

Het platform loopbaanbegeleiding: burgers op een kwalitatieve manier aan het stuur van hun carrière

Met de oprichting van het platform loopbaanbegeleiding wil Federgon het belang van een professionele loopbaanbegeleiding t.a.v. alle betrokken partijen nadrukkelijk in de verf zetten.

Deskundige providers, leden van Federgon, staan garant voor de kwalitatieve dienstverlening die van loopbaanbegeleiding een echte succesformule maakt.

Aan de hand van deze whitepaper licht Federgon graag haar standpunten en visie hieromtrent nader toe.

1. Wat is loopbaanbegeleiding?

Een omschrijving van het begrip loopbaanbegeleiding vinden we terug in het Besluit van de Vlaamse Regering¹, namelijk:

“De professionele ondersteuning van de professioneel actieve persoon bij het nemen van loopbaankeuzen en -beslissingen tijdens een proces waarbij het ontdekken, het versterken of het ontwikkelen van de loopbaancompetenties die nodig zijn om de loopbaan zelf actiever te beheren, centraal staan zodat zijn arbeidsmarktpositionering kan worden versterkt.

De loopbaanbegeleiding vertrekt vanuit de loopbaanvraag en is continu afgestemd op maat van de klant. De loopbaanbegeleiding resulteert in de opmaak van een persoonlijk ontwikkelingsplan en heeft een impact op de inzetbaarheid en flexibiliteit op de arbeidsmarkt.

Het initiatief voor het aanvragen van de loopbaanbegeleiding met de loopbaancheque vertrekt altijd vanuit de professioneel actieve persoon. De loopbaanbegeleiding met de loopbaancheque maakt geen deel uit van een andere vorm van begeleiding, opleiding, outplacement of coaching, ook niet als voorbereiding of sluitstuk ervan.”

¹ Besl. VI. Reg. 17.05.2013 betreffende de loopbaanbegeleiding, B.S. 11.07.2013.

Concreet:

- De aanleiding van een loopbaanbegeleiding is steeds een **loopbaanvraag**
- Het proces van de loopbaanbegeleiding wordt rechtstreeks gekoppeld aan het werken aan **loopbaancompetenties**
- De inhoud en de gebruikte methodiek zijn altijd aangepast aan de behoeften van de betrokkene en verhogen de **zelfsturing** van de betrokkene.
- Het initiatief tot aanvragen van de (Vlaamse) loopbaancheque kan bij de werkgever liggen omdat de werkgever loopbaanbegeleiding onder de aandacht brengt bij zijn werknemer als mogelijkheid, maar het is altijd **de werknemer zelf** die ervoor kiest om al dan niet loopbaanbegeleiding te volgen en bij welk centrum. Loopbaanbegeleiding blijft ten allen tijde een instrument van de betrokkene zelf.

2. Hoe gaat het in zijn werk?

De loopbaanbegeleiding houdt in dat personen **ondersteund** worden bij het nemen van **loopbaanbeslissingen**.

Zij ontdekken welke **competenties** er nodig zijn om hun loopbaan zelf actief te sturen en leren hoe ze deze kunnen **versterken of ontwikkelen**.

Zo kan men kan men zijn **positie op de arbeidsmarkt versterken**.

3. Het belang van loopbaanbegeleiding

De arbeidsmarkt van vandaag wordt geconfronteerd met heel wat uitdagingen: digitalisering en snelle veranderingen leiden bij werknemers vaak tot meer onzekerheid en complexiteit. Ook zelfstandigen hebben te kampen met heel wat uitdagingen waar ze niet onmiddellijk een pasklaar antwoord op hebben.

Werknemers hebben ook niet altijd een duidelijk beeld van waar ze over 5 of 10 jaar zullen staan in hun carrière. Voor een grote groep werknemers is zelfs een carrièrepad op korte termijn een

vraagteken. Ze hebben het gevoel dat ze niet op hun plaats zitten of missen een uitdaging, afwisseling of de nodige voldoening in hun job.

Dit alles brengt de nodige bezorgdheden en frustraties met zich mee, wat kan leiden tot ontevreden of zelfs langdurig zieke medewerkers, met een grote maatschappelijke kost tot gevolg.

Loopbaanbegeleiding uitgevoerd door een professionele provider speelt een essentiële rol in het verhelpen van bovenstaande problematiek.

Met een grondige en diepgaande analyse van de loopbaan wordt dan ook een aantal potentiële frustraties bij werknemers vermeden. Een frisse blik van een onafhankelijke derde partij kan daarbij vermijden dat men zijn eigen situatie onvoldoende analyseert en men soms tot de foutieve conclusie komt dat de oplossing enkel bij een nieuwe werkgever/uitdaging te vinden is.

4. Doel en visie van het platform

Met de oprichting van een specifiek platform loopbaanbegeleiding wil Federgon het belang van loopbaanbegeleiding voor de arbeidsmarkt van vandaag (en uiteraard ook die van morgen) benadrukken.

Wij stellen hierbij de volgende vier pijlers centraal:

- Kwaliteit
- Vertegenwoordiging/lobby
- Informatie-uitwisseling
- Netwerking

- **Kwaliteit**

Federgon is de Federatie van de HR-dienstverleners. Onze leden zijn organisaties die diverse oplossingen voorzien met betrekking tot allerlei aspecten in het kader van human resources.

Ze doen hierbij een beroep op medewerkers die uitermate bekwaam zijn om de vaak delicate dossiers (zoals bijv. in het geval van loopbaanbegeleiding) op een professionele manier en met respect voor het individu aan te pakken.

Alle leden van Federgon hebben het specifieke Federgon Kwaliteitscharter aanvaard en passen dit integraal toe. Hierdoor bevestigt elk lid dat het de reglementering respecteert en ernaar streeft om haar klanten altijd een kwalitatief hoogstaande dienstverlening te bieden.

Voor de leden van het platform loopbaanbegeleiding is het daarenboven mogelijk het bijkomende kwaliteitslabel “Loopbaanbegeleiding” te behalen.

Het uitgangspunt van het kwaliteitslabel is dat leden zichzelf toetsen op basis van een **zelfscan**. De zelfscan geeft duidelijk weer hoe een bedrijf scoort ten opzichte van een aantal normen van die belang zijn in het kader van loopbaanbegeleiding.

Maar een externe blik valideert, stimuleert en kan op blinde vlekken wijzen. Hiervoor wordt dan ook **een audit** voorzien.

Voor meer informatie omtrent het Federgon-kwaliteitslabel loopbaanbegeleiding kunt u terecht op onze website: www.federgon.be => Platform Loopbaanbegeleiding

- **Vertegenwoordiging/lobby**

Door samen te werken worden er vaak mooie resultaten geboekt! Samenwerking vormt dan ook de achterliggende filosofie bij de oprichting van een specifiek platform loopbaanbegeleiding.

Het faciliteren van het overleg tussen leden en het ontwikkelen van een coherente visie in samenspraak met de betrokken stakeholders is voor Federgon dan ook primordiaal.

Het Federgon-platform loopbaanbegeleiding staat integraal ten dienste van haar leden en stelt in dat opzicht de verdediging van de belangen van de providers – leden van Federgon – voorop.

De schaalvoordelen die eigen zijn aan de werking via één centraal aanspreekpunt inzake loopbaanbegeleiding bieden ontegensprekelijk de nodige positieve garanties, zowel voor Federgon als voor de betrokken stakeholders (klanten, overheid, ...).

De uitrol in Wallonië en Brussel van een vraaggestuurd systeem zoals momenteel van toepassing in Vlaanderen vormt in dit kader een belangrijke te realiseren doelstelling.

- **Informatie-uitwisseling**

Een specifiek platform loopbaanbegeleiding biedt Federgon de mogelijkheid om haar leden zeer gericht te informeren omtrent mogelijke evoluties en trends binnen de sector.

Omgekeerd stelt dit platform de leden in staat op een laagdrempelige manier bepaalde pijnpunten/moeilijkheden binnen de huidige werking aan te kaarten.

Op die manier willen Federgon en haar leden constructief bijdragen tot de verdere ontwikkeling van het systeem van loopbaanbegeleiding in België.

Onderlinge informatie-uitwisseling tussen de leden zal worden aangemoedigd d.m.v. het verder institutionaliseren van reeds in het verleden geplande overlegmomenten (tussen de leden onderling of in aanwezigheid van bepaalde stakeholders).

- **Netwerking**

Via het organiseren van regelmatige (formele en informele) evenementen wil Federgon met het platform loopbaanbegeleiding leden de mogelijkheid bieden de nodige bijkomende inspiratie en inzichten te verwerven.

Hoe meer inzichten er worden gedeeld, hoe kwalitatiever de aangeboden dienstverlening kan worden uitgevoerd.

Voor meer informatie kunt u zich uiteraard steeds wenden tot Federgon of tot de leden van het platform loopbaanbegeleiding.