





	Coaching	HTM-begeleiding	Loopbaanbegeleiding	Mentoring
	Je persoonlijke groei staat centraal	Je functioneren staat centraal	Waar wil je naar toe staat centraal	Het vak / de inhoud staat centraal
Aanleiding	Specifieke coachvraag van medewerker of team o.a. gericht op vergroten lerend en probleemoplossend vermogen.	Medewerker begeleiden in opstellen en behalen van doelstellingen en persoonlijke ontwikkeling. Gestructureerd aandacht geven aan medewerker.	Medewerker heeft vragen over zijn/haar rol of functie binnen het bedrijf. Of medewerker is op zoek naar andere functie en/of rol.	Medewerker heeft behoefte aan specifieke vakinhoudelijke kennis of ervaring.
Doel	Professionele persoonlijke ontwikkeling en hogere effectiviteit medewerker, binnen de werkomgeving van Ordina.	Begeiden bij opdrachten en/of bij HPM (doelstellingen opstellen) en/of HTM (POP).	Loopbaanplan opstellen waarbij zowel medewerker als bedrijf baat bij heeft.	Opbouw kennis en vaardigheden waardoor medewerker snel(ler) inzetbaar is bij klant of project.
Wie is begeleider?	Onafhankelijke coach; er is geen hiërarchische relatie met medewerker. De coachrelatie is o.b.v. gelijkwaardigheid. De Ordina Coach is een professionele en gediplomeerde vakman. Indien nodig wordt er doorverwezen naar externe coaches.	Je leidinggevende.	Externe ervaren loopbaanadviseur. BUM hoeft niet op hoogte te zijn van begeleiding, alleen als er meer dan 3 gesprekken nodig zijn.	Mentor, is vaak senior collega. Heeft inhoudelijke kennis van specifiek onderwerp.
Rol Begeleider	Inspirator – Zelf doen 	Procesbegeleider – Faciliteren 	Gids – Richting geven 	Leermeester – Voordoen 
Structuur	Tijdelijke relatie. 5 à 10 gesprekken.	Gestructureerde relatie. Doorlopen van HR cyclus.	Tijdelijke relatie.	Tijdelijke relatie. Individuele begeleiding op de werkplek.
Start	Medewerker of team heeft specifieke coachvraag. Er wordt na een intakegesprek een coachovereenkomst afgesloten.	HR cyclus	Loopbaanbegeleidingsgesprek met een maximum van 3 gesprekken van een uur. Daarna mogelijkheid om loopbaantraject in te gaan.	Individuele afspraak tussen medewerker en mentor.
Voorbeeld	<ul style="list-style-type: none"> Mijn laatste opdracht bij de klant is onplezierig beëindigd. Dit gebeurt me vaker, ik weet niet hoe ik daar verandering ik kan aanbrengen. Ik wil meer invloed uitoefenen op de soort projecten die ik doe. Ik heb nu teveel het gevoel dat het me overkomt dat ik bij een bepaald project wordt ingezet. Wat ik doe of wat ik graag zou willen doen is een beetje uit balans. 	<ul style="list-style-type: none"> Ik wil graag doorgroeien naar een volgend functieniveau, wat moet ik daarvoor doen? Uit mijn evaluatieformulier is gebleken dat ik assertiever mag zijn? Welke SMART doelstelling spreken we af om hiermee aan de slag te gaan? 	<ul style="list-style-type: none"> Ik wil van baan veranderen, maar weet niet goed wat het beste bij me past 	<ul style="list-style-type: none"> Ik word projectleider bij project X. Dit heb ik niet vaker gedaan. Kan een mentor (die de klant kent) mij begeleiden en attenderen op de valkuilen etc. Ik moet een draaitabel maken in excel. En een analyse van de gegevens maken. Hoe doe ik dit?
Op basis van	Vrijwilligheid. Medewerker bepaalt zijn coachvraag en selecteert coach. Niet o.b.v. vrijblijvendheid (hiervoor stel je coachovereenkomst op).	Toewijzing. Direct leidinggevende is HTM begeleider, tenzij anders is afgesproken.	Vrijwilligheid. Op eigen initiatief of op aanraden van BUM. De loopbaanadviseur matcht geen cv's, voor interne vacatures kan je kijken naar TWO of contact opnemen met recruitment.	Op eigen initiatief of op suggestie van BUM.
Meer info	Zie JOOST (tab Jouv Begeleiding). En mailen kan naar coachpool@ordina.nl	Hoe is HTM begeleiding binnen jouw unit ingeregeld? Vraag het je BUM.	Zie JOOST (tab Jouv Begeleiding). En mailen kan naar loopbaanadvies@ordina.nl	Is mentoring bij jouw unit ingeregeld? Vraag het je BUM.