

# Succesvol herplaatsen TNT Mobility

Erna Meijer, 28 mei 2009

mobility | werkt

# Inhoud

---

- Introductie TNT Mobility
- Marktontwikkelingen en TNT Post
- Filosofie & werkwijze
- Vrijwillige versus verplichte mobiliteit
- Succescases
- Lessons learned

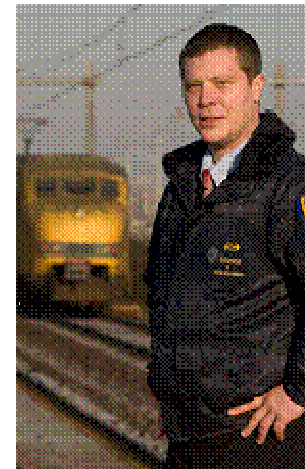


# Introductie TNT Mobility

---

TNT Mobility is de professionele mobiliteitsorganisatie voor TNT Nederland en heeft tot doel het in- of extern plaatsen van medewerkers op basis van programma's voor vrijwillige en verplichte mobiliteit.

Begeleiding van werk naar werk:

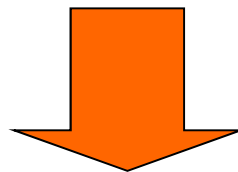


# Marktontwikkelingen en TNT Post

---

De huidige marktontwikkelingen waarmee TNT Post te maken heeft zijn een dalend postvolume door toenemende digitalisering en concurrentie vanwege de inmiddels geheel vrijgegeven postmarkt.

- Resultaat: TNT gaat van een fulltime naar een parttime organisatie
- Gevolg: steeds minder werk voor de fulltime medewerkers



Om hier op een sociaal verantwoorde manier mee om te gaan heeft TNT Post sinds medio 2006 een eigen organisatie voor mobiliteit: TNT Mobility.

# TNT Mobility

---

## De organisatie:

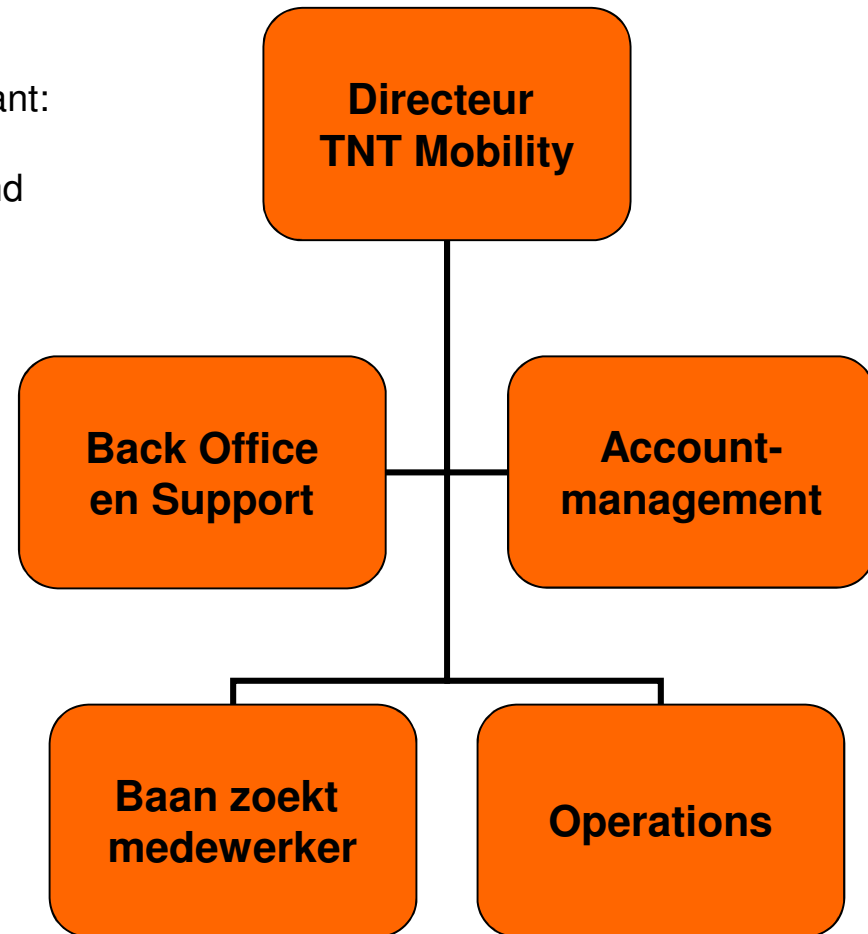
- organisatorisch ondergebracht bij de grootste klant: Business Unit Productie
- werkzaam voor alle TNT-onderdelen in Nederland
- 63 FTE

## De producten:

- vrijwillige mobiliteit
- overcompleteet
- re-integratie
- herplaatsingverzoek werkgever

## De toegevoegde waarde:

- het voorkomen van overcompleteet
- het maximaliseren van vrijwillige uitstroom



# Filosofie

---

- Marktontwikkeling
- Het werk verandert
- ➔ Medewerkers stimuleren vrijwillig het bedrijf te verlaten
- Resultaat
  - Sinds medio 2006 hebben al een kleine 4000 medewerkers met behulp van vrijwillige mobiliteit het bedrijf verlaten



# Werkwijze

**Inventarisatie** vormt de basis voor de werkwijze

- Beweegredenen medewerker
- Beroepen-enquête
- Trends in uitstroom
- Klant- en cliënttevredenheidsonderzoek

Motivatie

- Sociaal plan
- Gesprek van de toekomst
- Werkblad en brochures
- Informatiebijeenkomsten

Gelegenheid

- Mobiliteitsmaatregelen
- Baan zoekt medewerker

Capaciteit

- Persoonlijke en groepsgewijze begeleiding
- Opleidingen/EVC
- Stage en detachering

*Triade model*



# Capaciteit

- Resultaatgericht individueel begeleiden



- Groepsgewijze begeleiding
  - Jobclubs

- Vakgerichte opleidingen
  - Verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt
- MBO-diploma via EVC traject
  - Erkennen van verworven competenties
  - Startkwalificatie voor de arbeidsmarkt



- Stage en detachering

# Gelegenheid

- Mobiliteitsmaatregelen
  - Financiële prikkels stimuleren vrijwillig vertrek



- Baan zoekt medewerker
  - Samenwerkingsafspraken met werkgevers met veel vacatures
  - Mobiliteitsmarkten

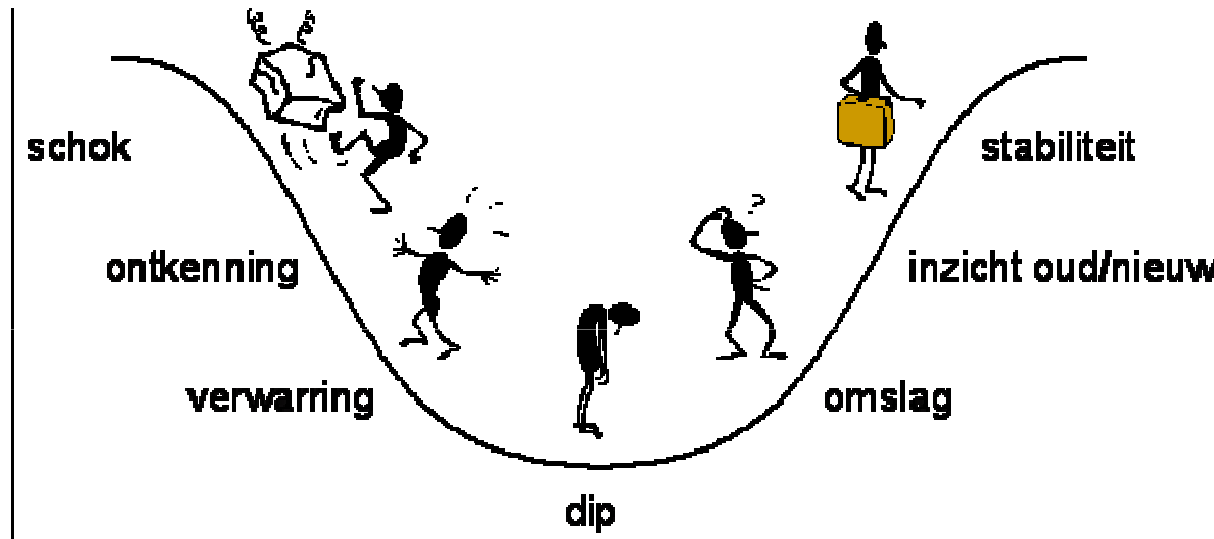


## Dienstverlening van TNT Mobility

	Mogelijkheden met persoonlijke begeleiding	Mogelijkheden zonder persoonlijke begeleiding
<b>Starten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aanmelding bij TNT Mobility</li> <li>Intakegesprek</li> <li>Workshop: Nieuw perspectief</li> <li>Persoonlijk stappenplan opstellen</li> </ul>	Mobiliteitsmarkt
<b>Heroriënteren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Testen                             <ul style="list-style-type: none"> <li>werk- en denkniveau</li> <li>loopbaanscan</li> <li>teamanalyse</li> <li>beroepsoriëntatie</li> </ul> </li> <li>Jobclub A: <b>Persoonlijke analyse</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Persoonlijk profiel</li> <li>Curriculum Vitae</li> <li>beginnend netwerken</li> </ul> </li> </ul>	Mobiliteitsmarkt
<b>Investeren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stage</li> <li>Jobclub B: <b>Leren solliciteren</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>netwerken</li> <li>vacatureanalyse</li> <li>telefonisch informatie inwinnen</li> <li>sollicitatiebrief en -gesprek</li> </ul> </li> <li>Vakgerichte opleidingen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>MBO-diploma via EVC</li> <li>Vakgerichte opleidingen</li> </ul>
<b>Solliciteren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jobclub C: <b>Solliciteren met begeleiding</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Samen vacatures zoeken en solliciteren</li> </ul> </li> <li>Financieel advies</li> <li>Detachering</li> <li>Mobiliteitsbudget</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informatiebijeenkomst werkgevers</li> <li>Financieel advies</li> <li>Mobiliteitsbudget</li> </ul>

Een nieuwe toekomst!

# Vrijwillige versus verplichte mobiliteit



- Medewerkers doorlopen bij vrijwillige en verplichte mobiliteit dezelfde fases MAAR zichtbaar verschil in intensiteit, snelheid, gevoel van zelfvertrouwen en verantwoordelijkheid
- Bij verplichte mobiliteit meer aandacht voor de “schok”

# Succescase 1: mobiliteitsmarkt

---

- Presentaties over regionale arbeidsmarkt en kansen van de doelgroep/postbodes
- Diverse werkgevers presenteren zich via stands
- Informatie over opleidingen
- Informatie over de diensten van TNT Mobility



# Succescase 2: EVC

---

## Doel

- Verkrijgen van startkwalificatie, afstand tot de arbeidsmarkt verkleinen
- Vergroten van zelfvertrouwen en inzetbaarheid medewerker

## Aanpak

- Voorlichtingsbijeenkomsten door het hele land
- Lessen worden in TNT klassen gegeven op eigen locaties
- Praktijkbegeleider is direct leidinggevende

→ Al ruim 1500 geslaagde MBO-2 medewerkers sinds 2007!



# Succescase 3: Sector beveiliging

---

- 20 % uitstroom via BZM projecten naar functie van beveiliging
- O.a. 80 TNT'ers sinds medio 2006 opgeleid en in dienst getreden als beveiliging bij Group4Securicor
- In 2009 opnieuw trajecten gestart: Group4Securicor, Trigion, ISS Security, Schaaftbeveiliging, CSU

## Traject

- Informatiebijeenkomst werkgever
- Sollicitatiebegeleiding
- Tegemoetkoming opleidingskosten
- Stage/detacheringsmogelijkheden



# Succescase 4: Conciërgeproject

---

- Meest gewilde baan onder postbodes
- Landelijk project
- Samenwerking met het ministerie van OC&W
- Subsidie voor conciërgebanen
- Ruim 55 plaatsingen vanaf 2008



# Lessons learned (1)

---

## 1. Opstellen sociaal plan mobiliteitsmaatregelen

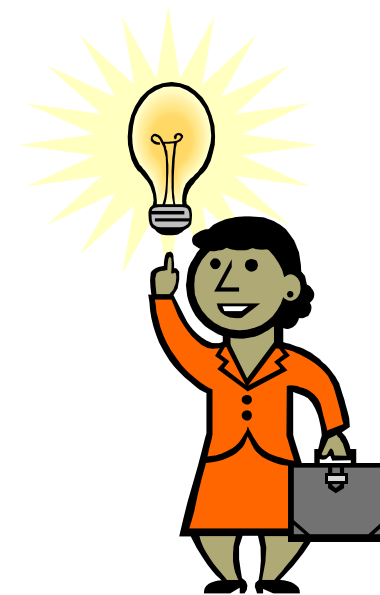
- Financiële prikkels
- Focus op opleiding en ontwikkeling

## 2. Zorg voor draagvlak bij leidinggevenden

- 'Sense of urgency' mobiliteit vraagt om continue aandacht
- Signaalfunctie
- Gelegenheid bieden aan medewerkers
- Veranderen mindset medewerkers
- Klanttevredenheidsonderzoek

## 3. Blijf dichtbij de doelgroep

- Wat beweegt de medewerker?
- Persoonlijke begeleiding op locatie
- Regionale aanpak
- Cliënttevredenheidsonderzoek



# Lessons learned (2)

---

## 4. Goede contacten externe werkgevers

- Match tussen medewerker en bedrijf gemakkelijker te maken
- Afspraken over inschaling en scholing
- Snel inspelen op vacatures
- Stage en detachering kunnen de doorslag geven

## 5. Communicatie

- Maak mobiliteit bespreekbaar
- Werkblad met regionale verhalen
- Duidelijke informatie over mogelijkheden TNT Mobility

# Mobility werkt!

