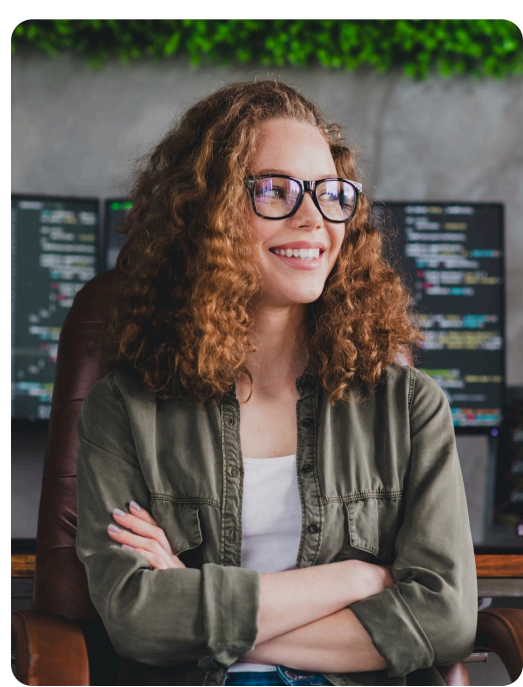


# Loopbaanplanning: tips voor talentmanagers



Met loopbaanplanning laat je medewerkers zien hoe ze binnen een organisatie kunnen doorgroeien naar hun carrièredoelen. Heb je duidelijke doorgroeimogelijkheden, dan is dat een goede manier om toptalent aan te trekken en te behouden. En dat niet alleen: loopbaanontwikkeling is een krachtige strategie om personeel toekomstbestendig te maken in een snel veranderende wereld.

## Voordelen van Loopbaanplanning



**Meer medewerkers behouden:** medewerkers zoeken vaak naar andere baankansen en carrièremogelijkheden. Door duidelijke doorgroeipaden uit te stippelen binnen je organisatie, kunnen ze professioneel groeien zonder te hoeven vertrekken, zodat jij goede medewerkers vasthoudt.

**Duidelijke doelen en verwachtingen:** door carrièreplanning in kaart te brengen, weten medewerkers wat ze moeten doen om te groeien en promotie te maken, wat ze een duidelijker doel én meer verantwoordelijkheid geeft. Organisaties kunnen ook samen met medewerkers doelen bepalen die aansluiten bij de toekomstvisie van het bedrijf.

**Hoger moreel van medewerkers:** als medewerkers inzicht hebben in hun toekomst binnen een bedrijf, dan zijn ze tevredener en productiever. Wanneer je het moreel van je medewerkers een boost geeft, levert dat voor iedereen een betere werkomgeving op. Dat kan ook bijdragen aan een aantrekkelijker employer brand.

## In 5 stappen naar een carrièreplan

### 1 Bespreek samen de loopbaanontwikkeling

Plan een afspraak met elke medewerker over hun ambities. Laat elke medewerker vóór de afspraak een zelfbeoordelingsformulier invullen over hun vaardigheden, capaciteiten en eerdere ervaringen en prestaties. Zorg ook dat de medewerker de belangrijkste doelen en interesses formuleert.

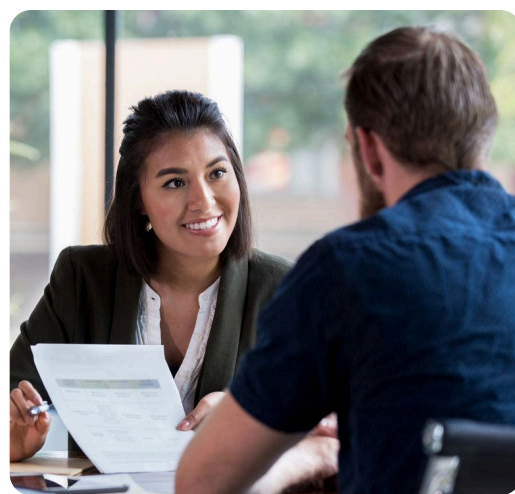
### 2 Loop de zelfbeoordeling door

Tijdens het gesprek neem je samen het zelfbeoordelingsformulier door. Laat de medewerker elk onderdeel uitleggen en vertellen over alles wat je opvalt. Praat vervolgens over hun huidige functie in het bedrijf. Vraag welke onderdelen van hun werk ze het leukst vinden en of er iets is dat ze graag zouden willen veranderen.

### 3 Kijk naar de carrièredoelen van de medewerker

Als je meer over je medewerker hebt geleerd, praat dan over de carrièredoelen van die persoon. Stel de volgende vragen:

- Waar zie jij jezelf in het komende jaar?
- Waar zie je jezelf over vijf jaar?
- Als je mocht kiezen, wat zou je dan doen binnen het bedrijf?
- Helpt dit bedrijf je om je huidige doelen te bereiken? Zo niet, wat kunnen we dan beter doen?
- Welke vaardigheden hoop je te ontwikkelen terwijl je hier werkt?
- Hoe ziet je droombaan eruit?



### 4 Zoek binnen het bedrijf naar functies die passen bij de medewerker

Bedenk op basis van iemands antwoorden welke functies of verantwoordelijkheden binnen je bedrijf zouden aansluiten bij hun carrièredoelen. Misschien wil een medewerker binnen het bedrijf doorgroeien naar een leidinggevende positie. Mogelijk is iemand ook blij met een zijwaartse stap naar een andere afdeling of een ander team.

Vertel medewerkers duidelijk wat elke functie inhoudt. Denk aan de werkdruk, taken, verantwoordelijkheden en potentiële collega's. Wees transparant over wat iemand moet verwachten en waar die persoon naar kan uitkijken.

### 5 Maak een gepersonaliseerde carrièrekaart

Zodra de medewerker weet hoe die verder wil binnen je bedrijf, kun je daarvoor een plan uitstippelen op een carrièrekaart. Daarop staan de doelen en vaardigheden die de medewerker nodig heeft om zich te ontwikkelen. Maak een realistisch beeld van hoeveel tijd het zou kosten om deze volgende carrièrestap te zetten. Als bijvoorbeeld de gewenste functie momenteel is ingevuld, wees dan transparant over mogelijke tijdlijnen of stel alternatieve functies voor waarmee dezelfde doelen bereikt kunnen worden.

## Loopbaanplanning: veelgestelde vragen

### Welke soorten bedrijven hebben het meeste baat bij loopbaanplanning?

Grotere bedrijven hebben meer baat bij carrièreplanning, omdat er meer functies en mogelijkheden zijn voor medewerkers. Kleinere bedrijven met uitbreidingsplannen kunnen er ook van profiteren, omdat het management misschien nieuwe functies kan creëren op basis van de vaardigheden en doelen van medewerkers. Wil je carrièreplanning op de juiste manier voor je bedrijf gebruiken, dan moet je de verschillende niveaus en afdelingen bespreken met je medewerkers. Stel daarnaast duidelijke criteria op over hoe medewerkers naar die niveaus en afdelingen door kunnen groeien.

### Zijn er uitdagingen bij loopbaanplanning?

Medewerkers die niet willen doorgroeien het bedrijf, kunnen een uitdaging zijn. Misschien zijn ze gewoon tevreden in hun huidige functie. Laat de medewerker in dat geval in die functie blijven werken zonder druk om elders in het bedrijf aan de slag te gaan. Blijf regelmatig overleggen om te zien of de medewerker nieuwe ambities heeft of dat die nog steeds tevreden is. Een andere uitdaging kan de tijd en het geld zijn die nodig zijn om een goed programma voor carrièreplanning te ontwikkelen. De langetermijndoelstellingen voor personeelsbehoud en talentontwikkeling wegen alleen ruimschoots op tegen deze initiële investeringen.

### Kan een hooggeplaatste medewerker baat hebben loopbaanplanning?

Bijna elk type medewerker heeft er baat bij om doelen en verwachtingen te stellen voor hun functie. Zelfs als een hooggeplaatste medewerker verder kan groeien in het bedrijf, kan die nog steeds groeien in de rol en een betere leider worden. Met carrièreplanning kunnen ze hun strategische impact en bijdrage steeds verder verbeteren. Dit zorgt ervoor dat zelfs toptalent zich blijft ontwikkelen en voor het bedrijf blijft werken.