

**www.dvo.be**

Date : 26/01/2018

Page : --

Periodicity : **Continuous**

Journalist : --

Circulation : **432**Audience : **1000**

Size : --

Advertising value equivalency : --

<https://www.dvo.be/artikel/59697-loopbaanbegeleiding-zet-mensen-en-bedrijven-in-beweging/>

VRIJDAG 26 JANUARI 2018

Loopbaanbegeleiding zet mensen en bedrijven in beweging

Alles begint met zelfinzicht

Loopbaanbegeleiding of oriënteringsbegeleiding is bijzonder interessant voor zowel de werknemer als de werkgever. Zeker in tijden van verandering. Wat houdt het precies in? En voor wie is het interessant?

Via coaching, reflectie-oefeningen en loopbaan-tools komen medewerkers tot een groter zelfinzicht op het vlak van competenties, persoonlijkheid en waarden. Op die manier ontdekt elke deelnemer zijn drijfveren, motivaties, obstakels, energievreters en energiegevers. Zo kan men op een bewuste manier loopbaanbeslissingen nemen.

Loopbaanbegeleiding zet mensen aan om bewust om te gaan met hun loopbaan en bepaalde zaken ter discussie te stellen: is het tijd voor de volgende stap in mijn carrière? Wat wil ik écht gaan doen? Wat zijn mijn competenties en mogelijkheden? Sluit ik nog aan bij de waarden en normen van mijn werkgever? Hoe zit het met mijn work-life balance?

Loopbaanbegeleiding als wapen tegen disruptie

Heel wat sectoren evolueren met een stormachtig ritme. Met loopbaanbegeleiding kunnen bedrijven hun werknemers wapenen voor de nieuwe economie. Dat kan binnen het eigen bedrijf, waar werknemers hun draai vinden in een nieuwe rol. Zo kan loopbaanbegeleiding medewerkers stimuleren om te groeien in hun huidige job door bijvoorbeeld opleidingen voor te stellen, of hen helpen om een beter evenwicht tussen werk en privé te vinden.

Het kan ook in een andere omgeving, wanneer werknemers spontaan beseffen dat ze niet passen in het nieuwe plaatje en je hen dus een pijnlijk ontslag en bijhorende outplacement-procedure bespaart. Ook voor medewerkers die al lang vast zitten in eenzelfde rol of die door vele veranderingen tegen een burn-out aanlopen, is het een stimulans als eerste stap richting verandering.

Meer gemotiveerde en tevreden werknemers

Sommige werkgevers vrezen dat medewerkers het bedrijf verlaten onder impuls van loopbaanbegeleiding. Nochtans schakelt slechts 10 procent over naar een andere werkgever, de andere 90 procent wipt naar een andere rol binnen de organisatie. In een loopbaantraject ontdek je talenten, die je even goed verder kan ontwikkelen binnen de bedrijfsmuren. Door in overleg met de werkgever het takenpakket



aan te passen (jobcrafting), voelen werknemers zich beter in hun vel. Het resultaat: gemotiveerde en tevreden medewerkers.

Oriënteringsbegeleiding gaat verder

Loopbaancheques via de VDAB vormen een begin. Vaak volstaat 4 of 8 uur individuele begeleiding echter niet. De noden en vragen zijn heel divers, je kan onmogelijk op alle items inspelen. Daarom noemen we loopbaanbegeleiding ook wel oriënterings-coaching, omdat we verder kijken dan de loopbaan. We kijken ook mee naar de toekomst van een organisatie. De juiste coaching haalt veel meer uit werknemers en managers. Een coaching-traject van een organisatie kan bestaan uit een mix van individuele coaching, groepsessies en workshops onder meer over leiderschap en 'keep your balance'.

Onder meer met dit traject hoopt men veel mensen die op zoek zijn naar een nieuwe professionele uitdaging of die een andere richting uit willen, maar niet goed durven, te inspireren om een beroep te doen op loopbaan-coaches. Oriënterings-coaching kan medewerkers enorm stimuleren om te groeien in hun huidige job, hen helpen om een beter evenwicht tussen werk en privé te vinden of hen laten meedenken over een nieuwe functie binnen of zelfs buiten het bedrijf. Een aanrader bij veranderingstrajecten.

(G.V.)

(Bovenstaande bijdrage kwam tot stand in samenwerking met [Ascento](#), onderdeel van [t-groep](#) (Mechelen)