

(Oorspronkelijk verschenen op hrm.net)

Waarom HRM Net afziet van (verdere) steun aan de verkiezing van de HR-manager 2003

Beste HR-professionals,

HRM Net kan zich niet langer verzoenen met de gang van zaken m.b.t. de volgende editie van de verkiezing van de HR-manager van het jaar en wenst dan ook niet meer met het initiatief geassocieerd te worden. Meer zelf: wij nemen er door de publicatie van deze 'open brief' openlijk afstand van.

Deze 'open brief' wordt niet enkel bezorgd aan de organisator, de partners van de HR-night en de 13 laureaten van de voorbije edities maar tevens aan de abonnees op de e-zines van HRM Net. Hij zal eveneens op onze website gepubliceerd worden.

Indien het initiatief wordt bijgestuurd in de zin zoals hier onder toegelicht, is HRM Net evenwel bereid om op zijn standpunt terug te komen en het evenement verder te blijven ondersteunen met woord en daad. Net zoals we dat trouwens de vorige vier edities deden (al hebben we ook toen publiekelijk kritische kanttekeningen gemaakt en verbetervoorstellen geformuleerd).

Beknopt overzicht van de feiten die geleid hebben tot ons besluit.

In overleg met de organisator van de verkiezing en de HR-night (Rhesus/Pierre Jacobs) nam HRM Net in de loop van de voorbije maanden een aantal initiatieven met als doel de procedure van de verkiezing van de HR-manager van het jaar te objectiveren en, van de weeromstuit, de reputatie van het evenement te verbeteren alsmede zijn draagvlak te vergroten.

Onze belangrijkste bijdrage terzake betreft het opstellen van een lijst van ondernemingen die op basis van objectieve criteria en parameters verdienen om in aanmerking te komen voor deelname aan de verkiezing. Deze lijst van 60 bedrijven (opgedeeld in drie categorieën: groot, middelgroot en klein), de zogenaamde 'HR Champions', werd bekomen op basis van gegevens uit de jaarrekeningen en de sociale balansen (volledige versie) van 2000 en 2001 van ongeveer 20.000 bedrijven in België. Die informatie is afkomstig van Bureau Van Dijk - Electronic Publishing (www.bvdep.com), een specialist op het vlak van financiële data. In totaal leggen zowat 260.000 bedrijven hun jaarrekening neer. Slechts 20.000 van hen dienen ook de volledige versie van hun sociale balans in.

De analyses werden gemaakt aan de hand van volgende, gecombineerde, ratio's:

- Toegevoegde waarde per personeelslid
- Aangroei aantal medewerkers
- Uitgaven aan opleidingen versus aantal gegeven opleidingen
- Verhouding van het aantal medewerkers die opleidingen volgden t.o.v. het personeelsbestand

Samen met 60 'HR Champions' (te raadplegen op www.hrm.net/hrchampions) werden aan de organisator (op 13/12/2002) ook de namen van de bedrijven bezorgd die sinds 2000 genomineerd werden voor een of andere Award op HR-vlak (waarbij er een ernstige jurering geschiedde, op basis van een grondig ingezonden dossier), alsmede de namen van de drie ondernemingen die tot hiertoe het keurmerk Investors in People (IIP)

behaalden. Dat label wordt na een onafhankelijke audit toegekend. Van de in totaal 84 ondernemingen bezorgden we aan organisator eveneens de namen van hun HR-director.

Afgesproken met de organisator was dat de partners van de night en de jury (de laureaten van de voorbije verkiezingen) eveneens namen kunnen suggereren van kandidaten die volgens hen in aanmerking komen om genomineerd te worden. Dat gebeurde, evenwel in erg beperkte mate, want aan onze lijst werden slechts 18 namen toegevoegd.

Een tweede verbeteringsuggestie van HRM Net betrof de voorwaarde om daadwerkelijk genomineerd te worden. Vanaf de editie 2003 zou de nominatie enkel gebeuren op basis van een ingediend dossier; in casu een ingevulde vragenlijst. Ook op dat vlak heeft HRM Net zijn steentje bijgedragen. Dank zij de welwillende medewerking van Watson Wyatt was het ons mogelijk om aan de organisator de (statistisch) meest relevante vragen van Watsons Human Capital Index aan te leveren. Het was de bedoeling dat de organisator een definitieve vragenlijst opstelde in overleg met de diverse partners van de HR-night en de VDP/ADP (Vereniging van Personeelsdirecteurs).

Opmerking: Wij kunnen echter enkel vaststellen dat de definitieve vragenlijst amper verschilt van onze insteek (met name van de vragenlijst van Watson Wyatt).

Afgesproken met de organisator was dat alle (102) gesuggereerde HR-directors aangeschreven en uitnodigen werden om zich kandidaat te stellen middels het overmaken van een dossier (het invullen van de vragenlijst).

Groot was dan ook onze verbazing toen we op 18/12/2002 het bestaan vernamen van een zogenaamde 'definitieve' lijst met slechts 66 namen. Enkel wie op deze lijst vermeld staat, is ondertussen door de organisator aangeschreven. Waar we zo mogelijk nog meer over verwonderd waren, is het feit dat er op deze 'definitieve' lijst namen voorkomen die niet op de eerste lijst figureren.

De verklaring voor deze, niet afgesproken, handelswijze was dat:

1) het reglement voorziet dat genomineerden minstens 6 maanden in functie dienen te zijn, als HR-director.

Opmerking: Dit artikel van het reglement was ons onbekend. In een telefonische toelichting aan HRM Net kon de organisator evenwel slechts 1 voorbeeld geven van iemand die om deze reden werd verwijderd.

2) de jury (de laureaten van de vorige edities) en de partners van de HR-night, eveneens volgens 'het reglement', hun zeg mochten doen over de voorstellen en dat als gevolg hiervan, dixit de organisator, sommige namen van de lijst verwijderd werden.

Opmerkingen: Dat laatste verklaart evenwel niet de toevoeging van nieuwe namen, waaronder zelfs iemand die, op basis van 'het reglement', normaal gezien niet eens kan genomineerd worden want geen HR-director maar een politicus/minister is. Voor zover ons bekend, had trouwens slechts 1 laureaat een opmerking bij een van de 106 namen en dit omdat de persoon in kwestie niet langer de HR-director van het bewuste bedrijf was. Het is dan ook ronduit hilarisch dat desondanks de naam van deze inmiddels ex HR-director nog steeds in de zogenaamde definitieve lijst voorkomt.

Bovenop deze feiten betreuren we ook dat de organisator in zijn mailing naar de 66 HR-directors uit de definitieve lijst zichzelf (en zijn bedrijf Rhesus) opgaf als contact voor de inzending van de dossiers (de ingevulde vragenlijsten). Deze handelswijze staat haaks op

het gegeven dat, ook op aandringen van HRM Net, vanaf deze editie een 'secretaris van de jury' is aangesteld. Tot deze maatregel is o.m. overgegaan om de autonomie van de jury t.o.v. de organisator te benadrukken en alzo de geloofwaardigheid van de eerste te vergroten. Aangezien het niet wenselijk is dat de confidentiële gegevens uit de dossiers in handen komen van een consultant (wat organisator Rhesus/Pierre Jacobs is), lijkt het ons evident dat de dossiers niet aan de organisator maar aan de 'secretaris van de jury' bezorgd worden.

HRM Net klaagt de hier boven geschetste gang van zaken aan.

Naar de **toekomst** toe stellen we dan ook de **volgende aanpak** voor (bovenop de reeds succesvol ingevoerde verbetervoorstellen):

- Alle suggesties voor genomineerden (ongeacht van wie ze afkomstig zijn: de organisator, laureaten vorige edities, partners HR-night, mediapartners) dienen een minimale objectieve basis te bezitten (zie de werkwijze van HRM Net) en/of gemotiveerd te zijn. De gebruikte criteria en argumentatie dienen bekend gemaakt te worden aan alle betrokkenen (de organisator, de partners van de night, de laureaten van de vorige edities en de mediapartners).

- Alle betrokkenen kunnen hun gemotiveerde opmerkingen over de eerste lijst met voorstellen van genomineerden aan de secretaris van de jury bezorgen. Enkel de jury beslist over de samenstelling van de definitieve lijst. Hij dient echter zijn handelswijze te motiveren.

- De secretaris van de jury, een nieuwigheid/nieuwe functie ten opzichte van de voorbije jaren, heeft een dubbele functie: de organisatorische en operationele coördinatie van de verkiezing en het bewaken van de strikte naleving van het reglement en de procedures. Het komt enkel aan de jury (m.a.w. de laureaten van de voorbije jaren) toe om een secretaris aan te stellen. Hij/zij kan uit eigen midden komen (dus een laureaat zijn) of een buitenstaander zijn. Indien de secretaris geen laureaat van de voorbije jaren is, heeft hij/zij geen stemrecht.

Bedenking: Het verdient aanbeveling dat de secretaris van de jury een HR-director is (dus de hoogste in functie op HR-vlak in de eigen organisatie).

- Om redenen van vertrouwelijkheid van de gegevens worden de dossiers/ingevulde vragenlijsten aan de secretaris van de verkiezing en niet aan de organisator (Rhesus/Pierre Jacobs) er van bezorgd. Deze laatste is op geen enkele wijze betrokken bij de beoordeling van de dossiers (en evenmin bij de samenstelling van de lijst van daadwerkelijke genomineerden).

- De definitieve lijst met de daadwerkelijk genomineerden zal door de jury samengesteld worden op basis de dossiers die de kandidaat-genomineerden indienen. Om tot een zo objectief mogelijke evaluatie van de ingediende kandidaturen/dossiers te komen, zal de jury een gestandaardiseerd beoordelingsrooster en punten-systeem hanteren. Hierover, alsmede over de uiteindelijke selectie, zal de jury de grootste transparantie hanteren. De jury zal (bijgevolg) ook zijn keuze argumenteren/legitimeren.

- De jury zal, in overleg met de initiatiefnemer en organisator van de verkiezing en HR-night een geformaliseerd en definitief reglement van de verkiezing opstellen. Dat wordt de leidraad voor de toekomst.

Suggestie: HRM Net acht het wenselijk dat het reglement niet enkel de procedures en de werking van de jury vastlegt, maar ook meer algemene (en essentiële) kwesties zoals o.m. de opsplitsing van de verkiezing/titel in (minstens) twee categorieën (grote

ondernemingen en KMO'; te overwegen valt om ook een categorie 'publieke en non for profit-organisaties' in te voeren), wie mag stemmen en welk de criteria zijn voor geldig stemming, en, last but not least, of een niet HRM-er kan kandidaat zijn. Dat laatste kan momenteel niet, al wordt er bij de editie 2003 tegen dit principe voor eerst gezondigd; op basis van een eenzijdige en niet gemotiveerde beslissing van de organisator (zonder debat of overleg).

Wij menen dat er legitieme redenen zijn om, naar analogie van bijvoorbeeld de Marketeer van het Jaar, te overwegen om de nominatie open te stellen voor general managers; al dan niet ex HRM-ers. Zeker in het perspectief van opsplitsing van de titel in diverse categorieën (meer bepaald voor de categorie KMO's) lijkt ons dat een zinvolle evolutie. Tevens vinden we dat de jury dient uitgebreid met enkel leden afkomstig uit de academische wereld. Bijzondere aandacht moet hierbij gaan naar het taalkundige evenwicht van deze extra jury-leden.

Het reglement zal ook uitsluitel moeten geven over de kwestie van jurering. Sinds twee jaar is het (theoretisch) mogelijk dat de jury niet enkel uit de laureaten van de voorbije edities bestaat, maar om redenen van 'vernieuwing' ook uit de genomineerden van de voorbije editie. Dit is twee jaar geleden beslist en gecommuniceerd -zie o.a. 'Woordje uitleg over het initiatief' op www.hrm.net/hrmanager. Maar blijkbaar is dit onvoldoende naar de jury teruggekoppeld want er is niet naar gehandeld -volgens de organisator omdat er geen interesse van de betrokkenen was. Wij betreuren en betwisten dat laatste en zien de (organisatorische) problemen om de genomineerden van de vorige editie te betrekken bij de nieuwe verkiezing (suggereren van kandidaten en jurering), als een onderdeel van een veel breder organisatorisch probleem dat zich al meerdere jaren stelt: de zwakke organisatorische aansturing en ondersteuning van de jury; met als gevolg dat die de laatste jaren niet meer voltallig en fysiek vergaderde -met alle gevolgen van dien op het vlak van de kwaliteit van de nominaties en jurering en de mogelijkheden tot manipulatie (vanwege de organisator).

Hoewel het in principie reeds vanaf de editie 2003 van toepassing is (op verzoek van HRM Net), lijkt het ons o.i. wenselijk dat het reglement het principe van de aanstelling van een 'gerechtsdeurwaarder' bevestigt die het goede verloop van de stemming en de juistheid van de uitslag garandeert

- De jury bepaalt op welke manier en via welke kanalen/media in de toekomst zal gecommuniceerd worden over de verkiezing; alsmede hoe en via welke kanalen/media de stemming zal georganiseerd worden.

Opmerking: HRM Net kan zich niet akkoord verklaren met het gegeven dat de online stemming enkel zou verlopen via de website van de night/organisator (www.hrm-night.be). Niet enkel om principiële redenen -ook de stemming via papieren formulieren wordt niet gemonopoliseerd door één kanaal- maar ook en vooral omdat in zijn huidige versie de website van de HR-night een onwenselijke commerciële dimensie heeft. Volgens ons wordt er al te opvallend melding gemaakt van Rhesus en Now (de website-bouwer); wat op zijn minst de indruk wekt van poging tot commerciële recuperatie. Voor alle duidelijkheid: op zich hebben wij er niets tegen dat de online stemming verloopt via een uniek platform en dito database, en evenmin dat de organisator en de partners van de night via een neutrale website (dat eveneens gebruik maakt van deze technologie) de mogelijkheid bieden tot online stemming. Technisch is dit trouwens geen probleem. De technische mogelijkheid bestaat zelf om de origine van elke stem te achterhalen, zodat haarfijn kan gemeten worden hoeveel stemmen via welk kanaal is gegenereerd.

Opdat de titel/verkiezing van de HR-manager van het Jaar het prestige en de media-aandacht zou krijgen van vergelijkbare initiatieven (zoals van de Marketeer van het Jaar, Kwaliteitsmanager van het Jaar, of 'Financieel Team' van het Jaar), is het wenselijk, ja

zelf noodzakelijk, om alle HR-vakmedia bij het opzet te betrekken. In de huidige situatie doet zich de ongewone én onwenselijke situatie voor dat geen enkel Nederlandstalig vakmedium het initiatief van zijn steun voorziet; wat het imago van het opzet geenszins bevordert.

Wij zijn er van overtuigd dat, op voorwaarde dat het roer wordt omgegooid (in het algemeen en m.b.t. de stemmingsprocedure in het bijzonder), niet enkel HRM Net maar ook HR Magazine en HR Square (het nieuwe initiatief van Jos Gavel) hun steun aan de verkiezing zullen willen verlenen.

- De jury bepaalt evens de relatie tussen hemzelf en de organisator van de verkiezing en de HR-night.

Voorstel: in dat verband valt de formule van 'concessie' te overwegen; waarbij de organisator het recht tot commerciële exploitatie wordt verleend (mits het respecteren van de afgesproken modaliteiten).

Tot slot

HRM Net hoopt dat de hier boven geschetste (vernieuwende) aanpak van aard zal zijn om het imago van de verkiezing te verbeteren en een grotere consensus te bewerkstelligen over de samenstelling van de lijst van genomineerden. Wij van onze kant doen al enkele jaren inspanningen om de verkiezing inhoudelijk te upgraden door portretten (gedetailleerd profiel van de kandidaat en zijn professionele realisaties, opvattingen (o.m. over e-HRM), lievelingsboeken enz..) te publiceren van de kandidaten/genomineerden. Sinds enkele jaren kan de HR-vaktribune, dank zij HRM Net, beter overwogen en met meer kennis van zaken zijn stem uitbrengen.

Het aanbieden door HRM Net (sinds 1998) van de mogelijkheid om online te stemmen was ook van aard om de deelname van de HR-professionals aan deze stemming aanzienlijk te vergroten (bijna te verdrievoudigen). Deze evolutie heeft zowel te maken met het gemak van de online voting als met het bereik (meer dan 7000 abonnees op onze e-zines en maandelijks gemiddeld ruim 10.000 unieke bezoekers aan de website) van HRM Net. Het hoeft dan ook geen verwondering te wekken dat de laatste jaren de overgrote meerderheid (meer dan de helft) van de uitgebrachte en geldige stemmen voor de verkiezing via HRM Net afkomstig zijn.

Wij nodigen u uit om samen met ons de organisator en de jury van de verkiezing op te roepen tot grondige bijsturing en om daarbij de suggesties van HRM Net ter harte te nemen. [Teken de petitie.](#)

De uitgever/hoofdredacteur en de redactie van HRM Net