

Thema Loopbaanontwikkeling (4)

Hoe Atos Origin met eigen professionals interne mobiliteit en retentie bevordert

Career Desk

Career Desk is een uniek concept op het terrein van loopbaanontwikkeling, waarbij interne managers en professionals de rol vervullen van parttime loopbaanadviseur. Dit artikel beschrijft de ontwikkeling van dit concept, de resultaten van het eerste jaar en de ontwikkeling voor 2010.

Trefwoorden: **Loopbaanontwikkeling • Loopbaancoaching • Retentie**

Het idee voor een Career Desk bij Atos Origin is ontstaan halverwege 2007. In die tijd – met een nog gunstige economie – bleek een relatief groot aantal medewerkers te kiezen voor een vervolgcariëre buiten Atos Origin. Gesprekken met die medewerkers wezen uit dat zij graag bij Atos Origin hadden willen blijven, als ze meer informatie hadden gehad over hun mogelijkheden elders in de organisa-

Veel medewerkers hadden te weinig inzicht in hun loopbaanmogelijkheden binnen het bedrijf

tie. Veel medewerkers hadden te weinig inzicht in hun loopbaanmogelijkheden binnen het bedrijf. Terwijl er juist tal van mogelijkheden waren.



De uitdaging voor de organisatie was toen: ‘Hoe kunnen we onze medewerkers behouden!?’

Op basis hiervan heeft het Directieteam Atos Origin NL in de zomer van 2007 het retentiebeleid geïntroduceerd met de oprichting van de ‘Career Desk’.

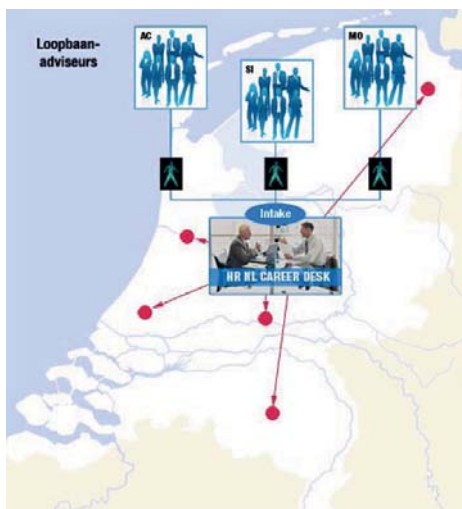
Het concept Career Desk

De Career Desk draait om de vraag: ‘Hoe behouden we onze mensen voor onze organisatie!?’ en kent een aantal belangrijke uitgangspunten:

- Benutting van de kennis van de interne organisatie.
- Zelfsturing: de regie van het carrièretraject blijft bij de medewerker zelf.
- Decentrale begeleiding van de medewerker.
- Vertrouwelijkheid van informatie: de medewerker blijft zelf eigenaar van zijn/haar informatie.
- Centrale coördinatie door een Desk.
- Laagdrempeligheid: de Desk is er voor alle medewerkers.

Bovenstaande uitgangspunten leidden tot het volgende plan van aanpak:

- Een lijst met contactpersonen beschikbaar stellen op het intranet als inhoudelijke informatiebron voor de medewerker.
- Interne professionals vanuit alle onderdelen en vestigingen van de organisatie (bij)scholen tot parttime loopbaanadviseur.
- Een netwerk van contactpersonen in de organisatie creëren om informatie te geven over de interne arbeidsmarkt.
- Inrichten van een Career Desk-intranetsite als communicatie- en informatiebron voor medewerkers, managers en loopbaanadviseurs.



- Beschikbaar stellen van brochures met loopbaanpaden per divisie op de intranetsite.
- Aanstellen van een manager Career Desk.

Zo ontstond een netwerk met een centraal bureau in Utrecht en daaromheen in alle vestigingen per divisie een aantal (HR-)managers en consultants in de rol van loopbaanadviseur/contactpersoon.

De Career Desk is van start gegaan in januari 2008. Het bleek direct een groot succes. In de eerste maand meldden zich al circa 40 medewerkers bij de Career Desk voor een loopbaanadviestraject.

Interne loopbaanadviseurs

De vraag bij het opzetten van de Career Desk was op welke manier we zo effectief mogelijk zouden kunnen werken aan een netwerk binnen de eigen organisatie voor een zo groot mogelijke interne mobiliteit.

Voor het bevorderen van interne mobiliteit en retentie vonden we het belangrijk om interne (HR-)managers en consultants (professionals) in de rol van parttime loopbaanadviseur in te zetten. Deze professionals kennen de organisatie, zij kennen de cultuur, zij hebben ieder hun specialisme en een eigen netwerk binnen de organisatie. Dat kunnen ze inzetten bij de begeleiding van hun collega's.

Atos Origin

Atos Origin is een internationale aanbieder van IT-diensten en heeft 50.000 werknemers. De klantenkring bestaat uit internationale, gerenommeerde bedrijven uit alle sectoren. 'Het eindresultaat telt, maar ook de weg daar naartoe is belangrijk.' Uit de reacties van klanten blijkt telkens weer dat ze de betrokkenheid en creativiteit van de professionals die met hen samenwerken sterk waarderen. Daar is Atos Origin trots op. Ze koestert daarom de cultuur, de normen en waarden waaruit die betrokkenheid voortkomt. Om deze reden is retentie een belangrijk thema. Atos Origin heeft in Nederland drie verschillende divisies verdeeld over zes vestigingen.

Nadat bekend werd dat de Career Desk zou starten met interne loopbaanadviseurs gaven veel managers en consultants zich enthousiast op omdat ze iets met loopbaanontwikkeling wilden gaan doen of al deden. Een deel van hen had bijvoorbeeld psychologie gestudeerd, een opleiding tot (loopbaan)coach gevolgd of was HR-manager met ervaring in mediation of coaching. Zij gaven aan naast hun reguliere functie graag tijd beschikbaar te maken om collega's te begeleiden. Op deze manier werkten zij niet alleen aan de carrière van hun collega's maar ook aan die van henzelf.

Uit elk van de drie divisies en verdeeld over alle vestigingen heeft de Career Desk loopbaanadviseurs geworven, die allen een gedeelte van hun tijd (4-8 uur per maand) collega's begeleiden in het loopbaanadviestraject. Parallel hieraan werd ook een lijst met contactpersonen opgesteld en beschikbaar gesteld via de intranetsite van de Career Desk. De medewerker kan zelf de contactpersonen benaderen voor het inwinnen van (inhoudelijke) informatie over de afdeling/unit of over de taakgebieden, functies en rollen binnen de divisie.

Opleiding

Voor de training van de loopbaanadviseurs is gekozen voor een opzet met een grote mate van zelfsturing, gebaseerd op het concept van Innoverend Leren van Gerritsen Adviesgroep. Innoverend Leren gaat uit van de volgende principes:

- Organisaties veranderen permanent.
- Alle verandering vraagt om leren.
- Leren moet zowel gezamenlijk als individueel plaatsvinden.
- Leren moet zoveel mogelijk zelfgestuurd zijn.
- Leren moet deelnemers persoonlijk raken.
- Leren is een proces en niet een interventie.

We hebben ervoor gekozen om het leertraject (de opleiding) van de loopbaanadviseurs niet vanuit de expertrol te ontwerpen. In plaats daarvan is een leerproces georganiseerd waarin de aanstaande loopbaanadviseurs een grote mate van zelfsturing hebben bij het invullen van en betekenis geven aan hun rol. Dit volgens het concept van Innoverend Leren.

Achter dit concept gaan twee theoretische uitgangspunten schuil.

1. Sociaal constructivisme: de organisatie bepaalt de lijnen van het speelveld en de spelers spelen de wedstrijd op de manier die voor hen betekenisvol en effectief is.
2. Oplossingsgericht coachen: het doel wordt gedefinieerd en gevisualiseerd en daarna wordt gaandeweg gekozen welke stappen worden gezet op weg naar het doel.

Jolanda Blijenberg, 39 jaar
BI consultant bij SI en
Loopbaanadviseur bij de Atos
Origin Career Desk



“Door de combinatie van mijn twee functies ben ik actief in het hele traject van loopbaanbegeleiding. Om zo onafhankelijk mogelijk advies uit te kunnen brengen, begeleid ik in mijn rol als Loopbaanadviseur voornamelijk collega’s uit andere divisies. Ook omdat sommige collega’s niet willen dat hun manager op de hoogte is van de zoektocht naar een nieuwe uitdaging.”

Juiste plek

“Ik vind het erg leuk om collega’s te begeleiden naar een werkplek waarbij ze het naar hun zin hebben. Om dit te bereiken, probeer ik te achterhalen wat de kwaliteiten, drijfveren, motieven en ambities van iemand zijn. Als duidelijk is wat diegene écht wil, is het daarna meer een kwestie van zoeken naar de juiste functie.”

“Een passende functie vind je alleen als je echt weet wat je wilt.”

Het leerproces van de loopbaanadviseurs

De opleiding van de aspirant loopbaanadviseurs bestaat uit drie stappen:

1. Workshop 1. Deze heeft tot doel een gezamenlijke visie te vormen op de rol van loopbaanadviseur en de aanpak van de advisering.
2. Het Development Center (DC) waarin het individuele leren plaatsvindt.
3. Workshop 2. Hierin oefenen de loopbaanadviseurs met de gekozen methodiek en maken afspraken over de implementatie.

Daarnaast hebben de loopbaanadviseurs een Basis TMA Certificatie Training (TMA = Talenten Motivatie Analyse) van EHRM Vision gevolgd om de competentieanalyse van de kandidaten te leren lezen en bespreken.

Workshop 1

Het doel van de workshop was het ontwikkelen van een gezamenlijke visie door de manager van de Career Desk en de loopbaanadviseurs. De workshop duurde één dagdeel. Na een uiteenzetting van de uitgangspunten van de Career Desk (centrale aanmelding en doorverwijzing, ruimte voor vier begeleidingssessies per deelnemer) werd een stellingspel gedaan. De stellingen luiden:

- ‘Als wij als Career Desk goed functioneren gaat er veel veranderen bij Atos Origin.’
- ‘Om goed te functioneren als loopbaanadviseur wil ik zelf veranderen.’

Door deze werkvorm kwam er een scala aan argumenten en posities tevoorschijn over de impact van de Career Desk en de mate waarin de loopbaanadviseurs beseften dat zij in de rol van

loopbaanadviseur een andere positie innemen dan in hun functie.

Daarna werd in groepen een imaginatieoefening gedaan. De opdracht was om een beeld te schetsen van de gewenste situatie: ‘Wat als de Career Desk perfect draait? Wat gebeurt er dan? Wat doet de manager, wat doen de loopbaanadviseurs, wat doet het netwerk van contactpersonen? Wat zijn de kritische succesfactoren?’

De groepen rapporteerden een beeld van de gewenste situatie. Het was opvallend dat er snel een duidelijk en overeenkomstig beeld ontstond bij de loopbaanadviseurs.

De workshop werd afgerond met de voorbereiding van het individuele leren in het Development Center. De loopbaanadviseurs kozen uit een lijst met twaalf coachingscompetenties drie competenties die zij wilden verbeteren.

Het Development Center

Het individuele leren vond plaats in het Development Center. In groepen van vier of vijf personen volgden de loopbaanadviseurs dit Development Center dat bestond uit drie individuele trainingen van een uur. Elk uur werd verzorgd door een (steeds verschillend) duo van trainer en acteur. Er werd gewerkt met een algemene oefening over de betreffende competentie en een casus die specifiek ging over een situatie tussen loopbaanadviseur en medewerker.

De loopbaanadviseurs kregen bij deze werkwijze hele persoonlijke en diepgaande feedback. Zij gaven in de evaluatie te kennen dat de dingen waar het ‘echt’ om ging aan de orde kwamen, dat zij persoonlijk waren geraakt. In deze minitrainingen groeiden de meesten in hun coachingsvaardigheden en veranderden sommigen in hun aandnames en invulling van hun rol.

Naast de drie individuele trainingen bestond het Development Center uit een sessie van een uur over het thema loopbaan en levensfasen. De adviseurs leerden de kenmerken van de verschillende levensfasen kennen en oefenden met een vragenlijst waarin vragen waren beschreven op alle logische niveaus (van Bateson) en per leeftijdsgroep (20, 30, 40, 50 en 60).

In een persoonlijk leerformulier legden zij hun ervaringen en leerpunten vast. De evaluatie was zeer positief.

Workshop 2

Na een terugblik op het Development Center stond in deze workshop de praktijk centraal. De loopbaanadviseurs oefenden met het model van de logische niveaus, interviewtechniek volgens STAR en met het voeren van een intakegesprek. In de tweede helft van de workshop presenteerde een loopbaanadviseur zijn of haar visie op de invulling van de vier gesprekken die de loopbaanadviseurs per cliënt mogen besteden. Gezamenlijk

maakten de deelnemers van de workshop en de manager Career Desk een outline van de inhoud van de vier gesprekken (visie op inhoud gesprek, spelregels, afspraken met medewerkers en beleid).

De praktijk

Direct na de eerste workshop met de loopbaanadviseurs konden we het ontworpen proces in werking zetten door de reeds aangemelde kandidaten te matchen met de loopbaanadviseurs in hun eigen regio en het gewenste expertisegebied. Dat werkte perfect.

De medewerkers werden eerst uitgenodigd voor een intakegesprek met iemand van de Career Desk. Met behulp van een vragenlijst kregen we in dat gesprek helder wat de loopbaanvraag was op dat moment. Op basis daarvan werd een match gemaakt met een van de interne loopbaanadviseurs. De kandidaat maakte met deze persoon een afspraak om het loopbaanadvies traject verder in te gaan. De adviseurs voerden een oriënterend gesprek om het pad (gewenste doel, hindernis) uit te zetten voor de vier gesprekken.

In een viertal gesprekken binnen (liefst) drie maanden kregen kandidaten inzicht in hun kwaliteiten, ambities, beweegredenen en drijfveren. Dit hielp hen bij het vinden van een nieuwe functie binnen de organisatie. Soms leidde dit tot externe mobiliteit.

Op de intranetsite van de Career Desk werd van de diverse loopbaanpaden binnen elke divisie een brochure gezet. Op de site werd maandelijks een 'unit van de maand' nader uitgelicht, zodat duidelijk werd waar elk organisatieonderdeel voor staat en welke diensten zij aanbiedt.

Siebe van der Linde, 52 jaar
Contractmanager bij MO en
Loopbaanadviseur bij de Atos
Origin Career Desk



"De Atos Origin Career Desk biedt uitkomst voor collega's die het gevoel hebben niet op de juiste plek te zitten. Het kan heel prettig zijn om te klankborden met een onafhankelijke collega. Het lucht op om je gedachten te ordenen met een collega die maar één doel heeft: jou helpen bij het vinden van een rol waarin je er weer tegenaan kan. Voor en met Atos Origin."

Wegwijzer

"We zijn met dertig tot veertig Loopbaanadviseurs. Elk met hun eigen kracht. Ik zie mezelf als een wegwijzer binnen Managed Operations. Binnen deze divisie ken ik heel goed de weg. Vandaar dat ik vaak kandidaten toegewezen krijg die iets zoeken binnen deze divisie."

"Loopbaanadviseurs helpen kandidaten met het kiezen van de juiste richting."

Toen de eerste kandidaten een andere baan vonden, besloten we steeds 'De carrièrestap van de maand' te publiceren.

Leerproces en tips

Waar we in eerste instantie gericht waren op het behoud van medewerkers en de doorstroom van medewerkers binnen de organisatie, bleek dat er ook kandidaten met andere vragen de Career Desk benaderden: 'Ik ben op zoek naar een mentor.' 'Hoe kan ik beter omgaan met mijn manager?' 'Ik ben nu 40, wat wil ik gaan doen 'als ik later groot ben?'' 'Ik wil extern solliciteren, hoe doe ik dat?'

Het is belangrijk gebleken om:

- een niet te smalle definitie te geven voor aanmelding bij de Career Desk. Medewerkers moeten juist de ruimte hebben om in principe met elke vraag te komen.
- een helder en gestructureerd traject uit te zetten voor de kandidaten.
- maatwerk te leveren en goed te inventariseren wat elke kandidaat echt nodig heeft en daar het traject en de contacten op af te stemmen. Elke vraag en elke medewerker is anders.
- de loopbaanadviseurs verder te ontwikkelen en aan hun loopbaan te laten werken. Ook zij hebben aandacht in dit proces nodig. Het bleek dat gestructureerde tools zoals loopbaanspellen en uitgewerkte loopbaan oefeningen goed in te zetten zijn door nog niet zeer ervaren loopbaanadviseurs voor een succesvoller traject. In de intervisiebijeenkomsten is veel aandacht besteed aan het bij de kandidaat laten van de regie van het werken aan de loopbaan.
- workshops aan te bieden waarin de kandidaten ook van elkaar leren. Het met elkaar netwerken stimuleert de kandidaat om in actie te komen.

Op basis van de verschillende vragen van de kandidaten werd het kader van de Career Desk verruimd, van alleen interne doorstroom naar ook externe doorstroom (uitstroom). Een achterliggende gedachte bij deze uitbreiding is dat medewerkers die uitstromen de beste ambassadeurs voor de organisatie zijn.

Gedurende het eerste jaar hebben we het proces van de Career Desk verbeterd. We zijn steeds attent geweest op de vragen die loskwamen en of we die konden categoriseren volgens het model van de loopbaancompetenties van Marinka Kuijpers (2003). Hoe konden we onze aanpak aanpassen aan deze vragen? Zo bleek een medewerker bijvoorbeeld geen afspraak te maken met de loopbaanadviseur. Dat kwam doordat het probleem van deze medewerker juist op het vlak lag van niet tot actie komen. Of contactpersonen bleken niet te worden benaderd door de medewerkers omdat zij het netwerken juist lastig vonden. We hebben

Ruud de Bot, 30 jaar (kandidaat)
Van Projectleider bij Managed Operations/OC/MSS naar Projectmanager bij MO IBS Zuid Management Services & SAP NL



“Ruim anderhalf jaar geleden merkte ik dat ik in mijn toenmalige functie tegen een plafond aanliep. Ik wil me verder ontwikkelen in projectmanagement maar dat was bij mijn toenmalige unit nauwelijks mogelijk. In die tijd was er nog geen Atos Origin Career Desk dus ik ben zelf intern gaan zoeken naar mogelijkheden. Toen kwam ik bij IBS uit. Alleen was mijn profiel destijds nog niet voldoende om een overstap te kunnen maken.”

Profiel en netwerk

“Toen ik hoorde van de Atos Origin Career Desk, heb ik me meteen aangemeld voor een loopbaantraject. Na mijn intakegesprek heb ik onder leiding van de loopbaanadviseur een plan van aanpak opgesteld. Op zijn advies heb ik mijn profiel aangepast en ben gaan netwerken binnen Systems Integration en Atos Consulting. Zodoende kwam ik erachter dat Managed Operations/IBS het beste bij mij past. Door mijn aangepaste profiel en mijn opgedane netwerkcontacten kon ik vrij snel overstappen.”

Opleiding

“Inmiddels volg ik de Prince 2 Practitioner opleiding. Als ik dit heb afgerond richt ik me op een IPMA-certificeringstraject (een internationaal aantoonbaar kwaliteits- en ervaringsniveau).”

“Ik doe nu wat ik wil, dus als je twijfelt over je mogelijkheden, bel de Atos Origin Career Desk.”

toen het proces aangepast aan het ‘loopbaanprobleem’ van de medewerker. Soms kan de medewerker goed zelf tot actie overgaan, soms is het de loopbaanadviseur die de eerste acties inzet.

Bij de loopbaanadviseurs was veel behoefte aan het uitwisselen van ervaringen en het zich verder ontwikkelen in het geven van loopbaanadvies. Per jaar organiseren we daarom vier intervisiebijeenkomsten, waar de loopbaanadviseurs zelf invulling geven aan hun eigen leer- en uitwisselingsbehoefte met betrekking tot bijvoorbeeld instrumentarium en methoden. Het bleek dat de loopbaanadviseurs elkaar goed konden vinden, waardoor zij hun netwerk binnen de organisatie nog versterkten en beter konden benutten voor hun Career Desk kandidaten. Door de communicatie op de intranetsite, diverse informatiebrochures en workshops wisten in 2008 ongeveer 250 medewerkers de weg naar de Career Desk te vinden.

Wat biedt de Career Desk nu?

De Career Desk biedt naast onafhankelijk loopbaanadvies, begeleiding van een loopbaanadviseur en loopbaankeuzegeoriënteerde testen, nu

ook gratis workshops (op het gebied van zelfreflectie, werkoriëntatie en netwerken) en inzet van diverse tools zoals (loopbaan)spellen. Op deze manier krijgen medewerkers inzicht in hun loopbaanmogelijkheden bij Atos Origin. En door de vier intervisiebijeenkomsten per jaar ontwikkelen de loopbaanadviseurs zich verder in het vak.

De regie van het proces blijft bij de medewerker zelf. Soms is het voor de loopbaanadviseur moeilijk om dat (flexibel) toe te passen. Ook dat is onderwerp van onze intervisiebijeenkomsten: ‘Hoe laat ik de verantwoordelijkheid van acteren bij de medewerker?’

Een ander punt blijft voor alle (loopbaan)coaches het bewustzijn van de grenzen van de eigen capaciteiten in het aangaan van de (diepgaande) problematiek bij de medewerker. Uitgangspunt van de Career Desk is dat bij behoefte aan counseling doorverwezen wordt.

We hebben geleerd om de medewerker het loopbaanadviesstraject te laten starten met het invullen van een intakeformulier. Samen met een cv stuurt de medewerker dit retour aan de Career Desk, ter voorbereiding op het intakegesprek. De medewerker brengt daarmee al concreet onder woorden welke loopbaanvraag hij/zij heeft en denkt na over zijn/haar opgebouwde kennis en ervaring.

In het intakegesprek krijgt de medewerker ook concrete tips om te verwerken in het cv. Door deze handvatten hoeven niet alle kandidaten van de Career Desk gekoppeld te worden met een loopbaanadviseur. Na het intakegesprek kan een aantal medewerkers zelf weer verder. Wanneer een traject met een loopbaanadviseur wel nodig is, wordt de kandidaat gekoppeld aan een loopbaanadviseur. Soms wordt ook direct na het intakegesprek een assessment aangevraagd, dat snel daarna met de loopbaanadviseur wordt besproken.

Voor 2010

Op dit moment voeren we de nieuwe plannen voor 2010 voor de Career Desk uit. Een van die plannen is de professionalisering van de loopbaanadviseurs met onder andere een extra coachingopleiding. We willen de loopbaanadviseurs de mogelijkheid bieden zich te laten certificeren als loopbaancoach, loopbaanbegeleider of outplacementcoach.

De logische niveaus van Bateson vormen de inhoudelijke ‘organizer’ voor zowel de loopbaangesprekken die we met de kandidaten voeren, als voor de ‘elevator pitch’ die de kandidaten opstellen voor hun profiel en hun netwerkgesprekken. Deze logische niveaus staan nu ook centraal in de professionalisering van de loopbaanadviseurs. Daarbij houden we de indeling aan, die Robert Dilts (2008) heeft gemaakt in zijn boek: ‘Coachen vanuit een veelzijdig perspectief’.

Johan van der Linde, 44 jaar (kandidaat)

Van Changemanager bij Managed Operations/OU/Almere naar Contract Management (AO MO CDC ING)



“December 2007 kwam ik via een outsourcing van de gemeente Almere terecht bij Atos Origin. Door mijn rol als Changemanager bleef ik heel erg betrokken bij de gemeente. Dit vond ik niet prettig, ik wilde niet in emotie blijven hangen. Vandaar dat ik me direct bij de Atos Origin Career Desk heb gemeld voor een interne functie bij Atos Origin.”

Ondersteunende rol

“Ik was in de veronderstelling dat de Atos Origin Career Desk me aan een nieuwe functie ging helpen. Dit bleek niet het geval. Ze hebben een ondersteunende rol, ik moest het zelf doen. Wel hebben ze me vertrouwen gegeven in wat ik wel en niet zou kunnen en willen. Ook hebben ze me met diverse mensen in contact gebracht. Managed Operations (MO CDC F & M ING Contractmanagement NL) sluit helemaal op mijn wensen aan. Toen bleek dat ze daar een vacature vrij hadden werd ik een gelukkig man.”

“De Atos Origin Career Desk helpt je bij het vinden van de functie waar je blij van wordt.”

Een deel van de opleiding vullen we zelf in met een driedaagse coachingstraining. Voor een ander deel zal de loopbaanadviseur zelf moeten gaan zorgen, door de extra opleiding buiten onze organisatie.

Binnen Atos Origin is er steeds meer belangstelling om ook in de andere landen een Career Desk op te richten. In 2010 willen we meer internationale contacten gaan ontwikkelen voor de internationale doorstroom van medewerkers. Meer aandacht zal worden besteed aan het bekendmaken van interne vacatures en het matchingsproces op deze vacatures voor de Career Desk kandidaten.

Evaluatie

De Career Desk is een succes! De activiteiten van de Career Desk worden gewaardeerd door zowel de medewerkers en de loopbaanadviseurs, als de organisatie.

In 2008 volgden ruim 250 medewerkers een loopbaanadviestraject en in 2009 hebben zich, ondanks de recessie, ruim 120 medewerkers gemeld bij de Career Desk. In 2010 worden weer veel aanmeldingen verwacht.

De Career Desk wil vooral de interne mobiliteit van medewerkers bevorderen. Interne mobiliteit heeft veel voordelen voor de medewerkers. Het voorkomt dat medewerkers in een functie en werk vastroesten en het motiveert hen om het beste uit

zichzelf te halen. Wat we zien bij medewerkers die zich melden bij de Career Desk, is dat zij talenten hebben op andere gebieden dan waar ze in werken. De Career Desk helpt de medewerker om zijn/haar talenten beter te benutten en om zichzelf ook op die andere gebieden te ontwikkelen. Op deze wijze geeft het hun de mogelijkheid om nieuwe rollen/functies te vervullen. Een bijkomstigheid is dat zij ook de verschillende divisies en culturen binnen Atos Origin beter leren kennen.

De centrale Career Desk belde gedurende het jaar kandidaten met de vragen: ‘Hoe gaat het met je?’, ‘Hoe verloopt je Career Desk traject?’ en ‘Wat heb je nog nodig?’ Deze actie werd bijzonder gewaardeerd door de kandidaten. Voor motivatie (in je werk) is het geven en krijgen van werkelijke aandacht het allerbelangrijkst!

Voor motivatie (in je werk) is het geven en krijgen van werkelijke aandacht het allerbelangrijkst!

Vooral de inzet van collega's in dit traject werd gewaardeerd door de medewerkers. Vertrouwelijkheid van de informatie bleek juist in de setting van ‘collega's helpen collega's' van groot belang. En dat geldt juist in tijden van recessie, zoals in 2009. ●

Literatuur

- Dilts, R. (2003). **From coach to awakener**. Capitola, CA: Meta Publications.
- Dilts, R. (2008). **Coachen vanuit een veelzijdig perspectief**. Middelie: Andromeda.
- Wierdsma, A.F.M & J. Swieringa (2002). **Lerend Organiseren. Als meer van hetzelfde niet helpt**. Groningen: Stenfort Kroese.
- Kuijpers, M.A.C.T. (2003). **Loopbaanontwikkeling. Onderzoek naar 'Competenties'** (proefschrift). Enschede: Twente University Press.
- EHRM-Vision: <http://www.tma-assessment.nl/>



Louise de Vries Lentsch is Manager Career Desk en Career Transition Center, Atos Origin HR Talent & Workforce Management NL.
E-mail: Louise.deVriesLentsch@AtosOrigin.com



Dr. Willem IJzereef is Managing consultant bij Gerritsen Adviesgroep en gespecialiseerd in innoverend leren, loopbaanontwikkeling en inzetbaarheid. E-mail: Willem.ijzereef@gerritsen-adviesgroep.com