

Kennis en kunde een leven lang



Mobility at Jobs



Leefijdgericht Loopbaanbeleid
Lineke Wassenaar
13 april 2011

Zomaar een loopbaan



Mobility at Jobs

- Research analiste: onderzoek naar chromosomale afwijkingen in kinder tumoren**
- Medische microbiologisch analiste**
- Serologisch- / immunologisch analiste**
- Hoofdanaliste klinisch immunologisch laboratorium**
- Research analiste veterinaire dienst**
- Exit uit branche**
- Psycholoog Arbeid en Organisatie**



- ❑ **Megatrends**
- ❑ **Ontwikkeling beroepsbevolking**
- ❑ **Marktontwikkeling**
- ❑ **Technologische ontwikkeling**
- ❑ **Huidige Loopbaanmogelijkheden**
- ❑ **Loopbaan en generaties**
- ❑ **Vraagstukken personeelsbeleid**
- ❑ **Strategisch personeelsbeleid**
- ❑ **Oplossingsrichtingen:**
 - ✓ ***Functiehuizen***
 - ✓ ***Talent- / competentie management***
 - ✓ ***Balans werk privé***
 - ✓ ***Intercollegiale netwerken***

Megatrends



Mobility at Jobs

- Digitaler
- Grenzelozer
- Pluriformer
- Onzekerder
- Verantwoordelijker
- Vitaler
- Ondernemender

*Bron: De WERKelijkheid van morgen door Hans van der Heijden
en Saliha Bochhah (Kluwer, 2006)*



- Vergrijzing**
- Langer doorwerken**
- Ontgroening**
- Daling potentiële beroepsbevolking**
- Groei aantal allochtonen**
- Toename hoger opgeleiden**
- Weinig ambitie technische beroepen**

Marktontwikkelingen KC laboratoria



Mobility at Jobs

- KC laboratoria verzelfstandigen en verlenen diensten aan ziekenhuizen**
- Outsourcing: sommige bedrijven besteden feitelijke analyses uit**
- Daardoor wordt postanalytische fase belangrijker (hogere eisen kennis en inzicht)**
- Beroep KC analist steeds breder**
- Bezuinigingen**
- Fusies**

Technologische ontwikkelingen



Mobility at Jobs

- Analist als procesoperator**
- Automatisering**
- Ruimte voor onderzoek en ontwikkeling**
- Diversiteit op werkplek door aandachtsgebieden**
- Andere eisen aan kennis en vaardigheden analisten**

Huidige loopbaanmogelijkheden



Mobility at Jobs

- Van routine naar hogere en/of meer specifieke functies**
- Van technisch/instrumentele vaardigheden naar specialistische vaardigheden**
- Meer zelfstandigheid**
- Meerdere aandachtsgebieden**
- Ontwikkelen standaardprocedures en werkvoorschriften**
- Aandachtsanalist (bepaald type testen / technische problemen)**
- Contact met leveranciers**



- Baby-boomers (1945 – 1956)**
- X-generatie of verloren generatie (1957 – 1970)**
- Pragmatische generatie (1971 – 1980)**
- Screenagers of Einstein-generatie (1981 – 1995)**

Strategisch personeelsbeleid noodzakelijk

The game of life



Mobility at Jobs

Wat doen die ontwikkelingen met uw organisatie?

The game of life

Vraagstukken personeelsbeleid



Mobility at Jobs

- Bezuinigingen**
- Ouderwordend personeel**
- Andere wensen personeel**
- Krappe arbeidsmarkt**
- Behoud personeel en kennis**



Begint met inventariseren

- Wat zijn de relevante kenmerken van uw organisatie?
- Waarop richt het bedrijf zich nu en in de toekomst?
- Wat betekent dit voor de personele samenstelling?
- Waar staat uw organisatie op dit moment?
- Wat zijn de kerncijfers van uw personeel (leeftijdsopbouw, verzuim, opleidingen, loopbaanpaden, verloop)?
- Welke knelpunten heeft u nu?
- Hoe ziet de personele ontwikkeling er de komende 5 jaar uit?
- Welke knelpunten verwacht u?
- Hoe belangrijk is de leeftijdsontwikkeling in uw organisatie?
- Etc.



- Werving en selectie**
- Talentmanagement / competentiemanagement**
- Bevorderen inzetbaarheid (scholing, groei in functie, taakrotatie)**
- Organisatie van het werk (veranderen functies, verantwoordelijkheden)**
- Verhouding op de werkvloer (stijl van leidinggeven, samenwerking)**
- Gezondheid personeel (balans belastingbelastbaarheid)**
- Balans werk privé (parttime, zorgverlof, sabbatical)**
- Stimuleren uitstroom naar elders (netwerken)**



- Ontrafelen van functies in taken
- Taken indelen op werk- en denkniveau
- Bundelen taken
- Bepalen relatieve zwaarte van functie: functiewaardering
- Niet alleen diploma's tellen, ook levens- en werkervaring

Kortom: functiehuizen op de schop!



Mobility at Jobs

Werkzaamheden indelen naar:

- Aard
- Doel
- Effect
- Aanpak
- Dynamiek
- Keuzevrijheid
- Complexiteit
- Voorspelbaarheid gevolgen
- Kader
- Wijze van controle
- Kennis
- Vaardigheden
- Aard van contacten
- Doel van contacten



Talentmanagement richt zich op:

- Het optimaal inzetten en ontwikkelen van werknemers in lijn met de strategische doelen van de organisatie
- De juiste aandacht aan de juiste werknemers leidt tot een relatief hoge mate van betrokkenheid en motivatie onder werknemers
- Uiteindelijk in beter presterende organisaties



Mobility at Jobs

- Inventariseren benodigde competenties (werkzaamheden)**
- Inventariseren aanwezige competenties (personeel)**
- Matchen**
- Persoonlijke ontwikkelingsplannen**
- Werving en selectie op basis van competenties**



Afnemen monsters voor analyse:

- Aard: uitvoerende werkzaamheden waarbij werkzaamheden in logisch gestructureerd verband staan**
Weging: 2 (VMBO werk- en denkniveau)

- Doel: meewerken aan deelproducten en uitvoerende diensten werkeenheid**
Weging: 2

- Vaardigheden: er is sprake van nauwkeurigheid, praktische handigheid en van normale communicatie en klantvriendelijke opstelling**
Weging 2

Voorbeeld:



Mobility at Jobs

Begeleiden van stagiaires en inwerken:

- ❑ **Aard: ondersteunende, uitvoerende, coördinerende en leidinggevende activiteit waarbij vraagstukken moeten worden opgelost en waarvoor eigen inzicht in regels, voorschriften en procedures nodig is**
Weging: 3 (MBO niveau)

- ❑ **Doel: realiseren van taakstellingen en eindproduct van onderwijswerkzaamheden**
Weging: 3

- ❑ **Vaardigheden: advies, communicatieve, didactische, organiserende- en leidinggevende vaardigheden**
Weging: 3

Voorbeeld



Mobility at Jobs

<i>Beroepscompetenties</i>	1	2	3	4	5
Monsters nemen	X				
Monsters voorbereiden		X			
Uitvoeren analyse			X		
Resultaten beoordelen				X	
Rapporteren			X		
Volgens voorschriften werken	X				
Plannen werkzaamheden			X		
Onderhoud apertuur en werkplek		X			
Storingen oplossen			X		
Monsters administreren	X				
Met afwijkingen omgaan				X	
Begeleiden stagiaires			X		
Technologische ontwikkelingen				X	



Mobility at Jobs

- Onregelmatigheidsdiensten
- Verlofmandjes
- Kopen van verlof
- Deeltijdpensioen
- Levensloopregelingen
- Taakroulatie
- Opleidingen

Intercollegiale samenwerking



Mobility at Jobs

- Netwerken voor uitwisselen personeel**
- Netwerken voor taakroulatie**
- Netwerken voor re-integratie**
- Netwerken voor gezamenlijke loopbaanontwikkeling**

Mobility at Jobs

ARBEIDSMARKTOPLLOSSINGEN

Mensen staan centraal

Vragen?

U treft ons met een informatiebalie bij de ingang van de Kempenzaal.



Postbus 35 4040 DA Kesteren Website: www.mobilityatjobs.nl.