

Loopbaanadvisering voor werkgevers

Doel

Het doel van een loopbaanbegeleidingstraject is het begeleiden van individuele medewerkers bij het verkrijgen van een beter inzicht in hun eigen drijfveren, talenten en competenties. Dat leidt uiteindelijk tot gemotiveerde, gekwalificeerde en betrokken medewerkers op de juiste plaats in uw organisatie.

Dankzij een loopbaanbegeleidingstraject krijgt de medewerker beter inzicht in zichzelf, zijn kwaliteiten, valkuilen en loopbaanmogelijkheden. Deze inzichten kunnen uiteindelijk leiden tot aanpassingen in het werk, de werkhouding of het privéleven, maar ook tot een functieverandering, al dan niet buiten de huidige organisatie. In het geval van vertrek leidt het traject enerzijds tot zelfinzicht en anderzijds tot een helder toekomstperspectief voor een functie buiten de organisatie.

Een loopbaanbegeleidingstraject biedt de medewerker de kans om zich te ontwikkelen, uitgaande van zijn kwaliteiten en mogelijkheden. Dit is de beste garantie voor een goede functie-invulling. Een medewerker haalt immers het beste uit zichzelf en zijn baan, als de baan echt bij hem past.

Voor een organisatie betekent dit concreet: grotere interne en/of externe mobiliteit en inzetbaarheid van de medewerker. Een gemotiveerd en betrokken team van medewerkers, dat zelfvertrouwen heeft, energiek is en optimaal presenteert, en trots is op de organisatie. Kortom: een investering die zichzelf terugbetaalt.

Inhoud traject

Intakegesprek

Een loopbaanbegeleidingstraject start met een intakegesprek met de werkgever/opdrachtgever en medewerker. Tijdens dit gesprek wordt de vraagstelling geformuleerd en worden de einddoelen en verwachtingen van het traject besproken. Deze worden vervolgens vastgelegd in een offerte. Aan het eind van het intakegesprek maakt Santar een inschatting van de duur en kosten van het loopbaanbegeleidingstraject.

Coachingsgesprekken

Naast coachingsgesprekken met een loopbaanadviseur krijgt de medewerker gerichte (huiswerk)opdrachten. De onderwerpen die tijdens de gesprekken aan de orde komen, hebben betrekking op het zelfbeeld, het opleidings- en arbeidsverleden, de actuele geldigheid van de gemaakte keuzes en de waarden en criteria waarop deze keuzes zijn gebaseerd.

In het traject wordt informatie over persoonlijkheid, wensen en competenties op een rij gezet, zodat de medewerker een realistische beschrijving krijgt van zijn arbeidsprofiel. Op basis hiervan kan hij bewust, weloverwogen en effectief keuzes maken voor vervolgstappen in zijn loopbaan.

Terugkoppeling

Een loopbaanbegeleidingstraject wordt afgesloten met een eindgesprek met de werkgever/opdrachtgever, de medewerker en de loopbaanadviseur. Op verzoek kan Santar ter aanvulling een verslag van het loopbaanbegeleidingstraject opstellen.

Voor wie?

Een loopbaanbegeleidingstraject is geschikt voor medewerkers die hun loopbaan onder de loep willen nemen of vragen hebben over hun loopbaan. Bijvoorbeeld: 'Ik wil wel eens wat anders, maar ik weet niet goed wat', 'Hoe weet ik of ik geschikt ben voor bepaalde functies?', 'Ik weet niet goed wat mijn sterke en zwakke kanten zijn'.

Meer informatie

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Peter Keijl, loopbaanadviseur van Santar. U kunt hem bereiken via telefoonnummer 053 – 489 80 30, of per e-mail: peterkeijl@santar.nl.