



OUTPLACEMENT / LOOPBAANBEGELEIDING

Hoe ziet het traject er uit?

Elk traject is maatwerk. Want elke kandidaat is anders en de behoeften verschillen van elkaar.

Tijdens het inventarisatie(kennismakings-)gesprek wordt door Avand in kaart gebracht waarbij de kandidaat precies geholpen wil worden.

De ene kandidaat heeft vooral behoefte aan praktische begeleiding in bijvoorbeeld het vinden van passende vacatures, het schrijven van brieven en het opstellen van een CV.

Andere kandidaten daarentegen hebben meer persoonlijke begeleiding nodig in het verwerken van de soms aangrijpende gebeurtenissen bij hun werkgever of privé.

Sommige kandidaten hebben het vertrouwen in zichzelf of in hun werkgever verloren, hetgeen als eerste moet worden hersteld.

Om goede keuzes te kunnen maken bij het zetten van een volgende carrièrestap, is het belangrijk dat de kandidaat helder heeft wat de kwaliteiten, capaciteiten en beperkingen van hem/haar zijn. Hier wordt tijdens het traject dan ook ruimschoots aandacht aan besteed.

Zo wordt voor elke kandidaat een individueel pakket aan begeleiding, faciliteiten en doelgerichte opdrachten samengesteld.

Per persoon zal de nadruk op de verschillende onderdelen van het programma anders zijn.

Tussen de gesprekken in is er de mogelijkheid om vragen, sollicitatiebrieven etc. aan Avand voor te leggen. Avand zal hierop steeds zo reageren dat de kandidaat vervolgstappen kan zetten.

Wat is bereikt na afloop van het traject?

Aan het eind van het traject zijn de persoonlijke kwaliteiten en voorkeuren op een rij gezet en weet de kandidaat wat die wil. Verdere concrete vervolgstappen (sollicitatieactiviteiten) kunnen gezet worden of zijn tijdens het traject inmiddels gezet.

Een passende nieuwe baan ligt in het verschiet of er is reeds gestart met de nieuwe baan.

Zie voor de inhoud van het traject onderstaand schema.

Afhankelijk van de behoefte van de kandidaat, wordt bepaald welke hoeveelheid aandacht er naar de verschillende onderdelen uitgaat.

INHOUD TRAJECT

ACTIVITEIT	DOEL	RESULTAAT
<i>Intake</i>	Kennismaking	Wensen, verwachtingen en doelstellingen ten aanzien van het traject zijn duidelijk.
<p><i>Persoonlijke verkenning</i> Wat kan ik? Wat wil ik? Wat zijn mijn kwaliteiten/competenties? Wat geeft mij energie/voldoening? Wat voor soort omgeving?</p>	<p>Persoonlijke competenties, vaardigheden, uitdagingen en beperkingen helder krijgen.</p> <p>Idem wensen, passies, drijfveren, stimulerende en belemmerende overtuigingen.</p> <p>Wensberoepen toetsen aan drijfveren, gewenste taken en werkomgeving.</p> <p>Bepalen wens versus haalbaarheid.</p> <p>Analyse van de verzamelde gegevens over de werknemer en deze vertalen in de context van de loopbaankeuze.</p>	<p>Werknemer heeft inzicht in persoonlijke competenties, vaardigheden en uitdagingen en het vermogen dit te verwoorden.</p> <p>Werknemer herkent stimulerende en belemmerende (werk)situaties.</p> <p>Werknemer heeft inzicht in zijn drijfveren.</p> <p>Werknemer heeft kennis of kunde om zijn capaciteiten in een breder perspectief te plaatsen.</p> <p>Een door de werknemer zelf gevormd beeld van wenselijke en mogelijke loopbaanstappen.</p> <p>Keuze van de werknemer voor maximaal drie haalbare (of op overzichtelijke termijn haalbaar te maken) loopbaanrichtingen.</p> <p>Een door de werknemer inhoudelijk gedragen zoekprofiel en actieplan rekening houdend met concrete mogelijkheden op de arbeidsmarkt en geformuleerde voorwaarden.</p>
<p><i>Afscheidproces</i> Aandacht voor eventueel aanwezige emoties, twijfels, onzekerheden.</p>	<p>(mentaal) Loskomen en loslaten van de huidige werkplek en -omstandigheden (indien van toepassing) en eventuele innerlijke blokkades oplossen.</p> <p>Vertrouwen krijgen in de weg die nu (nieuw) wordt ingeslagen.</p>	<p>Werknemer heeft zicht op het eventuele eigen rouwproces over het verlies van het huidige werk en de bekende omgeving.</p> <p>Werknemer heeft verlies in voldoende mate verwerkt of zich bij de situatie neergelegd.</p> <p>Eventuele hindernissen zijn aangepakt.</p> <p>Werknemer is in staat zich actief en positief op de toekomst te richten.</p>

<p><i>Actief acquireren en solliciteren</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Netwerken - Informatie functies inwinnen - Solliciteren 	<p>Marktonderzoek en weten welke (functie-) mogelijkheden er allemaal zijn.</p> <p>Kennis en vaardigheden ontwikkelen die solliciteren mogelijk maken. Sollicitatievaardigheden verdiepen en concretiseren.</p> <p>Wegnemen van de nog eventuele belemmeringen die succesvol solliciteren in de weg staan.</p>	<p>Een sollicitatievaardige en – actieve werknemer, bewust van zijn wensen en behoeften en van het aanbod aan vacatures binnen zijn of haar mogelijkheden.</p>
<p>Nazorg</p>	<p>Begeleiden en coachen in de nieuwe werkomgeving</p>	<p>Duurzame, nieuwe werkplek</p>