

Sturen op resultaat en ontwikkeling

Optimaliseren van de bedrijfsvoering

Om visie en doelstellingen te kunnen bereiken is een goed geoliede bedrijfsvoering nodig. Het mag duidelijk zijn dat hierin veel zaken samenhangen. Om het optimale effect te bereiken moeten zij synergetisch werken. Dit betekent dat op voorhandsteeds duidelijk moet zijn waarom (voor welk resultaat) iets wordt in- of opgezet.

Herkent u de volgende kreten?

“wij hebben niet gedaan wat we met elkaar hadden afgesproken”, “de P&O instrumenten zijn als los zand, er mist een kapstok”, “vaak moeten we andere dingen doen dan gepland”, “mijn medewerkers pakken geen nieuwe dingen op”, “wat staat er eigenlijk in het jaarplan?” “de samenhang met de Planning & Control en de overige bedrijfsvoering ontbreekt”. Dit geeft mogelijk aan dat er redenen zijn om te werken aan (één) van de volgende doelen.

Doelen

- Visie ontwikkelen en vertalen naar concrete doelstellingen.
- Overkoepelend P&O beleid formuleren dat aansluit bij organisatiedoelen.
- Aansluiting zoeken tussen organisatiedoelen, afdelingsdoelen en individuele plannen.
- Proces van ontwikkeling integreren in personele jaarcyclus.

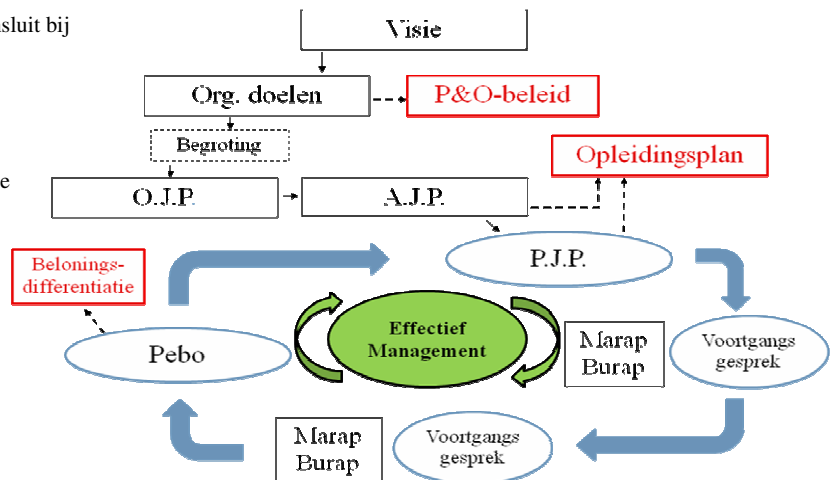
Aanname

- HRM is wezenlijk onderdeel van strategisch beleid en bedrijfsvoering van de organisatie.
- Permanente ontwikkeling van de kwaliteit medewerkers is strategisch succesfactor.
- De opvatting dat HRM primair de verantwoordelijkheid van de integraal manager is.

De opvatting dat de medewerker nadrukkelijk actief een eigen verantwoordelijkheid draagt voor zijn resultaten en ontwikkeling.

Hoe gaan wij te werk

In nauwe samenwerking met u, gaan we op zoek naar de aanwezigheid van samenhang tussen de bedrijfsmatige processen. Hierin wordt nadrukkelijk gezocht naar de relatie van de reguliere bedrijfsvoering, personele processen en de planning & controlecyclus. Wij werken ontwikkelingsgericht, gaan voor duidelijkheid en kwaliteit. Als hulpmiddel gebruiken we de personele jaarcyclus.



Figuur: de personele jaarcyclus

Bij het ontwikkelen en implementeren van de personele jaarcyclus zijn we attent op continue voeling houden met alle lagen in de organisatie, bestuurlijk draagvlak en consequenties voor bestuurders. We zetten concrete piketpalen uit in de tijd en zorgen voor betrokkenheid van medewerkers.

Resultaat

- Resultaat en competentiegericht werken door heldere doelstellingen en ondersteuning ontwikkeling medewerkers.
- Duidelijkheid over persoonlijke bijdrage (aan organisatie-/afdeling-/clusterplan).
- Bevorderen van reële afspraken.
- Ondersteuning / versterking P&C cyclus.
- Effectiever aansturen op basis van gemaakte afspraken m.b.t. resultaat en ontwikkeling.
- Afspraak = afspraak.
- Verbeterde kwaliteit van het management.
- Gericht ontwikkeling van medewerkers faciliteren.
- Beter benutten capaciteiten medewerkers.
- Kwalitatief goed personeelsbestand in de toekomst.

De personele jaarcyclus op hoofdlijnen.

De PJC werkt versterkend met de P&C-cyclus. Zo zullen op basis van de bestaande visie, doelstellingen, beleid en de vastgestelde begroting jaarlijks de afdelingsplannen worden geformuleerd.

Voor het realiseren van deze plannen wordt gekeken wat de afdeling voor ontwikkeling nodig heeft. Dit afdelingsontwikkelplan wordt in het jaarplan opgenomen.

Vervolgens worden de afdelingsplannen vertaald naar persoonlijke jaarplannen. Hierbij worden resultaatafspraken gemaakt (persoonlijk prestatieplan) en afspraken met betrekking tot competenties. Hierin zit ook het persoonlijke ontwikkelplan (POP). In het POP wordt ingespeeld op behoud en ontwikkeling van kennis en vaardigheden die nodig zijn in de huidige functie. Tevens kan ingespeeld worden op groeimogelijkheden.

De ontwikkelonderdelen welke betrekking hebben op opleiding, training, ed. worden opgenomen in het jaarlijks opleidingsplan.

De informatie uit de voortgangsgesprekken wordt onder meer gebruikt voor bijstelling van de jaarplannen. Het levert ook de input voor de management- en bestuursrapportages. Tevens beschik je over het eerste deel van de informatie voor de komende begrotingsronde. Op het einde van het jaar vindt er een evaluatie/persoonsbeoordeling plaats waaraan onder meer een flexibel beloningssysteem gekoppeld kan worden.

Meer informatie?

Voor een vrijblijvende kennismaking met Arsis en het concept sturen op resultaat en ontwikkeling, kunt u contact opnemen met Joop Goorden.

Egelantier 9, 4881 HE Zundert,
Tel. 076 – 597 99 55.

E-mail: info@arsis.eu

Web: www.arsis.eu