

## CERTIFICERING

“Het is tijd om ons vak **met trots** gestalte te geven”

Simone Lensink

**De discussie of het HR-vak voldoende bijdraagt aan organisaties is een lastige omdat er tot nu toe nooit criteria zijn vastgesteld. Om die reden werkt de NVP aan een systeem van certificering voor HR-professionals, gebaseerd op de NVP beroeps- en gedragscode. Na de pilot van de komende maanden wordt het nieuwe systeem op 1 januari ingevoerd.**

**Job Hoogendoorn**, vicevoorzitter van de NVP en associate professor HRM bij de Rotterdam School of Management, is één van de drie kartrekkers van het project. “Er wordt binnen het HR-vak royaal aan reflectie gedaan. Maar de meeste HR-professionals krijgen alleen feedback vanuit de lijn. Wij gaan ervan uit dat die groep het prettig vindt om door vakgenoten te worden beoordeeld. Met de criteriaset die nu is ontwikkeld, ontstaat een mechanisme waarmee we kunnen vaststellen of je professioneel met je vak bezig bent. Je wordt beoordeeld door mensen die de uitdagingen van het vak kennen. Daarmee voorkom je bovendien dat er een kloof ontstaat tussen theorie en praktijk.”

### Waardevolle impuls

**Maarten de Haas** is consultant bij Raymakers-vdBruggen en als extern consultant bij het certificeringproject betrokken. “Het HR-vak is divers en heterogeen. Zowel op inhoud als in functies en werkzaamheden. De NVP heeft de ambitie het HR-vak verder te professionaliseren. Het afgelopen jaar is gewerkt aan een instrument dat werkt voor ons vakgebied. Certificering heeft effect op hoe we tegen het HR-vak aankijken. Het biedt duidelijkheid naar de markt, naar werkgevers en opdrachtgevers. En het kan een waardevolle impuls zijn voor het bestaansrecht van de NVP. Veel verenigingen hebben het moeilijk omdat er talloze alternatieven zijn voor kennisuitwisseling en contact met vakgenoten. Een kwaliteitsinstrument kan daar een belangrijke bijdrage aan leveren.”

### Hoe gingen jullie te werk?

We keken eerst naar kwaliteitsinstrumenten in andere beroepsgroepen, zoals de juridische en financiële wereld. Vervolgens is er gekeken naar wat er in

het buitenland in het HR-vak gebeurt. In Engeland en Amerika richtte de certificering zich op een uniforme HR-opleiding. De toegevoegde waarde daarvan is voor Nederland kleiner; er is voldoende kwaliteit van opleidingen en we hebben er redelijk zicht op. Wel blijft het aanbod erg divers. Al snel kwamen we erachter dat een ‘peer assessment’ past bij wat we in Nederland willen bereiken.”

### Peer assessment

Tijdens een peer assessment worden kandidaten aan de hand van vastgestelde vragenlijsten geïnterviewd door twee ervaren vakgenoten. Zij brengen een advies uit aan een commissie die namens het NVP-bestuur beslist over de certificering. Deze werkwijze wordt nu in een pilot verder ontwikkeld. De Haas: “HR is mensenwerk en het ligt voor de hand om certificering dat ook te laten zijn. Het is een flexibele, vrien-



delijke methode. Geen hoge drempel, geen ingewikkelde examens en relatief goedkoop.

De interviews worden gedaan door getrainde vrijwilligers. En er wordt natuurlijk een aantal waarborgen ingebouwd. Objectiviteit en transparantie zijn belangrijke onderwerpen.”

**Sander Nieuwenhuizen,**

bestuurslid bij de NVP en Vice President Recruitment bij Shell, is overtuigd van de meerwaarde

“Het draagt bij aan de plek die de HR-professional in een bedrijf kan opeisen. Met een gedegen achtergrond kun je met meer gezag in een directieteam de HR-dimensie van een bedrijfsstrategie vertegenwoordigen. Certificering zal beginnen als een plus en langzaam in een vereiste veranderen. Het is prima dat mensen met verschillende achtergronden het HR-vak inrollen maar we moeten kwaliteitsstandaarden invoeren en hameren op professionalisme.”

**Professionalisering**

Het NVP-thema van 2014 wordt Professionalisering. Nieuwenhuizen: “Het zijn van HR professional betekent dat je de key competenties beheerst en je committeert aan de Gedragscode. Het hoort ook bij het volwassen worden van het vak. Toen ik in '88 afstudeerde en HR Trainee werd bij General Electric, keken mijn vrienden me verwonderd aan. Het was Marketing en Finance dat de klok sloeg. Nu is HR een strategische functie in elke raad van bestuur. Toch blijft er iets van het Calimero-effect bestaan. Certificering is de logische volgende stap in de verdere professionalisering van Human Resources.”

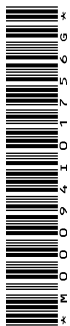
Het heeft ook iets idealistisch, bezig zijn met de professionalisering van je vak. Hoe staat Job Hoogendoorn hier tegenover? “Met certificering kun je testen of je op een bepaald niveau bent beland. Het betekent dat je permanent met je ontwikkeling bezig bent om aan de eisen te voldoen. Aan de andere kant maak je als 'certified HR Professional' meer kans op een baan. Het voegt iets toe voor potentiële werkgevers en opdrachtgevers. Maar het blijft een investering - in tijd en geld. We zullen de komende maanden mensen warm maken voor dit traject. Ik ben ervan overtuigd dat wanneer er eenmaal een aantal collega's gecertificeerd is, er velen volgen.” ☺

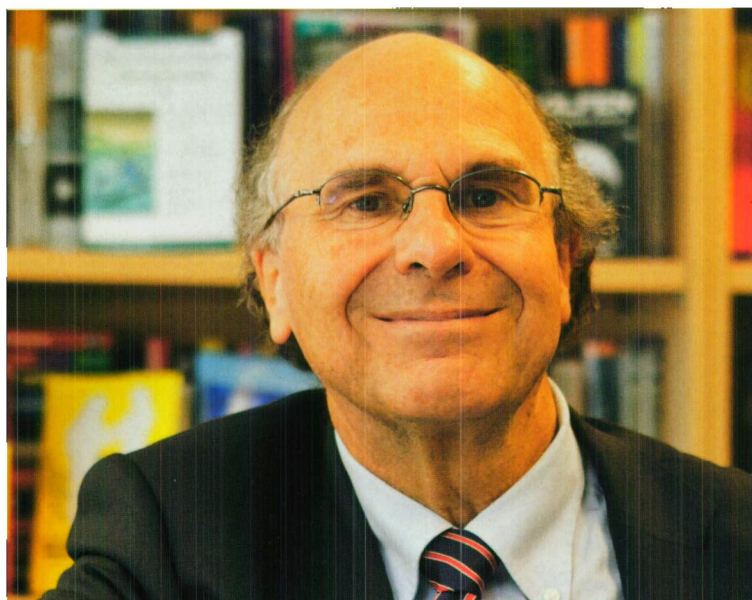


Sander Nieuwenhuizen



Maarten de Haas





Job Hoogendoorn

