|  |  |
| --- | --- |
| lont_NEW.jpg  Een gunstig klimaat scheppen voor interne (en externe) loopbaanontwikkelingsmogelijkheden | lont_NEW.jpg  Het loopbaanverhaal op de agenda houden |
| lont_NEW.jpg  Het strategisch belang van loopbaanontwikkeling opnemen | lont_NEW.jpg  Lange termijn loopbaanperspectieven in acht nemen |
| lont_NEW.jpg  Goalshaping: kansen creëeren voor ondernemende en innoverende medewerkers | lont_NEW.jpg  Stimulerende rol opnemen in het creëren van open loopbaancultuur in het team |
| lont_NEW.jpg  In gesprekken uitdrukkelijk loopbaandoelen opnemen en evalueren | lont_NEW.jpg  Loopbaanontwikkeling als hefboom gebruiken voor duurzame inzetbaarheid en geëngageerd werken van elke medewerker |
| lont_NEW.jpg  De loopbaanverwachtingen van medewerkers en team detecteren en daar mee aan de slag gaan | lont_NEW.jpg  Goed zicht houden op loopbaankansen binnen het team, de organisatie of buiten de organisatie |
| lont_NEW.jpg  Initiatieven binnen loopbaanontwikkeling aanbieden aan alle medewerkers, ongeacht leeftijd, talenten, gender | lont_NEW.jpg  Een open houding aannemen: niet té protectionistisch handelen ifv teamwerking: starten vanuit loopbaanaspiraties van elke medewerker |
| lont_NEW.jpg  Is zich bewust van het eigenaarschap van de eigen loopbaan | lont_NEW.jpg  Krijgt zicht op en scherpt de eigen loopbaancompetenties aan |
| lont_NEW.jpg  Signaleert loopbaanwensen bij zijn teamleider, de interne loopbaancoach, … | lont_NEW.jpg  Ondersteunt en stimuleert directie in het ontwikkelen van een visie op intern loopbaanbeleid |
| lont_NEW.jpg  Coacht teamleiders in het voorbereiden en uitvoeren van loopbaanontwikkelingsactiviteiten in hun team/met hun medewerkers | lont_NEW.jpg  Bewaakt de kwaliteit (efficiëntie en effectiviteit) van het intern loopbaanbeleid en de inbedding ervan in andere beleidsdomeinen |
| lont_NEW.jpg  Coördineert de loopbaanontwikkelingsactiviteiten binnen de organisatie | lont_NEW.jpg  Zorgt voor, ontwikkelt en coördineert instrumenten (collectieve vormingen, inspirerende vragen voor een loopbaangesprek, …) |
| lont_NEW.jpg  Verspreidt relevant intern en extern aanbod loopbaanontwikkeling | lont_NEW.jpg  Houdt loopbaanbeleidkengetallen bij (leeftijdscurves, deelname vormingen, functietijd, doorstroming, …) |
| lont_NEW.jpg  Aanspreekpunt voor intern loopbaanbeleid in de organisatie | lont_NEW.jpg  Geeft vormingen aan medewerkers om hun loopbaan in eigen handen te nemen |
| lont_NEW.jpg  Begeleidt medewerkers in hun loopbaanvragen (kan een eenmalige begeleiding zijn, maar ook intensiever) | lont_NEW.jpg  Verwijst indien gewenst medewerkers door naar externe loopbaanbegeleiders |
| lont_NEW.jpg  Verbindt loopbaanontwikkeling met andere (HR)processen in de organisatie | lont_NEW.jpg  Adviseert de organisatie hoe loopbaanontwikkeling verder uitgebouwd kan worden |
| lont_NEW.jpg  Voert loopbaangesprekken met medewerkers die een eerder externe oriëntatie wensen | lont_NEW.jpg  Begeleidt medewerkers in hun loopbaanvragen, kan een eenmalige begeleiding zijn, maar ook intensiever |
| lont_NEW.jpg  Schema 1: medewerker (MW) voert loopbaangesprekken met teamleider (N+1). N+1 geeft hierover feedback aan N+2 (directie). MW kan feedback geven/vragen aan HR (onder HR verstaan we hier: alle vormen van niet-in-lijn liggende ondersteuning: dit kan een werkgroep zijn, een andere leidinggevende, een vertrouwenspersoon, personeelsdienst,…  Voordelen   * korte communicatie * MW en N+1 kennen elkaar en elkaars werk- en leefsituatie goed * Loopbaankansen liggen heel vaak op teamniveau, gesprek kan sterk resultaatgericht zijn * Versterkt relatie teamleider – medewerker   Nodig:   * Competente N+1 met open visie op loopbaanontwikkeling * Goede verstandhouding MW-N+1 * Goede feedback N+1 naar organisatie | lont_NEW.jpg  Schema 2:  MW voert loopbaangesprek met staf (zie boven). Loopbaanontwikkeling zit dus ‘uit de lijn’. Staf of MW zelf geeft feedback naar lijn: N+1 en N+2  Voordelen   * Geen ‘interferentie’ met relatie leidinggevende-medewerker * Loopbaanontwikkelingsperspectief op gehele organisatieniveau * Expertise bij stafmedewerker   Nodig   * Goede afspraken communicatie N+1 en 2 met staf * Competente stafmedewerker * Systematiek van loopbaangesprekken tav andere gesprekken ‘in lijn’ (functionerings-, POP-, evaluatiegesprekken,…) |
| lont_NEW.jpg  Schema 3  MW voert loopbaangesprek met N+2 (directie). MW of N+2 geeft feedback aan N+1 en eventueel staf.  Voordelen:   * N+2 houdt voeling met loopbaanwensen medewerkers * Totaalperspectief van mogelijkheden in de gehele organisatie * Geen interferentie met relatie N+1- medewerker   Nodig:   * competentie loopbaanontwikkelingsgesprekken N+2 * tijd van N+2 voor voeren gesprekken * goede systematiek van communicatie N+2 met N+1 * kader voor opvolging * open organisatiecultuur | lont_NEW.jpg  Schema 4  Medewerker voert gesprek met externe loopbaanbegeleider. MW kiest of en aan wie hij hierover feedback geeft. Externe loopbaanbegeleider geeft geen feedback.  Voordelen:   * open gesprek, onafhankelijk van organisatiedoelstellingen * competente externe loopbaanbegeleiders * geen interferentie met interne relaties * ander perspectief, vaak zeer zinvol in complexere situaties * budgetvriendelijk – zie <http://www.vlaanderen.be/nl/economie-en-werk/werk/werk-zoeken/loopbaanbegeleiding-voor-werkenden>   Nodig:   * / |