

Outplacement

“ Voor wie niet weet naar welke haven hij moet koersen, is geen enkele wind gunstig. ”
(Seneca)

Soms moet u afscheid nemen van een medewerker, vrijwillig of noodgedwongen. In veel gevallen kan het pijnlijk zijn, vooral voor de medewerker die zijn baan kwijtraakt. U neemt de verantwoordelijkheid om uw medewerker hierin te steunen. Dit kan door **outplacement** aan te bieden. Afscheid is dan geen einde, maar juist de start van een nieuw begin. Outplacement is de meest uitgebreide vorm van loopbaanbegeleiding. De medewerker wordt door een aantal bewuste stappen begeleid tot en met plaatsing in een nieuwe baan.

Aanpak

- **Intake & Analyse.** In deze fase brengt De Aanleiding de kwaliteiten, de werkgeschiedenis, motivatie en voorkeuren van de kandidaat op een gestructureerde wijze in kaart. Wij voeren gesprekken en maken met hulp van uitgebreide vragenlijsten een psychologisch profiel, aangevuld met opleidingsachtergrond en werkervaring. Ook identificeren we de talenten en valkuilen van de gegadigde. De uitkomst van deze grondige analyse geeft een loopbaanrichting qua voorkeur, inhoud en cultuur. Met nadruk wordt de rol van professional gezien als onderdeel van het hele leven van de betrokkene. Zijn kijk daarop -het evenwicht met de andere rollen- is bepalend.
- **Marktverkenning.** Daarna richt de begeleiding zich op het verkennen van de arbeidsmarkt en het vaststellen van een meer concrete zoekrichting. Hieruit volgt een beeld, een plan waarin staat hoe en wat voor soort functie de kandidaat zoekt en in welk soort organisatie.
- **Bewerken Arbeidsmarkt.** In dit stadium van de loopbaanbegeleiding wordt de betrokkene gestimuleerd actief de arbeidsmarkt te betreden en bewerken. Dit gebeurt met gedoseerde informatie over alle mogelijke onderwerpen (o.a. het gebruik van vacaturesites, hoe een goede sollicitatie brief te schrijven, wat te verwachten van een sollicitatiegesprek, informatie over kenmerken van branches of de cultuur van een organisatie in relatie tot het persoonlijkheidstype van de kandidaat, informatie over arbeidsvoorwaarden en hoe hierover onderhandeld kan worden, enz.).

Ook vindt een doorlopende evaluatie van elke stap plaats. Er is specifiek aandacht voor het verbeteren van de presentatie en voor het stimuleren van het doorzettingsvermogen.

- **Presentatie & Advies.** Alle mogelijke aspecten die horen bij het sollicitatieproces komen op het juiste ogenblik aan bod. Voorbeelden: solliciteren via internet, persoonlijke presentatie waaronder schriftelijke en mondelinge vaardigheden, arbeidsvoorwaarden en onderhandelen.
- **Afronding.** De begeleiding duurt totdat de kandidaat de geschikte baan heeft gevonden, de contracten zijn getekend en de proeftijd voorbij is.
- Het gaat erom dat de volgende stap in de loopbaan past binnen de persoonlijke groei en de bewuste veranderingen in het leven van de professional. Daartoe gebruikt De Aanleiding elementen uit het coachtraject van *Persoonlijk Leiderschap*.