



Boost je personeel met de loopbaanpotentiometer

4 maart 2010

Peter Rooze

MKB wil bijscholing werknemers in eigen tijd

Uitgegeven: 2 november 2007 23:12

DELFT - Werkgeversorganisatie MKB-Nederland wil dat werknemers in hun eigen tijd cursussen gaan volgen. Volgend jaar moeten daar afspraken over worden gemaakt in de cao's.



De scholing moet verplicht zijn. Dat heeft MKB-Nederland vrijdag bekendgemaakt.

Volgens de organisatie functioneert de arbeidsmarkt in Nederland steeds slechter en is dat een bedreiging voor de welvaart. De snelle globalisering van de economie stelt steeds zwaardere eisen aan bedrijven en hun personeel.

Zin

Uit onderzoek van TNS-Nipo in opdracht van MKB-Nederland blijkt dat 2,5 miljoen werknemers (40 procent) geen zin heeft in bijscholing. Ook is 60 procent van de schoolverlaters niet geschikt voor een baan waarop zij solliciteren. Hetzelfde geldt voor vier van de vijf werklozen.

Het midden- en kleinbedrijf heeft 100.000 vacatures, waarvan bijna de helft niet kan worden vervuld. Hierdoor halen steeds meer bedrijven gekwalificeerde medewerkers uit het buitenland of verplaatsen hun bedrijf daar naar toe.

Vakantiedagen

Om hier een halt aan toe te roepen, moet het personeel verplicht worden bijgeschoold, en daarbij kunnen vakantiedagen worden ingezet. MKB-Nederland vindt wel dat scholing fiscaal aftrekbaar moet worden.

Werknemers die op deze manier hun persoonlijke ontwikkeling naar een hoger niveau willen brengen krijgen zo een extra stimulans.

Betalen

Ook zou de regering aan langdurig werklozen scholingskosten moeten betalen om deze groep uitzicht op een serieuze baan te bieden.

MKB-Nederland presenteert haar plannen maandag op haar

Meer werken is meer leren

Uitgegeven: 4 mei 2007 16:06

Laatst gewijzigd: 4 mei 2007 16:17

MAASTRICHT - Een jaar werken levert iemand net zo veel kennis op als negen maanden studie. Dat stellen onderzoekers van het Maastrichtse Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) in de vrijdag verschenen editie van het tijdschrift ESB.

Het betekent dat jongeren die werken een enorme voorsprong hebben op degenen die niet of part-time werken, schrijven Lex Borghans, Bart Golsteyn en Andries de Grip.

Gemiddeld verrichten werkenden in Nederland gedurende 31 procent van hun werktijd leerzame werkzaamheden, becijferden de wetenschappers. Voor iemand met een volledige baan is dat 540 uur per jaar.

De gemiddeld 37 uur die werkenden jaarlijks aan formele cursussen en trainingen besteden, steken daar schril bij af: het is niet meer dan 6 procent van de totale leertijd.

Kennis

Het drietal concludeert dat het formele leren slechts de top van de ijsberg van het totale leren vormt. Zij vinden dat er veel meer oog moet zijn voor wat er onder die top is: de kennis die mensen opdoen als zij werken. Om die reden zou moet worden gestimuleerd om aan het werk te gaan en te blijven.

Niveau

Het opleidingsniveau heeft geen invloed op de tijd die werkenden besteden aan informeel leren. Ook is er geen verschil tussen mannen en vrouwen. Naarmate ze ouder worden, neemt de tijd die werkenden besteden aan informeel leren af.

Toch verrichten mensen rond de zestig jaar gemiddeld een kwart van hun werktijd werkzaamheden waarvan ze kunnen leren.

Moe

Vrouwen geven veel vaker dan mannen aan dat ze 's avonds te moe zijn om nog een opleiding te volgen. Ook zeggen vrouwen vaker dat zij het eng vinden om weer examen te moeten doen.

Mensen met een lage opleiding hebben eveneens vaker angst om examen te doen. Een groter zelfvertrouwen stimuleert de



Voorpagina

Algemeen

Economie

Sport

Internet

Achterklap

Opmerkelijk

Beurs

Wetenschap

Werk&Privé

Gezondheid

Lifestyle

Plugged

Auto

Muziek

Film

Boek

Games

Column

NUblog

NUwerk

NUzakelijk

NUfoto

NUsport

NUjj

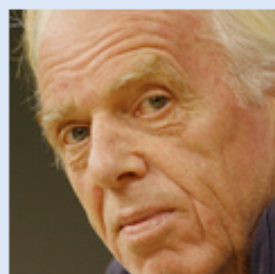
NUvideo

Beenhakker is rond met Feyenoord

Uitgegeven: 9 oktober 2009 16:46

Laatst gewijzigd: 9 oktober 2009 16:46

AMSTERDAM - Leo Beenhakker (67) heeft vrijdag een overeenkomst getekend die hem tot 1 juli 2011 aan Feyenoord verbindt als technisch directeur. Hij was sinds februari al actief als onbezoldigd technisch adviseur, maar treedt nu dus officieel in dienst.



"En dat is toch weer een bijzonder moment", aldus Beenhakker. Via de [website](#) van zijn club laat Beenhakker weten blij te zijn met zijn functie.

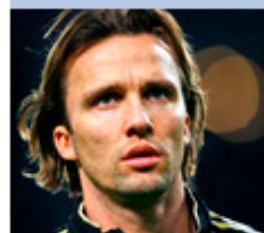
"Dit is nu de derde keer dat ik hier ben maar het blijft bijzonder. Van sommige mensen schijn je het niet te mogen zeggen, maar ik ben hier geboren en

getogen en deze club betekent meer voor me dan welke andere club dan ook."

Professional

"Aan de ene kant ben ik professional en kan het niet zo zijn dat je in een loopbaan van 45 jaar maar bij één club blijft, maar aan de andere kant is Feyenoord voor mij altijd meer dan een baan."

'Mooie club'



advertentie

Top 5 energie

- 1 Energie:direct
- 2 Essent
- 3 Eneco
- 4 Nuon
- 5 RWE

[Direct vergelijken >>](#)

**Gratis
Samsung
Pixon 12**



[Klik hier](#)

Best gelezen

1. 'Doofpotaffaire rond cokeprobleem turner Van Gelder'
2. 'Bloed aan de man'

Toegevoegd 03-07-2008, laatste wijziging 03-07-2008, 250 keer gelezen

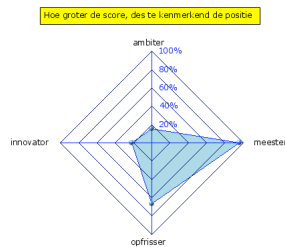
Ondernemers verspillen jong talent

AMSTERDAM - Bedrijven verspillen talent. Nadat ze veel moeite hebben gedaan en geld hebben geïnvesteerd om hoog opgeleid personeel binnen de deur te krijgen, doen ze te weinig om die groep ook te behouden.

Dat schrijft het Nederlands Dagblad, op basis van onderzoek van arbeidsmarktdeskundigen en adviesorganisaties. Zo'n 90 procent van de HBO'ers en academici gaat binnen twee jaar alweer naar een andere baas. Werkgevers zouden naar te dure en inefficiënte maatregelen grijpen om de uitstroom van jong talent tegen te gaan.

Bedrijven schermen in hun vacatures met uitdagingen en doorgroeimogelijkheden, maar komen hun beloftes vaak niet na. Wel delen ze flinke salarissen uit, waardoor de bedragen op de loonstrookjes van hoogopgeleide starters veel harder stijgen dan de gemiddelde lonen. HBO'ers en academici zijn echter juist op zoek naar zaken als vrijheid en zelfontplooiing.
Bron: NUzakelijk/Marijke Verhaar





Drivers

1. Reputatie
2. Prestatie
3. Innovatievermogen
4. Investering
5. Persoonlijkheid (competenties)
6. Beschikbaarheid

Kenmerken

1. Reputatie

- a. Positie op arbeidsmarkt
- b. Kennispositie
- c. Kennisontwikkeling

2. Prestatie

- a. Declarabele/direct productieve uren
- b. Beoordeling door klant
- c. Beoordeling organisatie

3. Innovatievermogen

- a. Adoptievermogen
- b. Functionele flexibiliteit
- c. Mentale flexibiliteit

4. Investering

- a. Opleiding en training
- b. Kennisverwerving
- c. Begeleiding(Bewaking functionering)

5. Persoonlijkheid (competenties)

- a. Gedragsvaardigheden
- b. Groeimogelijkheden (potentie)

6. Beschikbaarheid

- a. Ziekteverzuim
- b. Mentaal verzuim
- c. Effectieve tijdsbenutting
(Productiegerichtheid)

Ambiter



- Kunnen de toekomst vormen van het bedrijf:
 - (R) Positieve reputatie
 - (R) Bezit veel theoretische kennis en weinig praktijkervaring.
 - (P) Lage toegevoegde waarde (weinig declarabele uren).
 - (I) Hoge flexibiliteit en adoptievermogen.
 - (I) Veel investering in werkprogramma's, opleiding en training
 - (P) voldoet aan criteria en heeft groeipotentie
 - (B) Hoge beschikbaarheid

Innovator



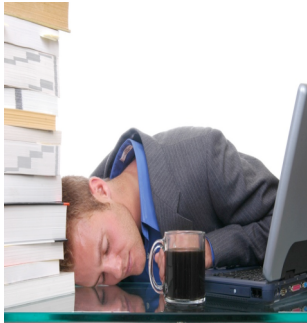
- Geslaagd in groeiproces, sleutelcollega
 - (R) Zeer positieve reputatie
 - (R) Heeft een **brede basiskennis** en een onderscheidend **uniek specialisme**
 - (P) Haalt norm declarabele uren en zeer hoge toegevoegde waarde
 - (I) Adaptievermogen zeer hoog, felxibiteit hoog
 - (I) Investerings nemen af en ‘aandeel’ in succes blijft groe
 - (P) Uitstekend: blinkt uit.
 - (B) Zeer hoog

Meester



- Zorgt voor grote inkomsten, goede resultaten en lage investering.
 - (R) Positief, is aan slijtage onderhevig.
 - (P) Voldoet tot goed, meer declarabele uren dan norm
 - (I) Adoptievermogen en flexibiliteit neemt af.
 - (I) Gering, alleen opleiding als het moet.
 - (P) Presteert volgens norm, potentie neemt af.
 - (B) verzuim is acceptabel werk effectief en efficiënt.

Opfrisser



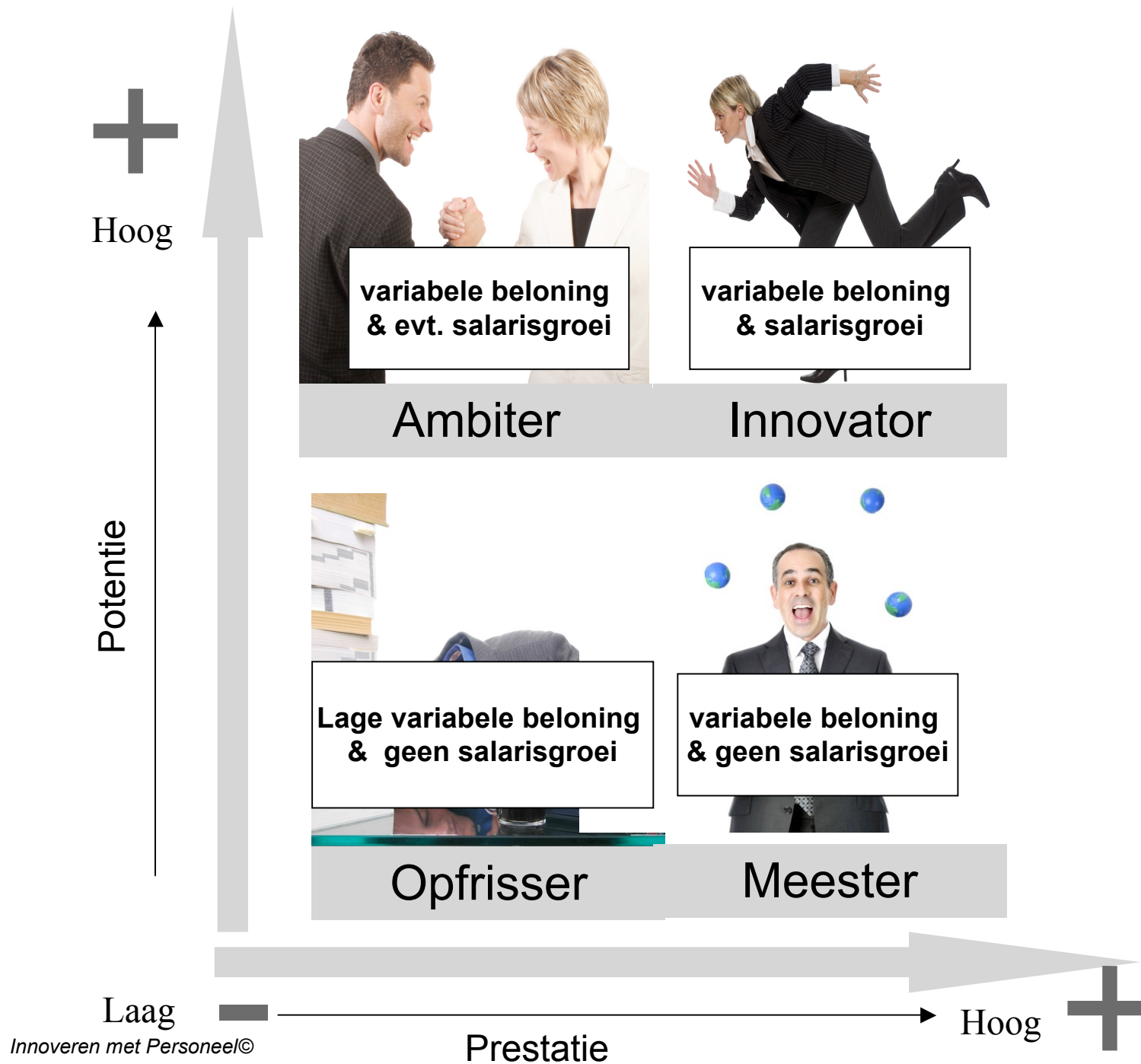
- Dragen weinig (niet) bij tot resultaat van de organisatie
 - (R) is negatief.
 - (P) onvoldoende declarabele uren
 - (I) Adoptievermogen is afwezig, flexibiliteit nihil
 - (I) Wordt niet in geïnvesteerd, ziet geen voordelen in opleiding
 - (P) scoort redelijk
 - (B) is lager dan de norm, hoog mentaal verzuim, vluchtgedrag

Wat te doen?

Positie	Rol Organisatie	Rol Medewerker
Ambiter	VERSTERKEN	
Innovator	UITBOUWEN	
Meester	VASTHOUDEN	
Opfrisser	TOEKOMSTPERSPECTIEF VERSCHUIVEN	

Wat te doen?

Positie	Rol Organisatie	Rol Medewerker
Ambiter	VERSTERKEN	Veel extra tijd investeren in ontwikkeling
Innovator	UITBOUWEN	Wisseling van uitdaging en verdieping
Meester	VASTHOUDEN	Oriëntatie op nieuwe klus, activiteiten naast het werk, specialiseren
Opfrisser	TOEKOMSTPERSPECTIEF VERSCHUIVEN	Back to basics Loopbaan- en levensoriëntatie





Hoog

Potentie

Laag

Innoveren met Personeel©

Ambiter

Innovator

Opfrisser

Meester

Prestatie

Hoog



Loopbaanpotentiometer



Doel

De Loopbaanpotentiometer bepaalt het carrièreperspectief in de organisatie, meet de prestaties en het potentieel.

Hoe?

Beantwoord 18 stellingen en spiegel je aan vier types: de ambiter, de innovator, de meester en oprisser. Zes dimensies worden gemeten: reputatie, prestatie, innovatievermogen, investering, persoonlijkheid en beschikbaarheid.

Voor wie?

De meter is bedoeld voor kenniswerkers die inzicht en een advies willen over het optimaal benutten van hun talent.

Wat levert het op?

Na het invullen van een vragenlijst maakt de Loopbaanpotentiometer een rapport met daarin:

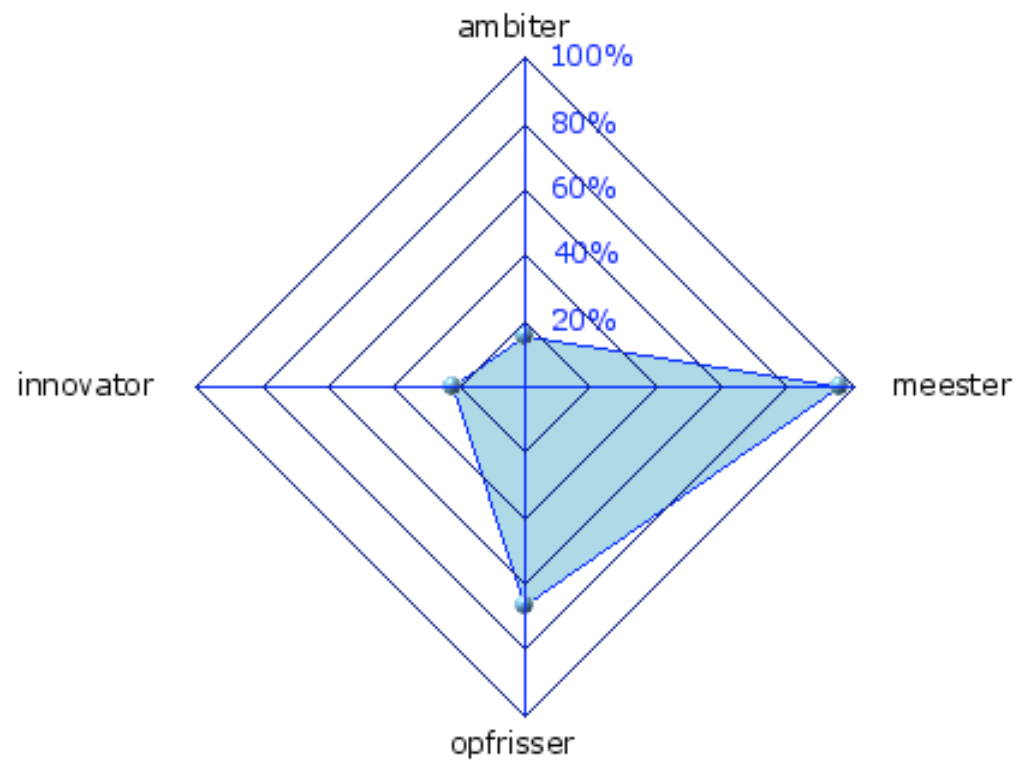
- Uw loopbaanpositie in de organisatie.
- De knelpunten en de uitdagingen.
- Tips om succesvol te zijn.

[Volgende >](#)

1 van 23

Uitslag Loopbaanpotentiometer

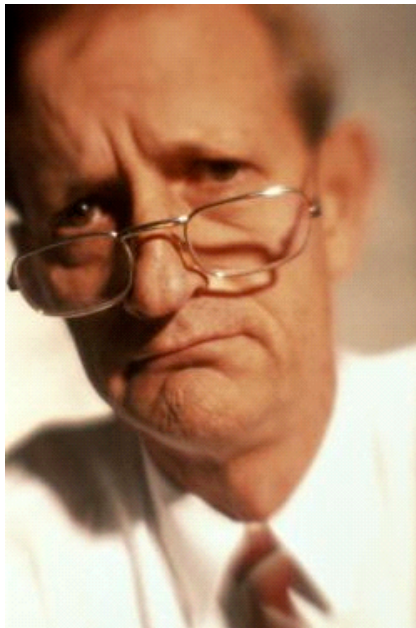
Hoe groter de score, des te kenmerkend de positie



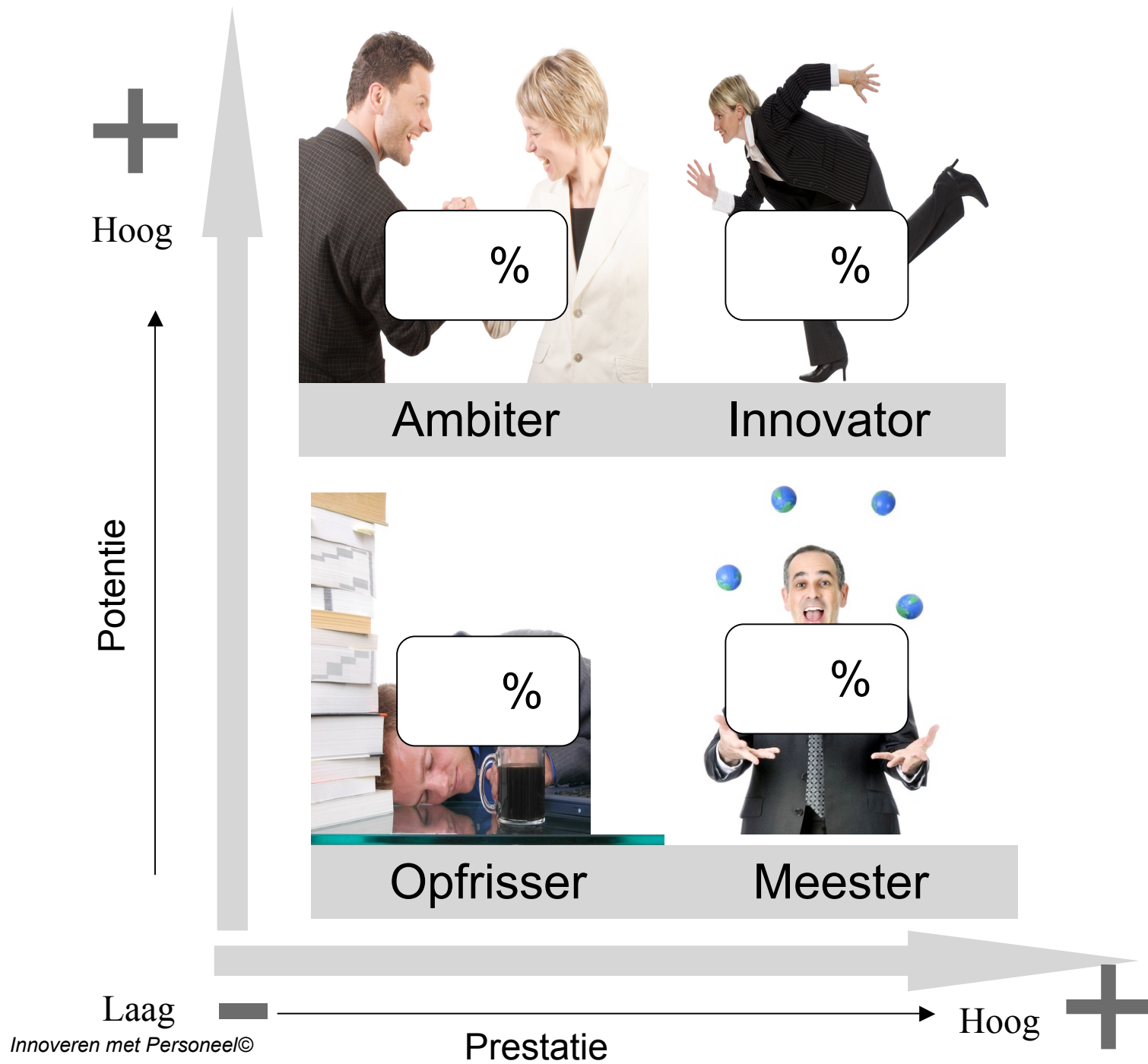
Casus (bijvoorbeeld:)

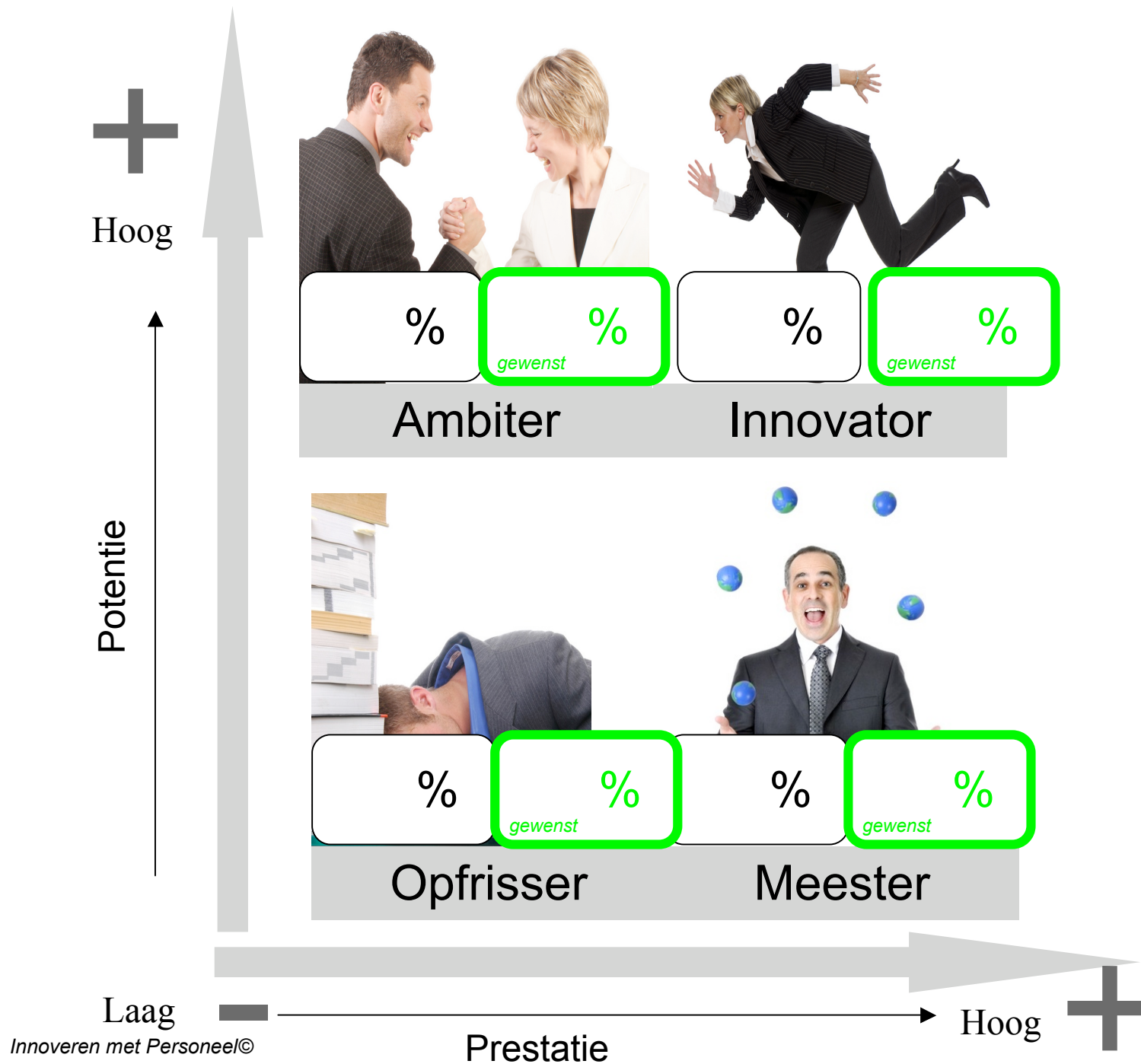
Senior power: langer met plezier doorwerken

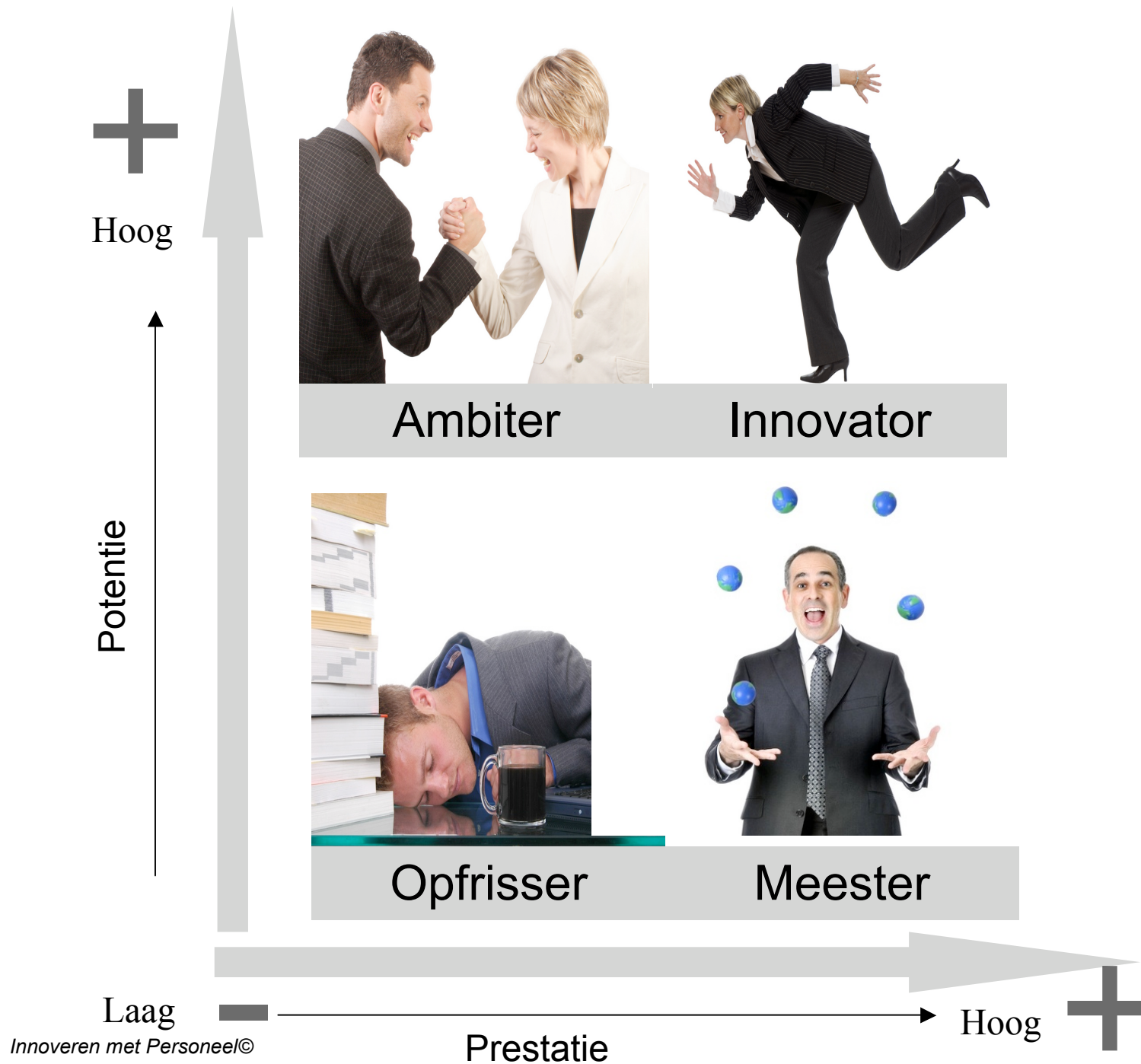
Ik wil wel, maar ik weet niet hoe!



Naam	Cor
Leeftijd	59
Partner	Danny
Functie	Senior medewerker Administratie
Dienstjaren	20
Ambitie	Met 62 jaar minder werken, flexibel pensioen. Kan het geld collega's niet missen









Hoog

Potentie

Laag

Innoveren met Personeel©

Ambiter

Innovator

Opfrisser

Meester

Prestatie

Hoog

