

## CASE: NOVO

# Een strategische personeelsagenda die past

### De opdracht

Zorgdienstverlener NOVO vroeg Boom & Bos om te ondersteunen bij het formuleren van een passende en goed te realiseren HR agenda voor de komende jaren.

### De achtergrond

NOVO biedt in Groningen en Drenthe ruim 1900 mensen met een verstandelijke beperking ondersteuning bij wonen, werk en dagbesteding. Voor de komende jaren is een nieuw strategisch plan opgesteld. Aan de afdeling P&O Advies de taak om dat plan te vertalen in een strategische personeelsagenda. Belangrijke aandachtspunten daarbij: het moet een realiseerbare en door de organisatie geaccepteerde agenda zijn.

### De aanpak

Boom & Bos heeft NOVO ondersteund bij het opleveren van een strategische personeelsagenda die herkend wordt door het management en die een goede kans heeft om ook uitgevoerd te worden. Boom & Bos heeft om die reden voor drie invalshoeken gekozen waarbij gestart wordt bij de lijn:

1. Perspectief vanuit de lijn
2. Perspectief vanuit strategie
3. Perspectief vanuit HR

Naast het spreken met alle sleutelpersonen in de organisatie heeft Boom & Bos een vragenlijst gebruikt. Niet een lijst die is opgesteld met allerhande P&O termen maar een lijst die vraagt naar effectiviteit van de organisatie in het oplossen van personeelsvraagstukken in de dagelijkse praktijk.

Uitdaging	Score
1. Het vinden van voldoende personeel met de juiste kennis en vaardigheden	4
2. Het vinden van voldoende personeel met de juiste houding	4
3. Het vinden van voldoende personeel met de juiste motivatie	4
4. Het vinden van voldoende personeel met de juiste kennis en vaardigheden	4
5. Het vinden van voldoende personeel met de juiste houding	4
6. Het vinden van voldoende personeel met de juiste motivatie	4
7. Het vinden van voldoende personeel met de juiste kennis en vaardigheden	4
8. Het vinden van voldoende personeel met de juiste houding	4
9. Het vinden van voldoende personeel met de juiste motivatie	4
10. Het vinden van voldoende personeel met de juiste kennis en vaardigheden	4

Boom & Bos heeft tegelijkertijd ondersteund bij de positionering van de afdeling P&O. Dit bestond met name uit coaching, gericht op de manier waarop P&O de plannen ook daadwerkelijk kan realiseren met de lijn.

### De realisatie

De strategische personeelsagenda is opgeleverd in een periode van 6 weken.

