



Van loopbaanontwikkeling naar sterk in je werk

Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening
Jeugdzorg
Kinderopvang

Hermien Wiselius

Opzet presentatie



- Typering branches
 - Ontwikkeling afgelopen jaren
 - Visie sociale partners
 - Aanpak cao tafels en arbeidsmarktfonds
 - Resultaten
 - Leerpunten en inzichten voor toekomst
-

**WERKLOOSHEID
GAAT HET
HELEMAAL MAKEN
DEZE ZOMER**



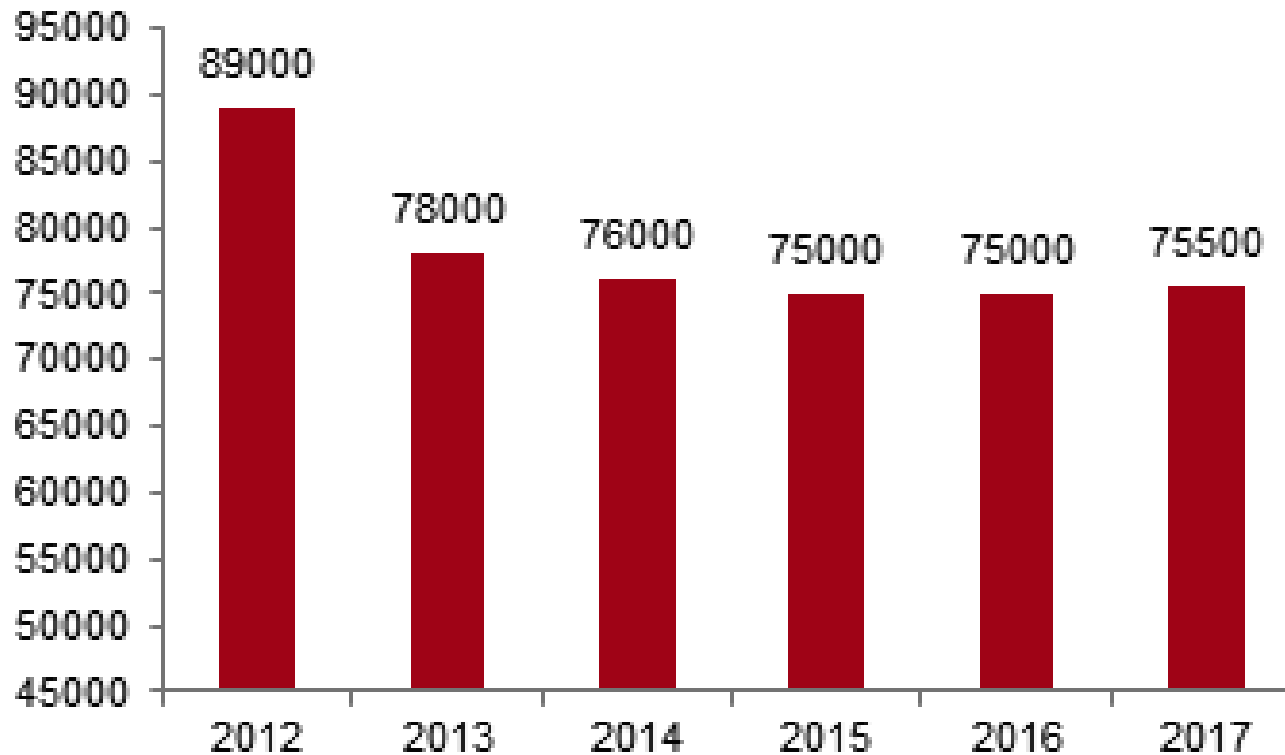
Loesje

Postbus 1048
6801 BA, Amstam www.loesje.nl

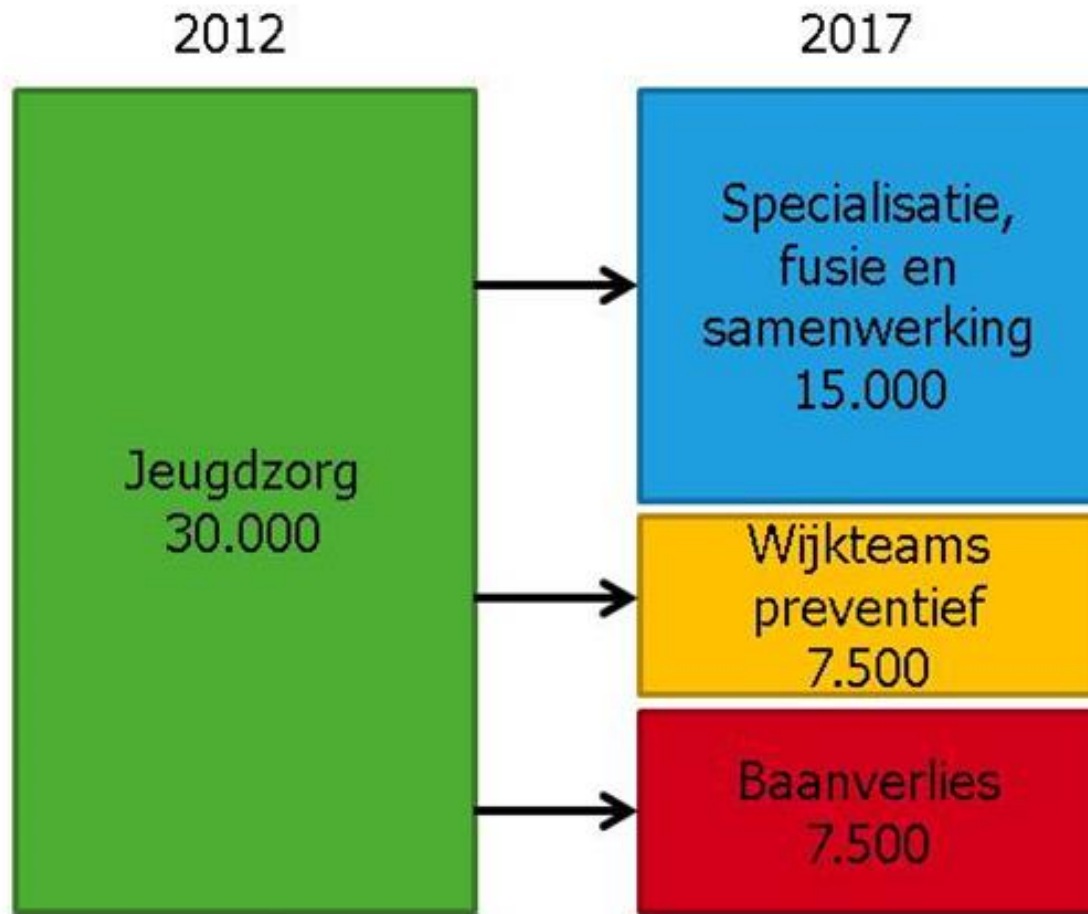
Arbeidsmarktontwikkeling



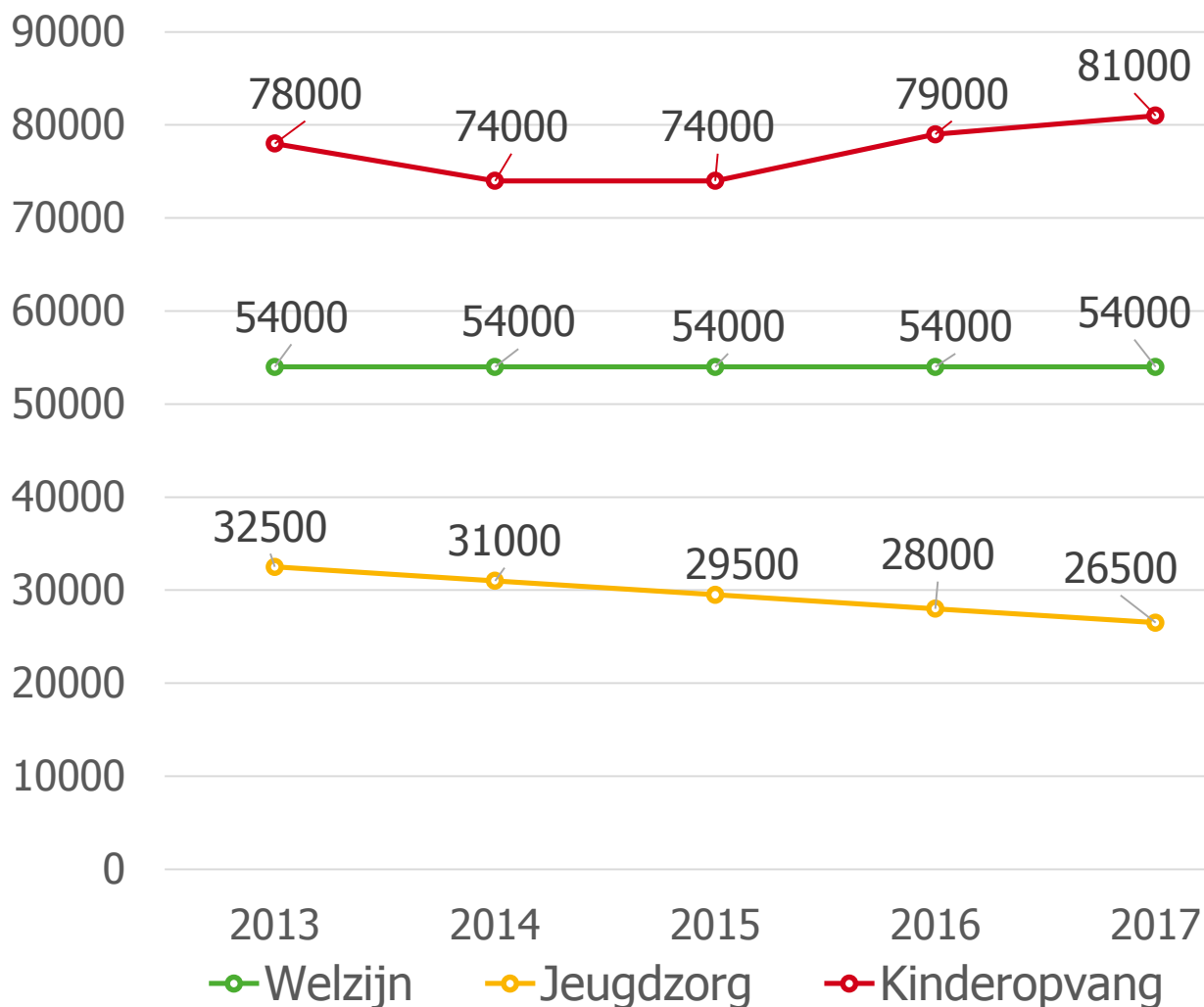
Prognose werknemers Kinderopvang



Prognose ontwikkelingen Jeugdzorg



Vooruitzichten 2016 en 2017



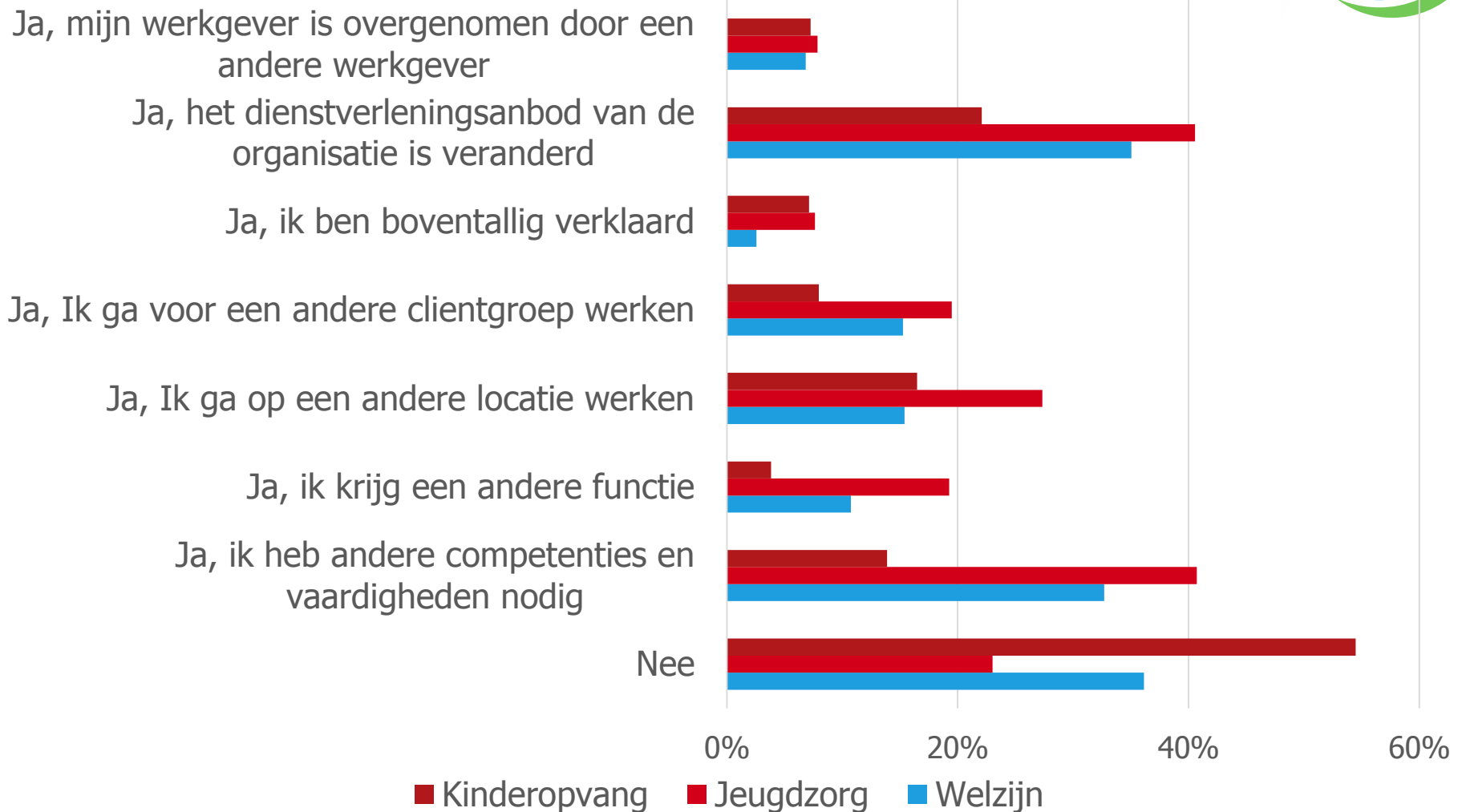
- Welzijn
verschuivingen
- Jeugdzorg
krimpen en verschuivingen
- Kinderopvang
groei en verschuivingen

Ontwikkelingen in branches



- <https://www.youtube.com/watch?v=k0MqawdO>
Huw

Veranderingen



Toekomst van werk



Voorspelbaarheid
Vaste baan
Toekijken of stilzitten
Individueel
Werkgever regelt

Verandering!
Aan het werk blijven
Meedoen en bewegen
Samen (werken)
Zelf regelen



dreamstime.com



Aanpak loopbaanbeleid

De situatie in de branches in 2011/2012 bepalend voor aanpak

Kinderopvang: plotseling

Welzijn: sluipenderwijs

Jeugdzorg: stapsgewijs

“ de omgekeerde route”

- Loopbaanwinkel
- Loopbaanplein <https://www.youtube.com/watch?v=8Qb8M-bt9s4>
- Loopbaanevents
- Loopbaangesprekken
- Masterclasses leidinggevenden
- Duitslandloket kinderopvang

Mogelijkheden van het Sectorplan benut

Ambitie sociale partners sectorplan



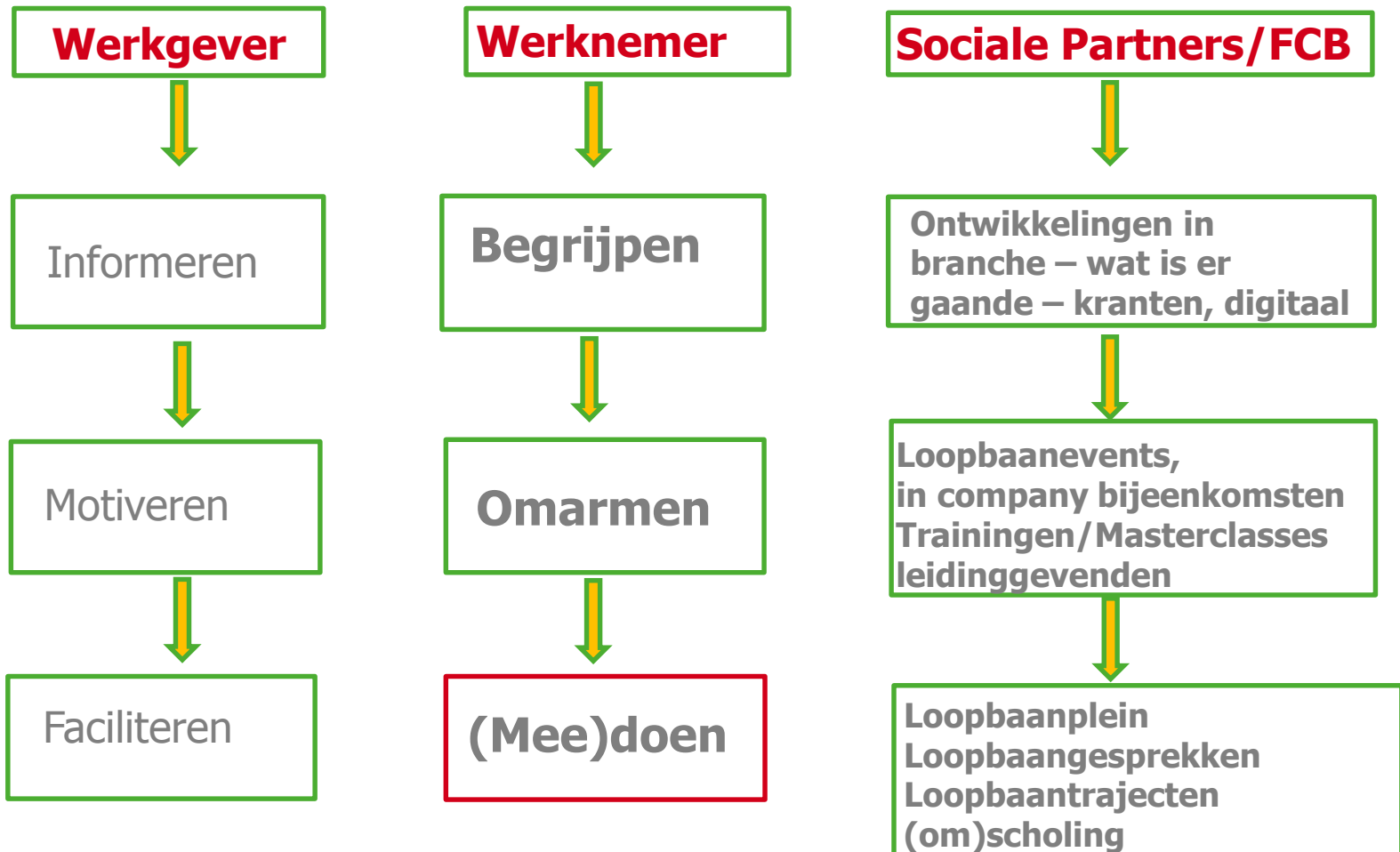
- Bewustwording veranderende arbeidsmarkt
 - Toegerust zijn op de toekomst
 - Support bij vinden ander werk
 - Masterclasses voor leidinggevenden
- en
- Stimuleren scholing gericht op de toekomst
 - Experimenteren met regionale samenwerking

Essentieel om aan het werk te blijven



Succesvol kunnen **aanpassen aan veranderingen**
en jezelf **ontwikkelen**

Werken aan loopbaan en ontwikkeling





Veranderende focus

- Van werkgever, HR en OR naar medewerker en leidinggevende – ‘eigen regie’
- Van bewustwording, naar eerste beweging/actie en structurele houding en gedrag en inbedding
- Van loopbaan naar ontwikkeling naar sterk in werk
- Van individu, naar organisatie, naar branche, naar arbeidsmarkt als geheel
- Van voorlopers naar middengroep naar iedereen

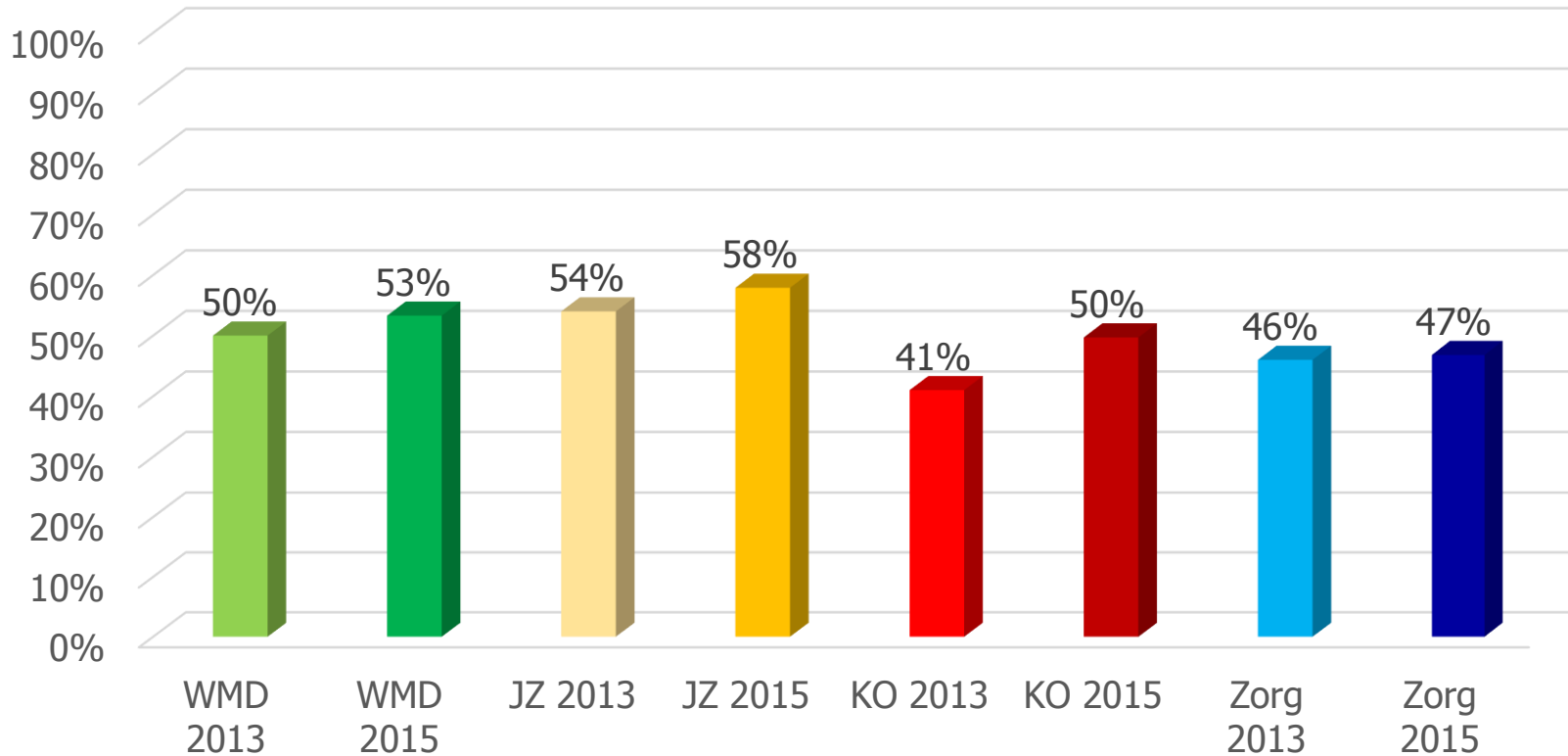
Resultaten



- > 20.000 werknemers sectorplan: loopbaan en scholing
- Integraliteit in organisaties begint te komen
- Loopbaanbewustzijn neemt toe
- Opties van cao tafels helpen
 - Loopbaanbudget en individueel keuze budget

Loopbaanbewustzijn (1)

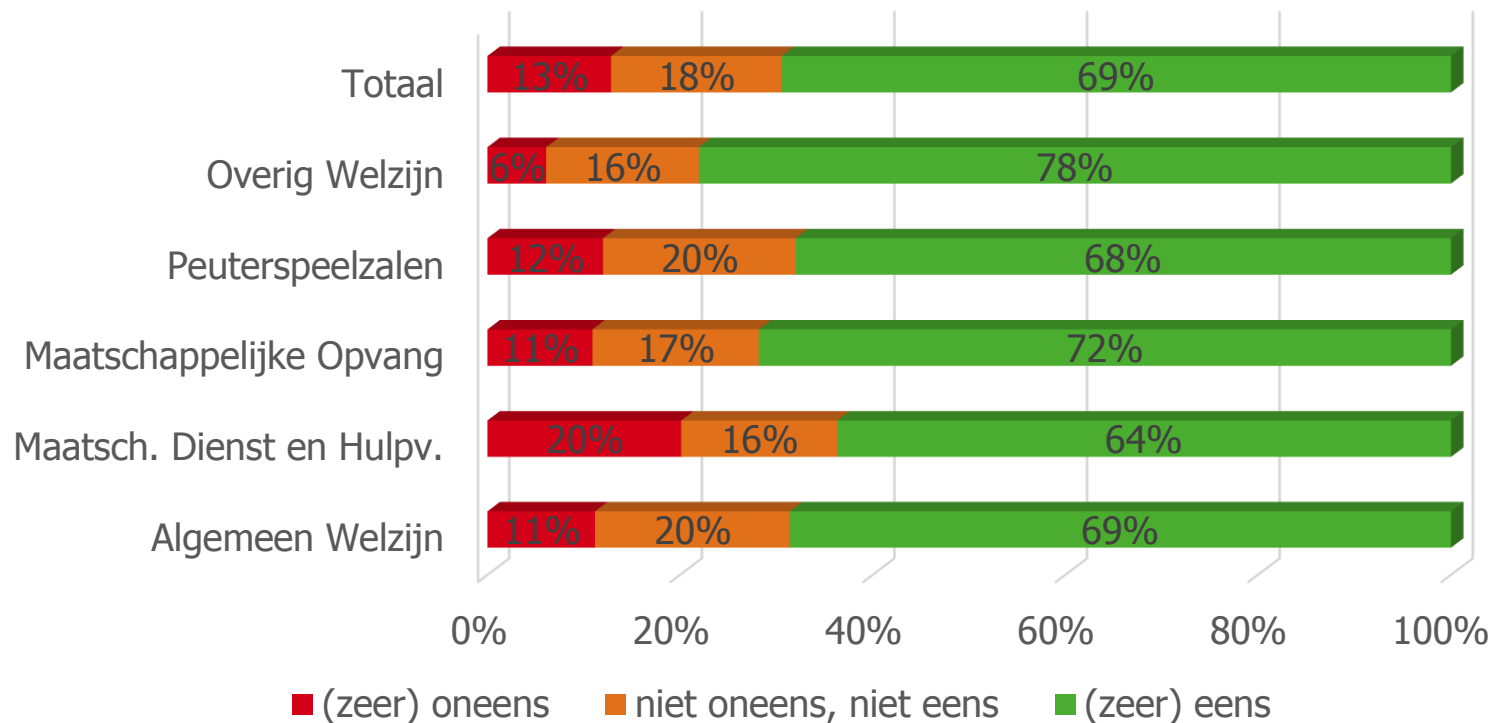
Ik denk ieder jaar bewust na over mijn loopbaan



Stellingen gedachtegoed cao welzijn



Ik bespreek met mijn leidinggevende wat mijn loopbaanwensen en doelen zijn.

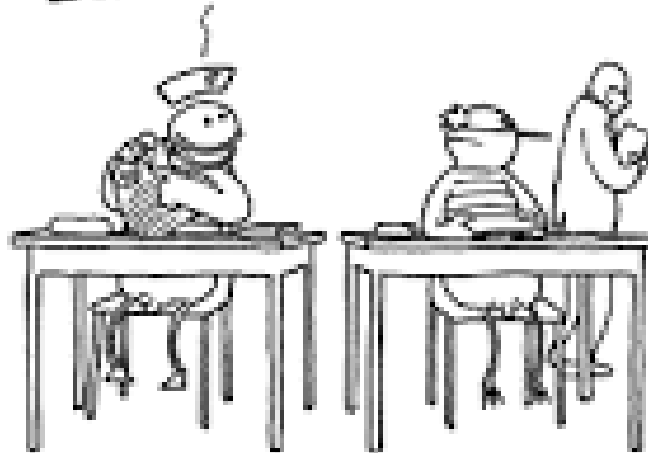




FOKKE & SUKKE
HEBBERN EEN NIEUWE ONDERWIJSMETHODE ONTDEKT

ZÓ HEE!!

**DAT "LEREN"
DAT WERKT
ECHT GOED!!!**



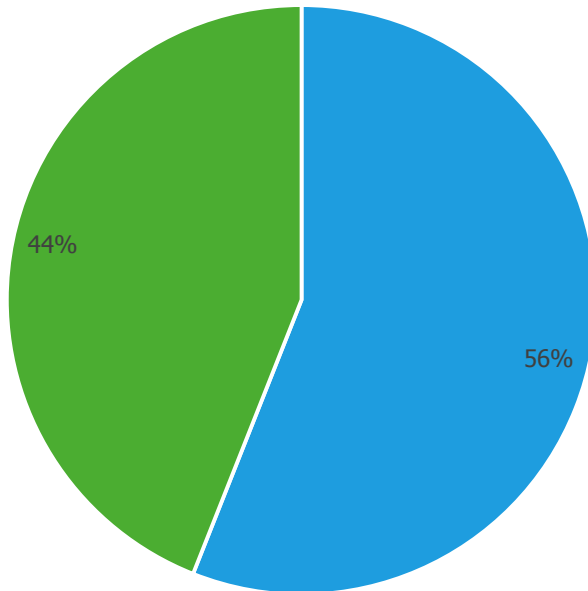
FC

www.fokkuk.nl

Onderzoek: Scholing

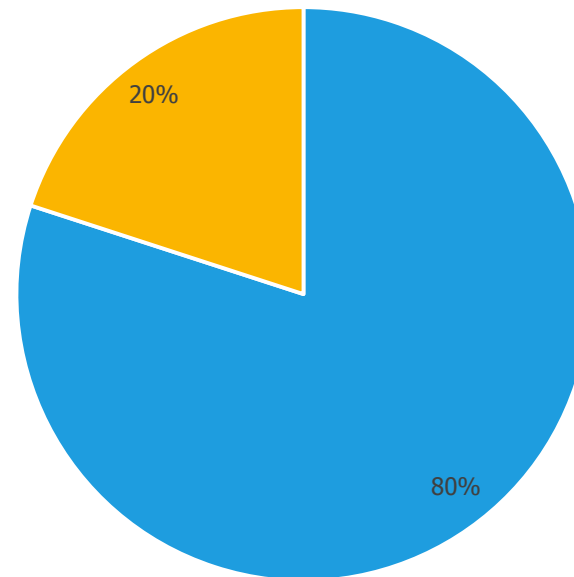


Momenteel bezig met scholing (N=715)



■ Ja ■ Nee

Scholing, gericht op... (N=400)

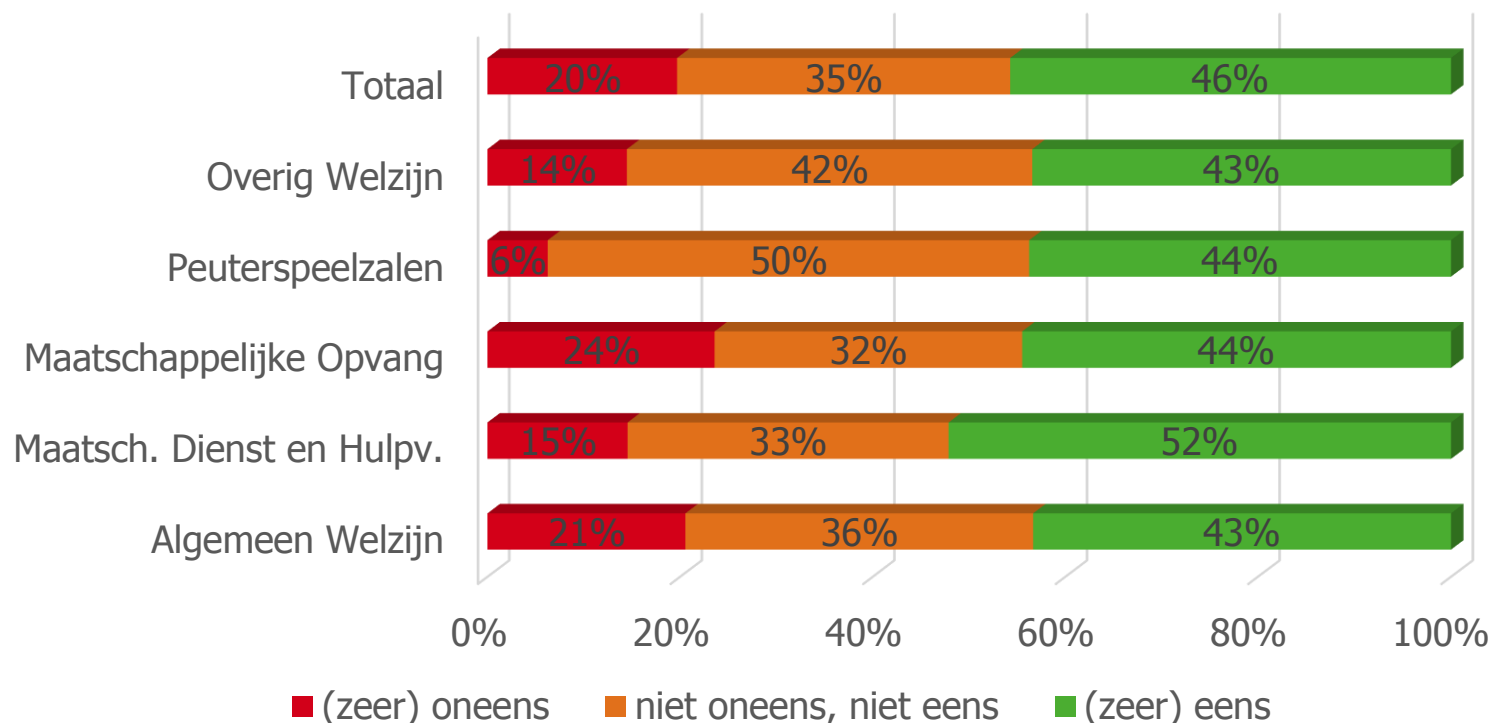


■ Huidige organisatie ■ Nieuwe organisatie

Stellingen loopbaanbudget



Met het LBB kan ik echt iets doen voor mijn ontwikkeling en/of duurzame inzetbaarheid.



van loopbaan naar sterk in werk



Arbeidsmarktfit blijven: sterk in je werk

- Loopbaanbewust
 - Loopbaanplein = zelfreflectie, testen, port folio, verkenner
 - Loopbaangesprekken en trajecten
 - Omscholing
- Vakbekwaam en nieuwe competenties
 - Ontwikkelgesprekken – zelfreflectie, scans
 - (Bij)scholing
 - Sterk in werk wijzer
 - Register – punten halen
 - EVC
- Fit en vitaal blijven – plezier in uitvoering





Leerpunten

- Externe druk
 - Iedereen en altijd
 - Triggeren van intrinsieke motivatie
 - Eigen regie in de praktijk vraagt :
 - Inbedding in totale beleid
 - Lange adem
 - Variatie in aanpak en insteek
 - Eenvoudige tools
 - Ambassadeurs in organisaties
-

Inzichten en uitdagingen



- Drive van werknemer ligt bij de klant/cliënt
 - Informatie via werkgever: betrouwbaar/selectie
 - Facilitering en support
 - Mindset – altijd verandering
 - 'Zo doen wij dat in onze organisatie/branche'
 - Ontwikkeling is scholing
 - Goede voorbeelden bij organisaties
 - Delen is het nieuwe vermenigvuldigen
-

Volgende fase

- Integraal concept -
 - Blijf de verandering voor: ontwikkel jezelf
 - **Blijf je ontwikkelen – daar heb je budget voor**
 - **Blijf jezelf ontwikkelen en hou het mooiste werk van de wereld mooi**
 - Blijf nieuwsgierig: bekijk hoe robot Robin peuters Engels leert
 - Blijf ontdekken: wie ben jij?.....
 - **Blijf trainen: check de Sterk in Werk-Wijzer.....**





Blik terug en blik vooruit

- We noemen het steeds anders
- Steeds integraler
- Steeds meer op iedereen gericht
- Sociale partners: support en eigen regie bij werknemer
- Rol leidinggevende groter
- Duurzame 'inzetbaarheid' versus 'eigen regie'

Hoe blijf je **als werker aantrekkelijk** en **interessant** in een sterk veranderend(e) vakgebied/arbeidsmarkt

En hoe ben en blijf je als **werkgever aantrekkelijk**?



Reacties en vragen



werkgevers en werknemers
samen werken aan ontwikkeling