



OUTPLACEMENT
RE-INTEGRATIE
LOOPBAANBEGELEIDING
COACHING

AAN WERK

Selecteren van een outplacementbureau



Zo doe je dat!



Introductie

1. Selecteren van een outplacementbureau

Zowel voor de achterblijvers als voor de medewerkers die een organisatie helaas moeten verlaten is, het selecteren van een outplacementbureau dat past bij jouw personeel cruciaal.

Uiteraard klinkt het als een paradox dat het voor blijvers van belang is dat een goed outplacementbureau geselecteerd wordt. De ervaring leert dat het een positief effect heeft op het arbeids-ethos van de blijvers als zij zien dat de organisatie goed zorgt voor de vertrekkers (zijn collega's en soms vrienden).

Plaatsingspercentages zijn altijd gebaseerd op resultaten vanuit het verleden en afhankelijk van geografische ligging, personeelsbestand en bepaling vanuit het sociaal plan. Om toch objectief een bureau te selecteren is het advies om meerdere outplacementbureaus een korte presentatie te laten verzorgen.

Punten/tips waarop u kunt selecteren zijn;

- Pakketten en aanvang
- Praktische zaken
- Trainingen en rapportage
- Tarief, facturatie en plaatsingspercentage en algemene tips



2. Pakketten en aanvang

- **Maatwerkpakketten of algemene outplacementpakketten?**
 - o Heroriëntatie (kandidaat wil onderzoeken of hij/zij een carrièreswitch zou kunnen maken)
 - o Werk naar werk traject
 - o Online pakket
 - o Management pakket
 - o Workshop pakket
- **Is de intake voor medewerkers die eventueel geïnteresseerd zijn vrijblijvend en kosteloos?**
 - o Online
 - o Live
- **Kan een presentatie aan de OR en of aan de afdeling HRM gegeven worden?**
- **Kan voor aanvang van een outplacementtraject een presentatie gegeven worden aan de medewerkers?**
- **Hoe is de algemene informatievoorziening richting medewerker? Is het de bedoeling dat de medewerker zelf een zoektocht begint, of wordt een op maat gemaakt boek geboden waarin alles wordt uitgelegd?**
- **Hoe kunnen medewerkers zich voor het outplacementtraject aanmelden?**
- **Hoe is de nazorg geregeld?**
 - o Kan een medewerker na afronding van een outplacementtraject nog steeds gebruik maken van de dienstverlening?
 - o Als een medewerker gebruik maakt van een outplacementtraject met een looptijd van 6 maanden, mag hij/zij bij baanacceptatie voor het einde van de looptijd nog gebruik maken van de diensten van het outplacementbureau?
- **Referenties opvragen**
- **Welke instrumenten kunnen ingezet worden?**
 - o Persoonlijkheidsanalyse
 - o Assessment
 - o Loopbaanscan/beroepskeuze
 - o Online portal met tips
 - o Online portal met vacatures en uitleg van functies
 - o Online portal waar bedrijven gevonden kunnen worden
 - o Algemene informatievoorziening
 - Bijv. werkboek
 - Is een website beschikbaar met allerlei informatie op gebied van werk naar werk?



3. Praktische zaken

- Online of live gesprekken?
- Waar vinden de gesprekken plaats (moet de medewerker ver reizen voor de intake locatie of vindt het gesprek plaats bij hem/haar thuis?)
- Wordt aandacht geschonken aan de persoonlijke situatie van de medewerker?
- Hoeveel gesprekken worden gevoerd (referentiekader 6 maanden)?
- Frequentie van de gesprekken?
- Ervaring met het herplaatsen van groepen en/of individuen?
- Persoonlijke begeleiding of middels bijeenkomsten?
- Welke adviseurs worden ingezet?
 - o Loopbaanbegeleider
 - o Backoffice (vraagbaak voor alle vragen en aanpassen van cv's en brieven)
 - o Grafisch medewerker voor het op maat aanpassen van cv's en het ontwerpen van websites
 - o Jobsearchers
 - o Netwerkers
 - o Psychologen
 - o Financieel adviseur (voor o.a. vervroegen pensioen in combinatie met vergoeding)



4. Trainingen en rapportage

- **Welke trainingen kan een outplacementbureau bieden?**
 - o Sollicitatietraining
 - o Netwerktraining
 - o Sociale Media/LinkedIn
 - o Cv/Brief
 - o Open sollicitatie
 - o UWV
 - o De digitale arbeidsmarkt
 - o Kwaliteiten
 - o Het sollicitatiegesprek
 - o Arbeidsvoorwaarden
 - o Zelfstandig ondernemerschap
 - o ICT trainingen
- **Rapportage; laat het bureau inzichtelijk maken welke activiteiten uitgevoerd zijn. Hierdoor krijg je een goed beeld van de pro activiteit van het bureau.**
 - o Aantal gesprekken
 - o Cv
 - o Open- en gerichte motivatiebrieven
 - o Zoekprofiel
 - o Welke tests zijn afgenomen? (niet inhoudelijk i.v.m. privacy)
 - o Welke bedrijven zijn door het outplacementbureau benaderd en welke vacatures zijn voorgeschoteld?



5. Tarief, facturatie en plaatsings percentage en algemene tips

- **Tarief/facturatie**
 - o Zoals in het sociaal plan vermeld wordt
 - o Volgens de beëindigingsovereenkomst
 - o Afhankelijk van het aantal medewerkers
 - o Welke dienstverlening kan men voor een bepaald tarief bieden?
 - o Facturatie pas na akkoord van de medewerker en goedkeuring van de organisatie
 - o Facturatie op basis van prestatie is niet gebruikelijk
- **Plaatsingspercentage; vergelijk geen appels met peren**

Algemene tips;

- **Neem telefonisch contact op met een bureau om een gevoel te krijgen bij de werkwijze (bureaucratisch of warm en betrokken)**
- **Maak kennis met de loopbaanbegeleider en de eindverantwoordelijke**
- **Is outplacement een kernactiviteit of een nevenactiviteit?**
- **Algemene ervaring van het bureau**
- **Maakt men gebruik van ervaren medewerkers/begeleiders?**

Heb je vragen over het selecteren van een outplacementbureau?

Wij helpen je graag op weg.



OUTPLACEMENT
RE-INTEGRATIE
LOOPBAANBEGELEIDING
COACHING

www.mv-werkt.nl
info@mv-werkt.nl
085-018 56 96

AAN WERK



OUTPLACEMENT
RE-INTEGRATIE
LOOPBAANBEGELEIDING
COACHING

ALTIJD
DICHTBIJ



ZITTEN WE NIET IN DE BUURT KOMEN WE NAAR JE TOE.



BEZOEKLOCATIES

Alkmaar
Almelo
Almere
Alphen a/d Rijn
Amstelveen
Amsterdam
Amersfoort
Apeldoorn
Baarn
Barendrecht

Bergen op Zoom
Bilthoven
Breda
Brunssum
Bussum
Culemborg
Delft
Den Bosch
Deventer
Diemen

Dordrecht
Ede
Eemnes
Eindhoven
Gouda
Groningen
Harderwijk
Hatterm
Helmond
Hengelo

Hilversum
Leusden
Leeuwarden
Lemmer
Maastricht
Middelburg
Nijmegen
Oud Beijerland
Ouderkerk a/d Amstel
Oss

Rijswijk
Rotterdam
St. Michielsgestel
Tiel
Tilburg
Utrecht
Velp
Venlo
Zwolle
Zeist