

Studie over loopbaanbegeleiding

Carrièreplanning: wie zijn job?

Hoewel veel bedrijven van hun medewerkers verwachten dat ze zelf hun carrière plannen, zijn er bijzonder weinig Vlamingen mee bezig. Dat blijkt uit een studie van de Vlerick Leuven Gent Management School en de Katholieke Universiteit Leuven in opdracht van de Vlaamse overheid. De resultaten werden op dinsdag 16 mei tijdens een studievoormiddag in Gent voorgesteld.



“Werknemers die in hun bedrijf aangemoedigd worden om na te denken over hun carrière, zijn veelal gemotiveerdere en ambitieuzere werknemers.”

Passieve houding

Terwijl ongeveer de helft van 957 onder-vraagde werknemers er wel voor zorgt dat hij erkenning krijgt voor zijn werk, houdt amper een kwart zijn cv up-to-date of vraagt om loopbaanadvies. Nog minder werkende Vlamingen (15 %) plannen hun organisatie te verlaten als hen geen perspectief wordt geboden.

Die passieve houding van de werknemers rond loopbaanbegeleiding is ook terug te vinden bij de werkgevers. De meeste bedrijven zorgen wel voor klassiekers als vacatures intern verspreiden, opleidingen verzorgen en feedback geven aan het personeel over de prestaties, maar loopbaanbegeleiding blijkt binnen bedrijfscontext vandaag nog een moeilijk thema te zijn.

Geen tijd

De rol van loopbaanbegeleider wordt binnen het bedrijf in eerste instantie toegekend aan de directe chef. Dat heeft zowel zijn voor- als nadelen. “De rechtstreekse chef kan de werknemers heel goed inschatten, maar hij heeft niet de expertise om het personeel vakkundig te begeleiden in zijn loopbaan. Alleen al omdat hij misschien niet op de hoogte is van alle mogelijkheden die op de markt of binnen het bedrijf aanwezig zijn”, zegt onderzoeker Nele Soens van de Vlerick Leuven Gent Management School. “Daarnaast is het ook nog zo dat de ploegbaas of lijnmanager vaak maar weinig tijd kan vrijmaken om met zijn ondergeschikten hun carrière te bespreken.”

Tijdens het jaarlijks gesprek met de baas ligt de klemtoon voornamelijk op evaluatie. Daardoor komt het loopbaanaspect veel te moeilijk aan bod.



Loopbaanbegeleiding loont

Het loont voor bedrijven nochtans wel om te investeren in loopbaanbegeleiding. Omdat ze daarmee de inzetbaarheid en tevredenheid van hun personeel verhogen. Werknemers die voelen dat hun loopbaan ondersteund wordt door het bedrijf voelen zich ook plezieriger, zijn minder vermoeid na hun dagtaak en hebben minder de neiging om het bedrijf te verlaten. “Werknemers die in hun bedrijf aangemoedigd worden om na te denken over hun carrière, zijn veelal ook gemotiveerdere en ambitieuzere werknemers”, legt onderzoeker Anneleen Forrier van de K.U.Leuven uit.

Wie begeleidt?

De Vlaamse overheid richtte vorig jaar een reeks centra voor loopbaanbegeleiding op

voor werkenden. “Omdat ze de bevolking weerbaarder wil maken voor een steeds sneller veranderende arbeidsmarkt en herstructureringen. Want wie twintig jaar op dezelfde stoel blijft zitten, valt bij een taakverandering of ontslag in een zwart gat”, zegt Forrier.

Terwijl de externe begeleiding van de overheid zich eerder op de noden van het individu richt, ligt binnen het bedrijf de nadruk op personeelsplanning en de juiste persoon op de juiste plaats.

Persoonlijk ontwikkelingsplan

“We merken dat steeds meer bedrijven een persoonlijk ontwikkelingsplan opstellen. Maar in de praktijk bereikt dit niet overal dezelfde kwaliteit. Zonder een diepgaand gesprek of de motivatie van de werknemer of werkgever om dit ontwik-

kelingsplan serieus in te vullen, heeft het dan ook weinig waarde. Op dat vlak is er echt nog een cultuurverandering nodig, zowel bij het personeel als de leidinggevenden”, legt Nele Soens uit. ■

E The English version of this article is available at www.vlerick.be/news/magazine

Info

Wilt u nog meer weten over de resultaten van de studie? Dan kunt u het volledige onderzoek vinden op: <http://www.econ.kuleuven.ac.be/eng/tew/academic/persbel>

Best practices

In het kader van het onderzoek werden 75 bedrijven uit vier sectoren (bank, zakelijke dienstverlening, chemie en farmacie) bevestigd over hun inspanningen op het vlak van loopbaanmanagement binnen de organisatie. Daarvan werden 10 best practices van naderbij bekeken in een casestudie onderzoek.

De resultaten uit die bedrijfsbevraging werden in drie tabellen ondergebracht: die van de meest voorkomende praktijken, van de praktijken in ontwikkeling en van de minst voorkomende praktijken.

De activiteiten die vandaag het meest worden aangeboden zijn:

- bekendmaking van interne vacatures (97,3 %)
- terugbetaling van deelname aan externe seminarie of workshops (96 %)
- terugbetaling van deelnamekosten aan vorming (93,3 %)
- interne trainings- en ontwikkelingsprogramma (93,2 %)
- gesprekken over de loopbaan met de directe chef (92 %)

De top 5 van praktijken die het meest in ontwikkeling zijn, beslaat:

- een inventaris van de competentieportfolio's binnen een afdeling aanwezig (29,7 %)
- successieplanning (21,7 %)
- beoordeling van huidige competenties als basis voor loopbaanplanning (21,3%)
- een uitgeschreven persoonlijk ontwikkelingsplan (20 %)
- gesprekken over de loopbaan met HR-medewerkers (14,7 %)

De minst voorkomende praktijken in de Vlaamse bedrijven zijn:

- een loopbaanadviescentrum (85,3% van de bevestigde organisaties heeft geen centrum)
- werkboeken over loopbaanplanning (83,8 %)
- geschreven individuele carrièrepaden (78,4 %)
- software die helpt om de loopbaan te plannen (74,7 %)
- gesprekken over de loopbaan met interne loopbaanadviseurs (62,7 %)
- workshops rond loopbaanplanning (69,3%)
- gesprekken over de loopbaan met externe loopbaanadviseurs (62,7 %)

Op basis van de resultaten van de studie heeft professor Luc Sels van K.U.Leuven een hele reeks beleidsvoorstellen uitgewerkt, om vanuit de overheid loopbaanbegeleiding te kunnen stimuleren. Ook die werden op de studiedag voorgesteld. Zowel uit het panel als uit het publiek gingen vooral stemmen op om meer vanuit de sectororganisaties te werken voor het stimuleren van en sensibiliseren rond loopbaanbegeleiding.