

HOE START IK MET LOOPBAANGESPREEKEN BINNEN MIJN ONDERNEMING?

Veel mensen hebben moeite met vooruitkijken, reflecteren en ontdekken. Als werkgever kun je je medewerkers daarbij helpen. Goede loopbaanontwikkelgesprekken borgen bovendien het leven lang ontwikkelen binnen de organisatie. In deze hand-out kom je meer te weten over hoe je zelf met ontwikkel- en adviesgesprekken begint en ze inbedt in je onderneming.

Zo pak je het aan

Stap 1

Besteed aandacht aan het invoeren van de loopbaangesprekken in de organisatie

Informeer je medewerkers over de doelstellingen van de gesprekken. Enthousiasmeer ze en wijs ze op de voordelen die het ze brengt. Maak duidelijk dat het geen beoordelingsgesprekken zijn waarop ze worden afgerekend. Betrek je medewerkers ook in de voorbereidingen en het proces. Bied ruimte aan je medewerkers om zelf aan te geven wat zij denken nodig te hebben voor hun ontwikkeling, dit prikkelt de motivatie.

Tip! Een aantal bedrijven gingen je al voor met het doorvoeren van ontwikkelgesprekken in hun bedrijf. [Hier](#) vind je een aantal leuke voorbeelden. Zo laat een voorbeeld uit de praktijk zien dat de gesprekken veel hebben geholpen om het leren verder te verweven in het bedrijf. Train de leidinggevenden, daardoor kunnen ze gesprekken gericht voeren.

Stap 2

Het gaat om opleidings- en ontwikkelwensen

De gesprekken staan in het teken van opleidings- en ontwikkelwensen. Benader daarbij het begrip ontwikkeling breder dan alleen de mogelijkheid om een scholingstraject te volgen. Denk bijvoorbeeld aan coachend of informeel leren, leren van elkaar of leren door andere taken uit te voeren. Kijk voor meer inspiratie op [MKB!dee.nl](https://mkb!dee.nl) hoe andere bedrijven dit hebben aangepakt.

Tip! De SER heeft de handreiking "[eigen regie en leven lang ontwikkelen](#)" gepubliceerd. Daarin vind je op pagina 21 – 23 een gespreksleidraad **1** voor het voeren van een ontwikkelgesprek.

HOE START IK MET LOOPBAANGESPREEKEN BINNEN MIJN ONDERNEMING?

Stap 3

Starten met de gesprekken

Herhaal bij de start van de gesprekken het kader en de doelstellingen van het loopbaangesprek. Wees helder over wat wel en wat niet mogelijk is binnen je organisatie. Verlies tijdens het gesprek de gelijkwaardigheid niet uit het oog en let er op dat beide partijen aan het woord zijn.

Tip! Het rapport "*Leidinggeven aan ontwikkeling? Doen!*" van TechYourFuture en House of Skills laat ook het belang van een goed ontwikkelingsgesprek zien.



Gesprekken tussen leidinggevendenden en medewerkers kunnen helpen om hen uit te dagen na te denken over waar hun interesses liggen en waar ze graag beter in willen worden in hun werk.



Bespreek regelmatig de behoeften en doelen en hoe je die met de huidige werkzaamheden in samenhang brengt. Maak daarover goede resultaat-afspraken en monitor de voortgang van die afspraken ook.



Neem de tijd voor je medewerkers, bied ze ruimte voor het vragen van verbetervoorstellen.



Zorg dat de gesprekken niet alleen gaan over het moment van functioneren, maar ook over de stappen die je medewerkers zetten om op de lange termijn inzetbaar te blijven.

Deze handout is opgesteld op basis van de ervaringen van mkb'ers die gebruikmaakten van de subsidieregeling MKBidee. Hun beste oplossingen op het gebied van leren en ontwikkelen in het mkb zijn gebundeld in het boek '*Goed idee – Oplossingen van ondernemers om leren en ontwikkelen in het mkb te stimuleren*'.

Voor meer praktische informatie, goede voorbeelden en tips:
www.wijzijkatapult.nl/leren-ontwikkelen-mkb

