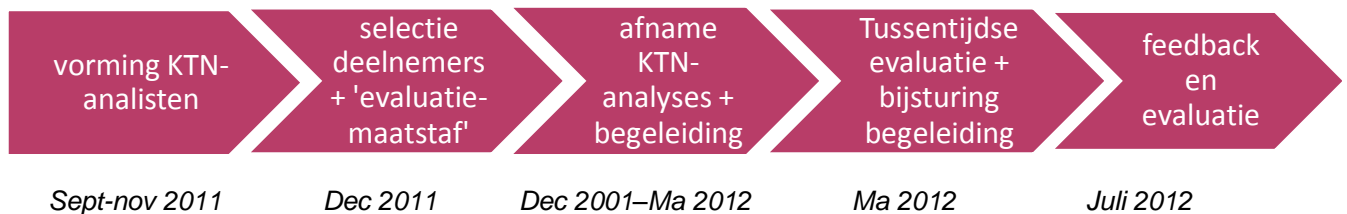


## Evaluatie Pilotproject KernTalenten en begeleiding 50+

9 juli 2012  
Carla De Cock

VDAB wilde de toegevoegde waarde van de KernTalentenmethode onderzoeken en de mogelijkheden verkennen om deze methode in te zetten in begeleidingstrajecten. Hiertoe werd een pilotproject opgezet tussen CoreTalents en VDAB. Meer bepaald werd de KernTalentenmethode ingezet bij een aantal deelnemers van de 50+-club, oudere werkzoekenden met een moeilijk profiel. Het doel van dit pilotproject was om na te gaan of met de KernTalentenmethode bepaalde vooropgestelde verwachtingen (zie verder) ten opzichte van de geselecteerde kandidaten vlotter worden bereikt.

### PROJECTPLANNING:



#### 1. Opleiding tot KernTalentenanalist: *september – november 2011*

Vier VDAB-medewerkers werden opgeleid tot gecertificeerde KernTalentenanalist. CoreTalents bood de deelnemers de mogelijkheid om de opleiding kosteloos te volgen. Als zij de certificeringsproef succesvol afleggen, krijgen zij een erkenning om de KernTalentenmethode te gebruiken volgens de geldende afspraken.

#### 2. Selectie van “50+-kandidaten”: *december 2011*

Begin december identificeerde elke betrokken VDAB-consulent 2 personen die hij/zij begeleidt om, in het kader van hun begeleidingstraject, een KernTalentenanalyse te krijgen. Voor elke kandidaat wordt de aanleiding om deze persoon in het pilotproject op te nemen gedefinieerd.

Voorbeeld: versterken zelfvertrouwen, perspectief verruimen op eigen tewerkstellingsmogelijkheden,...

Dit werd tevens de maatstaf om de meerwaarde KernTalentenanalyse te evalueren.

#### 3. Individuele KernTalentenanalyses: *tussen december 2011 en maart 2012*

Tijdens deze analyses werden de consultants gecoached door Danielle Krekels of Carla De Cock.

#### 4. Tussentijdse evaluatie: *maart 2012*

In maart vond een tussentijdse afstemming plaats. Doelstelling hiervan was om ervaringen tijdens de afname van de analyses uit te wisselen en suggesties te delen om de verkregen informatie te integreren in het begeleidingstraject.

#### 5. Feedback verzamelen bij deelnemers: *bij de afronding van de begeleidingssessies*

De consultants bevragen de deelnemers die een KernTalentenanalyse aan de hand van een aantal vooraf bepaalde vragen.

## 6. Evaluatie pilootproject: juli 2012

In juli werd de eerste fase van het pilootproject afgerond en geëvalueerd. De toegevoegde waarde van de KernTalentedmethode werd bepaald aan de hand van een matching van de ervaringen van de consultants en de deelnemers met de initiële aanleiding/verwachting die was bepaald bij de selectie van de deelnemers.

### VERLOOP VAN HET PROJECT:

#### 1. Opleiding

De vier consultants die werden opgeleid slaagden allen in de certificeringsproef waardoor ze konden starten met de integratie van de KernTalentanalyse in de begeleiding van de geselecteerde kandidaten.

#### 2. Selectie van kandidaten voor het pilootproject

De kandidaten werden gekozen naar aanleiding van volgende verwachtingen:

- scope van zoektocht versmallen
- motivatie om daadwerkelijk te solliciteren en/of op gesprek te willen gaan.
- eigen sterktes kunnen verwoorden
- heroriëntering naar beter passende job, perspectief verruimen check fysieke bewegingsbehoefte (cfr. fysieke beperking)
- jobdoelwit ruimer krijgen / focus open trekken naar andere jobmogelijkheden
- winnen aan overtuigingskracht bij sollicitatiegesprek
- zelfvertrouwen opkrikken
- initiatief in sollicitatieproces aanwakkeren

#### 3. Afname van de KernTalentanalyses

De afname van de analyses is vlot verlopen. Bij elke analyse was er telkens een coach aanwezig.

#### 4. Tussentijdse evaluatie

Alle deelnemers, op één na, ervaren de KernTalentanalyse als een positieve ondersteuning naar hun zelfvertrouwen.

Volgende terugkoppeling werd gegeven:

-Zelfvertrouwen is gestegen en zijn wereld is verruimd. Dit uit zich in meer openheid tijdens de groepssessies en in het contact met de begeleiders. Kandidaat blijft wel erg op het enge spoor doorgaan in zijn zoektocht naar een andere job.

-Kandidaat had een concreet idee voor een start als zelfstandige. De analyse heeft hem het vertrouwen gegeven dat dit een passende piste kan zijn. Hij is actief stappen aan het zetten om te starten als zelfstandige.

-Kandidaat heeft zelf een mooie samenvatting van haar talentenprofiel neergeschreven. De KTN bevestigden haar loopbaan tot nu.

Gezien de kandidaat recent een hersenbloeding kreeg is het onzeker wanneer ze terug kan inpikken in het project.

-Kandidaat is sterk geëvolueerd. Door de analyse is hij zijn jobdoelwit veel breder gaan definiëren. Hij is actief aan het solliciteren en legt linken tussen zijn profiel en de vereisten in de jobs waarvoor hij solliciteert. Dit kan hij nog zelfstandiger leren doen, zonder steeds terug te vallen op de consultant. Het inzicht in waarom zijn laatste job als kok niet meer ging, maakt dat hij de horeca niet volledig afschrijft en ook jobs in die sector overweegt (waar hij zijn jarenlange ervaring kan uitspelen) mits deze jobs ruimte geven aan zijn sterke KernTalenten.

-Kandidaat is gestart in een opleiding “buitenschoolse kinderopvang” nadat haar analyse haar bevestigde dat dit zeker bij haar profiel past. Ze is ondertussen gestopt met deze opleiding wegens fysieke problemen die nu verder onderzocht worden. Ook voor deze kandidate was het niet duidelijk wanneer ze terug kan aansluiten.

-Kandidaat heeft zware privé-problematiek. De consultant streeft ernaar om haar voor een persoonlijk gesprek te motiveren om de elementen uit de KTN-analyse samen door te nemen en een volgende stap te bepalen.

-Kandidaat is aan de slag en is heel tevreden met de resultaten van de KernTalentenanalyse omdat die zijn overtuigingskracht en zelfvertrouwen erg ondersteunden zodat hij zich sterker voelde bij het solliciteren.

#### Conclusies van de tussentijdse evaluatie:

- Er werd vooruitgang geboekt op het vlak van de meeste zaken die de aanleiding vormden om de kandidaten in het project op te nemen
- Gezien de verslaggeving van de analyses te tijdrovend was hebben de consultants niet systematisch een standaardverslag gemaakt. In plaats hiervan vroeg de consultant aan de betrokkene om zelf een korte samenvatting neer te schrijven van wat hem/haar is bijgebleven uit de analyse en hoe dit hen verder helpt in de zoektocht naar een nieuwe job. Door de geanalyseerde zelf de essentie van wat hij meeneemt uit het gesprek te laten samenvatten krijgt de consultant een duidelijk beeld van wat de deelnemer treft in zijn analyse. Deze werkwijze betekent tevens dat de betrokkene bewust stil staat bij de informatie die werd doorgegeven en zo nog meer meeneemt uit de verkregen inzichten.

Alle consultants gaan dit verder uitproberen bij deelnemers om zo de actieve betrokkenheid verder te ondersteunen en de tijdsinvestering haalbaar te maken.

- Om toch een houvast mee te geven kan een samenvatting van de sterke KTN in aflopende volgorde (deel 1 van het rapport) meegegeven worden aan de betrokkene.

## **EVALUATIE VAN HET PILOOTPROJECT**

### 5. Feedback van de deelnemers

Bij alle deelnemers werd aan de hand van een aantal vragen gepolst naar wat de KernTalentenmethode in hun ogen als meerwaarde heeft gehad:

- *Wat is de deelnemers bijgebleven van hun KernTalentenanalyse?*
- *Welke elementen uit de KernTalentenanalyse hebben hen verder geholpen in het vervolg van hun traject?*
- *Wat gaf de KernTalenteanalyse extra ten opzichte van andere onderdelen uit de begeleiding?*

- *Wat zouden ze liever anders zien in de toekomst?*
- *Zouden ze een KernTalentedanalyse aanraden aan andere 50+-ers die een loopbaantraject volgen?*

Elementen uit de antwoorden die werden gegeven door de deelnemers aan het pilootproject:

- Zeer aangename ervaring en manier van benadering omdat de focus ligt op de sterktes.
- De analyse gaf me een “ego-boost”; ik ben gericht gaan solliciteren
- De analyse was in zekere zin confronterend en heeft me aan het denken gezet; ik begreep ook beter hoe ik overkom op anderen en kan er nu rekening mee houden bij het uitbouwen van mijn zelfstandige activiteit
- De KernTalentedanalyse gaf me een woordenschat om mijn eigen sterktes professioneler te verwoorden. Ik kan de inhoud gebruiken voor mijn CV en om mezelf voor te stellen aan een nieuwe werkgever
- De analyse heeft mijn zelfvertrouwen enorm opgekrikt, ik voelde me eindelijk weer mens
- Je leert jezelf beter kennen, ik kreeg een breder zicht op mezelf. Het heeft mij zelfverzekerder gemaakt en ik ben meer mogelijkheden gaan inzien om toch terug aan de slag te gaan
- De analyse kan confronterend zijn; het is belangrijk dat je bij je consultant terecht kan als je hier vragen bij hebt
- Ik wil jullie bedanken voor de analyse

Op de vraag of ze de KernTalentedanalyse zouden aanraden een andere 50+-ers die een loopbaantraject volgen antwoordden alle deelnemers, op één na (kampt met psychologische problematiek) dat men de KernTalentedanalyse zeker wil aanbevelen.

## 6. Evaluatie van het project

De consultants ervaren een meerwaarde in het gebruik van de KernTalentedmethode:

- Waarderend en positief

Sterke methodiek die vanuit een ander perspectief de betrokkene benadert dan de gewoonlijk gebruikte instrumenten: het talent, de sterktes van de deelnemer staan centraal. De deelnemer leert op een positieve, constructieve manier naar zichzelf te kijken en de eigen mogelijkheden in te schatten

- Tijdsefficiëntie

De KernTalentedmethode levert een behoorlijke tijdsinstaat op omdat men op een korter tijdsbestek (+/- 2 uren) veel dichter bij de kern van de persoonlijkheid en bij de motivatoren van de deelnemer geraakt.

- Diepgang

De analyse gaat dieper en fundamenteeler doordat ook latent aanwezig potentieel zichtbaar wordt en niet enkel de ontwikkelde competenties worden belicht. Dit opent, op een voor de deelnemer overtuigende wijze, perspectief in de zoektocht naar een nieuwe tewerkstelling.

- Zelfbevestigend

De KernTalentedanalyse verhoogt in bijna alle gevallen het zelfvertrouwen van de deelnemers waardoor ze weerbaarder worden in een sollicitatiesituatie en meer arbeidskansen positief inschatten voor zichzelf

Van de 8 deelnemers in dit pilootproject zijn er ondertussen:

- 5 terug aan de slag.
- 2 personen zijn omwille van gezondheidsproblemen voor langere tijd arbeidsongeschikt.
- 1 deelnemer kampt met een psychische problematiek die structurele een reïntegratie in het arbeidsproces in de weg staat (op het moment dat het pilootproject liep).

Gezien de te verwachten hertewerkstelling van de doelgroep (hier 50+-ers met een moeilijk profiel) is dit een succes te noemen. Aan de hand van deze kleinschalige steekproef kunnen we geen statistisch onderbouwde uitspraken doen of aangeven in welke mate de KernTalentedmethode een aandeel had in de succesverhalen.

Belangrijk in de evaluatie van dit project is zeker de positieve kwalitatieve evaluatie van zowel deelnemers als betrokken consulenten.

Het lopende automatiseringsproject van CoreTalents, waarvoor de implementatie gepland is tegen augustus 2012, biedt een oplossing voor het nadeel van de tijdrovende rapportering waar de consulenten naar verwezen.

Omdat het diepteinterview dat gepaard gaat met de analyse het zelfinzicht versnelt, blijft het wel aangewezen om de KernTalentedmethode als instrument niet in te zetten louter als een on line tool, doch de tijd te nemen om met de geanalyseerde de elementen uit de analyse in het interview te bespreken. De tijdsinvestering in dit gesprek (+/- 2 uren) werpt zeker vruchten af omdat men sneller naar een fundamenteel niveau van inzicht in eigen sterktes, mogelijkheden en motivatoren gaat. Tegelijk leert men de resultaten van de analyse terugkoppelen naar de eigen (levens)loopbaan en de volgende stappen die men hierin kan/wil nemen. Zoals een deelnemer aangaf: de analyse geeft een woordenschat om de eigen sterktes professioneler te benoemen.

## MOGELIJKE VERVOLGPISTES

Een mogelijk vervolg op dit pilootproject kan erin bestaan om de 50+-consulenten (een 50-tal in Vlaanderen) of in elke lokatie minstens één consulent, op te leiden tot KernTalentedanalist zodat de methode kan worden ingezet bij deze doelgroep, die vrij kwetsbaar is op de arbeidsmarkt en waarbij het belangrijk is om op een “snelle” manier vooruitgang te boeken; hoe langer men immers uit het arbeidscircuit is, hoe moeilijker het, zeker als 50+-er, is om terug aan de slag te gaan.

Bij de begeleiding van de 50+-ers kan dan worden gestart met een KernTalentedanalyse. De begeleider kan verder bouwen op dit positieve fundament dat zo gelegd wordt voor de heroriëntatie.

Er zijn verschillende werkwijzen denkbaar:

- a) Alle 50+-consulenten (+/- 50 personen) worden opgeleid om de KernTalentedmethode te gebruiken

De KernTalentedanalyse wordt standaard aan elke starter in de 50+-club aangeboden als startpunt van de begeleiding.

### *Aanpak:*

- Alle 50+-consulenten (met interesse) worden opgeleid tot KernTalentedanalist. Hiertoe worden de nodige in house opleidingstrajecten voorzien.

- Het standaard begeleidingstraject voor 50+-ers wordt gedefinieerd inclusief de Kern-Talentedanalyse

b) Een beperkte groep 50+-consulenten wordt opgeleid

Een opgeleide analist start standaard de begeleiding van de 50+-er met een KernTalentanalyse. De overige 50+-consulenten kunnen de begeleiding verder zetten, voortbouwend op de bevindingen uit de analyse.

*Aanpak:*

- per lokatie waar er een 50+-club werkzaam is, wordt een selectie gemaakt van consulenten die de opleiding tot KernTalentanalist volgen.

- De nodige in house opleidingstrajecten worden voorzien.

- Het standaard begeleidingstraject voor 50+-ers wordt gedefinieerd inclusief de KernTalentanalyse

- Er worden een aantal informatiesessies over de KernTalentenmethode gegeven aan alle 50+-consulenten (die de opleiding niet volgden), zodat elkeen weet met welke “bagage” een kandidaat start als de begeleiding, na de initiële analyse, bij de consulent wordt verder gezet. Zo kan elke 50+-consulent optimaal verder werken met de resultaten van de KernTalentanalyse

**CONCLUSIE**

Het pilootproject waarbij CoreTalents een aantal 50+-consulenten de gelegenheid bood om kosteloos gecertificeerd te worden in de KernTalentenmethode en zo de waarde van de methode uit te testen in het kader van VDAB (meer bepaald de begeleiding van 50+-ers) leverde heel positieve resultaten op. De bevindingen geven aan dat het zeker de moeite loont om op de ingeslagen weg verder te gaan en bij een grotere doelgroep met KernTalenten aan de slag te gaan.

CoreTalents werkt graag een concreet voorstel uit om een vervolgproject te realiseren.

Carla De Cock  
Senior consultant

\*\*\*