

Loopbaanbeleidadvies

Een loopbaan betekent voor iedereen wat anders. Sommigen hebben de ambitie de weg naar de top te beklimmen. Anderen beginnen aan een baan omdat ze geld willen verdienen, zonder verder te denken aan een toekomst verder weg.

Gaandeweg blijkt dat de talenten van mensen anders zijn dan ze bij het begin aan de eerste baan dachten. De ambitie om te gaan leidinggeven prijkt op menig verlanglijstje of bij eerste sollicitatiegesprekken. Na enige tijd van functioneren blijkt bij deze groep mensen dat sommige zich in de huidige functie verder willen ontwikkelen, of juist de rol van deskundige/expert, al dan niet op een ander vak, willen uitgaan. Zo ontstaan er naast verticale bewegingen ook horizontale (verbreding of verdieping van de functie) en diagonale loopbaanlijnen (overstap naar een ander vakgebied). Mensen willen zich vaak blijven ontwikkelen. Dit vertaalt zich in loopbaanstappen naar functies waar meer van hun gevraagd wordt. Inhoudelijk of hiërarchisch. In veel gevallen zal net één stap te veel gemaakt worden. Een stap terug is dan wellicht de beste weg. Als die weg gevolgd wordt heet dat demotie. Vaak zie je dit aan het eind van een loopbaan. Loopbanen verlengen zich steeds verder door het gezonder oud worden. De vergrijzing is daar het gevolg van. Demoties kunnen daardoor ook een normaal onderdeel worden van loopbanen, die een zijstap naar een ander vakgebied of werkkring inluiden. Op de demotie kan dan weer promotie volgen.

De strakke lijnen die de loopbaanpaden meestal vormen is daarom een fenomeen dat steeds vaker verlaten wordt.

Functiewaardering

Met functiewaardering kan worden vastgesteld hoe een functie zich verhoudt tot andere functies in het functiehuis. Daarmee kan ook de bandbreedte van de beloning voor de functies worden bepaald en kan een medewerker zich voorbereiden op de ontwikkeling van zijn loopbaan op inhoudelijk en financieel vlak.

Functiehuis

Het functiehuis ontstaat bij het in kaart brengen en waarderen van de functies in een organisatie. Bij het maken van het functiehuis kan rekening gehouden worden met loopbaanmogelijkheden. Zuidema Personeelsmanagement kan hierbij adviseren.

Functies in het functiehuis worden meestal organiek of generiek ontwikkeld. Met de functies die worden ontwikkeld ontstaan mogelijkheden voor functieverandering voor medewerkers. Bij de beschrijving wordt rekening gehouden met benodigde competenties. Medewerkers kunnen zich verdiepen in hun vakgebied of bekwamen in bepaalde vaardigheden, ter voorbereiding op een functie die ze als vervolgstap ambiëren.

Levensfases

Het functiehuis kan ook ruimte bieden aan loopbaanontwikkeling voor medewerkers die in een bepaalde levensfase komen die andere behoeften met zich meebrengen. Een jonge werknemer die in de fase komt van het stichten van een gezin, of het op zich nemen van zorgtaken voor een familielid of bekende, dan wel iemand die na vele jaren werk minder intensief wil werken, kan een andere invulling van zijn functie of verloop van zijn loopbaan wensen. Met moderne inrichting van een functiehuis kunnen daarvoor mogelijkheden worden geschapen.

Loopbaanbegeleiding (Boeien en binden)

Door de ruimere loopbaanmogelijkheden kan meer gedaan worden om werknemers met hun talenten te boeien en te behouden voor de organisatie als dat gewenst wordt. Om de vele mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling voor de individuele medewerker inzichtelijk te maken adviseert Zuidema Personeelsmanagement om medewerkers daarin te begeleiden. De voorkeur gaat uit om de direct leidinggevende bewust te maken van zijn verantwoordelijkheid in het boeien en binden van de medewerker, door loopbaanontwikkeling te bespreken en perspectieven te schetsen. Maar ook om de medewerker in staat te stellen opleidingen en trainingen te volgen.

Voor expertadvies en analyse van de talenten en mogelijkheden van medewerkers zijn er loopbaanbegeleiders. Sommige organisaties hebben gespecialiseerde loopbaanadviseurs in eigen dienst. Anderen maken gebruik van externe loopbaanadviseurs. Zuidema Personeelsmanagement kan loopbaanadviseurs trainen en coachen en als externe loopbaanadviseur worden geraadpleegd door medewerkers. Bureau Zuidema heeft expertise en de beschikking over verschillende analyse tools.

Zuidema Personeelsmanagement helpt u bij de ontwikkeling van beleid, een systeem voor loopbaanbegeleiding en een cyclus van loopbaangesprekken. In die gesprekken worden loopbaanontwikkelingsplannen gemaakt of voor de korte termijn loopbaanontwikkelingen besproken en de benodigde vervolgstappen daarvoor vastgelegd.

Meer informatie via Jeroen de Waal, telefoon: 06 – 25 07 60 06 of e-mail: jeroen.de.waal@zuidema.nl