

Mobiliteit; op zoek naar ander werk

Doel

Er is een reorganisatie op handen en je behoort tot een risicogroep, of je bent boventallig en je wilt in actie komen om je te oriënteren op de arbeidsmarkt of je wilt snel een andere baan te vinden. Maar wat kun je doen en hoe pak je dit zo goed mogelijk aan?

Mobiliteitsbureau WErken aan werk

Om je in het traject te ondersteunen, heeft De Opbouw het **Mobiliteitsbureau WErken** aan werk ontwikkeld. Professionele en deskundige mensen staan voor je klaar om je te begeleiden naar ander werk. Dat kan leiden naar een nieuwe baan binnen je eigen werkmaatschappij, maar ook bij een andere werkgever binnen of buiten De Opbouw.

Wanneer het zeker is dat er gereorganiseerd wordt volgens Scenario 1 of 2 en jij hebt gehoord in een persoonlijk gesprek dat je boventallig wordt, word je **automatisch** aangemeld bij het Mobiliteitsbureau. Het traject dat je vervolgens samen met het Mobiliteitsbureau doorloopt bestaat uit een aantal fasen:

- Eerste fase: je krijgt een beeld van wie je bent, wat je kunt en wat je wilt.,
Het traject begint met een kennismakingsgesprek waarin je kennismaakt met je persoonlijke trajectbegeleider. Hij of zij blijft jouw vaste aanspreekpunt. Tijdens dit kennismakings- /intake gesprek krijg je de mogelijkheid om verwachtingen, emoties en gedachten uit te spreken.
- Tweede fase: je gaat met ondersteuning van het Mobiliteitsbureau de arbeidsmarkt op.
Je trajectbegeleider denkt met je mee in het zoekproces naar werk. Er wordt gekeken naar je talenten, je opleiding en ervaring, naar je kennis en wensen. Het zoeken en vinden van een nieuwe baan is dan ook maatwerk!

Jouw doel is dat jij zo snel mogelijk een baan vindt die bij je past. Daarbij mag je rekenen op de ondersteuning, deskundigheid en inzet van het Mobiliteitsbureau, maar uiteindelijk ben jij zelf degene die het moet doen. Dat betekent concreet dat je actief meedenkt en meewerkt aan het zoeken, vinden en accepteren van een nieuwe baan.

Je wilt zo snel mogelijk weten waar je aan toe bent. Dat is logisch en belangrijk. Het is echter ook van belang dat je straks een baan hebt die bij je past. Er wordt dan ook veel aandacht besteed aan het maken van een **zoekprofiel**. Pas dan start de zoektocht op de arbeidsmarkt. Het zoekprofiel bevat informatie over werkzaamheden, beroepsgroepen of zelfs concrete functies die aansluiten op je wensen en mogelijkheden. Het geeft met andere woorden een antwoord op de vraag: "Wat zoek ik eigenlijk?"

Langzamerhand ontstaat er zo een goed beeld van een toekomstige baan. In **Scenario 1** zal je samen met je werkgever en trajectbegeleider zoeken naar een nieuwe baan bij je werkgever of elders binnen of buiten De Opbouw.

In het geval dat de reorganisatie volgens **Scenario 2** wordt uitgevoerd, zullen naar verwachting niet alle betrokken medewerkers binnen de eigen werkmaatschappij kunnen worden herplaatst. De boventallige medewerkers worden in dit geval nog verder begeleid door het Mobiliteitsbureau. Je gaat dan samen met je trajectbegeleider een zogenaamd '**Mobiliteitsplan**' opstellen. Dit is een plan van aanpak dat je helpt om planmatig op zoek te gaan naar een nieuwe baan.

In zowel Scenario 1 als Scenario 2 inventariseert het Mobiliteitsbureau de passende of geschikte functies. Vervolgens krijg je een aanbod van een passende of geschikte functie. Een aanbod van een passende functie kent een verplichtend karakter.

Mobiliteitsplan

In het Mobiliteitsplan kunnen de volgende zaken aan de orde komen:

- Intensieve persoonlijke begeleiding gericht op het in kaart brengen van de eigen mogelijkheden, wensen en verwachtingen.
- Begeleiding bij het solliciteren en netwerken.
- Opleiding en training.
- Afspraken over de tijd dat de medewerker nog voor werkzaamheden beschikbaar is.
- Rollen en verantwoordelijkheden van de medewerker, de werkgever en eventuele andere betrokkenen.
- Hoe de voortgang van het Mobiliteitsplan wordt vastgelegd.
- Concrete maatregelen die kunnen worden toegepast.

Gedurende de rest van het mobiliteitstraject (12 maanden vanaf je gesprek over boventaligheid) zal je naast je werk bezig zijn met het uitvoeren van het Mobiliteitsplan. Dat kost **tijd**. Hoeveel precies is voor iedereen verschillend. De benodigde tijd maakt deel uit van het Mobiliteitsplan. Deze tijd geldt als werktijd. Je leidinggevende moet hier rekening mee houden en het werk in overeenstemming brengen met je afwezigheid.

Gedurende de uitvoering van het Mobiliteitsplan tot het moment dat je arbeidsovereenkomst eindigt of je een andere functie heb aanvaard, blijf je in dienst bij je eigen werkmaatschappij. Omdat je boventalig bent en veel tijd bezig zult zijn met het vinden van een nieuwe baan, is het belangrijk een aantal 'praktische' afspraken met je leidinggevende te maken. Daarnaast geldt tijdens deze periode dat:

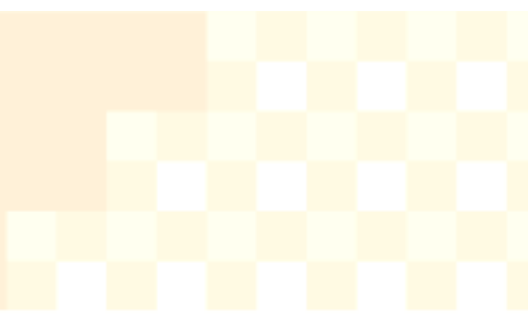
- Je huidige leidinggevende je leidinggevende blijft.
- Je het plannen en roosteren van je uren in de eigen werkmaatschappij doet. Je leidinggevende blijft hiervoor verantwoordelijk.
- Uren die je aan het mobiliteitstraject besteedt werktijd zijn en worden opgenomen in het rooster. Over de exacte uren maak je afspraken met je persoonlijk trajectbegeleider.
- Het aanvragen van verlof of ziekmelden plaatsvindt op de reguliere manier bij je leidinggevende. Meld dit echter ook bij het Mobiliteitsbureau.
- Reiskosten en andere onkosten kunnen gedeclareerd worden bij je eigen werkmaatschappij.

Omgaan met verlies van je baan is niet niks. Als je dat wilt, helpt het Mobiliteitsbureau je de nieuwe situatie te accepteren, nieuwe kansen te zien en te benutten en zo optimaal mogelijk gebruik te maken van je eigen **netwerk** en je **sociale netwerken**. Je kunt ook deelnemen aan de **Workshop Solliciteren**. Hierin komt een aantal praktische vaardigheden uitgebreid aan bod: een wervende brief schrijven, een CV opstellen, het voeren van een sollicitatiegesprek en jezelf zo goed mogelijk presenteren.

Verder ondersteuning

Verdere ondersteuning die het Mobiliteitsbureau je kan bieden betreft:

- Stages en meelopen.
- Vacatures zoeken.
- Contacten leggen.
- Oriënterende gesprekken (intern en extern met mensen die al werken in het beroep).
- Open sollicitaties schrijven.
- Advies over bij- en herscholing.



De **kosten** van het mobiliteitsplan en eventueel noodzakelijke scholing worden tot maximaal **€ 4.000,-** door de werkgever vergoed. Deze vergoeding wordt niet in mindering gebracht op de wettelijke transitievergoeding en kan worden gebruikt voor deelname aan het programma van het Mobiliteitsbureau. In het Mobiliteitsplan worden de kosten van de verschillende activiteiten in kaart gebracht, zodat duidelijk is welke kosten de werkgever voor zijn rekening neemt en welke kosten voor jouw rekening zijn.

Het slagen van het Mobiliteitsplan vereist de wederzijdse inspanning van de werkgever en de medewerker die elkaar daarop kunnen aanspreken. De voortgang van het mobiliteitstraject wordt bewaakt. Daartoe zal je met je trajectbegeleider regelmatig bekijken of het Mobiliteitsplan moet worden aangepast om de arbeidsmarktkansen zoveel als mogelijk te bevorderen.

Nog geen nieuwe functie en dan?

Wanneer na 9 maanden mobiliteitstermijn nog geen nieuwe functie is aanvaard, volgt een evaluatiegesprek met de trajectbegeleider om te bezien of er redenen zijn om de mobiliteitstermijn te verlengen en/of het mobiliteitsbudget te verhogen. Daarbij gelden de volgende uitgangspunten:

- Dit betreft een individuele afweging en is daarom maatwerk.
- De medewerker heeft alles in het werk gesteld om ander werk te vinden, maar heeft langer begeleiding nodig.
- Een verlening biedt daadwerkelijk extra uitzicht op het vinden van nieuw werk.

Op basis van het evaluatiegesprek wordt door de trajectbegeleider een advies opgesteld. De werkgever beslist op grond van dit advies over verlenging van de mobiliteitstermijn en/of verhoging van het mobiliteitsbudget met maximaal **€ 2.000,-**.

Wanneer je vragen hebt over de begeleiding door het Mobiliteitsbureau, kun je contact opnemen met je leidinggevende, de afdeling Personeel & Organisatie van je werkmaatschappij of met het Mobiliteitsbureau.