



Outplacement

Doel van outplacement

Onder deskundige begeleiding vindt een werknemer een nieuwe baan buiten het bedrijf of de organisatie die de opdracht verstrekt. Het verschaft de werknemer inzicht in zijn talenten, kwaliteiten en wensen. Hij leert om effectief keuzes te maken in zijn carrière. De werknemer krijgt daarmee grip op zijn eigen werk en op zijn koers voor de volgende stap.

Wanneer kunt u dit product inzetten?

- een bedrijf of organisatie wil afscheid nemen van een werknemer
- een werknemer wil afscheid nemen van een bedrijf

In beide gevallen kunnen partijen besluiten om een outplacement traject in te kopen met als doel om het afscheid zo soepel mogelijk te laten verlopen.

Wat levert het op?

- een tevreden ex-werknemer, die zich gewaardeerd voelt omdat hij ondersteuning gekregen heeft bij het zetten van een volgende stap in zijn carrière. Hij zal daardoor beter in staat zijn om daadwerkelijk een andere baan te vinden binnen de afgesproken termijn, omdat hij het afscheid positief heeft leren waarderen.
- op een goede manier afscheid nemen van een werknemer geeft een positief signaal aan achterblijvende collega's: er wordt moeite gedaan om een (eventueel) pijnlijke gebeurtenis zo goed mogelijk te laten verlopen

Werkwijze?

- In het kennismakingsgesprek tussen de opdrachtgever, de werknemer en de coach, wordt de opdracht nader toegelicht, zodat alle partijen goed zijn geïnformeerd over wederzijdse verwachtingen.
- De coach brengt vervolgens advies uit over het uit te voeren traject en maakt een offerte, waarin opgenomen zijn afspraken m.b.t. doelstelling, aantal gesprekken, duur, prijs en evaluatie/rapportage. Nadat schriftelijk akkoord is ontvangen van de opdrachtgever start het outplacementtraject.
- Aandacht voor afsluiten van het verleden, mogelijk verwerken van emoties rond het vertrek is belangrijk, zodat de aandacht daarna ongehinderd op de toekomst gericht kan worden.
- De centrale vragen in het vervolgtraject zijn: Wie ben ik, wat wil ik en waarom, wat kan ik en hoe maak ik keuzes? De antwoorden leiden tot een persoons- en een zoekprofiel.
- In de fase van arbeidsmarktbenadering wordt gewerkt aan vaardigheden voor netwerken, vacatures analyseren, sollicitatiestrategieën uitzetten, sollicitatiebrieven schrijven, sollicitatiegesprekken voeren en over salaris onderhandelen. De coach biedt praktische ondersteuning bij het solliciteren, zoekt mee en reikt passende vacatures aan, schakelt desgewenst werving en selectiebureaus in en evalueert regelmatig sollicitatie activiteiten. Kortom, hij is er ook als het solliciteren even tegenslagen oplevert.