

## Loopbaantraject & Zij-instroomtraject | Werkwijze en kosten

### Loopbaantraject

Iedereen die werkzaam is binnen de bij ons aangesloten besturen kan gebruik maken van ons loopbaantraject. Wij hebben de beschikking over verschillende tools om kwaliteiten inzichtelijk te maken en zetten deze in bij loopbaangesprekken, assessments en werk-naar-werktrajecten.

We maken o.a. gebruik van online [vragenlijsten](#) van Hrmforce. Deze objectieve vragenlijsten, met een gevalideerde hoge voorspellende waarde, kunnen de kans op succes in een functie inzichtelijk maken. De uitkomsten bespreken we met de werknemer: wat is bijvoorbeeld je voorkeursgedrag en welke facetten van het werk geven meer of juist minder energie.

We hebben vooraf altijd eerst telefonisch contact, stemmen de werkwijze af en bepalen wie de loopbaancoach is. We bieden de volgende mogelijkheden:

#### **Loopbaanconsult** - *Gratis*

Alle werknemers die in dienst zijn bij een bestuur dat is aangesloten bij Transvita en poolers in de invalpool (flex) met een actief Transvita-account, kunnen gratis één of twee loopbaangesprekken krijgen.

De werknemer kan in een veilige (AVG) setting van gedachten wisselen over de loopbaan. Soms worden er in overleg ook één of meer vragenlijsten ingevuld en besproken. Het initiatief ligt bij de werknemer of schoolleider/HR. Er wordt vanuit Transvita geen terugkoppeling naar de werkgever gegeven.

#### **Loopbaanoriëntatietraject** - *Maatwerk/Betaald*

Alle werknemers die in dienst zijn bij een bestuur dat is aangesloten bij Transvita, komen in aanmerking voor een loopbaanoriëntatietraject. Veelal heeft er vooraf een gratis loopbaanconsult plaatsgevonden.

We achterhalen wat de concrete loopbaanvraag is en welke begeleiding we kunnen bieden. Het betreft een betaald traject via de werkgever. Er wordt vanuit Transvita terugkoppeling naar de werkgever gegeven.

#### **Werk-naar-werktraject** - *Maatwerk/Betaald*

Dit betreft een traject voor werknemers waarbij functioneren ter discussie staat en/of waar uitzicht is op beëindiging van het dienstverband. Ook kan er sprake zijn van een verlagingsverzoek voor WW-lasten (inspanningsverplichting ten behoeve van Participatiefonds).



Na intake met de werkgever en na horen van de werknemer stellen we een plan van aanpak en offerte op. Er kan sprake zijn van een coachgesprek, een arbeidskansengesprek, het opstellen en uitvoeren van een mobiliteitsplan of het onderzoeken van mogelijkheden tot herplaatsing buiten het eigen bestuur. Een eindrapportage met conclusie en advies wordt aan de werkgever verstrekt.

#### **Ontwikkelassessment - Maatwerk/Betaald**

Om inzicht te krijgen in de aanleg of ontwikkelbaarheid t.a.v. specifieke competenties voor een bepaalde functie binnen (of buiten) het primair onderwijs, bieden we ontwikkelassessments.

We vertalen een persoonlijkheidsprofiel naar competenties. Een competentie beschrijft een combinatie van kennis, vaardigheden en gedrag dat belangrijk is om met succes op een bepaald gebied resultaten te behalen.

Naast de Motivation en Big-50 zetten we hierbij vaak ook de Ability-vragenlijst in. We kijken dan naar aanleg vanuit een gewogen optelsom van motivatie, persoonlijkheid én intelligentie (operationeel-, bachelor-, masterniveau). Het resultaat bespreken we met de werknemer en we verzorgen een rapportage voor de werkgever.

#### **Workshops - Maatwerk/Betaald**

Wij bieden verschillende workshops die op locatie of online gegeven kunnen worden. Inhoudelijk zorgen we voor een goede aansluiting bij de behoeften van de werkgever en werknemer.

Voorbeelden zijn een loopbaanworkshop, een workshop werkgeluk en een workshop veerkracht & vitaliteit.

### **Zij-instroomtraject**

#### **Préscan - Gratis**

Professionals buiten het onderwijs die via de Zij-instroom in het Beroep (ZiB) als leerkracht in het primair onderwijs willen werken, bieden we een gratis préscan.

Kandidaten worden voorgesteld door een bij Transvita aangesloten bestuur of positief beoordeeld aan de 'matchtafel' van Transvita. De scan bestaat uit de Motivation en Big-50 (online) vragenlijsten, die wij vertalen naar aanleg voor de bekwaamheidseisen. Wij vullen dit aan met zes andere relevante competenties. De uitslag bespreken we met de kandidaat en bij opdracht van een bestuur koppelen wij onze bevindingen beknopt terug.

