

trend people

Van werk naar werk: Replacement door Trend People

Wanneer replacement?

Tal van oorzaken kunnen er toe leiden dat een werkgever een werknemer niet binnen zijn organisatie kan behouden; een organisatie-aanpassing op grond van economische ontwikkelingen, een overname of fusie, of problemen van persoonlijke aard zijn enkele voorbeelden hiervan. Het ontbreekt de werkgever in dat geval vaak aan de tijd, de middelen én de contacten om deze medewerker bij het vinden van een nieuwe werkkring te assisteren c.q. te begeleiden. Het inschakelen van een objectieve en actieve bemiddelaar kan dan uitkomst bieden.

Waarom Trend People?

De traditionele outplacementprogramma's zijn in principe niet bedoeld voor werknemers die functioneren op MBO/MBO+ niveau. Daarnaast zijn ze zeer kostbaar en beperkt de dienstverlening van de outplacementbureaus zich vaak tot adviezen en sollicitatiebegeleiding. Trend People heeft daarom speciaal voor deze doelgroep een "herplaatsingsprogramma" ontwikkeld dat naast deze zaken ook actieve bemiddeling biedt door middel van het werven van vacatures die voldoen aan de wensen van de deelnemer. Trend heeft al vele successen geboekt op dit vlak, daar zij beschikt over een groot relatienetwerk met bedrijven en instellingen in de regio Midden-Nederland. Trend kent dus de situatie en behoeften van deze organisaties.



De voordelen van herplaatsing via Trend People

De inspanningen die van de werkgever en de werknemer worden verwacht zijn beperkt. De intercedentes van Trend beschikken over jarenlange ervaring op het gebied van selectie en bemiddeling, hebben een gedegen inzicht in de (regionale) arbeidsmarkt en beschikken over vele contacten.

Het herplaatsingsprogramma (3 fasen)

Fase 1. Allereerst wordt een diepgaand gesprek met de werknemer (de deelnemer) gevoerd, waarin naast het arbeidsverleden ook ambities, capaciteiten en persoonlijke eigenschappen naar voren komen. Verder komen persoonlijke wensen en voorkeuren ten aanzien van functie, organisatie, reistijd, werkomstandigheden en salariëring aan bod. Trend verwerkt deze informatie in een verslag met daarin een sterkte/zwakte-analyse, gevolgd door een conclusie en advies en stelt eventueel een plan van aanpak op (geschikte branches en beroepen, benaderingswijze). Een capaciteitentest of assessment behoort tot de mogelijkheden.

Fase 2. Nadat het bovenstaande met de opdrachtgever is geëvalueerd kan worden overgegaan tot fase 2. In deze fase maakt Trend een selectie van geschikte organisaties binnen - en indien nodig buiten - haar relatienetwerk. Samen met de deelnemer wordt een curriculum vitae opgesteld, die tezamen met een door Trend ontwikkelde gerichte brief aan de geselecteerde organisaties wordt toegezonden. Na enkele dagen worden deze organisaties telefonisch benaderd. Daarnaast worden tal van andere bronnen aangeboord om geschikte vacatures te vinden, zoals diverse jobboards, dagbladen etc. De deelnemer hoeft zelf geen sollicitatiebrieven te schrijven. Trend legt de contacten met de betreffende organisaties en de deelnemer hoeft pas in actie te komen als hij/zij toestemt in een sollicitatiegesprek bij een potentiële werkgever.



trend people

Fase 3. In deze fase kunnen sollicitatiegesprekken plaatsvinden. Net zo goed als de potentiële werkgever al uitvoerig is geïnformeerd over de deelnemer (nu sollicitant) zo zal Trend ook de deelnemer goed informeren over de organisatie (bedrijfsactiviteiten, cultuur, doelstelling en toekomstverwachtingen) en de functie (taakinhoud, verantwoordelijkheden, collega's, doorgroeimogelijkheden en arbeidsvoorwaarden). Trend zal de deelnemer ook ondersteunen in de voorbereiding van het sollicitatiegesprek en het nabespreken daarvan. Desgewenst kan Trend een bemiddelende rol spelen bij de totstandkoming van de arbeidsovereenkomst.

Algemeen

- * Het doorlopen van fase 1 t/m 3 neemt circa 2 tot 3 maanden in beslag.
- * Indien de deelnemer na het afronden van fase 3 nog niet (definitief) bemiddeld is naar een nieuwe werkring, zal Trend tot een maximale duur van 6 maanden, ingaand vanaf de aanvang van fase 1, voor deze deelnemer blijven bemiddelen.
- * Op initiatief van zowel Trend People als van de deelnemer kunnen gesprekken of evaluaties ten kantore van Trend People plaatsvinden.

Nazorg

Ook na de herplaatsing behouden alle partijen de aandacht van Trend. Zowel tijdens als na de proefperiode wordt zowel met de nieuwe werkgever als met de deelnemer de voortgang geëvalueerd, en treedt Trend op als klankbord / objectief bemiddelaar bij mogelijke problemen.

Voorwaarden

Het honorarium voor het replacementprogramma bedraagt € 3.950,= per deelnemer. Dit omvat het opstellen van de sterke / zwakte-analyse, het begeleiden van de deelnemer gedurende het replacementprogramma en de actieve benadering van het relatie-netwerk. Staakt de opdracht in of na fase 1, vóórdat fase 2 is ingegaan, dan bedraagt het honorarium € 475,=. De tarieven zijn exclusief BTW en exclusief eventuele assessments. Facturering geschiedt zodra fase 1 is afgesloten.

