



www.dvo.be

Date : 02/03/2018
Page : --
Periodicity : **Continuous**
Journalist : --

Circulation : **432**
Audience : **1000**
Size : --
Advertising value equivalency : --

<https://www.dvo.be/artikel/60121-outplacement-positief-werken-aan-duurzame-inzetbaarheid/>



VRJDAG 2 MAART 2018

Outplacement: positief werken aan duurzame inzetbaarheid

Outplacement speelt een bijzondere rol in het mobiliseren van talent. Vanuit de praktijk stellen we vast dat bedrijfsleiders en HR heel wat vragen hebben bij outplacement. Steeds meer mensen passen namelijk niet meer in het nieuwe business-model. Vaak ontstaat er de nood aan heroriëntering. Hier komt dus outplacement in zicht.

De arbeidsmarkt verandert voortdurend. De economie trekt aan. Het aantal werklozen daalt. Tegelijkertijd verlengen loopbanen, veranderen jobs en ontstaan nieuwe beroepen.

Snel weer aan het werk gaan is daarom slechts één van de doelstellingen van outplacement. Mensen moeten vooral een job vinden die past bij hun passies en talenten. Aangezien iedereen straks langer zal moeten werken, wordt dit steeds belangrijker. Een goede outplacement-begeleiding moet daartoe bijdragen. Het helpt de medewerker om over zichzelf te reflecteren, over de vorige werkgever, over de eigen loopbaan.

Voor bedrijven wordt outplacement bovendien steeds meer een tool om vorm te geven aan hun HR-beleid, waarvan uitstroom een integraal deel uitmaakt. Mensen blijven niet meer levenslang op dezelfde stoel zitten, maar veranderen van rol, van job, eventueel van bedrijf. Bedrijven die hun werknemers daarbij helpen werken aan een duurzaam personeelsbeleid.

Arbeidsmarktendensen die tot outplacement leiden

Meer jongeren, ook werknemers uit de overheid, werknemers die nog een vooropzeg presteren, werknemers met een burn-out en zelfs SWT'ers (het vroegere brugpensioen) volgen outplacement. Voor elke doelgroep zijn de uitdagingen anders, dus ook de benadering. Meer dan ooit is aandacht voor individuele factoren noodzakelijk.

Digitalisering heeft impact op outplacement-begeleiding

Digitalisering brengt veel verandering teweeg in bedrijven. Sommige jobs veranderen dermate dat werknemers niet meer "mee" zijn. Andere jobs verdwijnen. Veel mensen zijn hier niet op voorbereid. Het heeft geen zin om deze mensen te begeleiden naar eenzelfde job die wellicht binnen enkele jaren ook niet meer bestaat. We moeten competenties en talenten centraal stellen en opleidingen hierop afstemmen. Dit kan bijvoorbeeld via specifieke of basisopleidingen van de VDAB of via een opleidingsplan gefinancierd door het bedrijf.



Anders omgaan met loopbanen

Steeds meer bedrijven hebben aandacht voor de loopbaan van hun medewerkers. Ze denken aan interne herplaatsing of streven naar duurzame tewerkstelling waarbij rekening wordt gehouden met competenties, passies en talenten. Interne oriëntatie en mobiliteit, loopbaanbegeleiding, hoe mensen langer gemotiveerd aan de slag houden en langer werken zijn thema's die aan bod komen in het nieuwe loopbaandenken en een nieuw loopbaanbeleid.

Outplacement-traject is maatwerk

Er is een steeds grotere tendens naar individuele begeleiding. Elke deelnemer heeft andere noden. Vanuit een eerste intake-gesprek bepaalt de coach de individuele accenten. Hierin kunnen groepssessies gecombineerd worden met workshops en individuele gesprekken. Groepsbegeleiding blijft echter voor velen een interessant onderdeel. Daar vinden de medewerkers onderlinge steun en motivatie. Ze connecteren met "gelijkgezinden" en leren van elkaar. Ze verruimen hun blik op de arbeidsmarkt. We streven dus steeds naar de ideale balans tussen individuele begeleiding en begeleiding in groep. Maatwerk dus.

(Bovenstaande bijdrage kwam tot stand in samenwerking met Ascento, onderdeel van t-groep (Mechelen)

Meer info: www.ascento.be/outplacement.