

Brochure



Aangenaam, wij zijn Amplooi



Voorwoord

Werk vormt een belangrijk onderdeel in het leven van veel mensen. Het geeft richting, houvast en draagt bij aan een betekenisvol leven. Trends als digitalisering, vergrijzing en veranderende behoeftes zorgen ervoor dat de wereld van werk continu verandert. Bestaande beroepen ontwikkelen zich door of verdwijnen. Ook ontstaan er nieuwe beroepen. Dit zorgt ervoor dat de vraag naar nieuwe vaardigheden en competenties groeit. Om als bedrijf toekomstbestendig te blijven is het essentieel om mee te bewegen met deze veranderingen. Door te investeren in wendbaarheid en talent zorg je ervoor dat het personeel van vandaag klaar is voor de uitdagingen van morgen. Zo blijf je als organisatie wendbaar en klaar voor de toekomst.

“De wereld van werk verandert.”

Wij maken werken vanuit waarde mogelijk

Wij zijn Amplooi en expert in de begeleiding en ontwikkeling van personeel. Dat doen wij met onze werkvermogen, arbeidsmobiliteit en talentmanagement dienstverlening. Zo zorgen we voor het in kaart brengen en benutten van kwaliteiten en het ontwikkelen van talenten. Hierdoor past het werk bij de medewerker en vergroten we werkgeluk én productiviteit. Dat noemen wij werken vanuit waarde. Wij zijn oplossingsgericht en zetten aan tot actie. Wij geloven dat door te doen en te experimenteren de mooiste inzichten ontstaan. Iets nieuws doen is vaak spannend. Daarvoor moet je durven. Begeleiden in het durven doen, is onze specialiteit. Dit doen wij vanuit de wetenschappelijk bewezen effectieve methodiek “oplossingsgericht coachen”.

Door te luisteren, doorgronden, motiveren en activeren werken we samen aan de toekomst. Elke dag zetten wij ons in voor een leven lang werkgeluk waarbij ontwikkeling, perspectief en flexibiliteit centraal staan.

“Zorg ervoor dat het personeel van vandaag klaar is voor de uitdagingen van morgen.”

Durf te doen samen met Amplooi

Over ons bedrijf en het mooie werk dat wij doen kan ik nog uren vertellen, maar verhalen uit de praktijk zijn veel overtuigender. In dit boekje vindt u een overzicht van onze dienstverlening en prachtige verhalen van mijn collega's, onze opdrachtgevers, samenwerkingspartners en medewerkers. Lees hoe zij durven te doen en werken aan duurzame inzetbaarheid. Durft u ook?

Welkom in de wereld van Amplooi!



Carla Wassenaar
Directeur Amplooi



Inhoud

1	Werkvermogen	6
	Arbeidsdeskundige dienstverlening	
	Diensten werkvermogen	8
	Durf te doen met 's Heeren Loo Zorggroep	10
	Durf te doen met arbeidsdeskundige Jos	14
2	Arbeidsmobiliteit	16
	Re-integratie dienstverlening	
	Diensten arbeidsmobiliteit	18
	Durf te doen met mobiliteitsexpert Bouchra	20
	Durf te doen met samenwerkingspartner Level 5	22
	Durf te doen met Sheryll	24
	Durf te doen met arbeidsmakelaars Paula en Farah	28
3	Talentmanagement	32
	Loopbaanbegeleiding en ontwikkeling	
	Diensten talentmanagement	32
	Durf te doen met het Spaarne Gasthuis	34
	Durf te doen met loopbaancoach Kirsten	38
	Durf te doen met Roxanne	42
	Durf te doen met Servicebureau medewerker Anne	44
	Dienstenoverzicht	46
	Wij staan voor u klaar	48
	Contact	49



1

Werkvermogen

Wanneer een medewerker uitvalt, is er vaak veel onduidelijk over het vervolg. Kan een medewerker terug naar eigen werk? Of moeten we een andere oplossing vinden, zoals aanpassingen in het werk of werk bij een andere werkgever? De arbeidsdeskundigen van Amplooi werken vanuit het label ADEA. Ze zijn expert op het gebied van verzuim en weten alles over de sociale, maatschappelijke, juridische en financiële aspecten van verzuim. Met onze arbeidsdeskundige dienstverlening brengen we in kaart hoe we werken vanuit waarde mogelijk maken. Zo geven we richting aan de re-integratie van de medewerker.

ADEA, experts in werkvermogen

De arbeidsdeskundigen van Amplooi werken vanuit het onafhankelijke label ADEA. Zij geven advies, op basis van de belastbaarheid van een medewerker, over de te nemen stappen in de re-integratie. De werkterreinen van ADEA en Amplooi liggen in elkaars verlengde. Amplooi en ADEA werken vanuit dezelfde waarden en kwaliteitsstandaarden. Zo gebruiken beide bijvoorbeeld oplossingsgerichte gesprekstechnieken. Doordat de werkwijzen op elkaar aansluiten, zorgen we voor een soepele overgang tussen de verschillende activiteiten. Ook tijdens de trajecten weten de collega's elkaar makkelijk te vinden voor overleg en advies. Zo zorgen we voor professionele, complete dienstverlening en de best mogelijke begeleiding.





Diensten werkvermogen

Arbeidsdeskundig onderzoek

Wanneer een medewerker tien tot elf maanden verzuimt of al eerder duidelijk is dat de medewerker niet terug kan keren naar eigen werk is het tijd om een arbeidsdeskundig onderzoek op te starten. Onze arbeidsdeskundige gaat het gesprek aan met zowel de werkgever als de medewerker. Door goed en objectief te kijken naar wat de medewerker nodig heeft, ontdekken we samen de mogelijkheden. In het onderzoek nemen we de organisatie, de functie, de werkplek en het rapport van de bedrijfsarts mee. Zo ontstaat er een duidelijk en compleet beeld van de situatie. Zijn er aanpassingen mogelijk in het werk of de werkplek of is het inzetten een Spoor 2 traject noodzakelijk? Het arbeidsdeskundige onderzoek geeft inzicht in de te nemen stappen om de re-integratie van een verzuimende medewerker tot een succes te maken.

Loonwaarde onderzoek

Het doel van een loonwaarde onderzoek is het geven van een helder en objectief advies over een passend salaris bij een aangepaste functie of veranderde arbeidsprestatie. Een van onze gecertificeerde loonwaarde experts voert het onderzoek uit. We brengen in kaart wat de situatie is, bezoeken de werkplek en meten de competenties van de medewerker met behulp van een online vragenlijst. Zo krijgen we voor een goed beeld van welke loonwaarde past bij de veranderende inzetbaarheid van de medewerker. We sluiten het onderzoek af met een eindrapportage. Deze geeft inzicht in wat er van een medewerker verwacht mag worden en wat daarbij een passend salaris is. In het rapport nemen we ook eventuele additionele kosten mee. Daarnaast geven we een advies over ontwikkelmogelijkheden voor het verhogen van de arbeidsprestaties van de medewerker. Een loonwaarde onderzoek zorgt voor rust en duidelijkheid voor zowel een werkgever als de medewerker.

Haalbaarheidsonderzoek

Wanneer een medewerker verzuimt en er twijfels bestaan over de mogelijkheden op de arbeidsmarkt is het verstandig om een haalbaarheidsonderzoek in te zetten. Tijdens dit onderzoek brengen we in kaart wat de kansen en uitdagingen voor een medewerker zijn. We beginnen met het opstellen van een zoekprofiel welke past bij de mogelijkheden van de medewerker. Door te zoeken naar actuele vacatures die aansluiten bij het profiel ontstaat een reëel beeld van de kansen. De belastbaarheid van de medewerker toetsen we op een laagdrempelige manier in de praktijk door het inzetten van een werkervaringsplek. Dit is een veilige werkomgeving waarbinnen een medewerker kan proberen en ervaren. Het haalbaarheidsonderzoek maakt duidelijk of het inzetten van een Spoor 2 traject, met als doel werk bij een andere werkgever, realistisch is. Wanneer dit niet het geval blijkt te zijn, vormt het onderzoek een sterke basis voor het aanvragen van een deskundige oordeel van het UWV.



Durf te doen verhaal



Bianca Peters
Re-integratiespecialist
's Heeren Loo Zorggroep

Durf te doen met 's Heeren Loo Zorggroep

'S Heeren Loo is een landelijke zorgorganisatie die zich inzet voor mensen met een verstandelijke en/of andere beperking. Zij zetten alles wat ze weten en kunnen in om hun cliënten een zo goed mogelijk leven te laten leiden. Dat doen ze door begeleiding te bieden bij wonen, dagbesteding en logeren. Bij de organisatie werken ongeveer 13.000 mensen. Waar mensen werken, is helaas ook verzuim. 'S Heeren Loo Zorggroep schakelt Amplooi in voor arbeidsdeskundige onderzoeken en Spoor 2 trajecten.

Omgaan met verzuim

Bianca Peters is re-integratiespecialist bij 's Heeren Loo Zorggroep en ondersteunt de managers en medewerkers bij verzuim. Ze ziet erop toe dat de Wet Verbetering Poortwachter goed wordt opgevolgd en adviseert over de te nemen stappen. Bijvoorbeeld over wanneer er een Spoor 2 traject moet worden ingezet. Ook begeleidt ze indien nodig collega's bij het aanvragen van een WIA. Verder onderhoudt ze contact met verschillende interventionisten

en re-integratiebureaus waar 's Heeren Loo Zorggroep mee samenwerkt. Amplooi is een van deze samenwerkingspartners. Ze vertelt je graag over haar ervaringen.

Intensief werk

"Onze medewerkers doen mooi, maar ook intensief werk. Op mentaal en fysiek vlak wordt er echt een beroep op ze gedaan. Helaas hebben we te maken met een grote groep langdurig verzuimde medewerkers. Het liefst houden we deze collega's binnenboord, maar dat gaat

“Het liefst houden we alle collega's binnenboord, maar dat gaat niet altijd.”

niet altijd. De grootste groep medewerkers werkt in de directe cliëntenzorg. In verhouding zijn er veel minder ondersteunende functies. Dat maakt het lastig om bij verzuim door te schuiven naar een andere functie binnen 's Heeren Loo Zorggroep. Daarnaast bevindt ons shared servicecentrum zich in Amersfoort, wat voor niet alle medewerkers een realistische reisafstand is. Soms is het dus nodig om op zoek te gaan naar een plek bij een andere werkgever. Amplooi helpt ons

met het begeleiden van collega's in Spoor 2 trajecten. Ook helpen ze ons vanuit het label ADEA met arbeidsdeskundige onderzoeken. Zo krijgen we inzicht in de mogelijkheden voor onze medewerkers.”

Heldere en duidelijke communicatie

“Wat ik erg belangrijk vind in een samenwerkingspartner voor re-integratie is heldere en duidelijke communicatie. Je geeft de re-integratie begeleiding van medewerkers deels uit handen en wilt dus graag weten hoe het reilt en zeilt. Uiteindelijk ben je als werkgever eindverantwoordelijk voor de gehele re-integratie, het aanleveren van de juiste stukken aan het UWV en indien nodig het correct door de WIA-poort gaan. Het is daarom erg fijn als je door een re-integratiebureau op de hoogte wordt gehouden van hoe een traject verloopt.” >

Korte lijnen

“Amplooi zorgt voor soepele communicatie. Dit gebeurt onder andere middels de rapportages in het klantportaal. Dit werkt eenvoudig en zo heb ik gelijk een mooi overzicht. Daarbij heb ik regelmatig telefonisch contact met de coaches en adviseurs. Als we onderwerpen bespreken die wat meer tijd nodig hebben, komen ze langs of spreken we elkaar via beeldbellen. Ik ben erg tevreden over de samenwerking. Wat ik fijn vind, is dat de lijnen bij Amplooi kort zijn. Er wordt snel geschakeld en er kan heel veel. Even beeldbellen met een mogelijke toekomstige werkgever en de medewerker bijvoorbeeld. Of even sparren over een onderzoek wat gedaan moet worden. Het gaat allemaal heel gemakkelijk.”

Vershil in kwaliteit

“Voorheen werkte 's Heeren Loo Zorggroep ook samen met kleine lokale re-integratiebureaus. Je merkt verschil in hoe zaken georganiseerd zijn tussen een kleine partner en een grotere, landelijke partner zoals Amplooi. In de professionaliteit en kwaliteit zie je dat verschil goed terug. Bijvoorbeeld in de manier van rapporteren en terugkoppelen.”

Een geslaagd traject

“Een traject is voor mij geslaagd als een medewerker weer verder kan en alle partijen tevreden zijn. Dat kan doordat iemand een andere baan bij een andere organisatie vindt of correct door de WIA-poort gaat. Het is voor mij heel belangrijk om op een goede manier afscheid te nemen van medewerkers die niet meer terug kunnen naar hun eigen werk. Amplooi ondersteunt ons en onze medewerkers hier op een fijne manier in.”

**“Je merkt verschil in
professionaliteit en kwaliteit
tussen een kleine partner en
een grotere, landelijke
partner zoals Amplooi.”**



Durf te doen verhaal



Jos ten Bosch
Arbeidsdeskundige
Amplooi

Durf te doen met arbeidsdeskundige Jos

Jos is werkzaam als arbeidsdeskundige bij ADEA, een label van Amplooi. Hij voert arbeidsdeskundige onderzoeken uit bij verschillende bedrijven. Van het MKB tot grote multinationals.

Waardevol werk

“Wat mijn werk heel bijzonder maakt, is dat ik met verschillende mensen en verschillende belangen te maken heb. Bij ziekteverzuim geldt een stuk wet- en regelgeving. Daarnaast heb ik direct contact met medewerkers en dus ook te maken met emoties. Deze combinatie van zakelijk en menselijk maakt het werk leuk en afwisselend. Ik vind het waardevol dat ik mensen in een vaak moeilijke fase op weg mag helpen.”

Consequenties van beperkingen

“Het vraagstuk waar ik voor-
namelijk mee te maken krijg,
is het vertalen van de con-

sequenties van beperkingen
voor de uitvoering van het
werk. Ik maak een weging
van de beperkingen van een
medewerker en de belasting in
een functie. Vervolgens geef ik
advies over de mogelijkheden
voor re-integratie. Hiervoor heb
ik informatie nodig over hoe
een functie er precies uit ziet
en hoe de werkzaamheden
worden uitgevoerd. Daarom
voer ik altijd een gesprek met
de leidinggevende en een
gesprek met de medewerker.
We bespreken dan onder andere
wat er al is gedaan aan re-
integratieactiviteiten en wat het
resultaat hiervan is. Ik vraag
de medewerker ook om een
toelichting van de aard van het
verzuim.”

Samenwerking met de medewerker

"In mijn werk is samenwerking met de medewerker erg belangrijk. Daarvoor is het nodig dat deze zich gehoord en serieus genomen voelt. Door mij te verplaatsen in de situatie lukt begrip tonen mij goed. Vanuit deze houding ga ik open het gesprek met de medewerker aan over zijn of haar eigen visie op de mogelijkheden. Deze mogelijkheden kunnen zowel binnen als buiten de organisatie, waar iemand

momenteel in dienst is, liggen. Bij het bespreken hiervan nemen we opleiding(en), werkervaring en voorkeuren mee. Tijdens het gesprek probeer ik bewustwording en motivatie te bewerkstelligen. Zo beweegt een medewerker richting acceptatie van de situatie. Dit is erg belangrijk voor het verdere verloop van de re-integratie. Door oog te hebben voor emoties en empathie te tonen, help ik medewerkers op weg. Dat geeft een fijn gevoel, wat ik niet zou willen missen!"

“Ik probeer bewustwording en motivatie te bewerkstelligen. Zo beweegt een ziekgemelde medewerker richting acceptatie van de situatie.”

2

Arbeidsmobiliteit

Waar mensen werken, ontstaat helaas ook verzuim. Medewerkers staan onder druk door bijvoorbeeld persoonlijke omstandigheden of doordat het werk wat ze doen meer energie kost dan het oplevert. Dat is erg vervelend voor zowel medewerkers als werkgevers. Met onze arbeidsmobiliteit dienstverlening werken we aan een passende oplossing voor iedere situatie.

Oplossingsgericht coachen

Wij werken volgens de methodiek oplossingsgericht coachen. Dit is een bewezen effectieve methodiek waarbij we het oplossend vermogen van een medewerker aanspreken. We dragen geen kant en klare oplossingen aan, maar stimuleren een medewerker om met onze ondersteuning zelf aan oplossingen te werken. We beginnen een traject met het doel voor ogen en uitdagingen laten we niet bepalend zijn voor het resultaat. De trajecten richten we met humor en op een luchtige manier in. Zo stimuleren wij een medewerker om creatief na te denken en te experimenteren met mogelijke oplossingen. De focus ligt op eerder behaalde successen. Hierbij werken we vanuit de visie: Als iets werkt, laat het dan zo. Als iets effect had, doe het dan vaker. Als iets niet werkt, doe dan iets anders. Tijdens onze begeleiding is vertrouwen de basis en zijn mogelijkheden het uitgangspunt. Zo zetten we een medewerker in zijn of haar kracht.

Het begint met een zoekprofiel

Een van onze mobiliteitsexperts begeleidt de medewerkers gedurende het traject. Door het voeren van coachende en oplossingsgerichte gesprekken helpen zij de medewerker met het accepteren van de situatie. Zo ontstaat ruimte om vooruit te kijken. Het inzetten van verschillende tools zorgt voor inzicht in interesses en kwaliteiten. Dit vormt de basis voor het profiel waarmee we op zoek gaan naar een passende baan.

De arbeidsmarkt benaderen

Een medewerker leert tijdens een traject alles wat nodig is om vol vertrouwen te solliciteren. Van het schrijven van een goed CV tot het voeren van sollicitatiegesprekken. Wanneer de medewerker klaar is om de arbeidsmarkt te benaderen, schakelen we ons mobiliteitscentrum in. De mobiliteitsexpert blijft ook in deze fase de medewerker begeleiden.

Het mobiliteitscentrum

Vanuit het mobiliteitscentrum werken onze arbeidsmakelaars. Dit zijn specialisten met veel kennis van de (lokale) arbeidsmarkt. De medewerker onderzoekt samen met de arbeidsmakelaar wat voor soort vacatures aanspreken. Daarna bekijken zij welke kansen er aansluiten bij het zoekprofiel en zich bevinden in de omgeving van de medewerker. Door het inzichtelijk maken van beschikbare vacatures en werkervaringsplaatsen verbinden de arbeidsmakelaars medewerkers met de arbeidsmarkt. Ze onderhouden contact met het Amplooi netwerk en stellen medewerkers voor bij potentiële werkgevers.

Werkervaringsplek

Bij Amplooi zijn we ervan overtuigd dat je er pas écht achter komt wat je kunt en wilt wanneer je dingen uitprobeert. Het is belangrijk dat medewerkers in beweging komen en gaan durven doen. Daarom start 60% de medewerkers die bij ons een re-integratietraject volgen binnen vier maanden aan een werkervaringsplek. Binnen zo'n plek werkt een medewerker aan het opbouwen van ritme en het vergroten van zijn of haar belastbaarheid, zonder de druk te voelen van een baan. Dit geeft een medewerker de kans om uit te proberen, te leren en te ervaren. Zo wordt de medewerker weer onderdeel van de maatschappij en het werkproces. Dit vergroot motivatie en draagt bij aan een succesvolle re-integratie.



Diensten arbeidsmobiliteit

Spoor 1

Wanneer een medewerker uitvalt is er vaak veel onduidelijk over het verdere verloop. Met Spoor 1 begeleiding verkennen we tijdens het eerste ziektejaar de mogelijkheden voor terugkeer in het eigen werk en/of binnen de eigen organisatie. We brengen risico's en kansen in beeld en activeren om al vroeg in het verzuimtraject stappen te zetten in re-integratie.

Spoor 2

Wanneer het eerste ziektejaar nog geen structurele oplossing heeft gebracht of een arbeidsdeskundige heeft vastgesteld dat er onvoldoende mogelijkheden zijn binnen het eerste spoor, is het tijd om Spoor 2 op te starten. Het doel hiervan is een uitgevallen medewerker begeleiden naar een passende baan buiten de huidige organisatie. Door de modules: In beweging, Koers bepalen, Leren solliciteren en Arbeidsmarkt benaderen te doorlopen, maken we de kansen op de arbeidsmarkt zo groot mogelijk.

ZW-Activering

ZW-Activering biedt uitkomst wanneer een uitgevallen medewerker kan gaan opbouwen in uren, maar de eigen werkomgeving hier te hectisch voor is. Dit komt onder andere voor bij beroepen in de zorg en het onderwijs. Hier hebben medewerkers vaak een groot verantwoordelijkheidsgevoel en is de werkdruk hoog. Deze omgeving vormt geen sterke basis voor een gecontroleerde re-integratie. Met het programma ZW-activering zorgen we voor een veilige werkplek waarbinnen een medewerker zijn of haar belastbaarheid in de praktijk toetst en opbouwt. Zo realiseren we een snelle én duurzame re-integratie.





ZW-Flex

Ook medewerkers die uitvallen met een tijdelijk contract en medewerkers die uit dienst gaan en binnen een maand ziek worden, hebben recht op re-integratiebegeleiding. Met een ZW-Flex traject begeleiden we een medewerker drie maanden lang in het opbouwen van uren volgens het schema van de bedrijfsarts. De uren bouwt de medewerker op in een werkervaringsplek. Dit is een veilige werkplek waar een medewerker zijn of haar mogelijkheden verkent en uitbouwt.

WW en WGA re-integratie

Onze WW- en WGA-dienstverlening is voor werkgevers die eigen-risicodrager zijn. Hier geldt dat zij verantwoordelijk zijn voor het betalen van de uitkering van de (ex)medewerker. Tijdens de WW- en WGA-trajecten gaan we op zoek naar mogelijkheden door oplossingsgerichte coaching en ondersteuning in het benaderen van de arbeidsmarkt.

Werkfit en Naar werk

Voor het UWV begeleiden wij medewerkers in Werkfit en Naar werk trajecten. Tijdens een Werkfit traject onderzoeken we samen met de medewerker waar interesses en kwaliteiten liggen en ontdekken we welke mogelijkheden er op de arbeidsmarkt zijn. In een Naar Werk traject ondersteunen wij een medewerker in het vinden van passende vacatures en het benaderen van de arbeidsmarkt. Daarnaast verzorgen wij voor het UWV ook modulaire dienstverlening. Dit bestaat uit: Participatie interventie, Bevorderen maatschappelijke deelname en Begeleiding bij scholing. Deze dienstverlening is gericht op het vergroten van de mogelijkheden van een medewerker.



Durf te doen verhaal



Bouchra Kaouass
Mobiliteitsexpert Amplooi

Durf te doen met mobiliteitsexpert Bouchra

Bouchra is mobiliteitsexpert bij Amplooi. Ze voert voornamelijk Spoor 2 trajecten uit en werkt in de regio Zuid-Holland. Bouchra vindt het fijn om met mensen te werken, deze te begeleiden, coachen en advies te geven.

De start van het traject

“Ik vind het heel belangrijk dat een medewerker de ruimte krijgt om zijn of haar verhaal kwijt te kunnen tijdens het intakegesprek. De informatie die ik vanuit de opdrachtgever heb gekregen, laat ik op dat moment even los. Begrip tonen en vertrouwen winnen is nodig voor een soepel verloop van het traject. Ik luisteren goed naar hoe de medewerker zijn of haar eigen situatie en toekomst ziet. Het stukje acceptatie van de situatie is essentieel om vooruit te kunnen. Dat is niet altijd eenvoudig om te bereiken. Soms zit iemand er namelijk helemaal niet op te wachten om te starten met een re-integratietraject. Indien ik een medewerker begeleid die er

zo in staat, motiveer ik deze om het beste uit het traject te halen. Het uitleggen van het proces en de doelstelling helpt hier enorm bij. Vaak denken mensen dat een Spoor 2 re-integratietraject de kans op re-integratie bij de eigen werkgever wegneemt, maar dat is niet zo. Spoor 1 en Spoor 2 re-integratie lopen naast elkaar. Ik neem de tijd om dit goed uit te leggen.”

**“Ik focus op
mogelijkheden
en kansen.”**

Oplossingsgericht coachen

"In de Amplooi werkwijze staat oplossingsgericht coachen centraal. Hierbij prikkelen we medewerkers om zelf na te denken over hun toekomst. Door te visualiseren hoe de ideale situatie eruitziet, zorgen we voor intrinsieke motivatie. Ik merk dat een medewerker vervolgens al met kleine opdrachten en eenvoudige tools grotestappen zet. Voorbeelden hiervan zijn de inzet van 360 graden feedback, de persoonlijkheidstest en de vacaturezoekmachine in ons digitale loopbaanplatform Jobport. We blijven niet oneindig filosoferen en praten over oplossingen, maar gaan aan de slag en proberen uit. Al aan het begin van een traject begin ik met activeren. Zo benoem ik bijvoorbeeld tijdens het intakegesprek al dat de medewerker inloggegevens krijgt voor Jobport. Tijdens het hele traject leg ik de nadruk op mogelijkheden en kansen. Met mijn coaching motiveer ik de

medewerker aan om dat ook te doen. Door de nadruk te leggen op behaalde successen komt de medewerker in een positieve flow en boeken we steeds meer resultaat."

Een geslaagd traject

"Medewerkers zitten gedurende hun re-integratie in een periode vol onzekerheden. In mijn werk kom ik regelmatig tegen dat er veel onduidelijkheid is. Er zijn veelal behoorlijk wat vragen. Kan ik terugkeren naar mijn eigen werk? Of in een baan bij een andere werkgever? En wat als er een WIA-aanvraag gedaan moet worden? Deze onzekerheid is erg lastig voor een medewerker. Voor mij is een traject niet alleen geslaagd wanneer iemand terug is in eigen werk of een baan bij een andere werkgever heeft gevonden. Voor mij is een traject ook geslaagd als de medewerker stappen in de goede richting zet, erkenning krijgt en duidelijk is wat hem of haar te wachten staat. Daar zet ik mij elke dag met veel plezier voor in!"



Durf te doen verhaal

Durf te doen met Level 5

Het mobiliteitscentrum van Amplooi opent deuren naar de arbeidsmarkt door medewerkers actief te begeleiden in het benaderen van bedrijven. Dit doen zij door het netwerk in te schakelen, maar ook door nieuwe connecties en verbindingen aan te gaan. Een van de samenwerkingspartners uit het netwerk van Amplooi is Level 5. Tijd om eens dieper in deze bijzondere samenwerking te duiken met Michael Jager, manager van het Mobiliteitscentrum.

Level 5

“Level 5 is een commerciële organisatie. Ze maken en verkopen producten van hout en beton restafval. De producten worden gemaakt door mensen met een (tijdelijke) afstand tot de arbeidsmarkt. Level 5 biedt een werkomgeving zonder druk of beoordeling. Er is veel ruimte om te experimenteren. Met het ontwikkelen van nieuwe producten en diensten bijvoorbeeld. Zo ontstaan er steeds weer nieuwe functies. Medewerkers leren bij Level 5 omgaan met hun beperkingen en ‘nieuwe ik’. Het voelen dat hun werk van waarde is, motiveert medewerkers.



Michael Jager
Manager Mobiliteitscentrum
Amplooi

Zo wordt de afstand tot de arbeidsmarkt verkleind. Daarmee is de cirkel rond: dat maakt Level 5 een circulaire en sociale werkplek.”

De kracht van doen

“Bij Amplooi creëren we met behulp van onze oplossingsgerichte methodiek ruimte waarin medewerkers door te doen aan oplossingen werken. Bij Level 5 staan doen, ervaren, feedback en groeien centraal. Onze werkwijzen sluiten dus mooi op elkaar aan. We vinden elkaar in het durven doen. Uitproberen en ervan leren zijn dé succesfactoren voor een geslaagde re-integratie. Bij Level 5 krijgen medewerkers





de mogelijkheid om met actieve begeleiding de weg naar de werkvloer terug te vinden. Het is bij uitstek een plek waar ze medewerkers geen kansen bieden, maar waar ze door goede begeleiding ervoor zorgen dat zij zelf kansen pakken. Zo leren medewerkers hoe zij uitdagingen de baas worden en worden zij zelfredzaam. Dat zijn vaardigheden die hun hele carrière van pas komen.”

“Medewerkers leren bij Level 5 omgaan met hun nieuwe ik.”

Gevoel van succes

“Tijdens het werken bij Level 5 zien medewerkers meteen het resultaat van hun gemaakte werk. Dat zorgt voor een gevoel van succes en overwinning,

wat enorm bijdraagt aan het herstel en het vinden van een nieuwe richting. Een van de succesverhalen van de samenwerking tussen Amplooi en Level 5 is een medewerker die dankzij zijn werkervaringsplek bij Level 5 heeft ontdekt wat hij voor werk wil doen. Deze medewerker had voorheen een kantoorbaan. Tijdens zijn Spoor 2 traject kwam hij tot het inzicht dat hij van zijn hobby klussen veel energie krijgt. Daarom startte hij bij Level 5 in een werkervaringsplek. Via het netwerk van Level 5 kreeg hij contact met een tuinarchitectenbureau. De medewerker werd erg enthousiast van het werk dat zij doen. Daarom heeft hij besloten dat hij zich gaat omscholen naar tuinarchitect. Met goede begeleiding heeft deze medewerker zelf de regie gepakt over zijn loopbaan en leven. Amplooi en Level 5 zorgen er met hun activerende aanpak voor dat medewerkers weer energie krijgen en vooruit kijken.”



Durf te doen verhaal



Sheryll Westra
Spoor 2

Durf te doen met Sheryll

Druk op haar werk en stressvolle gebeurtenissen thuis zorgden ervoor dat Sheryll uitviel. Na een jaar van ziek zijn, werd ze door haar werkgever aangemeld voor een Spoor 2 traject bij Amplooi. Dat zag ze in eerste instantie niet zitten. Toch heeft het traject met mobiliteitsexpert Kitty haar veel gebracht.

Met mijn hakken in het zand

“Toen ik hoorde dat ik moest starten met een Spoor 2 traject zag ik dat in eerste instantie niet zitten. Ik had het gevoel dat ik ergens ingedrukt werd, terwijl ik daar nog niet klaar voor was. Inmiddels was ik een jaar uitgevallen en ik was nog niet volledig hersteld. Het inzetten van het traject voelde voor mij als een bedreiging. Met mijn hakken in het zand startte ik aan het traject. Gelukkig bleek al snel dat mijn weerstand onterecht was. Ik voelde mij gehoord en het traject werd afgestemd op wat er op dat moment binnen mijn mogelijkheden lag.”

Samen voor hetzelfde doel

“Ik weet nog goed dat ik na het eerste gesprek met Kitty een vriendin belde en zei: Ik heb het gevoel dat deze mobiliteitsexpert er voor mij is. Iets wat ik van te voren niet had ik verwacht. Ik dacht dat een mobiliteitsexpert die door de werkgever is uitgekozen, er alleen voor de werkgever is. Kitty heeft tijdens het eerste gesprek duidelijk uitgelegd dat zij er is om mij te helpen re-integreren. Ze was rustig en gaf geduldig antwoord op al mijn vragen. Ook heeft ze uitgelegd dat ik niet bang hoeft te zijn voor wat ze rapporteert. Deze duidelijkheid zorgde voor

vertrouwen. Tijdens het traject heeft Kitty regelmatig contact opgenomen met mijn werkgever om te overleggen over het verloop van het traject en verdere acties af te stemmen. Door Kitty is mijn re-integratie een samenwerking geworden van drie partijen: werkgever, mobiliteitsexpert en ikzelf.”

Ontdekken wat bij me past

“Tijdens het traject vond ik het spannend om mij kwetsbaar op te stellen en te ervaren dat ik beperkingen heb opgelopen door mijn ziekte. Met Kitty ben ik op zoek gegaan naar welk werk bij mij past. Tijdens de gesprekken ben ik er onder andere achter gekomen dat ik mij de problematiek van anderen snel aantrek. Graag wil ik anderen helpen en alles zo goed mogelijk oplossen. Hierdoor leg ik de lat hoog, wat ten koste gaat van mijzelf. Soms vergen dingen die je graag doet toch meer energie

dan ze opleveren. Dit was een mooi inzicht. Door mij hiervan bewust te zijn, weet ik beter wat voor banen wel en niet bij mij passen.”

Een bedrijfsnaam zegt niet zoveel over een functie

“Tijdens het traject heb ik geleerd om met een open blik naar kansen te kijken. Voorheen schreef ik bijvoorbeeld alle kansen in het >

“Mijn re-integratie is een samenwerking geworden van drie partijen: werkgever, mobiliteitsexpert en ikzelf.



onderwijs direct af, omdat het werken in deze sector mij niet aansprak. Totdat ik samen met Kitty een functie voor het geven van huiswerkbegeleiding bekeek. Deze functie bleek juist goed bij mij te passen. Arbeidsmakelaar Sara heeft mij vervolgens voorgesteld bij dit bedrijf. Ik was gewend om eerst te kijken naar of een bedrijf mij aansprak. Nu weet ik dat het veel belangrijker is dat een functie bij je past, zodat je met plezier het werk uit voert.”

Vertrouwen in de toekomst

“Door het Spoor 2 traject ben ik zelfverzekerder geworden en solliciteer ik met vertrouwen in de toekomst. Ik weet wat mijn krachten zijn en wat ik graag wel en niet wil. Dankzij Kitty heb ik een sterk CV waarin mijn kwaliteiten goed naar voren komen. Ook mijn visie op werk is veranderd. Ik dacht bij de start van het traject: als ik maar zo snel mogelijk een baan vind, dan

ben ik overal zo snel mogelijk vanaf. Nu kijk ik veel meer naar wat bij mij past. Zo voorkom ik dat ik in oude patronen verval en werk ik aan een structurele oplossing.”

**“Door het
Spoor 2 traject
solliciteer ik
weer met
vertrouwen in
de toekomst.”**





Durf te doen verhaal

Durf te doen met arbeidsmakelaars Paula en Farah

Paula en Farah zijn arbeidsmakelaar bij Amplooi. Vanuit het mobiliteitscentrum begeleiden zij medewerkers in het vinden en creëren van kansen op de arbeidsmarkt. Paula houdt zich voornamelijk bezig met het uitvoeren van trajecten voor het UWV. Farah is actief met het realiseren van werkervaringsplekken en het vinden van passende vacatures.

Ontdekken wat er allemaal kan

Paula: “Voor het UWV begeleid ik medewerkers in zowel Werkfit als Naar Werk trajecten. Het is belangrijk dat een medewerker leert omgaan met eventuele beperkingen. Tijdens een Werkfit traject gaan we hiermee aan de slag. Samen onderzoeken we waar de interesses en kwaliteiten liggen en ontdekken we wat er mogelijk is op de arbeidsmarkt. Ik probeer medewerkers in re-integratietrajecten er eerst achter te laten komen waar ze blij van worden. Dit doe ik door tijdens een traject

verschillende tools in te zetten zoals een drijfverentest. Met een werkervaringsplek onderzoeken we in de praktijk of een gekozen beroepsrichting passend is en werkt de medewerker aan het opbouwen van werkritme.



Paula Bruikman
Arbeidsmakelaar
Amplooi

In een Naar Werk traject ondersteun ik medewerkers in het gehele sollicitatieproces en de bemiddeling naar betaalde arbeid. Ik vind mijn werk ontzettend leuk, omdat ik met de medewerkers mag ontdekken waar hun kwaliteiten liggen en wat zij ondanks hun beperkingen nog wél kunnen. Het is geweldig om te zien hoe dat medewerkers weer hoop en zelfvertrouwen geeft.”

Stap voor stap vooruit

Farah: “Als arbeidsmakelaar begeleid ik medewerkers naar werk in de vorm van een baan of een werkervaringsplek. Wat mijn werk zo bijzonder maakt, is dat ik zelf ook een werkervaringsplek heb gehad. Hierdoor kan ik mij goed inleven. Tijdens de trajecten



Farah Bakiri
Arbeidsmakelaar
Amplooi

“Door te motiveren durft een medewerker stappen te zetten.”

is motiveren erg belangrijk. Dit zorgt ervoor dat een medewerker stappen durft te zetten. Ik motiveer medewerkers door te laten zien dat het niet moeilijk is om kleine stappen te zetten. Ik leer medewerkers bijvoorbeeld hoe ze zelf vacatures vinden met ons digitale loopbaanplatform Jobport. Daarbij is het belangrijk om niet alleen te kijken naar het totaal pakket van een vacature, maar ook te letten op details en deeltaken die aanspreken. Zo komen medewerkers steeds een stapje verder in hun zoektocht naar passend werk.”





Uitdagingen

Farah: “Soms kom ik uitdagingen tegen in mijn werk. Zo kan het bijvoorbeeld erg lastig zijn om een medewerker die niet wil re-integreren te motiveren. Door de medewerker te betrekken in het proces en zelf te laten zoeken naar vacatures lukt dit vaak wel. Juist door deze uitdaging is het erg mooi als je ziet dat door jouw coaching en begeleiding iemand uiteindelijk mee werkt. Het is helemaal gaaf als het dan ook nog lukt om diegene te plaatsen in een leuke baan of werkervaringsplek. Je hebt de medewerker dan toch een flinke stap vooruit geholpen.”

Gelijkwaardigheid en vertrouwen

Paula: “Van elk traject en elke medewerker leer ik zelf ook weer. Elk traject en elke medewerker is anders, dat maakt mijn werk zo interessant en leerzaam. Als begeleider van een traject sta ik nooit boven, maar altijd naast de medewerker. Ik vind het fantastisch om op basis van die gelijkwaardigheid het vertrouwen van medewerkers te winnen en zo weerstand weg te nemen. Het is geweldig dat ik eraan mag bijdragen dat medewerkers ontdekken dat ze meer kunnen dan ze dachten.”





**“Medewerkers
ontdekken dat ze meer
kunnen dan ze dachten.
Het is geweldig om
daaraan te mogen
bijdragen.”**

3

Talentmanagement

Een baan die eerst precies paste, kan na verloop van tijd toch minder energie geven. Met onze talentmanagement diensten zorgen we ervoor dat het werk blijft passen bij de medewerker en de medewerker bij het werk. Zo blijven medewerkers productief, gemotiveerd en wendbaar.

Diensten talentmanagement

Loopbaancoaching

Voor wendbare medewerkers is inzicht in dromen, ambities en talenten belangrijk. Met behulp van onze oplossingsgerichte methodiek zorgen we voor inzicht in wat een medewerker belangrijk vindt in het werk. Zo wordt het maken van carrièrekeuzes die daarbij passen mogelijk. Dat hoeft zeker niet gelijk te betekenen dat een medewerker op zoek moet gaan naar een andere baan. Soms kunnen kleine aanpassingen er al voor zorgen dat een medewerker zijn zijn of haar droombaan (weer) ervaart. Met loopbaancoaching ontdekken we wat de talenten en valkuilen van een medewerker zijn. Zo komt de medewerker in zijn of haar kracht te staan en pakt deze de regie over de eigen loopbaan.

Ontwikkeladvies

Stilstaan is geen optie in een wereld die constant in beweging is. Het is essentieel dat de vaardigheden en competenties van een medewerker blijven passen bij het werk dat diegene doet. Tijdens het ontwikkeladvies bekijken we de huidige situatie en brengen we toekomstperspectief en ontwikkelbehoeftes in kaart. Dit zorgt voor inzicht in de ontwikkelmogelijkheden van een medewerker. Zo blijft de medewerker aantrekkelijk voor de arbeidsmarkt en waardevol voor het werk dat diegene doet.



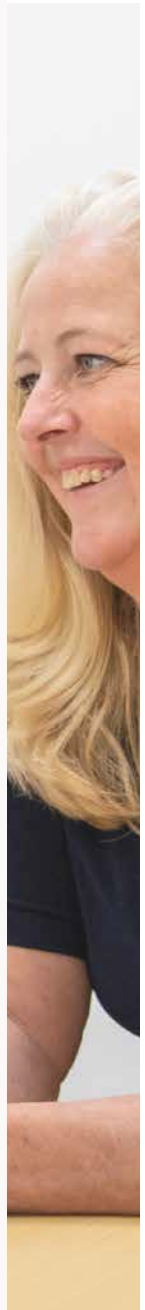


Outplacement

Het kan zo zijn dat er geen plek meer is voor een medewerker binnen een organisatie. Door bijvoorbeeld een reorganisatie of omdat een functie komt te vervallen. Tijdens een outplacement traject begeleiden we vanuit onze oplossingsgerichte methodiek een medewerker naar een nieuwe baan. Samen met een mobiliteitsexpert gaat de medewerker aan de slag met het maken een plan van aanpak. Hierin staan kwaliteiten en ambities centraal. Door de inzet van verschillende assessments ontstaat inzicht in passende functies. Wanneer er voldoende inzicht is in mogelijkheden en kansen gaan we aan de slag met het sollicitatieproces. Vervolgens benadert de medewerker samen met een van onze arbeidsmakelaars actief de arbeidsmarkt. Zo zorgen we voor een vliegende start van een nieuwe toekomst.

Part-up

Naast individuele loopbaanbegeleiding bieden wij organisaties ondersteuning bij het flexibel inzetten van personeel met ons matchingsplatform Part-up. Hier vinden taken en medewerkers elkaar. Medewerkers selecteren werkzaamheden die bij ze passen en de mogelijkheid bieden voor groei en ontwikkeling. Door werkzaamheden over de grenzen van functieprofielen en afdelingen heen te verdelen, ontstaan wendbare organisaties. Wendbare organisaties zijn in staat om producten, diensten en processen voortdurend aan te passen aan marktontwikkelingen en veranderingen. Met de huidige krappe en dynamische arbeidsmarkt is dat belangrijker dan ooit! Steeds meer organisaties bieden hun medewerkers "Part-up time" naast hun vaste functie en team. Zo vergroten we werkplezier én bevorderen we duurzame inzetbaarheid.



Durf te doen verhaal



Margreet de Geus
Capaciteitsmanager
Spaarne Gasthuis

Durf te doen met het Spaarne Gasthuis

Het Spaarne Gasthuis is een topklinisch ziekenhuis met een grote regionale functie in de regio Haarlem. Tijdens de coronatijd is het ziekenhuis gestart met het matchingsplatform Part-up. Dit zorgt voor overzicht van vraag en aanbod van werk op verschillende afdelingen. Margreet de Geus is Capaciteitsmanager bij het Spaarne Gasthuis en verantwoordelijk voor het op elkaar afstemmen van de in- en uitstroom van zowel verpleegkundigen als patiënten. Ze vertelt je graag over hoe het Spaarne Gasthuis gebruik maakt van Part-up.

Uitdagingen in coronatijd

"Mijn werk gaat over het zo slim en efficiënt mogelijk inzetten van capaciteiten, zodat er voor alle patiënten gezorgd kan worden. Dat was een hele uitdaging de afgelopen tijd. Zeker op het toppunt van de coronapandemie was de beschikbare capaciteit op de IC en in de kliniek zeer belangrijk. Het was een flinke puzzel om de bezetting rond te krijgen. We moesten ervoor zorgen dat naast de zorg voor de COVID-patiënten de reguliere (spoed)zorg zoveel mogelijk door-gang kon vinden. De benodigde capaciteit realiseerden we met een team adviseurs en een grote flexpool van personeel."

Hulp van alle kanten

"Tijdens de eerste coronagolf zijn wij in aanraking gekomen met Part-up. Op dat moment hadden wij onze handen vol aan het zo slim mogelijk inzetten van onze medewerkers. We kenden de COVID-patiëntencategorie nog niet goed. Deze groep vroeg ook nog eens flink zware zorg. Dit moesten we dus zo goed mogelijk inrichten. Om de benodigde capaciteit te kunnen leveren, kwam er hulp van binnen en buiten het ziekenhuis. Van de verschillende verpleegafdelingen, maar ook van kantoorafdelingen die bijsprongen op de afdelingen waar dat nodig was."

Van Whiteboard naar digitaal platform

“We hadden twee COVID-afdelingen, waar naast verpleegkundigen ook verschillende functionarissen aan het werk waren. Dit maakte het plannen en indelen er niet makkelijker op. Op een gegeven moment hadden we zes whiteboards staan waar op stond wie we waar gingen inzetten. Toen ontdekte wij Part-up en werd duidelijk dat dit matchingsplatform ons heel goed kon helpen met het snel en goed op elkaar afstemmen van vraag en aanbod. Wij gebruiken Part-up via een link op ons eigen intranet. Middels deze koppeling wijzen wij iedereen binnen het Spaarne Gasthuis erop zich in te schrijven voor openstaande diensten. Medewerkers geven gemakkelijk aan welke dienst ze kunnen en willen draaien. Het platform is overzichtelijk ingedeeld op dienstniveau, taken en de datum. Zo matchen we de medewerkers op een georganiseerde manier aan het werk. Het inzetten van Part-up heeft ons overzicht en

snelheid gegeven. Het platform scheelt ons veel telefoontjes en administratie. Zo schakelen we nog sneller tussen vraag en aanbod.”

Personeel flexibel inzetten

“Wij werken voor de zorg-medewerkers met een rooster-systematiek. Daarmee is het niet mogelijk om op een eenvoudige en laagdrempelige manier al onze medewerkers te benaderen voor het vullen van diensten. Met Part-up lukt dat wel. Wat we van onze ervaring met Part-up geleerd hebben, is dat je veel flexibeler mensen in kunt zetten. Voorheen hadden we bijvoorbeeld nooit gedacht dat iemand van de ICT-afdeling ook ondersteuning kan bieden op een verpleegafdeling. Uiteraard zetten we deze medewerker niet in voor het verrichten van verpleegkundige handelingen, maar wel voor ondersteunende taken. Denk bijvoorbeeld aan het halen en brengen van spullen. Het is bijzonder om te zien hoe ➤



betrokken en behulpzaam alle medewerkers zijn. Het leuke is dat medewerkers met behulp van Part-up op een laagdrempelige manier meekijken op een andere afdeling. Hier krijgen we veel positieve reacties op. Het meekijken op een andere afdeling is erg leerzaam.”

Part-up tijdens re-integratie

“Part-up heeft ons tijdens de coronatijd enorm geholpen met het behouden van overzicht en het matchen van vraag en aanbod. Momenteel zijn we bezig met onderzoeken waar we Part-up nog meer voor in gaan zetten. We kijken onder andere naar de mogelijkheid om het platform te gebruiken tijdens re-integratietrajecten van uitgevallen medewerkers. We zijn een grote organisatie en we hebben altijd wel ergens te maken met ziekteverzuim. Iemand heeft bijvoorbeeld zijn knie gebroken en kan tijdelijk

niet als verpleegkundige werken. Onze afdelingshoofden maken momenteel in Part-up laagdrempelige taken en/of functies aan. Denk bijvoorbeeld aan een administratieve functie voor twee uur per dag. Daar kan een medewerker die gaat re-integreren en zijn of haar eigen functie niet kan uitoefenen zich voor inschrijven. Dit creëert een win-win situatie. De medewerker kan op een veilige manier re-integreren en wij zorgen ervoor dat de capaciteit benut wordt. Voorheen kregen we dat bijna niet voor elkaar. We hebben 4500 medewerkers en veel verschillende afdelingen. We wisten niet precies hoe het vraag en aanbod van werk verdeeld was over de afdelingen. Dankzij Part-up weten we dit nu wel en maken we slimmer gebruik van de capaciteit.”





**“Wat we van onze
ervaring met Part-up
hebben geleerd is dat
je medewerkers veel
flexibeler kunt
inzetten.”**

Durf te doen verhaal



Kirsten van der Put
Loopbaancoach

Durf te doen met loopbaancoach Kirsten

Kirsten is werkzaam als coach bij Amplooi. Door haar opleidingen in loopbaancoaching en toegepaste psychologie is Kirsten een Noloc erkend register loopbaanprofessional. Met de theorie en ervaring die ze heeft opgedaan begeleidt ze medewerkers met loopbaanvraagstukken.

Eigen kracht naar boven halen

"Iedereen loopt wel eens tegen dingen aan die minder gaan in het werk. Op zo'n moment is het erg fijn als iemand met je meedenkt en je helpt met het krijgen van inzichten die je vooruit helpen. Ik begeleid voornamelijk medewerkers in loopbaancoachtrajecten. Samen met een medewerker ga ik op zoek naar antwoorden op vragen als: wie ben ik, wat kan ik en wat wil ik. We onderzoeken wat energie geeft en wat juist energie kost. Zo krijgen we inzicht in de situatie van de medewerker. Vervolgens kijken we vooruit. Waar gaan we naartoe werken tijdens het traject? We onderzoeken welke stap-

pen nodig zijn om dat doel te bereiken. Wanneer een medewerker niet zo lekker zit in zijn of haar werk, zit diegene ook op persoonlijk vlak vaak minder goed in zijn of haar vel. Het is daarom belangrijk om tijdens de begeleiding uitdagingen zo breed mogelijk aan te vliegen. Door een medewerker tools aan te reiken en duidelijke opdrachten mee te geven zet diegene stappen die deze zelfstandig niet zo snel gezet zou hebben. Ik vind het ontzettend mooi om een medewerker te zien groeien in zelfvertrouwen. Door met oplossingsgerichte technieken een medewerker uit te dagen om zelf met oplossingen te komen, komt er veel energie en kracht naar boven."

Nieuwe inzichten krijgen

“Om te zorgen voor nieuwe inzichten bij een medewerker zet ik diverse tools en opdrachten in. Ik werk onder andere met een interesse-test, een persoonlijkheidstest, een drijfverentest, time management oefeningen, schrijfopdrachten, 360 graden feedback en het schrijven van een ideale vacature. Of een opdracht werkt of niet, is erg persoons-gebonden. Het is daarom belangrijk om goed te kijken naar de medewerker die tegenovermijziteninstrumenten te kiezen die passen bij de medewerker. Ook zorg ik altijd voor een paar instrumenten

die een medewerker uit zijn of haar comfortzone halen. Zo zorg ik ervoor dat het “stapje extra” gezet wordt en we mooie resultaten behalen. Door de afwisseling in opdrachten komt de medewerker steeds weer tot nieuwe inzichten. Na elk gesprek geef ik de medewerker opdrachten mee en vraag ik om een reflectieverslag te schrijven. Dit zorgt voor bewustwording. Door vervolgens met de medewerker in gesprek te gaan over het verslag halen we inzichten, belangrijke conclusies en vragen naar boven. Daar gaan we weer mee verder tijdens het traject.” >

“Ik draag graag bij aan de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers.”



Doelstellingen behalen

“Een traject is geslaagd als de doelstelling van de medewerker behaald is. Dit hoeft niet perse de doelstelling te zijn die begin van het traject is gesteld. Tijdens elk gesprek checken we regelmatig of de doelstelling nog klopt. Soms wijzigt de doelstelling of komen er andere vragen bij de medewerker naar boven. Het belangrijkste vind ik dat een medewerker voldoende tools en antwoorden krijgt om zelf verder te gaan. In sommige situaties is het voor een medewerker fijn om samen met mij en de werkgever om de tafel te gaan. We bespreken dan welke uitdagingen er zijn en hoe hiermee om te gaan. Ik geef ruimte en vertrouwen aan beide partijen om hun verhaal te doen. Zo zoeken we de samenwerking op en zorgen we voor een werkplek die energie geeft.”

“We zoeken de samenwerking op en zorgen voor een werkplek die energie geeft.”





Durf te doen verhaal



Durf te doen met Roxanne

Roxanne Pennarts
Ontwikkeldvies

Roxanne werkt al ruim 7 jaar als communicatiespecialist bij PennArts, een familiebedrijf welke ze samen met haar ouders runt. Ze houdt zich onder andere bezig met merkstrategie en merkbeleving. Zelfontwikkeling vindt ze erg belangrijk. Daarom heeft zij zich aangemeld voor een ontwikkeladvies bij Amplooi. Samen met coach Kirsten heeft zij mooie inzichten gekregen over haar werk en zichzelf.

Zelfontwikkeling

"Ik ben bij Amplooi terechtgekomen doordat ik een bericht over het ontwikkeladvies op LinkedIn zag. Daar wilde ik graag meer over weten. Zelfontwikkeling vind ik erg belangrijk, omdat je daardoor anderen beter van dienst kunt zijn. Ook zorgt het ervoor dat je werk energie blijft geven. Voordat ik mij aanmeldde voor het ontwikkeladvies had ik nog nooit echt bewust stilgestaan bij mijn loopbaan. Wanneer je aan het werk bent, ben je niet altijd goed op de hoogte van de tools en mogelijkheden die er zijn om je te ondersteunen in je ontwikkeling. Toch voelde ik dat het goed zou zijn om hierbij stil te staan. Het

ontwikkeladvies is een kortdurend traject en de drempel om mij aan te melden was daardoor niet hoog. Ik was benieuwd naar wat het ontwikkeladvies mij zou brengen."

Blauwdruk van wie je bent

"De coaching heb ik als erg prettig ervaren. Samen met een coach werp je een verfrissende blik op je carrière en de stappen die je tot nu toe hebt gezet. Ook kijk je naar de arbeidsmarkt zelf. Het was spannend om meer van mijzelf te laten zien en goed te kijken naar wat ik zelf wil. Ik werk binnen ons familiebedrijf, maar ook daar is het belangrijk om je eigen weg te vinden. Dat valt in

je eentje niet altijd mee. Het was fijn om met Kirsten aan de slag te gaan en te kijken naar mijn mogelijkheden en talenten. Ik was aangenaam verrast door de tools die Amplooi te bieden heeft. Ook kon ik gebruik maken van het loopbaanportaal Jobport. Dit heeft mij inzage gegeven in wat voor soort werk gerelateerd is aan het werk wat ik nu doe. Verder heb ik een persoonlijkheidstest gedaan. Hierdoor heb ik duidelijk inzicht gekregen in wat mijn talenten zijn. De uitslag van de test is echt een blauwdruk van wie ik ben in mijn werk.”

Vernieuwde blik

“De inzichten die ik heb gekregen door het ontwikkeladvies heb ik even laten bezinken. Er komt best veel op je af. Het ontwikkeladvies heeft mij veel gebracht. Nu weet ik precies wie ik ben, wat mijn rol is en wat ik te bieden heb. Daardoor voel ik mij sterk in mijn werk. Het ontwikkeladvies heeft mij zelfvertrouwen gegeven. Hierdoor

kan ik weer vooruit en kijk ik op een vernieuwende manier naar hetzelfde werk. Het is bijzonder dat ik veel van mijn oude ideeën over mijn werk los heb gelaten. Nu kijk ik veel meer naar wat ik wil doen en hoe ik mijn talenten optimaal benut in wat ik onze klanten aanbied.”

Tussentijdse check-up

“Ik raad het anderen echt aan om het ontwikkeladvies te doen als een soort tussentijdse check-up. Zit je nog op het juiste pad, doe je nog steeds de taken die bij je passen en benut je voldoende je talenten? Ik merk dat ik nu meer nadenk over dit soort zaken dan voor het ontwikkeladvies. Ik sta sterker in mijn schoenen en benut mijn talent en kwaliteiten veel bewuster. Het gevolg hiervan is dat ik mijn werk beter uitvoer en ernaar uit kijk om ons familiebedrijf verder te brengen.”

Durf te doen verhaal



Anne Slot
Medewerker
Servicebureau Amplooi

Durf te doen met Servicebureau medewerker Anne

De medewerkers van ons Servicebureau verzorgen het hele ondersteunende proces rondom de trajecten. Het team staat klaar om alle inkomende telefoontjes en mails van zowel collega's als opdrachtgevers te beantwoorden. Ze verwerken de aanmeldingen in de systemen, zorgen voor het inplannen van afspraken en het aanhaken van de juiste professionals. Kortom: ze zorgen ervoor dat alles op rolletjes loopt. Anne vertelt je graag hoe ze dat doen.

Verbonden met de hele organisatie

"Het Servicebureau is met alle onderdelen van Amplooi verbonden. We schakelen met opdrachtgevers, medewerkers, en al onze collega's. Dit maakt mijn werk zo leuk en afwisselend. Ik heb veel verschillende taken en moet snel kunnen schakelen wanneer iemand een vraag of probleem heeft. Voor mijn werk is het heel belangrijk om dienstverlenend ingesteld te zijn. Ik word er erg blij van als ik medewerkers kan helpen."

Behulpzaam en oplossingsgericht

"In mijn werk heb ik regelmatig te maken met opdrachtgevers en medewerkers die vragen hebben. Het is dan ook belangrijk om behulpzaam te zijn en oplossingsgericht te werken. Bij het Servicebureau geldt de regel: zodra we gebeld worden door een buitenlijn, nemen we die zo snel mogelijk op. We zorgen ervoor dat we de tijd nemen en iedereen vriendelijk te woord staan. We helpen waar we kunnen en waar nodig verwijzen we door naar de juiste persoon. Daarbij staan we als team ook altijd voor elkaar klaar."

Elke dag stukje beter

"Naast het zorgen dat alles soepel loopt en het beantwoorden van vragen houden wij ons bezig met klanten en medewerkers tevredenheidsonderzoeken. Zo zorgen we ervoor dat onze kwaliteit gewaarborgd blijft en continu verbeterd wordt. Het begeleiden van medewerkers in een werkervaringsplek bij ons op het Servicebureau is ook een

leuk onderdeel van mijn werk. Het is mooi om te zien dat medewerkers die door onze collega's begeleid worden in een re-integratietraject de volgende stap durven zetten in een werkervaringsplek bij ons op het Servicebureau. Zo dragen we samen zorg voor een veilige en gecontroleerde re-integratie van de medewerkers. Dat teamwork geeft mij veel energie."



Dienstenoverzicht

1

Werkvermogen

Arbeidsdeskundige dienstverlening

Objectief advies over werkbelasting en mogelijkheden voor uw medewerker.

- ✓ Arbeidsdeskundig onderzoek
- ✓ Haalbaarheidsonderzoek
- ✓ Loonwaarde onderzoek

2

Arbeidsmobiliteit

Re-integratie dienstverlening

Deskundige ondersteuning in het vinden van passend werk voor uw ziekgemelde medewerker.

- ✓ Spoor 1
- ✓ Spoor 2
- ✓ ZW-Activering
- ✓ ZW-Flex
- ✓ WGA re-integratie
- ✓ WW re-integratie
- ✓ Werkfit en Naar werk

3

Talentmanagement

Dienstverlening voor loopbaan en ontwikkeling

Wendbare medewerkers door het ontwikkelen van talenten en het optimaal inzetten van kwaliteiten.

- ✓ Loopbaancoaching
- ✓ Ontwikkeladvies
- ✓ Outplacement
- ✓ Part-up

A photograph of a man and a woman in an office setting. The man, on the left, is seen from the back, wearing a white shirt with a small pattern and glasses. The woman, on the right, has blonde hair and is smiling, wearing a dark blue top. A large white circle is overlaid on the image, containing the text.

**Wij
maken werken
vanuit
waarde mogelijk.**

Wij staan voor u klaar

- ✓ Gediplomeerde en gecertificeerde professionals die werken volgens de wetenschappelijk onderbouwde methodiek oplossingsgericht coachen.
- ✓ Professioneel en veilig werken. Wij zorgen voor optimale privacy en veiligheid van data. Wij zijn ISO 27001 en 9001 gecertificeerd.
- ✓ Een succesvol mobiliteitscentrum met een uitgebreid netwerk.
- ✓ De garantie dat we snel kunnen opschalen.
- ✓ Een snelle start van een traject.
- ✓ Landelijke dekking met een team professionals verspreid over heel Nederland
- ✓ Wij nemen onze maatschappelijke verantwoordelijkheid.
We reduceren onze CO2 uitstoot, zijn een inclusieve werkgever en hebben een diversiteitsbeleid.



Binnen 24 uur
na uw aanvraag
contact en
een ingepland
intakegesprek



**Binnen 5 werk-
dagen** na uw
aanvraag een
intakegesprek



Binnen 2 weken
na de intake een
rapportage met
een plan van
aankpak

Onze professionals werken
vanuit verschillende locaties
verspreid door heel Nederland.
Zo zorgen we voor zowel een
landelijke dekking als kennis van
de lokale arbeidsmarkt.



Contact

Ontdekken wat wij voor u kunnen betekenen?
Neem contact op met ons Servicebureau.

088 – 02 23 888
info@amplooi.nl

Wij staan voor u klaar!

