



## Het Mobiliteitsprogramma Spoor 2

Het programma bestaat uit twee fases, de Mobiliseringsfase en de Bemiddelingsfase. We beginnen elke fase met een plan van aanpak en sluiten deze af met een resultaatrapportage. Zo houdt iedereen overzicht en blijven we resultaatgericht bezig. De kandidaat heeft een actieve rol, wij faciliteren. Empowerment is het uitgangspunt. Coaching is een doelgericht proces waarbij onze coach op interactieve wijze de boventallige aanzet tot effectief gedrag en bewust laat worden van zijn of haar duurzame inzetbaarheid. Het gehele programma is flexibel en duurt gemiddeld 6 tot 12 maanden.

### Fase I: de Mobiliseringsfase

In deze fase motiveert onze Mobiliteitsexpert de kandidaat om in beweging te komen, te mobiliseren. De focus ligt op het in kaart brengen van de wensen van de kandidaat en van de (benutbare) mogelijkheden in de praktijk. In de eerste maand zorgen we al voor een actieve benadering van de arbeidsmarkt.

**De Intake.** Hiermee starten we elk traject. De intake bestaat uit drie onderdelen.

- **Dossieranalyse:** De toegewezen Mobiliteitsexpert van Amplooi heeft contact met u en met de verzuimende medewerker en vraagt het dossier op binnen 1 dag nadat u ons de opdracht geeft. Het intakegesprek met de kandidaat wordt ook direct ingepland. De Mobiliteitsexpert analyseert het dossier van de kandidaat en krijgt zo een beeld van de verzuimhistorie van de kandidaat.
- **Intakegesprek:** Het intakegesprek vindt binnen 5 werkdagen plaats met de kandidaat. In het intakegesprek brengt de Mobiliteitsexpert helder in kaart wat de situatie is. Wie is de kandidaat en wat is zijn historie? Welke beperkingen spelen een rol, maar vooral waar liggen de mogelijkheden? Welke beroepsinteresses bieden kansen? Wat is volgens de arbeidsdeskundige passend werk? Het resultaat van het intakegesprek is een antwoord op de vraag: Waar kan de kandidaat naartoe?
- **Intakerapportage:** In de intakerapportage legt de Mobiliteitsexpert de uitkomsten van het gesprek vast en schrijft een plan van aanpak voor de komende periode. In het plan van aanpak staan de stappen die met de kandidaat doorlopen worden om beweging te krijgen in de situatie. Daarvoor zetten we passende tools in. Ieder mens en iedere situatie is immers uniek. De rapportage is binnen 3 weken na start van het programma gereed.

**Acceptatie.** De eerste stap om te komen tot mobiliteit is acceptatie van de situatie door de kandidaat. Dit realiseert de Mobiliteitsexpert door *coachende gesprekken* te voeren met de kandidaat waarbij vertrouwen en inzicht in jezelf en je drijfveren centraal staan.

Om het zelfinzicht te vergroten vragen we de kandidaat een persoonlijk profiel in te vullen, gericht op het oriënteren op de andere mogelijkheden.

**Assessments.** Met verschillende assessments brengen we op objectieve wijze in kaart welke mogelijkheden de kandidaat heeft. De kandidaat wordt door deze assessments gedwongen na te denken over zichzelf en over een volgende carrièrestap, zodat de focus komt op de stap naar buiten. Voorbeelden van deze assessments zijn beroepen-, persoonlijkheids- en drijfverentesten.



**Benoemen passend werk.** Samen met de kandidaat verkent de Mobiliteitsexpert de mogelijkheden op de arbeidsmarkt die passen bij het profiel. Ze selecteren passende functies en passende mogelijke werkgevers. Ook kijken ze naar de mogelijkheden voor stage- en werkervaringsplaatsen. De Mobiliteitsexpert schakelt onze Arbeidsmakelaar in, die parallel actief op zoek gaat naar andere werkervaringsmogelijkheden voor de kandidaat. In deze stap ontstaat enthousiasme over en vertrouwen in een vervolgstap buiten uw organisatie.

**Vorbereiden en benaderen arbeidsmarkt.** De Mobiliteitsexpert biedt ondersteuning bij het inrichten van een passend CV, een motivatiebrief en bij de presentatie van de kandidaat op Social Media (zoals LinkedIn). We begeleiden de kandidaat bij het zoeken van vacatures en het solliciteren, zoals het vinden van vacatures binnen en buiten het netwerk. Aanvullend kan een CV Clip worden opgenomen. Er wordt getraind op presentatie technieken en netwerken. De kandidaat is voorbereid en klaar voor de eerste stappen op de arbeidsmarkt.

Aan het einde van de Mobiliseringsfase, maximaal 13 weken na start van het programma, zijn passende functies benoemd, is het zoekprofiel gemaakt en is de kandidaat klaar om de arbeidsmarkt actief te benaderen. De Mobiliteitsexpert schrijft een tussenrapportage om de voortgang te borgen stelt de arbeidsmakelaar aan de kandidaat voor, de expert op de arbeidsmarkt.

### Fase 2: de Bemiddelingsfase

In deze tweede fase gaat de Arbeidsmakelaar met de kandidaat aan de slag. Alle acties zijn erop gericht om de kandidaat naar ander passend werk te bemiddelen. Deze fase duurt drie tot negen maanden, afhankelijk van de krapte op de arbeidsmarkt en van de motivatie en de potentie van de kandidaat. Op basis van de behoefte zetten kandidaat en Arbeidsmakelaar onderstaande activiteiten (tegelijkertijd) in.

**Actief zoeken naar vacatures en Jobhunting.** De Arbeidsmakelaar stimuleert de kandidaat wekelijks om actief op zoek te gaan naar vacatures. Hierover maken zij duidelijke afspraken. De kandidaat krijgt toegang tot Werkkompas, de digitale vacaturebank van Amplooi. Het Werkkompas is voor het vinden van een nieuwe baan onmisbaar. Deze online vacature- en netwerkbank maakt het mogelijk om in alle online beschikbare vacaturesites te zoeken. Bovendien biedt het systeem mogelijkheden voor een koppeling met LinkedIn. Werkkompas stuurt dagelijks een overzicht van passende, openstaande vacatures in Nederland en geeft inzicht in door de kandidaat geselecteerde vacatures en ondernomen activiteiten. De Arbeidsmakelaar ondersteunt door actief passende vacatures door te sturen en de kandidaat te introduceren bij andere organisaties.

Onze Arbeidsmakelaars kennen de arbeidsmarkt als geen ander en werken samen binnen het Amplooi Mobiliteitscentrum. Zij delen onderling best practises, mogelijke nieuwe werkgevers en vacature kansen. Het Mobiliteitscentrum is het expertise centrum voor re-integratiekandidaten in de arbeidsmarkt. Organisaties en kandidaten kunnen elkaar hier eenvoudig vinden.

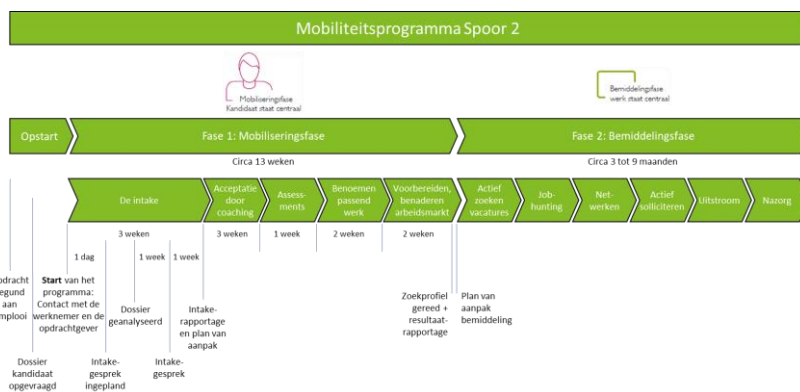


**Netwerken.** Nieuwe functies zijn beter te vinden door gebruik te maken van persoonlijke netwerken en bestaande relaties. In deze stap staat het mobiliseren van de netwerken van de kandidaat en van Amplooi centraal. Dit verloopt hoofdzakelijk via LinkedIn, maar ook via persoonlijke relaties en contacten van de kandidaat en Amplooi. Amplooi heeft diverse workshops beschikbaar voor de kandidaat om de netwerk, sollicitatie- en presentatie vaardigheden te versterken. Motivatie is daarbij een belangrijk onderdeel.

**Actief solliciteren.** We praten niet alleen over passend werk, we gaan samen actief solliciteren. De kandidaat en Arbeidsmakelaar zorgen ervoor dat elke week minimaal een sollicitatie gedaan wordt. Feedback op de sollicitaties evalueren zij ook wekelijks. De zoekcriteria voor vacatures, het profiel, de sollicitatiebrieven en de gespreksvoorbereiding worden aangepast om de kans van slagen te vergroten bij een volgende sollicitatie.

**Uitstroom en nazorg.** Indien een passende baan is gevonden, ondersteunen we bij het opstellen van een (detacherings)overeenkomst en kunnen we de kandidaat blijven coachen tot aan einde wachttijd datum. De klanttevredenheid wordt gemeten door een objectief onderzoeksbureau Panteia, wat in opdracht werkt voor ons keurmerk Blik op Werk en OVAL. Dit biedt Amplooi waardevolle informatie voor het verder verbeteren van haar dienstverlening in de toekomst.

Globaal ziet het gehele spoor 2 programma er als volgt uit:



Figuur 1 Klik op de afbeelding om een vergrootte versie te zien