

Het loopbaangesprek

Wanneer?

Vanaf het moment van de instroom. Bij reeds aanwezige medewerkers is het van belang dat dit soort gesprekken gekaderd wordt in een visie (zie verder).

Waarom?

Vanuit de visie van de organisatie op de loopbaan in het jeugdwerk:

- doorstroom
- welzijn op het werk
- continuïteit en mobiliteit op de werkvloer in functie van het werken met de doelgroep
- groei als werknemer
-

Het is belangrijk deze zaken te verduidelijken.

Wie?

Door de leidinggevende/coach/interne /externe/...

Randvoorwaarden

Duidelijke afspraken (bv. vrijblijvend/of voor iedereen 'verplicht'?, veiligheid, ...)

Open gespreksleidraad

Vragen die het gesprek richting kunnen geven.

Aanpak

- voorbereiding
- open gesprek
- nazorg: volgende afspraak/concrete acties

→ Bed het in in het **engagement van de organisatie/werkgever** en in de brede loopbaan/tewerkstelling van de werknemer. Ook nadien wanneer men in de eigen organisatie een vorming of opleiding volgt, contacten legt met andere werkgevers, ... (loopbaanbegeleiding/outplacement).

→ Geef ruimte aan het onderwerp 'interne doorstroom' en geef verticale mobiliteit een plek in de organisatie:

Voorbeeldvragen:

- Hoe zie jij jezelf in de organisatie?

Bijvoorbeeld: waar sta je nu? Wat heb je allemaal gedaan binnen de organisatie? Wat zijn je ambities, wat zou je (nog) willen bereiken?

- Hoeveel energie heb je nog om dat te blijven doen, hoelang zie je jezelf dat nog doen?
- Hoe en wanneer zie jij je toekomst na je werk hier in deze organisatie?
- Welke ervaringen die je hier opdeed kunnen we vertalen naar andere werksituaties?
- ...

→ Op basis van hun 'toekomstdroom' bekijken we samen welke rol we daarin kunnen spelen binnen de organisatie: opleiding, vormingen, coaching op de werkvloer, contacten met andere werkgevers, ...

→ Zie ook: <http://hrwijs.be/thema/loopbaangesprek>