

De P van Personeel



Agamedes HRM solutions

Ad de Beer

2019

De P van Personeel. (deel 1).

Ik schreef het al eerder, het was een schok geconfronteerd te worden met dé blunder van mijn loopbaan. Ik was in het P8 model de P van personeel vergeten! Dus is het is, nu ik al weer een paar maanden AOW gerechtigd ben, maar zeker niet achter de geraniums of sanseveren ga zitten, hoog tijd om dit recht te zetten. Want Personeel, we kunnen niet zonder en we zullen nooit zonder kunnen.

Personeel, de onderscheidende factor.

Iedere organisatie staat stil zonder personeel. Als een machine kapot gaat dan kunnen mensen handmatig vaak veel van het werk doen. Een gebouw wordt steeds minder noodzakelijk, zeker in een administratieve omgeving, we kunnen ook zonder computers nog produceren, maar zonder personeel staat iedere organisatie stil.

Personeel, de human resource, een woord zonder meervoud, want iedere organisatie heeft meer één personeel. Human Resources, met die s, bestaat dus ook niet. En dat personeel is hard nodig om te produceren. En daar zijn de eerste twee P's in het model dat we de komende tijd gaan bouwen.

Personeel → Producteren.

En als we klanten hebben, wat best makkelijk is om te kunnen blijven bestaan, is het nodig om te produceren. Voor de mensen die "klantgericht veranderen" nog niet hebben gelezen, onder klanten verstaan we mensen die de output van een proces ontvangen. Dus ook de bekende blauwe brieven van de belastingdienst, waar we niet altijd blij mee zijn, zijn producten en de ontvanger is een klant van de belastingdienst.

Personeelmanagement.

Personeel moet gemanaged worden. Ik weet dat er mensen nu spontaan oprispingen krijgen, meteen in de pen of het keyboard willen springen, maar even geduld, even diep in en uit ademen, tel tot 10.... Weer rustig? Oké, ga ik verder.

En om iedereen gerust te stellen, vast een sneak preview van deel 2, personeel bestaat uit personen, mensen. Alweer de derde P!

Personen ← Personeel → Productie

Wat verstaan we dan onder personeelmanagement? Niets meer en niets minder dan het maken, implementeren en onderhouden van beleid, procedures, processen, die ervoor zorgen dat het personeel kan produceren. Want, zoals eerder al beschreven, personeel is nodig om te kunnen produceren. Een organisatie is geen pretpark toch, al zijn pretparken wel weer arbeidsorganisatie, met personeel dat produceert voor klanten.

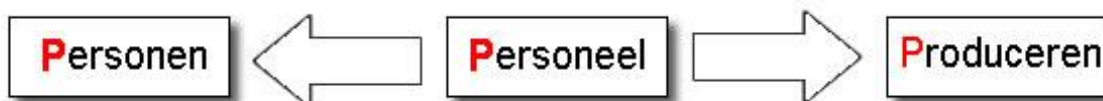
Het personeel optimaal kunnen laten produceren, dat is de primaire doelstelling van personeelmanagement. Net zoals de financieel manager als doelstelling heeft de kapitaalgoederen optimaal te laten renderen, ervoor te zorgen dat de juiste kapitaal goederen aanwezig zijn, niet te veel, niet te weinig. En die CFO bemoeit zich niet met het afstellen of onderhoud van machines, dat gebeurt door de operators, de technische dienst.

Goed personeelmanagement werkt ook zo, ze gaat over het personeel, ze zorg voor mensen is een taak van de leidinggevers.

Volgende keer gaan we dieper in op de P van Personen, mensen en komen er heel wat P's bij.

De P van Personeel. (deel 2).

In het eerste deel van deze serie zijn de eerste drie P's beschreven. Een organisatie moet Producteren wil ze overleven, daarvoor is Personeel nodig en Personeel bestaat uit mensen, Personen.



In dit deel gaan we dieper in op die personen. Alle personen, mensen hebben namelijk een uniek Profiel. In deze tijd van social media denken we bij het horen of lezen van het woord "Profiel" al snel aan de profielen op

Facebook of LinkedIn, maar om het unieke van mensen te leren kennen zijn deze profielen, buiten het feit dat ze veelal zijn opgeleukt en dus vol kleine onwaarheden zitten, te beperkt.

Als we in een personeeldossier kijken dan zien we persoonsgegevens, het cv, verslagen van gesprekken met de medewerker, beoordelingsformulieren, maar al deze documenten bevatten resultaten uit het verleden, functie gerelateerde data, maar echte gegeven over het **Potentieel** van mensen zijn, buiten een verslag van een potentieel beoordeling niet.

Potentieel

En hoe betrouwbaar is een potentieel beoordeling? Vaak wordt die opgemaakt door een leidinggever die, met alle respect, geen volleerd assessor is en dus een zeer beperkt inzicht heeft.

Willen het optimale rendement halen uit een medewerker dan is het belangrijk het potentieel op een professionele manier te meten, bijvoorbeeld door een competentie of talenten test.

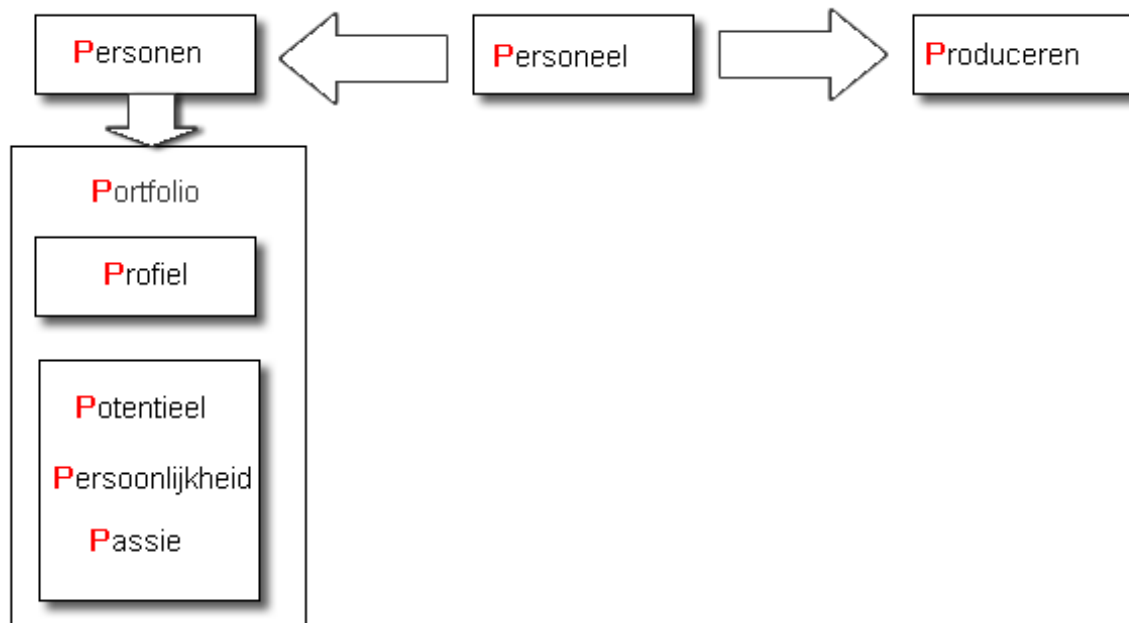
Persoonlijkheid

Maar een potentieel meting maakt een profiel nog niet compleet. Ook de persoonlijkheid van de medewerker is van belang, al was het maar om een goede samenstelling van teams te kunnen realiseren. Vaak wordt hiervoor een testje waarmee mensen een kleurtje krijgen opgeplakt, gebruikt maar deze testen zijn onbetrouwbaar. Het is beter een test te gebruiken die gebaseerd is op een wetenschappelijk onderbouwde methodiek, zoals de Big5.

Passie.

Om een profiel compleet te maken, om te inzetbaarheid van een medewerker, een persoon, optimaal te kunnen bepalen is het ook belangrijk te weten wat de drijfveren van deze persoon zijn, wat is de Passie. Wat streeft de medewerker na. Is het macht, aanzien, geld, geluk?

Het profiel, samen met de drie genoemde elementen vormt het portfolio van een persoon.



Samenvatting.

In dit tweede artikel zijn we verder ingegaan op medewerkers, mensen, personen. Personen hebben een profiel. Maar voor het effectief inzetten van medewerkers, zodat ze goed produceren, schieten profielen op de social media evenals de data in een personeeldossier te kort. Daarom is het goed profielen aan te vullen met gevalideerde data over het **Potentieel** (competenties en talenten), **Persoonlijkheid** (professioneel vast gesteld,

dus niet met een van die kleurtjes modellen) en Passie, de drijfveren van een persoon. Samen met het profiel vormen deze het portfolio van een medewerker, een persoon

Acht P's al, maar in een volgend artikel gaan we het model verder uitbreiden.

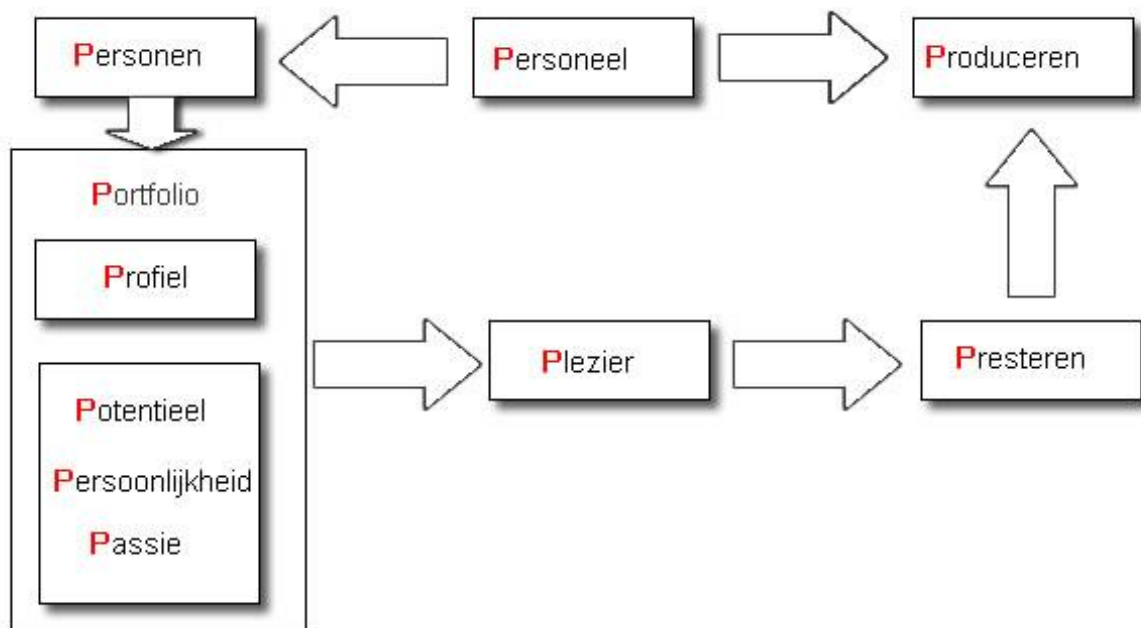
De P van Personeel. (deel 3-slot).

In een driedelige serie artikelen worden de essentiële onderdelen van goed personeelmanagement beschreven. In de eerste twee delen van deze serie zijn 8 woorden beginnend met een P beschreven. Om te kunnen produceren heeft iedere organisatie personeel nodig. Personeel dat bestaat uit personen. Personen met een portfolio dat bestaat uit het profiel zoals we dat aantreffen in een cv of op het zakelijke netwerk LinkedIn. Om een goede indruk te krijgen van de inzetbaarheid van medewerkers wordt dat profiel aangevuld met het potentieel (competenties en talenten), de persoonlijkheid en de passie van de medewerker, die samen het portfolio vormen.

De P's van plezier en presteren.

Als je werkt met plezier presteer je beter. Een werkgever doet er dus slim aan om medewerkers, eerder beschreven als personen, plezier te geven in het werk. We zien regelmatig de leuke plaatjes van mensen achter een biljart of tafeltennis tafel, mensen die op een soort van fiets achter een computer zitten te werken en fitness ruimtes vol zwetende werknemers. Verhoogt dat het plezier? Soms wel ja, maar verhoogt het ook de prestaties? "Alles went behalve een vent" zei mijn moeder vaak en dat geldt ook voor dit soort spelereien. Het went en na gewenning neemt de invloed op presteren af.

Prestaties worden beter als mensen plezier in hun werk hebben, daar zal wellicht onderzoek naar zijn gedaan, maar zoals met zoveel onderzoeken is het een open deur. En hoe krijgt een medewerker plezier in het werk? Als hij zijn potentieel kan benutten, als het takenpakket past bij de competenties. Als er een match is met de collega's, als er matchende, aanvullende persoonlijkheden in een team zitten. Als er een overeenkomsten zijn met de drijfveren, de passie van de medewerker.



Kortom, als het takenpakket, het team, de doelstellingen van het werken passen bij de medewerker. En juist daar schiet het personeelbeleid bij veel organisaties te kort. Mensen worden geforceerd in een functieprofiel, waardoor ze taken krijgen waar ze niet competent voor zijn, waar ze geen talent voor hebben en mogen, anderzijds taken die ze wel graag doen, waar ze wel competent voor zijn niet uitvoeren.

Ze hebben collega's waar ze niet mee op kunnen schieten vanwege conflicterende persoonlijkheden en kunnen hun passie niet kwijt. Het plezier in het werk verdwijnt omdat er geen rekening wordt gehouden met hun portfolio.

Conclusie en aanbevelingen.

Veel medewerkers presteren onder hun potentieel omdat ze geen plezier hebben in hun werk. Dat wordt veroorzaakt omdat taken niet bij hun potentieel passen, omdat er een mismatch is met de persoonlijkheden in een team, omdat ze hun passie niet kunnen volgen.

Het is dus raadzaam om het hele portfolio van ieder persoon te leren kennen en de werkzaamheden daarop aan te passen. Dat gaat niet altijd lukken bij zittende medewerkers en wellicht is het dan zelfs raadzaam de medewerker te helpen aan werk waar hij wél plezier aan beleeft. Desnoods buiten de organisatie.

Door nieuwe medewerkers te selecteren op basis van hun portfolio is de kans dat ze optimaal gaan presteren stukken groter dan wanneer ze op basis van enkel een cv en profiel aan te nemen.

Dit vraagt een, vaak grote, aanpassing van het personeelbeleid. P&O zal op een andere manier moeten gaan werken. De organisatie zal ingrijpend moeten veranderen. Geen eenvoudig project, maar wel een project dat uiteindelijk zal leiden tot betere prestaties van de hele organisatie. Dat zal leiden tot aanmerkelijk lagere kosten omdat de productiviteit en kwaliteit zullen toenemen. Omdat verloop en daarmee de kosten van werving en selectie zal afnemen. Omdat verzuim, wat vaak zijn oorzaak heeft in demotivatie en lage tevredenheid, zal afnemen.

Heeft u interesse in het werken met een portfolio dan informeren wij u graag over de mogelijkheden en ons team van ervaren personeelmanagers staat klaar om u te helpen bij het ontwikkelen en implementeren van een maatwerk HRM systeem gebaseerd op het P10 model.