



Investors in People.

ERKEND
INVESTORS IN PEOPLE
ADVISEUR

Willem E.A.J. Scheepers MBA



INVESTORS IN PEOPLE

LINCOLN STEFFENS

I have seen the
future and it works

A decorative laurel wreath in a light blue color, positioned on the left side of the slide and curving upwards and then downwards.

liP = Meer dan Opleiden!

(veel meer.....)

Recent Onderzoek **Informeel Leren**

(‘Research voor Onderwijs & Arbeidsmarkt’; Univ. Maastricht):

- Jongeren blijken maar liefst **40 procent** van hun werktijd aan **informeel leren** te besteden. Dit percentage neemt af naarmate mensen ouder worden, maar is nog altijd 25 procent op het moment dat ze met pensioen gaan.
- Cursusparticipatie is belangrijk voor de kennisontwikkeling. Echter, de tijd die werkenden besteden aan het volgen van cursussen is slechts 6 procent van de totale tijd waarin werkenden leren. De overige **94 procent van de tijd** leren de werkenden op een **informele manier**.
- Het **informeel leren heeft een groot effect op de kennisontwikkeling** van mensen. Sterk op de toekomst gerichte mensen kiezen banen waarin zij veel kunnen leren.
- Als we het hebben over de effectiviteit van de keuzes in het leerproces, blijkt de **aansturing door de werkgever nog belangrijker te zijn dan zelfsturing**.
- (NB: titel van dit rapport: **“Meer Werken is Meer Leren”**)

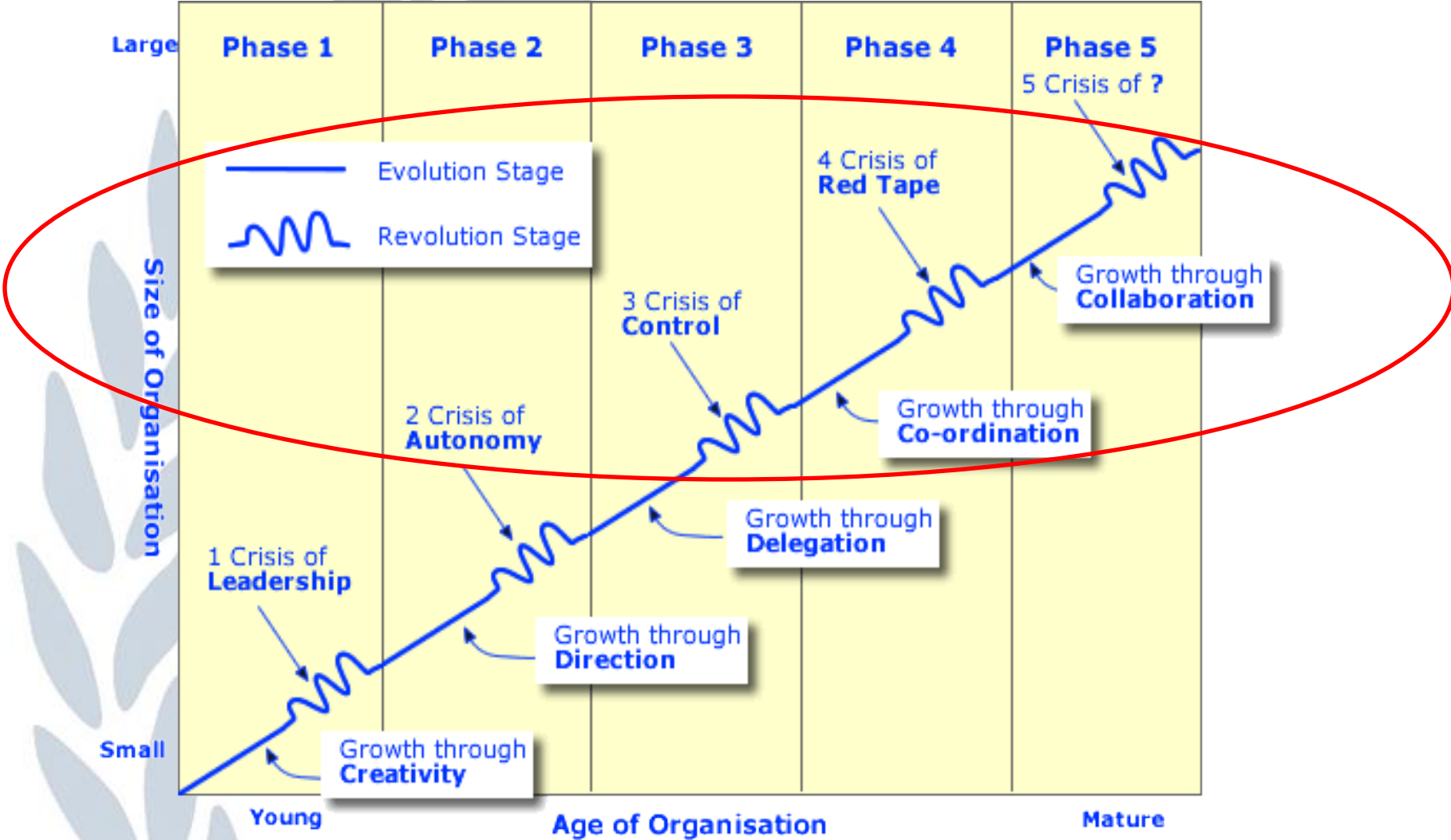
De plaats van liP.

Personeels Management naar Niveau.

	Strategisch Personeels management	Organisatorisch Personeels management	Operationeel Personeels management
Focus	De <u>Richting</u> van de Organisatie.	De <u>Inrichting</u> van de Organisatie.	De Organisatie van <u>Verrichtingen</u> .
Tijdsperspectief	Lange Termijn.	Middellange Termijn.	Korte termijn.
Dominant criterium	Continuïteit en Legitimiteit van de Organisatie.	Efficiëntie en evenwicht in belangen.	Zorgvuldigheid in procedures en evenwichtige afweging van belangen.

bron: 'Handboek
Personeelsmanagement'

Greiner & liP



5e Discipline

Leren in Organisaties (Peter Senge)

1. Persoonlijk meesterschap.
2. Mentale modellen. (wereldbeeld)
3. Een gemeenschappelijke visie opbouwen.
4. Teamleren.
5. Systeemdenken (integratie)

The Deming Cycle:

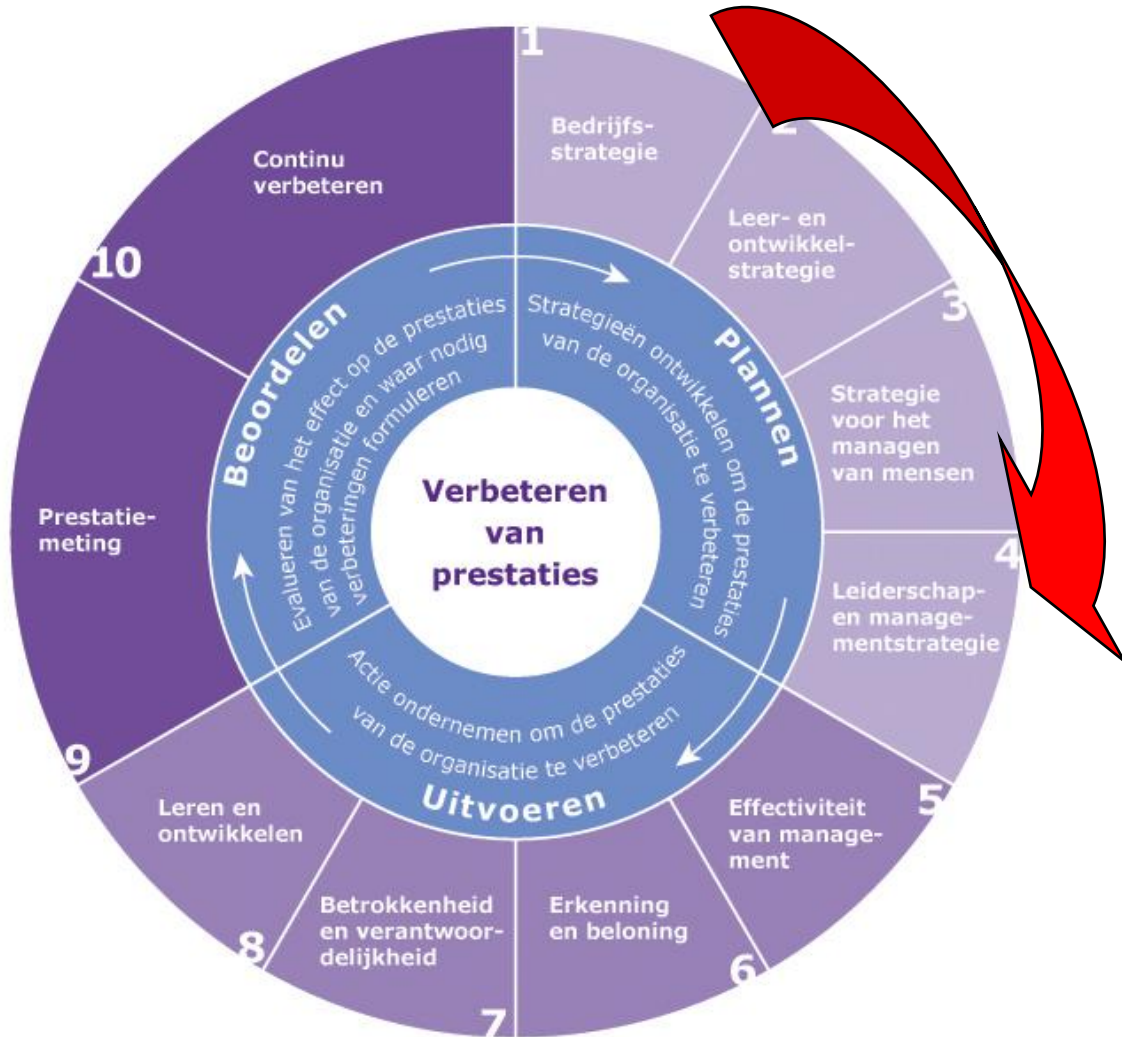




INVESTORS IN PEOPLE

De IIP Cirkel.

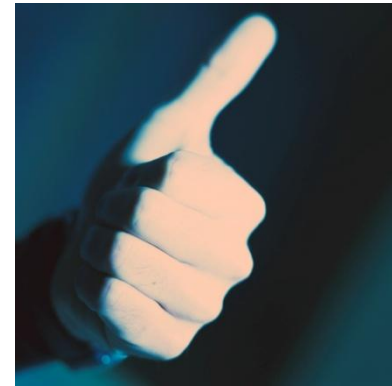
(op weg naar HR Performance Management)



IiP meet Beleving

(Inner Work Life).

Perceptie => Emotie => Motivatie



En daarin zit het essentiële onderscheid met andere erkenningen als ISO, INK, EFQM.



Investors in People

De IIP-standaard is gebaseerd op 3 Kern Principes:

- **PLAN**; het ontwikkelen van strategieën met als doel de prestaties van de organisatie te verbeteren.
- **DO**; actie ondernemen om de prestaties van de organisatie ook daadwerkelijk te realiseren én te verbeteren.
- **REVIEW**; het evalueren van de *impact* die e.e.a. heeft op de prestaties van de organisatie.

Principe 1: Strategieën ontwikkelen om de prestaties van de organisatie te verbeteren.

“Een Investor in People ontwikkelt effectieve strategieën om de prestaties van de organisatie te verbeteren met behulp van haar mensen.”

Indicatoren:

1. Een strategie voor verbetering van de prestaties van de organisatie is duidelijk geformuleerd en wordt begrepen.
2. Leren en ontwikkelen wordt bewust gepland om de organisatiedoelen te bereiken.
3. Strategieën voor het managen van mensen zijn ontworpen om gelijke kansen te stimuleren in de ontwikkeling van de mensen in de organisatie.
4. De competenties waarover managers moeten beschikken om mensen effectief leiding te geven en te ontwikkelen zijn duidelijk geformuleerd en begrepen.

Principe 2. Actie ondernemen om de prestaties van de organisatie te verbeteren

“Een Investor in People onderneemt effectief actie om de prestaties van de organisatie te verbeteren met behulp van haar mensen.”

Indicatoren:

5. Managers zijn effectief in het leiden, managen en ontwikkelen van mensen.
6. De bijdrage van mensen aan de organisatie wordt erkend en gewaardeerd.
7. Mensen worden aangemoedigd om zich eigenaar te voelen en verantwoordelijkheid te nemen door hen te betrekken in besluitvorming.
8. Mensen leren en ontwikkelen op effectieve wijze.

Principe 3. Evalueren van het effect op de prestaties van de organisatie

“Een Investor in People kan het effect aantonen van zijn investering in mensen op de prestaties van de organisatie.”

Indicatoren:

9. Investering in mensen verbetert de prestaties van de organisatie.
10. Er worden voortdurend verbeteringen aangebracht in de manier waarop mensen worden gemanaged en ontwikkeld.

Voorbeelden van IIP-bewijslast

- [Indicator 1](#): “Een strategie voor verbetering van de prestaties van de organisatie is duidelijk geformuleerd en wordt begrepen.”
- Topmanagers zorgen ervoor dat de organisatie een duidelijke missie en visie heeft, ondersteund door een strategie voor verbetering van haar prestaties.
- Managers kunnen beschrijven hoe ze mensen betrekken bij de ontwikkeling van het bedrijfsplan en bij het overeenkomen van teamdoelen en individuele doelen.
- Mensen kunnen de doelen van hun team en de organisatie uiteenzetten op een bij hun rol passend niveau en kunnen beschrijven hoe zij behoren bij te dragen aan het ontwikkelen en bereiken van deze doelen.

Voorbeelden van IIP-bewijslast

- [Indicator 5](#): “Managers zijn effectief in het leiden, managen en ontwikkelen van mensen.”
- (Top)Managers kunnen uitleggen hoe zij effectief zijn in het leiden, managen en ontwikkelen van mensen.
- Mensen kunnen uitleggen hoe hun managers hen effectief leiden, managen en ontwikkelen.
- Mensen kunnen voorbeelden geven van de manier waarop zij, regelmatig en tijdig, opbouwende feedback krijgen op hun prestaties.

Voorbeelden van IIP-bewijslast

- [Indicator 10](#): “Er worden voortdurend verbeteringen aangebracht in de manier waarop mensen worden gemanaged en ontwikkeld.”
- Topmanagers kunnen voorbeelden geven van de manier waarop de evaluatie van hun investering in mensen heeft geleid tot verbeteringen in de organisatiestrategie voor het managen en ontwikkelen van mensen.
- Managers kunnen voorbeelden geven van verbeteringen die ze hebben doorgevoerd in de manier waarop zij mensen managen en ontwikkelen.
- Mensen kunnen voorbeelden geven van verbeteringen die zijn doorgevoerd in de manier waarop de organisatie mensen managet en ontwikkelt.



Andere IiP Modules:

- Werving & Selectie
- Leiderschap & Management
- MIXED (Diversiteit)
- PROFILE (Benchmarking)

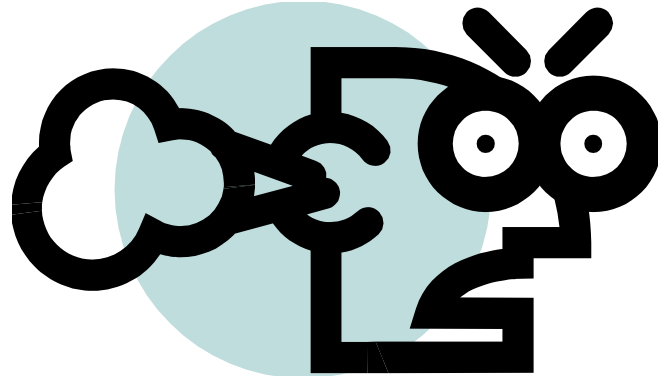
Maar:

Waarom liP????



liP, 'Haarlemmerolie'?

Nee, zeker niet!



liP omdat:

‘Je Mensen je Belangrijkste Kapitaal zijn!’



(nb: je investeert er in ieder geval het meest in.....)



‘Benefits of being an Investor in People’

(source: liP UK)

- ✓ Improved Earnings, Productivity and Profitability
- ✓ Customer Satisfaction
- ✓ Improved Motivation
- ✓ Reduced Costs and Wastage
- ✓ Enhanced Quality (nb: ‘match’ with ISO, EFQM)
- ✓ Competitive Advantage Through Improved Performance
- ✓ Public Recognition

'Simple Model of HRM & Performance'



IIP voor de Kernco's van de Organisatie

Kerncompe-tenties

Nieuw

Welke nieuwe kerncompetenties dienen we te ontwikkelen om onze positie te beschermen?

Welke nieuwe kerncompetenties zouden we nodig hebben voor nieuwe markten?

Bestaand

Kunnen we onze positie verbeteren door onze kerncompetenties beter te benutten?

Welke nieuwe producten/diensten kunnen we creëren m.b.v. onze huidige kerncompetenties?

Bestaand

Nieuw

Markten

(Hamel & Prahalad)

Succesvol liP vraagt om:

- Commitment
- Commitment = Communicatie

$$C = (V \times L)^1 + G^2$$

(maar vraagt niet iedere organisatieverandering om Commitment.....)

IIP & Organisatie verandering

“It is not the strongest of the species that survives, nor the most intelligent, but the one most responsive to change.”

Charles Darwin 1809 - 1882



Maar:

**Is een liP-er nu ook de ideale
werkgever voor je???**



INVESTORS IN PEOPLE



ELLEANOR BOGHEVELT

You must do the thing
you think you cannot do

Aanvullende info:

- De 'site van de oorsprong':
<http://www.investorsinpeople.co.uk/Pages/Home.aspx>
- De site van IIPNL: <http://www.iipnl.nl/>
- Mijn weblog over Strategisch HRM en over Investeren in Mensen: <http://investorsinpeople.spaces.live.com/> (met nog meer links.....)
- Mijn ManPro weblog: <http://www.managementpro.nl/>
- Mijn persoonlijke site: <http://www.willemscheepers.eu/> (met o.m. het artikel over $C = (V \times L)^1 + G^2$)