

Persbericht
Leuven, 6 november 2013

OUTPLACEMENTBEGELEIDING GEEFT POSITIEVE EIGENWAARDE EN LEIDT TOT MEER VERTROUWEN IN KANSEN OP ARBEIDSMARKT

- KU Leuven en Ascento, een divisie van t-groep nv gespecialiseerd in outplacement, voeren onderzoek naar de inschatting van de slaagkansen op de arbeidsmarkt ('gepercipieerde inzetbaarheid') en het welbevinden doorheen outplacementtraject
- Professionele begeleiding versterkt gepercipieerde arbeidsmarktpositie en welzijn van kandidaten.
- 3^{de} reeks tussentijdse resultaten geeft inzicht in kanalen om job te verkrijgen en tevredenheid over begeleiding bij 'jobdoelwit' en 'jobzoektocht'

Outplacement is vandaag de dag niet meer weg te denken uit de arbeidsmarkt. Maar wat is het effect van zo een begeleiding op kandidaten? Waar liggen de sterktes van de huidige begeleidingstrajecten en waar is er ruimte voor verbetering? Om dit alles te achterhalen, voert de Onderzoeksgroep Arbeids-, Organisatie- en Personeelspsychologie van de KU Leuven in samenwerking met HR dienstverlener en belangrijke speler in outplacement begeleiding Ascento sinds januari 2011 een onderzoek naar de gepercipieerde inzetbaarheid bij deelnemers aan outplacement. Vandaag zijn een 3^{de} reeks tussentijdse resultaten bekend. Om de impact en het belang van outplacement in de praktijk tot op het bot te onderzoeken, besloten de onderzoekers dit voorjaar bovendien om de studie met een jaar te verlengen. De finale resultaten volgen in juni 2014.

Professionele begeleiding onontbeerlijk voor zelfbeeld kandidaten & identificatie nieuwe kansen op arbeidsmarkt

De huidige tussentijdse resultaten zijn gebaseerd op gegevens verkregen in de periode januari 2011 tot april 2013. Hierbij namen 434 outplacement-kandidaten van Ascento deel aan het onderzoek.

Deze 3^{de} reeks tussentijdse resultaten bevestigt de eerdere bevinding dat een **positieve eigenwaarde** aan de start van het outplacementtraject een gunstig effect heeft op de gepercipieerde inzetbaarheid. Daarnaast geeft deze reeks resultaten belangrijke inzichten in de **kanalen** die kandidaten gebruiken om een **job te vinden**. Vooral 'het lezen van vacatures, zowel in kranten als op het internet' en 'het vergaren van inlichtingen over hoe je een job kan vinden' zijn populair bij kandidaten, zowel in het midden van het traject als naar het einde van de begeleiding toe. De activiteiten die het minst benut worden zijn, ietwat verrassend: 'met uw netwerk praten over mogelijke vacatures', 'tewerkstellingsbureaus of interimkantoren contacteren' en 'jobinterviews doen'.

Hoge tevredenheid kandidaten toont belang outplacementbegeleiding aan

Ook nu is de tevredenheid over de outplacementbegeleiding bij de kandidaten groot: hun positieve gemoedstoestand stijgt zelfs lichtjes doorheen het proces, wat een gunstig effect heeft op de perceptie van tewerkstellingskansen. Een goede begeleiding tijdens de eerste fase (o.a. hulp bij het verwerkingsproces van het jobverlies) verhoogt de eigenwaarde van de kandidaat en bevordert bijgevolg het geloof in de kans op hertewerking. Uit de huidige

resultaten blijkt bovendien dat kandidaten de begeleiding bij het definiëren van een jobdoelwit¹ en de ondersteuning van een jobzoektocht² door de consultants sterk op prijs stellen.

Verlenging van het onderzoek voor optimaal inzicht in ouplacementproces

Dorien Vanhercke, doctoraatsstudente/medewerkster aan de onderzoeksgroep Arbeids-, Organisatie- en Personeelspsychologie aan de KU Leuven: *“Uit de voorlopige resultaten komt duidelijk naar voor dat het zich mentaal goed voelen cruciaal is voor kandidaten om nieuwe arbeidskansen op te merken. Dit onderstreept het belang van een goede opvang na het ontslag ter voorbereiding op een nieuwe toekomst en is exact waar outplacementbegeleiding aandacht aan besteedt. Deze studie reikt ons de tools aan waarmee we aan de sector suggesties kunnen geven om nog beter te anticiperen op de noden van de outplacement-deelnemer.”*

Dirk Goethals, Senior expert outplacement bij Ascento, bevestigt: *“Deze studie levert ons erg verrijkende informatie op die enerzijds het belang van mentale begeleiding aantoont en anderzijds ons toelaat om het proces van kandidaatbegeleiding verder te optimaliseren. De vastgestelde effecten helpen ons reeds een heel eind op weg in het begrijpen van hoe kandidaten het outplacementproces ervaren en evalueren. Tegelijkertijd hebben we het gevoel dat we nog niet over alle inzichten beschikken en daarom breien we samen met de KU Leuven een extra jaar aan het onderzoek. Deze verdiepende studie en de resultaten ervan zullen ons toelaten om ook andere aspecten van HR-dienstverlening, zoals loopbaanbegeleiding, carrière-oriëntatie of implacement, te optimaliseren.”*

1 Een jobdoelwit is een zelfanalyse van de eigen sterktes/zwaktes/voorkeuren/kenmerken ten aanzien van het uitoefenen van een nieuwe job, gekoppeld aan een analyse van aansluitende jobs op de arbeidsmarkt.

2 De ondersteuning in de jobzoektocht houdt ondermeer het aanscherpen van sollicitatievaardigheden en het opstellen van een CV, motivatiebrief en sollicitatieplan in.

Achtergrond bij de studie – Onderzoek op drie tijdstippen

Om te achterhalen hoe kandidaten hun eigen kansen op de arbeidsmarkt inschatten, krijgen ze tijdens 3 verschillende stadia in de standaard outplacementprocedure vragenlijsten voorgelegd: bij de opstart, na 6 maanden en op het einde van de begeleiding of wanneer men werk heeft gevonden. De studie onderzoekt of outplacement de gepercipieerde arbeidsmarktpositie van de kandidaat effectief versterkt, wat de onderliggende redenen daarvoor zijn en hoe de kandidaat de outplacementbegeleiding ervaart. Het verzamelen van gegevens op verschillende tijdstippen in het traject (begin, midden en einde) laat de onderzoekers toe om na te gaan of er een verandering in de beleving van de deelnemers optreedt.

In de vragenlijst wordt ingegaan op begrippen als competenties, attitudes, menselijk en sociaal kapitaal. Verdere vragen richten zich specifiek naar de verwerking van het ontslag- en outplacementproces en het zoekgedrag van het individu. De mogelijke invloed van outplacement wordt zowel voor harde (aantal sollicitaties, arbeidsmarktpositie) als zachte (welzijn, tevredenheid) succesindicatoren onderzocht. Tevens worden een aantal sociodemografische factoren in kaart gebracht. Zo is de gemiddelde deelnemer aan het onderzoek vandaag een 50 jarige laaggeschoolde, die een collectief outplacementtraject volgt.

De KU Leuven legt deelnemers deze vragenlijst voor in samenwerking met de consultants van outplacementkantoor Ascento, die kandidaten tijdens het begeleidingsproces voorstellen om deel te nemen aan het onderzoek. Van de 639 uitgestuurde vragenlijsten sinds de start van het outplacementtraject werden er tot en met april 2013 434 ingevuld ontvangen. Hiervan vulden 227 deelnemers ook de opvolgvragenlijst in het midden van hun traject in, waarna 90 deelnemers de vragenlijst ook op het einde van hun traject vervolledigden. Op dit moment hebben 282 deelnemers aan de studie een nieuwe tewerkstelling gevonden.

Voor meer informatie kan u terecht bij:

Ascento, Dirk Goethals, Senior expert Outplacement bij Ascento, op 0496 57 75 32 of via mail: dirk.goethals@ascento.be

t-groep, Geert Volders, Directeur Ascento, op 0477 47 70 80 of via mail geert.volders@ascento.be

KU Leuven, Dorien Vanhercke, Doctoraatsstudente aan de onderzoeksgroep Arbeids-, Organisatie- en Personeelspsychologie, op 016 32 50 83 of via mail: dorien.vanhercke@ppw.kuleuven.be

KU Leuven, Nele De Cuyper, Professor aan de onderzoeksgroep Arbeids-, Organisatie- en Personeelspsychologie, op 016 32 60 14 of via mail: nele.decuyper@ppw.kuleuven.be

Citigate, Evi Robignon, Account Manager, op 0472 82 84 33 of via mail: evi.robignon@citigate.be

Ascento

Ascento maakt deel uit van t-groep en is een gevestigde waarde binnen de top 5 van de HR-adviesbureaus. Meer dan 80 consultants werken vanuit negen kantoren aan diverse HR-projecten. Ascento consultants bieden professioneel en kwalitatief advies op vlak van Rekrutering & Selectie, Talent & Performance Management en Outplacement.

t-groep

t-groep is een HR-dienstverlener actief in België, Nederland en Polen. Op de Belgische markt is t-groep gekend via de divisie t-interim die zich richt op de markt van de uitzendarbeid, en de divisie Ascento die zijn klanten professioneel en kwalitatief advies aanbiedt op het vlak van Rekrutering & Selectie, Talent & performance Management en Outplacement. In Nederland en Polen is t-groep actief via de uitzendgroep Luba. Wat t-groep onderscheidt van de andere spelers op de HR-markt is de sociaal-ethische benadering, gekoppeld aan een marktconforme dienstverlening. t-groep, met hoofdzetel in Mechelen, beschikt over een 140-tal kantoren waar in totaal ongeveer 710 mensen werken.