

Op zoek naar de Meer-Waarde van HR

Leergang voor HR professionals

*De laatste jaren is er toenemende kritiek op de HR functie. Niet alleen vanuit medewerkers, ook vanuit het management. Daarnaast is de wereld van werk en organisatie snel aan het veranderen. Ook binnen de HR functie is er een groeiend besef dat het anders moet, dat er meer toegevoegde waarde geleverd kan worden, meer “business partnerschap” nodig is.
Maar wat, waar en hoe lever je dat dan?*

Standaard activiteiten

HR is druk met allerlei zaken die waarde hebben voor het bedrijf. Zoals een perfect werkende salaris en personeelsadministratie. Ook de in-, door- en uitstroom van medewerkers moet goed geregeld zijn. Talentmanagement is ook van groot belang. En kwesties rondom pensioenen, medezeggenschap en de Cao: de bijdrage van HR wordt op verschillende fronten geleverd.

Al deze zaken, hoewel zij lang niet allemaal routinematig zijn, horen bij de standaardrol, of de faciliterende rol van HR. Met andere woorden: het moet gewoon goed, iets anders wordt niet van je verwacht. Er mee ‘scoren’ kan niet of nauwelijks. Een echte toegevoegde waarde wordt nauwelijks meer aan deze zaken toegekend.

Begrijp de business

Al jaren wordt geroepen dat HR de business moet begrijpen. Niet alleen weten wat de producten en diensten zijn waar het geld mee verdiend wordt, maar ook wie de belangrijkste betrokkenen (stakeholders) zijn en welke belangen zij hebben. Dit wordt door HR als vanzelfsprekend gezien, immers in het kader van in-, door- en uitstroom zijn dit soort aspecten toch doorslaggevend?

Het is echter de vraag of dit voldoende is. HR moet ook de managers begrijpen. Wat hen bezig houdt, waar zij last van hebben, waarmee zij het druk hebben, zelfs te druk voor het belangrijke onderwerp van de mens in het bedrijf. HR is een stafafdeling, die brengt inhoudelijke, specifieke kennis en ervaring in, kan als partner fungeren, maar is niet leidend. Het balanceren tussen meebewegen en toch voldoende aandacht vragen en krijgen voor alle thema’s die mensen in de organisatie raken is een vaardigheid die bij het vak hoort.

*HR is de expert daar waar het om mensen gaat.
De vraag is, wat houdt deze expertise in
en wat kan HR er mee doen?*

De Leergang

In een korte, praktisch vormgegeven interactieve leergang krijgt U nieuwe inzichten in de expertise die vanuit het vakgebied geleverd kan worden, handvatten om deze in de eigen werksituatie vorm te geven en inspiratie en zelfinzicht om ermee aan de slag te willen en kunnen gaan. Hierbij zal o.a. aandacht worden besteed aan de rol die HR kan spelen bij transities, transformatieprocessen en sociale innovatie.

De evaluaties na afloop zouden er zo uit kunnen zien:

“Opnieuw kijken heeft tot nieuwe inzichten geleid die ik in de praktijk ga brengen.”

“Helder toekomstperspectief gekregen dat ik ga uitdragen.”

“Inspirend door de samenwerking met begeleiders en vakgenoten.”

“Verhelderend waar mijn persoonlijke uitdaging zit.”

Voor wie

- Professionals in het HR vak die de wens, de ambitie, de drive hebben om op een verfrissende manier te kijken naar het vakgebied, om opnieuw hun gewenste en mogelijke bijdrage in de eigen organisatie vast te stellen.
- HR professionals die bereid zijn verbetermogelijkheden mede bij zichzelf te zoeken en die hieraan durven te werken.

Aanbod

- Een vierdaags programma verspreid over drie maanden, met drie tussenliggende korte opdrachten.
- De groep bestaat uit acht tot twaalf HR professionals.
- De begeleiders bieden een programma met veel persoonlijke aandacht waarin we gezamenlijk optrekken; zij delen graag hun kennis en ervaring en nodigen de deelnemers uit dat ook te doen.
- In aanvulling daarop bestaat, indien gewenst, de mogelijkheid tot maatwerk ondersteuning om de gewenste veranderingen helder over te brengen en in de praktijk te realiseren.

Werkwijze

- Een gezamenlijke zoektocht, met inleidingen en bijdragen van de twee begeleiders van buiten en binnen het vakgebied en van deelnemers vanuit de eigen praktijk en ervaring.
- Het eerste deel van deze reis is al uitgestippeld en het tweede deel wordt vormgegeven aan de hand van de behoeftes die we onderweg vaststellen.
- Praktisch, samen werkend, gericht op ontwikkeling en vernieuwing vanuit de basis.

Tijd en plaats

- De leergang wordt op een plek centraal in het land georganiseerd op de volgende data:
 - * 7 en 29 oktober, 17 november en 10 december 2015
 - * 15 oktober, 3 en 26 november en 16 december 2015.
- Bij voldoende regionale inschrijving zal de leergang regionaal worden georganiseerd en gegeven op locatie bij deelnemers. Dit kan gevolgen hebben voor de data.
- De mogelijkheid bestaat om de leergang in-company te verzorgen.

Investering

- Per deelnemer bedraagt de investering € 2395 ex. BTW.
- Voor een deelnemer die een locatie beschikbaar stelt voor één van de vier dagen (indien regionaal georganiseerd) bedraagt de investering € 1895 ex. BTW.

Overzicht Programma

Vooraf: Deelnamesprek per deelnemer door één van de begeleiders

In een (telefonisch) overleg samen besluiten of het aanbod past bij de ambities, wensen en verwachtingen van de potentiële deelnemer.

Bijeenkomst 1: Terug naar de kern

1. Kennismaking met deelnemers en introductie organisaties.
2. Presentatie en bespreking context, organisatieprincipes, sturing, management cyclus, mens in de organisatie, HR binding met de business.
3. Toelichten en bespreken opdracht.

Tussen de eerste en tweede bijeenkomst: opdracht deelnemers (aan de hand van een vragenlijst)

Bijeenkomst 2: Een nieuwe start

1. Terugkoppeling en bespreking opdracht door deelnemers.
2. Presentatie en bespreking over wat HR zou kunnen betekenen; waar zit de mogelijke meerwaarde.
3. Bespreken gewenste thema's voor uitdieping bij dag 3.

Tussen de tweede en derde bijeenkomst: korte afstemming gekozen onderwerpen (aan de hand van een vragenlijst)

Bijeenkomst 3: Werken aan de nieuwe invulling van HR

1. Presentatie en bespreking van de op dag 2 gekozen thema's. We onderzoeken samen onder andere wat wel werkt en wat niet werkt; en waarom.
2. Toelichten en bespreken opdracht.

Tussen derde en vierde bijeenkomst: SWOT analyse HR (aan de hand van een sjabloon).

Bijeenkomst 4: Op naar de Meer-Waarde van HR

1. Terugkoppeling SWOT analyses van HR.
2. Eerste aanzet plan/ gespreksdocument:
 - Hoe kan HR meer-waarde bieden binnen mijn specifieke context?
 - Wat betekent dit voor mij als HR professional?
 - Hoe kan ik dit organiseren?
3. Feedback op de plannen ten opzichte van de analyses.

Achteraf: afrondend gesprek per deelnemer met één van de begeleiders

In een (telefonisch) overleg evalueren van het programma en de gevolgen voor de deelnemer.

Informatie en aanmelding: neem contact op met een van de begeleiders

*Hans Doorenspleet: 06 50501018 hans@cpfactory.nl
Susan Bamsey: 06 1191 2272 bureau@susanbamsey.nl*

Aanvullende informatie over de begeleiders

Hans Doorenspleet (1956)



verbaast zich al heel lang over het feit dat er op veel plaatsen zo slecht gebruik wordt gemaakt van medewerkers. Hij komt juist niet uit de HR-wereld en kan daarom voorkomen dat we in de vaktechnische HR- Valkuilen trappen. Hij zal ons steeds uitdagen om uit onze HR-comfortzone te stappen en met een frisse kijk naar onze bijdrage te kijken en vandaaruit een nieuwe bijdrage te leveren.

Hans is onafhankelijk onderzoeker, schrijver en organisatiecoach. Hij heeft een fascinatie voor het functioneren van organisaties en speciaal voor de mens in de organisatie, en helpt zijn klanten graag bij verbeterprocessen. Effectiever en daarmee vaak ook efficiënter, daar draait het om. Hans heeft een brede en diepe ervaring, zowel in het bedrijfsleven als bij de overheid, in Nederland en internationaal als controleur, adviseur, manager, toezichthouder en monitor.

Dankzij die vele verschillende rollen, in zeer wisselende omgevingen en zijn basis als Registeraccountant is Hans in staat bedrijfssituaties snel te doorgronden en te helpen verbeteren. Hans maakt makkelijk contact en zijn stijl nodigt mensen uit te participeren in een veranderproces. Zijn energie, humor en enthousiasme werken aanstekelijk op de groepen waar hij mee werkt. Hans slaat bruggen en is op een niet bedreigende manier zeer duidelijk. Daarbij neemt hij geen genoegen met oppervlakkige successen, maar zoekt altijd naar de dieperliggende oorzaak, zodat verandering ook duurzaam kan zijn. www.cpfactory.nl

Susan Bamsey (1955)



heeft in veel verschillende organisaties als leidinggevende in het HR-vak en als organisatieadviseur gewerkt. Vaak in sterk veranderende situaties en heeft daarbij ervaren wat wel en niet werkt en vooral waarom. Mede daarom staat mens- en resultaatgericht samen werken centraal. Zij werkt graag met HR-vakgenoten om de echte meerwaarde van het HR-vak in de praktijk waar te maken.

Susan is naast HR professional bovenal een mensenmens. Door haar lange en gevarieerde ervaring als HR manager, interim manager en organisatieadviseur is ze in staat situaties snel te doorgronden. Het HR vak kent ze vanuit alle invalshoeken, waardoor ze zowel vanuit HR als vanuit de gebruiker naar vraagstukken op het gebied van de mens in de organisatie kan kijken.

Ze heeft een feilloze antenne voor wat er speelt en kan dit goed bespreekbaar maken. Ze is niet op zoek naar soft gedoe maar naar een oplossing. Ze is dan ook niet alleen een mensenmens maar ook een zakelijke professional. Een zeldzame combinatie. Bij Susan voel je je altijd op je gemak, ook al komen er gevoelige of netelige kwesties aan de orde. De veiligheid is altijd gegarandeerd. Hierdoor kan ze in individuele begeleiding veel bereiken. Ze weet dit ook te gebruiken in groepssituaties, waardoor een groep en de deelnemers verder kunnen komen dan waar ze anders toe in staat zouden zijn. www.susanbamsey.nl