

Coaching methodes voor de werknemer

Wij werken praktisch, methodisch volgens een vaste cyclus (intake, POP, begeleiding, evaluatie). Onze aanpak is gebaseerd op motiverende gespreksvoering, oplossingsgericht begeleiden en cultuursensitief werken. Daarnaast zijn wij er om de werkgever te ontlasten en te ondersteunen in begeleidingsvragen.

1. Praktisch werken

Er wordt niet alleen naar de werkzaamheden gekeken, maar ook naar alle praktische zaken die van belang zijn om goed te kunnen werken. Zoals bijvoorbeeld het instellen van de mail, wegwijs maken in online portalen, eenvoudig reizen naar de werkplek, tot en met het doorgeven van loonstroken en toeslagen doorlopen. Het doel is dat zij dit uiteindelijk zelfstandig kunnen en anders weten bij wie ze terecht kunnen.

2. POP (Persoonlijk Ontwikkelplan)

Samen met de kandidaat stellen we een POP op waarin concrete doelen, acties en leerpunten staan. Dit plan wordt regelmatig geëvalueerd en aangepast op basis van voortgang en praktijkervaring.

3. Oplossingsgericht begeleiden

We benutten de sterke kanten van de kandidaat. Samen zetten we kleine, haalbare stappen naar verbetering van functioneren. Deze aanpak vergroot het zelfvertrouwen en stimuleert voortgang. Met een positieve ervaring, kan er weer een nieuwe stap gezet worden.

4. Cultuursensitief werken

Wij houden in onze begeleiding rekening met de culturele achtergrond van onze kandidaat. Daarbij werken we zonder oordeel en stemmen we onze communicatie op hen af. Des te belangrijker is het om verwachtingen en doelen helder te formuleren en deze ook met de leidinggevende te delen. Om miscommunicatie tussen werknemer en -gever te voorkomen, wordt de leidinggevende hier ook op gecoacht.

5. Interculturele communicatie

In onze coaching passen we interculturele communicatietechnieken toe, met aandacht voor taalbarrières, cultuurverschillen en non-verbale signalen. We maken gebruik van visuele ondersteuning, eenvoudige taal en indien nodig taalondersteuning. Zo voorkomen we misverstanden en bevorderen we wederzijds begrip tussen kandidaat en werkgever.

6. Taalkaart

Wanneer de taal voor een obstakel zorgt, maken we een taalkaart van de werkplek. Met daarin dagelijkse zinnen die belangrijk zijn, tot en met woorden van apparaten, plekken, of afkortingen die regelmatig gebruikt worden.

7. Signaleren

Door tijdig knelpunten te signaleren bij kandidaat en werkgever, proberen wij voortijdige uitval te verminderen. Maar ook om te stellen of de kandidaat een goede match is voor de functie en het bedrijf.