

Brochure Loopbaanadvies/Outplacement

Een loopbaantraject of outplacementtraject heeft tot doel een functie elders te verwerven. Soms 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 een loopbaantraject noodzakelijk maakt, soms op initiatief van de werkgever, soms op die van de werknemer. 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 uitvoerig intakegesprek, soms zowel met de werkgever als de werknemer, afhankelijk van de aanleiding. Op deze manier kunnen wij een goede inschatting maken van wat er nodig zal zijn. Datgene wat je 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 jouw achtergrond (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 jezelf tot dit besluit bent gekomen. Uiteraard is het aan je werkgever en jou om een besluit te nemen over de uiteindelijke duur van het traject.

Hieronder beschrijven wij het proces dat iemand doorloopt tijdens een loopbaantraject.

Fase 1. Persoonlijke Analyse

Tijdens deze fase word je uitgenodigd om je 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 jouw 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 eventuele verliesverwerking. Wij moeten zeker weten dat je de vraag van een selecteur 'waarom gaat u eigenlijk weg bij X?' goed kunt 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 jij een relevante SWOT-analyse van jezelf hebt gemaakt (sterktes, zwaktes, kansen, bedreigingen) met betrekking tot de eigen arbeidsmarkt en wanneer jij in staat bent jezelf 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 jouw persoonlijke arbeidsmarkt? Het draait in deze fase vooral om het voeren van informatieve netwerkgesprekken. Dat wil zeggen dat je gesprekken met mensen voert die jou informatie kunnen geven over het werk dat je overweegt te gaan doen, die jou kunnen adviseren over hoe je dit het beste kunt aanpakken en die je kunnen doorverwijzen naar andere personen/gesprekspartners, in lijn met jouw doel. Dit vraagt om een plan, maar ook discipline.

Melior reikt niet alleen netwerkcontacten aan, wij adviseren ook hoe je zo succesvol mogelijk de netwerkgesprekken kunt voeren. Verder krijg je 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. Door veel netwerkgesprekken te voeren leer je jezelf steeds beter te presenteren in de gewenste richting, krijg je waardevolle aanvullende informatie over jouw arbeidsmarkt en uiteindelijk ook tips voor vacatures. Je zult merken dat je steeds beter weet wat je precies zoekt en dat je ook steeds beter weet hoe je dit het beste onder woorden kunt brengen. Niet alleen krijg je een goede indruk van de omgeving waar jouw belangstelling naar uit gaat, maar je leert ook de mensen kennen die jou kunnen helpen of kunnen aannemen. Dit netwerk zal ook nadat je geland bent in de nieuwe functie van waarde zijn. De gemiddelde doorlooptijd van deze fase is 3 maanden, afhankelijk van hoeveel tijd je ter beschikking hebt.

Fase 3. Marktbenadering:

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

Je zult merken dat deze laatste methode hoogstwaarschijnlijk het meest effectief is. Immers, je kunt veel beter van een bestaande vacature afweten voordat deze wordt gepubliceerd, dan daarna. In het laatste geval heb je altijd te maken met concurrentie en die kun je maar beter te snel af zijn.

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

In deze fase staan wij uiteraard ook stil bij het maken van een krachtig CV in lijn met jouw gewenste richting. Je motivatiebrief of sollicitatiebrief wordt bij iedere sollicitatie op maat gemaakt.

Daarnaast is er aandacht voor jouw persoonlijke presentatie. Wat werkt wel en wat niet? Wat wil je uitstralen? Hoe bereik je dat zo goed mogelijk?

Vorm

In principe vinden er wekelijkse gesprekken van 1 uur plaats om jou zo snel en goed mogelijk 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 je druk bent met het voeren van netwerkgesprekken. Als deze goed gaan en de gewenste resultaten opleveren, zul je steeds meer zelf de regie gaan pakken in jouw proces.

Tijdens het programma kun je naar behoefte gebruik maken 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 bijvoorbeeld 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;
- workshops (locatie Beilen of online);
- print- en kopieerapparatuur (locatie Beilen).

Duur van de begeleiding

Een gemiddeld loopbaantraject beslaat 9 maanden. Zoals eerder aangegeven is dit afhankelijk van jouw leeftijd, opleiding en achtergrond. Hoe groter de emotionele lading die op het traject ligt, des te meer tijd er nodig zal zijn om jou in de onderzoeksmodus te krijgen. Soms is het ook nodig om iemand juist af te remmen, door niet gelijk te gaan solliciteren. De ervaring leert namelijk dat dit niet altijd de beste keuzes zijn of dat de kans groot is dat je wordt afgewezen, wat effect zal hebben op jouw zelfvertrouwen.

Wij onderscheiden de volgende trajecten:

- Een 6 maands-traject. Deze wordt geadviseerd als je al precies weet wat je wilt, maar nog niet weet waar. Of als je nog niet weet wat je wilt maar wel competent bent 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 loopbaantraject. 85% van de Melior klanten bereiken binnen deze periode hun doel.
- Een 12 maands-traject. Als er bijvoorbeeld sprake is van veel emotie, waardoor je 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 je jezelf 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 je waarschijnlijk langer dan een jaar begeleiding nodig hebt. De begeleiding gaat dan net zo lang door totdat je in een nieuwe functie bent geland, inclusief de wettelijke proeftijd. Mocht je onverhoopt de proeftijd niet doorkomen, dan pakken we draad van het traject weer op. Nadat de proeftijd is verstreken kan het traject als beëindigd worden beschouwd.

Evaluaties

Het kan zijn dat de werkgever graag betrokken wil blijven bij dit proces, zolang je nog in dienst bent. Als is afgesproken dat je bent vrijgesteld van werk (de meest wenselijke situatie, zodat je voldoende tijd hebt 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 jou, bijvoorbeeld het kantoor van Melior.

Belangstelling?

Sluit dit aanbod aan bij jouw behoefte?

Neem dan contact met ons op via 085-0645512 of contact@melior.nu voor een gratis intakegesprek.