

CHECKLIST voor het invoeren van bedrijfsinterne loopbaanbegeleiding

Planningsfase

- ☐ De beslissing tot het invoeren van loopbaanbegeleiding is gebaseerd op een grondige analyse van de huidige toestand.
 - ☐ De ondernemingsbehoeften inzake het starten met interne loopbaanbegeleiding zijn in kaart gebracht .
 - ☐ De omgevingsfactoren waarin de onderneming opereert zijn geanalyseerd. (omgevingsanalyse)
 - ☐ De personeelsbehoefte van de onderneming is geanalyseerd.
 - ☐ De potentiële en kritische doelgroepen voor loopbaanbegeleiding zijn in kaart gebracht.
 - ☐ De personeelsgegevens zijn geanalyseerd. (personeelsanalyse)
 - ☐ De werknemersbehoeften zijn bevraagd.
 - ☐ De relevante actoren werden geïdentificeerd en betrokken. (Actorenanalyse)
 - ☐ Betrokken partijen zijn geïdentificeerd en verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn vastgelegd
 - ☐ De verwachtingen van de verschillende betrokken belanghebbenden zijn bevraagd
 - ☐ De gewenste situatie is duidelijk gedefinieerd.
 - ☐ De onderneming beschikt over een visie op haar bedrijfsinterne loopbaanbegeleiding en deze is neergeschreven in een visietekst en/of duidelijke doelstellingen.
 - ☐ De spelregels voor deelname aan loopbaanbegeleiding werden vastgelegd
 - ☐ De deontologische regels voor loopbaanbegeleiders werden gedefinieerd
 - ☐ Communicatie-initiatieven zijn gedefinieerd om de visie op de bedrijfsinterne loopbaanbegeleiding toe te lichten aan de betrokkenen.
 - ☐ Er is duidelijkheid omtrent het procesverloop van loopbaanbegeleiding in de onderneming.
 - ☐ Er is duidelijkheid omtrent de taakverdeling binnen het proces van loopbaanbegeleiding in de onderneming.
 - ☐ De competenties die nodig zijn voor het aanbieden van loopbaanbegeleiding zijn in kaart gebracht en aanwezig in de onderneming of ze kunnen extern aangesproken worden.
 - ☐ Binnen de onderneming kan voldoende professionele capaciteit (menskracht) voor het aanbieden van loopbaanbegeleiding worden vrijgemaakt of er kan beroep gedaan worden op (aanvullende) externe capaciteit .
 - ☐ Mogelijke loopbaanpaden en mobiliteit bevorderende initiatieven zijn in kaart gebracht.
 - ☐ De evaluatiecriteria en indicatoren voor het loopbaanbegeleidingsproces werden bepaald.
 - ☐ De evaluatiecriteria en indicatoren voor het bereiken van de doelstellingen werden bepaald.
 - ☐ Het management steunt de bedrijfsinterne loopbaanbegeleiding.
-

Implementatiefase

- ☐ Een geformaliseerd en goedgekeurd implementatieplan is aanwezig.
 - ☐ Acties om de nodige (infra)structuren en ondersteunende instrumenten te voorzien zijn vastgelegd en toegewezen
 - ☐ Taken binnen het loopbaanbegeleidingsproces zijn toegewezen
 - ☐ De betrokkenen kregen hiervoor de benodigde bevoegdheid
 - ☐ Er is een vormingsplan uitgewerkt dat tot doel heeft de kloof tussen de aanwezige en gewenste competenties voor loopbaanbegeleiders te dichten.
 - ☐ Er is een communicatie- en informatiestrategie rond loopbaanbegeleiding bepaald.
-

Uitvoeringsfase en evaluatiefase

- ☐ De communicatie en informatiestrategie wordt uitgevoerd
- ☐ Het vooropgestelde proces wordt toegepast binnen de onderneming
 - ☐ De nodige structurele voorzieningen zijn getroffen
 - ☐ De nodige ondersteunende instrumenten zijn geïmplementeerd
 - ☐ Informatie over de evaluatie-indicatoren wordt verzameld
- ☐ Het loopbaanbegeleidingsproces en de instrumenten worden op regelmatige tijdstippen geëvalueerd en beoordeeld op hun kwaliteit
- ☐ De resultaten van de loopbaanbegeleiding worden op regelmatige tijdstippen getoetst aan de doelstellingen.