**19. Loopbaanbegeleiding
Uw medewerkers begeleiden in hun loopbaan**

Een individuele loopbaanbegeleiding heeft tot doel om uit te zoeken waar u precies naartoe wilt met uw carrière of helpt u een antwoord te geven op een specifieke loopbaanvraag. Tijdens dergelijke begeleiding gaat u op zoek naar inzichten in uw eigen kunnen en willen met betrekking tot de toekomst van uw werk. De focus ligt hierbij op werktevredenheid, een job die u op het lijf geschreven is en ontwikkelingspunten die hier eventueel aan verbonden zijn.

**Externe versus interne loopbaanbegeleiding**

|  |
| --- |
| **Loopbaanbegeleiding** |
| **Intern** | **Extern** |
| Begeleiding door werkgever of interne loopbaancoach | Begeleiding door externe loopbaancoach |
| Rekening houden met context en mogelijkheden intern | Ontwikkeling globale loopbaan centraal |
| Op vraag van medewerker of leidinggevende | Op vraag van persoon |
| Afstemmen wensen en mogelijkheden medewerker op behoefte en mogelijkheden van de praktijk | Afstemmen wensen en mogelijkheden medewerker op arbeidsmarkt.  |
| Gezamenlijk engagement medewerker en werkgever | Engagement persoon |
| **Maatwerk** | **Maatwerk** |

**Vragen**

De vragen die men stelt als medewerker of als zelfstandige kunnen zeer uiteenlopend zijn. Hieronder vindt u een niet-limitatieve lijst van vragen die aanleiding kunnen geven tot een loopbaanbegeleidingstraject:

* Benut ik mijn talenten in mijn huidige job?
* Hoe neem ik een beslissing bij moeilijke keuzes?
* Wat zijn de technieken om beter te gaan onderhandelen?
* Hoe manage ik mijn lange *to-do*-lijst en hoe houd ik stress onder controle?
* Hoe bewaak ik de verhouding werk-privé?
* Ben ik een goede leidinggevende?
* Hoe los ik een bepaald conflict op met mijn medewerkers, vennoot, zakenpartner of cliënten?
* Hoe houd ik een loopbaangesprek met mijn medewerkers?
* Wie ben ik als ondernemer en wat zijn mijn sterke en zwakke punten?
* Mijn pensioen staat voor de deur: wat moet ik doen?
* Wat ik nodig om te groeien in/met de praktijk?
* Is samenwerken in associatie iets voor mij?

Gezien de verscheidenheid aan vragen tussen werknemers en zelfstandigen, bestaan er loopbaancoaches die zich specialiseren in het begeleiden van werknemers en anderen die zich richten op zelfstandige ondernemers en vrije beroepers.

Meer informatie vindt u op <http://www.vdab.be/loopbaanbegeleiding/waar.shtml> en [www.zenitor.be](http://www.zenitor.be)

**Basisvoorwaarden (externe begeleiding)**

Externe loopbaanbegeleiding richt zich tot elke arbeider, bediende, zelfstandige, enz. ook als ze momenteel tijdskrediet, ziekteverlof of ouderschapsverlof opnemen. Er zijn echter een aantal voorwaarden waaraan kandidaten moeten voldoen:

* de kandidaat dient het statuut van ‘werknemer’ of ‘zelfstandige’ te hebben;
* hij heeft minstens 12 maanden werkervaring opgedaan in de 24 maanden voorafgaand aan de begeleiding;
* de aanvraag tot begeleiding gebeurt op eigen initiatief en verzoek;
* de afgelopen 6 jaar heeft de kandidaat geen volwaardige loopbaanbegeleiding (gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap) genoten.

Voor een externe loopbaanbegeleiding bij een erkend loopbaancentrum kunnen u of uw medewerker gebruik maken van **loopbaancheques**.

U kan slechts 1 loopbaancheque (voor 4 uur begeleiding) per keer bestellen. Wanneer het eerste traject van 4 uur begeleiding is afgerond, kan u een tweede cheque bestellen.

Een loopbaancheque kost **40 euro**, wat zeer voordelig is, want de reële waarde bedraagt 550 euro. De Vlaamse Overheid legt per loopbaancheque 510 euro bij.

U kan loopbaancheques bestellen via [www.vdab.be/loopbaancheques](http://www.vdab.be/loopbaancheques).

**4 fasen**

1. **Het intakegesprek – oriënteren**

Een intakegesprek heeft verschillende doelen. Enerzijds wordt er een duidelijk beeld geschetst van wat de persoon wel en niet mag verwachten van de loopbaanbegeleiding en anderzijds wordt de specifieke behoefte aan begeleiding onderzocht aan de hand van de vragen die de basis vormden voor de aanvraag. Het is de bedoeling dat er een eerste idee gevormd wordt van de troeven en de motivatie van de medewerker.

Het is belangrijk dat het ‘klikt’ tussen de loopbaancoach en de medewerker. Voelt u als werkgever aan dat uw medewerker niet voldoende open kan spreken over zijn loopbaan met u, dan is het aangewezen om een externe loopbaanbegeleiding aan te bieden. Jullie moeten immers bereid zijn om een gezamenlijk traject af te leggen waarin open gecommuniceerd wordt over ambities, bezorgdheden, knelpunten, enz.

Maak aan het einde van het intakegesprek afspraken over praktische zaken (timing, duurtijd, enz.) en het engagement dat u verwacht van de medewerker.

1. **De zelfanalyse – onderzoeken**

In de onderzoeksfase gaat u of de coach samen met de medewerker op zoek naar het antwoord op volgende vragen:

* Wat wil ik? (motieven)
* Wat kan ik? (kwaliteiten)
* Wat drijft mij? (sturing)

Deze vragen kunnen het best onderzocht worden via een zelfanalyse aan de hand van opdrachten, tests en verdiepende gesprekken (de tools hiervoor vindt u op [www.expeditieloopbaan.be](http://www.expeditieloopbaan.be)). Het is de bedoeling dat de medewerker een zicht krijgt op zijn sterke punten en te ontwikkelen kanten, zijn talenten en mogelijkheden.

1. **Onderzoek van de mogelijkheden – ontdekken**

In deze fase bekijkt u samen met de medewerker welke ervaringen, kenmerken en kwaliteiten hij wil inzetten en verder ontwikkelen in zijn loopbaan. Ook dit proces kan ondersteund worden aan de hand van enkele opdrachten. Het doel is een *match* te maken van vraag en aanbod: stroken de verwachtingen en wensen met de mogelijkheden op de (interne) arbeidsmarkt? Is de medewerker daarvoor geschikt en gemotiveerd?

Zaak is om steeds eerlijk te zijn over de loopbaankansen binnen de praktijk, ook al moet u soms een negatieve boodschap brengen aangezien doorgroeimogelijkheden binnen de vrije beroepspraktijk geen evidentie zijn.

1. **Zelfdirectie – ondernemen**

Het eindpunt van een loopbaantraject is het opmaken van een persoonlijk actieplan, want het is natuurlijk de bedoeling dat er met de verworven informatie en inzichten actie ondernomen wordt en er knopen doorgehakt worden. In een persoonlijk actieplan worden dan de stappen beschreven die de medewerker moet zetten om zijn loopbaanwensen te bereiken en waarvoor hij zich engageert. Een template hiervoor vindt u op [www.expeditieloopbaan.be](http://www.expeditieloopbaan.be).

Dergelijk actieplan kan er na een interne loopbaanbegeleiding uit bestaan dat de medewerker in samenspraak met uzelf, de werkgever, de eigen taken en verantwoordelijkheden opnieuw vormgeeft, om er meer in te steken van wat hij goed kan en graag doet en minder van wat hij niet goed kan en niet graag doet. Ook het engagement om training en opleiding te volgen om bepaalde competenties te ontwikkelen die zullen bijdragen tot de verdere loopbaan kunnen opgenomen worden in het actieplan. Het actieplan wordt dan een **persoonlijk ontwikkelingsplan**.

Uitgebreide **informatie** over loopbaanbegeleiding en instructies over hoe u een goede **interne loopbaancoach** wordt, vindt u op de website [**www.expeditieloopbaan.be**](http://www.expeditieloopbaan.be). U krijgt er ook een heel aantal handige tools (opdracht, testen en formulieren) **gratis** aangeboden die u kunnen helpen tijdens het coachen.

**TIPS**

* Indien u uzelf niet ervaren genoeg acht of als u aanvoelt dat u niet genoeg kennis heeft over loopbaancoaching dan kan u altijd een beroep doen op een externe coach. Medewerkers die een externe loopbaanbegeleiding volgen zijn, niet noodzakelijk op zoek naar een andere job, vaak willen ze onderzoeken hoe ze hun huidige job kunnen optimaliseren.
* Wanneer een medewerker een externe loopbaanbegeleiding volgt, is het aangewezen om achteraf intern een opvolggesprek te organiseren.
	+ Wat is het resultaat van de begeleiding?
	+ Welk actieplan werd er opgesteld?
	+ Hoe kan u als werkgever uw medewerker hierin ondersteunen?
	+ Dient er extra opleiding gevolgd te worden?
	+ Welk loopbaanpad ambieer je (binnen de praktijk)?