

TNO Kwaliteit van Leven

TNO-rapport

KvL/APRO/2007.206/11410/Hef/Stn

Deelrapportage 8¹ Voorbeelden van loopbaancentra

Project ‘verandering van spijs’

Datum 19 maart 2007

Auteurs Frans Heemskerk
Joyce van der Wolk
Jan Cees de Gruijter

Arbeid
Polarisavenue 151
Postbus 718
2130 AS Hoofddorp

www.tno.nl/arbeid

T 023 554 93 93
F 023 554 93 94

Alle rechten voorbehouden. Niets uit dit rapport mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van TNO.

Indien dit rapport in opdracht werd uitgebracht, wordt voor de rechten en verplichtingen van opdrachtgever en opdrachtnemer verwezen naar de Algemene Voorwaarden voor Onderzoeks- opdrachten aan TNO, dan wel de betreffende terzake tussen partijen gesloten overeenkomst. Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belanghebbenden is toegestaan.

© 2007 TNO

¹ Overige deelrapportages vindt u op de andere subpagina's van de website www.leefijdophetwerk.nl.

Inhoudsopgave

	Voorbeelden van loopbaancentra in de sector zorg	3
1	Transvorm	4
2	Altrecht	5
3	GGZ Noord en Midden Limburg	8
4	Rivas Zorggroep.....	11
5	ZVOM.....	14
6	GGZ Oost Brabant	16
7	Welstaete.....	18

Voorbeelden van loopbaancentra in de sector zorg

Door het project ‘verandering van spijs’ kon veel ervaring worden verzameld in drie al langer bestaande loopbaancentra respectievelijk in enkele startende loopbaancentra in de zorg.

Bijgaand leest u over deze organisaties, onder meer hoe zij het loopbaanbeleid willen bevorderen, wat hun visie daarbij is en hun werkwijze.

1 Transvorm

De startende centra (zie daarvan drie voorbeelden, hoofdstuk 5, 6 en 7) zijn door samenwerking van Transvorm met het project ‘verandering van spijs’ bij elkaar gebracht.

Transvorm adviseert en ondersteunt werkgevers en werknemers uit de sector zorg en welzijn op het terrein van arbeidsmarkt en opleiden. Via regionale netwerken verbindt Transvorm organisaties met elkaar. Transvorm werkt in opdracht van de aangesloten organisaties en werkt vraaggericht. Transvorm werkt voornamelijk voor de zorg- en welzijnssector sector in Midden-, West- en Noordoost Brabant. De belangrijkste onderstaande doelstellingen, gericht op evenwicht op de arbeidsmarkt voor de zorg en welzijn, zijn:

- Het bevorderen van de mobiliteit om medewerkers te behouden voor de sector.
- Het bevorderen van instroom van nieuwe medewerkers voor de zorg en welzijn.
- Het bevorderen van de instroom en het rendement van de opleidingen.
- Het profileren van de sector via imago activiteiten om de instroom van leerlingen en beroepskrachten te stimuleren.
- Het uitvoeren van regionaal arbeidsmarktonderzoek.

Info: www.transvorm.org (Michiel van den Heuvel; 013 – 462 87 70)

2 Altrecht

Altrecht verleent geestelijke gezondheidszorg vanuit verschillende vestigingen in de regio Midden Westelijk Utrecht. Men is verdeeld over bijna 30 afdelingen. Behandeling en professionele zorg van cliënten zijn nauw verweven met onderwijs en wetenschappelijk onderzoek door medewerkers.

<ul style="list-style-type: none"> - Naam loopbaancentrum: - Hoeveel medewerkers / fte werkzaam binnen loopbaancentrum : - Naam contactpersoon: - telefoon / postbus / e-mail: 	<ul style="list-style-type: none"> - Loopbaancoach Altrecht / Regionaal MobiliteitsCentrum (RMC) - 0,8 fte - Marc Teutelink - Deltahuis, Kamer B.019 (Dolderseweg 164 3734 BN Den Dolder) Tel. 030-2256114
<ul style="list-style-type: none"> - Voor hoeveel medewerkers (van ziekenhuis etc.) werken jullie? 	<p>+/- 2500 medewerkers</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Hoe zijn jullie 'organisatorisch verankerd'? 	<ul style="list-style-type: none"> - Loopbaancoach in Altrecht valt onder senior P&O, daarboven directeur P&O. - Het RMC bestaat uit 7 instellingen. Vanuit Altrecht is de loopbaancoach coördinator van RMC; hij valt direct onder directeur P&O Altrecht
<ul style="list-style-type: none"> - Wat is het 'officiële' loopbaanbeleid (strategie, visie)? 	<p>Organisatie heeft voornamelijk een praktische visie, niet zozeer op papier: 'Het is belangrijk dat mensen eigen verantwoordelijkheid nemen voor loopbaan'.</p> <p>P&O heeft sinds kort 'Routeplanner duurzame inzetbaarheid' voor preventie en curatie, met o.a. loopbaancoach opgenomen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Preventief: coachen, de carrière check of een loopbaanheroriëntatie. - Bij re-integratie voor alternatieve beroepsopties, re-integratiewerkplekken (pas nadat eerst op de afdeling en daarna in de eigen divisie is gezocht) en sollicitatiebegeleiding. <p>In 2007 wil de organisatie meer strategisch P&O-beleid gaan voeren en het loopbaanbeleid meer inbedden.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Sinds wanneer bestaat jullie loopbaancentrum? 	<p>Gestart in 1999. Aanleiding was een reorganisatie waardoor er mensen weg moesten. In 2001 is huidige loopbaancoach gestart. Deze heeft het initiatief voor het RMC genomen; dit bestaat sinds enige jaren.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Staat het voortbestaan van jullie bureau ter discussie? Bij wie en waarom? 	<p>Voorbestaan staat niet ter discussie.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Kunnen jullie aan Raad van Bestuur / directie / 	<ul style="list-style-type: none"> - Opdracht is 50 trajecten per jaar; praktijk: 70 trajecten.

management duidelijk maken wat jullie bijdrage (kwalitatief / kwantitatief) is aan de beleidsdoelstelling loopbaanbeleid?	- RMC-opdracht: wanneer mensen intern niet meer te plaatsen zijn, hebben zij bij collega-instellingen voorrang.
<ul style="list-style-type: none"> - Wat is jullie concrete bijdrage aan loopbaanbevordering? - Op welke doelgroepen richten jullie je? - Wat zijn daarbij jullie werkwijzen, methoden? - Welke instrumenten (zoals: testen, checklists, proefplaatsingen, cursussen) gebruiken jullie? - Proberen jullie actief nieuwe loopbaankandidaten te werven? Zo ja, hoe probeer je hen te bereiken? 	<p>Medewerkers die zich willen of moeten bezinnen op hun loopbaan en medewerkers die zich willen of moeten ontwikkelen in competenties of hun persoonlijke effectiviteit.</p> <p>Onder de doelgroep vallen ook medewerkers die twijfelen aan de eigen duurzame inzetbaarheid; medewerkers die inzicht willen in hun drijfveren en competenties; medewerkers die willen of door omstandigheden gedwongen moeten uitzoeken welke alternatieve beroepsmogelijkheden ze hebben; medewerkers die ander werk moeten zoeken.</p> <p>Voor welke diensten verwijzen?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zelftest zingeving en duurzame inzetbaarheid - Uitgebreid Persoonlijk Ontwikkel Plan - Coachen op competentieontwikkeling, persoonlijke effectiviteit, communicatieve vaardigheden en duurzame inzetbaarheid. - Loopbaan heroriëntatie - Re-integratie (bij arbeidsongeschiktheid of conflict) - Herplaatsing na reorganisatie - Jobmarketing (netwerk- en sollicitatietraining en sollicitatiebegeleiding) - Midcareer check <p>Werkwijzen etc.: NLP, visualisaties, self assessments, exploratie. Instrumenten: geen tests en checklists! In de visie van de loopbaancoach zijn dit vaak ouderwetse instrumenten.</p> <p>Werving: intranet (met zelftest), nieuwe workshops, artikelen in P-blad</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Op welke manier proberen jullie leidinggevenden te informeren en te verleiden tot loopbaanbevordering? - Powerpoint presentatie / in gesprek met hen komen / blijven? - Informatie op intranet 	<p>Brochure, intranet</p> <p>Nee (wel in het begin)</p> <p>Ja</p>

<p>(formulieren, procedures, etc.)</p> <ul style="list-style-type: none">- Verspreiden jullie actuele informatie over alle vacatures? Zo ja, hoe verspreiden jullie die informatie?	<p>Ja, interne vacatures en via RMC. Insteek is vooral niet zozeer vacatures aanbieden maar mensen zelf deze vacatures laten vinden.</p>
<ul style="list-style-type: none">- Werken jullie samen op loopbaangebied met andere organisaties in de regio?- Waarom wel / niet? Wat is hierbij het voordeel?	<p>Ja: RMC en binnen de Vereniging voor Loopbaanprofessionals (NOLOC)</p>

3 GGZ Noord en Midden Limburg

GGZ Noord- en Midden-Limburg en het Regionaal Centrum GGz Weert bieden een breed én volledig zorgpakket van geestelijke gezondheidszorg aan mensen met (ernstige) psychische problemen of psychiatrische ziektebeelden. Het aanbod is verspreid over verschillende locaties in de regio Noord- en Midden-Limburg.

<ul style="list-style-type: none"> - Naam loopbaancentrum: - Hoeveel medewerkers / fte werkzaam binnen loopbaancentrum: - Naam contactpersoon: - telefoon / e-mail: 	<ul style="list-style-type: none"> - Dienst P&O GGZ Noord en Midden Limburg (GGZ-NML). - Tijdelijk vanwege zwangerschap / ouderschapsverlof één loopbaanadviseur (0,6 FTE). Structureel twee adviseurs (1,2 FTE). - Contactpersoon: Annie Gerrits. - Telefoon: 0478- 52 72 83 - E-mail: jgerrits@ggznm.nl
<ul style="list-style-type: none"> - Voor hoeveel medewerkers (van ziekenhuis etc.) werken jullie? 	<p>Er zijn 1540 medewerkers, vooral in de functies verpleegkundigen en begeleiders. GGZ-NML heeft één CAO (CAO GGZ).</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Hoe zijn jullie ‘organisatorisch verankerd’? 	<p>De loopbaanbellsconsulenten zijn onderdeel van de Divisie Ondersteunende Diensten, genaamd: Dienst P&O.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Wat is het ‘officiële’ loopbaanbeleid (strategie, visie)? 	<p>Er is meer loopbaanbeweging nodig. Doel: verbeteren interne en externe mobiliteit; meer flexibiliteit; bredere inzetbaarheid in de regio faciliteren. Preventie: minder ziekteverzuim en productiviteitsverlies door middel van begeleide doorstroommogelijkheden voor medewerkers te faciliteren. Bij medewerkers ontwikkelen van een nieuw arbeidsperspectief bij gedwongen vertrek van de huidige werkplek of na langdurige ziekte. Ondersteuning van opleidingskansen.</p> <p>Leidinggevende is integraal manager en daarmee regisseur. Personeelsconsulent is partner en loopbaanadviseur kan ondersteuning bieden (partner zijn).</p> <p>De loopbaanadviseur heeft een kwalitatieve opdracht, geen outputafspraken.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Sinds wanneer bestaat jullie loopbaancentrum? 	<p>Sinds 1995, opgericht in kader van grootschalige reorganisatie met een verschuiving naar ondersteuning in een nieuwe taakontwikkeling voor de medewerkers en de daarbij gevraagde functie-eisen voor de toekomstige zorgvraag.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Staat het voortbestaan van jullie bureau ter discussie? Bij wie en waarom? 	<p>Over het voortbestaan van het loopbaancentrum zijn verschillende meningen. Als bureau zal het verdwijnen. Wel is er behoefte aan de specialist op het gebied van mobiliserende ondersteuning. Dit zal meer in een</p>

<ul style="list-style-type: none"> - Kunnen jullie aan Raad van Bestuur / directie / management duidelijk maken wat jullie bijdrage (kwalitatief / kwantitatief) is aan beleidsdoelstelling loopbaanbeleid? 	<p>breder kader met een andere rolverdeling doorontwikkelen. Verwijzen van 'interne overwegers' naar de dienstverlening van de loopbaanconsulent, roept weerstand op en zal meer een vertaalslag moeten krijgen naar opleiden en ontwikkelen.</p> <p>Er zijn te weinig gegevens beschikbaar om 'een gedetailleerd kostenbaten plaatje' te kunnen tonen.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Wat is jullie concrete bijdrage aan loopbaanbevordering? - Op welke doelgroepen richten jullie je? - Wat zijn daarbij jullie werkwijzen, methoden? - Welke instrumenten (zoals: testen, checklists, proefplaatsingen, cursussen) gebruiken jullie? - Proberen jullie actief nieuwe loopbaankandidaten te werven? Zo ja, hoe probeer je hen te bereiken? 	<p>Loopbaanadviseur biedt ondersteuning en begeleiding aan medewerkers die zich in- of extern oriënteren op loopbaanmogelijkheden en/of reïntegratie.</p> <p>Dit zijn maatwerkoplossingen op het gebied van preventie, reïntegratie / herplaatsing en loopbaanadvies. Het resultaat is specialistisch, signalerend, prikkelend, no-nonsense, coachend, adviserend, onderzoekend, vraaggericht, organisatiebreed, transparant, laagdrempelig en vakgericht!</p> <p>GGZ-NML gebruikt bij herplaatsing om medische redenen een zogenaamd geleideformulier. Daarin vullen de bedrijfsarts en de personeelsconsulent in wat de mogelijkheden en wensen zijn; het loopbaanadviseurs ondersteunen dan de begeleiding (o.a. sterkte-zwakte analyse; persoonlijke coaching; beroepskeuzetest; tijdelijke plaatsing; outplacement; ontslag; herplaatsing).</p> <p>Actief door middel van een uitnodiging na telefonisch contact waar een medewerker vraagt om een oriënterend gesprek. Verwijzing door de leidinggevende na jaargesprek.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Op welke manier proberen jullie leidinggevenden te informeren en te verleiden tot loopbaanbevordering? - Powerpoint presentatie / in gesprek met hen komen / blijven? - Informatie op intranet (formulieren, procedures, etc.) - Verspreiden jullie actuele informatie over alle vacatures? Zo ja, hoe ver- 	<p>Er is een concept Powerpoint presentatie om in gesprek te komen met leidinggevenden.</p> <p>Ambitie is om procedures en formulieren op intranet te krijgen.</p> <p>Tweewekelijkse verspreiding door het loopbaancentrum van alle interne vacatures (via kleine posters). Ambitie is om dit aan te vullen via meldingen op in-</p>

<p>spreiden jullie die informatie?</p>	<p>tranet.</p>
<p>- Werken jullie samen op loopbaangebied met andere organisaties in de regio?</p>	<p>Ja, wij werken samen met</p> <ul style="list-style-type: none"> - de Rooijse Wissel (TBS inrichting in de regio); - de Zorggroep Noord Limburg (een verpleeghuiszorginstelling), - Viecurie (algemeen ziekenhuis); - Dichterbij (instelling voor verstandelijk gehandicapten) - Thuiszorg in deze regio.
<p>- Waarom wel / niet? Wat is hierbij het voordeel?</p>	<p>Dit biedt ons en de samenwerkingspartner mogelijkheden om personeel in de regio te behouden voor de zorg. Iedere instelling is in ontwikkeling en krijgt andere zorgvragen. We kunnen hierbij elkaar in voorzien en doorstroommogelijkheden voor medewerkers actief aanbieden.</p>

4 Rivas Zorggroep

Rivas Zorggroep werkt in een groot verzorgingsgebied 'langs Merwede en Lek'. Binnen Rivas zijn allerlei vormen van zorg en dienstverlening ondergebracht: ziekenhuiszorg, thuiszorg, verpleeghuiszorg, verzorgingshuiszorg en allerlei voorzieningen voor ouderen. De hoofdvestiging is in Gorinchem. Daar vanuit werken ook de loopbaanadviseurs van Moving, het loopbaancentrum van Rivas.

<ul style="list-style-type: none"> - Naam loopbaancentrum: - Hoeveel medewerkers / fte werkzaam binnen loopbaancentrum: - Naam contactpersoon: - telefoon / e-mail: 	<p>Het loopbaancentrum 'Moving' is onderdeel van Rivas Zorggroep. Rivas biedt ketenzorg in het werkgebied tussen Utrecht en Dordrecht. Er werken vier Moving-adviseurs (samen 3 FTE).</p> <p>Contactpersoon: Alyda den Hollander tel 0183 - 64 41 60; a.den.hollander@rivas.nl</p>
<p>Voor hoeveel medewerkers (van ziekenhuis etc.) werken jullie?</p>	<p>5500 medewerkers met grote diversiteit in functies. Door Rivas wordt een uitéénlopend pakket aan diensten en producten aangeboden. Deze omvatten diverse onderdelen van de gezondheids- en welzijnszorg. In verband hiermee werkt Rivas met 4 CAO's.</p>
<p>Hoe zijn jullie 'organisatorisch verankerd'?</p>	<p>Moving is afdeling binnen de Dienst PO&O; werkt vanuit centraal niveau. Moving vormt ook de organisatorische plaats voor 3 bedrijfsartsen</p>
<p>Wat is het 'officiële' loopbaanbeleid (strategie, visie)?</p>	<p>Moving staat voor 'mensen in beweging brengen'. Opdracht: de mensen die gemeld worden of zichzelf melden zien te verleiden tot innerlijk (= motivatie) en uiterlijk (= daadwerkelijk doorstromen) bewegen. Dit verleiden geldt ook voor de leidinggevende als deze een vacature heeft. Bijvoorbeeld hem of haar 'verleiden' om niet voor <i>de beste</i> kandidaat te kiezen, maar voor de Movingkandidaat die geschikt is.</p> <p>Moving heeft een kwalitatieve opdracht, nog geen outputafspraken.</p>
<p>Sinds wanneer bestaat jullie loopbaancentrum?</p>	<p>Per begin 2004. Daarvoor was het een mobiliteitsbureau (sinds 2000). Dit bureau was alleen voor mensen die vrijwillig mobiel wilden worden. Door de Wet verbetering Poortwachter en interne reorganisaties is men zich veel meer gaan richten op 'niet-vrijwillige loopbaankandidaten'.</p>
<p>Staat het voortbestaan van jullie bureau ter discussie? Bij wie en waarom?</p>	<p>Het voortbestaan van Moving staat niet ter discussie. Wel heeft Moving de opdracht gekregen meer transparant te worden over haar input en output. Zo wordt momenteel gewerkt aan een Jaarverslag over 2006.</p>
<p>Kunnen jullie aan Raad van Bestuur / directie / manage-</p>	<p>Onderdeel hiervan is ook de baten van Moving benoemen in financiële termen.</p>

<p>ment duidelijk maken wat jullie bijdrage (kwalitatief / kwantitatief) is aan beleidsdoelstelling loopbaanbeleid?</p>	
<p>Wat is jullie concrete bijdrage aan loopbaanbevordering?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Op welke doelgroepen richten jullie je? - Wat zijn daarbij jullie werkwijzen, methoden? - Welke instrumenten (zoals: testen, checklists, proefplaatsingen, cursussen) gebruiken jullie? - Proberen jullie actief nieuwe loopbaankandidaten te werven? Zo ja, hoe probeer je hen te bereiken? 	<p>Moving kent momenteel vier doelgroepen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - transferkandidaten, waarvoor het wettelijke kader van het Sociaal Plan geldt, - reïntegratiekandidaten, waarvoor het wettelijk kader van de Wet verbetering Poortwachter en WIA geldt, - overige niet-vrijwillige kandidaten, waarvoor als (wettelijk) kader geldt het arbeidsrecht, het HRM beleid van Rivas Zorggroep en de gemaakte afspraken in de specifieke casus, - vrijwillige kandidaten, waarvoor als (wettelijk) kader geldt het arbeidsrecht, het HRM beleid van Rivas Zorggroep en de gemaakte afspraken in de specifieke casus. <p>In het onlangs ontwikkelde ‘Handboek voor de Movingadviseur’ staan richtlijnen voor ons handelen bij de verschillende soorten Moving-kandidaten.</p> <p>De volgende processtappen passen we vaak toe:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 of 2 (één aan het begin en één aan het einde van de intakefase) driegesprekken met leidinggevende en medewerker; - in 2 tweegesprekken tussen kandidaat en Movingadviseur proberen we te achterhalen hoever een kandidaat is in de persoonlijke analyse, de interne arbeidsmarktanalyse en de interne arbeidsmarktbenadering; - voor géén van deze analyses hebben we testen; - na de gemiddelde intakefase zoals hiervoor benoemd, sturen we aan op bemiddeling tenzij er nog specifieke begeleidingspunten de aandacht vragen, - voor deze bemiddeling helpen we bij het vinden van vacatures, zowel intern als extern; - sturen we aan op proefplaatsingen, detacheringen en andere creatieve vormen van plaatsingen. <p>De Moving-kandidaten worden meestal aangemeld via de leidinggevende. In ruim een kwart van de situaties meldt een kandidaat zich zelf aan, als vrijwillige kandidaat. Sinds kort zorgen we voor publiciteit, waardoor leidinggevend en medewerkers ons gemakkelijker kunnen vinden.</p>
<p>Op welke manier proberen jullie leidinggevend en te verleiden tot</p>	<p>We zijn bezig met een marketingplan (‘communicatieplan’) richting leidinggevend, zodat zij beter op de hoogte kunnen zijn van wat wij kunnen bieden. Die</p>

<p>loopbaanbevordering?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Powerpoint presentatie / in gesprek met hen komen / blijven? - Informatie op intranet (formulieren, procedures, etc.) - Verspreiden jullie actuele informatie over alle vacatures? Zo ja, hoe verspreiden jullie die informatie? 	<p>communicatie zal vooral via Intranet gaan, maar ook via de homepage. Het persoonlijke contact tussen Movingadviseur en leidinggevende, is ook wezenlijk.</p> <p>Vacatures worden bij ons verspreid door P&O via Intranet, zonodig elke dag.</p>
<p>Werken jullie samen op loopbaangebied met andere organisaties in de regio?</p> <p>Waarom wel / niet? Wat is hierbij het voordeel?</p>	<p>Ja, wij hebben in 2005 afspraken gemaakt met 3 andere zorginstellingen in de regio. Deze afspraken krijgen ook vorm in de praktijk. Het gaat dan om incidentele bemiddelingen, waarbij we elkaars kandidaten als interne kandidaten beschouwen.</p> <p>Eén keer in het half jaar worden deze afspraken geëvalueerd.</p>

5 ZVOM

De stichting Zorg voor Ouderen Maasland (ZVOM) biedt professionele en gespecialiseerde dienstverlening op het gebied van wonen, zorg en welzijn aan in de regio Maasland (Noordoost-Brabant). En wel in en vanuit zestien dienstencentra en het expertisecentrum.

Met behulp van Transvorm en het project 'verandering van spijs' zijn ZVOM en 7 andere zorginstellingen in Brabant met elkaar aan de slag gegaan bij het ontwikkelen van (gezamenlijk) loopbaanbeleid.

<ul style="list-style-type: none"> - Naam loopbaancentrum - hoeveel medewerkers binnen loopbaancentrum - Naam contactpersoon / telefoon / e-mail 	<ul style="list-style-type: none"> - Er is nog geen loopbaancentrum. P&O-er is zich sinds kort aan het specialiseren op dit gebied. - Contact: Femke Bartels; - 0412-672351 - f.bartels@zvom.nl - Raadhuislaan 13, 5341 GL OSS
<p>Voor hoeveel medewerkers werken jullie?</p>	<p>1600 medewerkers</p>
<p>Hoe zijn jullie 'organisatorisch verankerd'?</p>	<p>Activiteit binnen P&O</p>
<p>Wat is het 'officiële' loopbaanbeleid (strategie, visie)?</p>	<p>In ontwikkeling</p>
<p>Sinds wanneer bestaat jullie loopbaanbureau / bestaat er aandacht voor loopbaanbeleid binnen de instelling?</p> <p>Staat het voortbestaan van jullie bureau ter discussie? Bij wie en waarom?</p> <p>Kunnen jullie aan Raad van Bestuur / directie / management duidelijk maken wat jullie bijdrage (kwalitatief / kwantitatief) is aan beleidsdoelstelling loopbaanbeleid?</p>	<p>Echte aandacht voor loopbaanbeleid sinds 2006</p> <p>Nvt</p> <p>Nog nvt</p>
<p>Wat is jullie concrete bijdrage aan loopbaanbevordering?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Op welke doelgroepen richten jullie je? 	<p>Begeleiding van herplaatsingskandidaten.</p> <p>Inzet van re-integratiebureaus.</p> <p>In de functioneringsgesprekken / POP-gesprekken is er natuurlijk de nodige aandacht voor, maar hier hebben we geen duidelijk beeld van.</p> <p>Aandacht gaat met name uit naar de herplaatsingskandidaten.</p>

<ul style="list-style-type: none"> - Wat zijn daarbij jullie werkwijzen, methoden? - Welke instrumenten (zoals: testen, checklists, proefplaatsingen, cursussen) gebruiken jullie? - Proberen jullie actief nieuwe loopbaankandidaten te werven? Zo ja, hoe probeer je hen te bereiken? 	<p>Proefplaatsingen intern.</p> <p>nvt</p>
<p>Op welke manier proberen jullie leidinggevenden te informeren en te verleiden tot loopbaanbevordering?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Powerpoint presentatie / in gesprek met hen komen / blijven? - Informatie op intranet (formulieren, procedures, etc.) - Verspreiden jullie actuele informatie over alle vacatures? Zo ja, hoe verspreiden jullie die informatie? 	<p>Nog nvt</p> <p>Ja via intranet</p>
<p>Werken jullie samen op loopbaangebied met andere organisaties in de regio?</p> <p>Waarom wel / niet? Wat is hierbij het voordeel?</p>	<p>Ja voor wat betreft herplaatsing</p>

6 GGZ Oost Brabant

GGZ Oost Brabant biedt geestelijke gezondheidszorg in het Noordoostelijk deel van Brabant. Jaarlijks melden zich meer dan 11.000 nieuwe cliënten aan. In totaal zijn er ruim 28.000 mensen in behandeling. GGZ Oost Brabant heeft vier centra voor algemene zorg en twee centra voor gespecialiseerde zorg.

<ul style="list-style-type: none"> - Naam loopbaancentrum - hoeveel medewerkers binnen loopbaancentrum - Naam contactpersoon / telefoon / e-mail 	<ul style="list-style-type: none"> - Loopbaanbureau GGZ Oost Brabant - 1 fte - Anki Hoskam - GGZ Oost Brabant / Postbus 3, 5427 ZG Boekel. 0492 - 84 61 21
Voor hoeveel medewerkers werken jullie?	2600
Hoe zijn jullie 'organisatorisch verankerd'?	Onderdeel van bureau Personeelszaken Zorgontwikkeling en Opleiding. Direct leidinggevende: hoofd Personeelszaken
Wat is het 'officiële' loopbaanbeleid (strategie, visie)?	Staat in loopbaannotitie
Sinds wanneer bestaat jullie loopbaanbureau / bestaat er aandacht voor loopbaanbeleid binnen de instelling?	Sinds 2000 had een personeelsadviseur het in haar pakket. Vanaf juli 2006 is één fte vrijgesteld voor loopbaanbeleid
Staat het voortbestaan van jullie bureau ter discussie? Bij wie en waarom?	Nee
Kunnen jullie aan Raad van Bestuur / directie / management duidelijk maken wat jullie bijdrage (kwalitatief / kwantitatief) is aan beleidsdoelstelling loopbaanbeleid?	Ja
<p>Wat is jullie concrete bijdrage aan loopbaanbevordering?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Op welke doelgroepen richten jullie je? - Wat zijn daarbij jullie werkwijzen, methoden? - Welke instrumenten (zoals: testen, checklists, proefplaatsingen, cursus- 	<p>Ongeveer 75 kandidaten op jaarbasis waarvan 40 gedwongen mobiliteit en 35 op vrijwillige basis</p> <p>We richten ons op herplaatsingskandidaten, 'interne overwegers' en 'externe overwegers'.</p> <p>Intake, Voorrang op interne kandidaten, boventallig plaatsen intern, proefplaatsing intern, inzetten interne coach</p> <p>meerdere instrumenten</p>

<p>sen) gebruiken jullie?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proberen jullie actief nieuwe loopbaankandidaten te werven? Zo ja, hoe probeer je hen te bereiken? 	<p>Via personeelszaken / leidinggevend en mond tot mond reclame</p>
<p>Op welke manier proberen jullie leidinggevend te informeren en te verleiden tot loopbaanbevordering?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Powerpoint presentatie / in gesprek met hen komen / blijven? - Informatie op intranet (formulieren, procedures, etc.) - Verspreiden jullie actuele informatie over alle vacatures? Zo ja, hoe verspreiden jullie die informatie? 	<p>Door bilateraal overleg</p> <p>nee</p> <p>Is in de maak</p> <p>Ja, interne vacaturekrant</p>
<p>Werken jullie samen op loopbaangebied met andere organisaties in de regio? Waarom wel / niet? Wat is hierbij het voordeel?</p>	<p>Ja, met de werkgroep Oss/Uden/Veghel Elkaar informeren en daardoor breder afzetgebied voor loopbaankandidaten</p>

7 Welstaete

Welstaete is de overkoepelende organisatie van 10 zorgcentra en verpleegcentra in de regio Uden - Veghel. Er werken circa 1350 medewerkers en 800 vrijwilligers.

Met behulp van Transvorm en het project 'verandering van spijs' zijn Welstaete en 7 andere zorginstellingen in Brabant met elkaar aan de slag gegaan bij het ontwikkelen van (gezamenlijk) loopbaanbeleid.

<ul style="list-style-type: none"> - Naam loopbaancentrum - hoeveel medewerkers binnen loopbaancentrum - Naam contactpersoon / telefoon / e-mail 	<ul style="list-style-type: none"> - PO&O Stichting Welstaete - Direct géén; 6 PTE voor klein deel van de functie - Tonny van den Hurk; Louis van Schaijk - 0413-362951
Voor hoeveel medewerkers werken jullie?	1500
Hoe zijn jullie 'organisatorisch verankerd'?	Decentraal aangestuurd door clusterdirectie
Wat is het 'officiële' loopbaanbeleid (strategie, visie)?	Onderdeel van personeelsbeleid op basis van vrijwilligheid en vanuit herplaatsing. Notitie personeelsbeleid (looptijd 2004-2007)
Sinds wanneer bestaat jullie loopbaanbureau / bestaat er aandacht voor loopbaanbeleid binnen de instelling?	Er is geen apart loopbaanbureau. Wel is er sinds 2000 aandacht voor loopbaanbeleid.
Staat het voortbestaan van jullie bureau ter discussie? Bij wie en waarom?	n.v.t.
Kunnen jullie aan Raad van Bestuur / directie / management duidelijk maken wat jullie bijdrage (kwalitatief / kwantitatief) is aan beleidsdoelstelling loopbaanbeleid?	Ja, als onderdeel van personeels en gezondheidsbeleid
Wat is jullie concrete bijdrage aan loopbaanbevordering? <ul style="list-style-type: none"> - Op welke doelgroepen richten jullie je? - Wat zijn daarbij jullie werkwijzen, methoden? - Welke instrumenten (zoals: testen, checklists, proefplaatsingen, cursus- 	Individuele loopbaanbegeleiding met ondersteuning van extern bureau en herplaatsingprocedure. Op herplaatsingskandidaten, 'interne overwegers' en 'externe overwegers'. Gesprekvoering in de praktijk en samenwerking met externe bureaus Nog in onderzoek, wel al enige ervaring opgedaan met loopbaanmeter en motivatiegids. Natuurlijk worden proefplaatsingen en cursusmogelijkheden benut.

<p>sen) gebruiken jullie?</p> <p>- Proberen jullie actief nieuwe loopbaankandidaten te werven? Zo ja, hoe probeer je hen te bereiken?</p>	<p>Momenteel niet, nog in ontwikkeling</p>
<p>Op welke manier proberen jullie leidinggevenden te informeren en te verleiden tot loopbaanbevordering?</p> <p>- Powerpoint presentatie / in gesprek met hen komen / blijven?</p> <p>- Informatie op intranet (formulieren, procedures, etc.)</p> <p>- Verspreiden jullie actuele informatie over alle vacatures? Zo ja, hoe verspreiden jullie die informatie?</p>	<p>Bij ondersteuning van management oppikken van signalen en daar direct op inspelen middels gesprek</p> <p>In gesprek komen en blijven</p> <p>In ontwikkeling</p> <p>Wekelijks via actueel vacatureoverzicht</p>
<p>Werken jullie samen op loopbaangebied met andere organisaties in de regio?</p> <p>Waarom wel / niet? Wat is hierbij het voordeel?</p>	<p>Ja, collega zorg instellingen, en inmiddels ook 1^e intersectorale contacten gelegd.</p> <p>Leren van elkaar/ netwerk benutten indien mogelijkheden mobiliteit</p>