

Sinds 2011 werk ik voor [Lee Hecht Harrison](#), in eerste instantie als "regulier" coach maar al snel ook als outplacement coach. Eerst vooral voor de [What's Next](#) programma's maar na verloop van tijd draaide ik ook reguliere werknaar-werk programma's. Ik had zelf geen ervaring met outplacement, alleen in een grijs verleden een medewerker gehad die in een outplacementtraject kwam. En zo kwam ik in



## ***De wondere wereld van outplacement***

Aangezien dit een wereld is waarin weinigen terecht (willen) komen maar die tegelijk wel interessant is, wil ik in deze nieuwsbrief wat ervaringen en gezichtspunten delen. Dit doe ik op persoonlijke titel, niet als LHH Career Coach.

[Outplacement](#) is ontstaan in de jaren 80 in de VS. In eerste instantie werd het vooral ingezet voor topmanagers, later begon het steeds meer gangbaar te worden (ook in Nederland) om werknemers te helpen om een andere baan te vinden. Outplacement is overigens niet automatisch gekoppeld aan ontslag. Sommige bedrijven bieden ook medewerkers een outplacementtraject aan als ze niet lekker op hun plek zitten. Maar een loopbaanassessment is dan beter op zijn plaats...

### **Wie betaalt?**

Een outplacementtraject vormt vaak een onderdeel van het [sociaal plan](#) dat weer onderdeel is van de CAO. Het bedrijf dat de werknemer ontslaat is dan degene die het outplacementtraject betaalt. Wat natuurlijk een beetje bijzondere situatie is; ik zeg soms "niemand wil betalen voor het ophalen van afval". Dit klinkt hard maar beschrijft wel de werkelijkheid: outplacement bestaat bij de gratie van vakbonden, ondernemingsraden en het wettelijk verankerde "goed werkgeverschap" ([artikel 7:611 \(Nieuw\) Burgerlijk Wetboek](#)).

#### *The Golden Rule...*

*Jaren geleden was ik in gesprek met de baas van een Zwitsers bedrijfje. Op zijn bureau stond een bordje. **The Golden Rule: He who has the gold, makes the rules.** Het typeerde hem volkomen...*

Dat betekent ook dat hiermee niet altijd het beoogde bereikt wordt. Sommige bedrijven willen voor een dubbeltje op de eerste rang zitten. Dus een volledig uitgekleed traject, maar "we bieden ze toch ontslagbegeleiding aan". Maar het kan ook gebeuren dat het Sociaal Plan zo opgeblazen is dat de werknemer nauwelijks gemotiveerd wordt om echt op zoek te gaan. Als bijvoorbeeld het salaris nog drie jaar doorbetaald wordt, zal een werknemer pas na 2½ jaar gaan bewegen. Dan wordt outplacement direct na de aanzegging behoorlijk lastig. Of situaties waarbij de werknemer ook mag solliciteren op interne vacatures: zolang er mogelijkheden zijn, klampt een werknemer zich hieraan vast en hoopt dat hij toch mag blijven.

## Is dit coaching?

Daarmee komen we automatisch op de vraag of dit wel coaching is. Vaak wordt gezegd dat coaching alleen werkt als de coachee er zelf voor kiest, eigenaarschap neemt en in staat is tot zelfreflectie. Iedereen kent wel verhalen van medewerkers die door hun baas naar een coach gestuurd worden. Dat levert zelden goede resultaten op.

*Omschrijving van coaching zoals de NOBCO die hanteert: Coaching is een vorm van professionele begeleiding waarbij de coach als gelijkwaardige partner de cliënt ondersteunt bij het behalen van zelfgekozen doelen.*

Mensen in een outplacementtraject hebben meestal niet gekozen voor ontslag. Zitten ook niet te wachten op een coach die hen een spiegel voorhoudt. Maar tegelijkertijd is er wel behoefte aan iemand die luistert, steunt en helpt. Verder speelt ook het maken van keuzes en doorbreken van ingesleten gewoontes, vlakken waarvoor coaching zich prima leent. Daarnaast nemen mensen meestal wel eigenaarschap voor hun situatie: het ontslag is een gegeven, je "moet" toch verder. Ik merk dat outplacementcoaching anders in dan coachen op gedrag maar dat veel van de technieken prima toepasbaar zijn.

## Hoe ziet een traject er uit?

Een traject bestaat globaal uit drie stappen:

1. Afscheid nemen, het ontslag een plek geven.
2. Helder krijgen wie je bent, wat je zoekt en wat je te bieden hebt.
3. De arbeidsmarkt opgaan, netwerken, solliciteren.

*Jansen, je bent de spil waar dit bedrijf om draait, de klanten lopen met je weg, je werk is altijd perfect en op tijd. Ik zou niet weten wat we moeten doen zonder jou. En toch gaan we dat proberen...*

De werkelijke aanzegging valt de meeste mensen rauw op het dak, zelfs als ze het verwacht hadden. Werk is duidelijk meer dan een plek waar je je geld verdient. Waardering, (informele) contacten met collega's, resultaten boeken, het hoort er allemaal bij. Dit is de fase van [verliesverwerking](#) en die loopt voor iedereen anders. Ik geef mensen in het eerste gesprek vaak een stel "overlevingstips". Regelmatig komt dit aan het eind tijdens de evaluatie terug: ze blijken erg nuttig.

Voor de meeste mensen die ik aan tafel krijg, is dit de eerste keer dat ze ontslagen zijn. En veel van hen werken al jaren bij hetzelfde bedrijf. Al met al is er weinig ervaring met het vinden van nieuw werk en zijn ze zich ook weinig bewust van wat ze te bieden hebben. Het traject richt zich dus op verwerven van vaardigheden (hoe ziet een goed CV er uit, wat is LinkedIn) en op verwerven van zelfinzicht (wat zijn mijn goede en zwakke punten, wat zoek ik). Het leren speelt zich dus op meerdere niveaus af.

En vervolgens mag het geleerde in praktijk worden gebracht. Dus werkelijk gaan netwerken, je zelf "verkopen", opvolging geven aan zaken die daar uit komen. Praten met leidinggevend en HR-managers, sollicitatiegesprekken voeren. En tegenslagen incasseren, stevig op je bek gaan maar wel weer opkrabbelen. Voor de meesten is dit het moeilijkste stuk, het vraagt veel doorzettingsvermogen en de bereidheid om kritisch naar jezelf te kijken.

De meeste trajecten duren zo'n 6 – 9 maanden. Tijdens het traject worden verschillende middelen gebruikt: Individuele gesprekken, workshops, werkboeken, oefeningen, testen, teambijeenkomsten... Meer informatie over het vinden van werk staat in mijn nieuwsbrief van november 2013: [Werk vinden voor Dummies](#).

## **Wat levert het op?**

Wat belangrijk is om je te realiseren: een outplacementbureau creëert geen banen. Het enige dat een outplacementtraject kan doen is de kans op werk vergroten. Als iedereen goede outplacementbegeleiding zou krijgen, zou de slaagkans drastisch omlaag gaan.

Ik merk zelf dat, ondanks de economische crisis en het voor Nederland hoge werkloosheidscijfer, veel mensen een baan vinden. De meeste outplacementbureaus noemen getallen van 70 – 80%. En kijkend naar de onervarenheid die mensen hebben met het vinden van een nieuwe baan, is dat wel logisch. Wat dat betreft kan een loopbaanexpert duidelijk waarde toevoegen.

Los hiervan zie ik ook bij mensen een persoonlijke ontwikkeling. Omgaan met een nieuwe, lastige situatie zorgt voor meer zelfkennis en (als het lukt om je hoofd boven water te houden) meer zelfvertrouwen. Dit soort leren gebeurt alleen als je een eindje buiten je comfortzone bent en daar hoort ontslag + zoeken naar nieuw werk zeker bij.

## **Trends**

Volgend jaar, op 1 juli, worden de [regels rond ontslagrecht en ontslagvergoeding](#) veranderd. In plaats van een ontslagvergoeding komt er een transitiebudget. Dit budget is een stuk lager dan de huidige ontslagvergoeding (1/3 maandsalaris per dienstjaar; 1/2 maandsalaris per dienstjaar dat een werknemer langer dan 10 jaar in dienst is geweest; maximaal € 75.000 of één jaarsalaris als dat hoger is). Dit, in combinatie met afschaffing van stamrechtconstructies en verkorting van de WW van 38 maanden naar 24 maanden, zorgt dat de successcores van

outplacement steeds belangrijker worden. Mensen kunnen zich (financieel) niet permitteren om lang zonder werk te zitten.

Goed beschouwd is dit een onderdeel van trend die zich al langer aftekent: mensen voelen zich steeds meer verantwoordelijk voor hun eigen loopbaan en employability. Lifetime employment is helemaal van de tafel, het aantal vaste arbeidscontracten neemt af ter faveure van tijdelijke contracten (vaste contracten zijn overigens nog steeds de meerderheid, zie [CBS publicatie](#)). De markt verschuift dus van bedrijven naar particulieren.

*Als je je sollicitatievaardigheden eens goed wilt testen, heeft Paul Binnekade een mooi concept: [Vlammers](#). Als ervaren recruiter voert hij met je een proefsollicitatiegesprek. Een mooie manier om veel feedback te krijgen.*

Deze particulieren zullen echter nog steeds behoefte hebben aan loopbaanexperts. Er zijn altijd momenten in je leven dat je loopbaan niet helemaal loopt zoals je gewent had. Dat hoeven dan niet alleen maar ontslagsituaties te zijn, het werk zal zeker breder worden. En hoewel internet een ontzaglijke hoeveelheid informatie biedt, blijven we gebruik maken van experts (Wie onderhoudt zijn eigen auto tegenwoordig? Zeker met die hoeveelheid elektronica is dat ondoenlijk.). Met name kennis van de arbeidsmarkt gekoppeld aan goede coachingsvaardigheden lijkt hetgeen te worden waarmee een loopbaancoach zich kan onderscheiden.

*Wil je een keer sparren over je loopbaan, neem contact op voor een vrijblijvend gesprek...*

Tot slot nog wat **aanvullende informatie**:

- Op mijn [website](#) kun je een pdf versie van deze en vorige nieuwsbrieven vinden, deze is gemakkelijker te printen.
- Je mag (delen van) deze nieuwsbrief vrijelijk gebruiken. Een bronvermelding wordt op prijs gesteld maar is niet verplicht.
- Doorsturen naar anderen waarvoor je denkt dat deze nieuwsbrief nuttig is: vooral doen!
- Ik ben natuurlijk geïnteresseerd in wat je van deze nieuwsbrief vindt. Opmerkingen en vragen kun je mailen naar [coach@nicomeijerman.nl](mailto:coach@nicomeijerman.nl).
- 29 mooie tips om creatief te worden (of blijven?): <http://vimeo.com/24302498>
- En nu wat het toch over experts hebben: <http://www.youtube.com/watch?v=BKorP55Aqvg>, voor velen helaas een herkenbaar filmpje...