



Employability

Vergroot de bereidheid tot veranderen



Bij veranderingen binnen de organisatie, zoals een reorganisatie, overname of fusie, is er soms geen andere oplossing dan het realiseren van uitstroom van medewerkers. Dit is nooit eenvoudig. Om het afvloeiingsproces zo soepel mogelijk te laten verlopen, is het belangrijk om medewerkers vroegtijdig voor te bereiden op veranderingen, hen te begeleiden en perspectief te bieden. LTP kan u hierbij ondersteunen met een bewezen employability aanpak die de vrijwillige uitstroom onder uw medewerkers vergroot.

Hoe krijgt u uw mensen in beweging? Hoe maakt u het voor hen aantrekkelijker om de organisatie te verlaten? Op welke manier geeft u medewerkers meer zelfvertrouwen terwijl u tegelijkertijd de onzekerheid ten aanzien van hun toekomst binnen de organisatie bewust vergroot? Hoe helpt, stimuleert en begeleidt u medewerkers om zelf loopbaankeuzes te maken en weer kansen te gaan zien? Wat moet u wel en niet doen om een goed sociaal plan in het leven te roepen? Op welke wijze stemt u de aanpak af met de sociale partners? Op welk moment communiceert u welke boodschap? En wat kost het allemaal?

Transitieproces

Voor iedere organisatie is een traject van vrijwillige uitstroom anders. Er zijn immers andere stakeholders, marktomstandigheden, randvoorwaarden en organisatieculturen. Dat maakt dat een employability-aanpak altijd maatwerk is. Uw medewerkers worden voorbereid op een toekomst buiten de organisatie. Mensen ontlenen over het algemeen veel zekerheid aan de status quo. Het persoonlijke transitieproces is daarom een van de belangrijkste speerpunten in onze aanpak. Er gaat een hoop veranderen voor uw medewerkers. Zij zullen moeten willen onderzoeken welke kansen de situatie biedt en bereid zijn de veranderingen te accepteren.

Intensieve communicatie met medewerkers, medezeggenschapsorganen en eventueel de vakbonden is hierbij noodzakelijk en moet goed gebeuren. Daarom is het in iedere situatie van groot belang om een realistisch beeld te scheppen van de situatie en het perspectief voor medewerkers. Dit kan slechts worden bewerkstelligd door aan de ene kant de onzekerheid ten aanzien van hun toekomst in de organisatie te vergroten, en tegelijkertijd het vertrouwen in zichzelf en in hun kansen op de arbeidsmarkt te versterken.

De meerwaarde van LTP

Onze gespecialiseerde adviseurs kunnen u ondersteuning bieden bij de verschillende aspecten waar u tijdens een reorganisatie mee te maken kunt krijgen, zoals:

- De opzet van een sociaal plan (met bijvoorbeeld hierin opgenomen een vertrekvergoeding, opleidingsmogelijkheden en werktrajecten).
- De samenwerking met sociale partners.
- De omgang met medezeggenschapsorganen.
- De interne en externe communicatie.
- Het scheppen van randvoorwaarden voor vrijwillig vertrek.
- Het omgaan met kritieke punten en obstakels in het proces.
- De uitvoering en/of begeleiding van scholingstrajecten.
- De uitvoering en begeleiding van Werk-naar-Werk trajecten.

Gedeelde verantwoordelijkheid

Employability betekent dat mensen optimaal inzetbaar zijn in het arbeidsproces en dat ook blijven. Dat kan zowel binnen de eigen organisatie zijn als elders op de arbeidsmarkt. LTP is van mening dat dit een gedeelde verantwoordelijkheid is van werkgever en werknemer, zij moeten zich hier gezamenlijk voor inzetten. De werkgever doet dit door een duurzaam personeelsbeleid te hanteren en scholing en andere ontwikkelmogelijkheden te faciliteren. De werknemer doet dit door zelf de verantwoordelijkheid te nemen voor zijn loopbaan en inzetbaarheid.



Versnelde transitie

Door meer inzicht in eigen talenten en capaciteiten, en door het serieus onderzoeken van mogelijke functies waar zij eerder nog niet aan hadden gedacht, gaan uw medewerkers steeds meer de kansen zien van de situatie. Het 'weg moeten uit de organisatie' wordt van een negatieve ervaring een situatie met nieuwe mogelijkheden. Veel medewerkers hervinden zo hun passie en zelfvertrouwen. Voor beide partijen is er dus winst te behalen wanneer het transitieproces goed en snel wordt afgerond. De ervaren adviseurs van LTP kunnen u ondersteunen bij het realiseren van deze versnelling. Zij fungeren als sparringpartners en ontwerpen samen met u een integrale employability-aanpak.

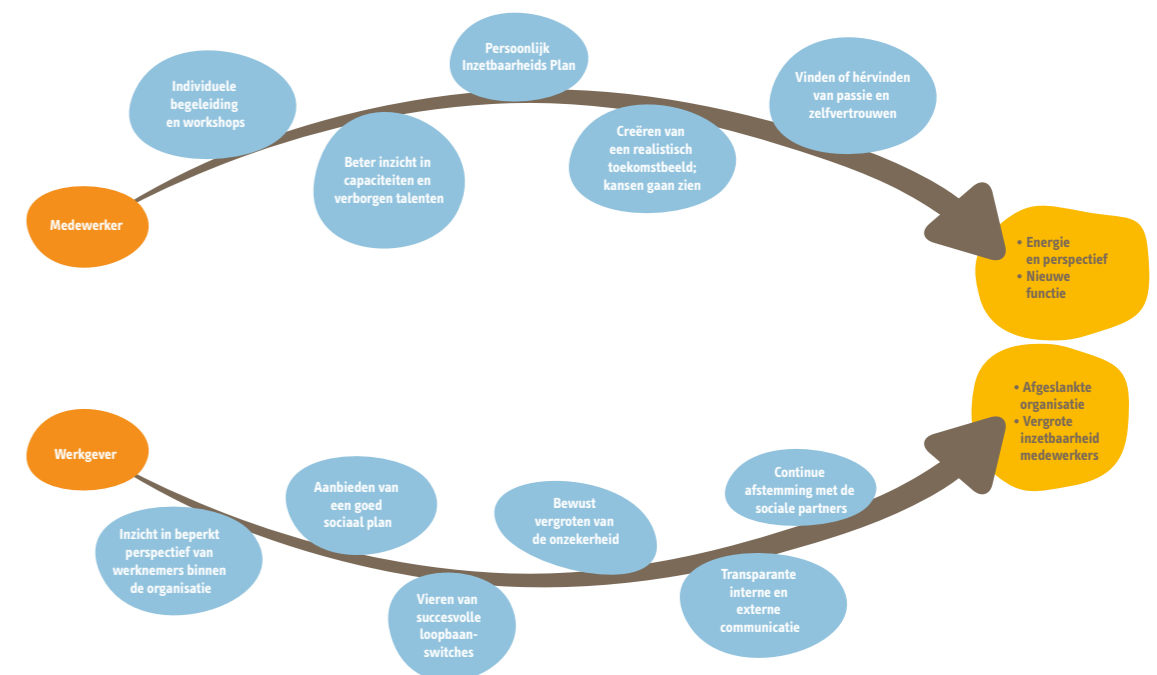
Hiertoe behoren bewezen methodieken en instrumenten die resulteren in het daadwerkelijk in beweging krijgen van uw medewerkers. Naast loopbaanoriëntatie kan dit ook hieraan gekoppelde scholings- of outplacementtrajecten omvatten. De kern van het succes van onze aanpak ligt in een werkelijke betrokkenheid bij de organisatiedoelstellingen. Wij begrijpen als geen ander wat de impact is van dergelijke trajecten op zowel het individu als de organisatie. Onze advisering en begeleiding richt zich dan ook op beide partijen.

Combinatie van individuele en groepstrajecten

Uit de praktijk is gebleken dat, voor de betrokken medewerkers, juist de combinatie van individuele gesprekken en gezamenlijke workshops het beste werkt. Tijdens de gesprekken tussen de medewerker en de LTP-adviseur is er ruim aandacht voor iemands persoonlijke verhaal, voor wat diegene graag wil en waar zijn of haar talenten en kracht liggen. Naast dit individuele traject doorloopt de medewerker vaak ook een groepstraject. Tijdens deze workshops worden diverse employabilitythema's behandeld, zoals het omgaan met veranderingen en persoonlijke drijfveren.

Medewerkers werken hierbij met elkaar samen. Hierdoor ontstaat vaak op een natuurlijke wijze een netwerk waarin men elkaar adviseert en ondersteunt, wat ook een positief effect heeft op de zelfredzaamheid van de individuele kandidaat. Na verloop van tijd gaan mensen weer open staan voor alternatieven die hen daadwerkelijk kansen bieden. Dit stelt hen in staat op eigen kracht een positief vervolg aan hun loopbaan te geven.

Employability traject





Succes in de praktijk

Misschien wel het meest overtuigend zijn de resultaten die met de employability-aanpak van LTP zijn bereikt. Inmiddels zijn honderden werknemers succesvol begeleid in vrijwillige mobiliteitstrajecten. Onze aanpak werkt in de praktijk en werpt vruchten af voor álle partijen: meer dan 95% van deelnemers aan LTP-trajecten voor vrijwillige mobiliteit hebben een succesvolle loopbaanswitch gemaakt. De Raad Voor Werk en Inkomen heeft in 2008 onze integrale aanpak bij opdrachtgever Philips Consumer Lifestyle zelfs gekozen als 'best practice' in Nederland in het voorkomen van onvrijwillige werkloosheid.

Duurzame oplossing

Het unieke van onze aanpak is dat er gekeken wordt naar zowel de mogelijkheden van de medewerker als naar zijn of haar passie, en niet alleen naar het aanbod in de markt. Centraal staat de bereidheid en de mogelijkheid van mensen om te veranderen; de transitie. Door het hervinden van hun passie en zelfvertrouwen staan mensen steviger in hun schoenen en komen ze ook sneller in actie bij een (eventuele) volgende reorganisatie. Het uiteindelijke doel van onze aanpak is altijd gericht op het vergroten van de inzetbaarheid van mensen op de langere termijn, en een betere aansluiting van individuele talenten bij de functieprofielen binnen de organisatie. Dit is zowel gunstig voor u als werkgever, als voor uw medewerkers.

Wilt u meer weten over onze employability-aanpak?

Wilt u meer weten over onze employability-aanpak en de mogelijkheden voor uw organisatie? Wij vertellen u tijdens een persoonlijk, vrijblijvend gesprek graag meer over de doeltreffende aanpak van LTP en onze kennis over het effectief begeleiden van medewerkers bij het maken van een nieuwe start. Indien u hier belangstelling voor heeft, kunt u contact met ons opnemen. U vindt onze contactgegevens op de achterzijde.

Meer kans op succes met LTP

Onze missie is mensen en organisaties te helpen hun doelen te bereiken. Met onze kennis op het brede terrein van wat mensen beweegt, vergroten wij uw kans op succes. Wij helpen mee de juiste mensen te selecteren, mensen tot bloei te laten komen of in beweging te krijgen. Wij assisteren bij de ontwikkeling van leiderschap, individueel en organisatiebreed. Wij adviseren over wat leiders kunnen doen om de

conditie van hun organisatie te verbeteren. Om de slagkracht te vergroten zonder de structuur of de systemen te veranderen. Het gaat ons om te verbeteren zonder te reorganiseren.

LTP is opgericht in 1927 en is daarmee het oudste psychologisch adviesbureau van Nederland. Wij hebben vestigingen in Amsterdam, Eindhoven, Groningen, Rotterdam en Drachten. Ruim 150 medewerkers - psychologen, bedrijfskundigen, economen en andere professionals - ondersteunen organisaties bij het bereiken van hun succes. Internationale opdrachten voeren wij uit met onze partners van GAPI Consult. LTP is voorzitter van dit wereldwijde samenwerkingsverband van bureaus op het terrein van assessment en coaching.

www.ltp.nl
info@ltp.nl

LTP Amsterdam
(020) 30 50 400
Amsterdam@ltp.nl

LTP Eindhoven
(040) 26 49 050
Eindhoven@ltp.nl

LTP Groningen
(050) 31 45 038
Groningen@ltp.nl

LTP Rotterdam
(010) 28 05 100
Rotterdam@ltp.nl

LTP Drachten
(0512) 59 25 35
Drachten@ltp.nl

