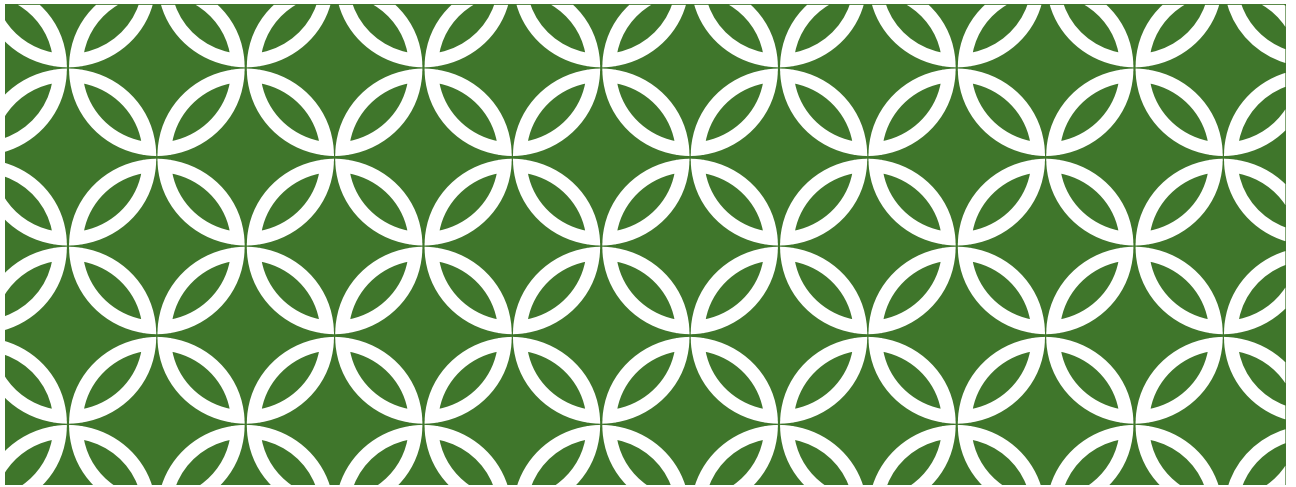




LOOPBAANBEGELEIDER: EEN DUIZENDPOOT? OF EEN KUNDIGE DISPATCHER?

U-Count!
Presentatie Vlaams Parlement
2018
Joris Vivijs 0497 84 22 37
Gerrit Belis 0478 29 55 25

WAT IS LOOPBAANBEGELEIDING?

*‘Bij loopbaanbegeleiding word je **professioneel ondersteund** op maat van jouw **behoeftes en situatie**. Naar aanleiding van een loopbaanvraag die je hebt, word je **ondersteund** bij het nemen van loopbaankeuzes en -beslissingen.’*

Hamvragen

- Wat betekent **professioneel ondersteund**?
- **Welke competenties** zijn hiervoor nodig?

WAT IS LOOPBAANBEGELEIDING?

Art. 2. In artikel 2 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 7 juni 2013 en 13 februari 2015, wordt punt 3° vervangen door wat volgt:

“3° loopbaanbegeleiding: de **professionele ondersteuning** van de professioneel actieve persoon bij het nemen van **loopbaankeuzen en -beslissingen** tijdens een proces waarbij het **ontdekken, het versterken of het ontwikkelen van de loopbaancompetenties** die nodig zijn om de loopbaan zelf actiever te beheren, centraal staan zodat zijn arbeidsmarktpositionering kan worden versterkt. De loopbaanbegeleiding vertrekt vanuit de **loopbaanvraag** en is continu afgestemd op maat van de klant. De loopbaanbegeleiding resulteert in de opmaak van een **persoonlijk ontwikkelingsplan** en heeft een impact op de **inzetbaarheid en flexibiliteit** op de arbeidsmarkt. Het initiatief voor het aanvragen van de loopbaanbegeleiding met de loopbaancheque vertrekt altijd vanuit de professioneel actieve persoon. De loopbaanbegeleiding met de loopbaancheque maakt geen deel uit van een andere vorm van begeleiding, opleiding, outplacement of coaching, ook niet als voorbereiding of sluitstuk ervan.

WAT ZIJN LOOPBAANCOMPETENTIES?

Het begrip loopbaancompetenties kan op **verschillende manieren ingevuld worden**. Loopbaancompetenties worden onder meer beschreven door Marinka Kuijpers in haar boek 'Brenge beweging in je loopbaan'. Zij onderscheidt vijf loopbaancompetenties die belangrijk zijn om waardevol werk te kunnen doen.

Motievenreflectie

Het **nadenken over wensen en waarden**

Kwaliteitenreflectie

Het **nadenken over je kwaliteiten, competenties en vaardigheden, en hoe je ze kan gebruiken in je loopbaan.**

Werkexploratie

Het **onderzoeken en verwerven van informatie over mogelijke jobs.**

Loopbaansturing

Het **nemen van initiatief om je loopbaan te beïnvloeden en plannen.**

Netwerken

Het **opbouwen en onderhouden van contacten die je helpen om je loopbaan verder te ontwikkelen.**

ONDERZOEK

Loopbaanbegeleiding in Vlaanderen

De instroom in en effecten van loopbaanbegeleiding onder de loep genomen

Marijke Verbruggen Luc Sels 2009

Tabel 3.1 Aanleiding om met loopbaanbegeleiding te starten
Knagend gevoel van ontevredenheid met werksituatie 66,4%

Redenen mbt jobinhoud en loopbaan	38,6%
<i>Ontevredenheid over jobinhoud, geen voldoening</i>	<i>7,3%</i>
<i>Geen doorgroeimogelijkheden of ontplooiing</i>	<i>6,6%</i>
<i>Dreigend ontslag / ontslag – stopzetting tijdelijk contract</i>	<i>6,2%</i>
<i>Twijfel en onzekerheid over juiste plaats, te zwaar?</i>	<i>5,1%</i>
<i>Slechte of onzekere vooruitzichten</i>	<i>4,0%</i>
<i>Interne verplaatsing, herstructureringen</i>	<i>2,9%</i>
<i>Gemiste promotie</i>	<i>0,9%</i>
Redenen mbt werkomgeving en – beleving; randvoorwaarden	19,1%
<i>Slecht klimaat - geen goede relatie met baas en collega's</i>	<i>11,0%</i>
<i>Werkbaarheid (balans werk/privé, stress, burnout)</i>	<i>8,6%</i>
<i>Conflict op het werk</i>	<i>5,1%</i>
<i>Motivatie – frustratie - energietekort</i>	<i>3,8%</i>
<i>Aspecten uit privé-leven</i>	<i>3,5%</i>
<i>Grote afstand werk - thuis</i>	<i>1,3%</i>
<i>Slechte verloning</i>	<i>0,9%</i>
<i>Geen ondersteuning</i>	<i>0,7%</i>
Geen verdere specificatie	83 15,2%

Tabel 3.1 Aanleiding om met loopbaanbegeleiding te starten**Richting geven aan toekomstige loopbaan 28,7%**

- Zelfkennis (sterktes en zwaktes, wat wil ik in mijn loopbaan?,...) 18,8%
- Zin in een nieuwe uitdaging (kans op promotie, functioneringsgesprek) 6,6%
- Op zoek naar beter werk 4,4%
- Nood aan neutrale evaluatie 1,6%
- Welke opleidingen bestaan er? 1,1%

Ziekte 4,9%

RESULTAAT ONDERZOEK

Loopbaanbegeleiding lijkt er *niet* in te slagen een duurzame verbetering in het **aanpassingsvermogen** te realiseren. Mogelijk komt dit omdat het verhogen van iemands aanpassingsvermogen niet de centrale focus vormt in de meeste begeleidingstrajecten, wat de kans op een grote en duurzame verbetering verkleint. Een andere verklaring kan zijn dat aanpasbaarheid een eerder stabiel persoonlijkheidskenmerk is, wat de „maakbaarheid“ ervan beperkt.

MET WELKE VRAGEN KAN IK TERECHT BIJ MIJN LOOPBAANBEGELEIDER?

We sommen een aantal mogelijke loopbaanvragen op.

- Je voelt je **gestresseerd, futloos of overspannen** door je werk.
- Je zit met **twijfels en vragen** over je werk.
- Je wil **meer plezier en voldoening** in je job.
- Je wil een **beter evenwicht** tussen je beroeps- en privéleven.
- Je wil weten welk werk **écht bij je past**.
- Je vindt het tijd om **de balans** op te maken van je loopbaan.
- Je wil uitzoeken **welke loopbaankeuzes** je best maakt.
- Je wil ontdekken hoe je je **talenten** volop kan **laten renderen**.
- Je hebt **het gevoel dat er meer in je zit** dan dat je kan tonen op je werk.
- Je bent op een **kruispunt** gekomen in je loopbaan en weet niet welke **richting** je best kiest.

METHODIEK

1. Concretiseren loopbaanvraag
2. Bepalen gewenste doelstellingen (en ombuigen van onmogelijke doelstellingen!)
3. Bepalen en afnemen eventuele metingen
4. Plannen interventies
5. Evaluatie realisatie doelstelling en eventuele bijsturing
6. Neerslag in POP

WAT IS DE LOOPBAANVRAAG?

Voorbeeld: Je voelt je **gestresseerd, futloos of overspannen** door je werk.

Wat is de vraag?

Voorbeeld van de vraaganalyse:

‘Ik heb teveel werk en durf dit niet met mijn baas bespreken.’

WELK ANTWOORD GEEFT DE LOOPBAANBEGELEIDER?

Voorbeeld:

Ontdekken, het versterken of het ontwikkelen van de loopbaancompetenties

- Motievenreflectie
- Kwaliteitenreflectie
- Werkexploratie
- Loopbaansturing
- Netwerken

MAAR is dit het juiste antwoord? ...Nee, mogelijke herhaling van hetzelfde probleem.

WELK ANTWOORD GEEFT DE LOOPBAANBEGELEIDER?

Voorbeeld:

Of assertieve vaardigheden versterken

- Via doorverwijzing
 - Gebeurt dit?
- Of doet met het zelf
 - Zie trefwoorden websites
- en is men dan hiertoe in staat???

WAT IS DE LOOPBAANVRAAG?

Voorbeeld: *Wat is geen loopbaanbegeleiding?*

Een burn-out-therapie. Begeleiding die focust op een terugkeer naar de werkvloer in de laatste fase van burn-out of na burn-out is **wel** toegelaten.

Wat houdt een dergelijke begeleiding dan in?

Ontdekken, het versterken of het ontwikkelen van de loopbaancompetenties

Of nagaan of de aangeleerde vaardigheden toegepast worden en werken?

Grenzen trekken.

EN ZO KUNNEN WE NOG WEL EVEN VERDER...

- Je zit met **twijfels en vragen** over je werk.
- Je wil **meer plezier en voldoening** in je job.
- Je wil een **beter evenwicht** tussen je beroeps- en privéleven.
- Je wil weten welk werk **écht bij je past**.
- Je vindt het tijd om **de balans** op te maken van je loopbaan.
- Je wil uitzoeken **welke loopbaankeuzes** je best maakt.
- Je wil ontdekken hoe je je **talenten** volop kan **laten renderen**.
- Je hebt **het gevoel dat er meer in je zit** dan dat je kan tonen op je werk.
- Je bent op een **kruispunt** gekomen in je loopbaan en weet niet welke **richting** je best kiest.

DAN NOG IETS OVER HULPMIDDELEN...

Testen...maar niet om te testen

Testen... maar liefst valide en betrouwbare metingen

Rare praktijken... alle wegen leiden naar Rome? Misschien toch maar wegen die hun waarde bewezen hebben...ipv eeuwige trial en error per person.

KEUZE

Ofwel

Een smalle invulling

Ontdekken, het versterken of het ontwikkelen van de loopbaancompetenties

Gevolg: bepaalde loopbaanvragen zullen niet adequaat kunnen worden behandeld tenzij doorverwijzing.

Of een bredere invulling waarbij meer loopbaanvragen kunnen opgenomen worden.

Gevolg: Meer loopbaanvragen kunnen adequaat behandeld worden door dezelfde persoon.

Noodzaak: een betere opleiding voor loopbaanbegeleiders.

DE VRAAG DIENT GESTELD, WIE HEBBEN WE NODIG?

Iemand die...

- Een loopbaanvraag kan vertalen en concretiseren naar een haalbare doelstelling
- Die betrouwbare en valide metingen kan selecteren, uitvoeren en interpreteren
- Gepaste doelgerichte interventies kan implementeren
- Een permanente evaluatie kan uitvoeren van de effectiviteit van het traject en kan bijsturen.

Voor al deze competenties pleiten we voor een gedegen opleiding die bestaat uit een wetenschappelijk verantwoorde invulling. Daarop zouden we de erkenningscriteria dan kunnen enten.