

DIENSTVERLENING

EN

INSTRUMENTEN

DIENSTVERLENING EN INSTRUMENTEN

* Loopbaanbegeleiding	pagina 3
* Coaching	pagina 4
* Outplacement	pagina 5
* Jobhunt	pagina 6
* Verzuimhantering	pagina 7
* Reïntegratie	pagina 8
* Begeleiding Poortwachter	pagina 9
* Regie over Arbo Dienst en UWV	pagina 10
* Testen	pagina 11
* Selectie	pagina 12
* Scholingsadvies	pagina 13
* Training	pagina 14

LOOPBAANBEGELEIDING

Uitgangssituatie	<ul style="list-style-type: none">- De werknemer beleeft geen plezier en uitdaging meer in de functie- De werknemer wil graag wat anders, maar weet niet wat- De werknemer functioneert niet optimaal en perspectieven ontbreken- De werknemer wil doorgroeien, maar weet niet of hij/zij dat wel kan- De werknemer is ziek en wil een beeld krijgen van passende functies- De werknemer is verwickeld in een conflict en verzandt daarin- De werknemer wil zicht krijgen op de eigen competenties, gedrag en drijfveren.
Doel	Van medespeler naar regisseur van de eigen loopbaan. Formuleren van nieuwe perspectieven en het schrijven van een stappenplan om de gestelde doelen te bereiken.
Mogelijke onderdelen	<ul style="list-style-type: none">- Intake- SHL: diverse capaciteitentesten (zie blz. 11)- SHL: persoonlijkheidstest (zie blz. 11)- SHL: interesseltest (zie blz. 11)- MDI: gedragsprofielen (zie blz. 11)- MDI: drijfveren (zie blz. 11)- Module: "RICHTING KIEZEN; <i>Regie over de Loopbaankoers</i>"; 4-6 gesprekken.
Vorm	Testen, gesprekken, oefeningen en huiswerk.
Eindrapportage	Beschrijving van passende beroepen en branches incl. motivatie, Plan van aanpak incl. doel, strategie en tactiek.
Gespreksfrequentie	Wekelijks of tweewekelijks.
Tijdsinvestering	Vier uur per week of per twee weken incl. huiswerk.

COACHING

Uitgangssituatie	<ul style="list-style-type: none">- De werknemer wil effectiever gedrag leren- De werknemer wil leren effectiever te communiceren- De werknemer wil zijn/haar functioneren verbeteren- Coaching on the job is wenselijk bij aanstelling of contractverlenging- Effectiever laten verlopen van een loopbaanswitch- Ondersteuning van de werknemer bij reïntegratie, overspannenheid of burn out- Preventief ter voorkoming van overspannenheid of burn out.
Doel	Effectiever functioneren.
Mogelijke onderdelen	<ul style="list-style-type: none">- Intake- SHL: persoonlijkheidstest (zie blz. 11)- MDI: gedragsprofielen (zie blz. 11)- MDI: drijfveren (zie blz. 11)- 5 tot 10 gesprekken, afhankelijk van de doelstelling en de duur van het traject.
Vorm	Testen, gesprekken, oefeningen en huiswerk.
Eindrapportage	Beschrijving van doelstelling, trajectopbouw, de resultaten en de toepassing.
Gespreksfrequentie	Wekelijks of tweewekelijks.
Tijdsinvestering	Vier uur per week of per twee weken incl. huiswerk.

OUTPLACEMENT

Uitgangssituatie	<ul style="list-style-type: none">- De werknemer komt tot de conclusie dat er in de functie, noch in de organisatie doorgroeimogelijkheden zijn- Er is sprake van een conflict- De werknemer besluit tot een loopbaanswitch- De werknemer is langere tijd ziek, door medisch aantoonbare redenen kan de werknemer niet meer terugkeren in de oude functie en er is sprake van loopbaangerelateerde problematiek- Door bezuinigingen moet de werkgever mensen ontslaan.
Doel	Een nieuwe, passende baan buiten de organisatie.
Mogelijke onderdelen	<ul style="list-style-type: none">- Intake- SHL: diverse capaciteitentesten (zie testen)- SHL: persoonlijkheidstest (zie testen)- SHL: interesseltest (zie testen)- MDI: gedragsprofielen (zie testen)- MDI: drijfveren (zie testen)- Module: “MOBILISEREN; <i>Regie over loslaten en koers zetten</i>”- Module: “RICHTING KIEZEN; <i>Regie over de loopbaankoers</i>”- Module: “ARBEIDSMARKTONDERZOEK; <i>Regie over creëren van mogelijkheden</i>”- Module: “SOLLICITATIETRAINING; <i>Regie over effectief sollicitatiegedrag</i>”- Module: “ACTIE!; <i>Regie over banenjacht en netwerken</i>”- Module: “Jobhunt”.
Vorm	Testen, gesprekken, oefeningen en huiswerk.
Rapportage	Na elke module schrijft de kandidaat een rapportage over de doelstellingen, de resultaten en de toepassingen. De opdrachtgever ontvangt hiervan een kopie.
Gespreksfrequentie	Wekelijks of tweewekelijks.
Tijdsinvestering	Vier uur per week of per twee weken incl. huiswerk.

JOBHUNT

Uitgangssituatie	<ul style="list-style-type: none">- De kandidaat zoekt een functie elders maar heeft weinig tijd- De kandidaat zoekt een zeer specifieke functie- De kandidaat is introvert van aard- De kandidaat heeft drempelvrees bij het benaderen van werkgevers- De kandidaat is gebaat bij discrete benadering van werkgevers.
Doel	Het opsporen van geschikte en aantrekkelijke functies. Het organiseren van sollicitatie- en netwerkgesprekken.
Mogelijke onderdelen	Het netwerk van LoopbaanRegisseur, van de werknemer en van de werkgever. De kandidaat stelt een belijst op van minimaal 100 te benaderen bedrijven en instellingen.
Vorm	LoopbaanRegisseur benadert bedrijven en instellingen per mail en telefoon.
Rapportage	Overzicht van benaderde bedrijven en passende vacatures.
Gespreksfrequentie	LoopbaanRegisseur houdt contact met de kandidaat per mail of telefoon.
Tijdsinvestering	8 Uur voor het benaderen van 100 bedrijven.

VERZUIMHANTERING

Uitgangssituatie	<ul style="list-style-type: none">- De werkgever en/of werknemer willen expertise inhuren om het herstelproces te begeleiden en daar waar mogelijk te versnellen- De kandidaat is minimaal 4 weken ziek en de kans is groot dat herstel op zich laat wachten- Privé-problemen, conflicten, boosheid, de aard van de ziekte, etc. vertragen het herstel- De bedrijfsarts stelt een diagnose en ontwikkelt een traject tot herstel waar de werknemer zich niet in kan vinden- De werknemer wenst zich assertiever op te stellen ten aanzien van de bedrijfsarts, het UWV, etc.- De werknemer is burned out of overspannen en zoekt naar een nieuw evenwicht in het beroeps- en/of persoonlijk leven
Doel	Schrijven van een draaiboek voor herstel. Wie doet wat, hoe, wanneer, etc. Ondernemen van gerichte en effectieve acties.
Mogelijke Onderdelen	Essentieel is het formuleren van het doel en vooral van wat ervoor nodig is om het doel te bereiken. Dit gebeurt in overleg met de werknemer, werkgever en met de bedrijfsarts. Ondernemen van gerichte en effectieve acties.
Vorm	Gesprekken.
Rapportage	Draaiboek incl. doel, strategie, tactiek en acties wordt verstuurd naar werkgever en werknemer.
Tijdsinvestering	4, maximaal 6 gesprekken.

REÏNTEGRATIE

Uitgangssituatie	De kandidaat kan door ziekte niet meer terugkeren in de oude functie. De oorzaak hiervan is loopbaangerelateerd.
Doel	Een nieuwe, passende baan binnen of buiten de organisatie.
Mogelijke onderdelen	<ul style="list-style-type: none">- Intake- SHL: diverse capaciteitentesten (zie testen)- SHL: persoonlijkheidstest (zie testen)- SHL: interesstest (zie testen)- MDI: gedragsprofielen (zie testen)- MDI: drijfveren (zie testen)- Module: “MOBILISEREN; <i>Regie over loslaten en koers zetten</i>”- Module: “RICHTING KIEZEN; <i>Regie over de loopbaankoers</i>”- Module: “ARBEIDSMARKTONDERZOEK; <i>Regie over creëren van mogelijkheden</i>”- Module: “SOLLICITATIETRAINING; <i>Regie over effectief sollicitatiegedrag</i>”- Module: “ACTIE!; <i>Regie over banenjacht en netwerken</i>”- Module: “Jobhunt”.
Vorm	Testen, gesprekken, oefeningen en huiswerk.
Rapportage	Na elke module schrijft de kandidaat een rapportage over de doelstellingen, de resultaten en de toepassingen. De opdrachtgever ontvangt hiervan een kopie.
Gespreksfrequentie	Wekelijks of tweewekelijks.
Tijdsinvestering	Vier uur per week of per twee weken incl. huiswerk.
Randvoorwaarden	Indien gewenst, vinden gesprekken plaats bij de werknemer thuis.
Opmerking	Er gaat specifieke aandacht uit naar wat de werknemer nog wél kan. Daarnaast zal LoopbaanRegisseur zowel werkgever als werknemer op hoofdlijnen begeleiden bij Poortwachter en de bestaande regelgeving. Dat kan belangenbehartiging inhouden bij de bedrijfsarts, de keuringsarts, de Arbeidsdeskundige, etc.

BEGELEIDING POORTWACHTER

Uitgangssituatie	<ul style="list-style-type: none">- De werkgever en/of werknemer willen expertise inhuren om het herstelproces te begeleiden en daar waar mogelijk te versnellen- Er is onvoldoende tijd en/of expertise voorhanden om de wet Poortwachter (incl. de deadlines) gestalte te geven in het voordeel van werkgever en werknemer.- Er zijn deadlines en er moeten diverse rapportages ingevuld worden, waar ondersteuning bij nodig is- Werkgever en/of werknemer willen anticiperen op de deadlines- Er moet een personeelsdossier opgebouwd worden, waaruit bestaat dat?- De werknemer moet een reïntegratie dossier opbouwen, waaruit bestaat dat?
Doel	Belangenbehartiging van werkgever en werknemer. Daarnaast het bewaken van deadlines en zorgen voor rapportages en acties.
Mogelijke onderdelen	<ul style="list-style-type: none">- Opstellen draaiboek- Bewaken deadlines- Adviseren ten aanzien van de inhoud van rapportages.
Vorm	Gesprekken met werkgever, werknemer, Arbo-dienst, opbouw personeels- en reïntegratiedossier.
Rapportage	Draaiboek, doelstellingen, resultaten en vorderingen.
Gespreks-frequentie	Tweewekelijks.
Tijdsinvestering	4, maximaal 6 gesprekken.

REGIE OVER ARBO DIENST EN UWV

Uitgangssituatie	<ul style="list-style-type: none">- De werkgever en/of werknemer willen expertise inhuren om het herstelproces te begeleiden en daar waar mogelijk te versnellen- De werknemer heeft zich ziek gemeld, de werkgever krijgt diverse rapportages incl. grafieken van de Arbo Dienst, maar wil meer grip krijgen op het herstel van de werknemer- De werknemer en/of de werkgever willen een beter beeld krijgen van de echte oorzaken van ziekte, zodat gezocht kan worden naar echte oplossingen- De werknemer moet van de Arbo Arts te snel aan het werk- De Arbo Arts nodigt de werknemer regelmatig uit op het spreekuur, maar echte progressie ontbreekt- Het UWV en diens keuringsarts en Arbeidsdeskundige keuren de werknemer. De werknemer en/of de werkgever zij het niet eens met het keuringspercentage en willen dit beïnvloeden- Werknemer en/of werkgever corresponderen met het UWV, maar post schijnt daar niet aan te komen- De werknemer en/of de werkgever willen serieuzer genomen worden door de Arbo Dienst en/of het UWV en zoeken middelen om dit te bereiken- De zieke werknemer wenst gebruik te maken van het persoonsgebonden budget
Doel	Van een afhankelijkheidspositie naar regisseur over het traject tot herstel.
Mogelijke onderdelen	<ul style="list-style-type: none">- LoopbaanRegisseur gaat mee naar de bedrijfsarts- LoopbaanRegisseur gaat mee naar de keuringsarts- LoopbaanRegisseur gaat mee naar de Arbeidsdeskundige- Opstellen draaiboek- Bewaken deadlines- Adviseren ten aanzien van de inhoud van rapportages- Versterken van de positie van werkgever en/of werknemer.
Vorm	<ul style="list-style-type: none">- Gesprekken met werkgever en werknemer- Gesprekken met functionarissen van instanties- Notulering van gesprekken- Aangetekend verzenden van notulen naar de instanties- Draaiboek en de vooruitgang.
Rapportage	Draaiboek, doelstellingen, resultaten en vorderingen.
Gespreksfrequentie	Tweewekelijks of naar keuze.
Tijdsinvestering	4, maximaal 6 gesprekken

TESTEN

Uitgangssituatie	<ul style="list-style-type: none">- Aanvulling op de intake- De werknemer wil zicht krijgen op capaciteiten, persoonlijkheid, gedrag, drijfveren en interesses- De werknemer overweegt een loopbaanswitch- De werknemer wil promotie maken en de werkgever wil weten of dit haalbaar is- Tijdens een selectieprocedure wil een werkgever op grond van cijfers en feiten beslissen wie de beste kandidaat is voor een vacante functie- Lokaliseren van stressoren op basis van cijfers en feiten bij overspannenheid en/of burn out- Opsporen van (verborgen) talenten- Zicht krijgen op passende banen, branches, werkgevers, collega's, arbeidsomstandigheden, etc.
Doel	Metten is weten.
Mogelijke onderdelen	<p>SHL (www.shlgroup.com/nl/) is wereldwijd marktleider op het gebied van persoonlijkheids-, capaciteiten- interesse- en drijfverentesten. De state-of-the-art testen zijn wetenschappelijk onderbouwd en valide. Per werk- en denkniveau zijn meerdere testen beschikbaar. Loopbaanregisseur is gecertificeerd voor het afnemen van deze testen.</p> <p>MDI (www.mdi.nl) is expert op het gebied van gedragsinstrumenten. Met name zijn zij bekend om de MDI Gedragsprofielen en MDI WIN profielen (Waarden, Interesses, Normen en drijfveren). Kandidaten zijn verbaasd over de accuratesse van de uitkomsten. Loopbaanregisseur is gecertificeerd voor het afnemen van deze testen.</p>
Vorm	<p>De testen kunnen –afhankelijk van het soort test- schriftelijk, op de computer of on line ingevuld worden. De uitkomsten worden in twee gesprekrondes per test besproken met de kandidaat.</p> <p>Tijdens het eerste gesprek worden de uitkomsten en de werking van het programma/de test besproken.</p> <p>Tijdens het tweede gesprek worden de implicaties en toepasbaarheid van de uitkomsten besproken.</p>
Rapportage	Het computerprogramma genereert diverse rapportages, incl. grafieken.
Communicatie-route	De werk- of opdrachtgever ontvangt alleen een kopie van de rapportage na uitdrukkelijke toestemming van de geteste kandidaat.
Tijdsinvestering	Sommige testen duren 10 minuten. Bij gecombineerde testen maximaal 4 uur. Nabespreking: 2 gesprekken van elk 1,5 uur.
Randvoorwaarden	De kandidaat dient aan te geven of er sprake is van beïnvloedende factoren (overspannenheid, burned out, psychofarmaca, ADHD, dyslexie), etc.

SELECTIE

Uitgangssituatie	Er zijn meerdere geschikte kandidaten voor een functie.
Doel	Het selecteren van de meest geschikte kandidaat voor een functie.
Vorm	- Testen incl. nabespreking met de kandidaat - Rolspelen met videocamera incl. nabespreking met de kandidaat.
Mogelijke onderdelen	<p>Opstellen van het wensprofiel en de selectieprocedure met de opdrachtgever.</p> <p>SHL (www.shlgroup.com/nl/) is wereldwijd marktleider op het gebied van persoonlijkheids-, capaciteiten-, interesse- en drijfverentesten. De state-of-the-art testen zijn wetenschappelijk onderbouwd en valide. Per werk- en denkniveau zijn meerdere testen beschikbaar. Loopbaanregisseur is gecertificeerd voor het afnemen van deze testen.</p> <p>MDI (www.mdi.nl) is expert op het gebied van gedragsinstrumenten. Met name zijn zij bekend om de MDI Gedragsprofielen en MDI WIN profielen (Waarden, Interesses, Normen en drijfveren). Kandidaten zijn verbaasd over de accuratesse van de uitkomsten. Loopbaanregisseur is gecertificeerd voor het afnemen van deze testen.</p>
Vorm	<p>De testen kunnen –afhankelijk van het soort test- schriftelijk, op de computer of on line ingevuld worden. De uitkomsten worden in twee gesprekrondes besproken met de kandidaat.</p> <p>Tijdens het eerste gesprek worden de uitkomsten en de werking van het programma/de test besproken.</p> <p>Tijdens het tweede gesprek worden de implicaties en toepasbaarheid van de uitkomsten besproken.</p>
Rapportage	Het computerprogramma genereert diverse rapportages, incl. grafieken.
Communicatie-route	De kandidaat ontvangt een rapportage, gebaseerd op de uitkomsten van de test (-en), de eventuele rolspelen en de nabespreking daarvan. De werkgever en/of de opdrachtgever ontvangt alleen een kopie daarvan na uitdrukkelijke toestemming van de kandidaat.
Tijdsinvestering	Sommige testen duren 10 minuten. Bij gecombineerde testen maximaal 4 uur. Rolspelen: 4 uur. Nabespreking: 2 gesprekken van elk 1,5 uur.

SCHOLINGSADVIES

Uitgangssituatie	<ul style="list-style-type: none">- De werknemer overweegt een vervolgopleiding- De scholier wil een keuze maken tussen scholen en opleidingen- De student wil de meest geschikte opleiding kiezen- Zicht krijgen op capaciteiten, persoonlijkheid, interesses en drijfveren om een beeld te ontwikkelen van passende opleidingen en banen.
Doel	Het selecteren van geschikte opleidingen en/of banen.
Mogelijke onderdelen	<p>SHL (www.shlgroup.com/nl/) is wereldwijd marktleider op het gebied van persoonlijkheids-, capaciteiten- interesse- en drijfverentesten. De state-of-the-art testen zijn wetenschappelijk onderbouwd en valide. Per werk- en denkniveau zijn meerdere testen beschikbaar. Loopbaanregisseur is gecertificeerd voor het afnemen van deze testen.</p> <p>MDI (www.mdi.nl) is expert op het gebied van gedragsinstrumenten. Met name zijn zij bekend om de MDI Gedragsprofielen en MDI WIN profielen (Waarden, Interesses, Normen en drijfveren). Kandidaten zijn verbaasd over de accuratesse van de uitkomsten. Loopbaanregisseur is gecertificeerd voor het afnemen van deze testen.</p>
Vorm	<p>De testen kunnen –afhankelijk van het soort test- schriftelijk, op de computer of on line ingevuld worden. De uitkomsten worden in twee gesprekrondes besproken met de kandidaat.</p> <p>Tijdens het eerste gesprek worden de uitkomsten en de werking van het programma/de test besproken.</p> <p>Tijdens het tweede gesprek worden de implicaties en toepasbaarheid van de uitkomsten besproken.</p>
Rapportage	Het computerprogramma genereert diverse rapportages, incl. grafieken.
Communicatie-route	De kandidaat ontvangt een rapportage, gebaseerd op de uitkomsten van de test (-en), de eventuele rolspelen en de nabespreking daarvan. De werkgever en/of de opdrachtgever ontvangt alleen een kopie daarvan na uitdrukkelijke toestemming van de kandidaat.
Tijdsinvestering	Sommige testen duren 10 minuten. Bij gecombineerde testen maximaal 4 uur. Nabespreking: 2 gesprekken van elk 1,5 uur.

TRAININGEN

Uitgangssituatie	<ul style="list-style-type: none">- Mobiliteitstraining: Regie over loslaten en koerszetten (bij collectief ontslag)- Richting kiezen: Regie over de loopbaankoers (bij collectief ontslag)- Arbeidsmarktonderzoek: Regie over creëren van mogelijkheden (bij collectief ontslag)- Sollicitatietraining: Regie over effectief sollicitatiegedrag (bij collectief ontslag)- Ziekteverzuim: Regie over verlaging (training voor leidinggevenden)- Formuleren van visie, missie, doelstellingen, strategie en tactiek- Aanwenden van visie, missie, doelstellingen, strategie en tactiek in de praktijk- Teambuilding
Doel	<ul style="list-style-type: none">- Overdracht van kennis- Het aanleren van vaardigheden
Mogelijke onderdelen	<ul style="list-style-type: none">- Informatieoverdracht- Rolspelen- Oefeningen- Videocamera
Vorm	Groepstraining van 4 à 10 personen
Rapportage	Eindrapportage: doelstellingen, resultaten, aangeleerde kennis en vaardigheden.
Communicatie-route	Met de opdrachtgever worden de te bereiken resultaten vastgelegd. Vervolgens wordt de inhoud van de training overeengekomen. Geëvalueerd wordt met de opdrachtgever en/of met de deelnemers van de training.
Tijdsinvestering	Cursisten: één of twee dagdelen