

## Nieuwsbrief

9 juli 2020

Column Marie-Fleur Lobry



**Mijn eerste column voor deze nieuwsbrief van Mind at Work levert direct al voldoende stof op om over te schrijven. De arbeidsmarkt ondervindt na een aantal maanden *lockdown* de gevolgen van de Corona uitbraak. In Nederland is inmiddels de tweede noodmaatregel beschikbaar om de gevolgen van de coronacrisis voor bedrijven en werknemers te verzachten.**

**De Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid 2.0 (NOW 2.0) kan worden aangevraagd. Daarin verplicht de werkgever zich tot het aanbieden van ontwikkel- of loopbaanadvies voor werknemers. De loopbaancoaches van Mind at Work zijn NOLOC geaccrediteerd en adviseren vanaf vandaag graag over de invulling van individuele ontwikkelplannen.**

[Lees hier verder >>>](#)

## HIERONDER EEN KLEINE SELECTIE UIT HET AANBOD VAN DIENSTEN

### Loopbaan -en ontwikkeladvies bij NOW 2.0

Werknemers kunnen individueel vanaf begin augustus een loopbaan- en ontwikkeladviestraject ingaan bij gekwalificeerde aanbieders. De NOLOC gecertificeerde adviseurs en NIP psychologen van Mind at Work doen dit al jaren, met een hoge score op uitstroom naar krapteberoepen.

Werkgevers stimuleren hun werknemers van deze regeling gebruik te maken en gaan actief het gesprek over leren en ontwikkelen met hun werknemers aan. Mind at Work ondersteunt de werkgever bij het opzetten en uitvoeren van deze inspanningsverplichting.

De financiering van het traject is voor de werkgever eenvoudig. Hoewel de details nog niet helemaal bekend zijn is wel duidelijk dat de werkgever niet verantwoordelijk is voor de bekostiging en dat Mind at Work zelf de subsidie aanvraagt bij het ministerie.

Meer weten? De professionals van Mind at Work onderzoeken graag samen met u wat voor uw onderneming en medewerkers het beste werkt.

[Vraag een vrijblijvend gesprek aan](#)

---

### Arbeidsdeskundig advies en onderzoek

Het behouden van medewerkers en het vinden van passend werk, ook na bv een reorganisatie is van groot belang. Soms is het echter niet duidelijk of een werknemer geschikt is voor een andere functie. Hiervoor kan een arbeidsdeskundig advies en onderzoek uitkomst bieden. Afgestemd op uw vraag wordt het onderzoeksplan opgesteld. Denk hierbij aan bv de volgende onderzoekstappen:

- Inventarisatie van de specifieke vraag
- Gesprekken met de werkgever en werknemer over de functie, eigen inzichten, mogelijkheden en knelpunten
- Psychodiagnostisch onderzoek
- Analyse en rapport met onderzoeksresultaten en afspraken voor een plan van aanpak

Meer weten? De professionals van Mind at Work onderzoeken graag samen met u wat voor uw onderneming en medewerkers het beste werkt.

[Vraag een vrijblijvend gesprek aan](#)

---

### Outplacement

Wanneer ontslag onafwendbaar is, dan is het inzetten van een outplacementtraject veelal een effectief middel. Outplacement heeft zowel voor de werknemer als voor de werkgever voordelen. De werknemer krijgt passend advies en vindt vaak sneller een

nieuwe baan. De werkgever geeft door het verstrekken van outplacement invulling aan zijn wettelijk vastgelegde verantwoordelijkheid tot goed werkgeverschap. De bekostiging van dit traject gaat veelal door het inzetten van de transitievergoeding. Hierdoor wordt de vergoeding voor de werknemer onbelast.

Een outplacement traject kent de volgende stappen:

- Verwerking van ontslag
- Leren kennen van eigen kwaliteiten
- Sollicitatietraining
- Werk zoeken
  - Voorbereiding op gesprek
  - Evalueren en advies voor verbetering
  - Begeleidingsgesprekken

Meer weten? De professionals van Mind at Work onderzoeken graag samen met u wat voor uw onderneming en medewerkers het beste werkt.

[Vraag een vrijblijvend gesprek aan](#)