

WLO

MAGAZINE



Talent: de toekomst van organisaties

Het WLO Magazine is een uitgave van WLO Work and Life dat 1 tot 2x per jaar verschijnt. Het magazine biedt verschillende actuele thema's voor HR Professionals, (Loopbaan)coaches, maar kan ook zeker interessant zijn voor directie en management. De focus van WLO Work and Life ligt op talenten, zowel bij loopbaanvraagstukken, outplacementtrajecten, duurzame inzetbaarheid, als bij personal coaching bij bijvoorbeeld een burn of bore out.

Inhoudsopgave

- 5** Colofon
- 6** Voorwoord
- 9** **De voordelen van een eigen, in-house, Talentenpaspoort coach**
Met Stéphanie Kok, Atlant
- 12** **Hoe word je een betere match-maker?**
Alles over talenten, Het Talentenpaspoort en TalentDNA
- 16** **Verandering brengt altijd reuring**
Met Sarah Heijse, Stichting Cultuur Oost
- 20** **3 vragen aan een coachee**
Met Martijn van de Water
- 22** **Vitaliteit op de werkvloer of thuiswerkplek**
Maak kennis met het WLO Vitaliteitsprogramma
- 26** **Persoonlijke ontwikkeling hoog op de agenda**
Met Annelies Venhuis, VGGM
- 30** **Als de coachvraag moeilijk te achterhalen is**
Met Andy Janssen
- 34** **Het WLO Team**
Wenneke, Erik, Ingrid, Judith en Esmé
- 38** **Overzicht Certified Talentpassport Coaches**
- 40** **Informatiepagina**

Colofon

WLO Work and Life

Wenneke Ong
Erik de Haar
Ingrid Coenen-van der Burg
Judith Leenders
Esmé Boon (office manager)

Adres

Villa Klein Dreijen (bel 6 en 11)
Stationsweg 46
6861 EJ OOSTERBEEK

Telefoon

026-2051636

E-mail

info@wloworkandlife.nl

Websites

www.wloworkandlife.nl
www.talentenpaspoort.com
www.wlooutplacement.nl

Aan dit nummer werkten mee

Andy Janssen (AWM Janssen)
Annelies Venhuis (VGGM)
Martijn van de Water (coachee)
Sarah Heijse (Stichting Cultuur Oost)
Stéphanie Kok (Atlant)
Wenneke Ong (WLO Work and Life)

Redactie en realisatie

Trigger Tekst

Vormgeving

Attività

© WLO Work and Life

Voorwoord

Het eerste WLO Magazine! Een magazine voor en door opdrachtgevers van WLO Work and Life, HR Professionals, coaches, directie en management. De afgelopen tijd spraken we met elkaar over actuele onderwerpen. Natuurlijk ook over Het Talentenpaspoort, het centrale thema van deze eerste uitgave.

Mijn naam is Wenneke Ong en in 2000 startte ik met WLO Work and Life. Na functies als HRM beleidsadviseur, Loopbaan- en Mobiliteitsadviseur en Coördinator Werkgelegenheidsprojecten was ik klaar voor een volgende stap.

In die tijd waren empowerment en employability begrippen waardoor ik toen al werd geïnspireerd. Competenties en competentiebepaling waren belangrijk. Werkplezier en burn out aanpak waren daarentegen nog geen focuspunt. We spraken over oververmoeid of overspannen zijn. Een outplacementtraject van meer dan anderhalf jaar was toen geen uitzondering.

Wat is er sindsdien veel gebeurd. De 'wereld' is sneller geworden.

Outplacementtrajecten van 3 maanden is de norm. Competent zijn of snel worden, een stip op de horizon hebben, gefocust zijn, allemaal termen die volledig ingeburgerd zijn.

Zo'n tien jaar geleden viel het me op dat ik steeds meer medewerkers coachte die dreigden uit te vallen of al uitgevallen waren én competent waren in hun werk. Huh, competent zijn, dan kwam toch alles goed? Ik ben op een gegeven moment maar gestopt met het tellen van het aantal medewerkers met een burn out. Tegelijkertijd was dit voor mij het startsein om me te gaan verdiepen in talenten en talentenscans. Uiteindelijk heb ik gekozen voor een professionele talentenscan: Het Talentenpaspoort van Peter Monsieurs, Pontis Management School. Inmiddels ben ik alweer een paar jaar gecertificeerd en official trainer van Het Talentenpaspoort. Ik train en begeleid HR-professionals en (loopbaan)coaches die zowel bij organisaties als zelfstandig werkzaam zijn.

Focus op talenten brengt je zoveel verder dan focus op competenties. Het steeds verder vastleggen en standaardiseren, maakt het lastig om talentvolle medewerkers te vinden. We kijken steeds minder onbevooroordeeld. We leggen eerst de lat, bijvoorbeeld op HBO, en zijn dan pas bereid om naar de talenten (het aangeboren potentieel) te kijken. Maar juist door deze volgorde wordt het potentieel dat we missen met de dag groter.

Focus op talenten brengt je zoveel verder dan focus op competenties.

Een snellere werkwereld vraagt om verbinding, zodat we elkaar kunnen vinden, we ons in elkaar herkennen en we kennis aan elkaar kunnen doorgeven. Het vraagt om een onbevooroordeelde blik naar elkaar en dat we openstaan voor het potentieel dat in ieder van ons zit.

Ik ben gedrevenner dan ooit om het tij van burn en bore out te keren. Om het potentieel aan te boren in ons allemaal.

WLO Work and Life is gegroeid. Samen met Erik, Ingrid en Judith en onze office manager Esmé, werken we samen met uiteenlopende organisaties die bewust kiezen voor onze niet-standaard aanpak en professionele tools.

De snellere wereld zorgde ervoor dat ik geen nieuwbrieven meer las. Logisch dus dat we stopten met onze eigen WLO nieuwsbrief. In de plaats daarvan, het WLO magazine.

Veel leesplezier!

Warme groet,

Wenneke



De voordelen van een eigen, in-house, Talentenpaspoort coach

Diegenen die mij (Wenneke) ook maar een beetje kennen, weten dat ik misschien wel dé grootste fan van Het Talentenpaspoort ben. Inmiddels ben ik zelfs al een aantal jaren certified trainer van Het Talentenpaspoort. Ik leer HR-professionals en (loopbaan)coaches hoe ze deze tool binnen hun eigen organisatie optimaal kunnen inzetten. Bijvoorbeeld binnen Atlant, een zorggroep met 1.500 medewerkers, 9 verpleeghuizen en wooncentra verdeeld over Beekbergen en Apeldoorn. Atlant is gespecialiseerd in (verpleeghuis)zorg aan mensen met Korsakov, Huntington, dementie of CPV (Chronisch Psychiatrische Verpleeghuiszorg).

Werken vanuit talenten

Werken vanuit talenten leidt tot positieve emoties, het zelfvertrouwen groeit en zo ook de wil om jezelf verder te ontwikkelen. Het zorgt ervoor dat je beter omgaat met veranderingen, tegenslagen of obstakels. Al ruim twintig jaar help ik daarom organisaties met het in kaart brengen en ontwikkelen van talenten ofwel het potentieel. Het ontwikkelen van talenten levert veel meer en sneller resultaten op dan wanneer je je focust op het ontwikkelen iemands verbeterpunten. Het zou namelijk zomaar kunnen zijn dat iemand helemaal geen aanleg heeft om juist die punten te verbeteren. Aan de andere kant kost het relatief veel tijd om samen met alle medewerkers het werkelijke potentieel concreet te maken. Gelukkig hebben we daar Het Talentenpaspoort voor.

Het Talentenpaspoort

Het Talentenpaspoort is een unieke en wetenschappelijk onderbouwde tool om iemands werkelijke talenten te ontdekken. Deze methodiek is afkomstig van Peter Monsieurs van Pontis Management School. Het is een talentescan die snel en objectief het potentieel van medewerkers of afdelingen in kaart brengt. Met Het Talentenpaspoort worden emotionele talenten (drijfveren, passies) en rationale talenten (denkstijlen) onderscheiden. We zetten Het Talentenpaspoort in bij het opstellen van organisatieprofielen, bij loopbaan-, outplacement - of vitaliteitstrajecten. En zoals ik al zei, train ik regelmatig HR Professionals opdat zij gecertificeerd zijn en Het Talentenpaspoort kunnen inzetten. Deze korte, maar intensieve training leert je hoe je Het Talentenpaspoort afneemt, analyseert en terugkoppelt. Stéphanie Kok, Regisseur Mobiliteit bij Atlant nam in navolging van haar collega, Margaretha la Crois, ook deel aan onze training.



Stéphanie Kok

“Tijdens mijn studie Toegepaste Psychologie heb ik bij het mobiliteitscentrum van Atlant mijn stage- en scriptieperiode doorlopen. Nu na mijn studie werk ik als Regisseur Mobiliteit en richt ik me op loopbaanbegeleiding, loopbaantraining, re-integratie en houd ik me bezig met thema’s zoals werkplezier en duurzame inzetbaarheid.



Ik werd me meer bewust van het verschil tussen vaardigheden en talenten.

Het Talentenpaspoort speelt een belangrijke rol binnen Atlant. Mijn collega Margaretha en ik zijn nu beide gecertificeerd en kunnen Het Talentenpaspoort dus gewoon in-house bij individuele trajecten inzetten. Maar dat is niet het enige. We hebben het ook ingezet als vertrekpunt bij een nieuw te ontwikkelen loopbaantraining. Inmiddels hebben we al een eerste pilot gedraaid. Iedereen is enthousiast en positief, ook over Het Talentenpaspoort.

Voordat we voor Het Talentenpaspoort kozen, hebben we ons eerst georiënteerd. We onderzochten naast Het Talentenpaspoort andere talentenscans, waaronder De Talenten Motivatie Analyse (TMA). We hebben vooral gekeken in hoeverre deze tools konden bijdragen aan onze loopbaantraining. We hebben

uiteindelijk gekozen voor het Talentpaspoort, hoofdzakelijk wegens de positieve focus van deze talentenscan. Dat merk je ook bij de terugkoppeling. Deze wordt vanuit de positieve psychologie benaderd. Bovendien brengt Het Talentenpaspoort zowel de emotionele als rationele drijfveren in kaart. Het is verder een tool die behapbaar en te overzien is. Daarentegen vonden wij TMA wat te uitgebreid.

Tijdens de training heb ik zelf Het Talentpaspoort doorlopen en de terugkoppeling ontvangen. Echt de complimenten voor de gepassioneerde uitleg over Het Talentenpaspoort en de positieve manier waarop de terugkoppeling wordt gegeven. Heel inspirerend! Ik werd me meer bewust van het verschil tussen vaardigheden en talenten. Een vaardigheid kan

je je eigen maken, maar een talent is aangeboren, het is een natuurlijke aanleg voor iets.

Verder vond ik het heel zinvol en vooral ook interessant om erachter te komen vanuit welke talenten je iets doet. Zo vind ik het leuk om (groeps)trainingen te geven. Dat kon ik in eerste instantie niet helemaal rijmen omdat ik van nature vrij autonoom ben. Maar via Het Talentenpaspoort ontdekte ik dat ik een nog groter talent heb, namelijk mensen in hun kracht zetten. Toen snapte ik direct waardoor het trainen van mensen mij - ondanks die autonomie - zo soepel afgaat. Het is interessant om te zien hoe je talenten zich tot elkaar verhouden. In de training leer je ook de terugkoppelingen te geven. Ja, we zijn heel tevreden over de training en Het Talentenpaspoort.”

Ook Certified Talentenpaspoort Coach worden?

Ben je op zoek naar een wetenschappelijk onderbouwde tool om talenten snel en objectief in kaart te brengen? Meld je dan aan en word Certified Talentpaspoort Coach.

Klik [hier](#) voor de eerstvolgende trainingsdata of neem even [contact](#) met ons op.

Hoe word je een betere match-maker?



HR Manager Annet zit met haar handen in het haar. Ze hebben een functie die al heel lang vacant is en waarop nauwelijks reacties gekomen zijn. Samen met een collega bekijkt ze daarom wie er intern voor deze functie opgeleid zou kunnen worden. Ze selecteren Rob. Hij zit dichtbij het werkveld en is geïnteresseerd in een volgende stap. Rob begint aan de opleiding, maar na een halfjaar blijkt het toch geen goede match te zijn. Had dit voorkomen kunnen worden? Zeker! Met het TalentenDNA roep je een halt toe aan latent talent en maak je het potentieel binnen je organisatie zichtbaar.

Op zoek naar de X-factor

Vind ze maar eens, die kandidaten met de X-factor bij wie je weet dat zij gegarandeerd een match zijn. Eigenlijk kun je dat vergelijken met het vinden van de heilige graal. Ook bijna een onmogelijke taak. Maar het TalentenDNA biedt uitkomst. De ongekende X-factor ligt namelijk altijd in de talenten van een persoon. Talenten zijn natuurlijke eigenschappen waarover mensen beschikken. Eigenschappen die niet zijn aangeleerd, die hen uniek maken en die bepalen in welke gebieden ze het beste tot hun recht komen en zelfs kunnen excelleren. Ontdek hoe het werkt.

Matching vraagstukken in 3 stappen opgelost

Om het matching vraagstuk op te lossen op basis van talenten, is het belangrijk om naar de persoon en de functie/vacature kijken. Dan is het handig dat je een realistisch beeld hebt van de WERKelijke talenten van de kandidaat én welke kenmerkende talenten er nodig zijn om in een functie uit te kunnen blinken.

Stap 1: het TalentenDNA van de functie

Met het Talentenpaspoort meten we de talenten van medewerkers die nu in bepaalde functie succesvol zijn. Het TalentenDNA-algoritme bepaalt de kenmerkende talenten en bijhorende DNA-zones van deze referentiegroep.

Stap 2: talentenprofiel van de kandidaat

We meten de talenten van de kandidaat via zijn individuele Talentenpaspoort en stellen een talentenprofiel op.

Stap 3: matchen

Het matching-algoritme berekent de match tussen de talenten van de kandidaat en de kenmerkende talenten (het TalentenDNA) van de functie in jouw organisatie.

Het TalentenDNA (net als Het Talentenpaspoort) wetenschappelijk onderbouwd

Het Talentenpaspoort bewijst zijn succes al sinds 2011. In de afgelopen coronajaren heeft Pontis, founder van het Talentenpaspoort, in samenwerking met de Universiteit Antwerpen het TalentenDNA ontwikkeld.

Analyses (i.s.m. de Universiteit Antwerpen) op de sinds 10 jaar verzamelde data van het Talentenpaspoort, tonen aan dat iedere functie kenmerkende talentenscores heeft. Het TalentenDNA-algoritme en het matching-algoritme zijn wetenschappelijk gevalideerd. Zo beschikken we nu met het TalentenDNA over een feitelijke referentie om te bepalen in welke mate het natuurlijke potentieel van een persoon bij een bepaalde functie past. Het TalentenDNA betekent een doorbraak in het op elkaar afstemmen van mens en organisatie!



Voordelen van mensgericht matchen met het TalentenDNA

- Meer vindplaatsen voor kandidaten voor schaarse functies op de arbeidsmarkt.
- Minder risico op mismatches en verlies aan investering die eraan voorafgaat.
- Een goede persoon-functie match leidt tot de beste persoonlijke prestaties.
- Een goede persoon-functie match voorkomt uitval en burn of bore out.
- In een werkproces kun je de juiste persoon op de juiste plaats inzetten.
- Inclusief: matchen zonder bias of vooroordelen.

*If you want people to do a good job,
give them the right job to do.*

De juiste mensen op de juiste plek

Het is tijd om het recruitmentproces op zijn kop te zetten. Eerst kijken of de functie echt past bij de persoon op basis van diens talenten, daarna kijken wat de kandidaat al kent en wat hij of zij nog moet leren.

Meer weten?

Neem dan [contact](#) op, we vertellen je er graag meer over!



Verandering brengt altijd reuring

Een verandering doorvoeren is geen kwestie van 'plug in and play'. Van directie en management wordt verwacht dat zij visie en beleid duidelijk kunnen verwoorden en de weg ernaartoe faciliteren. Van medewerkers wordt extra flexibiliteit, aanpassingsvermogen en inzet gevraagd. En dus is er meer nodig dan een simpel 'plug in en play'. WLO Work and Life helpt bedrijven en organisaties door dergelijke processen tijdelijk met verschillende diensten en instrumenten te ondersteunen. Zo ook bij Stichting Cultuur Oost in Arnhem. Sarah Heijse vertelt er meer over.



Even voorstellen

"Ik ben Sarah Heijse en sinds september 2020 directeur-bestuurder van Stichting Cultuur Oost, de Gelderse adviesorganisatie op het gebied van kunst en cultuur. We helpen de provincie, gemeenten en culturele instellingen bij het bedenken van oplossingen voor cultuurbeleid en maatschappelijke vraagstukken. De thema's waar we aan werken zijn onder andere inclusie, diversiteit, participatie en talentontwikkeling. Cultuur Oost betreft alle partijen bij deze vraagstukken zowel in het onderwijs, als de zorg, het bedrijfsleven en de politiek.

Veranderingen in beleid en cultuur vereisen een gedegen plan en zorgvuldige begeleiding.

Eén van onze omvangrijkste activiteiten is die op het gebied van cultuureducatie. We werken aan een samenleving waarin alle kinderen en jongeren in Gelderland toegang hebben tot goede cultuureducatie, zowel binnen als buiten het klaslokaal. Dat doen we natuurlijk niet alleen, maar samen met scholen, gemeenten, cultuurpunten, kunstvakdocenten en culturele instellingen. Cultuureducatie met Kwaliteit (CMK) is een omvangrijk meerjarig programma (gefinancierd door de provincie Gelderland en het Fonds voor

Cultuurparticipatie), waarmee scholen de kwaliteit van hun eigen cultuureducatie kunnen verbeteren. Cultuur Oost ondersteunt in samenwerking met de cultuurpunten de scholen bij het opzetten, implementeren en verbeteren van cultuureducatie. Het doel is een maatwerkprogramma te ontwikkelen dat aansluit bij wat de school wil en kan bereiken. Op die manier kunnen kunst en cultuur maximaal bijdragen aan de ontwikkeling van de kinderen en jongeren."

Veranderingen brengen altijd reuring

“Met Cultuur Oost zijn we flink in ontwikkeling. Veranderingen brengen altijd reuring met zich mee. Vooral nu in deze fase, omdat we meer dan voorheen strategie, analytisch denkvermogen en prestatiegericht werken van onze medewerkers vragen. En dat dit soms lastig is, is een heel logische reactie, zeker bij medewerkers die langer in dienst zijn. Er wordt een grote mate van flexibiliteit en aanpassing van hen gevraagd. Daar moet natuurlijk wel iets tegenover staan. Veranderingen in beleid en cultuur vereisen een gedegen plan en zorgvuldige begeleiding.

We hebben WLO Work and Life gevraagd ons daarbij te ondersteunen. Wenneke Ong kende ik al wat langer vanuit een eerdere werkgever en nu werk ik graag weer met haar samen bij Cultuur Oost. Ik heb al vanaf het begin een connectie met haar. Ze heeft veel ervaring en dat maakt dat de samenwerking zo soepel verloopt. In het kader van de ontwikkeling die we willen realiseren, heb ik haar onder andere gevraagd mij en het managementteam te helpen bij het goed vormgeven van intervisiegesprekken over het nieuwe beleid, de cultuurverandering en hoe mensen zich daartoe zouden kunnen gaan verhouden.”

Inzicht in het aanwezige talent

“Om concrete stappen in onze ontwikkeling te maken, hebben we WLO Work and Life eveneens ingeschakeld om het aanwezige talent binnen Cultuur Oost inzichtelijk te maken. Deelname aan dit onderzoek was op vrijwillige basis (en met gedeeltelijke inzet van het loopbaanbudget), maar zo’n 90% van alle medewerkers verwelkomde Het Talentenpaspoort en zijn enthousiast over deze talentenscan. Ze waren blij met het inzicht in hun talenten en passies en vooral ook met de positieve en persoonlijke terugkoppeling van WLO Work and Life. Na Het Talentenpaspoort werden en worden medewerkers uitgenodigd om met hun manager in gesprek te gaan en met het oog op de toekomst te kijken naar hun talenten en ontwikkeling daarvan.



Indien nodig verzorgt WLO Work and Life extra coaching op het gebied van persoonlijke ontwikkeling. We zijn heel tevreden over het Talentenpaspoort. Op basis van de uitkomst van alle scans heeft Wenneke een organisatieprofiel opgesteld. De analyse liet (geanonimiseerd) zien welke talenten we in huis hebben, welke talenten over- en ondervertegenwoordigd zijn en wat er nodig is om een betere balans te creëren. Hieruit zijn een aantal nieuwe functies met vereiste talenten voortgekomen. We hebben inmiddels nieuwe mensen aangetrokken en hebben nu een betere balans in het aanwezige talent en potentieel binnen Cultuur Oost.”

De samenwerking met WLO Work and Life

“Binnenkort gaan we kijken hoe we de veranderingen binnen Cultuur Oost verder kunnen realiseren. Om mensen te ondersteunen bieden we intervisiesessies aan rondom het thema integraal en domeinoverstijgend denken. We willen niet meer alleen naar kunst disciplines kijken maar juist breder naar verschillende maatschappelijke vraagstukken. Dat vraagt een andere manier van denken en werken. WLO Work and Life zal ons daarbij begeleiden. De samenwerking levert wezenlijke resultaten op, er worden mooie stappen gemaakt en we zullen de samenwerking dan ook zeker voortzetten. We zijn heel tevreden met de keuze voor WLO Work and Life! Ik zeg altijd: bij het kiezen van een bureau is het belangrijk dat je kiest voor het aangaan van een relatie die langer is dan een eenmalige impuls. Zo krijgt Wenneke steeds meer inzicht in onze organisatie, onze cultuur en onze mensen. We kunnen daardoor sneller schakelen en concrete stappen ondernemen.”

WLO Work and Life: ook voor ondersteuning bij beleids- en cultuurveranderingen

Meer weten? [Leg ons je vraagstuk voor](#) dan kijken we er samen naar.

3 vragen aan ...

Martijn van de Water (coachee)

Maak kennis met Martijn van de Water, Projectmanager van vastgoedprojecten (van ontwikkeling tot en met de bouw). Na een minder geslaagde match, ging Martijn op zoek naar een werkgever die wél bij hem zou passen. Ik (Wenneke) ben enorm trots dat hij hier zijn ervaringen wilde te delen en ik ben dankbaar dat ik een stukje aan zijn persoonlijke ontwikkeling heb mogen bijdragen.



1. Wat was de aanleiding voor een outplacement- en coachingstraject?

“Na mijn studie Construction Engineering (HTS Bouwkunde), ben ik bij een architectenbureau gaan werken. In de twaalf jaar dat ik daar werkte, heb ik verschillende functies vervuld van modelleur tot projectleider. Op een gegeven moment wilde ik me verbreden. Ik volgde een Master of Real Estate waarna ik bij ontwikkelende aannemers ging werken.

Hoewel ik daar veel leerde en mooie uitdagingen kreeg, kwam ik erachter dat ik en deze omgeving niet helemaal matchten. Om niet direct in een volgende baan te stappen, wilde ik eerst, onder begeleiding van een coach, ontdekken wat beter bij mij past, waar mijn drijfveren liggen, wat mijn kernwaarden en talenten zijn en in welke omgeving ik het beste tot mijn recht zou komen.”

2. Wat vind je van de aanpak en manier van coachen?

“Uit de drie coaches die ik op het oog had, koos ik voor WLO Work and Life en dan vooral voor de persoonlijkheid en werkwijze van Wenneke. De holistische benadering, de doortastendheid en positieve manier van coachen gaven wat mij betreft de doorslag. Zij kan zich goed in de ander verplaatsen en beschikt over de nodige ervaring en tools waarmee je direct aan de slag kan. Het Talentpaspoort bijvoorbeeld. Dat heeft veel inzicht in mezelf gegeven en gaf antwoord op de eerdergenoemde vragen.

Ik heb weleens vaker persoonlijkheids- of ontwikkelonderzoeken gedaan, maar bij Het Talentpaspoort kwamen er toch zaken uit die voor mij nieuw waren en waardoor ik mezelf beter ben gaan begrijpen. Ik kwam erachter dat ik heel erg op ‘het hier en nu’ gefocust ben en minder op winst en prestatie. Ik ben meer gericht op kwaliteit en het goed willen doen.

Wenneke, WLO Work and Life:

Als je zicht hebt op je talenten, is werkplezier geen toeval meer.

De kennis en inzichten die uit Het Talentpaspoort voortkwamen heb ik meegenomen in de zoektocht naar een nieuwe werkgever.

Door de inzichten ben ik in oriënterende gesprekken met recruiters en bedrijven ook veel beter gaan aangeven wat ik belangrijk vind en wanneer ik op mijn best ben. Dat had ik zonder de gesprekken met Wenneke niet zo goed kunnen doen. Ondertussen heb ik een nieuwe baan, maar ons traject loopt nog even door en dat vind ik prettig. Zo blijf ik dicht bij mezelf en val ik niet in mijn eigen valkuilen. Je hebt natuurlijk nooit garanties, maar ik weet nu al dat deze omgeving beter bij me past.”

3. Blij met je keuze?

“Ja, sterker nog, ik beveel de manier van coachen, Wenneke en WLO Work and Life regelmatig aan. We hebben best zware onderwerpen besproken, maar sloten desondanks altijd positief en vol energie de sessies af. Dus, als je op zoek bent naar een ervaren coach, die je snel kan doorgronden, adequaat adviseert, zich goed in een ander kan verplaatsen en tools biedt die je in je dagelijkse werk gebruiken kan, dan is Wenneke jouw coach!”

Outplacement en coaching:

WLO Work and Life coacht geen niveaus of functies, wij coachen mensen en maken hun talenten zichtbaar. Interesse? Neem dan [contact](#) op voor meer informatie.

Vitaliteit op de werkvloer of thuiswerkplek

Voor duurzaam inzetbare medewerkers is een goed werkend gezondheidsbeleid essentieel, zeker in deze tijd. We hebben te maken met toenemende vergrijzing, de verhoogde AOW-leeftijd en niet te vergeten de nasleep van COVID-19. Ik vertel je waarschijnlijk niets nieuws en ik begrijp dat vitaliteitsbevordering slechts één van de vele taken is waarmee je als HR-professional dagelijks bezighoudt. Daarom hebben we het WLO Vitaliteitsprogramma ontwikkeld. Daarmee verlaag je het ziekteverzuim, verhoog je de inzetbaarheid en het werkplezier!

Burn of bore out

Bij langdurige stress of overbelasting ligt een burn out al gauw op de loer. Kijk maar eens naar het begin van de coronacrisis. Covid-19 was als een soort katalysator van burn-out. En er zijn mensen die nog steeds snel oververmoeid zijn of er tegenop zien om weer naar hun oude werkplek terug te keren. Marion bijvoorbeeld. Zij gaf aan de 'kantoortuin' voor corona als een energiebron te beschouwen.

Nu ze weer terug is, wordt ze voortdurend overprikkeld door de telefoons en het voortdurende gepraat. Je kunt dezelfde klachten ervaren maar dan uit onderbelasting. Dit zien we bijvoorbeeld bij mensen die te weinig uitdaging in hun werk ervaren of het gevoel hebben dat ze geen zinvolle bijdrage meer leveren. Bij dit soort futloosheid is er sprake van een bore out. Hoe dan ook, burn of bore out, deze medewerkers hebben allemaal, ongeacht de oorzaak, een verlaagde vitaliteit.

Vitaliteit, waar hebben we het dan over?

Als we het over vitaliteit hebben, dan hebben we het, naast iemands fysieke gezondheid, ook over iemands mentale gezondheid, sociale omgeving, persoonlijkheid, overtuigingen en persoonlijke waarden. Vitaliteit op de werkvloer implementeren en bevorderen is een must en tegelijkertijd een pittige klus.

Het accepteren van wie je werkelijk bent is de sleutel tot een bloeiend loopbaanpad. Oftewel, maak jezelf prioriteit dan wordt kiezen gemakkelijker.

Je kunt medewerkers niet verplichten

Je kunt je medewerkers niet verplichten tot meer vitaliteit. Dat wordt al gauw gezien als ongewenste bemoeienis en werkt vaak averechts. Je zal vast genoeg in je beleid hebben opgenomen over voorlichting, ergonomische werkplekaanpassingen, tussentijdse gesprekken of het aanbieden van vers fruit en ander gezond eten in de kantine. Allemaal goed, maar hoe zorg je ervoor dat medewerkers zélf vitaler willen worden. Hoe pak je dat aan? Bij WLO Work and Life hebben we daar het WLO Vitaliteitsprogramma voor ontwikkeld. Een praktisch programma waarbij alle aspecten van vitaliteit op een positieve manier aan bod komen. Medewerkers worden enthousiast en gaan ermee aan de slag vanuit hun eigen intrinsieke motivatie.

WLO Vitaliteitsprogramma

Deelnemers leren bewust naar zichzelf te kijken en ontdekken wat er nodig is voor hun vitaliteit. Het complete WLO vitaliteitsprogramma omvat de volgende onderdelen:

- Bewust Vitaal Online (28-daags online programma)
- Bewust Stilstaan (workshop 2 dagen)



Bewust Vitaal | 28-daagse online programma

Dit online programma met werkboek is zorgvuldig opgebouwd op basis van onze kennis en ervaringen om uitval te voorkomen of te beperken. De theorieën van Covey (cirkel van invloed en betrokkenheid), Mihaly Csikszentmihalyivan (Flow) en Sonneveld (Vitaliteitspiramide) zijn het fundament van dit programma. Daarnaast ontdekken deelnemers de vitaliteitsladder, de energiemeter en hoe ze deze kunnen toepassen. Het programma is zo praktisch mogelijk opgezet, zodat je het altijd, ook met weinig energie, kunt doorlopen. Dit programma kan apart worden gevolgd maar is het meest succesvol in combinatie met de workshop Bewust Stilstaan.

Workshop Bewust Stilstaan

In deze 2-daagse workshop staan deelnemers bewust stil bij hun huidige situatie en brengen ze zelf in kaart wat ze nodig hebben om vitaal te zijn en te blijven. Ook hier wordt gewerkt aan de hand van de Vitaliteitspiramide (Albert Sonneveld), de cirkels van invloed en betrokkenheid (Stephan S. Covey). We onderzoeken willen versus moeten, ontdekken wat iemands energiegevers en -vreters zijn.

Hoe ervaren deelnemers het WLO Vitaliteitsprogramma

"Ik heb inzicht gekregen in patronen die ik door de jaren heb opgebouwd en die me gebracht hebben tot waar ik was: ver van mezelf en doodmoe. Ik heb nu genoeg inzichten en handvatten om verandering in te zetten."

"De coaches van WLO leven zich in, stellen geen standaardvragen en schuwen geen enkele vraag als ze denken dat dit nieuwe inzichten geeft. Wat een openbaring!"

Voor groepen en individuele deelname

Het WLO Vitaliteitsprogramma is geschikt voor groepen (in-company) maar kan ook individueel doorlopen worden, eventueel aangevuld met extra coaching en/of inzet van wetenschappelijk bewezen tools waaronder Het Talentenpaspoort.

Maak je organisatie vitaler

Het mes snijdt aan twee kanten: het werk wordt beter en leuker. Wil je meer weten? [Bel of mail ons dan](#). We vertellen er graag meer over!



Persoonlijke ontwikkeling hoog op de agenda

Wie denkt dat door corona persoonlijke ontwikkeling op een laag pitje is komen te staan, die heeft het mis. Sterker nog, uit eerder onderzoek door [Intermediair en Springest](#) bleek al dat corona de behoefte aan persoonlijke ontwikkeling juist heeft vergroot. Een deel hiervan betrof bij- of omscholingen, maar het grootste deel gaf aan de crisis aan te hebben gegrepen om zichzelf persoonlijk te ontwikkelen. De veranderingen die corona met zich meebracht, waaronder het thuiswerken, doorbrak de dagelijkse routine en gaf stof tot nadenken. Aan de andere kant zagen organisaties pijnpunten blootgelegd worden. Kortom, persoonlijke ontwikkeling staat hoog op ieders agenda. Annelies Venhuis van VGGM en één van onze vaste opdrachtgevers, geeft haar visie op persoonlijke ontwikkeling en hoe dit bij VGGM wordt vormgegeven.

Even voorstellen

Annelies Venhuis is Afdelingsmanager Bedrijfsvoering/Mens en Organisatie bij VGGM, Veiligheids- en Gezondheidsregio Gelderland-Midden. Nederland telt 25 veiligheidsregio's die zorgdragen voor de publieke veiligheid. VGGM is een gecombineerde veiligheidsregio (veiligheid en gezondheid) met de Brandweer, GHOR, GGD, Ambulancezorg en Veilig Thuis onder één dak. De 1.800 vaste en (sinds corona nu nog) ruim 1.000 flexibele medewerkers staan klaar voor meer dan 690.000 inwoners uit 15 gemeenten. Annelies is 26 jaar in dienst bij VGGM en heeft sindsdien verschillende functies vervuld. Nu, als Afdelingsmanager Bedrijfsvoering/Mens en Organisatie, stuurt ze een afdeling van ongeveer 60 medewerkers aan en is ze de directe adviseur van de directie. De afdeling Bedrijfsvoering/Mens en Organisatie omvat HR, communicatie, kwaliteit, juridische zaken, privacy- en gegevensbescherming en facility.



Persoonlijke ontwikkeling bij VGGM

Annelies: "Er zijn zeker ontwikkelingsmogelijkheden bij ons. Binnen de uitvoeringssectoren betekent dit vooral verdieping van (vak)kennis. Binnen de sector bedrijfsvoering zijn er wat meer loopbaanmogelijkheden, dat heb ik zelf in die 26 jaar een aantal keren aan den lijve ondervonden. Ik begon als HR Adviseur, later als Hoofd HR en nu dus Afdelingsmanager van Mens en Organisatie. Het verloop bij VGGM is relatief laag. De laatste tijd door de veranderingen op de markt is het weliswaar wat hoger, maar het is nog steeds aan de lage kant. Als er mogelijkheden zijn, dan worden ze zeker geboden. Ontwikkelwensen en ontwikkelpotentie leggen we vast tijdens onder andere de jaargesprekken. Hier wordt ieders persoonlijke ontwikkeling besproken en worden er concrete afspraken gemaakt."



Coronacrisis en persoonlijke ontwikkeling

“Persoonlijke ontwikkeling zit ‘m natuurlijk niet alleen in promotie, dat hebben we de afgelopen jaren wel gezien. Door corona werd je bijna dagelijks zowel in je werk als op persoonlijk vlak uitgedaagd. We zagen veel ontwikkeling op kennis- maar nog meer op talent- en gedragsniveau. We hebben veel geleerd van de coronacrisis. Het was fijn dat medewerkers zich, ondanks de beperkingen en gebeurtenissen, goed aanpasten en zelfs groeiden. We hebben voor corona een aparte projectorganisatie opgezet en onder de medewerkers die we hiervoor hebben aangetrokken, zit heel wat enthousiast talent. Talent dat je graag zou willen behouden en verder zou willen ontwikkelen. En ondanks de onzekere toekomst investeren we dan toch in hun ontwikkeling of opleiding. Dat tekent wel de mogelijkheden binnen onze organisatie.”

Met de poten in de klei staan en in zo'n crisis kunnen werken. Dat is niet voor iedereen weggelegd, maar is wel iets waarmee we meer rekening gaan houden.

Door de coronacrisis veranderden de dagelijkse werkzaamheden van sommige medewerkers. Die van het medisch personeel bijvoorbeeld. Tijdens de coronacrisis en ook nu weer met de opvang van vluchtelingen vanuit Oekraïne, blijkt de behoefte groot aan medisch personeel dat buiten hun comfortzone durft te gaan. Met de poten in de klei staan en in zo'n crisis kunnen werken. Dat is niet voor iedereen weggelegd, maar is wel iets waarmee we meer rekening gaan houden. We zijn tenslotte een publieke, dynamische organisatie en er zullen ongetwijfeld nieuwe crisissen op het gebied van veiligheid en gezondheid komen. Daarom kijken we nu veel meer naar welke competenties en talenten je nodig hebt om binnen de context van onze organisatie te kunnen werken. Wat is er nodig om medewerkers voldoende toe te rusten zodat ze naast hun dagelijkse werkzaamheden ook andere taken kunnen vervullen en onder andere omstandigheden. Denk aan flexibiliteit en aanpassingsvermogen. En natuurlijk hoort daar ook leren en het mogen maken van fouten bij. Eigenlijk een heel leuke en uitdagende ontwikkeling. Het betekent dat je op een andere manier met mensen en hun persoonlijke ontwikkeling aan de slag gaat.”

De samenwerking met WLO Work and Life

“We hebben altijd wel behoefte aan coaches en ik houd erg van de werkwijze, systematiek en de manier waarop WLO mensen een spiegel voorhouden. We zijn WLO Work and Life steeds meer gaan inzetten en voor verschillende vragen waaronder loopbaanvraagstukken, assessments, ondersteuning tijdens een reorganisatie, talentonderzoek en -ontwikkeling. Zo hebben we tijdens een reorganisatie een aantal medewerkers het Talentenpaspoort aangeboden. Het Talentenpaspoort is zowel door ons als door de medewerkers zelf als heel positief ervaren. Het gaf inzicht in de talenten en mogelijkheden. Het was ook een goede basis voor gesprekken en je zag dat medewerkers erdoor gestimuleerd werden om concrete stappen te gaan nemen. Het gaf de meesten net dat extra zetje om ervoor te durven gaan. Zo nodig werd dat aangevuld met scholing of met extra coaching vanuit WLO Work and Life. We zijn heel tevreden en zetten de samenwerking graag voort. Binnenkort in de vorm van maatwerk. We gaan namelijk het profiel van een onlangs aangenomen teammanager naast mijn profiel leggen om te onderzoeken hoe we elkaar kunnen versterken. Wenneke faciliteert dit proces in de vorm van een driegesprek. Ik kijk ernaar uit en heb er alle vertrouwen in!”

WLO Work and Life: betrouwbare partner bij HR-vraagstukken
Interesse of heb je specifiek vraagstuk? Neem dan [contact](#) op. We zijn er voor je.



Als de coachvraag moeilijk te achterhalen is

Een coachtraject is een coproductie tussen coach en coachee. De vraag die een coachee stelt, stelt hij of zij eigenlijk aan zichzelf. Maar wat doe je als deze vraag niet intrinsiek gemotiveerd is? Of hoe ga je om met mensen die zich niet helemaal open en bloot willen of durven geven? Daarover praten we met Andy Janssen Life-coach (AWM Janssen), maatschappelijk werker en GGZ-agoog.



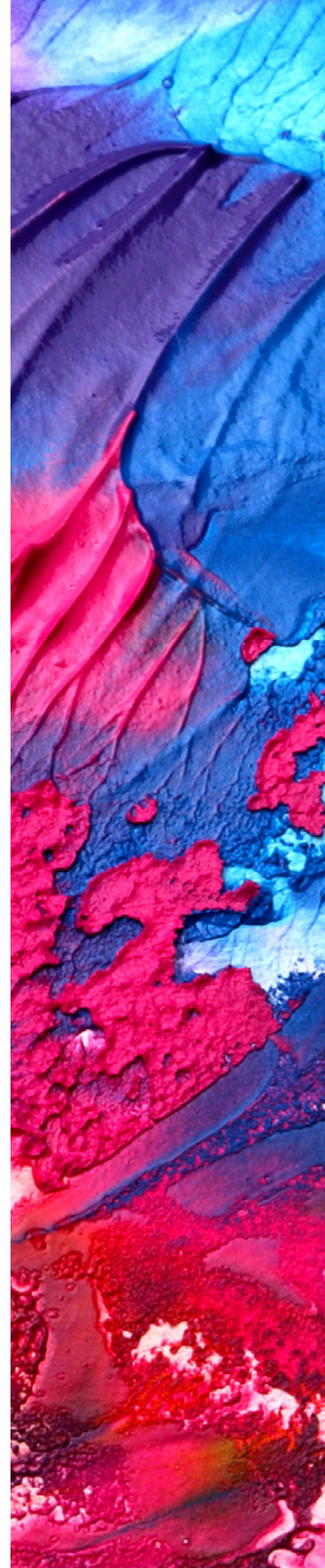
Andy Janssen

Andy's kleurrijke loopbaan begon als schilder. Na zes jaar maakte hij de overstap naar de luchtmacht waar hij het onderhoud van gevechtsvliegtuigen (F16's) verzorgde. In 2008 werd hij uitgezonden. Door de ervaringen en groepsdynamica, kwam hij erachter dat hij het werken met mensen eigenlijk veel interessanter vond dan werken aan materieel of deuren en kozijnen. Hij besloot zich te laten omscholen tot maatschappelijk werker en is sindsdien in de sector zorg en welzijn werkzaam gebleven, onder andere als GGZ-agoog en jongerencoach. Sinds eind 2020 heeft hij een praktijk voor life-coaching. Hij ondersteunt jongeren en volwassenen die vastlopen in hun bestaan. Ze lopen vaak tegen dezelfde problemen aan zoals; balans werk en privé, overtuigingen, belemmeringen, grenzen of grenzenloosheid aan. Thuis, op het werk of op school. Als Life-coach begeleidt hij coachees bij bewustwording en verandering. Zijn aanpak? Als oud militair praktisch, confronterend en doelgericht.

Toegevoegde waarde van Het Talentenpaspoort

Voor coachees die op verwijzing komen, zet Andy sinds kort Het Talentenpaspoort in. Hij legt uit waarom.

Andy: "Als mensen vanuit hun werkgever of andere verwijzer een traject aangaan en niet die intrinsieke motivatie hebben, is het soms lastig de coachvraag helder te krijgen. Het is dan onduidelijk of alleen anderen iets als een probleem ervaren of dat de coachee zelf zich er ook in herkent. Op dat moment is Het Talentenpaspoort een welkom instrument. Het is snel, objectief, tastbaar, het geeft inzicht en het allerbelangrijkste: het creëert draagvlak en vormt de basis voor verdere gesprekken. Coachees begrijpen zichzelf beter en waarderen de positieve benadering van Het Talentenpaspoort. Het is overzichtelijk en het empowert mensen.





Het Talentenpaspoort empowert mensen.

Deze tool is voor zowel de coach als coachee van toegevoegde waarde. Als coach formuleer je sneller de coachvraag en als coachee word je, via een objectieve tool, je bewust van je talenten, drijfveren en het effect daarvan op anderen.

Dat heb ik trouwens zelf tijdens de Talentenpaspoort training bij WLO Work and Life ook ervaren. Ik werd me weer bewust van mijn eigen talenten en drijfveren en hoe ik daarin soms kan doorschieten. Ik ben heel doelgericht, methodisch en rationeel. Dat is iets om rekening mee te houden, bijvoorbeeld in het werken met coachees. Door de training en de terugkoppeling ben ik me daar nu weer meer bewust van. Ik zeg weleens dat iedereen zo af en toe Het Talentenpaspoort zou moeten doen!

Ik raad andere coaches Het Talentenpaspoort dan ook zeker aan. Gedurende de afgelopen jaren heb ik voor mijzelf verschillende tools en scans ingezet en voordat ik voor Het Talentenpaspoort koos, heb ik evengoed nog naar andere tools gekeken. Het Talentpaspoort is absoluut meer verdiepend. Het is fijn dat er iets objectiefs en tastbaars uit komt. Het kan confronterend zijn, maar het heeft toch een positieve benadering. Het Talentenpaspoort en de terugkoppeling, wordt door coachees goed ontvangen. Zij worden gemotiveerd en geïnspireerd door het inzicht in hun talenten en drijfveren. Waar word je blij van? Wat kost energie of wat levert juist energie op? Ja, ik ben blij met mijn certificering voor deze waardevolle tool en zal hem zeker regelmatig inzetten!"

Ben jij coach en wil je ook Certified Talentpassport Coach worden?

Meld je dan aan en word Certified Talentenpassport Coach. [Klik hier](#) en zie direct de eerstvolgende trainingsdata of neem contact met ons op.

Het WLO Team



Na een loopbaan als mobiliteitsadviseur en HRM beleidsadviseur in het UMC St Radboud, startte ik in 2000, als kersverse moeder vanuit thuis met WLO Work and Life. Later betrok ik een kantoor in Arnhem, verhuisde in Arnhem en streek zo'n 5 jaar geleden in Oosterbeek neer. Een heerlijke locatie voor onze cliënten: Villa Klein Dreijen aan de Stationsweg in Oosterbeek.

Mijn overtuiging: als aan de oppervlakte komt hoeveel potentieel er is in een organisatie, dan spreken wij niet meer over tekorten. Met het Talentenpaspoort en talentenDNA maak je het potentieel zichtbaar.

De vraag groeide en groeide. Het werd tijd voor een team, het WLO team. Allemaal professionals die bijdragen aan het huidige en toekomstige succes van WLO Work and Life. Ik stel ze graag aan je voor!

Warme groet,

Wenneke.



Erik de Haar

loopbaancoach, systemisch coach, talentenpaspoort coach



Erik, is wat mij betreft collega van het eerste uur. Wat werken we allang samen! Erik is een kei in het ontrafelen van de vraag achter de vraag. Zijn mensgerichtheid en werkervaring zorgen ervoor dat hij het potentieel van onze cliënten ontdekt en deze mee helpt ontwikkelen.

Hoofd en hart met elkaar in verbinding brengen en houden, systemisch werken, diepere lagen ontdekken en erkennen en tegelijk de stip op de horizon bewaken, dat kenmerkt Erik. Hij geeft je de ruimte om te groeien, hoort je en stimuleert je om zelf in actie te komen. Hij inspireert je dan ook tot persoonlijk leiderschap. Erik, een fijne collega en vaardige coach.

Ingrid Coenen-van der Burg

coach, Birkman professional, talentenpaspoort coach

Deze foto is Ingrid ten voeten uit. Ze koos deze foto omdat hij voor haar op dat moment, vrijheid, geluk, luxe en ... het onwaarschijnlijke vertegenwoordigt. Want zij op een olifant en meewerken aan het exploreren ervan? Totdat ze begreep dat hij in Sumatra van een langzame dood gered was en dat de mensen die deze olifanten redden, geld nodig hebben om hen in leven te houden.



Het hoort bij Ingrid. Het niet zomaar oordelen. Neem ruimte en tijd om na te denken, je een beeld te vormen en dan pas je mening te geven. Het Talentenpaspoort en Birkman gaven haar meer zicht op haar talenten, overtuigingen en vooral ook welke verwachtingen zij van mensen heeft. Dit helpt haar bij het maken van keuzes. Ze stelt zichzelf dan ook regelmatig de vraag: maakt mij dit gelukkig en vooral kloppen mijn verwachtingen? Ingrid is, naar eigen zeggen, daarmee doordrenkt. Ze vindt het een grote uitdaging om mensen hierin mee te nemen. Cliënten die op zoek zijn naar een stukje eigen identiteit, vragen hebben over of zij op de goede plek zitten, wat hen gelukkig maakt, hoe ze dat onder woorden kunnen brengen of praktiseren.

Judith Leenders

vitaliteitscoach, loopbaancoach, talentenpaspoort coach



Toen ik Judith leerde kennen, spraken we al vrij snel de wens uit om samen te werken. En dat is gebeurd, bijna als vanzelfsprekend.

Judith begeleidt cliënten om vitaler in het leven te staan zodat ze flexibel kunnen omgaan met de situaties die zich, zowel op het werk als privé, voordoen. Cliënten patronen te (h)erkennen en te veranderen. Ze ervaren daardoor meer innerlijke rust en balans. Tegelijkertijd verbetert het zelfbeeld en groeit het zelfvertrouwen. Judith heeft een dijk van ervaring in het HR vak. Bovendien zet ze, daar waar nodig, haar brede expertise in. Als stress-, burnout-, hormoon-, mental- en loopbaancoach, weet Judith het gewenste doel te bereiken.

Esmé Boon

office manager, virtual assistant

Last but definitely not least, Esmé. De verbindende kracht in ons team en met onze cliënten. Esmé is de duizendpoot die geregeld aan mij vraagt: zal ik dat regelen? En dat doet ze op haar eigen rustige en warme wijze.



Esmé is van vele markten thuis en dus kan ik heel veel bij haar neerleggen in de wetenschap dat het dan ook goed gebeurt. Organiseren, plannen, structuren en to-do-lijsten afvinken, daar wordt Esmé blij van!

Natuurlijk heeft Esmé ook het Talentenpaspoort doorlopen. Die laat zien dat ze helemaal op haar plek is in het werk dat ze doet. Haar emotionele talenten en haar drijfveren zijn: verantwoordelijkheid willen dragen, onafhankelijk willen zijn, zelf initieënd, bedachtzaam. Heel veel (hart)talenten. Ze combineert deze met een strategische denkstijl, gericht op gestructureerd realiseren. Ze wordt ook blij van buiten zijn, wandelen, wielrennen en haar papegaaien. Ik zei toch al dat ze van vele markten thuis is!

Overzicht Certified Talentpassport Coaches



HET TALENTENPASPOORT

Friesland

Sneek	Boukje Nienke Abma	info@itfoartou.nl
Sneek	Frank Extra	info@itfoartou.nl

Gelderland

Apeldoorn	Margaretha la Crois	
Apeldoorn	Marike Voormolen	m.voormolen@ggdnog.nl
Apeldoorn	Stéphanie Kok	
Arnhem	Ingrid Coenen-van der Burg	ingridcoenen56@gmail.com
Arnhem	Mirjam Peeters	mirjam@vdbergarnhem.nl
Deventer	Aagje Hutten	aehutten@gmail.com
Elst	Edith Houben	edith@houbenloopbaan.nl
Epe	Lotje Vis	info@werkenwerk.nl
Ewijk	Judith Leenders	info@julevita.nl
Groenlo	Claudia Wellink	claudiawellink@gmail.com
Huissen	Irma Kemperman	kempermanirma@gmail.com
Lichtenvoorde	Sanne Wisselink	sanne@stap1coaching.nl
Nijmegen	Bram Verweij	meesterzet@outlook.com
Nijmegen	Grietje Ploegmakers	info@continuumcoaching.nl
Oosterbeek	Marijke van Heusden	werk.en.vitaalloopbaanadvies@gmail.com
Oosterbeek	Ilonka Colstee	ilonka@i-cruit.nl
Rheden	Daniëlle Stroes	info@dekokkenberg.nl
Ruurlo	Arnold ten Oever	info@arnoldtenoever.nl
Terborg	Marjel Dijk	marjeldijk@gmail.com
Westervoort	Erik de Haar	erik@wloworkandlife.nl

Groningen

Groningen	Lianne Kodde	info@liannekodde.nl
Slochteren	Annet Louters	contact@louterannet.nl

Overijssel

Haaksbergen	Karin Menkehorst	info@prisma-loopbaanadvies.nl
Hengelo	Andy Janssen	awmjanssen@outlook.com

Noord-Brabant

Deurne	Lizzy van Bussel	lizzy@poetszorg.nl
--------	------------------	--------------------

Noord-Holland

Amsterdam	Liselot van Egmond	liselotvegmond@gmail.com
-----------	--------------------	--------------------------

Utrecht

Amersfoort	Saskia Visser	arbeau@xs4all.nl
------------	---------------	------------------

Zuid-Holland

Rotterdam	Maria Anches	denieuwekrachtbron@gmail.com
Sassenheim	Ine Paans	inepaans.coach@gmail.com

Informatiepagina

[Atlant Zorggroep](#)

[AWM Janssen Coaching](#)

[Onderzoek persoonlijke groei Intermediair en Springest](#)

[Pontis Managent School](#)

[Stichting Cultuur Oost](#)

[VGGM](#)

[WLO Data trainingen Certified Talentpassport Coach](#)

[WLO Outplacement](#)

[WLO Overzicht Certified Talentpassport Coaches](#)

[WLO Talentenpaspoort](#)

[Voorbeeldrapport Talentenpaspoort](#)

[WLO Vitaliteitsprogramma](#)



WLO
Work and Life

Heb je suggesties of wil je
deelnemen aan ons volgende
magazine?

[Laat het ons weten.](#)