



Outplacement à la carte

Bijlage



Bijlage

Additionele workshops

Soms blijkt uit de intake of bootcamp dat uw werknemer behoefte heeft aan extra workshops. In overleg met u kunnen deze worden ingepast in het traject. De workshops zijn zowel groepsgewijs als individueel te volgen.

Workshop Persoonlijk Toegevoegde Waarde (PTW)

Naast professionele begeleiding op het gebied van solliciteren, zetten wij ook in op het creëren van een eigen baan door het definiëren van eigen aanbod. Hiermee draaien wij de arbeidsmarktbenadering om van vraaggericht (vanuit werkgever) naar aanbodgericht (vanuit werknemer). Hiermee kunnen potentiële werkgevers actief worden benaderd. Het eigen aanbod wordt bepaald op basis van onderstaande vragen:

- welke specifieke talenten heeft de kandidaat in huis?
- beschikt deze over specialistische kennis en waar kan deze van waarde zijn?
- beschikt de kandidaat over een professioneel netwerk dat voor een specifiek bedrijf interessant is?
- heeft de kandidaat ideeën waar een organisatie voordeel mee kan doen?
- of heeft de kandidaat andere kwaliteiten waarmee een organisatie verrast kan worden?

PTW is de combinatie van de kwaliteiten met de omgeving waarin je deze aanbiedt. Met andere woorden: waar is deze kennis of idee nog niet aanwezig en waar is dit van meerwaarde? PTW is een uitstekend uitgangspunt voor het vormen van een eigen baan, maar helpt ook bij het beter profileren bij sollicitaties.

De workshop wordt gegeven door Marjolein Kalter van Baan als Business. Zij is expert op het gebied van Persoonlijk Toegevoegde Waarde.

Workshop Effectief gebruik maken van Social Media

Social Media. Kun je als werkzoekende nog zonder? De opmars van bijvoorbeeld LinkedIn in Nederland lijkt niet te stuiten. Maar wat zet je nu precies in je profiel en waarom? Hoe zorg jij ervoor dat jouw profiel gevonden wordt en een werkgever denkt: "d'ie moet ik hebben!".

De workshop wordt gegeven door Saskia van Dartel, expert op het gebied van van LinkedIn en Social Media.

Persoonlijke presentatie

Deze workshop richt zich op sollicitatiesimulatie, gespreksvoering tijdens netwerken en op uiterlijke presentatie. Uw werknemer leert alles over het sollicitatiegesprek. Wat zijn "slimme" vragen (en antwoorden) en hoe weet de kandidaat de werkgever te overtuigen dat hij/zij de beste kandidaat is? En wat verwacht de werkgever van een sollicitant? Tijdens de workshop worden concrete sollicitatiegesprekken individueel voorbereid en geoefend met een werkgever of trainingsacteur.

Online en Offline netwerken

Naast het online, via Social Media, uitbreiden en beheren van een netwerk, is het ook belangrijk dat men "echt" persoonlijk contact heeft met professionals en organisaties die mogelijk iets kunnen betekenen. Mensen of organisaties die voor uw werknemer deuren kunnen openen.

id Plein Vasteland 78

www.idPlein.nl 3011 BN Rotterdam

info@idPlein.nl 010 - 851 31 60



Het netwerk van uw werknemer en de loopbaanprofessional worden rechtstreeks benaderd. De loopbaanprofessional bepaalt met uw werknemer de beste strategie om deze organisaties te benaderen. Worden de organisaties koud benaderd of bedenken we enkele doelgerichte stappen om met de juiste contactpersoon in contact te komen? Na deze workshop heeft uw werknemer de vaardigheden om zowel online als offline een aantal netwerkcontacten per week uit te bouwen en beschikt over een persoonlijk actieplan.

Extra services

Specifieke omstandigheden kunnen om extra inspanning vragen die nodig zijn om werk te vinden. Wij bieden hiervoor de volgende intensieve dienstverlening aan.

Jobhunting door een branchespecialist

Wij kunnen uw werknemer gedurende 2 maanden professionele hulp bieden op het gebied van jobhunting. Nadat in het eerste deel van het traject alle basisonderwerpen zoals een cv, LinkedIn-profiel en arbeidsmarktorientatie zijn gepasseerd, gaat de jobhunter actief op zoek naar banen. De jobhunter schakelt hiervoor het netwerk van bestaande relaties in en gaat op zoek naar nieuwe netwerken..

Er zijn verschillende websites met gepubliceerde vacatures. Maar waar zijn nu passende vacatures te vinden en hoe selecteer je deze? Het starten vanuit de belangstelling van uw werknemer voor een bepaalde organisatie, werkt veel effectiever. Er wordt ook gezocht via werving & selectiebureaus, detacheerders en recruiters. En dit alles gericht op een duurzame aanstelling.

Loopbaanonderzoek en testen

Het is niet altijd vanzelfsprekend dat uw werknemer op zoek gaat naar dezelfde functie of in dezelfde branche. In het loopbaanonderzoek onderzoeken wij welke beroepen aansluiten bij de interesses, ervaringen en competenties. Daarnaast wordt duidelijk wat uw werknemer nodig heeft om binnen een ander beroep aan de slag te gaan. Wij kunnen 3 testen inzetten: de Beroepskeuzetest, de Competentietest en de Carrièrewaardentest.

De resultaten van bovengenoemde testen dienen als leidraad voor een uitgebreide oriëntatiefase. Samen met uw werknemer wordt gewerkt aan een helder en realistisch zoekprofiel. Zo worden de kansen en mogelijkheden op de arbeidsmarkt inzichtelijk.

Vacaturesearch

Uw werknemer krijgt de beschikking over een persoonlijk account binnen één van de grote jobsearchplatforms. Hiermee heeft uw werknemer toegang tot meer dan 350.000 vacatures met directe sollicitatiemogelijkheid, aansluiting op LinkedIn en e-coaching door een persoonlijke jobcoach.

Aanmeld- en inschrijfservice detachings-, Werving & Selectie- of uitzendbureaus

Op basis van het tijdens het bootcamp opgestelde cv en het zoekprofiel wordt uw werknemer aangemeld bij detachings-, werving & selectie- of uitzendbureaus en websites die aansluiten op de gewenste functie. Binnen 2 weken na afronding van het bootcamp is de kandidaat aangemeld bij minimaal 15 bureaus en websites. Ter vergelijking: het UWV eist van werkzoekenden dat ze elke week 1 sollicitatieactiviteit ondernemen, waarbij een inschrijving op een website of een bureau als een volwaardige sollicitatieactiviteit geldt.

id Plein Vasteland 78
www.idPlein.nl 3011 BN Rotterdam
info@idPlein.nl 010 - 851 31 60



Videopitch maken en viral verspreiding

Het professioneel laten opnemen van een korte videopitch. Als deze gemaakt is, zal deze via Social Media in onze netwerken verspreid worden. Daarbij garanderen wij dat via LinkedIn al 15.000 contacten in de eerste lijn bereikt worden. Daarnaast wordt de pitch geplaatst op onze website, Facebook en Twitter.

id Plein Vasteland 78
www.idPlein.nl 3011 BN Rotterdam
info@idPlein.nl 010 - 851 31 60



Outplacement: evidence based

Bij id Plein vinden wij dat dienstverlening altijd beter kan. Daarom volgen wij de ontwikkelingen in de markt en de wetenschap op de voet. **Pilots, experimenten en onderzoeken met een positief of juist negatief resultaat.** Allemaal leveren ze waardevolle kennis over hoe we onze dienstverlening effectiever en kwalitatiever kunnen maken. Op basis van de best beschikbare kennis, onze jarenlange expertise en de gedegen opleiding en ervaring van onze loopbaanprofessionals zijn we gekomen tot deze aanpak. De belangrijkste aspecten zijn te herleiden tot een aantal toonaangevende onderzoeken en arbeidsmarktexperimenten uit de afgelopen jaren.

Wij concluderen:

dat een snelle start de kans op werkherleving vergroot: werkzoekenden hebben de meeste kans een nieuwe baan te vinden in de eerste vier maanden na aanvang van hun werkloosheid. Uit onderzoek van het [Centraal Bureau voor de Statistiek](#) (2012) blijkt dat van de WW-instroomers 55% binnen vier maanden weer aan het werk is. Na een jaar is dat percentage gestegen tot 60%. Voor degenen die in de eerste vier maanden niet aan de slag zijn, wordt het dus vele malen moeilijker om alsnog aan het werk te komen.

dat korte trajecten beter werken dan lange trajecten: trajecten die lang duren hebben het risico op het zogenaamde lock-in effect. De einddatum van het traject wordt vaak opgevat als het doel waar naartoe gewerkt wordt. Sollicitatieactiviteiten nemen gedurende het traject eerder af dan toe.

Onze trajecten duren daarom kort, zijn intensief en actiegericht waardoor in een korte tijdsperiode minstens zoveel resultaat bereikt kan worden. [SEO heeft verschillende onderzoeken vergeleken](#);


- Pagina 1: “Uit deze studies volgt het beeld dat re-integratietrajecten gemiddeld genomen kleine positieve effecten hebben op de kans om een baan te vinden. Dit geldt vooral voor relatief korte trajecten met bemiddeling. Aanbodversterkende instrumenten hebben niet of nauwelijks een effect. Aanbodversterkende instrumenten – zoals scholing – duren doorgaans lang, kunnen tot een sterk lock-in effect leiden, maar kunnen het menselijk kapitaal (competenties) structureel, dus op langere termijn, vergroten.”
- Pagina 3: “Het lock-in effect ontstaat doordat mensen pas effectief gaan zoeken als ze het re-integratietraject hebben afgerond. Mensen zijn soms beter af als ze geen traject hadden gevolgd, maar al die tijd gewoon door hadden gezocht.”

dat oplossingsgerichte begeleiding effectiever is dan probleemgericht: alhoewel er nog veel onderzoek naar effectiviteit van coaching verricht moeten worden, blijkt op dit moment dat oplossingsgericht werken effectiever is dan probleemgestuurd werken ([Evidence Based Coaching Handbook, 2010, Anthony Grant](#) en [Does Coaching Work, Theeboom, Beerma, Van Vianen 2013](#)). Het lijkt een open deur. Toch wordt in veel coachingspraktijken gefocussed op de problemen die er zijn en het zoeken naar de oorzaken. Uit de Cognitieve Gedragstherapie is bekend dat sneller resultaat bereikt kan worden als men zich richt op het doel wat men wil bereiken en het gewenste gedrag dat hiervoor nodig is, traint.

Een van de weinige grootschalige onderzoeken naar de effectiviteit van coaching is tussen 2010 en 2013 uitgevoerd in Sydney en Amsterdam ([De Haan 2013](#)). Na analyse van 3.892 vragenlijsten van coachees is de opmerkelijke uitkomst:

- dat de klik tussen coachee en coach wel belangrijk is, maar niet zo allesbepalend als eerst gedacht;

id Plein Vasteland 78
www.idPlein.nl 3011 BN Rotterdam
info@idPlein.nl 010 - 851 31 60

- 
- dat meer bepalend voor het succes is dat er in beginsel overeenstemming is over het doel van het traject;
 - dat overeenstemming wordt bereikt over de taken die vervuld moeten worden.

dat ervaringsleren effectief is: onderzoek naar leerstijlen laat zien dat er eigenlijk niet zoiets bestaat als een persoonlijke leerstijl. Het is een hardnekkige misvatting dat de een meer visueel ingesteld is en de ander beter leert wanneer materie auditief wordt aangeboden. (Lees ook: [No evidence to back ideas of Learning Styles, The Guardian 2017](#)).

Omdat het bij outplacement gaat om de match (welke baan, functie, werkomgeving, branche) en vaardigheden (solliciteren, presenteren, netwerken) zetten wij volop in op ervaringsleren. Door echte sollicitatiegesprekken te voeren, leer je meer dan via oefengesprekken. Door een paar dagen mee te werken in een bedrijf ervaar je beter of het past dan door literatuuronderzoek te doen naar een branche. **Van fouten maken leer je.**

Ondanks dat hier nog veel onderzoek naar gedaan moet worden, lijken de onderzoeken die er zijn wel in deze richting te wijzen (o.a. Kapur, 2013 waarover Casper Hulshof, lector aan de Universiteit van Utrecht, Faculty education & Pedagogy [een verhelderend blog](#) schreef) **In onze begeleiding en workshops wordt theorie daarom tot een minimum beperkt** en de kandidaat zoveel mogelijk aangezet om te handelen. En te leren door te doen.

dat arbeidsmarktgerichte trajecten betere resultaten behalen: dit sluit enerzijds aan op de conclusie dat oplossingsgericht werken effectiever is dan probleemgestuurd werken. Door in begin van het traject duidelijk te richten op wat het doel is van het traject, een passende baan, lijken problemen en belemmeringen die de kandidaat ziet wat naar de achtergrond te verschuiven of soms zelfs geheel te verdwijnen. Rouw om het verlies van de oude baan kan te maken hebben met angst voor het onbekende, of dat er niemand op je zit te wachten. Door concrete perspectieven te creëren, kan deze angst afnemen.

Onze ervaring is dat dat effectiever is dan aan de slag te gaan met die angst zelf. De behoefte van kandidaten om bij de volgende carrièrestap de zingeving als hoofddoel te stellen, leidt vaak tot desillusie en vertraging. Als je 50 bent en de overstap wil maken naar de ideale baan die je altijd al wilde hebben maar waar je geen enkele ervaring in hebt, is succes voor weinigen weggelegd. Een baan die daar wel elementen van heeft en waar je wel kennis of ervaring mee hebt, kan een stap in de juiste richting zijn, waardoor je in de komende jaren steeds dichterbij je droombaan kunt komen. Een 100% arbeidsmarktgerichte aanpak werkt. De aanpak van aspecten als rouw, zingevingsvragen gaan wij niet uit de weg, maar zijn eerder gevolg dan doel.

Het andere aspect van arbeidsmarktgericht werken, is dat in beginsel ook onderzocht wordt of er daadwerkelijk vraag is naar de zoekfunctie in de regionale arbeidsmarkt. Dit lijkt een voor de hand liggend uitgangspunt. **Als de ambitie en de dromen van de kandidaat echter voorop blijven staan, wordt hier nog regelmatig de plank mis geslagen.**