



## OUTPLACEMENT

Outplacement is het begeleiden van medewerkers van bedrijven waar een ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt toegepast. Reorganisatie of een verstoorde werkrelatie kunnen de reden zijn van een outplacementtraject. Een vaststellingsovereenkomst is vaak onderdeel van de afspraken tussen medewerker en leidinggevende. In een outplacementtraject is de doelstelling het faciliteren van de medewerker in het zoeken naar een passende nieuwe baan.

LoopbaanNed ontzorgt u als leidinggevende maar de medewerker blijft zelf verantwoordelijk. Hierbij wordt deze maximaal ondersteund door de adviseur. Er wordt aandacht besteed aan vertrouwen, inzicht in, en de emotionele verwerking van de situatie. Het traject is opgedeeld in een aantal fasen. Iedere fase kent een eigen dynamiek en aanpak.

### Voor wie?

LoopbaanNed biedt deskundige begeleiding aan medewerkers die hun loopbaan buiten de huidige organisatie gaan voortzetten. In dit traject wordt gezocht naar passend nieuw werk, gebaseerd op de talenten van de medewerker. De medewerker neemt hier de

LoopbaanNed

[www.loopbaanned.nl](http://www.loopbaanned.nl) – [info@loopbaanned.nl](mailto:info@loopbaanned.nl)

verantwoordelijkheid voor zijn eigen toekomst. De coach van LoopbaanNed ondersteunt, coacht en adviseert hierbij.

### Wat levert het op?

- Ondersteuning en begeleiding bij de zoektocht naar ander werk
- Inzicht in eigen functioneren en ambities
- Inzicht in eigen voorkeursstijlen en drijfveren
- Inzicht in eigen gedrag en communicatie
- Vergrote kans op een passend werk buiten de eigen organisatie

Een outplacementtraject kenmerkt zich door de volgende fases:

#### Fase 1: Kennismaking

Met de opdrachtgever worden de specifieke situatie, de verwachtingen en de doorlooptijd besproken. Na deze afstemming met de opdrachtgever volgt een vrijblijvend oriënterend gesprek met de medewerker. Kennis maken met elkaar; de vraag helder krijgen, verwachtingen over en weer bespreken en tot overeenstemming komen over het traject. Het is cruciaal dat de relatie tussen loopbaancoach en medewerker goed is en dat er over en weer vertrouwen wordt uitgesproken.

#### Fase 2: Persoonlijke Analyse

In deze fase wordt aandacht besteed aan verwerking van het gebeurde binnen de organisatie. Vervolgens wordt uitgebreid stilgestaan bij het vinden van antwoorden op de vragen Wie ben ik, Wat wil ik, Wat kan ik en Wat durf ik? Ook wordt naar ambitie en kwaliteiten gekeken van de medewerker.

Gestart wordt met een uitgebreide intake met de medewerker; kennis maken, achtergronden leren kennen, motivatie en historie. Er wordt voldoende aandacht besteed aan rouwverwerking.

Volgende stap is het opstellen van het Persoonsprofiel. Aan de hand van oefeningen, vragenlijsten en een digitale analyse wordt inzicht gegeven in kwaliteiten, motivatie en talenten van de medewerker.

Aan het eind van deze fase brengt de medewerker focus aan in zijn zoektocht naar ander werk, het zoekprofiel. Welke keuze maakt de medewerker? Indien gewenst maakt de medewerker een of meerdere passende loopbaantesten.

#### Fase 3: Externe arbeidsmarktanalyse

In deze fase wordt met name aandacht besteed aan het in kaart brengen van de arbeidsmarkt. Waar bevindt zich het passende werk en hoe kom ik daar. De medewerker brengt zijn of haar netwerk in kaart en onderzoekt waar er passende vacatures

beschikbaar zijn. Welke ontwikkelingen zijn er op de arbeidsmarkt gaande en waar kan ik mogelijk ingangen vinden? Daarnaast wordt uitgebreid stilgestaan bij het proces van werving en selectie en het vergroten van het zelfvertrouwen van de medewerker.

#### Fase 4: Externe arbeidsmarktbenadering

Deze fase kenmerkt zich door het aanleren van de juiste sollicitatievaardigheden. Dit betreft sollicitatietraining, CV- update, sollicitatiebrief opstellen, actief het netwerk benaderen en het zoeken naar passende vacatures. Ook het onderhandelen en de arbeidsvoorwaarden komen aan bod.

#### Fase 5: Sollicitatie-coaching, begeleiding en nazorg

Tijdens het sollicitatieproces heeft de coach regelmatig contact met de medewerker om de verschillende stappen te bespreken, gesprekken voor te bereiden en gesprekken te evalueren. Deze kennis wordt ingezet om de medewerker het bij volgende gesprekken nog beter te laten doen.

Wanneer de medewerker een nieuwe baan gevonden heeft zal de loopbaancoach nog een aantal contactmomenten hebben met de medewerker. Het traject en de nieuwe werkomgeving worden dan geëvalueerd.

#### Doorlooptijd

De situatie van de kandidaat is bepalend voor de opbouw en intensiteit van het outplacementtraject. In Fase 1 t/m 3 zal gemiddeld genomen om 2 weken een contact plaatsvinden. Dit kan live en/of via een beeldbelverbinding. In Fase 4 en 5 kan, indien nodig, het contact variëren. Afhankelijk van een actief sollicitatietraject kan het contact intensiever worden.

De gemiddelde doorlooptijd van een traject is minimaal 6 maanden.

#### Kosten

De kosten voor een outplacementtraject zijn maatwerk en afhankelijk van de achtergrond van de medewerker, doorlooptijd en lengte van het traject. Neem contact op via [info@loopbaanned.nl](mailto:info@loopbaanned.nl) voor een voorstel op maat.