

1.2 Matchingsplan – interne werkbegeleider

Waarom dit formulier?

De interne werkbegeleider vult dit formulier in om de begeleidingsdoelen vast te kunnen stellen. Het formulier bestaat uit 3 kolommen:

- Profiel van de werknemer
- Profiel van het werk
- Matching profielen van werknemer en werk

Toelichting

U vult als interne werkbegeleider de profielen in. Daarna stelt u de begeleidingsdoelen vast, door de profielen te vergelijken. Dit is de matching. U weet dan op welke aspecten u de werknemer gaat trainen en ondersteunen. De minimaal 3 en maximaal 6 belangrijkste begeleidingsdoelen legt u vast in het begeleidingsplan.

Algemene gegevens			
Naam medewerker		Geboorte datum	
Werkgever		Ingevuld op	
		Naam interne werkbegeleider	

Matching van de werknemer en de functie		
PROFIEL VAN DE WERKNEMER	PROFIEL VAN HET WERK	MATCHING PROFIELEN VAN WERKNEMER EN WERK
Algemeen	Algemeen	Algemeen
Geef een algemene omschrijving van de werknemer als persoon	Geef een algemene omschrijving van de werkplek	<p>Wat zijn de aandachtspunten in de match tussen de werknemer en de werkplek?</p> <p>Waar ligt hier de ondersteuningsvraag, en hoe gaat u hierop coachen?</p>

Capaciteiten	Eisen vanuit bedrijf en werkplek	Toelichting
<i>Bekwaamheden / kwaliteiten van de werknemer: zijn vaardigheden (werknemersvaardigheden, competenties), opleiding en werkervaring</i>	<i>Vereisten, wat is er nodig op de werkplek. Bekwaamheden / kwaliteiten: Welke vaardigheden (werknemersvaardigheden, competenties) worden er gevraagd op de werkplek, welke opleiding is nodig, welke werkervaring is nodig.</i>	<i>Wat zijn de aandachtspunten tussen de capaciteiten van de werknemer en de eisen vanuit de werkplek? Waar ligt de ondersteuningsvraag, en hoe gaat u hier op coachen?</i>
Beschrijving van de manier van leren, leermogelijkheden en voorwaarden om te kunnen leren	Ontwikkelingsmogelijkheden en soort begeleiding	Toelichting
<i>Hoe leert de werknemer? Wat zijn de leermogelijkheden? De voorwaarden waaronder de werknemer zich het beste kan ontwikkelen in zijn werk. Hoe is het ontwikkelpotentieel in algemene zin en hoe kan dit gericht worden op maximalisatie van de participatiemogelijkheden? In wat voor soort werkomgeving komt de werknemer het beste tot zijn recht?</i>	<i>Groeimogelijkheden in functie en voorwaarden om zich te kunnen ontwikkelen. Loopbaanmogelijkheden Karakter en inhoud van de begeleiding. Wat is de rol van collega's / werkgever?</i>	<i>Wat zijn de aandachtspunten tussen de leermogelijkheden van de werknemer en de ontwikkelingsmogelijkheden en soort begeleiding op de werkplek? Waar ligt hier de ondersteuningsvraag, en hoe gaat u hierop coachen?</i>

De sociale context, achtergrond en netwerk	De context op en rond de werkplek	Toelichting
<i>Hoe ziet de context van de werknemer eruit? Denk ook aan mobiliteit, zelfverzorging, huishouden, leefsituatie, relatie, economische omstandigheden, schuldenproblematiek, ondersteunend netwerk.</i>	<i>Netwerk op de werkplek en omgeving op werkplek</i> <i>Type contact, interacties, fysieke werkomgeving</i> <i>Denk hierbij onder andere aan de arbeidsomstandigheden</i> <i>Welk type mens werkt er in het bedrijf?</i> <i>Hoe verloopt de communicatie op de werkplek?</i> <i>Hoe is de sociale omgang op de werkplek?</i>	<i>Wat zijn de aandachtspunten tussen de context van de werknemer en de context op de werkplek?</i> <i>Waar ligt hier de ondersteuningsvraag, en hoe gaat u hierop coachen?</i>

Begeleidingsdoelen	
	<i>Geef aan wat de belangrijkste doelen van de begeleiding zijn. Benoem minimaal 3 en maximaal 6 doelen.</i>
1	
2	

3	
4	
5	
6	