Platform
KETENSAMENWERKING ZUID

Praktijktafel 2 Human Capital

2018-2019

T E A M

- *Danny op het Veld*
- *Edward Steendam*
- *Hanneke van Eijndhoven*
- *Leon Tummers*
- *Nicole Budé*
- *Steffie Crins*
- *Ton Vissers*
- *Judith Willems*
- *Leon Verheggen*
- *Coach Bert Vastert*

Human Capital, doelstelling

Hoe dragen de aspecten:

- ***onderwijs,***
- ***buiten de eigen organisatie geplaatste innovatieve omgevingen (speedbootjes),***
- ***en het inspelen op de wensen en verwachtingen van nieuwe medewerkers,***

bij aan het succes van innovatieve ondernemingen.

Hieraan gekoppeld de vraag hoe ketensamenwerking hierbij een rol vervult en ingezet wordt als (verbindend) middel.

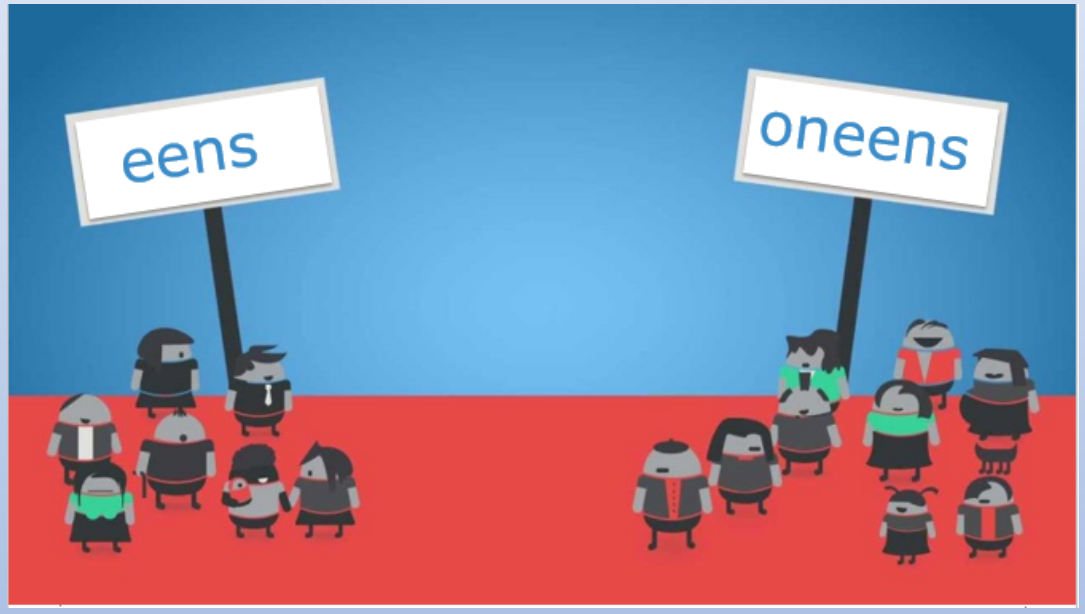
Human Capital, eindproduct

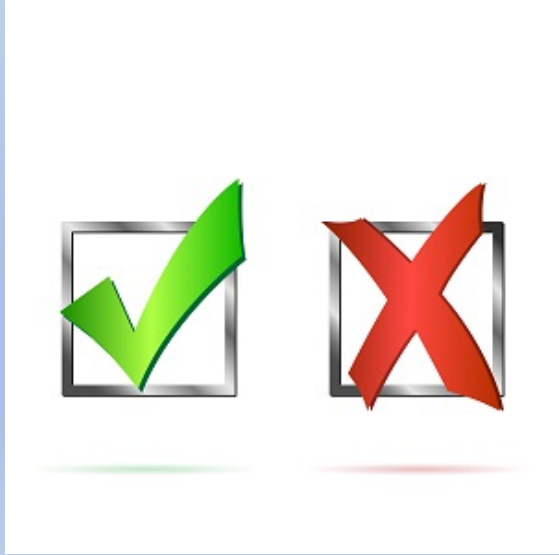
- **Set van succesfactoren**
- **Getoetst in de praktijk**
- **Verdeeld over drie deelthema’s**
- **Concreet op te pakken**

Human Capital, relatie met jaarthema

Sociale innovatie is een randvoorwaarde voor "ketensamenwerken" (aan technologische innovaties)

3 stellingen en onze bevindingen





STELLING 1 - onderwijs

De huidige onderwijsbehoefte vanuit de markt is voldoende bekend bij leerlingen en onderwijsinstellingen.

Human Capital, conclusies

Onderwijs:

- Bezoeken van scholen (je toekomstige medewerkers)
- Werk samen met onderwijs, onderwijs op maat “on the job”
- Heb aandacht voor de individuele leerbehoefte en de individuele voorkeur van de manier van leren van medewerkers
- Een leven lang leren -> duurzame inzetbaarheid van medewerkers

STELLING 2 - speedbootjes

Innovatie kan alleen maar plaatsvinden in een aparte, van de werkvloer gescheiden, omgeving.

Human Capital, conclusies

Speedbootjes:

- Er is geen ”one size fits all”
- Initieer en stimuleer innovatie vanuit management -> zet het permanent op de eerste plaats op de agenda
- Innovatie kost tijd en geld -> maak er ruimte voor
- Stem innovatie af op de mogelijkheden en/of omstandigheden:
  - Project
  - On the job
  - Speedbootjes
- Geef medewerkers het vertrouwen -> en fouten zijn om van te leren

STELLING 3 – nieuwe medewerkers

Primaire arbeidsvoorwaarden zijn belangrijker dan secundaire arbeidsvoorwaarden.

Human Capital, conclusies

<u>Nieuwe medewerkers:</u>

- Talentmanagement -> elke vacature is maatwerk
- Laat zien hoe interessant je bent als bedrijf
- Het gaat om (veel) meer dan alleen salaris (doorgroei, ontwikkeling, prive-werk etc)
- Promoot innovatief werken
- Maak waar wat je zegt

Dank voor uw aandacht