

# De Vlaamse Gespreksleidraad bij het loopbaangesprek

## Mogelijkheden tot implementatie

### Algemeen

Het is zeer belangrijk om **het gesprek goed te structureren** in volgende delen:

- voorafgaand aan het gesprek
- het gesprek
- afronding van het gesprek.

Het is cruciaal is om **het uitgangspunt van het gesprek** duidelijk te stellen: **Wat is voor jou (jongere) belangrijk om in dit gesprek aan bod te laten komen?, waar wil jij het over hebben?** Het moet telkens over een concrete werkervaring in een specifieke context gaan, die een gevoel veroorzaakt.

Andere factoren die bepalend zijn voor het voeren van een goed loopbaangesprek zijn :

#### **De rol van de begeleider:**

Van een begeleider wordt er niet verwacht dat hij/zij: zelf de problemen van de jongere oplost, enkel rekening houdt met zijn/haar eigen mening, ervan uitgaat dat de jongere net zo denkt als hij/zij, enkel aandacht heeft voor problemen van de jongere, geen vertrouwen heeft in de jongere... Van een begeleider wordt er daarentegen wel verwacht dat hij/zij: de jongere helpt om effectiever met problemen om te gaan/te overstijgen, het gezichtspunt van de jongere aux serieux neemt, beseft dat hij/zij van mening kan verschillen, ook zoekt naar mogelijkheden van de jongere en manieren om deze in te zetten, de jongere aanzet tot empowerment...

#### **De rol van de jongere:**

De jongere begrijpt vaak zijn/haar eigen problemen niet, is soms te passief om iets aan te pakken of ziet zichzelf als slachtoffer, praat doorgaans gemakkelijker over ervaringen dan over gedrag. Bovendien is iedere jongere anders. De ene jongere vertelt zijn verhaal in één keer, de andere vertelt het verhaal druppelsgewijs, en nog een andere vertelt enkel die gedeelten die hen in een goed daglicht plaatsen...

#### **De interactie, de chemie tussen hen beiden:**

Het voeren van een loopbaangesprek is een 'wederzijds' proces.

Niet alleen de betrokkenheid van de begeleider, maar ook van de jongere is cruciaal om een goed loopbaangesprek te voeren. Jongeren die zich begrepen voelen, nemen effectiever deel aan het loopbaangesprek en profiteren meer van wat zij daar geleerd hebben.

#### **De ruimtelijke context:**

Het is belangrijk dat er een rustige en persoonlijke sfeer heerst, dat men elkaars gezicht kan zien (opgelet met te fel zonlicht, schaduw...). Het is beter dat men niet vlak tegenover elkaar gaat zitten, het is beter om in een hoek t.a.v. elkaar te zitten en niet van achter een bureau.

## De Vlaamse gespreksleidraad STARRT-model (5 loopbaancompetenties in 1 gesprek)

**Toepassing:** dit STARRT-model is **interessant wanneer er voldoende tijd is om alle loopbaancompetenties te behandelen.**

Dit model is een 'mix' van **het STARR(T)-model** en de **5 loopbaancompetenties.**

Het **STARR- model** is een gesprekstechniek: met aandacht voor zowel werkgedrag als de context

STARR:

- Situatie
- Taak
- Actie
- Resultaat
- Reflectie

+ T van Toepassen

De **5 loopbaancompetenties:**

- **Kwaliteitenreflectie:** Waar ben je goed in? Waar wil je het beste in worden?
- **Motievenreflectie:** Wat houdt je bezig? Waar wil je moeite voor doen?
- **Werkexploratie:** Welke uitdagingen en dilemma's kom je tegen?
- **Loopbaansturing:** Wat ga je ontdekken, oefenen of bewijzen?
- **Netwerken:** Wie heb je nodig om wensen te realiseren?

## De Vlaamse gespreksleidraad STARR-model (specifieke loopbaancompetenties)

**Toepassing:** dit STARR-model is interessant wanneer de tijd niet voorhanden is om alle loopbaancompetenties in één gesprek te behandelen. In dit model kan de begeleider, ifv van de meest urgente noden en de beschikbare tijd, een selectie maken van één of meerdere loopbaancompetenties die hij/zij wenst te bespreken.

Dit model is een verwerkte 'optelsom' van het **STARR- model** en de **5 loopbaancompetenties (zie hierboven)**

**Bedenking bij de implementatie van de gespreksmodellen:** In een wereld die vaak irrationeel, niet lineair en chaotisch is, is een model ook enkel maar een model. Het is geen tovermiddel, maar een hulpmiddel.

## Ondersteunende fiche mbt de competenties die bijdragen tot het succesvol voeren van een loopbaangesprek

**Toepassing:** Deze fiche **kan tijdens ieder loopbaangesprek gebruikt worden als ondersteuning**, ongeacht het model dat de begeleider hanteert.

Minstens even belangrijk als het gebruik van een goed gespreksmodel is, dat een begeleider beschikt over wijsheid : het weten- 'hoe' (procedurele dimensie); het weten- 'wat' (feitelijke dimensie) en gezond verstand. Daarnaast dient de begeleider nog te beschikken over een aantal extra competenties.

De ondersteunende fiche gaat daarom dieper in op volgende extra noodzakelijke competenties:

- **non-verbaal gedrag (communicatiekanaal)**
- **actief luisteren (begrip)**
- **empathie overbrengen**
- **stellen van de juiste vragen op de juiste manier**
- **samenvatten (richten van de aandacht)**