

# Focus op behoud van medewerkers

## Doelen:

Meer aandacht geven aan loopbaanvragen en/of issues van de werknemers  
Behoud van werknemers, aandacht voor interne mobiliteit

## Subdoelen:

- Voorkomen van verzuim en verloop
- Beter benutten van potentieel
- Bevorderen communicatie tussen medewerker en leidinggevende
- Verbeteren werksfeer (zich gehoord voelen, zich thuis voelen)

## Waarom doen leidinggevenden dit niet zelf?

Die intentie is er zeker wel en het wordt ook gedaan! Het ontbreekt de leidinggevende echter vaak aan tijd om er écht mee aan de slag te gaan. Dan kan het tijdelijk inzetten van een (onafhankelijke) externe loopbaancoach een oplossing zijn.

## Hoe? Inzetten van loopbaangesprekken m.b.v. loopbaancoach Liset Remijn

In een loopbaangesprek – ook wel ontwikkelingsgesprek, loopbaanevaluatiegesprek en persoonlijk ontwikkelingsgesprek genoemd – staat de persoonlijke ontwikkeling van de werknemer in het werk en in de organisatie centraal. Ik kijk met de medewerker hoe de wensen en mogelijkheden van de werknemer beter of anders op de behoeften en mogelijkheden van de organisatie kunnen worden afgestemd.

De gemaakte afspraken worden veelal vastgelegd in een zogenoemd Persoonlijk Ontwikkelingsplan. Hoe een loopbaangesprek er in de praktijk uit ziet, verschilt per organisatie. Soms is één gesprek voldoende, soms beslaat een 'loopbaangesprek' een traject van een gesprek of drie.

## Een goede voorbereiding

Zo maar 'even' tussendoor een loopbaangesprek voeren is gedoemd te mislukken. Ook hier geldt: een goede voorbereiding is het halve werk.

Ter voorbereiding op het intakegesprek vraag ik de medewerker na te denken over zijn of haar:

- Eerdere loopbaangesprekken, indien relevant. Zijn de toen gemaakte afspraken gerealiseerd en wat is de huidige stand van zaken? (Evaluatie)
- Specifieke actuele loopbaanvragen: Welke thema's zijn belangrijk? Wat zijn de huidige werkbehoeften en evt. knelpunten? Wat verwacht hij/zij van de organisatie?
- Ontwikkelings- en opleidingsbereidheid of -noodzaak; veranderingsbereidheid
- Ruimte om zich binnen de functie verder te ontwikkelen
- Wensen en belangstelling voor andere functies
- Sterke en te ontwikkelen kanten
- Drijfveren en ambities

Daarnaast krijgt de medewerker een uitnodiging voor het maken van een paar relevante loopbaantesten.

Met de leidinggevende (en/of HR) bespreken we:

- Het ontwikkelingsniveau van de medewerker
- De mogelijkheden van de medewerker om mee te groeien of zich te verbreden (inzetbaarheid)
- De ruimte om binnen de functie te veranderen (jobcrafting)
- Opleidingsnoodzaak
- De ontwikkelingen binnen (en buiten) de afdeling/organisatie
- Hoe is de match met de verwachtingen van de medewerker?

### Informatie uitwisselen & coaching

Vervolgens wisselen we informatie uit over de ontwikkeling van de loopbaan van de medewerker. Ik doe dat luisterend, met open aandacht, rekening houdend met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Daarnaast deel ik mijn ideeën over de loopbaanontwikkeling van de medewerker.

In de daaropvolgende fase zoek ik samen met de medewerker naar wenselijke en uitvoerbare mogelijkheden. Daarbij zetten we voors- en tegens, belemmeringen en blinde vlekken op een rijtje. Wil de medewerker zich verder ontwikkelen binnen de eigen functie of wil de medewerker buiten de eigen functie, en misschien wel buiten de eigen organisatie, zoeken naar ontwikkelingsmogelijkheden? We zoeken met elkaar wat goed is voor zowel de werknemer als de organisatie. De medewerker is daarbij verantwoordelijk voor zijn eigen loopbaan, de organisatie voor het realiseren van de organisatiedoelen.

### Afsluiting

In de laatste, afsluitende fase vatten we de gemaakte afspraken samen. De medewerker werkt de afspraken verder uit in zijn/haar Persoonlijk Ontwikkelplan. We kunnen ook besluiten dit samen te doen.



# Uitvoering



E&L Training en Coaching  
0629112652  
[info@lisetremijn.nl](mailto:info@lisetremijn.nl)

Loopbaancoach: Liset Remijn

## Wat heb ik nodig van de organisatie?

- Toegang tot relevante informatie (m.b.t. werknemer, functiehuis, functieprofielen, overzichten, kennis van organisatie etc.)
- Qua logistiek/ondersteuning:
  - Gesprekslocatie: bij de organisatie (spreekruimte, zonder hinderlijke storingen)
  - Vaste dagen voor gesprekken (in overleg)
  - Beschikbaarheid in overleg: max 2 dagen per week voor afgebakende periode

## Wat neem ik mee?

- Expertise (> 25 jr) als loopbaanbegeleider/coach en adviseur
- Kennis van zorgkaart en arbeidsmarkt in Zeeland
- Strategisch denken. Analytisch denken
- Efficiënt inzetten van (loopbaan) interventies
- Achtergrond in /met regionale cultuur & gewoonten
- Trackrecord in begeleiden van medewerkers

## Hoe werken we samen?

- Via een 'overeenkomst van opdracht'
- Of op basis van zzp uurtarief
- Of soms wordt dit gesubsidieerd via een sector gebonden subsidie voor ontwikkel- en loopbaanadvies.