



Juryrapport Human Talent Trophy 2005

Het thema 'Diversiteit in HRM'

Het thema diversiteit staat niet alleen hoog op de politieke agenda, maar vormt ook voor overheid en bedrijfsleven de grootste managementuitdaging van dit moment. Met 'Diversiteit in HRM' heeft de Human Talent Trophy 2005 dan ook een even actueel als relevant thema meegekregen.

In onze multiculturele samenleving kunnen organisaties het zich niet meer veroorloven om minderheden buiten te sluiten. Discriminatie op grond van sekse, etniciteit, leeftijd of levensovertuiging is niet alleen vanuit menselijk oogpunt onaanvaardbaar, maar tast op termijn ook het concurrentievermogen van het Nederlandse bedrijfsleven aan.

Verschillende internationale onderzoeken hebben verband aangetoond tussen diversiteit en economisch rendement. Gemengde organisaties vormen een betere afspiegeling van de samenleving en weten met hun producten en promotie beter in te spelen op de wensen van een pluri-form klantenbestand. Daarnaast presteren gemengde teams beter op het gebied van aandeelhouderswaarde, groeitempo en de kwaliteit van het ondernemingsbestuur.

Diversiteit is daarmee geëvolueerd van een maatschappelijke verantwoordelijkheid tot een keiharde business case. Daarnaast zal onze samenleving de gevolgen van de ontgroening en de vergrijzing niet kunnen opvangen zonder een beroep te doen op minderheidsgroepen als vrouwen en allochtonen.



Exclusiveness moet dus worden omgebogen in *inclusiveness*: het creëren van een organisatiecultuur en werkomgeving waarin iedereen, ongeacht ras, seksuele geaardheid, leeftijd en geslacht, zich vrij kan uiten en ontwikkelen. Human Resource Management speelt een cruciale rol in dit proces, zowel op strategisch, tactisch als operationeel niveau.

Diversiteitmanagement vraagt om een heldere visie, het formuleren van toekomstscenario's, bewustmaking in organisatie en maatschappij en een personeelsbeleid dat *inclusiveness* concreet vorm geeft en mogelijk maakt. De Human Talent Trophy 2005 wordt toegekend aan de HR-professional of HR-afdeling die de meest creatieve, innovatieve en onderscheidende prestatie heeft geleverd op dit terrein. Let wel: niet alleen HR managers kunnen voorgedragen worden maar een ieder die zich met HR-processen bezighoudt kan in aanmerking komen.



De genomineerden voor de Human Talent Trophy 2005

Rabobank Utrecht-Nieuwegein

Rabobank Utrecht-Nieuwegein heeft een twaalftal bedrijven in de Utrechtse wijk Kanaleneiland weten te motiveren om deel te nemen aan het volgende project: jongeren worden gestimuleerd om hun studie af te maken, waarbij hun een baan wordt aangeboden na hun afstuderen. Door onder meer het organiseren van sportevenementen (voetbalwedstrijden) probeert men met jongeren in gesprek te komen en hen aan te sporen tot deelname.

Het idee voor het project is afkomstig van de afdeling Human Resources. Laurence van Nauland, directeur van Rabobank Utrecht-Nieuwegein, heeft zijn volle instemming aan het project verleend.

De primaire motivatie voor het project wordt gevormd door sociale overwegingen. De bank wilde rust in de omgeving creëren. Vervolgens heeft men vanuit marketingoogpunt ontdekt dat het project ook een economisch perspectief biedt: de mogelijkheid om jongeren in een vroegtijdig stadium aan de Rabobank te binden.

Het project van de Rabobank is al een aantal keer eerder met een prijs gehonoreerd en is ook genomineerd voor een overheidsprijs op het gebied van diversiteit.



Van Ede & Partners

Het project 'Trekvogels' richt zich op de doelgroep hoger opgeleide asielzoekers. Aan het initiatief voor het project ligt een sociaal-maatschappelijke drijfveer ten grondslag, ter gelegenheid van het jubileum van Van Ede & Partners.

Van Ede & Partners heeft voor een aanpak gekozen waarbij men in direct contact komt met de doelgroep. Daarbij wordt een brede definitie van het begrip 'allochtoon' gehanteerd, zodat men breed rekruteert. Van Ede & Partners gaat workshops bij bedrijven organiseren, om bij hen *awareness* rond het onderwerp te creëren.

Van Ede & Partners is gericht op een fundamentele verankering van diversiteit binnen het beleid. De gekozen aanpak is (zeer origineel) authentiek en leidt tot een verdere diversificatie in hun maatwerk dienstverlening. Het projectmanagement is ook divers samengesteld en zorgt ervoor dat de vonk overslaat naar de andere consultants.

Er wordt zeer gepassioneerd aan het project gewerkt en men maakt budget vrij voor continuering ervan, buiten het normale dienstenpakket van Van Ede & Partners om. Achttien consultants zijn actief ingezet voor 'Trekvogels'. Van deze groep is inmiddels 33% binnen de reguliere planning geplaatst in een baan. Het project strekt zich daarmee uit over de volle breedte van de organisatie.



PricewaterhouseCoopers

PricewaterhouseCoopers dingt mee naar de Human Talent Trophy 2005 met een meetinstrument, waarmee het toekomstige kwantitatieve effect van alternatieve beleidskeuzes gesimuleerd kan worden op basis van historische data. Het programma wordt uitsluitend intern bij PwC ingezet.

Het programma genereert extrapolaties waarmee inzicht verkregen kan worden in de toekomstige samenstelling van een personeelspopulatie (bijvoorbeeld de verhouding tussen mannen en vrouwen). Men is intern enthousiast over het programma, omdat het de consultants inzicht geeft in de effecten van bepaalde beleidskeuzes. Het programma is nog niet in de werkprocessen opgenomen. Er is geen flankerend beleid op het gebied van diversiteit.

Ceo Jos Nijhuis van PricewaterhouseCoopers is voorzitter van het vierde Ambassadeursnetwerk en heeft vanuit die positie targets vastgesteld voor de bevordering van diversiteit in de organisatie. Er worden evenwel nog geen consequenties verbonden aan het niet halen van de targets. Er is daarmee nog geen sprake van daadwerkelijke implementatie of verankering in het beleid van het streven naar meer diversiteit.



Eindoordeel van de jury

Zowel Rabobank Utrecht-Nieuwegein als Van Ede & Partners is gericht op het multiculturele aspect binnen het thema diversiteit. De Rabobank biedt stageplaatsen en banen aan jongeren aan. De bank kiest hiermee voor een pragmatische aanpak op tactisch-operationeel niveau en creëert daarmee een bottom-up *awareness*. Van Ede & Partners kiest juist voor een top-down benadering: een duurzame verankering in de gehele organisatie op strategisch-tactisch niveau.

Rabobank Utrecht-Nieuwegein zorgt voor een daadwerkelijke implementatie van diversiteit door een praktische aanpak. De Rabobank vervult een trekkersrol voor de andere vestigingen. Van Ede & Partners gaat de diversiteitsgedachte op de voor het bureau gebruikelijke wijze doorvoeren via de klanten.

Bij de Rabobank is er op *corporate* niveau een projectgroep ingericht. Rabobank kijkt over de grenzen van de eigen organisatie heen en betreft externe partijen bij het realiseren van de doelstellingen van het project. Door samenwerking te zoeken met andere ondernemers wordt de externe omgeving actief betrokken bij het creëren van een betere woon- en werkomgeving.



Conclusie van de jury

Na ampele afweging van bovenstaande argumenten heeft de jury besloten om de Human Talent Trophy 2005, alsmede een bedrag van vijfduizend euro en een oorkonde, toe te kennen aan Rabobank Utrecht-Nieuwegein. De jury is diep onder de indruk van de wijze waarop Rabobank Utrecht-Nieuwegein de gehele omgeving heeft gemobiliseerd om beter te kunnen omgaan met de multiculturele samenstelling van de Utrechtse wijk Kanaleneiland.

De jury heeft de tweede plaats (750 euro en een oorkonde) toegekend aan Van Ede & Partners, in een *close finish*. De jury is zeer onder de indruk van het project 'Trekvogels', dat gepassioneerd en over de volle breedte van de organisatie wordt uitgevoerd.

Tot slot heeft de jury besloten de inzending van PricewaterhouseCoopers te honoreren met de Aanmoedigingsprijs Human Talent Trophy 2005 (een oorkonde).

Arnhem, november 2005

Jenny Thunnissen – *voorzitter*
Directeur-Generaal, Belastingdienst

Tjahny Bercx
Senior Vice-President Corporate HR,
Leaseplan

Sandor Gaastra
Directeur P&O Informatie Rijk,
Ministerie BZK

Elly van Leuven
Global Vice-President HR, ABN AMRO

Jacqueline Touw-Conradi
Manager HRM, F. Van Lanschot Bankiers nv

Otto Kouer
HR Director, DSM Coating Resins

Peter Schansman
Directeur HRM, Deloitte

