

# Mobiliteitsmanagement

## Achtergrond

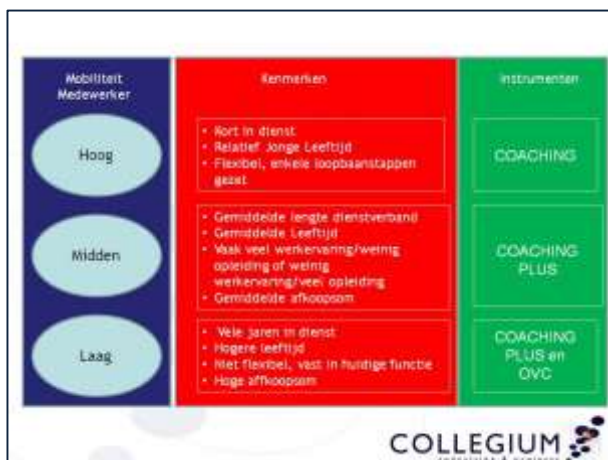
De Nederlandse economie zit op dit moment weer enigszins in de lift. Toch zijn er sectoren waar efficiency verbeteringen of schaalvergroting leiden tot een afslankingsfase. Wij bieden in samenwerking met de Talentenpool een propositie aan voor outplacementtrajecten op maat. De specifieke aanpak voor medewerkers die moeilijk herplaatsbaar zijn, maakt deze aanpak uniek.

## Doelgroepen

Specifiek voor onze aanpak is het onderscheid tussen 3 doelgroepen:

1. Medewerkers met een hoge mobiliteitsfactor
2. Medewerkers met een gemiddelde mobiliteitsfactor
3. Medewerkers met een lage mobiliteitsfactor

Hoewel het te doorlopen proces voor deze verschillende doelgroepen identiek is, wordt er een duidelijk onderscheid gemaakt tussen de instrumenten die per doelgroep ingezet worden.



## Hoge mobiliteitsfactor

Binnen vrijwel elke organisatie zijn er medewerkers die eenvoudig herplaatsbaar zijn. Deze medewerkers hebben over het algemeen de volgende kenmerken:

- Kort in dienst
- Flexibel, enkele loopbaanstappen gezet
- Lage afhoopsom

De inspanning om deze medewerkers naar een nieuwe functie (intern of extern) te begeleiden is relatief laag. Voor deze medewerkers volstaat in de meeste gevallen een basis coachingstraject. De coaching is daarbij gericht op het bieden van praktijkgerichte ondersteuning, bijvoorbeeld het bespreken van mogelijke vacatures, het opstellen van een motivatiebrief en bijbehorend CV en het voorbereiden van gesprekken.

## Gemiddelde mobiliteitsfactor

Medewerkers met een gemiddelde mobiliteitsfactor hebben over het algemeen de volgende kenmerken:

- Gemiddelde lengte dienstverband
- Gemiddelde leeftijd
- Vaak veel werkervaring gecombineerd met weinig opleiding of juist weinig werkervaring gecombineerd met veel opleiding
- Gemiddelde afhoopsom

Voor deze medewerkers dient vaak aanvullende coaching ingezet te worden: Coaching Plus. De medewerker heeft een negatievere instelling en zoekt de oorzaak extern, bijvoorbeeld bij de ontstane situatie of bij de leidinggevende. Deze oorzaak is een vermenging van privé en werk. De coaching is nu meer gericht op het bieden van nieuwe inzichten en het ontwikkelen van nieuwe competenties.

## Lage mobiliteitsfactor

Tenslotte zijn er de medewerkers die zeer lastig te herplaatsen zijn. Deze medewerkers hebben over het algemeen de volgende kenmerken:

- Vele jaren in dienst
- Hogere leeftijd
- Niet flexibel, vast in huidige functie
- Hoge afhoopsom

De inspanning om deze medewerkers naar een nieuwe functie te begeleiden is relatief hoog.

Deze medewerkers zijn zich in de meeste gevallen niet bewust welke ervaring zij gedurende de loopbaan op hebben gedaan. Uitgangspunt van onze aanpak is het 'oogsten' van deze werkervaring. Dat doen wij door in eerste instantie te inventariseren welke aantoonbare werkervaring de medewerker gedurende zijn loopbaan heeft opgedaan. Dit noemen wij het Onderzoek Verworven Competenties (OVC).

Een toegesneden OVC-procedure leidt tot de vaststelling van de beroepscompetenties van de medewerker en tot het in kaart brengen van zijn of haar ontwikkelingsmogelijkheden. De rapportage waarin dit wordt vastgelegd is het Ervaringscertificaat. Voor de kandidaat is dit een stuk bewijsvoering, waarmee hij/zij naar buiten kan treden.

De kennis en vaardigheden die tijdens de OVC-procedure zijn vastgesteld, kunnen eventueel via

een mbo-, hbo-instelling of brancheverenigingen verzilverd worden met deelcertificaten of een landelijk erkend diploma op mbo-niveau en op hbo-niveau.

De gehele OVC-procedure wordt ondersteund door het Coaching Plus traject.

### De aanpak

Hoewel de instrumenten per doelgroep verschillend zijn, is het proces identiek. Dit proces bestaat uit de volgende stappen.



De totale doorlooptijd bedraagt ongeveer 10 weken. Binnen 14 dagen vindt het gesprek plaats met de medewerker. 8 weken daarna wordt het rapport besproken met de medewerker.

### Voordelen aanpak

Onze aanpak biedt de volgende voordelen:

- Doelgroepbenadering: zeer geschikt voor medewerkers die lastig herplaatsbaar zijn
- Medewerker aan het stuur van eigen carrière: medewerkers gaan in hun kracht staan en worden zich opnieuw bewust van hun mogelijkheden, binnen of buiten de organisatie
- Snelheid: nog voor het volledig doorlopen van het traject vinden veel medewerkers zelf een nieuwe functie

De Talentenpool heeft ervaring binnen verschillende organisaties en sectoren. Hierbij zijn aantoonbaar betere resultaten behaald dan traditionele outplacementbureaus.

Wij hebben een bijzonder goed track record: 70% vindt binnen 9 maanden een nieuwe betrekking bij een andere werkgever en slechts 15 % blijkt niet plaatsbaar te zijn en valt terug op de UWV. Van de hoger opgeleiden is dit cijfer boven de 90%. Hiermee wordt aanzienlijk meer meerwaarde gecreëerd ten opzichte van andere outplacementbureaus.

### Meer informatie

Neem voor meer informatie over onze outplacementtrajecten contact op met Lieuwe Visscher: 06-30718519 of via [lieuwe.visscher@collegium.nl](mailto:lieuwe.visscher@collegium.nl).