

Loopbaancoaching voor werkgevers

Duurzame medewerkers – Sterkere teams – Goed werkgeverschap

Als werkgever wil je medewerkers die met plezier en energie hun werk doen. Soms zijn daar extra stappen voor nodig. Loopbaancoaching is een krachtige manier om medewerkers te ondersteunen in hun ontwikkeling, hun werkplezier te vergroten en hun inzetbaarheid duurzaam te versterken.



Wanneer zet je loopbaancoaching in?

Een coachtraject is **maatwerk** en inzetbaar in uiteenlopende situaties zoals:

- Stress- of burn-outgerelateerde klachten
- Werk-fit trajecten of re-integratie na verzuim
- Disbalans tussen werk en privé
- Outplacement of interne heroriëntatie
- Coaching on the job (bijv. in nieuwe functie of bij functioneren)
- Hervinden van zelfvertrouwen en innerlijke kracht
- Start als leidinggevende of doorgroei binnen de organisatie
- Werkplezier hervinden – binnen of buiten de organisatie
- Re-integratie; werk-werk situatie of outplacement (1e, 2e spoor)



Waarom investeren in coaching?

Een coachtraject helpt medewerkers om inzicht te krijgen in zichzelf, keuzes te maken en duurzaam in beweging te komen.



Wat levert dit op?:

- Meer werkplezier en zelfvertrouwen
- Verhoogde productiviteit en effectiviteit
- Betere sfeer en samenwerking binnen teams
- Minder verzuim, snellere re-integratie
- Loyaliteit en behoud van waardevolle medewerkers
- Ondersteuning bij goed werkgeverschap

Werkwijze – in stappen uitgelegd



1. Oriëntatiegesprek met de werkgever

We bespreken de aanleiding, gewenste doelen en kaders. Ook maken we afspraken over duur, aanpak en eventuele evaluatie- of terugkoppelingsmomenten.

Belangrijk: alles gebeurt in afstemming met de medewerker. Coaching is een **vertrouwelijk proces**.

Inhoudelijke informatie wordt nooit gedeeld zonder expliciete toestemming.



2. Kennismaking met de medewerker

Vrijblijvend gesprek om te onderzoeken of er een klik is en of coaching het juiste middel is. De coachvraag van de medewerker staat centraal.



3. Optioneel driegesprek

Indien gewenst vindt een gezamenlijk startgesprek plaats met werkgever, werknemer en coach om verwachtingen en doelen af te stemmen. De medewerker bepaalt wat gedeeld wordt.



4. Coachtraject op maat

Het traject bestaat meestal uit 5 tot 8 gesprekken, met praktische opdrachten en reflectie. Thema's kunnen zijn: talenten ontdekken, grenzen aangeven, energiebronnen in kaart brengen, loopbaanrichtingen verkennen of effectief functioneren in een nieuwe rol.



5. Evaluatie en afronding

Tussentijdse en/of eindevaluatie met de medewerker. Indien gewenst (en in overleg) kan een driegesprek of procesmatige terugkoppeling plaatsvinden.



6. Eventuele follow-up

Een nazorggesprek na enkele maanden kan helpen om de verandering te verankeren.

Heldere afspraken, heldere resultaten.

Vooraf worden alle afspraken vastgelegd: doel, duur, kosten, vertrouwelijkheid en evaluatievorm. Coaching wordt uitgevoerd volgens de ethische gedragscode van de beroepsorganisatie – met respect voor ieders autonomie en privacy.

Wil je als werkgever investeren in duurzame inzetbaarheid en de kracht van je medewerkers?

Ik denk graag met je mee over de juiste aanpak voor jouw organisatie of team.

Neem contact op voor een vrijblijvend kennismakingsgesprek.

Monique