



Portfolio M.F.

created on 07-08-2023 at 16:29

Email adres van de aanvrager

Geboortedatum

Geboorteplaats

Portfolio ID

De informatie in dit document is strikt vertrouwelijk en mag op geen enkele manier worden gekopieerd en/of openbaar worden gemaakt. Na het gebruik is de houder verplicht dit document te vernietigen zodat de inhoud niet meer toegankelijk is.



Dienst Uitvoering Onderwijs
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschap

Uit het diplomaregister

GETUIGSCHRIFT

HBO Bachelor Communicatie

BEHAALD DOOR

UITGEGEVEN DOOR

Een digitaal uittreksel is een officieel document en geldig bewijsstuk van uw behaalde resultaten. Het is voorzien van een echtheidscertificaat dat bewijst dat het document origineel is en door DUO is afgegeven. Gebruik het digitale uittreksel alleen digitaal, het printen maakt het document ongeldig. Meer weten? Ga naar www.diplomaregister.nl

OVERZICHT BEREKENDE RESULTATEN

onderwijseenheid	result	stp totaal	voldaan	datum voldaan
JR_C03_DH Hdfase CO-dt cohort 2003 jr 2+3	V	180.00	ja	07/07/2006
EN_C03_DH Engels 2003 jaar 2+3 dt	V	9.00	ja	24/10/2005
EN21_C03DH Engels(Taalvrdg.,zelfstudie)	6	3.00	ja	28/03/2005
EN22_C03DH Engels(Taalvrdg.,zelfstudie)	6	3.00	ja	11/07/2005
EN23_C03DH Engels(Taalvrdg.,zelfstudie)	7	3.00	ja	24/10/2005
CT_C03DH Communicatieth. 2003 jr 2+3 dt	V	21.00	ja	12/06/2006
CT03_C03DH Communicatietheorie(Corporate)	7	3.00	ja	11/07/2005
CT05_C03DH Communicatietheorie(Intern)	8	3.00	ja	20/12/2004
CT06_C03DH Communicatietheorie(Overheid)	6	3.00	ja	23/05/2005
CT07_C03DH Communicatietheorie(Strat&Beleid)	7	4.00	ja	24/10/2005
CT09_C03DH Communicatietheorie(Crisis&Issue)	7	4.00	ja	09/01/2006
CT10_C03DH Communicatietheorie(Cult.&Kennis)	7	4.00	ja	12/06/2006
EB_C03_DH Eco.BusinessOrient.2003 jr 2+3dt	V	9.00	ja	09/01/2006
EB01_C03DH Eco.BusinessOrient.(Budget+Offer)	7	3.00	ja	20/12/2004
EB02_C03DH Eco.Business Orient.(Financ.PR)	7	3.00	ja	23/05/2005
EB03_C03DH Eco.Business Orient.(Internetstr)	7	3.00	ja	09/01/2006
OP_C03_DH Org.&Personeelsbel.2003 jr 2+3dt	V	9.00	ja	01/05/2006
OP03_C03DH Org.& Personeelsb.(Projectmatig)	7	3.00	ja	10/01/2005
OP11_C03DH Org.& Personeelsb.(Org.advies)	7	3.00	ja	20/03/2006
OP12_C03DH Org.& Personeelsbel.(HRM&arbeid)	10	3.00	ja	01/05/2006
OS_C03_DH Org.Psycho.En Soc. 2003 jr 2+3dt	V	3.00	ja	09/01/2006
OS02_C03DH Org.Psycho.En Soc.(Merkenmngt)	7	3.00	ja	09/01/2006
CU_C03_DH Comm.Uitvoering 2003 jr 2+3 dt	V	9.00	ja	09/01/2006
CU02_C03DH Comm.Uitvoering(Digitale Media)	6	3.00	ja	28/03/2005
CU03_C03DH Comm.Uitvoering(Pers&Mediatrain)	7	3.00	ja	28/03/2005
CU04_C03DH Comm.Uitvoering(CRM&Direct Mrkt)	6	3.00	ja	09/01/2006
ON_C03_DH Onderzoek 2003 jr 2+3 dt	V	6.00	ja	12/06/2006
ON01_C03DH Onderzoek (Basis)	7	3.00	ja	10/01/2005
ON02_C03DH Onderzoek (Communicatie)	7	3.00	ja	12/06/2006
VT_C03_DH Vaardighedentraining 2003 jr 2dt	V	18.00	ja	23/05/2005
AV01_C03DH Adviesvaardigheden&Praktijkopd.2	V	18.00	ja	23/05/2005
SR_C03_DH Studiereis 2003 jr 2 dt	V	6.00	ja	24/10/2005
SR01_C03DH Studiereis Brussel 2003 jr 2	V	6.00	ja	24/10/2005
AO_C03_DH Afstudeeropdracht 2003 jr 2+3 dt	V	10.00	ja	07/07/2006
AOP_C03_DH Afstudeeropdracht 2003 jr 3	7	10.00	ja	07/07/2006
SC_C03_DH Scriptie 2003 jr 2+3 dt	V	17.00	ja	07/07/2006
SC_C03_DH3 Scriptie 2003 jr 3	7	17.00	ja	07/07/2006
WV_C03_DH Werkervaring 2003 jr 2+3 dt	V	60.00	ja	31/08/2005
WV_C03DH3 Werkervaringsverplichting	VRY	60.00	ja (vrystelling)	31/08/2005
BB_C03_DH Beleid en Bestuur 03 jr 2+3 dt	V	3.00	ja	28/03/2005
EU01_C03DH Europakunde	6	3.00	ja	28/03/2005

Minimum aantal te behalen STP: 180.00
Totaal behaalde STP: 180.00
Nog te realiseren aantal STP: 0.00



Move The Crowd
Sales, Marketing en Communicatie

CERTIFICAAT

BASISOPLEIDING LOOPBAAN PROFESSIONAL

Naam deelnemer:

Behaald op:

Aantal studie-uren:

Move the Crowd BV

H. Huiskes; Maarten van Vugt; Marjan Bakker





Certificaat

voor het succesvol afronden van de module:

Loopbaantheorie

uitgereikt aan

behaald op
26 november 2021

cijfer
10

Duur
2.5 uur

A blue ink handwritten signature, appearing to read 'Kasper Boon', is written over a horizontal line.

prof. dr. ir. Kasper Boon
namens SkillsTown





Certificaat

voor het succesvol afronden van de module:

Methodisch Werken

behaald op
27 november 2021

cijfer
10

Duur
1.5 uur

A blue ink handwritten signature, appearing to be 'Kasper Boon', written in a cursive style.

prof. dr. ir. Kasper Boon
namens SkillsTown





Certificaat

voor het succesvol afronden van de module:

Ethiek

uitgereikt aan

behaald op
28 november 2021

cijfer
10

Duur
1.5 uur

A blue ink handwritten signature, appearing to be 'Kasper Boon', written in a cursive style.

prof. dr. ir. Kasper Boon
namens SkillsTown





Move The Crowd

Sales, Marketing en Communicatie

CERTIFICAAT

NATUURLIJK COMMUNICEREN VOOR LOOPBAAN PROFESSIONALS (NLP, TA & SW)

Naam deelnemer:

Behaald op:

Aantal studie-uren: 58 uren

Move the Crowd BV

H. Huiskes; Maarten van Vugt; Marjan Bakker



Post Bacheloropleiding Individueel Coaching

The Hague Graduate School onderdeel van De Haagse Hogeschool verklaart dat

de post bacheloropleiding Individueel Coaching met goed gevolg heeft afgerond met een totale studiebelasting van 280 uur (10 EC).

De opleiding Individueel coaching is erkend door de St!r.

Den Haag, 11 juli 2022



Dr. ir. M. Verheus
Directeur Faculteit M&O



OPTIMIZE

ENTERPRISES
PUBLIC BENEFIT CORPORATION

Having demonstrated a commitment to areté through the mastery of ancient wisdom, modern science, and the fundamentals of Optimal living, both in their own life and in service to others, let it be known that

is hereby recognized as a Certified Optimize Coach
and granted all privileges thereunto appertaining, for as long as they continue to demonstrate their commitment through practice.

In witness whereof, we hereby commit to do our best to operationalize virtue and live with areté, honoring the fundamentals and striving to be our Optimize = Optimus = Best = Eudaimōn = Hērō selves in Energy, Work, and Love.



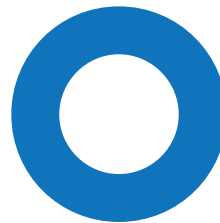
Brian Johnson

Founder + Philosopher in Residence



Michael Balchan

Head Coach



CLASS I

Optimize Coach

Certificaat

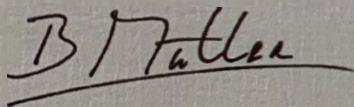
heeft deelgenomen aan de TMA Methode certificering en heeft blijk gegeven te beschikken over de juiste competenties om op verantwoorde wijze de TMA Methode te hanteren. De certificering is uitgevoerd door TMA Trainers Bregje van Ganzewinkel en Hanneke van Engelen.

Derhalve erkennen wij de deelnemer als:

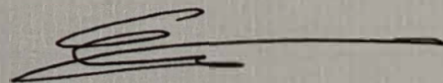
TMA Gecertificeerde Professional

Utrecht, 12 juli 2022

Namens TMA,



B. Müller
CEO TMA



Drs J.A. van IJendoorn
TMA Psycholoog

Certificaat

Leergang Diversiteit & Inclusie



**Universiteit
Leiden**

Centre for Professional Learning

Hierbij verklaart Universiteit Leiden, Faculteit Governance and Global Affairs dat

heeft deelgenomen aan de leergang Diversiteit & Inclusie voorjaar online 2022.

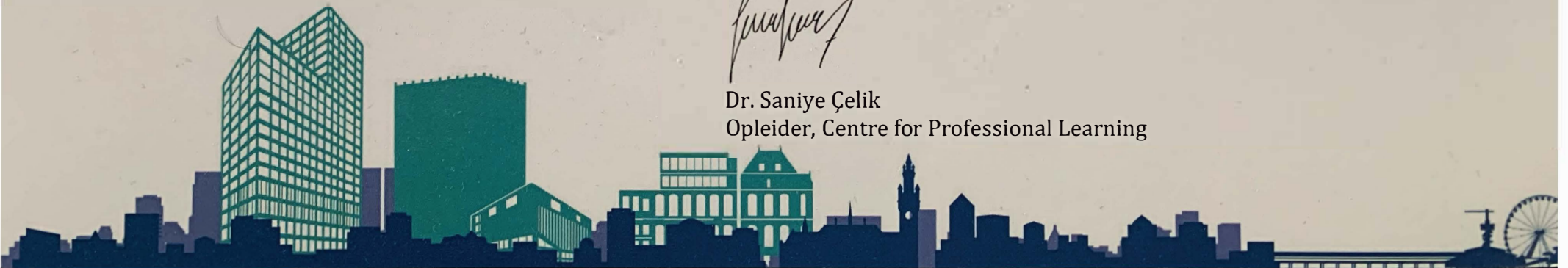
De opleiding vond plaats in de periode mei en juni 2022.

Den Haag, 17 juni 2022

Namens Universiteit Leiden,

Dr. Saniye Çelik

Opleider, Centre for Professional Learning



KAMER VOOR COACHING

Betreft St!R Erkend Coach

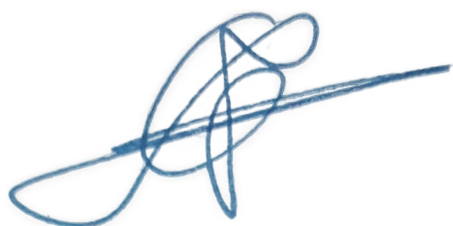
Naam

Geboortedatum

Geboorteplaats

Periode 1 juli 2022 tot en met 30 juni 2027

Plaats en datum TILBURG, 19 juli 2022



Bestuur St!R

Bovengenoemde



Cursuscertificaat

Tentamenkandidaat

naam
geboortedatum
studentnummer

Cursus

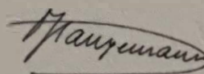
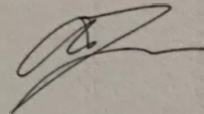
naam Inleiding in de psychologie
code PB0014
studielast 10 studiepunten

De Commissie voor de examens van de Open Universiteit verklaart hierbij dat bovengenoemde tentamenkandidaat de vermelde cursus met goed gevolg heeft afgesloten.

Ondertekening

plaats Heerlen
datum 31 augustus 2022
voorzitter prof. mr. A.L.H. Ernes
handtekening

(wnd.) secretaris dr. A.W.T. Kampermann
handtekening



Op dit certificaat is van toepassing: artikel 7.11 lid 1 Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek en het 'Examenreglement' van de Commissie voor de examens.



Cursuscertificaat

Tentamenkandidaat

naam
geboortedatum
studentnummer

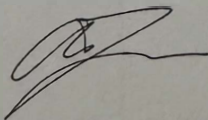
Cursus

naam Ontwikkelingspsychologie
code PB0112
studielast 5 studiepunten

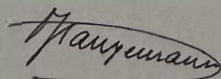
De Commissie voor de examens van de Open Universiteit verklaart hierbij dat bovengenoemde tentamenkandidaat de vermelde cursus met goed gevolg heeft afgesloten.

Ondertekening

plaats Heerlen
datum 14 september 2022
voorzitter prof. mr. A.L.H. Ernes
handtekening



(wnd.) secretaris dr. A.W.T. Kampermann
handtekening



Op dit certificaat is van toepassing: artikel 7.11 lid 1 Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek en het 'Examenreglement' van de Commissie voor de examens.





Portfolio MF

Gemaakt op 07-08-2023 om 16:29

B1 - Werkervaring

Ja, ik verklaar dat ik op het moment van certificeren over de afgelopen 3 jaar tenminste 1.200 uur beroepsgerichte werkervaring als uitvoerend loopbaanprofessional heb opgedaan.

J



Portfolio

Gemaakt op 07-08-2023 om 16:29

B1 - Werkzaam als uitvoerend loopbaanprofessional

Ja, ik ben op het moment van certificeren werkzaam als uitvoerend loopbaanprofessional.

J

B1 Verklaring werkzaam als uitvoerend loopbaanprofessional tijdens certificering

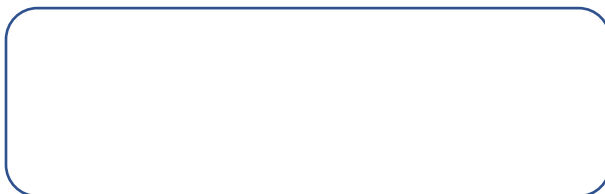
Hiermee verklaar ik dat ik op moment van certificeren werkzaam ben als uitvoerend loopbaanprofessional.

Mijn huidige functie/rol is titel huidige functie Arbeid- en Organisatiecoach

Ik werk in:

- loondienst
- als zelfstandige
- combinatie van beide

Handtekening:



Curriculum vitae

Persoonlijk meesterschap gaat over het vermogen om vorm te geven aan wie je bent.

Personalialia

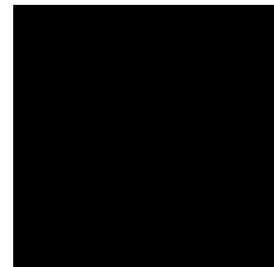
Naam

E-mailadres

Telefoonnummer

Adres

Website



Opleidingen

aug. 2021 - heden

Psychologie

Open Universiteit, Utrecht

De bacheloropleiding Psychologie van de Open Universiteit is een academische opleiding, waarin de belangrijkste basisvakken en toepassingsgebieden van de psychologie bestudeerd worden.

feb. 2022 - jul. 2022

Post Bacheloropleiding Individueel Coaching

De Haagse Hogeschool, Den Haag

De Post Bacheloropleiding Individueel Coaching leidt coaches op om professionals te kunnen faciliteren en begeleiden vanuit verschillende invalshoeken en met verschillende methoden.

okt. 2021 - dec. 2021

Masterstudy Loopbaan Professional (NLP, TA & SW)

Move The Crowd, Woudenberg

In de training Natuurlijk Communiceren, worden communicatie-skills ontwikkeld om met meer zekerheid en verbinding in contact te staan met coachees.

sep. 2021 - nov. 2021

Basisopleiding Loopbaanprofessional

Move The Crowd, Woudenberg

De opleiding leidt loopbaancoaches op om op professionele wijze loopbaanvraagstukken te kunnen begeleiden. Het proces en de procedures van het vak Loopbaan Professional stonden hierbij centraal.

mrt. 2018 - jul. 2020

Optimize Coach

Optimize Enterprises, Texas (Verenigde Staten)

Deze Amerikaanse opleiding is gericht op professionals die zich als coach willen ontwikkelen. De opleiding heeft een sterke basis in zowel oude wijsheden als moderne wetenschap.

aug. 2003 - jun. 2006

HBO Communicatie

De Haagse Hogeschool, Den Haag

De hbo-opleiding Communicatie leidt professionals op om media in te zetten om het gedrag van een doelgroep te beïnvloeden.

aug. 1995 - jul. 2000

MBO Bestuur en organisatie

ROC Mondriaan, Den Haag

De opleiding Organisatie en bestuur leert professionals om vanuit de politicologie, sociologie, economie en vanuit het recht te kijken naar maatschappelijke problemen.

aug. 1991 - aug. 1995

VBO Economie en ondernemen

Thomas More College, Den Haag

Werkervaring

apr. 2020 - heden

Loopbaanprofessional, Coach

Ik werk nu met professionals en met ondernemers. Ik begeleid hen om tot de kern te komen van wat ze graag willen. Zo help ik hen ontdekken wat ervoor nodig is om te gaan doen wat ze het liefste willen. Als coach word ik enthousiast van vraagstukken die gaan over persoonlijke ontwikkeling en werk.

mrt. 2014 - heden

Ondernemer

Ik ben de oprichter van.. Mijn taken in...zijn in te delen in subsidie- en in coachingswerkzaamheden. Ik help mensen het maximale uit zichzelf te halen en zo hun volledige potentie te realiseren. Datzelfde doe ik voor (overheids)organisaties en ondernemingen.

mrt. 2007 - mrt. 2014

Ondernemer

Ik was de oprichter van..Door middel van slimme technologie en een datagedreven aanpak, ondersteunde mijn organisatie ondernemers bij het benutten van subsidies rondom inclusie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Certificaten

jul. 2022

TMA Gecertificeerde Professional

De TMA Methode is een compleet Talent Management Systeem op basis van positieve psychologie en wordt gebruikt voor werving, selectie, ontwikkeling en loopbaanadvies.

mei 2022

Leergang Diversiteit en Inclusie - Universiteit van Leiden

De leergang is gericht op het leren ontrafelen van diversiteitsvraagstukken en op het stimuleren van beleid om inclusie op de werkvloer te bevorderen. Diversiteit wordt binnen de leergang belicht vanuit het perspectief van veranderkunde, leiderschap en communicatie. Wetenschappelijke inzichten vormen het kader.

Vaardigheden

Microsoft Excel, Word, PowerPoint Uitstekend

Adobe Premiere Pro Goed

Websites bouwen Uitstekend

Hobby's en interesses

■ Loopbaanmanagement (Open Universiteit)

■ IronMan Triatlonevenementen

■ Piano en gitaar

Portfolio

Gemaakt op 07-08-2023 om 16:29

B2 - Terugblik op je ontwikkeling tot nu toe

[Terugblik op je ontwikkeling tot nu toe](#)

Als loopbaancoach ben ik gepassioneerd door het ondersteunen van individuen in hun loopbaanontwikkeling en het realiseren van hun professionele doelen. Mijn interesse in dit vak is ontstaan vanuit mijn eigen ervaringen en de overtuiging dat iedereen het potentieel heeft om een bevredigende en betekenisvolle loopbaan te hebben.

Vanuit mijn visie geloof ik in het belang van zelfontdekking, zelfreflectie en het bewust nemen van regie over je loopbaan. Ik werk vanuit een positieve en oplossingsgerichte benadering, waarbij ik cliënten aanmoedig om hun eigen krachten en talenten te ontdekken en te benutten. Ik geloof dat loopbaanontwikkeling een continu proces is, waarbij persoonlijke groei, zelfbewustzijn en aanpassingsvermogen centraal staan.

Ik richt me op een breed scala aan cliënten, variërend van professionals die een carrièreswitch willen maken tot individuen die hun leiderschapsvaardigheden willen ontwikkelen. Ik begeleid cliënten bij diverse loopbaanvraagstukken, zoals het verkennen van loopbaanmogelijkheden, het vergroten van zelfvertrouwen, het omgaan met veranderingen op het werk, en het vinden van een betere balans tussen werk en privéleven.

Als loopbaancoach blijf ik voortdurend op de hoogte van de ontwikkelingen in de maatschappij, de arbeidsmarkt en binnen organisaties. Ik volg trends en veranderingen op het gebied van werk, technologie en de impact daarvan op loopbaantrajecten. Daarnaast blijf ik mezelf ontwikkelen door het bijwonen van trainingen, het lezen van vakliteratuur en het deelnemen aan intervisies met collega-coaches.

Certificering heeft voor mij een belangrijke betekenis. Het is een erkenning van mijn professionaliteit en toewijding aan het vak. Het behalen van certificering houdt in dat ik voldoe aan de gestelde kwaliteitsnormen en ethische richtlijnen. Het geeft vertrouwen aan mijn cliënten dat ze werken met een gekwalificeerde en betrouwbare professional. Certificering stimuleert mij ook om voortdurend te blijven leren en groeien in mijn vakgebied, zodat ik de best mogelijke ondersteuning kan bieden aan mijn cliënten.

Portfolio

Gemaakt op 07-08-2023 om 16:29

C - Casus 1

C1. MOTIVATIE

Voordat je aan de trajectbeschrijving begint, vragen we je stil te staan bij de vraag waarom je juist dit begeleidingstraject opneemt in je portfolio. Wat maakt dit traject voor jou de moeite waard om er langer bij stil te staan? Wat bleek voor jou de grootste uitdaging tijdens de uitvoering van dit traject?

Dit begeleidingstraject verdient een plek in mijn portfolio vanwege de significante impact die het heeft gehad op de cliënt en de uitdagingen die ik ben aangegaan tijdens de uitvoering ervan.

Wat dit traject de moeite waard maakt, is het feit dat de cliënt zich bevond in een cruciale overgangsfase in haar loopbaan. Ze stond voor belangrijke keuzes en zocht begeleiding bij het verkennen van nieuwe mogelijkheden en het ontwikkelen van een duidelijke loopbaanvisie. Het was inspirerend om haar te zien groeien, haar zelfinzicht te vergroten en stappen te zetten richting haar gewenste toekomst.

Een van de grootste uitdagingen tijdens de uitvoering van dit traject was het omgaan met belemmeringen en weerstanden. De cliënt werd geconfronteerd met onzekerheden en twijfels, wat haar soms weerhield van het nemen van actie. Mijn rol als coach was om haar te ondersteunen en te begeleiden bij het overwinnen van deze belemmeringen, het stimuleren van haar motivatie en het aanmoedigen van positieve actie. Het vergde geduld, empathie en creativiteit om haar te helpen de obstakels te overwinnen en vertrouwen in haar eigen kunnen te ontwikkelen.

Door deze uitdagingen aan te gaan en de cliënt te begeleiden bij haar groeiproces, heb ik waardevolle ervaringen opgedaan als coach. Het heeft mijn vermogen om met weerstand om te gaan en aan te passen aan verschillende behoeften en omstandigheden versterkt. Dit traject heeft mij persoonlijk en professioneel uitgedaagd en heeft me geholpen mijn coachingvaardigheden verder te ontwikkelen.

C1. CONTEXT

Schets in het kort de situatie van je client, de aanleiding ende context van hetbegeleidingstraject.

Mijn cliënt is een Marokkaanse vrouw van 46 jaar uit Den Haag. Ze werkte eerder in de hospitality sector bij een grote werkgever, maar is nu werkzaam bij een organisatie die mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt begeleidt naar werk. Ze werkt daar als zelfstandig ondernemer voor 32 uur per week. Haar werk houdt voornamelijk in dat ze samenwerkt met de arbeidsdeskundigen van het UWV en mensen uit het uitkeringsbestand van het UWV begeleidt.

Mijn cliënt is hoogopgeleid op HBO niveau en wordt door zowel haar collega's als de arbeidsdeskundigen van het UWV beschouwd als daadkrachtig en zeer deskundig. Ze werkt grotendeels zelfstandig op twee verschillende locaties. Ze is pas 5 maanden in dienst bij deze organisatie.

Helaas dreigt er nu een ontslag vanwege een verstoorde arbeidsrelatie. De aanleiding hiervoor is dat mijn cliënt graag een hoger salaris wil verdienen, maar haar werkgever weigert dit toe te kennen. Dit heeft geleid tot spanningen en ontevredenheid in de arbeidsrelatie. Om deze situatie aan te pakken en de verstoorde relatie te herstellen, ben ik gevraagd om mijn cliënt te begeleiden in dit proces.

C1. Start- en einddatum van het begeleidingstraject

Verklaring start- en einddatum begeleidingstraject:

Dit begeleidingstraject is gestart op dd-mm-jjjj en afgesloten op dd-mm-jjjj (graag hieronder invullen).
Ik verklaar dat ik dit traject zelf heb uitgevoerd.

Dit begeleidingstraject is gestart op 16-08-2022 en afgesloten op 06-12-2022.
Ik verklaar dat ik dit traject zelf heb uitgevoerd.

C1. TRAJECTBESCHRIJVING

De taken in het beroepsprofiel staan voor het proces dat je doorloopt met een cliënt. Je kunt een taak dus zien als een processtap. Wat je echt bij een taak doet en welke afwegingen je daarbij maakt, is afhankelijk van de vraag- en doelstelling van het traject en de persoonlijkheid en situatie van de cliënt. Een outplacementtraject kent bijvoorbeeld een andere inhoudelijke invulling dan een traject om ontwikkelmogelijkheden te onderzoeken. Ook de startsituatie is per cliënt verschillend: kiest de cliënt zelf voor een traject of is het geïnitieerd door de werkgever. Het is in je trajectbeschrijving van belang dat je laat zien hoe jij juist met die kenmerkende aspecten bent omgegaan. Welke specifieke onderwerpen en thema's waren aan de orde? Welke specifieke interventies heb je ingezet, wat beoogde je daarmee en wat was het werkelijke effect? En hoe ben je bijvoorbeeld omgegaan met mogelijk tegengestelde belangen? Werk alle taken uit.

Voorwaarden:

Je beschrijft twee complete begeleidingstrajecten. Complete begeleidingstrajecten zijn trajecten die gaan over de weg die je met cliënt hebt afgelegd van de kennismaking tot en met de afronding van de begeleidingsrelatie. Door de procesgerichte aanpak zijn alle taken uit het beroepsprofiel essentieel voor de uitoefening van het vak. Je moet dus alle taken uitwerken. Mogelijk zijn niet alle taken relevant in een traject. In dat geval motiveer je waarom dit het geval was. Let op: in de andere trajectbeschrijving moet de niet relevante taak dan wel uitgewerkt worden. Je zorgt voor diversiteit in de beschreven begeleidingstrajecten. Denk bijvoorbeeld aan twee verschillende vraagstellingen, twee type cliënten of twee andere uitdagingen voor jou als begeleider of de relatie opdrachtgever-client-loopbaanprofessional. De beide begeleidingstrajecten heb je in de afgelopen twee jaar zelf uitgevoerd en ze passen binnen het werkveld en de scope van het beroepsprofiel.

TAAK 0 Procestaken gedurende het gehele traject

Je beschrijft hoe je gaandeweg het traject hebt ingehaakt op de ontwikkeling van cliënt en/of veranderende omstandigheden. Waar heb je bijgestuurd en waarom? Welke afweging heb je gemaakt om bij te sturen? Waar zaten de spannende momenten, waar heb je moeten vertragen, versnellen of de prioriteiten moeten verleggen? Op welke wijze heb je zelfsturing bij je cliënt gestimuleerd?

Gedurende het gehele begeleidingstraject heb ik verschillende procestaken uitgevoerd om de voortgang en kwaliteit van de begeleiding te waarborgen. Allereerst heb ik zorgvuldig de privacy en geheimhouding van mijn cliënt bewaakt, zoals vereist in mijn beroepscode. Ik heb ervoor gezorgd dat alle informatie vertrouwelijk werd behandeld en alleen met toestemming van mijn cliënt met relevante partijen werd gedeeld.

Daarnaast heb ik continu de afstemming tussen de loopbaanvraag van mijn cliënt, haar mogelijkheden en de ontwikkelingen in de maatschappij, economie en arbeidsmarkt bewaakt. Ik heb mijn cliënt op de hoogte gehouden van relevante ontwikkelingen en trends die van invloed kunnen zijn op haar loopbaantraject. Indien nodig heb ik de inhoud en werkwijze van het traject aangepast om optimaal aan te sluiten bij haar behoeften.

Tijdens het traject heb ik ook een actieve rol gespeeld in het stimuleren van zelfsturing, eigenaarschap en wendbaarheid in de loopbaan van mijn cliënt. Ik heb haar aangemoedigd om zelf verantwoordelijkheid te nemen voor haar loopbaanontwikkeling en haar geholpen bij het identificeren en benutten van leeractiviteiten. Ik heb haar ondersteund bij het reflecteren op haar eigen groei en het formuleren van concrete leerdoelen.

Tot slot heb ik in overleg met betrokken partijen, zoals de werkgever van mijn cliënt, de inhoud en werkwijze van het traject aangepast. Ik heb geluisterd naar de behoeften en wensen van alle betrokken partijen en waar mogelijk compromissen gesloten om tot een effectief begeleidingstraject te komen.

Al met al heb ik gedurende het gehele begeleidingstraject een actieve rol gespeeld in het vormgeven en begeleiden van het proces. Ik heb keuzes gemaakt op basis van de vraag- en doelstellingen van het traject en de specifieke situatie van mijn cliënt. Mijn interventies waren gericht op het stimuleren van zelfsturing, het bieden van ondersteuning en het behalen van concrete resultaten in haar loopbaanontwikkeling.

TAAK 1 Het voeren van een vraagverhelderend gesprek met cliënt of met cliënt en opdrachtgever

Je beschrijft en motiveert hoe je het vraagverhelderende gesprek hebt gevoerd. Denk daarbij bijvoorbeeld aan de onderwerpen die je aan de orde hebt gesteld of de stappen die je hebt gezet om tot de vraagstelling te komen. Maar ook hoe je verwachtingen hebt afgestemd, hoe je veiligheid en een vertrouwelijke sfeer hebt gecreëerd. Welke gedachten en gevoelens jij had bij deze cliënt. Welke afspraken je met cliënt en/of opdrachtgever hebt gemaakt.

Tijdens de intakefase heb ik uitgebreid gesproken met mijn cliënt om haar loopbaanvraag en doelstellingen te begrijpen. Ze gaf aan dat ze graag een hoger uurtarief wilde verdienen en dat er een verstoorde arbeidsrelatie was met haar werkgever. Mijn doel was om een duidelijk beeld te krijgen van haar situatie en haar verwachtingen.

Ik begon het vraagverhelderende gesprek door haar uit te nodigen om haar loopbaanvraag en doelstellingen te delen. Ik luisterde actief naar haar verhaal en stelde verduidelijkende vragen om een dieper inzicht te krijgen. Ze vertelde over haar werkervaring in de hospitality sector en haar rol als zelfstandig ondernemer bij een organisatie die mensen begeleidt naar werk. Daarnaast bespraken we haar opleidingsniveau, vaardigheden en de waardering die ze ontving van collega's en arbeidsdeskundigen.

Tijdens het gesprek creëerde ik een veilige en vertrouwelijke sfeer waarin ze vrijuit kon spreken. Ik observeerde mijn eigen gedachten en gevoelens, voelde empathie voor haar situatie en begreep de frustratie die ze ervoer. Het was belangrijk voor mij om haar vertrouwen te winnen en haar te laten voelen dat ik haar steunde in dit proces.

Om de verwachtingen af te stemmen, legde ik duidelijk uit wat ze kon verwachten van het begeleidingstraject. We spraken af dat we samen zouden werken aan het verkennen van loopbaanopties, het ontwikkelen van een actieplan en het ondersteunen van haar in het realiseren van haar doelen. Ik benadrukte ook het belang van haar eigen inzet en

betrokkenheid gedurende het traject.

Naast het gesprek met de cliënt, maakte ik ook afspraken met de opdrachtgever. We bespraken de vertrouwelijkheid van de gesprekken en het delen van relevante informatie. Ook legden we afspraken vast over de rapportage en het evalueren van de voortgang van het traject.

Op basis van de intake en analysefase kon ik een grondig beeld krijgen van haar situatie, loopbaandoelen en behoeften. Dit stelde me in staat om gerichte adviezen te geven en een strategie te ontwikkelen om haar te helpen haar gewenste resultaten te bereiken. We waren klaar om verder te gaan met het begeleidingstraject en samen te werken aan haar loopbaansucces.

TAAK2 Het maken van een doelgericht begeleidingsvoorstel

Je beschrijft het plan van aanpak voor dit specifieke begeleidingstraject en motiveert waarom je juist voor die aanpak hebt gekozen. Maak duidelijk welke stappen, fasering, prioritering etc. je hebt aangebracht en wat je overwegingen daarbij waren. Geef ook aan hoe je dit plan met cliënt en/of opdrachtgever besproken hebt.

Op basis van het vraagverhelderende gesprek en de analyse van de situatie van mijn cliënt, heb ik een methodisch en doelgericht voorstel opgesteld voor het te volgen begeleidingstraject. Hieronder volgt een beschrijving van het plan van aanpak, inclusief de stappen, fasering, prioritering en mijn overwegingen.

Fase 1: Versterken van zelfinzicht en loopbaanoriëntatie

Doel: Verkennen van persoonlijke waarden, interesses en sterke punten.

Activiteiten: Zelfreflectie-oefeningen om zelfinzicht te vergroten.

Loopbaanonderzoeken en assessments om interesses en voorkeuren te ontdekken.

Gesprekken om haar sterke punten en competenties te identificeren.

Mijn overweging: Het versterken van zelfinzicht en het verkennen van loopbaanopties vormen een solide basis voor verdere stappen in het traject. Door de nadruk te leggen op haar persoonlijke waarden en interesses, kunnen we gericht bepalen welke loopbaanrichting het beste bij haar past.

Fase 2: Actieplan en strategieontwikkeling

Doel: Formuleren van concrete doelen en ontwikkelen van een actieplan.

Activiteiten: SMART-doelen stellen op basis van haar loopbaanwensen.

Actieplan opstellen met specifieke stappen en tijdlijnen.

Strategieën ontwikkelen om obstakels aan te pakken en kansen te benutten.

Mijn overweging: Het formuleren van concrete doelen en het ontwikkelen van een actieplan zorgen voor focus en richting in het traject. Door samen met haar een strategie te ontwikkelen, kunnen we anticiperen op mogelijke obstakels en haar kansen op succes vergroten.

Fase 3: Competentieontwikkeling en netwerken

Doel: Vergroten van haar vaardigheden en professionele netwerk.

Activiteiten: Identificeren van relevante trainingen, cursussen of workshops.

Ondersteunen bij het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden.

Begeleiden bij het opbouwen van een professioneel netwerk.

Mijn overweging: Competentieontwikkeling en netwerken zijn essentieel om nieuwe kansen te creëren en haar

loopbaandoelen te bereiken. Door gerichte ondersteuning en begeleiding kan ik haar helpen om de benodigde vaardigheden te ontwikkelen en een waardevol professioneel netwerk op te bouwen.

Fase 4: Onderhandeling en relatiemanagement

Doel: Verbeteren van de arbeidsrelatie en onderhandelen over het uurtarief.

Activiteiten: Coachen bij het voeren van constructieve gesprekken met haar werkgever.

Ondersteunen bij het opstellen van argumenten en voorstellen.

Adviseren over effectieve onderhandelingsstrategieën.

Fase 5: Implementatie en evaluatie

Doel: Uitvoeren van het actieplan en regelmatige evaluatie van de voortgang.

Activiteiten: Ondersteunen bij de implementatie van het actieplan.

Reguliere evaluatiemomenten inplannen om de voortgang te bespreken.

Indien nodig aanpassingen aanbrengen in het plan.

Mijn overweging: Het implementeren van het actieplan en het regelmatig evalueren van de voortgang zijn cruciaal om de gewenste resultaten te behalen. Door nauw contact te onderhouden en eventuele aanpassingen door te voeren, kunnen we bijsturen waar nodig en het traject optimaal laten verlopen.

Bespreking met cliënt

Ik heb het plan van aanpak uitgebreid besproken met mijn cliënt. Tijdens dit overleg heb ik de verschillende fasen en activiteiten toegelicht, evenals de verwachte tijdsduur van het traject.

Tijdens de bespreking heb ik ook ruimte gecreëerd voor eventuele vragen, opmerkingen of aanpassingen vanuit de cliënt. Ik heb geluisterd naar haar input en indien nodig het plan aangepast om beter aan te sluiten bij haar behoeften en verwachtingen.

Door het duidelijk communiceren en afstemmen van het plan van aanpak met de cliënt hebben we een gezamenlijk begrip van de te volgen stappen en doelen. Dit heeft bijgedragen aan een goede samenwerking en gedeelde verantwoordelijkheid gedurende het gehele begeleidingstraject.

TAAK 3 Het begeleiden van zelfreflectie en het uitvoeren van (zelf)onderzoek

Je beschrijft de gekozen methodieken/instrumenten en geeft aan waarom je juist hiervoor gekozen hebt. Motiveer waarom de gekozen methodieken/instrumenten passen bij deze cliënt en/of de doelstelling van het traject. Welk doel had je er mee voor ogen en wat was het resultaat? Hoe heb je cliënt gefaciliteerd bij zelfreflectie en het opstellen van het persoonlijk profiel?

Om mijn cliënt te begeleiden bij zelfreflectie en het uitvoeren van (zelf)onderzoek, heb ik verschillende methodieken en instrumenten ingezet die passen bij haar vraag en doelstellingen.

Allereerst heb ik specifieke zelfreflectie-oefeningen gebruikt om mijn cliënt te faciliteren bij het verkrijgen van inzicht in haar eigen waarden, interesses en sterke punten. Deze oefeningen boden haar de mogelijkheid om van een afstand naar zichzelf te kijken en objectief en zonder oordeel haar persoonlijkheid, vaardigheden en drijfveren te verkennen. Hierdoor kon zij diepgaandere inzichten verkrijgen en beter begrijpen wat voor haar belangrijk is in haar loopbaan. Het doel van deze oefeningen was om haar te helpen bij het opstellen van een persoonlijk profiel waarin zij haar sterke

punten en competenties kon beschrijven. Dit profiel vormde de basis voor verdere stappen in het traject en het formuleren van concrete loopbaandoelen. Het resultaat was dat mijn cliënt een beter begrip kreeg van haar eigen persoonlijkheid, interesses en waarden, waardoor zij richting en focus kon krijgen bij het formuleren van haar doelen en het nemen van vervolgstappen.

Daarnaast heb ik loopbaanonderzoeken en assessments ingezet om haar interesses en voorkeuren verder te verkennen. Deze methodieken boden gestructureerde en wetenschappelijk onderbouwde benaderingen om haar loopbaanoriëntatie te ondersteunen. Door het inzetten van loopbaanonderzoeken en assessments kreeg mijn cliënt gedetailleerde en objectieve informatie over haar sterke punten, interesses en passende loopbaanrichtingen. Hierdoor kon zij gefundeerde keuzes maken en gericht zoeken naar loopbaankansen die aansloten bij haar persoonlijkheid en interesses. Het resultaat was dat zij meer inzicht kreeg in welke loopbaanrichtingen het beste bij haar pasten en haar interesses en sterke punten beter kon afstemmen op concrete mogelijkheden in de arbeidsmarkt. Dit versterkte haar zelfvertrouwen en motivatie bij het vervolgen van haar loopbaantraject.

Bij het faciliteren van zelfreflectie en het opstellen van een persoonlijk profiel heb ik mijn cliënt actief betrokken bij de verschillende methodieken en instrumenten. Ik heb haar uitgelegd hoe de oefeningen en onderzoeken haar kunnen helpen bij het verkrijgen van zelfinzicht en het identificeren van loopbaanmogelijkheden. Daarnaast heb ik haar aangemoedigd om open en eerlijk te zijn tijdens het proces en haar gevoelens en gedachten te delen.

Tijdens de zelfreflectie-oefeningen heb ik haar ondersteund door vragen te stellen die haar aanmoedigen om dieper na te denken over haar waarden, interesses en sterke punten. Hierdoor kon zij een veilige en vertrouwelijke omgeving ervaren waarin zij vrijuit kon spreken en haar gedachten kon delen zonder angst voor oordeel.

TAAK 4 Het begeleiden bij het ontwikkelen van een visie op de loopbaan-, leer- en/of ontwikkelmogelijkheden

Je beschrijft de interventies die je hebt ingezet om cliënt te ondersteunen bij het ontdekken van zijn toekomstperspectief. Denk daarbij aan methodieken, instrumenten en externe informatiebronnen. Wat maakt dat je juist voor die methodiek/interventie gekozen hebt en hoe verhoudt dat zich tot de vraagstelling, je cliënt en/of de omstandigheden. Beschrijf ook hoe je bent omgegaan met eventuele belemmeringen en/of weerstanden.

Om mijn cliënt te ondersteunen heb ik verschillende interventies ingezet.

Allereerst heb ik samen met mijn cliënt de loopbaan-, leer- en ontwikkelwensen op korte en langere termijn onderzocht. We hebben uitgebreid gesproken over haar ambities, interesses en doelen. Hierbij heb ik gebruik gemaakt van gestructureerde gesprekstechnieken en vragenlijsten om haar te helpen haar gedachten en ideeën te ordenen en te verhelderen. Deze methodiek bood haar de ruimte om haar toekomstperspectief te verkennen en concrete doelen te formuleren.

Tijdens de gesprekken heb ik mijn cliënt gewezen op relevante arbeidsmarkt-, opleidings- en organisatieontwikkelingen. Samen hebben we online en offline data en informatie geïnterpreteerd om een goed beeld te krijgen van de trends en mogelijkheden in haar vakgebied. Dit stelde haar in staat om haar eigen loopbaan, leer- en ontwikkelrichtingen beter af te stemmen op de actuele ontwikkelingen en kansen in de arbeidsmarkt.

Ik heb mijn cliënt ondersteund bij het omzetten van haar ideeën in concrete loopbaan-, leer- en ontwikkelrichtingen. Hierbij heb ik haar geholpen bij het identificeren van mogelijke opleidingen, trainingen en cursussen die aansloten bij haar interesses en doelen. Daarnaast hebben we samen gekeken naar mogelijkheden voor interne of externe doorgroeimogelijkheden binnen haar huidige organisatie of in andere organisaties. Door deze methodiek kon mijn cliënt haar toekomstvisie vertalen naar concrete acties en stappen.

Tijdens het traject kwamen we ook belemmeringen en weerstanden tegen. Ik heb hier actief naar geluisterd en deze bespreekbaar gemaakt met mijn cliënt. Samen hebben we gekeken naar mogelijke oplossingen en strategieën om met deze belemmeringen om te gaan. Ik heb haar gecoacht en ondersteund bij het overwinnen van eventuele weerstanden, bijvoorbeeld door het versterken van haar zelfvertrouwen en het aanpakken van belemmerende overtuigingen. Hierbij heb ik gebruik gemaakt van verschillende coachingsmethodieken en technieken die aansloten bij haar behoeften en leerstijl.

De keuze voor deze interventies was gebaseerd op de vraagstelling van mijn cliënt, haar persoonlijkheid en de omstandigheden waarin zij zich bevond. Ik heb gekozen voor methodieken en instrumenten die haar actief betrokken hielden bij het proces en die haar in staat stelden om zelf richting te geven aan haar loopbaanontwikkeling. Daarnaast heb ik rekening gehouden met haar leerstijl en voorkeuren, zodat de interventies effectief waren en aansloten bij haar manier van leren en ontwikkelen.

Bij het omgaan met belemmeringen en weerstanden ben ik empathisch en ondersteunend geweest. Ik heb mijn cliënt aangemoedigd om openlijk over haar zorgen en twijfels te praten, en ik heb haar geholpen om deze belemmeringen te identificeren en te analyseren. Samen hebben we strategieën ontwikkeld om met de belemmeringen om te gaan, zoals het aanpakken van specifieke vaardigheden, het opbouwen van zelfvertrouwen en het stellen van realistische doelen. Ik heb haar gestimuleerd om kleine stappen te zetten en successen te vieren, waardoor ze gemotiveerd bleef en geleidelijk aan meer weerstand kon overwinnen.

Het resultaat van het begeleiden bij het ontwikkelen van een visie op haar loopbaan, leer- en ontwikkelmogelijkheden was dat mijn cliënt meer inzicht kreeg in haar eigen wensen en doelen. Ze kon haar toekomstperspectief verhelderen en concrete stappen zetten om haar loopbaanontwikkeling vorm te geven.

TAAK5 Het begeleiden van het oriëntatie- en keuzeprocess bij het maken van een loopbaan-, leer-, en/of ontwikkelstap

Je beschrijft hoe je cliënt hebt gefaciliteerd in het concretiseren van zijn mogelijkheden naar concrete actiestappen. Maak ook duidelijk welke afwegingen en keuzes je daarbij hebt gemaakt. Denk daarbij bijvoorbeeld aan de opdrachten of instrumenten die je hebt ingezet en hoe je rekening hebt gehouden met de omstandigheden. Beschrijf ook hoe je bent omgegaan met eventuele weerstanden.

Om mijn cliënt te begeleiden bij het oriëntatie- en keuzeprocess bij het maken van een loopbaan-, leer- en/of ontwikkelplan, heb ik verschillende interventies ingezet om haar te ondersteunen bij het concretiseren van zijn mogelijkheden naar concrete actiestappen.

Samen met mijn cliënt heb ik gekeken naar welke loopbaan-, leer- en/of ontwikkelrichtingen zij nader wilde verkennen. We hebben gekeken naar haar persoonlijke profiel en hoe dit vertaald kon worden naar concrete rollen, functies, beroepen en opleidingen. Ik heb haar ondersteund bij het identificeren van de mogelijkheden die het beste aansloten bij haar interesses, vaardigheden en doelen. Dit hebben we gedaan door middel van gesprekken, oefeningen en het gebruik van relevante bronnen zoals vacatures, opleidingsinformatie en loopbaandatabases.

Op basis van deze verkenning hebben we samen een doelgericht actieplan opgesteld om zijn loopbaan-, leer- en/of ontwikkeldoelen te formuleren en te realiseren. We hebben concrete stappen en mijlpalen geïdentificeerd die haar zouden helpen om haar doelen te bereiken. Ik heb haar passende strategieën aangereikt om deze doelen te bereiken, zoals het opbouwen van relevante ervaring, het volgen van specifieke opleidingen of het vergroten van zijn netwerk.

Bij het faciliteren van het oriëntatie- en keuzeprocess heb ik rekening gehouden met de specifieke omstandigheden van

mijn cliënt. Ik heb haar individuele behoeften, voorkeuren en capaciteiten in overweging genomen bij het selecteren van opdrachten en instrumenten. Ik heb geprobeerd om een balans te vinden tussen het uitdagen van haar comfortzone en het creëren van haalbare stappen. Hierbij heb ik aandacht besteed aan zijn motivatie en eventuele weerstanden die haar kon ervaren bij het maken van keuzes en het nemen van actie.

Ik heb ook actief geluisterd naar haar feedback en input, en waar nodig heb ik het plan aangepast om beter aan te sluiten bij haar verwachtingen en behoeften. Dit flexibele en collaboratieve proces heeft ervoor gezorgd dat mijn cliënt eigenaar kon zijn van haar loopbaan-, leer- en/of ontwikkelplan en zich gemotiveerd voelde om de benodigde stappen te zetten.

Het resultaat van het begeleiden bij het oriëntatie- en keuzeproces was dat mijn cliënt concrete actiestappen kon formuleren en implementeren om haar loopbaan-, leer- en/of ontwikkeldoelen te realiseren. Zij had een duidelijk beeld van de richting die hij wilde opgaan en voelde zich gemotiveerd en geïnspireerd om deze doelen na te streven. Door het aanreiken van passende strategieën en het bieden van ondersteuning bij eventuele weerstanden, kon mijn cliënt haar potentieel optimaal benutten en groeien in zijn loopbaan.

TAAK6 het begeleiden bij de uitvoering van een loopbaan-, leer-, en/of ontwikkelstap

Je beschrijft hoe je cliënt hebt gefaciliteerd bij het realiseren van zijn doelen. Denk daarbij bijvoorbeeld aan de manier waarop je cliënt ondersteund hebt bij het ontwikkelen van vaardigheden. Hoe je cliënt gemotiveerd hebt om tot actie over te gaan en wat je hebt gedaan in het geval van belemmeringen en weerstanden en wat de impact van de weerstand van cliënt op jou was.

Om mijn cliënt te begeleiden bij het uitvoeren van een loopbaan-, leer- en/of ontwikkelstap, heb ik de volgende aanpak gehanteerd:

Vaardighedenontwikkeling

Ik heb haar ondersteund bij het ontwikkelen van praktische vaardigheden en loopbaancompetenties die nodig zijn om zich te oriënteren en te presenteren op de interne- en/of externe arbeidsmarkt. Dit omvatte bijvoorbeeld het verbeteren van haar sollicitatievaardigheden, het opstellen van een aantrekkelijk cv en het voorbereiden van sollicitatiegesprekken. Ik heb gebruikgemaakt van verschillende methodieken en oefeningen om haar vaardigheden te versterken en haar zelfvertrouwen te vergroten.

Stimuleren van gerichte actie

Ik heb haar gestimuleerd om tot gerichte actie over te gaan om haar loopbaan-, leer- en/of ontwikkelstappen te realiseren. Dit omvatte het stellen van concrete doelen, het maken van een actieplan en het regelmatig bespreken van de voortgang en resultaten van haar acties. Ik heb haar gemotiveerd en aangemoedigd om vol te houden en door te zetten, zelfs als zij met uitdagingen werd geconfronteerd.

Persoonlijke groei

Indien nodig heb ik haar gecoacht in haar persoonlijke groei in het kader van haar loopbaan-, leer- en/of ontwikkelvraag. Dit omvatte het identificeren en aanpakken van eventuele belemmeringen en weerstanden die zij kon ervaren. Ik heb haar ondersteund bij het ontwikkelen van veerkracht, zelfbewustzijn en zelfvertrouwen. Indien nodig heb ik haar instrumenten aangereikt, zoals oefeningen voor zelfreflectie of technieken om met stress om te gaan.

Bij het faciliteren van het uitvoeren van de loopbaan-, leer- en/of ontwikkelstappen heb ik haar actief ondersteund en gecoacht. Ik heb haar begeleid bij het ontwikkelen van de benodigde vaardigheden en loopbaancompetenties. Ik heb haar gemotiveerd om in actie te komen en haar doelen na te streven. In geval van belemmeringen en weerstanden heb

ik haar geholpen om deze te overwinnen en veerkrachtig te blijven.

Als coach heb ik de impact van weerstanden van mijn cliënt op mezelf ervaren. Het was mijn rol om begripvol en geduldig te blijven, en haar te ondersteunen bij het overwinnen van eventuele obstakels. Soms moest ik creatieve oplossingen vinden om de weerstanden te doorbreken en haar te helpen haar motivatie en vertrouwen terug te vinden. De voldoening kwam wanneer ik zag dat zij groeide, zich ontwikkelde en succesvolle stappen zette in haar loopbaantraject.

TAAK 7 Het afronden en evalueren van het begeleidingstraject

Je beschrijft de manier waarop je het begeleidingstraject hebt afgesloten en wat besproken is. Denk daarbij bijvoorbeeld aan het nabespreken van het traject met cliënt en/of opdrachtgever en hoe cliënt verder gaat. Denk ook aan wat jij geleerd hebt in dit traject.

Het afronden en evalueren van het begeleidingstraject is een belangrijk onderdeel van mijn aanpak. Hieronder beschrijf ik hoe ik dit heb gedaan:

Samen met de cliënt heb ik het proces en het resultaat van het traject systematisch samengevat. We hebben teruggekeken op de doelstellingen die aan het begin van het traject waren gesteld en hebben geëvalueerd in hoeverre deze doelen zijn bereikt. Dit gaf ons een overzicht van de stappen die we hebben genomen en de vooruitgang die is geboekt.

Ik heb met de cliënt besproken hoe zij zelf verder wil gaan na het afronden van het begeleidingstraject. We hebben gekeken naar de hulpbronnen die zij kan gebruiken om haar loopbaan-, leer- en/of ontwikkelplannen te realiseren.

Ik heb de ervaringen van de cliënt en/of opdrachtgever geëvalueerd. We hebben besproken hoe zij het traject hebben ervaren, wat goed heeft gewerkt en wat verbeterd kan worden. Deze feedback heb ik meegenomen om mijn aanpak te verfijnen en te leren van de ervaringen om toekomstige trajecten verder te verbeteren.

Als coach heb ik ook gereflecteerd op het traject en ben ik nagegaan waarom bepaalde interventies zijn ingezet en met welk effect. Ik heb gekeken naar mijn eigen rol en competenties als coach en wat ik van dit traject heb geleerd. Deze zelfreflectie stelde me in staat om mijn professionele ontwikkeling voort te zetten en mijn coachingvaardigheden verder te verfijnen.

C1. TOELICHTING OP NIET UITGEVOERDE TAAK

Was er een taak niet aan de orde in dit begeleidingstraject? Benoem deze dan hier en licht toe waarom deze taak niet belangrijk was. .

N.V.T

C2 - Kennisgebieden

Je toont aan dat je beschikt over actuele en gangbare kennis van de kennisgebieden zoals omschreven in het beroepsprofiel. Je verwerkt je kennis als reflectie op je trajectbeschrijving en daarmee laat je zien dat je je kennis in de praktijk toepast. Neem steeds een concrete situatie uit het traject en koppel daar een theorie, strategie of werkwijze aan en licht dit toe. Doe dit voor vier van de vijf kennisgebieden.

Tip

Meer weten over Loopbaantheorie? In de Noloc Academie bij het onderwerp certificeren onder de knop “spotlight” staat een interessante e-learning.

Voorwaarden

- o Je toont vier van de vijf kennisgebieden aan. Je mag de uitwerking van de kennisgebieden over beide trajectbeschrijvingen verdelen. Je hoeft dus niet voor beide trajecten de vier kennisgebieden uit te werken.
- o In elk geval onderbouw je de kennisgebieden Loopbaantheorie en Ontwikkeling van de mens. Ook nu geldt dat je ze mag verdelen over beide trajectbeschrijvingen. Je hoeft dus niet in elke afzonderlijke casus de twee kennisgebieden uit te werken.

Loopbaantheorieën en -methodieken

- o Je kunt benoemen vanuit welke stroming/loopbaantheorie je werkt, of die leidend is in een begeleidingstraject.
- o Je kunt toegepaste methodieken en instrumenten benoemen en aangeven wat het effect daarvan is in een begeleidingstraject.

In dit specifieke begeleidingstraject heb ik de sociaal-cognitieve loopbaantheorie toegepast. Deze loopbaantheorie, ontwikkeld door Lent, Brown en Hackett, richt zich op het begrijpen van hoe individuen hun loopbaankeuzes maken en hun loopbaanontwikkeling beïnvloeden.

De sociaal-cognitieve loopbaantheorie benadrukt het belang van sociale en cognitieve factoren in het loopbaanproces. Het stelt dat individuen niet alleen worden beïnvloed door externe omstandigheden, zoals hun omgeving en kansen, maar ook door hun eigen gedachten, overtuigingen en zelfeffectiviteit.

Tijdens dit traject heb ik deze theoretische kaders toegepast door te werken aan het versterken van de zelfeffectiviteit van mijn cliënt. Ik heb haar geholpen bij het ontwikkelen van zelfvertrouwen en geloof in haar eigen capaciteiten om loopbaanbeslissingen te nemen en actie te ondernemen.

Daarnaast heb ik gebruikgemaakt van loopbaanmethodieken en instrumenten die passen bij de sociaal-cognitieve loopbaantheorie. Bijvoorbeeld het uitvoeren van zelfreflectie-oefeningen om haar bewust te maken van haar sterke punten en het vergroten van haar zelfkennis. Ook heb ik haar gestimuleerd om sociale steun te zoeken en haar netwerk te gebruiken bij het verkennen van loopbaanmogelijkheden.

Het effect van het toepassen van de sociaal-cognitieve loopbaantheorie was dat mijn cliënt meer zelfvertrouwen kreeg en beter in staat was om weloverwogen loopbaankeuzes te maken. Ze ontwikkelde een groter gevoel van controle over haar loopbaan en was gemotiveerd om actie te ondernemen om haar doelen te bereiken.

Door de sociaal-cognitieve loopbaantheorie toe te passen in de praktijk, kon ik mijn cliënt een theoretisch kader bieden om haar loopbaanproces te begrijpen en te beïnvloeden. Dit stelde haar in staat om zelfregie te nemen over haar loopbaan en haar persoonlijke en professionele ontwikkeling vorm te geven.

Ontwikkeling van de mens

- o Je kunt de levens- en loopbaanfase en dilemma's van cliënt koppelen aan een theoretisch kader.
- o Je kunt de motieven van cliënt koppelen aan een motivatietheorie.
- o Je kunt de leervoorkeur van cliënt koppelen aan een theoretisch kader.

Overgeslagen

Arbeidsmarkt

- o Je kunt de consequenties van de huidige arbeidsmarkt beschrijven voor cliënt.
- o Je kunt de strategie beschrijven die is ingezet om toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt.
- o Je kunt beschrijven hoe informatie over de arbeidsmarkt is vertaald naar kansen op de arbeidsmarkt voor cliënt.

Overgeslagen

Opleidingen en beroepen

- o Je kunt de relatie beschrijven tussen opleidings-, leer- of ontwikkelvraag van cliënt en het opleidingsstelsel.
- o Je kunt de strategie beschrijven die is ingezet om inzetbaarheid en leven lang ontwikkelen van cliënt te bevorderen.
- o Je kunt de consequenties beschrijven van veranderingen in beroepen, functies en rollen op de mogelijkheden van cliënt.

In dit begeleidingstraject heb ik mijn kennis toegepast van de indelingssystematiek van het Nederlandse onderwijsstelsel. Ik was bekend met de verschillende onderwijsniveaus, zoals het basisonderwijs, voortgezet onderwijs, middelbaar beroepsonderwijs (MBO), hoger beroepsonderwijs (HBO) en wetenschappelijk onderwijs (WO). Dit stelde mij in staat om samen met mijn cliënt te kijken naar haar huidige opleidingsniveau en eventuele vervolgopleidingen die aansluiten bij haar loopbaandoelen.

Daarnaast was ik op de hoogte van de actuele veranderingen en trends binnen beroepen, functies en rollen. Ik volgde ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en was op de hoogte van opkomende beroepen en verschuivingen in de vraag naar bepaalde vaardigheden. Hierdoor kon ik mijn cliënt informeren over relevante trends en haar helpen om haar loopbaankeuzes daarop af te stemmen.

Om actuele en betrouwbare informatie over beroepen, functies en rollen te verkrijgen, maakte ik gebruik van diverse bronnen, zowel online als offline. Ik raadpleegde websites zoals het UWV, beroepenbeeld.nl en LinkedIn om inzicht te krijgen in beroepsprofielen, arbeidsmarktinformatie en functieomschrijvingen. Ook maakte ik gebruik van loopbaanliteratuur, vakbladen en netwerkevenementen om op de hoogte te blijven van ontwikkelingen binnen specifieke vakgebieden.

Door mijn kennis van de indelingssystematiek van het Nederlandse onderwijsstelsel, mijn bewustzijn van actuele veranderingen en trends binnen beroepen, functies en rollen, en mijn gebruik van diverse bronnen, kon ik mijn cliënt voorzien van relevante en betrouwbare informatie. Dit stelde haar in staat om weloverwogen loopbaankeuzes te maken en haar traject af te stemmen op haar toekomstige mogelijkheden en ambities.

Organisaties

- o Je kunt beschrijven op welke manier kenmerken van organisaties relevant kunnen zijn voor de loopbaanontwikkeling van cliënt.
- o Je kunt beschrijven wat je gedaan hebt om cliënt bewust te maken van veranderingen binnen de organisatie die van invloed zijn op zijn loopbaan.
- o Je kunt beschrijven hoe cliënt anticipeert op duurzaam inzetbaar blijven binnen de eigen organisatie of in het vervolg van zijn loopbaan.

Overgeslagen

C3 - COMPETENTIES

Je toont aan dat je beschikt over de vereiste competenties uit het beroepsprofiel. Dit doe je door een concrete situatie uit het begeleidingstraject te beschrijven waarin de betreffende competentie tot uiting komt en licht dit toe. Doe dit voor alle competenties.

Tip

Meer weten over Methodisch werken? In de Noloc Academie bij het onderwerp certificeren onder de knop “spotlight” staat een interessante e-learning.

Voorwaarden

- o Je toont alle competenties aan.
- o Je mag de uitwerking van je competenties over beide trajectbeschrijvingen verdelen. Je hoeft dus niet voor beide trajecten alle competenties aan te tonen.
- o Je hoeft niet alle indicatoren tot in detail te beschrijven. Wel maak je duidelijk hoe de afzonderlijke competenties zichtbaar zijn in een begeleidingstraject, waar je bewust handelt en hoe je reflecteert op je handelen.

Methodisch werken

- o Formuleert doelen en tussendoelen.
- o Benoemt en onderbouwt de logische stappen om doelen te bereiken.
- o Maakt een bewuste afweging tussen verschillende contactvormen, zoals face-to-face, online of een mix van beide.
- o Kiest bewust methoden en/of instrumenten en is zich bewust van de effecten van die methoden en/of instrumenten.
- o Evalueert voortdurend en stelt de aanpak bij.
- o Evalueert eigen handelen en de inzet van methoden en/of instrumenten om er zelf van te leren.
- o Is in staat gemaakte keuzes en afwegingen gedurende het gehele proces anoniem te verwoorden of te delen met collega-professionals.

In dit begeleidingstraject heb ik de competentie van methodisch werken toegepast. Ik ben doelgericht, systematisch en procesmatig te werk gegaan om mijn cliënt effectief te begeleiden. Hieronder licht ik toe hoe ik deze competentie heb toegepast in dit traject:

Formuleren van doelen en tussendoelen

Ik heb samen met mijn cliënt doelen en tussendoelen geformuleerd die aansloten bij haar loopbaan-, leer- en/of ontwikkelvraag. Deze doelen waren specifiek, meetbaar, haalbaar en relevant. Het stellen van duidelijke doelen gaf richting aan het begeleidingstraject en zorgde voor focus bij het nemen van stappen.

Benoemen en onderbouwen van logische stappen

Ik heb bewust de logische stappen geïdentificeerd die nodig waren om de gestelde doelen te bereiken. Dit betekende het plannen van activiteiten, het selecteren van passende methodieken en instrumenten, en het bepalen van de juiste volgorde van interventies. Door deze stappen te benoemen en te onderbouwen, kon ik een heldere structuur aanbrenge in het begeleidingstraject.

Bewuste afweging tussen contactvormen

Ik heb bewust gekozen tussen verschillende contactvormen, zoals face-to-face, online of een mix van beide, afhankelijk van de behoeften en voorkeuren van mijn cliënt. Ik heb rekening gehouden met praktische aspecten, zoals afstand en

beschikbaarheid, maar ook met de aard van de begeleiding en de effectiviteit van de gekozen contactvorm.

Bewuste keuze van methoden en instrumenten

Ik heb zorgvuldig methoden en instrumenten gekozen die aansloten bij de behoeften en doelen van mijn cliënt. Ik heb rekening gehouden met de effecten van deze methoden en instrumenten op het begeleidingsproces en op de ontwikkeling van mijn cliënt. Door de juiste methoden en instrumenten in te zetten, kon ik haar ondersteunen en inzicht verschaffen op een effectieve en passende manier.

Voortdurende evaluatie en bijsturing

Gedurende het begeleidingstraject heb ik voortdurend geëvalueerd of de gekozen aanpak effectief was en heb ik indien nodig de aanpak bijgesteld. Ik heb geluisterd naar de feedback en signalen van mijn cliënt en heb de voortgang regelmatig besproken. Deze evaluatie stelde me in staat om het traject aan te passen en te optimaliseren voor een beter resultaat.

Evalueren van eigen handelen en inzet van methoden en instrumenten

Ik heb mijn eigen handelen en de inzet van methoden en instrumenten geëvalueerd om ervan te leren en mijn professionaliteit verder te ontwikkelen. Ik heb kritisch gekeken naar mijn aanpak, de effecten van de methoden en instrumenten en de mate waarin ze aansloten bij de behoeften van mijn cliënt. Door te reflecteren op mijn eigen handelen kon ik mijn begeleiding en interventies verbeteren en optimaliseren voor toekomstige begeleidingstrajecten.

Door methodisch te werken kon ik een doelgericht, systematisch en bewust begeleidingstraject vormgeven. Ik heb doelen geformuleerd, logische stappen geïdentificeerd, bewuste afwegingen gemaakt in contactvormen en methoden, voortdurend geëvalueerd en bijgesteld, en mijn eigen handelen geëvalueerd. Het toepassen van deze competentie heeft bijgedragen aan een effectieve en gestructureerde begeleiding, waarbij ik methoden en instrumenten op een bewuste en doordachte manier heb ingezet om mijn cliënt te ondersteunen in haar loopbaanontwikkeling.

Inlevingsvermogen

- o Toont openheid, interesse en aandacht naar cliënt en/of opdrachtgever toe.
- o Verplaatst zich zonder oordeelvorming in afwijkende visies, ideeën, omgangsvormen en gewoonten.
- o Kan vanuit de situatie en opvattingen van cliënt en/of opdrachtgever meedenken.
- o Nodigt cliënt uit om ervaringen vanuit een ander perspectief te bekijken.
- o Herkent en benoemt non-verbale signalen van cliënt en/of opdrachtgever.

In dit begeleidingstraject heb ik de competentie "Inlevingsvermogen" toegepast. Hieronder beschrijf ik hoe ik deze competentie heb laten zien en welke activiteiten, gedachten en ervaringen daarbij een rol speelden:

Toont openheid, interesse en aandacht naar cliënt en/of opdrachtgever toe

Tijdens het begeleidingstraject heb ik actief openheid, interesse en aandacht getoond naar mijn cliënt. Ik heb geluisterd naar haar verhaal, vragen gesteld om meer inzicht te krijgen in haar situatie en oprechte interesse getoond in haar loopbaanwensen en -behoeften. Ik heb bewust ruimte gecreëerd voor haar om haar gedachten en gevoelens te uiten, en ik heb mijn volledige aandacht aan haar geschonken.

Verplaatst zich zonder oordeelvorming in afwijkende visies, ideeën, omgangsvormen en gewoonten

Ik heb mij tijdens het traject proactief verplaatst in de perspectieven, visies, ideeën en omgangsvormen van mijn cliënt, zonder daarbij oordeel te vellen. Ik heb erkend dat iedere persoon uniek is en dat iedereen zijn eigen achtergrond en ervaringen heeft. Door open te staan voor diverse perspectieven en ideeën, kon ik beter begrijpen wat belangrijk was voor mijn cliënt en kon ik haar ondersteunen op een manier die bij haar paste.

Kan vanuit de situatie en opvattingen van cliënt en/of opdrachtgever meedenken

Ik heb mijn vermogen om vanuit de situatie en opvattingen van mijn cliënt mee te denken ingezet tijdens het begeleidingstraject. Ik heb mij verplaatst in haar specifieke context, behoeften en doelen en van daaruit geprobeerd om passende oplossingen en mogelijkheden aan te reiken. Ik heb rekening gehouden met haar individuele omstandigheden en haar begeleiding op maat geboden.

Nodigt cliënt uit om ervaringen vanuit een ander perspectief te bekijken

Ik heb mijn cliënt gestimuleerd om haar ervaringen vanuit verschillende perspectieven te bekijken. Ik heb vragen gesteld die haar uitdaagden om haar denkwijze en overtuigingen te onderzoeken en te verbreden. Door haar bewust te maken van andere mogelijkheden en perspectieven, kon zij nieuwe inzichten verwerven en haar eigen situatie vanuit een breder perspectief benaderen.

Herkent en benoemt non-verbale signalen van cliënt en/of opdrachtgever

Tijdens het begeleidingstraject heb ik aandacht besteed aan non-verbale signalen van mijn cliënt. Ik heb gelet op haar lichaamstaal, stemintonatie en andere non-verbale signalen om haar emoties en gemoedstoestand beter te begrijpen. Indien nodig heb ik deze signalen benoemd en er ruimte voor gecreëerd om hierover te praten, zodat ik haar op een passende manier kon ondersteunen. Door bewust aandacht te besteden aan non-verbale signalen, kon ik beter inspelen op de behoeften en emoties van mijn cliënt en haar begeleiding op een empathische en effectieve manier vormgeven.

Het toepassen van het inlevingsvermogen heeft mij geholpen om een sterke verbinding met mijn cliënt tot stand te brengen. Het stelde me in staat om haar beter te begrijpen, haar situatie vanuit haar perspectief te zien en haar te ondersteunen op een manier die echt bij haar paste. Het creëerde een veilige en vertrouwelijke omgeving waarin ze zich gehoord en begrepen voelde. Bovendien hielp het inlevingsvermogen me om non-verbale signalen op te pikken en mijn begeleiding af te stemmen op haar behoeften, wat de effectiviteit van het traject bevorderde.

Effectief communiceren

- o Stemt taal en spreektempo af op het niveau van cliënt en/of opdrachtgever.
- o Bouwt aan een vertrouwensrelatie.
- o Luistert actief, vat samen en vraagt door.
- o Confronteert met respect voor de relatie.
- o Stelt weerstanden aan de orde.
- o Leidt het gesprek doelgericht naar resultaat en komt tot zinvolle afspraken.
- o Motiveert en inspireert cliënt en opdrachtgever.
- o Kan helder presenteren en rapporteren en kan, zo nodig, digitale middelen inzetten.

Overgeslagen

Adviseren

- o Bespreekt verschillende perspectieven.
- o Benoemt de voor- en nadelen van die perspectieven.
- o Doet voorstellen voor aanpak en oplossingsrichtingen.
- o Reikt heldere en passende informatie, voorstellen en ideeën aan.
- o Legt verbanden met de context van de situatie van cliënt en/of opdrachtgever.

Overgeslagen

Coachen

- o Moedigt een onderzoekende houding aan.
- o Luistert actief, vanuit gelijkwaardigheid en zonder oordeel naar het verhaal van cliënt.
- o Stelt open en explorerende vragen.
- o Evalueert samen met cliënt de eerder opgedane ervaringen en onderzoekt wat werkt en wat niet.
- o Daagt cliënt uit om zelf oplossingsrichtingen te bedenken.
- o Stimuleert cliënt tot het al dan niet maken van keuzes en om tot actie over te gaan.

Overgeslagen

C4 - PROFESSIONELE ATTITUDE

Om je professionele beroepshouding toe te lichten werk je per onderdeel de bijhorende vraag uit. Je gebruikt hiervoor een concrete situatie uit het begeleidingstraject. Doe dit voor alle vragen voor beide trajectbeschrijvingen.

Tip

Meer weten over Ethiek en ethische kwesties? In de Noloc Academie bij het onderwerp certificeren onder de knop “spotlight” staat een interessante e-learning.

Voorwaarde

o Bij beide trajectbeschrijvingen werk je alle vragen uit. Doe dit aan de hand van een concreet voorbeeld uit het beschreven begeleidingstraject.

Ethisch handelen volgens gedragscode

Was er in dit begeleidingstraject sprake van een ethisch dilemma? Beschrijf het ethische dilemma, je afwegingen en je uiteindelijke actie.

In dit begeleidingstraject was er sprake van een ethisch dilemma. Mijn cliënt had een sterke wens om een carrièreswitch te maken naar een totaal andere branche, terwijl haar huidige werkgever nog niet op de hoogte was van haar plannen. Het dilemma lag in het feit dat ik als loopbaancoach de vertrouwelijkheid en privacy van mijn cliënt dien te respecteren, maar tegelijkertijd ook de belangen van haar werkgever in overweging moest nemen.

Ik heb zorgvuldig afgewogen hoe ik hiermee om moest gaan. Enerzijds begreep ik de behoefte van mijn cliënt om haar carrièrewensen in vertrouwen met mij te delen. Anderzijds realiseerde ik me dat het achterhouden van deze informatie mogelijk gevolgen kon hebben voor haar huidige werkgever en de samenwerkingsrelatie. Het was belangrijk om rekening te houden met de ethische normen en waarden die ik als loopbaancoach hanteer, zoals eerlijkheid, integriteit en vertrouwelijkheid.

Uiteindelijk heb ik ervoor gekozen om het ethische dilemma met mijn cliënt te bespreken. Ik heb haar duidelijk gemaakt dat ik als loopbaancoach waarde hecht aan openheid en eerlijkheid. Samen hebben we de mogelijke gevolgen van het achterhouden van informatie voor haar werkgever besproken. Ik heb haar aangemoedigd om na te denken over de juiste timing en aanpak om haar plannen met haar werkgever te delen.

Mijn actie was erop gericht om mijn cliënt bewust te maken van de ethische overwegingen en haar te ondersteunen bij het nemen van verantwoordelijke beslissingen. Ik heb haar gecoacht in het formuleren van een plan van aanpak om het gesprek met haar werkgever op een respectvolle en professionele manier aan te gaan.

Door op een ethische wijze om te gaan met dit dilemma, heb ik de belangen van zowel mijn cliënt als haar werkgever in overweging genomen. Ik heb gehandeld volgens de ethische beroepsstandaard en de gedragscode van mijn beroepsgroep, waarbij ik de vertrouwelijkheid en privacy van mijn cliënt respecteerde en tegelijkertijd transparantie en integriteit waarborgde in mijn begeleiding.

Zelfreflectie

Kijk terug op je rol in dit begeleidingstraject. Wat was het effect (positief en negatief) van je rol? Waar ga je de volgende keer op letten en wat wil je anders of juist vaker doen?

Bij zelfreflectie kijk ik terug op mijn rol in dit begeleidingstraject en overdenk het effect van mijn handelen. Een concreet voorbeeld is mijn rol als facilitator van zelfreflectie-oefeningen. Ik merkte dat mijn actieve betrokkenheid en het stellen van diepgaande vragen mijn cliënt stimuleerden om dieper na te denken over haar waarden, interesses en sterke punten. Dit had een positief effect op haar zelfinzicht en het formuleren van haar loopbaandoelen.

Echter, ik heb ook gemerkt dat ik soms te veel tijd besteedde aan het stellen van vragen en het faciliteren van de zelfreflectie-oefeningen, waardoor er minder tijd overbleef voor mijn cliënt om zelf actief aan de slag te gaan. Dit kan als een negatief effect worden gezien, omdat het belangrijk is dat de cliënt voldoende ruimte en tijd krijgt om zelfstandig te reflecteren en actie te ondernemen.

Bij toekomstige begeleidingstrajecten wil ik daarom meer bewust letten op het creëren van een goede balans tussen mijn actieve betrokkenheid en het stimuleren van zelfstandigheid bij de cliënt. Ik wil ervoor zorgen dat er voldoende tijd en ruimte is voor de cliënt om zelfreflectie uit te voeren en actiestappen te nemen. Daarnaast wil ik ook meer aandacht besteden aan het bespreken van mogelijke actieplannen en het monitoren van de voortgang, zodat de cliënt concreet aan de slag kan gaan met haar loopbaanontwikkeling.

Professionele en persoonlijke ontwikkeling

Welke inzichten, leer- en/of ontwikkelpunten haal je voor jezelf uit dit begeleidingstraject?

In dit begeleidingstraject heb ik verschillende inzichten en leer- en ontwikkelpunten voor mezelf geïdentificeerd, met betrekking tot mijn professionele en persoonlijke ontwikkeling. Een concreet voorbeeld hiervan is mijn bewustwording van het belang van flexibiliteit en aanpassingsvermogen in het huidige digitale tijdperk van begeleiding.

Tijdens het traject merkte ik dat het noodzakelijk was om mijn vaardigheden en kennis bij te werken om effectief te kunnen werken in een online omgeving. Dit omvatte het vertrouwd raken met nieuwe digitale tools en het ontwikkelen van competenties op het gebied van online communicatie en begeleidingstechnieken. Ik besepte dat het belangrijk was om mezelf voortdurend bij te scholen en te blijven leren, zodat ik mijn cliënten de best mogelijke ondersteuning kon bieden.

Een ander inzicht dat ik heb opgedaan, was het belang van zelfreflectie en het vermogen om kritisch naar mijn eigen handelen te kijken. Door regelmatig te reflecteren op mijn interacties, keuzes en effectiviteit in het begeleidingstraject, kon ik mijn eigen sterke punten identificeren en werken aan verbeterpunten. Ik realiseerde me dat voortdurende professionele en persoonlijke ontwikkeling essentieel is om mijn beroep te blijven vervullen en om te groeien als professional.

Deze inzichten en leer- en ontwikkelpunten hebben mijn bewustzijn vergroot en hebben me gemotiveerd om actief te

blijven investeren in mijn professionele groei. Ik ben me er nog meer van bewust geworden dat mijn ontwikkeling als professional niet alleen ten goede komt aan mijn eigen deskundigheid, maar ook aan de kwaliteit van de begeleiding die ik mijn cliënten bied. Ik blijf mezelf zien als een rolmodel voor het beroep en streef ernaar om op de hoogte te blijven van de laatste ontwikkelingen en trends in het vakgebied.

Diversiteit en inclusiviteit

Waren er momenten in dit traject waar je merkte dat jouw waarden conflicteerden met die van je client en/of opdrachtgever? Wat heb je ermee gedaan?

Tijdens dit begeleidingstraject heb ik momenten ervaren waarin mijn waarden mogelijk conflicteerden met die van mijn cliënt. Een concreet voorbeeld hiervan was toen ik met haar sprak over ethisch handelen. In onze gesprekken werd duidelijk dat bepaalde normen en waarden waar ik mee was opgegroeid, anders waren dan die van de cliënt.

In deze situatie was het belangrijk om mijn professionele houding van diversiteit en inclusiviteit in praktijk te brengen. Ik realiseerde me dat het cruciaal was om respectvol te zijn voor de verschillen en de waarden van de cliënt te erkennen. Ik heb actief geluisterd naar de perspectieven en ervaringen van de cliënt en getracht een open en inclusieve gespreksomgeving te creëren.

Om met de situatie om te gaan, heb ik mezelf bewust gemaakt van mijn eigen waarden en overtuigingen. Ik heb geprobeerd mijn eigen vooroordelen opzij te zetten en me te concentreren op het begrijpen van de behoeften en doelen van de cliënt vanuit diens eigen context. Ik heb me flexibel opgesteld en me aangepast aan de specifieke behoeften en verwachtingen van de cliënt, terwijl ik tegelijkertijd mijn professionele begeleidingskaders respecteerde.

Door het tonen van empathie, begrip en acceptatie kon ik de verbinding met de cliënt behouden en een veilige en inclusieve ruimte creëren waarin de cliënt zich gehoord en gerespecteerd voelde. Ik heb mijn eigen waarden en perspectieven niet opgelegd, maar heb de ruimte gegeven aan de cliënt om haar eigen ervaringen en keuzes te verkennen.

Door bewust om te gaan met diversiteit en inclusiviteit kon ik de kwaliteit van de begeleiding waarborgen en bijdragen aan het creëren van een respectvolle en gelijkwaardige relatie met mijn cliënt.

Portfolio

Gemaakt op 07-08-2023 om 16:29

C - Casus 2

C. MOTIVATIE BEGELEIDINGSTRAJECT

Voordat je aan de beschrijving van het begeleidingstraject begint, vragen we je stil te staan bij de vraag waarom je juist dit begeleidingstraject opneemt in je portfolio. Wat maakt dit traject voor jou de moeite waard om er langer bij stil te staan? Wat bleek voor jou de grootste uitdaging tijdens de uitvoering van dit traject?

Dit begeleidingstraject neem ik op in mijn portfolio vanwege meerdere redenen. Allereerst was het voor mij uitdagend en leerzaam om te werken met een cliënt op een hoger werk-, denk- en prestatieniveau. Dit bood mij de mogelijkheid om mijn vaardigheden als executive coach verder te verdiepen en te verbeteren. Bovendien gaf het mij inzicht in de specifieke problemen en uitdagingen waarmee leiders op dit niveau te maken kunnen krijgen, zoals het navigeren van complexe organisatorische veranderingen en het effectief communiceren met diverse stakeholders.

Daarnaast was de relatie tussen opdrachtgever, cliënt en loopbaanprofessional in dit geval anders dan bij eerdere trajecten. De organisatie was de opdrachtgever, terwijl de cliënt de ontvanger van de coaching was. Dit bracht een extra laag complexiteit met zich mee, aangezien ik rekening moest houden met zowel de behoeften en doelen van de organisatie als die van de cliënt.

De grootste uitdaging tijdens de uitvoering van dit traject was het balanceren tussen de belangen van de organisatie en de ontwikkelingsbehoeften van de cliënt. Het was cruciaal om een vertrouwensrelatie met de cliënt te onderhouden, terwijl ik ook de doelen en verwachtingen van de organisatie in het oog hield. Dit vereiste zorgvuldige communicatie en navigatie, en heeft mijn vermogen om in complexe en soms tegenstrijdige situaties te werken, aanzienlijk versterkt.

C. CONTEXT

Schets in het kort de situatie van je client, de aanleiding en de context van het begeleidingstraject.

In deze casus ben ik als executive coach ingezet om een senior manager te begeleiden bij zijn professionele ontwikkeling en het behalen van zijn doelen. De manager is werkzaam in een groot internationaal bedrijf en bekleedt een leidinggevende positie. Hij ervaart uitdagingen op het gebied van leiderschap, effectieve communicatie en het omgaan met veranderingen in de organisatie.

De cliënt is een senior manager met een cruciale positie in een groot internationaal bedrijf. Hij beheert een team van 20 personen en is verantwoordelijk voor belangrijke strategische beslissingen binnen zijn afdeling. Ondanks zijn uitgebreide ervaring en expertise, ondervindt de cliënt moeilijkheden op het gebied van leiderschap, effectieve communicatie en het navigeren van veranderingen binnen de organisatie.

Aanleiding voor het begeleidingstraject

Deze uitdagingen hebben geleid tot het inschakelen van mij als coach. De organisatie heeft waargenomen dat deze problemen een invloed hebben op het team en de algehele prestaties van de afdeling. Daarnaast heeft de cliënt zelf ook de wens uitgesproken om zich verder te ontwikkelen en effectiever te worden in zijn rol.

Context van het begeleidingstraject

Het begeleidingstraject richt zich op het versterken van de leiderschapsvaardigheden van de cliënt, het verbeteren van zijn communicatieve vaardigheden en het helpen om beter om te gaan met veranderingen binnen de organisatie. Het doel is om hem in staat te stellen zijn team effectiever te leiden en bij te dragen aan het succes van de organisatie. Daarnaast is het van belang om de cliënt te ondersteunen bij zijn persoonlijke en professionele groei.

C. Start- en einddatum van het begeleidingstraject

Verklaring start- en einddatum begeleidingstraject:

Dit begeleidingstraject is gestart op dd-mm-jjjj en afgesloten op dd-mm-jjjj (graag hieronder invullen).
Ik verklaar dat ik dit traject zelf heb uitgevoerd.

Dit begeleidingstraject is gestart op 02-03-2022 en afgesloten op 04-08-2022.
Ik verklaar dat ik dit traject zelf heb uitgevoerd.

C. Trajectbeschrijving Casus

De taken in het beroepsprofiel staan voor het proces dat je doorloopt met een cliënt. Je kunt een taak dus zien als een processtap. Wat je echt bij een taak doet en welke afwegingen je daarbij maakt, is afhankelijk van de vraag- en doelstelling van het traject en de persoonlijkheid en situatie van de cliënt. Een outplacementtraject kent bijvoorbeeld een andere inhoudelijke invulling dan een traject om ontwikkelmogelijkheden te onderzoeken. Ook de startsituatie is per cliënt verschillend: kiest de cliënt zelf voor een traject of is het geïnitieerd door de werkgever. Het is in je trajectbeschrijving van belang dat je laat zien hoe jij juist met die kenmerkende aspecten bent omgegaan. Welke specifieke onderwerpen en thema's waren aan de orde? Welke specifieke interventies heb je ingezet, wat beoogde je daarmee en wat was het werkelijke effect? En hoe ben je bijvoorbeeld omgegaan met mogelijk tegengestelde belangen? Werk alle taken uit.

Taak 0 Procestaken gedurende het gehele traject

Je beschrijft hoe je gaandeweg het traject hebt ingehaakt op de ontwikkeling van cliënt en/of veranderende omstandigheden. Waar heb je bijgestuurd en waarom? Welke afweging heb je gemaakt om bij te sturen? Waar zaten de spannende momenten, waar heb je moeten vertragen, versnellen of de prioriteiten moeten verleggen? Op welke wijze heb je zelfsturing bij je cliënt gestimuleerd?

Tijdens het gehele begeleidingstraject heb ik erop gelet om de zelfsturing, het eigenaarschap en de wendbaarheid van de cliënt in zijn loopbaan te stimuleren. Dit deed ik door cliënt aan te moedigen zijn eigen doelen en ambities te formuleren, en door hem te ondersteunen in het identificeren van de vaardigheden en middelen die hij nodig had om deze doelen te bereiken.

Er was een moment in het traject waar ik merkte dat de cliënt worstelde met een gebrek aan zelfvertrouwen, wat hem belemmerde in het maken van belangrijke beslissingen. Ik heb toen besloten om onze focus tijdelijk te verleggen naar het werken aan het zelfvertrouwen van de cliënt. Deze beslissing was gebaseerd op mijn overtuiging dat het vermogen om zelfverzekerd en onafhankelijk beslissingen te nemen een cruciale factor is in de zelfsturing en het eigenaarschap van iemands loopbaan.

Ik heb de cliënt geholpen om zijn prestaties en successen te erkennen, en we hebben samen een reeks kleine, haalbare doelen gesteld om zijn zelfvertrouwen stap voor stap op te bouwen. Dit was een spannend moment in het traject, omdat het een afwijking was van ons oorspronkelijke plan. Echter, het resultaat was zeer positief: de cliënt werd steeds zelfverzekerder en was beter in staat om zelfstandige beslissingen te nemen in zijn loopbaan.

Ik heb ook voortdurend de privacy en geheimhouding van de cliënt bewaakt door zorgvuldig om te gaan met zijn persoonlijke informatie. Ik heb ervoor gezorgd dat de cliënt zich op zijn gemak voelde om zijn gedachten en gevoelens te delen, wetende dat deze informatie vertrouwelijk zou worden behandeld.

Dit traject heeft me laten zien hoe belangrijk het is om flexibel en responsief te zijn in de loopbaanbegeleiding, en om de behoeften en het tempo van de cliënt altijd voorop te stellen. In de toekomst zal ik deze lessen blijven toepassen om de zelfsturing en het eigenaarschap van mijn cliënten te stimuleren.

Taak 1 Het voeren van een vraagverhelderend gesprek met cliënt of met cliënt en opdrachtgever

Je beschrijft en motiveert hoe je het vraagverhelderende gesprek hebt gevoerd. Denk daarbij bijvoorbeeld aan de onderwerpen die je aan de orde hebt gesteld of de stappen die je hebt gezet om tot de vraagstelling te komen. Maar ook hoe je verwachtingen hebt afgestemd, hoe je veiligheid en een vertrouwelijke sfeer hebt gecreëerd. Welke gedachten en gevoelens jij had bij deze cliënt. Welke afspraken je met cliënt en/of opdrachtgever hebt gemaakt.

Bij onze eerste ontmoeting organiseer ik een driegesprek tussen de cliënt, de opdrachtgever - in dit geval de direct leidinggevende van de cliënt binnen de organisatie - en mijzelf. Ik begin met het uitleggen van mijn rol en het begeleidingsproces, en benadruk de vertrouwelijkheid van onze gesprekken. Ik leg uit dat mijn primaire doel is om de cliënt te ondersteunen bij zijn professionele groei en ontwikkeling, terwijl ik ook rekening houd met de doelen van de organisatie.

We gaan vervolgens dieper in op de aanleiding en de vraagstelling. Ik stel open vragen om de precieze uitdagingen en behoeften van de cliënt te achterhalen, evenals de verwachtingen van de opdrachtgever. Ik merk op dat de cliënt vooral worstelt met effectieve communicatie en leiderschap, terwijl de opdrachtgever vooral geïnteresseerd is in het verbeteren van de prestaties van het team en het navigeren van organisatorische veranderingen.

Ik leg de gedragscode uit en bevestig dat ik mij daaraan zal houden om de privacy en vertrouwelijkheid van de cliënt te waarborgen. Ik zorg voor een veilige sfeer door empathisch en open te communiceren, en door te laten zien dat ik de belangen van zowel de cliënt als de opdrachtgever begrijp en respecteer.

Ik rond het gesprek af met concrete vervolgspraken. We komen overeen dat we ons zullen richten op het verbeteren van de communicatieve vaardigheden en leiderschapsstijl van de cliënt, en dat we regelmatige check-ins zullen hebben om de voortgang te bespreken en eventuele aanpassingen aan het traject te maken.

Mijn keuze om een vraagverhelderend gesprek te voeren met zowel de cliënt als de opdrachtgever was gebaseerd op mijn overtuiging dat het belangrijk is om de verwachtingen van alle betrokkenen te begrijpen en op één lijn te brengen. Ik hoopte op deze manier een solide basis te leggen voor het verdere begeleidingsproces en om eventuele misverstanden of conflicterende doelen in een vroeg stadium aan te pakken. Het resultaat was een duidelijk begrip van de doelen en verwachtingen, en een goede start van het begeleidingstraject.

Taak 2 Het maken van een doelgericht begeleidingsvoorstel

Je beschrijft het plan van aanpak voor dit specifieke begeleidingstraject en motiveert waarom je juist voor die aanpak

hebt gekozen. Maak duidelijk welke stappen, fasering, prioritering etc. je hebt aangebracht en wat je overwegingen daarbij waren. Geef ook aan hoe je dit plan met cliënt en/of opdrachtgever besproken hebt.

Op basis van het vraagverhelderende gesprek stel ik een methodisch en doelgericht begeleidingsvoorstel samen. Ik stel een traject voor van zes maanden, met tweewekelijkse sessies. Het traject is verdeeld in drie fasen: bewustwording, ontwikkeling en toepassing.

In de bewustwordingsfase zullen we ons richten op het identificeren en begrijpen van de uitdagingen van de cliënt op het gebied van communicatie en leiderschap. Dit zal onder meer het gebruik van feedback van collega's en ondergeschikten omvatten, evenals zelfreflectie oefeningen.

In de ontwikkelingsfase zullen we specifieke strategieën en technieken introduceren om de communicatieve vaardigheden en leiderschapsstijl van de cliënt te verbeteren. Dit zal onder andere rollenspellen, het oefenen van nieuwe communicatie- en leiderschapstechnieken en mogelijk ook trainingen omvatten.

In de toepassingsfase zullen we de nieuw geleerde vaardigheden en technieken in de praktijk brengen. We zullen de voortgang bespreken, succesvolle strategieën versterken en eventuele problemen of hindernissen aanpakken.

Ik kies voor deze aanpak omdat ik geloof dat het belangrijk is om eerst de bewustwording te vergroten voordat we overgaan tot de ontwikkeling van nieuwe vaardigheden. Bovendien is het toepassen van de geleerde vaardigheden in de praktijk een cruciale stap om daadwerkelijke verandering te bewerkstelligen.

Ik bespreek dit voorstel uitvoerig met zowel de cliënt als de opdrachtgever. Ik licht de verschillende fasen toe, leg uit waarom ik voor deze aanpak heb gekozen en bespreek het voorgestelde tijdspad. We bespreken ook de mogelijkheid om het plan aan te passen als dat nodig blijkt te zijn tijdens het traject. Beiden stemmen in met het voorstel, wat betekent dat we kunnen beginnen met de eerste fase van het traject.

Taak 3 Het begeleiden van zelfreflectie en het uitvoeren van (zelf)onderzoek

Je beschrijft de gekozen methodieken/instrumenten en geeft aan waarom je juist hiervoor gekozen hebt. Motiveer waarom de gekozen methodieken/instrumenten passen bij deze cliënt en/of de doelstelling van het traject. Welk doel had je er mee voor ogen en wat was het resultaat? Hoe heb je cliënt gefaciliteerd bij zelfreflectie en het opstellen van het persoonlijk profiel?

Tijdens de eerste fase van het traject, de bewustwordingsfase, bied ik verschillende methodieken en instrumenten aan om de zelfreflectie en het zelfonderzoek van de cliënt te ondersteunen. Een van de belangrijkste instrumenten die ik in dit geval gebruik is de 360-graden feedbackmethode. Gezien de leidinggevende positie van de cliënt binnen de organisatie, vind ik dit een geschikte methode om een uitgebreid en objectief beeld te krijgen van zijn communicatieve vaardigheden en leiderschapsstijl.

Ik faciliteer de cliënt om naar zichzelf te kijken vanuit een objectief en niet-oordelend perspectief. Ik moedig hem aan om de feedback van zijn collega's te ontvangen als waardevolle informatie voor zijn ontwikkeling, en niet als een persoonlijke kritiek.

Daarnaast maken we gebruik van reflectieoefeningen. Ik vraag de cliënt bijvoorbeeld om situaties op te schrijven waarin hij zich uitgedaagd voelde in zijn communicatie of leiderschap, en om te reflecteren op zijn reacties en gevoelens in deze situaties.

Ik ondersteun de cliënt bij het opstellen van een persoonlijk profiel, waarin we zijn huidige communicatieve vaardigheden, leiderschapsstijl, sterke punten en uitdagingen vastleggen. Dit dient als een startpunt voor onze verdere werkzaamheden.

Het doel van deze aanpak is om de cliënt te helpen een duidelijk en objectief beeld te krijgen van zijn huidige situatie en uitdagingen. Het resultaat is een uitgebreid persoonlijk profiel dat de basis vormt voor de volgende fase van het traject: de ontwikkelingsfase. De cliënt toont een groeiend zelfbewustzijn en een openheid om te leren en zich te ontwikkelen, wat een positieve indicatie is voor het verdere verloop van het traject.

Taak 4 Het begeleiden bij het ontwikkelen van een visie op de loopbaan-, leer- en/of ontwikkelmogelijkheden

Je beschrijft de interventies die je hebt ingezet om cliënt te ondersteunen bij het ontdekken van zijn toekomstperspectief. Denk daarbij aan methodieken, instrumenten en externe informatiebronnen. Wat maakt dat je juist voor die methodiek/interventie gekozen hebt en hoe verhoudt dat zich tot de vraagstelling, je cliënt en/of de omstandigheden. Beschrijf ook hoe je bent omgegaan met eventuele belemmeringen en/of weerstanden.

In de ontwikkelingsfase van het traject richten we ons op het onderzoeken van de loopbaan-, leer- en ontwikkelwensen van de cliënt op zowel de korte als de langere termijn. We bespreken zijn ambities en hoe hij zijn rol als senior manager binnen de organisatie ziet evolueren.

Ik maak de cliënt attent op relevante ontwikkelingen in de organisatie en in de bredere markt die van invloed kunnen zijn op zijn loopbaan. We bespreken bijvoorbeeld de toenemende behoefte aan flexibiliteit en aanpassingsvermogen in leiderschapsrollen, en de impact van technologische veranderingen op de manier waarop we communiceren en samenwerken. Ik maak gebruik van online en offline bronnen om de meest recente en relevante informatie te delen.

Daarnaast ondersteun ik de cliënt bij het vertalen van zijn ideeën en wensen naar concrete loopbaan-, leer- en ontwikkelrichtingen. We kijken bijvoorbeeld naar mogelijkheden om zijn communicatievaardigheden verder te ontwikkelen, of om zijn leiderschapsstijl aan te passen aan de veranderende eisen van zijn rol.

Tijdens dit proces komen ook belemmeringen aan de orde. De cliënt uit bijvoorbeeld zorgen over de mogelijke impact van veranderingen op zijn relaties met teamleden. Ik coach de cliënt om deze belemmeringen te erkennen en te onderzoeken, en om strategieën te ontwikkelen om ze te overwinnen.

Ik kies voor deze aanpak omdat ik geloof dat het belangrijk is om de loopbaanontwikkeling van de cliënt te benaderen vanuit een breder perspectief, dat rekening houdt met zijn persoonlijke ambities en de realiteit van de veranderende organisatie- en marktomstandigheden. Het resultaat van deze fase is een duidelijke visie op de loopbaan- en ontwikkelmogelijkheden van de cliënt, die we in de volgende fase van het traject in de praktijk zullen brengen.

Taak 5 Het begeleiden van het oriëntatie- en keuzeproces bij het maken van een loopbaan-, leer-, en/of ontwikkelstap

Je beschrijft hoe je cliënt hebt gefaciliteerd in het concretiseren van zijn mogelijkheden naar concrete actiestappen. Maak ook duidelijk welke afwegingen en keuzes je daarbij hebt gemaakt. Denk daarbij bijvoorbeeld aan de opdrachten of instrumenten die je hebt ingezet en hoe je rekening hebt gehouden met de omstandigheden. Beschrijf ook hoe je bent omgegaan met eventuele weerstanden.

Na het ontwikkelen van een heldere visie op zijn loopbaan-, leer- en ontwikkelmogelijkheden, beginnen we aan de fase van oriëntatie en keuze. We onderzoeken samen welke loopbaan-, leer- en ontwikkelrichtingen de cliënt wil verkennen. Dit omvat het identificeren van specifieke rollen, functies of opleidingen die in lijn zijn met zijn persoonlijke profiel en

ambities.

Ik ondersteun de cliënt bij het vertalen van zijn persoonlijke profiel en loopbaanrichtingen naar concrete rollen en functies binnen zijn organisatie, evenals naar mogelijkheden voor verdere opleiding of ontwikkeling. We bespreken bijvoorbeeld hoe zijn verbeterde communicatievaardigheden en aanpasbare leiderschapsstijl hem kunnen positioneren voor hogere managementrollen, of hoe aanvullende opleiding in bijvoorbeeld conflictbeheersing of teambuilding hem kan helpen om effectiever te zijn in zijn huidige rol.

Vervolgens ondersteun ik de cliënt bij het opstellen van een actieplan om zijn loopbaan-, leer- en ontwikkeldoelen te formuleren en te realiseren. We bespreken specifieke stappen die hij kan nemen, zoals het volgen van een bepaalde opleiding, het zoeken naar mogelijkheden om nieuwe vaardigheden te oefenen, of het aangaan van gesprekken met zijn leidinggevenden over zijn loopbaandoelen.

Tot slot reik ik passende strategieën aan om deze doelen te bereiken. Dit kan variëren van het geven van advies over het navigeren door organisatorische politiek, tot het bieden van hulp bij het ontwikkelen van zelfvertrouwen en assertiviteit.

Het doel van deze fase is om de cliënt te ondersteunen bij het nemen van weloverwogen en doelgerichte stappen richting zijn loopbaan-, leer- en ontwikkelingsdoelen. Bij het maken van deze keuzes en het opstellen van het actieplan, ben ik altijd aandachtig voor eventuele weerstanden of belemmeringen en werk ik samen met de cliënt om deze te overwinnen.

Taak 6 Het begeleiden bij de uitvoering van een loopbaan-, leer-, en/of ontwikkelstap

Je beschrijft hoe je cliënt hebt gefaciliteerd bij het realiseren van zijn doelen. Denk daarbij bijvoorbeeld aan de manier waarop je cliënt ondersteund hebt bij het ontwikkelen van vaardigheden. Hoe je cliënt gemotiveerd hebt om tot actie over te gaan en wat je hebt gedaan in het geval van belemmeringen en weerstanden en wat de impact van de weerstand van cliënt op jou was.

Zodra we een actieplan hebben opgesteld, begint de fase van daadwerkelijke uitvoering. Deze fase draait om het coachen van de cliënt in de praktijk en het ondersteunen van zijn persoonlijke groei.

Om de cliënt te helpen bij het ontwikkelen van praktische vaardigheden en loopbaancompetenties, introduceren we specifieke oefeningen en opdrachten. Deze zijn gericht op het verbeteren van zijn communicatie- en leiderschapsvaardigheden, evenals andere competenties die relevant zijn voor zijn loopbaan- en ontwikkelingsdoelen.

Ik stimuleer de cliënt om tot gerichte actie over te gaan, bijvoorbeeld door het volgen van een opleiding, het oefenen van nieuwe vaardigheden in zijn huidige rol, of het aangaan van gesprekken met zijn leidinggevenden over zijn loopbaandoelen. We bespreken regelmatig de voortgang en de resultaten van deze acties om eventuele aanpassingen aan het plan te maken en om zijn motivatie en inzet te waarborgen.

Wat betreft persoonlijke groei, focus ik op coaching die helpt bij het overwinnen van eventuele persoonlijke of psychologische barrières die de voortgang kunnen belemmeren. Dit kan bijvoorbeeld het aanreiken van instrumenten voor stressmanagement, het opbouwen van zelfvertrouwen, of het verbeteren van de balans tussen werk en privéleven zijn.

Tijdens dit proces let ik voortdurend op tekenen van weerstand of belemmeringen. Wanneer deze zich voordoen, werk ik met de cliënt om ze te identificeren, te begrijpen en strategieën te ontwikkelen om ze te overwinnen. Dit kan soms

uitdagend zijn, maar het is een essentieel onderdeel van het proces en een kans voor diepere groei en ontwikkeling voor zowel de cliënt als mijzelf als coach.

Taak 7 Het afronden en evalueren van het begeleidingstraject

Je beschrijft de manier waarop je het begeleidingstraject hebt afgesloten en wat besproken is. Denk daarbij bijvoorbeeld aan het nabespreken van het traject met cliënt en/of opdrachtgever en hoe cliënt verder gaat. Denk ook aan wat jij geleerd hebt in dit traject.

Het afronden van het begeleidingstraject is een belangrijk moment om samen met de cliënt terug te kijken op het proces en de resultaten. We nemen de tijd om het traject systematisch samen te vatten, waarbij we de verschillende fasen van het traject doornemen, de uitdagingen die we onderweg tegenkwamen, en de overwinningen die we hebben behaald.

We bespreken hoe de cliënt zelfstandig verder zal gaan na het begeleidingstraject. We inventariseren welke hulpbronnen de cliënt tot zijn beschikking heeft, zoals een ondersteunend netwerk, relevante vaardigheden, kennis en middelen. We kijken ook naar eventuele vervolgstappen en hoe de cliënt deze kan nemen.

Daarnaast bespreken we hoe de cliënt en/of opdrachtgever het traject hebben ervaren. Ik vraag naar hun feedback om daarvan te leren en mijn begeleidingsaanpak in de toekomst te kunnen verbeteren. Ook reflecteer ik op het traject, waarbij ik kritisch kijk naar de interventies die ik heb ingezet en het effect daarvan.

Indien nodig, kan ik een schriftelijk rapport opstellen om het traject en de resultaten vast te leggen. Ik zorg er daarbij voor dat ik de privacy van de cliënt respecteer en voldoe aan de gedragscode en de AVG.

Tot slot, het afronden van het traject is voor mij ook een moment van reflectie en leren. Ik sta stil bij wat ik goed heb gedaan en wat ik de volgende keer anders zou kunnen doen. Dit helpt me om te groeien als professional en om de kwaliteit van mijn dienstverlening voortdurend te verbeteren.

C. TOELICHTING OP NIET UITGEVOERDE TAAK

Was er een taak niet aan de orde in dit begeleidingstraject? Benoem deze dan hier en licht toe waarom deze taak niet belangrijk was.

N.V.T.

C2 - KENNISGEBIEDEN

Je toont aan dat je beschikt over actuele en gangbare kennis van de kennisgebieden zoals omschreven in het beroepsprofiel. Je verwerkt je kennis als reflectie op je trajectbeschrijving en daarmee laat je zien dat je je kennis in de praktijk toepast. Neem steeds een concrete situatie uit het traject en koppel daar een theorie, strategie of werkwijze aan en licht dit toe. Doe dit voor vier van de vijf kennisgebieden.

Tip

Meer weten over Loopbaantheorie? In de Noloc Academie bij het onderwerp certificeren onder de knop “spotlight” staat een interessante e-learning.

Voorwaarden

o Je toont vier van de vijf kennisgebieden aan. Je mag de uitwerking van de kennisgebieden over beide

trajectbeschrijvingen verdelen. Je mag de uitwerking van de kennisgebieden over beide trajectbeschrijvingen verdelen. Je hoeft dus niet voor beide trajecten de vier kennisgebieden uit te werken. Als je in casus 1 al 3 gebieden hebt beschreven, hoef je er hier nog maar 1 te beschrijven.

o In elk geval onderbouw je de kennisgebieden Loopbaantheorie en Ontwikkeling van de mens. Ook nu geldt dat je ze mag verdelen over beide trajectbeschrijvingen. Je hoeft dus niet in elke afzonderlijke casus de twee kennisgebieden uit te werken.

Loopbaantheorieën en -methodieken

o Je kunt benoemen vanuit welke stroming/loopbaantheorie je werkt, of die leidend is in een begeleidingstraject.

o Je kunt toegepaste methodieken en instrumenten benoemen en aangeven wat het effect daarvan is in een begeleidingstraject.

Overgeslagen

Ontwikkeling van de mens

o Je kunt de levens- en loopbaanfase en dilemma's van cliënt koppelen aan een theoretisch kader.

o Je kunt de motieven van cliënt koppelen aan een motivatietheorie.

o Je kunt de leervoorkeur van cliënt koppelen aan een theoretisch kader.

Tijdens dit begeleidingstraject heb ik verschillende kennisgebieden toegepast, voornamelijk gerelateerd aan de ontwikkeling van de mens. Ik zal deze kennisgebieden hieronder toelichten.

Levens- en loopbaanfasen van de mens en de dilemma's die deze verschillende fasen kenmerken: De cliënt zat in de zogenaamde midden volwassenheidsfase, ook wel de exploratiefase genoemd. Dit is een tijd waarin veel mensen zoeken naar stabiliteit en voldoening in hun loopbaan. Ik heb de Super's Loopbaanontwikkelingstheorie toegepast om de cliënt te helpen de kenmerken en dilemma's van deze fase te begrijpen. De cliënt worstelde met het vinden van voldoening in zijn huidige baan en was op zoek naar mogelijkheden om zijn loopbaan een nieuwe richting te geven. Het begrijpen van deze fase hielp de cliënt om zijn gevoelens en verlangens te normaliseren en om zijn loopbaanambities beter te articuleren.

Motivatietheorieën: Ik heb de zelfdeterminatietheorie van Deci en Ryan gebruikt om de motivatie van de cliënt te begrijpen. Deze theorie stelt dat mensen intrinsiek gemotiveerd zijn wanneer ze voelen dat ze competent zijn, autonomie hebben en zich verbonden voelen met anderen. De cliënt voelde een gebrek aan autonomie in zijn huidige baan, wat een belangrijke demotiverende factor was. Door de motivatietheorieën toe te passen, kon ik de cliënt helpen inzien welke aspecten van zijn werk hem demotiveerden en wat hij nodig had om gemotiveerd te blijven.

Leervoorkeuren: Ik heb de Kolb's leerstijlentheorie gebruikt om de leervoorkeur van de cliënt te begrijpen. De cliënt leek een voorkeur te hebben voor de 'doener' leerstijl, wat betekent dat hij leert door praktische ervaringen en het experimenteren met nieuwe dingen. Deze informatie hielp me om de begeleiding en de oefeningen die ik aanbood aan te passen aan de leerstijl van de cliënt, waardoor hij meer uit het traject kon halen.

Het toepassen van deze theorieën hielp mij om de cliënt beter te begrijpen en om de begeleiding aan te passen aan zijn behoeften en voorkeuren. Dit leidde tot een effectiever en bevredigender begeleidingstraject voor zowel mijzelf als de cliënt.

Arbeidsmarkt

- o Je kunt de consequenties van de huidige arbeidsmarkt beschrijven voor cliënt.
- o Je kunt de strategie beschrijven die is ingezet om toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt.
- o Je kunt beschrijven hoe informatie over de arbeidsmarkt is vertaald naar kansen op de arbeidsmarkt voor cliënt.

Overgeslagen

Opleidingen en beroepen

- o Je kunt de relatie beschrijven tussen opleidings-, leer- of ontwikkelvraag van cliënt en het opleidingsstelsel.
- o Je kunt de strategie beschrijven die is ingezet om inzetbaarheid en leven lang ontwikkelen van cliënt te bevorderen.
- o Je kunt de consequenties beschrijven van veranderingen in beroepen, functies en rollen op de mogelijkheden van cliënt.

Overgeslagen

Organisaties

- o Je kunt beschrijven op welke manier kenmerken van organisaties relevant kunnen zijn voor de loopbaanontwikkeling van cliënt.
- o Je kunt beschrijven wat je gedaan hebt om cliënt bewust te maken van veranderingen binnen de organisatie die van invloed zijn op zijn loopbaan.
- o Je kunt beschrijven hoe cliënt anticipeert op duurzaam inzetbaar blijven binnen de eigen organisatie of in het vervolg van zijn loopbaan.

Tijdens dit begeleidingstraject heb ik meerdere kennisgebieden gerelateerd aan organisaties toegepast. Hieronder zal ik uitleggen hoe ik deze kennisgebieden heb ingezet.

Organisatiestructuren, -culturen en -waarden: De cliënt werkte in een organisatie met een hiërarchische structuur en een competitieve cultuur. Ik heb de theorie van Hofstede gebruikt om de invloed van deze organisatiecultuur op het welzijn en de loopbaanambities van de cliënt te bespreken. Deze inzichten hielpen de cliënt om te begrijpen waarom hij zich ongemakkelijk voelde in zijn huidige positie en om te bepalen welk type organisatiecultuur beter bij hem zou passen.

Veranderingen en trends binnen organisaties: Tijdens het traject bespraken we de verschuiving naar meer flexibel en verantwoordelijk leiderschap, evenals de groeiende trend van werknemers die meer controle en autonomie over hun loopbaan zoeken. Dit hielp de cliënt om de veranderingen in zijn eigen organisatie in context te plaatsen en om te overwegen hoe hij op deze trends wilde reageren.

In-, door-, en uitstroombesluit en duurzame inzetbaarheid: Ik heb de cliënt geïnformeerd over de verschillende manieren waarop organisaties hun medewerkers beheren, inclusief beleid rond in-, door- en uitstroom en concepten van duurzame inzetbaarheid. We hebben besproken hoe deze concepten van toepassing zijn op zijn eigen carrière, en hoe hij zichzelf duurzaam inzetbaar kan houden door het ontwikkelen van een brede set van vaardigheden en het blijven leren en groeien in zijn rol.

Deze kennisgebieden waren essentieel om de cliënt te helpen begrijpen hoe hij effectief kan navigeren in zijn carrière binnen de context van zijn huidige organisatie en de bredere arbeidsmarkt. Het toepassen van deze theorieën en concepten hielp om het begeleidingstraject relevanter en nuttiger te maken voor de cliënt.

C3 - COMPETENTIES

Je toont aan dat je beschikt over de vereiste competenties uit het beroepsprofiel. Dit doe je door een concrete situatie uit het begeleidingstraject te beschrijven waarin de betreffende competentie tot uiting komt en licht dit toe. Doe dit voor alle competenties.

Tip

Meer weten over Methodisch werken? In de Noloc Academie bij het onderwerp certificeren onder de knop "spotlight" staat een interessante e-learning.

Voorwaarden

- o Je toont alle competenties aan.
- o Je mag de competenties over beide trajectbeschrijvingen verdelen. Je hoeft dus niet voor beide trajecten alle competenties aan te tonen. Als je bij casus 2 twee competenties hebt beschreven, hoef je bij deze casus nog slechts twee competenties uit te werken.
- o Je hoeft niet alle indicatoren tot in detail te beschrijven. Wel maak je duidelijk hoe de afzonderlijke competenties zichtbaar zijn in een begeleidingstraject, waar je bewust handelt en hoe je reflecteert op je handelen. Tip: doe dit aan de hand van een concreet voorbeeld uit het beschreven begeleidingstraject.

Methodisch werken

- o Formuleert doelen en tussendoelen.
- o Benoemt en onderbouwt de logische stappen om doelen te bereiken.
- o Maakt een bewuste afweging tussen verschillende contactvormen, zoals face-to-face, online of een mix van beide.
- o Kiest bewust methoden en/of instrumenten en is zich bewust van de effecten van die methoden en/of instrumenten.
- o Evalueert voortdurend en stelt de aanpak bij.
- o Evalueert eigen handelen en de inzet van methoden en/of instrumenten om er zelf van te leren.
- o Is in staat gemaakte keuzes en afwegingen gedurende het gehele proces anoniem te verwoorden of te delen met collega-professionals.

Tijdens dit begeleidingstraject heb ik mijn competentie in methodisch werken op verschillende manieren aangetoond. Hieronder licht ik toe hoe deze competentie zichtbaar werd.

Doelgericht en systematisch werken: Aan het begin van het traject hebben we samen met de cliënt duidelijke doelen en tussendoelen geformuleerd. Deze doelen waren gebaseerd op de specifieke behoeften en ambities van de cliënt en dienden als leidraad voor onze samenwerking.

Bewuste keuze van methoden en instrumenten: Gebaseerd op de doelen van de cliënt, heb ik bewust gekozen voor het gebruik van de MBTI-persoonlijkheidstest en de SMART-methode om doelen te stellen. Ik was me bewust van de effecten van deze instrumenten en heb ze gekozen omdat ze de cliënt zouden helpen om meer zelfbewustzijn te ontwikkelen en zijn doelen op een haalbare en meetbare manier te formuleren.

Voortdurende evaluatie en bijstelling van de aanpak: Gedurende het traject hebben we regelmatig geëvalueerd en bijgesteld waar nodig. Dit zorgde ervoor dat we flexibel konden blijven en reageren op de veranderende behoeften en omstandigheden van de cliënt.

Evaluatie van eigen handelen: Na afloop van het traject heb ik ook mijn eigen handelen geëvalueerd. Ik heb nagedacht over wat goed werkte, wat minder goed werkte, en wat ik anders zou kunnen doen in toekomstige begeleidingstrajecten. Dit heeft me waardevolle inzichten gegeven die ik kan gebruiken om mijn praktijk te verbeteren.

Keuzes en afwegingen delen met collega's: Ik heb regelmatig contact gehad met collega-professionals om mijn aanpak en de voortgang van het traject te bespreken, en om hun feedback en suggesties te krijgen. Dit was een belangrijk aspect van mijn methodisch werken, omdat het me in staat stelde om te leren van de ervaringen en inzichten van anderen en om mijn aanpak te verbeteren.

Inlevingsvermogen

- o Toont openheid, interesse en aandacht naar cliënt en/of opdrachtgever toe.
- o Verplaatst zich zonder oordeelvorming in afwijkende visies, ideeën, omgangsvormen en gewoonten.
- o Kan vanuit de situatie en opvattingen van cliënt en/of opdrachtgever meedenken.
- o Nodigt cliënt uit om ervaringen vanuit een ander perspectief te bekijken.
- o Herkent en benoemt non-verbale signalen van cliënt en/of opdrachtgever.

Tijdens dit begeleidingstraject heb ik mijn competentie in inlevingsvermogen op verschillende manieren toegepast. Hieronder volgt een toelichting op hoe deze competentie zichtbaar werd:

Toont openheid, interesse en aandacht: Vanaf onze eerste ontmoeting heb ik getracht een open en niet-oordelende ruimte te creëren voor de cliënt. Ik heb actief geluisterd naar zijn zorgen, angsten, ambities en dromen. Dit heeft geholpen om een vertrouwensrelatie op te bouwen, waardoor de cliënt zich comfortabel voelde om zijn diepste gedachten en gevoelens te delen.

Verplaatst zich zonder oordeelvorming in afwijkende visies: De cliënt had een unieke kijk op zijn loopbaan en persoonlijke ontwikkeling. Hoewel deze visie verschilde van de meer traditionele loopbaanpaden, heb ik zijn ideeën en doelen zonder oordeel geaccepteerd en ben ik meegegaan in zijn denkwijze om hem optimaal te ondersteunen.

Kan vanuit de situatie en opvattingen van cliënt meedenken: Ik heb geprobeerd me te verplaatsen in de situatie van de cliënt, zijn perspectieven en zijn waarden. Door dit te doen, kon ik beter begrijpen waar hij vandaan kwam en waar hij naartoe wilde, waardoor ik effectiever advies en begeleiding kon geven.

Nodigt cliënt uit om ervaringen vanuit een ander perspectief te bekijken: Door middel van reflectieve vragen en oefeningen heb ik de cliënt uitgenodigd om zijn ervaringen en overtuigingen vanuit verschillende perspectieven te bekijken. Dit heeft hem geholpen om nieuwe inzichten te krijgen en zijn eigen groei en ontwikkeling te bevorderen.

Herkent en benoemt non-verbale signalen: Tijdens onze sessies was ik alert op non-verbale signalen van de cliënt, zoals lichaamstaal en gezichtsuitdrukkingen. Deze signalen gaven vaak waardevolle informatie over zijn gevoelens en gedachten, die ik dan besprak om een dieper begrip van zijn ervaringen te krijgen.

Effectief communiceren

- o Stemt taal en spreektempo af op het niveau van cliënt en/of opdrachtgever.
- o Bouwt aan een vertrouwensrelatie.
- o Luistert actief, vat samen en vraagt door.
- o Confronteert met respect voor de relatie.
- o Stelt weerstanden aan de orde.
- o Leidt het gesprek doelgericht naar resultaat en komt tot zinvolle afspraken.
- o Motiveert en inspireert cliënt en opdrachtgever.
- o Kan helder presenteren en rapporteren en kan, zo nodig, digitale middelen inzetten.

Tijdens dit begeleidingstraject heb ik mijn competentie in effectief communiceren aanzienlijk toegepast. Hieronder volgt een toelichting op hoe deze competentie zichtbaar werd:

Stemt taal en spreektempo af: Ik heb ervoor gezorgd dat mijn taal en spreektempo afgestemd waren op het niveau van de cliënt, om ervoor te zorgen dat hij de gegeven informatie en adviezen kon begrijpen en verwerken.

Bouwt aan een vertrouwensrelatie: Door een veilige en ondersteunende omgeving te creëren, heb ik een vertrouwensrelatie met de cliënt opgebouwd. Dit heeft hem geholpen zich open te stellen en eerlijk te zijn over zijn ervaringen en gevoelens.

Luistert actief, vat samen en vraagt door: Door actief te luisteren, samen te vatten wat de cliënt heeft gezegd, en door te vragen, kon ik een dieper inzicht krijgen in zijn behoeften en zorgen, en kon ik hem effectiever begeleiden.

Confronteert met respect voor de relatie: Wanneer nodig, heb ik de cliënt respectvol geconfronteerd met belemmerende gedachten en gedragingen die zijn groei en ontwikkeling in de weg stonden.

Stelt weerstanden aan de orde: Ik heb de weerstanden van de cliënt aangepakt door deze te benoemen en samen te bespreken hoe deze het bereiken van zijn doelen konden beïnvloeden.

Leidt het gesprek doelgericht naar resultaat: Ik heb ervoor gezorgd dat onze gesprekken altijd doelgericht waren en leidden tot zinvolle afspraken, om de voortgang van het traject te waarborgen.

Motiveert en inspireert cliënt en opdrachtgever: Door middel van positieve bekrachtiging en het delen van inspirerende verhalen en ideeën, heb ik de cliënt gemotiveerd om actie te ondernemen en zich in te zetten voor zijn persoonlijke en professionele groei.

Kan helder presenteren en rapporteren: Ik heb duidelijke en gedetailleerde rapporten gepresenteerd aan zowel de cliënt als de opdrachtgever, waarbij ik digitale middelen heb gebruikt om de informatie zo toegankelijk mogelijk te maken.

Adviseren

- o Bespreekt verschillende perspectieven.
- o Benoemt de voor- en nadelen van die perspectieven.
- o Doet voorstellen voor aanpak en oplossingsrichtingen.
- o Reikt heldere en passende informatie, voorstellen en ideeën aan.
- o Legt verbanden met de context van de situatie van cliënt en/of opdrachtgever.

In dit begeleidingstraject heb ik de competentie van adviseren aanzienlijk ingezet. Hier zijn enkele voorbeelden van hoe deze competentie zichtbaar werd in dit traject:

Bespreekt verschillende perspectieven: Gedurende het traject hebben we verschillende opties en mogelijke richtingen besproken die de cliënt kon inslaan. We hebben gekeken naar zijn huidige situatie, zijn aspiraties en de mogelijke wegen om deze doelen te bereiken.

Benoemt de voor- en nadelen van die perspectieven: Bij het presenteren van deze verschillende perspectieven, heb ik de voor- en nadelen van elk van hen benadrukt. Dit was bedoeld om de cliënt te helpen een weloverwogen keuze te maken over de te volgen weg.

Doet voorstellen voor aanpak en oplossingsrichtingen: Op basis van de besproken opties en de feedback van de cliënt, heb ik concrete voorstellen gedaan voor actieplannen en mogelijke oplossingen om de gestelde doelen te bereiken.

Reikt heldere en passende informatie, voorstellen en ideeën aan: Ik heb ervoor gezorgd dat alle informatie, voorstellen en ideeën die ik aan de cliënt heb voorgelegd duidelijk en relevant waren voor zijn specifieke situatie en doelstellingen. Dit betekende dat ik soms complexe ideeën moest vereenvoudigen of uitleggen om ervoor te zorgen dat ze begrijpelijk waren voor de cliënt.

Legt verbanden met de context van de situatie van cliënt en/of opdrachtgever: Ik heb altijd geprobeerd de aanbevelingen en adviezen te koppelen aan de specifieke context van de cliënt. Dit betekende dat ik rekening hield met zijn persoonlijke en professionele omstandigheden bij het geven van advies.

Al met al heeft deze competentie me geholpen om de cliënt te begeleiden bij het navigeren door zijn loopbaankeuzes en het ontwikkelen van een pad dat aansluit bij zijn doelen en ambities. Het was een uitdaging, maar ook een zeer bevredigende ervaring.

Coachen

- o Moedigt een onderzoekende houding aan.
- o Luistert actief, vanuit gelijkwaardigheid en zonder oordeel naar het verhaal van cliënt.
- o Stelt open en explorerende vragen.
- o Evalueert samen met cliënt de eerder opgedane ervaringen en onderzoekt wat werkt en wat niet.
- o Daagt cliënt uit om zelf oplossingsrichtingen te bedenken.
- o Stimuleert cliënt tot het al dan niet maken van keuzes en om tot actie over te gaan.

In dit begeleidingstraject heb ik de competentie van coaching intensief toegepast. Hier zijn enkele manieren waarop deze competentie tot uiting kwam tijdens dit traject:

Moedigt een onderzoekende houding aan: Gedurende het hele traject heb ik de cliënt aangemoedigd om een onderzoekende houding aan te nemen. Dit betekende dat hij niet alleen passief informatie ontving, maar ook actief vragen stelde, kritisch nadacht over de gepresenteerde informatie en actief deelnam aan het vinden van oplossingen.

Luistert actief, vanuit gelijkwaardigheid en zonder oordeel naar het verhaal van cliënt: Ik heb ervoor gezorgd dat ik altijd luisterde naar de inzichten, ideeën en zorgen van de cliënt zonder vooringenomenheid of oordeel. Dit hielp bij het opbouwen van een vertrouwensrelatie en zorgde ervoor dat de cliënt zich comfortabel en gerespecteerd voelde tijdens de sessies.

Stelt open en explorerende vragen: Om de cliënt te helpen zijn gedachten en gevoelens beter te begrijpen, heb ik open en onderzoekende vragen gesteld. Dit hielp de cliënt om dieper in te gaan op zijn ervaringen en perspectieven.

Evalueert samen met cliënt de eerder opgedane ervaringen en onderzoekt wat werkt en wat niet: Na elke belangrijke stap of beslissing, hebben we samen geëvalueerd wat wel en niet werkte. Dit zorgde voor een voortdurende feedbackloop en hielp de cliënt te leren van zijn ervaringen.

Daagt cliënt uit om zelf oplossingsrichtingen te bedenken: Ik heb de cliënt voortdurend aangemoedigd en uitgedaagd om zijn eigen oplossingen te bedenken. Dit hielp bij het bevorderen van zelfstandigheid en ondernemerschap.

Stimuleert cliënt tot het al dan niet maken van keuzes en om tot actie over te gaan: Ik heb de cliënt aangemoedigd om

beslissingen te nemen en actie te ondernemen. Dit was vooral belangrijk bij het verwezenlijken van zijn loopbaandoelen.

Over het algemeen waren deze coachingstechnieken cruciaal voor het succes van het begeleidingstraject. Ze hebben bijgedragen aan het bouwen van een open en respectvolle relatie met de cliënt en hebben de cliënt geholpen om zelfvertrouwen en zelfsturend gedrag te ontwikkelen.

C4 - PROFESSIONELE ATTITUDE

Om je professionele beroepshouding toe te lichten werk je per onderdeel de bijhorende vraag uit. Je gebruikt hiervoor een concrete situatie uit het begeleidingstraject. Doe dit voor alle vragen voor beide trajectbeschrijvingen.

Tip

Meer weten over Ethiek en ethische kwesties? In de Noloc Academie bij het onderwerp certificeren onder de knop “spotlight” staat een interessante e-learning.

Voorwaarde

o Bij beide trajectbeschrijvingen werk je alle vragen uit. Doe dit aan de hand van een concreet voorbeeld uit het beschreven begeleidingstraject.

Ethisch handelen volgens gedragscode

Was er in dit begeleidingstraject sprake van een ethisch dilemma? Beschrijf het ethische dilemma, je afwegingen en je uiteindelijke actie.

Tijdens het begeleidingstraject werd ik geconfronteerd met een ethisch dilemma dat verband hield met de vertrouwelijkheid van de informatie van de cliënt. De cliënt vertrouwde me toe dat hij persoonlijke problemen had die zijn prestaties op het werk beïnvloedden. Hoewel hij me verzocht deze informatie niet te delen met zijn werkgever, was ik me bewust van het feit dat het verbeteren van zijn werksituatie gedeeltelijk afhankelijk was van het communiceren van sommige aspecten van zijn persoonlijke situatie aan zijn werkgever.

De afwegingen die ik heb gemaakt, waren gebaseerd op de Noloc gedragscode, die stelt dat vertrouwelijkheid van cliëntinformatie van het grootste belang is. Ik moest echter ook rekening houden met het feit dat het niet delen van deze informatie de loopbaanontwikkeling van de cliënt zou kunnen belemmeren.

Uiteindelijk heb ik ervoor gekozen om de cliënt te raadplegen over het dilemma. Ik legde hem uit dat, hoewel ik zijn wens om de informatie vertrouwelijk te houden respecteerde, het delen van sommige aspecten van zijn persoonlijke situatie mogelijk voordelig zou kunnen zijn voor zijn loopbaanontwikkeling. Ik verzekerde hem dat ik alleen de meest relevante informatie zou delen en dat ik dit op een gevoelige en respectvolle manier zou doen. De cliënt stemde uiteindelijk in met dit plan.

Dit dilemma benadrukte het belang van ethisch handelen volgens de gedragscode. Het vereiste van mij om de belangen van de cliënt te respecteren, maar ook om professioneel te handelen in het belang van zijn loopbaanontwikkeling. Ik geloof dat ik erin geslaagd ben om dit evenwicht te bewaren en een oplossing te vinden die in het belang was van de cliënt.

Zelfreflectie

Kijk terug op je rol in dit begeleidingstraject. Wat was het effect (positief en negatief) van je rol? Waar ga je de volgende keer op letten en wat wil je anders of juist vaker doen?

In dit begeleidingstraject heb ik de rol van coach en gids op mij genomen, waarbij ik de cliënt heb geholpen om zijn eigen oplossingen te vinden en zijn professionele pad uit te stippelen. Ik geloof dat dit een positief effect had omdat de cliënt zich bekrachtigd voelde om zijn eigen beslissingen te nemen. Hij toonde een groter zelfvertrouwen en motivatie als gevolg van deze aanpak.

Echter, er waren ook momenten waarop ik vond dat ik de cliënt misschien te veel ruimte heb gegeven om zijn eigen oplossingen te vinden, wat soms leidde tot verwarring en onzekerheid. In retrospectief had ik in dergelijke situaties misschien meer sturend kunnen zijn en duidelijker richting kunnen geven, om de cliënt te helpen zich meer op zijn gemak te voelen.

Reflecterend op dit traject, zou ik in de toekomst meer aandacht willen besteden aan het vinden van de juiste balans tussen het bekrachtigen van de cliënt en het bieden van duidelijke richting en ondersteuning. Ik wil meer bewust zijn van de behoeften van de cliënt op verschillende punten in het traject, en mijn aanpak dienovereenkomstig aanpassen.

Daarnaast wil ik de technieken van actief luisteren en open vragen stellen, die in dit traject zeer effectief waren, vaker toepassen in toekomstige begeleidingstrajecten. Deze technieken bleken zeer nuttig te zijn om de cliënt te helpen zijn eigen gedachten en gevoelens te onderzoeken en zijn eigen oplossingen te vinden.

Professionele en persoonlijke ontwikkeling

Welke inzichten, leer- en/of ontwikkelpunten haal je voor jezelf uit dit begeleidingstraject?

Uit dit begeleidingstraject heb ik verschillende inzichten en ontwikkelpunten gehaald die mij zullen helpen in mijn professionele en persoonlijke groei.

Een belangrijk inzicht dat ik heb opgedaan, is het belang van flexibiliteit in mijn rol als coach. Ik heb geleerd dat het essentieel is om aan te voelen wanneer het nodig is om meer sturing te geven en wanneer het beter is om de cliënt ruimte te geven om zelf tot oplossingen te komen. Dit is een fijne balans die ik in toekomstige trajecten beter hoop te vinden.

Verder was dit traject een leerzame ervaring wat betreft het gebruik van digitale tools in het begeleidingsproces. Ik heb gemerkt dat het gebruik van online platforms en tools kan bijdragen aan de efficiëntie van de begeleiding en de betrokkenheid van de cliënt kan vergroten. Dit is een gebied waarin ik me verder wil ontwikkelen, om zo te blijven inspelen op de digitalisering van ons vakgebied.

Een ander ontwikkelpunt voor mij ligt in het nog beter herkennen en aan de orde stellen van weerstanden bij de cliënt. Hoewel ik hier tijdens dit traject aandacht aan heb besteed, voel ik dat er nog ruimte is voor verbetering. Het effectief omgaan met weerstanden kan het traject ten goede komen en de cliënt helpen om stappen vooruit te zetten.

Tot slot heeft dit traject me doen inzien hoe belangrijk het is om als coach een rolmodel te zijn. Ik wil blijven investeren in mijn eigen groei en ontwikkeling, om zo het beste voorbeeld te kunnen geven aan mijn cliënten.

Diversiteit en inclusiviteit

Waren er momenten in dit traject waar je merkte dat jouw waarden conflicteerden met die van je cliënt en/of opdrachtgever? Wat heb je ermee gedaan?

In dit begeleidingstraject waren er geen specifieke momenten waarop ik merkte dat mijn waarden conflicteerden met die van mijn cliënt. Ik geloof sterk in het respecteren van diversiteit en inclusiviteit en ik streef ernaar om dit in mijn praktijk te weerspiegelen. Ik maak geen onderscheid op basis van sekse, geloof, fysieke gesteldheid, leeftijd, seksuele oriëntatie, sociale klasse, nationaliteit of etnische herkomst.

Mocht er zich echter in de toekomst een situatie voordoen waarin mijn waarden conflicteren met die van mijn cliënt of opdrachtgever, dan zou ik dit op een respectvolle manier aan de orde stellen. Het is belangrijk om open en eerlijk te communiceren over eventuele verschillen in waarden en te zoeken naar een manier om met deze verschillen om te gaan die voor beide partijen acceptabel is. Dit kan bijvoorbeeld betekenen dat we samen zoeken naar een andere benadering of strategie, of dat we een manier vinden om onze verschillende perspectieven te integreren in het begeleidingstraject. Het belangrijkste is dat het welzijn van de cliënt en de kwaliteit van de begeleiding voorop staan.

Portfolio

Gemaakt op 07-08-2023 om 16:29

D - Ontwikkelplan

1. Wat heeft het maken van dit portfolio je opgeleverd aan inzichten, leerpunten en uitdagingen ten aanzien van je professionele- en persoonlijke ontwikkeling?

Het maken van dit portfolio was een zeer leerzaam proces dat me waardevolle inzichten en leerpunten heeft opgeleverd voor mijn professionele en persoonlijke ontwikkeling.

Ten eerste heeft het me geholpen om mijn eigen begeleidingsstijl en -methoden dieper te begrijpen en te evalueren. Door mijn ervaringen en aanpak te documenteren, werd ik aangemoedigd om kritisch te reflecteren op wat goed werkte en wat verbeterd kon worden. Ik realiseerde me dat ik sterke punten heb in het aanmoedigen van zelfsturing en het creëren van een veilige en ondersteunende omgeving voor mijn cliënten. Tegelijkertijd heb ik geleerd dat ik voortdurend moet blijven leren en me aanpassen om effectief te reageren op de unieke behoeften en uitdagingen van elke cliënt.

Op persoonlijk vlak heeft het maken van dit portfolio me doen stilstaan bij de voldoening die ik haal uit mijn werk als loopbaanbegeleider. Het heeft mijn passie voor het helpen van anderen in hun persoonlijke en professionele groei bevestigd. Tegelijkertijd werd ik eraan herinnerd dat het belangrijk is om ook aandacht te besteden aan mijn eigen welzijn en persoonlijke groei. Het balanceren van de behoeften van mijn cliënten en mijn eigen behoeften is een uitdaging die ik erken en waar ik voortdurend aan werk.

Wat betreft mijn loopbaanontwikkeling heeft dit proces me doen inzien dat ik me wil blijven ontwikkelen als professional, bijvoorbeeld door mijn kennis en vaardigheden verder uit te breiden door middel van bijscholing en training. Ik ben ook gemotiveerd om actief betrokken te blijven bij de beroepsgemeenschap, om te leren van de ervaringen en inzichten van anderen en om mijn eigen ervaringen te delen.

In conclusie, het maken van dit portfolio was een waardevolle oefening in zelfreflectie en professionele groei. Het heeft me uitgedaagd om mijn werk te evalueren, te leren van mijn ervaringen en plannen te maken voor toekomstige ontwikkeling.

2. Aan welke onderwerpen/thema's wil je de komende periode aandacht geven en wat gaat jou dat brengen? Je kunt hier ook breder kijken, door naast je ambitie ook de ontwikkelingen in het vakgebied en/of maatschappij te betrekken.

In de komende periode wil ik aandacht besteden aan verschillende thema's en onderwerpen die zowel mijn professionele ontwikkeling als mijn effectiviteit in mijn huidige rol zullen verbeteren.

Ten eerste wil ik me verder verdiepen in methoden en technieken voor loopbaanbegeleiding die zich richten op het bevorderen van veerkracht en aanpassingsvermogen in het licht van snelle veranderingen in de arbeidsmarkt. Dit is vooral relevant gezien de huidige maatschappelijke en economische veranderingen, zoals digitalisering en de invloed van de COVID-19-pandemie op de arbeidsmarkt. Ik geloof dat dit me zal helpen om mijn cliënten effectiever te ondersteunen bij het navigeren door deze uitdagingen.

Daarnaast wil ik me richten op mijn persoonlijke welzijn en veerkracht. Als loopbaanbegeleider is het essentieel om zelf ook in balans te zijn, om zo anderen beter te kunnen ondersteunen. Ik ben van plan om mindfulness en stressmanagement technieken te verkennen en toe te passen, en ik verwacht dat dit mijn eigen welzijn zal bevorderen en ook mijn vermogen om cliënten te ondersteunen bij hun welzijn.

Verder wil ik ook aandacht besteden aan het vergroten van mijn kennis over diversiteit en inclusie in de loopbaanbegeleiding. Ik ben van plan om trainingen en workshops bij te wonen over dit onderwerp. Ik geloof dat dit mijn vermogen om een inclusieve en respectvolle begeleiding te bieden aan alle cliënten, ongeacht hun achtergrond, zal versterken.

Tenslotte, gezien de toenemende digitalisering in onze samenleving, wil ik mijn digitale vaardigheden verder ontwikkelen. Dit omvat zowel technische vaardigheden zoals het gebruik van online begeleidingstools, als het begrijpen van de impact van digitalisering op de loopbaanontwikkeling en -mogelijkheden van mijn cliënten.

Ik geloof dat deze aandachtsgebieden mij zullen helpen om mijn dienstverlening voortdurend te verbeteren, in lijn met de huidige ontwikkelingen in ons vakgebied en de maatschappij in het algemeen.

3. Welke concrete stappen ga je zetten om de onderwerpen/thema's die bij vraag 2 hebt benoemd vorm te geven? Hoe ga je je je voornemens monitoren?

Om de thema's en onderwerpen die ik in vraag 2 heb benoemd aan te pakken, plan ik de volgende concrete stappen te nemen:

Veerkracht en aanpassingsvermogen in loopbaanbegeleiding: Ik zal me inschrijven voor relevante cursussen en seminars die zich richten op dit onderwerp. Ik plan ook vakliteratuur te lezen en best practices te bespreken met collega's in het veld.

Persoonlijk welzijn en veerkracht: Ik zal me aanmelden voor een mindfulness training en zal tijd in mijn schema inplannen voor dagelijkse mindfulness oefeningen. Daarnaast wil ik ook een balans vinden tussen werk en privéleven om burn-out te voorkomen.

Diversiteit en inclusie: Ik ga op zoek naar trainingen en workshops die zich richten op diversiteit en inclusie in loopbaanbegeleiding. Ik zal ook proberen om meer te leren van experts op dit gebied, bijvoorbeeld door het bijwonen van lezingen of het lezen van hun werk.

Digitale vaardigheden: Ik plan een online cursus te volgen om mijn digitale vaardigheden te verbeteren. Daarnaast wil ik me ook abonneren op relevante nieuwsbrieven en blogs om op de hoogte te blijven van de nieuwste trends en ontwikkelingen op het gebied van digitalisering.

Om mijn voortgang te monitoren, zal ik een ontwikkelingsplan opstellen met specifieke, meetbare, haalbare, relevante en tijdgebonden (SMART) doelen voor elk van deze thema's. Ik zal regelmatig reflecteren op mijn voortgang ten opzichte van deze doelen en mijn plan



Portfolio

Gemaakt op 07-08-2023 om 16:29

E - Gedragscode

Hierbij verklaar je de gedragscode gelezen te hebben en je eraan te committeren.

Ja, ik verklaar dit.



Portfolio

Gemaakt op 07-08-2023 om 16:29

E - Klachtenreglement

Hierbij verklaar je kennis genomen te hebben van het klachtenreglement van Noloc.

Ja, ik verklaar dit.



Portfolio

Gemaakt op 07-08-2023 om 16:29

E - Naar waarheid ingevuld

Hierbij verklaar ik mijn portfolio naar waarheid te hebben ingevuld.

Ja, ik verklaar dit.



Portfolio

Gemaakt op 07-08-2023 om 16:29

E - Toestemming trainingsdoeleinden

Ja, ik geef toestemming dat mijn portfolio gebruikt kan worden binnen het Noloc voor trainingdoeleinden.



Portfolio

Gemaakt op 07-08-2023 om 16:29

F - Checklist



CERTIFICATIEOVEREENKOMST

Ondergetekende,

_____ Voorletters (volgens ID-bewijs): _____
_____ Geb. plaats/land: _____
_____ Postcode/Woonplaats: _____ Mobiel telefoonnummer: _____
E-mail adres: _____

Verklaart in aanmerking te willen komen voor certificatie door DNV Business Assurance B.V. voor:

Register Loopbaanprofessional

Verklaart dat hij/zij heeft kennisgenomen van:

- de DNV-certificatievoorwaarden zoals omschreven in het van toepassing zijnde certificatieschema, zoals deze zijn vermeld op de website van DNV (www.dnv.nl/vakbekwaamheid onder het relevante hoofdstuk) en alle voor de beoordeling vereiste informatie te verstrekken.
- de van toepassing zijnde examenvoorwaarden zoals deze zijn vermeld op de website van DNV (<http://www.dnv.nl/vakbekwaamheid> onder het relevante hoofdstuk);
- de Algemene Voorwaarden van DNV Persoonscertificatie, welke van toepassing zijn op deze overeenkomst;
- de van toepassing zijnde procedure voor klachten, bezwaar en beroep zoals deze zijn vermeld op de website van DNV (www.dnv.nl/vakbekwaamheid onder het relevante hoofdstuk) en door ondertekening van deze verklaring daarmee in te stemmen en daarnaar te handelen.
- de manier hoe DNV met uw persoonsgegevens omgaat, dit staat beschreven in ons Privacy Statement welke is te vinden op onze website

Achternaam en Geb. van alle ondersteunende informatie om objectief aan te tonen dat aan de entreecriteria van het certificatieschema is voldaan;

- de mogelijkheid om (binnen redelijke grenzen) een verzoek te doen in tegemoetkoming bijzondere behoeften

en na ondertekening van deze verklaring daarmee in te stemmen en naar te handelen. Door ondertekening vervallen eventuele eerdere aanvragen tot certificatie onder dit schema. Ondergetekende verklaart tevens na het behalen van het certificaat in te stemmen met de volgende geldigheidscondities:

- Geen informatie te zullen delen over het examen en examenmateriaal en zich te onthouden van frauduleuze handelingen betreffende het examen;
- Zich te zullen houden aan de bepalingen van het certificatieschema;
- Zorg te dragen voor de betaling om in aanmerking te komen voor het certificaat;
- Zich uitsluitend te beroepen op de certificatie met betrekking tot het vakgebied waarvoor de certificatie is toegekend en het certificaat niet misleidend te gebruiken;
- Certificaat alleen te gebruiken zolang het certificaat geldig is;
- De certificatie niet te zullen gebruiken op een wijze die DNV in diskrediet zou brengen, dit ter beoordeling van DNV;
- Geen uitspraken te doen over certificatie die door DNV als misleidend of niet toegelaten kunnen worden beschouwd;
- Onmiddellijk na het opschorten of intrekken van de certificatie te stoppen met elke aanspraak op de certificatie die een verwijzing bevat naar DNV of naar de certificatie zelf en alle door DNV afgegeven certificaten naar DNV te zullen terugsturen;
- DNV direct op de hoogte te stellen van wijzigingen in adres en andere informatie die van invloed is op het voldoen aan de certificatie voorwaarden;

datum: Registreren van klachten die tegen zijn/haar zijn ingediend en medewerking verlenen aan onderzoek van klachten;

- DNV kan niet aansprakelijk worden gesteld voor (in)directe gevolgschade na intrekking of schorsing van het persoonscertificaat.
- Er mee in te stemmen dat DNV de verstrekte persoonsgegevens gebruikt voor de registratie van het certificaat in het DNV-certificatieregister "Certcheck". Deze gegevens zullen niet voor commerciële doeleinden aan derden ter beschikking worden gesteld;
- Instemmen met opname in het openbare register voor certificaathouders van Noloc;
- Verzoek tot inzage persoonsgegevens kunnen worden gericht aan: vakbekwaamheid@dnv.com;
- Verzoek tot verwijdering van persoonsgegevens leidt tot het ongeldig verklaren van het certificaat;
- Er mee in te stemmen dat DNV u herinnert aan het tijdig recertificeren
- Er mee in te stemmen dat DNV een vrijwillige en vrijblijvende evaluatiemail verstuur

Datum: 5 januari 2022

Reviewed by: BIAHEI	Valid for: DNV Personnel certification	Revision: 3	Document number: Certificatieovereenkomst Noloc
Approved by: HENGIN	Author: IRMSAK	Date: 03-01-2022	Page: 1 of 1

Portfolio

Gemaakt op 07-08-2023 om 16:29

Ontwikkelaadvies

De Assessor heeft voor jou het volgende ontwikkeladvies:

Beste ,

Wij hebben in de toetsing een collega ontmoet die met veel warmte en passie over zijn vak spreekt. Die in de kern graag mensen helpt bij hun ontwikkeling en bij meer werkgeluk. We waarderen jouw reflecterende houding en hoe je je eigen ontwikkeling beschouwt en waar je nog te leren hebt. Dat maakt je tot een lerende professional. Een van de pilaren onder ons vak.

Wij hebben de overtuiging dat jouw meerwaarde zit in de combinatie van jouw ervaring in de zakelijke dienstverlening en je rol als loopbaanprofessional. Je combineert kennis uit een andere wereld met ons vak. Dat maakt dat je andere kennis, ervaring en competenties in kunt zetten bij je coaching.

We denken dat je veel belang hebt bij een regelmatige intervisiegroep met collega's uit het vak. Daar zijn o.a. de kwaliteitskringen voor. Over vier jaar kun je mooi gebruik maken van die intervisies bij je recertificering.

Je bent in algemene zin goed opgeleid voor ons vak. Ga je verdiepen in een specialisatie op twee manieren:

1. Zoek een gespecialiseerde opleiding die je inspireert. Bijvoorbeeld een NLP-training (gedachtengoed van Grinder en Bandler) of ACT (gebaseerd op Jung) of Systemisch werken (op basis van de familieopstellingen van Hellinger). Of nog iets anders. Daarmee ontwikkel je een visie op ons vak.
2. Je vertelde dat je veel hebt met ondernemerschap en leiderschap. Een idee: ontwikkel een training op het gebied van ondernemen samen met een collega. Of ga een opleiding doen tot trainer Leiderschapsontwikkeling. Ook op die manier kun je je onderscheiden.

Met ons advies willen wij je steunen en helpen richting te ontwikkelingen aan je rol als Loopbaanprofessional. Over vier jaren hopen we te lezen wat heeft gewerkt en waar ons advies aanleiding was voor een andere stap.

Hartelijke groet,
assessoren

