



Loopbaanbegeleiding in beweging

Van baanzekerheid naar loopbaanvaardigheid in 35 jaar

Op 1 juni viert Noloc haar 35-jarig bestaan. Een mooi moment om stil te staan bij de ontwikkeling van loopbaanbegeleiding in Nederland. De arbeidsmarkt is voortdurend in beweging, loopbaanbegeleiding is door de jaren heen opgeschoven van reactief naar proactief en het vak van de loopbaanprofessional en jobcoach is daarin meegegroeid. Waar komen we vandaan, waar staan we nu en waar gaan we naartoe?

De opkomst van loopbaanbegeleiding

Eind jaren '80/begin jaren '90 stond loopbaanbegeleiding in het teken van outplacement. Het begeleiden van medewerkers bij het vinden van nieuw werk, nadat ze hun baan verloren door ontslag. Het was een tijd waar 'een baan voor het leven' de norm was en de loopbaan voorspelbaar. De

werkrelatie omvatte de impliciete verwachting dat de werkgever baanzekerheid bood en de werknemer dit beloofde met loyaliteit. Maatschappelijk gezien werd succes in de loopbaan afgemeten aan zichtbare en meetbare factoren zoals een promotie, de hoogte van het salaris en de plek in de hiërarchie.

'Werken moet'

Dat veranderde doordat we anders zijn gaan denken over de plek die werk inneemt in het leven. 'Werken moet' was de norm voor de generatie Babyboomers, geboren in de periode 1940-1955. Door de jaren heen kreeg werk een andere betekenis. Van 'er is meer dan werk', via 'werk moet ook leuk zijn' en 'werk moet altijd leuk zijn' naar 'werk en welzijn moeten in balans zijn'. Loopbaan en leven raakten steeds meer vervlochten met elkaar en zijn geen gescheiden werelden meer. Vandaag de dag wordt loopbaansucces niet langer afgemeten aan de hand van zichtbare prestaties, maar door psychologisch succes. De werknemer bepaalt zelf of hij succesvol is op basis van persoonlijke criteria zoals bijvoorbeeld ontwikkelingsmogelijkheden, werk-privé balans, positieve werkrelaties, zingeving of impact. Met als gevolg dat de impliciete verwachting tussen werkgever en werknemer is verschoven. De jongere werknemers (geboren vanaf 1985) verwacht interessant en betekenisvol werk en doorgroeimogelijkheden. Ze stellen er inzet en talent tegenover.

Tegelijkertijd werd de wereld sneller en groter. Automatisering, globalisering, flexibilisering en technologische vooruitgang zorgden ervoor dat werkzaamheden en de wijze van samenwerken veranderden. Plaats- en tijdonafhankelijk werken deed zijn intrede. Vraag en aanbod op de arbeidsmarkt stond regelmatig op gespannen voet. Als gevolg van een recessie steeg de werkloosheid naar 8,3% (in 2014) en momenteel is er sprake van een historische krapte op de arbeidsmarkt onder meer als gevolg van vergrijzing van de beroepsbevolking. Het is voor een gezonde economie belangrijk dat iedereen mee kan doen.

'Loopbaanbegeleiding verschoof van reactief naar proactief'

Door de tijd ontstonden ook tal van nieuwe loopbaanvragen bij werkenden en werkzoekenden. Leidinggevendenden hebben daarnaast steeds meer behoefte aan tools om loopbaanontwikkeling en (duurzame) inzetbaarheid met medewerkers bespreekbaar

te maken. Loopbaanbegeleiding veranderde mee en verschoof van reactief naar proactief. Het vakgebied verbreedde zich.

Loopbaan groeit mee met de werkende

De moderne loopbaan is allesbehalve voorspelbaar. Werkenden volgen steeds vaker een uniek loopbaanpad, waarbij ze meebewegen met hun persoonlijke situatie en de mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Hoewel het soms lijkt alsof een loopbaan volledig maakbaar is, spelen onverwachte gebeurtenissen en levensfasen een grote rol. Denk aan een crisis zoals Covid, die de arbeidsmarkt in één klap veranderde, of aan persoonlijke mijlpalen zoals gezinsuitbreiding, mantelzorg of een verhuizing. In elke levensfase kunnen loopbaanbehoeften verschillen. De een heeft juist behoefte aan een betere werk-privébalans, terwijl de ander meer uitdaging zoekt, een opleiding wil volgen of juist extra uren wil werken. Een loopbaan vraagt om voortdurende afstemming op het leven.

Employability

In de Noloc-podcast 'Specialist in loopbanen' over duurzame loopbanen met Beatrice van der Heijden, PhD en arbeids- en organisatiepsychologe bij de Radboud Universiteit Nijmegen, benoemt Beatrice de drie componenten van een duurzame loopbaan: gezond, gelukkig en productief. Door een loopbaan heen zal de aandacht voor de verschillende componenten fluctueren en van gewicht wisselen. Ze benadrukt het belang om alle drie de indicatoren te bewaken.

Beatrice spreekt ook over leerwaarde in het kader van je organisatie- of functieleeftijd. Dit begrip gaat over de mogelijkheid om kennis, vaardigheden en expertise op te bouwen in een functie en het is een goede voorspeller voor iemands employability. Het is daarmee een uitnodiging aan de werkende zelf om alert te blijven of de functie nog voldoende uitdaging heeft. Het is óók een uitnodiging aan de werkgever om het gesprek hierover aan te gaan met de werknemer om gezamenlijk te zoeken naar aanpassingen in de functie of rol in de organisatie. Zo blijven werknemers en de organisatie met elkaar vitaal.

'Leerwaarde is een goede voorspeller voor iemands employability'

Steeds meer organisaties zien in dat investeren in de ontwikkeling van medewerkers niet alleen bijdraagt aan tevredenheid en productiviteit, maar ook een oplossing biedt voor personeelstekorten. We blijven het herhalen: loopbaanbegeleiding is allang geen luxe meer, maar een noodzaak!

Loopbaanspecialisten kom je vandaag de dag tegen in het kader van:

- Leven Lang Ontwikkelen, persoonlijke en professionele ontwikkeling
- Re- integratie na ziekte of na een periode van werkloosheid
- Participatie en integratie van mensen met meer afstand tot de arbeidsmarkt
- Studie- en beroepskeuze in onderwijs, voorbereidend op de wereld van werk
- Van-werk-naar-werk begeleiding na ontslag of bij een reorganisatie
- Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit

De toekomst: Werk in Beweging

Het thema van het Noloc Kennisfestival op 8 april, 'Werk in Beweging', sluit naadloos aan bij de uitdagingen van de toekomst. De arbeidsmarkt transformeert in hoog tempo. Digitalisering, AI, de energietransitie en demografische ontwikkelingen vragen om een wendbare en loopbaanvaardige beroepsbevolking.

Vijf impactvolle loopbaanontwikkelingen

1. Skillsgerichte arbeidsmarkt. Vaardigheden worden belangrijker dan diploma's en het integraal skilsspaspaspoort gaat het traditionele cv vervangen.
2. Wendbaarheid als norm. Gelukkig, gezond en productief evenals een lerende houding blijven belangrijke toetsstenen.
3. Meer aandacht voor hybride loopbanen. Werkenden combineren steeds vaker meerdere banen, sectoren of zelfstandig ondernemerschap.

4. Technologie als hulpmiddel. AI en data helpen bij talentontwikkeling, loopbaanplanning en arbeidsmarktverkenning. Ook in recruitment gaat AI een grote rol spelen.
5. Inclusiviteit en diversiteit. Een brede arbeidsmarktbenadering, waarin iedereen – ongeacht achtergrond of beperking – een plek vindt.

'Loopbaanontwikkelgesprek als anker- en rustpunt om te reflecteren'

Loopbaanbegeleiding blijft een vak waarin het draait om persoonlijke aandacht voor mensen en hun bijdrage aan de maatschappij, of dat nu met betaald of onbetaald werk is. Technologie speelt ook in loopbaanbegeleiding een rol. Echter, in deze beweeglijke wereld, is een periodiek loopbaanontwikkelgesprek van mens tot mens een anker- en rustpunt om te reflecteren over tal van factoren die de 'levens-loopbaan' beïnvloeden.

Samen vooruit

Loopbaanbegeleiding is een vak en Noloc-leden staan hierin voor kwaliteit en professionaliteit. Met ruim 3600 leden blijft Noloc, als specialist in loopbanen, zich inzetten voor hoogwaardige loopbaan-dienstverlening. Onze Register Loopbaanprofessionals en Register Jobcoaches bieden zekerheid en kwaliteit in een vak dat er echt toe doet.

'Werk is nooit statisch – en wij dus ook niet'

De wereld van werk zal blijven veranderen en als loopbaanspecialisten blijven we in beweging. Wij kijken als beroepsvereniging terug op 35 jaar groei én vooruit naar een toekomst waarin we alle werkenden en werkzoekenden blijven ondersteunen in hun professionele ontwikkeling. Want werk is nooit statisch – en wij dus ook niet.

Op naar de volgende 35 jaar!

Connie van der Zwan, bestuurslid Noloc
www.noloc.nl