

Iedereen loopbaanvaardig, iedereen perspectief

*Loopbaanbegeleiding hoort thuis in de basis,
niet in de marge*

Een wereld waarin werk voortdurend verandert, vraagt om proactief loopbaangedrag. Het ontwikkelen van loopbaanvaardigheden is dan ook een essentieel ingrediënt geworden voor een duurzame loopbaan. Maar wat betekent het nou precies om 'loopbaanvaardig' te zijn? En hoe kunnen loopbaanprofessionals, jobcoaches en HR-specialisten bijdragen aan de ontwikkeling van deze vaardigheden?

Wat is loopbaanvaardig?

Een loopbaanvaardige medewerker kan zelf navigeren binnen de huidige en veranderende werk-omstandigheden en is in staat, indien nodig, de overstap te maken naar een andere functie, rol of zelfs een geheel nieuw beroep. Dit vereist een mix van aanpassingsvermogen, flexibiliteit, veerkracht en het vermogen om effectief te reageren op veranderingen in het werk.

Het begint met een nieuwsgierige en open houding: zicht hebben op ontwikkelingen binnen en buiten de organisatie, vragen durven stellen en nadenken over wat deze veranderingen betekenen voor de inhoud van het werk en de eigen loopbaan. Het verkennen van kansen en mogelijkheden, het ontwikkelen van nieuwe kennis en vaardigheden en het zetten van stappen om deze te benutten zijn essentieel.

Een randvoorwaarde hierbij is het vertrouwen in eigen kunnen. Geloof in de eigen vaardigheden en capaciteiten om nieuwe uitdagingen aan te gaan vormt de basis.

Een 'loopbaanvaardig persoon' neemt actief verantwoordelijkheid voor zijn persoonlijke en professionele groei. Zelfkennis, toekomstgericht denken en het lef om kansen te grijpen, vormen de bouwstenen voor deze houding.

"Loopbaanvaardig zijn voorkomt vastlopen en helpt te groeien en gelukkig te blijven in het werk, wat er ook gebeurt"

Duurzame loopbaan

Loopbaanvaardig gedrag vergroot niet alleen de inzetbaarheid in het heden, maar ook in de toekomst en vormt de basis voor een duurzame loopbaan. Zo'n loopbaan gaat verder dan persoonlijke en professionele ontwikkeling: voldoening in het werk en welzijn spelen een even grote rol. Werk moet passen bij persoonlijke waarden, interesses en de levensfase waarin iemand zich bevindt. Dit vraagt

om regelmatige evaluatie, reflectie en de bereidheid om mee te bewegen met veranderingen.

Een belangrijke competentie hierbij is aanpassingsvermogen. Toch roept het aanpassen aan nieuwe omstandigheden vaak koudwatervrees op. Het lijkt veiliger om vast te houden aan het vertrouwde, maar in de praktijk biedt openstaan voor verandering juist kansen en zekerheid.

Langdurige stressklachten

De arbeidsmarkt verandert in hoog tempo en dit zorgt voor nieuwe banen, maar maakt tegelijkertijd bestaande functies overbodig. Voor werkenden en werkzoekenden is aanpassingsvermogen daarom ook essentieel om met deze veranderingen om te gaan. Loopbaanvaardig gedrag speelt hierin een sleutelrol: het vergroot niet alleen de inzetbaarheid, maar draagt ook bij aan welzijn en werkplezier door mensen te helpen verantwoordelijkheid te nemen over hun eigen loopbaan en toekomst.

Dat dit hard nodig is, blijkt wel uit de alarmerende cijfers van *arbodienst ArboNed*: bijna een derde van de medewerkers in Nederland verzuimt vanwege psychische klachten¹). Steeds meer werknemers melden zich ziek vanwege langdurige stressgerelateerde klachten.

Stressklachten ontstaan als er een disbalans is tussen dat wat iemand aan kan en dat wat van degene gevraagd wordt. Daar kunnen veel oorzaken voor zijn die zowel in de privé- als werksetting liggen. In het werk kan een gevoel van machteloosheid, niet weten hoe om te gaan met veranderingen, één van de oorzaken zijn. Andere oorzaken zijn onvoldoende vertrouwen in de eigen capaciteiten om nieuwe dingen te leren of de angst om werk te verliezen. Een periodiek loopbaangesprek is van grote waarde om vroegtijdig te kunnen kijken wat nodig is om stressklachten te voorkomen.

"Loopbaanvaardige mensen ervaren meer regie over hun leven en dit leidt tot meer werkgeluk"

Afstand tot arbeidsmarkt

Hoewel loopbaanvaardigheid voor iedereen belangrijk is, staan bepaalde groepen voor enorme uitdagingen. Voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of extra ondersteuningsbehoefte, zoals een arbeidsbeperking, langdurig werklozen of statushouders, is inpassing in werk een belangrijk doel. Het hebben van werk en inkomen zorgt voor een fijne basis en structuur. Het biedt houvast in soms complexe levenssituaties. Een verandering in de aard van het werk of werkomstandigheden kan als een bedreiging van de ontstane basis ervaren worden. Om deze groep te ondersteunen bij veranderingen, is de gekwalificeerde jobcoach van groot belang. Het is noodzakelijk dat dit preventie-werk meer aandacht krijgt. Noloc zet zich daarom in voor toegankelijke, kwalitatieve loopbaanbegeleiding en jobcoaching voor iedereen in Nederland.

"Onze missie is om loopbaanvaardigheid voor iedereen haalbaar te maken"

Trends in HR

Volgens recent onderzoek van *Trends in HR*²⁾ onder HR-professionals ontstaat in 2025 een helder beeld van de grootste uitdagingen binnen HR: 1. Het behouden en motiveren van medewerkers, 2. Het terugdringen van verzuim door mentale of fysieke gezondheid, 3. Het bevorderen van duurzame inzetbaarheid en 4. Het stimuleren van gezondheid en vitaliteit.

Loopbaanspecialisten en HR-professionals spelen bij deze thema's een fundamentele rol in het versterken van loopbaanvaardig gedrag bij medewerkers. Zij ondersteunen mensen niet alleen bij het evalueren van hun huidige situatie, maar helpen ook bij het vormgeven van een toekomstplan dat aansluit bij hun talenten en ambities.

Loopbaanbegeleiding als primaire arbeidsvoorwaarde

Het integreren van loopbaanvaardigheid in het organisatiebeleid is voor HR geen luxe, maar een

noodzakelijke stap vooruit. Regelmatige gesprekken over werk, welzijn en toekomst zijn cruciaal. Het is essentieel dat HR aandacht heeft voor wat medewerkers beweegt, waar ze nieuwsgierig naar zijn of waar ze zich zorgen over maken. Voor een medewerker is een veilige werkomgeving, waarin hij zijn vragen en zorgen kan delen, onmisbaar. Afhankelijk van de situatie kan het inschakelen van een externe loopbaanprofessional of jobcoach een waardevolle aanvulling zijn.

Loopbaanbegeleiding hoort thuis in de basis, niet in de marge. En is niet langer een 'extraatje', maar een onmisbare primaire arbeidsvoorwaarde!

"Loopbaanbegeleiding hoort thuis in de basis, niet in de marge"

Vraag naar proactief loopbaangedrag neemt toe

De vraag naar proactief loopbaangedrag zal de komende jaren alleen maar toenemen. Door de verdere digitalisering en een vergrijzende beroepsbevolking komt er meer druk op werkenden te staan om zich aan te passen en continu bij te leren. Het versterken van loopbaanvaardigheid strekt veel verder dan enkel carrièreadvies en draait om het ontwikkelen van onmisbare vaardigheden voor de toekomst.

Met de betrokkenheid van HR en de begeleiding van deskundige, gecertificeerde loopbaanprofessionals en jobcoaches kunnen méér mensen verantwoordelijkheid nemen over hun eigen loopbaan. Zo bouwen we samen aan een inclusieve, duurzame arbeidsmarkt.

Een arbeidsmarkt waarin iedereen loopbaanvaardig is, is een arbeidsmarkt met perspectief voor iedereen.

Connie van der Zwan, bestuurslid Noloc

www.noloc.nl

¹Bron: Nu.nl

²Bron: Trends in HR