

Onderbouwing

Doorlopend voorbeeld:

Competentie 1: Ontwikkelen van een visie op veranderingen en trends in de externe omgeving en ontwikkelen van relaties, netwerken en ketens

Mevrouw de Vries is in staat om een analyse te maken van in- en externe ontwikkelingen die invloed hebben op de arbeidsmarkt en op arbeids- en personele aangelegenheden en de positionering van de organisatie op de arbeidsmarkt. Als bewijs hiervoor heeft zij een beroepsproduct opgenomen in haar portfolio: een door haarzelf geschreven strategische personeelsplanning (9-1-13). In dit document geeft mevrouw de Vries een analyse van de arbeidsmarktontwikkelingen die van invloed zijn op de organisatie van een klant in de ICT sector waar zij een jaar als interim Personeelsmanager werkte. Zij beschrijft hierin bijvoorbeeld de verwachting dat de ICT projecten steeds vaker op basis van de SCRUM methode worden uitgevoerd. Ze geeft aan wat hiervan de consequenties zijn voor de inrichting van het personeelsbestand. Ook beschrijft zij hoe deze ontwikkeling van invloed is op hoe de organisatie zich naar klanten kan profileren. In het criterium gericht interview (8-10-13) licht mevrouw de Vries toe hoe zij deze informatie heeft vergaard. Zij vertelt bijvoorbeeld dat zij lid is van een ICT platform van Personeelsmanagers waarin nationale en internationale ontwikkelingen binnen de ICT sector worden gedeeld. Verder heeft zij in haar portfolio als beroepsproduct een door haar geschreven notitie opgenomen. Deze heeft ze geschreven voor een klant in de foodsector waar zij als interim Personeelsmanager werkzaam was (3-6-2013). In dit rapport geeft mevrouw de Vries een scherpe analyse van de huidige arbeidsmarktontwikkelingen en de effecten hiervan op het personeelsbeleid van deze organisatie. Tevens heeft zij een referentie opgenomen van de directeur van deze organisatie. (16-8-13). Hij schrijft: 'Mevrouw de Vries heeft een goed beeld van de arbeidsmarktontwikkelingen en een scherpe visie op wat dit betekent voor het personeelsbeleid van onze organisatie. Aan de hand van haar advies hebben wij een personeelsbeleid voor de komende jaren uitgezet waar wij veel vertrouwen in hebben'.

Mevrouw de Vries is capabel in het beoordelen van de huidige inrichting van het personeelsbeleid en confronteert deze met actuele arbeids- en personele wetgeving. Als bewijs heeft mevrouw de Vries een beroepsproduct in haar portfolio opgenomen. Het gaat om een door haar geschreven advies over tewerkstellingsvergunningen voor een klant in de agrarische sector (8-5-2012). In deze notitie adviseert zij de klant om het aantal buitenlandse werknemers te minimaliseren vanwege de tewerkstellingsvergunningen die moeten worden aangevraagd voor medewerkers buiten de Europese Economische Ruimte (EER). Een ander in het portfolio opgenomen beroepsproduct betreft een door haar geschreven notitie over een collectief ontslag bij organisatie A waar mevrouw de Vries 12 jaar werkte als Personeelsmanager (16-11-2011). In de notitie beschrijft zij de huidige en toekomstig te verwachten ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de consequenties hiervan voor de organisatie. Ze beschrijft een aantal oplossingsrichtingen en de te verwachten effecten van deze oplossingen voor de organisatie op het gebied van het personeelsbestand. Tijdens het criterium gericht interview (8-10-2013) licht zij toe dat zij drie bijeenkomsten heeft georganiseerd rondom het collectieve ontslag met de Raad van

bestuur en alle managers. De notitie gebruikte zij als voorbereiding op de eerste bijeenkomst. Zij zat deze bijeenkomsten voor, begeleidde brainstormsessies over de inrichting van het personeelsbestand voor de komende jaren en informeerde iedereen over de wet- en regelgeving inzake de ontslagen.

Mevrouw de Vries is in staat om aan de hand van een externe omgevingscan een visie te ontwikkelen ten aanzien van de inrichting van het personeelsbeleid en de betekenis hiervan voor de invulling van de personeelsinstrumenten. Zij levert een bijdrage aan de ontwikkeling van personeelsinstrumenten. Als bewijs heeft zij drie beroepsproducten opgenomen in haar portfolio. Het gaat om door haar geschreven notities voor verschillende klanten over de invulling van het personeelsbeleid (12-5-11, 7-2-2012, 13-6-2012). In deze notities is te lezen hoe zij aan de hand van een externe omgevingscan een beeld vormt van de kansen en bedreigingen van deze organisaties en het effect hiervan op het personeelsbeleid. Zij heeft in alle notities een onderdeel opgenomen over de instroom, doorstroom en uitstroom van medewerkers en adviseert over de benodigde personeelsinstrumenten. Een ander beroepsproduct is een door haar ontwikkeld personeelsinstrument. Het gaat om de uitwerking van een beloningssysteem (11-5-2009). In dit document geeft mevrouw de Vries een visie op het belang van de koppeling van kwantitatieve prestaties van groepen medewerkers die nauw met elkaar samenwerken en de beloning. Hierbij heeft zij een beloningsstafels ontwikkeld voor verschillende afdelingen. Tijdens het criterium gericht interview (8-10-2013) vertelt mevrouw de Vries over de samenwerking met een werving en selectiebureau die zij heeft opgezet vanuit haar rol als Personeelsmanager bij organisatie A. Zij vertelt hoe zij in samenwerking met dit bureau een specifiek assessment heeft ontwikkeld voor de functieprofielen waar regelmatig vacatures voor waren. Zij is aanwezig is geweest bij de uitvoering van de eerste assessments en heeft gezorgd voor een aanpassing van de assessments op basis van deze ervaringen. Als voorbeeld noemt ze het assessment voor Accountmanager waar ze zorgde voor een sterkere focus op de competentie 'ondernemerschap' door een maatwerk casus te ontwikkelen die werd ingezet tijdens het assessment.

Mevrouw de Vries is bekwaam in het opbouwen van een vertrouwensband met relevante stakeholders (medewerkers, potentiële medewerkers, vakbonden, werving- en selectiebureaus en UWV's) zonder daarbij de eigen authenticiteit te verliezen. Als bewijsdocument is een beoordelingsformulier opgenomen van haar directeur bij organisatie A waar zij 12 jaar heeft gewerkt (7-6-2010). Haar directeur schrijft hierin: 'Je hebt het vermogen om je op een zodanige wijze op te stellen naar mensen dat ze vertrouwen in je krijgen. Je bent geïnteresseerd in wat mensen beweegt en bent sociaal betrokken, maar je kunt tegelijkertijd ook zakelijk zijn waar dit nodig is. In de samenwerking met externe partners, weet je mensen aan je te binden door je betrokkenheid, deskundigheid en prettige persoonlijkheid'. Twee andere bewijsdocumenten zijn de 360 graden feedbackformulieren van een werknemer bij een werving en selectiebureau en een werknemer bij het UWV, waar mevrouw de Vries nauw mee heeft samengewerkt (3-9-2013, 5-9-13). In deze documenten is te lezen dat beiden mevrouw de Vries ervaren als een deskundige gesprekspartner die op een prettige manier de samenwerking opbouwt. De werknemer bij het werving en selectiebureau schrijft bijvoorbeeld: 'je bent kritisch waar het gaat om kwaliteit zonder de relatie geweld aan te doen. Je kan je feedback op een fijne en opbouwende manier geven. Daardoor hebben we uiteindelijk een zeer goed werkend assessment ontwikkeld samen'.