



## CAO AFSPRAKEN INZETBAARHEID EN MOBILITEIT

Grote kans dat uw bedrijf of organisatie bij de ontwikkeling van medewerkers te maken heeft met cao-afspraken die met de vakbonden gemaakt zijn als er zich een georganiseerde verandering voor gaat doen.

U moet dan denken aan afspraken over inzetbaarheid en mobiliteit. Of heel specifieke ontwikkelbudgetten die aan medewerkers aangeboden worden. Soms biedt dit erg veel ruimte die u zelf verder dient in te vullen. Dit roept over het algemeen veel vragen op want hoe geef je dan vorm aan die verplichtingen in de CAO?

In het geval van een reorganisatie zijn de inzetbaarheidsafspraken soms heel concreet verder uitgewerkt in een Sociaal Plan. Hierin wordt in theorie precies toegelicht wat de rechten en plichten van uw bedrijf en de medewerkers zijn. In de praktijk gaat dit met veel onzekerheid, emotie en vragen van alle medewerkers gepaard. Niet alleen op arbeidsrechtelijke gebied maar juist ook op gebied van inzet en motivatie.

### Voor wie?

In dit traject adviseren en ondersteunen we in de eerste fase managers en HR-adviseurs bij het vormgeven en uitrollen van de inzetbaarheidsafspraken in cao en/of sociaal plan. Daarnaast biedt LoopbaanNed loopbaancoaching aan de medewerkers die vanwege deze afspraken in beweging willen of moeten komen.

## Doelstelling

- Ondersteuning en begeleiding bij vormgeving van arbeidsrechtelijke afspraken uit Cao of Sociaal Plan
- Inzichtelijkheid vergroten van gewenste inzetbaarheid binnen het bedrijf op strategisch niveau
- Bewustwording van de medewerkers vergroten op tijdige anticipatie op veranderingen
- Groter/sterker urgentiebesef creëren
- Bewustwording en versterking van flexibiliteit en veerkracht
- Beter inzicht in groeimogelijkheden medewerkers
- Tijdig inzicht in eigen functioneren en ambities
- Tijdig inzicht in eigen voorkeursstijlen en drijfveren
- Tijdig inzicht in eigen gedrag en communicatie
- Handvatten om de eigen koers te bepalen aan de hand van een actieplan
- Vergroten van de kans op een passende werkomgeving binnen en buiten de eigen organisatie
- Vergroting van de leercultuur

## Wat levert het op?

Een helder proces met afspraken die leiden tot draagvlak en optimale inzetbaarheid.

### Fase 1: Verkenning

Met de opdrachtgever wordt in de eerste fase de specifieke situatie, de verwachtingen en de doorlooptijd besproken. In eventuele vervolggesprekken (met bijvoorbeeld medewerkersvertegenwoordigers, HR, of leidinggevendenden) wordt de behoefte verder scherp gesteld en komt LoopbaanNed met een voorstel hoe vorm te geven aan de inzetbaarheidsafspraken. Dit zal in gezamenlijkheid verder scherp gesteld worden en verder uitgevoerd.

### Fase 2: Strategische analyse

In deze fase wordt aandacht besteed aan wat precies de afspraken zijn die er in cao of sociaal plan zijn. Gaat het om algehele behoefte om medewerkers te boeien en binden of moet er afscheid genomen worden van medewerkers vanwege een reorganisatie? Daarnaast wordt gekeken naar HR-beleid en strategische personeelsplanning. Ook zal gekeken worden naar de huidige manier van ontwikkelen en opleiden van medewerkers. Doel is het vaststellen van de uitgangssituatie.

### Fase 3: Mobiliteits- en ontwikkelgesprekken in groepen/individuele medewerkers

In fase drie waarin individuele medewerkers coachondersteuning nodig hebben volgt eerst een vrijblijvend oriënterend gesprek met de medewerker. Kennis maken met elkaar; de vraag helder krijgen, verwachtingen over en weer bespreken en tot overeenstemming komen over het traject. Het is cruciaal dat de relatie tussen loopbaanadviseur en medewerker goed is en dat er over en weer vertrouwen wordt uitgesproken.

### Fase 3A: Informeren

Gestart wordt met groepsgewijze benadering (bijvoorbeeld voor specifieke afdelingen) waarin coachaanbod en werkwijze toegelicht worden.

### Fase 3B: Individueel traject

Dit vindt plaats op basis van een uitgebreide intake met de medewerker; kennis maken, achtergronden leren kennen, motivatie en historie.

- Er wordt voldoende aandacht besteed aan veerkracht.
- Volgende stap is het opstellen van het Persoonsprofiel. Aan de hand van oefeningen, vragenlijsten en een digitale analyse wordt inzicht gegeven in kwaliteiten, motivatie en talenten van de medewerker.
- Aan het eind van deze fase brengt de medewerker Focus aan in zijn prioriteiten bij zijn inzetbaarheid binnen het bedrijf. Welke keuze maakt de medewerker? Indien gewenst maakt de medewerker passende loopbaantesten.

### Fase 3C: Interne/Externe arbeidsmarktanalyse

In deze fase wordt met name aandacht besteed aan het in kaart brengen van de arbeidsmarkt. Waar bevindt zich het passende werk en hoe kom ik daar? De medewerker brengt zijn netwerk in kaart en onderzoekt waar er passende vacatures beschikbaar zijn. Welke ontwikkelingen zijn er op de arbeidsmarkt en binnen het bedrijf gaande en waar kan ik mogelijk ingangen vinden? Daarnaast wordt uitgebreid stilgestaan bij het proces van werving en selectie en het vergroten van het zelfvertrouwen van de medewerker.

### Fase 3D: Externe arbeidsmarktbenadering

Deze fase kenmerkt zich door het aanleren van de juiste sollicitatievaardigheden: Sollicitatietraining, CV- update, Sollicitatiebrief opstellen, actief het netwerk benaderen en het zoeken naar passende vacatures. Ook het onderhandelen en de arbeidsvoorwaarden komen aan bod.

### Doorlooptijd

Bij het opleveren van een voorstel voor het vormgeven van de inzetbaarheidsafspraken zullen een tijdspad en vervolgstappen benoemd worden. Gemiddeld zal deze fase inclusief gesprekken tussen de 4 en 6 weken bedragen.

De individuele situatie van de medewerker is bepalend voor de opbouw en intensiteit van het inzetbaarheidstraject. In Fase 3 zal gemiddeld genomen om de 2 weken een contact plaatsvinden. Dit kan live en/of via een beeldverbinding. Afhankelijk van of er een actief sollicitatietraject loopt kan het contact intensiever worden.

Intensief contact kan verder onderhouden worden via telefoon, Teams en E-mail.

De gemiddelde doorlooptijd van een traject is minimaal 6 maanden.

### Kosten

De kosten voor een traject zijn maatwerk en afhankelijk van de achtergrond van de medewerkers, doorlooptijd en lengte van het traject. Neem contact op via [info@loopbaanned.nl](mailto:info@loopbaanned.nl) voor een voorstel op maat.