

CASESTUDIE – Relevant Blijven

Situatie

Digitalisering, kortere cyclustijden voor producten en technologie, Agile-werken en andere ontwikkelingen vragen steeds vaker om aanpassing van functies en manieren van werken. En dat heeft een groot effect op taken die medewerkers uitvoeren en competenties die zij nodig zullen hebben. Wilt u uw medewerkers relevant laten blijven voor uw of een andere organisatie, dan is het noodzakelijk dat zij zichzelf doorontwikkelen. En bij voorkeur in een richting die hen past. Maar hoe kunt u uw medewerkers optimaal ondersteunen zodat zij zich gedegen kunnen voorbereiden op de komende veranderingen in uw organisatie en op de arbeidsmarkt.

Probleem

Medewerkers zijn zich er vaak onvoldoende van bewust dat hun huidige functie (taken en competenties) de komende jaren zal veranderen. Bovendien zien ze nog niet altijd de noodzaak om tijd en energie in zichzelf te steken om écht relevant te blijven. Niet alleen om hun huidige werk beter te kunnen doen, maar juist ook om klaar te zijn voor toekomstige veranderingen in hun huidige baan óf om hun kansen te vergroten op de arbeidsmarkt. De grote uitdaging voor iedere medewerker hierbij is hoe zij ertoe kunnen blijven doen in lijn met wie ze zijn, wat ze willen en wat ze (in potentie) kunnen. En hoe ze dat kunnen bereiken.

Oplossing

Als werkgever kunt u uw medewerkers ondersteunen met het programma 'Relevant Blijven'. Dit programma maakt uw medewerkers ervan bewust dat taken en competenties zullen gaan veranderen. Bovendien helpt het ze een groeimindset te ontwikkelen om in zichzelf te blijven investeren waardoor ze aantrekkelijk blijven voor uw organisatie en de arbeidsmarkt. En het biedt uw medewerkers vooral ook inzicht in drijfveren, talenten en kwaliteiten, ontwikkelpunten, waarden, interesses, leefstijl, levens- en loopbaanwensen en vervolgrichtingen voor functies en beroepen. Hierdoor zijn zij beter in staat om met u als werkgever en anderen in gesprek te gaan over doorontwikkelen én keuzes hierin te maken.

“Wat zou jij gaan doen als je functie over een half jaar niet meer bestaat?”

Resultaat

Na het volgen van dit programma zijn uw medewerkers:

- Zich er meer van bewust dat ze relevant moeten blijven en hiervan zelf de regisseur zijn
- Opnieuw herijkt en gevoed met wie ze zijn, wat ze willen en wat ze (in potentie) kunnen
- Open-minded, breed inzetbaar, weer- en wendbaar¹

¹ Dit komt doordat ze op zoek gegaan naar twee alternatieve functies die aansluiten met 'wie ze zijn, wat ze willen en kunnen'. Hoe duidelijker en concreter de toekomst wordt vormgegeven, hoe groter de kans dat men in actie komt. Het op zoek gaan naar twee andere functies is het middel van dit programma om het doel relevant blijven waar te bereiken

Inhoud

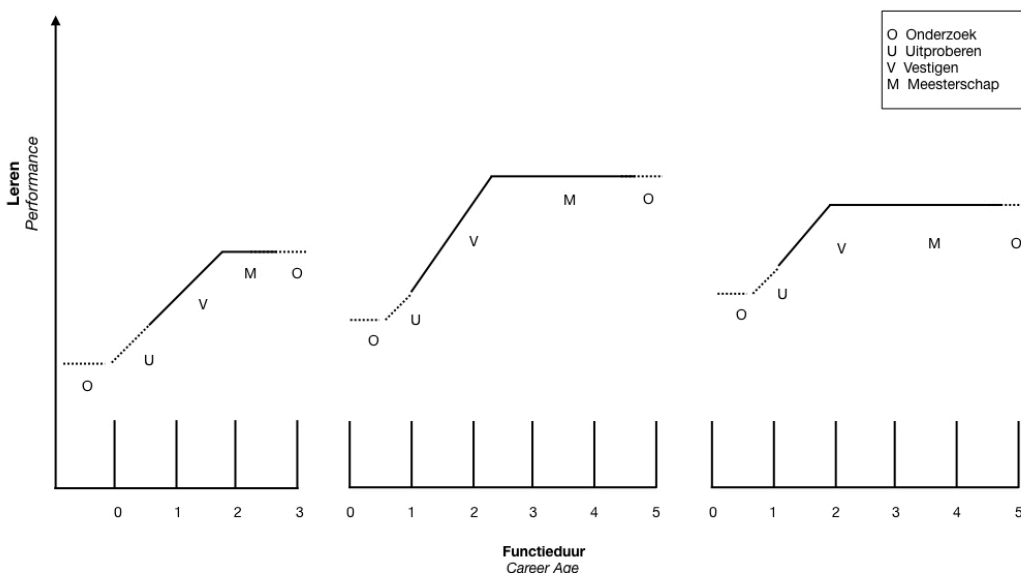
Het programma bestaat uit onderstaande onderdelen.

1. Kennismaking en persoonlijke situatie — (levens- en loopbaanfase)
2. Persoonlijke analyse — (wie ben ik, wat wil ik, wat kan ik)²
3. Onderzoeken twee alternatieve functies — (passend, haalbaar en aanvaardbaar)³
4. Optimaliseren functioneren in de huidige (en veranderende) functie⁴
5. Koerskeuze en plan — (hoe kom ik daar)

“Beweeg je mee of beweeg je weg?”

Doelgroep

Dit programma is bedoeld voor medewerkers die al langer hetzelfde werk doen en in hun professionele en persoonlijke ontwikkeling stilstaan en/of toe zijn aan een volgende stap. In onderstaande figuur zouden deze mensen te vinden zijn richting het einde van de periode(s) van ‘Meesterschap’.



Figuur: Loopbaanfasen (leren versus functieduur). Het nieuwe model: leerfasen
Figure: Career stages (learning versus age). The new model: learning stages

(Gebaseerd op) bron: Psychological Success and the Boundaryless Career (Mirvis & Hall)

² We maken hierbij gebruik van (persoonlijkheds)tests en oefeningen

³ We kiezen er bewust voor om eerst op zoek te gaan naar twee andere functies en daarna aan de slag te gaan met het optimaliseren van het functioneren in de huidige (en veranderende) functie. Wij denken dat door deze volgorde we een groter beroep kunnen doen op de creativiteit en vindingrijkheid van de deelnemer. Bovendien kunnen de kenmerken van de andere functies als input dienen voor het verbeteren van het functioneren in de huidige (en veranderende) functie

⁴ Afhankelijk van de persoonlijke (werk)situatie zal er meer of minder nadruk komen te liggen op dit onderdeel

Start en doorlooptijd

In oktober 2018 willen we starten met de eerste gesprekken. De totale doorlooptijd voor de deelnemers bedraagt ongeveer 12 weken zijn.

Kosten

Deelname aan deze casestudie is geheel kosteloos. Wij willen wel over de casestudie publiceren.

Onderzoek

Het onderzoek binnen de casestudie richt zich op het meten van de behaalde resultaten voor zowel medewerker als werkgever. Voor het meten van deze resultaten maken we gebruik van vragenlijsten en interviews. We willen ook onderzoeken of een gesprek met een financieel planner van toegevoegde waarde is (in het kader van de aanvaardbaarheid van een andere functie).

Aanmelden

Wilt u meedoen? Dan kunt u zich aanmelden door contact op te nemen met Emiel Egging via 06-41393323 of door een e-mail te sturen naar contact@succesvoltotenmetpensioen.nl.

Over

De casestudie 'Relevant Blijven' is een nieuw initiatief van ons (Succesvol tot én met Pensioen) en zal bij een succesvolle afronding van de casestudie in de markt verschijnen onder een nog nader te bepalen label. Wij richten ons sinds 2012 op de begeleiding van medewerkers bij de kansen en mogelijkheden van de latere werkende jaren en het pensioen. Dit doen wij met pensioencoaching en -training. Hiermee helpen we medewerkers inzicht te krijgen in hun persoonlijke en financiële opties voor de toekomst, zodat ze een productief en plezierig leven kunnen creëren. Tot pensioen én daarna. — *Eerdere casestudies: 'Productief en met Plezier tot én met Pensioen', deelnemende organisaties ABN Amro, Gemeente Zwolle en GGZ Nederland (2013), Publicatie 'Nadenken over later', FD maart 2014*