



Loopbaanbegeleiding



Zowel personen als organisaties ontwikkelen zich voortdurend. Medewerkers zien 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. Voor werkgevers is het soms lastig te bepalen welke aanpak voor alle partijen het beste werkt. Loopbaanbegeleiding kan hierbij helpen.

Doel loopbaanbegeleiding

Medewerkers ondersteunen bij de keuzes die zij maken op gebied van hun loopbaan. De loopbaancoach 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.

Werkwijze Passus

Het loopbaanbegeleidingstraject start met een intakegesprek. 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.

De volgende vragen spelen een grote rol:

- Past het werk dat ik nu doe, nog bij de persoon die ik ben?
- Wie ben ik, wat wil ik (echt)?
- Waar vind ik dat en hoe kom ik daar?

Loopbaanbegeleiding buigt zich over zogenaamde krachtige keuzes die de medewerker maakt op grond van motivatie, kwaliteiten en mogelijkheden.

Resultaat loopbaanbegeleiding

Het resultaat van het loopbaanadviestraject is dat de medewerker meer inzicht krijgt in zijn/haar eigen mogelijkheden. Daarnaast draagt het advies bij aan de keuze die de medewerker maakt ten aanzien van zijn/haar loopbaan. Het kan zijn dat de medewerker een nieuw perspectief vindt en hier een vervolg aan wil geven, waardoor de medewerker binnen of buiten de organisatie gaat bewegen. Anderzijds kan de heroriëntatie de bevestiging geven dat de medewerker op de juiste plek zit of dat slechts kleine aanpassingen wenselijk zijn. Hierdoor ontstaat hernieuwde motivatie waar zowel de medewerker als de organisatie bij gebaat is.

Wie is Passus?

Passus is een onafhankelijk en kwalitatief hoogwaardig partner op het vlak van training, re-integratie, coaching, loopbaanbegeleiding en outplacement. Wij bieden een landelijk netwerk aan adviseurs met kennis en ervaring in iedere regio en branche.

Onze kenmerkende persoonlijke begeleiding gaat verder dan het zoeken naar een passende oplossing. Wij zijn uw sparringpartner en zetten met passie een stapje extra waar dat nodig en wenselijk is.

Waarom Passus?

- Passus is een warme, inspirerende werkgever voor haar eigen medewerkers omdat in onze visie een tevreden klant begint bij een tevreden medewerker;
- wij maatwerk leveren;
- Passus een onafhankelijke partner is. Dit betekent dat wij geen onderdeel van een arbodienst of verzekeraar zijn;
- onze begeleiding zich kenmerkt als persoonlijk met oprechte aandacht voor de medewerker en voor u;
- onze adviseur de medewerker bij voorkeur thuis bezoekt om een compleet beeld van de situatie te krijgen.



Passus kan indien gewenst medewerker en werkgever ondersteuning bieden bij de bespreking van de verkregen inzichten en adviseren over mogelijke vervolgstapjes.