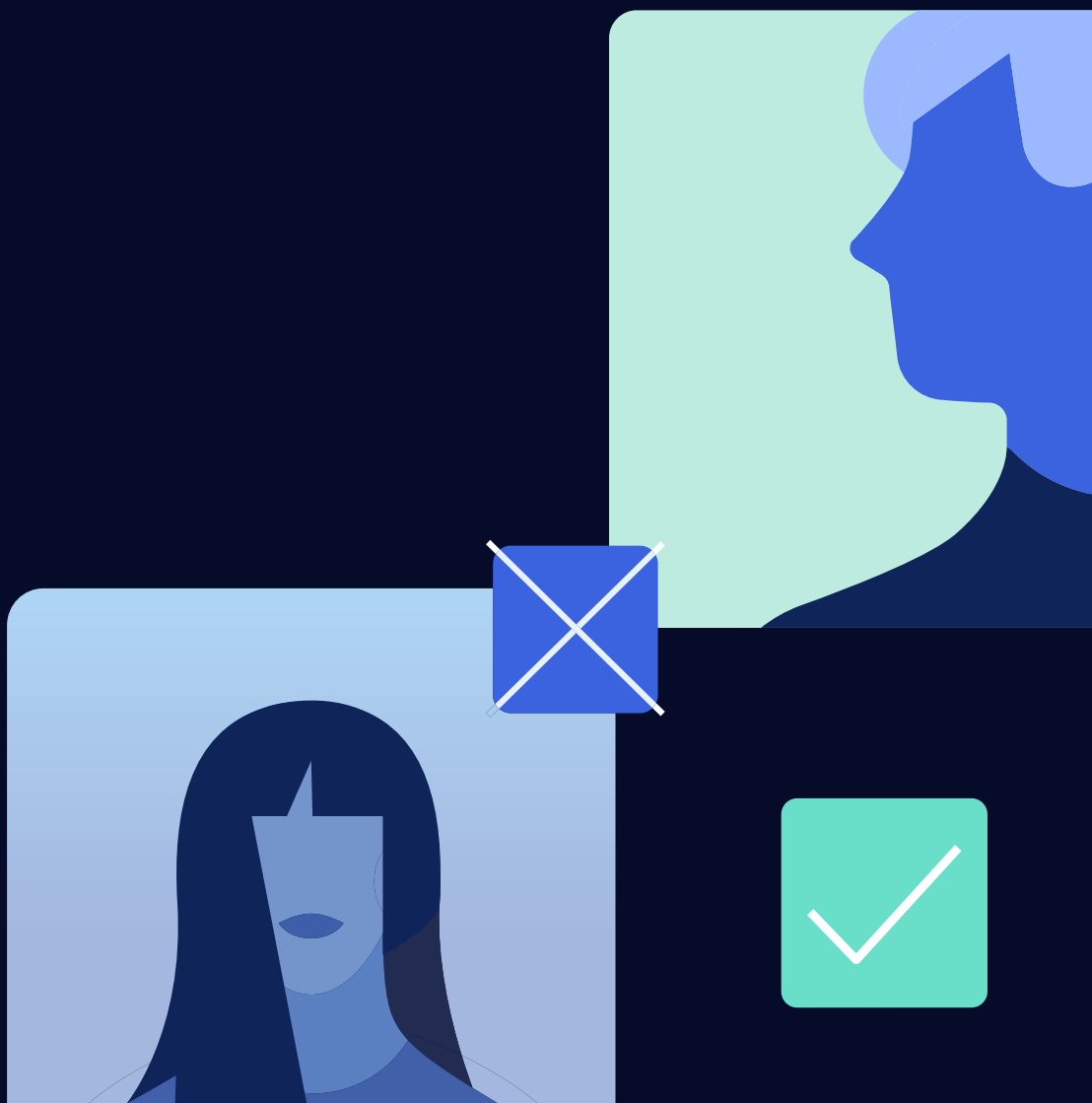


PRAKTISCHE GIDS

Professionele (her)oriëntatie: sleutels tot een doeltreffende begeleiding

ADVIES VAN EXPERTS & GOEDE PRAKTIJKEN



| Betekenis geven, de toekomst vormgeven

Het (her)oriënteren van een carrière is geen eenmalige gebeurtenis meer. Het is een terugkerend proces geworden, soms complex en vaak beladen met persoonlijke én professionele uitdagingen. Voor individuen gaat het om het vinden van een pad dat zinvol is. Voor begeleiders gaat het om ondersteunen zonder op te leggen, verhelderen zonder te sturen.

In deze gids reiken we een gestructureerde aanpak aan voor begeleiding bij loopbaanoriëntatie en professionele mobiliteit. Deze aanpak, gebaseerd op luisteren, zelfinzicht en het gebruik van betrouwbare tools zoals Evolution, wil loopbaankeuzes veiliger maken en tegelijk ieders sterke punten en talenten zichtbaar en waardevol maken.

Professionals in begeleiding, HR, coaches of adviseurs: deze gids is voor jullie bedoeld. Om jullie te helpen beter te begeleiden, beter te begrijpen... en beter iemands potentieel te laten groeien.

Veel leesplezier,

01. De uitdagingen van mobiliteit en oriëntatie vandaag!

In een tijd waarin loopbaantrajecten steeds dynamischer worden, is oriëntatie niet langer een eenmalig moment dat enkel bij de start van een carrière hoort. Ze vormt een rode draad die zowel individuele wendbaarheid als collectieve prestaties ondersteunt. Inzicht in de onderliggende dynamieken helpt om begeleidingsprocessen beter te structureren.

Steeds veranderende loopbanen

Vandaag de dag zijn lineaire carrières zeldzaam. Volgens France Compétences (2023) heeft één op de twee actieve werknemers een carrièreswitch overwogen. Bij jongeren onder de 35 jaar loopt dit cijfer zelfs op tot 61% (Baromètre Centre Inffo, 2023). Deze cijfers weerspiegelen een diepgaande verandering: de zoektocht naar betekenis, levensbalans, behoefte aan zingeving of persoonlijke ontwikkeling krijgt voorrang op meer traditionele criteria zoals baan zekerheid.

Ook organisaties moeten rekening houden met deze nieuwe verwachtingen: talenten behouden, transities veiligstellen en toekomstige sleutelcompetenties anticiperen. Oriëntatie wordt daarmee een strategische hefboom om persoonlijk welzijn en organisatorische behoeften met elkaar te verzoenen.

Een arbeidswereld in volle transformatie

Beroepen evolueren in een razendsnel tempo. Het World Economic Forum schat dat 44% van de vaardigheden binnen vijf jaar zal veranderen, en dat miljoenen jobs zullen verdwijnen of ontstaan in nieuwe sectoren. In dit klimaat voelen individuen zich vaak verloren: gebrek aan zicht op carrièremogelijkheden, onvoldoende kennis van professionele omgevingen, moeilijkheden om hun profiel te koppelen aan concrete perspectieven.

Tegelijk veranderen de verwachtingen ten aanzien van werk: de zoektocht naar betekenis, afkeer van het klassieke loondienstmodel, het belang van gedeelde waarden... Deze complexiteit maakt keuzes omtrent oriëntatie uitdagender, maar ook rijker, op voorwaarde dat er een gestructureerde begeleiding wordt aangeboden.

Het belang van een onderbouwde en geïndividualiseerde begeleiding

In dit snel veranderende landschap kan oriëntatie niet langer beperkt blijven tot enkele algemene adviezen. Ze moet steunen op een grondige en gepersonaliseerde aanpak, gebaseerd op drie pijlers:

- Een beter zelfinzicht (aspiraties, soft skills, motivatiebronnen)
- Een helder begrip van beroepen en professionele omgevingen
- Het vermogen om zich te projecteren in een motiverend, stapsgewijs en realistisch traject

Deze benadering maakt het mogelijk om keuzes te verduidelijken en te beveiligen, om heroriëntaties “bij gebrek aan beter” te vermijden en om het vertrouwen van de betrokkenen te versterken. Ze vormt bovendien een belangrijke hefboom voor HR, onderwijsinstellingen en publieke voorzieningen, op voorwaarde dat ze ondersteund wordt door passende tools en robuuste methodologieën.



02. Goede praktijken voor het begeleiden van een oriëntatie- of heroriëntatietraject

Een loopbaanoriëntatie of -heroriëntatie begeleiden is geen improvisatieoefening. Of het nu gaat om een student die zijn weg zoekt, een werknemer die zich wil heroriënteren, of een professional die op zoek is naar betekenis: begeleiding moet tegelijk de aanpak structureren, het beslissingsproces veiligstellen en de persoon verantwoordelijkheid geven in zijn of haar keuzes. Daarvoor hebben bepaalde goede praktijken hun waarde bewezen, ongeacht de context.

1. Een duidelijk en gezamenlijk kader neerzetten

De eerste stap naar een geslaagde begeleiding is het creëren van een helder en geruststellend vertrouwenskader. **Dat begint met het verduidelijken van de doelstellingen van het begeleidingstraject,** de respectieve rollen (begeleider/begeleide), de te volgen stappen en de werkafspraken.

Aan het begin van het traject is het cruciaal om samen een “begeleidingscontract” op te stellen rond de verwachtingen, het niveau van autonomie, de persoonlijke of professionele beperkingen, en de mate van urgentie of maturiteit van het project.

Deze fase steunt op actief en empathisch luisteren, noodzakelijk om het verhaal van de persoon te begrijpen, zijn of haar belemmeringen te identificeren, expliciete en impliciete behoeften te herkennen, vragen te verhelderen en diepere aspiraties zichtbaar te maken. Deze luisterhouding is bepalend voor het opbouwen van een vertrouwensrelatie die essentieel is voor het verdere proces.

Daarnaast helpt dit om veelvoorkomende misverstanden te voorkomen (zoals de verwachting van een “kant-en-klaar beroep” of verwarring tussen advies en coaching) en om de persoon te positioneren als de belangrijkste regisseur van zijn of haar eigen loopbaantraject.

2. Vertrekken vanuit de persoon, niet vanuit de markt

Het is verleidelijk, zeker in tijden van onzekerheid op de arbeidsmarkt, om te beginnen met “wat op dit moment gevraagd wordt”. Toch berust de effectiviteit van begeleiding in de eerste plaats op een diepgaand inzicht in de persoon zelf: zijn of haar voorkeuren, waarden, soft skills, omgevingsbehoeften, motivatiefactoren en mogelijke belemmeringen.

Deze persoonsgerichte benadering voorkomt externe richtlijnen (“Je zou dat moeten doen, want daar is werk in”) die vaak leiden tot doodlopende wegen. Het doel is om een professioneel project te laten ontstaan dat in lijn ligt met de diepere identiteit van de persoon, zodat hij of zij zich er duurzaam in kan herkennen en engageren.

In deze fase is het belangrijk de sterke punten en overdraagbare competenties te benadrukken, die vaak onbekend of onderschat worden door de persoon zelf. Eerdere successen, persoonlijke kwaliteiten die in diverse contexten tot uiting kwamen (werk, vrijwilligerswerk, hobby's), en gedragsmatige of transversale vaardigheden zijn waardevolle bronnen om alternatieve of vernieuwde trajecten te verkennen.

Diverse methoden kunnen dit proces ondersteunen: verkennende gesprekken, narratieve analyses, interesseltests, psychometrische testen (waarop we later nog terugkomen), waardenanalyse-instrumenten of motivatieroosters.

3. De projectie beveiligen: van droom naar actie

Zodra één of meerdere projectrichtingen geïdentificeerd zijn, moet de begeleiding helpen om van vaagheid naar concreetheid te gaan, door de ideeën te toetsen aan de realiteit: welke competenties zijn vereist? Welke opleidingsmogelijkheden bestaan er? Hoe zien de arbeidsvoorwaarden eruit? Welke doorgroeiperspectieven zijn er? Welke financiële of logistieke risico's spelen mee? Welke omscholings- of transitiebehoeften zijn noodzakelijk?

Deze fase steunt op gestructureerde verkenning, die de horizon verbreedt zonder de haalbaarheid uit het oog te verliezen. Het gaat erom de mogelijkheden open te stellen zonder de doelstellingen te idealiseren, onder meer via:

- **Praktische ervaring of inleving** (ontmoetingen met professionals, snuffelstages, werkervaringsplaatsen);

- **Toegang tot betrouwbare en actuele informatie** over beroepen en sectoren (bijvoorbeeld ONISEP, France Travail, ROME-fiches, sectorobservatoria);
- **Gebruik van visualisatietools** (beroepenkaarten, loopbaanbomen, simulaties van heroriëntatie).

Het is ook op dit moment dat het **stapsgewijze actieplan** wordt opgebouwd. Deze fase is cruciaal om het project concreet, haalbaar en motiverend te maken. Er wordt een retroplanning opgesteld, de nodige opleidingen worden geïdentificeerd, financieringsmogelijkheden worden onderzocht (Betaald educatief verlof, Vlaams Opleidingsverlof) en de eerste concrete acties worden ingepland.

Volgens het **Baromètre CREDOC/France Compétences (2023)** hebben (her) oriëntatietrajecten die ondersteund worden door een gestructureerde begeleiding **60% meer kans** om succesvol te worden afgerond dan trajecten die alleen worden ondernomen.

4. Een faciliterende houding aannemen in plaats van een voorschrijvende

De rol van de HR-professional, coach of adviseur is niet om in de plaats van de persoon te beslissen, maar om hem of haar te helpen eigen, goed onderbouwde keuzes te maken. Dat vraagt om een houding van actief luisteren, strategisch bevragen, ondersteunen zonder te oordelen, en soms ook mild confronteren.

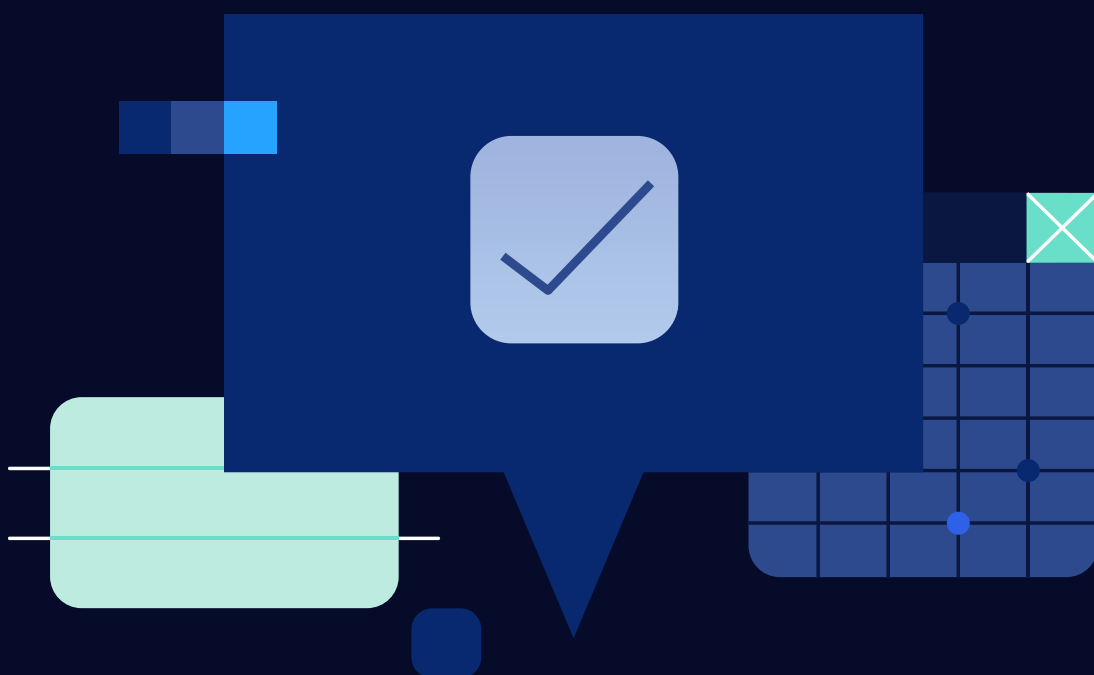
Deze houding bevordert de autonomie van de betrokkene en versterkt zijn of haar betrokkenheid bij het proces. Door de persoon te helpen interne referentiepunten op te bouwen en te steunen op eigen hulpbronnen, krijgt hij of zij opnieuw vertrouwen in het eigen handelingsvermogen.

De begeleidingsrelatie wordt zo een veilig exploratiegebied, waar men leert zichzelf beter te kennen om zich beter te oriënteren.

03. Methoden en tools voor begeleiding

Een loopbaanoriëntatie of -heroriëntatie effectief begeleiden kan niet zonder een stevige basis van tools, die introspectie, verkenning van de realiteit en projectie naar de toekomst combineren. Elk instrument heeft zijn eigen functie: sommige helpen bij beter zelfinzicht, andere maken het mogelijk beroepen concreet te ontdekken, en weer andere ondersteunen het nemen van goed doordachte beslissingen.

Dit hoofdstuk geeft een overzicht van de voornaamste methoden waarover HR-professionals en begeleiders beschikken, binnen een gestructureerde trajectlogica.



1. De gesprekken: een vertrouwensrelatie creëren en betekenis laten ontstaan

Het gesprek is vaak het vertrekpunt én de rode draad van elk begeleidingstraject. In dit relationele kader krijgen emoties, twijfels, verwachtingen en ambities de ruimte om geuit te worden.



Gesprekken maken het mogelijk om:

- Het professionele en persoonlijke parcours van de persoon in kaart te brengen
- Verwachtingen, motivatiefactoren en mogelijke belemmeringen zichtbaar te maken
- Samen een realistisch en motiverend traject uit te tekenen



Specifieke benaderingen kunnen daarbij worden ingezet:

- Biografisch gesprek: de sleutelstappen van het traject heropbouwen en de rode draden identificeren (waarden, voorkeuren, successen).
- Motivationale gesprek: dilemma's verhelderen en het engagement versterken.
- Strategisch bevragen: nieuwe perspectieven openen zonder richting op te leggen.

Voordelen: bevordert het nemen van afstand, versterkt de verantwoordelijkheid van de persoon en voedt het volledige begeleidingstraject.

2. Psychometrische testen: objectiveren en persoonlijke hulpbronnen zichtbaar maken

Psychometrische testen bieden een objectieve kijk op essentiële dimensies van loopbaanoriëntatie: soft skills, motivaties, beroepsinteresses, ideaal werkklimaat... Wanneer ze goed worden ingezet, helpen ze de persoon zichzelf beter te begrijpen, meer zelfvertrouwen te krijgen en gefundeerde keuzes te maken.



Veelvoorkomende dimensies die onderzocht worden:

- **Gedragscompetenties** (bijv. aanpassingsvermogen, samenwerking, autonomie...)
- **Motivaties en loopbaanankers**, die inzicht geven in duurzame professionele prioriteiten (bijv. behoefte aan autonomie, veiligheid, uitdaging...)
- **De relatie tot werk** (denkpatronen en overtuigingen)
- **Werkvoorkeuren en een passend professioneel omgevingstype**

Voorbeeld: het instrument Evolution, ontwikkeld door PerformanSe, combineert deze gegevens om de persoon te helpen zijn of haar persoonlijke drijfveren, geschikte professionele omgevingen en best passende beroepen te identificeren. (Zie p. 18 voor meer over Evolution.)

Voordelen: maakt vaak onzichtbare hulpbronnen zichtbaar, ondersteunt zelfpositionering en versterkt de betrouwbaarheid van keuzes.

3. Immersies en praktijkervaringen: het project toetsen aan de realiteit

Niets werkt beter dan directe ervaring om een loopbaanrichting te bevestigen of juist in vraag te stellen. Begeleiding kan daarom concrete stappen bevatten om een beroep of sector uit te proberen, in reële of semi-reële omstandigheden.



Mogelijke vormen zijn onder meer:

- **Observatiestages**, bijvoorbeeld in het kader van transitieregelingen (CPF de transition, Projet de transition professionnelle, Période de mise en situation en milieu professionnel – PMSMP)
- **Ontmoetingen of interviews met professionals**, via netwerken of uitwisselingsplatformen
- **Inleefdagen “beleef mijn job”-evenementen, beroepenbeurzen**
- **Mentorschap of tutorschap**: begeleiding door een professional uit het beoogde vakgebied

Voordelen: maakt het project concreter, doorbreekt foutieve voorstellingen, versterkt de motivatie of voorkomt verkeerde keuzes bij heroriëntatie.

4. Ondersteuning bij projectie en besluitvorming: structuur geven aan het handelen

Wanneer de beschikbare middelen in kaart zijn gebracht en de opties zijn verkend, is het van cruciaal belang om de persoon te helpen zich een beeld te vormen van de toekomst, prioriteiten te stellen en keuzes te maken. Dit kan door middel van hulpmiddelen voor besluitvorming en het opstellen van een concreet actieplan.



Enkele nuttige praktijken :

- **Profiel-/projectmatchingschema's:** nagaan of er samenhang is tussen de ambities, de competenties en de realiteit van het beoogde beroep.
- **Keuzematrices:** verschillende opties vergelijken op basis van objectieve criteria (motivatie, haalbaarheid, toekomstperspectieven, beperkingen, ...).
- **Gepersonaliseerde actieplannen** met mijlpalen op korte, middellange en lange termijn.

Voordelen : voorkomt versnippering, versterkt het engagement en maakt het mogelijk om stap voor stap vooruit te gaan binnen een geruststellend kader.

“Regelmatig komen medewerkers bij mij langs met de vraag om van functie te veranderen, omdat ze zich in hun huidige rol niet gewaardeerd voelen. De test helpt hen echter beter te begrijpen hoe zij functioneren, wat ze nodig hebben en hoe ze dit beter kunnen verkrijgen ...”



Corinne Massoubre

Verantwoordelijke voor competentieontwikkeling,
Departementsraad Val d'Oise

04. De bijdrage van psychometrische testen in loopbaanbeheer

Psychometrische testen zijn krachtige hulpmiddelen om jezelf beter te leren kennen, inzicht te krijgen in je drijfveren, interne hulpbronnen en professionele behoeften, en om een betekenisvol loopbaanproject op te bouwen. Ze gaan verder dan een eenvoudige inventarisatie van eigenschappen: ze bieden dynamische indicatoren die loopbaankeuzes verhelderen en HR-begeleiding richting duurzame en motiverende trajecten sturen. Hieronder vindt u vijf belangrijke soorten gegevens die bijzonder nuttig zijn in het kader van oriëntatie of professionele mobiliteit, en die u kunt evalueren met de psychometrische testen van PerformanSe.

#1.

Soft skills

Soft skills, of gedragscompetenties, verwijzen naar persoonlijke, sociale en emotionele vaardigheden die invloed hebben op de manier waarop iemand samenwerkt, zich organiseert, beslissingen neemt of complexe situaties aanpakt. Ze omvatten bijvoorbeeld kritisch denken, creativiteit, samenwerking, stressmanagement en aanpassingsvermogen.

Waarom meten?

Soft skills zijn betrouwbare indicatoren van het vermogen van een individu om zich aan te passen aan veranderende professionele contexten, effectief samen te werken of nieuwe verantwoordelijkheden op zich te nemen. Hun evaluatie maakt het mogelijk verder te kijken dan louter technische competenties en geeft inzicht in hoe iemand werkelijk functioneert in een werkomgeving.

Waarom is dit belangrijk voor de carrière?

In een wereld waarin loopbanen steeds minder lineair verlopen, vormen soft skills een hefboom voor differentiatie en groei. Door inzicht te krijgen in sterke punten en ontwikkelgebieden kan een individu zich beter positioneren, zich oriënteren op werkomgevingen die aansluiten bij zijn of haar natuurlijke vaardigheden en een relevant professioneel ontwikkelplan opstellen. Voor HR bieden deze gegevens de mogelijkheid om begeleiding te personaliseren en succes- of risicofactoren bij een nieuwe functie-invulling beter te anticiperen.

#2.

Carrière-ankers

Het concept van carrière-ankers, ontwikkeld door Edgar Schein, verwijst naar de diepere motivaties die professionele keuzes aansturen. Elke persoon ontwikkelt in de loop van zijn of haar carrière één of twee dominante ankers uit acht mogelijkheden: technische expertise, management, autonomie, zekerheid, ondernemende creativiteit, maatschappelijke betrokkenheid, uitdaging of work-life balance.

Waarom meten?

Carrière-ankers bieden een eenvoudige en krachtige manier om werkgerelateerde aspiraties te begrijpen. In periodes van twijfel helpen ze om de juiste richting terug te vinden door helder te maken wat voor de persoon echt betekenisvol is.

Waarom is dit belangrijk voor de carrière?

Bij een professionele verandering of na een loopbaanschok (ontslag, conflict, burn-out, persoonlijke gebeurtenis) fungeren carrière-ankers als houvast. Ze helpen keuzes te sturen naar trajecten die beter in lijn liggen met de eigen drijfveren, door ofwel te focussen op het primaire anker, of door het secundaire anker te verkennen als bron voor heruitvinding. Deze kennis ondersteunt bewustere beslissingen en vergroot de kans op een succesvolle heroriëntatie.

#3.

De helderheid van het zelfconcept

De helderheid van het zelfconcept verwijst naar de mate waarin iemand zijn of haar overtuigingen over zichzelf ervaart als duidelijk gedefinieerd, onderling consistent en stabiel in de tijd (Campbell et al., 1996).

Waarom meten?

Een hoog niveau van zelfconcepthelderheid (ZCH) bevordert zelfanalyse, het vermogen om het eigen traject te verwoorden, zich een toekomst voor te stellen en gemaakte keuzes te onderbouwen. Een diffuus of onduidelijk zelfconcept kan daarentegen een rem vormen in overgangperiodes: de persoon heeft dan meer moeite om zijn of haar hulpbronnen te identificeren, successen te erkennen en een duidelijke positie in te nemen.

Waarom is dit belangrijk voor de carrière?

Bij een professionele verandering of na een loopbaanschok (ontslag, conflict, burn-out, persoonlijke gebeurtenis) speelt de helderheid van het zelfconcept een cruciale rol. Ze helpt om keuzes te richten naar trajecten die beter aansluiten bij de eigen identiteit en drijfveren. Deze kennis ondersteunt meer bewuste beslissingen en vergroot de kans op een succesvolle en duurzame heroriëntatie.

#4.

Psychologisch kapitaal (PsyCap)

Het psychologisch kapitaal verwijst naar de interne hulpbronnen die een persoon kan benutten om met complexiteit en uitdagingen om te gaan. Het bestaat uit vier dimensies: zelfeffectiviteit (geloven in het eigen vermogen om te slagen), hoop (alternatieven kunnen creëren en zich daaraan verbinden), optimisme (de toekomst positief zien) en veerkracht (na tegenslag kunnen herstellen).

Waarom meten?

Het kennen van het niveau van PsyCap maakt het mogelijk om zowel de psychologische sterktes van een persoon als de aandachtspunten te identificeren. Het is een waardevol instrument om leiderschapsstijlen af te stemmen, de capaciteit om zich in een nieuwe functie te projecteren te evalueren, of begeleiding bij een loopbaanheroriëntatie te ondersteunen.

Waarom is dit belangrijk voor de carrière?

Een hoog psychologisch kapitaal hangt samen met meer motivatie, een grotere stressbestendigheid, volharding bij obstakels en flexibiliteit. In overgangperiodes vormt het een essentiële hulpbron. En goed nieuws: PsyCap kan zich ontwikkelen. Positieve feedback, erkenning, steun en het ervaren van meerwaarde dragen bij tot een duurzame versterking ervan.

#5.

Het Gewenste Psychologisch Contract (CPS)

Het psychologisch contract verwijst naar het geheel van impliciete verwachtingen die een individu heeft ten aanzien van zijn of haar werkgever. Het staat niet in het officiële arbeidscontract, maar bepaalt in grote mate de relatie met de organisatie.

We onderscheiden twee grote types:

- **Transactioneel:** gericht op prestaties, beloning, duidelijk omschreven taken en kortetermijnresultaten.
- **Relationeel:** gericht op betrokkenheid, zingeving, loyaliteit en een meer langetermijnvisie.

Waarom meten?

Inzicht in het type psychologisch contract helpt om motivatie- of demotatiebronnen te anticiperen, misverstanden in de arbeidsrelatie te voorkomen en integratie- of mobiliteitsprocessen te versterken.

Waarom is dit belangrijk voor de carrière?

Het type psychologisch contract beïnvloedt de tevredenheid, loyaliteit en verwachtingen rond professionele ontwikkeling. Er bestaat geen “beter” of “slechter” contract: het hangt af van de bedrijfscultuur, de functie en het loopbaanproject van de medewerker. Een goede afstemming tussen deze dimensies is een cruciale factor voor zowel engagement als prestaties.

05. EVOLUTION: een hefboom voor mobiliteit en loopbaanoriëntatie

In een context waarin loopbaantrajecten steeds dynamischer en persoonlijker worden, is het essentieel om over betrouwbare tools te beschikken die medewerkers ondersteunen in hun reflectie. EVOLUTION is een krachtig psychometrisch instrument, ontworpen om het proces van loopbaanprojectie te verhelderen, structureren en stimuleren, op basis van diepgaand zelfinzicht.



Een praktische en snelle aanpak

EVOLUTION biedt een soepel en direct bruikbaar traject:

- Het invullen van de online vragenlijst neemt slechts **15 minuten** in beslag.
- Na afloop wordt **automatisch een persoonlijk rapport** gegenereerd.
- Een gesprek met de deelnemer volgt, waarin de resultaten worden besproken en de weg wordt geopend naar **concrete perspectieven**.



Een traject in 5 stappen om jezelf beter te leren kennen en je toekomst te verbeelden

Het Evolution-rapport is opgebouwd rond twee hoofdcomponenten: persoonlijke hulpbronnen en functiesprofiel, in lijn met de klassieke aanpak van loopbaanbegeleiding of een competentieanalyse.

Stap 1: Verkennen van persoonlijke hulpbronnen

De eerste stap richt zich op het identificeren van de kern van iemands persoonlijkheid, ambities en relatie tot werk, om zo een professioneel project op te bouwen dat motiverend en in lijn is met de eigen waarden en behoeften.

Gedragmatige hulpbronnen

De soft skills staan hierbij centraal: aanpassingsvermogen, communicatiestijl, prioriteitenbeheer, zelfperceptie ... Deze gegevens maken het mogelijk om sterktes zichtbaar te maken en te benutten bij een nieuwe functie.

Professionele ambities

Gebaseerd op de carrière-ankers van Schein, onderzoekt dit onderdeel de diepere drijfveren van een individu (autonomie, zekerheid, uitdaging, maatschappelijke betrokkenheid ...). Het biedt een waardevol kompas om keuzes in loopbaanontwikkeling te sturen.

De relatie tot werk

Dit onderdeel verkent hoe de medewerker vandaag zijn of haar werk beleeft: gevoel van beheersing, mate van waardenalignement met de organisatie, balans werk/privé, vertrouwen in de toekomst ... Een essentieel perspectief om de factoren van tevredenheid in een toekomstige rol beter te voorspellen.

Stap 2: Identificeren van het functieprofiel

Zodra de interne hulpbronnen helder in kaart zijn gebracht, richt Evolution de reflectie op concrete werkomgevingen en functies die aansluiten bij het geanalyseerde profiel.

De werkomgeving

Hier wordt het ideale kader geschetst waarin het potentieel van de medewerker het best tot uiting komt: type organisatie, gewenste leiderschapsstijl, favoriete rol, motiverende activiteiten en gewenste werkcontexten. Deze mapping bevordert de coherentie tussen het profiel en de gezochte arbeidsomstandigheden.

De toekomstige functie

Evolution stelt twee hoofdrollen en acht suggesties voor concrete beroepen voor die passen bij het geanalyseerde profiel. Deze aanbevelingen zijn gebaseerd op de verzamelde gegevens (carrière-ankers, gedragskenmerken, voorkeuren) en bieden zo een realistische, motiverende en gepersonaliseerde richting.



Voordelen van Evolution in HR-begeleiding



Voor de medewerker:

- Bewust worden van eigen sterktes en ambities.
- Een vaak vage of versnipperde reflectie structureren.
- Zich concreter kunnen voorstellen hoe een nieuw loopbaantraject eruit kan zien.
- Meer zelfvertrouwen opbouwen bij het nemen van beslissingen.



Voor de HR-professional:

- Gesprekken onderbouwen met een objectieve en volledige basis.
- Begeleiding structureren binnen een helder en geruststellend kader.
- Snel concrete hefboomen voor actie identificeren.



Getuigenissen van professionals

HR-professionals delen hun ervaringen met het gebruik van Evolution.

Getuigenis Swisslife



«Binnen mobiliteit helpt de oriëntatietool Evolution ons vooral om de professionele projecten van onze medewerkers beter te definiëren en te begeleiden. We kunnen zo dichter aansluiten bij hun eigen motivatie en hun werkelijke behoeften.»



Florine Garet, Hoofd van de afdeling Talentontwikkeling & Employer Branding, Swisslife

Getuigenis CP Formation



«Ik waardeer het bijzonder dat de tool Evolution niet louter een persoonlijkheidstest is, maar eerder een open kijk biedt op hoe iemand functioneert in zijn werk en zich kan positioneren in verschillende omgevingen.»



Adeline Janela, Manager Digital Learning, CP Formation

Getuigenissen van professionals

HR-professionals delen hun ervaringen met het gebruik van Evolution.

Getuigenis Fédération Française du Bâtiment



« Evolution geeft ons inzicht in de persoonlijke hulpbronnen van medewerkers en vergemakkelijkt het definiëren van verandertrajecten, bijvoorbeeld wanneer een medewerker om fysieke redenen intern moet worden geheroriënteerd. »



Julie Thomas, Regionaal Afgevaardigde Werk en Opleiding, Fédération Française du Bâtiment

Getuigenis Département du Val d'Oise



« De tool Evolution biedt een eenvoudige en zeer positieve manier om samen na te denken over wat medewerkers écht nodig hebben om tot bloei te komen. Het helpt bij het creëren van echte bewustwording. »



Corinne Massoubre, Verantwoordelijke voor Competentieontwikkeling, Departementsraad Val d'Oise

Conclusie

(Her)denken van loopbaantrajecten: een strategische én menselijke hefboom

Meer transities, een groeiende behoefte aan zingeving en veranderende competentie-eisen ... dit zijn allemaal factoren die de rol van HR-professionals, coaches en loopbaanbegeleiders cruciaal maken bij het vormgeven van trajecten die zowel duurzaam als afgestemd zijn.

Deze gids document wil duidelijke referentiepunten en concrete tools bieden om deze begeleiding te structureren:

- door rekening te houden met de eigenheid van elk individu,
- door betrouwbare en objectieve data te benutten via psychometrische instrumenten,
- en door een houding te stimuleren die gericht is op luisteren, verkennen en actie.

In plaats van kant-en-klare antwoorden te geven, draait professionele begeleiding er vooral om de juiste vragen te laten ontstaan: Wat motiveert mij echt? Waar kan ik waarde toevoegen en voldoening ervaren? In welk kader kan ik het beste van mezelf geven? Dit zijn precies de vraagstukken die een tool als Evolution sneller en met meer rust helpt bovenbrengen – ten dienste van zowel de medewerker als de organisatie.

Kortom: oriënteren betekent mensen opnieuw de regie geven over hun loopbaantraject. En dat begint altijd met jezelf beter leren kennen.

**Klaar om uw resultaten
binnen 10 minuten te
ontdekken?**

DOE DE TEST

Op smartphone
beschikbaar:

