

Het ontwikkeladvies voor uw 45+ medewerkers & training voor leidinggevenden

De subsidieregeling

Het ministerie van SZW stelt een subsidie beschikbaar: "Tijdelijke subsidieregeling ontwikkeladvies vijfenveertigplussers" om ontwikkeltrajecten te financieren voor werkenden vanaf 45 jaar. Het traject heeft een preventief karakter. Het doel is uw medewerkers te laten nadenken over hun werktoekomst, zodat de regie op eigen loopbaan toeneemt en er tijdig actie genomen kan worden om zich verder te ontwikkelen of een loopbaanswitch te maken.

Ook is er subsidie voor de leidinggevenden. Het is essentieel dat zij een veilige situatie creëren en de medewerkers stimuleren na te denken over de loopbaan en werksituatie op lange termijn.

Voor wie is deze subsidie beschikbaar?

Voor 45+ medewerkers die gemiddeld twaalf uur of meer per week werkzaam zijn in een van de volgende beroepsgroepen:

- Administratief en secretariaal personeel, assistenten en managementassistenten;
- Cateringmedewerkers;
- Verkoopmedewerkers en medewerkers logistieke centra in de detailhandel;
- Gemeenteambtenaren, werkzaam in de domeinen burger- en publiekszaken;
- Buitengewoon opsporingsambtenaren, bedoeld in artikel 142 van het Wetboek van Strafvordering, toezichhouders en handhavers;
- Schoonmakers;
- Ambulancepersoneel en meldkamerpersoneel ten behoeve van de ambulancedienst.

Vijfenveertigplussers die al werkloos zijn, hun werk wegens ziekte niet meer kunnen doen, of waarvoor er een ontslag/reorganisatie regeling (bijvoorbeeld vanuit een sociaal plan) van kracht is kunnen niet deelnemen.

Het aanbod van Restart

Restart heeft een pakket op maat voor uw medewerkers. Op de achterzijde leest u hier meer over.

Restart verzorgt de volledige subsidieaanvraag en de interne communicatie naar uw medewerkers en leidinggevenden door:

- Het geven van een presentatie binnen uw organisatie
- Het aanbieden van flyers met informatie over de regeling en de inhoud van de dienstverlening

Uw voordelen op een rijtje

- Een investering in uw medewerkers en leidinggevenden
- De kosten worden volledig vergoed vanuit de subsidie van het ministerie van SZW
- Medewerkers nemen regie over hun loopbaan
- Medewerkers zijn langer duurzaam inzetbaar
- Voorkomen van (langdurig) verzuim
- Het creëren van mobiliteit
- Leidinggevenden zijn in staat een gesprek te voeren over de loopbaan en werksituaties van de medewerkers over lange termijn
- Medewerkers zijn gemotiveerd en productiever
- Goede verstandshouding tussen leidinggevende en medewerkers zorgt voor minder verloop, meer motivatie, grotere betrokkenheid

Looptijd Subsidie

De regeling loopt van 5 december 2017 tot 1 juli 2019. Aanvragen kunnen gedurende deze periode worden ingediend. De subsidie is beschikbaar totdat het vrijgemaakte budget uitgeput is.

Restart

Restart begeleidt al ruim 20 jaar medewerkers met ontwikkeling- en loopbaanvragen. De coaches van Restart beschikken over ruime ervaring en voldoen aan de eisen die vanuit de subsidieregeling worden gesteld. Zij zetten dagelijks medewerkers in beweging, dit doen zij voor verschillende bedrijven. Restart is onderdeel van USG People. Dit betekent dat de kennis van de arbeidsmarkt en branches van USG People eenvoudig onderdeel worden van de klantbediening en dus van uw medewerker.



Het aanbod van **Restart**

Het persoonlijk ontwikkeladvies voor uw 45+ medewerker

Het ontwikkeladvies van Restart bestaat uit vier fases. Voor elke fase bereidt uw medewerker zich voor door vragenlijsten in te vullen in het duurzaam inzetbaarheid portaal van Restart. Ook ontvangt uw medewerker een inlog van het e-learning programma GoodHabitz zodat hij direct aan de slag kan met zijn persoonlijke ontwikkeling.

Fase 1: het oriënterend gesprek

Uw medewerker maakt kennis met de Restart coach en bespreekt zijn huidige situatie, zijn loopbaan en de mate van eigen regie. Vooraf heeft uw medewerker een vragenlijst gemaakt gericht op de ontwikkelbehoefte van uw medewerker.

Fase 2: Coaching gesprek gericht op competenties en drijfveren

Talent ontwikkelingsscan

Vooraf aan het coachgesprek maakt uw medewerker de talent ontwikkelingsscan, waarmee hij inzicht krijgt in zijn talenten, competenties en drijfveren. De Restart coach stimuleert uw medewerker om na te denken over de uitkomsten ten opzichte van zijn huidige loopbaan en zijn toekomstperspectief. Uw medewerker heeft na deze fase inzicht in welke functie en rol goed bij hem past, en hij realiseert zich dat hij bij een gewenste verandering zelf de regie moet nemen.

Fase 3: coaching gesprek gericht op toekomst oriëntatie en perspectief

Arbeidsmarktkansenscan

Uw medewerker onderzoekt samen met de Restart coach zijn positie op de arbeidsmarkt met behulp van de arbeidsmarktkansenscan. Deze scan vergelijkt de positie van uw medewerker ten opzichte van actuele arbeidsmarktdata op lange en korte termijn. Ook geeft de scan inzicht in welke andere werkzaamheden, cursussen en opleidingen de kansen van uw medewerker vergroten en welke aanverwante beroepen kansrijk zijn.

Kansen op werk voor nu en later

De coach bespreekt de kansen van uw medewerker op (ander) werk binnen uw organisatie of daarbuiten, hoe hij deze kan vergroten en hoe hij zijn talenten optimaal kan benutten. Ook worden aandachtspunten besproken zoals (financiële) middelen die ingezet kunnen worden om het doel te bereiken en wie uw medewerker kan helpen bij het uitvoeren van zijn ontwikkelplan.

Fase 4: Ontwikkelplan

Uw medewerker maakt met hulp van de coach een ontwikkelplan met actiepunten, gericht op korte en lange termijn.

Resultaat ontwikkeladvies

- Uw medewerker heeft inzicht in zijn talenten, drijfveren en bijpassende werkzaamheden.
- Uw medewerker heeft inzicht in zijn toekomstperspectief en mogelijkheden.
- Uw medewerker ziet in dat hij verantwoordelijk is voor zijn eigen loopbaan en weet hoe hij hier zelf de regie over kan nemen
- Een ontwikkelplan met concrete actiepunten.

Training ontwikkeladvies voor leidinggevenden

Centraal staat dat uw medewerker wordt uitgedaagd om zelf de regie te nemen. Om hierin succesvol te zijn is ondersteuning van de leidinggevende van belang. Het doel van deze training is dan ook dat uw leidinggevende:

- zich meer bewust is van de positieve effecten die ontwikkeladviestrajecten kunnen opleveren voor de organisatie en de werkenden.
- beter is toegerust om het gesprek aan te gaan met uw medewerker over het ontwikkelplan en het vervolg daarop.
- zicht heeft op zijn eigen belemmeringen die het voeren van een ontwikkelgesprek met medewerker in de weg staan.

De inhoud

De training ontwikkeladvies bestaat uit twee dagdelen en een leiderschap scan. De training bevat de volgende onderwerpen:

Dagdeel 1

- Informatie over het ontwikkeladvies.
- Waarom is het van belang om als leidinggevende aandacht te hebben voor de ontwikkeling van medewerkers?
- Wat zijn eigen belemmeringen en hoe om te gaan met weerstand?
- Inzicht in de huidige en toekomstige arbeidsmarkt binnen de werkzame branche.
- Wat zijn mogelijkheden om kansen voor uw medewerkers te vergroten?

Dagdeel 2

- Wat is mijn rol als leidinggevende?
- Wat is mijn stijl van leidinggeven?
- Oefenen van gesprekstechnieken en –vaardigheden.

Individueel ontwikkeladvies leidinggevenden

Bij minder dan 3 deelnemers wordt de training individueel invuld met twee persoonlijke gesprekken.

- 1^e gesprek is gericht op ontwikkeling & bewustwording.
- 2^e gesprek is gericht op gesprekstechnieken, omgaan met eigen belemmeringen en eigen stijl van leidinggeven.

Resultaat

Uw leidinggevende erkent het belang dat medewerkers zich blijvend ontwikkelen en is in staat hierover in gesprek te gaan met zijn medewerkers.

Meer weten?

U kunt contact opnemen met:

Alkelen Leistra

T 06 – 147 65 809

E aleistra@usgrestart.nl