

Handleiding loopbaangesprek

Wanneer kan je een loopbaangesprek voeren met een collega?

Bij medewerkers in de groei-, bloei- en vernieuwende fase

Een medewerker loopt gedurende haar carrière verschillende fases door (zie uitgebreide uitleg ...link naar bestand). Het loopbaangesprek kan op verschillende momenten ingezet worden. Het loopbaangesprek kan bijvoorbeeld ingezet worden om samen te onderzoeken waar de motivatie ligt. Mocht een medewerker op zoek zijn naar een andere functie (zowel binnen als buiten CompaNanny), dan kan de (vestigings)manager met de medewerker bekijken of de overgang op korte termijn gemaakt kan worden, of dat er naar deze stap toegewerkt kan worden. Vervolgens kan er een concreet plan gemaakt worden.

Voorbeeld; Mocht een medewerker op zoek zijn naar een baan in de jeugdzorg, dan kan middels het loopbaangesprek de richting van de baan in de jeugdzorg bepaald worden (bijv. individueel begeleider van kinderen met een psychiatrische stoornis). Wanneer de stap naar deze functie op dit moment nog te groot is, kan de Vestigingsmanager met de medewerker een plan maken welke vaardigheden zij binnen CompaNanny kan ontwikkelen om uiteindelijk deze overstap wél te kunnen maken. Zo kan deze medewerker bij CompaNanny mentor worden van kinderen die extra ondersteuning nodig hebben.

Doordat de medewerker een duidelijk doel voor ogen heeft en doordat concreet is gemaakt welke vaardigheden verder ontwikkeld worden om dit doel te bereiken, zal de motivatie en het werkplezier weer toenemen en zal de kans vergroot worden dat de medewerker nog voor CompaNanny blijft werken (retentie).

Bij generatie Z

Ook sluit het loopbaangesprek goed aan bij generatie Z. Deze medewerkers kunnen, ondanks dat zij net gestart zijn bij CompaNanny al snel benoemen dat zij willen doorgroeien. Het kan voorkomen dat deze collega's dit uitspreken, maar nog onvoldoende inzicht hebben in hun eigen kwaliteiten/uitdagingen. Hierdoor is de koppeling naar de functie (en benodigde vaardigheden) ook lastiger te maken. Hierbij helpt het loopbaangesprek om samen in kaart te brengen welke kwaliteiten iemand meebrengt en welke uitdagingen zij heeft. Vervolgens kunnen de functieprofielen er naast gehouden worden om te kijken welke functies hierbij (op termijn) aansluiten. Daarnaast kan de vestigingsmanager de collega ook meenemen in het ontwikkelen in de breedte van de functie.

Tips in aanloop naar het loopbaangesprek

- Wanneer een medewerker tijdens het (tussentijdse) evaluatiegesprek al punten aanstipt die te maken hebben met zoektocht naar passende functie of op positieve manier invulling geven aan huidige rol, plan dan gelijk een loopbaangesprek in.
- Benoem de mogelijkheid tot het loopbaangesprek naar de medewerker en geef aan dat jullie samen in kaart brengen waar de kwaliteiten van de medewerker liggen, waarna gekeken kan worden welke functie hierbij past en wat er nodig is om hier te komen
- Geef de medewerker de opdracht om aan 2 collega's te vragen over welke kwaliteiten zij beschikt.
- Onderstaande vragen kunnen gebruikt worden bij het loopbaangesprek. Je kan aan de medewerker benoemen dat je graag stil staat bij wie zij is als persoon, haar

droom(baan), waar zij energie van krijgt, wat er in haar rugzak zit, waar zij in wil ontwikkelen en welke stappen er nu gezet kunnen worden. Om te starten kun je aan de medewerker vragen met welk onderwerp zij wil beginnen.

Aan het eind van het loopbaangesprek

- Scan het loopbaangesprek in voor in het personeelsdossier van de medewerker.
- Geef het origineel mee aan de medewerker.

Vragen bij het loopbaangesprek

Stip op de horizon (wolkje);

Waar wil jij over 3 jaar zijn? Heb je een bepaalde (droom) baan voor ogen?

Ontwikkelstappen (Plant) - Wat blijft altijd als rode draad terugkomen bij elke stage/werkplek qua uitdaging (welke feedback regelmatig terugkomt)? of anders gesteld; wat is van nature een uitdaging voor jou? - Waarin wil je je nog verder ontwikkelen? - Wat heb je hierin nodig? - Welke stappen heb je hier al in gemaakt? - Wat zoek je in een werkgever / werkplek? - Welke functies vind je interessant?	Persoon (spiegel) - Hoe omschrijven vrienden jou? - En collega's? - Waarvan zeggen zowel vrienden/collega's, dat is typisch (... naam medewerker)? - Waar ben je van nature goed in? - Welke complimenten krijg je op werk (of op stage)? - Wat doe je graag naast werk?
Rugzak - Welke opleiding heb je gedaan? - Welke trainingen/cursussen heb je voltooid? - Wat zet je graag in qua methodes? - Welke ervaringen waren waardevol afgelopen jaren?	Energie (zon) - Denk eens terug aan een dag waarop je thuis kwam (mag werk/stage zijn) en je dacht; "Yes dit was een top dag"; wat is er die dag gebeurd? Wat was jouw aandeel hierin? - Welke elementen vind jij van belang bij werk (denk aan in collega's, reistijd, takenpakket etc)? - Van welke functies/vacatures word je enthousiast (zowel binnen CompaNanny als erbuiten)? - Met welke doelgroep werk je graag? - Hoe ziet jouw ideale werkdag eruit? - Hoe ziet jouw ideale werkomgeving eruit (computer, 1 op 1 contact, op de groep, op pad, vanuit huis etc)?

Welke stappen kunnen nu gezet worden (gebruik voor het concreet maken hiervoor de achterkant van het loopbaan formulier)?

Mogelijke vragen wanneer er toegewerkt wordt naar overstap naar andere functie (leg evt. de functieprofielen er naast):

- Waar kan jij nu concreet aan werken om uiteindelijk de overstap te kunnen maken? Wat heb je hiervoor nodig?
- Hoe ga je mij op de hoogte houden van het proces?

Mogelijke vragen wanneer een medewerker nog zoekende is in haar vervolgstap, maar wel 'onrustig' is:

- Hoe krijg je meer zicht op de mogelijkheden? (denk aan meelopen met een collega, contact opnemen met oud studiegenoten en informeren naar hun baan etc)
- Maak hier concrete afspraken over en plan een vervolg gesprek.
- Zorg er ook voor dat dit gesprek kan landen, regelmatig volgen naar aanleiding hiervan vanzelf ook inzichten, waarna de motivatie toeneemt en er een (realistischer) plan ontstaat.

Wanneer de conclusie is dat een medewerker op haar plek zit in haar functie:

Uiteraard kan naar aanleiding van het loopbaangesprek ook de conclusie zijn dat de medewerker op haar plek zit in haar huidige functie en (voor nu) niet toewerkt naar een andere rol. Wanneer dit speelt, kan er samen gespard worden over het inzetten van taken/vaardigheden waar een medewerker energie van krijgt. Welke stappen kunnen gezet worden om dit meer aan bod te laten komen gedurende een werkdag?