



Persoonlijke en professionele balans

Wat is een persoonlijke en professionele balans?

Het opstellen van een Persoonlijke en professionele balans kan de medewerker helpen in het individuele leerproces dat hij wil doormaken. Het is een proces onder *individuele begeleiding*, gericht op het zien en opnemen van ontwikkelingsmogelijkheden, vanuit inzicht en zelfvertrouwen.

Er kan bijvoorbeeld gewerkt worden aan:

- het in kaart brengen van sterke competenties en ontwikkelingspunten
- het zoeken van een beter evenwicht werk en privé
- het leren omgaan met persoonlijke zekerheden en onzekerheden in de onderneming
- het formuleren van een loopbaandoel
- het bepalen van leervragen

Via een aantal gesprekken en opdrachten wordt de medewerker begeleid en ondersteund door een professionele Fopas coach, in een sfeer van vertrouwen.

Voor wie?

De medewerker die wenst te werken aan vragen of dilemma's over zichzelf in relatie tot zijn job kan een beroep doen op deze begeleiding.

Voordelen

De medewerker kan via een Persoonlijke en professionele balans groeikansen zien die wenselijk en haalbaar zijn en die hij wil aangrijpen om zo zijn job met zelfvertrouwen en enthousiasme te doen. Verkiest men een groepsbenadering? Dan kan de Fopas groepsopleiding "Mijn competenties versterken" (C1) een oplossing bieden.

Praktisch

Een Persoonlijke en professionele balans aanvragen kan telefonisch of via e-mail bij Fopas.

- Wenst de medewerker een Persoonlijke en professionele balans in alle vertrouwelijkheid? Dan kan hij deze begeleiding aanvragen bij Fopas. Die kan dan buiten de werkuren gebeuren, bij Fopas of ter plaatse in het begeleidingscentrum.
- Wenst de medewerker Persoonlijke en professionele balans in samenspraak met relevante anderen (chef, HR verantwoordelijke, ...) in de onderneming? Of wensen relevante anderen in de onderneming deze individuele begeleiding voor te stellen aan een medewerker? Dan kan één van de betrokkenen de aanvraag doen bij Fopas. De individuele begeleiding kan dan:
 - optimaal verlopen als alle betrokkenen achter het initiatief staan en de aanvraag in een sfeer van vertrouwen gebeurt
 - binnen de werkuren en ter plaatse in de onderneming plaatsvinden

In een kennismakingsgesprek tussen de medewerker en de Fopas coach worden:

- de vraag en de verwachtingen verkend
- de rol van de Fopas coach en van de medewerker verduidelijkt
- het verloop van het proces toegelicht
- de vraag of het dilemma waaraan gewerkt zal worden afgebakend en afgesproken
- concrete afspraken gemaakt (wanneer, waar, ...)

De afspraken worden schriftelijk genoteerd.

Als relevante anderen (chef, HR verantwoordelijke, ...) in de onderneming deze individuele begeleiding van een medewerker ondersteunen, worden ook zij betrokken in dit gesprek.

Het opstellen van een balans op persoonlijk en professioneel vlak.

Aan de hand van 3 invalshoeken (wie ben ik? wat kan ik? en wat wil ik?) worden:

- persoonlijke waarden verduidelijkt
- het zelfbeeld vergeleken met de realiteit
- het gewenste toekomstbeeld in beeld gebracht

Deze balans wordt dan getoetst aan wat mogelijk is binnen de onderneming. Hiertoe bereidt de medewerker samen met de Fopas coach de elementen voor (wat, hoe, wanneer, ...) die besproken kunnen worden met relevante anderen in de onderneming.

Een volgende stap is het opstellen van een persoonlijk actieplan, een afsprakenlijst met doelstellingen, initiatieven en oplossingswijzen.

Concreet :

Maximum 6 h individuele begeleiding (6 x 1 u of 4 x 1,5 u) met een doorlooptijd van 3 à 4 maanden.