

In de rubriek Keuzemenu geeft een HR-collega zijn visie op drie onderwerpen en biedt een kijkje in de keuken. De deelnemer kan kiezen uit tien onderwerpen: talentmanagement, employee experience, onboarding, duurzame inzetbaarheid, privacy, verandermanagement, bevlogenheid, arbeidsmarkt, werk-privébalans en analytics.

Stefan van de Griendt

‘We zoeken een mooie mix van generaties’



Stefan van de Griendt is HR-directeur bij de Sociale Verzekeringsbank (SVB). Bij de SVB wordt volop gewerkt aan mobiliteit, zodat medewerkers zelf de regie nemen in hun loopbaan. “We moeten onze mensen op tijd bewust maken van het feit dat er ander werk aankomt.”

1 Duurzame inzetbaarheid

“Duurzame inzetbaarheid; dat betekent wat mij betreft mobiliteit. Eigenlijk vind ik sociale mobiliteit zelfs nog beter. We zien dat er ‘ander werk’ is en dat er nog veel meer andersoortig werk dan nu aankomt. Minder administratief, hoogwaardiger. Dat vraagt om andere competenties van mensen. Voor mij is goed werkgeverschap deze ontwikkelingen in de gaten houden en als werkgever je medewerkers meenemen in wat er komen gaat. We moeten onze mensen op tijd bewust maken van het feit dat er ander werk aankomt. En dat doen we bij de SVB. Zo werken we bijvoorbeeld met ‘verdwijnfuncties en verschijnfuncties’. We gaan actief met mensen aan de slag om te kijken wat hun volgende stap kan worden. Is een verschijnfunctie iets voor hen? Of zien ze een andere toekomst voor zich? Of dat bij de SVB is of daarbuiten, dat kan allebei. Als werkgever dien je ook een maatschappelijk belang. We willen dat mensen zelf de regie nemen en actief besluiten nemen over hun loopbaan. Bepaal je eigen toekomst en laat je werkgever je helpen.”

2 Bevlogenheid

“We zoeken bewust naar een mooie mix van generaties binnen de SVB. Bij de SVB werken veel collega’s van oudere generaties die hier bovendien al lang werken. Tegelijkertijd is er instroom van jongeren. Het is mooi om te zien hoe deze generaties samen tot ideeën komen. Uit de ontmoeting tussen deze generaties ontstaat

sterrenstof. We zien dat oude, mooie waarden de frisse blikken van de nieuwe generatie raken. Een mooi voorbeeld is de ontwikkeling van een app die Nederlandse AOW-gerechtigden in het buitenland laat zien waar je een andere AOW-gerechtigde kan ontmoeten. We leveren graag een bijdrage aan het bestrijden van eenzaamheid onder ouderen. Dit ontstond door de bestaande kennis in de organisatie te koppelen aan nieuwe ideeën en technieken.”

3 Talentmanagement

“Wat ik graag wil, is dat we vanuit HR iedere medewerker in de organisatie kennen. Om talent optimaal te kunnen benutten, is dat nodig, denk ik. We moeten weten wie onze mensen zijn: wat is haar of zijn ontwikkelwens en wat heeft iemand nodig? Wat echt werkt, hoewel dat heel intensief is, is persoonlijke aandacht. We zijn al stappen aan het zetten op dit vlak, maar we zijn er nog niet. Wat we nu al doen, is het organiseren van oriëntatieleergangen voor nieuwe functies zoals IT-security-officer of functies bij andere organisaties zoals WMO-consulent. Of we organiseren proeverijen, bijvoorbeeld om kennis te maken met het vak van leidinggeven. Ook gaan we dit jaar nog starten met een traineeship bij de SVB, om talent aan te trekken. We zijn altijd op zoek naar nieuwsgierige mensen, voor wie maatschappelijke betrokkenheid een intrinsieke waarde is.”