

Inleiding

Deze workshop is bedoeld voor medewerkers binnen een organisatie of bedrijf. De workshop wordt gegeven door loopbaancoaches binnen het bedrijf, en het doel van de workshop is dat de medewerkers zich bewust worden van hun talent, en hier over na denken in de contexten van hun huidige baan en toekomst. Daarnaast is een doel het toegankelijker maken van de loopbaancoach. Dit is nu een grote stap, en op deze manier kan men al wat 'proeven' van loopbaancoaching en of dit iets voor hen zou zijn. Per opdracht zijn twee subdoelen vastgesteld; een voor de deelnemers en een voor de loopbaancoach. Deze staan open, de loopbaancoach kan deze aanpassen indien gewenst. Dit geldt ook voor de opdrachten die in de workshop zijn verwerkt. De loopbaancoach kan hier zijn of haar eigen draai aan geven.

Tijdschema

00:00 – 00:10 Opening/welkom

00:10 – 00:20 Verwachtingenrondje

00:20 – 01:05 Opdracht 1: Het talent ontdekken

01:05 – 01:50 Opdracht 2: Talenten implementeren in de omgeving

01:50 – 02:30 Opdracht 3: Toekomstbeeld van de eigen werkplek

02:30 – 02:45 Evaluatie

02:45 – 03:00 Uitloop

Er wordt geadviseerd om een pauze tussendoor te doen. Er kan hierbij gekeken worden naar het energieniveau en behoefte van de deelnemers, en vraag vooral aan de deelnemers wanneer zij behoefte hebben aan pauze.

Algemene benodigdheden

Er zijn verschillende materialen nodig. Verschillende van deze materialen kunnen één keer aangeschaft worden en hergebruikt worden. Sommige van de materialen zullen waarschijnlijk ook al op de locatie zijn. Het is handig om dit van te voren te checken.

Presentatie workshop (zie bijlage)
Whiteboard/flip-over
Post-it's
Pennen
Papier (A# en A4)
Stiften en potloden
Bouwblokken en eventuele accessoires die bij de bouwopdracht gebruikt kunnen worden

Opening en welkom (10 minuten)

De loopbaancoach opent de workshop met een voorstelrondje. Iedereen, inclusief de loopbaancoach, stelt zich voor en vertelt wat zijn/haar functie en favoriete vrijetijdsbesteding is (of iets anders). Hierna verteld de loopbaancoach wat het doel is van de workshop (namelijk bewustwording van talent en hier verder over na denken in de werkcontext). Er worden daarnaast ook wat 'regels' afgesproken, aangezien er verschillende persoonlijke onderwerpen besproken kunnen worden en er wel gewenst wordt dat dit binnen het lokaal blijft. Leg hierbij ook uit dat het waarschijnlijk een ander soort workshop betreft als dat zij gewend zijn. Geef hierbij aan dat het belangrijk is dat iedereen zich comfortabel voelt en dat geen antwoord fout is. Ook wordt de planning kort beschreven (zie hierboven). Het is handig om deze vooraf visueel te maken (whiteboard), zodat deze altijd te zien is.

Verwachtingenrondje (10 minuten)

De loopbaancoach laat iedere deelnemer op een post-it schrijven wat zij verwachten van de workshop. Deze post-it's worden opgeplakt op een bord/muur, en de loopbaancoach bekijkt deze en geeft aan of er wel of niet aan gewerkt gaat worden tijdens de training. Als er een verwachting is wat in ieder geval niet aan bod komt, wordt dit ook gezegd. Deze post-it's moeten wel bewaard worden, want deze zijn aan het eind weer nodig.

Stap 1: Het talent ontdekken (45 minuten)

Doel deelnemers: Het doel van deze opdracht is dat de medewerkers actief bezig zijn met het nadenken over wat hun talent is, op werkniveau.

Doel loopbaancoach: Het doel voor de loopbaancoach is kennis maken met de deelnemers en hun achtergronden en talenten.

Tijdsduur: 30 minuten voor de opdracht, 15 minuten voor het bespreken.

Materialen: Pen en papier

Uitleg: De opdracht is een samenvoeging van twee bestaande opdrachten. De autobiografische opdracht en de input van de sociale omgeving. De deelnemers lopen door de ruimte heen, waar zij verschillende collega's aanspreken. Dit mogen collega's zijn die zij goed kennen, of juist minder. Als twee collega's met elkaar in gesprek gaan, bespreken zij om de beurt wat men vroeger graag deed. Iedere deelnemer verteld 2 of 3 situaties (afhankelijk van tijd) waaruit blijkt wat hij of zij vroeger leuk vond. Houd hierbij ongeveer de leeftijden 7, 14 of 21 aan. De deelnemers gaan met zijn tweeën in gesprek over de volgende vragen, per collega:

- Wat deed jij toen?
- Wat maakte het dat jij dit leuk vond?
- Vind je dit nog steeds leuk?
- Zijn er overeenkomsten met nu?
- Wat kan dus jouw talent zijn?

De deelnemer die de situatie geschetst heeft weet dit waarschijnlijk goed. De collega kan hierbij helpen door een nieuwe visie te openen voor de ander. De collega kan eventueel ook aangeven of hij/zij die sterke punten tegenwoordig terug ziet. Als beide deelnemers aan de beurt geweest zijn,

geven zij elkaar een compliment op gebied van werk. Per deelnemer wordt er 15 minuten besproken.

Evaluatie: Om te kijken wat de deelnemers er van vonden, wordt er een evaluatie gedaan. Optionele vragen hierbij kunnen zijn: 'Hoe was het om dit te doen?', 'Zijn er sterke punten genoemd waar je zelf al van wist?', 'Zijn er nieuwe sterke punten genoemd?', 'Kun je je in deze sterke punten vinden?', 'Welke punten mis je nog?'.

Advies aan workshopleider: Zorg er als workshopleider voor dat je rondloopt om eventueel verder te helpen. De essentie van de autobiografische verhalen vinden is af en toe erg lastig, help hierbij door bijvoorbeeld vragen te stellen (bijvoorbeeld: hield iemand vroeger veel van voetbal? Wat was dan zijn/haar positie hier in, en wat vond hij daarvan? Als iemand aanvoerder was, dan kan dat zich tegenwoordig uiten in dat diegene kan leidinggeven en dit leuk vindt). Daarnaast is het goed om de opdracht goed te bespreken, zodat iedere deelnemer een paar talenten als basis heeft waar hij of zij mee aan de slag kan.

Stap 2: Talenten benutten in de omgeving (45 minuten)

Doel deelnemers: Het doel van de tweede opdracht is dat de deelnemers hun talenten in de werkcontext kunnen plaatsen en hier kritisch over na kunnen denken hoe deze (beter) gebruikt kunnen worden.

Doel loopbaancoach: Het doel voor de loopbaancoach is de opdracht op een juiste manier ondersteunen van de deelnemers en het dieper doorvragen naar de uitkomsten van de opdracht.

Tijdsduur: 30 minuten, 15 minuten evalueren.

Materialen: bladen (A3-formaat), potloden en stiften.

Uitleg: In deze opdracht gaat men aan de slag met het implementeren van het talent op de werkvloer. De eerste stap van deze opdracht is dat men zijn/haar werkplek tekent. De deelnemers mogen zelf weten op welke manier ze dit doen. Als zij dit hebben gedaan tekenen ze hiernaast hun talenten. Als dit gedaan is kan de loopbaancoach er kort voor kiezen om dit te bespreken. Deze loopt tijdens het tekenen ook rond en gaat wat verder in op de tekeningen. Daarna tekenen ze hoe hun talent op dit moment tot uiting komt op hun werk. Als deze tekeningen nogmaals besproken en uitgewisseld zijn (eventueel in tweetallen), bedenkt iedere deelnemer wat er zou moeten gebeuren om de talenten nog beter tot uiting te laten komen in het werk en op de werkvloer. Dit mag op verschillende manieren, het is helemaal vrij hoe zij dit willen vormgeven.

Evaluatie: Als dit gedaan is worden de tekeningen besproken. Iedere deelnemer geeft aan wat hij of zij getekend heeft en waarom. Er kunnen door de loopbaancoach en de groep eventueel hulpvragen gesteld worden zoals: 'Waarom zie jij dit op deze manier?' 'Wat valt je op en wat kan je daarmee?'. Deze vragen kunnen natuurlijk nog uitgebreid worden. Als deze vragen zijn besproken kan iedere deelnemer op hun tekening erbij schrijven wat de essentie is van zijn/haar tekening is, zodat zij hier altijd op terug kunnen kijken.

Advies aan de workshopleider: Het is verstandig om tijdens de tekensessie al kort bij iedere kandidaat langs te gaan om alvast te inventariseren over wat zij aan het tekenen zijn. Op deze manier ben je voorbereidt op wat er gaat komen tijdens de besprekronde. Ook heeft dan iedereen zijn of haar eigen momentje, waar iedereen zijn of haar gevoel/mening etc. kan uitspreken zonder dat iedereen dit hoort.

Stap 3: Het toekomstbeeld en analyse van de eigen werkplek (40 minuten)

Doel deelnemer: Het doel van de derde opdracht is dat de deelnemers inzicht krijgen in de toekomst van hun eigen werkplek.

Doel loopbaancoach: Het doel voor de loopbaancoach is het faciliteren van een veilige omgeving zodat de deelnemers op hun gemak de opdracht kunnen uitvoeren. Daarnaast is het doel om te inventariseren en bespreken welke deelnemers een loopbaantraject nodig kunnen hebben.

Tijdsduur: 40 minuten, 2 keer 10 minuten bouwen, 1 keer 5 minuten bespreken, er na 15 minuten bespreken.

Materialen: De benodigdheden bij deze opdracht zijn tijdschriften en A3-vellen.

Uitleg: In deze opdracht gaat men aan de slag met het maken van een moodboard. Omdat deze opdracht gericht is op de eigen werkplek en de eigen mening, kan de uitkomst veel verschillen. Er wordt aan de deelnemers uitgelegd dat er twee ronden zullen zijn, en dat hiertussen de resultaten kort besproken worden. Het eerste moodboard wat gemaakt gaat worden en geïntroduceerd wordt door de loopbaancoach is de werkplaats zoals zij deze nu zien. Dit hebben zij ook al gedaan tijdens de vorige opdracht, maar men heeft nu ook de kans om de veranderde werkplek naar aanleiding van de vorige opdracht nog meer te visualiseren en hier mee bezig te zijn. Als dit gedaan is, zal er kort besproken worden door de loopbaancoach wat zij hier van vinden, en wat ze anders hebben gedaan dan bij de vorige opdracht en waarom. Daarna wordt hen gevraagd om te bekijken wat er in de komende 5 jaar gaat veranderen aan hun baan, hun werkplek, bedrijf en hun eigen motivatie. Dit mogen zij visualiseren, maar ze mogen dit eventueel ook opschrijven. Het visualiseren in de vorige ronden kan er bij helpen dat ze zich hun werkplek voor zich kunnen zien, en de verandering wat meer voor zich kunnen zien. Hierbij kan er ook overlegd worden tussen de verschillende deelnemers, omdat verschillende mensen verschillende inzichten hebben.

Evaluatie: De opdracht wordt besproken, iedere deelnemer verteld kort waar hij of zij denkt dat de komende vijf jaar verandering in gaat komen betreffende zijn/haar baan, werkplek, eigen motivatie en het bedrijf waar hij/zij werkt. De loopbaancoach stelt hier (kritische) vragen op betreffende realiteit en betrouwbaar toekomstbeeld. Wat daarnaast vragen kunnen zijn: 'Hoe vonden jullie het om dit te doen?', 'Waarom denk je dat ...?', 'Wat denk jij dat jou zou kunnen helpen om hier nog meer achter te komen?'. De vragen die gesteld worden liggen verschillend per deelnemer en per training, de loopbaancoach kan het beste doorvragen naar wat de deelnemers zeggen met 'Hoe, wat, waarom'-vragen.

Advies aan de workshopleider: De uitkomsten van deze opdracht kunnen misschien af en toe best heftig worden, als een deelnemer zich realiseert dat hij of zij niet meer op de juiste plek zit. Ga hier begripvol mee om, probeer hem of haar te ondersteunen, en raadt eventueel een loopbaantraject aan. Omdat het ook heel persoonlijk kan zijn is het belangrijk dat de deelnemers elkaar hierin niet uitlachen of vervelend naar elkaar doen. Het is belangrijk om aan te geven dat men zich netjes en begripvol gedraagt tegenover collega's, en als dit wel gebeurt, er wat van gezegd wordt.

Wat hiernaast gedaan kan worden is wat verschillende hulpvragen opschrijven zoals: 'Op welke locatie werk je nu, is die er over 5 jaar nog?', 'Met welke mensen werk je nog steeds, en zijn er

mensen weg of komen er juist bij?' 'Wat verandert er aan de invulling van jouw baan en past dat bij jou?'

Evaluatie, verwachtingen en afsluiting (15 minuten)

De evaluatie van de gehele training kan op verschillende manieren gedaan worden. Dit is aan de loopbaancoach zelf. Wel wordt klassikaal besproken:

- Wat men van zichzelf weet wat men eerst nog niet wist.
- Wat voor gevoel dat geeft (angst, spanning, blijheid, enthousiasme).
- Of iemand denkt dat hij of zij nog op zijn/haar plek zit (dit mag ook persoonlijk beslist worden, maar als iemand dit wil delen mag dit altijd).
- Of men denkt dat hij of zij over vijf jaar nog goed zit op dezelfde plek.
- Duidelijk maken dat het mogelijk is om loopbaancoaching te krijgen en zich aan te melden (eventueel anoniem)

Daarna worden de verwachtingen besproken. Deze post-it's worden nagegaan, en er wordt gekeken wat er uitgekomen is van de verwachtingen, en op welke manier. Dit kan de loopbaancoach zelf vertellen, maar de deelnemers kunnen deze ook beantwoorden.

Hierna kunnen de deelnemers nog kort evalueren op de training en/of workshopleider (loopbaancoach) door een tip en top te geven (eventueel via een post-it). Het is belangrijk dat de loopbaancoach aan geeft dat er eventueel een loopbaantraject aangevraagd kan worden, en dat de loopbaancoach open staat in geval dat mensen nog vragen hebben naderhand.