

Element voor werkgevers

TOEKOMSTPLAN

Voor wie?

- Voor de medewerker die ruim 15 jaar in dienst is. Dan kan het tijd zijn voor een nieuwe impuls, die waarde heeft voor de medewerker zelf én voor uw organisatie.
- Voor de medewerker die al een jaar of 7 op dezelfde plek zit. Horizon verbreden, kennis delen en nieuwe ervaring opdoen: het is belangrijk om in beweging te blijven.
- Voor medewerkers in functies die (fysiek en/of mentaal) zwaar belastend zijn. Klaar zijn voor plan B voor het geval plan A (doorgaan in die mooie maar zware baan) niet meer lukt. Dat geeft zekerheid!
- Voor medewerkers die met grote werkveranderingen te maken gaan krijgen. Wie wil en kan mee in die verandering, wie niet? Tijdig actief toewerken naar verandering is beter dan onzekerheid en weerstand.

Inhoud

Per medewerker een kennismakingsgesprek: situatie, vragen en wensen in kaart brengen. Vervolgens maak ik een begeleidingsplan en offerte. Individueel, of (als het om meerdere mensen gaat) een combinatie van individuele en groepsgewijze begeleiding. Samenstelling, duur en intensiteit van het programma hangen af van de situatie en doelstelling van uw organisatie.

- Grondige inventarisatie van kennis, kwaliteiten en ervaring. Voorkeuren en criteria voor functie en werkomgeving op een rij zetten.
- De medewerker leert zichzelf matchen met (bestaande of toekomstige) taken/functies bij de huidige werkgever. Passen de functie en de persoon bij elkaar, op korte en op langere termijn? Wat moet je leren/ontwikkelen om aan nieuwe eisen te voldoen? Is dat haalbaar of niet? Welke hulp heb je daarbij nodig?
- Als de medewerker binnen de organisatie geen mogelijkheden ziet, welke alternatieven zijn er dan? Hoe zoek je uit wat het werk bij andere organisaties inhoudt, en hoe je kansen daar liggen, op korte en op langere termijn? Wat moet je leren/ontwikkelen om aan nieuwe eisen te voldoen? Is dat haalbaar of niet? Welke hulp heb je daarbij nodig?
- De medewerker maakt een plan om gericht toe te werken naar interne of externe functies. Vervolgens kunt u als werkgever met de medewerker afspreken hoe u kunt bijdragen aan de uitvoering van dat plan.



WERKBALANS EN LOOPBAANTRAINING

Kosten

Op offertebasis, zowel voor individueel als groepsgewijs programma.

Resultaat

Dit traject is in feite een cursus “loopbaanvaardigheden”. Na afloop heeft een medewerker goed inzicht in zijn/haar mogelijkheden en in de benodigde vervolgstappen.

Meer informatie?

- E-mail: info@element-dejong.com
- Telefoon overdag: 020-6931101
- Voicemail? Spreek in wanneer ik u het beste kan terugbellen!
- Afspraak voor oriënterend gesprek