

Nu werken aan straks.nl; een voorbeeld van duurzame inzetbaarheid bij de ANWB



Welkom



Organisatie uitdagingen (vormen de basis voor de HR strategie)



HR heeft een zestal speerpunten gedefinieerd



In-, door-, en uitstroom

- Mobiliteit bewust, planmatig en toekomstgericht organiseren
- Menselijk kapitaal zo effectief en efficiënt mogelijk inzetten

Fit for the Job

- Investeren in gezondheid, scholing en betrokkenheid van medewerkers

In welke vorm doen we dat?

- Het stimuleren van de DIALOOG tussen werkgever en werknemer, van de werkplek tot op cao-niveau

Het neerleggen van de REGIE en de EIGEN VERANTWOORDELIJKHEID bij de eigenaar. De medewerker is bijvoorbeeld verantwoordelijk voor zijn eigen inzetbaarheid. De manager voor een goede besluitvorming.

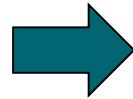
Hoe is ontwikkelen bij ANWB georganiseerd

IJsberg van het leerklimaat



Hoe is ontwikkelen bij ANWB georganiseerd

Regulerend



- Organisatie verantwoordelijk voor ontwikkelen van medewerkers

Exploratief

- Individuele medewerker is verantwoordelijk voor eigen ontwikkeling

Nu werken aan straks.nl

<http://www.nuwerkenaanstraks.nl>

The screenshot shows the homepage of the website 'Nu werken aan straks'. At the top left is the ANWB logo, followed by the text 'Nu werken aan straks'. To the right is a search bar with a magnifying glass icon. Below this is a dark blue navigation bar with the following links: 'Home', 'Waar sta ik?', 'Wat wil ik?', 'Start je toekomst... nu', 'Vacatures', and 'Hoe nu verder?'. The main content area features a large banner with a photo of a smiling man in a blue sweater on the left. To his right, on a yellow background, is a testimonial in Dutch: *“Ik heb enorm veel zin om na vijf jaar helpdesk zelf met mijn handen te gaan werken.”* There are navigation arrows on either side of the text and a series of five dots at the bottom right of the banner.

Opbouw nu werken aan straks.nl

Buiten

- Inspirerende verhalen van collega's
- Poll
- Link naar de vacature
- Boekentips
- Tests Self Assessment
 - Persoonlijkheid (ook 360 graden)
 - Drijfveren (ook 360 graden)
 - Rollen (ook 360 graden)
 - 360 Krachtvelden

Binnen

Mijn toekomstplan aanmaken; e-portfolio

- Capaciteiten (basis, midden, hoog), aangemeld COTAN
- Persoonlijkheid (Big5, aangemeld COTAN)
- Drijfveren (McClelland, aangemeld COTAN)
- Omgaan met verandering
- Arbeidsgebieden – werksoorten
- Engagementscan 365
- SQ Sales
- SQ Leidinggeven
- SQ Sociaal Gedrag
- Management Competence Scan

Cijfers

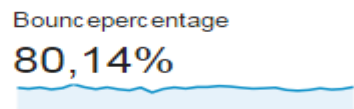
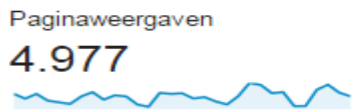
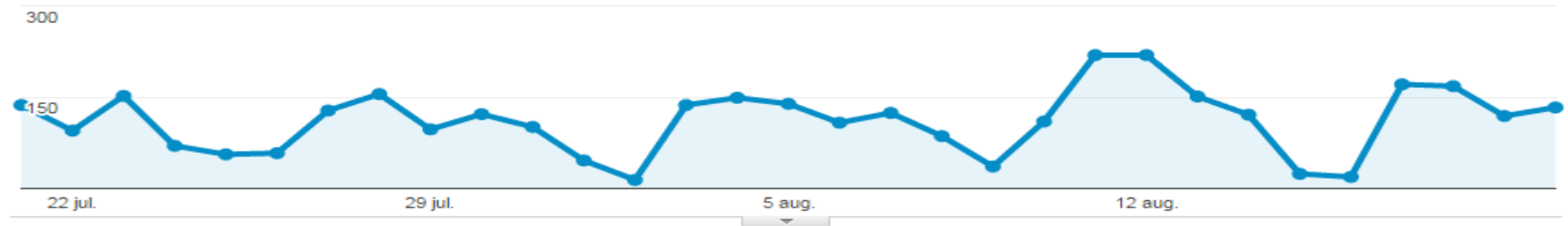
- nuwerkenaanstraks.nl sinds januari 2014 beschikbaar
- 115 e-portfolio's aangemaakt
- Analytics
- Ambitie: 30% van de medewerkers heeft een e-portfolio in 2017, 50% in 2018, 70% in 2019, 100% in 2020

Cijfers Analytics

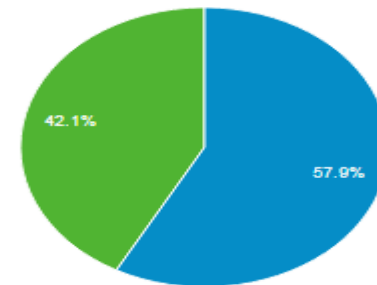
Sessies vs. [Selecteer een statistiek](#)

Per uur **Dag** Week Maand

● Sessies



■ Returning Visitor ■ New Visitor



Lessons Learned

Successen

- Start gemaakt met het werken aan duurzame inzetbaarheid
- Collega's platform gegeven om een stap te maken naar de toekomst
- De site met inspirerende verhalen van collega's

Lessons Learned

Kansen

- ICT problematiek
- Terugkijkend naar analytics slide: voornamelijk bezocht om te kijken naar de vacatures
- Verblijf tijd op de site is kort.
- Beheer binnen HR ligt bij 1 persoon, is kwetsbaar
- Stimuleren van reflectie
- Van regulerend naar exploratief medewerkers gaan uitdagen om eigen verantwoordelijkheid te pakken

Trofee 'Kroon op het werk'



Hoe nu verder





Tot slot!

