

Loopbaancoaching

Doel van loopbaancoaching

Loopbaancoaching verschaft inzicht in talenten, kwaliteiten en wensen van een werknemer, waarmee effectieve carrièerekeuzes kunnen worden gemaakt. De werknemer krijgt daarmee (weer) grip op het eigen werk, vergroot het werkplezier en de employability ofwel inzetbaarheid. Het initiatief kan uitgaan van de werknemer zelf of van het bedrijf of organisatie.

Wanneer kunt u loopbaancoaching inzetten?

- de organisatie vindt dat een werknemer beter zou kunnen functioneren op zijn huidige werkplek, maar kan daar onvoldoende tijd en aandacht voor vrij maken
- een werknemer voelt zich in zijn huidige functie minder op zijn plek; een buitenstaander geeft helderheid
- een werknemer kan misschien de veranderingen in de organisatie moeilijk bijhouden of heeft het gevoel in zijn loopbaan vastgelopen te zijn
- de organisatie heeft behoefte aan een grotere mobiliteit van de werknemers in het kader van betere in-, door- en uitstroom. Loopbaancoaching kan een passende oplossing zijn om te inventariseren welke kwaliteiten er in huis zijn en ontwikkeld kunnen worden.

Wat levert het op?

- het stimuleert de persoonlijke ontwikkeling van werknemers zodanig dat zij de verantwoordelijkheid voor hun eigen baan weer in eigen hand nemen
- er komt beweging daar waar de loopbaan vastgelopen lijkt
- met hernieuwde energie zet de werknemer de eigen functie voort, óf solliciteert naar een andere functie, binnen of buiten de organisatie.
- de organisatie vaart wel bij werknemers die weten waar ze voor staan en die bewust keuzes willen maken
- de tendens om werknemers langer door te laten werken vraagt een juiste afstemming op datgene waar zij werkelijk plezier in hebben en goed in zijn
- op het vlak van verzuim heeft loopbaancoaching een preventieve werking

Werkwijze?

- start met een driegesprek tussen opdrachtgever, werknemer en coach waarin heldere en eenduidige afspraken gemaakt worden t.a.v. doel, duur en voorwaarden
- het aantal sessies en de gehanteerde methodiek hangen uiteraard af van de persoon en de aard van de opdracht, maar in het algemeen bestaat een loopbaantraject uit **6 tot 8 sessies**, eenmaal per twee weken
- naast gesprekken worden diverse soorten oefeningen, testen en (thuis)opdrachten ingezet
- het traject wordt afgerond met een driegesprek of een schriftelijke rapportage
- tussentijds wordt de opdrachtgever mondeling of schriftelijk over de voortgang van het proces gerapporteerd