



Human Talent Trophy Jury rapport 2008

En de winnaar is.....

Uit een vijftiental inzendingen heeft de jury drie genomineerden uitgekozen. Alle drie genomineerden hadden een aantrekkelijkheid die aanleiding was voor de jury deze inzendingen nader te onderzoeken door middel van een bedrijfsbezoek.

De bevindingen van de jury na het bestuderen van de inzending en na het bedrijfsbezoek:

De SkillsManager van MarktMonitor BV

MarktMonitor BV is een bedrijf dat staat voor kwalitatief hoogwaardig onderzoek op het snijvlak van arbeidsmarkt, innovatieve ontwikkelingen en scholing. Aanvankelijk richtte het zich op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor de technische installatiebranche. Inmiddels is het werkveld breder. Het bedrijf voert kwantitatief en kwalitatief onderzoek uit, en is erg creatief in het bedenken van nieuwe onderzoeksmethoden en instrumenten.

De SkillsManager, de inzending voor de Human Talent Trophy, is één van de door MarktMonitor ontwikkelde producten. Het is een internetapplicatie die werkgevers en werknemers, in allerlei branches en organisaties, inzicht kan verschaffen in hun huidige positie in het werkveld. De resultaten van het instrument kunnen worden gebruikt voor de verdere ontwikkeling van mens en organisatie. Het is een krachtig HR instrument, dat inzichtelijk maakt welke vaardigheden er voor welke functies worden gevraagd. Vanuit dat inzicht is het ook makkelijker om relaties te leggen met training en scholing. Op deze manier kunnen werkgevers en werknemers de vaardigheden voortdurend up-to-date brengen. Ook onderwijsinstellingen kunnen profijt hebben van het instrument. Omdat werkgevers en werknemers hun gegevens – zoals de voor het werk benodigde vaardigheden – invoeren via een internetapplicatie, kan MarktMonitor voortdurend voeling houden met de praktijk. De gegevens worden – uiteraard geanonimiseerd – geanalyseerd op trends in de feitelijk ingezette vaardigheden per functie. Regionale opleidingscentra en hogescholen kunnen deze gegevens benutten bij de inrichting van hun onderwijsprogramma. Er lopen al contacten hierover met geïnteresseerde onderwijsinstellingen.

MarktMonitor organiseert regelmatig deskundigenpanels, waar wordt gesproken over op handen zijnde veranderingen in een werkveld. De uitkomsten van die panels worden ingebouwd in de SkillsManager. Daarmee kunnen werkgevers en werknemers anticiperen op toekomstige veranderingen. Uiteraard zijn deze veranderingen ook belangrijk voor de onderwijsinstellingen.

De jury was vooral onder de indruk van het feit dat, hoewel het nog maar één jaar daadwerkelijk in gebruik is en er nog geen actieve reclame voor gemaakt wordt, er nu al 60 bedrijven in diverse bedrijfstakken enthousiast mee aan de slag zijn.



De cultuur & leiderschapscyclus van Zorggroep Noordwest-Veluwe

Zorggroep Noordwest-Veluwe biedt zorg en dienstverlening in Harderwijk, Ermelo, Putten en omgeving. Het bestaat uit 7 instellingen met ca 1200 medewerkers. De zorggroep is ontstaan door een fusie van twee entiteiten in 2005. Op dat moment was er veel weerstand tegen de verandering, veel vooroordelen richting andere instellingen en onveiligheid door de fusie, in het bijzonder de dreiging van boventaligheid. Aan de afdeling HR de taak om dit alles in goede banen te leiden. Gekozen is om vanuit een duidelijke missie en vanuit centrale waarden te werken. Om dat te bereiken is door HR een programma geïntroduceerd: de cultuur & leiderschapscyclus. Deze is geënt op de principes van Dienstbaar Leiderschap. Door het consequent volgen van de cyclus zijn er binnen de organisatie tal van producten ontstaan die er allemaal toe hebben bijgedragen en er nog steeds toe bijdragen dat gedragsverandering optreedt. Dat deze verandering zichtbaar wordt en naadloos aansluit bij de visie van de organisatie. Centraal in het HR beleid en het programma staat de benutting van de kwaliteit van iedere medewerker.

De jury heeft kunnen waarnemen dat de gedragscode overal zichtbaar is en bovenal hoorbaar en voelbaar in het onderlinge gedrag. Daardoor is een gevoel van veiligheid ontstaan. Een goede graadmeter is dat nieuwe medewerkers kiezen voor de Zorggroep Noordwest-Veluwe vanwege de warmte en zorgvuldigheid in alle gesprekken. In haar rapport van de Gezondheidszorg is opgemerkt hoe dit HR beleid heeft geleid tot een toename van de professionalisering. In het beleid staat het kunnen van mensen centraal, hun mogelijkheden en vooral de eigen verantwoordelijkheid. Dat zie je terug in de opleidingen. Het is een prestatie dat 95% van alle opleidingen worden verzorgd door eigen mensen en gebruik gemaakt wordt van alle dwarsverbanden in de organisatie.

Het mobiliteitsbeleid gaat uit van het behouden van mensen voor de eigen organisatie. Ontwikkeling & inzetbaarheid; Maatwerk & Diversiteit zijn de pilaren waarop het levensfasebewust personeelsbeleid en diversiteitbeleid rusten.

Het treft de jury in het bijzonder dat HR het allemaal zelf heeft gedaan met een minimum aan budget en een maximum aan creativiteit en inzet en daarbij heel duidelijk de strategische doelstellingen van de organisatie voor ogen heeft gehouden. Organisatiebelang en effectiviteit gaan duidelijk hand in hand. Kortom een aansprekend voorbeeld van de toegevoegde waarde van HR binnen de eigen organisatie.



Het Juxta programma van de Politie Amsterdam Amstelland

Het woord Juxta heeft geen feitelijke betekenis. Het staat echter wel voor de durf van een organisatie en voornamelijk Bernard Welten als commissaris en hoogste leidinggevende, om de eigen organisatie letterlijk te injecteren met een gemêleerde groep onconventionele denkers met een academische achtergrond. Die allen ook nog eens enkelvoudig of dubbel gepromoveerd zijn in hun vakgebied. Aanleiding was feitelijk de Schiedammer Parkmoord waarin te veel fout is gegaan. Tegenspraak voorkomt een tunnelvisie en tegen deze achtergrond kreeg de groep geen inhoudelijke gestuurde opdracht behalve dan de opdracht om, na een oriëntatiefase, hun creativiteit en hun initiatief in te zetten en de organisatie en het functioneren van de politieorganisatie te bekijken en bekritisieren. Na de oriëntatiefase mochten zij zelf hun onderzoekvoorstel presenteren aan de begeleiders en de projectcoördinatie.

Het HR team kreeg een budget van € 1 miljoen om deze mensen te werven, te plaatsen en te begeleiden. Uit een wervende wervingscampagne die uiteindelijk zo'n 250 reacties opleverde, zijn uiteindelijk de 12 kandidaten gekozen naar aanleiding van hun motivatiebrief, een essay die zij als opdracht hadden om te schrijven aan de hand van de visienota Politie in ontwikkeling en criteria als creativiteit, non-conformisme en verbeeldingskracht. De achtergronden van de gekozen kandidaten liggen tussen Beeldend kunstenaar, Talen en Cultuur; Film en Technische wetenschappen; Filosofie; Humanistiek; Sociale Psychologie en Wijsbegeerte; Culturele Antropologie; Neurowetenschappen, etc.

Het programma is geslaagd. Alle kandidaten hebben hun onderzoek afgerond en er liggen nu 12 zeer diverse resultaten. Inmiddels is besloten om uit de "bende van Welten", zoals de groep ook wel wordt genoemd, 5 kandidaten een vervolgoopdracht te geven.

De jury heeft grote bewondering voor het feit dat een strakke organisatie het aangedurfd heeft om op deze manier naar zich te laten kijken. Niet het zoeken van oplossingen in een bestaand kader maar vooral ook van buiten naar binnen laten kijken en dat op een onconventionele manier. Het programma kent nu een vervolg door de aanwijzing van de 5 winnaars, zal ik maar zeggen, die een vervolgoopdracht krijgen.

Meting van het echte rendement zal pas over een paar jaar kunnen plaatsvinden maar de jury onderkent de potentie die het in zich heeft.

Drie sterke kandidaten die zich allen, zij het op totaal andere gebieden, terecht nomineren voor de Human Talent Trophy 2008.

De winnaar van de Human Talent Trophy 2008 is.....