



TRICEPS

Developing talents, improving business

Outplacement

Van doodlopend spoor naar kruispunt van nieuwe kansen

“ Van Zanten, je bent ontslagen! ”

Zo luidde vroeger de kernzin in een reclamecampagne van een verzekeraar. Of de cynische variant **“Van Zanten, we zouden niet weten wat we zonder jou moeten beginnen, maar we gaan het toch proberen!”**.

Waarschijnlijker is dat jouw baas en de HR-business partner het zorgvuldig en sociaal hebben ingekleed en uitgedragen. Door een overname ontstaan er doublures in rollen, de organisatiestructuur wordt gekanteld of de strategie van de organisatie wordt gewijzigd en het onderdeel waar jij werkt, sluit.

Het resultaat is hetzelfde. De baan stopt. Voor de één een horrorscenario met zicht op een financieel zwart gat en statusverlies, voor de ander een ‘blessing in disguise’; **“eindelijk de mogelijkheid om legitiem op zoek te gaan naar een rol die echt past!”**

In de meeste gevallen is de werkgever de initiator van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Veel minder bekend is, dat het initiatief net zo goed van de kant van de werknemer kan komen. Bijvoorbeeld omdat het niet klikt met de nieuwe baas, de in het vooruitzicht gestelde promotie toch niet doorgaat of de verwachte investeringen die jouw rol echt inhoud zouden geven, weer moeten worden uitgesteld.

Als de eerste schrik is verwerkt, borrelen emotie, angst en boosheid op en schieten er allerlei vragen door het hoofd: **“Wat nu?”, “Wat betekent dit financieel, kan ik de huur of de hypotheek nog opbrengen?”, “Moet ik mijn levensstijl gaan aanpassen?” “Waar vind ik een nieuwe baan en wat voor baan dan?” en “Waarom ik en zij niet”, “Ik was altijd loyaal en word nu zomaar aan de kant gezet.”**

Er ontstaat emotionele stress die zich kan uiten in depressie, burn out, woede, diepe berusting en/of angst.



Obstakels

Veel mensen die op zoek moeten naar een baan, zijn minder productief bij hun zoektocht dan zij in hun normale werk zijn. Waarom is men zo onproductief bij een zo belangrijke activiteit als het vinden van een goede nieuwe baan?

Onvrijwillig ontslag en werkloosheid brengt, naast emotionele stress, obstakels met zich mee. Het is belangrijk dat jij die obstakels bewust bent, om er later in het proces niet door verrast te worden. Enkele van die obstakels zijn:

- Gebrek aan ervaring bij het zoeken naar een baan of aan zoekvaardigheden; vaak zijn mensen gevraagd voor een baan of liepen zij bij toeval op een interessante vacature
- Gebrek aan een effectief plan; door ad hoc aan de slag te gaan zonder een plan als richtlijn, zonder prioriteit te geven aan bepaalde activiteiten bereik je niet wat je wilt.
- Relatieverandering; voormalige vrienden en ex-collega's lijken je te ontlopen of weten misschien niet hoe zij om moeten gaan met personen die hun baan zijn kwijtgeraakt.
- Lagere zelfwaardering en -vertrouwen; het krijgen van afwijzingen tijdens het zoekproces, kan het moeilijk maken om het zelfvertrouwen en de productiviteit hoog te houden.
- Timemanagement; banen zorgen vaak voor een strakke structuur (regelmatige werktijden en deadlines). Bij het zoeken naar een baan moet je je eigen tijd gaan indelen.





Vaststellingsovereenkomst

Als werkgever en werknemer in overleg uit elkaar gaan, is het belangrijk om de vertrekvoorwaarden vast te leggen in een zogeheten vaststellingsovereenkomst. Zo'n overeenkomst geeft onder meer (financiële) zekerheid voor de periode die volgt na beëindiging van de werkrelatie. De vaststellingsovereenkomst heeft daarbij een wettelijke basis en kan ook worden gebruikt bij oplossingen van andere geschillen of onzekerheden tussen werkgever en werknemer. Er kan bijvoorbeeld op die manier een regeling worden vastgelegd over door werkgever betwiste aanspraken van werknemer op vakantie, pensioen, opties, bonussen en dergelijk.

Onderwerpen die onderdeel kunnen zijn van een vaststellingsovereenkomst:

- Ontslagvergoeding (uiterste betaaldatum en wijze van uitbetaling)
- Einddatum arbeidsovereenkomst
- Wijze van ontslag: met wederzijds goedvinden of via de kantonrechter
- Eindafrekening (uiterste tijdstip): bonus, opties, vakantiedagen, studiekosten, leaseauto e.d.
- Wat gebeurt er als de werknemer ziek is op de laatste werkdag
- Bedrijfseigendommen (laptop, gsm, leaseauto)
- Gevolgen wanneer werknemer eerder werk vindt dan afgesproken ontslagdatum
- Reden van ontslag (geen dringende)
- Vrijstelling van werk (opnemen van vakantiedagen?)
- Geen uitzicht op ander werk bij ondertekening vaststellingsovereenkomst
- Afwikkeling pensioen, voortzetting zorgverzekering e.d.
- Post contractuele verplichtingen: geheimhouding, relatie- en/of concurrentiebeding
- Kosten juridische bijstand, outplacement en/of coaching (bij opstarten eigen bedrijf)
- Interne en externe berichtgeving over ontslag en regeling/ geheimhouding
- Getuigschrift en referenties
- Ontbinding overeenkomst, geschillenregeling, toepasselijk recht en bevoegde rechter
- Finale kwijting, algemeen of specifiek



In deze White paper gaan we niet in op de ins en outs van deze onderdelen. Bij dreigende conflicten of aanstaande beëindigingen van arbeidsrelaties verwijst Triceps regelmatig door naar deskundigen die op dit vakgebied hun sporen hebben verdiend. Hier noemen we Martin de Jong van VanDiepenVanderKroef Advocaten in Utrecht en Sandra van den Hazelkamp van VDB Advocaten|Notarissen in Den Bosch. Zij brengen zaken in het belang van de betrokkenen en binnen de grenzen van het mogelijke tot een goed einde.

Een belangrijke bouwsteen in de filosofie van Triceps is, ongeacht de rol of positie die je vervult, om vooral zelf de regie te nemen en te houden. In onze praktijk blijkt vaak dat bij dreigende arbeidsconflicten de werknemer of soms statutair bestuurder in de veronderstelling leeft dat haar/zijn rechtsbijstandsverzekeraar een arbeidsjurist beschikbaar gaat stellen. Dat is inderdaad veelal het geval. Maar te vaak zien wij aansluitend dat dit een relatief junior jurist is, die te veel 'binnen de lijntjes kleurt' en te gemakkelijk meegaat in hetgeen een werkgever voorstelt. Het loont dus zeker om kritisch te zijn op degene die jouw belangen gaat vertegenwoordigen. Een investering in een ervaren arbeidsjurist verdient zich veelal terug. Ook al omdat die ervoor zal zorgen dat de kosten voor de juridische ondersteuning geheel/zoveel mogelijk op conto van de werkgever komen.

Handige doe-het-zelver?

Vaak nog ver voordat de vaststellingsovereenkomst is getekend gaan mensen zich al oriënteren op de nieuwe baan of zelfs al solliciteren. Soms zelfs al één dag nadat zij hoorden dat ze als 'overtollig' waren 'bestempeld'. En het goede nieuws van de huidige tijd is dat internet en social media het zicht op en de toegang tot openstaande vacatures heel eenvoudig hebben gemaakt. Vrijwel iedere organisatie zet z'n eigen vacatures online. En met wat digitale zoekhandigheid en toegang tot bijvoorbeeld LinkedIn en de diverse vacatureplatformen kun je vrijwel dagelijks vacatures vinden die wel lijken te passen. Soms werkt dat prima en leidt het al snel tot een nieuwe baan!

Vaak ook omdat het baanaanbod zo transparant en overzichtelijk lijkt, wordt er bij het opstellen van de vaststellingsovereenkomst voor gekozen om geen budget op te nemen voor outplacement, zodat het brutobedrag dat beschikbaar komt als onderdeel van de transitievergoeding hoger is. Onmiskenbaar kan dit een financieel voordeel blijken. Maar net zo goed een variant van 'penny wise, pound foolish!'

De keerzijde!

Uit angst voor aanstaande werkloosheid, door een calvinistische werkethos, (te waarden) trots om geen uitkering te willen accepteren en vaker nog; met een paardenbrilfocus, uit boosheid, frustratie en bewijsdrift wordt een baan geaccepteerd die het in de praktijk toch niet blijkt te zijn. Dat wordt vaak al binnen drie maanden ervaren. Dan ben je verder van huis, omdat het Curriculum Vitae dan twee opeenvolgende banen kan bevatten die nader uitleg vergen. Bij een potentiële werkgever in het volgende sollicitatieproces kan dat vragen oproepen over het (zelf)kritische vermogen van de kandidaat: "Weet zij/hij wel echt, wat ze wil & kan?"

Maar ook blijkt regelmatig dat solliciteren een vak op zichzelf is. Er wordt niet gereageerd op sollicitaties, je kwam 'net niet' op de long - of short list van passende kandidaten. Of je blijft hangen in de 1^e gespreksronde. Of eindigt op z'n best als 2^e of 3^e in het proces en werd met een kluitje in het riet gestuurd over de echte redenen van afwijzing. Dan bouwen de frustraties zich steeds verder op en neemt de kans op een succesvol vervolg van het sollicitatieproces omgekeerd evenredig af.



Ten aanzien van het financiële aspect; een extra brutobedrag op je bankrekening als onderdeel van de transitievergoeding heeft absoluut voordelen. Maar mocht je in jouw eigen “handige-doe-het-zelver” proces toch vastlopen en alsnog loopbaan- of outplacementbegeleiding willen starten, dan ben je qua netto-investering substantieel duurder uit. Over het ontvangen brutobedrag moet je afrekenen met de fiscus en meestal is er geen mogelijkheid tot aftrek van de BTW (21%) die het outplacementbureau in rekening moet brengen. Ook voor de werkgever is het oormerken van een outplacementbedrag als onderdeel van de transitievergoeding voordeliger. Dit bedrag is namelijk vrijgesteld van loonheffing.



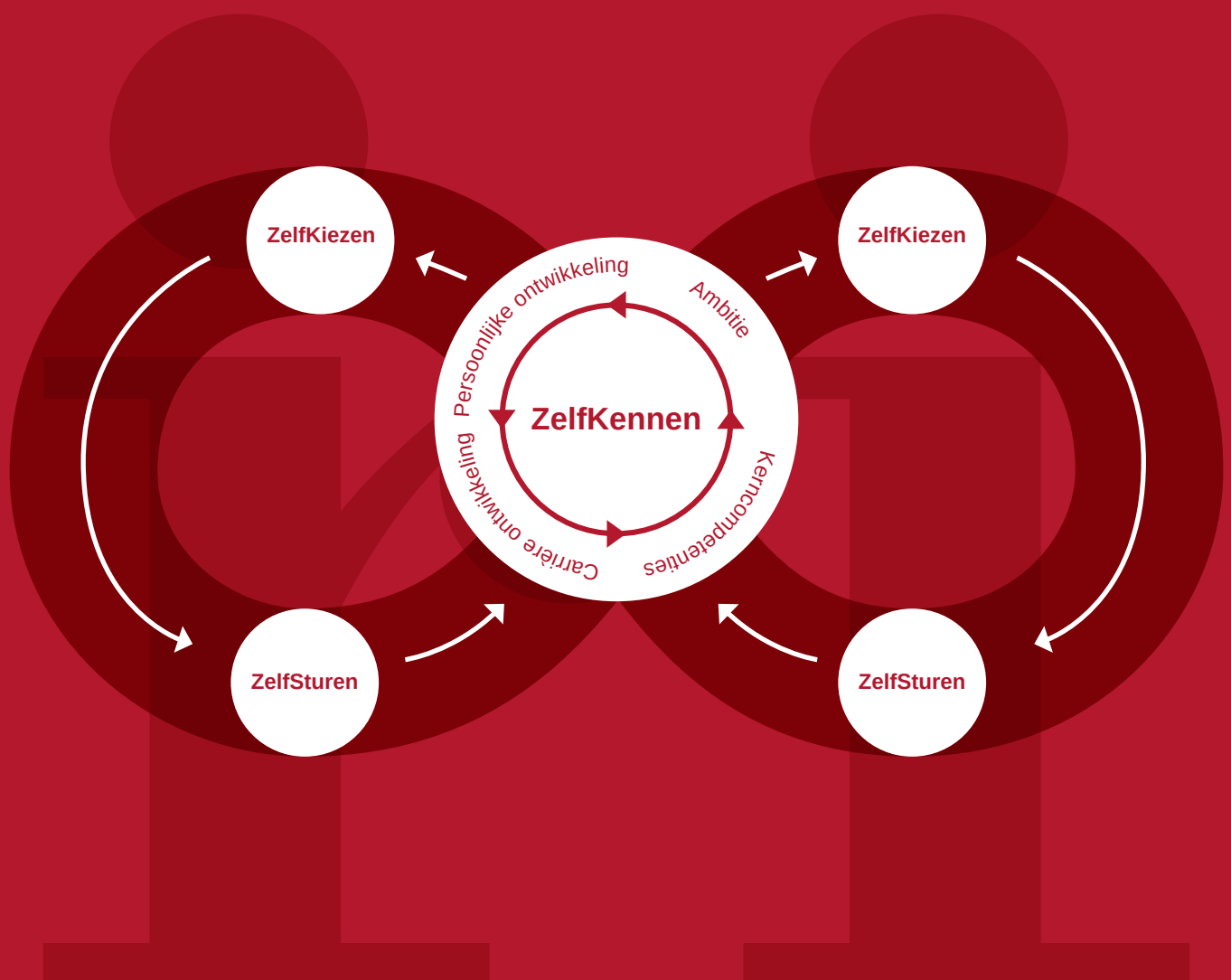
Outplacement!

Outplacement werd in de jaren '70 in de Verenigde Staten ontwikkeld en is daar inmiddels niet meer weg te denken. Ook in Nederland heeft het een grote vlucht genomen. Er zijn legio aanbieders die in meer of mindere mate outplacement bieden. Maar wat bieden die bureaus dan? En hoe maak je een keuze?

De term outplacement betekent niets meer of minder dan het leveren van diensten die erop gericht zijn een werknemer naar een nieuwe werkgever te begeleiden. Outplacementbureaus kunnen door het voeren van gesprekken en het leveren van programma's hulp bieden in de zoektocht naar een andere werkkring voor de werknemer. Maar,

- Waar vind je dat werk dan?
- En wat voor werk moet dat dan zijn?
- Welke programma's werken voor jou het beste?
- In welke vijver moet je vissen?
- Hoeveel anderen vissen ook in die vijver?
- Wil ik wel in die vijver vissen?

Deze vragen worden naar onze ervaring doorgaans niet of onvoldoende beantwoord tijdens reguliere outplacementtrajecten. Het zijn vragen die meer lijken aan te sluiten bij loopbaanbegeleiding. Het krijgen van antwoord op die vragen vergt inzicht. Het vergt vaardigheden. Het vergt creativiteit. En vooral een begeleider die je daarbij helpt. Een coach die complementair is aan jou.



Outplacement en loopbaanbegeleiding hebben veel gemeen. Maar er is ook een aantal kenmerkende verschillen. Bij outplacement verliest een werknemer zijn of haar baan. Emoties en emotieverwerking speelt daarbij vaak meer een rol dan bij loopbaanbegeleiding.

De outplacementactiviteiten zijn vooral gericht op het vinden van een nieuwe baan, buiten de huidige organisatie. Dit proces vindt vaak plaats in groepen; meerdere medewerkers van een organisatie die gezamenlijk begeleid worden. Loopbaanbegeleiding richt zich op het optimaliseren van het persoonlijk functioneren. Op het gedrag dat iemand vertoont. Of dat effectief is, of juist ineffectief. Het helpt mensen diep na te denken over een volgende stap in een loopbaan. Het biedt inzicht in een vaak nieuwe stip op de horizon en het pad dat bewandeld kan worden om bij die stip te komen. Die stip kan buiten de organisatie zijn, maar hoeft niet.

Meestal is de bereikte verandering echter nog groter en worden succesvolle stappen gezet buiten de eigen sector, of zelfs buiten de eigen professionele beroepsgroep. Wat is nu het beste voor jou, als hoogopgeleide en ervaren professional die ongewild op straat komt te staan? Moet je kiezen voor outplacement? Of ligt de keuze voor loopbaanbegeleiding meer voor de hand?

Wat ons betreft: geen van beide en allebei. Een zekere rouwverwerking, zal in meer of mindere mate voor de meeste betrokkenen aan de orde zijn. Maar veel belangrijker nog is de vraag hoe en vooral waar men de nieuwe loopbaan kan inrichten.

- **Wie ben ik?**
- **Waar ben ik nou ècht goed in?**
- **Wat vind ik leuk om te doen?**
- **En vooral, in welke rol(len), bedrijfstypologie of sector kan ik met mijn kwaliteiten, ervaring en ambitie een actieve bijdrage leveren.**

Dat is voor ieder individu anders. Oude zekerheden moeten worden losgelaten en nieuwe zekerheden gecreëerd. Ieder individu zal daarom moeten bepalen wat zijn/haar drijfveren zijn. Waar de kansen zijn. Dit vergt een creatieve, individuele aanpak gericht op jou.

Het is een goede ontwikkeling dat bedrijven steeds meer kiezen voor persoonlijke outplacementbudgetten in plaats van vastgestelde outplacementtrajecten.

Jij moet de ruimte kunnen hebben [en nemen!] om jouw eigen keuzes te kunnen maken. En dus zelf een coach of organisatie vinden waar jij je goed bij voelt. Een coach die jou als persoon begeleidt bij de vragen waar jij mee zit. Dat zijn meestal andere vragen dan waar het reguliere outplacementproces in een dichtgetimmerd traject een antwoord op biedt. Bovendien kom je daarmee los van de keuzes die de werkgever voor jou heeft bepaald. Jij bepaalt je eigen toekomst!

“ En daar sta je dan “op weg naar een nieuwe uitdaging”. Als eindverantwoordelijke is het proces van afscheid nemen niet nieuw, het is een onderdeel van je functie. Echter deze keer nam ik afscheid! Afscheid van mensen maar ook een stukje van mijzelf. Waarom Triceps? Als mens en professional stond ik centraal! Door kritisch te kijken naar mijzelf als ‘merk’ en te investeren zit ik weer helemaal op mijn plek. Een plek waar ik het verschil kan maken. Op deze manier wil ik Triceps, mijn coach en begeleider bedanken voor het geboden houvast en de vele late uurtjes. ”

M.T. – Director

Zoals hiervoor beschreven moet een outplacementtraject een individuele focus hebben.

Het gaat over jou en jouw toekomst. Het is bovendien een overgangs- en ontwikkelfase die ondanks de onzekerheden ook kansen en mogelijkheden biedt om je loopbaan te verbeteren. Betaald door de (aanstaande ex-)werkgever!

Kansen waaraan je kunt denken zijn, de mogelijkheid om:

- **Meer voldoening uit je werk halen.** Als je weet wat voor jou belangrijk is en wat je echt wilt doen in de volgende fase van je loopbaan kan jij je richten op banen en organisaties waar jouw bijdrage wordt gewaardeerd en beloond en waarbij jouw vaardigheden ten volle worden benut.
- **Onderdeel gaan uitmaken van een nieuwe organisatie met waarden die overeenkomen met die van jezelf.** Je krijgt de kans om te onderzoeken wat voor jou persoonlijk en professioneel gezien echt belangrijk is, en om deze kennis toe te passen bij het zoeken naar een baan en het evalueren van banen die je aangeboden krijgt.
- **Je loopbaan stevig op de rails zetten zodat deze zich ontwikkelt in de richting van jouw doelstellingen op lange termijn.** Dit is een cruciaal moment waarop jij je kunt richten op jouw loopbaanvisie en ervaringen kunt opdoen die je professionele status kunnen verbeteren.
- **Het verbeteren van je inkomenskansen op de korte en de lange termijn.** Dit is een goed moment om onderzoek te doen naar het gebruikelijk beloningspakket binnen jouw branche en beroep en te bekijken waar je staat. Daarna kun je beoordelen welke professionele ontwikkeling je eventueel nodig hebt om je inkomen te verhogen.
- **Je loopbaan beter leren managen.** Veel van de technieken die je gebruikt tijdens een outplacementtraject hebben een blijvende waarde voor het managen van jouw loopbaan. Door deze technieken nu aan te leren vergroot jij je kansen om in de toekomst in je baan meer te krijgen van wat jij wilt – en minder van wat je niet wilt.

Een outplacementtraject wordt aangegaan op basis van vertrouwen en professionaliteit.

Omdat je een langere tijd – veelal variërend van circa drie tot negen maanden – wordt begeleid door dezelfde persoon moet er een klik zijn, de chemie moet kloppen. Verzeker jezelf ervan dat je een intakegesprek hebt met degene die in potentie ook het traject met jou gaat doorlopen. Het gebeurt nogal eens dat het oriëntatiegesprek prima verloopt, maar dat vervolgens de uitvoering wordt gedelegeerd aan iemand met wie geen klik is of niet op jouw 'golflengte' zit. Ga bij de keuze van een bureau of coach dan ook niet met de 1^e de beste aanbieder in zee. Oriënteer je en organiseer kennismakingsafspraken. Die zijn vrijwel altijd gratis. Vraag vervolgens offertes van de partijen waarbij het gevoel klopt. Belangrijke inhoudelijke punten die je bij jouw persoonlijke keuze een rol kunt laten spelen, zijn:

- Wordt er een duidelijke offerte aangeboden?
- Is er een gedegen plan van aanpak?
- Is er daadwerkelijk sprake van maatwerk?
- Heeft het bureau een goede naam?
- Is er een overzicht in hoeverre het bureau mensen weer aan het werk heeft geholpen, ook 'lastige' gevallen?

Daarbij moet het outplacementtraject tenminste de volgende ingrediënten:

- Verwerken van het baanverlies;
- Vertrouwen in eigen kunnen terugveroveren;
- In kaart brengen van talenten, competenties en voorkeuren;
- Onderzoek naar kansen en mogelijkheden;
- Sollicitatietraining, gesprekstraining;
- Schrijven van een plan van aanpak;
- Netwerken;
- Solliciteren.

Nogmaals, het outplacementtraject moet afgestemd worden op jou en jouw behoeften en wensen, maatwerk is het devies!

“

Bij de zoektocht naar een nieuwe functie heb ik de begeleiding van Triceps als zeer professioneel ervaren. Zowel de coaching als de begeleiding tijdens het gehele traject waren van een zeer hoog niveau en hebben mij zeer geholpen een passende functie te vinden, dit ook nog eens binnen de door mij gestelde termijn van een half jaar. Gedurende het gehele traject heeft de Triceps-consultant zich ook zeer flexibel opgesteld voor wat betreft de afspraken die ik wilde maken voorafgaand aan sollicitatiegesprekken. Dit was altijd op korte termijn mogelijk, desnoods telefonisch of Online. Ik ben dankbaar voor de support die Triceps mij geboden heeft en zit prima op mijn plek in mijn nieuwe functie.”

S.J.B – CFO



Kortom

het is duidelijk dat de aankondiging van het einde van een dienstverband emotionele stress met zich meebrengt. Door een goede vaststellingsovereenkomst af te sluiten, wordt in ieder geval voor de korte termijn enige financiële en juridische veiligheid “gekocht”. Voor menig een creëert het gedwongen op zoek moeten naar een nieuwe baan obstakels. Natuurlijk kan zo’n zoektocht geheel zelfstandig worden uitgevoerd, maar vaak lijkt de volgende baan dan meer ingegeven door zelfrechtvaardiging dan door zelfkennis. Outplacement helpt om grondig na te denken, goede keuzes te maken en het zoekproces te versoepelen. En door het traject integraal onderdeel te maken van de vaststellingsovereenkomst, betaalt je oude werkgever het grootste deel van jouw inspanningen voor een nieuwe toekomst. Kies daarbij zelf de aanpak en de coach die bij jou passen. Het betreft namelijk jouw toekomst! Daarmee vergroot je de kans dat je, terugkijkend op deze lastige fase in je carrière, voor kunt vaststellen dat het verplicht afscheid nemen een ‘blessing in disguise’ is geweest.

Triceps Outplacement: slim werken aan jouw werk

Ook in outplacement is de rode draad van de Triceps dienstverlening gericht op het versterken van persoonlijk leiderschap. Door aan de slag te gaan met de bouwstenen “Zelfkennis”, “Zelfkiezen” en “Zelfsturen” krijg je inzicht in zijn eigen kracht en toegevoegde waarde. Met twee gekwalificeerde coaches begeleiden we je bij de keuze welke rol(len), uitdaging en omgeving optimaal past bij de ambitie, interesse en competenties. De ene coach richt zich op de persoonlijke ontwikkeling, de andere coach ondersteunt bij het definiëren van een Personal brand en het vinden van de juiste werkomgeving. Hierbij wordt het netwerk van Triceps en al haar consultants ingezet. Triceps biedt verschillende trajecten, onderscheidend in duur, intensiteit en variëteit van modules.

Hierbij willen we niet onvermeld laten dat het carrièrevervolg niet persé een fulltimebaan te zijn. Steeds vaker helpen we professionals met een zelfgecreëerde vorm van wat wij ‘Gemengd bedrijf’ noemen; een mix van bijvoorbeeld docentschap, advies- of interimwerk, commissariaat, investeerder, start-up of mentorschap rondom een specifiek thema.

Voor velen levert dit minstens zoveel voldoening op, biedt het een betere balans werk|privé en hoeft deze vorm financieel niet onder te doen voor het “keurslijf” van een arbeidsovereenkomst.

Alle coaches binnen Triceps hebben langjarige ervaring in tal van rollen en organisaties en bovendien persoonlijk ervaren wat het betekent om te veranderen van werkomgeving. Samen vormen we een complementair team dat vrijwel alle disciplines afdekt en daarmee zijn wij toegerust om kandidaten van en naar vrijwel elk werkveld te begeleiden. Dat werkt, en niet in de laatste plaats omdat wij bij Triceps onze outplacement-aanpak combineren met **Executive Search** en **De Talentbank**, een uniek matching platform voor C-level executives, directieleden en werkgevers.

En vindt een professional die wij begeleiden een passende rol dan stopt onze ondersteuning niet. Met **Job Validation** kunnen we valideren of de nieuwe baan echt past bij gedragseigenschappen en ontwikkelingspotentie van de professional. Ook bij de onderhandelingen over het arbeidsvoorwaardenpakket kunnen we met raad & daad & praktische tips terzijde staan. En waar gewenst bieden we tevens coaching gedurende de 1^e periode in de nieuwe baan om zo bij te dragen aan een vliegende start en een perfect match.

Onze aanpak is bewezen effectief; 98% van de professionals is weer aan het werk; in een baan, in een 'gemengd bedrijfsvorm' of als (zelfstandig) ondernemer.

Voor meer informatie over onze werkwijze, testimonials en product sheets, ga naar: **Triceps Outplacement**

Vanzelfsprekend gaan we graag met jou in gesprek om vast te stellen wat we voor elkaar kunnen betekenen.



Plan een gratis adviesgesprek.

Bel of mail ons even dan plannen we een vrijblijvend kennismakingsgesprek om persoonlijk kennis te maken. Zo kunnen we vaststellen of er een klik is en hoe een op maat gemaakte aanpak er voor jou uit ziet.

NEEM CONTACT OP



Krommewetering 61b,
3543 AM, Utrecht

Eindhovenseweg 126,
5582 HW Waalre

T: +31 (088) 5000 500
E: info@triceps.nl

www.triceps.nl