



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, directeur HRM en Facility Management
 Rob Walstra, Allianz Nederland, Hoofd HRM Schade
 Erwin Wupkes, ING/ Divisie Intermediair, Employability en Mobiliteitsadviseur
 Patricia Regeer, ONVZ, HR- adviseur / HR-beleidsadviseur
 Ineke Kwint, SNS REAAL, adviseur arbeidszaken
 Frédérique van Tijen, Verbond van Verzekeraars, beleidsadviseur Arbeidsvoorwaarden
 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: f.van.tijen@verzekeraars.nl

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