



Happy Cows give more milk!

Via via kreeg ik een e-book van StudyTube onder mijn ogen met als titel 'Hoe blijf je relevant als gemeente?'

Het artikel opent met: *"De wereld verandert snel. Dat vraagt om wendbare organisaties, die snel kunnen inspelen op veranderingen en die medewerkers aansporen zich constant te blijven ontwikkelen. Organisaties die dit succesvol doen, zijn lerende organisaties.*

Een lerende organisatie word je niet zomaar. Hiervoor moet je in de eerste plaats investeren in de groei en ontwikkeling van medewerkers. Het is een cultuurverandering die door de hele organisatie moet worden omarmd."

Ik moest direct denken aan hoe ik enkele jaren geleden tijdens een sessie van BS Morgen de bovenstaande 'one liner' hoorde.

Jack Vos van Luyten Adviesgroep hield een bezielend betoog hoe hij happy cows had gecreëerd. Zijn optreden was een mooi voorbeeld van 'story telling'. Tijdens zijn persoonlijk verhaal werd het mij nogmaals duidelijk dat als men zijn personeel ontwikkelt, aandacht geeft en kan laten groeien, ze 'happy' zijn en dat dan de business meegroeit!

Een lerende organisatie, met 'happy cows' is essentieel om te overleven.

Dat is heden ten dage nog steeds de uitdaging; zeker gezien de huidige arbeidsmarkt waar het verkrijgen van nieuw gekwalificeerd personeel bijna onmogelijk is. Dus alles inzetten op de groei van je huidige personeel.

Geen probleem toch?

De praktijk is echter weerbarstiger:

- De veranderingen in de markt gaan zo snel, dat je continu de business hierop moet aanpassen. Hierdoor verandert de gevraagde kennis en kunde van je personeel ook zeer regelmatig. Continue bijscholing van je personeel is essentieel. Maar wie houdt dat in de gaten? Wie zorgt ervoor dat je medewerkers op niveau zijn en blijven?
- De waan van de dag speelt een beperkende factor. Druk, druk, druk. Je hebt en/of neemt niet voldoende tijd om met je personeel een ontwikkelgesprek te voeren. Je besteed niet voldoende tijd om goed te luisteren naar de persoonlijke ontwikkelbehoeften van je medewerkers en hierop in te spelen.
- Daarnaast legt de overheid meer en meer regels op. Zo ook voor personeelsbeleid. Meer aandacht voor het welzijn van je medewerkers, het verplicht inzetten van 'mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt' en binnenkort ook nog de Prestatieladder Socialer Ondernemen.

Kortom, het lijkt niet zo makkelijk personeel 'happy' te maken en te houden.



In de jaren dat ik werkzaam was als Learning & Development professional, heb ik in een corporate omgeving bovenstaande problematiek aangepakt.

Ik ben van mening dat voor een Gemeente, dezelfde werkwijze, maar dan hier en daar wat pragmatischer ingevuld, mogelijk is.

In 5 stappen naar succes (happy cows):

1. Beschrijf je bedrijfsdoelstellingen in 'Jip & Janneke taal'
Je organisatie heeft uiteraard een doelstelling, een visie en missie en een strategie. Een plan hoe jij denkt de gestelde doelen te bereiken. Menskracht is hierbij onontbeerlijk; want mensen (je personeel) zorgen samen met jou voor de bedrijfsresultaten. Dus is het zaak om jouw bedrijfsdoelstellingen te vertalen naar een duidelijk verhaal dat door alle medewerkers wordt begrepen en wordt onderschreven. Het gezamenlijk doel dus.
2. Vertaal de bedrijfsdoelstellingen naar een 2 jaren actieplan
Beschrijf welke acties je wilt gaan ondernemen. Wie heeft welke taken en wanneer moet wat klaar zijn. Dus duidelijke taken en opdrachten, die realistisch en uitvoerbaar zijn (het SMART principe dus). Uiteraard wordt het plan in overleg met het personeel opgesteld. Het moet tenslotte wel realistisch en haalbaar zijn en zij moeten het grotendeels uit gaan voeren.
3. Vastleggen van (nieuwe) taken en de benodigde kennis en vaardigheid.
De mensen die die taken moeten uitvoeren, moeten ze niet alleen begrijpen, maar ook de mogelijkheid hebben om ze uit te voeren. Dus voldoende kennis en vaardigheden bezitten en goed worden (be)geleid. De 'baas' schept de voorwaarden en het personeel voert uit. Naast jouw mening over welke competenties je mensen nodig hebben, vraag je aan je medewerkers wat zij nodig hebben om hun taken uit te voeren. Kortom de functieprofielen worden opgesteld. Niet in hoogdravende HR taal, maar in duidelijke 'doe—taal zodat voor alle partijen duidelijk is wat aan kennis en kunde in deze functie wordt verwacht.
4. Voeren van een ontwikkelingsgesprek.
Nadat de (nieuwe) taken helder en duidelijk zijn vastgelegd en dus ook vaststaat welke kennis en kunde wordt gevraagd van de functiehouder, is het zaak om een ontwikkelingsgesprek te gaan voeren. Dit is geen functioneringsgesprek, maar een dialoog tussen manager en medewerker over welke opleidingsbehoeften er zijn en hoe die worden ingevuld. Enerzijds wordt gekeken vanuit de bedrijfsdoelstellingen, anderzijds vanuit het perspectief van de medewerker. Het uiteindelijk doel is om overeenstemming te bereiken welke concrete ondersteuning voor de medewerker noodzakelijk en wenselijk is om een succesvolle invulling aan



zijn/haar taken te geven. Dus niet alleen aangeven welke opleidingen noodzakelijk zijn, maar vooral ook welke begeleiding en coaching de medewerker nodig heeft. De gemaakte afspraken worden kort en bondig (en liefst SMART) in een document vastgelegd; het zogenaamde POP (Persoonlijk Ontwikkel Plan).

5. Uitvoeren en monitoren

Tenslotte is het zaak om samen (management en medewerker dus) het POP in de praktijk uit te voeren. Hierbij geldt uiteraard ook weer 'meten is weten', dus regelmatige samen toetsen wat de status is en waar nodig zaken bijstellen.

Het uitvoeren van de bovenstaande 5 stappen kost uiteraard tijd en inspanning, maar het garandeert ook succes: medewerkers die weten wat van hun wordt verwacht, zich gesteund voelen bij hun eigen ontwikkeling en dus 'happy' zijn, en dus..... 'meer melk geven'!