



“Zo snel mogelijk weer aan het werk is niet altijd de beste oplossing”

SAMEN VERANTWOORDELIJK VOOR SOCIALE ZEKERHEID: DE LOOPBAANSPECIALIST

Voor grote stelselverbeteringen zijn niet per definitie complexe wetswijzigingen nodig, vindt **voorzitter Connie van der Zwan** van Noloc, de beroepsvereniging van loopbaanprofessionals en jobcoaches. Zij pleit ervoor veel vaker de vraag aan de orde te stellen of een baan nog steeds optimaal past bij iemands

interesses, situatie en behoeften. Maar dan wel in een gesprek met een onafhankelijke deskundige, zodat een veilige en constructieve dialoog gewaarborgd is. ‘Een jaarlijks loopbaanontwikkelgesprek voor iedere werknemer kan veel problemen, verzuim en onnodige kosten voorkomen.’

Als voorzitter van de Noloc vertegenwoordigt Van der Zwan ruim 3.600 loopbaan- en jobcoachspecialisten. Leden van haar achterban helpen werkenden in alle fasen van het werkende leven om vanuit persoonlijke inzichten tot concrete loopbaanstappen te komen. Zo stellen ze mensen in staat om met weloverwogen keuzes invulling te geven aan hun eigen ontwikkeling, en aan een loopbaan waarin werkplezier en duurzame inzetbaarheid vooropstaan. 'Ons vakgebied dankt zijn ontstaan aan de opkomst van outplacement in de economisch moeilijke jaren '80 van de vorige eeuw,' legt Van der Zwan uit. 'Sindsdien is het vakgebied sterk verbreed. Waar de focus destijds nog lag op begeleiding van werk naar werk, onderscheiden we tegenwoordig een hele reeks deelgebieden. Van een leven lang ontwikkelen tot re-integratie na ziekte of werkloosheid, van studieren en beroepskeuze tot outplacement, en van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid tot inclusie en participatie. De meeste leden van onze beroepsgroep focussen op één of meer van deze specialisaties.' De jobcoaches in het ledenbestand van de Noloc zijn

OVER DEZE ARTIKELEREKES

In een tijd van grote uitdagingen voor de sociale zekerheid moedigt het RSC graag iedereen in het werkveld aan om eigenaarschap te tonen. Of het nu op dossier- of stelselniveau is: niemand kan de huidige knelpunten alleen oplossen. We zullen het samen moeten doen. Dat begint met weten wie je collega-professionals zijn en wat hen drijft. Waar staan en gaan ze voor? Waar dromen of liggen ze wakker van? Hoe kijken ze naar het stelsel en de toekomst? Deze artikelenreeks stelt naast deze vragen telkens één beroepsgroep centraal.

hier een treffende illustratie van. Deze professionals ondersteunen de specifieke doelgroep van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Met persoonlijke begeleiding helpen ze deze werk te vinden en te behouden, vaak in afstemming met partijen zoals UWV, gemeenten en werkgevers.

Stijgende vraag naar begeleiding

De groei en diversificatie van het vakgebied in de voorbije decennia zijn te danken aan een toenemende behoefte aan gespecialiseerde loopbaanbegeleiding. Nu de bevolking vergrijsd en de arbeidsmarkt krap en in transitie is, verwacht de Noloc dat de vraag hiernaar alleen nog maar verder zal stijgen. Van der Zwan: 'Aan de ene kant hebben we als samenleving iedereen nodig om voorzieningen zoals de zorg en de sociale zekerheid uitvoerbaar en betaalbaar te houden. Dat vergroot de vraag naar loopbaandeskundigheid in het kader van re-integratie, inclusie en participatie. Aan de andere kant veranderen werk, loopbanen en de samenleving als geheel in hoog tempo. Ook dat dwingt én nodigt steeds meer mensen uit om actief met hun loopbaan bezig te zijn.' Ze denkt niet alleen aan digitalisering, robotisering en de opkomst van AI, maar bijvoorbeeld ook aan de toetreding van nieuwe groepen en generaties tot de arbeidsmarkt en de groei van het aantal mantelzorgers. 'De snelle veranderingen die mensen ervaren roepen veel loopbaanvragen op. Bestaan mijn baan, functie en beroep straks nog en zo ja, hoe zien ze er dan uit? Past mijn werk nu of straks nog bij mijn interesses, situatie en behoeften? Maar ook: waar liggen mijn kansen, wat zijn richtingen waarin ik me kan ontwikkelen? Welke zij-

paden kan ik inslaan, waar liggen mogelijkheden om een switch te maken?'

**'De snelle veranderingen
die mensen ervaren roepen veel
loopbaanvragen op'**

Verder kijken dan het acute probleem

De toegevoegde waarde van loopbaanspecialisten bij het beantwoorden van dit soort vragen is volgens Van der Zwan dat ze sterk gericht zijn op de menskant en het individu. 'Kort samengevat zijn wij getraind om verder te kijken dan het acute probleem dat op tafel ligt. En precies dat vergroot sterk de kans op duurzame keuzes. Neem bijvoorbeeld een verzuimsituatie: daarin zijn doorgaans alle betrokken partijen gefocust op snelle werkhervatting. Dat is ook logisch, want het is de opdracht die de wet in zo'n geval geeft. Maar zo snel mogelijk weer aan het werk is niet altijd de beste en meest duurzame oplossing. Verzuim kan ook een goede aanleiding en gelegenheid bieden om te checken of het werk nog wel optimaal past en bevalt. Dit doet een loopbaanspecialist vanuit een breed mensbeeld. Waar liggen iemands talenten? Waaruit put hij of zij voldoening en motivatie? Hoe ziet zijn of haar leven naast het werk eruit, zijn daar wellicht dingen in veranderd die de opties beperken of verbreden? Zo komen we tot een vertrouwelijk gesprek over de vraag wat iemand graag zou willen – niet alleen nu, maar ook in de verdere toekomst. Dat is uiterst waardevol, want de uitkomsten verkleinen de kans dat werkgever

en werknemer voor een aanpak kiezen die dieperliggende knelpunten niet adresseert en oplost. En die daarom uiteindelijk slechts tijdelijk werkt.'

Alert zijn op loopbaankwesties

Omwille van deze focus op duurzame keuzes wil Van der Zwan casemanagers graag aanmoedigen om vanaf het begin van het re-integratieproces inschakeling van een loopbaanspecialist te overwegen. 'Wacht niet tot de verplichte afweging van het tweede spoor bij de eerstejaarsevaluatie,' zegt ze hierover. 'Wees voortdurend alert op de mogelijkheid dat fundamentele loopbaankwesties een rol spelen: als dieperliggende verzuimoorzaak, of als factor die duurzame re-integratie kan belemmeren. Een loopbaanspecialist kan je niet alleen helpen om zulke kwesties op een constructieve manier boven tafel te krijgen. Wij weten ook hoe je een zorgvuldig proces inricht om er met de werknemer mee aan de slag te gaan.' Dat weloverwogen loopbaankeuzes per definitie om zo'n proces vragen, is een kerngedachte in het Noloc Beroepsprofiel Register Loopbaanprofessional. Dit schrijft een stapsgewijze aanpak voor waarin onder meer aandacht is voor begeleiding bij zelfreflectie, verkenning en ontwikkeling van een nieuw toekomstperspectief, het maken van keuzes en het opstellen en uitvoeren van een loopbaan-, leer- en/of ontwikkelplan.

Helderheid en kwaliteit waarborgen

Goede begeleiding bij dit stapsgewijze proces is specialistenwerk, zegt Van der Zwan. 'Je hebt er zowel uitgebreide loopbaangerelateerde kennis als ervaring met specifieke gesprekstechnieken voor

nodig. Ik raad casemanagers daarom van harte aan deze taak bij onze gecertificeerde specialisten te beleggen.' Een duidelijke scheiding met de wettelijk voorgeschreven procesbegeleiding draagt volgens haar ook bij aan helderheid en kwaliteit. 'De betrokkenheid van een neutrale en onafhankelijke professional waarborgt de vertrouwelijkheid die nodig is om tot zinvolle uitkomsten te komen. Dat is een cruciaal punt. Maar deze opzet helpt werkgever en werknemer ook om te blijven voldoen aan alle Poortwachterverplichtingen. Er bestaat een spanningsveld tussen de wettelijke re-integratietermijnen en het proces dat nodig is om tot nieuwe loopbaankeuzes te komen. Het is waardevol om als casemanager een deskundige sparringpartner te hebben met wie je kunt afstemmen hoe je hier creatief en verantwoord mee omgaat.'

'Betrokkenheid van een neutrale en onafhankelijke professional waarborgt de vertrouwelijkheid'

Anders naar werk en loopbanen kijken

Over wetgeving gesproken: Van der Zwan kijkt met een mengeling van zorg en verwachting naar de huidige politieke ambities om de arbeidsmarkt te hervormen. Hervormingen op dit terrein zijn zonder meer nodig, vindt ze. 'We stevenen in diverse sectoren af op een structureel tekort aan personeel, terwijl in andere robots en AI mensen vervangen, of op zijn minst het werk ingrijpend veranderen. Willen we goed met deze dynamiek omgaan, dan

Connie van der Zwan



- **Leeftijd** 65 jaar.
- **Functie** voorzitter.
- **Achtergrond** loopbaan- en levensloopcoach, strategisch HR.
- **Persoonlijk** yoga, kleding maken.
- **Ambitie** een vanzelfsprekend jaarlijks loopbaanontwikkelgesprek voor iedere werknemer.
- **Site** noloc.nl
- **Linkedin** 

ontkomen we er niet aan om anders naar werk en loopbanen te gaan kijken.' Hierbij moeten we wat haar betreft veel vaker de vraag aan de orde stellen of een loopbaantransitie wenselijk of noodzakelijk is – niet alleen curatief, maar ook preventief. 'Denk bijvoorbeeld aan een jaarlijks loopbaanontwikkelgesprek voor iedere werknemer, dat kan heel veel problemen, verzuim en onnodige kosten voorkomen.' De zorg van de Noloc betreft vooral de kwaliteit van de ondersteuning die werkenden hierbij krijgen. Van der Zwan: 'Zinnige loopbaangesprekken vragen om een veilige en constructieve dialoog

met een onafhankelijke professional. Bovendien is er specifieke deskundigheid voor nodig. Je moet bijvoorbeeld verder kunnen kijken dan diploma's, en weten hoe je beroepsmatig en privé verworven skills inventariseert en op waarde schat. We zullen als samenleving in goede loopbaanbegeleiding moeten investeren.'

Overspoeld raken of blijven meedoen

Bovenal moeten we volgens Van der Zwan beseffen dat wendbaarheid zonder goede begeleiding voor maar weinig mensen vanzelf spreekt, en voor

diverse groepen zelfs rondt een mythe is. 'Denk bijvoorbeeld aan werknemers die moeite hebben om rond te komen, op tijdelijk werk zijn aangewezen of te maken hebben met autisme of een andere aandoening. Bij de veranderingen die nu op ons afkomen, zal professionele ondersteuning voor veel mensen het verschil maken tussen overspoeld raken of blijven meedoen.'



Over het RSC

Het Register Specialistisch Casemanagement (RSC) waarborgt de kwaliteit van gespecialiseerde begeleiding bij ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. We doen dit namens de professionele casemanagers die deze begeleiding verzorgen én namens de riskmanagers sociale zekerheid die sturen op de kaders waarbinnen dat gebeurt. Want bij beide beroepsgroepen levert gecertificeerde kwaliteit een onmisbare bijdrage aan een duurzaam inzetbare beroepsbevolking. En daarmee aan een stabiele en succesvolle samenleving.

register-rsc.nl