

ANS DE VOS OVER DE HIATEN IN ÉN OPLOSSINGEN
VOOR EEN DUURZAAM LOOPBAANBELEID

“Een loopbaanbeleid? Het gaat er veeleer om dat je mensen helpt zoeken naar de juiste vragen”

Professor Ans De Vos (Antwerp Management School) wikt en weegt de wegwijzers voor een duurzaam loopbaanbeleid. Is dit een moment om eindelijk echt werk te maken van loopbaancompetenties? Waarom gebeurt dat nog zo weinig? En wiens verantwoordelijkheid is dat?

TEKST LUC DE DECKER FOTO'S CAROLINE DUPONT

PROBLEEM 1 10% VINDT ZIJN WERKVAARDIGHEDEN VEROUDERD

Eén op de tien Belgische werknemers vindt zijn werkvaardigheden verouderd, zo blijkt uit een recente peiling van de Antwerp Management School in samenwerking met De Tijd/L'Echo, SD Worx en Bpact/Indiville. Dat impliceert meteen ook dat 10% van de werknemers zich niet opgewassen voelen tegen de vernieuwingen die op hen afstorten – niet bepaald een hoopgevend signaal voor de realisatie van duurzame loopbanen.

Met die bekommernis trekken we naar professor Ans De Vos, houder van de SD Worx Leerstoel Sustainable Careers aan de Antwerp Management School en het boegbeeld van het loopbaanonderzoek in onze contreien (en daarbuiten): “We werkten in die studie met twee vragenlijsten: voor leidinggevenden en werknemers. De resultaten verschilden nauwelijks, ook het gevaar van overbodigheid werd op dezelfde wijze gepercipieerd. Er is dus werk aan de winkel: hoe kunnen we verhinderen dat jobs verouderen en mensen met hun huidige vaardigheden de nieuwe banen niet kunnen invullen?”

PROBLEEM 2 MAAR WELKE VAARDIGHEDEN ZIJN DAN NODIG?

Welke vaardigheden dan nodig zijn? Volgens dezelfde studie behoren emotionele intelligentie, onderhandelen en people management relatief gezien tot de *minst* belangrijke. De respondenten moesten de vijf vaardigheden aanduiden die volgens hen het belangrijkste zullen zijn voor toekomstige inzetbaarheid en deze *soft skills* vielen buiten de top 5 bij de meerderheid. Helemaal bovenaan in de lijst vinden we omgaan met veranderingen, gevolgd door digitale vaardigheden, een flexibele mindset, het oplossen van complexe vraagstukken en klantgerichtheid.

Opvallend: er zitten vooral generieke competenties op de eerste rij. Dat stemt De Vos al hoopvoller: “Precies die competenties blijken ook tijdens de coronacrisis cruciaal. Voordien luidde de vraag: hoe kunnen we mensen voorbereiden op de digitale transitie? Nu merk je dat je vooral snel moeten kunnen schakelen. We hebben nog nooit zo duidelijk ervaren dat het toekomstbestendig maken van mensen zo essentieel is, zowel voor henzelf als voor de organisatie. Je moet mensen zeer snel kunnen meekrijgen naar een andere context.”