

Stappenplan loopbaanscan ontwikkelen

Wilt u ook een loopbaanscan uitvoeren in uw organisatie?

Deze blauwdruk helpt bij de ontwikkeling van een succesvol resultaat.

1

FORMULEER HET DOEL

Start het project door je af te vragen wat het werkelijke doel is. Waarop wil je je richten? Duurzame inzetbaarheid, het stimuleren van de dialoog, verminderen van uitval?

2

MAAK EEN GOEDE INVENTARISATIE. EN TOETS DE WERKELIJKE BEHOEFTE.

Zorg voor een brede aanpak waarmee de inhoud en communicatie rondom de scan aansluit bij vragen die elke medewerker graag beantwoord zou willen zien. Ben ik gezond en in balans? Hoe zorg ik dat ik mijn werk ook de komende jaren met veel plezier doe? Hoe kan ik de balans tussen werk en privé verbeteren? Denk en communiceer in oplossingen in plaats van problemen.

3

GA IN GESPREK OVER INHOUD EN PRIJS MET AANBIEDERS

De scans worden door verschillende externe aanbieders aangeboden. Randstad heeft veel ervaring op het gebied van scans. Voor Vereniging Ons Middelbaar Onderwijs hebben zij een succesvolle opdracht uitgewerkt. Ga in gesprek. Dat levert vaak meer mogelijkheden op dan je denkt. Let daarbij op inhoud en prijs. Wil je contactgegevens van Randstad? Mail: marga@omo.nl

4

SCHAKEL VOION IN VOOR BEGELEIDING EN SUBSIDIE

Voion heeft alle kennis en kunde in huis om de subsidie via het sectorplan te regelen. Voor het inzetten van een loopbaanplan wordt 50% gesubsidieerd via het sectorplan. Dat hoeft je zelf niet te regelen. Voion kan je helpen. Dat scheelt werk en voorkomt fouten. Voion kan je ook helpen met het totale proces. Contact opnemen? Mail: jonas@voion.nl

5

EIS GEEN TOESTEMMING VOOR INSCHRIJVING

Zorg dat de medewerkers zich anoniem kunnen inschrijven zonder dat daarvoor toestemming van een leidinggevende voor nodig is. Medewerkers die te maken hebben met ziekteverzuim of ideeën om ergens anders te werken, willen dat vaak liever niet bij hun leidinggevende melden.

6

BEPAAI DE MATE VAN VRIJBLIJVENDHEID

Samen met de rector of leidinggevende is het goed om te bespreken of het mogelijk is bijvoorbeeld minstens 2 deelnemers per school te laten inschrijven.

7

KOPPEL DE LOOPBAANSCANS AAN EEN BUITENSCHOLSE ACTIVITEIT

Omdat de drempel tussen leidinggevende en medewerker te groot was, heeft Vereniging Ons Middelbaar Onderwijs de loopbaanscans gekoppeld aan een evenement, dat niet direct met de school te maken had. Vereniging Ons Middelbaar Onderwijs organiseert jaarlijks een loopbaan4daagse. Een evenement waar medewerkers zich vrijblijvend kunnen inschrijven voor seminars over thema's, workshops of zelf kunnen meelopen. De bestaande website van de loopbaan4daagse is aangevuld met een knop: inschrijven voor loopbaanscans. En vervolgens is in alle communicatie over de loopbaan4daagse ook de loopbaanscan benoemd.

8

MAAK INSCHRIJVING ZO TOEGANKELIJK MOGELIJK

Zorg dat medewerkers zich digitaal kunnen aanmelden. Het is fijn als zij direct kunnen aangeven op welke datum en welk dagdeel zijn tijd hebben voor het adviesgesprek. Geef hiervoor meerdere mogelijkheden. Maar wel binnen een gestelde tijd. Bijvoorbeeld binnen een maand. Geef ook duidelijk aan wat er van de medewerker wordt verwacht. Inschrijven betekent ook deelnemen.

9

COMMUNICEER VIA ZO VEEL MOGELIJK KANALEN EN KOPPEL DE SCAN AAN BESTAANDE MIDDELEN

Realiseer je: medewerkers melden zich niet vanzelf aan. Gebruik je personeelscyclus voor kenbaar maken van loopbaanscans. Informeer medewerkers over loopbaanscans tijdens bijvoorbeeld een functioneringsgesprek. Dat verlaagt de drempel tussen leidinggevende en medewerker. En betrek uiteraard de rector bij het bekendmaken en stem details met elkaar af. Gebruik daarnaast bestaande middelen zoals een nieuwsbrief, website of ontwikkel een folder of brochure.

10

HOUDT HET LEUK EN SIMPEL

Maak de boodschap eenvoudig. Zorg dat je communiceert vanuit de medewerker. En vertel vooral wat het de medewerker oplevert. Informeer ook over een mogelijk vervolgtraject.