

# Interne Arbeidsmarkt Match Made in Heaven



## Welk puzzelstukje is moeilijk om op te lossen?

De **perceptie** van doorstroom(mogelijkheden) binnen Achmea is **negatiever dan nodig**. Uit cijfers blijkt dat Achmea **niet onder lijkt te doen aan andere bedrijven** in het aantal interne plaatsingen van medewerkers. Tegelijkertijd is de beleving van de medewerker negatief is, ziet hij/zij weinig kansen en droomt hij/zij ontwikkelingen zoals een persoonlijk pushbericht met vacature match. Kwalitatief gezien kunnen we dus nog de nodige stappen zetten om onze visie op doorstroom waarheid te maken. Verbeteren van de perceptie resulteert vervolgens ook in meer mobiliteit.



## Wie heeft er last van zolang deze puzzel niet is opgelost

Medewerkers hebben last van **weinig inzicht in de plekken en mogelijkheden**: zien door het bomen het bos niet meer. Voelen zich niet zo serieus genomen als externe kandidaten, hebben het gevoel dat leidinggevende hen tegenwerkt (geen tijd biedt voor oriëntatie, leidinggevende wil mdw. niet 'kwijt'). Leidinggevendenden hebben last van **ontevreden medewerkers die willen doorstromen maar kans niet krijgen**, lang openstaande vacatures vanwege krapte op arbeidsmarkt. Achmea heeft last van ontevreden medewerkers, uitstroom en onvoldoende inzet van (aanwezig) talent, extra kosten bij ongewenste uitstroom en onnodige extra werving



## Wanneer zou deze puzzel zijn opgelost?

Achmea heeft de **ambitie om de doorstroom een vanzelfsprekend onderdeel van onze cultuur te maken**. Dit hebben we gerealiseerd als:

- Medewerkers eigen regie nemen om door te stromen binnen de organisatie waardoor ze continu nieuwe leer- en prestatie ervaringen opdoen.
- Leiders medewerkers stimuleren om zich te bewegen op de interne arbeidsmarkt en vacaturehouders geven de voorkeur aan een interne kandidaat
- Achmea interne doorstroom faciliteert en stimuleert, de mogelijkheden inzichtelijk heeft gemaakt en barrières die doorstroom in de weg staan weg heeft genomen.



## Wat zou het opleveren als deze puzzel wordt opgelost?

- Behoud **talent** en voorkomen onnodige uitstroom
- Medewerkers **ontwikkelen** op talent, vakmanschap en persoonlijk vlak om zo optimaal te kunnen bijdragen aan de doelstellingen van Achmea
- Dit draagt bij aan het **werkplezier** en welzijn van medewerkers en aan een wendbare en lerende organisatie
- Het voorkomen van ongewenste uitstroom, **bespaart** ook kosten als onnodige externe wervingskosten

# Persona canvas

## Negatieve trends

- Als ik een leuke vacature zie en in gesprek ga met de manager, dan blijkt er achteraf vaak een voorkeurskandidaat te zijn. Ik wordt daar keer op keer door teleurgesteld in mijn verwachtingen.
- Ik zit nu bij Zilveren Kruis en zie een leuke functie bij Centraal Beheer, maar ik durf dat eigenlijk niet. Het voelt als een heel ander bedrijf, en ik heb een echt Zilveren Kruis hart.
- Ik wil graag aan de slag met mijn ontwikkeling en de volgende stap zetten, maar er is weinig tijd om me te oriënteren. En met het werken op afstand zie ik ook bijna geen collega's buiten de afdeling meer.

## Hoofdpijnen

- De vacaturehouder wil vast liever iemand van buiten Achmea met "fris bloed", of een jonger iemand met kennis van buiten af. Ik zit al lang op deze plek, mij willen ze niet meer.
- Ik kan mijn collega's niet zomaar in de steek laten, we hebben het al zo druk.

## Angsten

- Ik wil graag een andere baan en zou graag bij Achmea blijven maar zie geen mogelijkheid voor mezelf. Ik ben bang dat ik vertrek naar een ander bedrijf terwijl er hier misschien nog kansen zijn.
- Als ik een andere plek vind, dan verwacht mijn manager dat ik mijn huidige werk nog afmaak en dan zit ik tijdelijk met 2 banen.
- Ik schrik van alle eisen voor die leuke plek, ben onzeker over dat wat ik te bieden heb. Doorstromen is alleen voor high potentials.



**Naam: Tim Broek**  
**Rol: Productowner**  
**Leeftijd: 43**  
**Andere informatie: werkt 12 jaar bij Achmea**

## Feiten en cijfers

- 2019 wordt gemiddeld **38%** van de vaste vacatures van Achmea vervuld met een **interne** kandidaat
- In **2020** stijgt dit percentage naar gemiddeld **48%**. Dit komt naar verwachting mede door de corona situatie
- in 2019 zijn 1713 medewerkers doorgestroomd naar een andere functie, waarvan 712 (42%) een **verticale stap** maken en 510 (30%) een **horizontale stap**. In de laatste groep gaat 30% naar een andere divisie
- 2020 (tm Q3) zijn 1120 medewerkers doorgestroomd naar een andere functie, waarvan 435 (39%) een **verticale stap** maken en 363 (32%) een **horizontale stap**. In de laatste groep gaat 31% naar een andere divisie

## Positieve trends

- Er is veel aandacht voor ontwikkeling binnen Achmea waardoor ik me in de breedte kan ontwikkelen of specialiseren. En mijn talenten kan inzetten.
- Mijn leidinggevende stimuleert mij om na te denken over mijn volgende stap. Zowel mijn collega's als collega's van andere afdelingen denken graag met me mee.

## Kansen

- Er wordt in multidisciplinaire teams gewerkt waardoor mijn netwerk breder wordt en ik nieuwe baan kansen zie en krijg binnen Achmea.
- Ik kan gemakkelijk een (virtueel) kopje koffie met een (onbekende) collega drinken om te leren wat er op een andere afdeling gebeurt en om te kijken of dat misschien iets voor me is.

## Dromen

- Ik droom van een interne banenmarkt waarbij ik een persoonlijke match van mijn talent met een nieuwe rol of functie binnen het bedrijf, die dus echt bij me past! Ongeacht huidige baan, waar ik nu voor werk of Achmea locatie.
- Automatische matching: ik krijg een pushbericht van een match met vacature
- Ik droom dat ik gemakkelijk een nieuwe uitdaging binnen het bedrijf waar ik misschien nog niet aan alle eisen voldoe, maar wel de kans krijg om in te groeien.