



## **Informatie Individueel Outplacement traject**

**Onderstaand treft u onze download pdf. Meer informatie op onze website.**

Een outplacement traject is maatwerk. Neemt u voor een maatwerk advies en voorstel contact op voor een vrijblijvend kennismakings gesprek.

### **Doel van Outplacement**

Het beoogde resultaat van een outplacement traject is dat een werknemer **duurzaam** is herplaatst op een **passende** baan bij een andere werkgever. Belangrijk criteria is te zorgen voor het welbevinden van de cliënt en bijdragen aan het behoud van het sociaal imago van de opdrachtgever.

### **Bureau Omschrijving**

Loijens Talent Management werkt grens en provincie overschrijdend vanuit Hilvarenbeek, Noord Brabant. Loijens Talent Management is aangesloten als associate bij de Nederlandse Orde van Beroeps Coaches ( NOBCO) en de European Mentoring and Coaching Council. Wij zijn onderworpen aan het geldende klacht en tuchtrecht en de verplichting tot jaarlijkse bijscholing, intervisie en klanttevredenheid onderzoeken. (Raad voor Werk en Inkomen) Hierdoor ontstaat transparantie en toetsbare resultaten voor opdrachtgevers.

### **Visie Loijens Talent Management**

Loijens Talent Management streeft ernaar om ieders talenten maximaal te ontwikkelen en tot uitdrukking te brengen. In brede context. Alle Coaching ó Outplacement ó Assessment trajecten zijn maatwerk. Genoemde diensten worden individueel ingezet om optimaal aansluiting en resultaat te verkrijgen. Communicatie en teambuilding trajecten kunnen groepsgewijs ingezet worden.

### **Modules**

Maatwerktrajecten worden opgebouwd uit modules. Aan de hand van de informatie uit intake gesprekken wordt op individueel niveau een programma samengesteld afgestemd op de kandidaat.

### **Inhoud Outplacement Traject**

Onze outplacement trajecten kunnen naar wens o.a. opgebouwd worden uit de volgende modules:

<b>module</b>	<b>Omschrijving</b>	<b>Tijdspad</b>	<b>Investing</b>
Individuele intake en opstellen trajectplan	Aan de hand van persoonlijke gesprekken ( cliënt, P&O en of leidinggevende) en vragenlijst wordt de situatie in kaart gebracht. o.a wordt gekeken naar motivatie, beleving, belemmeringen, toekomst beeld en wensen. Op basis van het intake gesprek wordt op individueel niveau een trajectplan aangeleverd.	Max. 2 weken. Incl. plan	
Arbeidsmarkt oriëntatie	Onderzoeken van de mogelijkheden. Wij beschouwen het verwerven van deze inzichten niet primair als de sleutel voor het vinden van een willekeurige nieuwe werkring op de korte termijn. Maar wel als sleutel voor het vinden van een passende betrekking met daarbij het vergroten van de kansen voor de kandidaat op een passende langdurige aanstelling. Met deze inzichten kan doelgericht actie worden ondernomen.	Max. 4 weken	
Arbeidsmarkt benadering	Doelstelling is om actief de verschillende mogelijkheden te onderzoeken, waardoor de kandidaat bij het solliciteren zeer doelgericht te werk kan gaan. Daarbij is het doel het leren creëren van kansen op de arbeidsmarkt en deze vervolgens effectief benutten in het sollicitatieproces. Daarnaast zal in deze fase aandacht besteed worden aan de presentatie van de kandidaat om tot een optimale samenhang te komen. De presentatie en communicatie in het cv wordt optimaal afgestemd op persoon en de functie waarop gezocht wordt.	Max. 4 weken	
Communicatie Presentatie	Aan de hand van de persoonlijke feedback wordt de wijze van communiceren en presenteren, los van het cv, besproken. Er vindt coaching plaats op gewenste veranderingen. De kandidaat bepaalt wat wenselijk is.	doorlopend	
Solliciteren Netwerken	Het netwerk van de kandidaat wordt verder in kaart gebracht en het netwerk van Loijens Talent Management gescreend op mogelijkheden. Relevante en beschikbare vacature bronnen worden aangereikt. Sollicitaties worden voorbereid en feedback n.a.v. sollicitatie gesprekken geëvalueerd.	doorlopend	
Voorschakel traject	Soms heeft de aanloop tot het afscheid een grote impact gehad en heeft acceptatie van de ontstane situatie eerst aandacht nodig om verder te kunnen. Afhankelijk van de situatie en wens kan hier zowel voor als tijdens het traject aan gewerkt worden.		

## Aanvullend onderzoek

Onderzoek	Omschrijving	tijdspad	Investing
Beroepentest	De beroepentest is gebaseerd op de theorie van Dr. John Holland. Zijn gedachtegoed ligt aan de basis van vele tests die wereldwijd gebruikt worden voor kandidaten met een HBO ó WO achtergrond. De test meet de specifiek voor Nederland uitgewerkte beroepstypen op basis van interesse, daadwerkelijk persoonlijk gedrag en waarde patronen.	Max. 2 weken	
Psychologisch onderzoek / test	De screening geeft een goed inzicht in persoonlijkheid en doet aan de hand daarvan voorspellingen over waar een kandidaat goed tot zijn recht kan komen. Over het algemeen geldt dat mensen de beste prestatie leveren als ze doen waar ze goed in zijn, bovendien voelen zij zich dan vaak meer zeker en prettig in hun werk. Dit betekent concreet dat we via deze test, en door de combinatie met het octogram (gedrags-stijlen) en isit (communicatie stijlen), een heel betrouwbaar beeld krijgen. Zie bijlagen. Er wordt op een 4-tal categorieën gescreend: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Intellectuele capaciteiten; deze geven een score aan op intelligentie niveau ten opzichte van de normgroep.</li> <li>2. Persoonlijke kwaliteiten; deze zeggen voornamelijk iets over de persoon.</li> <li>3. Inter-persoonlijke kwaliteiten; deze geven een beeld in relatie tot anderen.</li> <li>4. Management kwaliteiten; deze zeggen iets over de rol als manager.</li> </ol>	Max. 2 weken	
Competentie test	Het begrip competentie wordt gedefinieerd als òhet verworven vermogen om een taak, missie, of rol adequaat uit te voerenö en biedt de mogelijkheid om uiteenlopende competentie begrippen te ordenen en met elkaar in verband te brengen. Hierdoor wordt het mogelijk aan te geven hoe competenties zich verhouden tot andere kenmerken van een persoon. De sleutel tot integratie van theorie en praktijk. De test meet <u>alle</u> 65 op dit moment meetbare competenties.	Max. 2 weken	

**Frequentie van de contactmomenten:**

Situationeel. Contacten vinden in principe elke week plaats. Hierin wordt de status op dat moment besproken en eventuele acties doorgenomen. Er kan tussentijds op ieder moment telefonisch overleg plaatsvinden. Consulten variëren in tijd en intensiteit. Contact frequentie is een essentiële parameter gebleken. De ervaring leert dat kandidaten indien na een paar maanden er nog geen resultaat is de moed opgeven, motivatie verliezen. Dit fenomeen wordt hiermee ondervangen.

**Duur**

In overleg.

**Algemene voorwaarden**

Op onze diensten zijn de algemene voorwaarden van toepassing zoals gepubliceerd op onze website.

**Rapportage**

Op verzoek

**Factuurmomenten**

In overleg

**Start van het traject.**

Wij garanderen opvolging van een geaccordeerde offerte binnen 10 werkdagen.

**Referenties**

- Flora Holland / Bloemenveiling Aalsmeer
- Rabobank
- Haluco Bleiswijk
- DAF Eindhoven
- Interpolis / Achmea
- Openbaar Ministerie / Ministerie van Justitie
- DSM
- UWV
- Agio
- AVeVe Leuven
- Gemeente Uden

Meer weten over het Outplacement traject ?

Neemt u vrijblijvend contact op voor een kennismakings gesprek !

Loijens Talent Management

[contact@loijens.nu](mailto:contact@loijens.nu)

telefoon: 013 505 4620

Bezoek ook onze website