

Zorgt loopbaanbegeleiding voor meer succes op het werk?

ma 14 mrt 2011

Sinds 2005 heeft iedere werkende Vlaming recht op externe loopbaanbegeleiding. Marijke Verbruggen (K.U.Leuven) onderzocht voor haar doctoraatsthesis de noodzaak, de effecten en de limieten van loopbaanbegeleiding. Daarmee won ze de eerste Wetenschappelijke Prijs Acerta van het FWO.

"Loopbanen worden steeds turbulenter en dat maakt loopbaanbegeleiding almaar belangrijker, ook voor werkende mensen", steekt Verbruggen wal. "Toch focust het bestaande onderzoek nog steeds voornamelijk op de begeleiding van pas afgestudeerde jongeren. Ik wilde de nadruk leggen op externe loopbaanbegeleiding die op eender welk moment in de loopbaan kan plaatsvinden."

Wat moeten we verstaan onder 'externe loopbaanbegeleiding'?

Eigenlijk is het een heel ruim begrip. Het gaat om alle vormen van begeleiding, tools en instrumenten die mensen kunnen helpen wanneer ze met loopbaanvragen zitten. Voor mijn doctoraat heb ik de focus gelegd op individuele face-to-face begeleiding zoals die vandaag in Vlaanderen wordt aangeboden. Sinds 2005 bestaat bij ons het recht op individuele loopbaanbegeleiding. Mijn onderzoek richt zich op de nieuwe rol van loopbaanbegeleiding. Traditioneel was het de bedoeling om studenten en werkzoekenden te helpen bij het vinden van een nieuwe job. Tegenwoordig komen mensen steeds vaker voor loopbaankeuzes te staan, waardoor het idee gegroeid is dat loopbaanbegeleiding toegankelijk moet zijn voor alle mensen, ongeacht hun leeftijd of positie. Mensen moeten ook competenties ontwikkelen die hen in staat stellen om nadien zelf keuzes te maken en hun loopbaan meer zelf te gaan sturen.

Is er nood aan dergelijke begeleiding?

Mensen die loopbaansteun krijgen binnen hun eigen organisatie zijn over het algemeen meer tevreden met hun loopbaan en hebben minder behoefte aan externe begeleiding. Op dit moment is er echter nog altijd een grote groep van werknemers die te weinig ondersteuning krijgt binnen de organisatie. Interne begeleiding is vooral weggelegd voor mensen met een vast contract, vaak de high potentials. Externe begeleiding is een goed vangnet voor wie niet op die steun kan rekenen. Daarnaast is interne begeleiding bijvoorbeeld interessant wanneer je een promotie ambieert binnen je organisatie. Wie van werkgever wil veranderen of een eigen zaak wil opstarten, komt met interne begeleiding niet ver.

Leidt externe begeleiding vaak naar een andere werkgever?

Werkgevers associëren loopbaanbegeleiding onterecht met personeelsverloop. Ik schat dat tachtig procent van de mensen die een beroep doen op loopbaanbegeleiding van job of werkgever wil veranderen. Slechts de helft doet dat ook. Begeleiding kan ook een aanzet zijn om bij de huidige werkgever op zoek te gaan naar iets anders. Bijvoorbeeld naar meer verantwoordelijkheid binnen de eigen job. Het kan je ook stimuleren om iets te doen wat je daarvoor niet durfde, zoals eens gaan praten met je baas.

Zijn werkende Vlamingen op de hoogte van het recht op begeleiding?

In 2004 was loopbaanbegeleiding amper bekend. Sinds het een recht geworden is, in 2005, vinden mensen meer en meer de weg. De bekendheid groeit, maar langzaam. De vraag is wat de toekomst brengt. De externe begeleidingscentra ontvangen subsidies van het Europees Sociaal Fonds (ESF). Na 2011 stopt het ESF daarmee. Het is nog niet duidelijk hoe de Vlaamse overheid dat wil opvangen.

Jij hebt het nut van loopbaanbegeleiding onderzocht. Helpt het mensen vooruit?

Tijdens de begeleiding neemt het vermogen tot zelfsturing toe. Mensen merken dat ze een reële invloed hebben op hun carrière. Na de begeleiding blijft die zelfsturing op een constant niveau. Loopbaanbegeleiding zorgt er ook voor dat de zelfkennis en het aanpassingsvermogen versterkt worden, wat leidt tot meer zelfvertrouwen. Concreet vertaalt zich dat in meer succes op het werk.

Vragen over je loopbaan?

Sinds 2005 heb je in Vlaanderen recht op loopbaanbegeleiding. Je kan daarvoor terecht in twintig door de Vlaamse overheid erkende centra. Aan de hand van oefeningen en opdrachten krijg je zicht op je wensen en competenties. Een persoonlijk ontwikkelingsplan helpt je om weloverwogen keuzes te maken. Iedere werkende Vlaming heeft één keer om de zes jaar recht op zo'n individuele begeleiding.