

### **Outplacement is geen sollicitatietraining.**

In de markt is er soms onduidelijkheid over wat outplacement nu precies inhoudt. Er zijn partijen die benadrukken dat het vooral een sollicitatietraining is: de medewerker leert goede brieven schrijven en wordt getraind in het voeren van sollicitatiegesprekken. Klip en klaar. Daar is niets mis mee, maar het moet dan niet outplacement worden genoemd. Outplacement is in onze zienswijze hetzelfde als loopbaancoaching en dat schept andere verwachtingen.

Ontslag maakt bij de medewerker veel los. Het verlies van zijn sociale netwerk en zijn vertrouwde omgeving, de onzekerheid over een snelle herstart in de arbeidsmarkt en het herstel van de inkomstenstroom en de daarmee gepaard gaande spanningen thuis leveren een scala van emoties op. De hele cyclus van rouwen wordt doorlopen. In die periode is solliciteren nutteloos. Als er in een sollicitatiegesprek gevraagd wordt naar de reden van het ontslag, komt alle frustratie er vanzelf uit. De nieuwe werkgever heeft geen behoefte aan 'aangeschoten wild' en breekt de procedure af. De medewerker hoeft daarna niet meer terug te komen voor een tweede gesprek. Hij voelt zich dan nogmaals afgewezen en dat versterkt zijn negatieve instelling. Dat is praktijk van alledag.

Ontslag gaat meestal niet elegant, ondanks de soms oprechte pogingen daartoe van de werkgever. Werknemers die iets dergelijks meemaken, komen de eerste tijd nog niet toe aan het zoeken naar een nieuwe baan. Ze zijn teveel bezig met het verwerken van wat hen is overkomen en kunnen het nog geen plek geven. Deze emoties moeten eerst verwerkt worden. Wanneer deze fase wordt overgeslagen, zal het benaderen van de arbeidsmarkt weinig succesvol zijn. Het is gebruikelijk dat cliënten op de eerste afspraak bij ons geëmotioneerd hun verhaal doen. Pas als een cliënt met een gepaste afstandelijkheid over zijn ontslag kan vertellen, kan hij beginnen met solliciteren.

Het solliciteren zelf heeft dus weinig nut wanneer het ontslag nog niet verwerkt is, maar ook een sollicitatietraining is dan zo goed als zinloos. Wie in zijn hoofd en hart nog bezig is met het ontslag, zal weinig opsteken van de goedbedoelde tips over een toekomstige sollicitatie. Wanneer er dus overhaast begonnen wordt met een sollicitatietraining, zal deze weinig tot geen effect hebben.

Outplacement / loopbaancoaching daarentegen is het geheel van interventies dat iemand helpt het verleden achter zich te laten zonder wrok en de energie en de blik ombuigt naar de toekomst. Met zelfvertrouwen weer de arbeidsmarkt op gaat met een zorgvuldige authentieke presentatie in woord en geschrift. En goed getraind, dat zeker ook, maar wel in de juiste volgorde. U zult begrijpen dat het wel even tijd vergt. De praktijk leert dat het toch minstens 5 - 6 maanden begeleiding kost voordat cliënten een nieuwe baan verwerven. Een begeleiding van 3 maanden is te kort om een andere baan te verwerven. Zo'n programma moet dan maar een sollicitatietraining heten.

*(Geschreven door drs. B. Chr. Tomee)*