

James

MAGAZINE



2014-2024

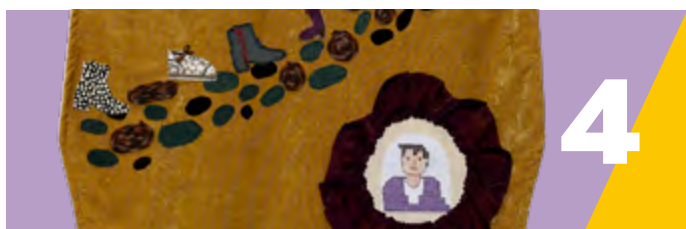
**10 JAAR
—
JAMES**

jubiläum

Directeur Karlien Haak over 10 jaar James:
'Zo trots op zoveel deelnemers die moedige stappen durfden te zetten'

James maakt zich sterk voor diversiteit en inclusie
Demi: 'Het allermooiste is als je jezelf kunt zijn in een groep'

George waagde de sprong: 'Ik voel me meer dan ooit op mijn plek'



4

Vaandel als visitekaartje

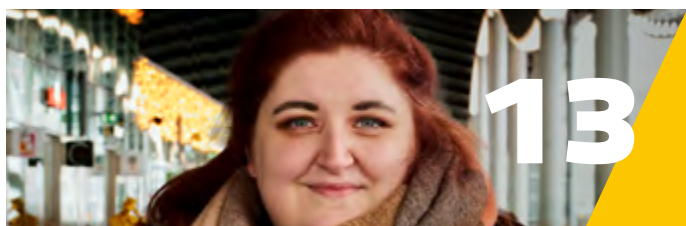
Wat vandaag de dag de petjes, vlaggen en het logo van de vakbeweging zijn, was vroeger het vaandel. Geen vakbond zonder vaandel. James, het loopbaanbureau van CNV, heeft er sinds deze zomer ook een.



10

Punk, loopbaanbegeleiding en de rol van CNV in de 21^e eeuw

Een gesprek met CNV-bestuurslid Jan-Pieter Daems. 'Mijn punkverleden heeft zeker bijgedragen aan mijn bevoegenheid voor vakbondswerk.'



13

Demi maakt zich sterk voor een inclusieve organisatie

In gesprek met Demi van de werkgroep diversiteit en inclusie. 'Open gesprekken over diversiteit en inclusie vind ik belangrijk. Ook als dit leidt tot ongemakkelijke situaties.'



14

Kees, Jantine, Femke, George Marion, Marjolein...

Duizenden werknemers hebben de afgelopen 10 jaar gebruik gemaakt van James. Vaak met plezier en succes. Zes deelnemers vertellen.



18

Voorbeeld van een 'typisch James' project

Het opleidingsfonds voor de schoonmaak is een succesvol sectoraal project dat 'typisch James' is. Omdat het loopbaanontwikkeling toegankelijk maakt voor werknemers voor wie dat niet vanzelfsprekend is.



21

Sociale rechtvaardigheid en loopbaanbegeleiding: een noodzakelijke verbinding

Column van Yvonne Yan, loopbaancoach bij James en voorheen jurist bij CNV.

VERDER:

| | |
|--|----|
| James: facts and figures | 6 |
| Loopbaancentraal | 8 |
| Column van Justine Feitsma | 9 |
| De loopbaancheck | 12 |
| Samenwerking James en Hogeschool Saxion | 16 |
| Hoogleraar Jos Akkermans over Duurzame loopbanen | 17 |
| James: de fotocollage | 20 |
| CNV Leerambassadeurs | 22 |
| Cartoon | 24 |



'Zo trots op zoveel deelnemers die moedige stappen durven te zetten'



Op mijn twintigste liep ik stage op vliegbasis Gilze-Rijen. Ik werkte met een kapitein en een sergeant op de kleine communicatie-afdeling. Deed onderzoek naar het personeelsblad en schreef artikelen over de mensen die daar werkten. Toen de kapitein met pensioen ging, nodigde hij mij ook uit op zijn afscheidsfeest. Ik voelde me daar als stagiair erg misplaatst tot hij aan het einde van zijn speech het woord tot mij richtte: 'Mijn laatste jaar heb ik samengewerkt met een bevlogen collega en let op mijn woorden, die gaat nog mooie dingen doen!'

Toen James net bestond ontmoette ik in de schoonmaakbranche Cilia. Een warme, kleurrijke vrouw van halverwege de vijftig. Zij had zich gemeld voor het scholings-potje dat CNV in de schoonmaaksector had afgesproken. Ze wilde graag diëtiste worden. In ons gesprek vertelde ze over haar schoolmeester die haar had geadviseerd om door te leren. Hij was ervan overtuigd dat ze veel in haar mars had. Het leven liep anders. Cilia werd jong moeder en vond werk in de schoonmaak. Toen de kans op scholing voorbijkwam, herinnerde ze zijn advies weer.

Deze en andere voorbeelden leren me dat loopbanen niet iets individueels zijn en al zeker niet maakbaar. Ze lopen ook lang niet altijd in een rechte lijn. Als we geluk hebben, komen er mensen op ons pad

die in ons geloven en ons net het goede zetje geven. Soms zijn we gebaat bij extra ondersteuning, budget én tijd om de nodige stappen te zetten.

Mijn loopbaan bracht me bij James. In 2014 een kleine *start-up* van vakbond CNV. In tien jaar is er veel gebeurd. We groeiden van zes naar ruim dertig medewerkers. Gingen in steeds meer sectoren aan de slag. Tijdens de coronacrisis zetten we met onze vakbondcoaches onze eerste stappen in de 35 arbeidsmarktregio's. We bouwden aan een loopbaanplatform, loopbaanchecks, leerambassadeurs, leerbudgetten en skills-paspoorten. We werkten samen met vakbonden, sectoren, regio's, studenten, denkers en doeners, ook in andere landen.

Ik ben trots waar dat ons heeft gebracht en op de impact die we hebben gehad. Op levens en loopbanen. Het meest misschien wel op Cilia die diëtiste werd, en zoveel andere deelnemers die moedige stappen durfden te zetten. Dit magazine is daar een mooie weerslag van. **Veel leesplezier!**

Karlien Haak
directeur James

REAGEREN? [K.HAAK@JAMESLOOPBAAN.NL](mailto:k.haak@jamesloopbaan.nl)

Vaandels als visitekaartjes

Wat vandaag de dag de petjes, vlaggen en het logo van de vakbeweging zijn, was vroeger het vaandel. Een vakbond zonder vaandel bestond niet. Dus liet elke bond er eentje maken. Van fluweel, zijde of satijn met gouddraad. De vaandels waren de visitekaartjes van de vakbonden bij speciale gelegenheden, zoals bijzondere vergaderingen, demonstraties of begrafenissen van voormannen.

De originele vaandels die zijn gemaakt voor vroegere CNV-bonden hangen in het kantoor in Utrecht. Ze zijn vaak meer dan 100 jaar oud. Ze zijn versierd met motieven en teksten die het ambacht en de beroeps-groep uitbeelden.



Retro-innovatie: nieuw Jamesvaandel

Sinds deze zomer heeft James Loopbaan, onderdeel van CNV, een eigen vaandel. Het is ontworpen ter gelegenheid van het tienjarig jubileum van James. Janet Knoop, loopbaancoach en projectleider bij James: 'Met dit retro-innovatieve vaandel plaatsen we ons in de traditie van de vakbond. We hebben gekozen voor de nostalgische uitstraling die typerend is voor de oude vakbondsvaandels, gecombineerd met symbolen waar James voor staat. Zoals de lemniscaat, die de zoektocht symboliseert van deelnemers in de wereld van werk.' Op het vaandel zijn ook de voetstappen uitgebeeld van deelnemers op hun loopbaanpaden.

Het vaandel is in de zomer van 2024 gemaakt door drie medewerkers van James. Een inspirerende co-creatie die het verleden verbindt met het heden, aldus Janet. Het vaandel heeft inmiddels een mooi plekje gekregen in Utrecht, naast de historische vaandels.





*'Vakbonden en loopbaan-
diensten zijn natuurlijke
bondgenoten. James is een
van de beste voorbeelden
van dit type samenwerking'*

PETE ROBERTSON, HOGLERAAR LOOPBAANBEGELEIDING
AAN DE EDINBURGH NAPIER UNIVERSITY EN VOORZITTER VAN
HET CAREER DEVELOPMENT INSTITUTE, DE BRITSE BEROEPS-
VERENIGING VAN LOOPBAANBEGELEIDERS.

tekst: Jouke Post; beeld: Archief CNV, Bas de Meijer

OVER JAMES:

loopbaanbegeleiding met een vakbondshart

James is in 2014 opgericht vanuit vakbond CNV. Doel: loopbaanontwikkeling neerzetten als dienstverlening, niet alleen voor vakbondsleden maar voor alle wer-
kenden.

Wendbaar

Dat James vanuit CNV is opgericht, is logisch: aandacht voor loopbaanontwikkeling is altijd een belangrijk CNV-thema geweest. Mensen wendbaar en weerbaar maken is een uitgesproken onderdeel van de missie en visie van deze beweging. Dat betekent niet alleen bescherming bieden binnen een baan, maar oog hebben voor de hele loopbaan van de werkende, voor de wensen, behoeften en mogelijkheden in verschillende levensfasen.

Persoonlijk

De naam James staat voor de menselijke kant van loopbaanontwikkeling. James is als een persoon die naast je staat en met je meekijkt naar je loopbaan.

Doel

Werknemers persoonlijk begeleiden en meebouwen aan een wereld waarin iedereen gelijke kansen krijgt. Dat is het doel van James. Dat doet de organisatie door werkenden te ondersteunen bij vragen en uitdagingen die zij tegenkomen in hun loopbaan. Kernactiviteit is het ontwikkelen en versterken van competenties op het gebied van loopbaansturing. Hoe? Door een duurzame relatie aan te gaan met werkenden.

Concreet doet James dat via:

- Individuele loopbaantrajecten voor werkenden
- Trainingen en workshops (bijvoorbeeld over loopbaanzelfregie of solliciteren)
- Sectorale projecten gericht op loopbaanontwikkeling in bijvoorbeeld de bouw, de schoonmaak en het onderwijs
- Participeren in regionale samenwerkingen, zoals de regionale werkcentra
- Ontwikkelen en uitvoeren van innovatieve methoden en vormen van begeleiding, zoals skills-paspoorten, leerambassadeurs en loopbaanchecks.

MEER WETEN? WWW.JAMESLOOPBAAN.NL





2016:

- Adviesbureau Kans en James gaan samen.
- Minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ondertekent akkoord Loopbaansupport Detailhandel.
- De website van James, www.jamesloopbaan.nl, komt in de lucht.
- James zet de eerste loopbaanprogramma's in de bouw en infra, schoonmaak en retail op.

2018:

- De James coaches van de mobiliteitsbranche (scholingsfonds OOMT) voeren 456 advies- en coachgesprekken.
- Start loopbaanportaal vanuit Loopbaan Centraal: www.loopbaancentraal.nl
- Samenwerking met hogeschool Saxion leidt tot het inzetten van stagiaires en onderzoekers bij James.
- James start met het uitvoeren van de tijdelijke subsidieregeling Ontwikkeladvies 45+.



2014:

26 augustus wordt James ingeschreven bij de KvK met Piet Fortuin, de voorzitter van CNV Vakmensen, als statutair directeur.

| | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|------------------------------------|------|------|-------|-------|--------|
| Aantal medewerkers | - | 12 | 15 | 15 | 15 |
| Aantal bezoekers Loopbaan Centraal | - | - | - | - | 30.000 |
| Aantal ondersteunde deelnemers | - | 205 | 1.630 | 1.995 | 2.134 |

2017:

- De leerrekening wordt opgenomen in het regeerakkoord.
- Start digitale loopbaanscan in kappersbranche.
- Er zijn 102 aanmeldingen voor het scholingsfonds in de schoonmaak-sector.

2020:

- James coaches voor regionaal kenniscentrum House of Skills ondersteunen 1.086 mensen met loopbaanvragen.
- James start met de uitvoering van de tijdelijke subsidieregeling NL Leert Door.
- CNV/James en FNV zetten onder de vlag De VAK-beweging Regionale Mobiliteitsteams op in samenwerking met gemeentes, UWV en sociale partners. De eerste steden zijn: Amsterdam, Utrecht, Tilburg en Rotterdam Rijnmond.

2019:

- James begeleidt 1.096 medewerkers uit de detailhandel en 245 uitzendkrachten voor het Duurzaam Ontwikkeladvies.
- James krijgt steeds meer aandacht in de publiciteit. Zoals in Financieel Dagblad en Algemeen Dagblad (over toegankelijke loopbaandienstverlening) en BNR in de podcast Ask Me Anything (Ontwikkelbudget 45+).
- 138.014 bezoekers op het platform Loopbaan Centraal.

2021:

- De Regionale Mobiliteits-teams zijn uitgebreid naar 35 arbeidsmarktregio's.
- Deelnemers beoordelen de ondersteuning van James met een 8,4 en geven aan dankzij James meer inzicht te hebben in wat zij kunnen en willen, dat zij vertrouwen hebben in de toekomst en actiever hun mogelijkheden verkennen.

2022:

- James pakt de roep op om sociale rechtvaardigheid meer te verbinden met loopbaanbegeleiding en loopbaanactivisme op. De organisatie geeft dit vorm in James Academie en de inrichting van de loopbaancheck.
- James voert de Digitale Skills-paspoorten van Volandis uit in de bouw- en infrasector.

2024:

- James bouwt de loopbaancheck in samenwerking met Saxion en internationale partners.
 - James viert het 10-jarig bestaan met feestelijke festiviteiten en een eenmalige James-glossy.



| 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| 16 | 18 | 22 | 28 | 28 | 33 |
| 95.246 | 83.268 | 68.652 | 69.444 | 71.000 | 59.000* |
| 4.400 | 3.686 | 3.770 | 5.777 | 7.177 | 6.012* |

*= TOT EN MET Q3 2024

2022:

- Het trainingsprogramma van de Leerambassadeurs staat en de eerste groepen gaan van start.
- 28.086 bezoekers vullen de kwaliteitentest op Loopbaan Centraal in.



Top 20 van sectoren waarin James actief is:

Beveiliging • Bouw en infra • Chemie en energie • Detailhandel • Dierhouderij • Gastuinbouw • Graanbe- en verwerkingssector • Hoveniers • Kartonnage • Metaal en techniek + Metalektro • Mobiliteitsbranche (OOMT) • Onderwijs • Overheid • Pluimvee • Schilders • Schoonmaak • Uitzendbranche • Vlakglas • Zakelijke en financiële dienstverlening • Zorg en welzijn

Ga aan de slag met je loopbaan door opdrachten op **LoopbaanCentraal**



Lees loopbaantips

Meld je aan voor een loopbaantraject, informeer naar mogelijkheden



www.loopbaancentraal.nl



Blijvende impact

Tien jaar geleden begon James met een ambitieus doel: bijdragen aan loopbaanbewustzijn en loopbaancompetenties van werkenden en werkzoekenden. Nu vieren we niet alleen ons jubileum, maar ook de stappen die duizenden mensen via James hebben gezet in hun leven en loopbaan. Onze inzet heeft een blijvende impact gemaakt, van opbloeiende loopbanen tot hernieuwd werkplezier.

Zoveel vragen had ik in het begin bij de rol van CNV in loopbaanontwikkeling. Moet de vakbond zich wel mengen in een speelveld waarop zoveel ondernemers zich hebben gestort? Gaan we dan nog wel positie krijgen?

James heeft mij overtuigd. De medewerkers van dit CNV-onderdeel hebben het afgelopen decennium bewezen dat we als vakbond juist de betrouwbare partner op dit gebied zijn en dat we dienstverlening van hoog niveau leveren.

Werkplezier

De afgelopen jaren heb ik veel over loopbaanontwikkeling geleerd. Het is meer dan alleen een kwestie van promotie of salarisverhoging. Bij loopbaanontwikkeling gaat het om het vergroten van vaardigheden, het ontdekken van nieuwe carrièremogelijkheden en het verhogen van werkplezier. Een actieve benadering van loopbaanontwikkeling kan niet alleen je kansen op de arbeidsmarkt vergroten, maar ook bijdragen aan je persoonlijke groei.

Wat ik ook zie is dat in de deze snel veranderende arbeidsmarkt loopbaanontwikkeling geen luxe is, maar een noodzaak. Werknemers worden steeds vaker geconfronteerd met nieuwe technologieën, veranderende werkprocessen en de noodzaak om continu bij te scholen. Ook speelt bij henzelf vaak de wens om zich te ontwikkelen of om iets nieuws te proberen. Daarin kan de vakbond de ideale partner zijn.

Samenwerken

Het is dan wel van belang dat werknemers, werkgevers en vakbonden samenwerken om een omgeving te creëren waarin loopbaanontwikkeling floreert. Werkgevers profiteren van goed opgeleide werknemers die met nieuwe ideeën en frisse energie bijdragen aan de organisatie. Werknemers hebben de kans om hun ambities waar te maken, en vakbonden kunnen een stevige basis bieden voor deze samenwerking.

Laten we samen bouwen aan een toekomst waarin iedereen de kans krijgt om te bloeien in zijn of haar loopbaan. Op naar de volgende 10 jaar James!

Justine Feitsma
bestuurslid CNV

REAGEREN? J.FEITSMA@CNV.NL

CNV-BESTUURSLIDJAN-PIETER DAEMS OVER JAMES IN RELATIE TOT CNV

'Loopbaanbegeleiding sluit aan bij de emancipatoire functie van de vakbond'

De waarde van punk, de rol van vakbond in de 21ste eeuw en het belang van loopbaanbegeleiding. In gesprek met Jan-Pieter Daems, bestuurslid van CNV. 'Mijn muzikale roots in de punk hebben zeker bijgedragen aan mijn bevlogenheid voor vakbondswerk.'

Je bent vanaf je jeugd betrokken geweest bij de punkbeweging. Is er een relatie met je werk binnen de vakbond?

'Jazeker, die twee zijn voor mij nauw met elkaar verbonden. Punk wordt vaak geassocieerd met schoppen tegen het systeem. Zo is het natuurlijk ook ooit ontstaan. Maar ik zie punk niet alleen als een tegenbeweging, maar ook als een beweging vóór iets. De Do-It-Yourself-houding staat centraal. Als je niet tevreden bent met de huidige stand van zaken moet je zelf actie ondernemen en verandering creëren. Dat is eigenlijk ook heel erg de gedachte waaruit de vakbeweging is ontstaan. Deze houding vormt de basis voor mijn maatschappelijke betrokkenheid. Mijn muzi-

'De vakbond kan loopbaanbegeleiding toegankelijk maken voor mensen die hier normaal gesproken niet snel aan denken'

kale roots in de punk hebben dus zeker bijgedragen aan mijn bevlogenheid voor het vakbondswerk. De nadruk op samen in actie komen, solidariteit en het creëren van een betere wereld zijn waarden die ik zowel in de punk als in mijn vakbondswerk terugvind. Ik ben na mijn studie geschiedenis daarom bewust gaan werken op plekken waar ik mijn bezieling goed kwijt kan, zoals bij de vakbond.'



Wat is de rol van de vakbond in de 21ste eeuw?

'Die bestaat uit twee elementen. Allereerst moet de vakbond vasthouden aan de traditionele waarden van solidariteit en collectieve actie rondom werk en inkomen. Deze traditionele rol van de vakbond blijft essentieel. De vakbond biedt een tegenwicht aan het individualistische, neoliberale denken dat de mens vaak in de verdrukking brengt. Solidariteit en samenwerking zijn cruciaal om te zorgen dat iedereen mee kan doen in de maatschappij. Ten tweede moet de vakbond zich aanpassen aan de veranderende tijdgeest en arbeidsmarkt. Mensen maken eigen keuzes en zijn ook meer op zichzelf aangewezen. De vakbond moet inspelen op deze veranderende behoeften



en werknemers middelen en begeleiding bieden om hun levensloop en loopbaan in eigen hand te nemen.'

Wat is typisch voor loopbaanbegeleiding vanuit de vakbond?

'Loopbaanbegeleiding vanuit de vakbond onderscheidt zich van traditionele bureaus door zijn praktische, down-to-earth-aanpak én focus op een bredere doelgroep. De vakbond kan loopbaanbegeleiding toegankelijk maken voor mensen die normaal gesproken niet snel aan loopbaanbegeleiding denken. Vaak hebben ze ook niet de middelen of het netwerk om dit zelf te organiseren. Dit sluit aan bij de emancipatoire functie van de vakbond: mensen

in staat stellen om hun leven meer in eigen hand te nemen. Door het collectief beter te organiseren kunnen we ruimte creëren voor de ontwikkeling van het individu.'

Waarom is een nauwe samenwerking tussen vakbond CNV en James belangrijk?

'Vakbonden zitten aan de onderhandelingstafels voor het afsluiten van cao's. Zij kunnen loopbaanontwikkeling en van-werk-naar-werk-trajecten opnemen in cao's. Zo kunnen zij deze dienstverlening ontsluiten voor meer mensen op de werkvloer. En James is niet alleen een dienstverlener, maar heeft ook toegevoegde waarde als *brainstormer* en

'Vakbonden kunnen afspraken rond loopbaanontwikkeling en van werk-naar-werk-trajecten opnemen in cao's'

kraamkamer waar wordt nagedacht over de toekomst van loopbaanbegeleiding. Deze expertise en innovatieve kracht is belangrijk voor CNV. Die kan hierdoor beleid en cao-voorstellen aanpassen aan de veranderende arbeidsmarkt.'

Wat zijn de uitdagingen voor James in de komende 10 jaar?

'Allereerst is het belangrijk dat James zijn onafhankelijke positie niet verliest. Ook binnen CNV heeft James een belangrijke en soms kritische stem. Die aanzet tot nadenken en innovatie. Tweede uitdaging is het vergroten van het bereik van de dienstverlening. James moet ook in de komende jaren blijven zoeken naar effectieve manieren om de juiste mensen te bereiken.

Een derde uitdaging: de toekomst van de op *skills* gebaseerde arbeidsmarkt. Hoe benutten we de voordelen hiervan, bijvoorbeeld bij werving en selectie? Maar het is óók belangrijk dat deze ontwikkeling niet leidt tot een uitholling van functies of vervreemding van werk. We moeten samen goed nadenken over het belang van een herkenbare beroepsidentiteit. We moeten ook waarborgen dat integraal vakmanschap behouden blijft. Verder vraagt de invloed van ai (artificiële intelligentie) onze aandacht.

James blijft zich profileren als hoogwaardige, onafhankelijke én praktische dienstverlener, met een kritische, vooruitstrevende visie, gericht op alle doelgroepen, ook de moeilijk bereikbare.'

HILDE STRINGA VAN JAMES OVER DE LOOPBAANCHECK:

'Een loopbaancheck is preventief bedoeld'

James werkt aan de ontwikkeling van een loopbaancheck.

Vier vragen aan Hilde Stringa, namens James betrokken bij de ontwikkeling van de check.

Wat verstaat James onder een loopbaancheck?

'Een loopbaancheck is een vorm van individuele begeleiding door een loopbaancoach en bestaat uit 3 tot 5 gesprekken en opdrachten. Het heeft twee doelen. Ten eerste inzicht krijgen in hoe goed iemands werk past bij iemands wensen en mogelijkheden. Ten tweede: bepalen welke acties (bijvoorbeeld scholing) bevorderen dat iemand werk vindt dat (nog) beter past bij wensen en mogelijkheden. De uitkomst is maatwerk en versterkt de eigen regie van de werkende.'

Waarom denk je dat een loopbaancheck een goed instrument is?

'Een loopbaancheck moedigt mensen aan om na te denken over hun loopbaan en waar ze naartoe willen. Vaak komt ondersteuning pas in beeld als er een probleem is, terwijl een loopbaancheck juist preventief is bedoeld.'

Waarom denk je dat juist een vakbond een loop-

baancheck zou moeten aanbieden?

'Een loopbaancheck sluit goed aan bij de ondersteuning die de vakbond al biedt, zoals het bevorderen van goed en waardig werk. Veel mensen weten niet eens dat loopbaancoaching bestaat, laat staan dat ze er zelf naar op zoek zouden gaan. De loopbaancheck, die laagdrempeliger is dan traditionele loopbaancoaching, kan hier verandering in brengen. De loopbaancheck past dus heel goed bij loopbaanbegeleiding met een 'vakbondshart'.'

Wat vind jij inspirerend aan het ontwikkelen van de loopbaancheck?

'Het ontwikkelen van de loopbaancheck geeft mij veel energie omdat nieuwe thema's concreet worden toegepast, zoals de vijf loopbaancompetenties, arbeidsmarktinformatie en sociale rechtvaardigheid.'

MEER WETEN? HILDE STRINGA:
H.STRINGA@JAMESLOOPBAAN.NL



'De loopbaancheck van James is laagdrempeliger dan die van traditionele loopbaancoaching'

De loopbaancheck gaat over de grens: Erasmus+-project

In 2025 en 2026 werken James en CNV samen met Hogeschool Saxion en de Deense vakbond HK aan het ontwikkelen van instrumenten en methoden die de loopbaancompetenties van werknemers versterken. Deze instrumenten, toepasbaar in een loopbaancheck, helpen werknemers om loopbaankeuzes te maken. Het vertrekpunt is een Noors kwaliteitsraamwerk voor loopbaanbegeleiding. Het project 'Kwaliteitsverbetering van loopbaanbegeleiding binnen vakbonden' wordt gefinancierd vanuit een Europese subsidie van Erasmus +.



Medegefinancierd door
de Europese Unie

DEMI VIRING VAN DE WERKGROEP DIVERSITEIT EN INCLUSIE:

'Open gesprekken over diversiteit en inclusie vind ik belangrijk. Ook als dit leidt tot ongemakkelijke situaties'

James maakt zich sterk voor een inclusieve arbeidsmarkt, ook in de eigen organisatie. In gesprek met Demi Viring, projectmedewerker bij James en lid van de werkgroep diversiteit en inclusie. 'Ik heb me in mijn leven vaak buitengesloten gevoeld.'

Waarom vind jij diversiteit belangrijk?

'Ik heb me in mijn leven vaak buitengesloten gevoeld. Of dat nu kwam door mijn chronische ziekte, mijn geardheid of de moeilijke financiële situatie waarin mijn familie zat toen ik jonger was. Ik merkte dat mensen me anders bekeken als ik het daarover had. Ze probeerden het altijd voor me op te lossen, terwijl ik gewoon wilde dat ze me begrepen.'

Je kwam uiteindelijk bij James terecht via een bericht op Twitter. Hoe ging dat?

'Het ging toen heel slecht met mijn gezondheid en ik kon nergens werken.'

Ik raakte in een dip maar dacht: 'Er moet toch een plek zijn waar ik kan werken want ik wil zo graag!' Ik heb toen een post op Twitter gezet waarin ik vertelde over mijn situatie, wat ik allemaal kan en leuk vind. Karlien Haak, directeur van James, zag die post en nodigde me uit voor een gesprek. Een paar maanden later begon ik bij James.'

Je bent nu lid van de werkgroep diversiteit en inclusie bij James. Wat zijn voor jou belangrijke speerpunten binnen die werkgroep?

'Ik vind dat we bij James meer kunnen doen op het gebied van inclusiviteit.'

We moeten bijvoorbeeld meer doen om een echt divers team te creëren. Gewoon een vacature online zetten blijkt niet genoeg. Het voeren van open gesprekken over diversiteit en inclusie vind ik belangrijk, ook als dit soms leidt tot ongemakkelijke confrontaties.'

Wat is voor jou de kern van inclusiviteit?

'Dat je er mag zijn in welke vorm dan ook, zowel innerlijk als uiterlijk. Natuurlijk zijn er grenzen. Niet alles mag en kan. Maar ik denk dat het allermooiste is als je jezelf kunt zijn in een groep. Dat we elkaar in onze waarde laten en ruimte maken voor verschillen.'

'Het allermooiste is als je jezelf kunt zijn in een groep'



HEB JIJ EEN IDEE OM DIVERSITEIT EN INCLUSIE TE BEVORDEREN? MAIL DEMI: D.VIRING@JAMESLOOPBAAN.NL

Duizenden werknemers hebben de afgelopen 10 jaar gebruik gemaakt van James. Waaronder Kees, Jantien, Femke, George, Marion en Marjolein.

'Het was echt dikke paniek. Geen idee waar ik moest beginnen'

→ **Kees (55)** werkte bij klein metaalbedrijf | werkt nu bij carrosseriebedrijf

Al zijn hele leven werkt Kees bij een klein familiebedrijf, gespecialiseerd in het snijden, stralen en spuiten van metaal. Maar de klad komt erin als de eigenaar ziek wordt. Op een dag komt de vrouw van de eigenaar naar de zaak: het bedrijf stopt.

Een baan zoeken valt Kees niet mee. 'Het was echt dikke paniek. Geen idee waar ik moest beginnen.' Hij gaat langs bij een 'werkcafé' en spreekt iemand van James. Die meldt hem aan bij Werkgeversservicepunt Bouw & Techniek, zodat werkgevers zelf contact met hem kunnen zoeken. Al snel belt een carrosseriebedrijf om 's te praten. 'Het voelde direct goed.'



'Een oude liefde bloeide op'

→ **Jantien (62)** was grondstewardess KLM | werd manager huisartsenpost

Dat ze weg zou gaan bij KLM had Jantien nooit verwacht. Maar de coronacrisis verandert alles. Jantien krijgt de kans om met een vertrekregeling weg te gaan en besluit die op het laatste moment te pakken. Tijdens een omscholingstraject bloeit een oude liefde op, die voor de medische wereld.

Ze kiest voor de opleiding tot doktersassistente. Eenmaal aan de slag valt de werkdruk haar tegen. 'Elke dag was een race tegen de klok'. Dan vraagt een invallende huisarts haar om te helpen het team van haar huisartsenpost klantvriendelijker te maken. Zo wordt ze manager huisartsenpost. 'Je kunt op je zestigste nog gewoon meedraaien in een nieuwe baan.'



'Ik herontdekte mijn creatieve kant'

↑ **Femke (34)** was teamleider financiën | werd interieurstylist

Femke staat op een kruispunt: ze voelt dat haar huidige werk als teamleider financiën niet meer bij haar past en begint een zoektocht naar haar ware passie. Onder begeleiding van een loopbaancoach begint ze aan een ontdekkingstocht waarin ze haar creatieve kant herontdekt. Na diverse klussen, zoals kleine interieurprojecten, wordt duidelijk: interieurstyling is haar roeping. Haar bezoek aan een woonbeurs en een opleiding in interieurstyling geven haar vertrouwen. Uiteindelijk vindt Femke haar droombaan bij een woonwinkel waar ze nu, met haar energie en lef, dagelijks bijdraagt aan inspirerende interieurprojecten.



'Ik waagde de sprong'

← **George (57)** was facilitair specialist | werd conciërge op een school

George voelt zich niet gezien door zijn werkgever die hem als facilitair specialist detachert bij verschillende werkgevers. Van investeren in ontwikkeling en groei is al helemaal geen sprake. Dus volgt hij op een dag een workshop van James tijdens een CNV-banenmarkt. Hij pakt door met een loopbaantraject bij James.

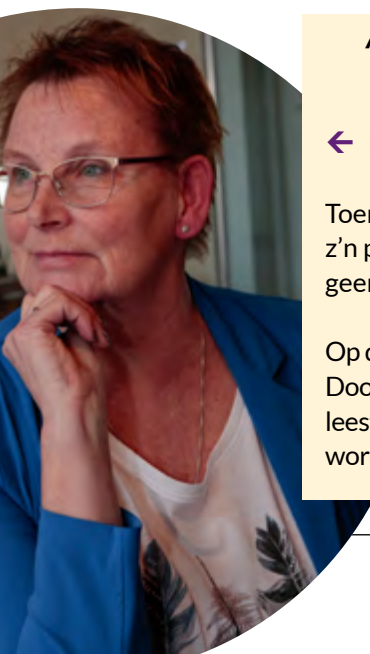
George staat er open in. Hij heeft inspirerende coachgesprekken en volgt een training Persoonlijke Effectiviteit op de arbeidsmarkt. Tijdens een adempauze (hij heeft tijd nodig voor rust en zelfreflectie) dient zich opeens een prachtige kans aan: een baan als conciërge op een school voor kinderen met een beperking of chronische ziekte. 'Jij bent de conciërge die we nodig hebben.' Hij waagt de sprong en voelt zich nu 'meer dan ooit op zijn plek'.



'Ik wist niet wat ik wilde'

→ **Marjolein** was marketeer in de eventensector | werd it'er

Zomer 2020. Corona is begonnen en Marjolein heeft net gehoord dat haar baan in de eventensector stopt. In het ledenblad van CNV leest ze over NI leert door, een subsidieregeling voor iedereen die is geraakt door de coronacrisis. Ze schrijft zich onmiddellijk in. 'Ik wilde wel wat anders, maar had géén idee wat!' Via NI leert door krijgt Marjolein een coach van James. Met hem krijgt ze inzicht in haar sterke en zwakke punten, ambities en verlangens. Via een gesprek over slecht functionerende websites komt het beroep van softwaretester ter sprake. 'Alsof er iets openging in mijn hoofd.' Nu werkt ze in de it. Met veel plezier.



'Ik maakte gebruik van het opleidingsfonds'

← **Marion (59)** was schoonmaakster | werd afscheidsfotograaf

Toen Marion voor vrienden een uitvaart fotografeerde, was het alsof ze thuiskwam. 'Alles viel op z'n plek.' Toen haar man haar aan het eind van de dag vroeg of ze dit vaker wilde doen, hoefde ze geen seconde na te denken. 'Jazeker!'

Op dat moment is Marion schoonmaakster bij een vakantiepark. Het werk valt haar steeds zwaarder. Door de toenemende werkdruk en de artrose in haar handen. Ze fotografeert al haar hele leven. Dan leest ze over het opleidingsfonds voor schoonmakers in een nieuwsbrief van CNV. Haar aanvraag wordt goedgekeurd. Ze studeert cum laude af. 'Ik ben zo blij dat ik mijn plek gevonden heb.'

James werkt samen met Hogeschool Saxion

Sinds 2017 werkt James structureel samen met de Academie Mens en Arbeid van de Hogeschool Saxion. Wat zijn de ervaringen?



Reklık Yucel, directeur van de Academie Mens en Arbeid:

'Ik vind het van groot belang dat loopbaanexpertise en -begeleiding voor iedereen toegankelijk wordt gemaakt. Onze samenwerking heeft geleid tot waardevolle resultaten op het gebied van onderwijs en praktijk, waaronder stages, scripties, en gezamenlijke projecten. De voortdurende uitwisseling tussen onderwijs en praktijk versterkt de toepassing van kennis en biedt nieuwe inzichten, waardoor zowel Saxion als het werkveld worden verrijkt. De synergie tussen James en Saxion maakt deze samenwerking uniek, zowel voor onze studenten als voor het bredere werkveld van loopbaanontwikkeling.'



Marianne van Zijp, loopbaancoach James:

'De samenwerking tussen James en Hogeschool Saxion binnen het Saxion Lab Ontwerpen van Loopbaaninterventies biedt studenten waardevolle praktijkervaring. Door hun frisse blik en nieuwsgierigheid krijgen wij nieuwe inzichten. De studenten stimuleren ons om kritisch naar onze eigen werkwijzen te kijken. De eindresultaten zijn creatief en praktisch toepasbaar: van korte films en QR-codes met informatie tot AI-instructievideo's. Dankzij de focus op actuele vraagstukken zijn de opgeleverde projecten direct inzetbaar.'



Prentice Anderson, student van de Academie Mens en Arbeid:

'In het derde jaar werkte ik met mijn groep aan LAB-opdrachten voor echte opdrachtgevers, waaronder James. Door mijn interesse in loopbaanbegeleiding en de positieve indruk van James besloot ik mijn scriptie daar te schrijven. In tegenstelling tot veel studenten vond ik mijn scriptieperiode een erg prettige tijd. Dankzij de samenwerking groeide mijn netwerk en kreeg ik inzicht in bedrijfsculturen. Dit bevestigde dat James goed bij mij past.'

Marie-Louise Rickhoff, docent van de Academie Mens en Arbeid

'De samenwerking tussen James en de Academie Mens en Arbeid is op veel fronten verrijkend geweest. Er zijn prachtige scripties geschreven, die opvallend veel hebben opgeleverd en nu worden gebruikt in post-hbo-onderwijs. Door intensieve samenwerking bij het ontwerpen van loopbaaninterventies en het loopbaanportaal zijn creatieve en praktische oplossingen ontstaan. Ook de gezamenlijke cursussen en congressen zorgen voor kruisbestuiving. Het mes snijdt steeds aan twee kanten: beide partijen profiteren en blijven samenwerken aan toekomstige projecten.'



JOS AKKERMANS IS HOOGLERAAR DUURZAME LOOPBANEN

'Er zijn 3 kenmerken van een duurzame loopbaan die in balans aanwezig moeten zijn: geluk, gezondheid en productiviteit'

De aanleiding voor dit interview met Jos Akkermans is feestelijk. Hij is sinds 1 juli 2024 benoemd tot hoogleraar Duurzame loopbanen aan de Vrije Universiteit in Amsterdam. James legt hem een aantal vragen voor.



Jij spreekt over een duurzame loopbaan. Wat houdt dat in?

'Dat is een loopbaan die iemand in staat stelt om op de lange termijn hulpbronnen (denk aan geld, steun, competenties) te behouden en uit te breiden. Er zijn drie kenmerken van een duurzame loopbaan die in bepaalde mate aanwezig en in balans zouden moeten zijn: geluk, gezondheid en productiviteit.

Allereerst geluk. Dat gaat over vol-doening halen uit je werk en ook een bepaalde zin ervaren bij de taken die je uitvoert. Ten tweede: gezondheid. Hier staat de fysieke en mentale gezondheid centraal. Dit betekent werk

dat niet leidt tot overbelasting, stress of burn-out. En als derde kenmerk geldt productiviteit: iemand is blijvend in staat is om goede prestaties te leveren en waarde toe te voegen aan de organisatie of klant.

Een duurzame loopbaan verschilt per persoon, afhankelijk van individuele behoeften en waarden. Ik denk dat in het werk van James oog is voor deze nuance en de uiteenlopende voorkeuren van mensen.'

Wat is de waarde van jouw onderzoek voor de praktijk, van bijvoorbeeld James?

'Er is voor mij altijd de verbinding met de vraag: wat betekent dit onderzoek

voor de loopbaan van mensen? James kan deze brug tussen onderzoek en praktijk heel goed slaan. Onze inzichten kunnen vertaald worden in concrete tools en methodes die James kan inzetten in haar dienstverlening.'

Jouw leerstoel heeft als aandachtspunt de minder geprivilegieerde werknemers. Wat betekent dit concreet?

'Er zijn groepen werkenden die structurele barrières ervaren in hun loopbaan. Hier is meer onderzoek

'Er zijn werkenden die structurele barrières ervaren in hun loopbaan'

nodig, maar zeker ook ondersteuning. Het werk van James sluit aan bij mijn betoog dat we verder moeten kijken dan alleen het individu. Welke ondersteuning helpt mensen en welke belemmeringen kunnen we weg nemen of verkleinen? Het is belangrijk om dus niet alleen het individu aan te spreken op zijn of haar verantwoordelijkheid, maar ook het systeem proberen aan te passen. Juist door de laagdrempelige aanpak kan James deze groep werkenden helpen bij het identificeren van kansen en het overwinnen van obstakels.

'NIEMAND KIEST BEWUST VOOR EEN LOOPBAAN IN DE SCHOONMAAK'

Loopbaanbegeleiding voor werkenden voor wie dat niet vanzelfsprekend is

Het opleidingsfonds voor de schoonmaak is een succesvol sectoraal project dat 'typisch James' is. Omdat James loopbaanbegeleiding en ontwikkeling toegankelijk wil maken voor werkenden voor wie dat niet vanzelfsprekend is. Dat gebeurt bij uitstek bij het opleidingsfonds voor de schoonmaak. Jan Kampherbeek van CNV en Janet Knoop van James over dit bijzondere project. 'We willen mensen de kans geven hun dromen na te jagen.'

Jan Kampherbeek, jij bent initiator. Hoe is het scholingsfonds begonnen?

'Het idee ontstond in 2016 tijdens de cao-onderhandelingen. De gedachte was: niemand kiest bewust voor een loopbaan in de schoonmaak. Mensen komen er vaak door omstandigheden terecht. Met dit fonds wilden we mensen de kans en de (financiële) middelen geven hun dromen na te jagen en hun talenten optimaal te benutten, ook buiten de schoonmaaksector.'

Wat is de kern van dit project?

'We willen mensen de kans geven om hun talenten optimaal te benutten, ongeacht hun achtergrond. Het opleidingsfonds is een voorbeeld van hoe je intersectorale mobiliteit kunt stimuleren en mensen kunt helpen hun dromen waar te maken. Het zou fantastisch zijn als dit model navolging krijgt in andere sectoren.'



Janet Knoop, jij bent vanaf het begin betrokken bij dit fonds. Wat waren jouw eerste indrukken?

'Ik was vooral benieuwd naar de motivatie en de soorten opleidingen die mensen zouden kiezen. De verhalen van de schoonmakers maakten veel indruk. Het leven overkomt ze vaak en de schoonmaak biedt dan zekerheid, maar velen voelen dat ze meer kunnen.'



Vertel eens wat meer over de motivatie van schoonmakers?

'Schoonmakers zijn enorm gemotiveerd om te leren en een andere richting in werk na te streven, juist omdat ze vaak een negatieve leerervaring hebben of hun opleiding niet hebben kunnen afronden. Het is prachtig om te zien hoe trots ze zijn als het studeren lukt. De gesprekken die we voeren tijdens de studie zijn belangrijk om deelnemers te motiveren en te ondersteunen bij de praktische zaken.'



Esmeralda Delfstra maakte gebruik van het scholingsfonds

'Ik was schoonmaakster in een verzorgingstehuis en heb via dit fonds de opleiding gevolgd tot woonkamerassistent. Daar heb ik vijf jaar in gewerkt. En inmiddels ben ik alweer begonnen aan een nieuwe opleiding, in de gehan-

dicaptenzorg. Die wilde ik al toen doen toen ik vijftien was. Ik werk nu op een zorgboerderij terwijl ik leer. Ik zit helemaal op mijn plek en hoop dat ik hier verder in kan!' MEER WETEN? WWW.JAMESLOOPBAAN.NL/SECTOREN/SCHOONMAAK

Regionale werkcentra in opbouw

De regionale arbeidsmarktinfrastructuur is sterk in ontwikkeling. De vakbonden participeren in de ontwikkeling van de regionale werkcentra (RWC). Deze komen voort uit de Regionale Mobiliteitsteams, opgericht tijdens de coronacrisis.



In alle 35 arbeidsmarktregio's komt een werkcentrum. Vanaf 1 januari 2025 bieden zij dienstverlening aan werkenden, werkzoekenden en uitkeringsgerechtigden. Ze zijn de toegangspoort tot een netwerk van publieke en private partijen, waaronder UWV, gemeenten, werkgeversorganisaties, vakbonden en onderwijsinstellingen.

De belangrijkste doelen van de werkcentra zijn:

- verhogen van arbeidsparticipatie
- bevorderen van omscholing en

doorstroom

- creëren van een toegankelijk 'één loket'-systeem.

De regionale werkcentra streven naar het 'no-wrong-door'-principe. Dit garandeert dat mensen altijd bij de juiste dienst of instantie terechtkomen, ongeacht hun eerste contactpunt. Dit principe, in combinatie met regionale flexibiliteit binnen landelijke kaders, zorgt ervoor dat de regionale centra zowel uniformiteit als maatwerk kunnen bieden.



James is uitvoerder van loopbaantrajecten van De VAKbeweging

Petra Mooring,

programmamanager James:

'Loopbaanbegeleiding is echt een onderdeel van modern vakbondswerk. Daarom hebben de vakbonden CNV en FNV hun krachten als loopbaanpartners gebundeld in De VAKbeweging. Binnen de werkcentra speelt De VAKbeweging een cruciale rol in het bieden van ondersteuning aan werkenden. James heeft hierin een uitvoerende rol. Deze ondersteuning is toegankelijk voor alle werkenden, ongeacht of ze lid zijn van een vakbond. Het gaat om 'van-werk-naar-werk'-dienstverlening. De VAKbeweging helpt werkenden bij de overstap naar duurzaam ander werk, ongeacht de contractvorm, sector of bedrijfsomvang van hun baan. We zorgen ervoor dat iedereen kan meedoen op de arbeidsmarkt. De vakbonden hebben kennis van specifieke sectoren op de arbeidsmarkt, cao's en wet- en regelgeving. Deze kennis kan worden gebruikt om werkenden te adviseren, door te verwijzen naar relevante voorzieningen binnen en buiten hun sector en knelpunten op de arbeidsmarkt te signaleren.

MEER WETEN? WWW.DEVAKBEWEGING.NL



door de jaren heen.

Meer kijken naar skills kan krappe arbeidsmarkt (een beetje) helpen

Maar het is of de werker vaardig de overstap te maken naar een ander beroep, maar kijken naar skills het geheel van vaardigheden, competenties en kennis. Werkgevers focus op nieuwe personeel binnen te halen na de arbeidsmarkt erg is. Maar hoe werkt dat in de praktijk en blijft het echt een oplossing? Jongbezoeker Hilde Struga van James licht de actuele situatie van arbeidsmarktveranderingen toe. Lieve de Vubbe, directeur van Marnabek, heeft eveneens een missie zonder solliciteringsproces om te werken via open hiring. Beiden ben vóórlaats van denken in skills, naar acties oprecht persoonlijk contact met werkzoekenden.

Kijken in de skills van mensen beter kan helpen om arbeidsmarkt te maken tussen vraag en aanbod. Daarnaast is er de vraag of de arbeidsmarkt momenteel in de meeste de regio's nog een ergal krappe en ongezonde is een netwerk in en lang. Daarnaast is er de vraag of de arbeidsmarkt goed aanpak kan bieden. Maar hoe kan dit met maar diploma's of certificaten? Het is een vraag die wordt gesteld door de arbeidsmarkt. Het is een vraag die wordt gesteld door de arbeidsmarkt. Het is een vraag die wordt gesteld door de arbeidsmarkt.





‘Sociale rechtvaardigheid en loopbaanbegeleiding: een noodzakelijke verbinding’

‘Ik werk al jaren in het veld van loopbaanbegeleiding én sociale rechtvaardigheid. Vanuit mijn werk als jurist bij het CNV, heb ik mij ontwikkeld tot loopbaancoach.

Loopbaanbegeleiding vindt zijn oorsprong in de sociale rechtvaardigheidsbeweging in het begin van de 20ste eeuw. Deze pioniers streden voor betere kansen voor jongeren, vrouwen en

andere kansarmen. De beweging had als doel mensen te ondersteunen bij het vinden van eerlijk werk, waardoor hun bestaanszekerheid en levenskwaliteit verbeterden. Binnen James geven we veel aandacht aan sociale rechtvaardigheid in ons vak van loopbaanbegeleiding. De focus ligt op het creëren van gelijke kansen en fatsoenlijk werk voor iedereen op de arbeidsmarkt.

Loopbanen worden mede vormgegeven door de context waarin mensen zich bevinden. Zoals met wie ze omgaan, wie ze kennen, van welke organisaties en politieke systemen ze deel uitmaken. Het is van belang daar rekening mee te houden. Het gaat er in loopbanen niet alleen om dat mensen zich leren aanpassen en schikken naar die contexten en systemen. Ook systeemverandering is belangrijk.

Ik heb actieonderzoek gedaan, samen met mijn collega's, en op basis hiervan een workshop ontwikkeld: sociale rechtvaardigheid en loopbanen. Met dit onderzoek wil ik bijdragen aan de praktische vertaling van onze idealen. Het bleek dat loopbaanbegeleiders bewust en kritisch reflectief werken om onrechtvaardigheden te identificeren. Ook richten zij zich erop deelnemers hiervan bewust te maken en hen te versterken. Op deze manier worden onrechtvaardigheden aangepakt op individueel of waar mogelijk hoger niveau. Zaken worden bespreekbaar gemaakt en aangekaart in samenwerkingsverbanden en netwerken, zoals die van CNV en regionale werkcentra.

Kortom, door sociale rechtvaardigheid en loopbaanbegeleiding te verbinden, focussen we niet alleen op persoonlijke groei. We dragen ook bij aan een inclusieve en duurzame arbeidsmarkt, waar iedereen gelijke kansen heeft op ontwikkeling, groei en eerlijk werk.

Yvonne Yan
loopbaancoach James

REAGEREN? Y.YAN@JAMESLOOPBAAN.NL

CNV Leerambassadeurs zetten hun collega's in beweging

Een sterke leer- en ontwikkelcultuur is belangrijk voor werknemers en gevers. Dat versterkt de concurrentiepositie en vergroot de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Maar hoe activeer je medewerkers die weinig investeren op dit gebied? Hiervoor is het CNV leerambassadeur-traject opgezet. De loopbaanadviseurs van James trainen de deelnemers tot leerambassadeur.

Een leerambassadeur is een onafhankelijke medewerker die naaste collega's enthousiasmeert voor loopbaanstappen. Met informatie over bestaande scholingspotjes, advies bij vragen over scholing en ontwikkeling en uitleg over duurzame inzetbaarheid. Alles om collega's te stimuleren om een cursus of training te volgen.

Het trainingstraject

In een gratis tweedaagse training leert de ambassadeur de fijne kneepjes van het vak. Denk aan motiverende gesprekstechnieken, omgaan met weerstand en het in kaart brengen en realiseren van eigen leerdoelen. Na het afronden van de training krijgt de leerambassadeur een handige toolkit met communicatiemateriaal om zichzelf zichtbaar te maken binnen een bedrijf of organisatie.

Ondersteuning vanuit de vakbond

CNV ondersteunt de leerambassadeur in het traject, voor optimaal resultaat. Zo worden er diverse intervisiedagen georganiseerd, waarin de leerambassadeur ervaringen uitwisselt met leerambassadeurs uit andere organisaties. Ook wordt een vast contactpersoon toegewezen, voor prangende vragen.

Alles om collega's te stimuleren om een cursus of training te volgen

Doe mee!

Wil jij ook investeren in een stevige ontwikkelcultuur? En zie je daarbij kansen voor de leerambassadeur? Meld je collega(s) dan nu aan voor het gratis CNV Leerambassadeurs-traject: www.cnv.nl/maakwerkvanleren



COLOFON

James Magazine is een eenmalige uitgave van **James** ter gelegenheid van het 10-jarig bestaan.

James is het loopbaanbureau van CNV dat wil bijdragen aan loopbaanbewustzijn en loopbaancompetenties van werkenden en werkzoekenden.

contactgegevens

Tiberdreef 4 / 3561 GG
Utrecht

Postbus 2525 / 3500 GM
Utrecht

030 75 11 900

info@jamesloopbaan.nl

www.jamesloopbaan.nl

redactie

Karliën Haak
(hoofdredactie)
Joke Maas
Nancy de Meij
Meike Oosterwegel
Jouke Post
Miriam de Rooij

medewerkers

Justine Feitsma
Ellis Schrijvers
Yvonne Yan

coverfoto

Bas de Meijer

grafische vormgeving

Robert-Paul van Hardeveld
Marjoleine Reitsma

beeldredactie

Bernadine de Mooij

grafische verzorging

Media Point
Heerhugowaard

© november 2024

Enmalige uitgave 2024/2025



← Jelda Veninga Molenaar, HR-adviseur bij gemeente Leeuwarden

‘Contact tussen collega’s werkt goed. De leerambassadeur is goed op de hoogte wat er speelt binnen een team en in het beroepenveld. Collega’s met een scholingsvraag knopen eenvoudig een praatje aan bij het koffiezetapparaat. De leerambassadeur is, wat mij betreft, de katalysator voor menig loopbaan. Hij of zij zet scholing en ontwikkeling bij naaste collega’s pas écht in beweging.’

LOOPBAANONTWIKKELING, FLOORTJE WAS ER AL VROEG BIJ



MARCO|EUR|SSE|NL