

PEOPLE INVESTMENT



VEEL GESTELDE VRAGEN

VEEL GESTELDE VRAGEN...

De tarieven van PEOPLE INVESTMENT zijn lager dan die van andere bureaus, hoe komt dit?

Wij streven er naar om onze interne organisatie beperkt te houden, dus een lage overhead. Daarnaast zijn onze consultants selfsupporting en verantwoordelijk voor hun cliënten, dit voorkomt een extra administratieve afdeling. Kortom een lage overhead die u terugvindt in onze tarieven.

Is een andere duur voor outplacement en reïntegratietrajecten mogelijk?

Ja, wij gaan uit van deze duur, maar elke termijn (langer dan 3 maanden) is mogelijk. In sommige CAO's is dit standaard en soms beslist de kantonrechter ook voor een andere duur.

Wanneer kies je voor een 3 maanden traject?

In de meeste gevallen wordt voor een 3 maanden traject gekozen als er niet de noodzaak is voor het 'losweken' van de huidige werksituatie en als de medewerker klaar is om de arbeidsmarkt in te stappen.

Kan de doorlooptijd langer zijn dan de afgesproken trajectduur?

Ja, in sommige gevallen kan besloten worden om de frequentie van de sessies te veranderen. Daar kunnen diverse redenen voor zijn. Het kan het moment in het traject zijn of de persoonlijke situatie die hier aanleiding toe geeft. Het kan ook zijn dat gezien de sollicitatie-activiteiten het verstandig is om meer tijd tussen de sessies te plannen. In de rapportage naar de opdrachtgever wordt dit aangegeven.

Is verlenging van een traject mogelijk?

Het is te allen tijden mogelijk om een traject te verlengen. Verlengingen gaan met een minimale periode van één maand.

Wij hebben meerdere medewerkers die boventallig zijn. Krijgen zij, ongeacht de grootte van de groep, ook individuele begeleiding?

Ja, PEOPLE INVESTMENT staat voor individuele begeleiding, ongeacht de grootte van een groep cliënten.

Kan er ook contact zijn met bijvoorbeeld onze Arbo-dienst?

In sommige situaties is contact met de Arbo-dienst zeer zinvol. Uiteraard vinden de contacten plaats in overleg en met inachtnaam van alle regels en privacygevoelige informatie. Het contact moet in het belang van het traject zijn.

Kan de begeleiding starten als er al een traject bij een psycholoog of bij maatschappelijk werk loopt?

In principe is dit geen probleem. Het komt regelmatig voor dat een cliënt ook in een ander traject actief is. Wel vinden wij het plezierig dit te weten en stellen het op prijs als de andere partij van onze aanwezigheid afweet. Hiermee voorkomen we eventuele communicatieproblemen.

Wat als iemand gedurende het traject ziek wordt of uitvalt?

Als iemand ziek wordt of door andere oorzaken (b.v. blessure) uitvalt, kijken we welke activiteiten nog wel uitgevoerd kunnen worden. Alle tijd die niet gebruikt kan worden schuift gewoon op. Hierdoor wordt de doorlooptijd van een traject langer. In de maandelijkse rapportage wordt dit vermeld.

Kan een traject gestart worden als een medewerker op arbeidstherapeutische basis werkt?

Ja, dit is geen probleem en komt vaak voor. Het is voor het traject een voordeel omdat we kunnen sturen en ondersteunen om de activering te verhogen en eventuele problemen tijdig te detecteren en te signaleren.

Wordt de partner betrokken in het traject als de noodzaak daar toe is?

Als dit een positieve bijdrage aan het traject levert betrekken wij de partner in het traject. In sommige situaties zijn persoonlijke omstandigheden de reden dat het solliciteren niet optimaal verloopt.

Moet de begeleiding altijd op een kantoor van PEOPLE INVESTMENT plaatsvinden?

Nee, wij voeren onze sessie ook uit op de werklocatie of bij cliënten thuis. In veel gevallen kan dit een combinatie zijn en wij doen dit in overleg met de cliënt.

Wij willen aan het eind van een traject de arbeidsrelatie ontbinden, heeft dit dan gevolgen voor de begeleiding?

In principe niet. Wij streven naar een goed resultaat, maar zijn ons bewust dat cliënten een WW-situatie willen voorkomen. Gedurende het traject kan de intensiteit verhoogd worden. Wij streven naar continuering van inkomen.

Kan er eerst een oriënterend gesprek met de betrokken medewerker(s) plaatsvinden?

Ja, dit geeft de mogelijkheid voor de medewerker om kennis te nemen van onze organisatie en werkwijze en geeft hem/haar tevens de gelegenheid om specifieke vragen te stellen.

Kan een medewerker zijn/haar voorkeur aangegeven voor een consultant?

Als dit nodig is, kan dit zeker. Wij koppelen een consultant aan een cliënt gebaseerd op de specifieke situatie.

Wat als 'het niet klikt' met een consultant?

Wij kunnen gelukkig stellen dat dit zeer zelden voorkomt. Mocht dit zo zijn dan neemt een andere consultant het traject over.

Wat als een medewerker niet meewerkt?

Als een medewerker niet meewerkt, dan stellen wij hem/haar in de gelegenheid om dit te veranderen, waarbij we aangeven dat bij geen verandering wij dit moeten rapporteren aan de opdrachtgever. Gelukkig kunnen we constateren dat dit weinig voorkomt. In sommige gevallen zien we iets meer stagnatie bij 'verplichte' reïntegratietrajecten.

Wat als een medewerker vacatures weigert?

Cliënten kunnen vacatures weigeren. Mocht dit structureel worden dan zullen wij hierop ingrijpen en bij constatering dat dit bewust is het zelfde handelen zoals hierboven aangegeven. Ook hier kunnen we constateren dat dit zeer zelden voorkomt.

Waarom zijn de consultants 's avonds ook mobiel bereikbaar?

Een groot deel van onze cliënten heeft een arbeidsrelatie en is overdag niet in de gelegenheid om in alle rust met zijn/haar consultant te overleggen. Deze cliënten willen wij de gelegenheid bieden om buiten werktijd contact met ons te hebben. Soms worden er nog vragen behandeld op de vooravond van een sollicitatiegesprek.

Hoe worden wij op de hoogte gehouden?

Wij rapporteren maandelijks over de voortgang van het traject. Er vindt geen inhoudelijke of persoonlijke rapportage plaats. De rapportage gaat via e-mail naar onze contactpersoon.

Wanneer vinden er meer sessies in één week plaats?

Dit kan gebeuren als de sollicitatie-activiteiten toenemen. Omdat wij een goede voorbereiding willen, kan de consultant besluiten meerdere sessies in te plannen.

Wat als een medewerker nog geen andere baan heeft gevonden aan het eind van een traject?

In deze situatie blijft de cliënt voorzien worden van vacatures en kan hij/zij altijd contact met ons opnemen. Ook blijven wij cliënten profileren in ons netwerk en loopt de jobsearch gewoon door.

Wat als een medewerker ruim voor het einde van het traject een andere baan vindt?

Dit is zeer plezierig en wij zullen voor een goede nazorg zorgen. De afspraken over duur en honorarium blijven bestaan.

Hoe is de nazorg geregeld?

In overleg bepalen we gezamenlijk met de cliënt hoe de nazorg gaat plaatsvinden. Veel kan telefonisch en cliënten kunnen langskomen om bepaalde zaken te bespreken. Uiteraard houden we rekening met de nieuwe werksituatie.

Wat als iemand in of na zijn proeftijd ontslagen wordt bij een nieuwe werkgever?

Mocht dit onverhoopt gebeuren, dan komt de cliënt weer terug in begeleiding en gaat de ondersteuning gewoon weer door. Uiteraard kijken wij secuur naar de reden waarom de relatie beëindigd werd.

Hoeveel tijd moet een medewerker vrijmaken voor de sessies?

De sessies hebben een gemiddelde duur van ongeveer 1½ uur. Soms kan dit langer zijn. Ook bestaat de kans dat wij cliënten huiswerk meegeven om tijd te besparen tijdens de consulten. Ook adviseren wij tijd vrij te maken voor internet zoekactiviteiten (vacatures e.o bedrijfsinformatie).

Kan een medewerker ook huiswerk meekrijgen?

Dit kan voorkomen. In de meeste gevallen betreft het activiteiten die teveel tijd kosten om gedurende een consult uit te voeren. Sommige opdrachten kunnen een langere periode betreffende (b.v. zoeken geschikte opleidingsmogelijkheden).

Wij zijn gedwongen om een reïntegratietraject in te zetten, maar de betrokken medewerker is daar boos om en de relatie met hem/haar is verslechterd. Wat zijn de gevolgen voor het traject?

Uiteraard speelt de motivatie van de medewerker een grote rol. Wij zijn onpartijdig en onafhankelijk in ons opereren. Wij zullen de belangen van alle betrokkenen waarborgen en er indien nodig ook een mediationrol in vervullen.

Wat als een medewerker behoefte heeft aan opleidingen of een cursus?

Als de behoefte aanwezig is, onderzoeken wij de noodzaak. Hierna evalueren we welke opleiding of cursus het best geschikt is. Daarna nemen we contact op met onze contactpersoon bij de opdrachtgever. PEOPLE INVESTMENT doet geen uitspraken namens de werkgever.

Zijn de consultants verbonden aan een vast kantoor?

Nee, onze consultants worden ingezet daar waar hun expertise het best tot zijn recht komt. Ook wordt gekeken naar de 'match' met de cliënt.

Kan onze medewerker ook met andere consultants te maken krijgen?

Ja, bij een sollicitatiesimulatie (praktische training met een andere consultant).

Wat als iemand een loopbaanswitch wil maken?

Dan onderzoeken wij de mogelijkheden en gaan actief dit proces ondersteunen. In sommige gevallen zullen wij dit zelfs stimuleren. Ook zijn er cliënten die verplicht een andere richting op moeten gaan, bijvoorbeeld door lichamelijke of geestelijke beperkingen of privé-omstandigheden.

Hoe werkt de jobsearch?

Naast het actief zoeken op het internet, brengen wij onze cliënten onder de aandacht in ons netwerk. Ook gaan we actief contacten leggen met potentiële werkgevers.

Mogelijk wil onze medewerker in het buitenland werken. Geeft dit problemen?

Nee, wij hebben in de loop der jaren meerdere cliënten ondersteund bij het vinden van een nieuwe baan in het buitenland.

Is het mogelijk om de sessies in het engels te doen?

Ja, dit is geen probleem. Wij begeleiden frequent Engelstalige cliënten.

Zijn jullie bekend met de regionale arbeidsmarkt?

Ja, PEOPLE INVESTMENT is bekend met de landelijke en met de regionale arbeidsmarkt.

Binnen onze organisatie weet niemand dat wij met een medewerker een outplacementtraject gestart zijn, wij willen dit zo houden. Hoe gaat PEOPLE INVESTMENT met deze situatie om?

Wij werken zeer discreet. Vertrouwelijkheid, discretie en integriteit zijn de basis voor ons functioneren. Ook in onze contacten werken wij zodanig dat collega's niet weten wat er speelt.