



## 'In Perspectief'

### Doordacht naar een nieuwe baan

#### Wat levert 'In Perspectief' van Anderson & Partners u op?

Niet alle high flyers binnen de organisatie halen de top - die is nu eenmaal smaller dan de basis. Als werkgever weet u dit en stelt u zich ten doel iedere keer professioneel en netjes om te gaan met het vertrek van een executive of senior manager. Ondanks dit goede voornemen lopen de emoties vaak hoog op. Een vriendelijk begonnen gesprek over "buiten de deur gaan kijken", "tweesporenbeleid" en "van beide kanten ons best doen" wordt vaak sluipenderwijs een conflict dat voor de kantonrechter wordt uitgevochten. Dat wilt u niet. De betrokkene is vaak een oudgediende binnen het bedrijf, die zijn sporen verdiend heeft. Zijn vertrek wordt door velen met argusogen bekeken ("ik had het ook kunnen zijn"; "ik ben benieuwd of hij/zij goed behandeld wordt").

#### ➤ Het is ook in uw belang dat de directeur goed terecht komt

Wat kunt u als management of verantwoordelijke HR functionaris doen? U wilt zich verantwoordelijk gedragen, want:

- vertrekkende directeurs en senior managers moeten ambassadeurs worden/blijven;
- de boodschap aan de achterblijvers moet zijn: wij gaan fatsoenlijk met vertrekkende directeurs om; wij zijn een goede werkgever.

Anderzijds, als werkgever kunt u geen rol spelen bij het proces om de betrokkene weer een baan te laten vinden. De executive / senior manager zal zich sterk willen tonen en ieder aanbod van hulp afwijzen. Toch heeft u er een duidelijk belang bij dat de betrokkene goed terecht komt, en wilt u daar een goede bijdrage aan leveren.

#### ➤ Oplossing: 'In Perspectief' van Anderson & Partners

Dit is wat wij voor u kunnen doen. Een opdracht voor het 'In Perspectief' programma van Anderson & Partners betekent dat wij u de zorg uit handen nemen. Na het intakegesprek, gaat betrokkene samen met onze psychologen en onze Emergenetics coach aan de slag om de mindset te herschikken, het energieniveau op pijl te brengen en een nieuwe koers te bepalen. Daarna gaat hij/zij met de executive searchers proactief aan de slag om die baan te vinden, die bij hem/haar past en waarin hij/zij daadwerkelijk waarde kan toevoegen aan het succes van de nieuwe werkgever. En wij gaan door totdat betrokkene in een nieuwe functie is gestart.

#### ➤ Medewerking in plaats van tegenwerking

'In Perspectief' geeft betrokkene weer uitzicht. In plaats van zijn hakken in het zand te zetten zal hij/zij eerder meewerken met het ontslagproces. Dat kan een hoop moeite en geld schelen. Het is belangrijk de senior manager of executive met wie u een slecht nieuws gesprek voert in een vroeg stadium met Anderson & Partners in contact te brengen. Niet om al een andere baan te gaan zoeken, maar om snel - te midden van de narigheid en onzekerheid van de ontslagprocedure - het beseft te krijgen dat er perspectief is, dat er weldegelijk kansen zijn. Om te horen wat in dat proces de do's en don'ts zijn. En zich te realiseren, dat hij/zij er niet alleen voor staat en dat wij gezamenlijk doorgaan totdat de plaatsing een feit is.

#### ➤ 'In Perspectief': de kosten

De coaches van Anderson & Partners begeleiden directeurs, senior managers en professionals met een leeftijd tussen de 40 en 55 jaar. De vergoeding voor het 'In Perspectief' programma bedraagt 10% van het jaarsalaris van betrokkene en wordt doorgaans betaald uit het 'scholingpotje' (al dan niet aangevuld door de werkgever).

