

Vernieuwen in vergrijzing

Rita Verduin is manager HR-development

bij Wegener. Deze uitgeverij telt ruim 2.800 medewerkers. Een bedrijf dat al meer dan honderd jaar bestaat, is soms lastig in beweging te brengen, terwijl dat juist voor een mediabedrijf hard nodig is. HR bedacht een interne loopbaansite, de inzet van *blended learning*, en een persoonlijk ontwikkelbudget.



Manager HR-development Rita Verduin

UIT DE TIEN TOPICS KOOS

RITA: vergrijzing ► development ► innovatie

1 VERGRIJZING

We zijn een krimpende organisatie. Als er een reorganisatie is, dan begint dat met een vacaturestop. Daar ontgroent de organisatie van. Vergrijzing vind ik niet zo problematisch, maar die ontgroening wel. We hebben relatief veel mensen in dienst met een lang dienstverband en een relatief hoge leeftijd. In moeilijke tijden zien we dat mensen die gemakkelijk kunnen vertrekken, dat ook daadwerkelijk doen. Dat is dan doorgaans juist de categorie jongere collega's.

2 DEVELOPMENT

Omdat we zo vergrijzen, zijn duurzame inzetbaarheid en development belangrijke HR-thema's. Het begint bij creëren van urgentiebesef, bij management en medewerker. Daar past een HR-cyclus bij die niet alleen gericht is op terugkijken, maar ook kijkt naar de toekomst op middellange termijn. We hebben sinds 2010 een interne loopbaanwebsite, genaamd WiL. Na het invullen van een volledig profiel op die website, krijgt elke medewerker een persoonlijk ontwikkelbudget à 500 euro per jaar. Dit is een fantastisch hulpmiddel om zelfgroeivorm te geven

We bieden veel verschillende trainingen aan, van social media, Photoshop, tot het bouwen van websites. Ook kunnen medewerkers tests afnemen, of een coach inschakelen. Het urgentiebesef is nu echt gegroeid, er wordt begrepen dat ontwikkeling een eigen verantwoordelijkheid is, én dat het nodig is. We merken dat vooral mond-tot-mondreclame werkt. Medewerkers zijn vaak eerder op de hoogte van het bestaan van een training dan hun leidinggevende.

3 INNOVATIE

Omdat we zo veel opleiden aan onze Academy, jaarlijks bijna 3.000 medewerkers, is het belangrijk om opleiding ook goed in te zetten. *Blended learning* is een combinatie van formeel- en informeel leren. Als je een lijn van links naar recht trekt op papier, dan zet je daarboven de dingen die mensen samen fysiek doen in leersituaties, en eronder wat mensen beter in hun werkomgeving of via een virtueel netwerk of e-learning kunnen leren. Ontwikkelen door *blended learning* past beter bij hoe mensen tegenwoordig leren en het is kostenefficiënt. Begin april gaat onze virtuele Academy live voor elke medewerker. Het fijne van deze technologische vooruitgang is dat we meer opleidingen op een laagdrempelige kunnen aanbieden. Normaal zou dat via de hiërarchische lijn gegaan zijn, maar dat levert nogal eens vertraging op. Nu kiezen medewerkers rechtstreeks voor hun ontwikkeling. (LS) ◀

Tip van Rita:
zoek op
YouTube
70:20:10