

Titel: Noord-Holland Vooruit !

Contactpersoon: Ronald Mantel

Provincie:

Noord-Holland

Telefoon/emailadres:

023-5143193 / mantelr@noord-holland.nl

Kernachtige samenvatting van het project:

Het uitvoeringsprogramma strategisch HRM-beleid van de provincie Noord-Holland bestaat uit 4 deelprojecten:

- Beste werkgever
- Managementontwikkeling
- Duurzame inzetbaarheid
- Arbeidsmarktbenadering

Met het HRM-programma en de uitvoering van de verschillende deelprojecten in hun onderlinge samenhang, wil de provincie Noord-Holland een goede, aantrekkelijke en duurzame werkgever zijn, met competente en betrokken medewerkers uit diverse groepen in de samenleving, die trots zijn op de professionele bijdrage die zij leveren aan het primaire proces van de provincie.

Deze doelstelling kan als volgt meetbaar worden gemaakt:

- Behoren tot de top 25 beste non-profit werkgevers van Nederland (Intermediaranking)
- Juiste persoon op de juiste plaats
- Medewerkers en managers zijn trots op hun organisatie (2-jaarlijks medewerkerstevredenheidsonderzoek)

Voor een korte toelichting op de eerste twee deelprojecten verwijs ik naar de bijlage. Voor deze inzending ligt de focus op de twee laatste projecten:

Het project Duurzame Inzetbaarheid heeft als doel om op elk moment een vitale organisatie te zijn en richt zich op het kunnen inspelen op veranderingen zowel binnen de eigen organisatie als op de externe arbeidsmarkt. De provincie Noord-Holland moet er bovendien voor zorgen dat kennis en vaardigheden van de medewerkers blijven aansluiten op de veranderende eisen. Dit vraagt vanuit een gezamenlijk belang van werkgever en werknemer om tijdige en blijvende aandacht voor en gerichte actie op de ontwikkeling van de medewerker.

Het project Arbeidsmarktbenadering heeft zich tot doel gesteld om een goede positie op de arbeidsmarkt te verwerven en om het aantal moeilijk vervulbare vacatures terug te dringen. Met de oprichting van het Junior Talent Programma wordt beoogd hooggekwalificeerde trainees en jonge

professionals te werven en te behouden.

Doel project (Waarin voorziet het project en voor welke doelgroep?):
Zie vorige vraag (doelstelling HRM-programma).

Onderscheidend vermogen (Waarin onderscheidt het project zich van bestaande projecten): door het innovatieve karakter van de projecten, hun onderlinge samenhang en door de creatieve technieken die worden ingezet bij de uitwerking en vormgeving van de projecten. Het uitvoeringsprogramma strategisch HRM-beleid is dusdanig opgezet dat er sprake is van cocreatie: elk HRM-project wordt geïnspireerd door een klankbordgroep, bestaande uit vertegenwoordigers van de vier directies en medewerkers/OR.

Uitvoerbaarheid (Wat is er nodig om het project uit te voeren?)
Draagvlak bij en steun van de directie, een "sense of urgency" bij het middle-management dat medewerkers moet coachen en faciliteren, veel geduld en vooral: enthousiasme en gedrevenheid bij de HRM-medewerkers!

Betrokkenheid medewerkers (Zijn medewerkers betrokken bij de totstandkoming? En in hoeverre voorziet het project in een behoefte?)
De 4 deelprojecten van het Uitvoeringsprogramma HRM-beleid, hebben alle een directeur als opdrachtgever die een klankbordgroep voorziet, waarin managers, specialisten en medewerkers zijn vertegenwoordigd (OR).
In het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) hebben medewerkers op grote schaal de behoefte geuit aan meer loopbaanontwikkelingsmogelijkheden. Hieraan wordt nu tegemoet gekomen d.m.v. de verschillende onderdelen van het HRM-project Duurzame Inzetbaarheid (POP-gesprekken, Ontwikkelplein en een persoonlijk ontwikkelbudget (POB) van 3000,- euro per medewerker. Ook in het HRM-project Managementontwikkeling wordt aan de invulling van de faciliterende en coachende rol van de leidinggevende i.v.m. loopbaanontwikkeling aandacht besteed. Voor medewerkers in sleutelposities worden twee opleidingstrajecten georganiseerd waarbij verschillende aspecten van het leidinggeven bij de provincie op het programma staan.

Uitwisselbaar (Is het project ook bruikbaar in andere provincies? En wat is er voor nodig?)
Ook andere provincies streven naar duurzame inzetbaarheid van hun medewerkers en hebben te kampen met moeilijk vervulbare vacatures. In die zin zijn de genoemde projecten ook bruikbaar in andere provincies en sluiten zij goed aan bij de aanbevelingen van de commissie Verdult – Van der Wind, "Als je springt doet de trampoline het werk". Overigens



heeft het POB van de provincie Noord-Holland mede als voorbeeld gediend voor het POB dat in de nieuwe CAO Provincies is ingevoerd.