk is om stil te staan bij waar je nu staat.

Hoe doe jij dat Esther, stilstaan en toch vooruit blijven kijken? Hoe geef jij jouw vak vorm?

Met hartelijke groet,
Meike

Beste Meike,

Wat leuk om wat van je te horen en wat een mooie combinatie van banen waarin je jouw vak mag vormgeven!

Voor mij is de rode draad - in al mijn werkzaamheden als zelfstandig ondernemer - 'leren en ontwikkelen', voor zowel organisaties als teams en individuen. Dat mag ik doen als organisatie- en HR-adviseur, docent in het hbo-onderwijs en als team- en loopbaancoach. Hierin staan altijd de mensen centraal, want die maken het verschil. Ik vind het mooi om te zien dat juist het leren en ontwikkelen van teams, medewerkers en studenten - in de breedste zin van het woord - steeds meer aandacht krijgt.

Het is mijn passie om een beweging te creëren en om te activeren. Hierbij is het belangrijk om even te checken waar je op dit moment staat (stilstaan), maar wel inderdaad met de blik naar de toekomst (vooruitkijken). Wat kan ik, wat wil ik en wat kan ik doen om daar te komen waar ik naartoe wil? De route uitstippelen hoe je als organisatie, team of als per-soon daar komt waar jij heen wilt, is de ontdekkingsreis die je samen doorloopt. Naast flexibiliteit - zoals jij ook aangeeft - vind ik ook een 'open mind' belangrijk: breder denken en kijken dan de status quo. Dat biedt mogelijkheden en kansen voor je toekomst!

Met hartelijke groet,
Esther

Gefeliciteerd Noloc!

Rapasso draagt Noloc een warm hart toe, omdat wij het delen en faciliteren van kennis en kwaliteit over het loopbaanvak belangrijk vinden. Noloc zet zich hier dagelijks met veel toewijding voor in. Rapasso herkent daarbij in Noloc een partner met een gedeelde ambitie: 'Loopbaanprofessionals zo goed mogelijk equiperen ten einde kwalitatief hoogwaardige loopbaantrajecten uit te kunnen voeren'.

Al meer dan 10 jaar werkt **Jobport** samen met Noloc. We delen dezelfde waarden en maken gebruik van elkaars toegevoegde waarde. Iets waardoor we jou als loopbaanprofessional nog beter kunnen ondersteunen en het werkveld echt weten te veranderen en vernieuwen.

Mensen in hun kracht zetten en positief-duurzame keuzes helpen maken, is wat **CoreTalents** met Noloc verbindt. 30 jaar ervaring in het veld combineren met een kwalitatief hoogstaand nationaal platform, is een win-win voor alle partijen, niet in het minst voor de Noloc-leden en hun cliënten.

NOBCO feliciteert Noloc met haar jubileum en toasten op het voortzetten van de samenwerking om de kwaliteit van het coachvak te borgen en te vergroten in Nederland. We bedanken jullie voor de prettige samenwerking en we hopen dat we dit op deze manier kunnen blijven voortzetten. Op naar een mooie toekomst voor coaching in Nederland!

LVSC feliciteert Noloc van harte met haar 30-jarig jubileum en we wensen de beroepsvereniging voor loopbaancoaches en jobcoaches, haar bestuur en alle leden nog veel mooie, inspirerende en verbindende jaren toe. Net als Noloc zijn we een beroepsvereniging voor professionele begeleiders en ook wij vieren een jubileum dit jaar (40 jaar). We hebben dus zeker wat gemeen met Noloc!

Met hart en ziel is **LDC** al bijna 30 jaar actief in de ondersteuning van de loopbaan- en de re-integratiecoach. Onze harten gaan sneller kloppen als we innovatieve nieuwe online tools ontwikkelen waarmee we jullie nog beter ondersteunen bij je belangrijke werk: het begeleiden van werknemers en werkzoekers in het bereiken van meer (werk) geluk. Noloc, proficiat met je 30e verjaardag!

Vista Nova felciteert Noloc - 30 jaar staat de vereniging voor het vak - en haar leden. Samen levert deze sterke club professionals uiteindelijk een bijdrage aan het functioneren van ons land. Door steeds bij te dragen aan de kwaliteit waarmee mensen hun werkleven vormgeven. Bij Vista Nova realiseren we ons dat we, zo bekeken, bijdragen aan het belangrijkste werk wat er is.

Saxion feliciteert Noloc met dit mooie jubileum en hopen dat onze mooie samenwerking nog jaren mag voortduren! Persoonlijke groei, een professionele houding, kansen… De ontwikkeling van een mens staat nooit stil. Als jobcoach of loopbaancoach weet jij dat als geen ander. In de dynamische wereld waarin je als coach continu werkt aan het toekomstperspectief van anderen is het belangrijk dat je ook aan je eigen ontwikkeling blijft denken.

jobport

Jobport feliciteert Noloc met haar 30ste verjaardag!

Zelf vieren we ook feest. Al meer dan 10 jaar zijn we de digitale partner van Noloc en haar leden.

Digitaal en toch persoonlijk.

Samen met jou helpen wij dagelijks kandidaten verder bij hun loopbaan. Van ontwikkeladvies tot volledige outplacement.

- *Eenvoudig en veilige app*
- *Snelle Intake & Diagnose*
- *Matching op skills, beroepen en opleidingen*
- *Zoekmachines voor het vinden werkgevers & vacatures in de regio*

Jobport, digitale partner in Werk & Loopbaan voor jou en je kandidaten!
Ga voor meer informatie naar www.jobport.nl