



OPLEIDINGSADVIES

Heeft u binnen uw organisatie ambitieuze medewerkers die een opleiding of training willen volgen? Of medewerkers die zich willen ontwikkelen in lijn met wat er gevraagd wordt in de organisatie, nu of in de toekomst? Welke opleiding kan hiervoor passend zijn? Een gesprek met een loopbaancoach van LoopbaanNed kan hierin behulpzaam zijn.

Aangetoond is dat ontwikkelingsmogelijkheden een belangrijke reden zijn om bij een organisatie te blijven werken. LoopbaanNed kent de arbeidsmarkt en heeft kennis van het opleidingsaanbod dat hierop aansluit. Zo kunnen we uw medewerkers goed adviseren en blijven zij up to date, gemotiveerd, maar ook flexibel inzetbaar (binnen of buiten de organisatie). We sluiten aan bij het opleidingsniveau en de ambities van uw medewerker en de eisen die vanuit de organisatie of de arbeidsmarkt gesteld worden. Zo versterken we mensen in hun werkplezier, werksucces en regie op hun loopbaan.

Voor wie?

Voor managers en HR-adviseurs die inzicht willen krijgen in de opleidingsbehoefte- en noodzaak van medewerkers. Voor medewerkers die behoefte hebben aan een degelijk en inspirerend opleidingsadvies dat aansluit op hun ambitie en ontwikkelbehoefte.

Wat levert het op?

Opleidingsadviezen die ertoe leiden dat organisaties en medewerkers up to date kunnen bijdragen aan wat de klant en de toekomst vraagt.

Op individueel niveau beschikt de deelnemer over een overzicht van opleidingen en instituten die tegemoetkomt aan de ontwikkelbehoefte-en vraag.

Fase 1: Kennismaking

In eerste instantie vindt er een vrijblijvend, oriënterend gesprek tussen een loopbaancoach en de medewerker plaats. In deze fase verkennen we de vraag en maken we afspraken over doelen en aanpak. Dit leggen we vast in een voorstel op maat.

Fase 2: Onderzoek

In deze fase verkennen we de ontwikkelingen en trends binnen en buiten de organisatie die van invloed zijn op wat er aan skills, kennis en kunde gevraagd wordt. Aan de hand van de strategische doelen van de organisatie brengen we de toekomstig gevraagde competenties in kaart. Vervolgens kunnen we door de inzet van ontwikkelassessments of competentiemetingen een helder beeld geven van de organisatie-breed te ontwikkelen competenties op medewerker niveau.

Op organisatieniveau leidt deze fase tot de opzet en presentatie van een opleidingsplan.

Op individueel niveau zetten we in deze fase eveneens een ontwikkelassessment in. Dit leidt dit tot een helder inzicht in de persoonlijke ambities, competenties, ontwikkelingsdoelen en een hierop aansluitend opleidingsadvies. Bij het opleidingsadvies maken we gebruik van onze kennis van zowel het interne als externe opleidingsaanbod.

De individuele opleidingsvragen leveren, als we meerdere mensen uit 1 organisatie spreken, vaak een helder beeld op van de ontwikkelbehoefte en wensen van een brede groep medewerkers. Desgewenst koppelen we hier op hoofdlijnen over terug naar HR of het management in de vorm van een opleidingsadvies op organisatieniveau. Zo kan een organisatie overwegen om een hierop aansluitend intern opleidingsaanbod te maken, waarin zowel geleerd als kennis en ervaring uitgewisseld kan worden.

Fase 3: Presentatie van het opleidingsplan en advies

In deze fase presenteren we een inhoudelijk opleidingsplan. Op basis van onze kennis en ervaring op het gebied van leren en ontwikkelen kunnen we dit plan desgewenst verder uitwerken afgestemd op leerstijlen, leervormen (formeel, informeel, in the job etc) en beschikbare tijd en middelen.

Doorlooptijd

De doorlooptijd van dit traject is in overleg. Binnen welke tijd is oplevering van het project gewenst, hoeveel medewerkers betreft het, welke partijen zijn betrokken.

Kosten

De kosten die een dergelijk adviestraject met zich meebrengt worden bepaald door de omvang van het traject. Om hoeveel medewerkers gaat het, hoelang duurt het complete traject, welke adviezen vraagt de opdrachtgever, enz. Op basis van deze criteria stelt de adviseur van LoopbaanNed een offerte op. Neem contact op via info@loopbaanned.nl voor een voorstel op maat.