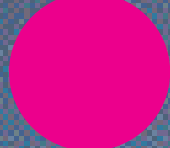
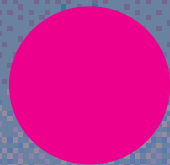
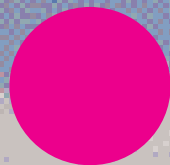
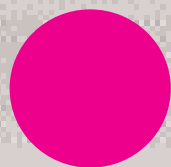
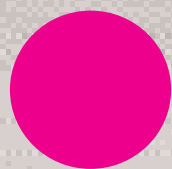
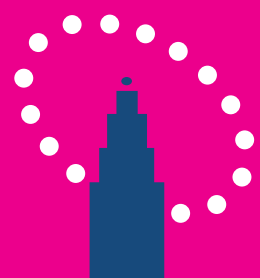


2006



JAARVERSLAG



INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	2
Hoofdstuk 1: Doelen	3
Hoofdstuk 2: Activiteiten	4
Hoofdstuk 3: Integrale Managementleergang 2006	6
Hoofdstuk 4: Proeverijen	7



Voorwoord

Henk Eggens

Het jaarverslag Noorderlink 2006; een jaar waarin er voor het samenwerkingsverband gesproken kan worden van positieve en van kwalitatief goede resultaten. Een jaar waarin vooral het niveau van de activiteiten op een hoger plan is gekomen, en ook een jaar waarin ambitie en realisatie beter in evenwicht is gekomen. De nieuwe website heeft qua belangstelling alle verwachtingen overtroffen. Men moet daarbij bedenken dat de nieuwe site nog maar een jaar geleden is gelanceerd. Meer dan 350 duizend bezoekers, waarvan het grootste deel op zoek is naar mooie banen in Noord-Nederland. Een dergelijke belangstelling legitimeert de doorontwikkeling naar een volwaardig arbeidsmarktportaal. In 2006 is het besluit herbevestigd om geen juridische rechtsvorm te kiezen. Er is wel besloten om de samenwerking zoveel mogelijk van vrijblijvendheid te ontdoen. Hiertoe is gekozen om de deelnemers te laten tekenen voor een intentieverklaring gericht op 'samenwerken' aan onze strategische doelen en daaraan gekoppeld concrete activiteiten. De intentie beoogt actieve participatie en gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Het jaar 2005 stond nog in het teken van de uitbreiding van 14 organisaties naar 25. In 2006 is besloten het aantal deelnemers van het netwerk Noorderlink te limiteren tot 25. Twee organisaties (NAM en Hazewinkel Pers) hebben dit jaar besloten zich terug te trekken. Thuiszorg Groningen (4500 medewerkers) is verwelkomd als nieuwe deelnemer en met een aantal organisaties is het gesprek gaande om aan te aansluiten.

Het jaar 2006 zal in veler beleving vooral ook het jaar zijn geweest van de tweede editie van de Noorderlinkdagen. Een groots en zichtbaar evenement waar veel belangstelling voor was en waar een ieder met veel tevredenheid op terugkijkt. Er is hiervoor erg veel werk verzet; veel ook achter de schermen. De ervaringen van de platformbijeenkomsten zijn natuurlijk te lezen in verslagen, maar de echte betekenis is te horen van de deelnemers, de direct betrokkenen. De evaluaties waren positief. Na het pilotjaar 2005 hebben de Proeverijen een waardevol vervolg gekregen. Ze zijn al zo vanzelfspre-

kend geworden dat je je niet kunt voorstellen dat ze er nog niet zo lang zijn. De proeverijen beogen een vrijplaats te zijn voor gedachten- en meningsvorming. Ze zijn vooral ook een ontmoetingsplek. Vele medewerkers van Noorderlinkorganisaties leren elkaar kennen tijdens deze altijd bijzondere bijeenkomsten. Er zijn ook mooie initiatieven tot samenwerking uit ontstaan; ook niet altijd zichtbaar. Dit soort effecten tonen de toegevoegde waarde van het netwerk aan.

We schreven in 2005 dat de 'strijd' om de betere medewerkers is ingezet. Het Noorden heeft daarbij alles in zich om een aantrekkelijke werk- en woonomgeving te zijn. Noorderlink heeft ook dit jaar de nodige bijdrage aan geleverd.

Eind 2006 bleef de teller van voor ieder zichtbare vacatures staan op bijna 1400! Daar kunnen de 250 vacatures die "intern" zijn gehouden bij opgeteld worden. Helaas is er geen statistische informatie over plaatsingen onderling, maar zeker is dat het gebeurt en dus werkt.

Mobiliteit binnen Noorderlink wordt ondersteund door de gezamenlijke Managementleergang als opvolging van het MD-programma.

In 2006 zijn veel studenten afgestudeerd bij Noorderlink, op onderwerpen als Kennismanagement, Vergrijzing, het Arbeidsmarktportaal en op toetsing van de strategische doelen Noorderlink.

Daarnaast was er een aantal stages bij Noorderlink. Studenten Communicatie en Personeel&Arbeid ondersteunden het Bestuursbureau.

Henk Eggens





Strategische doelen

Noorderlink kent de volgende strategische doelen:

1. Uitwisseling van kennis, expertise en best-practices op HRM / HRD-gebied.

Kennisoverdracht die op alle niveaus plaats kan vinden. Om er zorg voor te dragen dat informatie, kennis en ervaring over HRM en HRD onderling uitgewisseld kan worden, opereert Noorderlink als netwerk. Het bestuursbureau is namens het bestuur aanjager en zorgt ervoor dat leden van het netwerk elkaar (steeds beter) weten te vinden. Zo worden er bijeenkomsten georganiseerd die bijdragen aan versterking van het netwerk en kennisuitwisseling.

2. Het op gang brengen van mobiliteit en het vergroten van de inzetbaarheid van personeel van de bij Noorderlink aangesloten organisaties

Noorderlinkorganisaties en -bedrijven blijven in verandering. Organisatieverandering met als mogelijk effect de behoefte aan andere competenties kunnen aan de orde zijn. Binnen Noorderlink kan men dan - wel / niet ondersteund door het Bestuursbureau - elkaar opzoeken, kennis en ervaring uitwisselen en heel praktisch de mogelijkheden benutten als het gaat om het realiseren van mobiliteit. Directe onderlinge uitwisseling en doorstroom kan in de toekomst van steeds groter belang worden gezien mogelijke wervingsproblemen (vergrijzing/ontgroening). Noorderlink bevordert de mobiliteit verder door het Management Development Programma, detachingsprogramma's, het partnerprogramma en afstemming van personeelsplanning van de aangesloten organisaties. Over en weer wordt het principe gehuldigd dat kandidaten van Noorderlinkorganisaties interne kandidaten zijn.

3. Profileren van het Noorden als een aantrekkelijke werk- en woonomgeving.

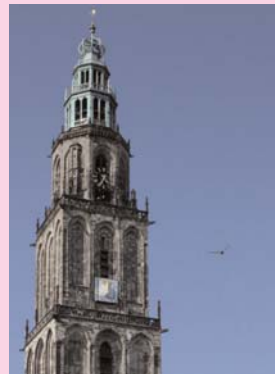
Noorderlinkorganisaties bundelen hun krachten om het Noorden te profileren als een aantrekkelijke woon- en werkomgeving voor toekomstig en zittend personeel. Daarvoor kunnen strategische allianties worden aangegaan met organisaties die vergelijkbare doelen nastreven. Het Noorden is door Noorderlink een goede plek voor het starten en realiseren van een carrière! De website heeft hierbij een belangrijke ondersteunende rol. De website functioneert enerzijds als visitekaartje van het Noord-Nederlandse bedrijfsleven en anderzijds als arbeidsmarktcommunicatiemiddel, zowel inhoudelijk als technisch. De opname van het logo in personeelsadvertenties werkt ter versterking van het imago. Er is een communicatieplan dat structurele interne aandacht voor Noorderlink borgt.

De middelen zijn een elektronische nieuwsbrief, intranet en aandacht in personeelsbladen.

Ook het partnerprogramma van Noorderlink zorgt voor verdere profilering van de regio als een aantrekkelijke woon- en werkomgeving.

4. Maatschappelijke verantwoordelijkheid

De Noorderlinkorganisaties zijn als grote werkgevers betrokken bij maatschappelijke ontwikkelingen in het Noorden. Vanuit die betrokkenheid richt Noorderlink zich ook op maatschappelijke thema's zoals werkgelegenheid in het Noorden, arbeidsklimaat, opleidingen en doelgroepenbeleid, bereikbaarheid van het Noorden, het algemeen maatschappelijk klimaat en andere ontwikkelingen die van belang zijn voor het Noorden en de mensen die er wonen en werken.



Kernactiviteiten

De kernactiviteiten van Noorderlink zijn de activiteiten die Noorderlink als netwerkorganisatie typeren en waar het Bestuursbureau zich dagelijks mee bezighoudt. Hieronder volgt een overzicht van die activiteiten:

Het organiseren van proeverijen

Proeverijen zijn workshops die (meestal) een dagdeel duren. Ze worden georganiseerd voor de P&O-ers (met een manager als gast) binnen de Noorderlinkorganisaties om kennis te maken met een specifiek HRM-onderwerp.

Platforms

Noorderlink heeft de volgende platforms: Noordelijk Netwerk Reïntegratie (NNR), Mobiliteit, Management Development en Mediation. Deze platforms komen periodiek bij elkaar. Centraal binnen de platforms staat de uitwisseling van kennis, ervaring, expertise en best-practices. Ook is er een aantal werkgroepen opgericht die zich met een specifiek gebied bezig houden. Dat zijn de werkgroepen Communicatie, het Coachnetwerk en Noorderlink Samen.

Organiseren van de Noorderlinkdagen

Vanaf september 2005 is de organisatie rondom de Noorderlinkdagen gestart. De NL-dagen zijn in september 2006 gehouden. De NL-dagen is een tweejaarlijks terugkerend evenement/congres waarin uitwisseling van best-practices en expertise op het gebied van HRM, en daaraan verwante terreinen, centraal staan.

Managementleergang

In september 2006 is het MD-programma een derde ronde ingegaan. De Noorderlink Managementleergang beoogt kandidaten extra bagage mee te geven die hen geschikt maakt voor doorstroom naar een (zwaardere) leidinggevende functie in hun eigen organisatie

Detacheringsprogramma

Een van de doelstellingen van Noorderlink is het stimuleren en faciliteren van mobiliteit van medewerkers tussen de verschillende Noorderlinkorganisaties. Detachering is bedoeld om medewerkers bij hun loopbaanontwikkeling in de gelegenheid te stellen (tijdelijke) werkervaring op te doen in een andere organisatie. De Belastingdienst heeft haar managers een programma laten uitvoeren bij de Noorderlinkpartners.

De website

Op 8 januari 2006 is de vernieuwde Noorderlinksite (versie 3.0) online gegaan.



Kernactiviteiten

De directeuren of managers P&O van alle 25 aangesloten organisaties vormen het Algemeen Bestuur van Noorderlink. Het Algemeen Bestuur komt periodiek bij elkaar.



Behandelde onderwerpen in 2006 zijn o.a.;

- Noorderlink jaarplan 2006:
- Noorderlink als rechtsvorm: Het Algemeen Bestuur heeft definitief besloten voor Noorderlink geen rechtsvorm na te streven en te werken op basis van een intentieverklaring en een werkwijzer voor het besturen van de organisatie onder gezamenlijke verantwoordelijkheid. Er is geen onderscheid meer tussen deelnemers en participanten, alle organisaties zijn deelnemers.
- De organisatie van de Noorderlinkdagen, locatie Gasunie
- De managementleergang 2006
- Deelname aan Recruiting Noord
- Strategische personeelplanning

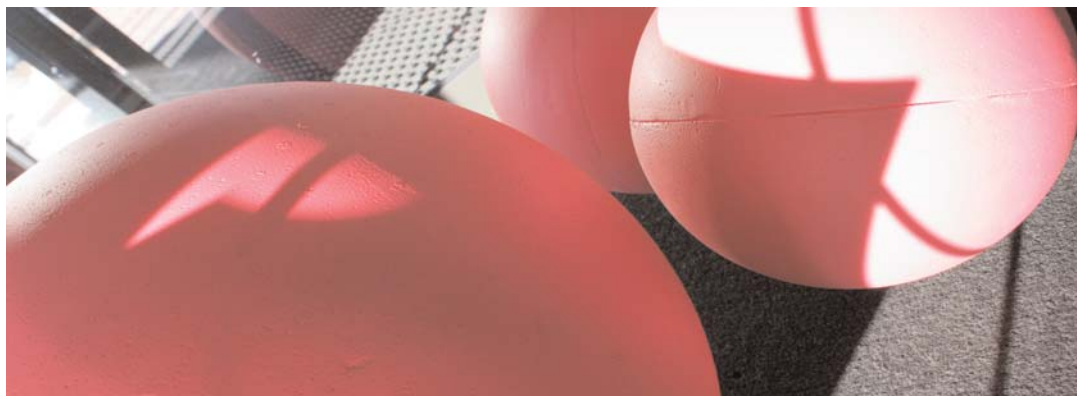
Bestuurlijk zijn er enkele mutaties geweest.

Wilma Zwijnenburg is opgevolgd als voorzitter door Sjoerd van der Zee (Hanzehogeschool). Tot het Dagelijks Bestuur is toetreden Mark Versteeg (Gasunie).

Een aantal Noorderlink-organisaties heeft een nieuw hoofd P&O waardoor er nogal wat mutaties zijn in het bestuur.

Leden Algemeen Bestuur:

Akzo Nobel	Frans Plat
Alfa College	Liesbeth Kiewiet
Atos originn	Sander de Ridder
Belastingdienst Noord	Berend Vos
Cordis	Birgit Rogues
Essent	Dedi Veldhuis
Gasunie	Mark Versteeg
GasTerra	Bart Westmaas
Gemeente Assen	Roel Schotenboer
Gemeente Groningen	Yvonne Verhagen (interim)
GGz Groningen	Rene Spekschate
Hanzehogeschool	Sjoerd van der Zee
Informatie Beheer Groep	Harrie de Ruiters
Koninklijke Wagenborg	Bert Buzeman
Martiniziekenhuis	Nico Oosterom
Noorderpoortcollege	Peter Boogers
Provincie Groningen	Henk Minkes (interim)
Provincie Drenthe	Hans Zierikzee (interim)
Regiopolitie	Ronald Lunter
RUG	Henk van der Meulen
Thuiszorg Groningen	Carla Herfkens
UMCG	Laura de Jong
Waterleiding Maatschappij Drenthe	Harm Hopman
Waterbedrijf Groningen	Henk Hendriks
Yacht	Freddy de Boer
Vacant	Vacant





www.noorderlink.nl

Integrale Managementleergang 2006



Noorderlink startte in september 2006 een managementleergang, speciaal ontwikkeld voor managers die willen doorgroeien. Allen zijn werkzaam bij een Noorderlinkorganisatie. Het programma biedt toegang en maakt gebruik van de opgebouwde managementkennis en de 'best practices' binnen het samenwerkingsverband Noorderlink en is daardoor een aanvulling op de bestaande MD-programma's van de afzonderlijke organisaties.

Door over de schutting van de eigen organisatie te kijken en samen te werken met deelnemers uit zowel de publieke als de commerciële organisaties wordt de blik op bedrijfsprocessen en managementvraagstukken enorm vergroot.

De Noorderlink Managementleergang is ontwikkeld op basis van een integraal managementconcept. Dit concept staat garant voor een evenwichtige mix van theorie, (zelf)reflectie, oefeningen, uitvoeren van praktijkopdrachten en het feitelijk toepassen van alle opgedane kennis en vaardigheden in de eigen praktijk.

De leergang is bestemd voor middle-managers met een HBO/academisch werk- en denkniveau, ruime werkervaring en ontwikkelpotentieel. Men beschikt volgens de eigen werkgever in aanleg over leidinggevende kwaliteiten en is ondernemend, initiatiefrijk, ambitieus, resultaatgericht en sociaal-communicatief.

Nadat de leergang volledig is gevolgd en alle opdrachten (inclusief de veranderopdracht) met goed gevolg zijn afgerond, ontvangt de deelnemer een certificaat. De kern-docenten van HanzeConnect garanderen dat met dit certificaat is bewezen:

- dat de deelnemer vanuit een integrale managementvisie de eigen organisatie kan analyseren en beoordelen
- dat de deelnemer leiding kan geven aan veranderingen op strategisch en/of tactisch niveau
- dat de deelnemer een verbetertraject binnen de organisatie kan leiden
- dat de deelnemer een team kan aansturen op resultaat, inhoud en relatie.

Het totale traject beslaat een periode van 10 maanden. De eerste leergroep (12 personen) startte september 2006 en eindigt in juni 2007.



Voortraject	Hoofdprogramma	Certificering
<p>Intake: Vaststellen van de individuele leerbehoefte en verbinding met de organisatie-doelstelling</p> <p>Hulpmiddelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Coachingsgesprek n.a.v. een gedragsstijltest - Competentieonderzoek - Gesprek met de leidinggevende 	<p>Opleidingsprogramma</p> <ul style="list-style-type: none"> - Startmodule - 4 interactieve modules - 4 'Action learning' opdrachten in de praktijk - 4 reflectiebijeenkomsten <p>Uitvoeren van een veranderopdracht binnen de eigen organisatie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ondersteuning door intervisiebijeenkomsten, onder begeleiding <p>Coachingsbijeenkomsten</p> <ul style="list-style-type: none"> - Individuele begeleiding door een coach 	<p>Beoordeling van de opdracht, inclusief de eindopdracht / veranderopdracht</p>



Proeverijen

In 2005 is Noorderlink gestart met het organiseren van proeverijen in samenwerking met (Noorderlink)organisaties. In 2006 zijn er 20 (!) proeverijen georganiseerd waarin zeer uiteenlopende thema's aan bod zijn gekomen. In het onderstaande overzicht kunt u lezen welke proeverijen er op het programma stonden. Het programmamanagement wordt verzorgd door het bestuursbureau van Noorderlink. De locatie wordt beschikbaar gesteld door een Noorderlinkorganisatie of vindt plaats in het Kasteel.

Een proeverij kenmerkt zich door zijn vernieuwende inzichten in het HR-vak en het delen van ervaringen met vakgenoten. De ervaring leert dat leerervaringen naar de eigen organisatie worden meegenomen. Een afsluitende borrel geeft ruimte voor het ontmoeten van P&O-ers.

Datum	Proeverij	Behandeld Thema	Trainer
12 januari	Agressie	Agressie op de werkvloer, hoe ga je daarmee om en wat zijn de juridische feiten?	Riks Ytsema
20 januari	Agressie	Agressie op de werkvloer, hoe ga je daarmee om en wat zijn de juridische feiten?	Riks Ytsema
15 februari	Archetypen	De effecten van archetypen op teamsamenwerking en hoe zij ingezet kunnen worden als persoonlijk ontwikkelingsstool	Mieke Verbaarschot
28 februari	Management drives	Het in kaart brengen van drijfveren van mensen en de cultuur van teams met daarbij conclusies voor verdere ontplooiing en teamontwikkeling	Goof van Amelsvoort
15 maart	Leiderschap ontrafelt	Realisatie van eigen uitstraling en het effect van het actief veranderen van deze uitstraling op de werkomgeving	Nicole van der Ouw
28 maart	Authentiek presenteren	Hoe neem je je eigen ruimte in de samenwerking? Hoe bewerkstellig je dat je gehoord en gezien wordt, voor wie je bent.	Walter Berghoef
4 april	Loopbaanakoersen met een GPS	Een goed gesprek in het bos over koersen in je loopbaan en navigeren met een GPS instrument	Dirk Jan Lekkerkerker
12 april	De Geluksfabriek	Over het binden en boeien van werknemers	Stef Driessen
30 mei	Zelfbedrog	Wat is het gevolg van ons denken en handelen vanuit een kader	Nicole van der Ouw
6 juni	Leiderschap	op systemisch perspectief kijken naar de eigen rol en positie en naar mogelijke oorzaken van probleemvraagstukken	Anjo van der Wal
20 juni	Inspirex	inzicht, inspiratie en expressie in kaart brengen om beter de energie te verdelen en op langere termijn geïnspireerd en in balans te blijven.	Louwe van der Wal

Proeverijen (vervolg)



Datum	Proeverij	Behandeld thema	Trainer
15 september	Leiderschap ontrafeld	Realisatie van eigen uitstraling en het effect van het actief veranderen van deze uitstraling op de werkomgeving	Nicole van der Ouw
3 oktober	Collegiale bemoeienis	Wat is een vruchtbare manier om naar collegiale samenwerking te kijken	Marcel Wijn
13 oktober	Wat voer jij in je schild?	Het benutten en inzetten van het vermogen van organisaties door het scheppende vermogen bij medewerkers te vergroten	Anjo van der Wal
20 oktober	Closing the gap	Op zoek naar effectievere manieren om beleid, strategie en plannen te implementeren	Louwe van der Wal
7 november	Op weg naar een gezond bedrijf	Hoe geven we vorm aan de nieuwe verzuimaanpak en hoe vertellen we dat onze medewerkers?	Paul ter Wal
21 november	Authenticipatie	Het ervaren van de stilte, leren luisteren naar jezelf en de ander op basis van chakra's en wat dat te maken heeft met leiderschap	Jan Vaessen
28 november	Het spiegelande paard	De procesmatige kant van de veranderingswens	Tom Tempelman
1 december	Serendipity	Helpt bij het verwachten van het onverwachte en bij het vinden van het ongezochte	Pek van Andel
12 december	Hoe ontwikkel je talent?	Met behulp van de Birkmanmethode leren om beter met anderen te communiceren zonder jezelf of de ander te hoeven veranderen	Sabine Hess