



Vlaams Welzijnsverbond

Studiedag Loopbaanbegeleiding 7 mei 2010

Werkgroep Loopbaanbegeleiding : streven naar loopbaanlange betrokkenheid

Luc Derijcke
Vakgroep Mens & Organisatie UAMS



1. Uitgangspunt : de loopbaancontext

Van

- Plichtsgericht
arbeidsethos
- Verticaal
loopbaandenken
- Zekerheid
- Loopbaanplanning
- Toetredingscontract
- Verantwoordelijkheid
werkgever

Naar

- Zich uitleven
- Alle richtingen
- Inzetbaarheid
- Erratisch
- Transactie : win-win
- Gedeelde
verantwoordelijkheid



Het nieuwe arbeidsethos : « zich uitleven »

- Wij willen werken, maar werk is niet het hele leven
- Wij zijn niet meer bereid ons aan te passen aan « command & control » stijl van leiding
- Wij willen graag goed verdienen, maar in een job die goed is voor ons en de maatschappij, een verrijkende ervaring.



Nieuw arbeidsethos (2)

- Wij willen kunnen sparen voor de toekomst, om tijdig op pensioen te kunnen.
- Wij willen niet harder, maar « slimmer » werken dan voorgangers
- Hoge eisen t.o.v. werkgever : faire en directe leiding die sterk begaan is met onze professionele ontwikkeling
- Wij willen nieuwe ervaringen opdoen en leren



Nieuw arbeidsethos (3)

- Wij willen vanaf dag 1 een voelbare impact hebben
- Work-life balance : flexibele werktijden, telewerk, parttime, tijdskrediet, zwangerschapsverlof...
- Kunnen zijn wie je bent : seksuele aard, uiterlijk, kleding, omgangsvormen...



Uitwisseling

- Ervaring met het nieuwe arbeidsethos
- Hoe positief inspelen op deze evolutie?



2. Loopbaanbeleid : nieuw psychologisch contract

- Stakeholdervisie : voordeelhouders
- Wederkerigheid en evenwicht inbreng, impact, satisfactie
Win-winrelatie
- Van beheersings- naar transactiemodel



Win-winrelatie : waardentransactie

Medewerkers

- Betrokkenheid
- Inzetbaarheid
- Koopkracht
- Sociaal contact
- Groei

Organisatie

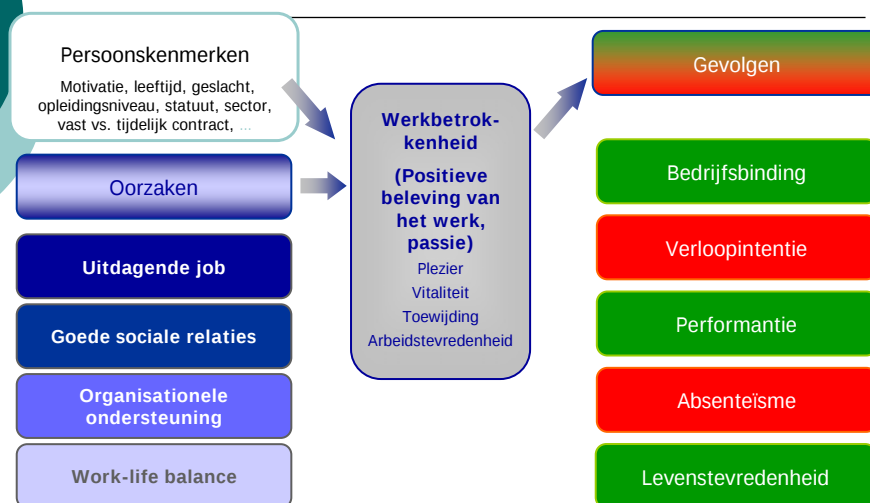
- Organisatiedoelstellingen realiseren
- Kwaliteit menselijk talent
- Retentie
- Samenwerking, stimulerend klimaat
- Kwaliteit menselijk talent

3. Loopbaanbeleid : kansen scheppen om “zich uit te leven”

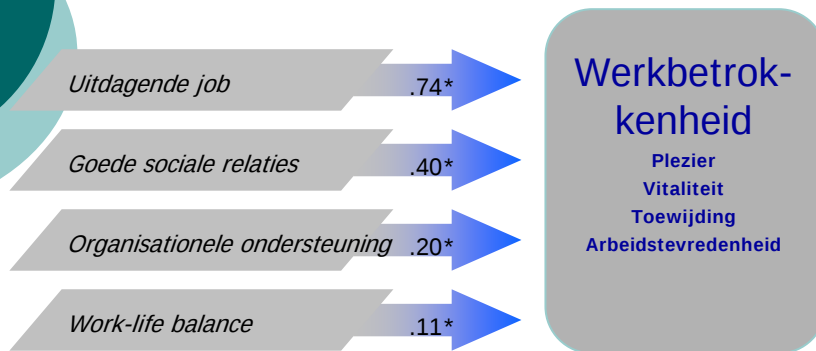


Primordiaal : betrokkenheid

Model van Schaufeli & Bakker Utrecht

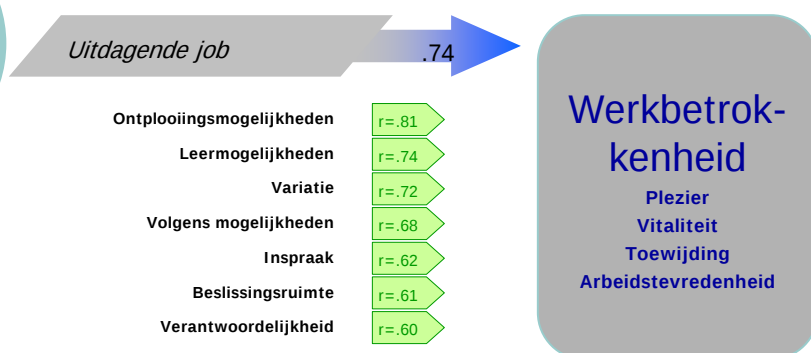


Oorzaken van werkbetrokkenheid : beïnvloedbare factoren (Vacature)



*Gestandaardiseerde regressie-coëfficiënten,
gecontroleerd voor effecten van
achtergrondvariabelen

Uitdagende job





Het Pygmalion-effect

De kracht van de vraag : Medewerkers zijn sterker gemotiveerd als ze het gevoel hebben dat je in hun talent en inzet gelooft.

« The difference between a lady and a flower girl is not how she behaves, but how she is treated »

Georges Bernard Shaw
Pygmalion

Werkgelegenheid is niet het hoogste doel...
maar werkgenegenheid.



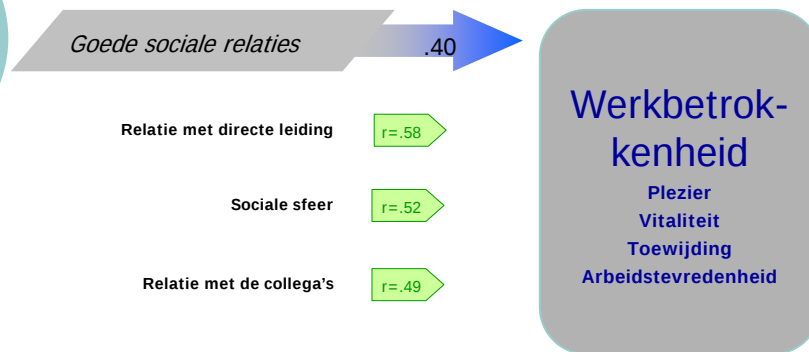
Uitwisseling

Stelling : Loopbaanbeleid betekent streven naar loopbaanlang stretchen van het potentieel van de medewerkers om door hun betrokkenheid hun arbeids- en levensvreugde op te tillen.

Waarderend onderzoek :

- Succesverhalen van loopbaanlang stretchen
- Kansen en mogelijkheden in de zorgsector

Goede sociale relaties



Om de poen is het te doen...



4. Transactiemodel

- Afstemming P & O :
P : arbeidsbeleving, potentieel, werk-levenbalans, ambities...
O : vereiste competenties, inzetbaarheid, mogelijkheden, toekomstperspectieven...
- Inbouwen in functioneringsgesprekken: evolueren naar ontwikkelingsgesprekken
- Op elk moment dialoog over arbeidsbeleving en loopbaanontwikkeling mogelijk maken

Succes !

