

# Outplacement

Bij een outplacement traject ligt de focus op passend werk buiten de organisatie.

---

In het algemeen geldt dat deze trajecten op de persoon en diens situatie worden afgestemd. Het is maatwerk. Onderstaande informatie is een algemene beschrijving.

## **Wat mag je verwachten?**

- Voeren van het intakegesprek met de werkgever en werkzoekende op de thuislocatie of werklocatie.
- Het schrijven van een inhoudelijk plan: wat zijn de stappen die voor deze persoon nodig zijn om (weer) aan een baan te komen?

## **Hieronder staan de mogelijke activiteiten.**

### **Voorschakelfase**

Er kan sprake zijn van een loopbaanassessment, loopbaanoriëntatie of arbeidspsychologisch onderzoek. Dit wordt alleen ingezet indien dit van toegevoegde waarde is ten opzichte van reeds bekende informatie. Er is in de gesprekken ruimte voor verliesverwerking, zeker in geval van outplacement. Wanneer de verliesverwerking een traject in de weg staat, wordt de arbeidspsycholoog ingeschakeld.

### **Oriëntatie**

Zoeken naar kwaliteiten en vaardigheden en deze omzetten naar arbeidsmogelijkheden in relatie tot affiniteiten. Ook het opstellen van een CV en gesprekken over richting waarin gezocht zou kunnen worden. Verder zijn snuffelstages mogelijk.



### **Bemiddeling**

Het daadwerkelijk zoeken naar een passende functie door middel van het samen zoeken naar passende vacatures, begeleiding bij het schrijven van sollicitatiebrieven en desgewenst oefenen van het sollicitatiegesprek, begeleidingsgesprekken met betrokkene, acquisitie.

### **Nazorg**

Finetuning d.m.v. enkele gesprekken met de medewerker en nieuwe werkgever, om zorg te dragen voor een zorgvuldige afronding van het traject.

### **Resultaat**

Het vormgeven van ondersteuning in het zoeken naar ander werk, zoals overeengekomen in de vaststellingsovereenkomst.

### **Het kan ingezet worden bij vragen zoals:**

- Hoe kan mijn medewerker als gevolg van reorganisatie, boventalligheid of disfunctioneren begeleid worden naar ander werk?
- Hoe geef ik de overeengekomen vaststellingsovereenkomst binnen een outplacement traject met mijn medewerker adequaat vorm?

### **Benodigde tijd:**

Afhankelijk van de vraag en situatie van betrokkene, van te voren in een voorstel voor te leggen aan verantwoordelijke.

“Hoe kan ik mijn medewerker als gevolg van boventalligheid, reorganisatie of disfunctioneren begeleiden naar ander werk buiten de organisatie?”

