



Verslag tweede intervisiebijeenkomst: veel aandachtspunten en tips van collega's

Op 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.
- ▶ Integreren 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.

65

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:

70

- ▶ 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.

75

80

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

85

Doe mee

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



Verslag tweede intervisiebijeenkomst: veel aandachtspunten en tips van collega's

Op 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.
- ▶ Integreren 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.

65

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:

70

- ▶ 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.

75

80

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

85

Doe mee

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



Verslag tweede intervisiebijeenkomst: veel aandachtspunten en tips van collega's

Op 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.
- ▶ Integreren 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.

65

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:

70

- ▶ 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.

75

80

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

85

Doe mee

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