

Partner in talent  
management



# DIENSTVERLENING

Maatwerk

**OWN-ADVICE**   
*One person can make a difference*



## Inhoud

---

3

Own-Advice in het kort

4

Assessments

7

Loopbaan begeleiding

9

Coaching

10

Outplacement begeleiding

## Own-Advice in het kort

---

Own-Advice is een bedrijfspsychologisch adviesbureau. Wij begeleiden en ondersteunen zowel organisaties als medewerkers op een resultaatgerichte wijze bij het verwezenlijken van bedrijfs- en persoonlijke doelstellingen. Ons team bestaat uit professionele en gedreven adviseurs, die werken volgens de gedragscode van het NIP (Nederlands Instituut van Psychologen). Wij gaan altijd persoonlijk te werk en zijn van mening dat iedere persoon het verschil maakt.

Middels onze diensten maken we kwaliteiten van (potentiële) medewerkers inzichtelijk. We stimuleren ontwikkeling, doorgroei, mobiliteit en duurzame inzetbaarheid. Dit doen wij door het bieden van een geheel 'eigen advies'. Wij staan voor korte communicatielijnen, verbinding, transparantie en eigenheid vanuit deskundigheid.

Namens team Own-Advice

*Dr. Jeannette van Stempvoort*

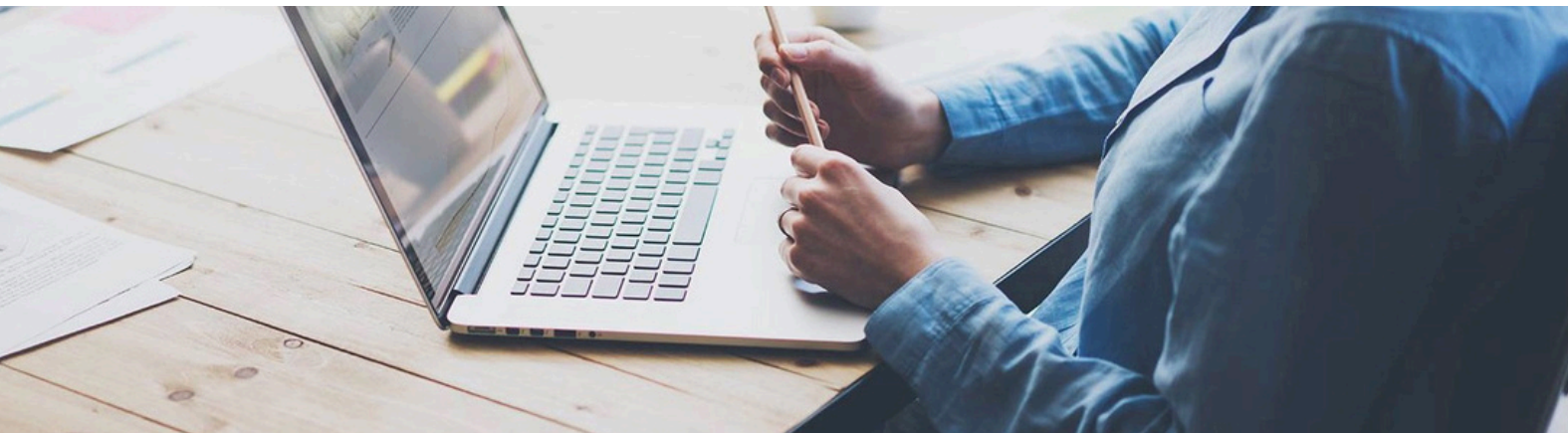
Directeur  
Register Psycholoog NIP & Loopbaancoach NOLOG

Ons aanbod in diensten bestaat uit:

- ✓ Assessments
- ✓ Loopbaanbegeleiding
- ✓ Coaching
- ✓ Outplacement begeleiding

**U kunt bij ons rekenen  
op adviezen en  
rapportages van kwaliteit**

---



## Assessments

### Onze aanpak

In ons aanbod van assessments staan we garant voor maatwerk. Uw vraagstelling diepen we gezamenlijk uit en stellen op basis daarvan een specifiek testprogramma op. De complexiteit van uw vraagstelling gaat hand in hand met het aantal in te zetten instrumenten, de mate van inhoudelijk maatwerk van het assessment en het contact met onze adviseur. Naar mate de inzet van de assessmentinstrumenten breder wordt, neemt de betrouwbaarheid en de validiteit van het assessment daarmee toe. De voorspellende waarde van een assessment, met diverse overlappende persoonlijkheidsvragenlijsten, capaciteiten testen en praktijk simulatie oefeningen is 85%.

Ons assortiment aan assessments past bij elke behoefte aan inzicht. Afhankelijk van de vraagstelling, de doelgroep, de complexiteit en uw budget bieden we diverse vormen van assessments aan. Dit betekent overigens ook dat we - in overleg met u - af kunnen wijken van de beschreven assessmentvormen.

\* waar hij/zijn/hem staat geschreven lees dan ook zij/haar/haar.

### Heeft u vragen als:

- Zijn iemands kwaliteiten passend bij de gevraagde competenties van een (vacante) functie?
- Wat zijn eventuele aandacht- en ontwikkelpunten wanneer de betreffende persoon wordt aangenomen?
- Wat is het leiderschapspotentieel van mijn medewerker?
- Wat zijn de doorgroeimogelijkheden van mijn medewerker(s) in onze veranderende organisatie?
- Op welke competenties kan mijn (potentiële) medewerker zich ontwikkelen en hoe?
- Hoe kan ik hem op een aansluitende wijze ondersteunen, zodat de te zetten stappen zullen leiden tot succes?



E- & VR-assessments



Selectie assessment



Ontwikkel assessment

## E- & VR-Assessments

### E-assessments

Deze vorm van assessment wordt geheel digitaal afgenomen. Kenmerken hiervan zijn:

- Het is geschikt voor een eenvoudige vraagstelling
- Het is een online tool waarmee de HR afdeling de lijn kan adviseren
- De rapportage wordt automatisch gegenereerd door een expertsysteem
- Het is locatie onafhankelijk (mits de noodzakelijke condities gewaarborgd zijn)
- De rapportage is zeer snel beschikbaar, na toestemming van de deelnemer
- Het is kosten efficiënt

### VR-assessment

VR-assessment is een innovatieve simulatie-oefening waarin de deelnemer in een werksituatie wordt geplaatst alsof hij/zij er zélf bij is, bijvoorbeeld in een teamvergadering. De combinatie van Virtual Reality met bewezen assessment-methodiek opent nieuwe perspectieven voor training en assessment.

De toegevoegde waarde:

- Unieke VR-beleving voor deelnemers
- Realistische 'job preview'
- Simulatie in een groepscontext (in plaats van een tweegesprek)
- Gebaseerd op bewezen assessment technieken



## Maatwerk assessments

Bij een maatwerk assessment stellen we een testprogramma samen dat geheel is toegesneden op:

- Uw vraagstelling
- Uw specifieke organisatiesituatie
- De (eventuele) aandachtspunten die u heeft in relatie tot de deelnemer aan het assessment

### Wemaken een onderscheid in de assessmentvorm op basis van uw primaire vraagstelling:

#### • Selectie assessments

Hierbij gaat het om een geschiktheidsbeoordeling van een (potentiële) deelnemer voor een specifieke functie. Het selectie assessment biedt u de benodigde onderbouwing om tot een objectieve afweging en keuze te komen.

#### • Ontwikkel assessments

Hierbij gaat het om het inzichtelijk maken van waar de betreffende kandidaat staat in zijn ontwikkeling en kijken we naar diens potentieel met de daaraan verbonden doorgroei mogelijkheden. Het ontwikkelassessment zal zowel u als uw (potentiële) medewerker de benodigde inzichten en handvatten geven.

Ongeacht of u kiest voor een selectie- of een ontwikkelassessment, kunt u de inzet van het aantal assessment instrumenten uitbreiden waardoor u komt tot de zogenoemde Assessment -XL versie. Deze versie wordt veelal ingezet bij assessmentvraagstellingen op een hoger managementniveau.

## Procedure

Voorafgaand aan het assessment vindt met u een gesprek plaats inzake vraagstelling, context en specifieke aandachtspunten, vertaald naar de specifieke situatie van de organisatie en de bijbehorende competenties.

Het assessment zal voor de deelnemer doorgaans bestaan uit de volgende onderdelen:

- Interview met de adviseur
- Intelligentietesten
- Persoonlijkheidsvragenlijsten
- Vragenlijsten over motivatiefactoren en/of interesses
- Praktijksimulatie oefeningen
- Nagesprek met de adviseur

### Rapportage vorm

Voor wat betreft de rapportage vorm kunt u kiezen tussen een competentiegerichte beschrijving of een beschrijving van het persoonlijkheidsprofiel van de deelnemer. Indien u voor de eerste optie kiest, dan adviseren wij u om de 8 belangrijkste competenties kenbaar te maken. Om uw keuze hierin te vergemakkelijken kunnen we u de competentie set van Own-Advice per mail doen toekomen en indien gewenst adviseren.

**Wij streven naar een vlotte afronding van de procedure. Zowel de deelnemer als u ontvangen over het algemeen binnen een week de schriftelijke rapportage via de mail. Voor het aan u toesturen en toelichten van de rapportage hebben we voorafgaand de toestemming van de deelnemer nodig.**

### Beroepscode NIP

Al onze adviseurs werken volgens de beroepscode van het NIP (Nederlands Instituut van Psychologen). Deze organisatie staat een gedragscode voor die met name zorgvuldigheid van de procedure betreft. Wij vinden – geheel in de lijn van deze beroepscode – openheid in de procedure een vanzelfsprekende zaak.

Neem contact met ons op!

- ☎ 088 - 58 48 808
- ✉ [contact@own-advice.nl](mailto:contact@own-advice.nl)
- 🌐 [www.own-advice.nl](http://www.own-advice.nl)

## Loopbaan begeleiding

Relevante vragen voor loopbaan begeleiding zijn:

- Wilt u meer zicht krijgen op de talenten en interesse van uw medewerker?
- Wilt u dat uw medewerker meer verantwoordelijkheid neemt voor de eigen loopbaan?
- Heeft uw medewerker een specifieke loopbaanvraag?
- Wil uw medewerker op termijn ander werk, maar weet hij niet wat passend kan zijn?

Bij dergelijke vraagstellingen is loopbaan begeleiding passend om tot antwoorden en vervolgstappen te komen. De loopbaan begeleiding wordt door Own-Advice modulair aangeboden. Afhankelijk van de doelstelling worden deze modules gebundeld tot een passend traject.

Modulair aanbod

- Loopbaan adviesgesprek
- Loopbaan scan
- Loopbaanonderzoek
- Loopbaan coaching

**Loopbaan adviesgesprek**

Het doel van dit gesprek is om op basis van zelfinzicht en eerder gemaakte loopbaankeuzes te komen tot heroriëntatie betreffende een toekomstige loopbaan. De deelnemer gaat in gesprek met een adviseur van Own-Advice. De duur van een dergelijk gesprek is veelal een uur tot anderhalf uur.

**Loopbaan scan**

Deze vragenlijst wordt digitaal aangeboden en is thuis te maken, waarna de deelnemer een handzame rapportage zal ontvangen. De scan geeft zicht op de eigen unieke combinatie van talenten, drijfveren en waarden:

- Wie ben ik? (Persoonlijkheid)
- Wat wil ik? (Drijfveren, werkcultuur, werkvoorkeuren)
- Wat kan ik? (Competenties en ontwikkeltips)

Naast dat in de rapportage de oriëntatie wordt beschreven, worden er ook specifieke vragen gesteld die de deelnemer zullen aanzetten tot nader onderzoek in additioneel af te spreken verdiepingssessies.

### Loopbaanonderzoek

Het loopbaanonderzoek is maatwerk. Het geeft een helder beeld over potentieel en specifieke kwaliteiten in werk. Het onderzoek omvat een dag. Gedurende deze dag wordt een beeld gevormd over:

- Verstandelijke vermogens
- Persoonlijkheid
- Interesses, drijfveren en waarden

Hierdoor wordt duidelijk welk functieniveau en welke functierichtingen het meest passend zijn.

### Loopbaan coaching

Wanneer uw medewerker een redelijk beeld heeft bij wat hij wil en concrete vervolgstappen wil zetten, dan zal loopbaan coaching hem verder helpen. Door kwaliteiten en behoeften te bespreken met één van onze gekwalificeerde loopbaanadviseurs kan een persoonlijk ontwikkelingsplan vorm krijgen. Uw medewerker krijgt een beter beeld van wat nodig is om meer gebruik te maken van zijn talenten én voor een werkleven vol energie. De begeleiding bestaat doorgaans uit vier gesprekken van een uur. De frequentie is afhankelijk van de behoefte.

**Stel: Je hebt het prima naar je zin in je werk: leuke collega's, werk waar je goed in bent, geschikte werktijden en een prima salaris. Kortom, een goede werkplek.**

**En toch vraag je je af of je dit op de lange termijn of zelfs tot je pensioen wilt blijven doen.**

**Zou je iets anders willen?**

**Wat zijn je mogelijkheden?**

**Welke stappen kan je zetten?**

Neem contact met ons op!!

- ☎ 088 - 58 48 808
- ✉ [contact@own-advicce.nl](mailto:contact@own-advicce.nl)
- 🌐 [www.own-advicce.nl](http://www.own-advicce.nl)



## Coaching

### Spelen er vragen over versterking van persoonlijke competenties van uw medewerker

- Hoe kan mijn medewerker beter presteren?
- Hoe kan mijn medewerker beter acteren als leidinggevende?
- Hoe kan mijn medewerker beter zijn grenzen in werk aangeven?
- Hoe kan hij beter persoonlijke standpunten aangeven?

### Vergroting van persoonlijke effectiviteit

In een tijd waarin de eisen aan werkende mensen alleen maar toenemen, is persoonlijke coaching een perfect instrument. Coaching is één van de meest effectieve manieren om ontwikkeling bij mensen tot stand te brengen. Het is een ideale manier om nieuw gedrag aan te leren en om belemmeringen weg te nemen die effectief gedrag in de weg staan. Onze ervaren adviseurs laten uw medewerker zien dat hij meer en andere dingen kan dan dat hij voorheen dacht. Dat geeft zelfvertrouwen en vergroot het vermogen om moeilijke situaties beter of krachtiger aan te pakken.

### Fit

Met name bij coaching is de persoonlijke 'match' erg van belang. Voor ieder coaching traject is er dan ook sprake van een uitgebreide kennismaking en intake met één van onze adviseurs.

### Inhoud

Een coaching traject bestaat doorgaans uit vijf gesprekken van ruim een uur. De frequentie is naar behoefte. Gedurende het gehele coaching traject heeft de deelnemer een vaste adviseur. De adviseur kan bij dringende vragen van de deelnemer, in principe dagelijks, per mail geconsulteerd worden. Het traject omvat het volgende:

- Analyse van de vraagstelling
- Opstellen van de leerdoelen
- Coaching ter bevordering van adequate inzichten
- Aanleren en verbreden van gedragsvaardigheden
- Oefenen met nieuw gedrag en evalueren van opgedane ervaringen
- Bestendigen van het gedrag in de praktijk

### Optioneel

Het kan zijn dat u het als wenselijk ziet om het coaching traject te starten en te eindigen met een driegesprek tussen u, de deelnemer en onze adviseur. Wanneer u dit wenst, kunnen hier aanvullende afspraken voor worden gemaakt.



## Outplacement begeleiding

### Werkwijze

Een regulier outplacementtraject - andere varianten zijn zeker bespreekbaar - duurt doorgaans een half jaar. Gedurende die periode wordt de deelnemer intensief begeleid door een vaste adviseur.

Bij outplacement begeleiding kiezen wij voor een persoonlijke aanpak. We zijn in staat om snel tot de kern door te dringen en kunnen mensen doelgericht begeleiden om zèlf richting te bepalen. Zodat er een nieuw perspectief ontstaat en er intern of extern – afhankelijk van de situatie - een nieuwe baan gevonden kan worden.

### Vragen aan u

- Kan uw medewerker niet meer terugkeren in de huidige functie?
- Wilt u medewerkers laten begeleiden van werk naar werk?
- Heeft u te maken met boventallige medewerkers?
- Staan bij u preventief mobiliteitsvraagstukken centraal?
- Ziet u zich genoodzaakt om uitstroom van medewerkers te verzorgen?

### Aanleiding voor outplacement begeleiding

Outplacement begeleiding is relevant wanneer uw medewerker(s) genoodzaakt is/zijn om een andere functie of werkgever te zoeken.

De aanleiding daartoe kan divers zijn:

- De huidige functie blijkt – achteraf gezien - niet passend te zijn bij de competenties of de ambities van uw medewerker
- De functie-eisen veranderen op een manier dat die niet meer aansluiten bij de kwaliteiten van uw medewerker
- Uw medewerker is ziek geweest en kan niet meer terugkeren in de functie die hij had
- Uw organisatie is aan het reorganiseren en functies vervallen

## Hoe verloopt een outplacementtraject bij ons?

Voor het outplacementtraject werken wij via de volgende traject onderdelen. Echter, omdat iedere situatie en iedere persoon anders is, wordt het outplacementtraject inhoudelijk afgestemd op de begeleidingsbehoefte van de deelnemer. Afhankelijk van de persoonlijke situatie worden de onderdelen meer of minder uitgebreid doorlopen.

### Bij ons staat de deelnemer centraal!

Traject onderdelen

#### 1. Intakegesprek en trajectplanning

Tijdens het outplacementtraject werkt de deelnemer samen met een persoonlijke adviseur. Het traject start met een intakegesprek. Hierbij gaat het om kennismaking en bespreking van zaken zoals; de huidige situatie, de achtergrond, het beoogde toekomstperspectief en de verwachtingen van de begeleiding. Hoe het traject precies vorm gaat krijgen wordt in onderling overleg bepaald. Vervolgens maakt de deelnemer samen met de adviseur een planning van het outplacementtraject met als uiteindelijk doel het verkrijgen van een nieuwe baan.

#### 2. Ontslagverwerking.

Sommige deelnemers hebben relatief weinig moeite met de situatie, kijken heel toekomstgericht naar het traject en zien het als een kans. Anderen hebben veel moeite met het verlies van hun baan en zullen vervolggesprekken nodig hebben om tot acceptatie te komen.

#### 3. Assessment en profiel

Bij dit onderdeel is het doel dat de deelnemer helder zicht krijgt op de eigen competenties, vaardigheden, interesses en expertises. Vragen als: 'Wie ben ik?, Wat kan ik?, Wat wil ik?, Welke functierichtingen zijn passend?' staan centraal. Met de deelnemer wordt een passend assessmentprogramma opgesteld met als doel om antwoord te krijgen op deze vragen en te komen tot zelfinzicht en een compleet profiel. Dit vormt de basis van de verdere zoektocht naar een passende baan.

#### 4. Arbeidsmarkt oriëntatie

De uitkomsten van het assessment worden verder uitgediept, waarbij ook wordt gekeken naar passende branches, organisaties, functierichtingen en eventuele opleidingsbehoeften. Hoe ziet de arbeidsmarkt eruit? Welke vacatures zijn er? Bij dit onderdeel is het doel dat de deelnemer een helder zicht krijgt op de eigen kwaliteiten en mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Voor sommige deelnemers betekent dit dat ze een nieuwe beroepsidentiteit ontdekken.

#### 5. Vergroting van sollicitatie- en netwerkvaardigheden

Dit is een traject van leren door doen. De focus ligt op het maken van een aansprekend CV en een onderscheidende sollicitatie- of motivatiebrief. Daarnaast gaat de aandacht uit het gebruik van de Social Media, het pitchen, naar presentatietechnieken en het voeren van sollicitatiegesprekken. Vooral nog vinden veel mensen die op zoek zijn naar ander werk een andere baan via hun netwerk, vandaar dat netwerken ook een belangrijk onderdeel van het traject vormt.

#### 6. Zoeken naar vacatures en solliciteren

Een belangrijk onderdeel in het outplacementtraject is het traceren van relevante vacatures. De deelnemer krijgt toegang tot een vacature-zoekstelsel en wordt ondersteund in het effectief zoeken naar passende functies. Hierbij gaat het om de beoordeling van vacatures op geschiktheid en om selectie van organisaties in de arbeidsmarkt. Hoe verder een deelnemer in het traject komt, hoe meer de regie bij de deelnemer zal komen te liggen. De rol van de adviseur verschuift dan steeds meer naar die van stimulator, vraagbaak en coach.

#### 7. Plaatsing

Het uiteindelijke doel is het vinden van een andere baan. Wanneer dit plaats vindt binnen de periode van een half jaar, dan geldt een begeleidingsgarantie en kan de deelnemer de adviseur als coach vragen ter ondersteuning bij de start in de nieuwe functie.



## Maak(t) werk van talent

Own-Advice · Bedrijfspsychologisch advies · 088 - 58 48 808 ·  
contact@own-advice.nl · www.own-advice.nl · Werkend vanuit  
Amsterdam, Apeldoorn, Vianen, Zwolle & In Company · KvK  
63257114 · BTW NL001212835B65 · Rekeningnummer  
NL28 INGB 0006 8550 88