



Voorbeeld begeleidingsplan outplacement traject Mediq

NB: Dit voorbeeld geeft een gemiddeld outplacement traject aan, conform de afspraken met Mediq. Aangezien elk traject maatwerk is, zullen we ten goede van de medewerker af kunnen wijken van dit voorbeeld. Dit heeft te maken met de persoonlijke situatie van de medewerker, actualiteiten en/of een mogelijke aanvullende loopbaan- of coachingsvraag.

Elke sessie start met het stilstaan bij de actualiteit. Verdere verwachte inhoud tijdens de gesprekken van 1 uur (in een gemiddelde frequentie van 1x per 2 weken):

Gesprek 1, stilstaan bij de huidige situatie: welke impact heeft het op jou en je thuissituatie en hoe ga je er mee om? Bepaling van de noodzaak mbt de inzet van een transitiecoach.

Fase 1: Versterk je zelfkennis.

Gesprek 1, 2 en 3:

- Stilstaan bij de boventaligheid, inspelen op rouwverwerking. Wat heb je nodig om (weer) naar de toekomst te kijken?
- Startinzicht: wat weet je over jezelf qua zelfkennis, kunde, talenten, loopbaanwaarden etc.
- STARR voorbeelden en succesmomenten: welke talenten, capaciteiten etc. zet je bewust of onbewust in?
- DISC/Mapstell persoonlijkheidstest maken om voorkeursgedrag in meerdere contexten helder te krijgen
- Oefening 'Leven in Balans', inzichtelijk(er) maken van levensfase en daaruit volgende behoeften
- Oefening: Energiegevers en energievreters (adhv Energy matrix van Heike Bruch)
- Werken aan belemmerende overtuigingen: 'wat houdt je tegen om écht te gaan doen wat je wilt?' Toepassing van NLP-modellen Dilts en communicatieframing.

1 (online) training: Hoe ga ik om met mijn DISC/Mapstell profiel?

Fase 2: 'Wat wil ik in mijn volgende baan?'

Gesprek 4 en 5:

- Quickfix cv + motivatiebrief + (review) LinkedIn profiel
Werken aan de Carrièrerechtter >> zie hiernaast
- Hoe vertalen mijn testresultaten, competenties, vaardigheden etc. zich naar mijn functieprofiel
- Afronding van de Carrièrerechtter, eindproduct: Functieprofiel.

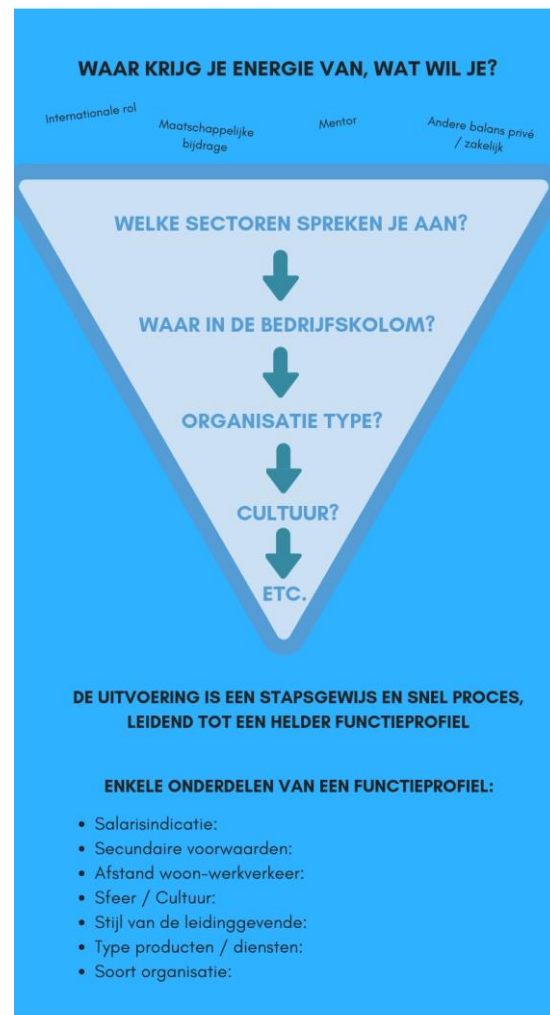
Gesprek 6, 7 en 8: Uitkomsten functieprofiel vertalen naar:

- Definitieve cv
- Motivatiebrief, middels AIDA-methode
- Opzet elevator pitch en review LinkedIn profiel
- Werken aan verdere online identity
- Inzet 360 graden feedback methode: hoe ziet mijn omgeving me en welke elementen versterken mijn positionering?



De Carrièrerechtter maakt stapsgewijs duidelijk welk functieprofiel het beste bij je past. Na het doorlopen ervan kun je de belangrijkste kenmerken invullen!

carrièrepoort





Trainingen

Twee trainingen tijdens de 2^e fase: LinkedIn training en sollicitatietraining

Toegang JobDigger aan het einde van de 2^e fase

Template voor analyse vacatureteksten en daarop een passende cv, motivatiebrief en telefonische verkenning bepalen

Fase 3: Realiseren van de nieuwe baan:

Gesprek 9 tot maximaal 13: sollicitatie- en netwerkgesprekken oefenen en sparren over baankansen, vacatures, voorbereiding sollicitatiegesprekken.

Na 6 maanden: Afronding en opstart van de Loopbaanverzekering

Extra notities:

Flexibiliteit centraal:

Afhankelijk van het verloop van de sessies, dynamische (eerdere) inzet van bijvoorbeeld: sparring over sollicitaties, oefenen sollicitatie- en netwerkgesprekken, ondernemersbegeleiding en andere zaken die succesvolle vervolgstap vergroten en positionering versterken.

Bij tussentijds verkrijgen van een nieuwe functie zetten we het outplacement traject om naar coaching-on-the-job. We stellen ons dan op als sparringpartner bij vraagstukken op het gebied van bijvoorbeeld de nieuwe bedrijfscultuur, functieinhoud, interne dynamiek etc.