

HOE STIMULEREN WE 45+ERS OM ONTWIKKELADVIES AAN TE VRAGEN?

OPZET CAMPAGNE DUURZAME INZETBAARHEID 45+

Werknemers van 45+ lopen het risico langdurig werkloos te zijn wanneer zij hun baan kwijtraken. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid stelt daarom subsidie beschikbaar voor werkende 45+ers om in gesprek te gaan met een loopbaanadviseur. Op deze manier proberen ze te voorkomen dat deze groep later in hun carrière zonder baan komt te zitten.

DOELGROEP

Laagopgeleide werknemers en zelfstandigen van 45+ die minimaal 12 uur werkzaam zijn.

CAMPAGNE DOELSTELLING

Werknemers van 45+ maken gebruik van het subsidie-aanbod en gaan in gesprek met een loopbaanadviseur.

GEWENSTE RESPONS

Werknemers van 45+ weten wat een loopbaanadviseur voor ze kan doen en gaan in gesprek met een adviseur. Ze doen dit omdat ze zelf de regie willen hebben over hun loopbaan en hun werkende toekomst.

STRATEGIE EN PROBLEEM

Uit onderzoek blijkt dat laagopgeleide werknemers eerder in gesprek willen met een loopbaanadviseur wanneer zij:

- weten wat een adviseur kan doen en wat het ontwikkeladvies inhoudt;
- denken dat ze een adviseur nodig hebben;
- weten hoe zij een geschikte adviseur kunnen vinden;
- denken dat het geen moeite kost om een adviseur te vinden.

Wat dus voornamelijk een rol blijkt te spelen is *kennis van wat een adviseur kan doen en zekerheid over het proces*. Hier willen we met de toekomstige campagne op inspelen.

BOODSCHAP

Een gesprek met een loopbaanadviseur helpt je om in de toekomst te kunnen (blijven) doen wat je graag doet. Een vrijblijvend advies is zo geregeld. Een goede werknemer neemt het heft in eigen hand en is op zijn/haar toekomst voorbereid.

BELANGRIJKSTE PSYCHOLOGIE EN CONCRETE MOGELIJKHEDEN

Uit de bevindingen blijkt dat de volgende zaken een rol spelen bij succesvolle beïnvloeding: werknemers vinden het belangrijk om niet slechter te worden in hun werk. Ze hebben er over het algemeen vertrouwen in dat ze nog goed kunnen leren en zich goed aan kunnen passen aan veranderingen.

Ondanks deze wil om niet slechter te worden en het vertrouwen in de vaardigheden om te kunnen groeien, zijn werknemers vrij sceptisch over het nut van het inzetten van een loopbaanadviseur (twijfelen of het wel werkt). Ze denken dat advies van een loopbaanadviseur alleen nuttig is wanneer je op zoek bent naar een andere baan of wanneer je ontevreden bent in je huidige werk. Een loopbaanadviseur kan echter ook waardevol zijn wanneer je blij bent met je huidige baan en voorbereid wil zijn op de toekomst. Hoe zorg je voor meer zekerheid over het proces en voor meer kennis van wat een adviseur kan doen? Hoe neem je deze scepsis weg?

ZET IN OP KENNIS

Veel werknemers weten niet goed wat een loopbaanadviseur kan doen. Ze denken dat een gesprek alleen zinnig is wanneer je een andere baan wilt of wanneer je ontevreden bent in je huidige baan. Wij raden daarom aan om in een filmpje of tekst aan te geven dat:

- advies van een loopbaanadviseur ook zinvol kan zijn als je tevreden bent met je werk;
- je niet alleen grote vragen hoeft te beantwoorden, maar je je in een gesprek ook op kleine concrete vragen kunt richten;
- met welke vragen een loopbaanadviseur je kan helpen.

In het filmpje van een loopbaanadviseur op de website *werkindewinkel.nl* (https://www.youtube.com/watch?time_continue=14&v=LyPwThPQYNA) legt een loopbaanadviseur duidelijk uit wat je kunt bespreken. Hierin geeft zij ook aan dat mensen ook over kleine stapjes kunnen nadenken en dat het niet per se om hele grote zaken hoeft te gaan (vanaf 1:12 sec.). De nadruk in het filmpje mag nog iets meer liggen op het nut van een adviseur als je tevreden bent met je werk. Wat kan een adviseur dan voor je doen?

GEEF GARANTIES

Het geven van garanties kan scepsis wegnemen. Dit kan je op verschillende manieren inzetten:

1. Gebruik testimonials van collega's en andere 45+ ers. Dit kan je doen in tekst of in de vorm van bijvoorbeeld een filmpje. Op de website staan al mooie filmpjes die dit doen (bijvoorbeeld ontwikkeladvies volgens cateraar Hutten).
De testimonials moeten echt zijn, dus niet van fictieve personen en het liefst zijn ze ook specifiek op de branche gericht waar iemand in werkt. Hoe meer iemand zich kan identificeren met de persoon in het filmpje, hoe beter de testimonial werkt. Ga in op de weerstanden, bijvoorbeeld:
 - a. Ik dacht dat het niet waardevol voor mij was omdat ik heel tevreden ben met mijn werk, maar ik ben heel blij dat ik het toch heb gedaan.
 - b. Ik dacht dat het veel moeite kostte, maar het was heel gemakkelijk en ik weet nu beter hoe ik het gesprek aan kan gaan met mijn baas.
 - c. Ik kwam erachter dat ik eigenlijk in heel veel branches terecht kan (uit filmpje op site)
 - d. De loopbaanadviseur heeft mij zeker geïnspireerd hoe ik de komende jaren kan blijven doen wat ik graag doe.
2. Geef aan dat deelnemers er sowieso wat aan hebben. "Ik garandeer dat je er wat aan kan hebben." "Gegarandeerd nieuwe inzichten."

GEBRUIK SELF-PERSUASION

Dit houdt in dat je mensen zelf laat bedenken in plaats van het benoemen van de voordelen. Dit kan je in een campagne simpelweg doen door een vraag te stellen, bijvoorbeeld: "Wat voor advies kan jij gebruiken?" "Wat kan een loopbaanadviseur voor jou doen?" "Wil jij ook weten hoe je je verder kan ontwikkelen in je baan?" Deze techniek is mooi te combineren met een testimonial. Laat eerst iemand anders vertellen waarom hij of zij in gesprek ging en stel daarna een dergelijke vraag.

Bij deze techniek is het belangrijk dat de persoon waaraan je de vraag stelt een antwoord kan bedenken. Kennis speelt daarbij een cruciale rol. Men moet dan dus weten wat een loopbaanadviseur voor hen kan doen. Leg dit dus eerst kort uit wanneer je deze techniek gebruikt.

NEEM DREMPELS WEG EN VOORKOM ONZEKERHEID OVER HET PROCES

Er zijn verschillende stappen in het proces waar werknemers een drempel kunnen voelen om met een loopbaanadviseur in gesprek te gaan. Ze weten bijvoorbeeld niet hoe ze een geschikte adviseur kunnen vinden of weten niet welke vragen ze kunnen stellen. De

websites waar werknemers nu naar worden doorgestuurd zijn onoverzichtelijk en er zijn ontelbaar veel adviseurs. Werknemers zien door de bomen het bos niet meer.

1. Geef aan dat werknemers vrij zijn om te kiezen welke adviseur ze willen, maar geef ze wel een aantal (maximaal 10) concrete suggesties voor geschikte adviseurs. De brancheorganisatie kan dan de contactgegevens van deze adviseurs communiceren. Een andere optie is dat werknemers zich ergens kunnen aanmelden en dat iemand anders een geschikte adviseur voor ze zoekt.
2. Geef in concrete stappen aan wat iemand moet doen en visualiseer deze stappen. Bijvoorbeeld:
 - a. Ga naar de website van jouw brancheorganisatie
 - b. Kies een loopbaanadviseur en neem contact op
 - c. Plan samen een gesprek
 - d. Bedenk vooraf of je concrete vragen hebt of dat je een vrijblijvend gesprek wilt. Kijk hier (link naar overzicht van vragen) waar een loopbaanadviseur jou mee kan helpen.
 - e. In vier gesprekken helpt de adviseur jou om concrete stappen te bedenken die je kunt zetten.
 - f. De adviseur regelt de subsidie zelf, jij hoeft hier dus niets voor te doen.

