



## Loopbaan- en doorstroombeleid

### Wat is loopbaan- en doorstroombeleid?

Loopbaan- en doorstroombeleid richt zich op de blijvende ontwikkeling van alle medewerkers. In het loopbaan- en mobiliteitsbeleid wordt het vormgeven van de eigen loopbaan gestimuleerd en ondersteund. Bij loopbaan- en doorstroombeleid is de individuele medewerker het uitgangspunt met als adagium: zonder individuele ontwikkeling geen organisatieontwikkeling. Ten aanzien van loopbaanbeleid kan onderscheidt worden gemaakt in:

- verticale mobiliteit: een nieuwe functie waardoor een stijging of daling op de hiërarchische ladder plaatsvindt.
- horizontale mobiliteit: een nieuwe functie op hetzelfde hiërarchische niveau.
- interne mobiliteit, een medewerker blijft binnen dezelfde organisatie
- externe mobiliteit, een medewerker vertrekt naar een andere organisatie.

### Wat zijn activiteiten om loopbaanontwikkeling en mobiliteit te bevorderen?

Als werkgever, OR of P&O kiezen om heel gericht mobiliteit te bevorderen, dan kan gedacht worden aan de volgende activiteiten of inzet van instrumenten. Dit is een overzicht van mogelijkheden die een organisaties zelfstandig en/of in samenwerking met andere organisaties kan creëren.

<i>op individueel niveau</i>	<i>op individueel niveau</i>
<b>structureel</b>	<b>tijdelijk</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- reguliere functioneringsgesprekken</li><li>- Persoonlijke OntwikkelingsPlannen</li><li>- coaching</li><li>- opleiding op maat</li><li>- taakverbreding, -verrijking</li><li>- functiedifferentiatie</li><li>- outplacement</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- OR-werk</li><li>- sabbatical leave</li><li>- deelname aan projecten, commissies en/of werkgroepen</li><li>- proefplaatsing</li></ul>
<i>op organisatieniveau</i>	<i>op organisatieniveau</i>
<b>structureel</b>	<b>tijdelijk</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- jobrotation</li><li>- interne vacaturebank/ uitzendbureau / mobiliteitscentrum</li><li>- zwerfteams</li><li>- regionale vacaturebank</li><li>- regionale opvangpool</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- interne stages</li><li>- interne detachering</li><li>- collegiale uitleen</li><li>- collegiale ruil</li><li>- interim functievervulling</li><li>- externe detachering</li><li>- externe stages</li></ul>

### **Verandert de ervaren kwaliteit van het werk na baan- of functiewisseling?**

Vrijwillige wisselingen van baan en functie hebben een sterke positieve invloed op het beroepsleven van werknemers. Inkomen en beroepsstatus nemen er door toe, de tevredenheid over het inkomen en de inhoud van het werk eveneens. Externe vrijwillige arbeidsmobiliteit leidt tot een vermindering van de ervaren fysieke en geestelijke zwaarte. Ervaren werkdruk en burn-out klachten nemen af, ervaren waardering en loopbaanperspectieven nemen toe. Vrijwillige arbeidsmobiliteit leidt dus duidelijk tot een sterke toename van de algemene tevredenheid over het werk.

uit SCP-publicatie 2005/12, *Arbeidsmobiliteit in goede banen. Oorzaken van baan- en functiewisselingen en gevolgen voor de kenmerken van het werk*. Maurice Gesthuizen, Jaco Dagevos, Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau, juni 2005