

Outplacement – algemene informatie

Soms is het onvermijdelijk dat de wegen van werkgever en werknemer zich scheiden. Daar kunnen verschillende redenen voor zijn. Zo kan de medewerker wat betreft functioneren toe zijn aan een nieuwe stap en is een passende functie niet meer voorhanden binnen de eigen organisatie. Ook kan de medewerker uit de functie zijn gegroeid, of is er een onwerkbaar arbeidsverhouding ontstaan. Soms ook ligt de oorzaak in bedrijfseconomische redenen.

Voor de medewerker is er dan sprake van outplacement.

Het is in ieders belang het afscheid van de werknemer op een goede manier te laten verlopen.

Talent4work kan hierin uitstekend ondersteunen en biedt outplacementtrajecten die borg staan voor wederzijds begrip en respect.

Daarbij staan de individuele mogelijkheden van uw medewerker(s) voorop.

Voor de werkgever is de winst dat zijn oud-werknemers zonder wrok terug kunnen kijken op deze verandering en zich door u als oud-werkgever gesteund weten in hun loopbaanontwikkeling.

Talent4work richt zich er op de cliënt van werk naar werk te begeleiden. Daarvoor gebruiken wij ons netwerk dat sterk is in de randstedelijke regio en, door ons landelijke netwerk van freelancers, ook daarbuiten.

Maatwerk

Voor talent4work is outplacement altijd maatwerk. De werknemer doorloopt een traject dat in vier tot vijf fasen is opgedeeld. Deze fasen corresponderen met modules die op basis van de behoefte van de werknemer individueel worden ingevuld. Achtergrond, opleidingsniveau, leeftijd en de specifieke situatie van de persoon in kwestie zijn factoren die bepalen hoe het traject er precies uit gaat zien.

Dit op de persoon toegesneden stappenplan wordt opgesteld na het intakegesprek en begeleidt de werknemer zorgvuldig richting nieuw werk.

Hieronder vindt u een beknopte weergave van de modules waaruit een outplacementtraject bestaat zoals talent4work dat biedt.

De werkwijze die talent4work hierbij hanteert is oplossingsgericht waar het gaat om coachen op functioneren (module 1 en 5) en biografisch wat betreft het loopbaanonderzoek (modules 2 en 3). Wat betreft het laatste wil dat zeggen dat er gebruikgemaakt wordt van de bronnen (in de vorm van drijfveren, talenten, en werkwaarden en –normen) uit de levensloop en het curriculum vitae van de medewerker zelf. Daarmee draagt hij of zij direct bij aan zelfsturing van het loopbaanonderzoek.

Ook wordt gebruik gemaakt van het inzicht dat wij veelal in onze jeugd gedragspatronen ontwikkelen die ons belemmeren in contact te komen met wie wij in wezen (willen) zijn. Wij leren bijvoorbeeld voortdurend waardering te zoeken als onze ouders die niet gaven als kind. Een dergelijke opvoeding kan een voedingsbodemp zijn voor het ontstaan van bovenmatig perfectionisme: wat vroeger niet ontvangen werd moet nu nog worden 'gehaald'. Het alleen al bewust worden van dergelijke patronen kan cliënten helpen zicht te krijgen op aan welke innerlijke drijfveren zij nu echt gehoor willen geven, in tegenstelling tot het bijvoorbeeld voortdurend willen voldoen aan de verwachtingen van anderen.

De algemene doelen van het outplacementtraject zoals aangeboden door talent4work zijn bewustwording (van kwaliteiten, ambities, inspiratiebronnen en punten voor professionele ontwikkeling zoals belemmeringen), het in beweging brengen van de cliënt en het aanleren van zelfsturing.

De intake

De precieze aanpak van ieder door talent4work uitgevoerd traject vloeit voort uit het intakegesprek met de cliënt. In de intake brengt de consultant de globale Ausgangssituation in kaart: waar staat de cliënt in zijn of haar loopbaan, wat is de vraag, en wat zijn eventuele belemmeringen. In het uiteindelijke voorstel formuleren we de Ausgangssituation van de cliënt, en zijn of haar vraag en de doelen die we gezamenlijk willen bereiken.

De situatie van de cliënt bepaalt de inhoud van de respectievelijke onderdelen van een module en daarmee de duur van het hele traject. In principe geldt echter dat mensen binnen 9 maanden in staat moeten kunnen zijn een andere baan te vinden, al kan daarop geen garantie worden gegeven.

De modules

Module 1 – Analyse van de huidige situatie, ruimte voor verwerking

In beeld gebracht wordt waar de werknemer nu staat, zowel professioneel als persoonlijk. Daarbij is ruimte voor de verwerking van de komende verandering. Wat wellicht eerst gezien werd als verlies, zal uw medewerker gaandeweg ervaren als kans en nieuwe mogelijkheid. Tevens kan, als de situatie daarom vraagt, gecoacht worden op het huidige functioneren.

Resultaten: de cliënt kan de toekomstige verandering goed hanteren, bereikt inzicht in het eigen professioneel en persoonlijk functioneren, en ziet waar kansen en mogelijkheden liggen voor verdere professionele ontwikkeling.

Module 2 – Oriëntatie op de toekomst

In deze module formuleert de werknemer ambities, drijfveren en persoonlijke bronnen van inspiratie voor de toekomst.

De analyse uit Module 1 wordt aangevuld met onderzoek naar wat de werknemer in huis heeft aan kwaliteiten, competenties en werkwaarden en -normen. Indien van toepassing kan de werknemer ook stil staan bij wat hem tegenhoudt keuzes te maken of te komen tot voldoende zelfsturing. Op het overwinnen van deze belemmeringen vindt dan coaching plaats.

Resultaten: de cliënt is zich bewust van de eigen kwaliteiten en uitdagingen en heeft strategieën geformuleerd voor verdere professionele ontwikkeling. De cliënt heeft inzicht in eventuele belemmeringen en ontwikkelt strategieën daarmee om te gaan. Ook is een perspectief op de toekomst geformuleerd dat past bij het 'wat kan ik en wat wil ik'.

De uitkomsten van de eerste twee modules liggen aan de basis van het verhelderen van de richting waarin de werknemer het beste een nieuwe functie en werkomgeving kan zoeken. Met dat laatste is dan al de eerste stap richting arbeidsmarkt oriëntatie gezet.

Module 2. wordt afgesloten met het formuleren van concrete zoekrichtingen in de vorm van passende functies en werkomgevingen.

Module 3 – Het plan van aanpak

In deze fase formuleert de werknemer een eigen plan van aanpak. De belangrijkste onderdelen hiervan zijn: De uitkomst van het kwaliteitenonderzoek in de vorm van een persoonlijk profiel, de resultaten van de arbeidsmarkt- en beroep oriëntatie en tot slot de manier waarop uw medewerker de arbeidsmarkt het beste kan benaderen.

Resultaten: De cliënt heeft een SMART gemaakt actieplan opgesteld waarin behalve het unieke aanbod van de cliënt ook de zoekrichting(en) geformuleerd zijn. Er is tevens een professioneel profiel geformuleerd dat dient als werkdocument voor netwerk- en/of sollicitatiegesprekken.

Module 4 – Benadering van de arbeidsmarkt - Jobhunting

In het verlengde van de vorige fase begeleidt talent4work uw medewerker ook in het sollicitatie- en netwerkproces. Aandachtspunten zijn het CV of Resumé, vacature-analyse, de sollicitatiebrief en het sollicitatiegesprek, de STARR-methode en netwerktraining.

Wij verrichten zodra de cliënt zicht heeft op een loopbaanrichting en concrete beroepsperspectieven actieve jobhunting. Hiervoor zetten wij ons netwerk in, maken we gebruik van de moderne sociale media en zullen we waar en wanneer nodig de cliënt helpen aan een eerste contact. Het zo nodig aanleren van zelfsturing staat echter voorop, de cliënt zet zelf de daadwerkelijke stappen waarbij wij voor de professionele en inspirerende begeleiding zorgen.

Resultaten: De cliënt kan zich goed presenteren op de arbeidsmarkt, weet daarin zelfstandig de weg te vinden, heeft zicht op het eigen netwerk en weet hoe dit effectief is in te zetten voor de eigen loopbaanrichting. De cliënt heeft meerdere ingangen in de arbeidsmarkt aangeboden gekregen, er is gezocht naar passende vacatures en de cliënt is begeleid in de benadering hiervan.

Nazorg

Module 5 – Coaching on the job

Desgewenst kan de medewerker ook nog enige tijd – bijvoorbeeld voor de duur van de proeftijd – begeleid worden na het toetreden tot een nieuwe functie, zodra deze verworven is. Daarvoor kunnen we een aparte coachingsmodule inrichten waarin de werknemer gecoacht wordt op het functioneren binnen de nieuwe functie en werkomgeving.

Resultaten: De cliënt kan werksituaties beter hanteren die in het verleden problemen in het functioneren opleverden.

NB. Deze module is niet opgenomen in onderstaande offerte. Het aantal hiervoor te verrichten uren zal maximaal vier bedragen.