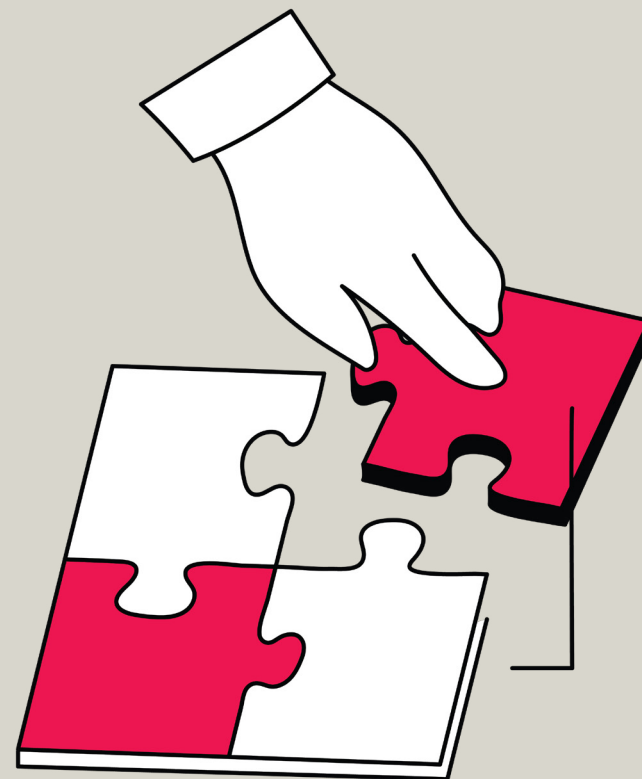


Loopbaankansen verankerd

Een gesprekstool om op alle lagen in de organisatie
eigenaarschap en verantwoordelijkheid te pakken
voor loopbaanontwikkeling

Handleiding



Loopbaankansen verankerd helpt onderwijsorganisaties om gesprekken over loopbaanmogelijkheden voor personeel duurzaam te verankeren. Het is een middel om vanuit verschillende perspectieven te kijken naar behoeften, doelen, facilitering, afspraken en evaluatie. De gesprekstool is flexibel inzetbaar: zowel bij actuele vraagstukken als bij evaluatie van bestaand beleid en toepasbaar in kleine én grote organisaties. Zo kan deze door management, HR en de onderwijsprofessional binnen de organisatie ingezet worden wanneer er een vraagstuk rondom loopbaankansen speelt. Organisaties kunnen de tool personaliseren en gebruiken als basis voor gesprekken of als evaluatie-instrument bij loopbaanvraagstukken. Zo ga je voorbij ad-hoc acties en wordt loopbaanbeleid versterkt in de organisatie.

Aanleiding

Is onderstaande herkenbaar voor jou of jouw organisatie:

- Onderwijsprofessionals die aangeven dat ze uit hun huidige werk onvoldoende energie halen.
- Medewerkers in de school die nadenken over een stap naar het docentschap?
- Leidinggevend en/of HR die maatwerk willen bieden voor medewerkers om ze te behouden en optimaal in te zetten?

In de praktijk worden acties omtrent loopbaanmogelijkheden en het stimuleren van doorstroom vanuit de beste bedoelingen opgezet. De ervaring heeft echter geleerd dat dit niet vanzelfsprekend de beoogde opbrengsten oplevert. Deze tool is daarom ontwikkeld met als doel om organisaties handvatten mee te geven om loopbaanvraagstukken op te pakken vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Doelstellingen

De organisatie draagt bij aan duurzame verankering van loopbaanmogelijkheden door:

- Aandacht te hebben voor randvoorwaarden die aandacht behoeven bij het oppakken van loopbaanvraagstukken.
- Eigenaarschap bij alle betrokkenen te stimuleren om loopbaanvraagstukken te bespreken.
- Inzicht te geven in de gedeelde verantwoordelijkheid van onderwijsprofessional, HR en het management om loopbaanvraagstukken op te pakken.

Link met aantrekkelijk werkgeverschap

1. Stimuleert loopbaanontwikkeling en doorstroom

De tool helpt organisaties om structureel aandacht te besteden aan loopbaankansen. Dit laat zien dat de werkgever investeert in de groei en ambities van medewerkers, wat aantrekkelijk is voor talentbehoud en -werving.

2. Versterkt gedeelde verantwoordelijkheid en betrokkenheid

Door gesprekken te voeren vanuit verschillende perspectieven (management, HR, OOP), ontstaat een cultuur van samenwerking en eigenaarschap. Medewerkers voelen zich gehoord en serieus genomen, wat hun binding met de organisatie vergroot.

3. Voorkomt ad-hoc beleid en biedt duidelijkheid

De gesprekstool zorgt voor een gestructureerde aanpak en houvast bij het bespreken van loopbaanvraagstukken. Dit geeft medewerkers vertrouwen dat afspraken en beleid niet willekeurig zijn, maar goed doordacht en duurzaam.

4. Verhoogt kwaliteit van het loopbaangesprek

Door de randvoorwaarden en vraagstellingen te gebruiken, worden gesprekken concreter en effectiever. Dit draagt bij aan transparantie en een professionele HR-aanpak, wat de organisatie aantrekkelijk maakt voor huidige en toekomstige medewerkers.

Werkwijze

Vooraf

Stap 1: Kies bewust voor inzet van de gesprekstool

- Zorg voor inbedding van de gesprekstool in de organisatie. Management en HR dienen gezamenlijk achter gebruik van de gesprekstool te staan.
- Personaliseer de gesprekstool indien gewenst en mogelijk.

De basistool valt in iedere organisatie te gebruiken. Je kan de tool personaliseren door links toe te voegen naar hulpmiddelen die beschikbaar zijn binnen jouw organisatie. Denk daarbij aan loopbaanmogelijkheden die al in de organisatie aanwezig zijn, HR-procedures of aanwezige trainingen. Per stap kan je kijken naar de reeds bestaande mogelijkheden binnen de organisatie.

Stap 2: Zorg voor toegankelijkheid

- Maak de gesprekstool vindbaar voor alle betrokkenen (management, HR, onderwijsprofessionals).
- Plaats deze op een centrale plek (intranet, HR-portaal) en communiceer het doel en gebruik.

De gesprekstool is een hulpmiddel voor alle betrokkenen om eigenaarschap te pakken in het proces om te komen tot een duurzame verankering van loopbaanpaden in een onderwijsorganisatie. Dit betekent dat de gesprekstool vindbaar moet zijn voor iedereen die betrokken is of kan zijn bij trajecten van loopbaanontwikkeling.

Inzetten gesprekstool

1. Gebruik als gespreksstarter

- Zet de gesprekstool in wanneer een loopbaanvraagstuk speelt. Dat kan bijvoorbeeld een medewerker zijn die weinig voldoening haalt uit de huidige werkzaamheden. Of een leidinggevende die signaleert dat een medewerker een nieuwe uitdaging zoekt.
- Analyseer binnen welke randvoorwaarden het vraagstuk wordt aangevlogen. Er worden 5 randvoorwaarden onderscheiden:
 - behoeften
 - doelen
 - facilitering
 - afspraken
 - meten en evalueren
- Ga allereerst in gesprek over de voorgaande randvoorwaarden.

In de vijf randvoorwaarden zit een opbouw: wanneer een loopbaanvraagstuk speelt, is het bijvoorbeeld goed om te kijken bij welke voorwaarden het vraagstuk wordt aangevlogen. Een HR-medewerker die wordt gevraagd 'om middelen vrij te maken voor een interne training' kan aan de hand van de gesprekstool het gesprek aangaan over onderliggende behoeften en doelen om de valkuil van ad-hoc beleid te voorkomen. Medewerkers die nadenken over hun loopbaan kunnen zich voorbereiden op een gesprek met hun leidinggevende en/of HR door de vragen voor henzelf te beantwoorden.

2. Gebruik bij het opstellen of aanscherpen van beleid

- Zorg ervoor dat iemand met een sleutelpositie het eigenaarschap pakt om meerdere bijeenkomsten te organiseren en betrokkenen uit alle lagen van de organisatie daarvoor uit te nodigen.
- Gebruik de gesprekstool als leidraad om het gesprek te structureren:
 - Welke voorwaarden zijn al ingevuld binnen de organisatie en hoe?
 - Welke verantwoordelijkheden liggen waar binnen de organisatie?
 - Welke behoeften spelen er binnen de organisatie?
 - Welke visie en ambitie heeft de organisatie?

Wanneer vanuit de randvoorwaarden beleid ontwikkeld gaat worden, zal voor elke randvoorwaarde minimaal één gesprek van een uur nodig zijn (dit is een minimum inschatting, maar afhankelijk van de grootte en wens van de organisatie vergt dit mogelijk meer tijd).

Meer lezen?

Paulussen-Hoogeboom, M. C., Brekelmans, J. L. J. M., & Berndsen, F. E. M. (2011). *Loopbaanwensen en loopbaanmogelijkheden voor ondersteunend personeel in het voortgezet onderwijs: Eindrapport (Regioplan publicatienr. 2043)*. Regioplan.