

Whitepaper: Respectvolle outplacement en loopbaanbegeleiding 11 cruciale vragen beantwoord door onze experts

Het verlies van een baan brengt onzekerheid en emoties met zich mee. Hoe begeleid je medewerkers op een respectvolle manier naar een nieuwe toekomst? Hoe ga je om met weerstand en emoties? En hoe help je leidinggevenden bij het voeren van lastige gesprekken? In deze whitepaper delen onze experts Tanja, Nelis en Yvonne hun expertise over en ervaringen met outplacement en loopbaanbegeleiding.



MEPD is de essentiële partner voor organisaties en medewerkers in de maakindustrie, gericht op waardevolle samenwerking en ontwikkeling. Wij geloven dat medewerkers de onderscheidende factor zijn in het succes van een organisatie. Wij maken organisaties en medewerkers sterker door inzicht te geven, te ontwikkelen en waardevol samen te werken. Met gevoel voor het individu: Mensenwerk in de Maak. www.mepd.nl

Tanja Janssen | Outplacement

Strategische vragen



Hoe zorg ik ervoor dat een outplacementtraject past binnen onze organisatiecultuur en HR-strategie?

Een effectief outplacementtraject sluit naadloos aan op de bedrijfscultuur en HR-strategie. In onze industrie, waar vakmanschap, techniek en praktische oplossingen centraal staan, is het essentieel dat het traject een pragmatische en doelgerichte aanpak heeft. De begeleiding sluit aan bij de mentaliteit van de organisatie: direct, nuchter en resultaatgericht.

Wanneer de HR-strategie inzet op duurzame inzetbaarheid, is het belangrijk dat outplacement niet wordt gezien als een afscheid, maar als een kans op professionele groei. Dit betekent dat de communicatie rondom het traject transparant en constructief is. Medewerkers begrijpen waarom outplacement wordt aangeboden en hoe het hen helpt om een volgende stap in hun loopbaan te zetten. Dit creëert vertrouwen, voorkomt weerstand en vergroot de effectiviteit van het traject.

Welke impact heeft een goed outplacementtraject op ons werkgeversmerk en onze reputatie?

Een zorgvuldig uitgevoerd outplacementtraject versterkt het werkgeversmerk en draagt bij aan een positieve reputatie. Bedrijven die medewerkers respectvol en met zorg begeleiden naar een nieuwe baan worden gezien als sociaal verantwoord en betrokken werkgevers. Dit heeft meerdere voordelen:

- Aantrekkelijkheid als werkgever: Technisch talent is schaars. Een sterke reputatie op het gebied van personeelszorg vergroot de kans dat vakmensen voor jouw organisatie kiezen.
- Versterking van relaties binnen de sector: Een positief imago bij vakbonden, brancheorganisaties en potentiële samenwerkingspartners leidt tot een betere marktpositie.
- Betere interne en externe communicatie: Voormalige medewerkers die goed zijn begeleid, spreken positiever over het bedrijf, wat de perceptie in de markt ten goede komt.
- Terugkerend talent: Wanneer zich nieuwe kansen voordoen, keren voormalige medewerkers eerder terug naar een werkgever die hen goed heeft behandeld.
- Nieuwe zakelijke kansen: Verantwoord ondernemen en duurzaam omgaan met menselijk kapitaal overtuigt klanten en zakenpartners om met de organisatie samen te werken.
- Minder negatieve publiciteit: Een sterk outplacementbeleid verkleint de kans op negatieve berichtgeving en interne onrust.



"Outplacement is geen afscheid, maar een springplank naar nieuwe kansen."

Hoe kan outplacement bijdragen aan een soepele en respectvolle offboarding?

Ontslag en loopbaantransities brengen onzekerheid met zich mee. Een goed doordacht outplacementtraject helpt medewerkers om deze verandering op een positieve manier te benaderen. Door direct een duidelijk en eerlijk traject aan te bieden, toont de organisatie betrokkenheid en waardering voor de medewerker, wat stress en onzekerheid vermindert.

Outplacement biedt begeleiding in praktische zaken zoals arbeidsmarktoriëntatie, solliciteren en het benutten van sterke punten in nieuwe carrière mogelijkheden. Dit helpt medewerkers zich sneller te focussen op de toekomst in plaats van vast te houden aan het verleden. Daarnaast heeft een goed begeleide offboarding ook voordelen voor de organisatie:

- Behoud van een positieve werksfeer: Medewerkers die blijven, zien dat collega's met respect worden behandeld, wat zorgt voor rust en vertrouwen binnen het team.
- Verkleining van juridische risico's: Een transparant en goed uitgevoerd traject vermindert de kans op conflicten en juridische procedures.
- Behoud van productiviteit: Door duidelijkheid en ondersteuning blijven medewerkers gemotiveerd en gefocust tot het einde van hun dienstverband.

Conclusie Tanja

Kortom, een strategisch en goed uitgevoerd outplacementtraject draagt niet alleen bij aan een respectvolle offboarding, maar versterkt ook het werkgeversmerk en vergroot het toekomstperspectief van zowel vertrekkende als blijvende medewerkers.

Wil jij je medewerkers respectvol begeleiden naar een nieuwe toekomst?

Neem contact op met Tanja en ontdek hoe MEPD jouw organisatie en medewerkers kan begeleiden.

Tanja Janssen, teammanager: tanja.janssen@mepd.nl of [06 46 78 70 75](tel:0646787075)

[Lees meer over Outplacement op onze website](#)

Nelis Engel | Outplacement

Praktische vragen



Wat is een effectief outplacementtraject en welke elementen mogen niet ontbreken?

Een succesvol outplacementtraject bij MEPD is opgebouwd uit verschillende fasen, die medewerkers stap voor stap begeleiden naar een nieuwe, passende functie. Afhankelijk van het vraagstuk van deelnemers kan het traject bestaan uit de volgende onderdelen:

- **Maatwerkgesprek:** Een persoonlijk gesprek waarin we de situatie, verwachtingen en loopbaanmogelijkheden bespreken.
- **Zelfinzicht en zelfanalyse:** Door middel van gesprekken, testen en assessments ontdekken we talenten, drijfveren en ontwikkelmogelijkheden.
- **Vertrouwen en veerkracht opbouwen:** We begeleiden medewerkers in het verwerken van het ontslag en helpen hen om met hernieuwd zelfvertrouwen vooruit te kijken.

- Voorbereiding op de arbeidsmarkt: We ondersteunen bij het opstellen van een sterk cv en motivatiebrief, het ontwikkelen van een persoonlijke pitch en het analyseren van vacatures en organisaties.
- Samen werken aan werk: We begeleiden bij het vinden van werk dat echt past. We onderzoeken samen welke sectoren, beroepen of groeimogelijkheden geschikt zijn. Dat kan betekenen: mobiliteit, omscholing of zelfs ondernemerschap. Daarnaast helpen we met personal branding, netwerken, sollicitatievaardigheden en een effectieve jobsearch. Ook werken we aan competentie- en talentontwikkeling om sterker en zelfverzekerder de arbeidsmarkt op te gaan.
- Afronding en nazorg: Begeleiding bij de eerste periode in een nieuwe functie, met een terugkeergarantie als het nieuwe dienstverband onverwacht stopt.

Naast deze kernonderdelen biedt MEPD extra ondersteuning, zoals financieel advies, detachering, hulp bij WW-aanvragen, scholingsmogelijkheden en pensioeninzicht-trainingen.

Hoelang duurt een gemiddeld traject en wat zijn de succesfactoren?

Een outplacementtraject is maatwerk en varieert meestal tussen de drie en twaalf maanden, afhankelijk van de situatie en inzet van de medewerker. Succesfactoren zijn:

- Actieve betrokkenheid: Hoe proactiever de medewerker, hoe groter de kans op een succesvolle herplaatsing.
- Kwaliteit van de begeleiding: Deskundige, persoonlijke coaching maakt het verschil.
- Netwerk en kansen: Toegang tot een breed netwerk en vacatureportalen versnelt de zoektocht.
- Emotionele ondersteuning: Zelfvertrouwen en motivatie zijn cruciaal bij het vinden van een nieuwe baan. Een outplacementtraject is meer dan alleen begeleiding naar werk; het helpt medewerkers om met hernieuwd vertrouwen hun loopbaan een nieuwe richting te geven.



"Outplacement is geen einde maar een nieuw begin, met de juiste ondersteuning kom je verder."

Wat zijn de kosten van outplacement en welk rendement levert het op?

De kosten van outplacement variëren en zijn afhankelijk van de duur (3-12 maanden) en grootte van de groep (van 2 deelnemers tot meer dan 100). Gemiddeld liggen de kosten rond de € 3500 per medewerker voor een traject van 6 maanden (prijzen 2025). Het rendement van outplacement is ook lastig te zeggen, en is ook persoonsafhankelijk. Maar is onder andere zichtbaar in het behoud van een positief werkgeversimago en een verbeterd moreel onder de achterblijvende medewerkers. Bedrijven die investeren in outplacement ervaren vaak een soepelere overgang en minder juridische conflicten.

Hoe meten we het succes van een outplacementtraject?

Het succes van een outplacementtraject bekijken we vanuit meerdere kanten: de medewerker, de werkgever en het proces zelf. Daarom meten we op verschillende momenten én vanuit verschillende invalshoeken.

Doorlooptijd: Hoe lang een medewerker nodig heeft om een nieuwe functie te vinden. Een kortere doorlooptijd betekent vaak dat het traject goed aansluit bij de behoefte en inzet van de deelnemer.

Tevredenheid van deelnemers: Via tussentijdse evaluaties en een eindevaluatie vragen we medewerkers hoe zij de begeleiding ervaren. Denk aan: persoonlijke aandacht, het maatwerk, de stappen in het traject en de ondersteuning van de loopbaanadviseur.

Tussen- en eindevaluaties met bedrijven: Ook met werkgevers kijken we mee. In een tussenevaluatie bespreken we de voortgang, verwachtingen en eventuele aanpassingen. In een eindevaluatie kijken we terug op het hele traject: wat ging goed, welke resultaten zijn behaald en hoe hebben zij het proces ervaren? Dit geeft waardevolle inzichten voor toekomstige trajecten en samenwerking.

Conclusie Nelis

Een succesvol outplacementtraject begeleidt medewerkers stap voor stap naar een nieuwe, passende toekomst. Bovendien leidt een outplacementtraject tot een positief werkgeversimago en een verbeterd moreel onder achterblijvende medewerkers, deze aspecten worden vaak onderschat.

Wil jij je medewerkers respectvol begeleiden naar een nieuwe toekomst?

Neem contact op met Nelis en ontdek hoe MEPD jouw organisatie en medewerkers kan begeleiden.

Nelis Engel, loopbaanadviseur: nelis.engel@mepd.nl of [06 45 54 83 43](tel:0645548343)

[Lees meer over Outplacement op onze website](#)

Yvonne Oldenhof | Outplacement

Menselijke en emotionele vragen



Hoe begeleiden we medewerkers op een respectvolle manier naar een nieuwe baan?

Een baan verliezen heeft impact. Daarom voeren we individuele gesprekken waarin we stilstaan bij de emoties en situatie van de medewerker. Wat betekent dit ontslag voor hen? Welke zorgen en praktische zaken moeten eerst aangepakt worden, voordat ze verder kunnen? We bieden ondersteuning waar nodig en helpen hen inzicht te krijgen in de vervolgstappen. Sommigen willen direct op zoek naar een nieuwe baan, anderen hebben eerst tijd nodig om tot rust te komen. Beide opties zijn goed: de medewerker houdt altijd zelf de regie over het traject.

Hoe gaan we om met weerstand en emoties rondom ontslag en outplacement?

Ontslag is een ingrijpend proces en iedereen verwerkt het op zijn eigen manier. De ene medewerker ervaart meer weerstand en emoties dan de andere, en dat is helemaal oké. Wij bieden een veilige omgeving waarin vertrouwen en een goede klik centraal staan. We begeleiden medewerkers stap voor stap door het proces, met oog voor de rouwcurve en de emoties die daarbij horen. Zo weten ze dat ze er niet alleen voor staan en bieden we de ondersteuning die ze nodig hebben om verder te kunnen.

Hoe zorgen we ervoor dat medewerkers het traject accepteren en er gemotiveerd instappen?

Door hen te laten voelen dat ze er niet alleen voor staan en hun zelfvertrouwen te versterken. Ontslag bij outplacement is onomkeerbaar; het was geen keuze van de medewerkers, maar het raakt hen wel persoonlijk. Dat vraagt tijd en verwerking. Wij helpen hen hun kwaliteiten en drijfveren opnieuw te ontdekken, zodat ze niet alleen zien wat ze in huis hebben, maar dit ook met vertrouwen kunnen presenteren aan potentiële werkgevers.



"Outplacement met respect: begeleid medewerkers van onzekerheid naar een nieuwe toekomst."

Hoe ondersteunen we leidinggevenden bij het voeren van moeilijke gesprekken rondom outplacement?

Leidinggevenden spelen een cruciale rol in het outplacementproces, maar het voeren van een slecht-nieuwsgesprek is niet eenvoudig. Daarom bieden we een praktische workshop waarin ze leren hoe ze dit op een respectvolle en ondersteunende manier kunnen doen. Daarnaast zijn we op de dag van de ontslagaanzegging aanwezig om medewerkers direct op te vangen. Zo hoeven ze niet alleen het gesprek te verwerken, maar hebben ze meteen een aanspreekpunt en een telefoonnummer van een loopbaancoach bij wie ze terecht kunnen met vragen en zorgen.

Conclusie Yvonne

Respectvolle outplacement draait om begeleiding op maat, waarin medewerkers zich gehoord voelen en de regie behouden. Door een veilige omgeving te bieden, te werken aan zelfvertrouwen en leidinggevenden te ondersteunen in hun rol, maken we van een moeilijke situatie een kans voor een nieuwe toekomst.

Heb je (toch) nog vragen na het lezen van deze whitepaper of wil je weten hoe wij jouw organisatie kunnen ondersteunen?

Wil jij je medewerkers respectvol begeleiden naar een nieuwe toekomst?

Neem contact op met Yvonne en ontdek hoe MEPD jouw organisatie en medewerkers kan begeleiden.

Yvonne Oldenhof, loopbaanadviseur: yvonne.oldenhof@mepd.nl of [06 30 92 19 05](tel:0630921905)

[Lees meer over Outplacement op onze website](#)

Vragen of meer weten?

Hoe je outplacement kunt inzetten binnen jouw organisatie?

In contact komen, is zo geregeld!

Tanja Janssen, teammanager

tanja.janssen@mepd.nl of [06 46 78 70 75](tel:0646787075)

Nelis Engel, loopbaanadviseur

nelis.engel@mepd.nl of [06 45 54 83 43](tel:0645548343)

Yvonne Oldenhof, loopbaanadviseur

yvonne.oldenhof@mepd.nl of [06 30 92 19 05](tel:0630921905)

MEPD Algemeen

info@mepd.nl of [074 – 255 66 66](tel:0742556666)

Deze whitepaper is met veel zorg samengesteld, maart 2025



MEPD is de essentiële partner voor organisaties en medewerkers in de maakindustrie, gericht op waardevolle samenwerking en ontwikkeling. Wij geloven dat medewerkers de onderscheidende factor zijn in het succes van een organisatie. Wij maken organisaties en medewerkers sterker door inzicht te geven, te ontwikkelen en waardevol samen te werken. Met gevoel voor het individu: Mensenwerk in de Maak. www.mepd.nl