

Beroepsprofiel Register Loopbaanprofessional ¹

In dit document is het beroepsprofiel voor de Register Loopbaanprofessional uitgewerkt. Het beschrijft de beroepsvereisten waar een Register Loopbaanprofessional tenminste aan moet voldoen. De certificeringseisen zijn nader uitgewerkt in het aparte toetsingskader voor initiële certificering.

1. Het werkveld van de loopbaanprofessional

Een **loopbaan** is de weg die iemand aflegt in de wereld van opleiding en arbeid. Het is de afwisseling van activiteiten die te maken hebben met werk, leren, ontwikkelen en vrije tijd gedurende iemands leven. Een loopbaan is voor ieder persoon uniek, is dynamisch en ontvouwt zich gaandeweg de jaren. Daarnaast gaat een loopbaan over de manier waarop een individu balans aanbrengt tussen betaald en onbetaald werk enerzijds en persoonlijke levensrollen anderzijds.

Een **loopbaanprofessional** is deskundig op het gebied van loopbaan en arbeidsmarkt. Hij werkt binnen één of meerdere specifieke domeinen, met specifieke doelgroepen, aan bepaalde type vraagstukken of combinaties hiervan. Denk bijvoorbeeld aan outplacement, re-integratie, beroepskeuze, interne mobiliteit, studiekeuze, mensen met afstand tot de arbeidsmarkt, hoogbegaafden, talentontwikkeling of duurzame inzetbaarheid.

Loopbaanbegeleiding omvat diensten en activiteiten die erop gericht zijn om individuen van elke leeftijd en in elke levensfase te ondersteunen bij:

- Het maken en realiseren van keuzes op het gebied van loopbaan, werk en leren.
- De persoonlijke en professionele ontwikkeling in relatie tot loopbaan, werk en leren.

2. Scope

Een Register Loopbaanprofessional is een vakdeskundige en daarvoor opgeleide en ervaren begeleider, die individuen, groepen en/of organisaties ondersteunt bij het omgaan met (complexe) loopbaangerelateerde vragen. De Register Loopbaanprofessional begeleidt een individu, groep en/of organisatie zelfstandig en onafhankelijk volgens een vraaggerichte en methodische aanpak. Een Register Loopbaanprofessional handelt systematisch, bewust, procesmatig en doelgericht bij:

- Het vergroten van het zelfbewustzijn en het creëren van handelingsperspectieven op het gebied van loopbaan, werk, leren en ontwikkelen.
- Het verkennen van loopbaan, werk-, leer- en ontwikkelgerelateerde mogelijkheden, het maken van keuzes en het realiseren van die opties.
- Het ontwikkelen van algemene of specifieke loopbaancompetenties in het kader van inzetbaarheid.

Afhankelijk van de vraag en de context is een Register Loopbaanprofessional in staat om te schakelen tussen de rol van adviseur, coach of begeleider. Daarnaast is de Register Loopbaanprofessional zich bewust van maatschappelijke-, economische- en arbeidsmarktontwikkelingen en de betekenis daarvan bij loopbaanbegeleiding.

¹ Leeswijzer: In de praktijk is het aantal vrouwelijke loopbaanprofessionals groter dan het aantal mannelijke. Met een knipoog is daarom juist gekozen voor de mannelijke aanspreekvorm. Waar *hij* staat kan je dus ook *zij* lezen. Gekozen is voor gebruik van het woord cliënt, waarvoor je ook klant, kandidaat of coachee kan lezen.

3. Beroepsvereisten

Opleiding
Een hbo- (NLQF6) of wo- (NLQF7) opleiding op het gebied van mens en organisatie <i>of</i>
Een andere hbo- (NLQF6) of wo- (NLQF7) opleiding, aangevuld met aantoonbaar minimaal 98 uur (3,5 ECT) aan opleidingen, cursussen of trainingen die gericht zijn op loopbaanadvisering, -coaching en/of -begeleiding en passend binnen de scope <i>of</i>
Het hbo werk- en denkniveau (NLQF6) aantonen met een erkende EVC-procedure, aangevuld met aantoonbaar minimaal 98 uur (3,5 ECT) aan opleidingen, cursussen of trainingen die gericht zijn op loopbaanadvisering, -coaching en/of -begeleiding en passend binnen de scope <i>of</i>
Het hbo werk- en denkniveau (NLQF6) aantonen met een assessment, aangevuld met aantoonbaar minimaal 98 uur (3,5 ECT) aan opleidingen, cursussen of trainingen die gericht zijn op loopbaanadvisering, -coaching en/of -begeleiding en passend binnen de scope.

Werkervaring
Je bent tenminste twee jaar actief binnen het vakgebied van de loopbaanprofessie en beschikt over minimaal 1.200 uur beroepsgerichte werkervaring als uitvoerend loopbaanprofessional.
Je werkt op het moment van certificeren als uitvoerend loopbaanprofessional.

Kennisgebieden	Indicatoren
1. Loopbaantheorieën en -methodieken	<ul style="list-style-type: none"> ○ Kent gangbare stromingen en loopbaantheorieën. ○ Kent gangbare loopbaanmethodieken en bijpassende instrumenten en werkvormen.
2. Ontwikkeling van de mens	<ul style="list-style-type: none"> ○ Kent levens- en loopbaanfases van de mens en weet welke dilemma's die verschillende fases kenmerken. ○ Kent gangbare motivatietheorieën. ○ Kent gangbare theorieën over leervoorkeuren.
3. Arbeidsmarkt	<ul style="list-style-type: none"> ○ Kent de actuele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. ○ Kent actuele werving- en selectiestrategieën om toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt . ○ Kent bronnen om actuele en betrouwbare arbeidsmarktinformatie in te winnen.
4. Opleidingen en beroepen	<ul style="list-style-type: none"> ○ Kent de indelingsystematiek van het Nederlandse onderwijsstelsel. ○ Kent de actuele veranderingen en trends binnen beroepen, functies en rollen. ○ Kent bronnen om actuele en betrouwbare informatie over beroepen, functies en rollen in te winnen.
5. Organisaties	<ul style="list-style-type: none"> ○ Kent actuele organisatiestructuren, -culturen en -waarden en de effecten daarvan op het loopbaanbeleid in organisaties. ○ Kent actuele veranderingen en trends binnen organisaties in het denken over thema's zoals leiderschap, verantwoordelijkheid en regie van werknemers.

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Kent de verschillen in het in-, door-, en uitstroombeleid in organisaties en de kenmerken van duurzame inzetbaarheid en loopbaanmobiliteit.
--	---

Taken	Indicatoren
<p><i>Toelichting:</i> 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, is afhankelijk van de vraag- en doelstelling van het traject en de persoonlijkheid en situatie van de cliënt. De taken 1 tot en met 7 beschrijven de opeenvolgende fases in een begeleidingstraject. Taak 0 beschrijft een aantal procestaken die gedurende het gehele traject door alle fases heen aandacht vragen en/of aan de orde kunnen zijn.</p>	
0. Procestaken gedurende het gehele traject.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Stimuleert zelfsturing, eigenaarschap en wendbaarheid in de loopbaan, en coacht cliënt bij leeractiviteiten. ○ Geeft ruimte aan het veranderingsproces van cliënt. ○ Bewaakt de afstemming tussen de loopbaan-, leer- of ontwikkelvraag, de mogelijkheden van cliënt en de ontwikkelingen in de maatschappij, economie en arbeidsmarkt. ○ Verwijst cliënt zo nodig door naar hulpverlening of andere disciplines en specialisten. ○ Past in overleg met betrokken partijen inhoud en werkwijze aan. ○ Bewaakt zorgvuldig de privacy en geheimhouding.
1. Het voeren van een vraagverhelderend gesprek met cliënt of met cliënt en opdrachtgever.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Legt effectief contact met cliënt en/of opdrachtgever en biedt structuur tijdens het gesprek. ○ Onderzoekt en verheldert samen met cliënt de aanleiding en vraagstelling. ○ Vertelt hoe een begeleidingsproces verloopt en stemt verwachtingen van cliënt en/of opdrachtgever af. ○ Bespreekt de gedragscode. ○ Rondt het gesprek af met concrete vervolgfafspraken.
2. Het maken van een doelgericht begeleidingsvoorstel.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Maakt op basis van het vraagverhelderende gesprek een methodisch en doelgericht voorstel voor het te volgen traject, inclusief tijdspad. ○ Licht het voorstel toe en kan dit waar nodig aanpassen in overleg met cliënt en/of opdrachtgever.
3. Het begeleiden bij zelfreflectie en het uitvoeren van (zelf)onderzoek.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Biedt assessments, methodieken en/of instrumenten aan die passen bij de vraag en bespreekt ze met cliënt. ○ Faciliteert cliënt om van een afstand, objectief en zonder oordeel, naar zichzelf te kijken. ○ Ondersteunt cliënt bij het opstellen van een persoonlijk profiel.
4. Het begeleiden bij het ontwikkelen van een visie op de loopbaan, leer- en/of ontwikkelmogelijkheden.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Onderzoekt samen met cliënt de loopbaan-, leer- en/of ontwikkelwensen op korte en/of langere termijn. ○ Wijst cliënt op relevante arbeidsmarkt-, opleidings- en organisatieontwikkelingen en interpreteert samen met cliënt beschikbare data en informatie.

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ondersteunt cliënt bij het omzetten van zijn ideeën in één of meer loopbaan-, leer-, en/of ontwikkelrichtingen. ○ Maakt belemmeringen bespreekbaar en coacht cliënt zo nodig.
5. Het begeleiden bij het oriëntatie- en keuzeprocess bij het maken van een loopbaan-, leer- en/of ontwikkelplan.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Onderzoekt samen met cliënt welke loopbaan-, leer en/of ontwikkelrichtingen hij nader gaat verkennen. ○ Ondersteunt cliënt bij het vertalen van het persoonlijke profiel en loopbaan-, leer- en/of ontwikkelrichtingen naar concrete rollen, functies, beroepen en opleidingen. ○ Ondersteunt cliënt bij het opstellen van een doelgericht actieplan om zijn loopbaan-, leer- en/of ontwikkeldoelen te formuleren en te realiseren. ○ Reikt passende strategieën aan om doelen te bereiken.
6. Het begeleiden bij het uitvoeren van een loopbaan-, leer- en/of ontwikkelstap.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Coacht cliënt bij het ontwikkelen van praktische vaardigheden en/of loopbaancompetenties om zich te oriënteren en te presenteren op de interne- en/of externe arbeidsmarkt. ○ Stimuleert cliënt om tot gerichte actie over te gaan en bespreekt de voortgang en resultaten van acties. ○ Coacht cliënt in het kader van de loopbaan-, leer- en/of ontwikkelvraag zo nodig in zijn persoonlijke groei en reikt daartoe eventuele instrumenten aan.
7. Het afronden en evalueren van het begeleidingstraject.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Rondt het traject af door samen met cliënt het proces en resultaat van het traject systematisch samen te vatten. ○ Bespreekt hoe cliënt zelf verder gaat en inventariseert welke hulpbronnen daarbij te gebruiken zijn. ○ Bespreekt hoe cliënt en/of opdrachtgever het traject ervaren hebben en trekt daar lering uit. ○ Reflecteert zelf op het traject en gaat na waarom bepaalde interventies zijn ingezet en met welk effect. ○ Kan zo nodig (schriftelijk) rapporteren, conform afspraak en met inachtneming van de gedragscode en AVG.

Competenties	Indicatoren
<p><u>Methodisch werken</u> Is in staat om doelgericht, systematisch, procesmatig en bewust te werken en handelen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Formuleert doelen en tussendoelen. ○ Benoemt en onderbouwt de logische stappen om doelen te bereiken. ○ Kiest bewust methoden en/of instrumenten en is zich bewust van de effecten van die methoden en/of instrumenten. ○ Evalueert voortdurend en stelt de aanpak bij. ○ Evalueert eigen handelen en de inzet van methoden en/of instrumenten om er zelf van te leren. ○ Is in staat gemaakte keuzes en afwegingen gedurende het gehele proces anoniem te verwoorden of te delen met collega-professionals.
<p><u>Inlevingsvermogen</u> Is in staat om gevoelens, ideeën, situaties en behoeften van anderen te signaleren en te benoemen, alsmede de eigen invloed hierop.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Toont openheid, interesse en aandacht naar cliënt en/of opdrachtgever toe. ○ Verplaatst zich zonder oordeelvorming in afwijkende visies, ideeën, omgangsvormen en gewoonten. ○ Kan vanuit de situatie en opvattingen van cliënt en/of opdrachtgever meedenken. ○ Nodigt cliënt uit om ervaringen vanuit een ander perspectief te bekijken. ○ Herkent en benoemt non-verbale signalen van cliënt en/of opdrachtgever.
<p><u>Effectief communiceren</u> Is in staat om ideeën, meningen en informatie in verbale en non-verbale communicatie over te dragen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Stemt taal en spreekt tempo af op het niveau van cliënt en/of opdrachtgever. ○ Bouwt aan een vertrouwensrelatie. ○ Luistert actief, vat samen en vraagt door. ○ Confronteert met respect voor de relatie. ○ Stelt weerstanden aan de orde. ○ Leidt het gesprek doelgericht naar resultaat en komt tot zinvolle afspraken. ○ Motiveert en inspireert cliënt en opdrachtgever. ○ Kan helder presenteren en rapporteren.
<p><u>Adviseren</u> Is in staat om vanuit expertise het inzicht van cliënt en/of opdrachtgever in zijn situatie en mogelijkheden te verruimen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Bespreekt verschillende perspectieven. ○ Benoemt de voor- en nadelen van die perspectieven. ○ Doet voorstellen voor aanpak en oplossingsrichtingen. ○ Reikt heldere en passende informatie, voorstellen en ideeën aan. ○ Legt verbanden met de context van de situatie van cliënt en/of opdrachtgever.
<p><u>Coachen</u> Is in staat om cliënt te stimuleren tot zelfstandig en ondernemend gedrag op het gebied van loopbaan, werk, leren en/of ontwikkelen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Moedigt een onderzoekende houding aan. ○ Luistert actief, vanuit gelijkwaardigheid en zonder oordeel naar het verhaal van cliënt. ○ Stelt open en explorerende vragen. ○ Evalueert samen met cliënt de eerder opgedane ervaringen en onderzoekt wat werkt en wat niet. ○ Daagt cliënt uit om zelf oplossingsrichtingen te bedenken.

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Stimuleert cliënt tot het al dan niet maken van keuzes en om tot actie over te gaan.
--	--

Professionele attitude	Indicatoren
Ethisch handelen volgens gedragscode	Je verklaart te handelen volgens de ethische beroepsstandaard en onderschrijft de Noloc gedragscode. Je erkent het Reglement voor Klachtenbehandeling van Noloc en gaat professioneel met ethische dilemma's om.
Zelfreflectie	Je reflecteert actief en beschikt over het vermogen je eigen handelen, gedachten, gevoelens en herinneringen te overdenken en te doorgronden. Je bent kritisch naar jezelf en stelt daarvoor een aantal onderzoekende vragen. Welke rol heb ik aangenomen? Welke keuzemogelijkheden had ik en welke keuzes heb ik gemaakt? Waarom heb ik die keuzes gemaakt? Wat was het effect hiervan? Wat betekenen de antwoorden op de vragen voor mijn gedrag in de toekomst?
Professionele en persoonlijke ontwikkeling	Je investeert actief en continu in je professionele en persoonlijke ontwikkeling. Het doel is om zo je deskundigheid te vergroten en de kwaliteit van je dienstverlening te verbeteren. Je handelt als rolmodel voor het beroep.
Diversiteit en inclusiviteit	Je staat open voor een inclusieve samenleving en culturele diversiteit. Je maakt in je benadering geen onderscheid tussen sekse, geloof, fysieke gesteldheid, leeftijd, seksuele oriëntatie, sociale klasse, nationaliteit of etnische herkomst.