



Uw medewerkers zijn al langere tijd werkzaam in uw organisatie. Door een reorganisatie gaat er veel veranderen of verdwijnen er functies.

Hoe kunt u hen helpen om een passende functie te vinden?

Uw medewerker is minder tevreden met zijn functie of werkzaamheden en op zoek naar een werksituatie die past bij zijn talenten en levensfase. Hoe kunt u hem ondersteunen om zelf stappen te zetten?

De aanpak

Er zijn veranderingen in organisaties die ertoe leiden dat functies gaan verdwijnen of veranderen en dat het noodzakelijk wordt om mensen te ondersteunen bij het opnieuw kiezen van hun loopbaan. Adviesbureau De Sleutel biedt medewerkers en organisaties ook ondersteuning, als mensen op een plek zitten die niet past bij hun ervaring en passie. In dat geval is het beter om onderzoek te doen naar je talenten en mogelijkheden en werk te vinden dat daarbij aansluit.

Met het werkboek 'Persoonlijk Loopbaan Plan' van De Sleutel krijgen medewerkers inzicht in zichzelf, onderzoeken zij nieuwe mogelijkheden en worden ze ondersteund om keuzes te maken. Met dit werkboek doen zij oefeningen en maken zij een concreet plan, waardoor zij zelf aan de slag gaan met de volgende stap in hun loopbaan. Deze stap kan zowel binnen als buiten de organisatie liggen.

In onze loopbaantrajecten begeleidt een ervaren loopbaancoach van De Sleutel de medewerker in de stappen naar een andere functie of baan. Hierbij maken wij ook gebruik van onze ervaring omtrent de levensfasen van mensen en de dilemma's die bij elke fase horen.

De volgende 5 stappen worden door ons gehanteerd:

1. Persoonlijk profiel en loopbaanvraag

Intake en het bespreken van het Insights Discoveryprofiel en de Sleutelquestionnaire. Indien nodig kunnen ook specifieke loopbaanvragenlijsten worden gebruikt. Het resultaat is een groter zelfinzicht en een heldere loopbaanvraag. Ook worden afspraken gemaakt over de frequentie van de gesprekken en het huiswerk dat de medewerker tussentijds doet.

2. Inzicht en zelfbewustzijn vergroten

In deze fase worden oefeningen gedaan om het loopbaan-verleden te onderzoeken, vaardigheden, competenties en mogelijkheden in kaart te brengen. Eventuele obstakels en bezwaren worden zichtbaar. Dit leidt soms tot aanscherping van de loopbaanvraag.

3. Onderzoeken en experimenteren

De medewerker gaat op onderzoek uit, mogelijkheden verkennen, netwerken, andere organisaties of functies verkennen, met ander gedrag oefenen. Dit leidt tot keuzes en heldere intenties, het wordt duidelijker waartoe het loopbaantraject moet leiden. Het kan wenselijk zijn om een beroepskeuzetest of een werk- en denkvermogen test te doen.

4. Doorzetten en kiezen

In deze fase staat het actief zoeken naar andere functies of mogelijkheden centraal. Als het niet direct lukt om een andere functie te vinden komen meer hardnekkige zaken naar boven, dilemma's of de neiging om terug te vallen in oude patronen worden ervaren. De begeleiding is erop gericht de ontwikkeling door te zetten of helder te krijgen wat nog in de weg staat om een stap naar ander werk te maken.

5. Plan en realisatie

Alle inzichten en conclusies vanuit dit traject worden genoteerd in het Persoonlijk Loopbaan Formulier in het werkboek. Hiermee neemt de medewerker zelf de regie om tot actie over te gaan.

Insights Discovery® is een valide en betrouwbaar instrument. Het geeft op een snelle en zeer toepasbare manier inzicht in onszelf en anderen. Hierdoor begrijpen we hoe we onze krachten kunnen bundelen en talenten benutten om onze doelstellingen te realiseren. Het helpt bij het kiezen van een passende organisatie of functie.

Adviesbureau De Sleutel

De Sleutel verbindt de doelen van uw organisatie met de talenten, levensfase en duurzame inzetbaarheid van uw mensen. Zo ondersteunen wij organisaties bij het behouden van hun vitaliteit.

Voor meer informatie: www.desleutel.nl

Telefoon: 030 - 657 32 87

ontsluit de toekomst