Loopbaantraining TALENT IN JE LOOPBAAN JAA-editie, mei 2023

In de huidige krappe arbeidsmarkt krijgt aandacht voor loopbaanontwikkeling een nieuwe invulling. Talent willen we graag behouden, doorgroei binnen de organisatie optimaal stimuleren. Een uitdaging is om medewerkers tijd en ruimte te bieden om met loopbaanontwikkeling bezig te zijn zonder dat leidinggevenden te maken krijgen met medewerkers die veel (werk)tijd bezig zijn met oriënterend en richtinggevende verkenning van hun loopbaan om vervolgens buiten de organisatie de loopbaan te vervolgen.

Uitgangspunt is om medewerkers richting te laten bepalen in hun loopbaan door ze in een training van één dag actief te laten werken aan de eigen regie op de loopbaan met een focus op ontwikkeling en doorstroom binnen de eigen organisatie. Het startpunt voor deze training is het gedegen rapport van de Talentspiegeltest (dit zou in de toekomst ook het rapport van de Talentscan kunnen zijn). De onderdelen van de test die worden ingezet voor de training geven helderheid bij het bepalen van de loopbaanrichting en bieden de medewerker houvast. Omdat de Talentspiegeltest het uitgangspunt bij de training is, is het startpunt eenduidig en spreken alle medewerkers deze dag dezelfde ‘taal’. De ontwikkelde training heeft diepgang door het testuitgangspunt, je hoeft immers niet bij het begin te beginnen. Daarnaast is de training praktisch, biedt handvatten en werkt stimulerend. De training houdt heel bewust focus op de loopbaan binnen de eigen organisatie.

Goed voor de medewerker, goed voor de gemeente Amstelveen, een win-win situatie dus!

De training wordt 1 november 2022 voor de 1e keer gegeven aan medewerkers die zich daarvoor zelf hebben opgegeven. Omdat het een pilot betreft is er nog geen specifieke focus op een bepaalde doelgroep. In 2023 zal de training in definitieve vorm worden uitgerold voor verschillende doelgroepen zoals:

* 35- ambtenaren
* Medewerkers die een jaar in dienst zijn
* 55+ ambtenaren
* Buitendienst

De training voorziet in de behoeften van medewerkers om bezig te zijn met persoonlijke ontwikkeling, geeft medewerkers een duidelijk beeld van interne mobiliteit en geeft diepgang binnen een korte tijd. Ook laat het de medewerkers kennis maken met de landingspagina van het A&O fonds. De weg naar de overige informatie op de site zal daardoor ook vaker worden geraadpleegd.

**Talent in je Loopbaan/ JAAA-editie**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tijd** |  | **Wat en waarom** | **Sheet** | **Wie** |
| **9:15** |  | Inloop en persoonlijke begroeting | Sheet 1 | A+L |
| **9:30** |  | Voorstelrondje Naam + functie + sterk persoonskenmerk **(pag. 4 Talentspiegel)**  Wat verwacht je van vandaag?  Je bent een JAAA; heb jij met vooroordelen te maken en zo ja welke? *Niet te lang bij stil blijven staan/ inhoudelijk op ingaan, wel iedereen kort laten vertellen.* | Sheet 1 |  |
| **9:30**  **10 min** | **Welkom/toelichting op het programma**  **Explicieter benoemen dat je ná deze training inzicht hebt in wat kan ik/wat weet ik/wat wil ik** | * Welkom heten * Alles wat gezegd/gedaan wordt blijft in deze ruimte * Korte toelichting op programma * Verstoringen gaan voor * Uitleg over de lunch(ruimte) | Sheet 2+3 | A |
| **9:45**  **15 min** | **Oefening 1**  **Over de Streep** | Iedereen staat in de ruimte. Er worden 4 vragen aan de deelnemers gesteld; bij “ja” ga je rechts van de denkbeeldige streep in de ruimte staan, bij “nee” links. Wanneer iedereen positie heeft ingenomen vraagt men een aantal mensen aan beide kanten hun positie toe te lichten:   1. Ik vind het niet erg om fouten te maken (factor groei mindset) 2. Ik grijp graag nieuwe dingen aan in mijn werk (factor energie) 3. Alleen ik ben verantwoordelijk voor mijn eigen ontwikkeling (factor zelfmanagement) 4. Ik kan goed omgaan met tegenslag in mijn werk (factor veerkracht)   **Doel:** door de fysieke beweging wordt niet alleen rationeel naar de positie van de deelnemers gevraagd, maar wordt ook hun gevoel aangesproken. Om echt een stap te kunnen zetten, is het nodig dat je gevoel hiermee overeenstemt. | Sheet 3 | A |
| **10:00**  **45 min** | **Oefening 2**  **Loopbaancurve** | Iedereen krijgt een Loopbaancurve op A4 en 3 stiften in verschillende kleuren  Eerst wordt uitgelegd dat:   * Een loopbaancurve een duidelijk beeld kan schetsen van het leven tot nu toe * Een verzameling is van 3 lijnen (emotie, werk, leren) * De lijnen onderling invloed op elkaar kunnen hebben (gehad)   Daarna: De loopbaancurve wordt individueel getekend. Vervolgens wordt de curve in tweetallen aan elkaar toegelicht  Eindig (kort) plenair:   * Hoe is het om de eigen curve te zien? * Hoe is het om van de ander te horen? * Wat heeft het je opgeleverd?   **Doel:** De loopbaancurve maakt de turbulentie van het leven inzichtelijk en de invloed van de verschillende gebeurtenissen op de verschillende lijnen en de beslissingen die zijn genomen | Sheet 4 | L |
| **10:45**  **15 min** | **Pauze** |  | Sheet 5 |  |
| **11:00**  **30 min** | **Oefening 3**  **Best passende rollen** | Vraag om uit **de** **Talentspiegel** het onderdeel **best passende rollen** (pag. 4) erbij te pakken.  Individueel: Geef iedereen een flap en marker en beantwoordt daarop de volgende vragen:   * Welke rol scoorde hoog en herken je dat? voorbeelden * In hoeverre sluiten de rollen aan op je huidige functie en op je arbeidsverleden? * Welke rol scoorde laag en herken je dat? voorbeelden   Flappen in ruimte ophangen, langslopen; Wie wil er wat kwijt?  **Doel:** Deze oefening geeft inzicht in welke rol het beste bij je past, duidelijkheid over wie ben ik? | Sheet 6 | L |
| **11:30 45 min** | **Oefening 4 Competenties** | Vraag om uit **de Talentspiegel** het onderdeel **Competenties** (pag. 5) erbij te pakken.  Laat de deelnemers nagaan welke **3 competenties** in **de Talentspiegel** zelf zijn gekozen (de 3 onderste). Zijn dat competenties waarvan je verwacht dat je er goed in bent of juist competenties die je wil ontwikkelen? Hoe verhouden ze zich tot de vaste competenties uit de test?  Werkvorm; intervisie-achtige setting. De groep gaat in twee- of drietallen(A,B,C) uit elkaar. Uitgangspunt zijn de drie zelf gekozen competenties.  A brengt de competentie(s) in  B stelt (zonder te oordelen) vragen  C observeert en noteert  Na 15 minuten wordt gerouleerd van rol; alle drie krijgt men de rol van A, B en C.  **Doel**: Inzicht krijgen in competenties van jezelf en van de ander, leren van en met elkaar. Wat wil je inzetten of juist ontwikkelen? | Sheet 7 | A |
| **12:15**  **15 min** | **Oefening 5**  **Reflectie** | Aan de hand van reflectie vragen kort individueel beantwoorden en vervolgens plenair doorlopen   * Wat is het meest belangrijke inzicht dat je voor nu hebt? * Wat maakt dat dit inzicht voor jou belangrijk is?   **Doel:** reflecteren helpt bij het vergroten van zelfkennis, het opdoen van nieuwe kennis en dit integreren in eigen handelen. | Sheet 8 | A |
| **12:30** | **Pauze** |  | Sheet 9 |  |
|  | **Middagprogramma** |  | Sheet 10 |  |
| **13:15**  **45 min** | **Oefening 6**  **Werkmotieven** | Vraag om uit **de Talentspiegel** het onderdeel **Werkmotieven** (pag. 6) erbij te pakken.  Deelnemers kijken naar de factoren die zij nastreven in hun werk. Ze kiezen de 2 factoren waarop het hoogst gescoord is en die dik gedrukt zijn.    De deelnemers maken een korte presentatie van deze factoren naar aanleiding van onderstaande vragen:   * Wat zie je concreet terug in je huidige baan? * Wat is daarin voor jou belangrijk en waarom? * Wat zie je niet in je huidige functie maar zou je wel willen zien?   Elke deelnemer vertelt hierover in een korte plenaire presentatie.  De andere deelnemers geven feedback op de presentatie door middel van een tip en een top op een aparte post-it te zetten; degene die presenteert krijgt dus van elke deelnemer 2 post-its. Deze komen op een flap, dus iedere deelnemers heeft een Tip/Top flap.  **Doel:** Van deze oefening is dat de deelnemers bewust bezig zijn met wat zij belangrijk vinden in hun werk; wat is belangrijk voor het hebben en houden van plezier in je werk. | Sheet 11 | A |
| **14:00**  **15 min** | **Overzicht tot heden** | Geef als trainer kort aan wat we tot nu toe gedaan hebben;  Ingezoomd op wie ben ik en wat wil?  Deze intermezzo is de opmaat naar de het laatste onderdeel van deze dag, namelijk wat ga ik doen? | Sheet 12 | A |
| **14:15**  **15 min** | **Loopbaanmogelijkheden belicht** | Bezig zijn met je loopbaan hoeft niet per definitie te beteken dat je naar buiten moet bewegen. Misschien kom je tot de conclusie dat je wat meer wilt weten van een plustaak of van een bepaalde functie binnen de gemeente en zou je bijvoorbeeld kunnen netwerken of meelopen. We vertellen meer over de doorgroeimogelijkheden binnen de gemeente Amstelveen en geven handvatten hoe deze aan te pakken.   * Interne mobiliteit * Richting bepalen * Eigen functie * Nieuwe uitdaging * Interne vacatures | Sheet 13-17 | L |
| **14:30** | **Pauze** |  | Sheet 18 |  |
| **15:00**  **45 min** | **Oefening 7**  **Actieplan** | Hier maakt iedereen een Actieplan. Het actieplan dient zo concreet mogelijk te zijn.  Na het maken gaan de deelnemers in tweetallen uiteen om het Actieplan te bespreken. Aandachtspunten zijn:   * Zo concreet mogelijk * Praktisch haalbaar en uitvoerbaar * Bewust bezig blijven met loopbaan   Hiervoor gebruiken we een format, hierdoor zijn de plannen eenduidig en concreet.  In vijf stappen van doel naar resultaat  Stap 1  Formuleer een gerichte doelstelling  Stap 2  Waarom is dit belangrijk voor je?  Stap 3  Wat ga je doen?  Stap 4  Hoe ziet het eruit als je je doel bereikt hebt?  Stap 5  Wie kan je daarbij helpen? | Sheet 19 +20 | L |
| **15:45**  **15 min** | **Oefening 8**  **Kaart voor de toekomst** | Elke deelnemer kiest een kaart die aansluit op het Actieplan en op de staat van zijn op het eind van de training. De kaart mag symbool staan voor de toekomst en voor het loopbaanpad.  Linda schrijft op wie welke kaart heeft gekozen (evt. nazenden via mail) |  | A |
| **Uitloop** |  |  |  |  |