



VAN WERK NAAR WERK

Het programma van Werk naar Werk kenmerkt zich door een persoonsgerichte aanpak. Er wordt aandacht besteed aan de mens achter de collega. Wat zijn de kwaliteiten van uw medewerker; wat motiveert uw medewerker? Welke ervaringen heeft uw medewerker opgedaan, welke emotie speelt bij uw medewerker? In dit programma wordt nadrukkelijk gekeken naar mogelijkheden, kansen en perspectief.

In onderstaand stappenplan wordt aangegeven hoe het traject er gemiddeld genomen uitziet. Ieder traject start met een persoonlijk intakegesprek.

Voor wie?

Voor bedrijven waarvan medewerkers die hun baan verliezen door reorganisatie, bedrijfseconomische redenen, liquidatie, faillissement en overdracht van zeggenschap of verhuizing.

Wat levert het op?

Het snel vinden van ander, passend werk voor uw medewerker.

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 loopbaanadviseur 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 beeldverbinding. 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 van werk naar werktraject zijn maatwerk en afhankelijk van de achtergrond van de medewerker, doorlooptijd en lengte van het traject. Neem contact op via info@loopbaanned.nl voor een voorstel op maat.