



Het periodieke loopbaanontwikkelgesprek is géén optie maar noodzaak

Loopbaanvaardig worden in de wereld van nu

De wereld van werk is in razendsnel tempo aan het veranderen. Technologische ontwikkelingen zoals kunstmatige intelligentie, robotisering en digitalisering transformeren de arbeidsmarkt sneller dan ooit tevoren. Banen verdwijnen, nieuwe functies ontstaan en de wijze van samenwerken verandert. Deze dynamiek maakt het voor werknemers cruciaal om wendbaar te blijven door continu te werken aan nieuwe vaardigheden en competenties. Dat wil zeggen: 'loopbaanvaardig worden in de wereld van nu en daarbinnen bewegen en proactief zijn'. In deze context is het voeren van periodieke loopbaanontwikkelgesprekken met medewerkers geen vraag meer, maar pure noodzaak.

Technologische ontwikkelingen en hun impact

We bevinden ons midden in een technologische revolutie die de aard van werk radicaal verandert. De introductie van technologieën zoals ChatGPT, dat binnen drie maanden 100 miljoen gebruikers bereikte, toont aan hoe snel veranderingen plaatsvinden. ChatGPT is in korte tijd voor veel mensen een 'kantoor-assistent' geworden en heeft zelfs vertalers 'werkloos' gemaakt. Beroepen die vandaag de dag nog vanzelfsprekend zijn, kunnen morgen al verouderd zijn. Repetitief werk in bijvoorbeeld magazijnen wordt overgenomen door robots, terwijl functies zoals cyber security experts en dronepiloten al bijna 'heel normaal' zijn. En wat te denken van de waterstofspecialist of ruimtevuilnisman?

Banen vervagen, loopbanen ontstaan

Deze technologische ontwikkelingen maken dat loopbanen in de toekomst nog veel grilliger worden. Functies en rollen die blijven bestaan, krijgen een andere werkinhoud. En een overstap naar een heel ander beroep in een andere branche wordt eerder vanzelfsprekend dan een uitzondering. 'Banen vervagen, loopbanen ontstaan' is een blijvend verschijnsel.

Loopbaanvaardigheid is een must voor de toekomst

Deze veranderingen benadrukken de noodzaak voor werknemers om voortdurend te leren en zich aan te passen aan nieuwe eisen – wendbaar te zijn. Het zijn dan ook de soft skills die steeds meer terrein winnen. Terwijl werkgerelateerde kennis en vaardigheden nodig zijn om het werk te doen, gaan soft skills over persoonlijke eigenschappen en vaardigheden. Ze worden zichtbaar in de wijze waarop het werk wordt gedaan en in de samenwerking. Aanpassingsvermogen, zelfreflectie en leerbereidheid zijn cruciale soft skills om te slagen in de dynamische werkomgeving van vandaag en morgen. Ze dragen bij aan persoonlijk en professioneel succes.

"Het zijn de soft skills die steeds meer terrein winnen"

Loopbaanvaardig

Het is van groot belang dat werknemers kunnen navigeren binnen de huidige of toekomstige functie. 'Loopbaanvaardig' noemen we dat. Dat vraagt om regelmatig tijd vrij te maken waarin mensen onderzoeken welke technologische of maatschappelijke veranderingen impact (gaan) hebben op de functie, benodigde vaardigheden en kennis. Hoe zich die verhouden tot persoonlijke ambities en waarden. Om vervolgens acties in te plannen en zich op die manier voor te bereiden op alle ontwikkelingen. Bijvoorbeeld door bewust te besluiten een training te volgen voor het aanscherpen van vaardigheden, een soft skill te ontwikkelen, een interne stage op een andere afdeling aan te vragen of met een loopbaan-specialist te sparren over realistische toekomstgerichte scenario's op de arbeidsmarkt.

Zelfregie

Door zelfregie over de loopbaan en ontwikkeling te houden, voelt een werknemer zich competent en betrokken en levert daarmee een belangrijke bijdrage aan een succesvolle en innoverende organisatie. Uit onderzoek van TNO en de Universiteit van Amsterdam blijkt dat werknemers die proactief omgaan met hun loopbaan, minder stress ervaren en meer controle hebben over hun carrière.

"Als medewerkers proactief blijven, zijn ze in staat de regie te houden over hun ontwikkeling"

Proactieve loopbaanontwikkelsprekken

Om werknemers wendbaar te houden en hun inzetbaarheid te vergroten, moeten organisaties periodieke loopbaanontwikkelsprekken structureel inbedden in hun HR-beleid. Dit zou géén losse interventie moeten zijn, maar een continu proces van reflectie, planning en actie. Tijdens deze gesprekken krijgen werknemers de kans om na te denken over de impact van technologische en maatschappelijke veranderingen op hun functie. Wat betekenen deze ontwikkelingen voor hun rol? Welke vaardigheden zijn nodig om relevant te blijven? Welke stappen moeten zij nemen om inzetbaar te blijven?

Noloc is de autoriteit op het gebied van loopbaanbegeleiding en -ontwikkeling in Nederland. Wij maken ons hard voor kwalitatieve en toegankelijke loopbaanbegeleiding voor iedereen die in Nederland woont of werkt. Loopbaanvaardigheid is de sleutel tot een wendbare en vitale arbeidsmarkt, en Noloc zorgt ervoor dat loopbaanspecialisten overal klaarstaan om werknemers te ondersteunen bij hun professionele ontwikkeling.

De waarde van deze gesprekken zit niet alleen in het voorkomen van problemen, maar juist in het proactief identificeren van kansen en het stimuleren van ontwikkeling. Dit voorkomt dat werknemers 'opgesloten zitten' in hun huidige baan en zorgt ervoor dat ze continu blijven leren en groeien. Ook werkgevers profiteren hiervan: wendbare werknemers zorgen immers voor een vitale en toekomstbestendige organisatie.

Loopbaanspecialisten zijn onmisbaar voor de arbeidsmarkt van de toekomst

De rol van loopbaanspecialisten hierin is van onschatbare waarde. Zij helpen werknemers hun loopbaanvaardigheid te vergroten. Een nieuwsgierige en open houding is niet voor iedereen vanzelfsprekend. Werknemers die van nature meer behoefte hebben aan stabiliteit en zekerheid, hebben extra aandacht nodig om aanpassingsvermogen te ontwikkelen en

wendbaar te zijn. Terwijl een werknemer die hier wel over beschikt, een sparringpartner nodig heeft om de ontwikkelingen te duiden en te vertalen naar eigen wensen en mogelijkheden.

Loopbaanspecialisten ondersteunen werknemers in hun zelf- en omgevingsanalyse en helpen hen de link te leggen tussen hun persoonlijke doelen en de mogelijkheden op de veranderende interne en/of externe arbeidsmarkt. Zij coachen, adviseren en ondersteunen werknemers bij het ontwikkelen van de competenties die nodig zijn om succesvol en vitaal te blijven in hun werk.

Geen nice to have, maar need to have

Het voeren van periodieke ontwikkelgesprekken zou vanzelfsprekend moeten zijn voor elke organisatie die haar werknemers wil voorbereiden op de toekomst en zelf succesvol wil blijven. 'Geen nice to have, maar need to have.' Dit vraagt om een gezamenlijke inspanning van HR-professionals, leidinggevenden en loopbaanspecialisten. Door regelmatig stil te staan bij de duurzame loopbaanontwikkeling van werknemers en hen te ondersteunen bij het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden, investeren we niet alleen in de toekomst van de werknemers zelf en toekomstbestendige organisaties, maar ook in de toekomst van de arbeidsmarkt als geheel. ■

Connie van der Zwan, bestuurslid Noloc

www.noloc.nl