



In 6 stappen naar een bedrijfsinterne
loopbaanbegeleiding
Een wandeling doorheen het landschap

6 étapes vers un accompagnement de
carrière au sein de l'entreprise
Une promenade dans le paysage

Sessie 2

Els Roelandt – HR Booster
Brussel, 27.02.2014







Doel - Visie

Objectif - Vision

- Omgevingsanalyse
Anakysede l'environnement
- Gedroomde situatie
Situation rêvée
- Succesformule
Formule du succès





Omgevingsanalyse

Analyse de l'environnement

- Analyse extern en intern - uw opdracht
Analyse externe et interne - votre mission
 - Uw opdracht - Votre mission
- Analyse kwantitatieve personeelsbehoefte
Analyse quantitative des besoins en effectif
 - Personeelstromen - Flux de l'effectif
- Analyse kwalitatieve personeelsbehoefte
Analyse qualitative des besoins en effectif
 - Potentieelanalyse - inventaire du potentiel humain





IDU- matrix

- Functiefamilies bepalen
Définir des familles de fonctions
- Uitgangssituatie inventariseren
Inventorier la situation initiale
- Uitstroom in kaart brengen
Déterminer le flux sortant
- Doorstroom bekijken
Examiner le flux passant





IDU- matrix

	Jaartal X			
	Functiegroep 1	Functiegroep 2	Functiegroep 3	...
Functiegroep 1				
Functiegroep 2				
Functiegroep 3	+5			
...				
Uitstroom	- 3			
Instroom	+2			
Eindtotaal	14			





HR3P (Human Resources Performance Potentieel Portfolio)

Prestatie	Onvoldoende	Kan beter	Goed	Zeer goed	Uitmuntend
Potentieel					
Potentieelgrenzen bereikt	0	0	0	0	0
Groeimogelijkheden binnen het huidige functiedomein	0	0	0	0	0
Promoveerbaar op korte termijn (2-3 jaar)	0	0	0	0	0
Nu reeds promoveerbaar	0	0	0	0	0





Resultaat omgevingsanalyse

Résultat de l'analyse de l'environnement

- Gevolgen activiteiten
Conséquences au niveau des activités
 - Gevolgen personeelssamenstelling
Conséquences au niveau de l'effectif
 - Gevolgen competenties WN
Conséquences au niveau du potentiel humain
- => drijfveren en kritische succes factoren
- => moteurs et facteurs de succès critiques



Niets is beter dan een droom om een toekomst te creëren
Quoi de mieux que rêver pour créer l'avenir





Gedroomde situatie - Votre Rêve

- Wat zijn de sterktes, zwaktes, opportuniteiten en bedreigingen voor uw onderneming?

Quelles sont les forces, les faiblesses, les opportunités et les menaces qui pèsent sur votre entreprise ?

- Waarop kan loopbaanondersteuning een antwoord bieden?

Comment l'accompagnement de carrière peut-il fournir une réponse ?

- Wat wil u bereiken?

Qu'est-ce que vous voulez atteindre ?

⇒ Visie / Vision



Gedroomde situatie

Situation rêvée





Succesformule

Formule du succès

- Visie

Vision

- SWOT aanbod loopbaanondersteuning

SWOT offre d'accompagnement de carrière

⇒ Doelstellingen en acties

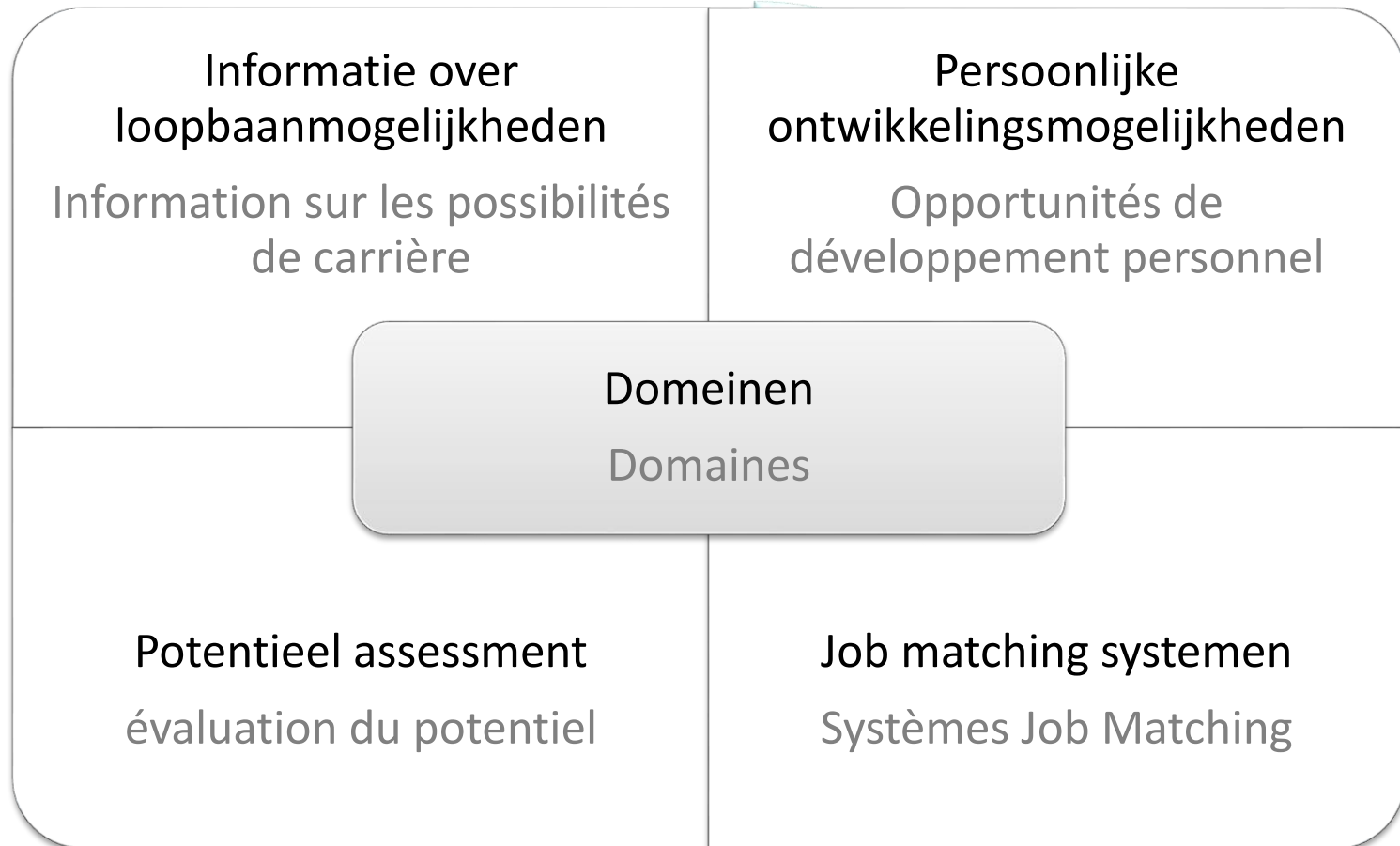
⇒ Objectifs et actions





Loopbaanondersteuning

Accompagnement de carrière





Uw loopbaanondersteuning? Votre soutien de carrière ?

Informatie over
loopbaanmogelijkheden

Information sur les
possibilités de carrière

Persoonlijke
ontwikkelingsmogelijkheden

Opportunités de
développement personnel

Welke ondersteuning biedt u op vandaag?

Quel soutien offrez-vous aujourd'hui?

Potentieel assessment
évaluation du potentiel

Job matching systemen
Systèmes Job Matching





Mogelijke loopbaanondersteuning

Meest voorkomende praktijken	Minst voorkomende praktijken	Praktijken die meest in ontwikkeling zijn
Bekendmaking interne vacatures	Loopbaanadviescentrum	Inventaris maken van competentieportfolio's
Terugbetaling deelname aan externe seminars of workshops	Werkboeken over loopbaanplanning	Successieplanning
Terugbetaling deelnamekosten voor vorming	Geschreven individuele carrièrepaden	Beoordeling van huidige competenties als basis voor loopbaanplanning
Interne trainings- en ontwikkelingsprogramma's	Software die helpt om de loopbaan te plannen	Uitgeschreven persoonlijk ontwikkelingsplan
Gesprekken over de loopbaan met directe chef	Gesprekken over de loopbaan met interne loopbaanadviseurs	Gesprekken over loopbaan met HR-medewerkers



Possibilités de soutien de carrière

Pratiques les plus courantes	Pratiques les moins courantes	Pratiques les plus en développement
Publier les emplois vacants internes	Centre de consultation sur les carrières	Inventorier les portefeuilles de compétences
Rembourser la participation à des séminaires et workshops extérieurs	Cahiers de travail sur la planification de carrière	Planning de succession
Rembourser les frais de participation à des formations	Mise par écrit de trajets de carrière individuelles	Evaluation des compétences actuelles comme base à la planification de carrière
Programmes internes de formation et de développement	Logiciel aidant à planifier la carrière	Mise par écrit de plans de développement personnels
Entretiens de carrière avec le chef direct	Entretiens de carrière avec des conseillers de carrière internes	Entretiens de carrière avec les collaborateurs RH



Mogelijke loopbaanondersteuning

Meest voorkomende praktijken	Minst voorkomende praktijken	Praktijken die meest in ontwikkeling zijn
Regelmatig feedback door de manager aan de medewerker over zijn competenties	Workshops over loopbaanplanning	Versnelde loopbaanpaden voor high potentials
Introductieactiviteiten en oriëntatieprogramma's	Gesprekken over loopbaan met externe loopbaanadviseurs	Tijdelijke interne plaatsingen i.f.v. ervaring/ontwikkeling
Gesprekken over loopbaan met HR-medewerkers	Toekenning van speciale, tijdelijke jobs om competenties te beoordelen	Jobrotatie/laterale bewegingen als alternatief voor verticale bewegingen
Mogelijkheid tot duale carrières	Tijd vrijmaken voor loopbaanbegeleiding bij een externe partner	Deelname aan crossdepartementale, -disciplinaire, -functionele taken
Actieve aandacht voor het inhoudelijk verrijken van de job met het oog op ontwikkeling	Financieren van loopbaanbegeleiding bij een externe partner	



Possibilités de soutien de carrière

Pratiques les plus courantes	Pratiques les moins courantes	Pratiques les plus en développement
Feedback régulier du manager au collaborateur sur ses compétences	Workshops sur la planification de carrière	Trajets de carrière accélérés pour des high potentials
Activités d'introduction et programmes d'orientation	Entretiens de carrière avec des conseillers de carrière externes	Placements internes temporaires e.f.d. expérience/développement
Entretiens de carrière avec des collaborateurs RH	Attribution de jobs spéciaux, temporaires pour évaluer les compétences	Rotation de fonction / mouvements latéraux comme alternative aux mouvements verticaux
Possibilité de carrières duales	Libérer du temps pour un accompagnement de carrière chez un partenaire extérieur	Participation croisée à des tâches entre départements, disciplinaires, fonctionnelles
Attention active pour l'enrichissement en contenu du job avec l'accent sur le développement	Financer un accompagnement de carrière chez un partenaire extérieur	





Doelstellingen en acties

Objectifs et actions

- SMART
 - Specifiek - Spécifique
 - Meetbaar - mesurable
 - Aanvaardbaar - acceptable
 - Realistisch - réaliste
 - Tijdsgebonden – lié au temps
- KPI's
 - Opvolging en evaluatie – Suivi et évaluation
 - Rapportage - Rapports





Uw huiswerk Votre mission

Stel een draftversie van uw bedrijfsvisie op interne loopbaanbegeleiding op.
Deze tekst kan/zal in de looptijd van het project nog bijgestuurd worden.

Rédigez une première version de la vision de l'entreprise en matière
d'accompagnement de carrière interne.
Ce texte sera (éventuellement) adapté pendant la durée du projet.





Inspiratie nodig?

Besoin d'inspiration?

- Rubriek doel van de website

<http://www.expeditieloopbaan.be/doel>

- Het VESOC akkoord loopbaanbegeleiding (SERR)

http://www.serv.be/sites/default/files/documenten/LR-SERV-VESOC-2012-anysurfer_0.pdf

- Het loopbaanbeleid van de Universiteit Leiden:

<http://www.vsnu.nl/Beleidsterreinen/Speerpunten-universiteiten/Best-Practices/Kijk-en-denk-een-stap-vooruit.htm>

- Handreiking 2e loopbaanbeleid Brandweer Nederland

<http://www.brandweer.nl/algemene-onderdelen/zoeken/@8968/tweede/>

