



## **Outplacement**

Menea biedt oplossingen voor boventallige medewerkers. Voor opdrachtgevers maken wij mobiliteitsprocessen inzichtelijk en starten we, zowel intern als extern, outplacementtrajecten op waarbij mensen weer gaan bewegen.

### **Producten**

Menea begeleidt organisaties en medewerkers naar aanleiding van een reorganisatie / sociaal plan of naar aanleiding van een individuele vraag. Het begeleiden van boventallige medewerkers is maatwerk waarbij opdrachten en oefeningen worden ingezet die zijn afgestemd op de persoonlijke situatie en het kennisniveau van de medewerker.

### **Aanpak**

Het outplacementtraject start met een intakegesprek waarbij opdrachtgever, medewerker en de adviseur van Menea aanwezig zijn. In dit gesprek gaan we in op de aanleiding, doelstellingen en verwachtingen.

#### Fase I: Persoonlijke inzicht

In deze fase staat de zelfanalyse van de medewerker centraal. Via de inzet van een divers testinstrumentarium en coaching bespreken we de bevindingen in termen van kwaliteiten en eigenschappen; persoonlijke waarden en drijfveren ten aanzien van het werk, prestaties en successen.

#### Fase II: Arbeidsmarktverkenning

Tijdens de arbeidsmarktverkenning ligt het accent op de oriëntatie ten aanzien van functie, organisatie en bedrijfscultuur. Door middel van gesprekken ondersteunen we de medewerker bij het vinden van zijn wensberoep. Het zoekprofiel van de medewerker geeft inzicht in een passende en haalbare beroepswens, voorkeur voor branches en sectoren, werkomstandigheden en arbeidsvoorwaarden.

#### Fase III: Arbeidsmarktbenadering

Nadat een beroepswens en een zoekprofiel zijn geformuleerd, is de fase aangebroken van het daadwerkelijk solliciteren naar de passende functie. Via job search door de adviseur van Menea, diverse gesprekken met werkgevers en het trainen op sollicitatievaardigheden, gaan we op zoek naar de juiste match tussen medewerker en de nieuwe werkgever.

#### Fase IV: Plaatsing en nazorg

Nadat de medewerker een passende functie heeft gevonden, heeft de adviseur nog enkele keren contact teneinde de plaatsing te borgen en eventuele vragen te beantwoorden.

Hoeveel tijd aan welke fase wordt besteed verschilt per medewerker. De ene medewerker heeft veel moeite met de aankomende veranderingen en vraagt extra aandacht om tot acceptatie te kunnen komen. Een ander heeft meer tijd om een goed persoonsprofiel te kunnen vaststellen. Terwijl weer een ander al precies weet welke functie het best bij hem/haar past en juist extra aandacht vraagt op het gebied van sollicitatievaardigheden. Ook lopen de diverse fasen in de praktijk vaak door elkaar heen. Zo kan er bijvoorbeeld al met de fase arbeidsmarktbenadering worden gestart als er zich een passende vacature aanbiedt, terwijl het persoonsprofiel nog niet geheel helder is en/of de sollicitatievaardigheden nog niet optimaal zijn. Wij streven naar het bieden van maatwerk, gericht op de vraag en de situatie van de individuele medewerker.



#### Keurmerk

Menea beschikt over de Cedeo-erkenning met een score van 97% klanttevredenheid op het gebied van outplacement, loopbaanbegeleiding en coaching.

Bel voor meer informatie naar Menea: 030 - 602 00 00 | [info@menea.nl](mailto:info@menea.nl) | [www.menea.nl](http://www.menea.nl)