

Programa de recolocación para Bankia



Un apoyo en la transición de carrera

13 de Febrero de 2018

Randstad Empleo ETT, S.A.U es empresa de recolocación autorizada a nivel nacional por el Servicio Estatal Público de Empleo con código 9900000118

Introducción

El presente Programa de Recolocación Externa que se presenta por Randstad a Bankia, S.A. está elaborado para los trabajadores de Bankia, S.A. afectados por el Expediente de Despido Colectivo de la empresa, con el objeto de asegurar un acompañamiento eficaz durante el proceso de desvinculación laboral, que facilite un rápido acceso al mercado laboral de las personas que se adhieran al mismo.

La ejecución del presente Plan se circunscribe al ámbito geográfico de todo el territorio nacional a excepción de Madrid, sin perjuicio de que por necesidades derivadas del propio desarrollo del Plan de Recolocación y de acuerdo con las circunstancias concurrentes sea necesario extender el ámbito geográfico inicialmente previsto.

El Real Decreto- Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, refuerza los elementos sociales que deben acompañar a los despidos colectivos estableciendo la obligación de ofrecer a los trabajadores un Plan de Recolocación Externa cuando afecte a 50 o más trabajadores.

En este sentido, el artículo 9 del Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de los despidos colectivos, suspensiones de contratos y reducción de jornadas, desarrolla el alcance y contenido del Plan de Recolocación Externa:

- Es obligatorio para todas las empresas que lleven a cabo un despido colectivo que afecte a más de 50 trabajadores
- Deber ser presentado junto con la documentación que acompaña la comunicación al inicio del proyecto
- No obstante, el Plan de recolocación podrá ser completado o ampliado a lo largo del periodo de consultas, si bien al finalizar el mismo deberá ser presentada su redacción definitiva.
- Deber garantizar una atención continuada por un periodo mínimo de seis meses
- Debe de incluir a todos los trabajadores afectados por el despido colectivo
- Debe contemplar especial “extensión e intensidad” a los trabajadores de mayor edad
- Debe de contener medidas efectivas adecuadas a su finalidad en las siguientes materias:
 - **Intermediación;** consistente en la puesta en contacto de los participantes en los programas con el mercado laboral a través de la detección de ofertas existentes ajustadas a cada perfil
 - **Orientación Profesional:** destinadas al análisis del perfil profesional de los participantes en los programas para analizar su transferibilidad al mercado

actual y facilitar el encaje con los puestos de trabajo en posibles empresas destinatarias de la recolocación

- **Formación Profesional:** talleres y sesiones dirigidas a la capacitación de los trabajadores
- **Atención personalizada,** medidas destinadas al asesoramiento de los trabajadores respecto de todos los aspectos relacionados con su recolocación, en especial, respecto a la búsqueda activa de empleo por parte de los mismos.

Estos programas de recolocación externa han de ser implementados por una empresa de Recolocación, homologada como tal por el Servicio Público de empleo.

En Randstad, hemos diseñado diferentes programas para diferentes necesidades con el objetivo de cumplir con la legislación vigente:

- Programas grupales:

Facilita soporte a **grupos de empleados** afectados por una reestructuración o un proceso de cambio en una empresa.

El apoyo a los afectados se basa en la **formación** y la **búsqueda activa** de alternativas de empleo en la zona combinando **sesiones individuales** con **sesiones grupales**.

- Programas mayores de 45 años

Todos los participantes **mayores de 45 años** inmersos en programas grupales de reciben una formación práctica y una atención específica adaptada a las necesidades de este colectivo: salvar las objeciones a la edad a través del **valor de la experiencia**

Objetivos del programa diseñado para Bankia

El objetivo del programa de Recolocación es **disminuir** al mínimo posible la duración del **periodo de inactividad** de los profesionales desvinculados laboralmente.

Este objetivo se alcanza a través de:

- Asistencia emocional:
 - Superación de la desvinculación con actitud positiva.

- Trabajar los puntos fuertes de cada persona:
 - Realización de un ejercicio de auto evaluación e identificar los puntos fuertes de la persona.
 - Establecer las áreas y oportunidades de mejora.

- Orientación:
 - Definir objetivos personales y diseñar estrategias para alcanzar estos objetivos, teniendo siempre presente la realidad del mercado laboral.

- Optimizar las oportunidades de cada persona:
 - Entrenamiento para capitalizar y poner en valor a las personas.
 - Elegir canales adecuados en el mercado.

El programa de Recolocación Externa para Bankia

Se define un **programa grupal** con las siguientes características:

- Programa adaptado al perfil profesional y a las necesidades y circunstancias personales de cada individuo, donde se combinan las sesiones individuales con las grupales.
- Las sesiones en grupo se realizarán con candidatos con perfil profesional similar.
- El programa será monitorizado por los propios participantes que valorarán la calidad de cada sesión.
- El programa tendrá diferentes itinerarios que los participante podrán elegir: búsqueda de trabajo por cuenta propia, búsqueda de trabajo por cuenta ajena o formación de larga duración

1. Características del programa de recolocación para Bankia

Nuestros programa está adaptado a los perfiles de las personas que acompañamos y siempre orientados a la consecución de resultados

a. Contacto directo con el mercado laboral:

- Durante 2016 Randstad ha generado cerca de 600.000 contratos en sus diferentes actividades de consultoría de selección, trabajo temporal y outsourceing.
- Randstad cuenta con una red de 300 oficinas a través de las cuales tenemos una labor de prospección de los mercados laborales locales.
- Los participantes el programa de Recolocación de Randstad tendrán acceso privilegiado a todos los procesos de selección gestionados por la red de Randstad. Somos el primer empleador de España con diferentes soluciones de contratación.

b. Acompañamiento individualizado de las personas:

- Nuestros programas alternan sesiones individuales, para tratar los asuntos confidenciales y consolidar el proyecto individual de la persona a través de su plan de acción individual, y sesiones en grupo para mantener una dinámica colectiva.
- Acompañamos a los participantes en distintos itinerarios según su proyecto profesional y personal: búsqueda de empleo, proyecto de reciclaje, creación de negocio.

c. Contacto personal :

- Desde Randstad, consideramos que un programa de outplacement tiene que privilegiar un acompañamiento presencial para mantener un vínculo social. Nuestras sesiones tienen lugar en nuestras oficinas o vía telemática y las personas podrán contactar con los consultores en cualquier momento dentro del horario de atención, (de lunes a viernes de 9 a 19 horas)

d. Profesionalización de la búsqueda:

- Facilitamos las herramientas de comunicación de los participantes y la formación para la búsqueda de empleo
- Los consultores y prospectores que se asignarán al proceso tiene una larga trayectoria (mínimo de cinco años de experiencia) acompañando a personas en la búsqueda de nuevas oportunidades profesionales.

2. Los compromisos de nuestro programa para Bankia

- Atención continuada por un periodo de 6 meses desde el inicio del programa que se marca con la adhesión voluntaria al mismo. A la finalización de los seis meses del programa, el participante podrá solicitar dos prórrogas de 3 meses de duración cada una de ellas. Dichas solicitudes de prórroga serán valoradas por Bankia teniendo en cuenta la participación activa que haya tenido el solicitante en el Plan de Recolocación. Se informará a la Comisión de Seguimiento de las solicitudes de prórroga denegadas.
- Atención específica y de mayor intensidad a los trabajadores afectados de mayor edad; se realizará una sesión específica para poner en valor la experiencia y la edad, se ensayarán entrevistas a través del role playing y tendrán una sesión individual más que el resto de participantes en el programa.
- Atención personalizada en grupos de 8 o 10 personas
- Formación y orientación en técnicas de búsqueda de empleo.
- Orientación en formación profesional y de reciclaje dirigida a la capacitación de los trabajadores.
- Búsqueda activa de empleo en las sesiones de dinamización laboral en las que se realiza un seguimiento de las búsquedas de cada participante y se potencia la prospección de ofertas de trabajo del mercado.
- Los trabajadores de Bankia podrán aplazar el inicio del programa siempre y cuando existan causas justificadas
- Para las personas que no consoliden en el nuevo puesto por un motivo justificado (no superación del periodo de prueba), podrán incorporarse nuevamente por lo que resta de programa hasta la finalización del mismo.
- Se considera solución la consecución de cualquiera de los siguientes estados:
 - Consecución de un nuevo puesto de trabajo
 - Decisión de comenzar una nueva formación de reciclaje de larga duración
 - Arranque de un proyecto empresarial (autoempleo)

- El foco del plan de intermediación con cada uno de los participantes estará en realizar una minuciosa y amplia labor de identificación de ofertas de empleo en la zona geográfica de interés y un seguimiento para garantizar la recolocación

Etapas del proceso del programa de recolocación para Bankia

El programa de recolocación se desarrolla a través de un plan de trabajo que se implementa en cuatro fases de intervención: La comunicación, orientación, acompañamiento de itinerarios y activación.

Esta metodología ha sido probada con ratios de éxito y niveles de satisfacción muy altos.



1. Comunicación y adhesión:

Los empleados incluidos en el despido colectivo recibirán información detallada del alcance y contenido del Plan de Recolocación. Esta información escrita, que se facilitará previamente a los Representantes Sindicales, se presentará a través de sesiones informativas grupales o individuales durante el periodo de negociación del ERE o tras la finalización del mismo. Las personas que voluntariamente quieran participar en el programa de recolocación firmarán una carta de adhesión al plan.

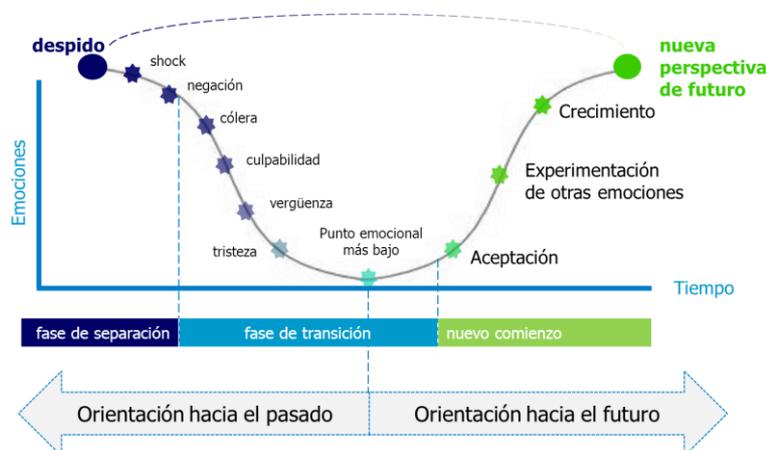
El objetivo de hacer esta comunicación es:

- Poner en contacto los participantes con los profesionales que les van a guiar y apoyar en su proceso de búsqueda de un nuevo empleo.
- Explicarles de forma detallada el contenido del programa, lo que pueden esperar y cómo se va a implementar
- Facilitarles la adhesión al programa
- Ayudarles a gestionar la incertidumbre que supone perder un puesto de trabajo sabiendo que al día siguiente pueden comenzar con su proceso de búsqueda

2. Orientación:

a. Gestión del cambio

Se realizarán talleres, sesiones y se dotará a los participantes de herramientas para ayudarles a gestionar sus emociones. Conocemos las diferentes etapas emocionales por las que pasa una persona que se ve afectada por un despido y les ayudamos a comprender y gestionar esta situación de cambio.



El objetivo de hacer esta comunicación es:

- Aportar una nueva visión del futuro inmediato; los trabajadores pueden empezar a pensar en una nueva etapa en la que estarán acompañados para saber cómo enfrentarse de la mejor forma posible al mercado laboral.
- Dejar atrás una etapa profesional y empezar a pensar cómo van a trabajar para ellos mismos en su futuro profesional

Como resultado de una comunicación eficaz:

- El participante entiende y comienza a asumir el proceso natural de cambio.
- Gestiona mejor sus emociones.
- Inicia una nueva actitud, una actitud positiva y constructiva.

b. Diagnóstico

Se desarrolla un Balance Profesional individualizado y que se trabaja de forma profunda. El consultor guía a cada participante en cómo trabajarlo, se realizan talleres y una sesión individual al final de esta etapa para validar el resultado y poder comenzar a diseñar el plan de acción



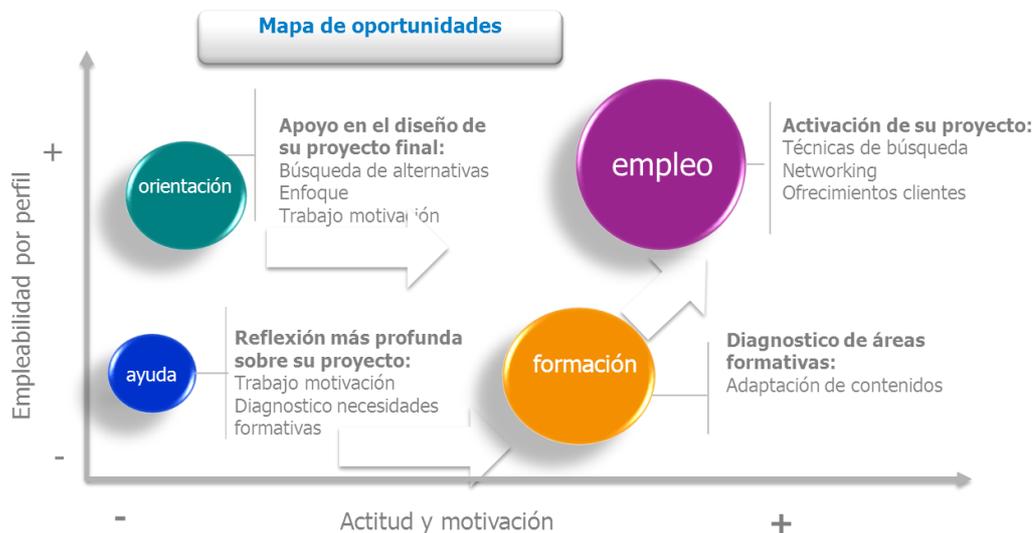
El ritmo de cada persona es distinto y depende muchas veces de factores múltiples, tanto profesionales como personales y familiares. Es importante al inicio de una nueva etapa que el participante defina de forma precisa su proyecto de futuro.

- Objetivo

- Aportar a los participantes un profundo conocimiento de sí mismos en diferentes niveles: competencial, motivacional y actitudinal.
- Analizar las distintas etapas profesionales
- Evaluar las competencias y habilidades adquiridas a lo largo de la vida profesional
- Identificar los intereses, valores y motivaciones de la persona
- Definir un nuevo proyecto profesional de futuro.

- Resultado

- Identificación de sus puntos fuertes a potenciar y sus áreas de mejora.
- Análisis del nivel de empleabilidad.
- Clarificación con el participante de dónde está en su reflexión individual frente a su proyecto de futuro.



c. Alternativas profesionales

Se trabaja con el participante sobre su personalidad y su carrera profesional para permitir definir cuáles son sus posibilidades en el mercado laboral y definir alternativas profesionales reales y viables.



d. elección del itinerario

- La etapa de conocimiento, evaluación y balance profesional permite a la persona reflexionar sobre el tipo de proyecto que quiere poner en marcha: volver al mercado laboral, mejorar su empleabilidad o crear su propia empresa:
 - **Empleo:** El participante necesita adquirir rápidamente las herramientas y las técnicas idóneas para conseguir un nuevo puesto de trabajo.
 - **Formación de reciclaje:** Si el perfil de la persona no se adapta a las necesidades inmediatas del mercado laboral, un itinerario formativo es imprescindible para el reposicionamiento en el mercado laboral. En este caso, Randstad orientará a los participantes y juntos definirán un itinerario formativo dirigido a mejorar su empleabilidad.
 - **Creación de negocio:** Tras una reflexión en profundidad, algunas personas optan por el autoempleo.

e. plan de acción individual

- El Plan de Acción Individual es la hoja de ruta del participante que detalla las acciones que va a llevar a cabo para conseguir un nuevo empleo:
 - Ejercicio de reflexión sobre el futuro profesional.
 - Aporta un objetivo claro de hacia dónde ir.
 - Identifica su propio mercado, sectores, empresas y posiciones sobre las que poner su meta.
 - Ayuda a reducir experiencias negativas y rechazos innecesarios.
 - Plantea el calendario y los distintos hitos de la búsqueda.

3. Acompañamiento de itinerarios:

3.1 Itinerario de búsqueda de empleo

- Objetivo
 - Adquisición de las habilidades necesarias para la consecución de un nuevo puesto de trabajo a través de la impartición de seminarios formativos.

- Resultado
 - El participante está preparado para enfrentarse de nuevo al mercado laboral.
 - Tiene las herramientas de comunicación escrita.
 - Sabe presentarse a una entrevista de selección.
 - Conoce el funcionamiento del mercado laboral.

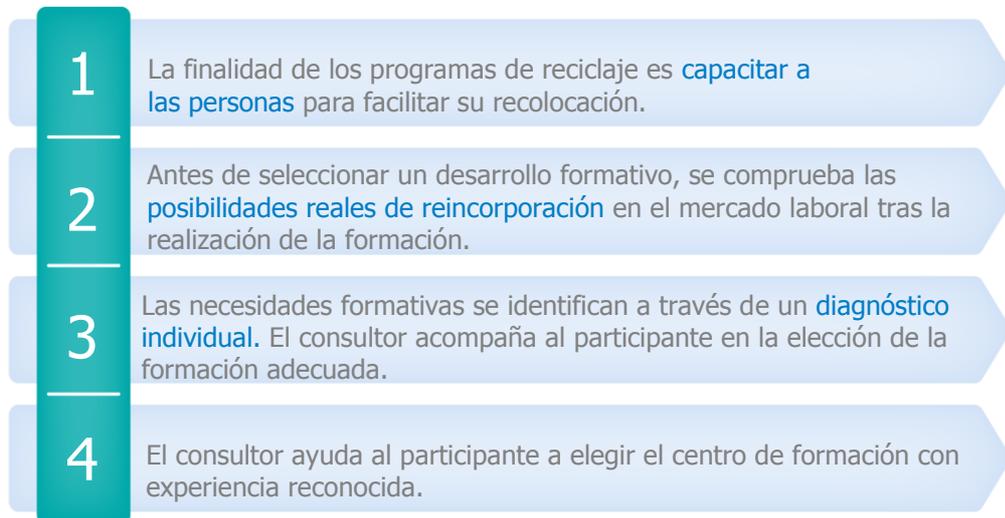
Los seminarios de formación se eligen según las necesidades del participante detectadas por el consultor:

- Gestión del cambio
- CV y Cartas de presentación
- Actores en la búsqueda de empleo
- La entrevista de selección

- Pruebas psicométricas
- La búsqueda a través de la web
- Negociación
- Sesión de Role playing
- Conocer el mercado internacional

3.2 Itinerario de formación de reciclaje

En un mercado laboral en cambio continuo, mejorar la empleabilidad de las personas es una de las claves para conseguir un nuevo puesto de trabajo. El acompañamiento de la persona en su proceso de formación se basa en los siguientes principios:



Esquema de actuación



3.3 Itinerario a la orientación en la creación de negocio



4. Activación:

a. búsqueda de empleo

- Objetivo: Dinamización laboral en sesiones grupales de búsqueda activa de empleo.
- Resultado:
 - Un objetivo concreto.
 - Empresas a las que dirigirse.
 - Puestos concretos que solicitar.
 - Potenciación de su propia red de contactos.
 - Oportunidades reales de empleo.
 - Apoyo y asesoramiento en sus procesos de selección por parte del consultor asignado.

b. prospección directa de ofertas en el mercado laboral para empleados desvinculados de Bankia

El conocimiento exhaustivo del perfil de cada persona y una labor proactiva en la búsqueda de ofertas son los factores del éxito en la prospección.

- **Prospección de la hot list:** Identificar las empresas objetivo y detectar empresas con capacidad de generar empleo acorde al interés del profesional. Contacto directo con los responsables de selección.
- **Análisis de ofertas:** Una vez identificadas las oportunidades de contratación, analizamos, conjuntamente con el participante, el grado de adaptación al perfil particular.
- **Identificación de los intermediarios objetivo:** Un número importante de ofertas pasan a través de intermediarios. Acompañamos a los participantes en la identificación y la puesta en contacto con estas compañías.
- **Búsqueda internacional:** Búsqueda internacional a través de nuestro programa Cross Border Staffing, permite identificar las oportunidades a nivel internacional e intermediar en las candidaturas de los participantes.

5. Programa grupal + 45 años

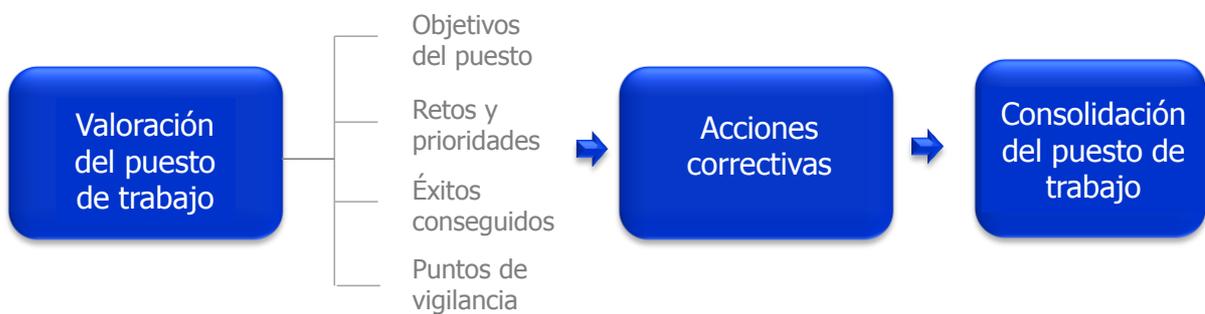
Después de una dilatada y extensa carrera estos profesionales deben asumir su edad como elemento de valor y no como un obstáculo a su recolocación. En este sentido, nuestro programa dedica una atención particular a los mayores de 45 años.

- **Etapas de orientación:**
 - Seminario complementario con el objetivo de dar a las personas el discurso para salvar las objeciones de la edad.
- **Durante el período de formación**
 - Sesión específica de Role Playing: «argumentar mi edad» para ayudar a la persona a formalizar sus argumentos y trabajar sobre su comunicación no verbal.
- **Durante el periodo de activación:**
 - Sesiones específicas para las personas de más de 45 años.

6. Seguimiento al participante: consolidación del puesto de trabajo

Tras el éxito de la reincorporación al mercado laboral en el transcurso del programa, el consultor seguirá estando disponible para el participante durante los primeros momentos de sus nuevas funciones con el objetivo de comprobar la consolidación del nuevo puesto de trabajo.

Este seguimiento se realiza habitualmente a través de contactos telefónicos con el participante. Si el participante tuviera necesidades específicas, se organizará una entrevista individual con el consultor para estudiar los siguientes puntos:



Medios y recursos a disposición de Bankia

1. Estructura interna en cada proyecto

Creamos un equipo ad hoc y en exclusiva para ofrecer la mejor atención a los participantes desvinculados de Bankia, que se adhieran a nuestro programa de Recolocación, liderados por un Director de Proyecto:



Creamos equipo ad hoc y en exclusiva para ofrecer la mejor atención a nuestros participantes liderados por un Director de Proyecto.

Perfil del director de proyecto: Profesionales con formación en gestión empresarial y recursos humanos. Más de 10 años de experiencia en diversos ámbitos de la empresa, en dirección integral de proyectos corporativos, gestión de equipos de diversas disciplinas y organización y formación de grandes colectivos.

Amplia visión del mercado laboral ocupando varias posiciones de responsabilidad dentro del área de prospección de mercado y selección.

Perfil del consultor: Consultores con más de 5 años de experiencia en gestión de recursos humanos, expertos en mercado laboral, orientación y gestión integral de procesos de selección, descripción de puestos de trabajo, assessment y entrevistas por competencias.

Formación en psicología, psicopedagogía o pedagogía, estudios de postgrado en RRHH y certificación en coaching. Alto nivel de comunicación y habilidades interpersonales, alta capacidad de organización y conocimiento y experiencia con diferentes perfiles profesionales y colectivos específicos.

Perfil del prospector o job booster: Especialistas del mercado laboral, con experiencia en buscar oportunidades para los participantes de los programas de outplacement. Manteniendo una relación privilegiada con las empresas, detectan las ofertas del mercado oculto. Se apoyan en la red de prospección nacional de Randstad.

2. Nuestras plataformas online

Los participantes de los programas de Outplacement provenientes de Bankia, tendrán acceso a sites específicos y medios telemáticos para:

- Contar con herramientas online destinadas a todos los participantes, siendo indispensable para aquellos que lo requieran de manera puntual por no poder asistir a alguna de las sesiones programadas.
- Contiene el 100% del contenido de nuestro manual impreso, documentación complementaria, consejos, ejercicios y workshops.
- Cada participante puede realizar seguimiento personal de su avance.
- Permite planificar la asistencia a talleres tanto presenciales, como los impartidos por vídeo conferencia.

3. Un entorno profesional para optimizar la búsqueda

Atendemos a los participantes en instalaciones Randstad. Contamos con:

- 21 oficinas autorizadas como agencias de colocación en toda España.
- Red de 300 oficinas de apoyo.

El valor añadido de un programa de recolocación con Randstad

El éxito y principal objetivo de nuestros programas es conseguir la recolocación de nuestros participantes. A este objetivo contribuyen ocho factores.

- 1.- Randstad es empresa líder de RRHH y el mayor empleador de España en su sector
- 2.- Gran capilaridad geográfica con 300 oficinas repartidas por todo el territorio nacional.
- 3.- Conocimiento del sector, del mercado laboral y de los tejidos empresariales a nivel local.
- 4.- Oportunidades reales de contratación; 165.000 empresas clientes para los que se gestionan más de 8.000 ofertas. Los participantes en los programas de recolocación tienen acceso privilegiado a las ofertas gestionadas por Randstad.
- 5.- Metodología de trabajo probada nacional e internacionalmente
- 6.- Equipo de especialistas en outplacement, orientación, dinamización laboral y formación
- 7.- Búsqueda de empleo internacional en más de 40 países donde estamos presentes
- 8.- Capacidad de adaptación y flexibilidad para dar un buen servicio a todos los participantes

Anexo II: Autorización como Agencia de Colocación y Empresa de Recolocación

VISTA la declaración responsable presentada el 2 de abril de 2012 ante este Servicio Público de Empleo Estatal, de acuerdo con lo previsto en el artículo 1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, en la redacción dada por el Real decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, por la Empresa de Trabajo Temporal Randstad Empleo, ETT, S.A., con nº de autorización de ETT 79/0123/97, con domicilio en Vía de los Poblados, 9 – 4º, 28033 Madrid y con C.I.F./N.I.F. nº A-80652928, teniendo en cuenta lo dispuesto en el Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las Agencias de Colocación, y habiéndose considerado los siguientes

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general aplicación, y en uso de las facultades que le están conferidas, esta Dirección General

RESUELVE

Asignar a la Empresa de Trabajo Temporal Randstad Empleo ETT S.A., con C.I.F./N.I.F. nº A-80652928 el **CÓDIGO DE AGENCIA DE COLOCACIÓN Nº 9900000118**, para actuar como:

AGENCIA DE COLOCACIÓN Y EMPRESA DE RECOLOCACIÓN

PROPONE:
Madrid, a 25 de mayo de 2012
EL SUBDIRECTOR GENERAL DE
POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO



CONFORME:
Madrid, a 25 de mayo de 2012
LA DIRECTORA GENERAL DEL
SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL



Reyes Zafraín del Valle