



Vanuit interesse, nieuwsgierigheid en groei, denken in mogelijkheden in plaats van problemen.

Roeland Doornbosch.

Over de ontwikkeling van Loopbaanmanagement.

Roeland Doornbosch is oprichter en eigenaar van Talent International en heeft meer dan 20 jaar ervaring in loopbaanbegeleiding. In een tijd waarin verandering de enige constante is en baanzekerheid heeft plaatsgemaakt voor werkzekerheid, doe je er goed aan de regie over je eigen loopbaan te houden, aldus Roeland. Een loopbaanprofessional gaat samen met jou op zoek naar antwoorden op jouw loopbaanvragen. Die zijn in elke fase van je werkzame leven anders.

Waarom jouw keuze voor Loopbaanmanagement?

Na een start van mijn loopbaan in marketing en communicatie functies, maakte ik een stap naar een werving & selectie en detacheringsbureau. Wat me daar vooral in aantrok was het matchen van mensen met functie eisen en gevraagde competenties.

Wat me echter nog meer aantrok was praten met- en van gedachte wisselen over het werk van mensen en de keuzes waar ze voor stonden. Daarom maakte ik in 1999 de overstap naar BMC adviseurs voor loopbaanmanagement. Hier kon ik mijn energie, inlevingsvermogen en nieuwsgierigheid volop kwijt in het aanzetten van mensen tot het maken van de juiste keuzes in hun werk en loopbaan.

Samen met Rob Laagland nam ik in 2004 een deel van het bureau over. Vanaf 2008 werkten we onder de naam Doornbosch Loopbaanmanagement.

Als zelfstandige verder. Hoe was dat?

Het mooie van die overname was dat we alle werkmaterialen en loopbaaninstrumenten die vanaf 1988 waren ontwikkeld meekregen. Daar zat een schat aan ervaring, kennis en kunde in, die we in de jaren die volgden verder hebben doorontwikkeld, zowel in Nederland als internationaal met de BPI Group.

Wat is de essentie van loopbaanbegeleiding?

Voor veel mensen vormt hun werk een groot deel van hun leven. Bij loopbaanbegeleiding gaat het erom mensen te helpen om zich bewust(er) te worden op het gebied van interesses, waarden, vaardigheden en persoonlijkheid. Maar ook van stressoren. Het is mooi dat je mensen door het stellen van vragen en het voorhouden van een spiegel, kunt helpen zichzelf steeds beter te leren kennen zodat ze bewuste loopbaankeuzes kunnen maken.

Daarnaast hebben wij veel expertise als het gaat om functies, beroepen en kansen op de arbeidsmarkt zodat we, op basis daarvan, goede onderbouwde adviezen kunnen geven en bijdragen aan het besluitvormingsproces, zodat ze kunnen kiezen voor een volgende stap in hun loopbaan die goed past bij hun eigen kwaliteiten, talenten, waarden, vaardigheden en levensfase. Een leven lang leren en ontwikkelen is zo geen holle frase, maar levert veel op.

Welke rol spelen organisaties hierin?

Uiteraard is iedereen in beginsel verantwoordelijk voor de eigen loopbaan. Vanuit goed werkgeverschap en om te kunnen beschikken over gemotiveerde en flexibele pool van medewerkers, is het ook voor organisaties van belang een bijdrage te leveren aan loopbaanontwikkeling. Bovendien hebben organisaties te maken met de snelle veranderingen op de (arbeids)markt, waarop zij effectief moeten reageren.

Wat is de rol van de loopbaanbegeleider?

Als onafhankelijk expert ben je er voor zowel de medewerkers als voor organisaties. Ik vind het daarbij belangrijk om mensen en organisaties tot onderbouwde conclusies te laten komen. Daarom gaan wij altijd uit van een min of meer vast proces dat kan worden samengevat als: inleven en inspireren is resultaat.

**Inleven + Inspireren
= Resultaat**

Kun je dat toelichten?

Absoluut. 'Inleven' gaat om het verkrijgen van (onderbouwde) inzichten. Wij zetten gevalideerde assessments in om tot betrouwbare inzichten te komen. De uitslag ervan is vaak bevestigend, soms verrassend, maar altijd verhelderend.

Op basis van gesprekken en assessmentuitkomsten inspireren wij mensen en organisaties om te denken in kansen, mogelijkheden en positieve uitkomsten waarvan iedereen energie krijgt.

Zo kom je tot de mooiste resultaten: bevlogen mensen en succesvolle organisaties.



En dat vormt dan weer mijn persoonlijke drijfveer: steeds vanuit interesse, nieuwsgierigheid en groei denken in mogelijkheden in plaats van problemen.

Is er verschil tussen loopbaanbegeleiding in 1999 en anno 2021?

Vakinhoudelijk valt het mee, al nemen we vanzelfsprekend steeds de nieuwste inzichten en onderzoeken mee in ons werk. De urgentie is vanwege de steeds veranderende context wel hoger. Ook de dialoog is anders. Werknemers en werkgevers praten open over doorstroom én uitstroom. Dat laatste was in 1999 ondenkbaar.

In 2020 hebben we de naam van de organisatie aangepast naar Talent International. En met de veranderde naam en de toetreding van Tania van Slageren ook het dienstenaanbod.

We staan klaar om na crisisjaar 2020, de komende jaren veel organisaties met raad en daad te kunnen bijstaan bij hun vragen op het gebied van het ontwikkelen van mensen in organisaties.



INLEVEN + INSPIREREN = RESULTAAT.

Daarmee bedoelen we dat je goed moet begrijpen wat er speelt in de organisatie (inleven) voordat je actie onderneemt. Bestrijd je symptomen? Of pak je de oorzaak aan? Op basis van gevalideerde assessments en het uitdiepen van de (werk) situatie zetten we onderbouwde en motiverende interventies in (inspireren). Zo behalen we samen successen en ontwikkelen we mens en organisatie (resultaat).

Aangezien er geen 'standaardproblemen' bestaan, geloven wij ook niet in standaardoplossingen. Wij werken evidence based en bieden onderbouwde oplossingen voor de specifieke vraagstukken die spelen in jouw organisatie. De programma's van Talent International kunnen zowel inhouse als virtueel of blended worden uitgevoerd. Wil je meer weten over loopbaanbegeleiding en hoe je dat in jouw organisatie aanpakt? Bekijk dan onze [website](#) of [neem contact met ons op](#). Wij denken graag mee.

INLEVEN + INSPIREREN = RESULTAAT.