

HRMPRIJS

2010 / 2011

A&O PROVINCIES



HRMPRIJS

2010 / 2011

A&O PROVINCIES

Inleiding

Als de geschiedenis ons een ding geleerd heeft dan is het wel dat 'onze' provincies ons niet in de steek laten als we besluiten een prijs uit te reiken aan originele, goed uitvoerbare en bruikbare ideeën op HRM-gebied. Maar het is net als met topsporters. Je wéét dat Nadal, Sauerbreij of de sprinter Usain Bolt kunnen winnen, maar het moet altijd nog wel even gebeuren.

Rond de zomermaanden van 2010 werkten de provincies nog hard aan de inzendingen. En in september kwam de jury bijeen: voorzitter Louis Vroomen tevens bestuursvoorzitter A&O fonds Provincies, plaatsvervangend voorzitter van de jury Willem de Kleijn, vice voorzitter A&O Provincies, Garnt Klinkenberg, voorzitter ProvOR, Wim Feijen, Director Human Resources Corporate bij Vebego en Ömer Kaya, adviseur bestuur & management gemeente Leeuwarden, jonge ambtenaar van het jaar 2010 en gemeenteraadslid in Sneek.

De negen inzendingen die ze onder ogen kregen, blonken uit in variatie zowel in onderwerp als in vormgeving.

“En eigenlijk verdiende iedere inzending een prijs. Je steekt je nek uit, laat anderen in je keuken meekijken en stelt je kwetsbaar op”

Uiteindelijk ging Zuid-Holland met de eer strijken. Noord-Holland en Drenthe kregen een eervolle vermelding. De laatste zelfs voor de tweede achtereenvolgende keer. Het prijswinnende project staat ook symbool voor ons werk: het werk van A&O Provincies. Lees verderop in deze brochure hoe de Eenheid InteriM Consult (IMC) veel bereikt met weinig middelen. Wij investeren graag in dit soort initiatieven. Het laat zien hoe decentrale overheden kosten kunnen besparen. Want we moeten ondanks een wat krappe beurs blijven innoveren. Demografische ontwikkelingen en een veranderde omgeving eisen dat. We wisten het eigenlijk al: provincies zitten vol met slagvaardige en creatieve mensen. Dat bewijzen de inzendingen uit alle windstreken van ons land. En dus werd ons vertrouwen weer niet beschaamd. Laat u verrassen en inspireren door de ideeën van uw collega's. En mocht u een Eureka gevoel krijgen: we houden ons aanbevelen.

Louis Vroomen
voorzitter A&O Provincies

Willem de Kleijn
vice voorzitter A&O Provincies



WINNAAR HRMPRIJS

ZUID-HOLLAND

“IMC kijkt over grenzen heen naar de arbeidsmarkt”

“Netwerken en verbindingen leggen zijn
mooie aspecten van dit project”

NAAM PROJECT:

Intern interim-management en interbestuurlijke samenwerking
met rijksoverheid en (samenwerkende) gemeenten

INZENDER:

Zuid-Holland

DOEL:

Combineren van organisatiedoelstellingen en mobiliteits-
doelstellingen

CONTACTPERSOON:

Drs. B. (Bernard) de Jong
T 070-4417506
b.de.jong@pzh.nl

DE JURY:

“IMC kijkt over grenzen en beweegt regionaal op de arbeidsmarkt.
Dat is o zo noodzakelijk in deze tijd. Het project geeft de organisatie
en de medewerker mogelijkheden. Beperk IMC niet tot de “hogere
functieschalen” maar voer het organisatiebreed uit.”



Provincie Zuid-Holland koos enkele jaren geleden voor een interne interim-management pool om zo onnodige externe inhuur te voorkomen, talentvol personeel te behouden en het management flexibel te maken. Bovendien zorgen snel inzetbare eigen 'interimmers' voor continuïteit binnen het management. Onder de naam Eenheid InteriM Consult (IMC) voerden twaalf personen (schalen 12-17) in 2009 zeventien projecten uit met een omzet van 1,2 miljoen euro. Door minder externe inhuur bespaarde IMC ongeveer 2 miljoen euro.

De eenheid werkt samen met andere overheden in de Randstad. Zo wordt kennis gedeeld, worden medewerkers uitgewisseld en de kwaliteit en professionaliteit verhoogd. Een samenwerkingsomgeving op de Zuid-Hollandse extranet omgeving

waaraan tien departementale pools, twee provinciale pools, en drie (inter)gemeentelijke pools deelnemen, ondersteunt de samenwerking.

Het project combineert organisatiedoelstellingen (borgen van kwalitatief goede inzet tijdelijk management, reductie externe inhuur en kennismanagement) en mobiliteitsdoelstellingen (flexibilisering management, behoud talenten, interbestuurlijke mobiliteit).



EERVOLLE VERMELDINGEN

NOORD-HOLLAND EN DRENTHE

“Microkrediet als een PGB maakt je echt regisseur van je eigen loopbaan”

“Vliegende team brigade biedt uitkomst”

NAAM PROJECT:

Noord-Holland Vooruit!

INZENDER:

Noord-Holland

DOEL:

Goede, aantrekkelijke werkgever zijn met competente, trotse medewerkers uit diverse groepen uit de samenleving

CONTACTPERSOON:

Ronald Mantel

T 023 5143193

mantelr@noord-holland.nl

DE JURY:

“De top (directie) geeft het voorbeeld. Dat is TOP. Medewerkers worden via praktische instrumenten gestimuleerd binnen en buiten de deur te kijken. Koppel het project aan andere domeinen zoals werk/privé balans om het helemaal van deze tijd te maken.”

“De top (directie) geeft het voorbeeld. Dat is TOP”

Noord-Holland zond de onderdelen Duurzame inzetbaarheid en Arbeidsmarktbenadering uit het programma Strategisch HRM-beleid in voor de HRM-prijs.

Noord-Holland wil met hulp van het project Duurzame inzetbaarheid op elk moment een vitale organisatie zijn. De provincie wil dat kennis en vaardigheden van de medewerkers blijven aansluiten op de veranderende (omgevings)eisen. Daarom introduceerde Noord-Holland instrumenten die bijdragen aan de ontwikkeling van duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Dankzij een Professioneel Ontwikkelingsplan (POP) weet de medewerker wat hij of zij wil. Met hulp van een Persoonlijk ontwikkelbudget (POB) van 3000 euro per medewerker ondersteunt de provincie carrière gerichte scholing, training, loopbaanadvies en coaching. En de website Het Ontwikkelplein biedt hulp bij carrièrevragen.

Het Junior talentprogramma staat voor een goede arbeidsmarktbenadering waardoor er een goede positie op de arbeidsmarkt wordt ingenomen en (moeilijk vervulbare) vacatures tijdig en goed worden ingevuld. Het programma biedt kansen om door te groeien tot specialist in het junior expert programma en een traineeconcept.

“Acceptatie van bemoeienissen met werk heel hoog”

Drenthe wil betere resultaten boeken en meer (intern) samenwerken. En dat terwijl met minder mensen (ongeveer) hetzelfde werk gedaan wordt zonder veel inhuur.

De Vliegende Team Brigade biedt uitkomst. Vijf interne medewerkers zijn voor 1 dag in de week vrijgemaakt om projectteams te begeleiden met het opzetten, uitvoeren en realiseren van de voorgenomen resultaten. Ze zijn aangesteld via een oproep op intranet en een sollicitatieprocedure. Van hen werd gevraagd om een procesbegeleidersrol op zich te nemen. Zo kon vastgesteld worden of de benodigde creativiteit, enthousiasme en aanleg aanwezig was.

Het team is drukbezet. Het begeleidt tientallen projecten en projectleiders. De Vliegende Brigade is vraagbaak voor de hele organisatie. De provincie besteedt minder geld aan inhuur en houdt haar kennis binnenboord. Medewerkers kennen de organisatie en leggen verbindingen tussen de verschillende projecten. Ze ontwikkelen zich als procesbegeleider en zetten een stap in hun carrière.

NAAM PROJECT:

Vliegende team brigade

INZENDER:

Drenthe

DOEL:

Ontwikkeling van de medewerkers, vermindering inhuurkosten, kennis in huis houden, bevorderen samenwerking tussen projecten en projectleden, meer resultaatgericht werken

CONTACTPERSOON:

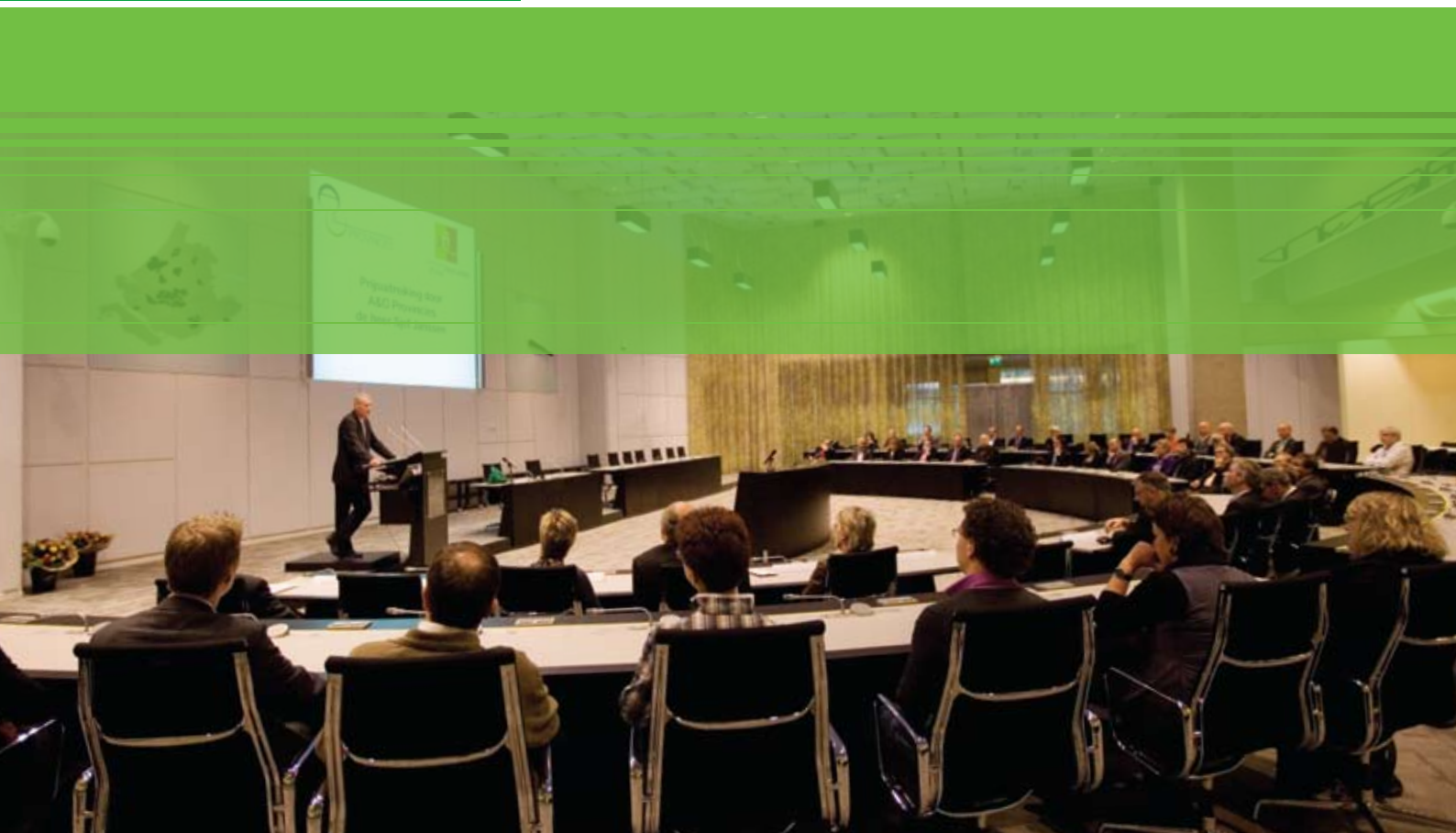
Martine Hoefsloot

T 0592 365915

m.hoefsloot@drenthe.nl

DE JURY:

“Het is moeilijk te accepteren dat collega’s zich met jouw werk bemoeien. Toch is de acceptatie van dit project heel hoog. Het geeft een klein team de mogelijkheid mensen te enthousiasmeren gebruik te maken van hun kennis.”



OVERIGE INZENDINGEN

“De provincies zitten vol slagvaardige en creatieve mensen, dat bewijzen de inzendingen”

NAAM PROJECT:

Overijssel

INZENDER:

Implementatie van een gemeenschappelijke ontwikkeltaal

DOEL:

Ondersteunen management en medewerkers bij organisatie- en individuele ontwikkeling.

CONTACTPERSOON:

Connie Taris-Hoes, beleidsadviseur HRM
T 038 4998932
cjm.Taris-Hoes@overijssel.nl

DE JURY:

“Het komt over als een breedgedragen traject en in de presentatie komen ook de kritische punten goed in beeld en dat maakt het nog meer bruikbaar voor andere provincies.”

“Bruikbaar, breedgedragen traject, goed bruikbaar voor andere provincies”

Met het programma Overijssel Straks speelt Overijssel in op de toekomstige andere rol van de provincie. Overijssel introduceerde vier kernwaarden: verantwoordelijkheid, kwaliteit, ondernemingszin en openheid. Het vormgeven aan de kernwaarden en ontwikkeling in de juiste richting vraagt van leidinggevend en medewerkers dat een dialoog gevoerd wordt. Daarin wordt gesproken over gedrag en de houding en vaardigheden die nodig zijn en/of ontwikkeld moeten worden.

Ter ondersteuning is Insights Discovery ingezet. Dit model beschrijft voorkeursstijlen van mensen en gebruikt daarvoor vier basiskleuren. Die kleuren (een persoonlijk profiel) uit Insights Discovery zijn verbonden aan de kernwaarden. Dit geeft inzicht in voorkeuren en daarmee handvatten voor samenwerking en communicatie. Het model levert een gemeenschappelijke ‘neutrale’ ontwikkeltaal die management en de medewerkers ondersteunt bij de gewenste organisatie- en individuele ontwikkeling. De taal vergemakkelijkt praten over gedrag.

De ontwikkeltaal wordt ingezet bij gesprekken over de personele jaarcyclus en bij verandertrajecten.

“Een mooie aanzet voor een veranderingsproces”

Arbeidstijdenmanagement van de provincie Noord-Brabant is een nieuwe manier van werken; een meer strategische manier van omgaan met uren en capaciteit. De provincie voerde een nieuwe werktijdenregeling in en pakte de implementatie daarvan digitaal aan. De hele organisatie kan nu flexibel met werktijden omgaan. De nieuwe manier van registreren van uren biedt zowel flexibiliteit als de mogelijkheid om resultaatgericht te werken. Medewerkers kunnen hun werklevens makkelijker plannen om hun privéleven heen in plaats van andersom en hebben meer invloed op de balans tussen privé en werk.

De medewerker heeft een individueel, persoonlijk en via intranet beschikbaar werkrooster en plant zijn uren per jaar in. In de jaarplanner vult de medewerker zijn werk uren in, rekeninghoudend met zijn persoonlijke wensen en het werk dat gedaan moet worden. Hij plant alleen de dagen die hij komt werken in de jaarplanner. Het jaarrooster vervangt de verlofpaas en de werktijdenovereenkomst.

NAAM PROJECT:

Arbeidstijdenmanagement

INZENDER:

Noord-Brabant

DOEL:

Flexibel, eenvoudig en eenduidig omgaan met uren en capaciteit

CONTACTPERSOON:

Sandra Verbeek

T 073 6808619

sverbeek@brabant.nl

DE JURY:

“Arbeidstijdenmanagement is een mooie aanzet voor een veranderingsproces. Het is belangrijk om de regie over je eigen loopbaan te ondersteunen met dergelijke instrumenten. Zelfroostering is een vorm van sociale innovatie.”

NAAM PROJECT:

M-Power

INZENDER:

Noord-Brabant

DOEL:

Medewerkers zitten lekker in hun vel, werken met plezier en functioneren goed. M-Power! bevordert positiefkritisch, proactief en professioneel gedrag.

CONTACTPERSOON:

Ruth Jochems

T 073 6812462

rjochems@brabant.nl

DE JURY: "

Door het hoge percentage vrijwillige deelname is het een intern succes met waardevolle resultaten. Het formuleren van persoonlijke leerdoelen en feedback geven wordt als grote plus gezien van dit project. Maak het project onderdeel van een bredere aanpak."

"Een intern succes met waardevolle resultaten"

Met M-Power! leren medewerkers van de provincie Noord-Brabant tijdens vier workshops persoonlijk invulling te geven aan het werken met competenties. Collega's coachen elkaar in duo's op een professionele, positiefkritische en proactieve manier. De deelname is vrijwillig en aandachtspunten zijn onder meer hun kwaliteiten, ontwikkelpunten, passie en betrokkenheid.

Door persoonlijke doelen te formuleren, communicatie-, coach- en feedbackvaardigheden te oefenen en nieuwe inzichten te ontwikkelen, krijgen ze een meer open houding en geven ze elkaar vaker en gemakkelijker feedback. Dit versterkt het zelfregulerend vermogen van de organisatie. De inzichten die collega's tijdens M-Power! opdoen, vergroten hun persoonlijke inbreng tijdens de POP-jaargesprekken met hun manager.

Ook managers doen mee. Zij doorlopen een aangepast programma waarin veel elementen van de medewerkertraining zitten. Zo raakt M-Power! iedereen en spreken ze dezelfde taal. Via het project kan de werkgever medewerkers op een constructieve manier begeleiden bij de veranderingen die de provinciale organisatie de komende jaren doormaakt.

“Mentorschap draagt bij aan de mobiliteit van medewerkers”

De hoofdlijn van het HRM-beleid van de Provincie Gelderland is het vergroten van de inzetbaarheid van medewerkers.

Organisatie doelstellingen zijn referentiepunt. Individuele werknemersbelangen en organisatiebelangen dienen op elkaar aan te laten sluiten en dat betekent altijd maatwerk.

Medewerkers dienen actief verantwoordelijkheid te nemen voor zichzelf, hun werk en hun loopbaan (eigen regie). De organisatie moet een faciliterende rol spelen (bv. loopbaanbegeleiding). Van de leidinggevende vraagt dit in de samenwerking met de medewerker een aansturende en coachende rol. Inzetbaarheid omschrijft Gelderland als het vermogen en de bereidheid van de medewerker om toegevoegde waarde te blijven leveren aan onze organisatie. Inzetbaarheid rust op drie pijlers: Leren en ontwikkelen, Mobiliteit en Gezondheid.

Het continue blijven ontwikkelen van kennis en vaardigheden is belangrijk. Daarom heeft de provincie het instrument mentorprogramma ontwikkeld, dat een bijdrage kan leveren aan leren en ontwikkelen van de medewerkers.

NAAM PROJECT:

Mentorprogramma: instrument om de inzetbaarheid van mensen te vergroten

INZENDER:

Gelderland

DOEL:

Deskundigheid van ervaren medewerkers behouden voor de organisatie, inzetbaarheid van (de nog minder ervaren) medewerkers vergroten en zo de organisatie toekomstbestendig te houden.

CONTACTPERSOON:

Brigitte Willemsen
T 026 3599379
b.willemsen@prv.gelderland.nl

DE JURY: “

Mentorschap draagt bij aan de mobiliteit van medewerkers. Werken met het meester/leerling model levert altijd goeds op. Hiermee kan de beweging om mobiliteit te vergroten, in gang gezet worden. Een gedegen en goed uitgewerkt programma.”

NAAM PROJECT:

Klus en Kracht

INZENDER:

Drenthe

DOEL:

Doorstroom en ontwikkeling medewerkers, vermindering inhuurkosten, flexibilisering van de organisatie

CONTACTPERSOON:

Roelie Hoving
T 0592 365835
r.hoving@drenthe.nl

DE JURY:

"Een interne klussen en krachten markt is in deze tijd onmisbaar. Dit is een mooi, overzichtelijk en effectief project. Dat praktisch en toekomstgericht is. Zoek samenwerking met andere (overheids) organisaties."

"Een interne klussen en krachtenmarkt is in deze tijd onmisbaar"

Door bezuinigingen moeten minder mensen (nog ongeveer) hetzelfde werk verrichten in de provincie Drenthe. Ook moet er een cultuurverandering komen. En tijdens de verbouwing is de winkel gewoon open. Leidinggevend en hebben - nu de focus zo op kosten ligt - grote zorg over het kunnen opleveren van bepaalde producten en het nakomen van gemaakte afspraken. Ook willen sommige medewerkers graag eens bij een ander in de keuken kijken.

Dit leidde tot het idee van Klus en Kracht: een interne databank van klussen (openbaar toegankelijk via intranet) en van krachten (alleen voor teamleiders en P&O toegankelijk).

Op de aftrapbijeenkomst zaten de P&O-adviseurs en teamleiders in een hok, iedere teamleider had als huiswerk een lijstje met bijzonderheden van zowel 'klussen' als 'krachten' meegenomen. Deze werden op een lijst gezet. De P&O-adviseurs namen de lijst met 'krachten' onder de arm en gingen op zoek naar matches. In een uur was er voor 17 knelpunten een mogelijke match!

“Deugdelijk, degelijk, volledig en praktisch instrument”

Groningen heeft voldoende instrumenten om de mobiliteit en inzetbaarheid van medewerkers te verbeteren, maar ze zijn onvoldoende toegankelijk voor de managers.

Daarom heeft de afdeling P&O het proces rond inzetbaarheid in kaart gebracht, uitgaande van de kaders die de organisatie stelt (financieel, personeel, taken). Daaruit volgen consequenties voor de functies en medewerkers van een afdeling.

De posities van de medewerkers wordt beschreven in categorieën, en besproken tijdens een planningsgesprek, waarin wordt bekeken wat er nodig is om een medewerker goed inzetbaar te houden. Hierbij worden functiecontract, competentieprofiel en de personeelsinstrumenten gebruikt.

Deze instrumenten zijn geïnventariseerd en gerangschikt volgens de categorieën waarin medewerkers zijn ingedeeld. Zodoende kan de manager snel zien welke mogelijkheden tot zijn beschikking staan in een bepaalde situatie.

Dit proces wordt ingebed in de jaarlijkse cyclus van planning en beoordelen en belonen. Getoetst wordt aan de vooraf gestelde concernkaders met behulp van de voortgangsgesprekken en jaarrapporten.

NAAM PROJECT:

Inzetbaarheid/mobiliteit

INZENDER:

Groningen

DOEL:

Leidinggevend inzicht geven in middelen om de inzetbaarheid van medewerkers te verbeteren en de resultaten te kunnen toetsen aan de door het concern gestelde kaders.

CONTACTPERSOON:

Henny van den Born en Marjan Wever

T 050 3164654

h.vanden.born@provinciegroningen.nl

T 050 3164777

m.wever@provinciegroningen.nl

DE JURY:

“Deugdelijk, degelijk, volledig en praktisch instrument. Een overzichtelijke vertaling van middelen om inzetbaarheid te verbeteren. Wellicht teveel een blauwdruk, probeer ruimte te houden voor maatwerk/flexibiliteit.”

Voorwaarden **HRMPRIJS**

Provincies 2010 / 2011

Op deze wedstrijd is een wedstrijdreglement van toepassing. Deze staat hierna vermeld.

Door deel te nemen aan deze wedstrijd en/of inzending van het inschrijfformulier geeft u aan dat u akkoord bent met het wedstrijdreglement. Afwijking van het wedstrijdreglement door een deelnemer is niet mogelijk en leidt tot uitsluiting van deelname.

WEDSTRIJDREGLEMENT

- 1 Deelname aan de wedstrijd staat open voor alle afdelingen P&O van de Provincies in Nederland.
- 2 De prijs, die een deelnemer kan winnen bij deelname aan deze wedstrijd, bestaat uit een (twee)daagse training naar keuze voor de afdeling HRM van de winnende provincie.
- 3 Elke provincie die een project heeft aangemeld wordt verzocht de bijgaande projectomschrijving in te vullen. Onvolledig ingevulde formulieren worden niet in behandeling genomen en dingen niet mee naar een prijs.
- 4 De inzendingen moeten een innovatief karakter hebben. De deelnemer garandeert dat zijn of haar inzending het resultaat is van eigen werk (al dan niet intellectueel eigendomsrechtelijk beschermd ten name van de deelnemer) of, indien derden aanspraak kunnen maken op enig intellectueel eigendomsrecht op de inzending, de deelnemer garandeert dat hij of zij (schriftelijke) toestemming heeft verkregen van de daadwerkelijk rechthebbende(n) om de inzending te exploiteren en deel te nemen aan de **HRMPRIJS** Provincies 2010 / 2011.
- 5 De beoordeling van de inzendingen vindt als volgt plaats:
 - **Inzending projectomschrijvingen:** uiterlijk 1 juli 2010
 - **Voorselectie:** Nadat alle projectomschrijvingen zijn ontvangen, worden alle inzendingen beoordeeld op onder meer conformiteit aan de gestelde voorwaarden en volledigheid van de inschrijving.
 - **Beoordelingsronde:** Na de voorselectie vindt de eerste beoordelingsronde plaats door de jury. Tijdens deze beoordelingsronde kan de jury onder meer verdere gegevens opvragen met betrekking tot de inzending, dan wel een werkbezoek inplannen. De bekendmaking van de prijswinnaars vindt plaats tijdens de officiële prijsuitreiking aan het eind van het jaar.
- 6 De deelnemer verklaart zich akkoord, in het geval hij of zij winnaar is, belangeloos medewerking te verlenen aan het verspreiden van de informatie dan wel het toelichten van de aanpak bij andere provincies of in een overkoepelend overleg.
- 7 Een eventueel intellectueel eigendomsrecht op een inzending blijft bij de deelnemer en wordt niet overgedragen aan A&O Provincies.

Colofon

A&O Provincies
Postbus 16107
2500 BC Den Haag
070 8881245
info@aenoprovincies.nl
www.aenoprovincies.nl

EINDREDACTIE

Peter Smits Manager A&O Provincies en
Jannet Bergman Project Manager A&O Provincies

TEKST

Ton Bennink / BNB teksten

VORMGEVING

insandouts communication design print

FOTOGRAFIE

Kees Winkelman

SPECIALE DANK AAN

Provincie Zuid Holland

UITGAVE



A&O Provincies, Den Haag
November 2010



A&O Provincies bevordert en ondersteunt vernieuwende activiteiten op het gebied van arbeidsmarkt en HRM-beleid.
Actuele informatie over de verschillende projecten treft u aan op www.aenoprovincies.nl.

RECHTEN

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enigerwijze, hetzij elektronisch, mechanisch door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande toestemming van A&O Provincies. Hoewel aan deze uitgave de grootst mogelijke zorg is besteed, kunnen de samenstellers niet aansprakelijk gesteld worden voor eventuele onjuistheden, noch kunnen aan de inhoud rechten worden ontleend.

