



Esweg 90, 9411 AK Beilen
085 - 0645512
contact@melior.nu

BTW: NL867437558B01
KVK: 96027207
IBAN: NL54RABO0389048429

Brochure Outplacement

Een outplacementtraject heeft tot doel een functie elders te verwerven. In enkele gevallen is het resultaat dat een functie intern op een andere afdeling kan worden gevonden.

De aanleiding kan heel divers zijn. Er is sprake van een:

- mis-match tussen de functie en de medewerker;
- conflictsituatie;
- doorgroeibehoeft van een medewerker die niet gehonoreerd kan worden;
- reorganisatie.

In de meeste gevallen is het een onwenselijke of onhoudbare situatie die de stap richting outplacement noodzakelijk maakt en is de werkgever de partij die deze stap initieert. Echter, tegenwoordig zien we steeds vaker dat een medewerker graag ondersteund wil worden bij het vinden van een nieuwe functie elders.

Intakegesprek

Bij Melior geloven we in maatwerk. Dat betekent dat we altijd starten met een intakegesprek, bij voorkeur zowel met de werkgever als de werknemer, onafhankelijk van elkaar. Op deze manier kunnen wij een goede inschatting maken van wat er nodig zal zijn. Datgene wat iemand al beheerst hoeven we niet onnodig aan te bieden. Na het intakegesprek kunnen wij dan een advies geven over de te verwachten duur van het traject. Wij houden daarbij rekening met de achtergrond van de betrokkene (leeftijd, opleiding, duur dienstverband, wensen/ambities), maar ook met de mate van vrijwilligheid om deze stap te zetten. Is er sprake van veel boosheid, angst of verdriet, dan vraagt dat meer tijd dan wanneer iemand zelf tot dit besluit is gekomen. Niet voor niets dat outplacement in de top 5 van meest emotionele life-events staat. Uiteraard is het aan de werkgever en werknemer om een besluit te nemen over de uiteindelijke duur van het traject.

Hieronder beschrijven wij het proces dat iemand doorloopt tijdens outplacement.

Fase 1. Persoonlijke Analyse

Tijdens deze fase wordt de medewerker (m/v/o) uitgenodigd om zijn leven en loopbaan in kaart te brengen aan de hand van een uitgebreide online werkmap via Mijn Melior, een omgeving speciaal voor Melior klanten. Persoonlijke achtergrond, talenten, kennis, vaardigheden, ervaring, valkuilen en motivatoren worden op een rij gezet en omgezet in een zoekprofiel. De TMA (Talenten en Motivatie Analyse) zal hierbij worden ingezet als assessments. Deze geeft zicht op iemands talenten, drijfveren en competenties. Maar ook kan een capaciteitentest (niveau) en beroepsinteressesettest worden ingezet. Hiermee kan een vertaling worden gemaakt naar passende functies bij het profiel.

In deze fase wordt ook aandacht besteed aan verliesverwerking. Wij moeten zeker weten dat de medewerker de vraag van een selecteur 'waarom gaat u eigenlijk weg bij X?' goed kan beantwoorden, dat wil zeggen zonder boosheid of frustratie.

In deze fase zal er eveneens aandacht worden besteed aan mogelijke blokkades, waarbij (emotionele) interventies zoals een EMDR of een Familie-bordopstelling kunnen worden ingezet.

De fase Persoonlijke Analyse kan als afgerond worden beschouwd wanneer de medewerker een relevante SWOT-analyse van zichzelf heeft gemaakt (sterktes, zwaktes, kansen, bedreigingen) met betrekking tot de eigen arbeidsmarkt en wanneer hij in staat is zichzelf in maximaal 2 minuten kort en krachtig te presenteren in een elevatorpitch. Ook zijn eventuele blokkades opgelost of verminderd.

De doorlooptijd van deze fase is (afhankelijk van de emotionele factoren) gemiddeld 3 maanden, maar kan ook meer tijd in beslag nemen.

Fase 2. Marktanalyse

Waar ligt de persoonlijke arbeidsmarkt van de medewerker? Het draait in deze fase vooral om het voeren van informatieve netwerkgesprekken. Dat wil zeggen dat hij gesprekken met mensen voert die hem informatie kunnen geven over het werk dat hij overweegt te gaan doen, die hem kunnen adviseren over hoe hij dit het beste kan aanpakken en die hem kunnen doorverwijzen naar andere personen/gesprekspartners, in lijn met zijn doel. Dit vraagt om een plan, maar ook discipline.

Melior reikt niet alleen netwerkcontacten aan, wij adviseren ook hoe de medewerker zo succesvol mogelijk de netwerkgesprekken kan voeren. Verder krijgt hij tips aangereikt voor het doen van deskresearch, bijvoorbeeld in de vorm van een advertentie-analyse. Het gaat er in deze fase om heel bewust nog niet te solliciteren. Deze fase is een fase van onderzoek, voorkomen moet worden dat het een fase wordt van afwijzingen. Immers de medewerker heeft het noodgedwongen afscheid nemen van de huidige organisatie al ervaren als afwijzing. Door veel netwerkgesprekken te voeren leert hij zichzelf steeds beter te presenteren in de gewenste richting, krijgt hij waardevolle aanvullende informatie over zijn arbeidsmarkt en uiteindelijk ook tips voor vacatures. Hij zal merken dat hij steeds beter weet wat hij precies zoekt en dat hij ook steeds beter weet hoe hij dit het beste onder woorden kan brengen. Niet alleen krijgt de medewerker een goede indruk bij de omgeving waar zijn belangstelling naar uit gaat, maar hij leert ook de mensen kennen die hem kunnen helpen of kunnen aannemen. Dit netwerk zal ook nadat hij geland is in de nieuwe functie van waarde zijn. De gemiddelde doorlooptijd van deze fase is 3 maanden, afhankelijk van hoeveel tijd iemand ter beschikking heeft.

Fase 3. Marktbenadering:

Hoe kan de medewerker zijn arbeidsmarkt effectief benaderen? De persoonlijke presentatie staat in deze afsluitende fase centraal bij het bereiken van zijn doel. Het is de fase waarin hij daadwerkelijk gaat solliciteren. Niet alleen gaat hij reageren op vacatures en open sollicitaties versturen, hij gaat ook bemiddelende partijen benaderen en solliciteren op basis van doorverwijzingen uit het netwerk.

Hij zal merken dat deze laatste methode hoogstwaarschijnlijk het meest effectief is. Immers, hij kan veel beter van een bestaande vacature afweten voordat deze wordt gepubliceerd, dan daarna. In het laatste geval heeft hij altijd te maken met concurrentie en die kan hij maar beter te snel af zijn.

De rol van de loopbaanadviseur is dan vooral die van trainer: helpen om iedere stap in een sollicitatieprocedure optimaal voor te bereiden, zodat de medewerker goed beslagen ten ijs komt.

In deze fase staan wij uiteraard ook stil bij het maken van een krachtig CV in lijn met de gewenste richting. De motivatiebrief of sollicitatiebrief wordt bij iedere sollicitatie op maat gemaakt. Daarnaast is er aandacht voor de persoonlijke presentatie. Wat werkt wel en wat niet? Wat wil iemand uitstralen? Hoe bereik je dat zo goed mogelijk?

Vorm

In principe vinden er wekelijkse gesprekken van 1 uur plaats om zo snel en goed mogelijk de medewerker in de gewenste richting te kunnen begeleiden. Daarnaast is het mogelijk om telefonisch of per e-mail tussentijds vragen te stellen. Ook kunnen er via de Mijn Melior omgeving informatie of documenten worden uitgewisseld die als input kunnen dienen voor de gesprekken.

Vanaf de Marktanalyse kan na verloop van tijd de frequentie van afspraken lager worden omdat de medewerker druk is met het voeren van netwerkgesprekken. Als deze goed gaan en de gewenste resultaten opleveren, zal hij steeds meer zelf de regie gaan pakken in zijn proces.

Tijdens het programma kan naar behoefte gebruik gemaakt worden van de volgende voorzieningen:

- een eigen vaste Melior Loopbaanadviseur; eventuele inzet van andere Melior Loopbaanadviseurs of Coaches;
- persoonlijkheidstesten en beroepskeuzetesten;
- aandacht voor vitaliteit d.m.v. interventies als EMDR en/of Bordopstellingen;
- gebruik van Mijn Melior, de online omgeving waarin opdrachten en verslagen worden bijgehouden en rapportages AVG proof met de Melior Loopbaanadviseur worden gedeeld via Mijn Dossier;
- gebruikmaking van een online werkmap;
- het uitgebreide Melior netwerk op alle niveaus;
- bibliotheek (locatie Beilen);
- workshops (locatie Beilen of online);
- print- en kopieerapparatuur (locatie Beilen).

Duur van de begeleiding

Een gemiddeld outplacementtraject beslaat 9 maanden. Zoals eerder aangegeven is dit afhankelijk van de leeftijd, opleiding en achtergrond van de medewerker. Hoe groter de emotionele lading die op het traject ligt, des te meer tijd er nodig zal zijn om de medewerker in de vooruit stand te krijgen. Soms is het ook nodig om iemand juist af te remmen, door niet gelijk te gaan solliciteren. De ervaring leert dat dit meestal niet de beste keuzes zijn of dat de kans op afwijzing ook enorm vergroot wordt. Dit is niet wenselijk, omdat dit afbreuk doet aan het zelfvertrouwen.

Wij onderscheiden de volgende trajecten:

- Een 6 maands traject. Deze wordt geadviseerd als de medewerker al precies weet wat hij wil, maar nog niet weet waar. Of als hij nog niet weet wat hij wil maar wel competent is in netwerken of solliciteren. Ook kan een gunstige arbeidsmarkt in de gewenste richting hierbij een rol spelen.
- Een 9 maands traject. Dit is de gemiddelde duur van een outplacementtraject. 85% van de Melior klanten bereiken binnen deze periode hun doel.
- Een 12 maands traject. Als er bijvoorbeeld sprake is van veel emotie, waardoor de medewerker nog niet gelijk kan nadenken over de eigen talenten en motivatoren. Er dient eerst aandacht te zijn voor de verwerking van het (noodgedwongen) afscheid omdat het risico dat de medewerker zichzelf anders gaat diskwalificeren in de markt te groot is.
- Het is altijd mogelijk een traject per maand te verlengen mocht dit wenselijk zijn.
- Een traject voor onbepaalde tijd. Als de volgende loopbaanstap bijvoorbeeld in een richting gaat waarbij omscholing gewenst is, of omdat de persoonlijke omstandigheden zodanig zijn dat de medewerker waarschijnlijk langer dan een jaar begeleiding nodig heeft. De begeleiding gaat dan net zo lang door totdat de medewerker in een nieuwe functie is geland, inclusief de wettelijke proeftijd. Mocht de medewerker onverhoopt de proeftijd niet doorkomen, dan pakken we draad van het traject weer. Nadat de proeftijd is verstreken kan het traject als beëindigd worden beschouwd.
- Indien voorafgaand aan een traject voor onbepaalde tijd een Mijn Ideale Baan (loopbaanonderzoek) heeft plaatsgevonden, dan zal de investering hiervoor van het traject voor onbepaalde tijd worden verrekend.

Evaluaties

Ook als afscheidnemende partij, kan het zijn dat de werkgever graag betrokken wil blijven bij dit proces, zolang de medewerker nog in dienst is. Als is afgesproken dat de medewerker is vrijgesteld van werk (de meest wenselijke situatie, zodat de medewerker voldoende tijd heeft om alle processtappen zo goed mogelijk te doorlopen), kunnen er tussentijdse evaluatiegesprekken gevoerd worden in aanwezigheid van alle betrokkenen. De voorkeur gaat dan meestal uit naar een veilige en neutrale plek voor de medewerker, bijvoorbeeld het kantoor van Melior.

Belangstelling?

Neem dan contact met ons op via 085-0645512 of contact@melior.nu. Wij adviseren u graag.