

Jack: Professional (41 jaar)



Achtergrond

Jack heeft een opleiding op MBO niveau 3 op het gebied van logistiek, is getrouwd en heeft twee kinderen. Het gezin woont in een woonhuis in Oss. Zijn vrouw werkt in de thuiszorg. Zijn kinderen zijn 15 en 12 en doen het goed op de middelbare school.

Jack is na zijn opleiding op 21 jarige leeftijd gaan werken bij een transportbedrijf in Veghel als planner en werkt daar nog steeds.

Op het kantoor werken 12 mensen, er is een tiental chauffeurs in dienst.

Hij voetbalt en is een actieve vrijwilliger binnen de voetbalvereniging.

Doel in het leven

Een gelukkig, stabiel en onbezorgd gezinsleven.

Motivatie

Trouwheid en loyaliteit zijn belangrijk voor Jack. Een vaste baan en zekerheid ook.

Frustratie

Geen doorgroeimogelijkheden, geen kansen gegrepen om opleidingsniveau te verhogen. Het leven glijdt langzaam voorbij.

Ervaring met loopbaanontwikkeling

Binnen het transportbedrijf heeft Jack diverse cursussen gedaan op het gebied van logistiek en ICT. Tijdens de crisis van een jaar of 10 geleden is het bedrijf ingekrompen; een jongere collega die pas in dienst was moest vertrekken. Het bedrijf heeft 5 jaar terug een kleine vestiging in Tsjechië opgezet. De directeur heeft Jack gepolst of hij interesse had om dat mee op te zetten. Jack heeft echter bedankt. Zijn gezin zag het niet zitten dat hij voor lange tijd in het buitenland is. Ook omdat zijn vrouw onregelmatige werktijden heeft.

Startpunt klantreis

Twee vrienden van Jack hebben recent een loopbaanswitch gemaakt en zijn erg enthousiast. Een vriend heeft zijn dienstverband opgezegd en is een eigen adviesbureau begonnen op het gebied van Big Data. De andere heeft zijn HRM baan opgezegd en is een expat center voor buitenlandse kenniswerkers gestart. De ouders van Jack emigreren binnenkort naar Portugal. Jack wordt onrustig van al die bewegingen om zich heen en van het feit dat als ie niets doet hij over 20 jaar nog steeds hetzelfde werk doet. Hij wil zich nu écht gaan oriënteren op zijn mogelijkheden op de arbeidsmarkt

Maarten: flexwerker (25 jaar)



Achtergrond

Maarten heeft een onbezorgde jeugd gehad in Vught. Na de Havo heeft hij VWO geprobeerd, maar na het 5^e jaar gekozen voor HBO communicatie. In de eerste jaren heeft hij een weekendbaan gehad bij Bol.com in het distributiecentrum. In de twee jaar dat hij daar werkte heeft hij bedrijfscursussen op ICT en logistiek gevolgd. Zijn HBO studie kwam op een lager pitje te staan. De laatste vier jaar werkt Maarten voor Coolblue in de bezorgdienst. Hij heeft een 0 urencontract via het uitzendbureau en werkt zo'n 4 dagen per week. Voor zijn HBO studie moet hij nog een paar vakken halen en een eindschrijving maken. De studiefinanciering stopt over een paar maanden. Maarten heeft een vriendin die lerares is. Ze willen gaan samenwonen in Den Bosch.

Doel in het leven

Het studentenleven met een goed betaalde baan betekende een zorgeloos bestaan. Nu streeft hij naar meer zekerheid en toekomstperspectief.

Motivatie

Harde werker. Contact met mensen in een baan is een vereiste. Het kleine team van Coolblue bevalt hem uitstekend.

Frustratie

Was HBO communicatie wel de goede keuze? Eigenlijk wil Maarten wat met techniek, maar hij is al 25. Zijn vrienden passeren hem op de loopbaanladder.

Ervaring met loopbaanontwikkeling

Op de middelbare school in de studiekeuze. Bij Bol.com en Coolblue enkele basiscursussen gevolgd.

Startpunt klantreis

Op het HBO is al diverse keren druk op Maarten gezet om de studie af te ronden. De studiebegeleider heeft aangegeven dat hij dit voorjaar wordt uitgeschreven. Hij heeft de suggestie gedaan dat Maarten naar een loket gaat over leren en werken. Maarten wil eigenlijk wel door bij Coolblue, maar beseft dat zijn 0 urencontract weinig toekomstperspectief biedt. En techniek trekt ook wel aan hem. Wat nu? Eens binnenlopen bij dat leren & werken. Ze hebben vast een website ...

Rosella: herintreder (43 jaar)



Achtergrond

Rosella is getrouwd en haar man is advocaat. Samen met hun drie kinderen van 19, 17 en 15 jaar wonen ze in Oss. De oudste woont inmiddels op kamers. De andere 2 kinderen gaan nog enkele jaren naar de middelbare school. Ze heeft een HBO opleiding-juridisch gevolgd en heeft 8 jaar gewerkt bij Rijkswaterstaat in Den Bosch. Met haar juridische achtergrond had ze een rol in het team aanbestedingen. Direct na de komst van de kinderen is ze gestopt met werken. Haar man had en heeft een goede baan.

Doel in het leven

Tijd voor mezelf.
Een nuttige rol spelen in de samenleving.

Motivatie

Zin om weer aan de slag te gaan. Vooral omdat het kan en niet omdat het moet.

Frustratie

Lang uit arbeidsproces geweest. Ben ik inmiddels niet te oud? Moet ik onderaan beginnen? Onzeker of opleiding nog aansluit.

Ervaring met loopbaanontwikkeling

Helemaal niet.

Startpunt klantreis

Rosella heeft enkele vacaturesites bekeken en constateert dat er weinig vraag is naar administratief-juridische krachten. Ook speelt haar leeftijd een rol; enkele functies die ze wel interessant vindt zijn voor starters. Waar kun je eigenlijk terecht voor advies?

Jasper: werkgever ICT (35 jaar)



Achtergrond

Jasper is 13 jaar geleden begonnen met het ICT bedrijf "Allemaal Digitaal", dat gevestigd is in Uden. Het bedrijf levert datadiensten voor ondernemers. Met een gestage groei is het aantal personeelsleden nu op 11 uitgekomen. De markt is goed, het aantal opdrachten groeit.

Jasper heeft twee vacatures openstaan voor programmeurs. Deze staan al ruim een half jaar open. Er zijn goede contacten met het HBO onderwijs; sommige werknemers van Jasper geven ook wel eens een gastles. Toch lukt het niet om afgestudeerden binnen te krijgen.

Een aantal van zijn medewerkers zit al weer zo'n 6 tot 8 jaar bij het bedrijf en Jasper vreest dat ze om zich heen kijken.

Doel in het leven

Slimme data oplossingen bieden.
Een goed draaiend bedrijf overdragen of verkopen.

Motivatie

Gedreven ondernemer. Leeft voor data oplossingen en opdrachten. Loopt vooraan bij nieuwe ontwikkelingen.

Frustratie

Vacatureprobleem.
Managen van het bedrijf.

Ervaring met loopbaanontwikkeling

Het aansturen van de opdrachten en de werknemers gebeurt op inhoud en met passie. Het is een zelfsturende en organische club waar iedereen een plekje heeft bemachtigd en er collegiaal aan opdrachten wordt gewerkt. Er zijn wat taakaccenten bij medewerkers gelegd en ze hebben de mogelijkheid gekregen om zich te specialiseren.

Jasper voert jaarlijks een 'POP' gesprek en stelt ruime opleidingsbudgetten beschikbaar. Vooral om medewerkers thuis te laten raken in nieuwe ontwikkelingen.

Startpunt klantreis

Jasper wil graag eens sparren hoe hij de medewerkers aan zijn bedrijf kan binden, hoe hij het vacatureprobleem kan oplossen en wat de strategie van zijn bedrijf is. Hij doet dit nu met een aantal goede bekenden, maar meer dan wat tips levert dat niet op.

Loes: werkgever bouwbedrijf (50 jaar)



Achtergrond

Het aannemersbedrijf "De Fundering" is een echt familiebedrijf uit Nuland. Inmiddels is de derde generatie aan de leiding en telt het bedrijf een 45-tal medewerkers. Tijdens de crisis is het bedrijf afgeslankt en zijn wat oudere medewerkers afgevoerd. Inmiddels is de bezetting aangesterkt.

Loes is een van de drie leidinggevenden. Ze maakt zich zorgen over de toekomst. Het aantal opdrachten is groot, maar ze moet steeds vaker 'nee' verkopen omdat ze het personeel er niet voor kan vinden.

En dan die steeds latere pensioenleeftijd. Hoe kan ze oudere werknemers een goede plek blijven geven?

Doel in het leven

Een dag niet gebouwd is een dag niet geleefd.

Motivatie

Aanpakken. De sfeer op de bouw.

Ze werkt graag met jongeren, is een erkend leerbedrijf.

Frustratie

Hollen of stilstaan. Het ontbreekt of aan opdrachten of aan personeel.

Ervaring met loopbaanontwikkeling

De Fundering is een erkend leerbedrijf en heeft goed contact met de MBO school. Verder gaan het personeel regelmatig voor bijscholing naar het MBO of een particuliere scholingsaanbieder. Met name op het gebied van de energietransitie en 'circulair bouwen' wil het bedrijf kennis en een reputatie opbouwen. Tijdens de jaargesprekken worden medewerkers gevraagd hoe zij op deze nieuwe ontwikkelingen kunnen inhaken en welke kansen ze zien. Er is op dit moment relatief weinig verloop.

Startpunt klantreis

Loes wil een goed werkgever zijn en aandacht besteden aan de ontwikkeling van mensen. Ze heeft nieuwe mensen nodig en wil ook dat de wat oudere medewerker toekomst heeft.

Nu doet ze zelf grotendeels de acquisitie van nieuwe opdrachten en het offerte-traject. Dat kost haar veel tijd die ze niet kan steken in andere zaken.

Daar komt ook bij dat ze over de bedrijfsopvolging na moet gaan denken en misschien wel over het verkopen van haar bedrijf. En wat gebeurt er dan met haar mensen?

Hoe kan Loes haar vragen beantwoord krijgen?