

Pitstop Loopbaanbegeleiding



16/05/2023

Actie in je loopbaan!

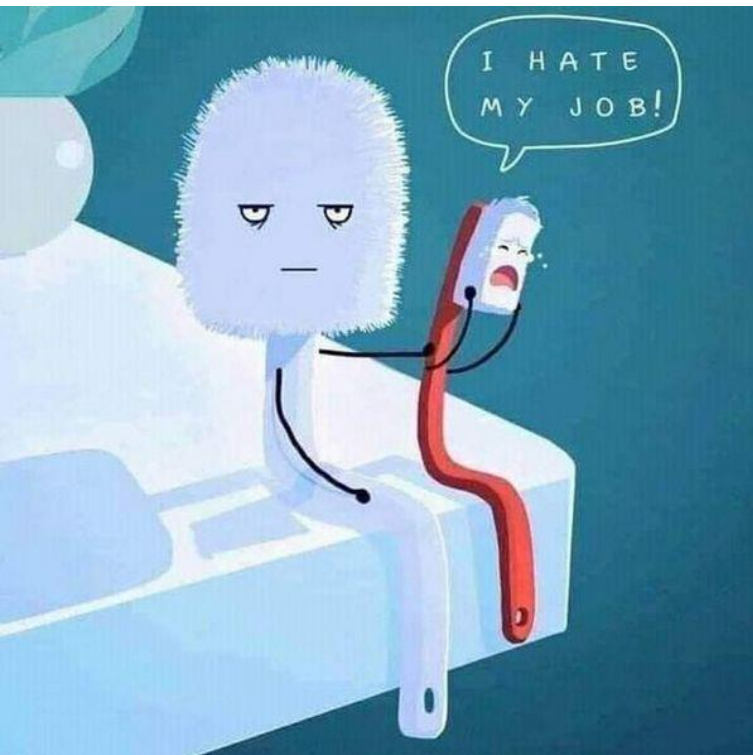
Een studie rond (het uitblijven van) transitie in de loopbaan bij aanvragers van de Vlaamse loopbaancheque



Inhoud pitstop deel 2

1. De achtergrond
2. Doel en opzet van de studie
3. Profiel van de respondenten
4. Resultaten
 - ✓ Loopbaancheque-aanvrager/ gebruiker: “gewone” werksituatie?
 - ✓ Loopbaanbegeleiding: aantal uren, ervaren nut, tevredenheid
 - ✓ Verandering in werksituatie
 - ✓ Verandering in werkbeleving, loopbaanacties en –attitudes
 - ✓ Loopbaaninactie van dichtbij bekeken
5. Conclusie





Een op de drie werknemers voelt zich “gevangen in gouden kooi”

Maar liefst 38,7 procent van de bevroagde werknemers zegt in een gouden kooi te zitten. Hbewel de meesten van hen toegeven niet gemotiveerd (73%), ongelukkig (71%) en onproductief (71%) te zijn, durven ze toch de stap naar een andere baan niet zetten.

→ lage arbeidsmobiliteit + blijvers zijn ongemotiveerd, ongelukkig, en onproductief



Schaarste op de arbeidsmarkt



onvolledige benutting van talent in organisatie

1. Achtergrond

Theorie rond loopbaaninactie

- Het ervaren van een **wens of nood tot verandering in de loopbaan**, maar er **gedurende een bepaalde periode niet** in slagen om **(voldoende) actie** te ondernemen tot het realiseren van die wens/nood
- Proces met 3 fasen:
 1. **Bewustwording** van loopbaanwens
 2. **Inactie**: er niet in slagen tot actie te komen
 3. **Reflectie** over inactiefase: besef dat wens niet vervuld werd, (deels) door eigen gebrek aan actie

1. Achtergrond

Theorie rond loopbaaninactie

- Het ervaren van een **wens of nood tot verandering in de loopbaan**, maar er **gedurende een bepaalde periode niet in slagen om (voldoende) actie** te ondernemen tot het realiseren van die wens/nood
- **Persoonlijke en organisationele risico's**
 - Verhoogd risico op burn-out
 - Lager mentaal welzijn
 - Verslechterde gezondheid
 - Verminderde werkprestaties/ productiviteit
 - ...



2. Doel en opzet van de studie

- Waarom en wanneer streven personen een verandering in hun loopbaan na?
- Welke factoren spelen een rol bij het realiseren (of uitblijven) van die verandering?

→ Drie bevestigingen bij aanvragers van de Vlaamse loopbaancheque



| | Bevraging 1 | Bevraging 2 | Bevraging 3 |
|------------------------|-----------------------|-------------------------|------------------------------|
| Timing | 8 februari – 6 mei | 17 mei – 25 augustus | 25 augustus – 22 november |
| Aantal respondenten | 1050 | 481 | 462 |

3. Profiel van de respondenten – demografie



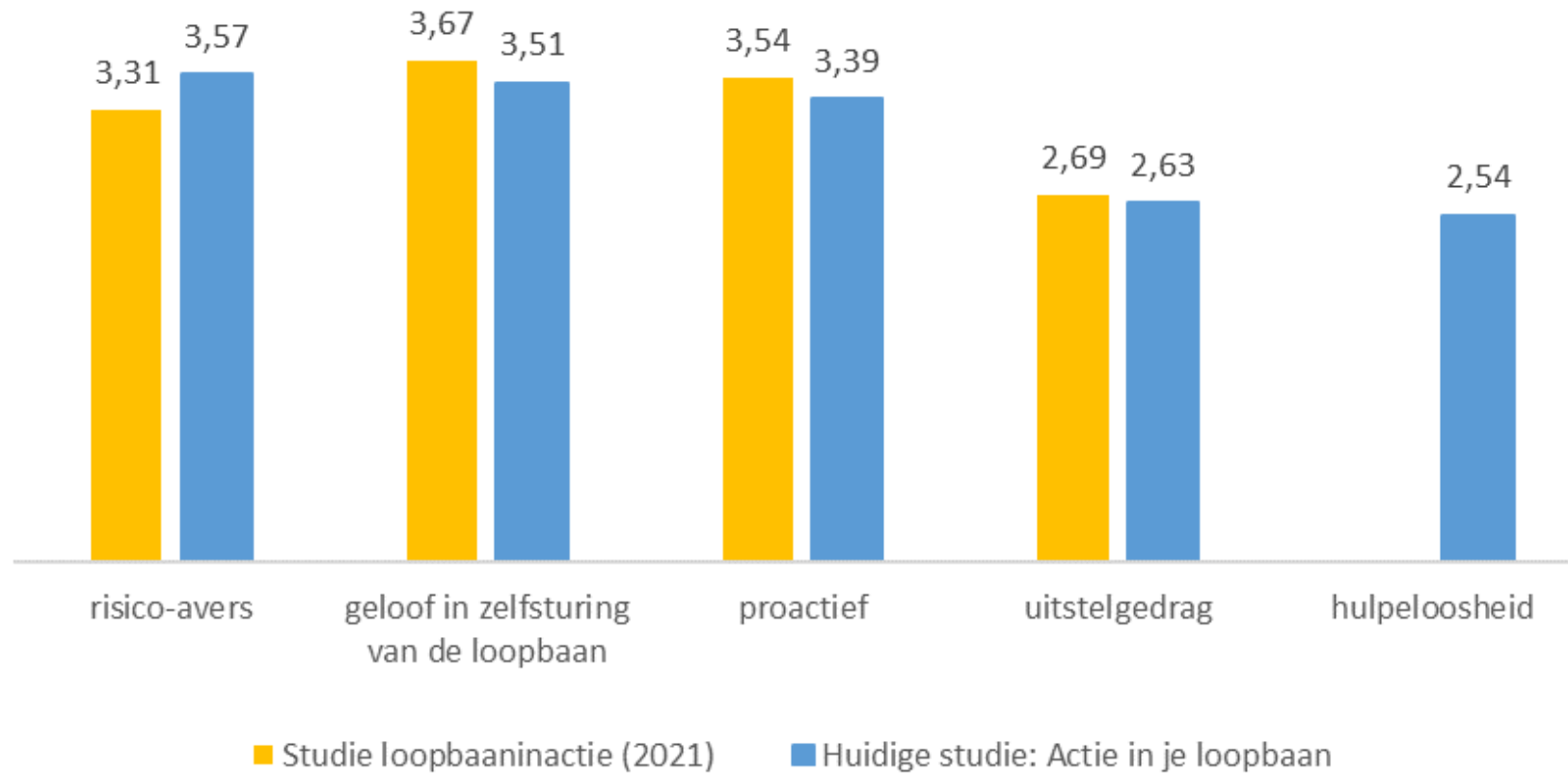
Respondenten per leeftijd (vergelijking in %)

| | Werkende bevolking * | Monitoringsrapport 2021 | Huidige studie ism VDAB |
|----------------|-----------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| < 20 | 1,2 | 0 | 0 |
| 20-30 | 17,8 | 12,6 | 3,1 |
| 30-40 | 24,1 | 39,8 | 32,8 |
| 40-50 | 25,1 | 30,9 | 38,5 |
| 50-55 | 13,5 | 10,2 | 14,7 |
| > 55 | 18,3 | 6,5 | 10,9 |

**Cijfers 2019 FOD Economie*

Bron: VDAB Monitoringsrapport loopbaanbegeleiding juli 2019 tot juni 2021

3. Profiel van de respondenten – persoonlijkheid

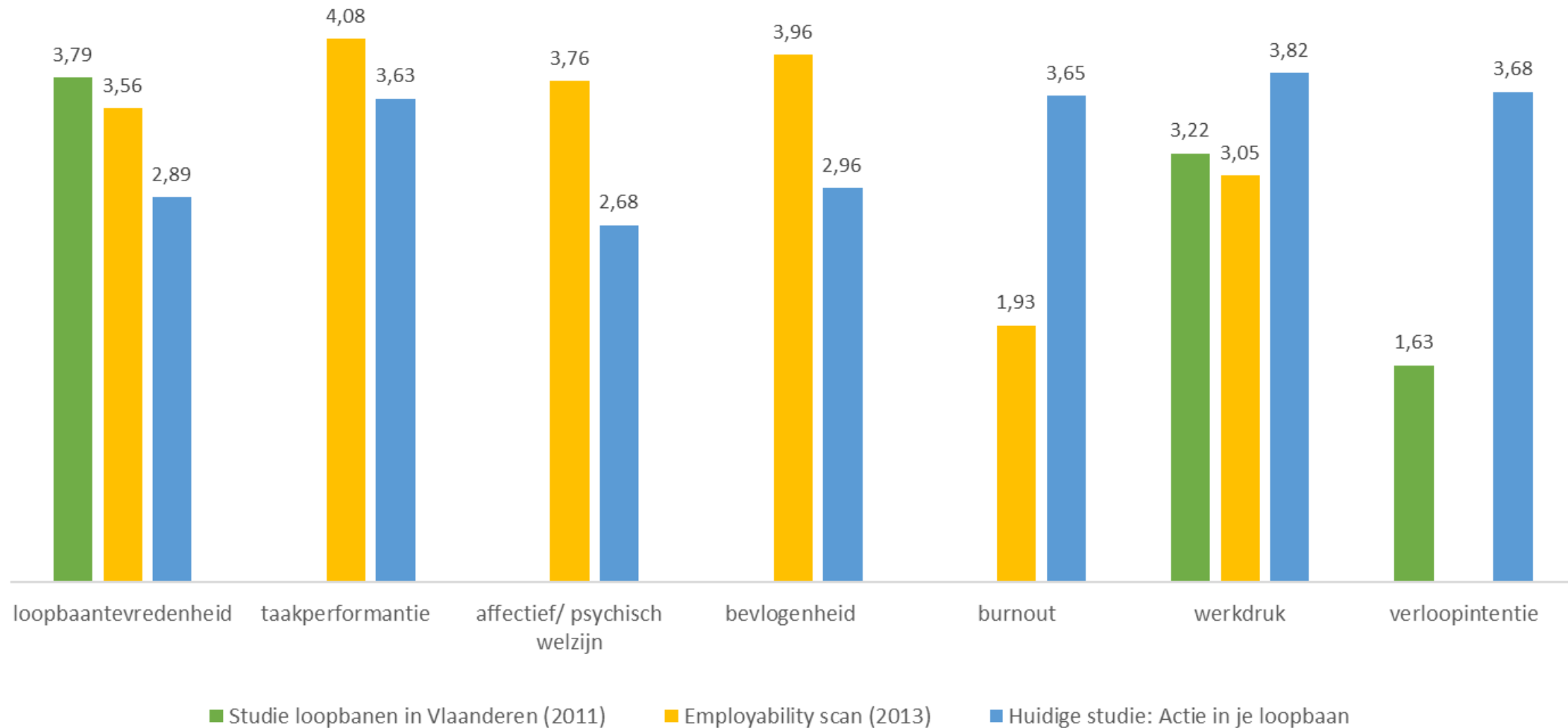


n=351

n = 1050 (T1)

4. Resultaten

Loopbaancheque-aanvrager/ gebruiker: gewone werksituatie?



n=811

n= 3768

n = 1050 (T1)

4. Resultaten

Loopbaancheque-aanvrager/gebruiker: gewone werksituatie?

**“Is de job die u nu heeft
ook de job die u in de toekomst wil hebben?”**



**Neen: 717 werknemers
= 85%**

36,7%

4. Resultaten

Loopbaancheque-aanvrager/gebruiker: gewone werksituatie?

“Is de job die u nu heeft ook de job die u in de toekomst wil hebben?”



Neen: 717 werknemers

= 85%

Maar momenteel wel nog tevreden over job (n=231)

= 27,4%

28,8%

En momenteel ontevreden over job (n=486)

= **57,6% !** 7,9%

ofwel 46,3% van de 1050 respondenten tijdens bevraging 1

4. Resultaten

Loopbaancheque-aanvrager/gebruiker: gewone werksituatie?

Loopbaaninactie

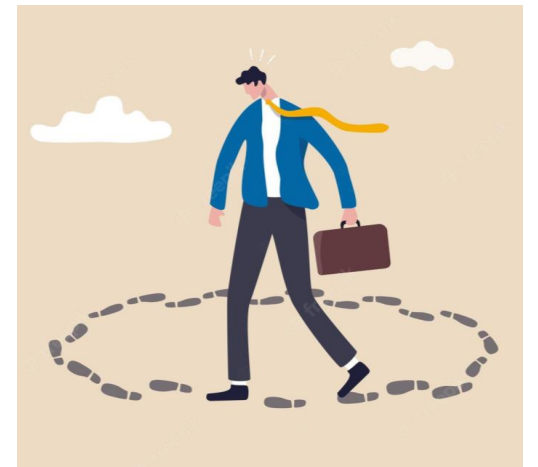
Het ervaren van een **wens of nood tot verandering in de loopbaan**, maar er **gedurende een bepaalde periode niet** in slagen om (**voldoende**) **actie** te ondernemen tot het realiseren van die wens/nood

“Ik vind het moeilijk om actie te ondernemen om iets aan mijn loopbaan te veranderen”

3,23 / 5 (SD = 0,79)

relatief hoog!

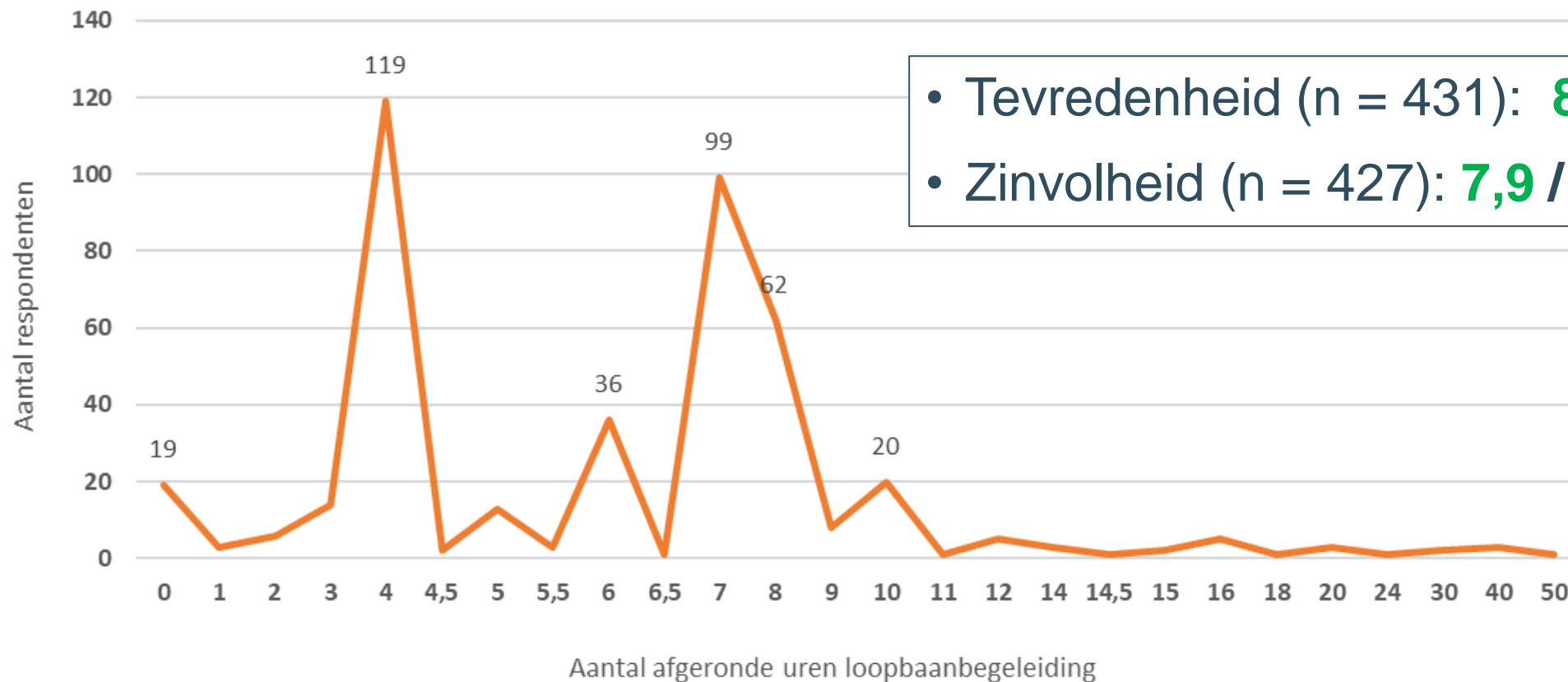
→ 63,7% heeft een score ≥ 3 ('hoge mate van loopbaaninactie')



4. Resultaten

Loopbaanbegeleiding

“Hoeveel uren loopbaanbegeleiding heeft u tot nu toe afgerond?”



- Tevredenheid (n = 431): **8,1 / 10**
- Zinvolheid (n = 427): **7,9 / 10**

4. Resultaten

Loopbaanbeleiding

“Vaak helpt loopbaanbegeleiding om concrete loopbaandoelen te formuleren. Is dit bij u ook het geval?”

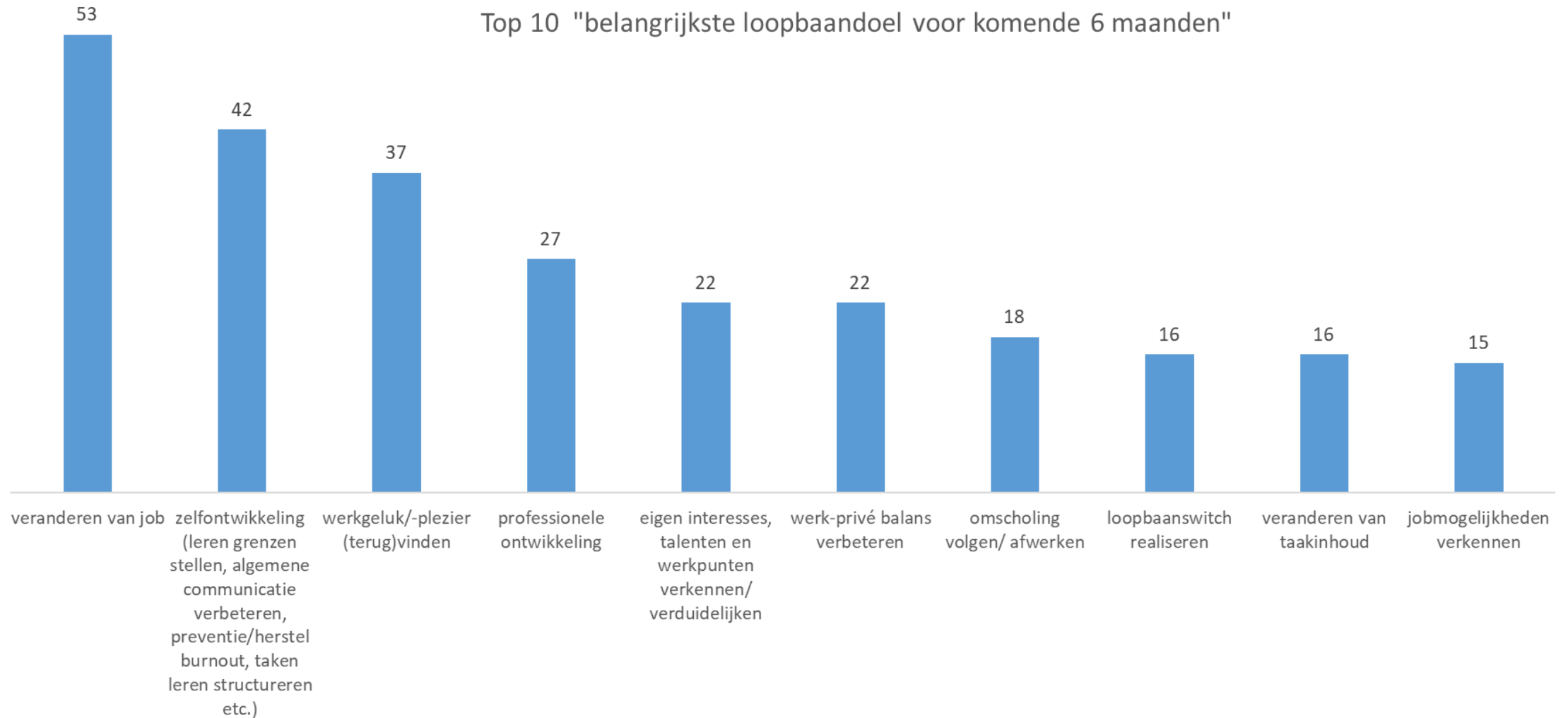


Ja: 349
= 71,8%

Neen: 137

4. Resultaten - Loopbaanbeleiding

Top 10 "belangrijkste loopbaandoel voor komende 6 maanden"



4. Resultaten

Verandering in werksituatie (T3)

“Heeft u in de afgelopen 8 maanden een verandering doorgemaakt in uw loopbaan?”

Ja: 228

= 50,55%

Neen: 223

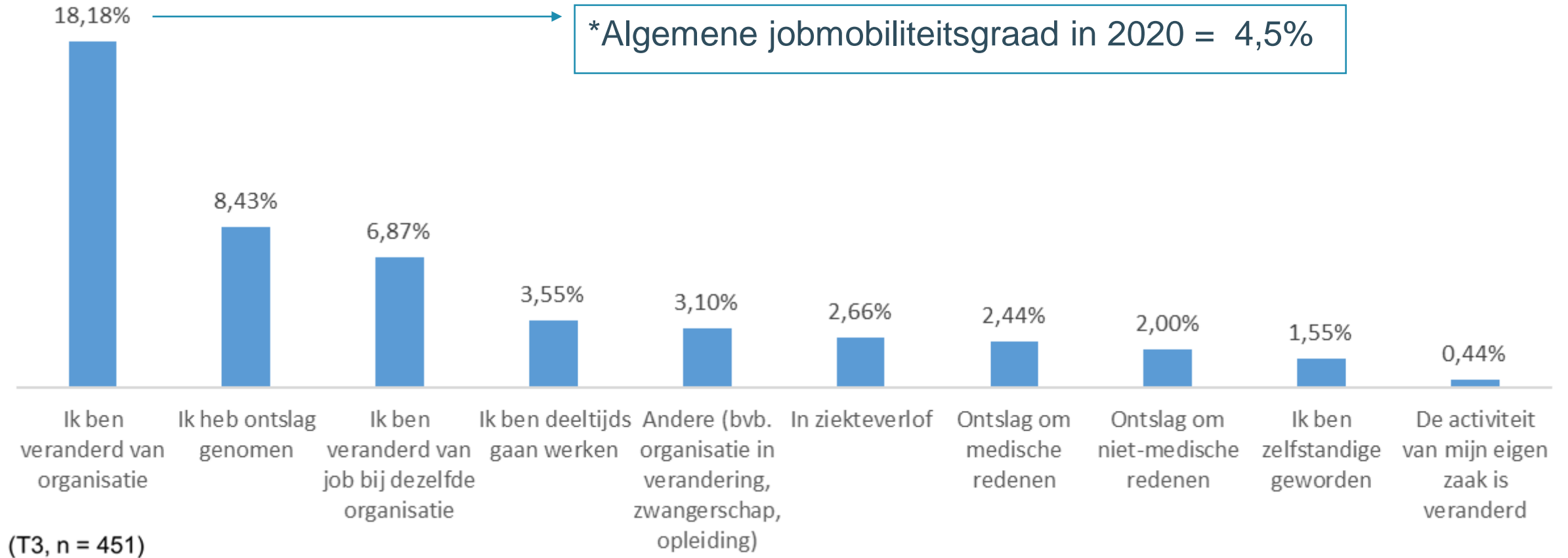
= 49,45%



Zij die een **verandering** in de loopbaan doormaakten vonden loopbaanbegeleiding gemiddeld gezien **zinvoller** (gemiddeld verschil = 0,44 ; SD = .19 ; $t = -1,89$, $p = 0,01$) + waren **tevredener** (gemiddeld verschil = 0,31 ; SD = .17 ; $t = -1,89$, $p = 0,03$) dan zij die geen verandering in de loopbaan doormaakten.

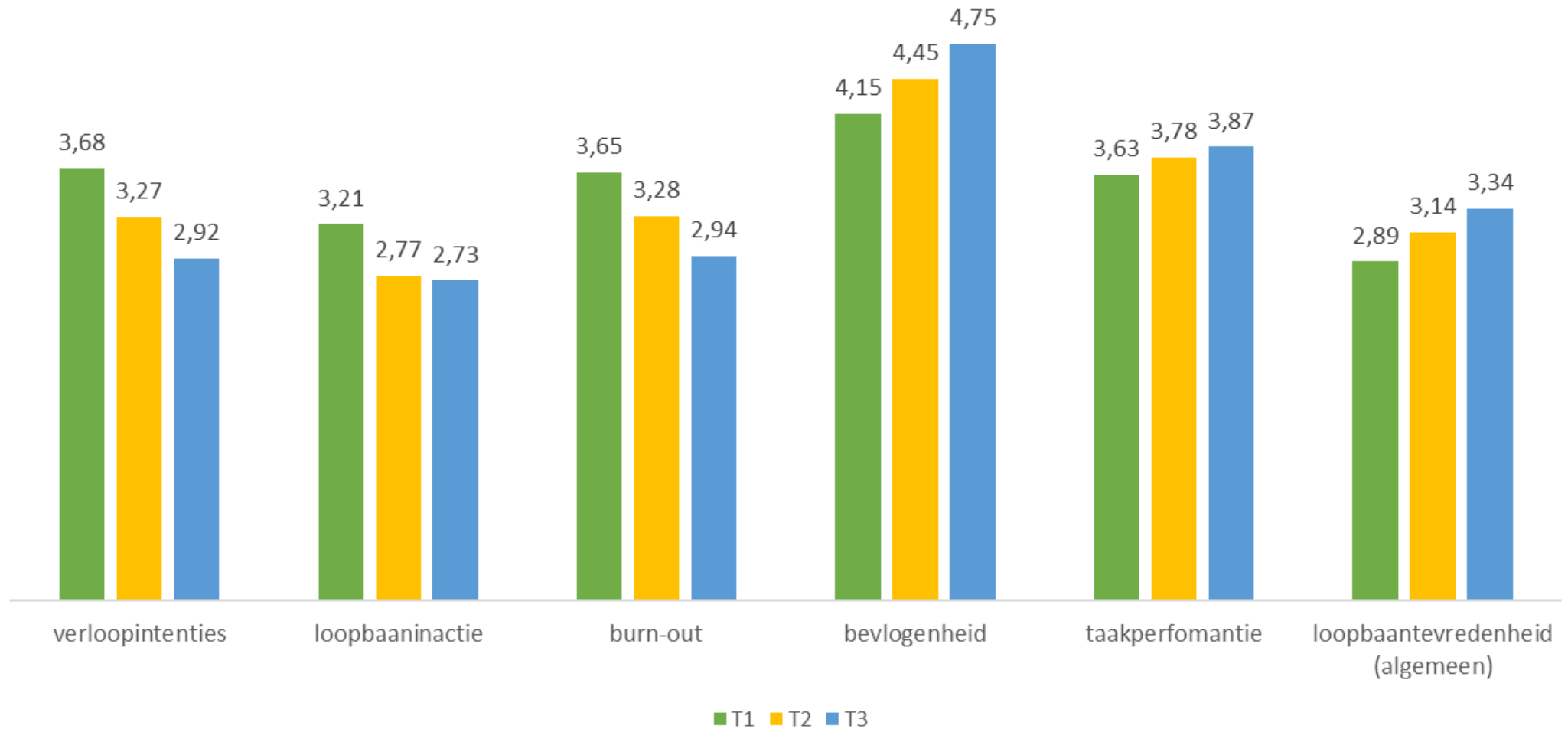
4. Resultaten

Verandering in werksituatie (T3)



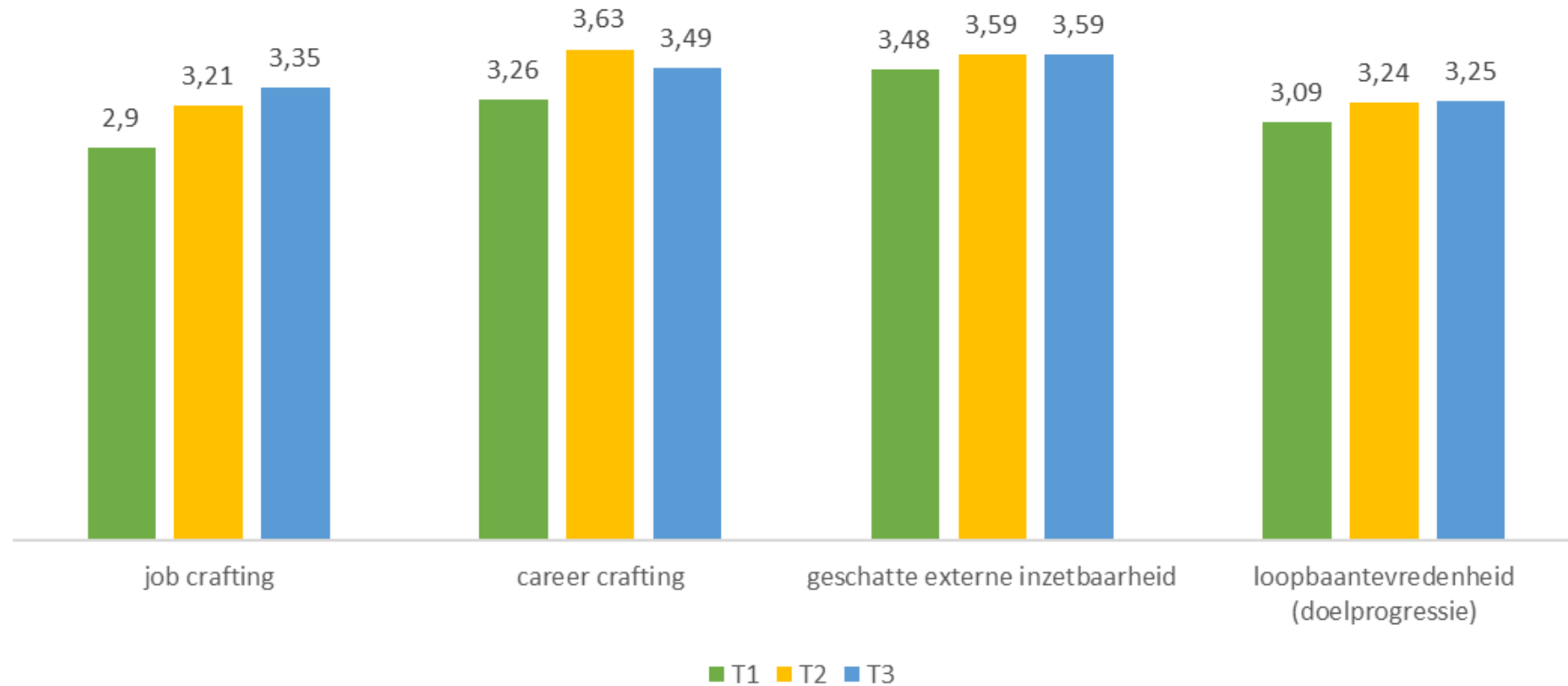
4. Resultaten

Verandering in werkbeleving



4. Resultaten

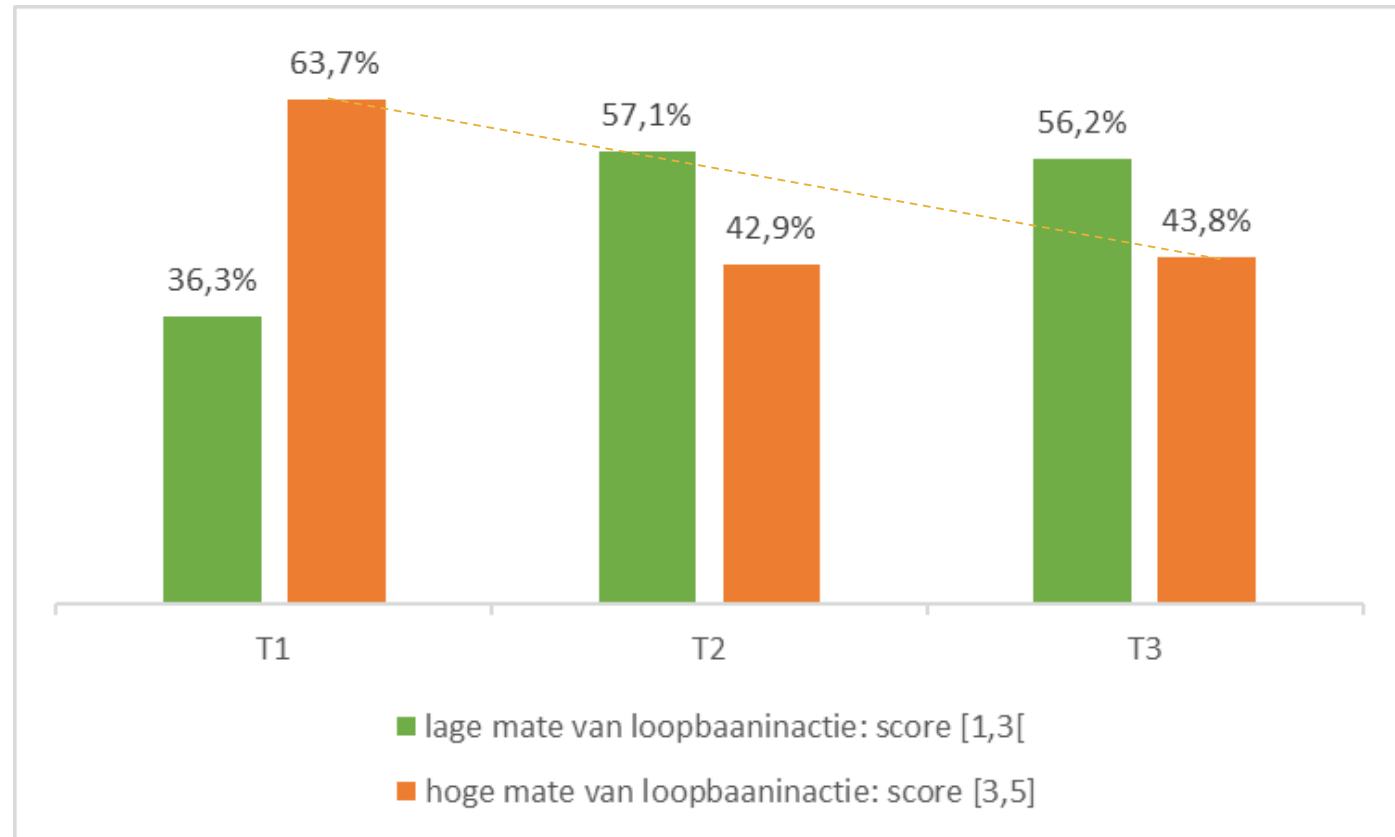
Verandering in loopbaanacties en -attitudes



4. Resultaten

Loopbaaninactie van dichtbij bekeken

Aantal personen die hoge mate van loopbaaninactie ervaren neemt aanzienlijk af 😊



4. Resultaten

Loopbaaninactie van dichtbij bekeken

*Meer loopbaaninactie ervaren, gaat gepaard met...

(T3, n = 447)

| | Correlatie * |
|---|--------------|
| Minder positieve blik op toekomstige loopbaan | - 0,54 |
| Hoger risico op burn-out | 0,50 |
| Lagere algemene loopbaantevredenheid | - 0,41 |
| Lagere taakperformantie | - 0,36 |
| Lagere ingeschatte kans om elders makkelijk aan een andere job te geraken | - 0,21 |
| Slechtere slaapkwaliteit | - 0,21 |
| Slechtere algemene gezondheid | - 0,16 |



* Alle correlaties zijn significant met 99% betrouwbaarheid

4. Resultaten

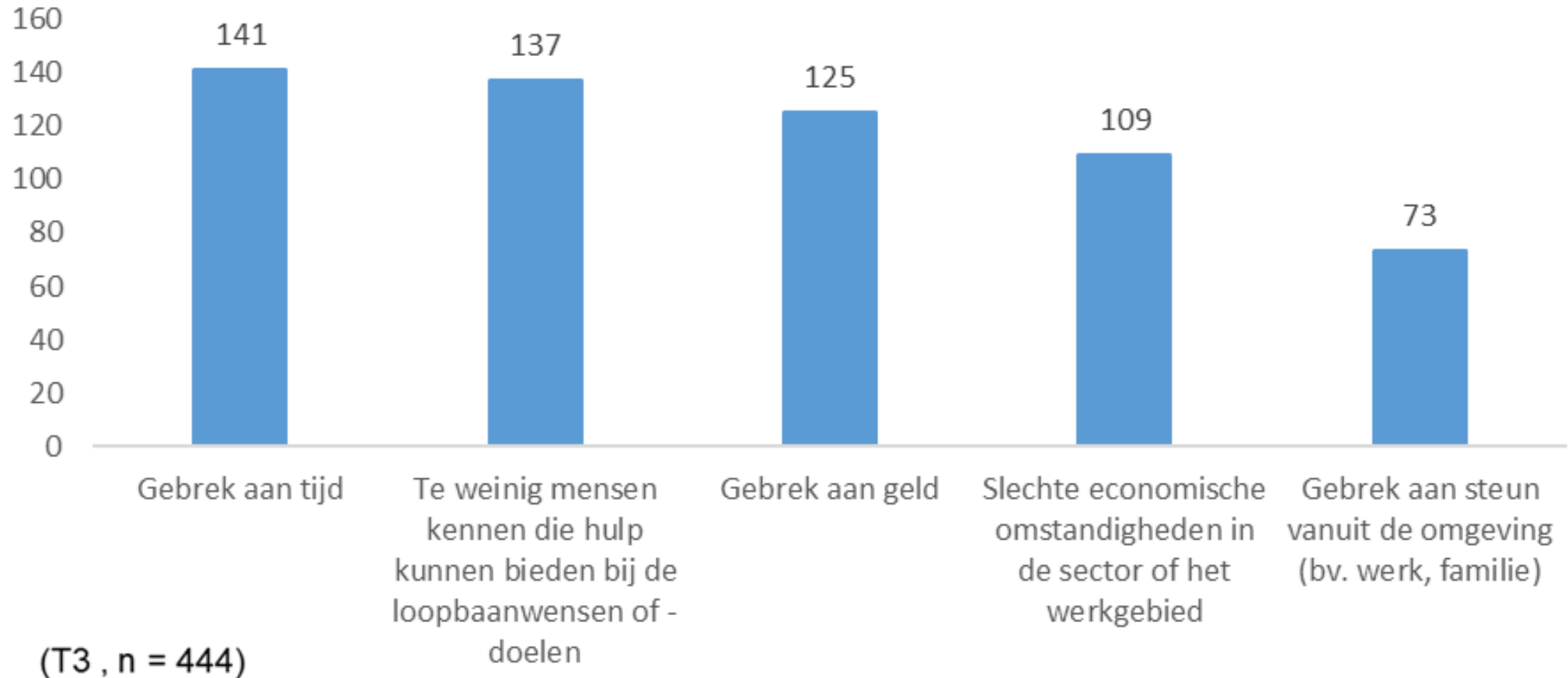
Loopbaaninactie van dichtbij bekeken

Wat bepaalt de verandering in de gemiddelde score van loopbaaninactie?
(op T3 tov T1)

| | Coëfficiënt * | p |
|---|---------------|---------|
| Career crafting in afgelopen 8 maanden (T3) | - 0,38 | < 0,001 |
| Verandering in de loopbaan in de afgelopen 8 maanden (T3) | - 0,34 | < 0,001 |
| Loopbaanbegeleiding afgerond (T3) | - 0,20 | 0,089 |
| Doelprogressie in de afgelopen 8 maanden (T3) | - 0,18 | 0,006 |
| Moeilijkheid om loopbaanbeslissing te maken (T3) | 0,23 | < 0,001 |
| Angst voor onbekende in de toekomst (T3) | 0,20 | < 0,001 |
| Externe belemmeringen | 0,18 | 0,008 |

* Ongestandaardiseerde beta-coëfficiënten, onder controle voor de persoonlijkheidskenmerken

Aantal personen per externe barrière



5. Conclusie

- ✓ Werkenden die loopbaancheque aanvragen zijn geen “gemiddelde” werknemers
 - Minder tevreden
 - Hogere werkdruk, meer burn-out, lager welzijn
 - Hogere verloopintentie, wens tot verandering
 - Gevoel niet tot actie te kunnen komen
- ✓ De meesten starten met loopbaanbegeleiding en zijn tevreden
- ✓ Doorgemaakte veranderingen
 - Loopbaanbegeleiding helpt om doelen helder te krijgen
 - Loopbaancheque-gebruikers zijn meer mobiel
 - Werkbeleving verbetert, loopbaaninactie vermindert



5. Conclusie

Werken aan loopbaaninactie via loopbaanbegeleiding?

- ✓ Stimuleren van career crafting: proactief vorm geven aan de loopbaan
 - Bewust reflecteren over loopbaandoelen, -wensen, en -passies
 - Mogelijkheden tot verdere ontwikkeling verkennen
 - Anderen actief laten zien waar je goed in bent
- ✓ Verminderen van externe belemmeringen
 - Bvb. netwerk opbouwen van personen die kunnen helpen bij het realiseren van loopbaandoelen/-wensen
- ✓ Bewustwording/ vermindering van interne (emotionele) belemmeringen



Bevraagde stellingen 'career crafting'

1. Ik nam de tijd om te reflecteren over mijn job- en loopbaanpassies
2. Ik dacht bewust na over wat ik wil bereiken in mijn loopbaan
3. Ik ging actief na wat ik echt waardeer in mijn loopbaan
4. Ik verkende welke mogelijkheden er zijn om me te blijven ontwikkelen
5. Ik zorgde ervoor dat belangrijke personen in mijn job op de hoogte zijn van mijn prestaties en verwezenlijkingen
6. Ik toonde anderen bewust waar ik goed in ben
7. Ik werkte aan mijn loopbaandoelen en zorg ervoor dat ze up-to-date blijven
8. Als ik een goede indruk moest maken op anderen om mijn eigen doelen te bereiken, zorgde ik ervoor dat ik hen duidelijk toonde wat ik allemaal kan

Vragen, opmerkingen, of feedback?



Paulien D'Huyvetter

PhD student @Work and Organisation Studies | Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen



paulien.dhuyvetter@kuleuven.be

Pitstop Loopbaanbegeleiding



6/06/2023

Pitstop Loopbaanbegeleiding



POP - VDAB
6/06/2023

