



Plan van aanpak
5huizen consulting b.v.

Next Step

Carrière Center

Boskoop



Juli 2009

In opdracht van



© 5huizen consulting b.v.

Copyright 2010

Kantoor Boskoop:

De Valk

Valkenburgerlaan 3

2771 CW Boskoop

tel : +31 06 - 43113221

e-mail : hans@5huizen.com

website : www.5huizen.com

Dit rapport waarop het auteursrecht van toepassing is, is bestemd voor intern gebruik door de geadresseerde. Elke vorm van gebruik door derden van dit rapport, volledig of gedeeltelijk, vergt een voorafgaande schriftelijke toestemming van 5huizen consulting.

Inhoudsopgave

1. AANLEIDING EN MANAGEMENT SAMENVATTING	4
1.1. MANAGEMENT SAMENVATTING.....	4
1.2. AANLEIDING	5
1.3. OPDRACHT EN REIKWIJDTE.....	5
1.4. PROJECTAANPAK	5
2. 5huizen consulting NEXT STEP CARRIÈRE CENTER	7
2.1. OPZET 5HUIZEN CONSULTING NEXT STEP.....	7
2.2. INVULLING 5HUIZEN CONSULTING NEXT STEP E.....	7
2.3. WERKING 5HUIZEN CONSULTING NEXT STEP.....	8
3. COACHING EN BEGELEIDING.....	9
3.1. COACHING NAAR EEN NIEUWE (LOOP-) BAAN	9
3.2. DE ROLCOMPONENTEN VAN ADVIES, PROJECTEN EN COACHING.....	10
3.3. INTERACTIE MET ANDERE WERKMAATSCHAPPIJEN	11
4. INVESTERING	12
4.1. INVESTERINGEN EN BATEN	12



1. AANLEIDING EN MANAGEMENT SAMENVATTING

1.1. MANAGEMENT SAMENVATTING

Ten behoeve van het hogere management van een klantorganisatie wordt hierna een aanpak gepresenteerd. Deze aanpak leidt uiteindelijk tot de volgende resultaten:

- Concrete hulp naar een volgende loopbaanstap, zonder diepe psychologische begeleiding;
- Behandeling van top management/bestuurders met alle egards en in vertrouwelijke omgeving;
- Plan van aanpak per individuele kandidaat met concrete acties en fasering;
- Regelmatige voortgangsrapportage per kandidaat/totaal;
- Ondersteuning kandidaten is maatwerk, met zeer flexibele inzet van ondersteunende medewerkers 5huizen consulting;
- Commerciële slagkracht gebaseerd op een zeer ruim contactennetwerk op niveau;
- Verantwoordelijkheidsgevoel en proactieve houding/ instelling gestimuleerd/verwacht bij de kandidaten;
- Actuele operationele interactie met andere werkmaatschappijen van de 5huizen groep.

Bij deze aanpak ligt de focus op:

1. **Focus** op de nieuwe stap in de carrière, een positieve insteek in vergelijking met re-deployment en/of outplacement.
2. **Focus** op de markt in plaats van terugkijkend op de oude organisatie.
3. **Focus** op positieve competenties in plaats van negatieve aspecten van het ontslag.

1.2. AANLEIDING

Ter aanvulling van het eigen kenniscentrum outplacement en loopbaanbegeleiding van een specifieke klantorganisatie is medio 2009 5huizen consulting gevraagd ondersteuning te verlenen door inzet van de door 5huizen consulting ontwikkelde aanpak Next Step. Dit Carrière center stond ten dienste van de mobiliteit van het hogere management van het door klantorganisatie overgenomen bedrijf. Naast de inzet van een aantal grote reguliere marktpartijen is behoefte ontstaan aan een kleiner, meer gespecialiseerd, bureau met aanzien en uitstraling voor het hogere segment. Het hogere management van betreffende bedrijf dient met alle eegards te worden behandeld, dient een maatwerk benadering te ontvangen, op hoog niveau en in alle vertrouwelijkheid.

5huizen consulting heeft zich daarvoor gekwalificeerd en heeft de juiste mix van vertrouwelijkheid, uitstraling, niveau, inhoudelijkheid en kwaliteit. *Next Step* van 5huizen consulting richt zich specifiek op de wensen van een klantorganisatie of individu en profileert zich in de markt als pragmatisch, doortastend en uitermate marktgericht. Uitvoerige psychologische individuele outplacement begeleiding is in eerste opzet niet gewenst. De focus ligt op stimulering van eigen initiatief, aanreiken van het uitgebreide netwerk van 5huizen consulting en concrete assistentie bij het vinden van een nieuwe werkkring.

1.3. OPDRACHT EN REIKWIJDTE

Het doel van dit plan is te komen tot een opdrachtomschrijving die 5huizen consulting instaat stelt een maatwerk organisatie op te zetten, specifiek gemaakt voor een klantorganisatie. Voorafgaande aan de werkzaamheden dient een budget beschikbaar gesteld te worden om een goede dienstverlening te kunnen waarborgen. Per periode zal worden afgerekend op resultaat en op daadwerkelijke inzet van de medewerkers van 5huizen consulting. Gezien de specifieke vraag en lastig vooraf in te schatten tijdsbesteding en in te zetten activiteiten, zal overleg op regelmatige basis noodzakelijk zijn. Een regelmatige rapportage op resultaat en uitgevoerde activiteiten wordt opgeleverd aan de opdrachtgever.

1.4. PROJECTAANPAK

Om het verzoek zo goed mogelijk in te vullen is een goede kick-off bespreking noodzakelijk. Hierin moet geïnventariseerd worden wat de vraagstelling is, hoe 5huizen consulting dit kan invullen en wat de omvang zal zijn van de werkzaamheden. De groep

hoger management dient hierbij nader te worden gespecificeerd met het pakket van eisen en wensen. Vervolgens zal per individu of indien mogelijk per (kleine) groep een plan van aanpak te worden gemaakt. Zoveel mogelijk zal een standaard aanpak worden gehanteerd, hetgeen duidelijkheid schept en waarover ook duidelijk gecommuniceerd kan worden in de richting van Klantorganisatie als in de richting van kandidaten.

De rapportage over voortgang zal eens per maand plaatsvinden en zal een duidelijke financiële paragraaf bevatten, waarin de financiële voortgang in relatie tot het budget zal worden geformuleerd.

2. 5HUIZEN CONSULTING NEXT STEP CARRIÈRE CENTER

2.1. OPZET 5HUIZEN CONSULTING NEXT STEP

5huizen consulting heeft een modulaire aanpak ontwikkeld voor de begeleiding van hoger management naar een nieuwe loopbaan. Maatwerk naar behoefte per manager is mogelijk, binnen een beheersbaar budget. 5huizen consulting gaat ervan uit dat uitvoerige psychologische begeleiding van kandidaten in de meeste gevallen niet nodig is, maar dat er grotere behoefte bestaat naar het opnieuw aanhaken aan de markt, het opnieuw vaststellen van competenties en concrete hulp bij de benadering van een nieuwe werkomgeving. Het ontwikkelen van nieuwe competenties, uitvoerig uitdiepen van “problemen” die zijn ontstaan of zeer dringende begeleiding is in de meest voorkomende gevallen niet noodzakelijk voor hoger management. Een eigen begrip voor kennis en kunde, het reeds bereikte hoger competentie en bestuurlijk niveau, voldoende geacht zelfvertrouwen en skills wordt als voorwaarde gesteld in de benadering van 5huizen consulting.

Vertrouwelijkheid, een vertrouwelijke omgeving en een benadering met respect en met in acht neming van alle egards.

2.2. INVULLING 5HUIZEN CONSULTING NEXT STEP

5huizen consulting maakt gebruik van een locatie, die representatief is voor hoger management posities. Het management en de medewerkers van 5huizen consulting die worden ingezet zijn eveneens representatief en gewend om met hoger management om te gaan.

De locatie in Boskoop is zeer vertrouwelijk en in zeer rustige omgeving gesitueerd. De medewerkers ter plaatse zijn getraind om op dit niveau te acteren.

De locatie van het adviesbureau 5huizen consulting aan de Valkenburgerlaan 3 in Boskoop is tevens een zakelijke omgeving, waar gebruik kan worden gemaakt van de

dynamiek en zakelijke ambiance van een strategisch adviesbureau op top niveau.

Shuizen consulting maakt gebruik van een netwerk van professionals die naar behoefte en indien gevraagd zeer flexibel kunnen worden ingezet. De opdrachtgever betaalt niet voor leegloop of andere inefficiëntie. State of the art expertise kan worden ingezet op alle terreinen, werkomgevingen en competenties. De begeleiding is professioneel, kundig en vertrouwd.

2.3. WERKING 5HUIZEN CONSULTING NEXT STEP

Na een eerste kennismaking wordt de status opgemaakt van de individuele kandidaat. Per kandidaat of indien mogelijk (kleine) groep kandidaten wordt een plan van aanpak gemaakt, volledig in overleg met de kandidaat, transparant en met volledige inzet en medewerking van de betreffende kandidaat. Dit plan van aanpak kan worden opgesteld door een profieltest af te nemen vooraf via het internet. Deze test geeft een volledig overzicht van de drijfveren van de kandidaat en geeft aan hoe hij of zij is te typeren. Dit wordt voorgelegd aan de kandidaat en geeft direct en snel diepgang aan het gesprek en maakt het plan van aanpak concreet en werkzaam. Afhankelijk van de kandidatuur kunnen vervolgens verschillende sporen worden doorlopen.

Een uitgebreider assessment van een halve tot hele dag kan in uitzonderingsgevallen worden ingezet. De marktwensen en mogelijkheden voor kandidaten worden geïnventariseerd. Een SWOT analyse op de persoon kan worden opgezet en in werking gesteld. Altijd is de kandidaat zelf zeer duidelijk “in the lead”. De kandidaat bepaalt wat hij/zij wil, heeft alle ingang/input in zijn carrièreplan dat altijd een levend document is.

In uitzonderingsgevallen zal Shuizen consulting genoodzaakt zijn in te grijpen en drastische acties te nemen richting de kandidaat. Altijd in overleg met de opdrachtgever en in opdracht van de opdrachtgever. Kandidaten worden geacht de richtlijnen van Shuizen consulting te volgen en een positieve grondhouding te houden.

Shuizen consulting zal vervolgens marktpartijen benaderen en het netwerk van Shuizen consulting en de kandidaat te benutten. Praktisch, pragmatisch en als gezamenlijke actie.

3. COACHING EN BEGELEIDING

3.1. COACHING NAAR EEN NIEUWE (LOOP-) BAAN

De Shuizen consulting aanpak verschilt uitdrukkelijk van die van coachingsbureau's. Onze insteek is dat er gewerkt wordt vanuit een volstrekt gelijkwaardige relatie tussen manager en Shuizen consulting-professional. Wij gaan uit van het principe van 'peer-review'. Dit houdt in dat de betrokken manager het gevoel heeft dat hij/ zij met een collega de eigen toekomst spiegelt.

Het gaat er derhalve niet om of de gehanteerde aanpakken methodisch consistent zijn, maar dat de betrokkenheid bij iedere manager uitgaat van een maatwerk aanpak.

Om echter inzicht te verschaffen in de te volgen werkwijze worden hieronder de door Shuizen consulting gehanteerde methodes in individuele en groepssituaties nader toegelicht. De wijze waarop invulling aan de maatwerk aanpak wordt gegeven, wordt met de kandidaat en klantorganisatie uitgebreid besproken, toegelicht en afgestemd.

In bilaterale gesprekken worden de volgende stappen gezet:

1. Schetsen van de huidige carrière positie;
2. Kenmerken van het handelen;
3. Competenties en kernkwaliteiten;
4. Achterliggende opvattingen, drijfveren en waarden;
5. Overwegingen van de opvattingen, drijfveren en waarden;
6. CV en profielbeschrijving;
7. De nieuwe carrière mogelijkheden;
8. Het nieuwe handelen;
9. De nieuwe situatie.

In groeps- of individuele sessies worden 10 stappen doorlopen:

1. Kandidaat schetst zijn situatie aan de hand van praktijkvoorbeelden (pitch);
2. Feedback Groepsdeelnemers of begeleider;
3. Filteren van feedback;
4. Kandidaat geeft zijn indruk van de feedback;
5. Brainstorming carrièremogelijkheden;
6. Waardering carrièremogelijkheden;
7. Kandidaat maakt plan van aanpak;
8. Kandidaat spreekt acties af (actielijst);
9. Afstemming welke medekandidaat (of begeleider) acties opvolgt;
10. Deelnemers bellen acties na (gemiddeld 2 weken later)

3.2. DE ROLCOMPONENTEN VAN ADVIES, PROJECTEN EN COACHING

Doel is de manager bewust te laten zijn van zijn kwaliteiten. Vanuit de kracht kan vervolgens de markt beoordeeld worden op opportuniteiten. Shuizen consulting is in staat om een specifieke manager te laten profiteren van aanwezige projecten vanuit Shuizen consulting b.v. Hierin kan de manager zijn kwaliteiten inzetten. In sommige gevallen wordt in de praktijk duidelijk dat bepaalde kwaliteiten niet aanwezig zijn. Om niet in een negatieve spiraal terecht te komen, kan een consultantadvies worden ingezet om de manager het project succesvol te laten vervolgen. Adviesexpertise vanuit Shuizen consulting wordt hiertoe ingezet. De individuele of groepscoaching wordt tevens vanuit Shuizen training & coaching ingezet.



3.3. INTERACTIE MET ANDERE 5HUIZEN CONSULTING WERKMAATSCHAPPIJEN

Mogelijke vervolgtrajecten voor kandidaten zouden gezocht kunnen worden als adviseur, commissaris, interim-, verander- of project/programma manager of op het gebied van (hoger) onderwijs of coaching. Met de verschillende werkmaatschappijen kan intensieve interactie worden gezocht indien gewenst.

De 5huizen groep heeft een adviespraktijk als 5huizen consulting, met advisering op RvB en hoger management niveau bij grotere organisaties.

5huizen consulting heeft een netwerkorganisatie met ruim 100 zware interim managers. Contact, interactie kan worden geboden bijvoorbeeld door bezoek van de maandelijkse netwerksessies die in Boskoop worden georganiseerd. Ook kan daadwerkelijk van het klantenbestand van 5huizen consulting gebruik gemaakt worden. 5huizen consulting heeft verder zeer goede contacten met een aantal universiteiten en hogescholen om mogelijke posities in het onderwijsveld te kunnen creëren. Op het gebied van coaching en management training heeft de 5huizen groep een aparte entiteit in de markt gezet.

4. INVESTERING

4.1. INVESTERINGEN EN BATEN

Omdat het hier om een modulaire aanpak gaat die specifiek op een klantorganisatie/bedrijf wordt toegesneden, acht Shuizen consulting het van belang om gezamenlijk aan dit concept te werken. Alle in het hierboven genoemde model genoemde componenten zijn binnen ons bureau reeds gerealiseerd. Echter de combinatie en de impact zoals deze gewenst wordt door de Klantorganisatie is uniek en vernieuwend. Indien beide partijen zich kunnen vinden in het principe, stellen wij voor de volgende fasering aan te brengen.

Fase 1:

Uitwerking concept *Shuizen consulting Next Step* Duur 6-8 weken en budget: uren x tarief.

Start: in overleg.

Fase 2:

Pilot waarin de begeleiding en de coaching van 3 senior managers Klantorganisatie door Shuizen consulting wordt gerealiseerd volgens de hierboven beschreven aanpak. Duur 3 maanden met tarief per kandidaat.

Start: in overleg.

Fase 3:

Uitrol *Shuizen consulting Next Step* op basis van gezamenlijk overeengekomen inhoudelijke en financiële voorwaarden.

Start: in overleg.

Shuizen consulting b.v.

Valkenburgerlaan 3

Boskoop