

**OUTPLACEMENT,
STEUN BIJ HET
VINDEN VAN EEN
NIEUWE BAAN**

HLS
PERSONEELSDIENSTEN



OUTPLACEMENT, STEUN BIJ HET VINDEN VAN EEN NIEUWE BAAN

HLS
PERSONEELSDIENSTEN

HLS Personeelsdiensten
Meent 93 A 3011 JG Rotterdam
tel 010 414 02 82
fax 010 414 21 80
info@hls-groep.nl
www.hls.nl



Inhoudsopgave

Voorwoord	4
Onze visie op outplacement	5
Rapportage en methodiek	6
Individuele begeleiding en groepsbemiddeling	7
Blok persoonlijke ontwikkeling	8
1. Verwerking en acceptatie nieuwe baan	8
2. Onderzoek Noodzaak Scholing	8
3. PPA-test of iScreen-test	8
4. Onderzoek subsidies bij bemiddeling	9
5. Sollicitatietraining	9
Blok bemiddeling	10
1. Banenzoektocht door Carrièrewinkel Projecten	10
2. Banenzoektocht via internet	10
3. Inschakelen van het netwerk van Carrièrewinkel Projecten	11
4. Activeren van het eigen netwerk van de kandidaat	11
Groepsbemiddeling: Employment Team	12
Begeleiding naar zelfstandig ondernemerschap	13
Detachering vanuit de huidige werkgever	14
Onze aanpak werkt	15

Voorwoord



Ondernemen is aanpassen. Een ondernemer vraagt zich constant af: Hoe kan ik met mijn organisatie en producten zo goed mogelijk inspelen op de markt? In het huidige economische klimaat betekent dat 'inspelen op markt' helaas maar al te vaak: reorganiseren.

Het woord 'reorganiseren' betekent letterlijk 'opnieuw organiseren' en verwijst dus vooral naar de bedrijfsmatige kant van dit proces. Maar er zit natuurlijk ook een menselijke kant aan. Voor werknemers én werkgevers is een reorganisatie een ingrijpende gebeurtenis.

Nog afgezien van de financiële impact, voelen veel medewerkers ontslag als een persoonlijke klap. En hoewel ondernemers na een reorganisatie meestal nog in functie zijn, gaat een reorganisatie ook hun niet in de koude kleren zitten. Niemand vindt het leuk om 'zijn' medewerkers op straat te moeten zetten.

Ondernemers voelen zich (en zijn dat soms ook wettelijk) vaak verplicht om ontslagen werknemers te helpen bij het vinden van een nieuwe baan. Dat past binnen de maatschappelijke verantwoordelijkheid die het leiden van een bedrijf met zich meebrengt. Outplacement is dan het uitgelezen middel.

Als Carrièrewinkel Projecten brengen wij graag onze activiteiten op het gebied van outplacement onder uw aandacht. Wij zijn onderdeel van HLS Personeelsdiensten, een organisatie met ruim twintig jaar ervaring in het oplossen van uiteenlopende personeelsvraagstukken.

In deze brochure leest u meer over onze outplacementaanpak en de visie daarachter. Wilt U na lezing meer informatie over onze outplacementtrajecten? Onze consultant komt graag bij U langs om onze dienstverlening nader toe te lichten.

Wellicht is deze brochure de opmaat voor een duurzame samenwerking, in het belang van werkgever en werknemer.

Hans Houweling
Algemeen directeur



Onze visie op outplacement

Outplacement kan uitkomst bieden wanneer een medewerker niet meer past binnen een organisatie. Vaak is dit het gevolg van een reorganisatie, maar er zijn ook andere oorzaken mogelijk, zoals gewijzigde functie-eisen of aanpassingen in het productieproces.

Outplacement begint met een gedegen kennis van de markt en de spelers die daarop actief zijn. Carrièrewinkel Projecten kent de arbeidsmarkt goed, beschikt over zeer ervaren consultants en kan bogen op een uitstekend netwerk. Dit netwerk is ontstaan in de ruim twintig jaar dat wij ons bezighouden met personeelsbemiddeling.

Sleutelwoorden bij onze outplacementtrajecten zijn persoonlijke begeleiding en individuele aandacht. Daarnaast hebben de consultants van Carrièrewinkel Projecten oog voor de chemie tussen individuele kwaliteit en de bedrijfscultuur. Onze aanpak staat garant voor een oplossing die werkt. Ook op de langere termijn.

Niet alleen outplacement, maar alle activiteiten van HLS Personeelsdiensten staan in het teken van de perfecte match. Wij streven naar duurzaamheid en continuïteit. Van ondoordachte quick wins en schijnoplossingen wordt niemand wijzer. Succesvol outplacement vraagt om een langdurige relatie tussen opdrachtgever en bemiddelaar.



Rapportage en methodiek

Sinds het begin van de jaren negentig verzorgen wij outplacementtrajecten op maat. In de loop der tijd hebben wij een methodiek ontwikkeld, die op het merendeel van de kandidaten toepasbaar is. Binnen deze systematiek doorloopt iedere kandidaat een traject op maat.

Alle outplacementtrajecten beginnen met een vrijblijvend gesprek, om de kansen en belemmeringen in kaart te brengen. Aan de hand daarvan stelt de consulent een individueel stappenplan op. Zo'n stappenplan is een maatwerkprogramma, aangepast aan de persoon van de kandidaat en de situatie.

Wanneer er overeenstemming is over het stappenplan, gaan werkzoekende en consulent samen aan de slag om een passende nieuwe baan te vinden. De bemiddeling start direct na de intake. De reden hiervan is dat alle partijen erbij gebaat zijn dat de kandidaat zo snel mogelijk weer aan de slag gaat.

Actieve rol consulent

De consulent speelt ook een actieve rol bij de plaatsing. Desgewenst wordt ook na de plaatsing enige tijd met de werknemer en de (nieuwe) werkgever contact onderhouden. De consulent bekijkt bijvoorbeeld of de nieuwe functie echt passend is en informeert de werkgever over de wet- en regelgeving. Zo worden risico's vermeden en is de kans op een geslaagde plaatsing het grootst.

Regelmatig rapporteren is een standaardonderdeel van onze werkwijze. Tijdens het outplacementtraject brengen wij elke twee maanden rapport uit aan de opdrachtgever. We melden onder meer bij welke bedrijven de kandidaat is voorgesteld, wat diens houding en gedrag zijn en welke vorderingen zijn gemaakt op het stappenplan.



Individuele begeleiding en groepsbemiddeling

Carrièrewinkel Projecten verzorgt twee soorten outplacementtrajecten:

- Individuele begeleiding
- Groepsbemiddeling

Deze categorieën verschillen niet zo veel van elkaar. Groepsbemiddeling is de optelsom van een aantal gelijktijdig verlopende individuele begeleidingsprogramma's, maar met één belangrijke dienst daaraan toegevoegd: het Employment Team.

In deze brochure gaan we eerst in op het individuele begeleidingsprogramma. Alles wat de komende pagina's daarover staat geschreven, geldt dus ook voor de groepsbemiddeling. Op pagina 12 leest u meer over het E-team, dat alleen bij groepstrajecten in actie komt.

Outplacement in twee delen

Methodologisch gezien is een outplacementtraject van Carrièrewinkel Projecten in twee blokken op te splitsen:

- Persoonlijke ontwikkeling
- Bemiddeling

Het blok persoonlijke ontwikkeling omvat de volgende onderdelen:

1. Verwerking en acceptatie nieuwe baan
2. Onderzoek Noodzaak Scholing
3. PPA-test of iScreen-test
4. Onderzoek subsidies bij bemiddeling
5. Sollicitatietraining

Het blok bemiddeling bestaat uit:

1. Banenzoektocht door Carrièrewinkel Projecten
2. Banenzoektocht via internet
3. Inschakelen van het netwerk van Carrièrewinkel Projecten
4. Activeren van het eigen netwerk van de kandidaat

In de praktijk vinden de twee blokken van onze outplacementmethodiek meestal niet strikt gescheiden plaats. Ze lopen vaak door elkaar heen of vloeien geleidelijk in elkaar over. Uitgangspunt is dat deze systematiek de professional van Carrièrewinkel Projecten in staat stelt om steeds de ondersteuning te bieden waar de kandidaat op dat moment het meeste baat bij heeft.

Voor kandidaten die een eigen bedrijf willen starten, hebben wij een aparte dienst: begeleiding naar het zelfstandig ondernemerschap.

Blok persoonlijke ontwikkeling

1. Verwerking en acceptatie nieuwe baan

Het verlies van een baan is voor veel werknemers een ingrijpende gebeurtenis. Voor het goed functioneren op een nieuwe werkplek is het belangrijk dat dit verlies goed verwerkt wordt. Anders kan in de nieuwe werkomgeving een gevoel van heimwee, onvrede of zelfs verzet ontstaan. Een onvolledige verwerking kan dus een serieuze belemmering vormen voor een succesvol outplacementtraject.

De consulenten van Carrièrewinkel Projecten hebben ruime ervaring met deze problematiek. Ze kunnen een kandidaat ondersteunen in het verwerkingsproces, zodat hij (of zij)¹ klaar is voor een volgende stap in de carrière.



2. Onderzoek Noodzaak Scholing

In het Onderzoek Noodzaak Scholing (ONS) bepalen we wat een geschikt scholings- en ontwikkelingstraject is voor de werkzoekende. Op basis van een digitale 'scan' en een gesprek stelt onze consulent een persoonlijk ontwikkelingsadvies voor de kandidaat op. Dit advies kan een concrete opleiding of training zijn, maar ook een EVC-traject of een algemeen loopbaanadvies.

3. PPA-test of iScreen-test

Zoals de naam al zegt, geeft de Persoonlijke Profiel Analyse (PPA) inzicht in de persoonlijkheid van mensen. Deze test is gebaseerd op het in wetenschapskringen meest geaccepteerde psychologische persoonlijkheidsmodel.

De PPA-test brengt karakteristieken naar voren die betrekking hebben op werkhouding,

¹ De kandidaten zijn mannen of vrouwen. Ze worden in deze brochure korthedshalve aangeduid met 'hij/zijn/hem', maar daar kan dus ook steeds 'zij/haar' voor worden gelezen.

competenties, zaken die de kandidaat motiveren, zijn sterke en zwakke punten en communicatiestijl.

De PPA-test maakt duidelijk in welk soort werk de kandidaat goed functioneert. Ook verwachte knelpunten komen aan het licht. Met name bij kandidaten op lbo- en mbo-niveau heeft deze analyse haar waarde bewezen.

Carrièrewinkel Projecten maakt daarnaast gebruik van iScreen, een online testinstrument. Het maakt op een snelle en toegankelijke manier kwaliteiten en ontwikkelmogelijkheden inzichtelijk. Het systeem vertaalt resultaten van psychologische vragenlijsten naar competentiescores.

iScreen is opgebouwd uit tientallen tests op het gebied van persoonlijkheid, intellectuele capaciteiten en affiniteiten. Deze tests zijn wetenschappelijk onderbouwd en voldoen aan strenge validiteits- en betrouwbaarheidseisen. iScreen wordt vooral ingezet bij kandidaten met hbo- en wo-niveau.

4. Onderzoek subsidies bij bemiddeling

Voor scholing van een werknemer bestaan verschillende subsidiemogelijkheden. Daarbij gaat het meestal om een tegemoetkoming in de cursuskosten. Er zijn veel mogelijkheden, die per jaar veranderen.

Carrièrewinkel Projecten heeft een eigen tool ontwikkeld die per kandidaat in kaart brengt voor welke subsidie een werkgever in aanmerking komt.

5. Sollicitatietraining

Solliciteren is een vak apart. Zelfkennis is daarbij één van de belangrijkste vereisten. Waarom wil een kandidaat een baan? Waarom is hij de juiste kandidaat? Welke vaardigheden en expertise maken hem bij uitstek geschikt? Wat verwacht hij van de functie?

De consulent van Carrièrewinkel Projecten helpt de werkzoekende antwoorden te geven op deze vragen. Want een werkzoekende kan zijn toekomstige werkgever pas overtuigen als hij weet wie hij is, wat hij kan en wat hij wil. Bij het onder woorden brengen van deze antwoorden in een sollicitatiebrief of een cv wordt hij ondersteund door de consulent. Die helpt hem ook bij het voorbereiden van een sollicitatiegesprek.

Solliciteren is presentatie, overtuigingskracht en voorbereiding. Onze aanpak wordt ondersteund met een compact en praktisch cursusboek, de *Handleiding solliciteren*, opgesteld door HLS Personeelsdiensten.

Blok bemiddeling

1. Banenzoektocht door Carrièrewinkel Projecten

Wanneer het blok persoonlijke ontwikkeling (grotendeels) is afgerond, gaan onze consultants aan de slag om te zien of het HLS Search & Select System direct passende vacatures voor de kandidaat bevat.

Bovendien staan in onze gespecialiseerde databank ruim 30.000 klanten en prospects geregistreerd.

Is er geen passende openstaande vacature voorhanden, dan gaan we actief bemiddelen. Dat doen we op twee manieren:

- **Schriftelijke actieve bemiddeling**
Carrièrewinkel Projecten introduceert kandidaten, zonder daarbij hun naam te noemen, via mail, fax en brief bij werkgevers uit het relatiebestand.
Een andere mogelijkheid is dat kandidaten onder hun eigen naam solliciteren met gebruikmaking van ons netwerk.
- **Telefonische actieve bemiddeling**
Onze jobhunters bellen werkgevers uit het relatiebestand om na te gaan of er belangstelling bestaat voor het aangeboden anonieme cv. Ze geven daarbij eventueel een toelichting over de kandidaat, wijzen op de bestaande subsidiemogelijkheden en/of doen een concreet voorstel voor het tarief.
Daarnaast kan de kandidaat, begeleid door één van onze consultants, de sollicitaties nabellen die hij onder zijn eigen naam heeft verricht.

2. Banenzoektocht via internet

Internet is in dit digitale tijdperk hét middel om werk te zoeken. Wij hebben veel expertise op dit gebied; met name als het gaat om het zoeken van vacatures via sociale media en internetdatabanken.

Bij dit onderdeel van het blok bemiddeling ontvangt de kandidaat via Carrièrewinkel Projecten actuele vacatures. Deze vacatures zijn niet alleen afkomstig uit ons eigen Search & Select System, maar ook uit diverse landelijke databanken.

Wij maken onder meer gebruik van: NationaleVacaturebank.nl; Monsterboard.nl; Totaljobs.nl; Vacaturekrant.nl; Jobsafari.nl; Intermediair.nl; VKbanen.nl; StepStone.nl; JobTrack.nl; JobbingMall.nl; Megajobs.nl en Werk.nl.

Bij de zoektocht via internet naar passende vacatures is het belangrijk om een aantal heldere selectiecriteria te hebben. Daarmee kan de kandidaat bepalen welke van de aangeboden functies echt geschikt voor hem zijn.

De belangrijkste criteria zijn vooropleiding, werkervaring en salarisindicatie. Wij toetsen deze richtlijnen aan onze eigen ervaring en geven de kandidaat eventueel advies. Wanneer we samen met de kandidaat een lijstje met criteria hebben opgesteld, kan de 'digitale zoektocht' beginnen.

Of de kandidaat na ontvangst van de geselecteerde vacatures ook actie onderneemt, is aan hem. Natuurlijk begeleiden wij de werkzoekende gedurende het hele sollicitatieproces. Daarbij nemen we op voorhand de vacatures door en bespreken we de resultaten zoals die zich in de loop van het proces aandienen.

Tijdens de zoektocht op internet krijgt de kandidaat een goed inzicht in de digitale instrumenten die voor hem waardevol zijn. Dat kunnen vacaturebanken zijn, maar ook sociale media zoals LinkedIn, Twitter of Facebook.

Per beroepsgroep, bedrijfstak en opleidingsniveau zijn sommige vacaturebanken en sociale media effectiever dan andere. Met de expertise van Carrièrewinkel Projecten kan de kandidaat in zijn zoektocht naar werk optimaal gebruik maken van deze digitale instrumenten.

3. Inschakelen van het netwerk van Carrièrewinkel Projecten

Wij beschikken over een uitgebreid netwerk van bedrijven en organisaties waar zaken mee worden gedaan. Daarnaast hebben wij veel contact met de collega's uit de arbeidsbemiddeling.

Ons netwerk stellen wij graag ter beschikking aan de kandidaat. Wij brengen in kaart welk deel daarvan in zijn zoektocht naar werk waardevol kan zijn. Daarna spreken we de mogelijkheden door en bepalen we welke opties het meest realistisch zijn. Kortom: we gaan samen op zoek naar een baan die goed matcht.

De werkzoekende neemt vervolgens het voortouw en solliciteert zelf bij bedrijven uit ons netwerk. Of hij presenteert zich als kandidaat voor vacatures waar wij door onze collega's in de arbeidsbemiddeling op worden geattendeerd. Uiteraard vinden deze sollicitatieactiviteiten plaats onder begeleiding van onze consulent.

4. Activeren van het eigen netwerk van de kandidaat

Iedereen heeft een eigen netwerk, bijvoorbeeld een familielid dat werkt bij een bedrijf dat personeel zoekt of de buurman die een eigen zaak heeft. Voor het vinden van een baan is het belangrijk dat kandidaten hun eigen netwerk in kaart brengen en de juiste contacten aanspreken.

De meeste mensen moeten enige schroom overwinnen om hun netwerk in te schakelen bij hun banenzoektocht. De consulent van Carrièrewinkel Projecten helpt hen daar graag bij.

Ook krijgt de kandidaat tips over het vergroten van zijn netwerk. Dat kan bijvoorbeeld door lid te worden van sociale clubs, zoals een tennisvereniging, een regionale ondernemersorganisatie of de Rotary. Het eerder behandelde onderdeel 'Banenzoektocht via internet' heeft ook een belangrijke netwerkcomponent: het benutten van sociale media als Facebook, LinkedIn of Twitter.

Centrale vraag bij het netwerken is: Welke mensen kunnen de kandidaat een goede introductie bij een onderneming bezorgen? Want de kracht van een 'warme aanbeveling' is enorm. Er is nauwelijks een betere manier denkbaar om bij bedrijven aan tafel te komen dan door een enthousiaste aanbeveling van een gemeenschappelijk contact.

Groepsbemiddeling: Employment Team

Carrièrewinkel Projecten heeft ruime ervaring met het aan de slag helpen van werkzoekenden. De afgelopen drie jaar hebben ruim 700 werkzoekenden via ons een betaalde baan gekregen in verschillende sectoren: de logistiek, techniek, industrie en beveiliging, en dienstverlening op administratief, secretariaal en financieel gebied. Het merendeel van onze bemiddelingen leidt tot een dienstverband van minimaal een jaar.

Carrièrewinkel Projecten bemiddelt niet alleen voor individuen, maar ook voor groepen. Bij groepsbemiddeling is het zinvol om – bovenop de individuele bemiddeling – gebruik te maken van jobhunters, ons Employment Team (E-Team). Doordat in korte tijd meerdere outplacementkandidaten op de arbeidsmarkt komen, zijn er namelijk vaak extra inspanningen nodig om voor allen geschikte banen te vinden.

In feite komt deze aanpak neer op de flexibele inhuur van een jobhunt-organisatie. Een heel team ondersteunt sollicitanten in hun zoektocht naar werk. Onze jobhunters brengen de markt in kaart, zoeken de relevante vacatures, onderhouden contact met diverse bedrijven en verzorgen gerichte acties om de werkzoekende aan de slag te helpen.

De beschikking over het E-Team is een belangrijke toegevoegde waarde aan onze dienstverlening aan groepen. Op die manier kunnen opdrachtgevers op afroep beschikken over een gespecialiseerd team dat op zoek gaat naar banen en vacatures.



Begeleiding naar zelfstandig ondernemerschap

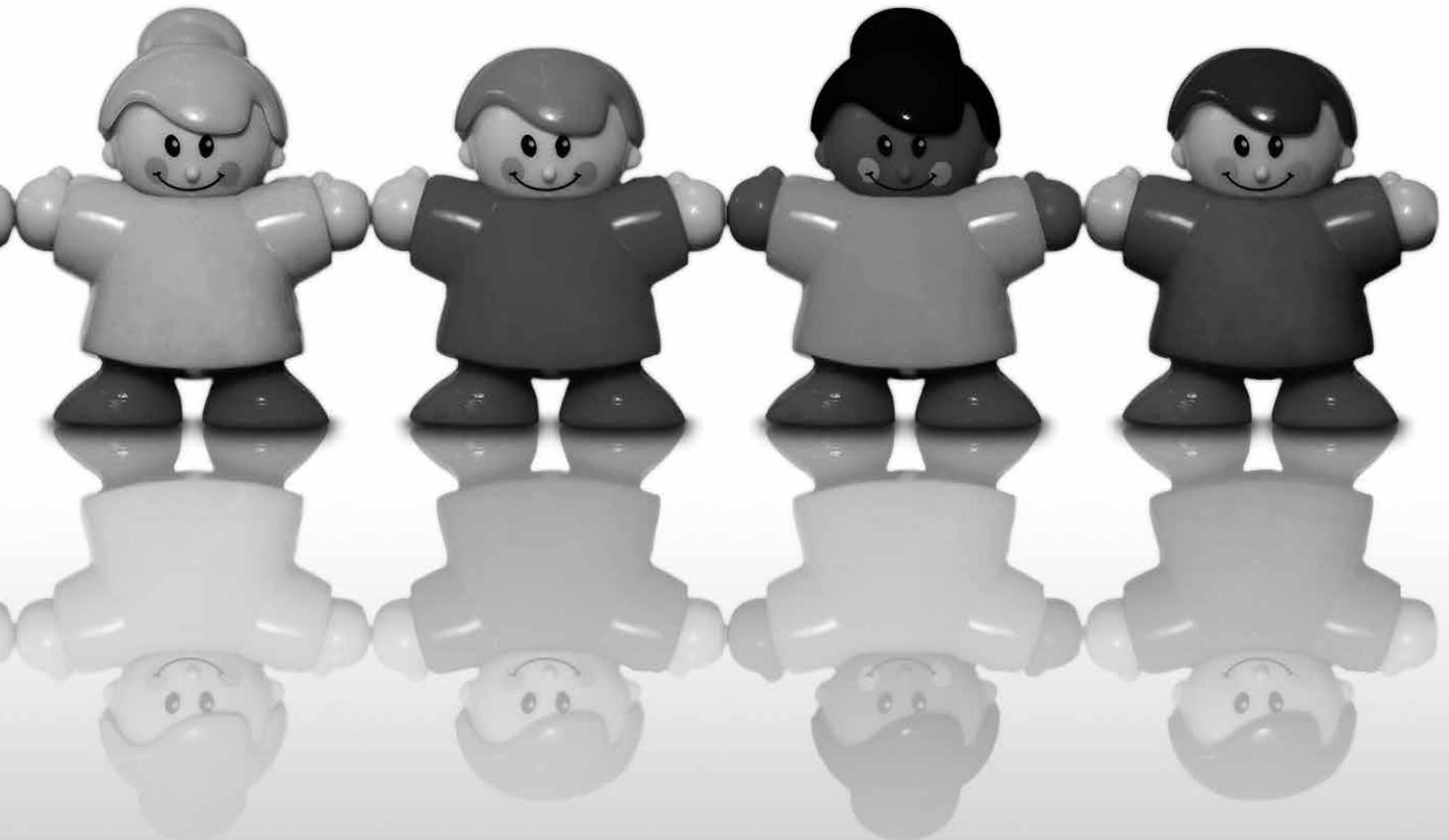
Regelmatig komt het voor dat outplacementkandidaten besluiten om een eigen onderneming te starten. In veel gevallen beginnen ze als zelfstandige zonder personeel (zzp'er), meestal in de branche waar ze al jaren werken.

Qua vakkennis en ervaring zit het wel goed met deze groep startende ondernemers. Maar vaak weten ze niet goed hoe ze een eigen bedrijf moeten opzetten. Het is voor hen dikwijls lastig om te overzien wat voor activiteiten en ondernemersvaardigheden nodig zijn om er een succes van te maken. Al deze aspecten komen samen in het ondernemingsplan.

Carrièrewinkel Projecten begeleidt startende zelfstandigen die een outplacementtraject doorlopen. Samen met een extern bedrijfskundige helpt onze consulent de kandidaat bij het opstellen van een ondernemingsplan. In dit document staat gedetailleerd beschreven hoe de startende ondernemer zijn bedrijf wil opzetten en om welke reden hij dit initiatief neemt.

Het ondernemingsplan brengt de aangeboden producten en/of diensten in kaart, de marktsituatie in de betreffende branche, de kansen en de bedreigingen. Misschien wel het belangrijkste onderdeel van het ondernemingsplan is de financiële paragraaf.

Het in samenspraak met Carrièrewinkel Projecten en de extern bedrijfskundige opgestelde plan voldoet aan de normen van accountants en banken. Dat is van belang bij verkrijgen van een lening, wat meestal noodzakelijk is bij het starten van een onderneming.



Detachering vanuit de huidige werkgever

Een alternatief voor outplacement is detachering. Een werkgever leent daarbij zijn werknemer uit aan een derde partij. In deze constructie is de kandidaat nog in dienst bij zijn werkgever, maar kan bij wijze van proefplaatsing bij een ander bedrijf ondergebracht worden.

De insteek bij de proefplaatsing is dat de werknemer na verloop van tijd in dienst treedt van de nieuwe werkgever. Tijdens de proefplaatsing kunnen beide partijen bekijken of het klikt. Deze benadering blijkt in praktijk goed te werken.

Het detacheren vanuit de huidige werkgever brengt een aantal voordelen met zich mee:

- Het kan geld besparen.
- Het levert een bijdrage aan het behoud van specifieke vakkennis en vaardigheden.
- Het stimuleert medewerkers in de eigen ontwikkeling.
- Het sluit aan bij maatschappelijk, sociaal verantwoord en innovatief ondernemen.

Wij hebben ruime ervaring met het op deze wijze ter beschikking stellen van kandidaten. Wij kunnen u het bijbehorende administratieve proces volledig uit handen nemen.



Onze aanpak werkt

Centraal in onze aanpak staat het begrip samenwerking. Samenwerking zien wij als een vanzelfsprekende activiteit die leidt tot plezier, ontwikkeling en groei.

Wij zoeken dan ook voortdurend de samenwerking. Met kandidaten, collega's, bedrijven en instellingen. Om gezamenlijk samen de juiste oplossing voor personeelsvraagstukken te realiseren.



In alle bescheidenheid constateren wij dat onze aanpak zijn waarde heeft bewezen. Volgens het keurmerk Blik op Werk is ons plaatsingspercentage bijna 80 procent. Dat scheidt (zelf)vertrouwen, zowel bij de werkgevers en werknemers die met Carrièrewinkel Projecten in zee gaan, als binnen onze onderneming.

Wilt u ook kennismaken met onze werkwijze? Vraag één van onze consultants om een offerte voor een outplacementtraject op maat.



Fullservice bureau

Carrièrewinkel Projecten is onderdeel van HLS Personeelsdiensten, een fullservice bureau. Naast re-integratie verzorgt HLS Personeelsdiensten de volgende activiteiten:

- Bemiddeling van flexpersoneel (uitzending en detachering)
- Bemiddeling van personeel voor vaste functies (werving en selectie)
- Scholingstrajecten, met name voor personeel in de industrie
- Psychologische en persoonlijkheidstesten
- Interim-personeelsadvies voor ziekteverzuimtrajecten

Onze visie

De arbeidsmarkt is altijd in beweging en is dus continu aan verandering onderhevig. HLS Personeelsdiensten denkt mee met haar klanten, anticipeert op ontwikkelingen en wil voor alle partijen de perfecte match zijn.

Adresgegevens:

Meent 93a
3011 JG Rotterdam
010 – 41 40 282

Voor algemene informatie over HLS Personeelsdiensten:

www.hls.nl
E-mail: info@hls.nl