



# Investors in People

Info van het liP-blog:

<http://investorsinpeople.spaces.live.com>

# De plaats van liP.



## Personeels Management naar Niveau.

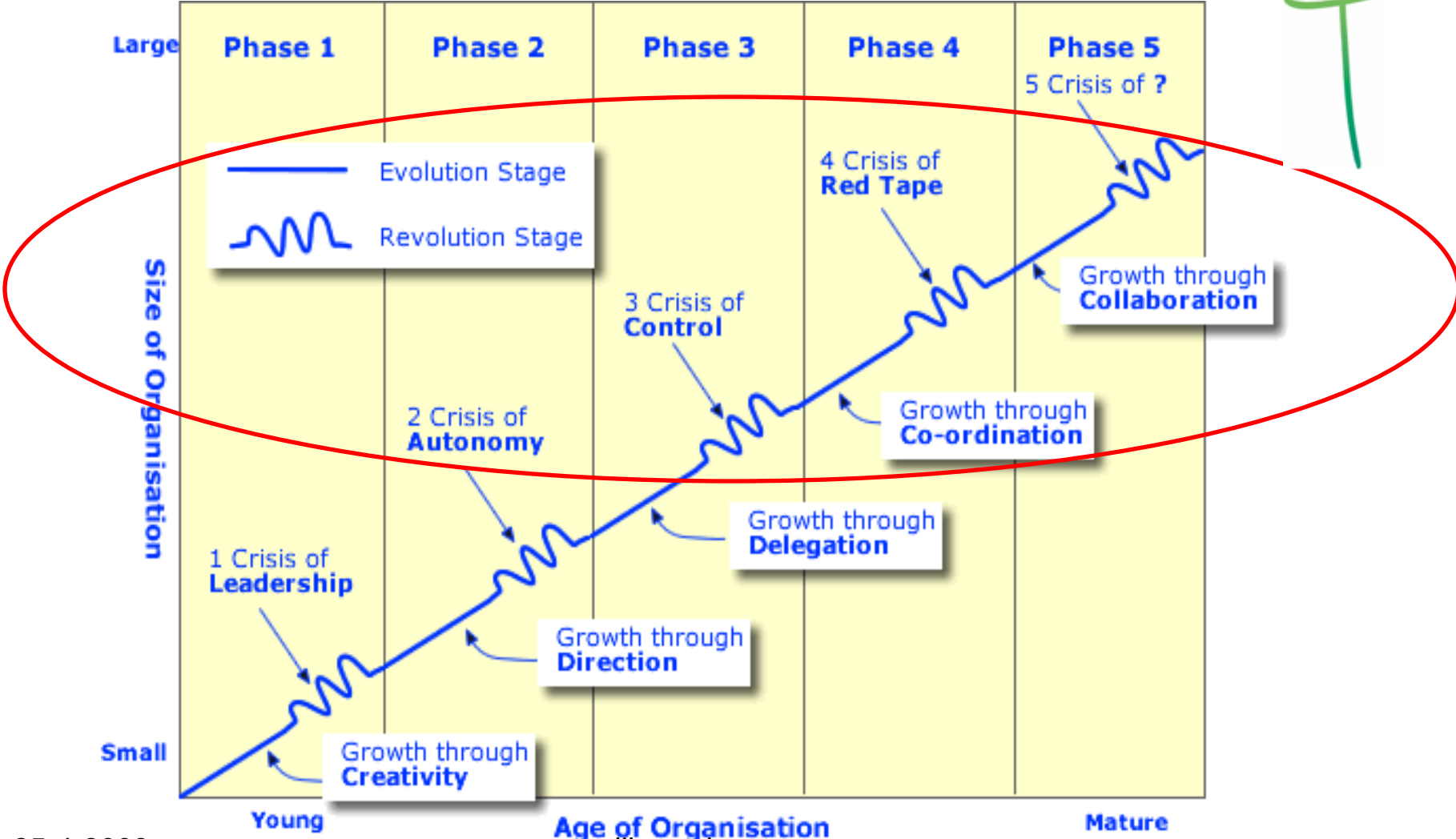
	<b>Strategisch Personeels management</b>	<b>Organisatorisch Personeels management</b>	<b>Operationeel Personeels management</b>
<b>Focus</b>	De <u>Richting</u> van de Organisatie.	De <u>Inrichting</u> van de Organisatie.	De Organisatie van <u>Verrichtingen</u> .
<b>Tijdsperspectief</b>	Lange Termijn.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

bron: 'Handboek

Personeelsmanagement'

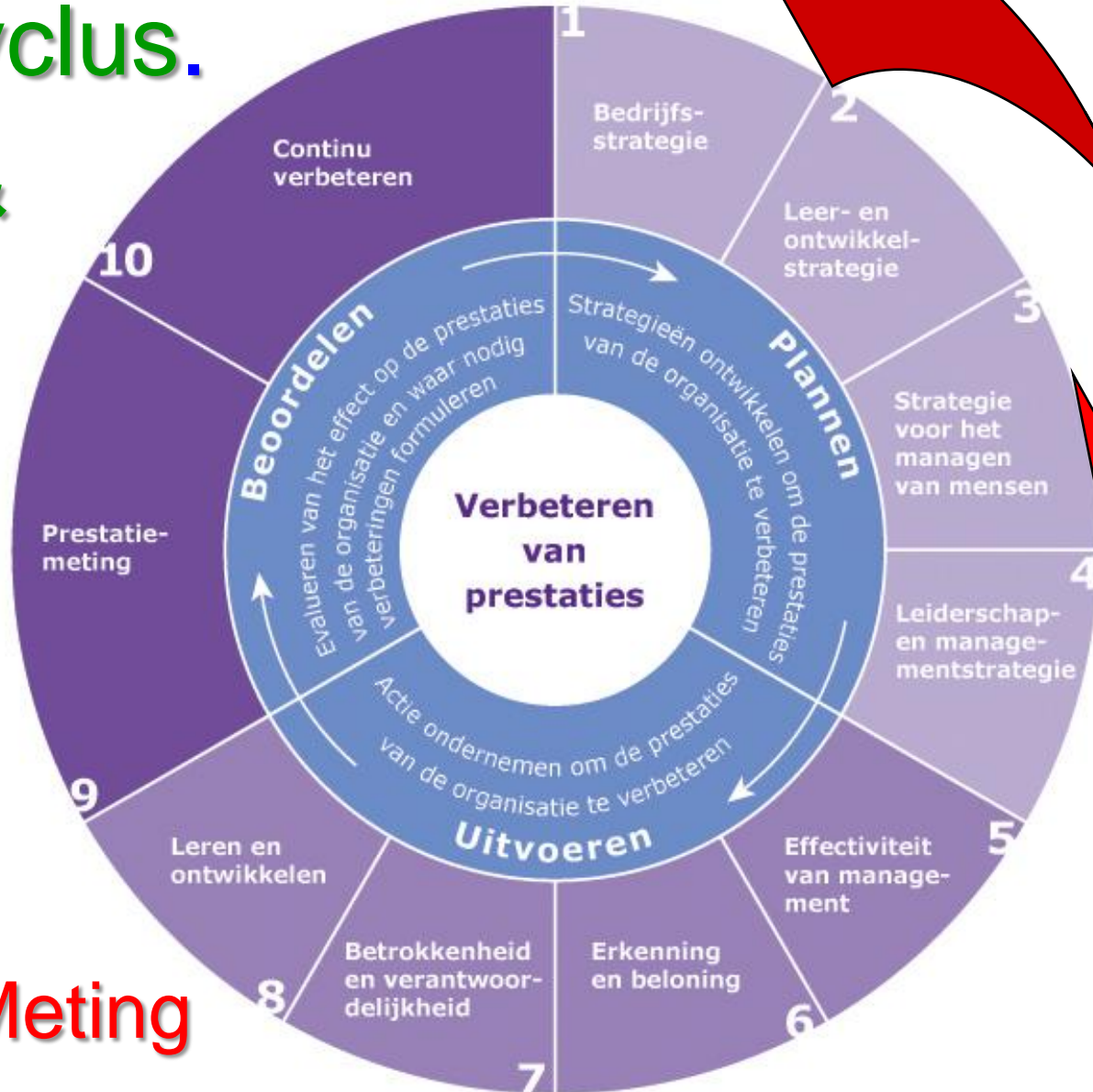
[www.willemscheepers.eu](http://www.willemscheepers.eu)

# Greiner & liP



# liP Cyclus.

&

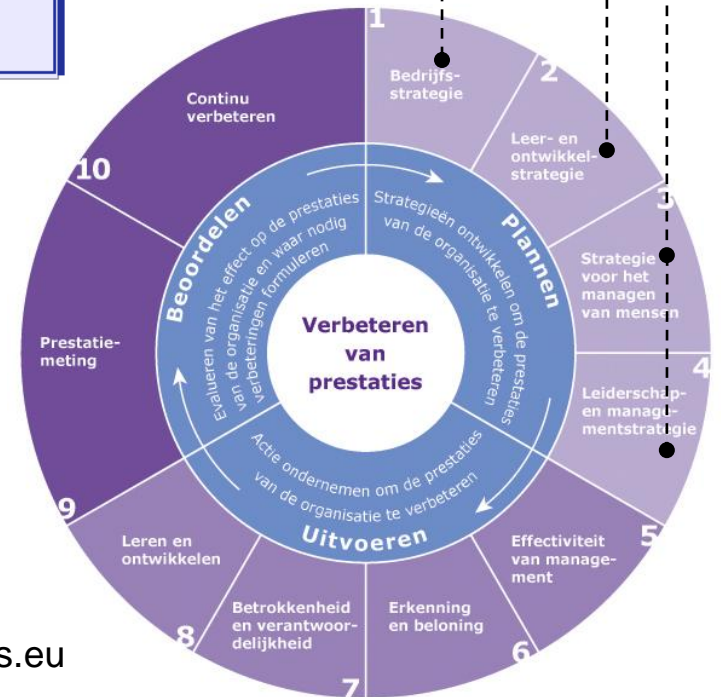
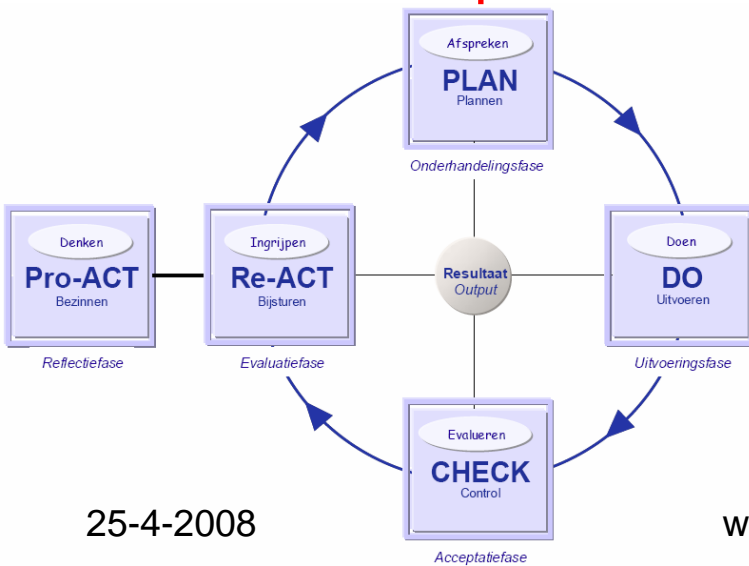
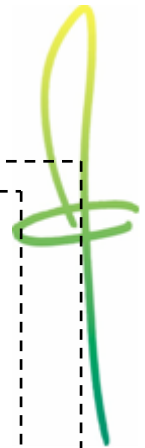
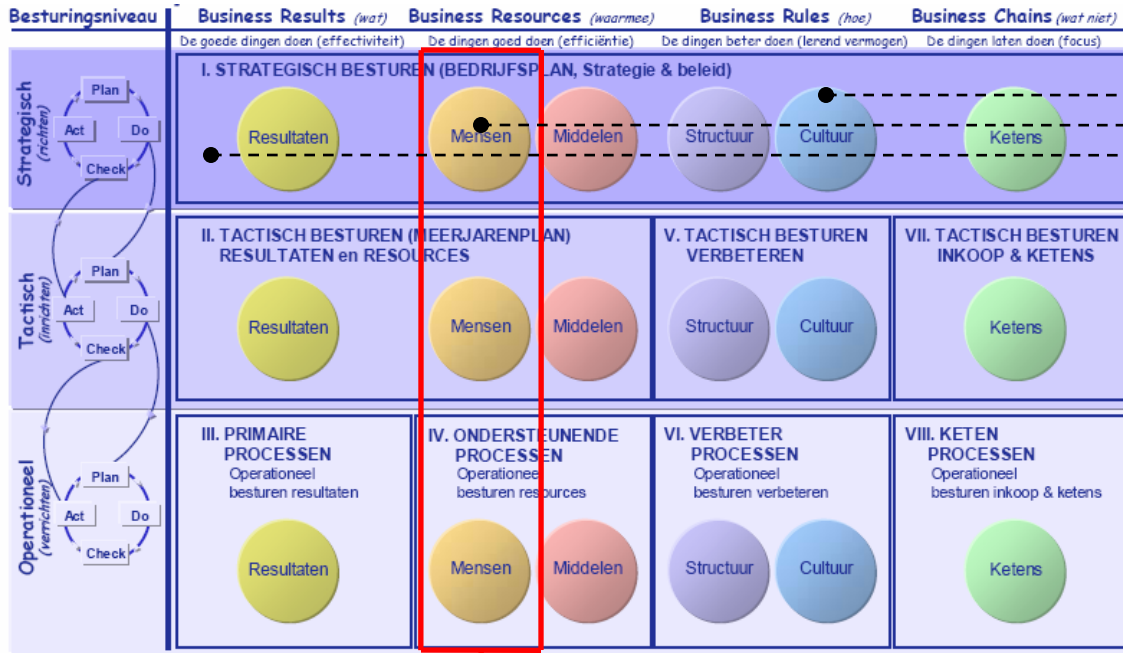


de O-Meting

25-4-2008

[www.willemscheepers.eu](http://www.willemscheepers.eu)

# Investors in People in het Organisatie Model



25-4-2008

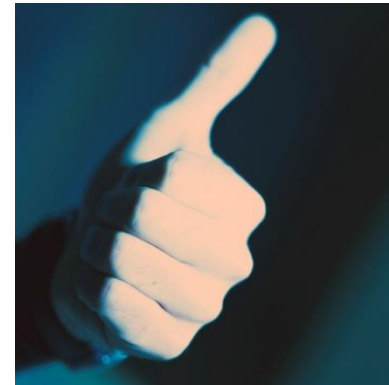
www.willemscheepers.eu  
www.willemscheepers.eu

# liP meet Beleving

*(Inner Work Life).*



Perceptie => Emotie => Motivatie



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

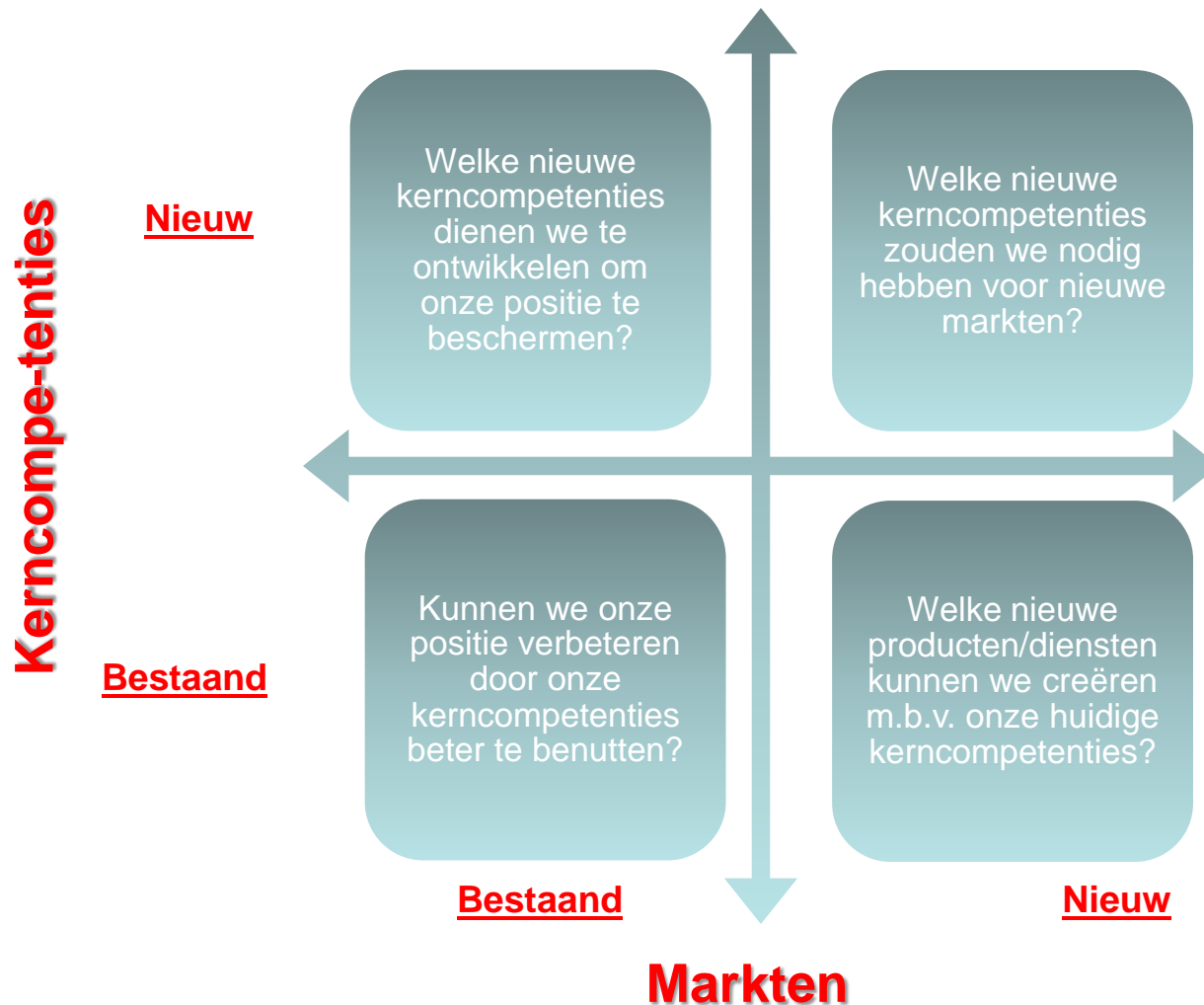


# Principes van liP



- **Plannen:** het ontwikkelen van strategieën met als doel de prestaties van de organisatie te verbeteren.
- **Uitvoeren:** actie ondernemen om de prestaties van de organisatie te realiseren én te verbeteren.
- **Beoordelen:** het evalueren van de *impact* die e.e.a. heeft op de prestaties van de organisatie.

# IIP voor de Kernco's van de Organisatie



(Hamel & Prahalad)



# liP USP's



- liP borgt en certificeert (organisatie) Ontwikkeling.
- liP scheidt verbinding en structuur in het (HR) Beleid.
- liP 'werkt' door de focus op de Beleving van medewerkers (en leidinggevenden).
- & liP realiseert nog meer....

# 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)

## Wat kunt u leren van Rahma el Mouden?



Toen ze in '97 geen promotie kreeg, besloot Rahma el Mouden (op foto links) voor zichzelf te beginnen. Twee jaar later was ze 'zwarte zakenvrouw van het jaar'. Inmiddels werken er bijna 400 mensen bij MAS Dienstverleners. Opleiding en motivatie van haar personeel staat voorop. Rahma's motto: de klant is koning, onze medewerkers zijn de keizers. Zij wil dat haar medewerkers met handen, hoofd én hart werken. Op basis van vertrouwen, gelijkwaardigheid en respect. Want: schoonmaken is en blijft mensenwerk! Rahma wil de 'beste werkgever' in haar branche te zijn. Hoe staat het met uw medewerkers? Krijgen zij genoeg ruimte voor verdere ontwikkeling? En hoeveel ruimte neemt u zelf daarvoor? Als u écht werk wilt maken van professionele ontwikkeling, dan heeft Sioo de opleidingsprogramma's die u verder helpen. Kijk op [Sioo.nl](http://Sioo.nl)

25-4-2008

[www.willemscheepers.eu](http://www.willemscheepers.eu)



Een voorbeeld



Wat kunt u leren van Rahma el Mouden?

**Resultaat: Tevredenheid  
Medewerkers & Klanten =>  
GROEI!!**



Een voorbeeld





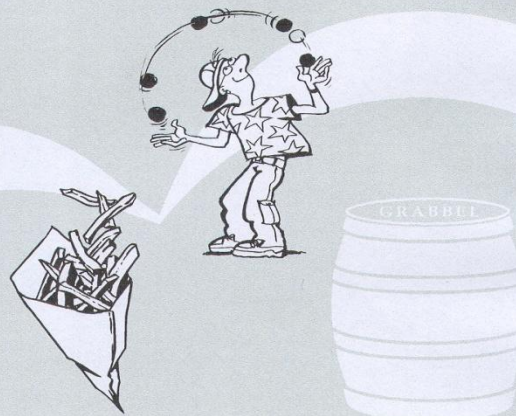
# Kermis/markt in Sint Joris

Er zijn mooie prijzen te winnen bij:

**RAD VAN FORTUIN  
DE LOTERIJ**

Verder is er aanwezig:

- Springkussen
- Oudhollandse Spelen
- Grabbelton
- Snoepkraam
- Friteskraam
- Wafelkraam
- en diverse andere kramen



## U bent van harte welkom!

**WOENSDAG 19 SEPTEMBER,  
10.30 - 16.00 UUR**

op en rondom de verpleegafdeling van:  
Huize Sint Joris  
Sint Jorisstraat 1  
Oirschot



De opbrengst is ten behoeve van een  
hoog/laag kantelbare douchestoel

sint  Joris  
zorg- en  
dienstverlening

**Ander voorbeeld:  
medewerkers betrokkenheid**



# Een Voorbeeld toegelicht: Sint Joris Zorg en Dienstverlening te Oirschot



Sint Joris Zorg- en Dienstverlening is gevestigd in Oirschot op 3 locaties en 1 zorgboerderij. De Zorginstelling heeft 350 zorgvragers, dit is exclusief maaltijden. Bij de instelling zijn 270 medewerkers en 200 vrijwilligers werkzaam.

In 2001 besloot het Management Team van Sint Joris mee te doen aan het 'SOVOV Investors in People' project. Sinds 2003 is Sint Joris een 'Investor in People'. Met behulp van de IiP-certificering weet Sint Joris opmerkelijke resultaten te behalen, o.m. eind 2006 het behalen van het binnen de Zorgsector essentiële 'Perspekt Gouden Keurmerk'.

Voor mij voldoende redenen om op 19/09/07 een interview te hebben met Arnold Vosters, bestuurder van Sint Joris Zorg- en Dienstverlening.

## Resultaat

Om maar te beginnen met de resultaten, wat zijn ze?

'IiP bracht ons ziekteverzuimpercentage omlaag tot 2,7%, IiP draagt er aan bij dat we momenteel nauwelijks vacatures hebben en wellicht nog het belangrijkste: Investors in People heeft onze medewerkers tot echte betrokkenen gemaakt.' aldus Arnold Vosters, directeur van Sint Joris Zorg & Dienstverlening te Oirschot.

In het 3<sup>e</sup> kwartaal van dit jaar bedroeg het gemiddelde verzuimpercentage in de Gezondheidszorg 5,7%. (bron: Vernet)

In de Gezondheidszorg zijn er momenteel ca. 30.000 vacatures op een personeelsbestand van ca. 700.000, dit is ruim 4%. De verwachting is dat dit tekort de komende jaren snel zal oplopen. (bronnen: CBS en Werken in de Zorg)

Dit interview 'IiP geeft een Boost aan je P-Beleid' verscheen in december 2007 in het VDZ Magazine. U vindt het zowel in het **Investors in People** blog als op [www.managementpro.nl](http://www.managementpro.nl)

# Een Voorbeeld toegelicht: Sint Joris Zorg en Dienstverlening te Oirschot



Sint Joris Zorg- en Dienstverlening is gevestigd in Oirschot op 3 locaties en 1 zorgboerderij. De Zorginstelling heeft 350 zorgvragers, dit is exclusief maaltijden. Bij de instelling zijn 270 medewerkers en 200 vrijwilligers werkzaam.

In 2001 besloot het Management Team van Sint Joris mee te doen aan het 'SOVOV Investors in People' project. Sinds 2006 is Sint Joris een 'Investors in People' organisatie. Met de hulp van de IiP-certificering weet Sint Joris opmerkelijke resultaten te behalen, o.m. eind 2006 het behalen van het binnen de Zorgsector 'Pessink Personeel' Keurmerk!

**Investeren verdiende zich  
'dubbel & dwars' terug!  
RENDEMENT!**

Voor mij voldoende redenen om op 19/09/07 een interview te hebben met Arnold Vosters, bestuurder van Sint Joris Zorg- en Dienstverlening

## Resultaat

Om maar te beginnen met de resultaten, wat zijn ze?

'IiP bracht ons ziekteverzuimpercentage omlaag tot 2,7%, IiP draagt er aan bij dat we momenteel nauwelijks vacatures hebben en wellicht nog het belangrijkste: Investors in People heeft onze medewerkers tot echte betrokkenen gemaakt.' aldus Arnold Vosters, directeur van Sint Joris Zorg & Dienstverlening te Oirschot.

In het 3<sup>e</sup> kwartaal van dit jaar bedroeg het gemiddelde verzuimpercentage in de Gezondheidszorg 5,7%. (bron: Vernet)

In de Gezondheidszorg zijn er momenteel ca. 30.000 vacatures op een personeelsbestand van ca. 700.000, dit is ruim 4%. De verwachting is dat dit tekort de komende jaren snel zal oplopen. (bronnen: CBS en Werken in de Zorg)

Dit interview 'IiP geeft een Boost aan je P-Beleid' verscheen in december 2007 in het VDZ Magazine. U vindt het zowel in het **Investors in People** blog als op [www.managementpro.nl](http://www.managementpro.nl)





Home | Contact

- Organisatie
- Uitgangspunten
- Trainingen
- Downloads
- Nieuwsbrief
- Partners

### De praktijkopleiding voor monteurs van alle niveaus is terug!



De vroeger zo bekende praktijkschool voor de installatiesector is terug. Onze branche vraagt er al lang om: goed geschoolde technische vakmensen met kennis van steeds intelligentere installaties. Monteurs van alle niveaus kunnen bij My Ecademy hun Master halen in Home en/of Building Solutions.

"Elk bedrijf dat in zijn mensen investeert, ziet dat terug in een lager ziekteverzuim, lagere faalkosten, een kleinere uitstroom en een snellere groei"  
Jalila Benkarim - directeur My Ecademy

#### Wat is My Ecademy?

- Een merkonafhankelijk praktijkgericht opleidingscentrum, waar we met korte opleidingen direct bruikbare kennis geven.
- Daarmee kunnen uw mensen projecten sneller en met minder fouten realiseren.
- De opleidingen behandelen alle technische disciplines in woningen en gebouwen en zijn daarmee geschikt voor calculator, werkvoorbereider, projectleider en monteur.

#### Organisatie



Hager, initiatiefnemer van My Ecademy, wil een pro-actieve rol innemen in het opbouwen van het integrale kennisniveau in de installatiebranche om zodoende de branche meer veerkracht te geven om klaar te zijn

#### Uitgangspunten



De wens om My Ecademy op te zetten, komt voort uit een branchebreed probleem, waar ruim 50 andere fabrikanten, vakverenigingen en scholen een oplossing voor willen bieden...

#### In de media

My Ecademy wordt opgestart  
Klik hier voor het persbericht (PDF, 22 KB)

#### Downloads

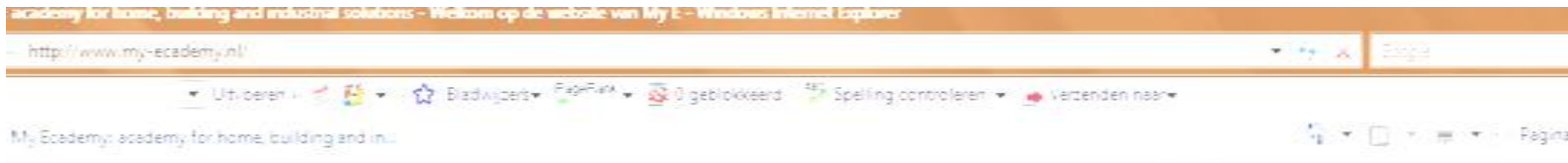
Logo downloaden? Klik hier



Media: [download](#) persberichten, afbeeldingen en bekijk verschenen artikelen.

Investor in People & wat dan? Dan ben je (HAGER) een





**"Elk bedrijf dat in zijn mensen investeert, ziet dat terug in een lager ziekteverzuim, lagere faalkosten, een kleinere uitstroom én een snellere groei"**  
**Jalila Benkarim - directeur My Academy**



Wat is de My Academy? Het is een organisatie die zich richt op het ontwikkelen van talenten in de bouwsector. Het is een organisatie die zich richt op het ontwikkelen van talenten in de bouwsector. Het is een organisatie die zich richt op het ontwikkelen van talenten in de bouwsector.

- Wat is My Academy?
- Een organisatie die zich richt op het ontwikkelen van talenten in de bouwsector.
  - Een organisatie die zich richt op het ontwikkelen van talenten in de bouwsector.
  - Een organisatie die zich richt op het ontwikkelen van talenten in de bouwsector.

**Organisatie**

Hieronder vindt u informatie over de organisatie van My Academy. Het is een organisatie die zich richt op het ontwikkelen van talenten in de bouwsector.

**Uitgangspunten**

De My Academy heeft als uitgangspunten het ontwikkelen van talenten in de bouwsector. Het is een organisatie die zich richt op het ontwikkelen van talenten in de bouwsector.



**Dan ben je (HAGER) een Investor in People & wat dan?**

# Ook Grote Organisaties



Ook Grote Organisaties zoals het **TNT** van Peter Bakker en het **British Telecom** van Ben Verwaayen zijn al geruime tijd een succesvol **liP-er**.

(& jawel: zelfs bij een liP-er kunnen mensen afvloeien....)



# World Class Skills:

Implementing the Leitch Review of Skills in England

Department for  
**Innovation,  
Universities &  
Skills**

Groot Brittannië 2010



**liP-Rendement Britse Economie  
2006:  
£ 1 miljard**



**World Class  
Skills:**

Implementing the Leitch  
Review of Skills in England

Department for  
Innovation,  
Universities &  
Skills



# NL Reden om IIP niet in te voeren:

“Geen Tijd.”

Maar..... doe je dan niet aan:

- Plannen?
- Uitvoeren?
- Beoordelen?

(Enne: wat denken je medewerkers er van.....)

# NL Reden om IIP niet in te voeren:

“Geen Tijd”

Maar..... doe je dan niet aan:

- Plannen?
- Uitvoeren?
- Beoordelen?

(Enne: wat denken je medewerkers er van.....)

**Het kan altijd Beter!**



INVESTORS IN PEOPLE

LINCOLN STEFFENS

I have seen the  
future and it works

25-4-2008

[www.willemscheepers.eu](http://www.willemscheepers.eu)