



Aanpak Stichting Burnout 'loopbaanoriëntatie', meestal volgend op een burnoutherstel traject (maar het kan ook separaat)

Overzicht modules loopbaanoriëntatie Stichting Burnout

0^e fase: indien van toepassing: lessen meenemende uit burnoutherstel traject

Aandachtsgebied: Loopbaanontwikkeling Persoonsontwikkeling

Voorfase : Intake en trajectplan

1e fase : Module Loopbaanheroriëntatie

2e fase : Module Arbeidsmarktbenadering Module Herstel (balans werk-privé)

3e fase : Module Nazorg (coaching 'on the job')

0. Lessen uit burnouthersteltraject meenemende naar loopbaanoriëntatie (bijvoorbeeld in Tweede Spoor trajecten)

Doel

Het inbrengen van de burnoutlessen in de keuze van volgende werkomgevingen en – activiteiten. Met name a) de BBTI b) de lijst van gewenste veranderingen aan werknemer zelf, maar ook richting functie en werkgever, zoals geformuleerd in het burnouthersteltraject, worden meegenomen.

Werkwijze

.Overzichten maken van 'wat wel' en 'wat niet, ten aanzien van:

- werkomgevingen
- factoren die wel aanwezig dienen te zijn
- factoren die afwezig dienen te zijn
- match met functie, inhoudelijk
- vereiste regelruimte rond functies
- prive voorwaarden om een en ander te laten slagen
- uit burnout hersteltraject geformuleerde leerdoelen

Opzet

Ø Op maat ingericht in combinatie met vervolgmodule(s)

Ø Testen, zelfonderzoeken, werkopdrachten gericht op herstel

Ø Regelmatige contacten met de consultant (5)



1. Module Loopbaanheroriëntatie

Doel

Inventariseren van de mogelijkheden, positieve houding creëren t.o.v. situatie en/of verandering, advies formuleren voor plan van aanpak, vervolgt in een profielaanscherping en verdieping, alsmede een vertaling naar de arbeidsmarkt.

Werkwijze

In deze module verzamelt de betrokkene beelden over zichzelf, werk en wensen in relatie tot verleden, heden en toekomst. Een persoonlijkheidsonderzoek, een omgevingsonderzoek en een beroepenonderzoek worden ingezet en de betrokkene krijgt diverse thuiswerkopdrachten.

Oefeningen kunnen naar wens worden aangevuld met een totaal loopbaantestpakket, aangezien Stichting Burnout alle belangrijke loopbaantests in huis heeft. Een 'volledig psychologisch assessment' inclusief NIP psychologen is dus ook mogelijk.

Vervolgens gaat de betrokkene alle verzamelde informatie rangschikken. Daarbij worden de thema's zichtbaar en is de betrokkene in staat om haar persoons- en werkprofiel te benoemen.

Het uiteindelijke doel is om de thema's om te zetten in concrete loopbaan-scenario's.

De benoemde verschillende scenario's worden in deze fase getoetst op hun haalbaarheid, kwaliteit en toekomstperspectief.

Op deze wijze kan de betrokkene een keuze maken en doelen formuleren voor de korte, midden en lange termijn. Het maken van een concreet actieplan om die doelen te realiseren is de volgende stap. Dit plan stelt de betrokkene in staat om actief en doelgericht de arbeidsmarkt op te gaan.

Opzet

- Ø Kennismakingsgesprek met de trajectconsultant
- Ø Individuele gesprekken (7)
- Ø Diverse testen en (zelf)onderzoeksmethodieken
- Ø Werkopdrachten gericht op actieplan en plan van aanpak

2. Module Arbeidsmarktbenadering

Doel

Vanuit het eigen "papieren" persoons/werkprofiel wordt de haalbaarheid getoetst op de arbeidsmarkt. Doelstelling is om actief de verschillende mogelijkheden te onderzoeken, waardoor de betrokkene bij het solliciteren zeer doelgericht te werk kan gaan. Daarbij is



het doel het leren creëren van kansen op de arbeidsmarkt en deze vervolgens effectief kunnen benutten in het sollicitatieproces.

Het eventueel voor 'zichzelf beginnen' of onderzoek of de persoon daarvoor geschikt is, is een van de opties in dit programma. De kandidaat wordt dan onderzocht op ondernemerskwaliteiten, als op 'web producent' kwaliteiten aangezien een nieuw bedrijf starten anno 2014 bijna alleen maar mogelijk is bij uitstekende kwaliteiten om zelf websites te maken, verkeer te genereren en zaken inhoudelijk zo goed inhoudelijk uit te werken dat dit wordt beloond in de ranking van Google (Google waardeert inhoud, uitwerking, diepgang, originaliteit).

Werkwijze

Met als uitgangspunt het actieplan uit de vorige module gaat de betrokkene de arbeidsmarkt verkennen. Mogelijk is in een eerder stadium al een CV gemaakt, dan wel wordt het in deze fase prioriteit. Netwerken is een belangrijk onderdeel van deze fase. Ook het verzamelen van informatie over mogelijk nieuwe werkgevers en de verschillende arbeidsbemiddelaars is aan de orde. Het in kaart brengen van deze gegevens is daarbij van essentieel belang. Het uiteindelijke doel is om zo goed mogelijk voorbereid te gaan solliciteren en daarbij effectief en efficiënt te werk te gaan. Dit vergroot de kans op succes.

Tevens komt hierbij training aan bod. In het actieplan is immers ook aangegeven hoe eventuele lacunes in kennis, (sociale) vaardigheden en/of gedrag aangepakt kunnen worden.

Daarnaast zal ter ondersteuning van de arbeidsmarktactiviteiten intensieve gespreks-, rollenspel- en presentatietraining (inclusief camerawerk) deel uit maken van deze module. Hiermee wordt de kandidaat voorbereid op te voeren netwerk en sollicitatiegesprekken.

Ook wordt getoetst of kandidaat op de hoogte is van moderne sollicitatiemethoden, zoals

- linkedin profiel zodanig invullen dat het vanzelf vacatures aantrekt
- een aparte site maken over zichzelf
- google en facebook adverteren voor de eigen sollicitatiesite
- netwerken op vakfora

Opzet

- Ø Werkopdrachten gericht op de arbeidsmarktphase
- Ø Individuele gesprekken (7)
- Ø Training(en) sollicitatie/presentatie/netwerkvaardigheden



3. Module Nazorg

Doel

Verworven inzichten toetsen aan de praktijk en een succesvolle start in een nieuwe toekomstbestemming realiseren.

Werkwijze

Zodra de kandidaat een andere werkkring heeft aanvaard blijft MidlifeTop op de achtergrond aanwezig. Dit betekent dat er periodiek een coachingsgesprek met de consultant wordt afgesproken. Tijdens deze gesprekken worden de verkregen inzichten uit het voorgaande traject getoetst aan praktijksituaties bij de nieuwe werkgever. De gesprekken zijn ondersteunend aan de eerste stappen die betrokkene bij een nieuwe werkgever zo succesvol mogelijk kan laten verlopen. De doorlooptijd van deze module is afhankelijk van de behoefte van de kandidaat. Tevens zal betrokkene in deze module begeleid worden bij het zicht houden op het loopbaanpad en het toekomstgericht en actief sturing geven aan de eigen loopbaan.

Opzet

- Ø Individuele coachingsgesprekken (3)
- Ø Inzet van ondersteunende opdrachten

Doorlooptijd

De doorlooptijd van het traject wordt bepaald door de doorlooptijd per module en daarmee per fase. In onderstaand overzicht treft u deze aan. De definitieve einddatum van het traject wordt bepaald door het moment waarop kandidaat een nieuwe betrekking aanvaardt. Vanaf dat moment zal de derde fase van het traject ingaan.

Fase Module Doorlooptijd

- Voor: Intake, trajectplan en goedkeuring Gemiddeld 2 maanden
- 1e: Loopbaanheroriëntatie en Herstel Gemiddeld 4 maanden
- 2e: Arbeidsmarktbenadering en Herstel Gemiddeld 3 tot 6 maanden
- 3e: Nazorg Maximaal 6 maanden

Evaluatiemomenten

Elke fase wordt afgesloten met een evaluatiegesprek tussen de consultants en mw. Van der Smissen.

Tevens zal al naar gelang de behoefte een evaluatieverslag voor het UWV deel uitmaken van dit evaluatiemoment