

Bedrijvennetwerk HR

Update assignment to Bedrijvennetwerk HR
MT HR

29 October 2020

Assignment to the Bedrijvennetwerk HR provides us with extra support on a relevant topic and a valuable learning experience for HR professionals of our and other participating organisations

Context of the assignment

Bedrijvennetwerk HR

- ABN AMRO is already for many years a member of the Bedrijvennetwerk HR.
- The network has around 16 members, consisting of large corporates like Randstad, KLM, TNO, WUR, DAF, Tata steel etc.
- This network aims to professionalise the HR profession, through knowledge sharing, company visits and the execution of concrete assignments by HR professionals from the participating organizations.
- We have previously issued assignments e.g. in 2018 on The Future of HR and we worked on different other assignments (Teal organising, Learning climate etc.)

Purpose of this document

- To inform you on the assignment 'Branding Reskilling' we want to set out

Result we aim for

- » To have a positive powerful storyline as a basis for branding, communication and marketing of Reskilling. This forms the basis in the change approach and contributes to motivating colleagues to make reskilling a success and thus to meet the (future) demand for critical roles.
- » Reskilling is the 'new normal' and clearly part of the Employee Experience

Way of working and time frame

- Agile way of working in a multidisciplinary team
- It start with a kick off on 20 November 2020
- Followed by 2 weekly sprints of 2 hours
- Finishing on 19 February 2021 with the results

Assignment

How can we (re) brand and market Reskilling as a 'hip & happening' part of the Employee Experience

- » As an organization, we want to provide an additional source to fulfil critical roles (high demand now and in the future): namely reskilling of motivated well-functioning colleagues.
- » This can be done even more than before. Reskilling is still unknown and may have negative associations with redundancy.
- » Branding, positioning and marketing Reskilling in a different way, that fits the Employee Experience and future fit workforce, can contribute to increasing use and success of reskilling.



Appendix

- I. Set up of the Network event, starting point for working on the assignments
- II. More details on our assignment & persona

Set up of the HR Hackaton 20 November

Network event 20 November as starting point

- The yearly network event on 20 November, is the starting point to work on the assignments of the participating organizations.
- The set up is solving pieces of the puzzle of the Employee Experience via a HR Hackaton, working in agile teams.

The HR Hackathon offers:

- knowledge and practice deepening of the employee experience
- knowledge and practical deepening on the agile way of working
- hackathon experience
- concrete demo or product that you take back to your organization

In this HR Hackathon the network works together with:

- Heleen Mes, The Queen of Employee Experience
- Kars Veling, The King of Agile
- Scrum Masters and Agile Coaches, Super Support Hackteams
- Central Studios, multifunctional location and studio



HR Hackathon



We creëren samen een breakthrough in:

- ✓ Employee Experience
- ✓ Purpose driven organiseren en werken
- ✓ Future HR

→ 20 november 2020 – 19 februari 2021

→ Aanmelden op www.bedrijvennetwerkh.nl

Waarom:	Wat:	Wie:	Waar:	Hoe:
HR aan het roer in de nieuwe werkelijkheid	Employee Experience	Jij: HR professional!	Sublieme en interactieve online beleving	EX Puzzels op Agile wijze oplossen
Vastgrijpen en niet meer loslaten!	Agile Way of Working	Bedrijven-netwerk HR	ism Central Studios	in multi-disciplinaire HR Hackteams
	Maximaal toepasbaar resultaat	Heleen Mes		
		Kars Veling		

Programma	Wanneer	Tijdsinvestering
HR Hackathon Guide	Eigen tijd	30 minuten
Online kick-off	20 november 2020	hele dag
Sprints	Elke 2 weken	2 uur
Online kick-out	19 februari 2021	ochtend

www.bedrijvennetwerkh.nl

Titel puzzel: Branding Reskilling ABN AMRO



Welk puzzelstukje is moeilijk om op te lossen?

Korte beschrijving van de het puzzelstukje.

Als organisatie willen wij zorgen voor een extra bron om kritische rollen (grote vraag nu en in de toekomst) in te vullen, namelijk het reskillen van gemotiveerde, goed functionerende collega's. Dit kan nog meer dan tot nu toe ingezet worden. Reskilling is nu nog onbekend en kent mogelijk negatieve associaties met boventaligheid. Het branden, positioneren en marketen van Reskilling op een andere manier, die past bij de Employee Experience en future fit workforce, kan bijdragen aan het meer inzetten van reskilling.



Wie heeft er last van zolang deze puzzel niet is

Bijv. Afdelingen, medewerkers, managers etc en waarom?

De organisatie heeft er last van omdat er onvoldoende capaciteit kan ontstaan op kritische rollen die van belang zijn voor de strategie realisatie. Managers en daarmee het team ook, hebben er last van omdat hun vacatures niet ingevuld worden.



Wanneer zou deze puzzel zijn opgelost?

Functionele beschrijving. Wat kunnen we dan wel wat we nu niet kunnen?

De puzzel is opgelost als we een positieve krachtige storyline als basis voor branding, communicatie en marketing hebben. Dit vormt dan de basis in de change aanpak en draagt bij aan het motiveren van collega's om reskilling tot een success te brengen en daarmee te voldoen aan de (toekomstige) vraag op kritische rollen. Reskilling is dan 'hip en happening' en duidelijk onderdeel van de Employee Experience.



Wat zou het opleveren als deze puzzel word opgelost?

Bijv. Hogere medewerker tevredenheid, kosten besparing, hogere medewerker betrokkenheid etc..

Hogere Enps scoren (Employee Experience), Hogere EEO score (Employee Engagement), een positieve business case (lagere kosten voor recruitment, versnelde productiviteit door verlaging aantal vacatures), meer diversiteit in teams door verschillende bronnen van sourcing (externen, ervaren internen, trainees etc)

Appendix II (2/2)

Persona canvas ABN AMRO

Negatieve trends

- Algemene economische ontwikkelingen en Covid-19



Hoofdpijnen

- Geen geloof hebben in reskilling
- Blijven hangen in belemmerende overtuigingen
- Silo denken
- Gedoe over wie betaalt het

Angsten

- Geen geduld om de uitwerking goed te doordenken
- Afhankelijkheid van input van meerdere disciplines, kan blokkeren.
- Potentieel leverende leidinggevende ziet de meerwaarde niet, ziet alleen maar nadelen
- Medewerker met kansen buiten de org. wacht liever op vertrek onder sociaal plan



Insteek is Organisatie level

Betrokken persona's

- Manager
- Medewerker
- HR Learning
- HR Analytics
- HR Talent Attraction
- Communicatie
- HR Change & Transformation
- Finance
- IT

Positieve trends

- Covid-19 is aanjager van transformatie, om dingen anders te doen dan voorheen.



Kansen

- Reskilling helpt een concrete probleem op te lossen
- Draagt bij aan de EX
- Geeft concrete invulling aan de purpose en het begrip human centric
- Organisatie kan optimaal gebruik maken van de competenties van de medewerker
- Behoud van relevante kennis van bestaande medewerker
- Positieve business case

Dromen

- Reskilling is voor de organisatie, voor iedere collega, het "nieuwe normaal" en "hip & happening"
- Reskilling zowel binnen de organisatie naar 'high demand roles' als cross sector naar die sectoren waar grote vraag is
- Reskilling voegt waarde toe aan onze externe EVP (employee value proposition)