

Interne mobiliteit

2 December 2024

Petra Eggens & Leonie Susebeek

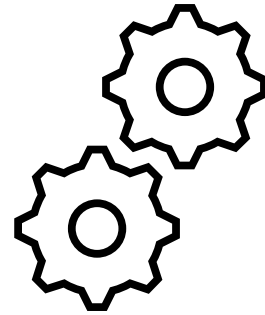
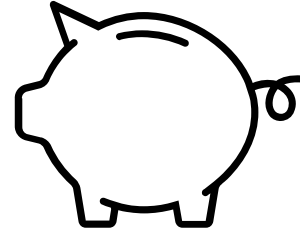
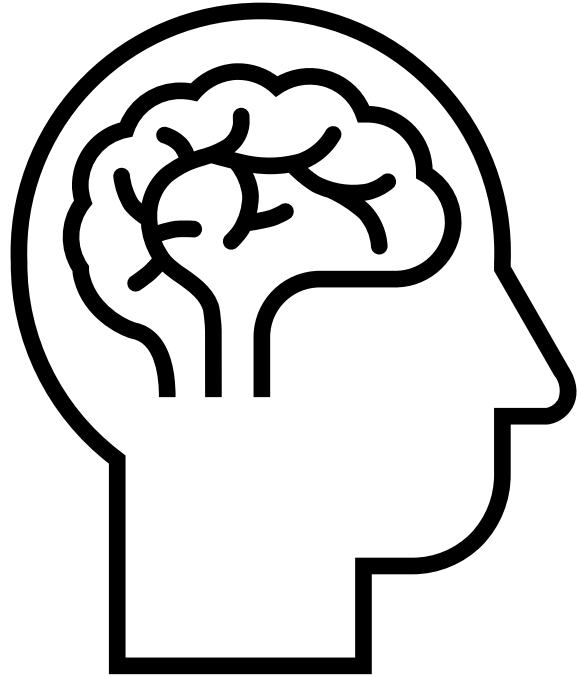


Presentatie

- Waarom interne mobiliteit?
- Huidige vs. gewenste situatie
- Stappen naar de gewenste situatie
- Loopbaanloket

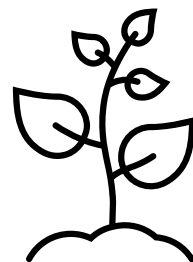
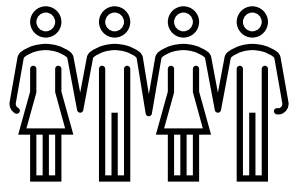


Waarom interne mobiliteit?



Voordelen interne mobiliteit

- Behoud kennis en expertise
- Wendbaarheid organisatie
- Versterkt samenwerking en medewerkersbetrokkenheid
- Verlaagt kosten w&s
- Stimuleert talentontwikkeling



“Interne mobiliteit is nadrukkelijk geen doel op zich, maar een middel om medewerkers gemotiveerd en inzetbaar te houden, waarbij persoonlijke en organisatiedoelstellingen elkaar zoveel mogelijk versterken.”

Doelstelling project HU

Het project interne mobiliteit is erop gericht interne mobiliteit een meer vanzelfsprekend onderdeel te maken van onze organisatie en cultuur. Het project sluit aan bij de HR-ambitie om **talentontwikkeling te stimuleren** en daarmee **'de juiste mens op de juiste plek'** te krijgen binnen de HU, zodat we onze HU-ambities realiseren en medewerkers een aantrekkelijke loopbaan bieden met voldoende uitdaging en ontwikkeling binnen de financiële mogelijkheden.

Huidige vs. gewenste situatie

Huidige situatie vs. gewenste situatie

Onderwerp	Huidige situatie	Gewenste situatie
Beeldvorming/cultuur	Het onderwerp “Interne mobiliteit” wordt veelal gekoppeld aan herplaatsing en reorganisatie en heeft daardoor een negatieve lading.	Loopbaanontwikkeling is een natuurlijk onderdeel van de cultuur van de HU.
Wendbaarheid HU	Een aantal instituten groeien en een aantal krimpen. Momenteel wordt personeelsinzet (incl. interne mobiliteit) vooral binnen eigen teams bekeken en aangepakt.	Talentgerichte benadering leidt tot wendbaarheid HU: De HU werkt talentgericht waarbij medewerkers actief kunnen groeien, zowel horizontaal als verticaal, wat hun persoonlijke en professionele ontwikkeling stimuleert en de organisatie wendbaar houdt.
Beperkte interne doorstroom	Interne mobiliteit is mogelijk en gebeurt veelal via detacheringen. Echter: slechts een klein deel van de vacatures wordt ingevuld door eigen personeel. Vacatures worden vaak gelijktijdig intern en extern uitgezet, waardoor interne kandidaten in de praktijk niet altijd voorrang lijken te krijgen.	Interne doorstroom is de norm. We starten met het herbevestigen van bestaand beleid.
Uitstroom	50% vertrekkende medewerkers geeft aan dat hun vertrek te voorkomen was.	De HU weet haar talenten te binden en te boeien. Medewerkers die alsnog de HU verlaten, zijn enthousiaste ambassadeurs van de HU.
Netwerkafhankelijkheid en inzicht van mogelijkheden	Interne mobiliteit (te) sterk afhankelijk van persoonlijke netwerken en de inzet van leidinggevenden.	Een transparant en breed toegankelijk systeem waar projecten, rollen, taken en vacatures organisatie breed worden gedeeld.
Potentieel HR-instrumenten	Er zijn HR-instrumenten voor interne mobiliteit, maar deze zijn niet altijd goed vindbaar voor medewerkers of worden ten volle benut voor organisatiedoelinden.	De HU biedt een heldere en transparante structuur rondom loopbaanontwikkeling, ondersteund door toegankelijke HR-instrumenten en adviesmogelijkheden, zodat medewerkers beter inzicht hebben in hun loopbaankansen

Stappen naar de gewenste situatie

Twee routes – september '24 t/m januari '25

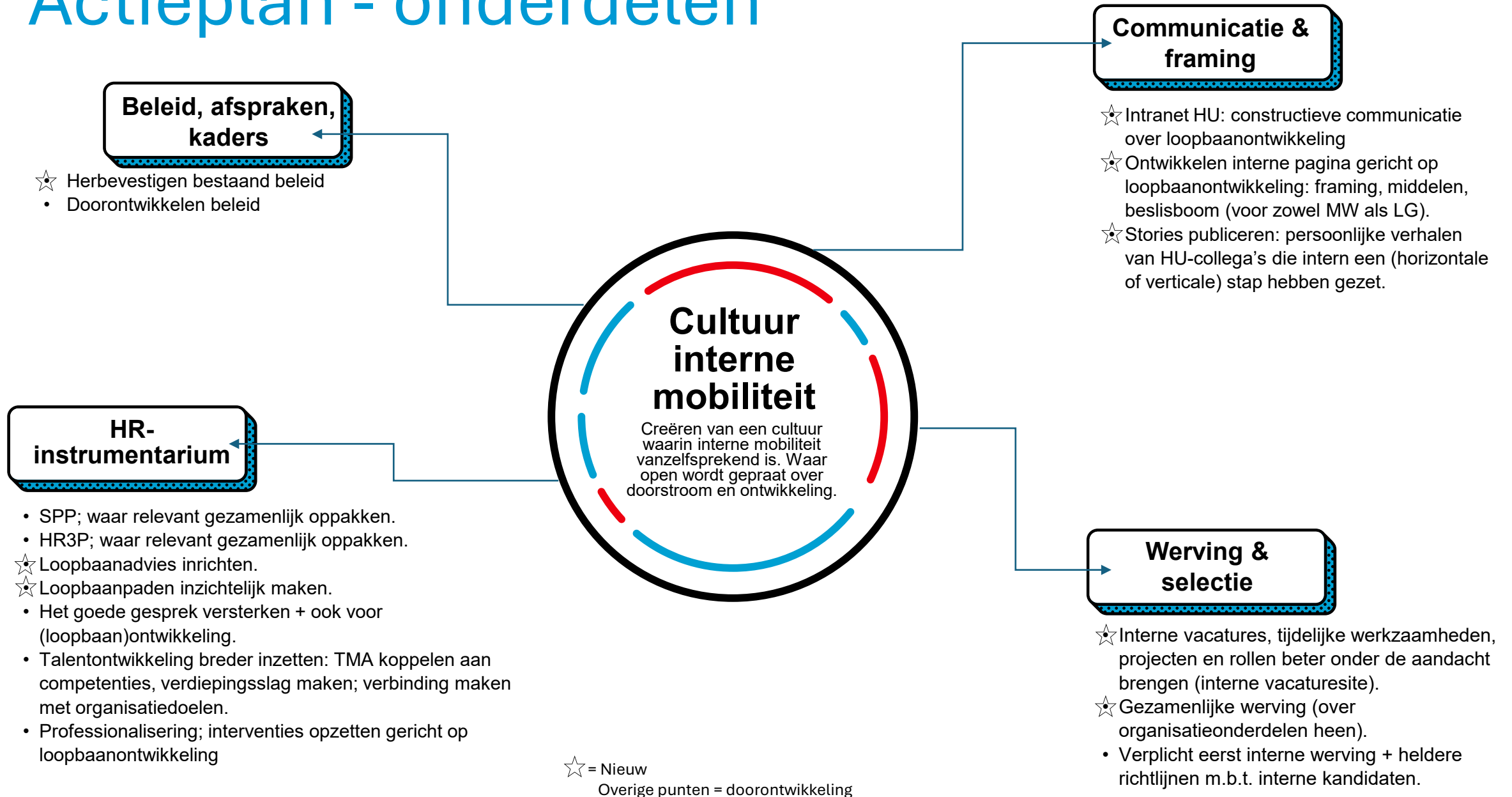
Onderzoek en analyse

- Hu breed onderzoek
- Benchmarking onderzoek
- Huidige kader en aannames toetsen
- Aanscherpen aanpak en vervolg bepalen 2025

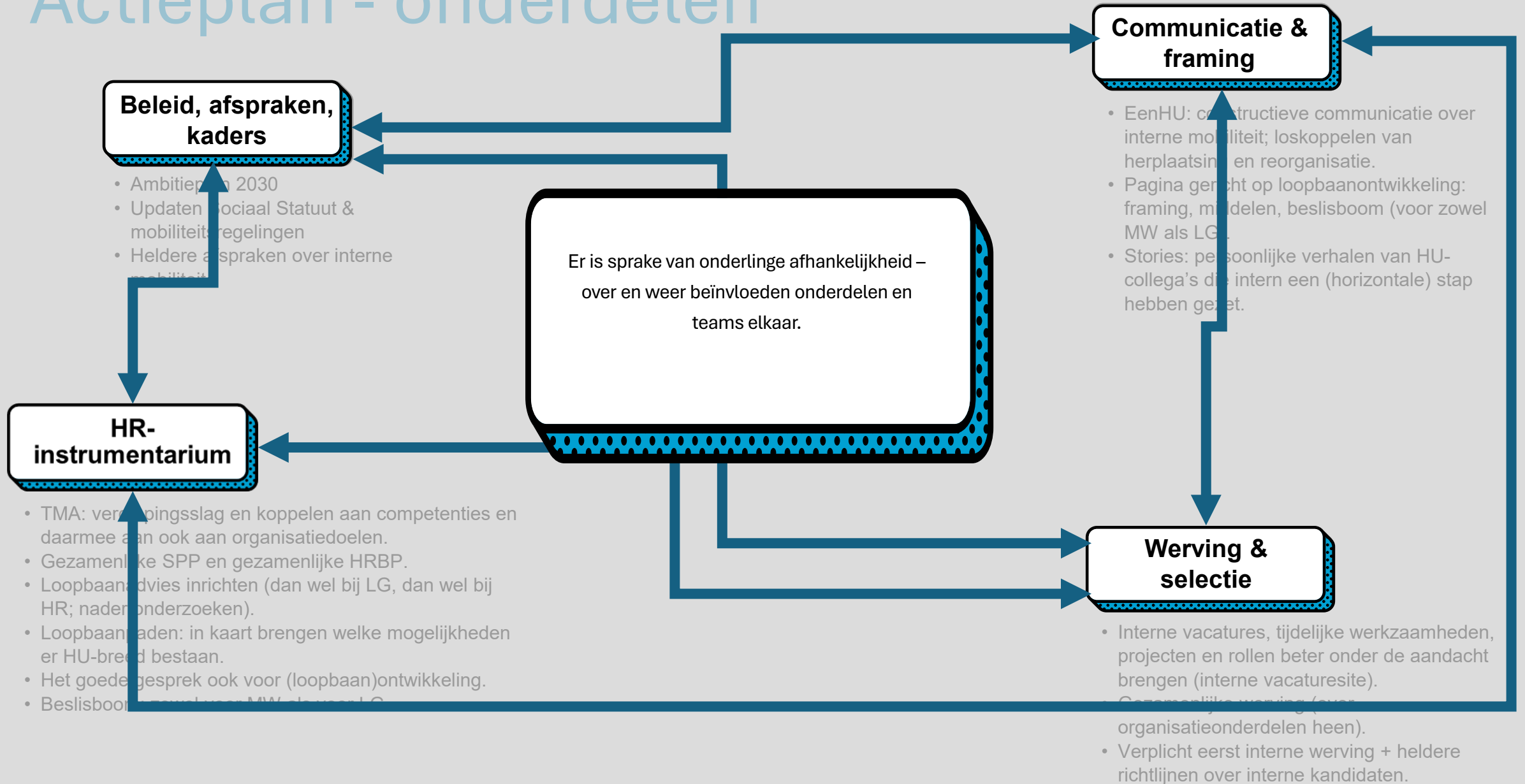
Directe actie op urgente punten

- communicatie en transparantie loopbaanontwikkeling
- Pilots zoals loket en loopbaanpaden
- Interne vacatures
- Aanscherpen beleid

Actieplan - onderdelen



Actieplan - onderdelen



Verkenning: onderzoek & analyse (2025)

Voor de inhoud van de projecten van 2025 is input vanuit de gesprekken met stakeholders nodig. Waar in ieder geval focus op ligt qua verkennen van behoefte en verdere uitwerking is:

- Kennis en kunde van de leidinggevenden op het vlak van loopbaangesprekken
- Het thema loopbaanontwikkeling binnen het goede gesprek en de RGW-cyclus
- Interne stages en meelopen met collega's.
- Beeldvorming en bekendheid mogelijkheden loopbaanontwikkeling
- Mogelijkheden huidige LMS verkennen (skillbased ontwikkelen, rollen, loopbaanpaden in systeem, etc)

Loopbaanloket

Loopbaanloket

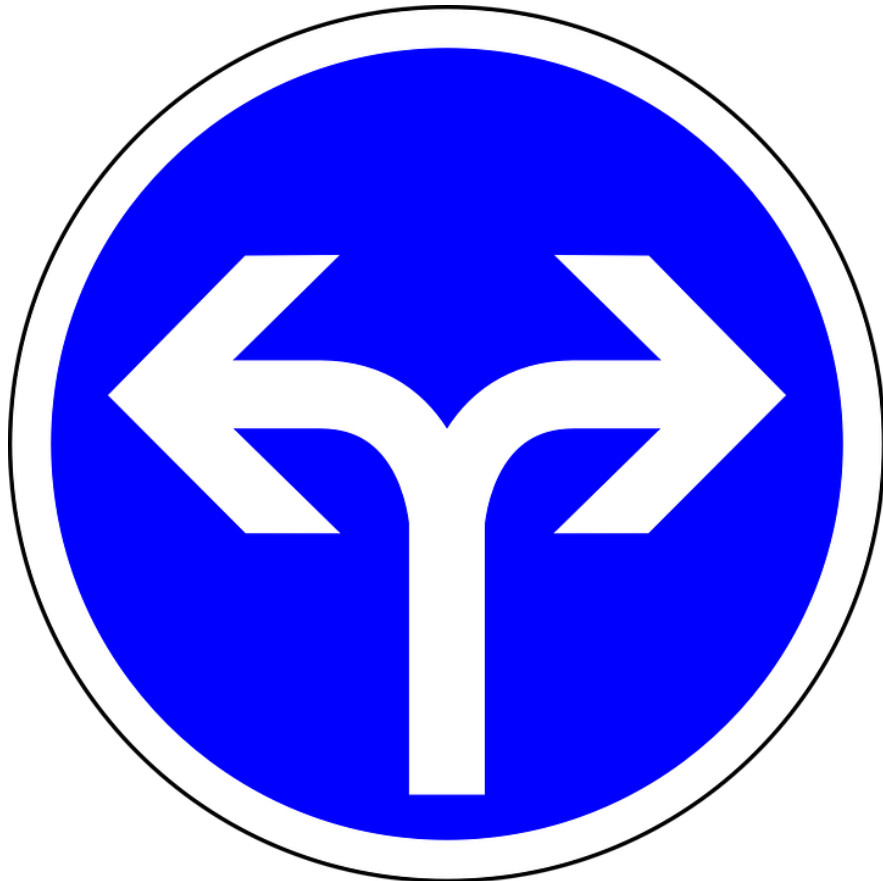
- Loket op intranet EènHU
- Overzicht doorverwijsopties
- Intern team achter het loket

Twee centrale vragen:

Ik weet wat ik wil, maar niet hoe ik er kom?

Ik weet niet wat ik wil?

Bepaal de vraag



- Workshop voor intern team
- 10 HR collega's 2 tot 4 uur per week
- Inschrijving via tijdslot
- 1 tot 2 oriëntatiegesprekken
- Eerste contactmoment voor MW
- Regie bij MW laten



HIER KOMT ALLES SAMEN