

## **Offerte IRO trajectplan Ronald van Dijk**

### **Algemene gegevens**

Betreft cliënt : Ronald van Dijk  
Sofi-nummer : XXXXXXXXXXXXX  
Registratienr. : UWV .....  
Status : 100% WW-uitkering en 0% WAO-uitkering  
Opleidingsniveau : HBO  
Budget : IRO-budget  
Opdrachtgever : UWV  
Uitvoerder traject : BEDRIJFABC

### **Oriëntatie**

Ter oriëntatie heeft cliënt Ronald van Dijk het initiatief genomen om een kennismakingsgesprek aan te gaan met BEDRIJFABC. Dit eerste gesprek heeft plaatsgevonden op 12 mei 2004 jl. in aanwezigheid van de heer drs. Riet Joustra, directeur van BEDRIJFABC.

Op basis van dit gesprek is gezamenlijk vastgesteld dat een vervolg in de vorm van een intakegesprek voor beide partijen wenselijk is. Dit gesprek heeft inmiddels plaatsgevonden op 14 mei 2004 met de heer drs. Riet Joustra, algemeen directeur BEDRIJFABC.

Aan de hand van deze intakegesprekken is onderstaand trajectadvies tot stand gekomen.

### **Traject advies**

De heer Ronald van Dijk is tot op heden in zijn loopbaan altijd wel weer in staat gebleken om zich voor bepaalde duur een werkkring te verschaffen. Nu staat de kandidaat voor het merkwaardige feit al 200 sollicitaties te hebben gepleegd en meer dan 20 gesprekken te hebben gehad, zonder resultaat. Voor een deel verklaarden wij in het gesprek het gebrek aan succes door de slechte arbeidsmarkt, voor een ander deel door het verdriet dat de heer van Dijk niet kan verbloemen, naar aanleiding van meer dan 200 afwijzingen. Daarnaast is de heer van Dijk zich steeds flexibeler gaan opstellen, is steeds diverse functies gaan solliciteren om maar een baan te hebben – maar hij merkte gaandeweg dat hij moeilijk antwoord kon geven op de vraag ‘waarom wilt u precies déze functie?’.

In het traject hoort dus thuis:

- een stuk verwerking en relativering van het verleden
- dieper graven naar waar de passie en unieke vaardigheden van de kandidaat echt liggen
- daarop functies selecteren
- zeer zorgvuldig leren netwerken en solliciteren. Gericht solliciteren – niet op alles schieten.

Ronald van Dijk wenst daarbij zicht te krijgen op loopbaanrichtingen (sectoren/bedrijven/functies) die beter aansluiten bij zijn competenties en wensen. Wij beschouwen het verwerven van deze inzichten niet primair als de sleutel naar het vinden van een willekeurige nieuwe werkkring op de korte termijn. Maar wel als sleutel voor het vinden van een beter passende betrekking met daarbij het vergroten van de kansen voor Ronald van Dijk op een langdurige aanstelling en het ontwikkelen van een passende loopbaan. Met deze

inzichten zal hij in staat zijn om doelgerichter te solliciteren.

Bij de feitelijke activiteiten op de arbeidsmarkt is het aan te bevelen met video camera en feedback te trainen in het voeren van gespreks- en presentatievaardigheden, met name ten aanzien van het non-verbale gedrag dat regelmatig teleurstelling verraadt (iets dat veel werkgevers helaas afstoot) teneinde zijn doel te bereiken en zich gesteund te voelen in dit proces. Om succesvol te zijn in de nieuwe werkkring is het van belang om Ronald van Dijk te coachen in zijn interrelationele vaardigheden. Deze coaching zal een integraal onderdeel uitmaken gedurende het gehele traject en specifiek bij zijn start in een nieuwe werkkring. Daarmee kan de borging van het geleerde in de praktijk plaatsvinden. Het traject bestaat daarmee uit een drietal fases en twee aandachtsgebieden, die in de derde fase samen komen.

### **Overzicht van het trajectplan**

Aandachtsgebied :Loopbaanontwikkeling Persoonsontwikkeling

Voorfase : Intake en trajectplan

1e fase : Module Loopbaanheroriëntatie Module Herstel (energiebalans)

2e fase : Module Arbeidsmarktbenadering Module Herstel (balans werk-privé)

3e fase : Module Nazorg (coaching 'on the job')

### **Inhoud van het trajectplan**

Onderstaand treft u een overzicht aan met informatie over de verschillende modules waaruit dit trajectplan is opgebouwd. Elke module wordt op maat ingevuld. Dit betekent dat BEDRIJFABC en haar consultants in overleg met Ronald van Dijk al naar gelang de behoefte en noodzaak de inzet van hulpmiddelen en de werkwijze en opbouw van het traject bepalen en bijsturen waar nodig.

Op basis van ons advies zal gelijktijdig met de modules loopbaanheroriëntatie en arbeidsmarktbenadering, de module herstel en acceptatie ingezet worden. Deze laatste wordt qua contactmomenten gespreid ingezet. De betrokken consultants zullen periodiek afstemmen over inhoud en de intensiteit.

### **Module Herstel**

#### ***Doel***

Fysiek en mentaal herstel zodanig dat omgegaan kan worden met persoonlijke veranderingen en met veranderingen in de huidige en werksituatie.

#### ***Werkwijze***

Betrokkene werkt met behulp van de expertise van een consultant van BEDRIJFABC aan een spoedig herstel door de mentale en fysieke weerbaarheid en stabiliteit te bevorderen, na de nodige 'psychische deuken' te hebben opgelopen bij de afgelopen meer dan 200 niet succesvol geëindigde sollicitaties. Daarnaast richt de begeleiding zich op het werken aan acceptatie van de ontstane situatie en/ of verandering. Het creëren van een positieve houding naar een andere toekomst, zo nodig vanuit een ander perspectief, is onderdeel van deze begeleiding. Gedurende deze module zal de consultant overleg met de bedrijfsarts voeren indien dit wenselijk is.

#### ***Opzet***

- Ø Op maat ingericht in combinatie met vervolgmodule(s)
- Ø Testen, zelfonderzoeken, werkopdrachten gericht op herstel
- Ø 7 gesprekken

## **Module Loopbaanheroriëntatie**

### ***Doel***

Inventariseren van de mogelijkheden, positieve houding creëren t.o.v. situatie en/of verandering, advies formuleren voor plan van aanpak, vervolgt in een profielaanscherping en verdieping, alsmede een vertaling naar de arbeidsmarkt.

### ***Werkwijze***

In deze module verzamelt de betrokkene beelden over zichzelf, werk en wensen in relatie tot verleden, heden en toekomst. Een persoonlijkheidsonderzoek, een omgevingsonderzoek en een beroepenonderzoek worden ingezet en de betrokkene krijgt diverse thuiswerkopdrachten. Vervolgens gaat de betrokkene alle verzamelde informatie rangschikken. Daarbij worden de thema's zichtbaar en is de betrokkene in staat om zijn persoons- en werkprofiel te benoemen. Het uiteindelijke doel is om de thema's om te zetten in concrete loopbaanscenario's. Bij de heer Ronald van Dijk in het bijzonder is de kunst om het typische van zijn passie en vaardigheden kernachtig te vatten, zodat de heer van Dijk niet meer 'op van alles solliciteert' (maar nooit eerste wordt omdat de andere partij ook de 100% klik niet voelt'), maar dat de heer van Dijk specifiek solliciteert op datgene waar hij/zij persoonlijk sterk in is.

De benoemde verschillende scenario's worden in deze fase getoetst op hun haalbaarheid, kwaliteit en toekomstperspectief.

Op deze wijze kan de betrokkene een keuze maken en doelen formuleren voor de korte, midden en lange termijn. Het maken van een concreet actieplan om die doelen te realiseren is de volgende stap. Dit plan stelt de betrokkene in staat om actief en doelgericht de arbeidsmarkt op te gaan.

### ***Opzet***

- Ø Kennismakingsgesprek met de trajectconsultant
- Ø 8 individuele gesprekken
- Ø Diverse testen en (zelf)onderzoeksmethodieken
- Ø Werkopdrachten gericht op actieplan en plan van aanpak

## **Module Arbeidsmarktbenadering**

### ***Doel***

Vanuit het eigen "papieren" persoons/werkprofiel wordt de haalbaarheid getoetst op de arbeidsmarkt. Doelstelling is om actief de verschillende mogelijkheden te onderzoeken, waardoor de betrokkene bij het solliciteren zeer doelgericht te werk kan gaan. Daarbij is het doel het leren creëren van kansen op de arbeidsmarkt en deze vervolgens effectief kunnen benutten in het sollicitatieproces.

### ***Werkwijze***

Met als uitgangspunt het actieplan uit de vorige module gaat de betrokkene de arbeidsmarkt verkennen. Mogelijk is in een eerder stadium al een CV gemaakt, dan wel wordt het in deze fase prioriteit. Netwerken is een belangrijk onderdeel van deze fase. Ook het verzamelen van

informatie over mogelijk nieuwe werkgevers en de verschillende arbeidsbemiddelaars is aan de orde. Het in kaart brengen van deze gegevens is daarbij van essentieel belang. Het uiteindelijke doel is om zo goed mogelijk voorbereid te gaan solliciteren en daarbij effectief en efficiënt te werk te gaan. Dit vergroot de kans op succes.

Tevens komt hierbij training aan bod. In het actieplan is immers ook aangegeven hoe eventuele lacunes in kennis, (sociale) vaardigheden en/of gedrag aangepakt kunnen worden.

Daarnaast zal ter ondersteuning van de arbeidsmarktactiviteiten intensieve gespreks- en presentatietraining deel uit maken van deze module. Hiermee wordt de kandidaat voorbereid op te voeren netwerk en sollicitatiegesprekken.

### ***Opzet***

- Ø Werkopdrachten gericht op de arbeidsmarktfase
- Ø 7 individuele gesprekken
- Ø Training(en) sollicitatie/presentatie/netwerkvaardigheden

### **Module Nazorg**

#### ***Doel***

Verworven inzichten toetsen aan de praktijk en een succesvolle start in een nieuwe toekomstbestemming realiseren.

#### ***Werkwijze***

Zodra de kandidaat een andere werkring heeft aanvaard blijft BEDRIJFABC op de achtergrond aanwezig. Dit betekent dat er periodiek een coachingsgesprek met de consultant wordt afgesproken. Tijdens deze gesprekken worden de verkregen inzichten uit het voorgaande traject getoetst aan praktijksituaties bij de nieuwe werkgever. De gesprekken zijn ondersteunend aan de eerste stappen die betrokkene bij een nieuwe werkgever zo succesvol mogelijk kan laten verlopen. De doorlooptijd van deze module is afhankelijk van de behoefte van de kandidaat. Tevens zal betrokkene in deze module begeleid worden bij het zicht houden op het loopbaanpad en het toekomstgericht en actief sturing geven aan de eigen loopbaan.

#### ***Opzet***

- Ø 5 individuele coachingsgesprekken
- Ø Inzet van ondersteunende opdrachten

#### ***Doorlooptijd***

De doorlooptijd van het traject wordt bepaald door de doorlooptijd per module en daarmee per fase. In onderstaand overzicht treft u deze aan. De definitieve einddatum van het traject wordt bepaald door het moment waarop de heer van Dijk een nieuwe betrekking aanvaardt. Vanaf dat moment zal de derde fase van het traject ingaan.

#### ***Fase Module Doorlooptijd***

- Voor: Intake, trajectplan en goedkeuring Gemiddeld 2 maanden
- 1e: Loopbaanheroriëntatie en Herstel Gemiddeld 4 maanden
- 2e: Arbeidsmarktbenadering en Herstel Gemiddeld 3 tot 6 maanden
- 3e: Nazorg Maximaal 6 maanden

### **Evaluatiemomenten**

Elke fase wordt afgesloten met een evaluatiegesprek tussen de consultants en de heer van Dijk. Tevens zal al naar gelang de behoefte een evaluatieverslag voor het UWV deel uitmaken van dit evaluatiemoment.

### **Opleidingsadvies**

Op basis de tot nu toe gevoerde gesprekken kan nog geen advies gegeven worden inzake een opleiding voor , die zijn arbeidsmarktpositie kan verbeteren. Tevens is het nog onvoldoende duidelijk welke beroepsrichting de meest passende voor hem is. In de eerste fase van het traject zal onder andere middels een capaciteitenonderzoek inzicht verkregen worden in het opleidingsniveau en potentieel van de heer van Dijk. Wanneer deze fase wordt afgesloten met concrete loopbaanscenario's kan ook een opleidingsadvies gegeven worden. Indien dit aan de orde is, zal dit in het evaluatieverslag opgenomen worden. Het verzoek voor een opleidingsbudget zal vervolgens door de heer Van Dijk en BEDRIJFABC bij het UWV worden ingediend. Op dit moment is nog geen opleidingsbehoefte zichtbaar relevant.

### **Arbeidsmarktgerichting en beroepsactiviteiten**

Op basis van de tot nu toe gevoerde gesprekken zijn er verschillende richtingen vast te stellen waarin de heer van Dijk werkzaam zou kunnen zijn. Zijn Curriculum Vitae laat een scala aan beroepsactiviteiten en opleidingen zien waarin hij kennis en ervaring heeft opgedaan. Deze beroepsactiviteiten zijn tot op heden niet van dien aard dat ze hebben geleid tot een concreet loopbaanpad met toekomstperspectief.

In de module Loopbaanheroriëntatie zal gewerkt worden aan het verkrijgen van inzichten en het analyseren van een realistische en realiseerbare loopbaanrichting. In de module Arbeidsmarktbenadering zal het doel zijn om deze loopbaanrichting als leidraad te gebruiken bij het doelgericht solliciteren en het realiseren van een langdurige aanstelling.

### **Begroting van de kosten**

#### Fase Module Kosten

Voor: Intake (3 gesprekken, trajectplan en goedkeuring)	€ 750,- (voorschakel)
1e: Module Herstel en Acceptatie	€ 1.350,- (voorschakel)
Module Loopbaanheroriëntatie	€ 1.350,-
2e: Module Arbeidsmarktbenadering	€ 2.100,-
3e: Module Nazorg	€ 1.100,- (resultaatbonus)
<b>Totale kosten trajectplan (kandidaat)</b>	<b>€ 5.650,-</b>

NB.

Deze bedragen zijn exclusief BTW en eventueel te maken reiskosten  
Reiskosten worden rechtstreeks door het UWV aan de cliënt vergoed  
Bijgevoegde algemene voorwaarden zijn op deze overeenkomst van toepassing

Bij het opmaken van de begroting zijn wij uitgegaan van de in te zetten middelen en de verschillen in intensiteit die in het advies per fase zijn aangebracht.

Met het oog op het toekennen van het definitieve IRO-budget voor de heer van Dijk verzoeken wij u rekening te houden met de omstandigheden van een gedeeltelijke noodzaak tot herstel in combinatie met het einddoel; het realiseren van een langdurige aanstelling en loopbaanperspectief. Daarnaast verzoeken wij u bij de toekenning het grootste deel van de

kosten bij aanvang te honoreren. Het bedrag van fase 3 zien wij als de resultaatbonus, waarvoor wij tevens nog werk zullen verrichten. Deze bonus ontvangen wij graag na plaatsing van de heer van Dijk binnen 2 jaar na aanvang van het traject. De intake en module 'Herstel en Acceptatie' kunnen las 'voorschakeltraject' worden gezien, met 100% vergoeding conform het programma van eisen voor de UWV vrije ruimte 2003-2004 (Minister De Geus vindt dat hetzelfde programma van eisen moet gelden voor de IRO, blijkens diverse brieven die wij u graag doen toekomen)

### **Uitvoering**

In bijgaande brochure treft u meer informatie aan over BEDRIJFABC. Met de keuze van de heer van Dijk voor BEDRIJFABC, heeft hij gekozen voor een gerenommeerd bureau op het gebied van het begeleiden en ontwikkelen van mensen in of naar nieuw werk. BEDRIJFABC estaat ruim 15 jaar en is lid van de NOBOL, de brancheorganisatie voor Outplacement en Loopbaanadvies bureaus en Phoenix, branhevereniging voor reïntegratiebedrijven. De consultants die samen met de heer van Dijk uitvoering gaan geven aan haar traject zijn senior consultants op hun vakgebieden loopbaanbegeleiding, outplacement en reïntegratiebegeleiding bij psychische pRonaldlematiek. BEDRIJFABC beschikt daarbij over up-to-date kennis, mensen en middelen om de uitvoering van het traject van de heer van Dijk ondersteunen.

### **Vervolg**

Afgesproken is dat de heer van Dijk zo spoedig mogelijk na het laatste gesprek een concept voorstel voor het traject ontvangt. Indien de heer van Dijk zich kan vinden in het concept zal hij het plan in drievoud per post ontvangen. de heer van Dijk tekent de stukken voor akkoord, waarna hij één exemplaar met het IRO-aanvraagformulier verstuurt naar het UWV, één exemplaar retourneert naar BEDRIJFABC en één kopie zelf behoudt. de heer van Dijk en drs. Iet van Slageren van BEDRIJFABC zullen telefonisch met elkaar contact houden over en zo nodig met het UWV omtrent de in behandeling nemen van het plan en de aanvraag. Zodra het plan instemming heeft van het UWV, zullen drs. Iet van Slageren en BEDRIJFABC de uitvoering van het plan bespreken op basis van de definitieve richtlijnen van het UWV.

### **Akkoord trajectplan**

Hierbij ondertekenen alle betrokkenen ter accordering van dit trajectplan.

Uitvoerder BEDRIJFABC .....

Namens Opdrachtgever UWV

(Naam consultant) (Naam kandidaat) (Naam contactpersoon UWV)

Functie .....

Belanghebbende/kandidaat .....

d.d..... 2004