

BUSINESS



ZICH VERANTWOORDELIJK VOELEN EN ZIJN VERANTWOORDELIJKHEDEN NEMEN

Eén van de grote basisprincipes van de kunst om mensen te begeleiden die een carrièrebreuk meemaken (en die we in de CAO51 terugvinden) is een "verplichting van middelen en NIET van resultaten !" Een feitelijke situatie die comfortabel lijkt voor de consultant, maar die een morele – en enigszins geniepige – tegenstrijdigheid inhoudt; vanaf welk moment hoeft men zich niet meer verantwoordelijk te voelen voor de evolutie van de personen die ons zijn toevertrouwd?

De nadruk op deze "verplichting van middelen" zetten heeft een "smaak van te weinig" gezien het zeer gemakkelijk is om vrijwillig de grenzen van zijn tussenkomst af te stemmen op zijn geweten.

Zich verantwoordelijk voelen is trouwens een attitude waarvan men de sporen zou moeten vinden in onze dagelijkse activiteiten. Wie verantwoordelijk is voor iets (of iemand!), aanvaardt er de gevolgen van en is zich bewust van wat hij doet. Daaruit vertrekkend, heeft Pangloss Intl zich steeds slecht gevoeld bij die beperking – al bij al te verantwoorden – om de coaching en de omkadering los te koppelen van de succesvolle voltooiing van de opdracht.

Vergeeten we niet dat de belangrijkste deugd van outplacement erin bestaat dat men de betrokkene bewust maakt van zijn situatie en van de noodzaak om te veranderen, zich in vraag te stellen en een positieve energie te stimuleren om voor zichzelf een nieuwe professionele activiteit uit te bouwen.

"Bewust maken" is een niet al te engagerende démarche die uiteindelijk steeds iets schools

of therapeutisch heeft. Kortom, een ontsmette zorgzame boodschap vanwege iemand die ze min of meer overtuigend brengt. Een démarche die de neiging kan hebben om de verantwoordelijkheid bij de andere te leggen terwijl die amper heeft begrepen dat hij actie moet nemen!

"Ik niet, de andere" is een spelletje dat vaak gespeeld wordt op alle niveau's van de hiërarchie, en wel op een manier dat niemand zich verantwoordelijk voelt voor wat er gebeurt. De consequenties daarvan voelen zich vooral wanneer er een ramp gebeurt.

Om het even welke actie vanuit het management houdt een enorme verantwoordelijkheid in, of het nu gaat om communiceren, evaluëren, delegeren, beslissen, briefings en feedback geven, enz... Beseft men steeds de gevolgen van een opmerking, van een houding, van een vlucht, van een afwezigheid op mensen die een duidelijke en motiverende richtlijn verwachten?

In de context van jobverlies is de inzet zo groot dat het begrip "verantwoordelijkheid" in geen geval lichtzinnig mag worden genomen. De grenzen van "zuiver" geweten moeten zover mogelijk uitgezet worden, tot het doorgeven van de fakkel aan de coachee. Die zal dan begrijpen dat de tijd is gekomen om voor zichzelf te zorgen, om zijn eigen strategie te ontwikkelen, om tot actie over te gaan en beslissingen te nemen. Kortom, om zijn verantwoordelijkheid te nemen.

Dit is dus waarom Pangloss Intl de uitdaging is aangegaan om resultaat te garanderen. Dit is dus ook waarom de laatste 2 jaar meer dan 85% van onze kandidaten in outplacement een nieuwe job hebben gevonden of een zelfstandige activiteit zijn gestart. Voor ons is het welslagen van een outplacementopdracht gebaseerd op een totaal engagement van de consultant die rekenschap geeft van wat hij doet. Uiteindelijk het minste wat men kan doen, niet?



ZOOM

Business

Zich verantwoordelijk voelen en zijn verantwoordelijkheden nemen

Technologie

Waar is de tijd?

Outplacement in de praktijk

Young Talent for Belgium 45+

De resultaten

We love Brussels

www.pangloss.be

DECLIC PROGRAMMA - INPLACEMENT

Individueel
programma -
met mogelijkheid
tot aanvullend
outplacement

Pangloss Intl DECLIC besteedt aandacht aan de doorstroom in uw eigen bedrijf. Dit kan wanneer bepaalde functies wegvallen of een interne heroriëntering nodig is. De bedoeling is om de werknemer te helpen stappen te zetten in zijn/haar loopbaan en aansluiting te vinden of te houden bij de context waarin hij werkt.

Declic kan uitmonden in 3 concrete opties:

- De kandidaat terug gemotiveerd krijgen voor zijn huidige functie
- De kandidaat heroriënteren naar een andere functie binnen uw bedrijf
- De kandidaat helpen inzien dat zijn/haar toekomst in een ander bedrijf ligt

In dit laatste geval, kan DECLIC gevolgd worden door outplacement.

Heel dit proces wordt opgestart op basis van een gedetailleerde briefing door HR, de N+1, kortom alle partijen die hierin betrokken zijn. Om tot een succes te komen is duidelijke, transparante communicatie nodig tussen alle betrokken partijen.



TECHNOLOGIE

WAAR IS DE TIJD... ?

Het was lang geleden dat iemand ons het faxnummer van Pangloss Intl gevraagd had. Onlangs was dat het geval en terwijl we het nummer opzochten, vroegen we ons af waar het faxapparaat eigenlijk was.

We herinnerden ons dat we het gebruikten in de beginjaren van Pangloss Intl maar wat erna? Ineens kwam het in ons op dat de functionaliteit fax geïntegreerd werd in ons mailsysteem en dat het apparaat de floppy discs, de schrijfmachines en de VHS recorders in de kelder had vervoegd. Dat tot groot jolijt van onze kinderen die op deze manier een eighties grot van Ali Baba ontdekten.

Welke hardware die vandaag deel uitmaakt van dagelijks gebruikte tools op kantoor zullen dezelfde weg naar de kelder maken in de toekomst?

En... wat met onze vergaderzalen? Dit zijn geen technologische werkmiddelen maar noodzakelijke middelen... Kunnen we ons een wereld inbeelden zonder vergaderzalen?

Soms zou men kunnen denken dat vergaderzalen langzaam zullen verdwijnen, zoals rekenmachines, singles en Lp's aangezien het digitale en de online samenwerking oncontroleerbare proporties aanneemt. Sommigen zien het nut van face to face samenkomen niet meer in aangezien je via Skype waar, wanneer en met wie je maar wil kan connecteren.

In deze context van permanente technologische vooruitgang, wordt het zeer moeilijk een evenwicht te vinden tussen de noodzaak om met de tijd te evolueren en de wil om een ultra gepersonaliseerde service aan te bieden door middel van veelvuldige kwaliteitsvolle face to face ontmoetingen.

Pangloss Intl haalt nochtans deze ambitieuze doelstelling en harmoniseert de technologische vooruitgang met een gepersonaliseerde begeleiding op maat.

Het intranet platform geeft de kandidaten toegang tot alle mogelijke inlichtingen online. Onze partners krijgen via datzelfde platform inzage in de cv's van onze kandidaten en posten er hun vacatures op. Het doel van de Pangloss Intl Community op LinkedIn is uitwisselingen te activeren, het netwerk van onze kandidaten uit te breiden, ze te motiveren dat netwerk ook te gebruiken en snel en efficiënt informatie en raadgevingen uit te wisselen.

De video-cv heeft haar intrede gemaakt en het idee om aan onze kandidaten een gepreconfigureerde tablet aan te bieden bij het begin van hun outplacement ligt ook onder de loep. Al deze vandaag noodzakelijke tools worden in de ultra gepersonaliseerde aanpak van Pangloss Intl ingepast, zoals ook deze "Pangloss News".

OUTPLACEMENT IN DE PRAKTIJK

Kleine samenvatting van de vorige episodes : Het recht op een outplacementbegeleiding dat voordien alleen maar voor 45 plussers met minstens een jaar anciënniteit bestond werd nu uitgebreid zonder rekening te houden met leeftijd maar wel met een opzegtermijn van ten minste 30 weken.

Tot op einde van 2015, gaf een overgangsregeling het recht aan werknemers een outplacementbegeleiding te weigeren. Het gevolg hiervan was dat een grote meerderheid van de werknemers koos voor het geld zonder te beseffen dat een outplacementbegeleiding hun kansen om de arbeidsmarkt verhoogt en dit, zeker wetende dat het hen tot €5.500 zou kunnen kosten.

Sinds 1 januari 2016 is deze overgangsregeling weggefallen en dat doet veel vragen ontstaan bij werkgevers. De nieuwe wetgeving bepaalt dat de werkgever nu automatisch 4 weken loon aftrekt of de werknemer gebruik of niet maakt van de mogelijkheid van deze begeleiding. Tergelijkertijd mag de werkgever kiezen om het totaal van de vergoeding te betalen en, "on top" op deze

vergoeding een outplacement begeleiding aan te bieden. Hoe kan men dan de goede keuze maken terwijl veel werknemers geen besef hebben van de toegevoegde waarde van een outplacement?

Iets is wel absoluut zeker; de kwaliteit van een outplacementbegeleiding is van uiterst belang! De werkgever, zijnde zowel beslisser als beïnvloeder, heeft als opdracht om de kandidaten een kantoor aan te raden waar zij het centraal element van hun verandering zullen zijn en zo zorgen dat hun keuze een echte investering voor hun toekomst wordt.

Dit is de filosofie die Pangloss Intl sinds 25 jaar hanteert.

TESTIMONIAL KANDIDAAT

Ik had al eens in het verleden een outplacement begeleiding genoten via een ander bedrijf. Zonder veel enthousiasme ben ik aan de Pangloss begeleiding begonnen, beseffend dat alle hulp welkom zou zijn maar vreemd dat een herhaling zou zijn.

Snel was ik aangenaam verrast door de volledig gepersonaliseerde aanpak van **Pangloss**. Het rythme en het programma is volledig aan mijn noden en ervaring aangepast.

Ik heb tijdens het proces, zoals iedereen, alles phases doorlopen: strijdlust, vertrouwen, hoop, ontgoocheling en ontmoediging etc.. De individuele coaching, waar ik op aanvraag van gebruik kon maken, heeft mij in staat gesteld mij op het essentiële te concentreren. Met een reële toegevoegde waarde die zich vertaalde in meer creativiteit en efficiëntie in de aanpak. Een voorbeeld is de video cv die gemaakt werd en die online staat op de **Pangloss website**. (www.pangloss.be)

"Alles is bespreekbaar, niets is verplicht"; wat perfect bij mijn profiel past.

Daniel D.

Statistieken Outplacement 2015



85%

van onze kandidaten hebben een nieuwe job gevonden tijdens hun Pangloss outplacement

52 jaar,

de gemiddelde leeftijd van onze kandidaten



We versterken ons team!

Wij stellen u met groot genoegen twee nieuwe consultants voor:



Laetitia Van Wijck en Anita Cooman versterken ons team sinds maart en april.

Ontdek heel ons team op www.pangloss.be

TESTIMONIAL
DEELNEMEND BEDRIJF

We nemen nu reeds enkele jaren deel aan het unieke recruiters-event "Talent for Belgium" van **Pangloss**.

Wat we vooral appreciëren is dat het event zich stelselmatig aanpast aan de noden van de markt en van de junior en senior kandidaten.

Bovendien komen we als bedrijf enkel in contact met potentieel interessante en kwalitatieve kandidaten die op voorhand door **Pangloss** aangetrokken en geselecteerd werden. Wat een enorme tijds- en energiewinst betekent.

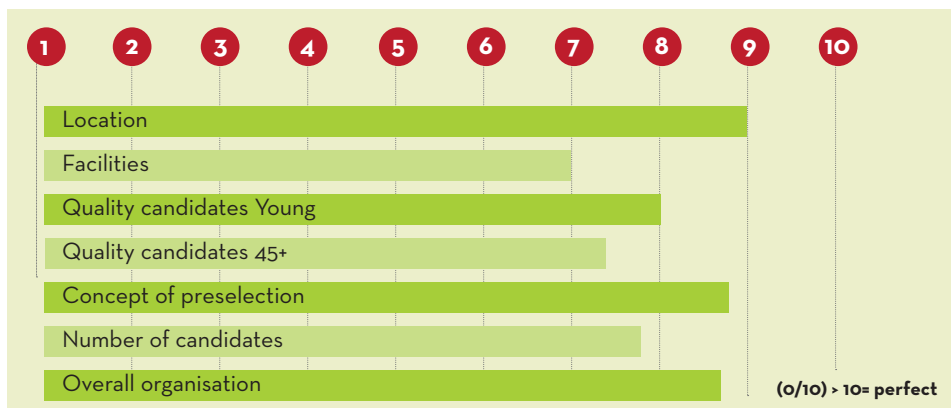
Naast het pure recruitersaspect, zijn we zeer tevreden over de algemene organisatie en de exclusieve locaties van deze events evenals over de beschikbaarheid en de begeleiding van de **Pangloss** teamleden om van deze dagen een echt succes te maken.

Magali Van Droogenbroeck
Benelux Recruitment



Resultaten

Young Talent for Belgium 45+



Candidates Young Talent	Talent Candidates 45+	
486	863	Registered candidates via extended attraction campaign
264	311	Preselected & invited candidates
169	227	Confirmed candidates
106	178	Present candidates
31%	23%	Interviews with companies after the event
33%	17%	Signed contract

TESTIMONIAL KANDIDAAT

Via LinkedIn had ik vernomen dat **Pangloss Intl** een uniek job event voor 45+ in Brussel organiseerde. Ik werd geselecteerd en uitgenodigd om deel te nemen en de dag van het event heb ik de gelegenheid gehad om face to face gesprekken te hebben met een aantal deelnemende bedrijven. Ik kreeg dan de kans om mijn project duidelijk uit te leggen. Ik heb ook verschillende presentaties bijgewoond. Het event was dus zeer positief en ik werd daarna zelfs door een van de bedrijven uitgenodigd voor een interview. Op het einde was de dag werd ik ook de gelukkige Winnaar van een loting die door **Pangloss Intl** werd georganiseerd en ik heb 2u gratis Career Coaching gewonnen. Uiteraard heb ik deze opportuniteit met beide handen aangenomen en dankzij de coaching en het netwerk van **Pangloss Intl**, heb ik een nieuwe job gevonden!

Bernard F.

BRUSSEL IS...

Voor velen is Brussel een stad van tegengestelden. Het is de thuis voor Europa maar daarnaast leven ook gewone en minder gewone mensen.

We love
BRUSSELS



Brussel is ook een mengelmoes, hoofdzetels grote bedrijven, kmo's, kleine familiale bedrijven. Voor velen is Brussel een obstakel, je geraakt er niet snel met de auto vanwege de files, de mensen spreken er vreemde talen terwijl dat we, de laatste jaren, merken dat de achteruitgang van de kennis van de Franse taal in Vlaanderen en van het Nederlands in Wallonië een hindernis is geworden om jobs in Brussel te aanvaarden / verkrijgen.

Brussel is sinds kort ook 22 maart 2016... een datum die voor immer in het collectieve geheugen gegrift staat. Voor de mensen die dagelijks met Brussel omgaan zal er altijd een voor en een na zijn, voor de anderen riskeert de hoofdstad synoniem te worden voor terreur, falen en een politiek van zwartepieten.

Naast de reusachtige economische impact van die afschuwelijke gebeurtenissen op het bedrijfsleven, kan niemand ontkennen dat het merk «Brussel» is beschadigd. Dat raakt ook rechtstreeks de problematiek van werkgelegenheid. Branding, maar meer specifiek "Personal Branding" krijgt soms een deuk. Mensen zijn soms geraakt in hun

zelfvertrouwen, zien niet onmiddellijk hoe het verder moet. Dit brengt ons terug tot de kern van outplacement; stilstaan bij het verleden, bij wat is overkomen en trachten er lessen uit te trekken; de huidige situatie beschouwen aan de hand van ervaring, kennis en ambitie; een afdoend actieplan uitrollen voor de toekomst, gewoon omdat het leven verder moet...

