

Jobcoaching "De Bakfiets"



Onze dienstverlening

Coaching / Persoonlijke ondersteuning

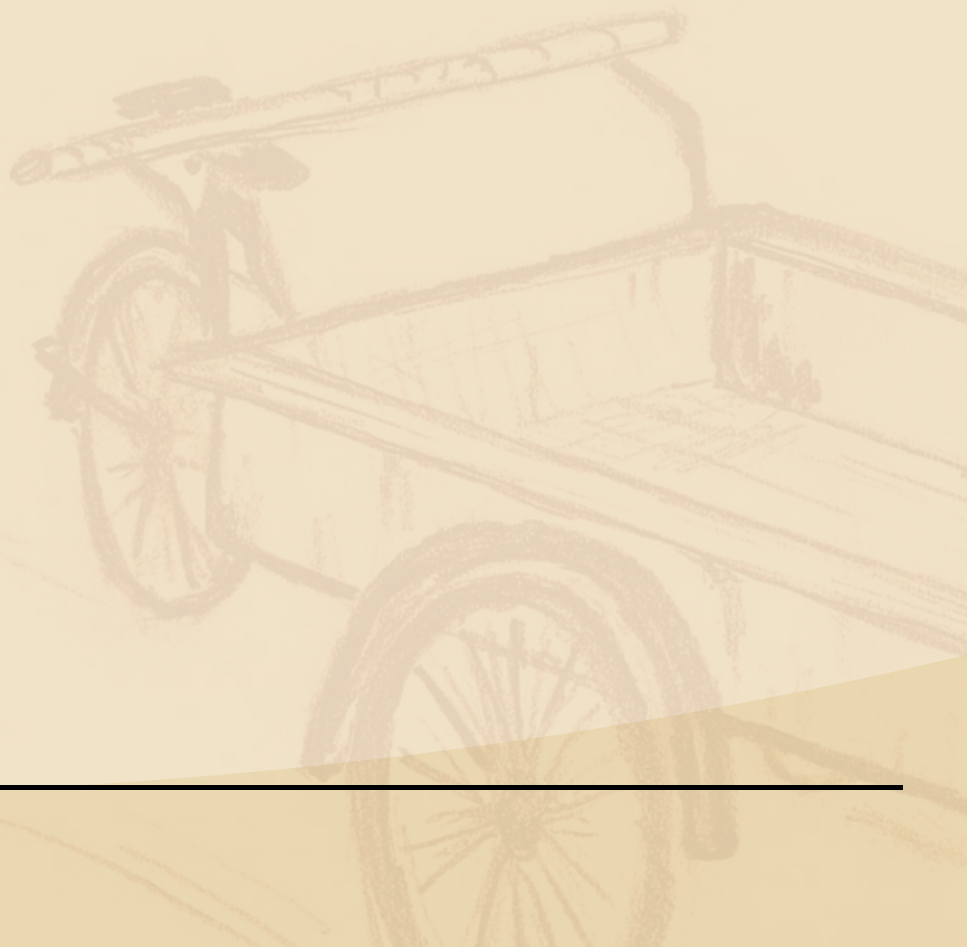
Dit is de persoonlijke begeleiding van de werknemer. Afhankelijk van de het doel van de coaching vindt de begeleiding plaats op de werkvloer of buiten het werken om in een 1-op-1 gesprek of, op verzoek, samen met de werkbegeleider. De doelstelling is altijd het verbeteren van het functioneren.

Kenmerkend voor onze manier van werken is dat wij ons aansluiten bij de persoon en vanuit de persoon zoeken naar verbeterpunten. Vanzelfsprekend bepaalt de organisatie de kaders waarbinnen de oplossingsalternatieven gezocht kunnen worden.

Omdat leren en ontwikkelen centraal staan en we de structuur waarbinnen iemand functioneert als kapstok gebruiken zal er geen afhankelijkheid ontstaan maar juist een persoonlijke groei. Iemand leert zelfstandig te handelen en ook in toekomstige situaties een passende oplossing te vinden.

Tijdens de persoonlijke ondersteuning richt de coach zich met name op de werknemer. Maar er kan ook voor een bredere aanpak gekozen worden, waarbij tevens de leidinggevende of begeleider betrokken wordt. Het doel van coaching is dat het bedrijf en de werknemer weten wat ze van elkaar kunnen verwachten en hoe ze samen kunnen zorgen voor een optimale samenwerking. De intensiteit van de coaching zal geleidelijk afnemen.

De Bakfiets



Trainingen

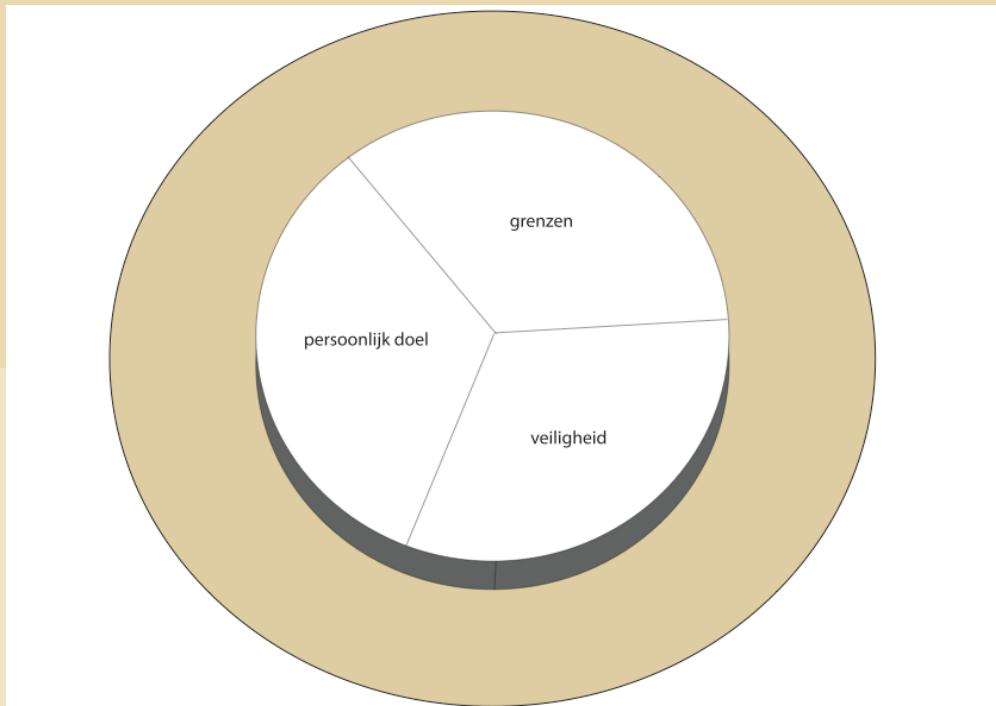
- sollicitatietraining;
- sociale vaardigheidstraining;
- teambuilding;

sollicitatietraining: Bij een sollicitatietraining komen uiteraard alle bekende facetten aan bod. Kenmerkend voor onze manier van werken is dat we ons aansluiten bij het individu. Daarbij onderzoeken we welk netwerk er is, welke ingangen er zijn en hoe iemand zijn persoonlijke netwerk gericht mee kan laten zoeken naar de baan die hij zoekt. Daarnaast besteden we natuurlijk aandacht aan de cv en de sollicitatiebrief. Daarbij maken we gebruik van het *Kernkwaliteitspel*, waardoor inzicht verkregen wordt in de samenhang tussen kernkwaliteiten, valkuilen, allergieën en uitdagingen. De informatie uit dit persoonsonderzoek gebruiken we om tot een goede brief te komen. Bij voorkeur richten we ons op een concrete vacature die we vooraf samen analyseren. Wat is het voor soort bedrijf, welke cultuur heerst er, hoe vorm je een goed beeld van de organisatie, afdeling en de functie en hoe pas jij zelf in dat plaatje? *“Wat heb je te bieden?”*

sociale vaardigheidstraining: De sociale vaardigheidstraining wordt meestal ingezet in conflictsituaties op de werkvloer. We brengen de situatie in kaart. Wat gebeurt er, wat doet dit met jou, hoe reageer je daar primair op (nog voordat je dit aan de omgeving uit)? Hier start het inzicht krijgen in eigen handelen; wat zijn de persoonlijke doelen, grenzen en veiligheid? En hoe moet je handelen om problemen op te lossen?

Teambuilding

Waar vullen kwaliteiten elkaar aan, hoe versterk je elkaar als team. Zijn alle rollen (formeel en informeel) helder. Hoe goed ken je elkaar, kun je op elkaar vertrouwen? Ieder team heeft kwaliteiten. Als team werk je gezamenlijk aan de zelfde doelen. Het is belangrijk om boven tafel te krijgen wat er goed gaat en wat gezamenlijk gezien wordt als waardevol. Is dit allemaal helder dan weet je op welke fundamenten je kunt bouwen.



Wat te doen met je kennis m.b.t. intentionaliteit? Mensen zijn wederkerig op basis van jouw intentionaliteit, deze intentionaliteit wordt gevoed door je persoonlijke doelen, je grenzen en veiligheid.

- Bij het niet helder formuleren van je persoonlijke doelen ben je *manipuleerbaar*.
- Bij het niet prijs geven van je grenzen loop je het risico *beschadigd* te worden.
- Het niet staan voor je eigen veiligheid kan leiden tot *onderpresteren* of *geraakt* worden.

Intervisie

Intervisie is een manier om in groepsverband een persoonlijke ontwikkeling in gang te zetten. Het is een instrument om elkaar te coachen. Door stil te staan bij persoonlijke doelen, grenzen en veiligheid wordt een beter zelfinzicht verkregen. De opgedane zelfkennis wordt vervolgens gebruikt om te zoeken naar ingesleten patronen en/of denkpatronen en een manier te vinden om die te doorbreken. Samen gaan we op zoek naar alternatieve vaardigheden en handelwijzen.

Men leert elkaar op een bepaalde manier te interviewen. Aan de hand van open vragen wordt een denkproces in gang gezet. Op die manier verkrijgt men bepaalde inzichten en komt men uiteindelijk zelf tot oplossingen. De casussen die worden behandeld zijn altijd actueel. Tijdens een bijeenkomst gaat het er in de eerste plaats om te ontdekken hoe je met een vraagstuk omgaat. Welke redeneringen maak je, hoe zet je jezelf vast en welke kansen ontnem je jezelf om verder te komen? De aandacht verschuift van het hebben van een probleem naar het aanleren van vaardigheden om een oplossing te vinden.

Tijdens een intervisiebijeenkomst zijn er drie rollen te verdelen:

1. de procesbegeleider
2. de coach
3. de casusinbrenger

De rollen rouleren zodat iedere deelnemer de vergaarde kennis kan toepassen.

Wat belangrijk is binnen een intervisiegroep is het onderlinge vertrouwen. Men kan alleen op basis van een vertrouwensrelatie met elkaar samen werken. Iedere deelnemer moet immers vrijuit kunnen praten zonder het gevoel te hebben dat hetgeen besproken wordt naar buiten wordt gebracht.

Jobcoaching “de bakfiets” is verantwoordelijk voor een goede methodische aanpak van de intervisie, de kwaliteit van het leerproces, het creëren van een open en veilig omgangsklimaat in de groep en het handhaven van de overeengekomen spelregels.

Loopbaanbegeleiding;

Onder loopbaanbegeleiding kunnen de volgende activiteiten plaatsvinden:

- Begeleiding ziekteverzuim (poortwachter);
- Begeleiden functioneringsgesprekken;
- Begeleiden beoordelingsgesprekken;
- Begeleiden sollicitatieprocedure;
- Herplaatsing / Outplacement.

Afhankelijk van de situatie zal de behoefte aan begeleiding binnen de loopbaan verschillen.

Langdurig ziekteverzuim (De Wet Poortwachter):

Rondom de begeleiding van langdurig ziekteverzuim wordt er veel van een werkgever verwacht. Wij begeleiden het traject van terugkeer in het arbeidsproces. De volgende vraagstukken spelen daarbij een belangrijke rol: is het mogelijk om terug te keren in de huidige functie, eventueel met aanpassingen? Welke andere functie binnen de organisatie biedt een mogelijkheid als de werknemer niet kan terugkeren naar zijn eigen functie? Wanneer blijkt dat het niet mogelijk is om binnen de eigen organisatie te re-integreren bieden wij ondersteuning bij het vinden van een andere plek voor uw werknemer.

Begeleiden functionerings- en beoordelingsgesprekken:

Binnen een goed personeelsbeleid spelen functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken een belangrijke rol. Functionering- en beoordelingsgesprekken dragen bij aan een goede relatie tussen werkgever en werknemer en zorgen dat de wederzijdse belangen en verwachtingen helder zijn. Door de gesprekken periodiek te voeren in een voor beide partijen veilige en open sfeer, krijgen alle partijen de benodigde informatie waarmee zij actief en doelgericht de samenwerking kunnen optimaliseren.

Begeleiden sollicitatieprocedure werkgever:

Bij het begeleiden van de sollicitatieprocedure wordt een functieprofiel opgesteld. Daarbij komen de volgende vragen aan bod: welke karaktereigenschappen passen bij de organisatie en specifiek binnen het team? Wat is de teamrol die ingevuld dient te worden en wat zijn de selectiecriteria? Vervolgens stellen we de vacature op en bepalen wat het beste wervingskanaal is.

Op basis van de criteria kunnen er in de gesprekken gerichte vragen gesteld worden en kunnen kandidaten beter (objectiever) met elkaar worden vergeleken. Zo vergroot men de kans dat de juiste kandidaat herkend wordt. Bovendien leert men de mensen die afvallen een gemotiveerde afwijzingsbrief te sturen, waar zij bij een volgende sollicitatie hun voordeel mee kunnen doen.

Herplaatsing / outplacement:

Indien een werknemer niet meer kan functioneren binnen zijn huidige functie wordt er een andere passende baan gezocht. In eerste instantie onderzoeken we de mogelijkheid om binnen het bedrijf te herplaatsen. Maar mocht dit niet mogelijk zijn dan gaan we op zoek naar een passende functie bij een andere werkgever. Wij geven dus inhoudelijk invulling aan uw sociale personeelsbeleid

Advisering rondom begeleiding werknemer

Op basis van een gedegen assessment kent de jobcoach de werknemer goed. Op de eerste plaats is er kennis van de manier van leren, zodat we kunnen vertellen op welke wijze het best nieuwe taken aangeleerd kunnen worden. Op de tweede plaats weet de jobcoach aan de hand van de sfeer en persoonlijkheid welk type begeleider en benadering het best zal passen. Bovendien weten we welke taken goed door de deelnemer kunnen worden uitgevoerd. Daarnaast kunnen we de werknemer goed uitleggen wat de beste manier is om instructies te geven aan de werknemer.

Detachering personeel

De mogelijkheid bestaat om iemand van *Jobcoaching „De Bakfiets”* voor enkele dagdelen in de week te detacheren om intern een van de bovengenoemde producten te helpen implementeren in de organisatie. Daarbij kan het in een beginfase goed werken als op gezette tijden iemand op de werkvloer aanspreekbaar is en die gedurende de dag kan begeleiden/coachen.
