

LEEFTIJD?



GEEN PUNT!

# Het Individueel Toekomstplan



[ werknemer ]

Copyright © 2006 FNV Bouw en Bouwend Nederland

Uitgever: FNV Bouw en Bouwend Nederland  
Tekst en vormgeving: Mariken Klaassen, oktober 2006

LEEFTIJD?  GEEN PUNT!

# Het individueel toekomstplan

---

[ werknemer ]

Wat is het?

Waarover wordt gesproken?

Waarom is het belangrijk?

Wanneer wordt er over gesproken?

Wat is de rol van het Loopbaantraject Bouw & Infra?

## > 1. Inleiding

Voor jou als medewerker is het van belang dat je gezond en prettig kunt doorwerken tot aan je pensioen. Om dit te realiseren zal je werkgever mogelijkheden moeten creëren zodat je gezond en gemotiveerd kunt blijven werken. En jij zult goed na moeten denken over vraagstukken als ‘wat wil ik, wat kan ik, wat zijn mijn beperkingen en hoe zie ik mezelf functioneren in de toekomst?’ Deze zaken zal de werkgever graag met je willen bespreken in een gesprek over jouw loopbaan binnen de organisatie. De uitkomsten hiervan worden vastgelegd in een zogenaamd “Individueel Toekomstplan”, gericht op de komende vijf jaar.

In deze handleiding wordt in hoofdstuk 2 nader toegelicht wat het Individueel Toekomstplan inhoudt. Hoofdstuk 3 geeft je vervolgens praktische handvatten hoe je dit samen met je werkgever kunt vormgeven. En hoofdstuk 4 beschrijft de rol van het Loopbaantraject Bouw & Infra hierin.

## > 2. Het Individueel Toekomstplan

### 2.1 Wat is een Individueel Toekomstplan?

Een Individueel Toekomstplan is een plan dat je samen met je werkgever maakt om erachter te komen wat jullie de komende vijf jaar van elkaar kunnen verwachten. Jouw wensen en behoeften, mogelijkheden en beperkingen in je loopbaan worden besproken en afgestemd op de mogelijkheden binnen de organisatie. Je kunt bijvoorbeeld aangeven dat je ander werk met meer inhoud of verantwoordelijkheid zou willen. Of je kunt kenbaar maken dat je lichamelijke klachten hebt. Wanneer je bepaalde taken om wat voor reden dan ook niet meer kan uitvoeren zul je tijdens dit gesprek samen naar een oplossing hiervoor gaan zoeken. Soms kan een relatief kleine aanpassing er al voor zorgen dat je beperkingen bij de uitvoering van je functie geen probleem vormen. Zo kunnen de meest belastende onderdelen van je functie bijvoorbeeld door een collega of leerling worden overgenomen of door de inzet van hulpmiddelen worden verlicht.

Daarnaast zullen in een Individueel Toekomstplan afspraken worden uitgewerkt met senioren in de organisatie aangaande de inzetbaarheid voor de resterende jaren tot pensionering. Vragen die de werkgever hierbij zal stel-

len zijn: “Wanneer denk je met pensioen te gaan?” Hoe zie je de laatste jaren tot aan je pensioen ingevuld? Wil je langer doorwerken of met deeltijdpensioen? Kan je het werk fysiek nog aan? Kunnen zaken als een vierdaagse werkweek of de inzet van hulpmiddelen de werkbelasting verminderen?

De uitkomsten van het gesprek hierover met je werkgever zullen moeten worden afgestemd op de aanwezige mogelijkheden binnen en buiten de organisatie en moeten overeenstemmen met jouw capaciteiten. Dit alles zal vervolgens leiden tot een gezamenlijk geformuleerd plan voor loopbaanontwikkeling, oftewel het “Individueel Toekomstplan”.

## 2.2 Waarom een individueel Toekomstplan?

Het Individueel Toekomstplan helpt jou te ontdekken hoe je op weg naar je pensioen gezond en met plezier kunt blijven werken. Het biedt een uitstekende kans om je carrière te sturen en oplossingen te zoeken voor problemen op het gebied van fysieke belasting zodat je niet thuis komt te zitten.

## 2.3 Wanneer maak je een Individueel toekomstplan?

Jaarlijks voeren jij en je werkgever een functioneringsgesprek. Minimaal één keer in de vijf jaar maakt het ontwerp van een Individueel Toekomstplan onderdeel uit van dit gesprek. Aan het eind van het functioneringsgesprek leggen jullie de gemaakte afspraken schriftelijk vast op een apart verslagformulier.

## 2.4 De rol van het Loopbaantraject Bouw & Infra

Het Loopbaantraject Bouw & Infra, dat 1 juli 2006 van start is gegaan kan een belangrijke bijdrage leveren aan de ontwikkeling cq. uitvoering van het Individueel Toekomstplan. Als je hogerop wilt, of het werk te zwaar voor je wordt, dan is het loopbaantraject iets voor jou. Ook voor zieken, arbeidsgehandicapten en werklozen wordt er gekeken wat de mogelijkheden zijn om weer aan de slag te gaan. In dezelfde functie, of in een hele andere. En als het nodig is, wordt er ook buiten de bouw gezocht.

Hoe je samen met je werkgever het Individueel Toekomstplan kan vormgeven beschrijven we in hoofdstuk 3. De rol en werkwijze van het Loopbaantraject Bouw & Infra wordt toegelicht in hoofdstuk 4.

### > **3. In vijf stappen naar een Individueel Toekomst Plan**

Jij en je werkgever doorlopen de volgende vijf fases om te komen tot een Individueel Toekomstplan:

1. Oriëntatiefase
2. Onderzoeksfase
3. Contractvormingsfase
4. Uitvoeringsfase
5. Evaluatiefase

Per fase lichten we hieronder de rol van zowel jou als de werkgever toe.

#### **1. Oriëntatiefase**

Tijdens het functioneringsgesprek wordt inzicht verkregen in jouw wensen en (on-)mogelijkheden aangaande je loopbaan en deze worden afgestemd op de belangen van de organisatie.

#### **Welke rol heb jij?**

Je zult zelf sturing moeten geven aan de ontwikkeling van je loopbaan door antwoord te geven op vragen zoals, waar wil ik staan over 2-3 jaar? Wat is mijn drijfveer? Wil ik dit werk blijven doen, kan ik het werk fysiek nog aan, zo nee zijn er alternatieven? Je dient een bewuste keuze te maken of je jezelf wil ontwikkelen en zo ja, waar naar toe. Daarnaast zal de werkgever met senioren in de organisatie bespreken hoe ze tegen hun pensioen aankijken. Senioren dienen zich voor te bereiden op de volgende vragen:

- Wanneer wil je met pensioen gaan?
- Wil je langer doorwerken? Zo ja, onder welke condities?
- Wil je na je pensioen incidenteel komen werken?

#### **Wat is de rol van je werkgever?**

De werkgever zal duidelijk moeten krijgen welke richting de medewerker zelf op wil, wat zijn ambitie is en welke richting de organisatie met de medewerker in wil slaan. Daarnaast is het van belang te weten te komen hoe het is gesteld met de belastbaarheid cq. de lichamelijke conditie van de medewerker. Kan hij het werk lichamelijk nog aan? Zijn er aanpassingen benodigd? En, hoe zien de senioren in de organisatie de invulling van hun werk voor de resterende jaren tot pensionering?

Indien je in deze eerste fase hebt aangegeven dat:

- je een verticale stap in je carrière wil maken (hogere functie) binnen of buiten je huidige organisatie of;
- je arbeidsongeschikt dreigt te worden voor je eigen functie en er een andere passende functie voor je moet worden gezocht of;
- je arbeidsongeschikt bent en er een andere passende functie voor je moet worden gezocht;

kun je contact op nemen met het Loopbaantraject Bouw & Infra. Je wordt dan volledig begeleid door een externe trajectadviseur, meer hierover in hoofdstuk 4.

Uit het loopbaangesprek kan ook blijken dat zowel de medewerker als de werkgever tevreden zijn met de huidige situatie. Jullie hoeven dan beiden geen acties meer te ondernemen, het traject eindigt dan hier.

In alle overige gevallen ga je door met de volgende stap, “onderzoeken”.

## 2. Onderzoeksfase

In de tweede fase wordt er onderzocht welke mogelijkheden er voor je zijn betreffende ontwikkelingen/veranderingen in taken en functie in de toekomst. De uitkomsten hiervan zullen vervolgens moeten worden afgestemd op de mogelijkheden binnen de organisatie. Voor senioren wordt bekeken hoe de laatste jaren tot aan het moment van pensionering het beste kunnen worden ingevuld.

### Welke rol heb jij?

#### Ambitie

Indien je hebt aangegeven dat jij je verder wilt ontwikkelen in je huidige functie zal je eerst je ontwikkelingsmogelijkheden, je sterkten en zwaktes inzichtelijk moeten krijgen. Dit kan naar aanleiding van een gesprek met je werkgever en/of collega's. Ook een externe capaciteitentest kan hierbij helpen. Vervolgens kan je aangeven hoe je je ontwikkeling denkt vorm te geven en welke middelen je hierbij ter ondersteuning zou kunnen gebruiken zoals interne of externe scholing, coaching etc.

### Preventie of reïntegratie

Indien je functie zal moeten worden aangepast om te voorkomen dat je langdurig uitvalt vanwege ziekte of in verband met reïntegratie, is het zeer verstandig een voorstel doen om je takenpakket te verlichten of andere maatregelen te treffen. Tevens kun je kijken welke fysieke hulpmiddelen belangrijk voor jou zouden kunnen zijn. Ook de uitkomsten van een medische keuring zijn hierin van belang.

(zie voor hulp ook [www.leeftijdgeenpunt.nl](http://www.leeftijdgeenpunt.nl))

### Wat is de rol van je werkgever?

#### Ambitie

Indien de medewerker heeft aangegeven dat hij zich verder wil ontwikkelen in zijn huidige functie, of de werkgever dit heeft geadviseerd zullen de volgende vragen moeten worden beantwoord:

- Welke mogelijkheden zijn hiervoor binnen de organisatie aanwezig?
- Over welke kennis/vaardigheden beschikt de medewerker nu?
- Over welke kennis/vaardigheden wil/dient hij straks (te) beschikken die nu ontbreken?
- Hoe kan de benodigde kennis/vaardigheden worden vergaard?
- Wat kan de medewerker hierbij ondersteunen?

### Preventie of reïntegratie

Als ter preventie of in verband met reïntegratie een verandering in de functie van de medewerker benodigd is zullen de volgende vraagstukken nader moeten onderzocht:

- Is verandering in zijn takenpakket mogelijk: verandering en/of vermindering van taken rekening houdend met de arbeidscapaciteit van de medewerker? Of is overplaatsing naar een andere functie/organisatieonderdeel, rekening houdend met de capaciteiten en de wensen van de medewerker mogelijk?
- Welke veranderingen op het gebied van arbeidsvoorwaarden (bijv. seniorenverlof en deeltijdarbeid, deeltijdpensioen) zijn mogelijk en dragen bij aan een oplossing?
- Welke veranderingen in de arbeidsomstandigheden kunnen hierin bijdragen zoals de inzet van Arbo technische hulpmiddelen?

### 3. Contractvormingsfase

Er worden afspraken over de doelstellingen, ontwikkelingsactiviteiten en resultaten schriftelijk vastgelegd.

#### Welke rol heb jij?

Jij geeft aan welke acties en middelen als bijvoorbeeld opleiding, coaching, stageperiode, 4-daagse werkweek, inzet van hulpmiddelen, taakaanpassing etc. je denkt dat er nodig zijn om je doelen te kunnen bereiken.

#### Wat is de rol van je werkgever?

De werkgever formuleert samen met de medewerker doelen. Samen wordt geïnventariseerd welke acties benodigd zijn om het gewenste doel te bereiken. Er wordt een keuze gemaakt welke middelen zullen worden ingezet. Hierna vult de werkgever samen met de medewerker op het verslagformulier in welke voorbereidende en uitvoerende activiteiten worden ondernomen.

### 4. Uitvoeringsfase

De gemaakte afspraken worden tot uitvoering gebracht.

#### Welke rol heb jij?

Jij voert de acties uit, die in de vorige fase bepaald zijn. Eventueel kan je aantekeningen maken van situaties waar je tegenaan gelopen bent en graag in begeleid wilt worden.

#### Wat is de rol van je werkgever?

De werkgever stimuleert en ondersteunt de medewerker en bewaakt de voortgang van de gemaakte afspraken. Hij houdt tussentijds evaluaties met de medewerker om te kijken hoe het gaat en hem feedback te geven. Hij maakt aantekeningen hiervan. Indien nodig of gewenst, worden de doelen bijgesteld.

### 5. Evaluatiefase

De resultaten van het traject worden geëvalueerd en eventuele vervolgstappen worden benoemd.

#### Welke rol heb jij?

Er wordt gekeken of de doelstellingen bereikt zijn. Waar stond je en wat

heeft het traject je opgeleverd? Samen benoem je met je werkgever eventuele vervolgstappen.

### Wat is de rol van je werkgever?

Evalueren of de doelstellingen van de medewerker zijn bereikt. Hij maakt hiervan een kort verslag. Indien de doelstellingen niet zijn bereikt kunnen er vervolgstappen worden benoemd.

Het onderstaande schema geeft een korte samenvatting van de vijf fases.

Fases	Resultaat voor de werkgever	Resultaat voor de medewerker	Middelen die ingezet kunnen worden
1. Oriëntatiefase	Heeft zijn verwachtingen m.b.t. de loopbaan van de medewerker uitgesproken en weet wat de medewerker wenst/nodig heeft.	Heeft zijn verwachtingen m.b.t. eigen loopbaan uitgesproken. Heeft duidelijkheid over wat de werkgever van hem verwacht.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Loopbaantraject</li> <li>• Bouw &amp; infra</li> </ul>
2. Onderzoeksfase	Inzicht in toekomstmogelijkheden voor de medewerker, gekoppeld aan mogelijkheden vanuit de organisatie.	Inzicht in eigen ontwikkelingsmogelijkheden en mogelijkheden voor functie-, taak- of overige aanpassingen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestatiebeoordeling</li> <li>• Interventie Arbodienst</li> </ul>
3. Contractvormingsfase	Schriftelijk vastgelegde afspraken over te bereiken doelen van de medewerker en de activiteiten om deze te bereiken.	Schriftelijk vastgelegde afspraken over de te bereiken doelen en de activiteiten om deze te bereiken.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verslagformulier</li> <li>• Individueel Toekomstplan</li> <li>• Arbo technische hulpmiddelen</li> <li>• Veranderingen in arbeidsvoorwaarden</li> <li>• Taakaanpassing</li> <li>• Functieverandering</li> <li>• Opleiding</li> <li>• Stage</li> </ul>
4. Uitvoeringsfase	De gemaakte afspraken in het plan worden nagekomen. Toezien op voortgang.	Medewerker start met de afgesproken acties.	
5. Evaluatiefase	Zijn de doelen gehaald? Benoemen van resultaten. Eventueel vervolgstappen benoemen.	Effect van traject benoemen. Vervolgstappen bekijken.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kort eindverslag</li> </ul>

## De praktijk

Ter verduidelijking van het traject is hieronder een aantal voorbeelden uitgewerkt ten aanzien van de loopbaanontwikkeling van drie verschillende medewerkers, die in dienst zijn bij bouwbedrijf “Doesbouw”.

Bouwbedrijf “Doesbouw BV” is een klein bedrijf gevestigd te Doetinchem. Er zijn in totaal 17 medewerkers werkzaam. De eigenaar, Joris Ruis heeft het bedrijf vijf jaar geleden van zijn vader overgenomen. De zaken gaan goed, de werkvoorraad is meer dan voldoende en er wordt een aardige winst gemaakt. De enige zorg die Joris heeft is dat het personeelsbestand aan het vergrijzen is, elf medewerkers zijn namelijk 45 jaar en ouder.

Joris spreekt zijn personeel vaak over het werk en privé, maar heeft nog niet eerder functionerings- of loopbaangesprekken gevoerd met het personeel. Hij is zich bewust van het (toekomstige) probleem aangaande de veroudering van zijn personeelsbestand en zet daarom de eerste stap naar de oplossing hiervan, het voeren van functionerings- cq. loopbaangesprekken.

### Situatie 1

Peter Brands is 55 jaar en werkt al 30 jaar als metselaar bij bouwbedrijf Doesbouw BV. Hij heeft in zijn functionerings-loopbaangesprek met zijn werkgever aangegeven dat hij het nog steeds goed naar zijn zin heeft in zijn baan en in de organisatie, maar dat het werk hem lichamelijk steeds zwaarder valt. Peter heeft serieuze twijfels of hij gezond zijn pensioen haalt. Joris stelt voor Peter aan te melden voor een medische keuring en te achterhalen welke fysieke hulpmiddelen Peter’s werkzaamheden kunnen verlichten. Ook spreken ze af dat ze in het volgende werkoverleg afspraken zullen maken met zijn collega’s over het samen tillen van zwaar materiaal/materieel. Ze vullen tijdens het gesprek samen het verslagformulier in:

*Doesbouw BV*

### **Individueel toekomstplan**

Naam medewerker: P. Brands

Naam leidinggevende: J. Ruis

Functie: metselaar

Datum: 02-06-06

Geboortedatum: 05-03-1951

#### **Wat zijn de resultaten van het gesprek?**

Peter heeft aangegeven last te hebben van ernstige rugklachten bij de uitvoering van zijn werk.

#### **Welke middelen kunnen hierin ondersteunen?**

- Peter wordt aangemeld voor een medische keuring.
- Joris zal bij Stichting Arbouw navragen welke hulpmiddelen Peter's werkzaamheden kunnen verlichten.
- Tijdens het eerstkomende werkoverleg met het personeel zullen er afspraken worden gemaakt over gezamenlijk tillen.

#### **Afspraken**

Afhankelijk van de uitkomsten van de medische keuring zal aan de bedrijfsarts advies worden gevraagd hoe hier mee om te gaan. Zodra Joris meer zicht heeft op de beschikbare hulpmiddelen zal hij dit overleggen met Peter.

#### **Evaluatiemomenten**

- Het Individueel Toekomstplan wordt over 2 maanden geëvalueerd, te beginnen op 02-08-06.

Handtekening Leidinggevende

Handtekening Medewerker

### **Situatie 2**

Jaap Arts is 55 jaar en werkt sinds 27 jaar als timmerman bij bouwbedrijf Doesbouw BV. Hij heeft in zijn functionerings-loopbaangesprek met zijn werkgever aangegeven dat hij graag zijn werk als timmerman wil blijven doen, maar dat hij wel voelt dat het lichamelijk steeds zwaarder wordt. Jaap is vrijdagds erg moe als hij thuiskomt en heeft eigenlijk het hele weekend nodig om bij te komen van zijn werkweek en zich op te laden voor de volgende werkweek. Joris stelt Jaap voor om deel te nemen aan de 4-daagse

werkweekregeling, zodat hij meer tijd heeft om van de lichamelijke inspanning te herstellen. Jaap weet heeft daar wel eens van gehoord maar weet niet wat dat financieel voor hem inhoudt. Joris legt hem uit wat de 4-daagse werkregeling inhoudt:

Vanaf 55 jaar kan een werknemer bij een bouwbedrijf zijn werkweek aanpassen tot 4 dagen (32 uur) zonder dat dit salaris- of pensioenverlies met zich meebrengt. (Zie voorbeeldregeling op [www.leeftijdgeenpunt.nl](http://www.leeftijdgeenpunt.nl))  
Jaap vindt dit een goed voorstel maar wil graag weten wat de financiële gevolgen zijn als hij gebruik maakt van deze regeling. Ze vullen tijdens het gesprek samen het verslagformulier in:

*Doesbouw BV*

### **Individueel toekomstplan**

Naam medewerker: J. Arts

Naam leidinggevende: J. Ruis

Functie: timmerman

Datum: 04-06-06

Geboortedatum: 26-08-1951

### **Wat zijn de resultaten van het gesprek?**

Jaap functioneert prima, zit goed in zijn huidige functie.

Lichamelijk valt het werk hem wel te zwaar.

### **Welke middelen kunnen hierin ondersteunen?**

Jaap gaat deelnemen aan de 4-daagse werkweekregeling.

### **Afspraken**

Joris zal de loonadministratie verzoeken voor Jaap een overzicht te maken inzake de beschikbare en benodigde dagen voor 2006 en 2007 t.b.v. de realisatie van de 4-daagse werkweek en het kostenplaatje.

### **Evaluatiemomenten**

Ieder half jaar zal het Individueel Toekomstplan geëvalueerd worden, te beginnen op 04-02-07. Dan zal bekeken worden of de invoering van een 4-daagse werkweek voor Jaap voldoende is om de lichamelijke klachten te ondervangen.

Handtekening Leidinggevende

Handtekening Medewerker

### Situatie 3

Carel Peters is 58 jaar en werkt sinds 12 jaar als timmerman bij bouwbedrijf Doesbouw BV. Hij heeft in zijn functionerings-loopbaangesprek met zijn werkgever gesproken over zijn inzetbaarheid voor de resterende jaren tot zijn pensioen. Hij zou eigenlijk zijn werk als timmerman graag nog een aantal jaren willen blijven doen, maar niet meer 40 uur per week. Het werk valt hem lichamelijk zwaar, hij heeft veel last van zijn rug de afgelopen jaren. Joris heeft hem voorgesteld om met deeltijdpensioen te gaan. Dit houdt in dat Carel ten dele stopt met werken, bijvoorbeeld twee dagen per week en voor die uren vervroegd met pensioen gaat. Hij ontvangt dan een deeltijdpensioen. Voor het deel dat Carel nog wel werkt, bouwt hij verder zijn pensioen op. Ze vullen tijdens het gesprek samen het verslagformulier in:

*Doesbouw BV*

#### Individueel toekomstplan

Naam medewerker: C. Peters

Naam leidinggevende: J. Ruis

Functie: timmerman

Datum: 05-06-06

Geboortedatum: 13-07-1948

#### Wat zijn de resultaten van het gesprek?

Carel heeft aangegeven de aankomende jaren nog niet te willen stoppen met werken, maar hij heeft veel last van rugklachten. Het vervolgen van een volledige werkweek van 40 uur zal hoogstwaarschijnlijk leiden tot uitval van Carel.

#### Welke middelen kunnen hierin ondersteunen?

Mogelijkheid voor deeltijdpensioen.

#### Afspraken

Joris zal contact opnemen met Cordares om een aanvraagformulier inzake deeltijdpensioen op te vragen voor Carel. Cordares zal aan de hand van het aanvraagformulier de financiële gevolgen voor Carel in kaart brengen, zij verstrekken dit een halfjaar voor de uittredingsdatum.

Nadat de financiële gevolgen van deeltijdpensioen voor Carel duidelijk zijn, neemt Carel contact op met Joris om te bespreken of Carel wel of niet met deeltijdpensioen wil gaan.

**Evaluatiemomenten**

Ieder half jaar zal het Individueel Toekomstplan geëvalueerd worden, te beginnen op 05-01-07. Als Carel de keuze maakt voor deeltijdpensioen wordt tevens bezien of deze maatregel voldoende is om zijn rugklachten te ondervangen.

Handtekening Leidinggevende

Handtekening Medewerker

## > 4. Loopbaantraject Bouw & infra

### 4.1 Inleiding

In het vorige hoofdstuk is behandeld hoe je samen met je werkgever invulling kunt geven aan jouw loopbaanontwikkeling. Het Loopbaantraject Bouw & Infra kan je hierbij in een aantal gevallen ook ondersteunen. In dit hoofdstuk wordt toegelicht wanneer je hiervan gebruik kan maken en hoe dit traject verloopt.

### 4.2 Kansen creëren

Vanaf 1 juli 2006 is het Loopbaantraject Bouw & Infra, op initiatief van werkgevers en werknemers in de bouwnijverheid, van start gegaan. Alle medewerkers die werkzaam zijn in de bouwbranche kunnen één keer in de vijf jaar hun loopbaanperspectief bekijken en bijstellen. Met het Loopbaantraject Bouw & Infra worden mogelijkheden gecreëerd om medewerkers gemotiveerd binnen het bedrijf of de sector aan het werk te houden en te voorkomen dat medewerkers voortijdig uitstromen als gevolg van arbeidsongeschiktheid. Ook wordt getracht de werknemers die thuis zitten weer aan het werk te krijgen.

Je kunt gebruik maken van het Loopbaantraject Bouw & Infra als een van de onderstaande vormen van loopbaanontwikkeling voor je van toepassing is:

- **Ambitie**, dit betreft medewerkers die door willen groeien naar een andere functie binnen de branche;
- **Preventie**, dit betreft medewerkers die begeleid moeten worden naar een andere functie ter preventie van uitval wegens arbeidsongeschiktheid;
- **Reïntegratie** van arbeidsongeschikten en werklozen, dit betreft ex-

medewerkers uit de bouwsector, die een WW of WIA-uitkering hebben (ingangsdatum na 1-1-2005) en die begeleiding nodig hebben bij het vinden van een nieuwe baan.

Voor alle medewerkers, vallend onder de bouw CAO, is het mogelijk om na te gaan of de huidige functie nog voldoende passend is en wat andere passende functies kunnen zijn. Voor de inzet van het volledige traject is het belangrijk dat het om een duidelijke functiewisseling gaat.

### 4.3 Organisatie van de loopbaanbegeleiding

Een adviestraject bestaat uit vijf verschillende fases, te weten:

1. Intake
2. Nader onderzoek
3. Opstellen Individueel Ontwikkelingsplan
4. Uitvoering Individueel Ontwikkelingsplan
5. Nazorg

NB: Werknemers die behoren tot het bouwplaatspersoneel kunnen alle 5 stappen doorlopen. Werknemers die behoren tot het UTA-personeel worden tot en met fase 3 begeleid.

#### 1. De intake

Naar aanleiding van de uitkomsten van het functionerings-/ loopbaangesprek kun je je aanmelden bij het Loopbaantraject Bouw & Infra. Het initiatief voor aanmelding kan echter ook bij de Arbo-dienst liggen in geval van dreigende arbeidsongeschiktheid. Het is belangrijk om dit risico vroegtijdig te signaleren zodat er voldoende tijd is om de overstap naar een nieuwe functie te realiseren. De trajectadviseur kijkt vervolgens of je voor het loopbaantraject in aanmerking komt. Na aanmelding volgen een à twee gesprekken tussen jou en de trajectadviseur. Door deze gesprekken krijg je een duidelijk beeld van het traject. De trajectbegeleider brengt jouw wensen, vragen en je achtergrond in kaart. Ook wordt besproken of je zelf al ideeën hebt over mogelijke andere beroepen en worden indien mogelijk verdere afspraken gemaakt over de invulling van het traject. Uiteindelijk beslist de trajectadviseur of je het vervolgetraject in kan.

## 2. Nader onderzoek

Afhankelijk van je situatie en je vraagstelling, worden in de onderzoeksfase allerlei activiteiten ingezet die kunnen helpen bij het vaststellen van de voor jou passende en reële beroepsmogelijkheden. Daarbij kun je denken aan een beroepskeuzetest, een interesse- en capaciteitentest, assessments, EVCprocedures, medische testen (PAGO) of zelfs een snuffelstage bij een (ander) bedrijf.

Op basis van de bespreking maakt de trajectadviseur eerst een kostenbegroting voordat het nader onderzoek in gang wordt gezet. Na toestemming door de projectmanager kunnen de onderzoeksactiviteiten worden uitgevoerd. In deze fase kun je je tevens al een realistisch beeld vormen van de gewenste functie (functie-eisen, salariering, kansen op de arbeidsmarkt etc.) en de wegen die naar deze functie leiden (is er bijvoorbeeld een opleiding nodig? En zo ja welke opleiding past dan het beste bij jouw situatie?). Alle uitkomsten van fase 2 worden in een portfolio verzameld, waardoor de trajectbegeleider inzicht krijgt in jouw aanwezige kwaliteiten.

## 3. Opstellen Individueel Ontwikkelingsplan

Na de intake en het nader onderzoek zijn je capaciteiten en je wensen in kaart gebracht. In deze derde fase wordt door jou samen met de trajectadviseur een Individueel OntwikkelingsPlan (IOP) opgesteld, dat wordt besproken in een 3-gesprek tussen werknemer, werkgever en trajectadviseur. Alleen opleidingsplannen waarover werkgevers en werknemers het samen eens zijn, worden uitgevoerd. Zo nodig spelen de trajectadviseurs een actieve rol om tot overeenstemming te komen. Mocht de werkgever onverhoopt toch geen instemming verlenen dan krijgt de werknemer financiële middelen beschikbaar om toch aan zijn traject te werken. In het IOP worden alle concrete activiteiten benoemd die je gaat ondernemen om de competenties te ontwikkelen, die nog ontbreken of nog niet volwaardig ontwikkeld zijn. Als hiervoor bestaande scholingsmogelijkheden onvoldoende passen, wordt maatwerkscholing, gerichte persoonlijke begeleiding op de werkplek of coaching in ingezet.

Net als in fase 2 overlegt de trajectadviseur aan het projectmanagement eerst een begroting van te ondernemen scholings- en begeleidingsactiviteiten. Pas na goedkeuring kan het plan definitief doorgang vinden.

#### 4. Uitvoeren Individueel Ontwikkelingsplan

In deze fase voer je de activiteiten van je IOP uit. Gedurende de uitvoering van het IOP houdt je contact met de trajectadviseur. Deze bewaakt de voortgang van de medewerker en houdt zondig contact met de werkgever, scholingsinstituten en andere toeleveranciers.

#### 5. Nazorg

Nadat je het IOP met succes hebt uitgevoerd zal je zelf op zoek moeten gaan naar de gewenste nieuwe functie. De trajectadviseur bewaakt de voortgang en schakelt waar nodig begeleiding in. Het traject wordt in principe pas afgesloten als je inderdaad een andere werkplek (of functie) hebt gevonden. Dat kan werk bij je eigen baas zijn, maar ook bij een andere werkgever binnen of zelfs buiten de bouwsector. Hoewel ander werk het doel is, kan dit natuurlijk nooit worden gegarandeerd.

#### 4.4 Meer informatie

Mocht je na het lezen van deze handleiding nadere informatie wensen over het Loopbaanproject Bouw dan kun je de volgende websites raadplegen: [www.watdoeijjmorgen.nl](http://www.watdoeijjmorgen.nl) of [www.loopbaantrajectbouw.nl](http://www.loopbaantrajectbouw.nl).

LEEFTIJD?



GEEN PUNT!

# Het Individueel Toekomstplan



[ werkgever ]

Copyright © 2006 FNV Bouw en Bouwend Nederland

Uitgever: FNV Bouw en Bouwend Nederland  
Tekst en vormgeving: Mariken Klaassen, oktober 2006

**LEEFTIJD?**



**GEEN PUNT!**

# Het individueel toekomstplan

---

[ werkgever ]

Wat is het?

Waarover wordt er over gesproken?

Waarom is het belangrijk?

Wanneer maak je dit?

Hoe geef je het vorm?

Wat is de rol van het Loopbaantraject Bouw & Infra?

## > 1. Inleiding

Veel bouwbedrijven hebben te maken met een verouderd personeelsbestand, wat twee problemen geeft. Enerzijds zal met het verouderingsproces de arbeidscapaciteit van de medewerker veranderen. Duurbelasting in een fysiek zware functie, als in de bouwbranche, is vaak van grote nadelige invloed op de arbeidscapaciteit van senioren. De kans op uitval door arbeidsongeschiktheid bij senioren is daardoor hoog. Anderzijds zullen de senioren op (relatief korte) termijn veelal gelijktijdig uitstromen. Deze uitstroom blijkt moeilijk opvulbaar te zijn door een tekort aan jonge schoolverlaters binnen de bouw.

Je zult als werkgever vroegtijdig moeten inspelen op deze ontwikkelingen om voldoende personeelsbezetting te houden. Het personeelsbeleid in de organisatie zal er derhalve voor moeten zorgen dat de huidige medewerkers in ieder geval tot aan de pensioen-gerechtigde leeftijd in de organisatie **willen** en **kunnen** blijven werken. Dit betekent dat naast het verkrijgen en behouden van gemotiveerde medewerkers die op de juiste plaats zitten, het personeelsbeleid er ook voor dient te zorgen dat (gedeeltelijk) arbeidsongeschiktheid van personeel wordt voorkomen of in ieder geval wordt geminimaliseerd. Tevens zul je erop moeten toezien dat er tijdig nieuwe medewerkers en/of leerlingen worden aangesteld gezien zij eerst nog moeten worden ingewerkt en opgeleid, voordat ze bekwaam genoeg en breed inzetbaar zijn.

In deze handleiding wordt in hoofdstuk 2 uitgelegd wat een Individueel Toekomstplan inhoudt en hoe dit kan bijdragen aan het oplossen van de personeelsproblemen, voortkomend uit de vergrijzingsproblematiek. Hoofdstuk 3 geeft je vervolgens praktische handvatten hoe je samen met je medewerker een Individueel Toekomstplan kunt vormgeven en hoofdstuk 4 licht de rol van het Loopbaantraject Bouw & Infra hierin toe.

Het spreekt voor zich dat waar in deze handleiding hij, hem en medewerker staat ook zij, haar en medewerkerster bedoeld wordt.

## > 2. Het individueel Toekomstplan

### 2.1 Wat is een Individueel toekomstplan?

Een Individueel Toekomstplan is een plan dat je samen met iedere medewerker maakt om erachter te komen wat jullie de komende vijf jaar van elkaar kunnen verwachten. De wensen en behoeften, mogelijkheden en beperkingen in de loopbaan van de medewerker worden hierbij besproken. Zo kom je te weten welke medewerkers ander werk zouden willen en waarom. Bijvoorbeeld omdat ze meer inhoud of verantwoordelijkheid willen, of op zoek zijn naar een beter betaalde baan (**ambitie**). En het wordt duidelijk welke medewerkers juist op zoek moeten gaan naar ander werk in verband met hun gezondheid of persoonlijke omstandigheden (**reïntegratie**). Tevens kunnen jullie samen kijken naar oplossingen voor medewerkers die arbeidsongeschikt voor hun functie dreigen te worden (**preventie**). Oplossingen hiervoor zijn bijvoorbeeld tijdige doorstroming naar fysiek minder belastende functies, taakaanpassing of de inzet van hulpmiddelen.

Daarnaast is het maken van een Individueel Toekomstplan een geschikt instrument om met de senioren in de organisatie afspraken uit te werken aangaande de inzetbaarheid van de medewerker voor de resterende jaren tot pensionering. Wanneer denkt de medewerker met pensioen te gaan? Hoe ziet hij de laatste jaren tot aan zijn pensioen ingevuld? Wil hij wellicht langer doorwerken, met deeltijdpensioen? Kan hij het werk fysiek nog aan? Kunnen zaken als een vierdaagse werkweek of de inzet van hulpmiddelen de werknemer in zijn werkzaamheden verlichten?

De wensen en behoeften, mogelijkheden en beperkingen van de medewerker zullen moeten worden afgestemd op de mogelijkheden binnen de organisatie, op basis van de beschikbaarheid en uiteraard de capaciteiten van de medewerker. Dit alles zal vervolgens leiden tot een gezamenlijk geformuleerd plan, "het Individueel Toekomstplan".

## 2.2 Waarom een Individueel toekomstplan?

Door met je medewerkers een Individueel Toekomstplan te maken krijg je goed zicht op de ontwikkeling van je personeelsbestand de aankomende vijf jaar. Op basis van de uitkomsten van deze gesprekken:

- weet je welke medewerkers de ambitie hebben om door te groeien naar een andere functie en kun je hier op inspelen;
- wordt duidelijk welke medewerkers problemen ervaren met de fysieke belasting van de functie en hoe arbeidsongeschiktheid als gevolg hiervan kan worden voorkomen of verminderd;
- kun je een goede inschatting maken van het aantal medewerkers dat de organisatie op termijn als gevolg van het bereiken van de (vroeg)pensioenleeftijd zal verlaten of juist langer door wilt werken;
- wordt duidelijk welke medewerker het beste past op welke functie;
- krijg je inzicht in de toekomstige personeelsbehoefte.

## 2.3 Wanneer maak je een Individueel toekomstplan?

Jaarlijks voer je met je medewerker een functioneringsgesprek. Minimaal één keer in de vijf jaar maakt het ontwerp van een Individueel Toekomstplan onderdeel uit van dit gesprek. Het verslagformulier waarop jullie de gemaakte afspraken schriftelijk vastleggen, vul je aan het eind van het functioneringsgesprek samen in. Op dit verslag geef je aan wanneer jullie de gemaakte afspraken in het Individueel Toekomstplan zullen evalueren.

## 2.4 De rol van het Loopbaantraject Bouw & Infra

Het Loopbaantraject Bouw & Infra, welke 1 juli 2006 van start is gegaan kan een belangrijke bijdrage leveren aan de ontwikkeling cq. uitvoering van het Individueel Toekomstplan. Het Loopbaantraject Bouw & Infra adviseert werknemers in bouwbranche over hoe zij ook over een paar jaar nog goed in de bouw aan het werk kunnen zijn. Het loopbaanbeleid is er op gericht ambitieuze werknemers voor de sector te behouden, uitstroom door arbeidsongeschiktheid te voorkomen en reïntegratie te bevorderen.

Hoe je samen met je medewerker het Individueel Toekomstplan kan vormgeven wordt in hoofdstuk 3 uitgebreid beschreven. De rol/werkwijze van het Loopbaantraject Bouw & Infra hierin wordt toegelicht in hoofdstuk 4.

### > 3. In vijf stappen naar een Individueel Toekomst Plan

Jij en de medewerker doorlopen de volgende vijf fases om te komen tot een Individueel Toekomstplan:

1. Oriëntatiefase
2. Onderzoeksfase
3. Contractvormingsfase
4. Uitvoeringsfase
5. Evaluatiefase

Per fase lichten we hieronder de rol van zowel jou als de medewerker toe.

#### 1. Oriëntatiefase

Om inzicht te krijgen in de wensen en (on-)mogelijkheden van de medewerkers en de belangen van de organisatie daarop af te stemmen, zul je met je medewerker in gesprek moeten gaan. Hiervoor kan het functioneringsgesprek gebruikt worden.

#### Welke rol heb jij?

Jij zal duidelijk moeten krijgen welke richting de medewerker zelf op wil, wat zijn ambitie is en welke richting de organisatie met hem in wil slaan.

Daarnaast is het van belang te weten te komen hoe het is gesteld met de belastbaarheid cq. de lichamelijke conditie van de medewerker. Kan hij het werk lichamelijk nog aan? Zijn er aanpassingen benodigd?

#### Wat is de rol van de medewerker?

Hij zal zelf sturing moeten geven aan de ontwikkeling van zijn loopbaan door antwoord te geven op vragen zoals, waar wil ik staan over 2-3 jaar? Wat is mijn drijfveer? Wil ik dit werk blijven doen, kan ik het werk fysiek nog aan, zo nee zijn er alternatieven? De medewerker dient een bewuste keuze te maken of hij zichzelf wil ontwikkelen en zo ja, waar naar toe.

#### Toevoeging voor senioren

Met de senioren in de organisatie kun je afspraken omtrent de inzetbaarheid voor de resterende jaren tot pensionering uitwerken. Belangrijke vragen hierbij zijn: Wanneer denkt de medewerker met pensioen te gaan? Hoe ziet hij de laatste jaren tot aan zijn pensioen ingevuld? Wil hij wellicht langer

doorwerken, met deeltijdpensioen? Kan hij het werk fysiek nog aan? Kunnen zaken als een vierdaagse werkweek het werk verlichten?

Indien uit dit oriënterend gesprek blijkt dat:

- de medewerker een verticale stap (een hogere functie) in zijn carrière wilt maken of;
- de medewerker arbeidsongeschikt dreigt te worden voor zijn eigen functie en er een andere passende functie voor hem moet worden gezocht of;
- de medewerker arbeidsongeschikt is en er een andere passende functie voor hem moet worden gezocht;

kun je de medewerker het beste adviseren om contact op te nemen met het Loopbaantraject Bouw & Infra. De medewerker kan vanaf dat moment volledig begeleid worden door een externe trajectadviseur, meer hierover zie hoofdstuk 4.

Uit het loopbaangesprek kan ook blijken dat zowel jij als de medewerker tevreden zijn met de huidige situatie. Jullie hoeven dan beiden geen acties meer te ondernemen, het traject eindigt dan hier.

In alle overige gevallen ga je door met de volgende stap, “onderzoeken”.

## 2. Onderzoeksfase

In de tweede fase wordt er onderzocht welke mogelijkheden er zijn voor ontwikkelingen/veranderingen in taken en functie in de toekomst van de medewerker. De uitkomsten hiervan zullen vervolgens moeten worden afgestemd op de mogelijkheden binnen de organisatie. Voor senioren wordt bekeken hoe de laatste jaren tot aan het moment van pensionering het beste kunnen worden ingevuld.

**Welke rol heb jij?**

### Ambitie

Indien de medewerker heeft aangegeven dat hij zich verder wil ontwikkelen in zijn huidige functie, of jij dit hebt geadviseerd zullen de volgende vragen moeten worden onderzocht en beantwoord:

- Welke mogelijkheden zijn hiervoor binnen de organisatie aanwezig?
- Over welke kennis/vaardigheden beschikt de medewerker nu?

- Over welke kennis/vaardigheden wil/dient hij straks (te) beschikken die nu ontbreken?
- Hoe kan de benodigde kennis/vaardigheden worden vergaard?
- Hoe kun jij de medewerker hierbij ondersteunen?

### **Preventie of reïntegratie**

Als ter preventie of in verband met reïntegratie een verandering in de functie van de medewerker benodigd is zullen de volgende vraagstukken nader moeten onderzocht:

- Is verandering in zijn takenpakket mogelijk: verandering en/of vermindering van taken rekening houdend met de arbeidscapaciteit van de medewerker? Of is overplaatsing naar een andere functie/organisatieonderdeel, rekening houdend met de capaciteiten en de wensen van de medewerker mogelijk?
- Welke veranderingen op het gebied van arbeidsvoorwaarden (bijv. seniorenverlof en deeltijdarbeid, deeltijdpensioen) zijn mogelijk en dragen bij aan een oplossing?
- Welke veranderingen in de arbeidsomstandigheden kunnen hierin bijdragen zoals de inzet van Arbo technische hulpmiddelen?

### **Wat is de rol van de medewerker?**

#### **Ambitie**

Indien de medewerker heeft aangegeven dat hij zich verder wil ontwikkelen in zijn huidige functie zal hij eerst zijn ontwikkelingsmogelijkheden, zijn sterkten en zwaktes inzichtelijk moeten krijgen. Dit kan naar aanleiding van een gesprek met de werkgever en/of collega's. Ook een externe capaciteitentest kan hierbij helpen. Dan kan hij aangeven hoe hij zijn ontwikkeling denkt vorm te geven en welke middelen hij hierbij ter ondersteuning zou kunnen gebruiken zoals interne of externe scholing, coaching etc.

#### **Preventie of reïntegratie**

Indien de functie van de medewerker zal moeten worden aangepast wegens preventie of in verband met reïntegratie, kan hij een voorstel doen om zijn takenpakket te verlichten of andere maatregelen voorstellen.

### 3. Contractvormingsfase

Er worden afspraken over de doelstellingen, ontwikkelingsactiviteiten en resultaten schriftelijk vastgelegd.

#### Welke rol heb jij?

Jij formuleert samen met de medewerker de te bereiken doelen. Samen inventariseren jullie welke acties mogelijk, benodigd zijn om het gewenste doel te bereiken. Jullie maken samen een keuze welke middelen zullen worden ingezet. Hierna vul je samen met de medewerker op het verslagformulier in welke voorbereidende en uitvoerende activiteiten jullie gaan ondernemen.

#### Wat is de rol van de medewerker?

De medewerker geeft aan welke acties en middelen als bijvoorbeeld opleiding, coaching, stageperiode, 4-daagse werkweek, inzet van hulpmiddelen, taakaanpassing etc. hij denkt dat er nodig zijn om de doelen te kunnen bereiken.

### 4. Uitvoeringsfase

De gemaakte afspraken worden tot uitvoering gebracht.

#### Welke rol heb jij?

Jij stimuleert en ondersteunt de medewerker en bewaakt de voortgang van de gemaakte afspraken. Je houdt tussentijds evaluaties met de medewerker om te kijken hoe het gaat en hem feedback te geven. Je maakt aantekeningen hiervan. Indien nodig of gewenst, stel je de doelen bij.

#### Wat is de rol van de medewerker?

De medewerker voert de acties uit, die in de vorige fase bepaald zijn. Eventueel kan hij aantekeningen maken van situaties waar hij tegenaan gelopen is en graag in begeleid wil worden.

### 5. Evaluatiefase

De resultaten van het traject worden geëvalueerd en eventuele vervolgstappen worden benoemd.

#### Welke rol heb jij?

Samen evalueren jullie of de doelstellingen van de medewerker zijn bereikt.

Je maakt hiervan een kort verslag. Indien de doelstellingen niet zijn bereikt kunnen er vervolgstappen worden benoemd.

### Wat is de rol van de medewerker?

Er wordt gekeken of de doelstellingen bereikt zijn. Waar stond hij en wat heeft het traject hem opgeleverd? Samen met de werkgever eventuele vervolgstappen benoemen.

Het onderstaande schema geeft een korte samenvatting van de vijf fases.

Fases	Resultaat voor de werkgever	Resultaat voor de medewerker	Middelen die ingezet kunnen worden
1. Oriëntatiefase	Heeft zijn verwachtingen m.b.t. de loopbaan van de medewerker uitgesproken en weet wat de medewerker wenst/nodig heeft.	Heeft zijn verwachtingen m.b.t. eigen loopbaan uitgesproken. Heeft duidelijkheid over wat de werkgever van hem verwacht.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Loopbaantraject</li> <li>• Bouw &amp; infra</li> </ul>
2. Onderzoeksfase	Inzicht in toekomstmogelijkheden voor de medewerker, gekoppeld aan mogelijkheden vanuit de organisatie.	Inzicht in eigen ontwikkelingsmogelijkheden en mogelijkheden voor functie-, taak- of overige aanpassingen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestatiebeoordeling</li> <li>• Interventie Arbodienst</li> </ul>
3. Contractvormingsfase	Schriftelijk vastgelegde afspraken over te bereiken doelen van de medewerker en de activiteiten om deze te bereiken.	Schriftelijk vastgelegde afspraken over de te bereiken doelen en de activiteiten om deze te bereiken.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verslagformulier</li> <li>• Individueel Toekomstplan</li> <li>• Arbo technische hulpmiddelen</li> <li>• Veranderingen in arbeidsvoorwaarden</li> <li>• Taakaanpassing</li> <li>• Functieverandering</li> <li>• Opleiding</li> <li>• Stage</li> </ul>
4. Uitvoeringsfase	De gemaakte afspraken in het plan worden nagekomen. Toezien op voortgang.	Medewerker start met de afgesproken acties.	
5. Evaluatiefase	Zijn de doelen gehaald? Benoemen van resultaten. Eventueel vervolgstappen benoemen.	Effect van traject benoemen. Vervolgstappen bekijken.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kort eindverslag</li> </ul>

## De praktijk

Ter verduidelijking van het traject is hieronder een aantal voorbeelden uitgewerkt ten aanzien van de loopbaanontwikkeling van drie verschillende medewerkers, die in dienst zijn bij bouwbedrijf “Doesbouw”.

Bouwbedrijf “Doesbouw BV” is een klein bedrijf gevestigd te Doetinchem. Er zijn in totaal 17 medewerkers werkzaam. De eigenaar, Joris Ruis heeft het bedrijf vijf jaar geleden van zijn vader overgenomen. De zaken gaan goed, de werkvoorraad is meer dan voldoende en er wordt een aardige winst gemaakt. De enige zorg die Joris heeft is dat het personeelsbestand aan het vergrijzen is, elf medewerkers zijn namelijk 45 jaar en ouder.

Joris spreekt zijn personeel vaak over het werk en privé, maar heeft nog niet eerder functionerings- of loopbaangesprekken gevoerd met het personeel. Hij is zich bewust van het (toekomstige) probleem aangaande de veroudering van zijn personeelsbestand en zet daarom de eerste stap naar de oplossing hiervan, het voeren van functionerings- cq. loopbaangesprekken.

### Situatie 1

Peter Brands is 55 jaar en werkt al 30 jaar als metselaar bij bouwbedrijf Doesbouw BV. Hij heeft in zijn functionerings-loopbaangesprek met zijn werkgever aangegeven dat hij het nog steeds goed naar zijn zin heeft in zijn baan en in de organisatie, maar dat het werk hem lichamelijk steeds zwaarder valt. Peter heeft serieuze twijfels of hij gezond zijn pensioen haalt. Joris stelt voor Peter aan te melden voor een medische keuring en te achterhalen welke fysieke hulpmiddelen Peter’s werkzaamheden kunnen verlichten. Ook spreken ze af dat ze in het volgende werkoverleg afspraken zullen maken met zijn collega’s over het samen tillen van zwaar materiaal/materieel. Ze vullen tijdens het gesprek samen het verslagformulier in:

*Doesbouw BV*

### **Individueel toekomstplan**

Naam medewerker: P. Brands

Naam leidinggevende: J. Ruis

Functie: metselaar

Datum: 02-06-06

Geboortedatum: 05-03-1951

#### **Wat zijn de resultaten van het gesprek?**

Peter heeft aangegeven last te hebben van ernstige rugklachten bij de uitvoering van zijn werk.

#### **Welke middelen kunnen hierin ondersteunen?**

- Peter wordt aangemeld voor een medische keuring.
- Joris zal bij Stichting Arbouw navragen welke hulpmiddelen Peter's werkzaamheden kunnen verlichten.
- Tijdens het eerstkomende werkoverleg met het personeel zullen er afspraken worden gemaakt over gezamenlijk tillen.

#### **Afspraken**

Afhankelijk van de uitkomsten van de medische keuring zal aan de bedrijfsarts advies worden gevraagd hoe hier mee om te gaan. Zodra Joris meer zicht heeft op de beschikbare hulpmiddelen zal hij dit overleggen met Peter.

#### **Evaluatiemomenten**

- Het Individueel Toekomstplan wordt over 2 maanden geëvalueerd, te beginnen op 02-08-06.

Handtekening Leidinggevende

Handtekening Medewerker

## Situatie 2

Jaap Arts is 55 jaar en werkt sinds 27 jaar als timmerman bij bouwbedrijf Doesbouw BV. Hij heeft in zijn functionerings-loopbaangesprek met zijn werkgever aangegeven dat hij graag zijn werk als timmerman wil blijven doen, maar dat hij wel voelt dat het lichamelijke steeds zwaarder wordt. Jaap is vrijdags erg moe als hij thuiskomt en heeft eigenlijk het hele weekend nodig om bij te komen van zijn werkweek en zich op te laden voor de volgende werkweek. Joris stelt Jaap voor om deel te nemen aan de 4-daagse werkweekregeling, zodat hij meer tijd heeft om van de lichamelijke inspanning te herstellen. Jaap weet heeft daar wel eens van gehoord maar weet niet wat dat financieel voor hem inhoudt. Joris legt hem uit wat de 4-daagse werkregeling inhoudt:

Vanaf 55 jaar kan een werknemer bij een bouwbedrijf zijn werkweek aanpassen tot 4 dagen (32 uur) zonder dat dit salaris- of pensioenverlies met zich meebrengt. (Zie voorbeeldregeling op [www.leeftijdgeenpunt.nl](http://www.leeftijdgeenpunt.nl)) Jaap vindt dit een goed voorstel maar wil graag weten wat de financiële gevolgen zijn als hij gebruik maakt van deze regeling. Ze vullen tijdens het gesprek samen het verslagformulier in:

*Doesbouw BV*

### **Individueel toekomstplan**

Naam medewerker: J. Arts

Naam leidinggevende: J. Ruis

Functie: timmerman

Datum: 04-06-06

Geboortedatum: 26-08-1951

#### **Wat zijn de resultaten van het gesprek?**

Jaap functioneert prima, zit goed in zijn huidige functie.

Lichamelijk valt het werk hem wel te zwaar.

#### **Welke middelen kunnen hierin ondersteunen?**

Jaap gaat deelnemen aan de 4-daagse werkweekregeling.

#### **Afspraken**

Joris zal de loonadministratie verzoeken voor Jaap een overzicht te maken inzake de beschikbare en benodigde dagen voor 2006 en 2007 t.b.v. de realisatie van de 4-daagse werkweek en het kostenplaatje.

#### **Evaluatiemomenten**

Ieder half jaar zal het Individueel Toekomstplan geëvalueerd worden, te beginnen op 04-02-07. Dan zal bekeken worden of de invoering van een 4-daagse werkweek voor Jaap voldoende is om de lichamelijke klachten te ondervangen.

Handtekening Leidinggevende

Handtekening Medewerker

### Situatie 3

Carel Peters is 58 jaar en werkt sinds 12 jaar als timmerman bij bouwbedrijf Doesbouw BV. Hij heeft in zijn functionerings-loopbaangesprek met zijn werkgever gesproken over zijn inzetbaarheid voor de resterende jaren tot zijn pensioen. Hij zou eigenlijk zijn werk als timmerman graag nog een aantal jaren willen blijven doen, maar niet meer 40 uur per week. Het werk valt hem lichamelijk zwaar, hij heeft veel last van zijn rug de afgelopen jaren. Joris heeft hem voorgesteld om met deeltijdpensioen te gaan. Dit houdt in dat Carel ten dele stopt met werken, bijvoorbeeld twee dagen per week en voor die uren vervroegd met pensioen gaat. Hij ontvangt dan een deeltijdpensioen. Voor het deel dat Carel nog wel werkt, bouwt hij verder zijn pensioen op. Ze vullen tijdens het gesprek samen het verslagformulier in:

*Doesbouw BV*

### **Individueel toekomstplan**

Naam medewerker: C. Peters

Naam leidinggevende: J. Ruis

Functie: timmerman

Datum: 05-06-06

Geboortedatum: 13-07-1948

#### **Wat zijn de resultaten van het gesprek?**

Carel heeft aangegeven de aankomende jaren nog niet te willen stoppen met werken, maar hij heeft veel last van rugklachten. Het vervolgen van een volledige werkweek van 40 uur zal hoogstwaarschijnlijk leiden tot uitval van Carel.

#### **Welke middelen kunnen hierin ondersteunen?**

Mogelijkheid voor deeltijdpensioen.

#### **Afspraken**

Joris zal contact opnemen met Cordares om een aanvraagformulier inzake deeltijdpensioen op te vragen voor Carel. Cordares zal aan de hand van het aanvraagformulier de financiële gevolgen voor Carel in kaart brengen, zij verstrekken dit een halfjaar voor de uittredingsdatum.

Nadat de financiële gevolgen van deeltijdpensioen voor Carel duidelijk zijn, neemt Carel contact op met Joris om te bespreken of Carel wel of niet met deeltijdpensioen wil gaan.

#### **Evaluatiemomenten**

Ieder half jaar zal het Individueel Toekomstplan geëvalueerd worden, te beginnen op 05-01-07. Als Carel de keuze maakt voor deeltijdpensioen wordt tevens gezien of deze maatregel voldoende is om zijn rugklachten te ondervangen.

Handtekening Leidinggevende

Handtekening Medewerker

## > 4. Loopbaantraject Bouw & infra

### 4.1 Inleiding

Het Loopbaantraject Bouw & Infra kan de medewerker in een aantal gevallen ook bij de ontwikkeling van zijn loopbaan ondersteunen. In dit hoofdstuk wordt toegelicht wanneer de medewerker van dit traject gebruik kan maken en hoe dit traject verloopt.

### 4.2 Kansen creëren

Vanaf 1 juli 2006 is het Loopbaantraject Bouw & Infra, op initiatief van werkgevers en werknemers in de bouwnijverheid, van start gegaan. Alle medewerkers die werkzaam zijn in de bouwbranche kunnen één keer in de vijf jaar hun loopbaanperspectief bekijken en bijstellen. Met het Loopbaantraject Bouw & Infra worden mogelijkheden gecreëerd om medewerkers gemotiveerd binnen het bedrijf of de sector aan het werk te houden en te voorkomen dat medewerkers voortijdig uitstromen als gevolg van arbeidsongeschiktheid. Ook wordt getracht de werknemers die thuis zitten weer aan het werk te krijgen.

De medewerker kan gebruik maken van het Loopbaantraject Bouw & Infra als een van de onderstaande vormen van loopbaanontwikkeling voor hem van toepassing is:

- **Ambitie**, dit betreft medewerkers die door willen groeien naar een andere functie binnen de branche;
- **Preventie**, dit betreft medewerkers die begeleid moeten worden naar een andere functie ter preventie van uitval wegens arbeidsongeschiktheid;
- **Reintegratie**, van arbeidsongeschikten en werklozen, dit betreft ex-medewerkers uit de bouwsector, die een WW of WIA-uitkering hebben (ingangsdatum na 1-1-2005) en die begeleiding nodig hebben bij het vinden van een nieuwe baan.

Voor alle medewerkers, vallend onder de bouw CAO, is het mogelijk om na te gaan of de huidige functie nog voldoende passend is en wat andere passende functies kunnen zijn. Voor de inzet van het volledige traject is het belangrijk dat het om een duidelijke functiewisseling gaat.

### 4.3 Organisatie van de loopbaanbegeleiding

Een adviestraject bestaat uit vijf verschillende fases, te weten:

1. Intake
2. Nader onderzoek
3. Opstellen Individueel Ontwikkelingsplan
4. Uitvoering Individueel Ontwikkelingsplan
5. Nazorg

NB: Werknemers die behoren tot het bouwplaatspersoneel kunnen alle 5 stappen doorlopen. Werknemers die behoren tot het UTA-personeel worden tot en met fase 3 begeleid.

#### 1. De intake

Naar aanleiding van het functioneringsgesprek kun je de medewerker adviseren zich aan te melden bij het Loopbaantraject Bouw & Infra. Het initiatief voor aanmelding kan echter ook bij de Arbo-dienst liggen in geval van dreigende arbeidsongeschiktheid of de medewerker kan zelf besluiten zich aan te melden voor het traject.

De trajectadviseur bekijkt vervolgens of de medewerker voor het loopbaantraject in aanmerking komt. (juiste regio, of de medewerker minstens 3 jaar onder de Bouw-CAO valt etc.). Na aanmelding volgen een à twee gesprekken tussen de medewerker en de trajectadviseur. Door deze gesprekken krijgt de medewerker een duidelijk beeld van het traject en worden eventuele angsten en twijfels bij de medewerker weggenomen. De trajectbegeleider brengt de wensen, vragen en achtergrond van de medewerker in kaart. Ook wordt besproken of hij zelf al ideeën heeft over mogelijke andere beroepen en worden indien mogelijk verdere afspraken gemaakt over de invulling van het traject. Uiteindelijk beslist de trajectadviseur of je het vervoltraject in kan.

#### 2. Nader onderzoek

De wensen en mogelijkheden van de medewerker zijn in fase één in kaart gebracht. In fase twee worden deze nader uitgewerkt en besproken. Afhankelijk van de uitkomst van fase één kan gebruik worden gemaakt van diverse onderzoeken zoals een beroepskeuzetest, een interesse- en capaciteiten-

test, assessments, EVCprocedures, medische testen (PAGO) of zelfs een snuffelstage bij een (ander) bedrijf.

Op basis van de bespreking met de medewerker maakt de trajectadviseur eerst een kostenbegroting voordat het nader onderzoek in gang wordt ingezet. Na accordering door de projectmanager kunnen de onderzoeksactiviteiten worden uitgevoerd. De medewerker vormt zich in deze fase tevens al een realistisch beeld van de gewenste functie (functie-eisen, salariering, kansen op de arbeidsmarkt etc.). Het kan zijn dat de medewerker in deze fase besluit om het traject te stoppen, bijvoorbeeld als de medewerker al een andere baan heeft gevonden of erachter komt dat zijn huidige functie toch goed bij hem past. Alle uitkomsten van fase 2 worden in een portfolio verzameld, waardoor de trajectbegeleider inzicht krijgt in de aanwezige kwaliteiten van de medewerker.

### **3. Opstellen Individueel Ontwikkelingsplan**

Na de intake en het nader onderzoek zijn de capaciteiten en de wensen van de medewerker in kaart gebracht. In deze derde fase wordt door medewerker samen met de trajectadviseur een Individueel OntwikkelingsPlan (IOP) opgesteld, dat wordt besproken in een 3-gesprek tussen werknemer, werkgever en trajectadviseur. Alleen opleidingsplannen waarover werkgevers en werknemers het samen eens zijn, worden uitgevoerd. Zo nodig spelen de trajectadviseurs een actieve rol om tot overeenstemming te komen. Mocht de werkgever onverhoopt toch geen instemming verlenen dan krijgt de werknemer financiële middelen beschikbaar om toch aan zijn traject te werken. In het IOP worden alle concrete activiteiten benoemd die de deelnemer gaat ondernemen om de competenties te ontwikkelen, die nog ontbreken of nog niet volwaardig ontwikkeld zijn. Als hiervoor bestaande scholingsmogelijkheden onvoldoende passen, wordt maatwerkscholing, gerichte persoonlijke begeleiding op de werkplek of coaching in ingezet. Net als in fase 2 overlegt de trajectadviseur aan het projectmanagement eerst een begroting van te ondernemen scholings- en begeleidingsactiviteiten. Pas na goedkeuring kan het plan definitief doorgang vinden. In beide begrotingen zijn overigens ook de verleturen van de betreffende deelnemer aangegeven, zodat die met de werkgever verrekend kunnen worden.

#### **4. Uitvoeren Individueel Ontwikkelingsplan**

In deze fase voert de medewerker de activiteiten van zijn IOP uit. Gedurende de uitvoering van het IOP houdt de deelnemer contact met de trajectadviseur. Deze bewaakt de voortgang van de medewerker en houdt zondig contact met de werkgever, scholingsinstituten en andere toeleveranciers.

#### **5. Nazorg**

Nadat de medewerker het IOP met succes heeft uitgevoerd zal hij op zoek moeten gaan naar de gewenste nieuwe functie. Sommige medewerkers kunnen deze laatste belangrijke stap zelf zetten, anderen hebben nog begeleiding bij de her- of uitplaatsing nodig. De trajectadviseur bewaakt de voortgang en schakelt waar nodig begeleiding in. Het traject wordt in principe pas afgesloten als de deelnemer inderdaad een andere werkplek (of functie) heeft gevonden. Dat kan werk bij de eigen baas zijn, maar ook bij een andere werkgever binnen of zelfs buiten de bouwsector. Hoewel ander werk het doel is, kan dit natuurlijk nooit worden gegarandeerd.

#### **4.4 Financiering**

De financiering van ieder traject is anders verdeeld. Een goed loopbaantraject vraagt om inspanning en een bijdrage van alle betrokkenen. In een gesprek tussen werkgever, werknemer en trajectadviseur wordt gekeken hoe de kosten van het traject worden verdeeld.

#### **4.5 De adviescentra**

De adviescentra van het Loopbaantraject Bouw & Infra zijn gehuisvest in 28 samenwerkingsverbanden verspreid over heel Nederland. Op de site [www.loopbaantrajectbouw.nl](http://www.loopbaantrajectbouw.nl) staan de locaties vermeld.

#### **4.6 Meer informatie**

Mocht je na het lezen van deze handleiding nadere informatie wensen over het Loopbaanproject Bouw dan kun je de volgende websites raadplegen: [www.watdoeijmorgen.nl](http://www.watdoeijmorgen.nl) of [www.loopbaantrajectbouw.nl](http://www.loopbaantrajectbouw.nl).

