

# Investing in People

## Workplace Innovation & Employability at NS



Het Europees Sociaal Fonds investeert in jouw toekomst en is medefinancier van dit project



# Workplace Innovation at NS

- Our approach:
- CAO 2007 - 2009
  - First stage: “Telling the story”
  - Second stage: “Creating movement”
- CAO 2009 - 2010
  - Third stage: “From project to mindset”



# Workplace Innovation, benefits

## Benefits for employees:

- Stimulating growth, better use of own talent.
- Taking own responsibility for employability (inside/outside).
- Better work/life balance.
- In general: work satisfaction



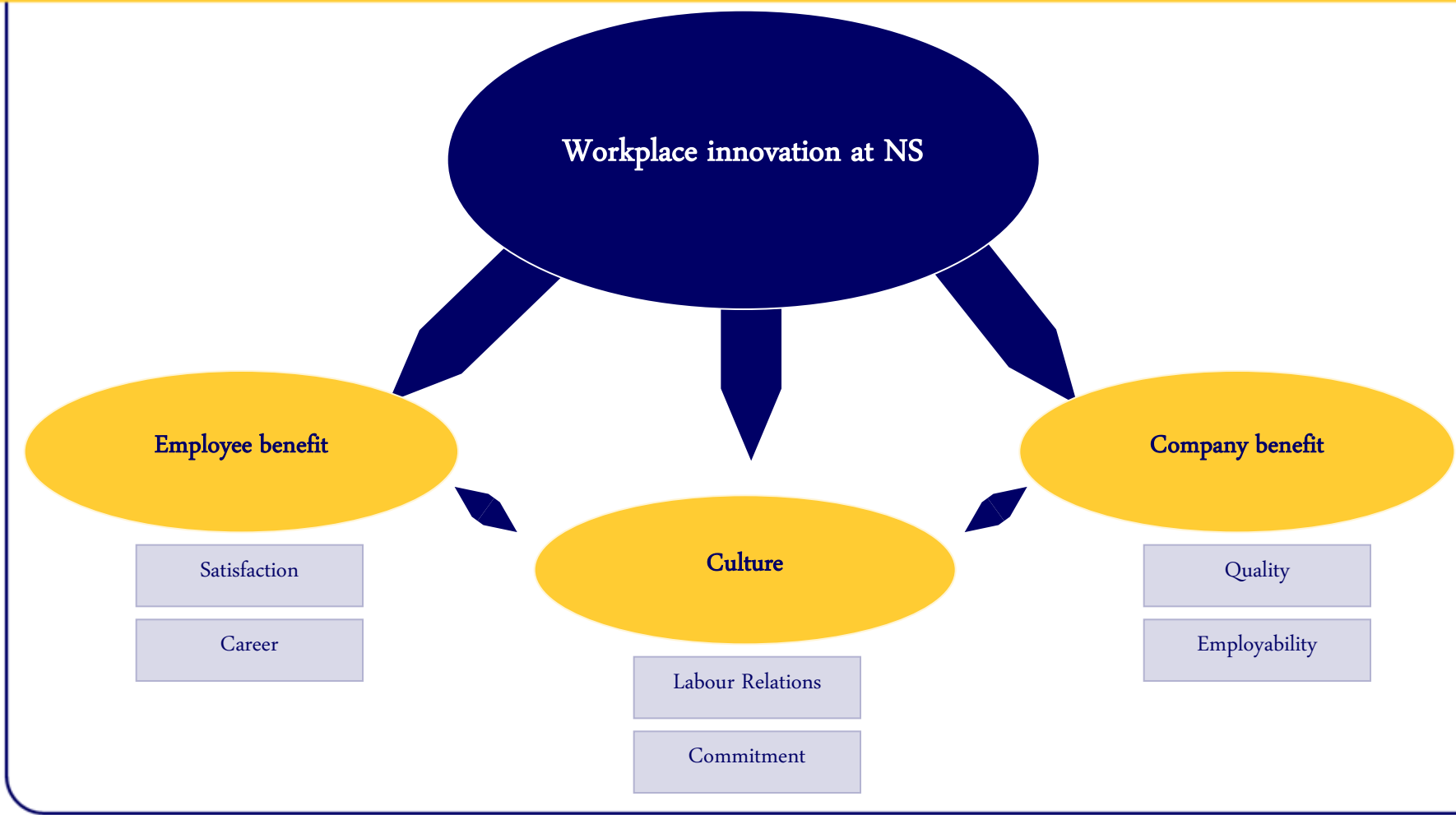
# Workplace Innovation, benefits

## Benefits for NS

- Innovation.
- Productivity.
- Better fit between supply and demand of labour
  
- In general: higher motivated employees.



# Workplace Innovation, benefits



# Workplace Innovation, why?

## Our employees:

- Almost 80% of employees is 40 years or older.
- Average age: almost 47.
- 41% works 21 years or more at NS.
- From 2012 possible shortage of people, mainly in primary jobs (because of pension-retirement)
- +: pension age growing up to 66 years (67 years)



# Collective labour agreement NS 2010

Population july, 1th				
	male	female	total	%
< 40 year	2307	972	3279	21,9%
< 45 year	1685	742	2427	16,2%
< 50 year	2487	810	3297	22,0%
< 55 year	2577	571	3148	21,0%
< 60 year	1896	393	2289	15,3%
60 year a.e	430	108	538	3,6%
Average: 46,6			14.978	



# Workplace Innovation, why?

## Our employees:

- Almost 80% of employees is 40 years or older.
- Average age: almost 47.
- 41% works 21 years or more at NS.
- From 2012 possible shortage of people, mainly in primary jobs (because of pension-retirement)
- +: pension age growing up to 66 years (67 years)



# Our Approach

- Workplace innovation, a new approach:
  - Sense of urgency at all levels in the organization
  - Labour Relations
  - Responsibility at all levels
  - Bottom-up
- Phases:
- Telling the story → Creating movement → from project to mindset



# Telling the story

- Telling the story
  - From the abstract term Workplace Innovation to concrete stories
  - Management, HRM-staff and employees.
  - Creating energy and awareness at management, hr-staff and ....employees.
  - Creating flexibility, responsibility (shared) and employability for employees, depending of  
age



# Telling the story

- 350 managers & HR-managers participated in “Toekomstmuziek”.
- NS participated in the Dutch centre for social (workplace) innovation (ncsi).
- Participants told their story’s in articles in several in-house publications.



Een persoonlijke ontwikkeling doormaken? Doen!

Bezig bijtje kan ei kwijt

## Toekomstmuziek

Er zit muziek in je toekomst

**'Feedback was verrassend'**

Hou je droom eens tegen het licht

*De gemiddelde NS'er zit langer dan zeven jaar in dezelfde functie*

*'Ik heb ontdekt dat je heel veel kunt als je je hart volgt'*

**Ontdek wat je waard bent en verzilver dat talent!**

Veel van je kennis en vaardigheden heb je geleerd in de praktijk. Tijdens je werk houd je dit op peil. Vanaf nu is het ook mogelijk deze

## Crea-stage: veilig 'proefdraaien'

**Muziek in je toekomst**

Sociale innovatie is vooral een kwestie van doen, aldus Aad Veenman bij de opening van de bijeenkomst 'Toekomstmuziek' op woensdag 4 juni. Meer dan 170 managers en P&O-collega's lieten



## NS-CAO wint innovatieprijs

NS heeft de Innovatietrofee 2007 van de Algemene Werkgeversvereniging Nederland (AWVN)

Paulette van den Broek, projectmanager Sociale Innovatie en

*Conducteur Peter Hulshof is opnieuw gelukkig met zijn functie.*

tie, en een cd moeten we na de eerste bijeenkomst aan de slag. Heel

**'Meer inzicht in wat ik wil'**



# Creating movement

- **Creating movement**
  - **Finding and connecting existing projects.**
  - **Stimulating new initiatives.**
  - **Facilitating**



# An example: CAO à la carte

- Parttime work 55 year a.e.:
- Yearly choice ex ante (in autumn for year n+1):
- Direct employees:
  - 32 hours per week/ 4 shifts 8h on average
    - credit facilities: holidays, ½ hour, money
    - financing by employer: max. 4 days
- Indirect employees:
  - 34 hours per week/ 4 shifts 8,5 h
  - Number of participants: 800



# An example: Talent Classes

- Talent Classes
- Pilots in Amsterdam, The Hague & Zwolle
- The Hague:
  - 1 year, 12 meetings
  - 5 participants
  - 2 started as manager
  - 1 working towards a management position
  - 2 started education



# An example: “Job rotation”

- 17 “long term internships”
  - Conductor → Developed educational tools for primary school
  - Train driver → Participated at introduction new trains
  - Station manager (perronopzichter) → internship at local HRM department
- Exchange program
  - City of Utrecht (5)



# From project to mindset

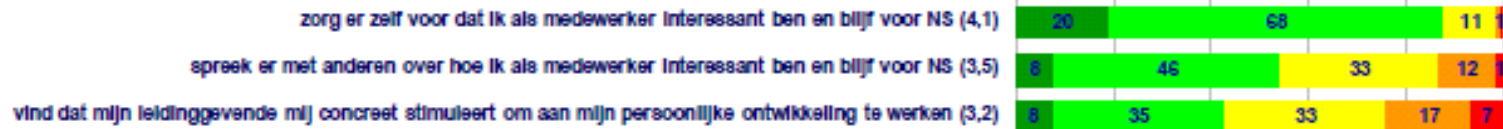
- From project to mindset, collective bargaining agreement 2009 - 2010
  - Making sure workplace innovation will continue.



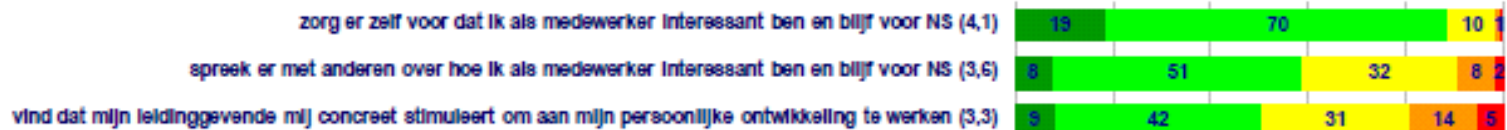
# Collective bargaining agreement 2009 - 2010

- 50% of all employees received some kind of employability intervention, employee satisfaction monitor
- I take responsibility to stay employable
- I discuss my employability with others
- My manager stimulates me to work on personal development

NSR



Nedtrain



# Collective bargaining agreement 2009 - 2010

- Research in career possibilities and wishes
- Train driver is perceived as a “dream job”.
- Career possibilities isn't an important factor in motivation.
- Job diversity important for motivation in all life stages
- < 45: Job in balance with personal competence
- 45-55: Work / Life balance
- > 55: Job security
- 60% don't want to make a career-move
- Push: schedule, health, bored. Pull: interesting possibility.



# Collective bargaining agreement 2009 - 2010

- Toolbox employability

internet presentation



INSITE - Microsoft Internet Explorer provided by Nederlandse Spoorwegen N.V.

http://insite.prod.ns.nl/wps/myportal/!ut/p/c5/hzDdb0JAEIwfxQdodgBBuFwWVF2s8sC1JfEn9aIIIZ5Uj6-eGNao6YzdzPnFCczKEdDn9ftYb9uDvW5FUIZyq2CUDwb\*

File Edit View Favorites Tools Help

INSITE

INSITE Zoeken op:  Informatie  Persoon  Zoeken

Ingelogd | Log uit Help Info

Home Actueel Organisatie **Personeelszaken** Mijn Werkomgeving Digitaal Zakendoen

NS Messenger Mijn status:

Personeelszaken > FITbox > [Voeg onderdeel toe](#)

### Niveau aanpassen


Je bekijkt nu informatie over:

NS

### Menu

- Arbeidsvoorwaarden
- Loopbaan
- Reglementen
- Formulieren
- Vacatures
- Netwerken /verenigingen
- Medewerkers
- betrokkenheidsonderzoek 2010
- P&O Talentontwikkeling
- Sociale Innovatie
- FITbox**
  - Medewerker
  - Manager

## FITbox



*Welkom op de FITbox: een middel om beweging te brengen in je (loop)baan. Vergelijk het maar met een gereedschapskist, die allerlei instrumenten bevat waarmee je kunt bouwen aan je eigen kennis, persoonlijke ontwikkeling en inzetbaarheid.*

### NS staat voor een beweeglijk leven, ga mee!

De omgeving en NS zijn constant in beweging. De omgeving verandert onder andere door invloed van de vergoeding

Done

Start | | | | | 100% | 14:19



**Niveau aanpassen**

Je bekijkt nu informatie over:  
**NS**

**Menu**

- ▶ Arbeidsvoorwaarden
- ▶ Loopbaan
- ▶ Reglementen
- ▶ Formulieren
- Vacatures
- ▶ Netwerken / Verenigingen
- Medewerkers
- betrokkenheidsonderzoek 2010
- ▶ P&O Talentontwikkeling
- ▶ Sociale Innovatie
- ▼ **FITbox**
  - ▼ Medewerker
    - uitdaging
    - Ik kan meer
    - Ik wil iets anders
  - ▶ Manager
- Handboek P&O
- ▶ Personalia

**Toolbox voor medewerkers**

Wij bieden je graag enkele hulpmiddelen om eens na te denken over jouw mogelijkheden in de toekomst. Klik hieronder op de vraag die het beste bij je past.

<p><b>Ik ben tevreden met mijn baan, hoe houd ik het uitdagend?</b></p>	<p><b>Ik heb het gevoel dat ik meer kan, wat nu?</b></p>
<p><b>LAAT JE MEDEWERKERS SWINGEN</b></p> 	<p><b>VERBORGEN TALENT</b></p> 
<p><b>Ik wil iets anders!</b></p>	
<p><b>MENTALE GEZONDHEID BELANGRIJK</b></p> 	

Reageer

Afdrukken

**Zie ook**

Zoeken op:  Informatie  Persoon 

Zoeken

Uitgebreid zoeken



Ingelogd | Log uit



Help



Info

Home

Actueel

Organisatie

Personeelszaken

Mijn Werkomgeving

Digitaal Zakendoen

NS Messenger



Mijn status: Online

[Personeelszaken](#) > [FITbox](#) > [Medewerker](#) > [Ik kan meer](#) >[+ Voeg onderdeel toe](#)

## Niveau aanpassen



Je bekijkt nu informatie over:

NS

## Menu

[Arbeidsvoorwaarden](#)[Loopbaan](#)[Reglementen](#)[Formulieren](#)[Vacatures](#)[Netwerken /Verenigingen](#)[Medewerkers](#)[betrokkenheidsonderzoek 2010](#)[P&O Talentontwikkeling](#)[Sociale Innovatie](#)[FITbox](#)[Medewerker](#)[uitdaging](#)

## Ik heb het gevoel dat ik meer kan, wat nu?

Je hebt een leuke baan en je bent wel tevreden over je huidige functie maar er mist iets. Je hebt het gevoel dat je meer kan, maar je weet niet precies wat. Misschien dat een van onderstaande linken je verder kan helpen!

- [Belangrijke aspecten in je werk](#)
- [Leer je eigen leerstijl kennen](#)
- [Ontdek je eigen talenten](#)
- [Doe de inzetbaarheidsmeter!](#)
- [Vul de toekomstmeter in!](#)
- [En dan?](#)

Wat zijn voor jou belangrijke aspecten in je werk en in je functie?

- Deze opdracht helpt je te bekijken of je huidige of laatste functie biedt wat je in je werk zoekt. De opdracht bestaat uit 3 onderdelen.

In het eerste onderdeel kun je achterhalen wat meer en minder belangrijk is in het werk. Het tweede onderdeel laat je achterhalen hoe sterk verschillende factoren in je werk aanwezig zijn. En in het laatste onderdeel worden de eerste 2 onderdelen samengevoegd en dit helpt je te bekijken of je huidige of laatste functie biedt wat je in het werk zoekt.



## Toekomstmeter

1 Ik vind het leuk om mijzelf en anderen te motiveren om een aansprekende prestatie neer te zetten.

2 Ik vind het leuk om in de organisatie mijn eigen gang te kunnen gaan.

Stelling 1  Stelling 2

1 De aandacht voor mijn werk moet in balans zijn met de aandacht voor mijn privéleven, vriendenkring en hobbies.

2 Persoonlijke behoeften zijn ondergeschikt aan de ambitie vooruit gang te boeken.

Stelling 1  Stelling 2

1 Ik wil graag werken in een organisatie die hard werken loyaliteit en toewijding aan het werk waardeert.

2 In mijn werk wil ik graag mijn eigen doelen stellen en ze nakomen in mijn eigen tempo en op mijn eigen manier.

Stelling 1  Stelling 2

[Volgende pagina](#)

Ga mee 