

# HUMAN TALENT TROPHY 2006



## JURYRAPPORT



Een initiatief van  Team Care 

# Juryrapport Human Talent Trophy 2006

## Het thema ‘The war for talent has started’

---

De komende jaren is talent de meest belangrijke bron voor nieuw potentieel binnen ondernemingen. Slimme, ontwikkelde zakenmensen die technisch onderbouwd, globaal kundig en operationeel scherpzinnig zijn. En ook al is de vraag naar talent stijgende, het aanbod zal blijven dalen.

Onderzoeken over de hele wereld wijzen uit dat de zoektocht naar de beste en de slimste een constante en kostbare strijd zal zijn. Organisaties moeten meer tot de verbeelding spreken in hun wervingsprocedures en ze zullen ook steeds meer moeite moeten doen om toptalenten binnen te halen en te behouden. In Nederland zien we al sinds het begin van 2006 een stagnatie in het aantal reacties op personeelsadvertenties en verwachten we een enorme groei in het aantal vacatures in het MKB (ca. 600.000 in 2010). In de politiek staat dit thema al hoog op de agenda. Wat kunnen we doen om het toekomstige tekort aan nieuw potentieel te verminderen? Meer kansen op de arbeidsmarkt creëren voor vrouwen? Meer begeleiding voor nieuw Nederlandse jongeren?

Door de aantrekkende economie blijkt nu al een tekort aan talenten in de huidige arbeidsmarkt. Het thema voor 2006 'the war for talent' is wederom een schot in de roos. Nog voor de aankomende babyboom exit begint de spanning op de arbeidsmarkt toe te nemen. Terwijl de uitstroom van talenten vanuit Nederland zich continueert, garandeert de moeizame coalitievorming op de korte termijn geen oplossing voor de krappe arbeidsmarkt problematiek. Het aantal werklozen daalt gestaag terwijl de behoefte aan gekwalificeerd personeel stijgt.

Onderzoek toont aan dat competitieve diversiteit een hoger rendement oplevert. Desondanks valt te constateren dat selecteurs binnen organisaties nog een vraaggerichte aanpak hanteren bij hun selectieproces, waardoor veel *potentials* niet aan bod komen. Doorgaans is een cv helaas leidend bij de aanstelling van een *high potential*. In plaats van de aanwezige competenties. Er zal een cultuuromslag nodig zijn om nieuwe talenten te traceren, herkennen en mobiliseren voor de invulling van de vacante posities. Daarnaast zullen alternatieve werkvormen en fiscale prikkels gedefinieerd moeten worden, teneinde ouderen te mobiliseren langer door te werken. Kortom een mooie gelegenheid voor de HR-afdelingen zich te profileren als business partner. De jury van Human Talent Trophy 2006 zal wederom uitkijken naar creatieve en innovatieve inzendingen die duidelijk het verschil kunnen maken binnen organisaties.

# De genomineerden voor Human Talent Trophy 2006

---

## **De Haagse Hogeschool, Den Haag**

In het kader van 'practice what you preach' heeft De Haagse Hogeschool haar HR-beleid erop ingericht dat huidige en toekomstige medewerkers in staat zijn te werken aan reflectie op eigen handelen, de beroepshouding en tot het leveren van een bijdrage aan de organisatiestrategie. Op basis van een vijftal kerncompetenties heeft zij de ideale 'Haagse medewerker' in het leven geroepen die een voorbeeld moet zijn voor al haar medewerkers. Het project richt zich op het rekruteren en behouden van nieuwe talenten.

In de zoektocht naar talenten op de arbeidsmarkt worden kansvolle potentiële talenten benaderd op verschillende manieren. Zo zijn de werving- en selectieprocessen verbeterd, is het aantal wervingsbronnen sterk verbreed en zijn de advertentieteksten aangepast. Voor het behoud van deze talenten binnen De Haagse Hogeschool is een intensief introductieprogramma ontwikkeld. Hierin worden nieuwe medewerkers een jaar lang begeleid door een ervaren collega.

In het kader van competentie management worden medewerkers gestimuleerd om deel te nemen aan interne en externe projecten die de persoonlijke ontwikkeling en de loopbaan maximaal bevorderen. Ook zijn faciliteiten gecreëerd om talentvolle medewerkers binnen De Haagse Hogeschool te laten promoveren.

Zo kunnen medewerkers werken aan het verder ontwikkelen van de eigen competenties, kennis en vaardigheden die nodig zijn om te functioneren in een multiculturele werkomgeving.

---

## **Philips, Eindhoven**

Doelstelling van de arbeidsmarktcampagne 'With a little help from your friends' is het rekruteren van 70 SAP business consultants voor Philips. Met deze campagne onderscheidt Philips zich van andere werkgevers door gebruik te maken van een persoonlijk en directe benadering. Daarnaast worden de flexibiliteit van Philips als werkgever en de vele kansen en mogelijkheden die zij haar medewerkers biedt sterk benadrukt.

Het project heeft drie onderdelen: de interne campagne, het verzamelen van namen van externe potentiële kandidaten en de online campagne. In de interne campagne vraagt de eigen medewerkers om in hun eigen netwerken uit te kijken naar mogelijk potentieel en deze namen door te geven. Dit wordt mede gestimuleerd door interne ambassadeurs.

De verzameling van externe potentials gebeurt via online databases en websites. Hierbij moet men denken aan job board cv databases, sociale netwerken, weblogs en online communities.

Tenslotte is er de online campagne die bestaat o.a. uit direct e-mailings. Hierin worden potentiële kandidaten verwezen naar een speciaal gedeelte voor SAP specialisten op de website van Philips.

Het resultaat is dat medewerkers van Philips trots zijn op zichzelf en hun werkgever. Daarnaast wordt de doelstelling waarschijnlijk ruimschoots behaald. Er zijn nu 60 SAP consultants aangenomen en Philips heeft een database met ca. 1200 namen.

# Eindoordeel van de jury

---

Het project van de Haagse Hogeschool is creatief. De jury vindt het slim hoe deze Hogeschool de samenstelling van de docentenpopulatie een afspiegeling wil laten zijn van de leerlingenpopulatie en de stad. Een goede koppeling van modern HR instrumentaria (competentiemanagement, mobiliteitsbeleid en doelgroepenmanagement) aan de professionaliseringsdoelstelling van de core business. Op dit moment is men erin geslaagd 35% van de vacatures in te vullen, maar lukt het De Haagse Hogeschool ook om ze te behouden? Op dit moment is dat nog niet meetbaar. Daarnaast is de beleving van het project onder de medewerkers niet voelbaar geweest.

Positieve argumenten die pleiten voor de Haagse Hogeschool zijn het gebruik van de netwerken voor docenten met een andere cultuurachtergrond om de search te laten doen en het programma, dat het behoud van nieuwe en bestaande talenten moet regelen.

Het project 'With a little help from your friends' van Philips is onderscheidend in de zin dat ze succesvol in de huid van de doelgroep weten te kruipen. In aanvulling op het toegezonden materiaal is duidelijk geworden dat de interne voorbereiding binnen de IT wereld van Philips met vier autonome productdivisies veel inzet en geloof in de nieuwe aanpak van Philips heeft geleverd gedurende het tweede halfjaar 2005. De high performance uitwerking zit in een combinatie van strategische koppeling, zorgdragen voor commitment van alle stakeholders, zeer hoge mate van effectiviteit, positief financieel effect en maximaal benutten van alle (bij)effecten.

De nominatie onderscheidt zich door creativiteit, durf, geloof, inzet, volharding en resultaat. Inhoudelijke factoren die relevant zijn voor de mate van complexiteit zijn: behoorlijk HR-niveau, het belang HR is goed verankerd in de organisatie en grootschaligheid van de concern.

Maar... winnen wij hiermee 'The war for talent'?

# Conclusie van de jury

---

In vergelijking van de twee genomineerden vindt de jury dat De Haagse Hogeschool absoluut creativiteit heeft getoond met de beperkte middelen die zij hebben. Philips als grote concern heeft meer financiële middelen beschikbaar. Wat betreft de authenticiteit van de projecten vindt men de projecten niet zo bijzonder, dat iedere HRM-er in Nederland daar een voorbeeld aan kan nemen. Beide projecten zijn vakbekwaam, maar niet inspirerend en vernieuwend.

Verder hecht de jury veel belang aan de reputatie van de award. Wij moeten staan voor de doelstelling van de award en niet zomaar een winnaar uitroepen.

De conclusie van de jury is dan ook dat zowel De Haagse Hogeschool als Philips de aanmoedigingsprijs verdienen. Zij hebben absoluut hun best gedaan en zijn goed op weg, maar het is nog net niet genoeg voor de hoofdprijs.

Arnhem, november 2006

**Jenny Thunnissen** – voorzitter  
Directeur-Generaal, Belastingdienst

**Tjahny Bercx**  
Senior Corporate Vice-President HR & Legal Affairs, Leaseplan Corporation

**Elly van Leuven**  
Senior Business Partner HR Group Functions, ABN-AMRO

**Jacqueline Touw-Conradi**  
Manager HRM, Van Lanschot Bankiers

**Otto Kouer**  
Director HR Business Support, DSM

**Mirjam de Blécourt**  
Internationaal Partner Arbeidsrecht en lid Raad van Bestuur, Baker & McKenzie  
Amsterdam

**Sandor Gaastra**  
Directeur P&O en Informatie Rijk, Ministerie BZK

**Peter Schansman**  
Directeur HRM, Deloitte

# HUMAN TALENT TROPHY 2006

Kloostersalons Mariënhof in Amersfoort

Donderdag 30 november 2006

Human Talent Trophy 2006 wordt mede mogelijk gemaakt door:

**Deloitte.**

**LeasePlan**

**Team Care**

**AON**

**BAKER & MCKENZIE**

**TC-Inclusion**

**Women  
on board**

**HR STRATEGIE**

**GIDS**  
VOOR PERSONEELSMANAGEMENT

**WEKA**