

Zowel personen als organisaties ontwikkelen zich voortdurend. Medewerkers zien ook in toenemende mate hun functie, hun kerntaken en zelfs het bedrijf waar ze werken, continu veranderen. Ook de levensfase waarin iemand zit, kent zijn specifieke vragen.

Binnen iedere organisatie zijn er medewerkers die zich binnen hun eigen functie niet op hun plek voelen. Hierdoor kan groei stagneren, motivatie verminderen of kunnen medische klachten ontstaan. Veel medewerkers komen desondanks niet of nauwelijks in beweging omdat ze niet weten waarom ze niet helemaal op hun plek zitten, geen nieuwe mogelijkheden weten en/of niet weten hoe ze dit nieuwe perspectief kunnen bereiken. Ook voor werkgevers is het soms lastig te bepalen welke aanpak voor alle partijen het beste werkt.

De vraag die speelt: Past het werk dat ik nu doe, nog bij de persoon die ik ben? Maar ook: Wie ben ik, wat wil ik (echt), waar vind ik dat en hoe kom ik daar? Loopbaanadvies buigt zich over zogenaamde krachtige keuzes die de medewerker maakt op grond van motivatie, kwaliteiten en mogelijkheden.



DOEL LOOPBAANBEGELEIDING

Medewerkers ondersteunen bij de keuzes die zij maken op gebied van hun loopbaan. De loopbaan-coach kan de medewerker helpen inzichtelijk te krijgen waarom hij of zij zich zo voelt, wat de medewerker zou willen met zijn of haar loopbaan en hoe de medewerker deze doelen kan verwezenlijken.

RESULTAAT LOOPBAANBEGELEIDING

Het resultaat van het loopbaanadviestraject is dat de medewerker meer inzicht heeft gekregen in zijn of haar eigen mogelijkheden. Daarnaast draagt het advies bij aan de keuze die de medewerker maakt ten aanzien van zijn of haar loopbaan. Het kan zijn dat de medewerker een nieuw perspectief heeft gevonden en dit achterna wil gaan, waardoor de medewerker binnen of buiten de organisatie gaat bewegen. Ook kan enkel de heroriëntatie de bevestiging geven dat de medewerker op de juiste plek zit of dat alleen kleine aanpassingen wenselijk zijn. Hierdoor ontstaat hernieuwde motivatie waar zowel de medewerker als organisatie bij gebaat is. Passus Advies kan desgewenst medewerker en werkgever ondersteuning bieden bij de bespreking van de verkregen inzichten en adviseren over mogelijke vervolgstapen.

WERKWIJZE PASSUS ADVIES

Het loopbaanadviestraject start met een intake-gesprek. In dit gesprek maken de medewerker en de coach kennis met elkaar, wordt de situatie en de vraagstelling uitgediept en verwachtingen afgestemd. Vervolgens wordt een inschatting gemaakt van het aantal loopbaanadvies-gesprekken dat nodig is om de loopbaanvraag te beantwoorden. Naast de coachsessies kunnen diverse opdrachten en tests worden ingezet om snel en effectief te kunnen inspelen op de vraag van de medewerker.