EFFECTIEF LEIDERSCHAP VOOR HR

7 AANDACHTSPUNTEN

085-4018200 Info@panthion.nl Heemraadssingel 167 3022 CG Rotterdam

INHOUDSOPGAVE

1. HR: De basis op orde

2. Effectief leiderschap voor HR

3. Panthion: tegen de stroom in

4. HR trends en ontwikkelingen

INLEIDING

HR: anders dan anders

In dit whitepaper neem ik je mee op onze reis door HR land. Het mooie aan mijn vak is dat ik een kijkje mag nemen in de keukens van heel veel organisaties. Dit resulteert in mooie gesprekken, verfrissende inzichten en nieuwe oplossingen en diensten.

Onze diensten liggen op het snijvlak van mens en organisatie met HR als middelpunt. Voor HR zijn we soms een luisterend oor, een sparringpartner, een stootkussen, een adviseur of een coach. Wij proberen dat net even anders te doen dan andere bureaus: ons onderscheidend vermogen. In dit whitepaper onder andere aandacht voor: HR, de basis op orde, effectief leiderschap voor HR met Covey als inspirator, de missie achter Panthion en HR trends en ontwikkelingen.

Bel mij gerust bij vragen: 085-4018200 of mail mij: Hoekanikjehelpen@Panthion.nl
Wij helpen je graag verder.

Vriendelijke groet,

Rik Berghout
Directeur Panthion B.V.

“

JOUW PARTNER VOOR HR-, ORGANISATIE- EN LOOPBAAN VRAAGSTUKKEN

”

HR: DE BASIS OP ORDE

Jouw werknemer kan meer wanneer HR de basis op orde heeft

Organisaties die de basis goed op orde hebben beschikken over medewerkers die veel voldoening uit het werk halen en daarbij meer verantwoordelijkheid nemen in het werk. De kans dat deze medewerkers de eigen organisatie aanbevelen is viermaal groter en dat zij elders solliciteren tweemaal kleiner. De kans dat zij ingaan op een vergelijkbaar baanaanbod door een andere organisatie is zelfs viermaal kleiner.

Waar leg jij de prioriteit?

Sommige organisaties bereiken de hoogste top van de ladder en komen er dan achter dat de ladder tegen de verkeerde muur staat...

Altijd ruimte voor verbetering

Wij ervaren toch bij veel opdrachtgevers dat de organisatie niet in staat is om de basiskwaliteit van de organisatie zo neer te zetten dat de medewerker goed zijn werk kan doen. De kwaliteitsgerichtheid van de organisatie is het eerste wat beter moet. Vervolgens is het vormgeven van werkinhoud en voldoening belangrijk, zodat medewerkers echt het gevoel hebben dat zij bijdragen aan het succes van jouw organisatie. In de laatste plaats zullen ook de samenwerking met collega's en de leidinggevende in de basis goed op orde moeten zijn. Uit recent onderzoek blijkt dat die basis maar voor 60 procent op orde is: de ruimte voor verbetering is dus groot.

Een investering in de toekomst

Het werken aan een betere organisatie heeft effect: organisaties die de basiskwaliteit op orde hebben, kunnen rekenen op medewerkers die zelfstandiger zijn, minder sturing nodig hebben, meer verantwoordelijkheid nemen en beter samenwerken. Dit zijn grote thema's voor veel organisaties die zoeken naar stabiliteit en groei. Verder heeft het ook grote invloed op de loyaliteit en duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Organisaties die de basis goed op orde hebben beschikken over medewerkers die 4 keer meer positief spreken over de eigen organisatie. Zij zullen 2 keer minder snel elders solliciteren en 4 keer minder snel ingaan op een ander baanaanbod. Zelfs over hun toekomstperspectief zijn zij positiever: zij geven 2 keer meer aan werkend hun pensioen te gaan halen.

EFFECTIEF LEIDERSCHAP VOOR HR

7 eigenschappen voor HR

Wij begeleiden en adviseren veel HR-professionals en leidinggevenden. Het is natuurlijk ontzettend fijn om als externe (sparring)partner de vinger op de zere plek te leggen en met passende oplossingen te komen. Als er onvoldoende wordt doorgepakt, kan dit voortkomen uit onzekerheid, onvoldoende kennis, onvoldoende budget of gebrek aan regie. Er wordt veel van werkende mensen gevraagd en om een effectieve HR-professional te zijn, moet je vertrouwen hebben en het lef om de regie te pakken. Op welke manier kun je nu als HR-professional aan de slag met de 7 eigenschappen van Covey?

Wees proactief

De eerste eigenschap draait om het vermogen om zelf je denken en handelen te kiezen. Niet de werkgever, directeur of manager heeft de schuld aan dingen die niet goed lopen. Je hebt als HR professional zelf de keuzevrijheid en verantwoordelijkheid. Een goede HR-professional heeft lef én de moed nodig om door te pakken, ook al is het spannend of moeilijk. Geluk is mogelijk als je je realiseert dat je niet overal grip op hebt. Dus HR: "Let it go"

Begin met het einde voor ogen

Door je doel scherp voor ogen te houden, ontdek je de zaken die echt belangrijk voor je zijn. Mensen die altijd druk zijn met hun dagelijks leven merken dan wellicht dat zij blind zijn voor de dingen die er echt toe doen.Wie ben jij en wat wil jij bereiken in jouw leven? Welke principes vind jij echt belangrijk? Maar ook: kies de juiste doelen voor je HRM, wat wil jij bijdragen aan de organisatie? Wat is jouw stip aan de horizon?

Belangrijke zaken eerst

Twee factoren bepalen een activiteit: hoe dringend die is en hoe belangrijk. Het gaat vooral om de dingen die niet urgent zijn, maar wel belangrijk. Belangrijk heeft te maken met resultaten: bijdragen aan je levenstaak, je waarden en doelstellingen. Vaak is men met van alles bezig, maar niet met de belangrijke dingen: relaties onderhouden, persoonlijke missie schrijven, langetermijnplannen, preventieve aandacht. Kijk ook eens of je je activiteiten als HR professional kunt indelen in het kwadrant urgent / belangrijk, niet urgent, niet belangrijk en maak op basis hiervan keuzes voor jezelf en jouw organisatie.

EFFECTIEF LEIDERSCHAP VOOR HR

Denk-win-win

Als je niet met jouw collega, directie of team "wint", dan wint er niemand. Er is altijd sprake van wederzijdse afhankelijkheid. Effectief leiderschap en HR doe je niet alleen. Kijk vaker naar de oorzaak van een situatie en de kansen voor jou, HR, de organisatie en de medewerkers. Denk maar eens in win/win met betrekking tot de laatste VSO. Misschien volgen er met terugwerkende kracht mooie inzichten.

Synergie

Synergie bundelt en katalyseert de grootste krachten. Door synergie komen er vaak tal van nieuwe mogelijkheden. En als je synergie eenmaal ervaren hebt, dan ken je de kracht ook. Kijk maar naar sportteams, projectteams of vriendengroepen. Als we elkaar allemaal respecteren en onze ideeën kunnen uiten, dan komen alle creatieve krachten tot volle bloei.

Eerst begrijpen, dan begrepen worden

Communicatie is de belangrijkste vaardigheid in je leven. We hebben goed leren spreken, lezen en schrijven, maar waar hebben wij goed leren luisteren? Als je praat herhaal je alleen wat je al weet. Maar als je luistert, zou je wel eens iets nieuws kunnen leren. Kijk de komende week in een overleg eens hoe de rollen verdeeld zijn en wie er vanuit oprechte interesse openstaat voor de ander.

Houd de zaag scherp

Je moet jezelf juist scherp houden op alle vier de dimensies: lichamelijk (houd je lichaam fit), sociaal-emotioneel (onderhoud je relaties), spiritueel (je levensbeschouwing, religie) en geestelijk (lezen, verdieping en cultuur). Focus je op wat zinvol is en onderhoudt het belangrijkste instrument: jezelf! Het begint bij jou! De gemiddelde HR professional weet vaak wat goed voor de ander is, maar denkt wat minder aan zichzelf. Bepaal daarom heel goed wat voor jou belangrijk is. Maak er doelen van voor de komende tijd en doe elke week dingen die jouw zaag scherp houden.

PANTHION: TEGEN DE STROOM IN

De overtuiging dat het anders en beter kan

Ik ben ooit als ondernemer gestart om een droom na te jagen, onafhankelijk te handelen, een steen te verleggen, mensen te inspireren, te ontmoeten, het verschil te willen maken. De zeven eigenschappen van Covey helpen vaak om de zaken te relativeren, van een andere kant te bekijken en focus aan te brengen op wat echt belangrijk is. En ja, niets menselijks is ons vreemd. Ook ik kan soms niet begrijpen waarom onze onderscheidende aanpak niet altijd gezien wordt en/of er soms wordt gekozen voor een partij die kwaliteit zeker niet op de eerste plaats heeft staan.

Tegen de stroom in

Op de één of andere manier hebben we binnen Panthion soms de drive om in te gaan tegen wat gangbaar is. Niet als doel op zich, maar vanuit de overtuiging de ervaring en de expertise dat zaken gewoon anders of beter kunnen. Dat is misschien ook wel typerend voor onze aanpak, maar lang niet altijd de makkelijkste route. Maar ook wij weten dat elke reis met de eerste stap begint.

Denk anders

De basis voor onze aanpak is ontstaan door de "Think different" speech van Steve Jobs. Wat quotes uit deze speech:

Here's to the crazy ones, the misfits, the rebels, the troublemakers, the round pegs in the square holes... the ones who see things differently — they're not fond of rules... You can quote them, disagree with them, glorify or vilify them, but the only thing you can't do is ignore them because they change things... they push the human race forward, and while some may see them as the crazy ones, we see genius, because the ones who are crazy enough to think that they can change the world, are the ones who do.

The most creative people are often the ones who have a hell-raiser trait in them, regardless of whether this comes from nature or nurture. These are the people who think different, feel different, behave different. They raise the bar for everyone else. They see things differently. And that comes with both opportunities and challenges.

Hear them out. Not all of their ideas will be good but their perspective will be different. They will push you, challenge you, and if handled properly, ensure complacency is never the reason for failure.

HR TRENDS EN ONTWIKKELINGEN

Recruitment

De krapte op de arbeidsmarkt neemt ongekende vormen aan. En door de vergrijzing zal de kwantitatieve schaarste op de arbeidsmarkt de komende jaren alleen maar toenemen. Naast kwantitatieve schaarste is er eigenlijk altijd kwalitatieve schaarste. Het beste team wint de wedstrijd. Organisaties zien medewerkers niet meer als inwisselbaar maar als strategisch. Recruitment staat aan de poort van het succes van organisaties. Als recruitment belangrijker wordt, ontstaat de vraag: hoe organiseren we het? De keuzes variëren van zelf doen tot uitbesteden.

Vitaliteit op de werkvloer

Het gaat bij vitaliteit om de hoeveelheid levensenergie en levenskracht. Het uitgangspunt daarbij is iemands mentale en fysieke gesteldheid. Vitale medewerkers zetten graag een stap extra voor je organisatie en zijn meer geïnspireerd en betrokken dan niet-vitale medewerkers. Vitaliteit op de werkvloer leidt tot een hogere productiviteit en ook tot minder ziekteverzuim. Het is dus erg belangrijk voor organisaties. Met een langetermijnvisie en -strategie voor vitaliteit biedt je duidelijkheid aan je organisatie en medewerkers. Je laat zo ook zien dat je het thema serieus neemt. Beschrijf hoe je vitaliteit ziet, wat de winstpunten zijn, wat er voor nodig is en hoe je het verbindt met duurzame inzetbaarheid. Zorg dat je transparant en structureel over vitaliteit blijft communiceren. Ga in gesprek met werknemers die weerstanden hebben tegen vitaliteit als onderwerp op de werkvloer. Verwacht van je leidinggevenden dat zij bewust aandacht schenken aan vitaliteit en dit uitstralen naar hun medewerkers. Zo geven ze het goede voorbeeld. Zorg dat leidinggevenden voldoende aandacht schenken aan hun eigen vitaliteit en die van hun medewerkers.

Werkgeluk als norm

Waar werkgeluk nog niet zo lang geleden als zweverig werd weggezet, is werkgeluk nu iets wat niet meer weg te denken is. Een mooi gegeven voor organisaties is dat gelukkige medewerkers beter presteren, minder vaak ziek zijn, harder werken, flexibeler zijn en meer open staan voor vernieuwing. Bovenal is het fijn als medewerkers gelukkig zijn. Medewerkers zoeken en eisen steeds meer op dit gebied. Werk is niet meer van negen tot vijf, alleen voor het geld. Medewerkers nemen meer verantwoordelijkheid voor hun werkgeluk en focussen zich op de betekenis van hun werk en het ontwikkelen van hun talenten. Werk is een bron van voldoening, zingeving en plezier. Door de toename in de bewustwording rondom duurzaamheid willen medewerkers steeds meer investeren in zichzelf. We zien daarmee een nauwe samenhang tussen werkgeluk en het thema duurzame inzetbaarheid. De kern van beide thema's ligt in oprechte aandacht voor (individuele) medewerkers. Waarbij duurzame inzetbaarheid meer gaat over de manier waarop HR concreet aan de slag gaat.

Anders kijken naar verzuim

Verzuim is nu nog te vaak een zaak voor de arbodienst, alhoewel hierin echt een verschuiving zichtbaar is. Meer maatwerk, eigen regie, inzetten op preventie, budget beschikbaar stellen voor vitaliteit, aandacht voor voeding en beweging. Er zijn tal van thema's die gelukkig steeds meer aandacht krijgen en waar de reguliere arbodiensten (helaas) een weinig betekenisvolle rol spelen. Die komen pas in actie rond de 4e tot 6e ziekteweek. Een verzuimende medewerker kost de organisatie gemiddeld € 250,-per dag. Dan is die psycholoog, burn-out adviseur of fysiotherapeut toch een stuk goedkoper...

Panthion

GROOT GENOEG OM VEEL TE KUNNEN DOEN EN KLEIN GENOEG OM VEEL TE KUNNEN BETEKENEN.

Panthion

085-4018200 Info@panthion.nl Heemraadssingel 167 3022 CG Rotterdam