

Verslag Sessie 2 – Rapport Session 2
13/3/2014 – DOEL & VISIE – OBJECTIF & VISION

Waarom Loopbaan Begeleiding - Ondersteuning invoeren?

Loopbaanondersteuning :
activiteiten, middelen, tools om
medewerkers te helpen hun
loopban te ontwikkelen

Competenties laten aansluiten op
de behoeften en doelstellingen van
de onderneming

Soutenir la carrière : important
aussi de laisser s'exprimer les gens
sur leur potentiel, leurs
aspirations. Danger de décider à
leur place en croyant bien faire.

Op zoek gaan naar manieren om
medewerkers te behouden en te
ontwikkelen
>> matching doen tussen wensen
medewerkers en wensen werkgever

Loopbaanondersteuning : carrière
uitbouwen = 2 richtingen mogelijk :
- Vertikaal : de ladder hoger
beklimmen
- Horizontaal : zich verder
specialiseren

- Een goed expert zal niet altijd een goede
leidinggevende worden
- een manager moet zich niet laten bedreigen
door de hogere technische kennis van zijn
medewerkers; hij moet in zijn rol herkend
worden door andere soorten activiteiten.

Pourquoi développer une vision sur l'Accompagnement de carrière ?

Pour éviter que les points de vue
sur ce sujet ne divergent trop
avec celui de HR

Pour être clair sur le concept et
communiquer de façon
univoque sur le sujet : que
signifie l'accompagnement de
carrière pour notre entreprise?

Pour éviter les rumeurs ou les
préjugés qui veulent qu'un
employé invité à une entretien
de carrière soit assimilé à un
employé "bientôt en partance"

Etapas pour établir une vision :

1. *Analyser l'environnement, son évolution et l'impact des tendances sur le futur de l'entreprise et des effectifs*
2. *Esquisser la situation rêvée à 3 – 5 – 10 ans: que voulons- atteindre?*
3. *Déterminer la formule du succès : que faire pour concrétiser le rêve?*

1. Analyse de l'environnement (voir aussi rapport précédent session 1) – influence de quelques tendances (sur base de la mission 2)
Omgevingsanalyse (zie ook vorig verslag sessie 1) – invloed van enkele trends (op basis van opdracht 2)

Trends : E-business – E-economie – E-insurance

- L'e-insurance est en marche et va changer le business
- Des outils on-line sont développés par chaque branche d'assurance > manque de cohésion
- Une plate-forme sectorielle est développée pour le B to B, et des idées sont lancées pour le B to C (facturation électronique, attestations de paiement de primes, conclusion de contrats standards, consultation de ses polices d'assurance etc)

Danger de diminution des contacts sociaux dans un tel environnement technologique!

- Besoin d'experts externes
- Besoin de beaucoup de ressources (hommes, temps, argent) nécessaires pour le développement et le maintien de l'outil
- Besoin d'évolution des compétences de chacun dans le cadre d'un environnement en ligne :
 - job moins administratif et plus technique (administratieve krachten worden beheerders voor eenvoudige gevallen)
 - les gestionnaires s'occuperont davantage de traiter les dossiers complexes, requérant davantage d'expertise et ne pouvant être traités par ordinateur
 - capacité de rendre visite aux clients en utilisant tablettes et smartphones

Trends : Operational excellence

- Viendra d'un mix entre le monde digital et l'art du contact
- Mise en oeuvre de processus d'amélioration via Lean , 6 Sigma ...
- La bonne personne à la bonne place tout au long de sa carrière
 - implique de connaître les motivations et aspirations des collaborateurs, et de les faire coïncider avec les besoins de l'entreprise
 - diminue le niveau de stress et le risque de burn out

Trends : Imago van de sector

- Er worden kleine positieve veranderingen gemerkt m.b.t. het imago van de sector (minder grijs en saai, moderner met het invoeren van de technologie en van het nieuwe werken, innovatief...)
- Le fait que l'assurance représente encore pour beaucoup une sécurité d'emploi à long terme reste un atout majeur

2. Esquisser la situation rêvée – de gedroomde situatie Outils - Tools

TOOLS

- **IDU MATRIX** : Instroom – Doorstroom – Uitstroom
Oefening te doen voor elke functie

Cfr nieuwe **functieclassificatie** van de verzekeringsector :

Lijst van de functies :

<http://www.assuralia.be/fileadmin/content/documents/sociale%20zaken%20%28niet%20CAO%29/functieclassificatie/2008-69%20liste%20fc%B0.pdf>

Beschrijving van de functies:

<http://www.assuralia.be/fileadmin/content/documents/sociale%20zaken%20%28niet%20CAO%29/functieclassificatie/2008-68%20FR%20descr%B0.pdf>

- **INZETBAARHEIDSMATRIX**
(wie welke taak kan opnemen binnen een afdeling >> voldoende backup's?)

- **Succession Plan**

Si pas de “doublure” présente dans la fonction, programmer des plans de développement et de formation

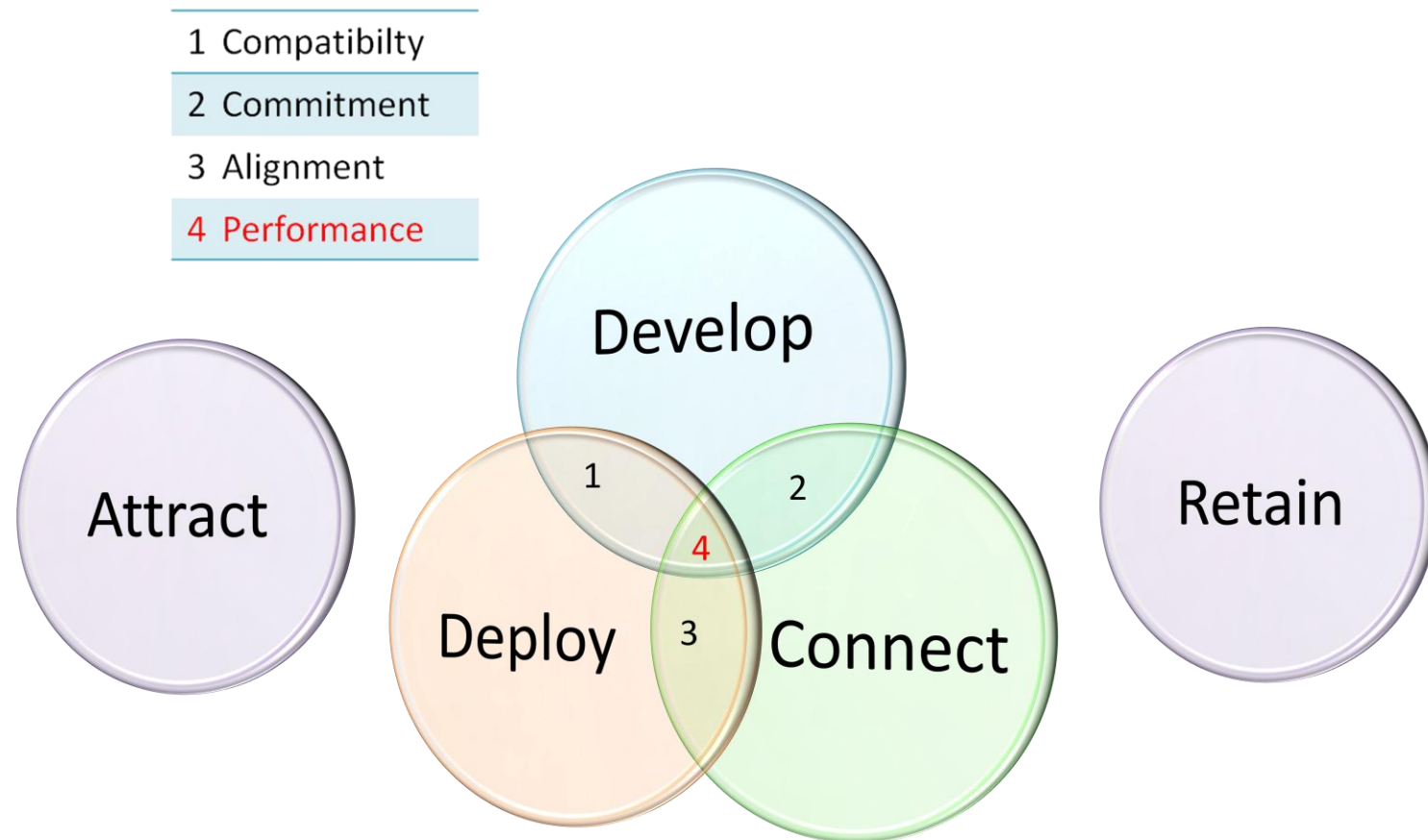
- **HR3P** : Talent management (grille de performance et de potentiel)
Medewerkers beoordelen op basis van hun prestaties en groeipotentieel definiëren (Talent Pool)

- **Loopbaan – Functionerings – Evolutiegesprekken**

Deze gesprekken voeren is uiteraard belangrijk, en gevolg eraan geven is nog belangrijker

3. La formule du succès pour concrétiser le rêve – De succesformule om de droom waar te maken

SUCCESFORMULE – FORMULE DU SUCCES



Outils pour aider les collaborateurs à trouver le job de leur vie et pour les soutenir dans le développement heureux de leur carrière

- Interne vacatures via mailing
- e-recruting via website
- Mobilité interne
- loopbaangespreken met HR
- Succesverhalen & Filmpjes over de functies (getuigenissen) - dagelijkse - wekelijkse - maandelijkse bezigheden
- Databank functies / competenties / trainings

- Potentieel assesment
- Development center
- Culture du feedback (+ & -)
- Functionerings- en evaluatiegesprekken
- Tussentijdse gesprekken



- Tijdskrediet
- Info - Wegwijs voor nieuwkomers
- Enquête 55 +
- Teleworking
- Loopbaangesprekken
- POP & PDP
- Intervisiegroepen
- Training - Opleidingsplan
- Fopas : opleidingsprogramma & individuele loopbaanbegeleiding
- Programmes "Benji"
- Coaching - mentoring
- Workshops
- Levenslang leren
- Tafelgesprekken

- Stages bij aanwerving
- Performance & Objective gesprekken
- Journées portes ouvertes dans les départements
- Mentorship on the job
- Diverse jobs "proeven"
- Mensen in "the picture" laten staan door hun een andere rol te geven bij bepaalde projecten
- Initiatieven buiten de wekuren
- Cellule à l'emploi