

Reflecties “loopbaanbegeleiding als hefboom tot duurzame loopbanen”

Hoorzitting Kwaliteit Loopbaanbegeleiding, Vlaams Parlement

Prof. dr. Ans De Vos

Hoogleraar Antwerp Management School

Universiteit Antwerpen, Faculteit TEW, Departement Management

Leerstoelhouder SD Worx leerstoel “Next Generation Work: Creating Sustainable Careers”

28/06/2018

Expertisedomein: Loopbanen, loopbaanbeleid

- **Individueel perspectief:** Loopbaanontwikkeling (algemeen en specifiek jongeren, oudere werknemers, freelancers), loopbaancompetenties, loopbaanzelfsturing
 - ICAR internationaal consortium onderzoek loopbaanattitudes van jongeren (sinds 2012), Zinvol Werk studie (2016), Loopbanen freelancers (2018)
 - Editor “*Handbook of Research on Sustainable Careers*”
- **Organisatieperspectief:** Loopbaanbeleid, interne mobiliteit, beleid naar oudere werknemers, extern talent
 - Onderzoek Talent Mobiliteit (2016), Experience@Work studie (2017), boek “*Loopbanen in Beweging*” (2016), onderzoek flexibel inzetten van talent (2018)
- **Arbeidsmarktperspectief:** co-promotor onderzoekslijn loopbanen Steunpunt WSE 2011-2016; VIONA onderzoek wijzigingen in gevraagde competenties in vacatures (2018); content expert ESF internationaal lerend netwerk sustainable careers (boek: *Creating Sustainable Careers Throughout the Lifespan*)

Academische publicaties, (HR-)media, keynotes, academisch netwerk

Special Issue editor Journal of Vocational Behavior “Sustainable Careers throughout the Lifespan”

Enkele publicaties

- De Vos, A., Van der Heijden, B.I.M., & Akkermans, J. (2018, forthcoming). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Forthcoming in Journal of Vocational Behavior*
- De Vos, A. & Van der Heijden, B.I.M. (2017). Current thinking on contemporary careers: The key roles of sustainable HRM and sustainability of careers. *Current Opinion on Environmental Sustainability*, 28, 41-50. (IF 2016 3.954; 5-year IF 5.024).
- De Vos, A., Forrier, A., Van der Heijden, B.I.M., & De Cuyper, N. (2017). Keep the expert! Occupational expertise, perceived employability and job search: A study across age groups. *Career Development International*, 22(3), 318-332, doi: 10.1108/CDI-12-2016-0229.
- De Vos, A., & Cambré, B. (2017). Career management in high-performing organizations: A set-theoretic approach. *Human Resource Management*, 56(3), 501-518.
- De Vos, A., De Hauw, S., & Willemse, I. (2015). An integrative model for competency development in organizations: The Flemish case. *International Journal of Human Resource Management*, 26(20), 2543-2568.
- De Vos, A. (2013). Over de (ir)rationaliteit van het loopbaanbeleid. [The bounded rationality of individual and organizational career decision making]. *Gedrag en Organisatie*, 4, 431-448.
- De Vos, A., & Segers, J. (2013). Self-directed career attitude and retirement intentions. *Career Development International*, 18(2), 155-172.

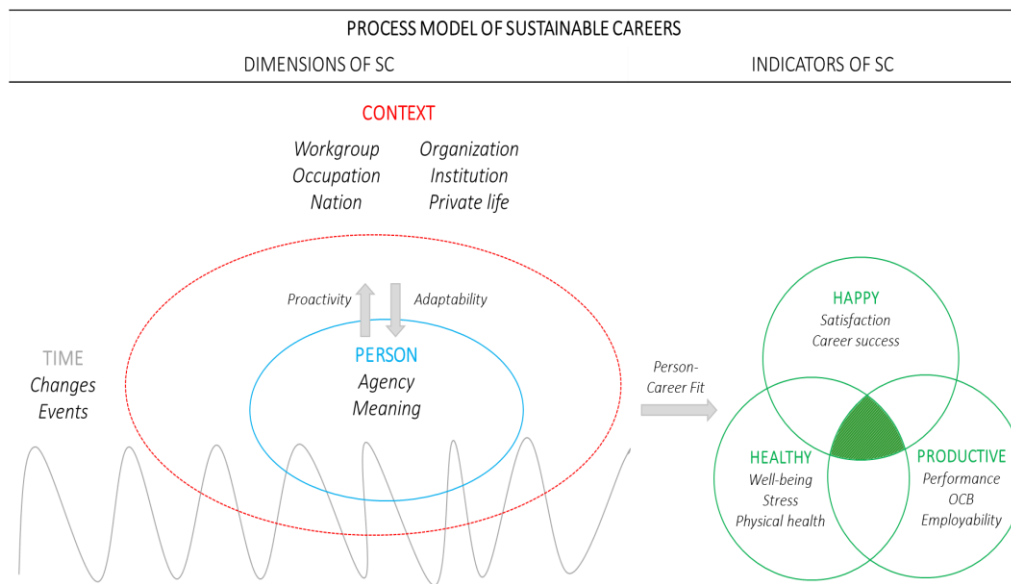
Duurzame Loopbanen

Continuïteit in de loopbaan – door het werk dat je vandaag doet energie, motivatie en mogelijkheden behouden / creëren voor de verdere loopbaan.

- De persoon staat centraal
- Meerdere stakeholders: individu, organisatie, persoonlijke levenssfeer
- Dynamisch

Zinvol Werk enquête AMS – De Standaard – NWOW 2016

49% “Ik verwacht dat ik in de toekomst nog veel nieuwe boeiende dingen kan doen in mijn werk”



De Vos, A., Van der Heijden, B.I.M., & Akkermans, J. (2018, forthcoming). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Forthcoming in Journal of Vocational Behavior*

Aan het stuur van de eigen loopbaan

- Arbeidsmarktperspectief
- Competentieperspectief
- Psychologisch perspectief

Arbeidsmarktperspectief

Wie willen we bereiken?

Wie zelf de behoefte ervaart vs potentieel kwetsbare groepen

Mattheus effect: binnen organisatiecontext blijkt uit onderzoek dat wie al meer zelfsturend is, meer geneigd is loopbaanbegeleiding te vragen/gebruiken, en daardoor meer kansen voor zichzelf te creëren (De Vos, Dewettinck & Buyens, 2009)

Wat willen we bereiken?

Versterking van loopbaancompetenties en/of meer ‘distal’ uitkomsten (inzetbaarheid, tevredenheid, mobiliteit, ...)

Op welk moment in de loopbaan?

Is het “OK” dat loopbaancompetenties pas in loopbaanbegeleiding aan bod komen en niet vroeger in de loopbaan (onderwijs)?



Loopbaancompetenties

“Kennis, vaardigheden en capaciteiten centraal in loopbaanontwikkeling, die beïnvloed en ontwikkeld kunnen worden door de persoon” (Akkermans, Brenninkmeijer, Huibers, & Blonk, 2013)

- **Reflectief:** inzicht in motivaties en vaardigheden *en in loopbaancontext* (wat kan ik, wat wil ik, wie ben ik – *en wat hebben werkgevers / de arbeidsmarkt nodig?*)
- **Communicatief:** professioneel netwerk opbouwen, sterktes communiceren
- **Gedragmatig:** plannen en opportuniteiten exploreren

Impact op o.a. gepercipieerde inzetbaarheid (Akkermans et al., 2015), informeel leren (Preenen et al., 2015), succesvolle transitie (e.g., Mayotte, 2003), loopbaansucces (Kuijpers et al, 2006) engagement (Akkermans et al, 2013), gezondheid en job tevredenheid (Plomp et al., 2016), job crafting (Akkermans & Tims, 2017).



Loopbaancompetenties

- Het gaat niet enkel om zichzelf beter te leren kennen maar ook om de **context** te kennen en de evoluties die zich hierin voordoen.
- **Organisaties** gaan er in hun loopbaanbeleid vaak van uit dat medewerkers deze competenties hebben, en besteden weinig aandacht aan de ontwikkeling ervan

Loopbaanonderzoek SD Worx leerstoel (De Vos, 2013)

26% “ wij ontwikkelen bij onze medewerker de competenties die nodig zijn om hun loopbaan zelf te kunnen sturen”



Psychologisch perspectief

- Competenties als “top van de ijsberg”
- Diverse aanleidingen tot loopbaanbegeleiding
- Mogelijke onderliggende problematieken (stress, burnout, faalangst, negatief zelfbeeld, gezondheid): juiste diagnose kunnen stellen
- Belang van expertise als loopbaancoach **en** inzicht in bredere domein van coaches, therapeuten, artsen om op juiste manier te kunnen doorverwijzen

