

Praatkaart

Samen werken aan je ontwikkeling

Wanneer je actief met je eigen ontwikkeling bezig bent en blijft, dan draagt dit bij aan plezier in je werk én aan jouw inzetbaarheid. Nu en richting de toekomst. Hoe pak jij regie?

1 Kennismaking ⌚ 5 min.

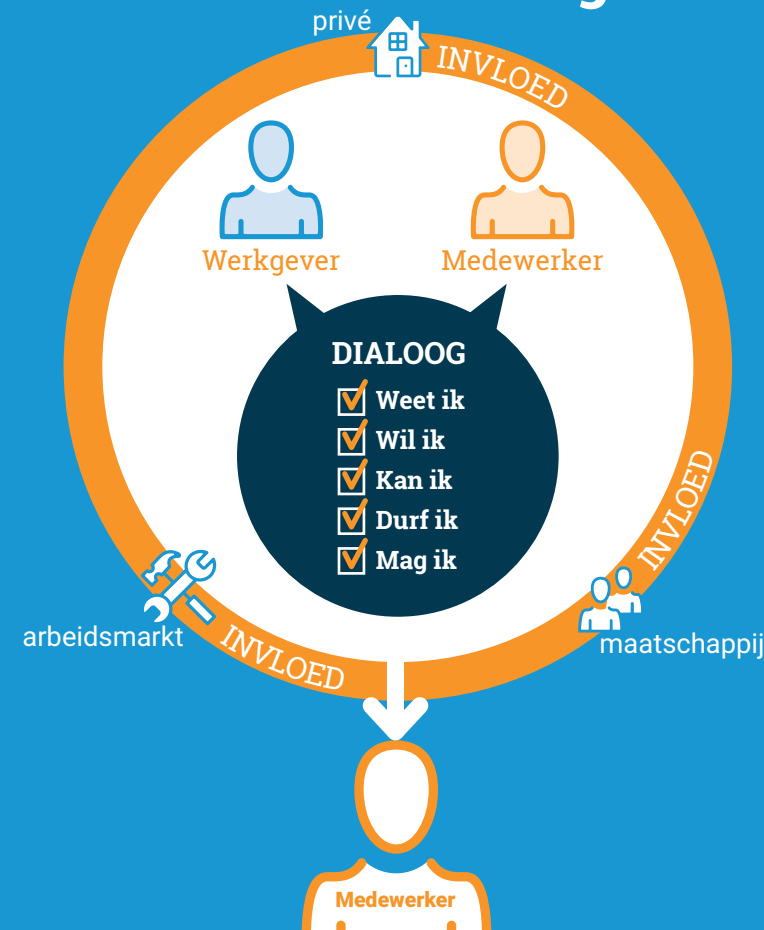
Waar ben jij het meest trots op?

Wat vertellen partner/vrienden of collega's over jou?

Wat is jouw verborgen talent?

Wat zou je doen als geld geen rol speelt?

Stimuleren van eigen regie door coaching



Eigen regie door coaching



Leerbereidheid
Ik leer en ontwikkel mij.



Loopbaan-ontwikkeling
Ik maak bewuste keuzes als het gaat om mijn loopbaan.



Vitaliteit
Ik zorg dat ik vitaal ben en blijf, zodat ik zowel fysiek als mentaal in staat ben mijn werk te doen.



2 Je huidige werksituatie ⌚ 10 min.

Wat is je huidige werksituatie?

Waar word je blij van? En waarvan niet (of waar loop je op leeg)?

Wat zou je willen veranderen of ontwikkelen?

Wat vind je lastig of houdt je tegen?

In hoeverre speelt jouw omgeving hierbij een rol (privé, arbeidsmarkt en/of maatschappij)?



Eigen regie

🕒 10 min.

Aan welke knoppen van eigen regie kan jij draaien?

☐	Weten	
☐	Kunnen	
☐	Willen	
☐	Durven	
☐	Mogen	

Wat zou er dan voor jou veranderen?

Waar zou je aan willen werken?

Hoe zou coaching daarbij kunnen helpen?

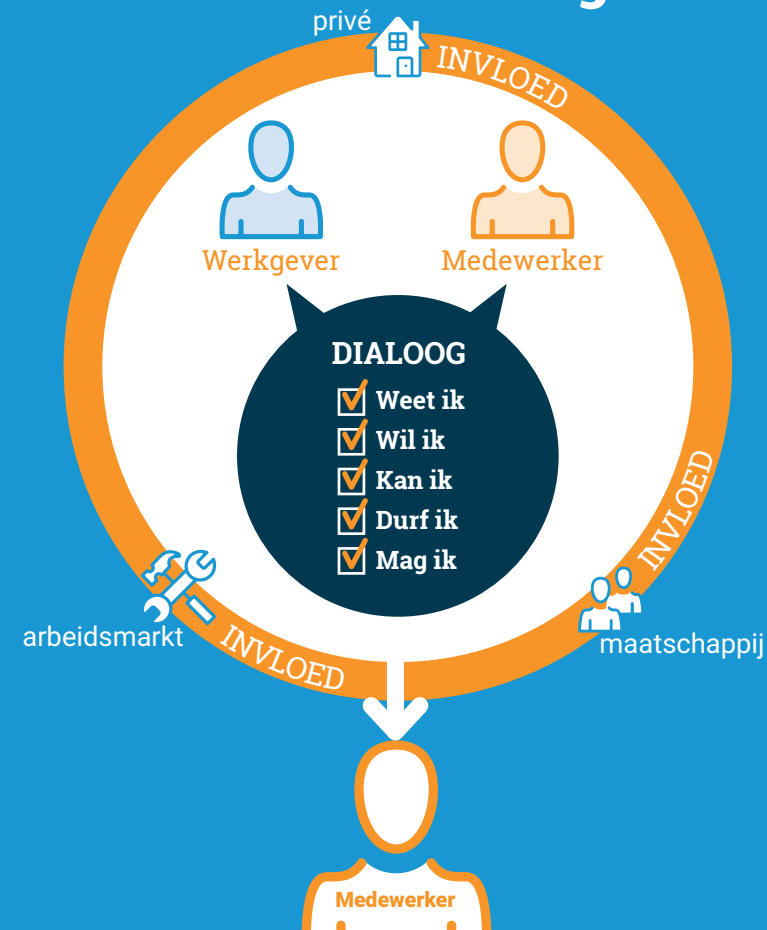
Binnen welke categorie past jouw vraag het beste?

Leerbereidheid

Loopbaanontwikkeling

Vitaliteit

Stimuleren van eigen regie door coaching



Eigen regie door coaching



Leerbereidheid

Ik leer en ontwikkel mij.



Loopbaan-ontwikkeling

Ik maak bewuste keuzes als het gaat om mijn loopbaan.



Vitaliteit

Ik zorg dat ik vitaal ben en blijf, zodat ik zowel fysiek als mentaal in staat ben mijn werk te doen.



Afspraken

🕒 15 min.

Wat verwacht je van de coach?

Wat kan en wil je er zelf aan doen?

Over duurzame inzetbaarheid en de touwtjes in handen nemen

Een juiste match tussen werk en werkende, nu én in de toekomst. Dat is wat we willen bereiken. We willen duurzaam inzetbare medewerkers en leidinggevendenden, die vitaal, vakbekwaam en betrokken zijn en blijven.

Wat verstaan we onder duurzame inzetbaarheid?

Een duurzaam inzetbare werkende (medewerker, leidinggevende, werkgever).



1 Leert en ontwikkelt zich

Werk verandert en daarmee ook wat er van werkenden verwacht wordt. Om die werkzaamheden goed uit te kunnen voeren, nu en in de toekomst, is het van belang om bij te blijven en de benodigde kennis en vaardigheden te leren en ontwikkelen.

2 Zet loopbaanstappen

Soms sluiten de wensen en vaardigheden van de werknemer niet meer aan op de (toekomstige) eisen van het werk. Dan is het nodig om stappen in je loopbaan te zetten en je misschien te richten op een andere functie.

3 Werkt aan vitaliteit

Ook je gezondheid is van invloed op de inzetbaarheid van iemand. Door te werken aan een gezonde leefstijl, is de kans groter dat je gezond aan het werk blijft. Het gaat hierbij om zowel fysiek als mentaal gezond zijn en blijven.

Het belang van eigen regie

Je bent zelf verantwoordelijk om duurzaam inzetbaar te zijn en om dat ook te blijven. Wanneer je duurzaam inzetbaar bent, kun beter omgaan met veranderende verwachtingen en eisen, ben je flexibeler, gemotiveerder, gezonder en zul je meer plezier in het werk ervaren. Door maatschappelijke en technologische ontwikkelingen kunnen de werkzaamheden in een functie veranderen en moet je flexibel genoeg zijn om hiermee om te gaan. De 'baan voor het leven' bestaat niet meer en daardoor is het meer dan ooit nodig om zelf regie te nemen over jouw loopbaan.

In relatie tot duurzame inzetbaarheid, gaat eigen regie over de volgende zaken:

- Ik leer en ontwikkel me;
- Ik zet stappen in mijn loopbaan;
- Ik ben en blijf fit en gezond

Het bevorderen van eigen regie is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers, leidinggevenden en medewerkers. Naast de situatie op de arbeidsmarkt, kunnen ook ontwikkelingen in de privésituatie of in de maatschappij een rol spelen.

Onderstaande afbeelding laat zien dat verschillende aspecten een belangrijke rol spelen bij duurzame inzetbaarheid en eigen regie.



Intakeformulier

Datum intakegesprek

Het doel van het intakegesprek is dat kan worden bepaald of er behoefte is aan coaching. Wanneer dit zo is, dan kunnen er in het tweede gedeelte van het formulier (plan van aanpak) afspraken worden gemaakt over het doel van het traject, de werkwijze, rollen en verwachtingen.

1 Aanleiding

Aanleiding van het traject

Reden van aanvraag

- | | |
|---|--|
| ☐ Geen plezier in het werk | ☐ Verbeteren samenwerking of communicatie |
| ☐ Ambitie / meer uitdaging | ☐ Persoonlijke ontwikkeling |
| ☐ Oriënteren op alternatieven binnen de sector | ☐ Gezondheid |
| ☐ Oriënteren op alternatieven buiten de sector | ☐ HR personeelszaken |
| ☐ Wil opleiding, training of een cursus volgen | ☐ Werken aan leiderschap |

2 Huidige situatie

Schets van de huidige situatie

3a Vraagstelling

Vraagstelling van de kandidaat

3b Over welke onderdelen van eigen regie gaat de vraag?

1 Helemaal oneens **2** Oneens **3** Neutraal **4** Eens **5** Helemaal eens

Weten

Ik weet waarom ik in actie moet komen.

Ik weet wie of wat ik nodig heb om acties in gang te zetten.

1	2	3	4	5

Willen

Ik weet wat ik wil.

Ik ben gemotiveerd om in actie te komen.

Kunnen

Ik beschik over de juiste vaardigheden om in actie te komen.

Ik denk na over wat wel en niet werkt voor mij.

Durven

Ik durf in actie te komen.

Ik heb het vertrouwen dat ik mogelijke belemmeringen kan overwinnen.

Mogen

Ik ervaar steun van anderen bij hetgeen ik in gang wil zetten.

Ik gun het mijzelf om hier actief mee aan de slag te gaan.

3b Relevante factoren

Welke factoren binnen de privé-situatie, de arbeidsmarkt en/of de maatschappij zijn relevant voor deze vraagstelling?

Beschrijf de relevante factoren

4 Is er behoefte aan verdere coaching?

- ☐ Ja, (ga door met het plan van aanpak).
- ☐ Nee, rond het gesprek af en verwerk de gegevens.

5 Plan van aanpak (deel coachmap uit)

Formuleer de doelstelling van het traject - en op welke onderdelen van eigen regie het accent komt te liggen in de coaching

Welke categorie past het beste bij deze doelstelling?

- ☐ Leren en ontwikkelen. 'Tk leer en ontwikkel mijzelf.'
- ☐ Het maken van bewuste loopbaankeuzes. 'Tk maak bewuste keuzes als het gaat om mijn loopbaan.'
- ☐ Vitaal zijn en blijven (zowel mentaal als fysiek). 'Tk zorg dat ik vitaal ben en blijf, zowel mentaal als fysiek.'

Onderstaande 4 vragen zijn alleen van toepassing voor leidinggevend

1 Helemaal oneens 2 Oneens 3 Neutraal 4 Eens 5 Helemaal eens

	1	2	3	4	5
Ik kan verschillende medewerkers motiveren en aansturen zodat zij hun werk goed kunnen doen.	☐	☐	☐	☐	☐
Ik weet waar ik op moet letten om met mijn team een verandering te bewerkstelligen.	☐	☐	☐	☐	☐
Ik neem voldoende tijd om mijn rol als leidinggevende uit te voeren.	☐	☐	☐	☐	☐
Ik voel mij comfortabel in het leiden van mijn team.	☐	☐	☐	☐	☐

Hoe ziet het gewenste eindresultaat van het traject eruit? Omschrijf dit zo concreet mogelijk

Heeft de leidinggevende of opdrachtgever een rol en zo ja welke? Hoe verloopt de afstemming met de leidinggevende of opdrachtgever?

Welke specifieke afspraken worden gemaakt als het gaat om de afstemming tussen coach en kandidaat?

Hoe komt het traject eruit te zien?

Startdatum Einddatum Het aantal gesprekken

De opbouw van het traject

Afspraken over eventuele (huiswerk) opdrachten

Actieplan

Naam

Bedrijf

Coach

Functie

Datum

Naam leidinggevende

Actie	Doel	Wanneer	Wie of wat heb je nodig?	Status		
				Te doen	Bezig	Gedaan

Formulier Eindgesprek

Eigen regie

Datum eindgesprek

Het eindgesprek is bedoeld om de coaching goed en zorgvuldig af te ronden. In dit gesprek wordt beoordeeld hoe het traject ervaren is en in hoeverre de doelstellingen zijn behaald. Ook worden eventuele vervolgstappen besproken. Houd het intakeformulier bij de hand.

1 Vraagstelling

Is de vraagstelling zoals geformuleerd op het intakeformulier gelijk gebleven?

☐ Ja ☐ Nee

2 Evaluatie van gewenste doelen en resultaten

Kijk terug op de doelstelling die is geformuleerd op het intakeformulier.
In hoeverre is deze doelstelling volgens u behaald?

Wanneer u terug kijkt op het traject, waar heeft het traject zich dan met name op gericht?

- ☐ Leren en ontwikkelen. 'Ik leer en ontwikkel mijzelf.'
- ☐ Het maken van bewuste loopbaankeuzes. 'Ik maak bewuste keuzes als het gaat om mijn loopbaan.'
- ☐ Vitaal zijn en blijven (zowel mentaal als fysiek). 'Ik zorg dat ik vitaal ben en blijf, zowel mentaal als fysiek.'

Kijk terug op de gewenste resultaten die zijn geformuleerd op het intakeformulier.
In hoeverre zijn deze resultaten behaald?

Welke score vindt u het meest van toepassing?

- ☐ De resultaten zijn volledig behaald.
- ☐ De resultaten zijn gedeeltelijk behaald.
- ☐ De resultaten zijn niet behaald.

Toelichting (optioneel)

3a Eigen regie

Tijdens het intakegesprek heeft u aangegeven hoe u de verschillende onderdelen van eigen regie bij aanvang van het traject heeft ervaren. Hoe ervaart u de mate van eigen regie op dit moment? Geef aan in welke mate u het eens bent met de stellingen, waarbij geldt:

- 1 Helemaal oneens
- 2 Oneens
- 3 Neutraal
- 4 Eens
- 5 Helemaal eens

Weten

Ik weet waarom ik in actie moet komen.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

Ik weet wie of wat ik nodig heb om acties in gang te zetten.

☐	☐	☐	☐	☐
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Willen

Ik weet wat ik wil.

☐	☐	☐	☐	☐
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Ik ben gemotiveerd om in actie te komen.

☐	☐	☐	☐	☐
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Kunnen

Ik beschik over de juiste vaardigheden om in actie te komen.

☐	☐	☐	☐	☐
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Ik denk na over wat wel en niet werkt voor mij.

☐	☐	☐	☐	☐
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Durven

Ik durf in actie te komen.

☐	☐	☐	☐	☐
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Ik heb het vertrouwen dat ik mogelijke belemmeringen kan overwinnen.

☐	☐	☐	☐	☐
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Mogen

Ik ervaar steun van anderen bij hetgeen ik in gang wil zetten.

☐	☐	☐	☐	☐
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Ik gun het mijzelf om hier actief mee aan de slag te gaan.

☐	☐	☐	☐	☐
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

3b Indien de deelnemer is gecoacht in zijn rol als leidinggevende

In de intake zijn onderstaande vragen ook aan bod gekomen.

Zou u deze opnieuw willen beantwoorden?

Ik kan verschillende medewerkers motiveren en aansturen zodat zij hun werk goed kunnen doen.

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

Ik weet waar ik op moet letten om met mijn team een verandering te bewerkstelligen.

☐	☐	☐	☐	☐
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Ik neem voldoende tijd om mijn rol als leidinggevende uit te voeren.

☐	☐	☐	☐	☐
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Ik voel mij comfortabel in het leiden van mijn team.

☐	☐	☐	☐	☐
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

4 Vervolgstappen

Wat staat nog open in relatie tot de coachvraag of wat wilt u verder nog bereiken?

Welke stappen wilt u concreet gaan zetten om dit te bereiken?

Advies van de coach

5 Overig

Alle overige zaken die u nog kwijt wilt