**Collectief genereren:**

**Pistes naar loopbaanmobiliteit**

****

Werkwijze:

* brainstormen en opsommen van goede praktijken (20’) – 1 idee/praktijk per post-it
* van 5 tot oneindig veel deelnemers, verdeeld in groepjes van 4-6 deelnemers
* post-its clusteren op de muur
* verwerken tot ...

Startpunt: we zijn 27 maart 2018 (3 jaar later): je vertelt op een personeelsvergadering welke pistes tot loopbaanmobiliteit allemaal mogelijk zijn in jullie organisatie. Wat vertel je allemaal? Mix van verbeelden, bedenken en naar boven halen van wat al is.

Duur: 30 minuten

Materiaal: post-its, stiften

Eindpunt: ideeën op wat zou kunnen zijn

Onze verwerking = lijst vol mogelijkheden (zie verder)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Loopbaanmobiliteit: lijst vol mogelijkheden** | | | |
|  | | | |
| **Piste** | **doen we al** | **stimuleren we voldoende** | **potentiële actie?** |
| Eindeloopbaanplanning in de vorm van zinvolle jobs in een andere sector of dichter bij huis, zonder hierdoor de link met de oorspronkelijke werkgever te verliezen. |  |  |  |
| 1 keer per jaar in gelijkaardige opleiding, organisatie buitenland of andere sector een week mee te lopen |  |  |  |
| 1 keer per 5 jaar in gelijkaardige organisatie 1 maand misschien |  |  |  |
| samenwerking met organisaties om zo medewerkers van de andere organisatie te leren kennen. |  |  |  |
| Netwerk opzetten (andere organisatie /andere sector die gelijkaardige uitdagingen hebben) om medewerkers of bepaald team enkele dagen te kunnen ‘uitwisselen’. |  |  |  |
| Externe opleiding laten volgen, die intern geven |  |  |  |
| in globaal opleiding x aantal halve dagen voorzien om leermomenten uit te wisselen |  |  |  |
| 2x per jaar ‘knowledge Sharing” met ander team over gekozen topic |  |  |  |
| KPI – talentmobiliteit/beweging KPI op basis van project voor management |  |  |  |
| ‘vlinderen’, elke medewerker gaat 1dag/jaar front office zitten |  |  |  |
| tijdelijk meedraaien met partner/concurrent |  |  |  |
| pro-time projecten los van je functie maar in lijn met onontgonnen talenten |  |  |  |
| loopbaan – erasmusproject |  |  |  |
| medewerkers gaan minstens 1 keer per jaar bij een partner een Dienstverlening volgen gedurende minstens 3 dagen om geïnspireerd te worden, uit te wisselen tussen organisaties om beter samen te werken? & vice versa! |  |  |  |
| meelopen met collega uit ander regio (cultuur) |  |  |  |
| intervisie tussen gelijkaardige functies over de organisatiegrenzen heen |  |  |  |
| 1x /2j een dagje uit ifv ‘great place to learn’ – voor iedereen verplicht (elke functie!) |  |  |  |
| Schadowen in ander afdelingen, ploegen, unit |  |  |  |
| bevorderen van contact en interactie: kennis & talentdeling, |  |  |  |
| 3 dagen per jaar ‘speeltijd of spiegeltijd’ gunnen (zonder al te veel regels, instapdrempels), wel terugkoppeling |  |  |  |
| “Train je collega” gedurende 1 week geven medewerkers aan elkaar training over iets waarin zij zelf expert zijn |  |  |  |
| Interne expertenmarkt |  |  |  |
| Ifv duurzaamheid meer flexibiliteit in job. niet 5 dagen zelfde job, maar mogelijkheid om 1-2 dagen ander functie op te nemen. |  |  |  |
| Coaches uit laten zwerven naar klant, vereniging, jeugd/ onderwijs |  |  |  |
| Onder thema ‘job van je leven’ mws kans geven om tijdelijk een ander job uit te oefenen |  |  |  |
| Halve dag/week iets doen wat niets met het werk heeft te maken |  |  |  |
| Verbinding met mensen waar je normaal niet mee in contact zou komen, bv ‘Wat kan een chef-kok jou leren over leiderschap (out-of-the-box leren) |  |  |  |
| ‘In de schoenen van de klant’: Loop een week mee met jouw contactpersoon bij jouw klant, zo krijg je een heel goed zicht op hoe zij werken en hoe je hen het best kan helpen. |  |  |  |
| ‘Haal een klant in huis’: Laat een klant meedraaien in jouw productieproces. Zo kan hij tips geven daarop, je krijgt een frisse blik van buiten uit. Dat helpt om uit vastgeroeste patronen te geraken. |  |  |  |
| 1 week of dag de plaats van je leidinggevende innemen |  |  |  |
| 1 week of dag de plaats van je medewerker innemen |  |  |  |
| 1 week of dag de plaats van een collega in de organisatie innemen |  |  |  |
| ga om de x’-tijd werken **op locatie** bij je partners of toeleveranciers |  |  |  |
| breng een projectteam met verschillende rollen en functies ook fysiek samen op dezelfde locatie in kantooromgeving  o leren van elkaar vanuit verschillende disciplines  o uitwisselen info en ervaring binnen functiegebied |  |  |  |
| Werknemers (begeleiders) intern een totaal ander soort begeleidingstraject laten opnemen (met totaal andere doelgroep werken) |  |  |  |
| Vergaderingen over taakverdeling |  |  |  |
| kans om met coach 1x semester te praten |  |  |  |
| uitlenen van werknemer van het ene team naar het andere voor een interim  o uitproberen van een andere functie |  |  |  |
| als medewerker in ons bedrijf de kans krijgen om een leertraject te lopen bij één van onze klanten. |  |  |  |
| 1 dag in compleet andere afdeling in het eigen bedrijf 1 ding meepakken naar huis |  |  |  |
| netwerk van uitwisseling binnen de organisatie tussen verschillende afdelingen. Iedereen is op de hoogte van de ontwikkelingen, iedereen zet zich in om hieraan mee te werken, input-output = winwin |  |  |  |
| \*\*Good practice: co-creatie binnen podiumkunsten van voorstellingen |  |  |  |
| \*\* Good practice: RADAR |  |  |  |

Lijst is resultante van brainstorm op het event loopbaanmobiliteit van 27.03.2015