|  |  |
| --- | --- |
| lont_NEW.jpgEen gunstig klimaat scheppen voor interne (en externe) loopbaanontwikkelingsmogelijkheden | lont_NEW.jpgHet loopbaanverhaal op de agenda houden |
| lont_NEW.jpgHet strategisch belang van loopbaanontwikkeling opnemen | lont_NEW.jpgLange termijn loopbaanperspectieven in acht nemen |
| lont_NEW.jpgGoalshaping: kansen creëeren voor ondernemende en innoverende medewerkers | lont_NEW.jpgStimulerende rol opnemen in het creëren van open loopbaancultuur in het team |
| lont_NEW.jpgIn gesprekken uitdrukkelijk loopbaandoelen opnemen en evalueren | lont_NEW.jpgLoopbaanontwikkeling als hefboom gebruiken voor duurzame inzetbaarheid en geëngageerd werken van elke medewerker |
| lont_NEW.jpgDe 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.jpgInitiatieven binnen loopbaanontwikkeling aanbieden aan alle medewerkers, ongeacht leeftijd, talenten, gender | lont_NEW.jpgEen open houding aannemen: niet té protectionistisch handelen ifv teamwerking: starten vanuit loopbaanaspiraties van elke medewerker |
| lont_NEW.jpgIs zich bewust van het eigenaarschap van de eigen loopbaan | lont_NEW.jpgKrijgt zicht op en scherpt de eigen loopbaancompetenties aan |
| lont_NEW.jpgSignaleert loopbaanwensen bij zijn teamleider, de interne loopbaancoach, … | lont_NEW.jpgOndersteunt en stimuleert directie in het ontwikkelen van een visie op intern loopbaanbeleid |
| lont_NEW.jpgCoacht teamleiders in het voorbereiden en uitvoeren van loopbaanontwikkelingsactiviteiten in hun team/met hun medewerkers | lont_NEW.jpgBewaakt de kwaliteit (efficiëntie en effectiviteit) van het intern loopbaanbeleid en de inbedding ervan in andere beleidsdomeinen |
| lont_NEW.jpgCoördineert de loopbaanontwikkelingsactiviteiten binnen de organisatie | lont_NEW.jpgZorgt voor, ontwikkelt en coördineert instrumenten (collectieve vormingen, inspirerende vragen voor een loopbaangesprek, …) |
| lont_NEW.jpgVerspreidt relevant intern en extern aanbod loopbaanontwikkeling | lont_NEW.jpgHoudt loopbaanbeleidkengetallen bij (leeftijdscurves, deelname vormingen, functietijd, doorstroming, …) |
| lont_NEW.jpgAanspreekpunt voor intern loopbaanbeleid in de organisatie | lont_NEW.jpgGeeft vormingen aan medewerkers om hun loopbaan in eigen handen te nemen |
| lont_NEW.jpgBegeleidt medewerkers in hun loopbaanvragen (kan een eenmalige begeleiding zijn, maar ook intensiever) | lont_NEW.jpgVerwijst indien gewenst medewerkers door naar externe loopbaanbegeleiders |
| lont_NEW.jpgVerbindt loopbaanontwikkeling met andere (HR)processen in de organisatie | lont_NEW.jpgAdviseert de organisatie hoe loopbaanontwikkeling verder uitgebouwd kan worden |
| lont_NEW.jpgVoert loopbaangesprekken met medewerkers die een eerder externe oriëntatie wensen | lont_NEW.jpgBegeleidt medewerkers in hun loopbaanvragen, kan een eenmalige begeleiding zijn, maar ook intensiever |
| lont_NEW.jpgSchema 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.jpgSchema 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+2Voordelen* 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.jpgSchema 3MW 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.jpgSchema 4Medewerker 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: * /
 |