

Verslag Sessie 1 – Rapport Session 1

27/2/2014 – KICK OFF

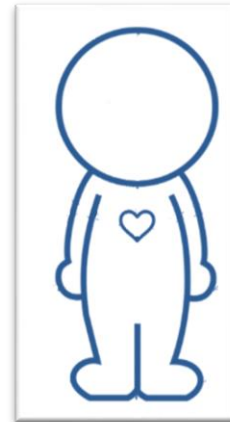
VERWACHTINGEN VOOR DE ONDERNEMING – ATTENTES POUR L'ENTREPRISE

Onderneming A - PDL

De organisatie heeft een HR aanpak waarin betrokkenheid van de werknemers voorop staat. Er werd hard gesleuteld aan Missie, Visie en waarden. Het HR beleid beperkt zich op vandaag vooral tot de pay-roll. De organisatie is een 'klein huis' waarin veel op een informele manier gebeurt. Er waren ooit evaluatiegesprekken met medewerkers maar die zijn een beetje stilgevallen en moeten terug opgerakeld worden. Men wil naar een echte loopbaanondersteuning en het uitbouwen van een HR(beleid met aandacht voor wensen van medewerker en klanten).

Onderneming B - SN

L'organisation dispose déjà d'une palette d'outils assez étendue, qui n'est cependant que peu utilisée. En pratique, l'opérationnel prend souvent le pas et quand des questions de carrière arrivent, on n'y réagit encore que de manière individuelle. Grâce au trajet, on désire élaborer une approche structurée et globale du soutien de carrière. Des outils pour vendre l'accompagnement de carrière en interne sont les bienvenus.



Onderneming D – CP

Le "Talentmanagement" est mis en avant dans l'organisation et dans sa gestion le RH a mis en place des KPI's tels que le % plans de développement. On sonde aussi à travers d'une enquête auprès des travailleurs leur degré de satisfaction par rapport au soutien de carrière. Les deux KPI's n'affichent pas de bons scores. En pratique, l'accent du RH est plutôt focalisé sur l'administration. Le soutien de carrière offert s'adresse surtout aux membres de la direction. En participant à ce trajet, on veut connecter davantage le collaborateur à la gestion RH dans ses multiples facettes et motiver le management à assumer son rôle dans le talentmanagement.

Onderneming C – JFG

L'organisation désire obtenir davantage de mobilité interne chez les travailleurs et accorder plus d'attention à la prévention des cas de Burn-Out. Un beau trajet (BENJI) a été mis en place, qui permet de préparer les collaborateurs, via des formations et du coaching, à des fonctions managériales ou spécialisées.

Onderneming E - EB

De vraag naar loopbaanondersteuning is via de OR aangekaart. De organisatie wil een strategie om "the place to work" te worden uitwerken. Er bestaan heel wat guidelines maar door het grote aantal change trajecten verdwijnt de aandacht voor het individu en dreigen medewerkers in een Citroencarrière terecht te komen. Successionplanning bestaat enkel op papier. Momenteel is er via cao 45+ wel aandacht voor loopbaanondersteuning van 50+-ers.

Onderneming F – VB

L'organisation est très forte pour structurer et pour sabrer dans les coûts, souvent cependant au mépris du défi dans les métiers. En participant au trajet on veut souligner au près du management l'importance de fonctions chargées de défis de manière à davantage motiver les collaborateurs pour les relever.

Onderneming G – NP & PS

Binnen de organisatie is de werknemersmobiliteit momenteel beperkt (LG laten niet graag hun potentials vertrekken) en gaat de aandacht voor loopbaanondersteuning te weinig naar de doorsnee medewerkers en te veel enkel naar specifieke doelgroepen (voornamelijk de high potentials). Via deelname aan het traject wil men de visie een stuk meer uitdragen en managers overtuigen van het belang van lange termijn denken als het om de loopbaanondersteuning van medewerkers gaat. Er wordt momenteel gewerkt aan het overzichtelijker maken van de tool voor talentmanagement.

Lessons learned after the 1st step

Wat nemen de deelnemers mee uit 1° stap? Que retirer de la 1ère séance ?

- Vandaag nog aan de oppervlakte gebleven maar onderlinge uitwisseling is wel interessant
- La perspective de pouvoir utiliser-tester l'outil "pyramide des âges" est positivement appréciée par d'aucuns : sera un instrument utile en tant que 'eye-opener' envers le management
- Vandaag nog niet mogelijk om de aangereikte dingen te kunnen plaatsen, nog kader nodig maar kijkt uit naar volgende sessies
- Best practices sont intéressants à partager, intéressants aussi pour savoir ce qui vit dans les diverses sociétés.
- De GPS oefening geeft ideeën om zelf als tool te gebruiken om discussie met collega's aan te gaan
- Vanuit 'het algemene' is vandaag toch al naar het 'concrete' gegaan: 3 concrete tools worden reeds 'meegenomen':
 - GPS
 - Leeftijdspyramide
 - Vuurwerkt

Nuttige links – Liens utiles

Via le site du Fopas :

FR : <http://www.fopas.be/fopas/fr/7940-accompagnement-de-carriere.html>

NL : <http://www.fopas.be/fopas/nl/7940-loopbaan.html>

FR : <http://www.fopas.be/fopas/fr/7977-competences-futures.html>

NL : <http://www.fopas.be/fopas/nl/7977-toekomstige-competenties.html>

Vous y trouverez dans les deux langues de nombreuses infos sur l'accompagnement de carrière ainsi que ma présentation téléchargeable sur Fopas 2020 : besoins sectoriels futurs

<http://www.leeftijdsscan.be>

Website waar u een projectie kan maken van de leeftijdspiramide van de onderneming. Het rapport geeft:

- een leeftijdspiramide van de huidige leeftijdssamenstelling van uw personeel
- een projectie op 5 jaar en op 10 jaar van dezelfde situatie, in cijfertabellen en grafieken
- een toets van het huidige klimaat en beleid m.b.t. leeftijd en werk in uw organisatie
- een benchmark van dit alles met andere organisaties binnen uw sector

De website bestaat in Nederlandse en Engelse versie

<http://www.vuurwerkt.be/>

Vuurwerkt is gebaseerd op de principes en praktijk van Appreciative Inquiry, of het waardierend onderzoek. Appreciative Inquiry is in essentie een filosofie en methodiek die veel gebruikt wordt in organisatieverandering. Vuurwerkt vertrekt vanuit het beste dat mensen hebben: hun talent en hun bezieling en hoe die te gebruiken om een motiverende toekomst te ontwerpen en waar te maken.

ECONOMIE

Mondialisation

- > multinationales
- > externalisation des FTE

Crise

- > cycles économiques et réactions (Mifid, Solvency II, IFRS...)
- > minder mobiliteit nu; wat als economie herpakt
- > wordt structureel
- > bedrijven investeren minder in opleiding
- > Rendement halen wordt moeilijk
- e-Economie vs Business traditionnel

Cost cutting

- > vaak ouderen
- > geen vervanging >> werkdruk stijgt >> minder tijd voor ontwikkeling
- Partenaires sociaux

ARBEIDSMARKT

MARCHE DU TRAVAIL

- > rigide

- > multiculturel

Image secteur assurance

- > oubollig & saai, niet "sexy"
- > difficile; manque d'attrait

Fossé entre offre et demande

- > technische profielen moeilijk te vinden
- > structurele tekorten voor bepaalde functies
- > sector weinig gekend als potentiële werkgever voor bepaalde groepen

Flexibilisering van arbeidsvormen

- > Job crafting & Job sharing

Generation Y : (te) hoge verwachtingen

DEMOGRAFISCHE EVOLUTIE

EVOLUTION DEMOGRAPHIQUE

- > différente selon les fonctions

Oudere generatie

- Hoe de (grote) uitstroom van baby boomers opvangen?
- Augmentation des personnes âgées > risque de perte de connaissances > documenteren van de kennis van de senioren
- Planning des successions

Place de la vie privée - équilibre avec le travail

(congé parental)

Langer werken

- = langer + anders motiveren

- > carrière + longue > attentes des + âgés

- > charge de + en + grande et forte pour les actifs
- > génération MGT

Hoe betrokkenheid genereren van de jonge generatie?

- Droit de priorité payé par les entreprises dans des crèches

DIGITALISERING & SOCIALE MEDIA

NUMERISATION & MEDIAS SOCIAUX

Imago bedrijf

Social media - nieuwe technologieën

- > meer connecties >> medewerkers zijn benaderbaar
- > must = communicatie
- > risico's !

- > policy >> règles internes & opportunités - regels rond gebruik & toepassing >> opleiding?

Nieuw werk - Nouveau monde du travail

- > télétravail possible
- > paperless
- > steeds meer online kunnen doen
- > accès à l'information

Ressources financières et humaines

GPS Brainstorming
Omgevingsanalyse
Analyse
environnement
Post it's

OVERHEID & REGELGEVING

POLITIQUE & REGLEMENTATION

Regelgeving - Cadre réglementaire

- >> ondernemerschap - creativiteit
- > formation continue

- Statut unique employés-ouvriers et ses implications
- Allongement des carrières

- >> ontmoedigen van brugpensioen

- Barèmes >> contrainte + âgés
- CAO 109 : motivering van ontslag > uitbreiding van outplacement

- Crédit temps
- Congé éducation