Mobiliteit van medewerkers

is meer dan het toepassen van instrumenten





Ik heb vragen aan jullie
Hebben jullie straks vragen aan mij?

- **Ik neem jullie even mee in mijn historie die,**

- **aan de basis ligt van mijn passie voor mobiliteit**


Tot 1960



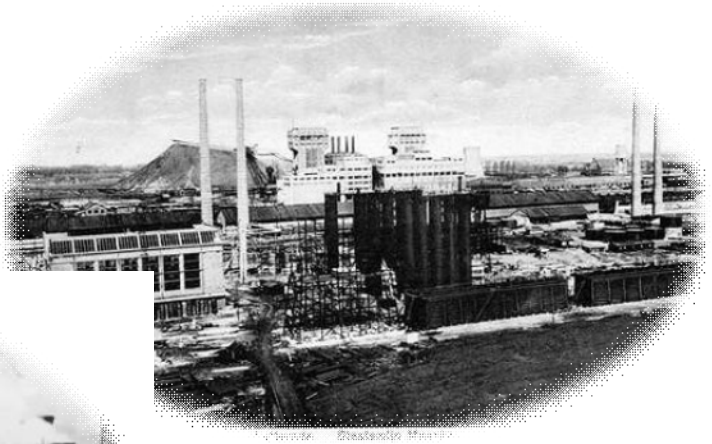
Textielwinkel jaren 60

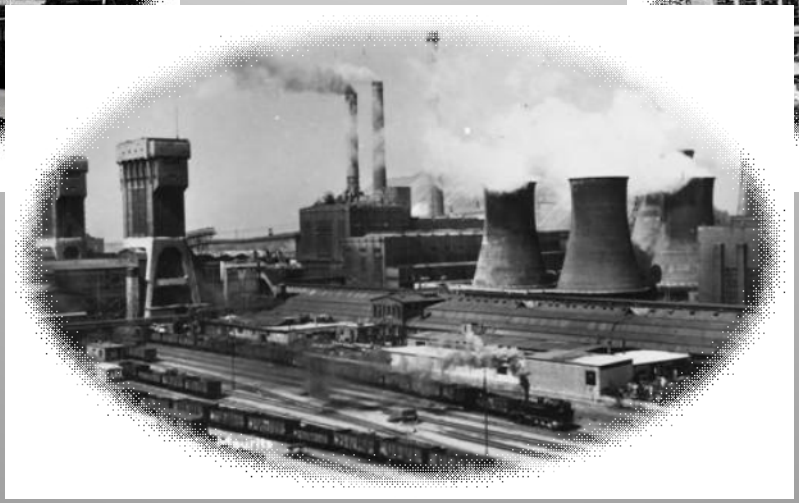
Mijn-industrie tot ± 1970











80% “ongeschoolde” arbeiders

Het nieuwe perspectief van DSM



Bij start 1933 50% geschoolde werknemers
Nu 100% geschoolde medewerkers

Einde confectie-industrie ± 1980



80% “ongeschoolde” werknemers

Macintosh Retail Group
een nieuw perspectief













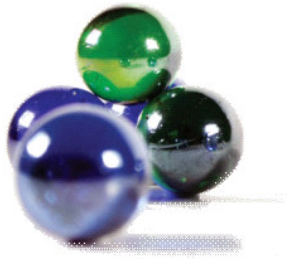




Wat heb ik hier o.a. van geleerd?

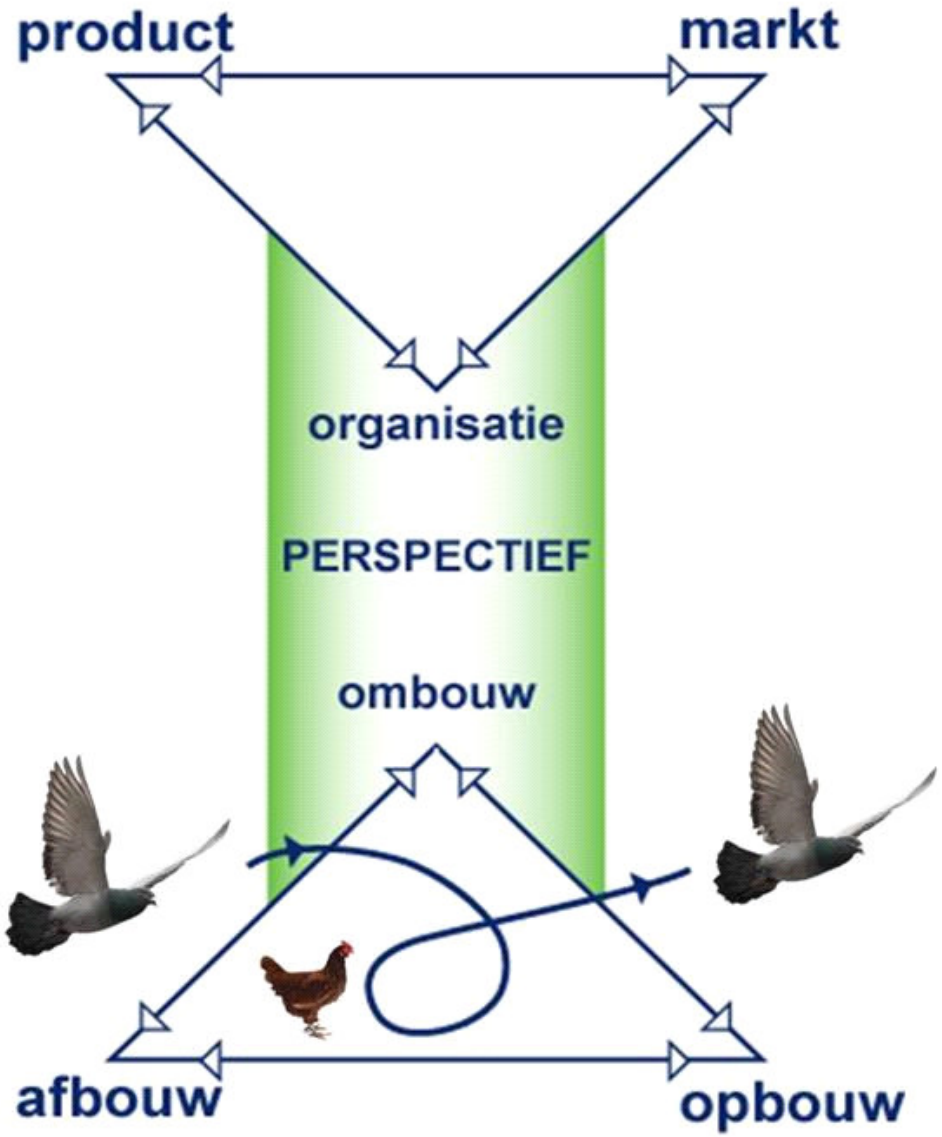
- Zowel organisaties als individu moeten altijd bij de tijd blijven
- Beiden hebben hier een eigen verantwoordelijkheid in
- Voordurend moet je de relatie leggen met de markt of het nu de business – consumenten of arbeidsmarkt is (Kinderopvang om de 3 jaar volledig op z'n kop)
- Stel je continu de vraag: Welke eisen worden aan het product/organisatie of aan jezelf gesteld en hoe is het gesteld met de vraag in de markt?
- Haal het beste uit je organisatie
- Haal het beste uit jezelf en ontwikkel continu je kennis, vaardigheden en attitude

Er bestaat geen werk op de wereld dat niet de moeite waard is om goed gedaan te worden

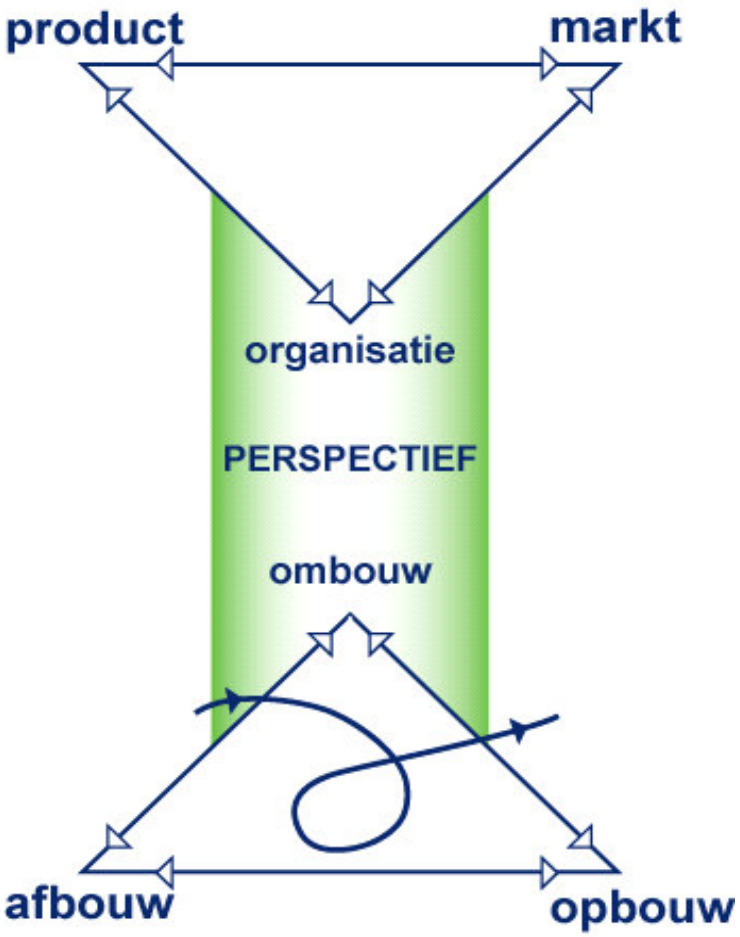


Hij die niet stuurt wordt gestuurd

Smart Perspectief model

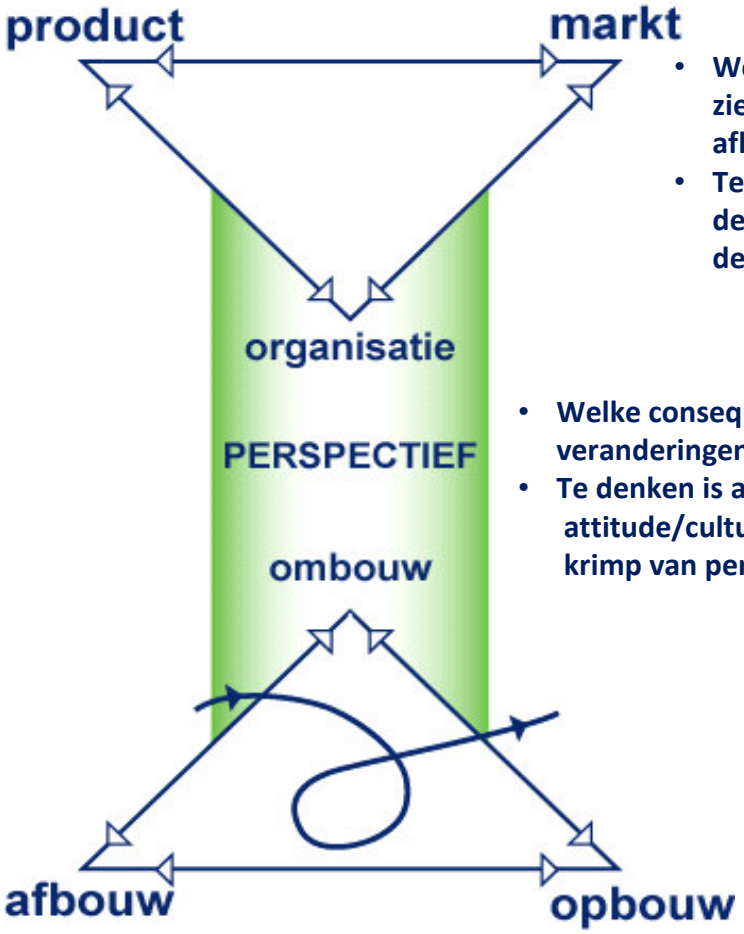


Laten we samen eens invullen
Wat gaat er allemaal veranderen?



Vragen die van belang zijn inzake de mobiliteit van uw eigen organisatie

- Welke consequenties hebben deze door u ingeschatte veranderingen voor huidige producten en diensten?
- Te denken is aan prijs, kwaliteit, service, omvang van de vraag, innovatie, etc, etc.



- Welke belangrijke veranderingen ziet u NU in de markt en op u afkomen?
- Te denken is aan de economie, de (regionale) markt- en klantvraag, de concurrentie, etc. etc.

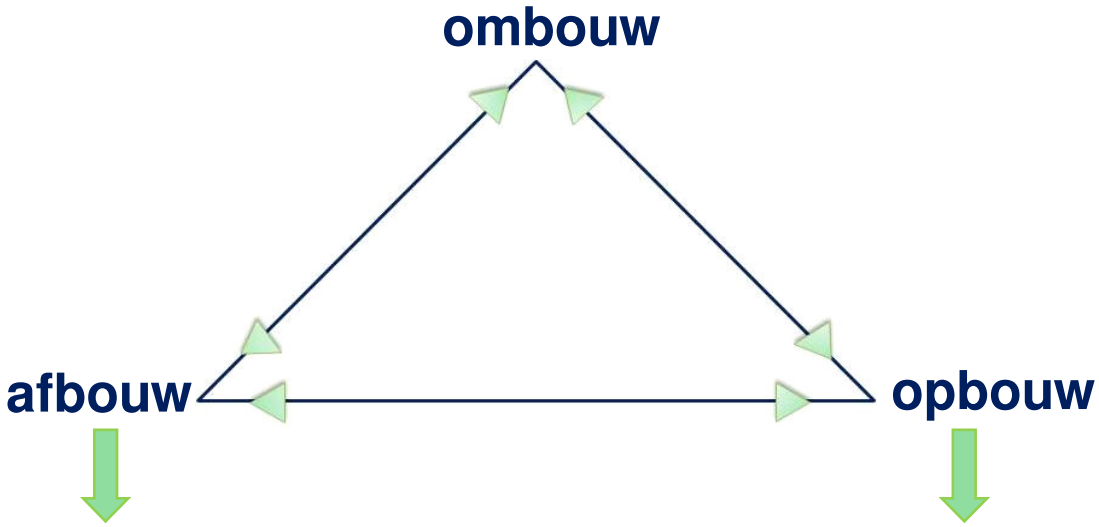
- Welke consequenties brengen deze veranderingen mee voor de organisatie?
- Te denken is aan kennis, vaardigheden en attitude/cultuur, maar ook aan groei en krimp van personeel etc, etc.

- Hoe zou u in uw eigen woorden dit veranderingsproces in 1 of 2 zinnen willen beschrijven?

Wat is dan de kern van het afbouwproces, die aspecten, waarvan u vindt waarmee gestopt moet worden. (activiteiten, aanpak, cultuur, personeel, etc.)

Wat is dan de kern van het opbouwproces, die aspecten, waarvan u vindt waar juist aan gewerkt moet worden om perspectief te behouden voor de toekomst (activiteiten, aanpak, cultuur, personeel, etc.)

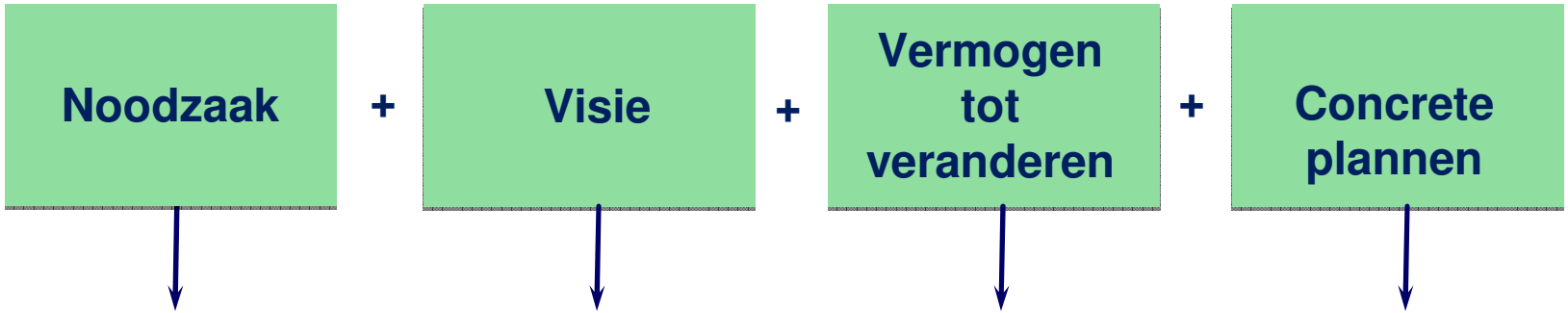
Smart aanpak bij ombouwprocessen in een organisatie



- Top-down
- Gepland proces
- Zorgvuldig
- Onderhandelingen
- Perspectief voor medewerkers
- Management uitbesteden
- Eenmalig
- Negatief geladen
- Verleden

- Top-down/bottom-up
- Innovatief proces
- Creatief
- Ontwikkelingsproces
- Perspectief voor organisatie en medewerker
- Management altijd zelf
- Permanent
- Positief geladen
- Toekomst

Noodzaak om te veranderen



- Hoe groot is de nu?
- Hoe wordt deze beleefd?

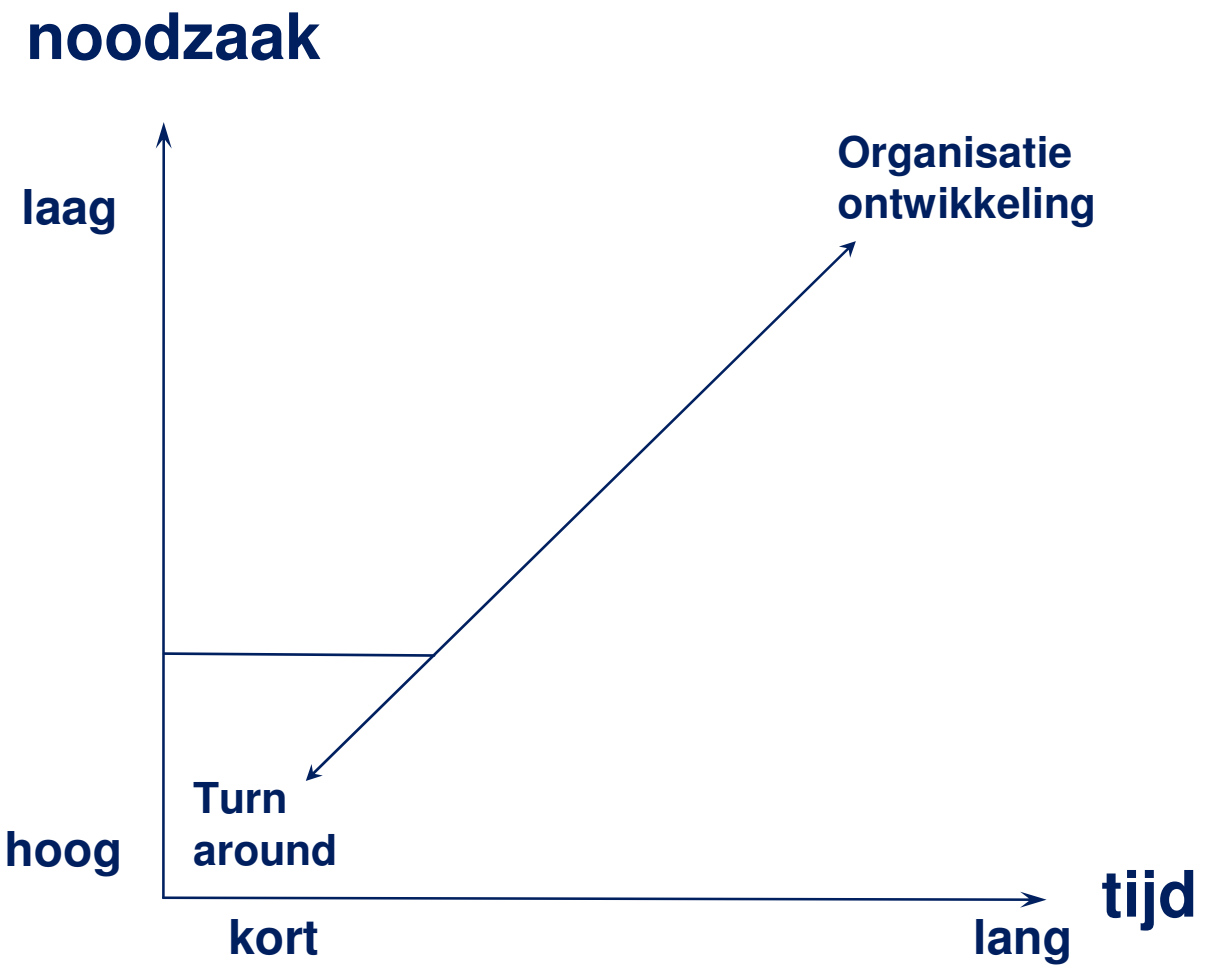
- Op de toekomst/ ontwikkeling
- Perspectief van de markt/organisatie
  - zowel m.b.t. de afbouw van de organisatie
  - als de opbouw
- Het productenpakket
- Het afbouwproces

- strategie
- structuur
- cultuur
- product/markt-ontwikkeling
- ontwikkeling medew.
- afbouw

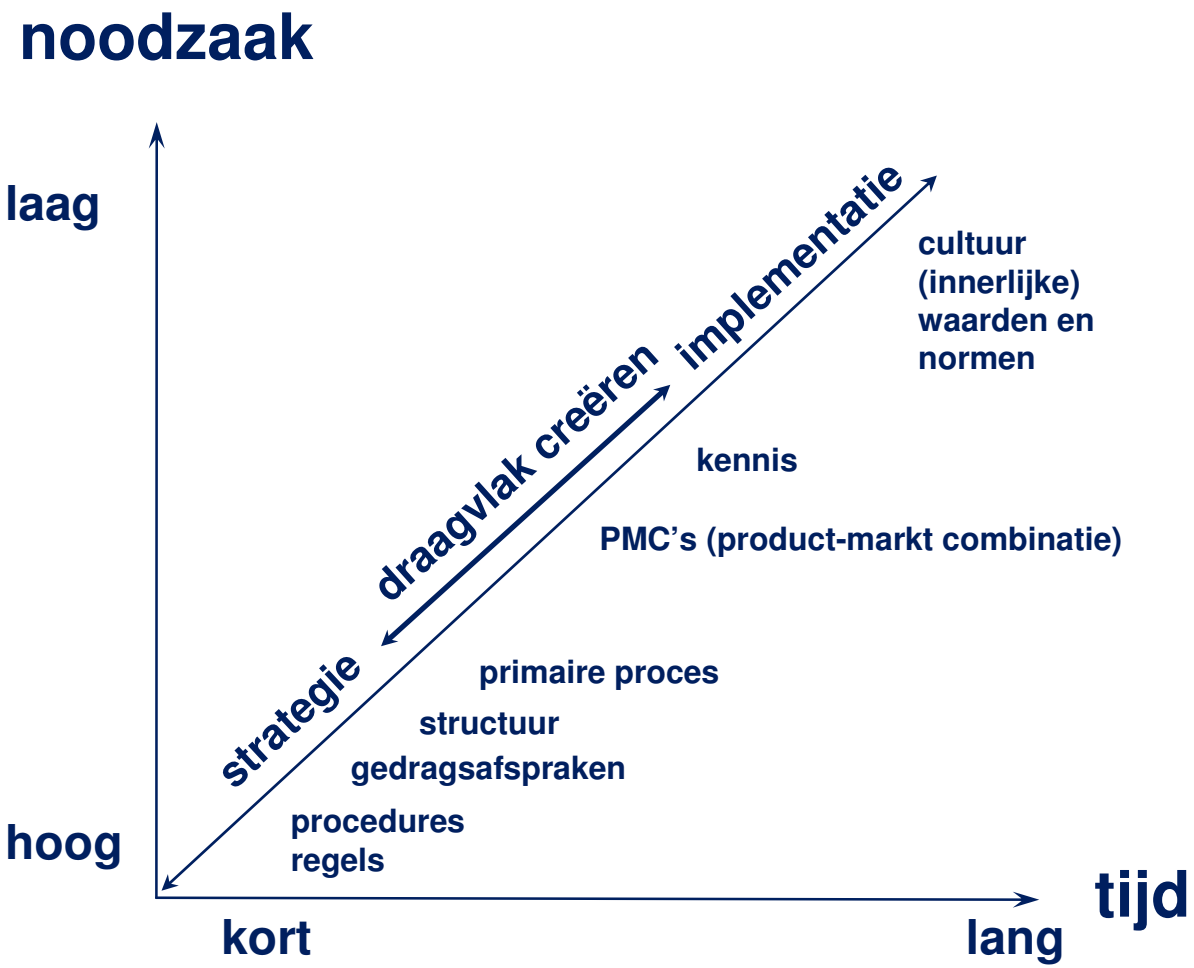
- M.b.t. "opbouw" "afbouw"

VERANDERINGEN

Noodzaak om te veranderen



Veranderingssnelheid



Een mobiele organisatie vergt een mobiel management en medewerkers

EN IS EEN CONTINU PROCES

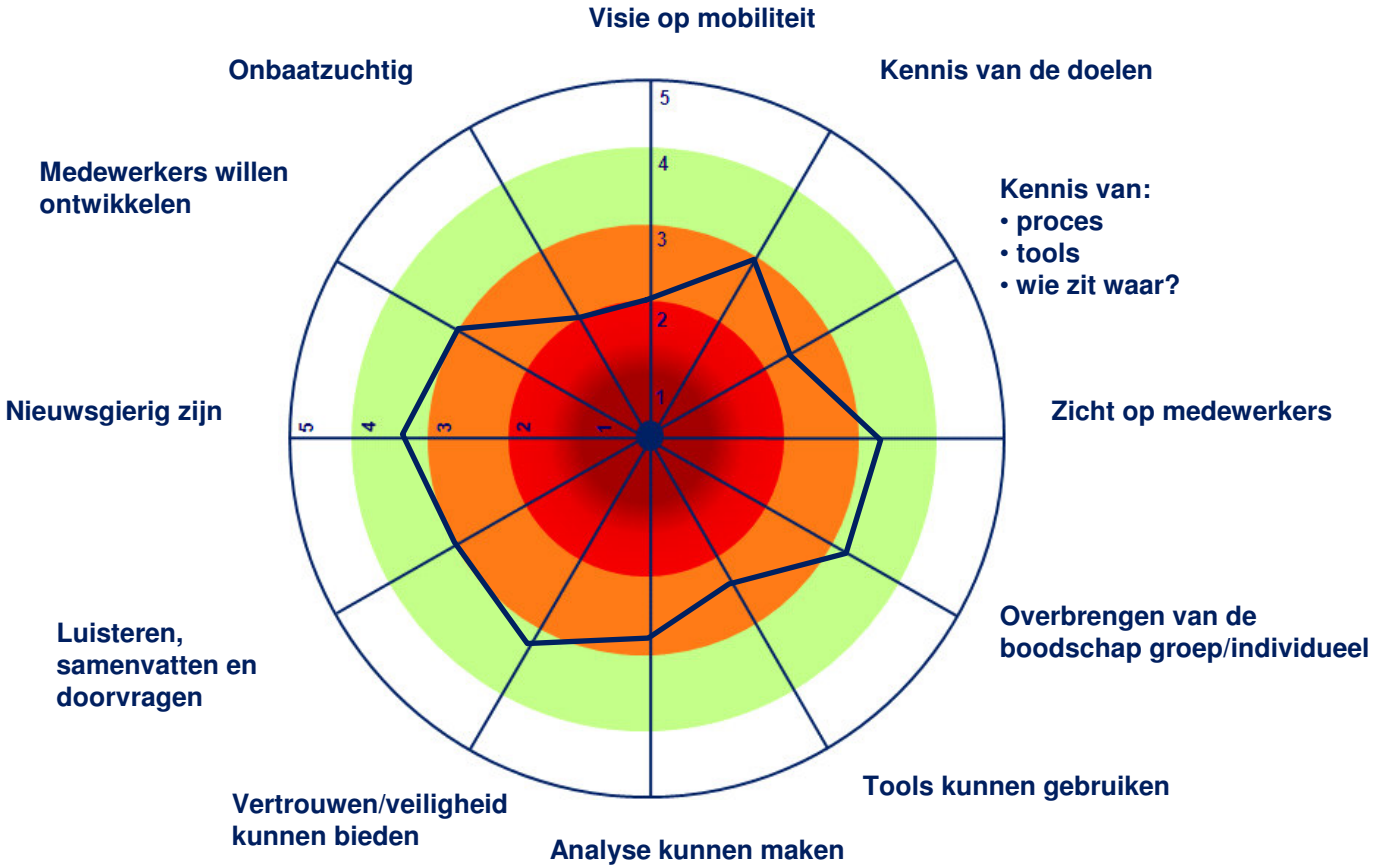
Rol van de manager in een mobiliteitsproces

- Heeft commitment m.b.t. de visie van de organisatie
- Kan deze doorvertalen voor eigen verantwoordelijkheidsgebied
- En weet wat dit betekent voor de medewerkers
- Voelt zich mede eigenaar van het mobiliteitsproces

  - Is coach
  - Is facilitator
  - Is ambassadeur van aangeboden arbeidsmobiliteit in zijn totaliteit
  - Denkt een sprong vooruit
  - Is taboedoorbrekend m.b.t. dit onderwerp

Geeft voorbeeld en communiceert!

Profiel van de manager in dit proces (voorbeeld)



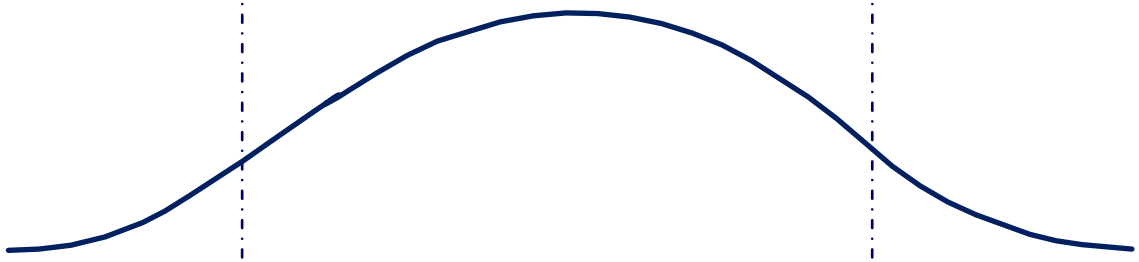
Meetlat

1= Je weet of kan/doet het niet
2= In enige mate, maar je hebt er hulp bij nodig
3= Je redt je prima onder normale omstandigheden
4= Je bent bij voortduring met verbeteren bezig
5= Je bent een 4 , en hebt de vaardigheid en lol om anderen te ontwikkelen

Typologie van de medewerker
Kenmerken

			
• Steekt zijn nek uit • Netwerker • Kijkt rond • Reikt naar het hoogste • Neemt risico's	• Vakman • Harde werker • Gedegen • Loyale volger • Vaak de mensen waar de organisatie op bouwt	• Vaak ook de ervaren vakman • Heeft mogelijk negatieve ervaringen met … • Heeft het al eerder gezien, wist het al. • Stelt gewetensvragen • Ja maar….. • Kan zich terugtrekken	• Vaak gefrustreerd over het verleden • Mogelijk vroeger de pionier (lente) geweest • Vaak tegendraads • Kan informele macht hebben

Accenten voor het vergroten van mobiliteitsbewustzijn en feitelijke beweging



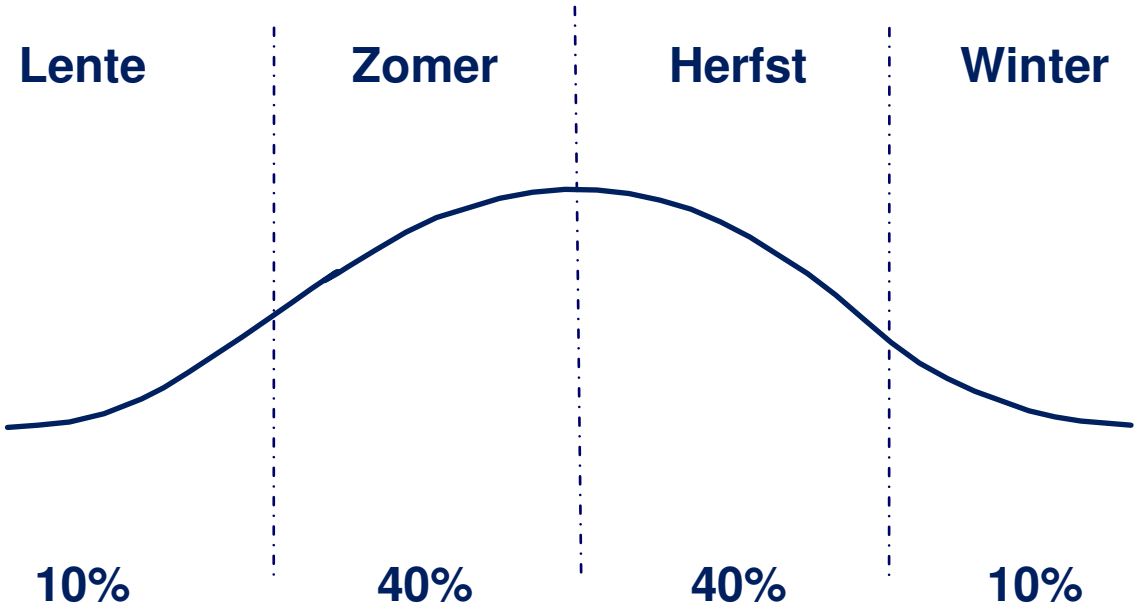
- Stimuleren
- Interesse tonen
- Als voorbeeld stellen

- Stimuleren
- De weg tonen
- Steun geven
- Adviseren

- “Overtuigen”
- Doorvragen
- Hulp bieden/ organiseren

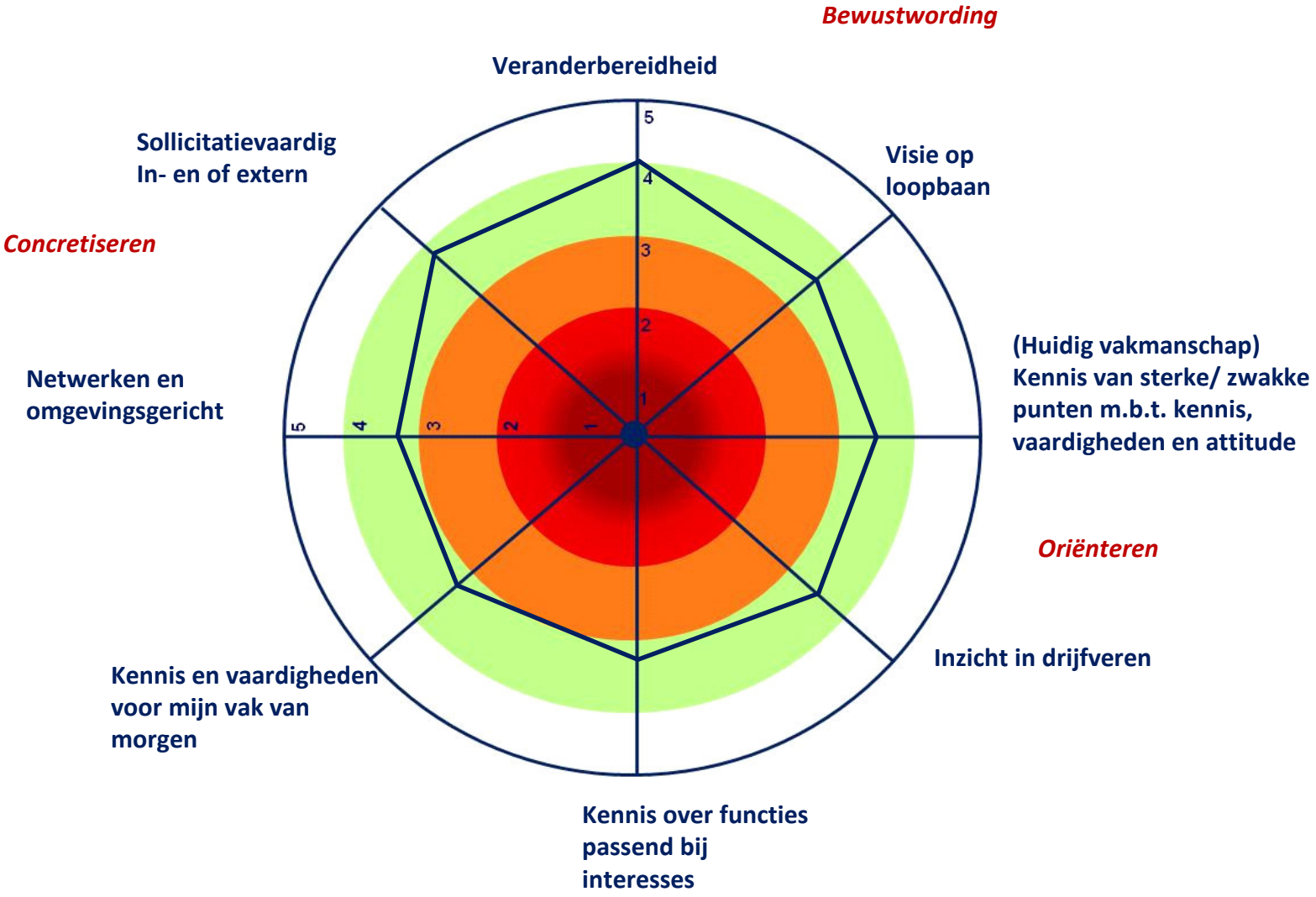
- Confronteren
- Naar belemmeringen zoeken
- Hulp aanbieden
- Niet onevenredig veel energie in stoppen

Reflectie op alle medewerkers
Hoe ziet de verdeling in jouw organisatie er uit?



- **Hoe groter het aandeel lente en zomer hoe groter de veranderbereidheid**
  Dit betekent dat de managementenergie moet en kan gaan zitten in stimulering en coaching, de weg laten zien en belangstelling tonen.
- **Hoe groter het aandeel herfst en winter hoe groter de weerstand tegen verandering**
  Dit betekent, dat je managementenergie moet zitten in het herhalen van de boodschap, het stimuleren van lente en zomer en het overtuigen van de herfsttypes c.q. gepast aanspreken van de wintertypes.
- **Maar ook de verantwoording laten waar deze thuis hoort!**

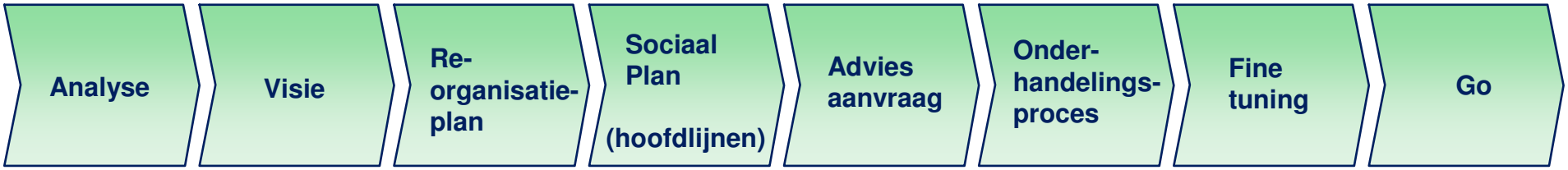
Profiel van de een mobiele medewerker (voorbeeld)



Meetlat

1= Je weet of kan/doet het niet
2= In enige mate, maar je hebt er hulp bij nodig
3= Je redt je prima onder normale omstandigheden
4= Je bent bij voortduring met verbeteren bezig
5= Je bent een 4 , en hebt de vaardigheid en lol om anderen te ontwikkelen

Stappen te nemen in voortraject “ombouw”



Op heden
en toekomst

Perspectief
- blijvers
- vertrekkers

OR
Vakbonden



Smart Group basis mobiliteitsprogramma

