



TALENTONTWIKKELING EN TALENTBEHEER

Denk aan talenttools, opzet interne talentenpool, mobiliteitscentra

| Uitdaging | Herkenbaar | Mogelijke oplossing (naam/hogeschool) |
|--|------------------|---|
| <p><i>vaak moeilijk te plaatsen mbv.</i></p> <p>- Inrichting matchings tafel i.c.m. mn vastzitters in beweging</p> | X X X X | <p>• • • • •</p> <p>- mobiliteitscentra beginnen doet Fantys (Aurigel)</p> <p>- flexpool met FTE</p> |
| - CUB moet met veranderend taal komen tgv interne mobiliteit | X X X X X • • | |
| - goed systeem (data) | X | • |
| - Klussen/rollen intern melden (uitdaging van weging, spelregels) versus generisch Junctionhuis | X | |

nee wij adviseren ze wat moet gebeuren en geven ze een keuze en dan volgen



COMMUNICATIE EN CULTUUR

Vanuit communicatieoogpunt: hoe is het weggezet en ontvangen? Het veranderverhaal.

| Uitdaging | Herkenbaar | Mogelijke oplossing (naam/hogeschool) |
|--|------------------|---------------------------------------|
| <p>- positieve blik op interne mobiliteit vs Krimp / bezuinigingen ⇒ hoe frame je het verhaal? ↳ gr. focus op werkbareheid (org & prof) MAAR: Hg eerste, anders niet authentiek <u>HOE?</u> → GEEN "AFVOERPUTJE"</p> | <p>● ● ● ● ●</p> | |
| <p>- Positieve blik op employability vs. herplaatskandidaten / disfunctioneren hoe frame je je arbeidsmobiliteitspunt?</p> | <p>● ● ● ● ●</p> | |
| <p>- culture eats strategy for breakfast ↳ hoe nemen we lg mee in deze verandering & focus op interne mobiliteit</p> | <p>● ● ● ● ●</p> | |



BEVORDEREN MOBILITEIT EN LOOPBAANBEWEGING

Hoe mensen en leidinggevenden in beweging krijgen?
Horizontaal en verticaal. Zelfregie.

| Uitdaging | Herkenbaar | Mogelijke oplossing (naam/hogeschool) |
|--|------------|---|
| - Veiligheid (sociale) | X | * Saxion: Speed dates (low profile) * jobcrachten |
| - Idg → willen mensen niet kwijt → voeren het goede gesprek niet. | X | * loopbaan coaches inzetten |
| - Eigen regie medewerker | X | * spelregels & beleid / kaders |
| - Hoe gezamenlijk verantwoordelijk (lg + HR) | X X | |
| - Laagdrempelig contact kunnen leggen (mw) | X X | ZUYD: LOOPBAAN CHECK (4 gesprekken max) ANONIEM, GEEN KOSTEN |

ZESTOR

arbeidsmarkt- en opleidingsfonds hbo

www.zestor.nl



VRIJWILLIGE EN GEDWONGEN MOBILITEIT

Denk aan outplacement en re-integratie

| Uitdaging | Herkenbaar | Mogelijke oplossing (naam/hogeschool) |
|---|------------|--|
| 'gewoon' gedwongen ↓ krimp... | ✓ | |
| moeten = lastig... | ✓ | |
| ↳ soc. plan is de oplossing maakt 't makkelijker | ✓ | |
| vrijwillig is lastiger eigenlijk ↓ veel aandacht 'masseren' | ✓ | |
| wie moet bewegen, hoe bepalen? | ✓ | afspiegelen overleg MTR en boarden |
| ↓ SPP | ✓ | |
| uurspecifiek tot brede inzetbaarheid ↓ professionaliseren breder ontwikkelen | ✓ | |
| organisatiebrede arbeidsovereenkomst | ✓ | |
| reïntegratie -> minder goede ervaringen - lastig! ↓ cultuur... samen (ook bij) matchen kan door bezuinigingen / minder € voor / beter UWV en eigen risico. kn. | ✓ | |

ZESTOR

arbeidsmarkt- en opleidingsfonds hbo

www.zestor.nl



ROL(CORPORATE) RECRUITMENT

Welke rol en taken? Positie binnen Hogeschool.

| Uitdaging | Herkenbaar | Mogelijke oplossing (naam/hogeschool) |
|---|------------|---------------------------------------|
| - Hoe bereik je recruitment bij interne mobiliteit | ✓ | |
| - Welke rol speelt recruitment bij J.M. | ✓ | |
| - Behandelen vacatures | | |
| - Hoe ga je om met sollicitanten die waar contract afloopt, maar die solliciteren intern op tijdelijke functie (en moet den vest contract krijgen)? | ✓ | Inholland |

ZESTOR

arbeidsmarkt- en opleidingsfonds hbo

www.zestor.nl



ARBEIDSVOORWAARDELIJKE MOGELIJKHEDEN EN GEVOLGEN

Denk aan D4-contracten, detachering, flexibele schil, etc.

| Uitdaging | Herkenbaar | Mogelijke oplossing (naam/hogeschool) |
|--|------------|---|
| <ul style="list-style-type: none">- Kijken in huidige formatie, wie wil er wat minder werken? Kan deze vraag gesteld worden? | X | Utrecht Petra Eggenis Fantys → handelings- repertoire voor 1,5 (caulje) |
| <ul style="list-style-type: none">- Jobcrafting meer bespreekbaar maken en meedenken met pensionado's | X X X ● | |
| <ul style="list-style-type: none">- <u>Rvu</u> onderzoeken regeling, verzoegel uitbreiden | X X X | Int'lolland ervaring met Fantys schrijft 1 nu uit |
| <ul style="list-style-type: none">- Flexpool inrichten met FTE die flexibel inzetbaar zijn | | |
| <ul style="list-style-type: none">- Als een reorganisatie gewoon echt nodig is. Voer die uit en wees eerlijk + transparant | X | + pas Sociaal plan aan |

ZESTOR

arbeidsmarkt- en opleidingsfonds hbo

www.zestor.nl



MOBILITEIT INTERN EN EXTERN

Flexibiliteit over onderdelen heen. Mobiliteit binnen en tussen hogescholen. Onderling uitwisselen medewerkers.

| Uitdaging | Herkenbaar | Mogelijke oplossing (naam/hogeschool) |
|--|------------|--|
| <p>* Hoe bepalen we (CvD + HRM + Dir) de kaders voor interne/mobiliteit en welke afspraken maken we gedurende de krimp (VB → Project buiten mislukt door angst)</p> <p>↓</p> <p>of waren de Hogescholen er niet klaar voor vanwege de heersende cultuur?</p> | | Gesprekstafels organiseren met belanghebbenden |
| <p>* Hoe wyyg & leidinggevenden mee in denken ik kansen?</p> | | x succesverhalen delen |
| <p>* ZP'ers terug dringen door management posities uit te wisselen.</p> | | |

ZESTOR

arbeidsmarkt- en opleidingsfonds hbo

www.zestor.nl