

IN 10

STAPPEN

DUURZAAM

INZETBAAR

10 TIPS OM AAN
HET WERK TE BLIJVEN

+

10 TIPS VOOR EEN DUURZAAM
PERSONEELSBELEID



Anne-Marije Buckens

25%

**VAN DE BEROEPEN
ZOALS WIJ DEZE
NU KENNEN, ZAL**

BINNEN

10 JAAR

**DOOR AUTOMATISERING
ZIJN VERDWENEN**

(bron: Randstad)

HOE GEBRUIK JE DIT BOEK?

Ben je werknemer? Blader dan door en lees op de voorkant van de kaarten 10 tips over hoe je **duurzaam inzetbaar blijft**.

Ben je werkgever of HR-professional? Draai het boek om en lees op de achterkant van de kaarten 10 tips voor een **duurzaam personeelsbeleid**.

Op **in10stappenduurzaaminzetbaar.nl** vind je meer informatie per stap en formats bij de doe-opdrachten.

© BigBusiness Publishers

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag zonder voorafgaande toestemming van de uitgever worden verveelvoudigd of openbaar gemaakt. Voor zover het maken van kopieën uit de uitgave is toegestaan op grond van de Auteurswet, dient men de daarvoor verschuldigde wettelijke vergoeding te voldoen aan de uitgever. De auteur en de uitgever aanvaarden geen aansprakelijkheid voor eventuele gevolgen, fout of onvolkomenheden.

STAP 1

werknemers

Regie over je toekomst

Het is verstandig om na te denken over de toekomst van je loopbaan. Wacht hier niet mee totdat er een concrete aanleiding is of iemand anders beslissingen voor je neemt. Zorg dat je een plan hebt. Wat ga je doen als je je huidige beroep niet meer kunt of wilt uitoefenen? Wat zijn je competenties, drijfveren en toegevoegde waarden voor de maatschappij?

Een plan waarin je beschrijft hoe je jezelf de komende jaren op de arbeidsmarkt ziet, heet een Persoonlijk Ontwikkelplan (POP). In een POP beschrijf je wat je de komende 5 jaar wilt bereiken in je werk, hoe je jezelf gaat ontwikkelen en wat er nodig is om je doel te bereiken.

DOEN

- Bedenk waar je op terug wilt kijken op de dag dat je met pensioen gaat.
- Maak een Persoonlijk Ontwikkelplan.

STAP 1

werkgevers en HR-professionals

Het Ontwikkelgesprek

In het kader van Duurzame Inzetbaarheid is het verstandig om zo nu en dan eens met een medewerker in gesprek te gaan over de toekomst van zijn/haar functioneren in het bedrijf en daarbuiten. Gespreksonderwerpen kunnen zijn: de koers van het bedrijf, de benodigde competenties in de toekomst, het gevolg van automatisering en gewenste eigenschappen van de medewerker. Vragen aan de medewerker kunnen gaan over diens ambities, leer- en ontwikkelbehoeftes en doorgroeimogelijkheden. Leg de nadruk altijd op groei en vooruitgang van de medewerker. Gebruik het Ontwikkelgesprek ook om uit te leggen waarom Duurzame Inzetbaarheid een belangrijk thema is en wat het oplevert.

DOEN

- Maak een gespreksformat voor het Ontwikkelgesprek en nodig medewerkers uit voor een Ontwikkelgesprek.