



HIJMEN VOS, NOORDHOFF UITGEVERS,
OVER TALENTEXCELLENCE:

**‘Alles is nu op één plek aanwezig
en gebruiksvriendelijk
toegankelijk’**



Noordhoff Uitgevers

Noordhoff Uitgevers heeft een duidelijke visie op HRM, maar wilde in de uitvoering ervan nog een aantal verbeterlagen maken. Op het gebied van performancemanagement kwam de uitgeverij terecht bij Itensis, dat de online oplossing TalentExcellence aanbiedt om het optimale te halen uit performancegesprekken.

Hijmen Vos is sinds ruim vier jaar werkzaam bij uitgeverij Noordhoff, sinds vorig jaar verzelfstandigd van Wolters-Kluwer. Samen met twee andere HR-adviseurs, drie medewerkers HRM en een directeur HRM is Hijmen verantwoordelijk voor de HRM-activiteiten van de educatieve uitgever. Noordhoff Uitgevers hecht veel belang aan de begeleiding en ondersteuning van de werknemers, om zo hun kennis en talent optimaal in te kunnen zetten. Het aandachtsgebied eHRM is daarbij het laatste jaar ingevuld, vertelt Hijmen. “Daarbij lag de focus op het ontwikkelen van meer efficiency. We hebben al een duidelijke

visie, maar in de uitvoering ervan was nog een aantal verbeterlagen te maken." Veel formulieren, regels en mogelijkheden op HRM-gebied waren bij Noordhoff vooral te vinden op papier of op het Intranet. De toegankelijkheid en gebruiksvriendelijkheid liet daarbij te wensen over.



PERFORMANCEMANAGEMENT

Een van de onderdelen van eHRM waar Noordhoff veel gewicht aan geeft, is ondersteuning van het performance management: Performance Management is voor Noordhoff Uitgevers een belangrijk hulpmiddel bij het realiseren van haar bedrijfsdoelstellingen en bij het vasthouden en ontwikkelen van haar intellectueel kapitaal. In de systematiek wordt enerzijds aandacht geschonken aan door medewerkers te realiseren resultaten in termen van omzet en bedrijfsontwikkeling en anderzijds aan de individuele ontwikkeling van medewerkers in termen van gewenste competenties. Hay Group werkt op dit gebied samen met Itensis uit Utrecht. Itensis heeft met

VOORDELEN TALENTEXCELLENCE

- Geen geschuif meer met papieren formulieren
- Loopbaanmogelijkheden voor iedere medewerker inzichtelijk gemaakt
- Meer grip op het verloop van de performancegesprekken

'We hadden al snel het idee dat TalentExcellence aansloot bij onze visie. We besloten daarop spijkers met koppen te slaan.'

VOORDELEN

"In de vakmedia en in je omgang met collega's lees en hoor je steeds meer over de ontwikkelingen op eHRM-gebied. Zo raakten wij ook overtuigd van de voordelen van een digitaliseringslag. Maar digitalisering alleen is onvoldoende, het moet ook op zo'n manier dat alle informatie eenvoudig te vinden en te ontsluiten is. Voor medewerkers, voor het management. Anders heb je er nog weinig aan."

Er werd daarom een traject opgezet met drie aandachtspunten:

- Efficiëntere inrichting van het personeelsinformatiesysteem
- Betere sturingsmogelijkheden voor het management door ontwikkeling ken- en stuurgetallen
- Een HR-portal met up-to-date HRM-informatie en voor elke medewerker een eigen overzicht van taken en documenten.

de online oplossing TalentExcellence een instrument ontwikkeld, gericht op het simpel aanbieden van alle informatie die manager en medewerker nodig hebben om van een performancegesprek meer dan een momentopname te maken.

Voor het invullen van het performance management ging Noordhoff met Itensis om tafel zitten. "Dat was ongeveer een jaar geleden", vertelt Vos. "We hadden al snel het idee dat TalentExcellence aansloot bij onze visie. We besloten daarop spijkers met koppen te slaan. Onze doelstelling was om TalentExcellence in te voeren aan het begin van de jaarlijkse performance-cyclus: de planninggesprekken. Daarmee beginnen we op 1 maart, dus op dat moment moest het bijbehorende deel van TalentExcellence operationeel zijn."

Met Itensis werden strakke afspraken gemaakt over de deadline. "Hijmen: "We wilden zeker weten dat het haalbaar was. Niks is zo fnuikend voor het vertrouwen in een nieuw systeem als een slecht begin.

NOORDHOFF IN HET KORT:

- Branche: Uitgeverij
- Activiteiten: Noordhoff Uitgevers levert producten en diensten voor de basisschool, het voortgezet onderwijs, beroeps- en volwasseneneducatie, opleidingen voor professionals en het hoger onderwijs. Uitgever van onder meer de De Grote Bosatlas
- Medewerkers: 460
- Oplossing: TalentExcellence met Loopbaanmodule, voor transparantie in loopbaanmogelijkheden
- Operationeel sinds: Februari 2008

Deadlines in de ICT worden lang niet altijd gehaald, maar hier was zelfs een week uitstel niet veroorloofbaar.”

OEFENMAAND

In januari werd er begonnen met het digitaliseren van de informatie die door TalentExcellence ontsloten moest worden. “Het verzamelen en opschonen van benodigde informatie vanuit het personeelsinformatiesysteem kostte veel tijd”, zegt Hijmen. Enkele technische problemen die van te voren niet te voorzien waren werden door Itensis snel opgelost. “Er was een goede samenwerking tussen Itensis en onze IT-afdeling, mede omdat Itensis zelf mensen in huis heeft met kennis van zaken van zowel IT als HRM. Ook dat geeft vertrouwen.”

Februari 2008 werd de oefenmaand, met onder meer presentaties in het managementteam. Alle medewerkers werden per e-mail op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen.

“Zo betrek je iedereen er al van te voren bij, zorg je er voor dat de interesse gewekt wordt. Als er opeens een nieuw systeem is waar men blanco in moet, dan kweek je veel meer onwil of zelfs weerstand.” Ook dat was een reden om de deadline heilig te verklaren en een reden ook om TalentExcellence in fasen uit te rollen. Nadat de deadline voor de planningsfase was gehaald, volgden de ondersteuning voor voortgangsgesprekken en de loopbaanmodule en als sluitstuk de beoordelingsfaciliteiten.

“Het bleek om meerdere redenen een goede zet om TalentExcellence gefaseerd toe te passen. Zo bleef het in de hele organisatie leven, want er was regelmatig iets nieuws om over te communiceren.”

LOOPBAANMODULE

Uit de gesprekken met Itensis kwam de mogelijkheid naar voren om een loopbaanmodule in te bouwen, vertelt Hijmen. “Vaak bleek uit onder andere medewerkerstevredenheidsonderzoeken dat men meer informatie wilde over loopbaanmogelijkheden, functies die er waren en de benodigde competenties. Ook die informatie was er wel, maar niet makkelijk toegankelijk.”

Itensis heeft daarop een aparte module ingericht, waarmee elke medewerker kan inzien wat de functies naast of direct boven hem zijn, wat er voor een dergelijke functie gevraagd wordt aan eisen en competenties en wat de functie inhoud. Zo kan elke medewerker een eigen persoonlijk ontwikkelplan maken. “Dat is in eerste instantie de eigen verantwoordelijkheid van de medewerker, maar we willen daarin wel zoveel mogelijk faciliteren.”

POSITIEVE GELUIDEN

In de terugkoppeling over de invoering van TalentExcellence en de loopbaanmodule heeft Hijmen vooral positieve geluiden gehoord. “Het wordt beschouwd als een enorme vooruitgang. Nu is alles op één plek aanwezig en gebruiksvriendelijk toegankelijk. Wat wordt ingevuld in een digitaal formulier, hoeft bovendien niet nog eens elders opnieuw te worden ingevuld en kan in andere toepassingen worden gebruikt.”

Een belangrijk bijkomend voordeel van TalentExcellence is volgens Hijmen dat het management en HRM veel meer grip heeft op het verloop van de

performancegesprekken. “Daarnaast kunnen managers en medewerkers op hun eigen pagina’s gedurende het hele jaar voorbeelden en andere zaken bijhouden die tijdens een gesprek aan de orde kunnen komen, zodat er naar meer dan alleen de laatste paar maanden teruggekeken wordt.”

■



OVER TALENTEXCELLENCE

TalentExcellence is bijzonder gebruiksvriendelijke software voor planning, voortgangsbewaking, coaching en beoordeling van medewerkers, alsmede voor het vertalen van beoordelingen naar beloningsconsequenties. Krachtige hulpmiddelen in TalentExcellence helpen HR, managers en medewerkers ieder in hun eigen rol om de juiste doelstellingen overeen te komen, deze te behalen en de resultaten vast te leggen.

Wilt u meer informatie? Neem vrijblijvend contact op met Stephan Schwagermann.

Itensis