

Nieuwsbrief KCH HCM



januari 2010

Beste lezer,

Voor u ligt de eerste nieuwsbrief van 2010 van KCH Human Capital Management (KCH HCM). Met deze nieuwsbrief informeren wij u over nieuwe ontwikkelingen bij KCH HCM en treft u interessante voorbeelden, interviews en trends aan op het gebied van personeelsbeleid en -ontwikkeling. Deze nieuwsbrief verschijnt ongeveer vier keer per jaar.

Onderwerpen die bijvoorbeeld aan bod komen zijn arbeidsmarktontwikkelingen, onderzoeksresultaten of nieuwe diensten en producten van KCH HCM.

Heeft u vragen, opmerkingen of ideeën naar aanleiding van deze nieuwsbrief dan kunt u contact opnemen met KCH HCM via info@kchhcm.nl



**Human Capital
Management**

Hoe ondernemend zijn u en uw medewerkers?

De wereld draait door, mens en maatschappij ontwikkelen zich. Ondernemend zijn is een term die goed past bij voortgaande ontwikkeling. Het is een overkoepelende term voor de combinatie van een ondernemende houding en ondernemend gedrag. 'Ondernemend zijn' betekent dat u (of uw medewerkers) op zoek zijn naar kansen om nieuwe initiatieven te ontplooiën. Maar ook dat u die kansen onderkent en grijpt.

Wellicht verwacht u van uw medewerkers dat ze zelf initiatief tonen en niet dat ze alleen opdrachten van het hoofdkantoor of leidinggevendens opvolgen. Dat is één van de ondernemende vaardigheden die de KCH OndernemendheidsTest meet.

Op een aansprekende en bondige manier meet deze test waar een medewerker 'staat' in zijn ondernemende vaardigheden. Na de test is de persoonlijke rapportage direct inzichtelijk. U hoeft dus niet te wachten op het resultaat. Handig toch?

In het persoonlijk rapport wordt ondernemendheid gesplitst in een deel 'kansen zien' en een deel 'kansen benutten'. Onder elk deel valt een aantal vaardigheden. Per vaardigheid wordt uitgelegd wat deze betekent en wat de score van de 'testpersoon' is.

Uniek aan de test is dat het persoonlijk rapport ook aangeeft hoe de medewerker zich verder kan ontwikkelen in vaardigheden die belangrijk zijn voor zowel bedrijf als medewerker zelf. De resultaten zijn door de medewerker goed te gebruiken voor zijn persoonlijk ontwikkelingsplan.

Wilt u meer informatie over de test? Neem dan contact op via info@kchhcm.nl of kijk op www.benjeondernemend.nl.



Interview met Mieke van Deursen van Shoeby Fashion:

'Samen maken we het succes!'

Het begon allemaal in 1981 met een klein winkeltje in Den Bosch. Nu heeft Shoeby Fashion ruim 200 winkels. Met de in 1997 opgezette franchiseformule Shoeby Franchise BV werd Shoeby één van de snelst groeiende winkelformules in Nederland. KCH HCM sprak met Mieke van Deursen, directeur/eigenaar van Shoeby Fashion over ondernemen, franchisen en opleiden.



Samen maken we het succes?

Dat is ons motto. En dat rollen we door de hele organisatie uit. We werken veel met zelfsturende teams die met passie en plezier meepraten in projectgroepen over hoe we de organisatie willen neerzetten. Retailen is met z'n allen aan een onderneming bouwen. Alle afdelingen zoals marketing, inkoop en styling moeten met de neuzen dezelfde kant op staan. Ook in de winkels. Het één kan niet zonder het ander. Als de inkoop iets niet goed doet, dan heeft de verkoop daar last van. Je hebt elkaar hard nodig. Wij willen dat alles met elkaar matcht want dan ontstaat er een strak en goed concept dat uniformiteit uitstraalt.

Wat was de reden om een franchiseformule op te zetten?

We wilden het aantal winkels uitbreiden. Ons concept was en is nog steeds: een vestiging op een B-locatie met volop service, persoonlijk contact, vriendelijk personeel en gratis parkeren. Hier is bewust voor gekozen omdat het drempelverlagend werkt voor klanten. Onze kracht is de persoonlijke benadering van de klant. Als ondernemer moet je daarom



MIEKE VAN DEURSEN VAN SHOEBY FASHION

weten wat er in de regio leeft en wie weet dat beter dan een ondernemer, die in zijn of haar omgeving een eigen Shoeby Fashion exploiteert? Naast 60 eigen winkels hebben we nu ongeveer 140 franchise ondernemers.

Aan franchise ondernemen zitten voor- en nadelen. Je krijgt van ons alle support en je profiteert mee van 30 jaar ondernemers- en retailervaring. Maar het is wel 'hard franchise', we varen een strakke koers; inkoop, styling en marketing wordt door ons geregeld en daar kies je dan ook voor.

Hoe ziet jullie opleidingsbeleid eruit?

'We zijn een jong en dynamisch bedrijf, met een platte organisatiestructuur. Wij hanteren eigen verkooptechnieken en hebben een bepaalde klantbenadering. Op ons hoofdkantoor hebben wij een opleidingscentrum waar trainers medewerkers en stagiairs onder andere het verkoopvak bijbrengen. Want ook voor mensen die al langer bij ons werken is bijscholing belangrijk. En wij willen het leuk maken voor ons winkelpersoneel. Ons winkelpersoneel moet immers het enthousiasme en de passie van Shoeby overbrengen op klanten.'

Vanaf onze start in 1981 werken wij ook met stagiairs, voor ons is dat nog steeds heel vanzelfsprekend. We hebben stagiairs op het servicekantoor in Rosmalen en in de winkels. We zijn selectief en stellen eisen, want we kunnen niet iedereen plaatsen. We zijn altijd op zoek naar ambitieuze en leergierige mensen, want bij ons valt heel wat te leren. Daarnaast vinden wij het ook belangrijk dat onze medewerkers hun kennis overbrengen. Zij moeten anderen leren waar zij zelf goed in zijn en mensen coachen. Wat iemand op school leert is prima, maar de praktijk is minstens zo belangrijk. Persoonlijk contact en advies geven, dat zijn immers zaken die je niet uit een boek leert.

Al die mensen die nu op school zitten of studeren zijn van belang voor ons bedrijf. Als wij straks vacatures hebben dan willen wij deze mensen graag, helemaal als zij het vak bij ons geleerd hebben. De combinatie van medewerkers die net van school komen en medewerkers die al werkervaring hebben is waardevol voor onze organisatie. Wij willen investeren in de toekomst.'

Samenwerking Presikhaaf Bedrijven en KCH HCM

Medewerkers opleiden voor de reguliere arbeidsmarkt

Mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt aan werk helpen. Dát is de missie van Presikhaaf Bedrijven in Arnhem. Zij bieden werkgelegenheid en werkervaring aan ongeveer 3.000 mensen, maar willen meer zijn dan alleen een leerwerkbedrijf en ook investeren in de ontwikkeling van hun mensen. Zij bieden medewerkers een regulier opleidingstraject óp de werkplek.

In 2005 startte Presikhaaf Bedrijven het project 'Ontwikkeling door Samenwerking'. Medewerkers worden in het project door scholing en het opdoen van werkervaring zo goed mogelijk voorbereid op de reguliere arbeidsmarkt. Presikhaaf Bedrijven wilde graag een reguliere opleiding bieden aan haar medewerkers met een landelijk erkend diploma. Hiervoor ging zij een samenwerkingsverband aan met ROC Rijn IJssel en Kenniscentrum Handel.

Na onderzoek bleek de AKA-opleiding (Arbeidsmarkt geKwalificeerd Assistent) goed aan te sluiten bij de functie van veel medewerkers. Samen met het ROC werd een opleidingstraject 'op maat' ontwikkeld. Opleidingsactiviteiten vinden zo veel mogelijk plaats op of rond de werkplek. De leidinggevendenden nemen een deel van de begeleiding voor hun rekening. Zij vervullen de rol van praktijkopleider.

KCH HCM verzorgde een maatwerktraining voor de Chefs en de Groepsleiders. Het accent lag hierbij op het belang en de inhoud van het AKA-ontwikkeltraject, op de rol van de Chef als (verantwoordelijk) praktijkopleider en de rol van Groepsleider voor de uitvoerende begeleidingstaken. Op dit moment hebben ca. 200 leidinggevendenden de training afgerond.



Het feit dat medewerkers een diploma kunnen halen werkt enorm stimulerend voor alle betrokkenen. Zo'n 100 mensen behaalden inmiddels hun diploma en nog eens 700 mensen zijn bezig met de opleiding.

In september 2009 won Presikhaaf Bedrijven met het project 'Ontwikkeling door Samenwerking' de Ginjaar-Maas prijs, een prijs bestemd voor een project dat werkenden of werkzoekenden stimuleert tot verder leren om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Het feit dat nadruk wordt gelegd op landelijk erkende diploma's in verschillende branches, waarbij de persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers hoog in het vaandel staat, was voor de jury doorslaggevend.



Ervaringscertificaat omgezet in diploma

Diploma dankzij talenten, kennis en vaardigheden

Showroomverkoper Leendert-Jan van Kreuningen van Imabo Esselink in Middelharnis 'kreeg' uitsluitend op basis van zijn ervaring een diploma. Hij doorliep een EVC traject dat leidde tot het mbo-diploma Verkoopspecialist (uitstroom showroommedewerker).

EVC staat voor Erkenning van Verworven Competenties. Talenten, kennis en vaardigheden komen, na een uitgebreide EVC procedure, zwart op wit in een Ervaringscertificaat. Van Kreuningen stelde een portfolio samen met daarin zijn ervaring en vaardigheden. In een gesprek met een assessor van KCH HCM werd dit toegelicht en vergeleken met de reguliere 'standaard'.

De assessor keek of de ervaring en vaardigheden van Van Kreuningen ook aansloten bij de inhoud van de opleiding. De in het Ervaringscertificaat vastgelegde bevindingen van KCH HCM waren voldoende om bij een onderwijsinstelling vrijstelling te krijgen voor alle vakken. Dit resulteerde erin dat Van Kreuningen het officiële mbo-diploma mocht afhalen.



Competentiemonitor Manager

Dé spiegel voor managers en talenten in uw organisatie!

U wilt zicht hebben op de kwaliteit van het 'menselijk kapitaal' in uw organisatie én u wilt uw medewerkers optimaal in kunnen zetten voor het realiseren van organisatiedoelstellingen. In samenwerking met SHL ontwikkelde KCH HCM de Competentiemonitor Manager: een HR instrument waarbij de manager een spiegel krijgt voorgehouden. Hoe ziet de manager zichzelf qua instelling en gedrag (als collega en als leidinggevende)?

In een tijdsbestek van circa 30 minuten wordt een digitale vragenlijst ingevuld waarbij telkens een keuze wordt gemaakt uit verschillende antwoorden. Het rapport dat de 'Competentiemonitor Manager' oplevert geeft aan in hoeverre de persoonlijke gedragsvoorkeuren van de manager overeenkomen met het gedrag van de 'succesvolle' manager. Op basis van tien competenties wordt aangegeven wat zijn sterke punten en zijn ontwikkelpunten zijn.

De competentie monitor kan worden ingezet voor potentiële managers, voor talentscouting, ter ondersteuning bij werving en selectie, bij horizontale of verticale promotie of vanzelfsprekend als spiegel en ontwikkelingstool voor leidinggevendenden.

De Competentiemonitor Manager is nooit een doel op zich, maar is een middel. Graag informeren wij u over de manier waarop en wanneer het instrument kan worden ingezet en wat de vervolgvactiteiten kunnen zijn. In dit kader informeren wij u ook over de toepassing van EVC, als maatwerk in bedrijven.

Geslaagde KCH HCM relatiemiddag

Tientallen HR professionals van bedrijven bezochten op 26 november de relatiemiddag van KCH HCM. Het thema was 'investeren in mensen loont'. Er werd onder meer informatie verstrekt over de HR-instrumenten Competentiemonitor Manager en het Ervaringscertificaat.



De door KCH ontwikkelde Competentiemonitor Manager en het Ervaringscertificaat (EVC) werden gepresenteerd. Deze instrumenten werken ondersteunend bij loopbaanontwikkeling. Medewerkers op sleutelposities kunnen door deze instrumenten hun positie versterken en worden flexibel inzetbaar.

De aanwezige HR professionals waren positief kritisch. De presentaties werden gewaardeerd en men gaf aan waar de organisaties behoefte aan hebben. Hoe mooi het product ook kan zijn, het is niet altijd voor iedere organisatie direct toepasbaar. In dat geval is het goed om te kunnen laten zien wat andere mogelijkheden zijn.

Ondersteuning bij loopbaanontwikkeling is één van de thema's die KCH HCM presenteerde voor haar relaties. KCH HCM beschikt over veel expertise en een breed scala aan diensten en producten die in volgende bijeenkomsten aan de orde komen. Door op deze wijze te klankborden ontstaat voor KCH HCM een beeld van de behoeften in de markt.

Netwerken

Zowel inhoudelijk als qua 'setting' werd de middag gewaardeerd. HR professionals netwerken immers graag. Het op deze wijze ontmoeten van vakgenoten van andere organisaties en bedrijven viel in goede aarde. Het merendeel van de gasten gaf aan bij een volgende bijeenkomst graag weer van de partij te zijn.

KCH HCM organiseert daarom in 2010 ongeveer vier van dit soort relatiebijeenkomsten met verschillende thema's.

U kunt een actieve bijdrage leveren aan de relatiedagen door aan te geven over welk thema of HR instrument u graag informatie wilt. U kunt uw voorstel of verzoek sturen naar info@kchhcm.nl t.a.v. Anne Bogerd. U kunt ons ook bellen op 0318 – 698 477.

Een greep uit de bedrijven die tijdens deze middag aanwezig waren:

SCHEER EN FOPPEN.NL

WE

COOLCAT®

BLOKKER

STAPLES
OFFICE CENTRE

MEXX

Harens Smid.

PARADIGIT computers

BREZAN
AUTOMATERIALEN

KCH
Human Capital
Management