

Uitvoeringsafspraken Promotie traject

Promotie onderdeel	CAO artikel	Proces & afspraken	Aanvullingen
Portfolio		<ul style="list-style-type: none"> - Portfolio op bouwen; iedereen kan in de app een eigen portfolio aanmaken en opbouwen 	<ul style="list-style-type: none"> - Wordt aangeboden na afronding van de proeftijd
		<ul style="list-style-type: none"> - Het Portfolio is persoonlijk, KLM heeft geen inzage in de inhoud 	<ul style="list-style-type: none"> - Management Informatie mbt app gebruik bevat geen persoonlijke informatie is geanonimiseerd
Cap test: verplicht voor CA- P promotie	Bijlage 6.6b	<ul style="list-style-type: none"> - Deelname mogelijk na 12 maanden dienstverband in functie van CA bij KLM 	<ul style="list-style-type: none"> - Uitzondering: CA na dienstverband KLC, die mogen CAP test direct na indiensttreding bij KLM doen
	Bijlage 6.6b	<ul style="list-style-type: none"> - Maximaal 2 herkansingen, 2^e poging kan op elk moment na de eerste keer. 3^e poging na tenminste 5 jaar 	
	-	<ul style="list-style-type: none"> - Wordt regelmatig aantal keren per week aangeboden gedurende het jaar, op inschrijving - Kandidaat vraagt bepaalde datum aan rekening houdend met WRR en rooster - Tijd wordt achteraf gecompenseerd tbc 	<ul style="list-style-type: none"> - Aanmelden via MyLearning; Inschrijven op bepaalde datum - Systeem checkt WRR en mogelijkheid in rooster * - Indien akkoord; Reactie met definitieve bevestiging van CAP test planning in rooster - Indien niet akkoord; Melding niet-akkoord, Medewerker dient zich voor nieuwe datum aan te melden - <i>*RPA (robot) wordt gebouwd</i>
Engels: verplicht voor CA-P promotie	Bijlage 6.6b	<ul style="list-style-type: none"> - Medewerker plant zelf het Engels mondeling – en schriftelijk examen in 	<ul style="list-style-type: none"> - Link Xxx via MyL in te plannen
Scan verplicht voor P-SP promotie	Bijlage 6.6b	<ul style="list-style-type: none"> - Leiderschap Ontwikkelings scan 	<ul style="list-style-type: none"> - Link MyL
Sollicitatie:	Bijlage 6.4 + 6.6c	<ul style="list-style-type: none"> - In principe worden jaarlijks 4 selectie periodes door KLM bepaald en gemeld aan cabineoverleg obv jaarplanning P&A 	<ul style="list-style-type: none"> - Selectie periodes voor P en SP kunnen van elkaar verschillen in timing en aantallen

		<ul style="list-style-type: none"> - Indien de lange termijn forecast aanleiding geeft voor wijzigingen, kunnen we na overleg in cabineoverleg hiervan af wijken en naar boven of beneden bijstellen 	<ul style="list-style-type: none"> - Aanpassing #selecties/vacatures per kwartaal (in CPB) indien nodig (op- en afschalen) - Planning van selectieperiodes worden opgenomen op de agenda van het Cabineoverleg
	Bijlage 6.6b	<ul style="list-style-type: none"> - Medewerker mag solliciteren voor Purser functie indien voldaan is aan de selectie voorwaarden * 	<ul style="list-style-type: none"> - Minimaal 18 maanden dienstverband in de functie van CA I/II bij KLM - Positieve CAP test afgerond - Engels mondeling en schriftelijk positief afgelegd. Na selectie (1^e keer) blijft examen staan.
	Bijlage 6.6b	<ul style="list-style-type: none"> - Medewerker mag solliciteren voor Senior Purser functie indien voldaan is aan de selectie voorwaarden* 	<ul style="list-style-type: none"> - 18 maanden dienstverband in de functie van P bij KLM - Leiderschaps ontwikkelingsscan afgerond + Leiderschaps ontwikkeling (reflectie opdracht) afgerond
	Bijlage 6.6c + 6d	<ul style="list-style-type: none"> - De sollicitatie bestaat uit het actief reageren door de medewerker op de vacature binnen de daarvoor gestelde termijn door zelf de vereiste documenten te weten; het PID en aansluitend PR in te sturen 	<ul style="list-style-type: none"> - PID – Portfolio Informatie Document: een vaste template waarin een samenvattend verslag van de kennis/ontwikkeling en het portfolio wordt gevraagd - PR – Performance Report: vast template van verslag na gesprek met de MCC. Het PR moet minimaal 5 dagen voorafgaand aan het gesprek bij Recruitment zijn.
	Bijlage 6.6d	<ul style="list-style-type: none"> - Indien na sluiting van de vacature het aantal sollicitanten het aantal selectieplaatsen voor die selectieperiode overschrijdt, zal uitnodiging plaats vinden op basis van de plaats op de volgordelijst van de huidige functie van boven naar beneden 	<ul style="list-style-type: none"> - Het PID van de werknemers die voor deze selectieperiode niet worden uitgenodigd wordt niet bewaard. Werknemers kunnen een volgende keer opnieuw solliciteren volgens de afgesproken procedure
	Bijlage 6.6c tot 6g	<ul style="list-style-type: none"> - Stappen in het Sollicitatie proces 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Communicatie over de vacature aantal weken voorafgaand aan openstelling 2. Vacature wordt opengesteld door recruitment 3. Medewerker solliciteert door zelfstandig PID in te sturen 4. Medewerker ontvangt bevestiging van gesprek met datum 5. Medewerker maakt afspraak voor een PR gesprek met de MCC – (kan ook eerder plannen maar alleen zinvol indien selectie moment bepaald is)

			6. Medewerker stuurt PR-verslag naar recruitment ter completering van de sollicitatie minimaal 5 dagen voorafgaand aan gesprek
<u>PR (gesprek)</u>	Bijlage 6.6e	- Medewerker plant een PR-gesprek met eigen MCC als voorbereiding van de selectie fase	- PR document moet minimaal 5 dagen voorafgaand aan het gesprek bij Recruitment ontvangen zijn
	Bijlage 6.6e	- Beide partijen bereiden het gesprek voor adhv PR format obv beoordelingen en andere prestaties en informatie en maken gezamenlijk een verslag	- PR -format is bsb via MyKLM..... (link) - Beide partijen vullen hun deel in en bespreken dit - Het verslag wordt in gezamenlijkheid opgesteld waarbij kandidaat de gelegenheid heeft om op het formulier te reageren op het verhaal van de MCC
<u>Selectie</u>	Bijlage 6.6f	- Medewerker is uitgenodigd voor een gesprek bij recruitment. Recruitment heeft vooraf inzage in het PID en PR van de kandidaat en gebruikt de informatie o.a. in het CBI gesprek	- Medewerker heeft op afgesproken moment het selectie onderzoek (o.a. Pitch/ CBI gesprek/ praktijk simulatie) - Recruitment heeft kennis van de kandidaat voorafgaand aan het gesprek dmv het PID en PR en dat wordt o.a. meegenomen in het CBI gesprek - Recruitment stelt advies op a.d.h.v. alle onderdelen en op basis van input van tenminste 4 recruiters (en/of MCC n geval van SP) - Recruitment brengt advies uit aan de selectiecommissie van Inflight - De selectiecommissie besluit of de kandidaat doorstroomt naar de (Senior) Purser-in-opleiding fase - Medewerker ontvangt een rapport van het selectie onderzoek met het resultaat - Indien wenselijk is contact met recruitment mogelijk om toelichting te geven op het rapport
	-	- Medewerker heeft 2 herkansingen bij een negatieve uitslag van het selectieonderzoek en mag dus maximaal 3x deelnemen aan het selectietraject	- De minimale wachttijd tussen twee selectie trajecten is 1 jaar. Binnen deze periode kan de medewerker niet solliciteren
<u>Selectie commissie</u>	Bijlage 6.6g	- De selectiecommissie neemt een definitief besluit om kandidaten toe te laten tot de opleidings fase. Dit oordeel wordt gewogen	- De selectiecommissie bestaat uit deelnemers van de afdeling Recruitment en CCM olv TCC/VP CCM

		op basis van het advies van recruitment nav de selectie procedure en beschikbare informatie in het PR en PID	<ul style="list-style-type: none"> - Een (senior) recruiter die betrokken is geweest bij de nabespreking en/of aan wie een gedegen overdracht van informatie heeft plaatsgevonden - MCC's die niet direct betrokken zijn geweest bij de selectie van de betrokken kandidaten
<u>Nazorg</u>	Bijlage 6.6g	<ul style="list-style-type: none"> - Elke kandidaat ontvangt een selectierapport met de resultaten. Dit rapport geeft ten minste inzicht in hoe de verschillende onderdelen tot een gewogen besluit hebben geleid en waar de kwaliteit en de verbeterpunten van de kandidaat liggen - Indien wenselijk kan kandidaat nav het besluit in gesprek gaan over de uitkomst 	<ul style="list-style-type: none"> - Werknemers hebben de mogelijkheid om bij hun MCC toelichting te krijgen op het rapport, met als doel om het inzicht in de ontwikkelpunten te vergroten - Tweede stap, indien wenselijk, contact met recruitment om het advies toe te lichten - Indien het proces niet correct is verlopen geldt de bezwaarprocedure als beschreven in CAO
	Bijlage 6.6h	<ul style="list-style-type: none"> - Aan het einde van de selectie periode worden nav besluit van de selectie commissie de kandidaten op de promotie lijst geplaatst 	<ul style="list-style-type: none"> - Plaatsing op Promotie lijst gebeurt obv de volgorde lijst binnen de selectie periode - De positief geselecteerde kandidaten van de laatste selectieperiode worden onderaan de promotielijst geplaatst, obv de volgordelijst in hun huidige functie
<u>Purser-in-opleiding</u>	Bijlage 6; 6h - i	<ul style="list-style-type: none"> - Indeling opleiding deel 1 gebeurt zsm obv beschikbaarheid en rooster 	<ul style="list-style-type: none"> - P&A deelt mensen in obv beschikbaarheid in hun rooster en afronding selectie traject
	Bijlage 6.6i	<ul style="list-style-type: none"> - Het opleiding programma tbv de promotie bestaat uit verschillende delen die allemaal met positief gevolg moeten zijn doorlopen 	
	Bijlage 6.6i	<ul style="list-style-type: none"> - Deel 1 afronden voordat je aan deel 2 kan beginnen 	
<u>Promotie</u>	Bijlage 6.6k	<ul style="list-style-type: none"> - Medewerker komt in aanmerking voor promotie op moment dat alle opleidingsdelen positief zijn doorlopen en er verder geen belemmeringen zijn om de functie volledig en naar tevredenheid uit te voeren 	<ul style="list-style-type: none"> - Contactmoment met MCC voorafgaand aan Promotie training, hierbij wordt gekeken of aan alle opleidingsdoelstellingen is voldaan en of er belemmeringen zijn mbt de timing van de promotie tbd - Maatwerk individuele gevallen (overmacht, ziekte, etc)
	-	<ul style="list-style-type: none"> - Proces CCM indien niet voldoen aan doelstellingen training 	<ul style="list-style-type: none"> - Separaat proces CCM - maatwerk
	-	<ul style="list-style-type: none"> - Start in de functie van P/SP - Promotie 	