

Een parel uit de regio Noord-Brabant  
Een **inspirerend** verhaal van  
Vereniging Ons Middelbaar Onderwijs  
over het inzetten van  
**loopbaanscans**

# Parelbeschrijving: Loopbaanscans

## Vereniging Ons Middelbaar Onderwijs zet 75 loopbaanscans in met subsidie

Ons Middelbaar Onderwijs stimuleert al haar medewerkers om talenten te ontplooiën en om het beste uit hun werk te halen. Om daarin te ondersteunen, heeft de vereniging haar eigen loopbaancentrum: ProMotion. Dit loopbaancentrum biedt professionele coaching, loopbaanadvies en training. In aanvulling op de dienstverlening van ProMotion besluit Ons Middelbaar Onderwijs om gebruik te maken van de subsidie via het Sectorplan-VO. Eén van de subsidievoorwaarden is dat gebruik gemaakt moet worden van externe dienstverleners. Er worden loopbaanscans ingekocht, gericht op medewerkers met frequent verzuim, medewerkers die willen doorstromen naar een andere baan en 60-plussers.

In totaal koopt de vereniging 75 loopbaanscans in. Maar het project verloopt in eerste instantie niet als gepland. Na ruim een half jaar zijn er maar 10 inschrijvingen voor de loopbaanscans.

Na een gewijzigde strategie ontwikkelt het project zich uiteindelijk toch positief. Marga van der Zanden, projectleider van de werkgroep loopbaanscans en Noortje van Herpen, loopbaanadviseur van ProMotion vertellen hoe zij uiteindelijk toch alle 75 scans kunnen inzetten.

### Waarom loopbaanscans

Een loopbaanscan is een ondersteunende tool om de medewerkers inzicht te geven in de ontwikkelingsmogelijkheden. Een scan kan worden ingericht op meerdere onderwerpen zodat specifieke vragen kunnen worden beantwoord.

Ons Middelbaar Onderwijs koos voor het inrichten van loopbaanscans voor drie specifieke doelgroepen: medewerkers met frequent verzuim, medewerkers die willen doorstromen naar een baan buiten het onderwijs en 60-plussers.

### De primaire strategie

De start van het project bestond uit het aanvragen van de subsidie uit het Sectorplan-VO bij Voion. Maar ook uit het opzetten van een goede samenwerking met een externe partner om de scans uit te voeren, het maken van prijsafspraken en het bedenken van een plan om bekendheid te geven aan de loopbaanscans.

Marga van der Zanden vertelt hoe de strategie er in het begin uitzag: 'We hebben gekozen voor Randstad als partner voor het afnemen van de scans. Zij hebben veel ervaring op dit gebied. We konden een goede prijsafpraak maken en de flexibiliteit sprak ons aan.'

'Een loopbaanscan bestaat uit een vragenlijst die door de medewerkers

'We hebben veel geleerd van onze eerste aanpak. Daarmee konden we gericht verbeteringen aanbrengen.'



Marga van der Zanden  
Projectleider Loopbaanscans

digitaal wordt ingevuld en uit een adviesgesprek met een van de vier externe adviseurs. De medewerkers konden zich via hun leidinggevenden aanmelden voor deelname. En om bekendheid te geven aan de loopbaanscans maakten we gebruik van onze nieuwsbrief en communicatie via de rectoren van de scholen.'

### Nieuwe aanpak nodig

Deze aanpak leek in eerste instantie logisch en goed doordacht. Toch viel het resultaat tegen. Er waren in september 2016 maar 10 inschrijvingen. Nog 65 scans over dus. Wat te doen?

### Eerst kijken naar drempels

Marga: 'Er waren te weinig inschrijvingen. We hebben geprobeerd zo kritisch mogelijk te kijken naar de reden waarom er zo weinig inschrijvingen waren. Welke drempels zijn er? Hoe kunnen we die wegnemen? En beter nog, hoe kunnen we het ombuigen naar iets positiefs?' >>



OMO is een vereniging van ongeveer 35 scholen voor voortgezet onderwijs in voornamelijk Noord-Brabant. Kijk voor meer informatie op: [www.omo.nl](http://www.omo.nl)

# Parelbeschrijving: Loopbaanscans



Noortje van Herpen  
Loopbaanadviseur

‘We kozen voor een nieuwe aanpak waarin we de promotie van de scan hebben gekoppeld aan de Loopbaan4daagse.’

## Inschrijving zonder toestemming

De belangrijkste drempel was misschien wel dat de medewerkers zich via leidinggevenden moesten inschrijven.

Medewerkers die te maken hebben met ziekteverzuim of ideeën hebben om ergens anders te werken, willen dat niet altijd bij hun leidinggevende melden.

## Verbreden doelgroepen

Bovendien was het moeilijk om deze specifieke doelgroepen goed te bereiken. Daarom is besloten om de doelgroep te verruimen en de inhoud van de scan ook aan te passen. De scan werd daarmee veel breder en sloot meer aan bij vragen die elke medewerker graag beantwoord zou willen zien: Ben ik gezond en in balans? Hoe zorg ik dat ik mijn werk ook de komende jaren met veel plezier doe? Hoe kan ik de balans tussen werk en privé verbeteren? Maar er was nóg een belangrijke factor die drempels heeft weggenomen.

## In de nieuwe aanpak zijn de drempels weggenomen

### Koppeling aan evenement

Vereniging Ons Middelbaar Onderwijs organiseert jaarlijks een Loopbaan4daagse. Een evenement waar medewerkers zich vrijblijvend kunnen inschrijven voor seminars, workshops of zelf kunnen meelopen. Dit bestaande evenement is populair en heeft jaarlijks ca. 400 deelnemers.

Het projectteam heeft de loopbaanscans aan dit event gekoppeld. De bestaande website van de Loopbaan4daagse is aangevuld met een knop: ‘loopbaanscans’. Daar vonden medewerkers alle informatie over de loopbaanscans en konden zij zich inschrijven. In alle communicatie rondom de Loopbaan4daagse is ook de loopbaanscan genoemd. De nieuwe aanpak is opnieuw met alle rectoren besproken en er is afgesproken om per school tenminste 2 mensen te laten inschrijven.

Inschrijven kon anoniem en deelname was vrijwillig. Aan de inschrijving was ook een mogelijkheid verbonden om voorkeur aan te geven voor een datum en dagdeel waarop de deelnemer tijd had voor het

adviesgesprek. Alle gesprekken waren gepland binnen de periode van één week.

### In korte tijd: 65 inschrijvingen

De verandering van aanpak leidde tot een prachtig resultaat. Binnen anderhalve week waren 65 inschrijvingen voor de loopbaanscan binnen. En zelfs beter, de vraag was groter dan het aanbod.

Marga concludeert: ‘Het is de mix van al deze elementen die heeft gezorgd voor een goed eindresultaat. Door de lessen die we hebben geleerd uit de eerste aanpak hebben we ons uiteindelijke resultaat kunnen verbeteren. We hebben alle ingekochte scans kunnen afnemen en alle adviesgesprekken in de periode van een week kunnen uitvoeren. De deelnemers hebben de scan op het evaluatieformulier gemiddeld met een 7.8 beoordeeld.’

In de infographic vindt u tips voor het inzetten van loopbaanscans. Heeft u vragen? Of wilt u meer weten over de subsidiemogelijkheden via het Sectorplan-V0? Bel of mail Voion: 070 – 3 765 756 - [info@voion.nl](mailto:info@voion.nl) of kijk op: [www.voion.nl/sectorplan](http://www.voion.nl/sectorplan)



### Vervolg van de loopbaanscan

Alle medewerkers die een loopbaanscan hebben gedaan, zijn gemaild met de vraag of zij behoefte hebben aan een vervolginterventie. Ons Middelbaar Onderwijs heeft bij Voion voor 30 vervolgenterventies subsidie uit het Sectorplan-V0 aangevraagd. De invulling hiervan is maatwerk. Er zijn heel veel mogelijkheden. Op het moment dat iemand aangeeft behoefte te hebben aan een vervolgenterventie dan wordt door een loopbaanadviseur van ProMotion contact opgenomen om de wensen door te spreken. Het traject voor vervolgenterventies is van start gegaan ■