

Loopbaancoaching

Dat bedrijven en instellingen anders werken dan vroeger mag duidelijk zijn. De hedendaagse organisaties zijn flexibel die snel en innovatief inspelen op veranderende markten. Van de werknemers wordt verwacht dat zij de ontwikkelingen vormgeven. Er worden duidelijk andere eisen aan hen gesteld. De markt vraagt flexibele en hoogopgeleide mensen die mee kunnen bewegen. De term "Employability" is dan ook het nieuwe credo.

Veel mensen worden in hun werkzame leven geconfronteerd met afstemmingsvragen over hun loopbaan. Vragen zoals:

- Geeft mijn werk nog de invulling die ik ervan verwachtte?
- Hoe wil ik mijn loopbaan verder vormgeven?
- Hoe zet ik mijn kwaliteiten en vaardigheden in en welke kan en wil ik verder ontwikkelen?
- Op welke wijze krijg ik een evenwicht tussen privé en werk?
- En hoe krijg ik meer plezier in mijn werk?

Veel werknemers gaan pas vragen stellen over hun carrière als er veranderingen op hun pad komen. Hun functie komt in gevaar door een reorganisatie.

Daarnaast zijn er omstandigheden zoals het doormaken van een persoonlijke crises zoals een burn-out, een depressie of een ernstige somatische aandoening die maakt dat men zich gaat afvragen op de loopbaan nog passend is. Terugkijkend op de loopbaan kan vragen oproepen die betrekking hebben op de intrinsieke waarden van het bestaan.

Vaak gaan veranderingen gepaard met heftige emoties en weerstand. Dit omdat men er niet voor kiest. Het overkomt de werknemer. En aan de andere kant worden werknemers steeds veeleisender. Niet alleen een goed salaris is voldoende. Men hecht aan een goede werkomgeving waarin zij kunnen groeien en ontwikkelen. Hierbij is ook een betere balans tussen werk en privé noodzakelijk.

Een goed loopbaanbeleid biedt voordelen aan zowel de organisatie als aan de werknemers. Hierbij kan loopbaanbegeleiding een belangrijke bijdrage zijn. Met het doel het persoonlijk welbevinden van de medewerker te bevorderen door het verruimen van kennis en inzichten, het verwerven en gericht toepassen van vaardigheden en het vergroten van zelfbewustzijn. Hiervoor kan gebruik worden gemaakt van o.a. valide en betrouwbare testen, biografische methode, Rationeel emotieve therapie (RET) en Neuro-Linguïstisch Programmeren (NLP). Hierbij worden de eerste twee methoden gebruikt om inzicht te krijgen in de persoon en volgende om het traject te complementeren (geen uitputtende opsomming).

Om individuele medewerkers te begeleiden wordt er een traject aangeboden. Dit traject bestaat uit de volgende sessies.

Traject (sessies)

Het traject dat wordt geboden bestaat uit vijf sessies van ongeveer anderhalf uur.

In de eerste sessie wordt contact gemaakt met de kandidaat. Met behulp van een interview met open vragen wordt nagegaan welk hulpvraag en motivatie de cliënt heeft. Zijn of haar loopbaan wordt op geleide van het CV besproken. Vervolgens wordt een schets gegeven van de instrumenten die worden ingezet. Hierbij moet worden gedacht aan een beschrijving van ideaal beroepen, een beroepskeuzetest of een biografie.

In de tweede sessie wordt de levenslijn besproken. Zit hier een rode draad in? De cliënt zal worden gestimuleerd om zelf te handelen. Hierbij wordt ondersteuning gegeven en een aantal opdrachten zal worden meegeven. Hierbij kan worden gedacht aan loopbaanankers of kleurendenken.

In de derde sessie wordt teruggekeken naar de beleving van de vorige sessies. De aandacht zal uitgaan naar het wereldbeeld al waarna vooruit wordt gekeken naar wensberoepen. Hieraan zal in de vierde sessie aandacht worden geschonken.

In de vierde sessie wordt nagegaan welke beroepen de cliënt aanspreken en haalbaar zijn en welke niet of met een lange studie.

In de vijfde sessie wordt het traject afgesloten met een review op alle sessies. Aan de hand van het wereldbeeld wordt gekeken naar posities van anderen. Begrip voor de ander, anticipatie en creatie van nieuwe situaties ronden het geheel af. Zo nodig kunnen er extra sessies worden ingepland.

Terugkoppeling en rapport

Het traject wordt anoniem met de opleiders en medestudenten besproken. In feite wordt het traject gespiegeld aan dat medestudenten. Hierdoor worden valkuilen en zgn. “blinde vlekken” voorkomen.

Er wordt een loopbaanrapportage met een opleidingsadvies gegeven waaraan een actieplan kan worden gekoppeld. Uiteraard wordt de integriteit van de cliënt beschermd zoals dit ook in de gedragsregels van de beroepsvereniging voor loopbaanprofessionals (NOLOC) is vastgelegd.