



8 belangrijke loopbaaninzichten om te delen met je werknemers

Maak je werknemers sterk op hun werk.



Zorgdragen voor het welzijn van je werknemers is niet alleen een taak voor jou als werkgever. Ook je medewerkers hebben hierin een belangrijke rol. Werkgevers en werknemers zullen sámen moeten zorgen voor dat gevoel van "Thuis op 't werk". Jij als werkgever kan je werknemers de juiste tools bieden om te kunnen floreren in hun werk. De werknemers zelf moeten zich bewust worden dat ze gebruik kunnen maken van deze middelen, of het nu gaat om het volgen van een cursus, flexibele werktijden of het aangaan van een goed gesprek met haar of zijn leidinggevende.

Om jou en je werknemers op weg te helpen hebben we 8 belangrijke loopbaaninzichten op een rij gezet. Ons advies: deel deze met je werknemers. Op deze manier laat je zien dat je sámen – werkgever en werknemer - werkt aan een productieve organisatie met oog op welzijn en duurzame inzetbaarheid. Zo zorg je voor optimaal vitale werknemers, die zich sterk voelen op hun werk en net dat stapje extra zetten voor jouw organisatie.

INZICHT 1

Als je weet wat je drijfveren, vaardigheden en talenten zijn, komt loopbaanperspectief vanzelf.

Het is belangrijk zo nu en dan stil te staan bij wat je doet in je werk en of het je geeft wat je nodig hebt. Je drijfveren, kennis en vaardigheden veranderen namelijk door de jaren heen. Iets wat je met passie deed toen je begin twintig was, kan nu geen voldoening meer geven. Laat de zogenaamde trein waarin je zit niet doordenderen, maar stap eens uit op een tussenstation voor een periode van zelfreflectie; Waar sta ik?, Wat kan ik en bovenal Wat wil ik? Antwoord op deze vragen zullen je meer zicht geven over het spoor waar je moet opstappen.

INZICHT 2

Je hebt zelf de touwtjes in handen, het is namelijk jouw loopbaan.

Ook al werk je in dienst van je werkgever, jij bepaalt zelf in bepaalde mate je werkplezier. Wij weten dat het niet voor iedereen zo simpel is om het werk te kiezen dat je leuk vindt. Ons advies is wel om elke mogelijke stap, hoe klein ook, te nemen om je werk leuk of leuker maken. Neem de tijd om te bekijken wat precies je werk niet leuk maakt en probeer daar verandering in te brengen. Ga een gesprek aan met je leidinggevende en bekijk samen aan welke knoppen kunnen worden gedraaid. En vergeet ook niet om in kaart te brengen wat je werk juist wél leuk maakt, want wat je aandacht geeft groeit.

INZICHT 3

*Je werkgever zorgt niet alleen voor werk,
maar zorgt ook voor jou.*

Zoals bij het tweede inzicht al is getipt; ga het gesprek aan met je werkgever. Voor sommige is het best spannend om een gesprek aan te gaan met HR of leidinggevende als je het over je "werkvermogen" moet hebben. "Kan ik wel aangeven dat ik bepaalde dingen lastig vind in mijn werk? Heeft dat invloed op mijn beoordeling?". Misschien ervaar je een disbalans in werk en privé. Dat is niet voor iedereen even makkelijk om over te praten. "Hoe zou een werkgever dan over mij denken?" Het is belangrijk dit gedachtengoed te laten varen. Je werkgever heeft je namelijk keihard nodig en wil niet alleen vanuit organisatieperspectief, maar ook als persoon dat het goed met je gaat.

INZICHT 4

*Als je werk en je werkgever passen bij jouw normen en waarden,
zorgt dat voor meer werkgeluk .*

Op ieder potje past een dekseltje. Dat geldt ook voor de relatie werknemer en werkgever/organisatie. Soms ben je vol enthousiasme begonnen met een baan, maar naar een tijdje blijkt dat het toch niet helemaal past. Dat is niet erg. Soms kom je pas gedurende je loopbaan erachter wat voor soort functie/baan en organisatie bij je past. Dus kom je tot de conclusie dat het een mismatch is, onderzoek dan – eventueel met behulp van een loopbaancoach - wat een juiste match kan zijn. Misschien vind je deze match zelfs binnen de organisatie waar je nu werkt.

INZICHT 5

*Jezelf blijven ontwikkelen, maakt je een gelukkiger mens.
Thuis en op het werk.*

"Het is, zoals het is", "Ik kan mijzelf niet veranderen" of "ik zie geen andere mogelijkheden". Sommige werknemers blijven met dit soort veronderstellingen vastzitten in hun werk en nog belangrijker "vastzitten" met zichzelf. Deze gedachten zorgen namelijk dat je je eigen persoonlijke ontwikkeling in de weg staat. Door jezelf te ontplooien op welk vlak van ook, maak je een betere versie van jezelf. Persoonlijke groei is heel belangrijk voor je zelfbeeld en je gevoel van welzijn. Dit maakt je niet alleen privé een gelukkiger mens, maar zorgt ook voor meer plezier in je werk.

INZICHT 6

Er zijn meer mogelijkheden in je loopbaan dan je denkt, je kent ze alleen nog niet.

Als werknemer kun je vastzitten in een tunnelvisie over jezelf. Je zit bijvoorbeeld vastgeroest in je baan, omdat je denkt dat deze baan de enige optie is. Of je wil doorgroeien in de organisatie, maar denkt dat de gewenste functie niet voor jou is weggelegd. Het kan ook zijn dat je het gevoel hebt vast te lopen in je werk, omdat je denkt het niet te kunnen "waarmaken". Het beeld wat je dan hebt over je eigen capaciteiten, talenten en vaardigheden is te beperkt. Je bent je er niet van bewust, dat er soms voor de hand liggende oplossingen zijn, die je verder op weg kunnen helpen. Dit geldt ook voor de opties op de arbeidsmarkt. Heel veel mensen weten niet welke baanopties er allemaal zijn die aansluiten op hun persoonlijkheid en specifieke vaardigheden. En dat is ook niet meer dan logisch, omdat zij gewoonweg niet over die kennis beschikken. Loopbaanadviseurs beschikken wel over deze specifieke kennis en kunnen tools inzetten om werknemers hierbij te adviseren.

INZICHT 7

Duurzame inzetbaar zijn, betekent niet per se tot je pensioen dezelfde baan, bij dezelfde werkgever.

Duurzaam inzetbaar zijn betekent dat je tot je pensioen gezond kunt blijven werken. Heb je een fysiek zwaar beroep, dan kun je op je vingers na tellen dat je dat wellicht niet tot aan je pensioen kunt blijven doen. Wij adviseren werkgevers tijdig te bekijken hoe deze werknemers zich, na verloop van tijd, verder kunnen ontwikkelen in de organisatie naar een minder belastende functie. Ook werknemers moeten zich hiervan bewust zijn. Merk je dat je baan fysiek of mentaal te zwaar wordt, is het belangrijk om tijdig aan de bel te trekken. Maar eigenlijk moet je daarvoor al denken; tot wanneer wil en kan ik dit blijven doen en wat zou ik daarna willen?

INZICHT 8

Er is tijd en ruimte nodig om te bekijken of je baan voor nu en de komende jaren APK proof is.

Nu denk je misschien dat je werk APK proof is voor de komende jaren, maar er spelen veel factoren mee die invloed hebben op je werk. Denk aan de economie die sommige branches in slecht weer kunnen brengen, je gezondheid die kan veranderen, maar ook je drijfveren die in loop van tijd anders kunnen worden. Je kan dus niet op 1 moment denken dat je baan APK proof is. Dat heeft tijd en ruimte nodig op een continue basis. De vraag of je baan APK proof is mag regelmatig de revue passeren en jij als werknemer mag de tijd en ruimte nemen om daar over te bezinnen.

Loopbaanverkenning werkt!

Met deze 8 inzichten voor je werknemers willen wij laten zien dat het zijn vruchten afwerpt om je werknemers zo nu en dan stil te laten staan bij hun loopbaan. Dus wil jij optimaal vitale werknemers, deel deze inzichten en laat ze op verkenning gaan. Laat je werknemers ontdekken wat mogelijk is en kijk wat het oplevert! Voor hen en voor je organisatie!

Samen op verkenning.

People in Place kan samen met jouw werknemers ontdekken of ze op het juiste spoor zitten of een ander spoor moeten nemen. Samen met jou en je werknemers kunnen we kijken wat het loopbaanperspectief is dat zorgt voor een productief en duurzaam inzetbaar team.

Maak nu gebruik van ons kennismakingsaanbod en koop het basispakket loopbaanverkenning eenmalig voor € 195,- ipv € 395,-

[Klik hier om gebruik te maken van deze aanbieding](#)

Wil je alle informatie over dit pakket nog eens rustig doorlezen, ga dan naar de [informatiepagina](#).

