



Verslag tweede intervisiebijeenkomst inzetbaarheid

Veel aandachtspunten en tips van collega's

Dinsdag 28 oktober 2008 vond de tweede intervisiebijeenkomst van het Actieprogramma Samen Duurzaam Inzetbaar plaats bij het Verbond van Verzekeraars. Bij deze bijeenkomst waren de volgende collega's aanwezig:

Rob Walstra, Allianz
 Erwin Wupkes, Nationale Nederlanden
 Guurtje van Sloten, ING
 Iris van Dongen, Nassau Verzekeringen
 Frédérique van Tijen, Verbond van Verzekeraars
 Jan Stok, Human Capital Group (Procesbegeleider / HR business consultant)

Vanuit een open en brede uitwisseling en discussie over de stand van zaken binnen de diverse organisaties werden de volgende aandachtspunten en tips geformuleerd:

Gericht aandacht besteden aan de managers

Managers moeten het belang en de urgentie gaan inzien voor hun eigen afdeling(en), anders komen zij niet in beweging. Het gaat om inzicht over: wat komt er op me af, wat zullen de effecten voor mijn personeelsbezetting zijn en wat zijn de risico's als ik niets doe. Dus aan de slag met 'meten = weten' door:

- ▶ Kwantitatief en kwalitatief de cijfers laten zien.
- ▶ Overall focus: in-, door- en uitstroom.
- ▶ Rekening houden met diversiteit, levensfasen en generaties.
- ▶ Potentiële personele knelpunten en behoeften schetsen nu en op termijn.
- ▶ Business case maken over in-, door- en uitstroom, gericht op kansen, bedreigingen en scenario's van mogelijke oplossingen.
- ▶ Gericht de discussie hier over aangaan met managers en ook met medewerkers.
- ▶ Doorzettingsvermogen: blijf steeds maar weer 'stenen in de vijvers' gooien.

Bewustwording bij medewerkers stimuleren

Duurzame inzetbaarheid op de agenda zetten en houden door het organiseren van bijvoorbeeld:

- ▶ Discussies over de uitkomsten van 'meten = weten', wat er op de afdeling afkomt en wat de uitdagingen voor komende jaren zijn.
- ▶ Discussies over mogelijke ontwikkeltrajecten en perspectieven, gericht op 'what's in it for me?'.
- ▶ Focusgroepen over 'levensfasen, generaties en werk' per doelgroep of juist gemixte groepen.
- ▶ Spelvormen, overeenkomstig het 'integriteitsspel'.
- ▶ In diverse werkvormen, zoals: thematisch werkoverleg, rondetafel sessies, themalunches of pizzasessies.
- ▶ Workshops over 'gezond en energiek werken'.

Structurele benadering

De belangrijkste valkuilen bij het werken aan inzetbaarheid zijn de 'waan van de dag' en dit soort zaken 'er maar even bijdoen'. De ervaring leert dat dit niet werkt. Het moet meer structureel ingeregeld worden, bijvoorbeeld via:

- ▶ Service Level Agreement met HR.
- ▶ Persoonlijke ontwikkel- en employability budgetten.
- ▶ Specifieke employability of talent managers.
- ▶ Opleidingsteams per organisatieonderdeel of divisie.
- ▶ Integreeren en 'vertellen' wat je te bieden hebt op ontwikkel- en loopbaangebied in arbeidsmarktcommunicatie.

Creatief met instroom

Het blijft een uitdaging om nieuw talent van buiten de organisatie aan te trekken. Veel organisaties 'vissen in dezelfde vijvers'. We moeten er vroeg bij zijn en goed weten welke kwaliteiten



we kunnen en willen gebruiken. Hier werd als voorbeeld de jeugdopleiding van Ajax genoemd: vroege talentherkenning en het combineren van studie met voetballen. Het opleidings- en trainingscomplex heet dan ook niet voor niets 'De Toekomst'. Verder werd in deze context gesproken over de komende FSM dag.

Nieuwe opzet: in ontwikkeling

Op basis van de afgelopen twee bijeenkomsten, drukke agenda's, de verschillen tussen verzekeraars en 'voortschrijdend inzicht' is geïnventariseerd hoe verder gegaan kan worden met intercollegiale discussies. De volgende ideeën werden meegegeven voor de campagne in 2009:

- ▶ Raamwerk of menukaart van succesvolle oplossingen en tools: pakket van 'standaard' methoden en instrumenten die binnen alle organisaties bruikbaar zijn.
- ▶ Actief benaderen van verzekeraars die bezig zijn met duurzame inzetbaarheid en verzoeken om dit te komen delen met anderen.
- ▶ Op kleine schaal verdieping in praktische benaderingen van duurzame inzetbaarheid aan de hand van een specifieke 'best experience of practice'.
- ▶ Op kleine schaal in discussie met experts, bijvoorbeeld over:
 - De nieuwe generatie van jongeren: 'generatie Y / Einstein'.
 - Brede en maatschappelijke context van 'mens en organisatie'.
- ▶ Meer richting het format van een 'denktank' of 'focusgroepen': samen beantwoorden van specifieke vragen met betrekking tot het bevorderen en borgen van duurzame inzetbaarheid.
- ▶ Blijf veel 'stenen in onze vijver' gooien.

De nieuwe opzet zal, na overleg met de Taskforce, begin 2009 worden gepresenteerd en geprogrammeerd.

Doe mee

Bent u ook geïnteresseerd om mee te denken en te doen, meldt u dan aan via www.inzetverzekerd@verzekeraars.nl

Verslag eerste intervisiebijeenkomst inzetbaarheid

Energieke eerste intervisiebijeenkomst

Maandag 26 mei 2008 vond de eerste intervisiebijeenkomst van het Actieprogramma Samen Duurzaam Inzetbaar plaats bij het Verbond van Verzekeraars. De bedoeling van de intervisiebijeenkomsten is het delen van kennis, inzichten en ervaringen met betrekking tot initiatieven, activiteiten of projecten op het gebied van duurzame inzetbaarheid en leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Bij deze eerste bijeenkomst waren de volgende collega's aanwezig:

Andre Pijper , Allianz Nederland
Rob Walstra, Allianz Nederland
Erwin Wupkes , ING/ Divisie Intermediair
Patricia Regeer, ONVZ
Ineke Kwint, SNS REAAL
Frédérique van Tijen , Verbond van Verzekeraars
Jan Stok, Human Capital Group (procesbegeleider / HR business consultant)

Vanuit een open en brede uitwisseling en vrije discussie werden de volgende aandachtspunten en tips geformuleerd:

Definitie van duurzame inzetbaarheid

We moeten goed met elkaar afspreken waar we over praten. Een eenduidige definitie is belangrijk, maar de maatschappijen moet ook hun eigen invulling en uitwerking kunnen geven.



De definitie op de website www.inzetverzekerd.nl biedt een goed startpunt en geeft voldoende ruimte voor eigen invulling en accenten. De definitie luidt als volgt: "Inzetbaarheid is de mate waarin medewerkers productief, gemotiveerd en gezond willen en kunnen blijven werken binnen of buiten de verzekeringsbranche."

Op weg naar beleid

Het is de bedoeling om aan het einde van de campagne "de verzekeringsbranche werkt aan inzetbaarheid" te komen tot CAO afspraken over "samenhangend inzetbaarheidsbeleid". Het beeld van de intervisiedeelneemers is dat de beleidsontwikkeling bij veel individuele maatschappijen nog in de kinderschoenen staat.

Er wordt wel over nagedacht en er worden verschillende projecten binnen specifieke organisatieonderdelen opgezet en gedaan. De samenhang en verwerking in het HRM beleid is daarbij nog niet altijd aan de orde.

Pragmatisch bekeken kan de aanpak om binnen de eigen verzekeringsmaatschappij verschillende kleinere inzetbaarheidsprojecten op te zetten, nog voor het geheel in beleid is vormgegeven ook zo zijn voordelen hebben. Namelijk:

- ervaring opdoen
- conclusies trekken
- wat werkt gewoon gaan doen, wat niet werkt niet doen
- olievlek werking. Kortom: begin gewoon.

De uitdaging voor de campagne kan als volgt worden samengevat:

1. Ervaringen en best practices ontsluiten en toegankelijk maken voor iedereen.
2. Praktische methoden en tools zoeken, ontwikkelen en ter beschikking stellen.
3. Workshops en trainingen aanbieden voor diegenen die (verder) aan de slag willen en kennis en vaardigheden willen aanvullen.

Management in beweging brengen

Een belangrijke succesfactor voor inzetbaarheidsbeleid is dat de verantwoordelijkheid en interesse hiervoor niet teveel specifiek bij de HR afdeling moeten liggen, maar in de lijn. Daarom is de belangrijkste uitdaging om duurzame inzetbaarheid op de managementagenda te krijgen en liefst zo hoog mogelijk. Dit zal niet eenvoudig zijn omdat er altijd ook andere zaken belangrijk en urgent zijn. De aandacht gaat al snel uit naar de waan van de dag, productietargets en andere dringende zaken zoals eventuele fusies, overnames en reorganisaties.

Toch is bij de agendastelling van het onderwerp inzetbaarheid nog een flinke slag te maken. De intervisiegenoten geven de volgende tips om het urgentiebesef bij managers aan te wakkeren:

1. Managers actief benaderen met de HRM kerncijfers en analyses over wat de knelpunten gaan worden over bijvoorbeeld drie jaren: meten = weten.
2. Business case ontwikkelen: financiële consequenties laten zien van niets doen.
3. Laten zien dat er oplossingen en successen te boeken zijn: begin kleinschalig en beheersbaar.
4. Laten zien dat de complexiteit wel meevalt: benoem de aansluitingspunten met het bestaande HRM beleid, De nodige HRM instrumenten zijn inmiddels beschikbaar of verkrijgbaar.

Bewustwording bij medewerkers

Uiteindelijk is management het vliegwiel om medewerkers bewust te maken van hun eigen belang om duurzaam inzetbaar te worden en te blijven. Communicatie met medewerkers, in welke vorm dan ook, is hierin de belangrijkste voorwaarde: "niet praten over medewerkers, maar met medewerkers: betrek medewerkers van begin tot het einde".

De intervisiegenoten kennen de volgende praktijk voorbeelden om medewerkers meer bewust te maken van deze verantwoordelijkheid:

1. Meer balans tussen "plichten" en "rechten".



2. Laat medewerkers hun perspectieven zien binnen de organisatie en de externe arbeidsmarkt, zowel wat betreft eigen inzet als in de tijd.
3. Gebruik de aanwezige personeelsinstrumenten, zoals de beoordelingscyclus, functioneringsgesprekken en persoonlijke ontwikkelplannen.
4. Formaliseer de afspraken en ken budgetten toe, bijvoorbeeld een persoonlijk ontwikkelbudget of een employability budget.

Volgende intervisiebijeenkomst

De volgende intervisiebijeenkomst zal worden gepland na de zomervakantie. Tijdens deze bijeenkomst zal vooral gesproken worden over ideeën en mogelijkheden om vanuit HRM het urgentiebesef bij management aan te wakkeren.

Doe mee

Bent u ook geïnteresseerd om mee te denken en te ontwikkelen, meldt u dan aan bij Frédérique van Tijen via inzetverzekerd@verzekeraars.nl

Voor meer informatie over de tien succesfactoren voor inzetbaarheid, zie: <http://www.inzetverzekerd.nl/Tien-kritische-succesfactoren.90.0.html>