



Astrid Jonker, director Human Resources Port of Rotterdam en Voorzitter HR Adviesraad VNO-NCW Rotterdam.



Verandering is de enige constante... toekomstbestendig willen zijn dus ook!

Het antwoord op de veranderende wereld beginnen we steeds meer met elkaar te ontdekken. Digitalisering, energietransitie en een krappe arbeidsmarkt zijn aan de orde van de dag. Werkgevers, werknemers, onderwijsinstellingen en overheid zijn continu op zoek naar antwoorden, oplossingen en creatieve ideeën om te zorgen dat we toekomstbestendig en wendbaar blijven. Zijn we ooit klaar? Volgens mij zijn we pas klaar als we beseffen dat we nooit klaar zijn; verandering is de enige constante.

Mooie ideeën en instrumenten genoeg, zoals je ook in deze uitgave kunt lezen. Sleutel zit 'm in eigenaarschap, elkaar inspireren, het verbinden van ideeën, in partnership optrekken, over de schaduw van jezelf en je bedrijf heen durven te kijken en concrete doelen stellen.

Ter inspiratie ook een greep uit de aanpak bij Het Havenbedrijf Rotterdam. Onze arbeidsmarktcommunicatie werkt volgens het volgende principe: Come. Grow. Go! Je komt, groeit en draagt bij en er komt ook weer een natuurlijk moment dat je gaat.

Come: via de reguliere weg maar ook via een mooi en veelzijdig traineeprogramma dat elke 2 jaar start. Twee jaar lang 4 verschillende klussen van een half jaar, zodat trainee en bedrijf werken aan ontwikkeling en bij wederzijdse klik wordt overgegaan tot aanname na 2 jaar. Grow: volgens 70-20-10, 70 % on the job, 20% door extra projecten, 10% door opleidingen. Voor die 'extra projecten' hebben we het 'opportunity board' in het leven geroepen, een digitaal intern platform waar managers klussen kunnen uitzetten voor bepaalde tijd.

Medewerkers kunnen dan tijdelijk ervaring opdoen op een andere afdeling. Dat vergroot zelfinzicht, ontwikkeling en wendbaarheid. We hanteren een maximale functieverblijftijd voor het management, goed voor wendbaarheid en groei van medewerker en organisatie. Go: Neem onze ApS (Arbeidsparticipatie Senioren), een regeling waar je vanaf 60 jaar een budget krijgt waarmee je kunt kiezen uit zes varianten om op een vitale manier het laatste stuk van je carrière vorm te geven. Ja, een investering maar een goede! Medewerkers redden het beter, M(T)O wordt hoger, ziekteverzuim daalt en we hebben inzicht in de vertrekdatum waardoor we tijdig werving kunnen inzetten.

Ander voorbeeld: niet alle bedrijven zijn in staat om werknemers blijvend te laten rouleren. In plaats van

krampachtig vasthouden, hebben wij gekozen voor Rotterdam Werkt!, een netwerk met 14 bedrijven uit de regio Rotterdam die talenten uitwisselen met elkaar, tijdelijk maar ook vaste overstappen. Laten we dan onze beste mensen gaan? Jazeker! Dat doen alle deelnemende bedrijven zodat we talenten behouden voor de regio Rotterdam en de regio sterker maken.

En als ik het over de regio heb, heb ik het ook over VNO-NCW Rotterdam & regio Rijnmond. Namens het Havenbedrijf zit ik in het bestuur en zit ik het HRM Expert Netwerk voor. Wat we doen? Elkaar inspireren, gezamenlijke lobby om Rotterdam & regio Rijnmond sterker te maken.

Het leerwerkakkoord dat is gesloten tussen bedrijven, onderwijsinstel-

lingen, gemeente Rotterdam, vakbonden en VNO-NCW Rotterdam is een prachtig Rotterdams voorbeeld, met elkaar via 'school naar werk', werk naar werk' en '(weer) aan het werk' vraag en aanbod nog beter op elkaar laten aansluiten.

Kortom, het is nooit af dus inspireer elkaar, zoek elkaar op, verbind ideeën en make it happen!

Astrid Jonker, director Human Resources Port of Rotterdam en Voorzitter HR Adviesraad VNO-NCW Rotterdam

LAAT JE INSPIREREN



Door samen te werken kom je verder. Op analysenederland.nl leest u nog veel meer over inspirerende samenwerking in de HR-sector.

ADVERTENTIE

Aan de slag met de agile mindset

Uit het internationale onderzoek 'The State of Agile HR', dat Scrum Company samen met de Hogeschool Utrecht heeft uitgevoerd onder meer dan tweehonderd HR-professionals, blijkt dat HR vaak niet actief wordt betrokken bij de transformatie naar een wendbare organisatie. Dat moet anders, want HR kan juist een waardevolle bijdrage leveren aan deze cultuurverandering.

Het ultieme doel van HR is om individuen en teams de ruimte te geven om zichzelf en de organisatie te ontwikkelen. Volgens Gidion Peters, mede-oprichter van Scrum Company en co-auteur van het boek Agile HR (genomineerd voor Managementboek van het Jaar 2018), maakt agile werken dit doel haalbaar. "Wendbaarheid is een van de belangrijkste competenties die een organisatie vandaag de dag kan bezitten. Het stelt medewerkers namelijk in staat om continu mee te groeien met de veran-



Brenda Zwart



Gidion Peters

deringen binnen en buiten de organisatie." Brenda Zwart is trainer bij Scrum Company en begeleidt HR-afdelingen. Zij geeft de drie-daagse training Agile HR die HR-professionals handvatten biedt om agile deel van de organisatiecultuur te maken. Aan het einde van de rit houden deelnemers er ook het internationaal erkende ICP-TAL-certificaat aan over. "Je kunt wel allerlei tools en instrumenten inzetten, maar uiteindelijk gaat het om de mindset

van HR en de organisatie: die stelt je in staat om flexibel te denken, werken en organiseren." Deze mindset laten leven, is vooral een kwestie van doen. "Centraal staat hoe HR de agile transformatie kan ondersteunen door teams zelfstandig te laten opereren en projecten slim aan te pakken. En door HR-rollen te vernieuwen en traditionele instrumenten zoals performance management, feedback geven en recruitment op de schop te nemen. Daarbij is er tijdens de training veel ruimte om het geleerde meteen toe te passen in jouw eigen organisatie. Deelnemers waarderen deze link tussen theorie en praktijk." Op 16 september start de volgende editie van de Agile HR training in Utrecht.



Meer informatie

Scrum Company
info@scrumcompany.nl
+31 (0) 85 303 64 83
www.scrumcompany.nl/agile-hr