



# Mobiliteit

Organisaties

## Inhoud

1. Inleiding
  2. Mobiliteitsscan
  3. Loopbaancoaching
  4. Begeleiding van werk naar werk
- 

### 1. Inleiding

Soms is er aanleiding de samenwerking met een of meerdere werknemers te heroverwogen. Of wil de medewerker zelf dat. Omdat de opgaven zijn veranderd zijn of werk afgenomen is. Een aanleiding kan ook zijn dat het ontwikkelniveau van de medewerker de taak is ontstegen. Of juist dat succesvol functioneren ondanks investering niet is gelukt. In deze situaties helpt ADJ je medewerkers bij de vraag hoe zij hun loopbaan kunnen vervolgen. Binnen of buiten je eigen organisatie. En zo nodig ondersteunen we bij het maken van een overstap.

### 2. Mobiliteitsscan

Weten wat je kwaliteiten zijn, welke interesses het zwaarst wegen bij werk gerelateerde overwegingen en over welk competentiepotentieel je het sterkst beschikt. Bewustzijn van deze aspecten maakt dat mensen hun talent gericht kunnen inzetten. In een baan die bij hen past. Wellicht is dat “gewoon” de huidige positie. Dan kan met een andere kijk op actualiteiten en wat bijgestelde inzet het werkplezier en -succes worden hervonden. Of wellicht blijkt na onderzoek een andere rol en context beter aan te sluiten op het persoonlijk potentieel. Dan kan doeltreffend worden uitgezien naar een in- of externe functiewijziging, en kan de medewerker zelf gepaste stappen zetten.

Onze mobiliteitsscan bestaat uit samenhangende competentie-, -capaciteiten en interesseanalyses, gecombineerd met drie individuele bijeenkomsten. Daarin worden de persoonlijke inzetbaarheid en de in- en externe toekomstmogelijkheden onderzocht.

### **3. Loopbaancoaching**

Soms is meer aandacht nodig voor het bepalen van en toewerken naar een nieuwe toekomst. Bijvoorbeeld omdat de medewerker erg zoekend is naar wat hem het beste ligt of onzekerheid het werken aan verandering bemoeilijkt. In dit soort situaties nemen voor medewerkers graag wat meer de tijd. We helpen ze het zicht op hun toegevoegde waarde te verdiepen en aan te scherpen. Samen vertalen we kwaliteiten in mogelijkheden; we bieden steun en geven richting aan bij het onderzoeken van hun kansen. We werken aan een effectieve profilering, zodat ze anderen met goed gevoel kunnen overtuigen van hun inzetbaarheid.

Loopbaancoaching, waarvan ook onze mobiliteitsscan onderdeel uit maakt, geven we vorm in op maatgemaakte trajecten. In een persoonlijke kennismaking inventariseren we wat nodig is om verder te komen. Doorgaans bestaan trajecten uit 5 tot 7 gesprekken. In overleg met de medewerker verzorgen we een terugkoppeling aan de werkgever over het bereikte resultaat.

### **4. Begeleiding van werk naar werk**

Het aangaan van een nieuw dienstverband is niet voor iedereen eenvoudig. Doordat vacante rollen in bepaalde sectoren of echelons niet voor het oprapen liggen. Of bijvoorbeeld omdat bescheidenheid de overtuigingskracht benadeelt. En ook al weten mensen soms wel wat ze willen en durven ze daar ook op af te stappen, dan nog vergt het vaak doorzettingsvermogen voordat een nieuwe arbeidsovereenkomst kan worden getekend. Op de weg naar resultaat kan het vertrouwen gaan vervagen en kan het aantrekkelijker worden om maar door te gaan in de huidige positie. Met alle nadelen van dien. Want het niet kunnen vertrekken elimineert de energie. Ook de actuele werkgever wordt er niet beter van als de werknemer niet optimaal gedreven is. Een constructief vertrekproces faciliteren levert voor beide partijen veel voordeel op. Er wordt voorkomen dat arbeidsrelaties gaan verzuren en dat dreigende conflicten escaleren.



ADJ helpt werknemers (en werkgevers) verder te komen door ze te begeleiden van werk naar werk. In persoonlijke, op maatgemaakte trajecten onderzoeken we met hen welke rol en context het beste aansluit op hun kwaliteiten en potentie. We brengen samen hun kansen op de arbeidsmarkt in kaart. We helpen ze bij het onder woorden brengen van hun toegevoegde waarde, zodat ze op papier en in gesprekken overtuigend kunnen zijn. Als het doel is bepaald en de profilering is gekozen, bieden we steun, zorgen we dat inspiratie behouden blijft en dagen we uit. Totdat dat mooie contract getekend kan worden. Het bereiken van dat resultaat geeft niet alleen hen, maar ook ons, enorme voldoening.

Trajecten rondom begeleiding van werk naar werk duren doorgaans 4 tot 7 maanden. In een persoonlijke kennismaking inventariseren we wat aandacht verdient en waaraan tijd besteed moet worden. Zo komen we tot dienstverlening op maat en een passende offerte.

Bovenstaande dienstverleningen biedt ADJ voor individuele medewerkers en voor groepen. Wil je meer weten over onze mobiliteitsscan, loopbaancoaching of begeleiding van werk naar werk? Neem dan gerust contact met ons op zodat we de mogelijkheden kunnen bespreken.

### **Interesse?**

Wil je meer weten over mobiliteit? Neem dan contact met ons op, we beantwoorden graag je vragen. Bel met Leonie de Raad: +31 6 4145 7589 of mail naar: [leonie@adj.nl](mailto:leonie@adj.nl).