

# Agenda



- 1. Aanleiding en doel 1 Achmea** Christian
- 2. Opbouw van het programma** Bob
- 3. Planning** Bob
- 4. Ervaringen van eerste 3 sessies** Christian
- 5. De managementguide** Christian
- 6. Vragen en dialoog over verankering** Bob

## Info sessie 1 Expeditie

# 1expeditie



group human resources



24 september 2007

# Aanleiding en Doelstelling 1 Expeditie



## Aanleiding

- 1 Achmea, een nieuwe organisatie met een eigen identiteit en kernwaarden
- Investeren in managementontwikkeling Achmea breed (mensen maken het verschil)
- Resultaten MBO over kwaliteit van leidinggeven en aandacht voor ontwikkeling scoren onder de benchmark

## Doel:

- Leidinggevenden binnen de kaders van de kernwaarden en de nieuwe Achmea identiteit aansporen om aan de slag te gaan met hun ontwikkeling en professionaliteit.
- Leidinggevenden inzage geven in te ontwikkelen competenties
- Netwerken en kennismaken over divisies heen (1 Achmea)
- Leidinggevenden kennis laten maken met de beschikbare ontwikkelinstrumenten van Achmea

## Wat is 1 expeditie?



## 3 pijlers

1 expeditie is een interventie waarin het **inzicht krijgen in de eigen rol als manager** centraal staat. Wie ben je, wat drijft je, wat vind je belangrijk en wat betekent dit voor je managementstijl? zijn belangrijke kernvragen tijdens de expeditie.

De **vertaling** van de antwoorden op deze vragen **naar de dagelijkse managementpraktijk** en de context van Achmea (kernwaarden, stakeholdersmodel, cascademodel) vormen de andere belangrijke pijler van de tweedaagse.

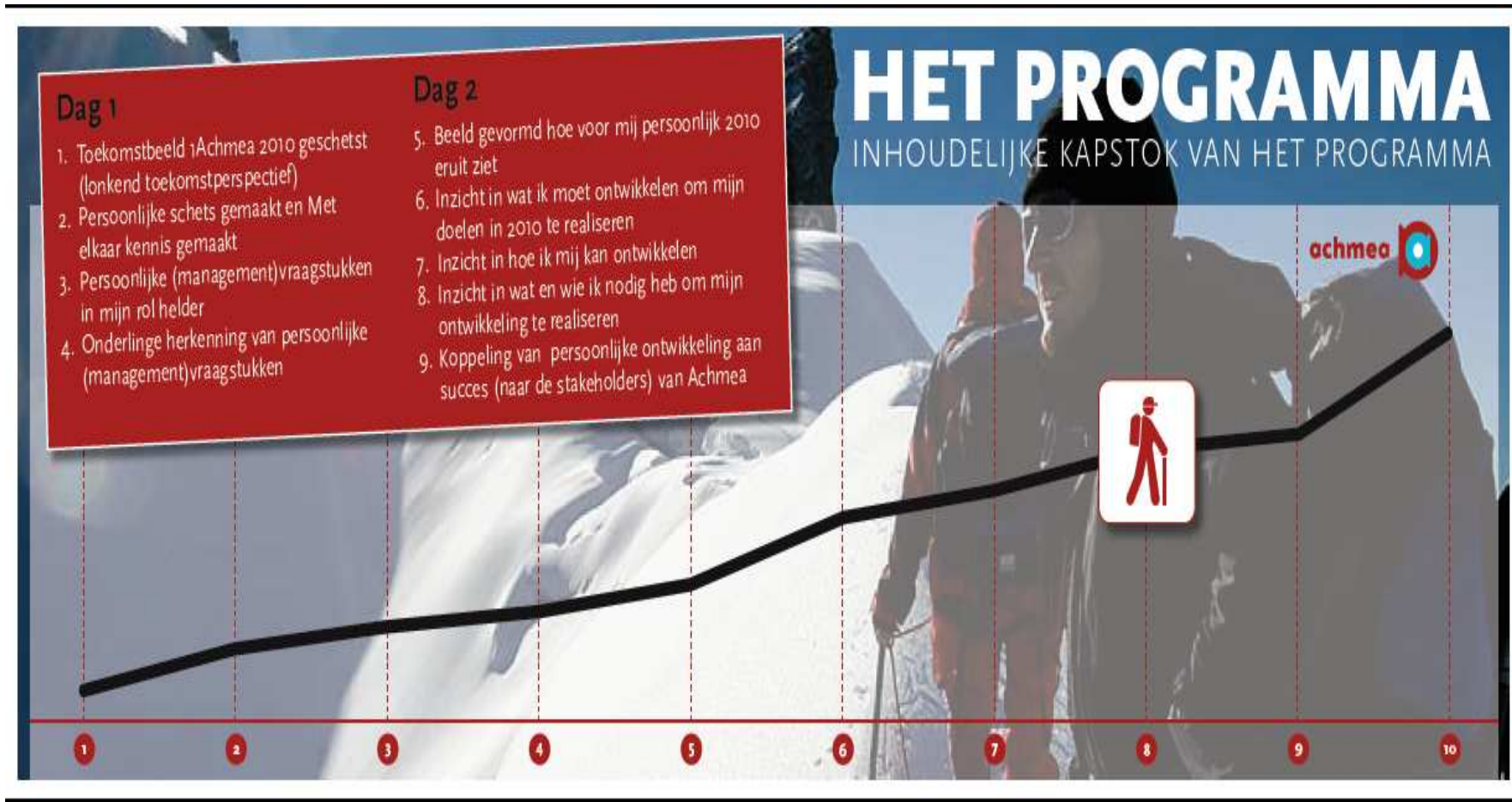
De derde pijler bestaat uit het **verkrijgen van inzicht hoe de managementrol binnen de Achmea context doorontwikkeld kan worden** en welke hulpmiddelen daarvoor beschikbaar



## Opzet 1 Expeditie

- **Doelgroep: alle leidinggevenden van Achmea (m.u.v. kerndirecties)**
- **2 daagse interventie**
- **Via cascademodel uitgerold**
- **Divisieoverstijgende groepssamenstelling**
- **Ca 35 bijeenkomsten met 45 managers**
- **In samenwerking met Schouten en Nelissen en Berenschot**
- **Betrokkenheid en rol van EB en divisievoorzitters in het programma**
- **Gericht op reflectie op eigen managementgedrag**
- **Binnen de kaders van het stakeholdersmodel kernwaarden en het cascademodel**





## Planning:

- 18 en 19 juni heeft pilot plaatsgevonden
- 12 september eerste van in totaal 4 bijeenkomst voor de top 250
- 29 oktober start bijeenkomsten voor managers schalen I/J/K (Achmea) en 11/12/13 (Interpolis)
- Begin februari 2008 start bijeenkomsten overige managementlagen
- Eind april 2008 afronding traject

1expeditie



group human resources



## Ervaringen tot nu toe

- **1 Expeditie wordt positief beoordeeld. De beoogde doelstelling om managers in beweging te krijgen werkt. Ter illustratie enkele uitspraken van deelnemers:**
- **Spontaan ontstaan van interventiegroepen**
- **Inzet competentiespel op diverse plaatsen in organisatie**
- **Expeditie fungeert als vliegwiel voor andere ontwikkelingen**
- **Logistiek een moeilijk traject**
- **Aandacht voor communicatie**
- **Kans om verankering handen en voeten te geven**

- Het raakt me
- Ik heb een andere en diepere laag aangeboord
- Ik weet nu waar ik met mijn team aan wil werken
- Gelukkig geen standaard training, dit voegt echt iets toe
- Ik vond het op het moment niet leuk (confronterend) maar het is verschrikkelijk waardevol
- Hiermee krijgt Achmea een gezicht

- Ontwikkelprogramma's in divisies
- Start MD cyclus
- Kernwaarden vraagstuk

1expeditie



group human resources



## Vragen en dialoog

- **Wat kunnen we doen om de beweging die managers tijdens de 2 daagse hebben ingezet op te volgen ?**
- **Welke rol kan HR hierbij spelen ?**

