



DUURZAME LOOPBANEN 45+

Voor uw organisatie is een wendbaar en mobiel personeelsbestand belangrijk. Uw organisatie kan meebewegen met veranderingen, evenals uw medewerkers. Als uw personeelsbestand voor een deel ouder is dan 45 jaar dan vraagt dat om een specifieke en persoonsgebonden aanpak omdat de wensen en ambities en wensen van uw 45+ medewerkers op het gebied van leven en werk kunnen veranderen en verschillen. Evenals de ontwikkelmogelijkheden en het verandervermogen van de medewerker. Hoe kunt u als organisatie bijdragen aan een duurzame loopbaan voor 45 + medewerkers en wat verwacht u hierin van uw medewerkers? Onderzoek van Beatrice van der Heijden vermeldt drie voorspellers voor het realiseren van duurzame loopbanen: Geluk, gezondheid en productiviteit. LoopbaanNed heeft uitgebreide ervaring met advies en coaching op dit thema voor deze doelgroep.

Voor wie?

Voor managers en HR-adviseurs die verantwoordelijk zijn voor het faciliteren van de inzetbaarheid en ontwikkeling van 45+ medewerkers

Wat levert het op?

Het versterken en ontwikkelen van duurzame loopbanen ten behoeve van uw 45+ medewerkers afgestemd op hun ontwikkelambitie- en mogelijkheden en de doelstellingen van de organisatie.

Fase 1: Vragenlijst

Onze 45+ loopbaancoaching begint met het invullen van de duurzame inzetbaarheidsscan. Deze scan meet de factoren die van invloed zijn op iemands inzetbaarheid nu en in de toekomst. De gevalideerde scan is gebaseerd op onderzoek van Beatrice van de Heijden (Nijmegen) en onderzoekt onder meer de gezondheid, het werkgeluk en de productiviteit van de betreffende persoon. De scores laten zien waar mensen zelf aan kunnen werken om inzetbaar te blijven op een manier die goed is voor hen, en die aansluit op de ontwikkelingen binnen of buiten de organisatie. Ook krijgen ze inzicht in factoren die meer functie en organisatie-gerelateerd zijn en waar ze proactief over in gesprek kunnen gaan met hun leidinggevende. Gemeten wordt onder meer:

- **Persoonlijkheid:** wat zijn kenmerkende kwaliteiten en in welke mate past dit profiel bij het huidige werk, de persoonlijke- en professionele ambitie van de medewerker en de ontwikkelingen die zich binnen de organisatie voordoen?
- **Beroepsexpertise:** Welk beroep heeft iemand? In welke mate zijn kennis en vaardigheden op peil en hoe is het gesteld met de mate van ontwikkeling van de functie?
- **Anticipatie en optimalisatie:** ziet iemand veranderingen in de werkomgeving aankomen en kan hij/zij deze optimaal te benutten t.b.v. de eigen doelen en effectiviteit en die van de organisatie?
- **Persoonlijke flexibiliteit:** hoe makkelijk kan en wil iemand meebewegen met veranderingen?
- **Organisatiesensitiviteit:** weet de deelnemer 'hoe de hazen lopen' en kan hij/zij hier tactisch en strategisch gebruik van kan maken t.b.v. de organisatie en zichzelf?
- **Balans:** zijn iemands persoonlijke belangen in lijn met die van de organisatie?

Fase 2: Rapportbespreking en coaching

De duurzame inzetbaarheidsscan levert een rapport op. Dit is het begin van een reeks gesprekken met de medewerker. Dit levert inzicht in persoonlijke en professionele ambities maar ook zicht op de factoren die van belang zijn om deze ambities te realiseren. In het algemeen, maar juist ook specifiek voor deze persoon.

Omdat hetgeen met de scan gemeten wordt inzicht geeft in bewezen voorspellers van toekomstig loopbaansucces en werkplezier ontstaat ook besef van urgentie. En perspectief; de medewerker heeft haar/zijn ambitie, talenten, toegevoegde waarde en mogelijkheden voor de toekomst scherp op het netvlies. Dit vormt de basis voor het zetten van gerichte stappen.

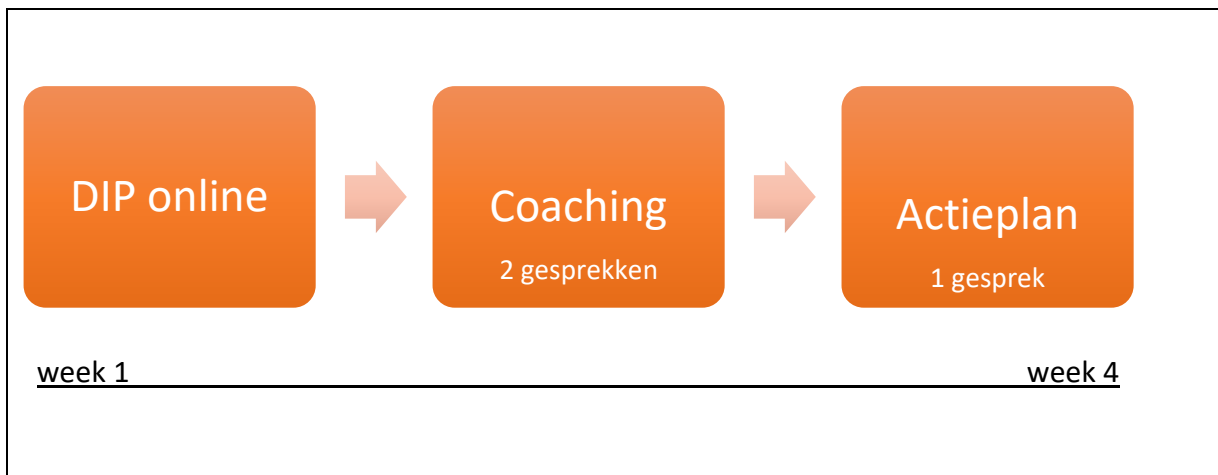
Fase 3: Actieplan voor coaching

Aan de hand van scores op de verschillende factoren en de gesprekken krijgt de medewerker een fijnmazig en concreet overzicht van:

- Wat voor hem/haar van belang is om wendbaar en inzetbaar te blijven, en met plezier te werken in lijn met zijn/haar ambitie;
- Wat de persoon zelf kan doen om dit vermogen te versterken;
- Wat de organisatie kan doen om dit te faciliteren en waarover de medewerker desgewenst afspraken wil maken.

Vervolgens maakt de medewerker samen met de coach een actieplan dat richting geeft en concrete handvatten om zijn/haar wensen en ambities voor de toekomst te realiseren.

Doorlooptijd



Uit het actieplan volgt vaak een gesprek met de leidinggevende aan de hand van een heldere agenda.

Kosten

De kosten voor een loopbaantraject in het kader van Duurzame Loopbanen 45+ worden in een offerte helder beschreven. Neem contact op via info@loopbaanned.nl voor een voorstel op maat.