



HR-roadmap

**HO
GENT**

Waarom?

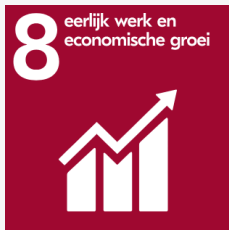
Mobiliteit gaat verder dan milieu of logistiek, het gaat om het **gedrag van werknemers**, om dit duurzaam te verankeren in een organisatie en alle werknemers maximaal te motiveren en ondersteunen is het essentieel dit te koppelen aan de **strategische HR-visie** van de organisatie.

De **HR-roadmap** helpt om duurzame mobiliteit te koppelen aan alle belangrijke **HR-touchpoints** tussen werknemer en organisatie.

Waarom?



- Minder luchtvervuiling
- Positief effect fysieke en mentale gezondheid



- Combinatie met doordacht telewerkbeleid: beter werk/privébalans
- Lager ziekteverzuim
- Hogere werktevredenheid



- Innovatieve mobiliteitsoplossingen
- Duurzame infrastructuur



- Minder verkeersdruk
- Betere bereikbaarheid
- Duurzame vervoersvormen



- Minder co2-uitstoot

Hoe?

Inner development goals (IDG's) geven weer welke menselijke groei nodig is om de SDG's te bereiken.

23 skills onderverdeeld in 5 categorieën



EMPLOYEE JOURNEY DUURZAME MOBILITEIT



1

EMPLOYER BRANDING

Laat zien dat duurzame mobiliteit deel is van je organisatiecultuur en waarden

2

REKRUTERING EN SELECTIE

Rekruteer mensen die bewust nadenken over hun ecologische impact en persoonlijke keuzes

3

ONBOARDING

Introduceer duurzame mobiliteit vanaf dag 1 als een gedeelde waarde.

4

FEEDBACK

Stimuleer reflectie op eigen gedrag

5

ONTWIKKELING DAGELIJKS WERK

Verbind persoonlijke groei aan maatschappelijke verantwoordelijkheid.

6

Verweef duurzame mobiliteit in de dagelijkse werkcontext.

1

Employer branding

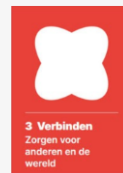
Laat zien dat duurzame mobiliteit deel is van je organisatiecultuur en waarden

- **Interne branding:** waarden waar je als organisatie op inzet versterken bij huidige werknemers
- **Externe branding:** aantrekken van werknemers met juiste mindset en motivatie

Hoe?

Via interne en externe communicatie!

- Inzetten op testimonials op Hnet
- Instagram take-over gelinkt aan mobiliteit
- Werken met ambassadeurs/ changemakers
- In the picture zetten op jobsite + **link naar tool** hier plaatsen



**HO
GENT**

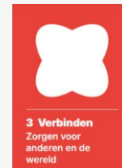
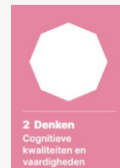
2

Rekrutering en selectie

Rekruteer mensen die bewust nadenken over hun ecologische impact en persoonlijke keuzes

- Aandacht voor de vacatureteksten:
 - Communiceer over fietsvergoeding, leasebeleid, treinabonnementen of carpoolbeleid
 - Benoem duurzame mobiliteit als onderdeel van de missie van HOGENT
- Bespreek mobiliteitsopties samen met kandidaat (met aandacht voor eventuele fietsleasing/gratis ov abonnement/...)

! Aandachtspunt: niet discrimineren obv woonplaats, vermijden dat je kandidaten afschrikt dus niet te dwingend communiceren hierrond, eerder informatief



**HO
GENT**

3

Onboarding

Introduceer duurzame mobiliteit vanaf dag 1 als een gedeelde waarde

- Na aanwerving maar voor start: toekomstige werknemer **link naar tool** bezorgen samen met andere praktische informatie
- Tijdens onboardingperiode nieuwe werknemers **stimuleren om verschillende opties** uit te testen
- Indien aanstellen peter/meter/buddy: hier ook mobiliteit aan koppelen (ervaringen uitwisselen)
- Tool voorstellen op **onthaaldagen** voor nieuwe medewerkers
- Laptopfietstas HOGENT aanbieden, of andere fietsuitrusting (vb via de webshop waarvoor nieuwe werknemers een bon ontvangen, of korting op aankoop fietshelm)



**HO
GENT**

4

Feedback

Stimuleer reflectie op eigen gedrag

- **Van mobiliteit een vast onderdeel maken in de feedbackcyclus (vb tijdens opvolgingsgesprek)**
 - “hoe draag jij bij aan de duurzaamheidsdoelstellingen”
 - “hoe verplaats je je naar de campus?”
 - “hoe verplaats je je tussen campussen?” (-> checken of gebruik van vb deelfietsen of cambio duidelijk is, terugbetalingsmodaliteiten openbaar vervoer, checken of er vragen of onzekerheden zijn?)
 - Aandacht voor levensgebeurtenissen werknemer (vb geboorte van kind, verhuizen) -> impact op mobiliteit?

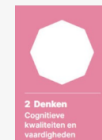
! Aandachtspunt: opletten om niet te dwingend te worden, moet op een open en ongedwongen manier gebeuren

5

Ontwikkelen en leren

Verbind persoonlijke groei aan maatschappelijke verantwoordelijkheid

- Wijzigingen in loopbaan werknemer (vb opdracht op andere campus, wijziging werkregime, wijziging opdracht) -> **mobiliteit herbekijken**
 - Toekomstige **mobiliteitsfiches per campus** in combinatie met **tool** inzetten
- Aandacht voor “**lead by example**” van **leidingevenden**/ in leiderschapstrajecten
- Engagerende workshops op strategiedag rond klimaatbewust leven met mobiliteit als casus
- Stimuleren van **changemakers binnen teams** om mobiliteitsinitiatieven te ontwikkelen, vb tijdens week van de mobiliteit



**HO
GENT**

6

Dagelijks werk

Verweef duurzame mobiliteit in de dagelijkse werkcontext.

- Thuiswerk bij extreme weersomstandigheden of vb stakingen openbaar vervoer normaliseren voor fietsers/mensen die met ov komen
- Aandacht voor mobiliteit bij opstellen roosters (intercampusverplaatsingen, stagebezoeken, ...)
- Teamactiviteiten rond mobiliteit organiseren, met wedstrijdelement tussen teams
- Initiatieven zoals “**week van de mobiliteit**” verderzetten/extra uitbouwen
- Wegnemen van praktische obstakels (vb updaten van badge aan fietsenstalling, fietsroutes campus, lockers en infrastructuur)



**HO
GENT**

Conclusie

Door goed na te denken over alle stappen in de employee journey kunnen we van duurzame mobiliteit een sterk verankerde HOGENT-waarde maken die door een groot deel van de werknemers mee wordt uitgedragen.