

De HRM Cockpit

Naar een duurzaam HRM beleid



Inhoud

- ▶ **Voorstelling**
- ▶ Wat is Human Resources?
- ▶ Waarom de HRM Cockpit?
- ▶ Doel van de HRM Cockpit
- ▶ Opbouw van het model
- ▶ De HRM Cockpit
- ▶ Aan de slag: case

Voorstelling deelnemers

- ▶ Functie?
- ▶ Organisatie?
- ▶ HR beleid?

Inhoud

- ▶ Voorstelling
- ▶ **Wat is Human Resources?**
- ▶ Waarom de HRM Cockpit?
- ▶ Doel van de HRM Cockpit
- ▶ Opbouw van het model
- ▶ De HRM Cockpit
- ▶ Aan de slag: case

Human Resources?

Vier dimensies van HR

- ▶ Instrumentele dimensie
- ▶ Mensgerichte dimensie
- ▶ Organisationele dimensie
- ▶ Strategische dimensie

Instrumentele dimensie



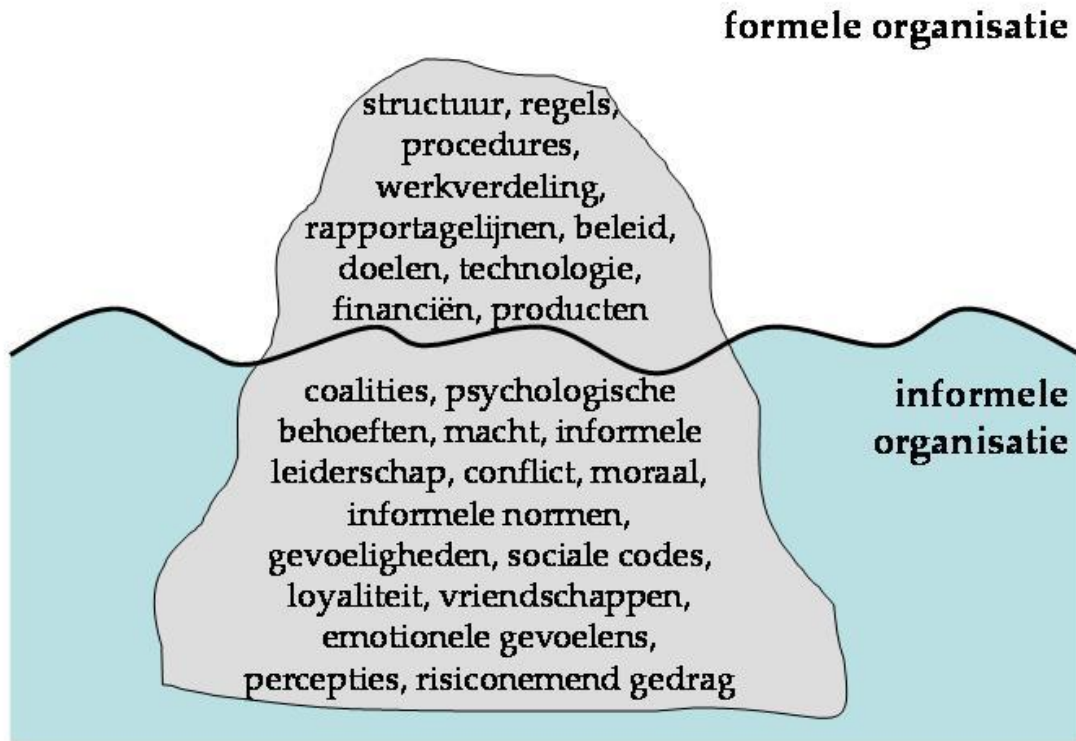
- **Organisatie** van arbeid en de daarbij horende administratieve, juridische en coördinerende opdrachten.
- Streven naar een **efficiënte HR dienstverlening**
- Arbeid reguleren en controleren door middel van regels, procedures, arbeidsovereenkomsten en werksystemen

Mensgerichte dimensie



- Focust zich op de **medewerkers**.
- Legt de nadruk op de **ontwikkeling** van de motivatie, de capaciteiten en het potentieel van medewerkers.
- Richt zich op sociale processen en tracht die binnen de organisatie te verbeteren.

Organisationele dimensie



- Focus op **organisatiestructuur en organisatiecultuur**
- Ontwikkelen van structuren om medewerkers te **ondersteunen** en te laten samenwerken om een gemeenschappelijk resultaat te bereiken.

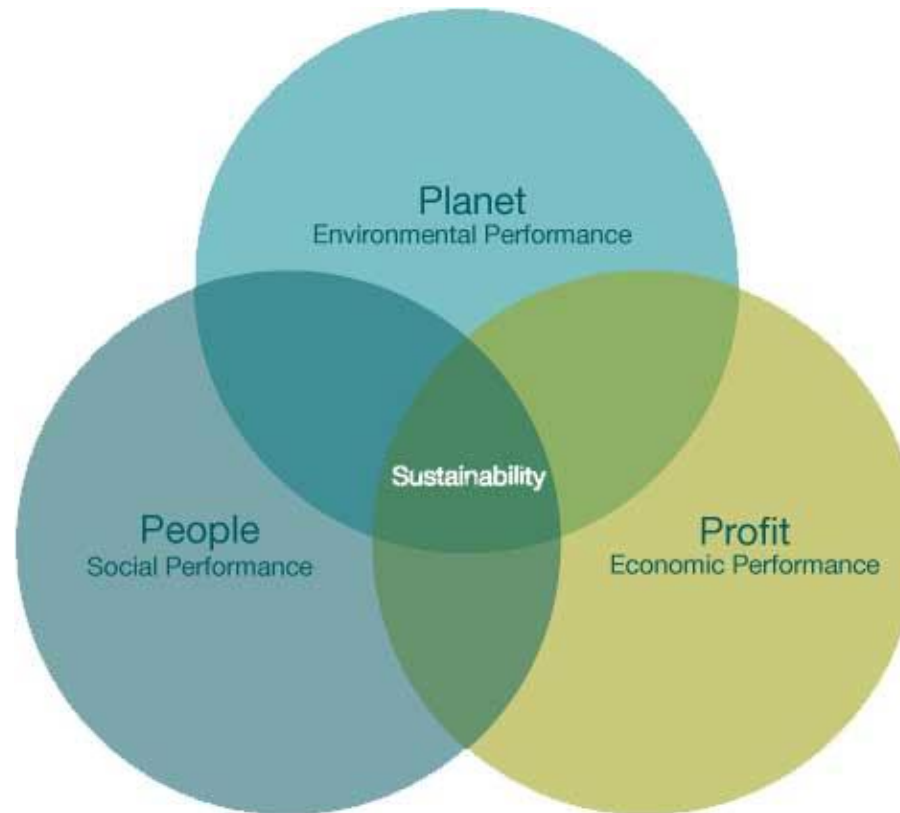
Strategische dimensie



- **Proactieve** rol
- Invloed **van de externe omgeving**
- **Afstemming** met de organisatiestrategie

Duurzaam HR is

- ▶ **Respect**
- ▶ **Omgevingsbewustzijn**
- ▶ **Continuïteit**

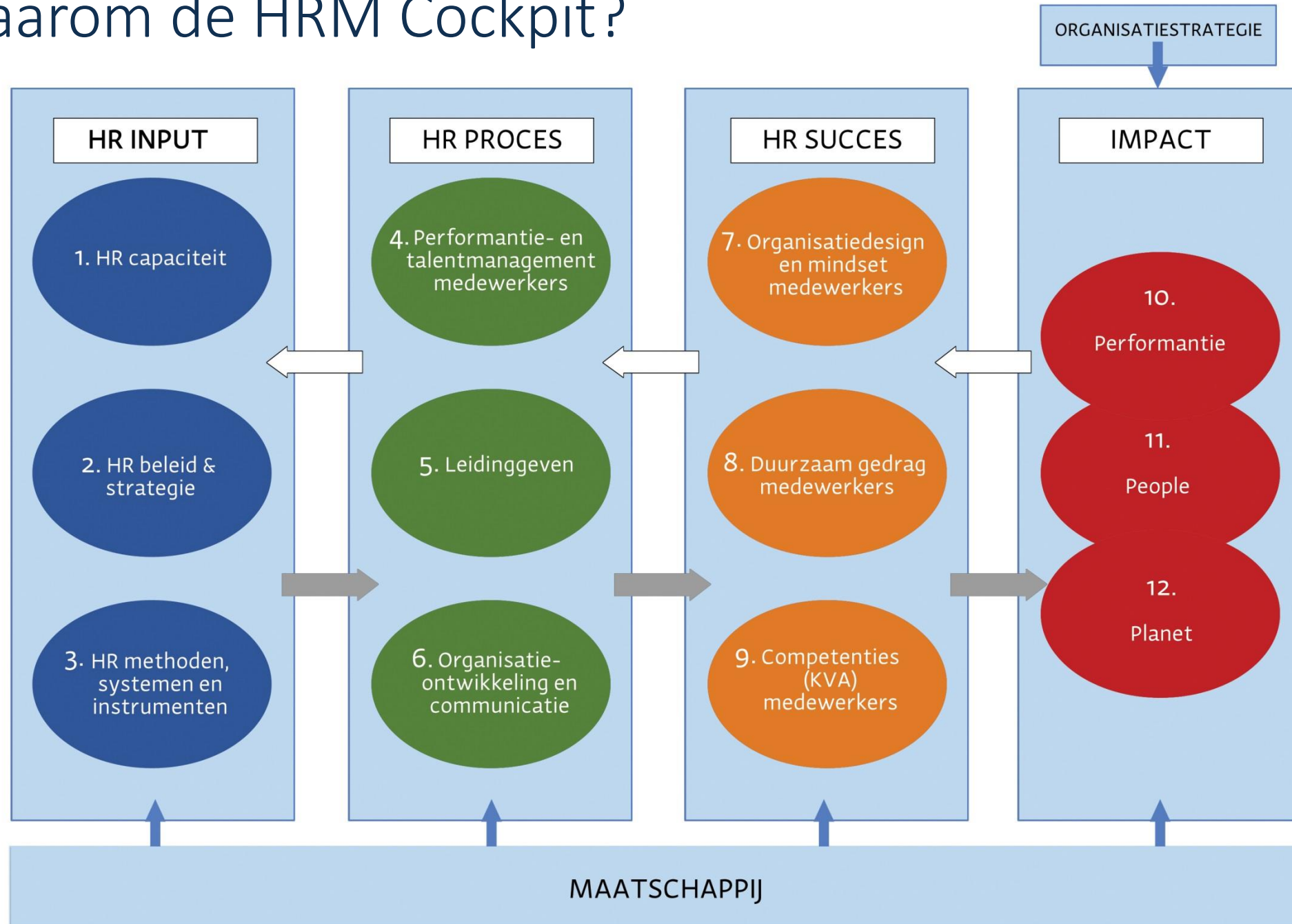


Inhoud

- ▶ Voorstelling
- ▶ Wat is Human Resources?
- ▶ **Waarom de HRM Cockpit?**
- ▶ Doel van de HRM Cockpit
- ▶ Opbouw van het model
- ▶ De HRM Cockpit
- ▶ Aan de slag: case

Waarom de HRM Cockpit?

- Social profit
- Systematiek
- Hulpmiddel
- Overzicht
- Eenvoudige metingen



Inhoud

- ▶ Voorstelling
- ▶ Wat is Human Resources?
- ▶ Waarom de HRM Cockpit?
- ▶ **Doel van de HRM Cockpit**
- ▶ Opbouw van het model
- ▶ De HRM Cockpit
- ▶ Aan de slag: case

Doel van de HRM Cockpit

- ▶ Ondersteuning in de **ontwikkeling** van een HR beleid
- ▶ Ondersteuning in de **evaluatie** van een HR beleid
- ▶ Ondersteuning in het nagaan van de **impact** van een HR beleid

Inhoud

- ▶ Voorstelling
- ▶ Wat is Human Resources?
- ▶ Waarom de HRM Cockpit?
- ▶ Doel van de HRM Cockpit
- ▶ **Opbouw van het model**
- ▶ De HRM Cockpit
- ▶ Aan de slag: case

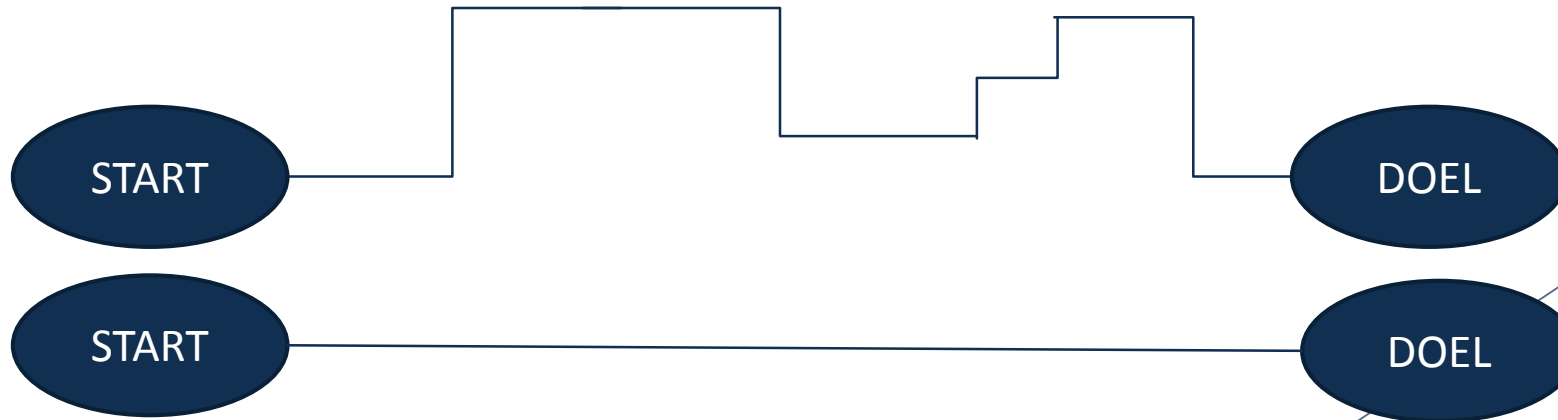
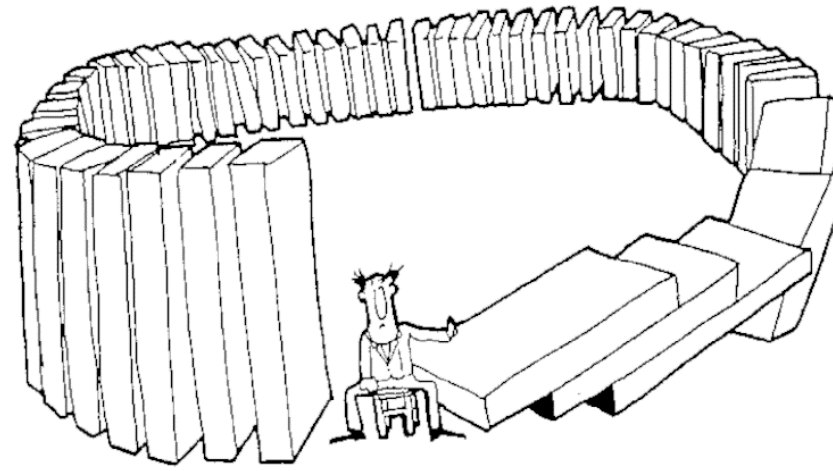
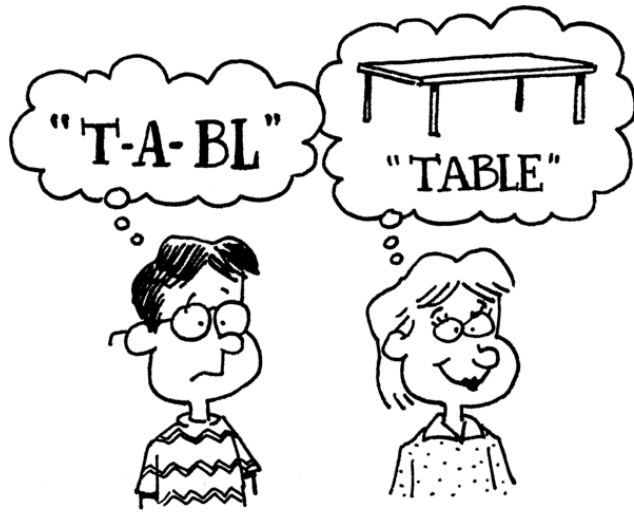
Opbouw model – Strategische kaart

- **Visuele weergave**
- Samenhang van het organisatiedoel en de nodige gedragingen, acties en ... om dit organisatiedoel te bereiken.



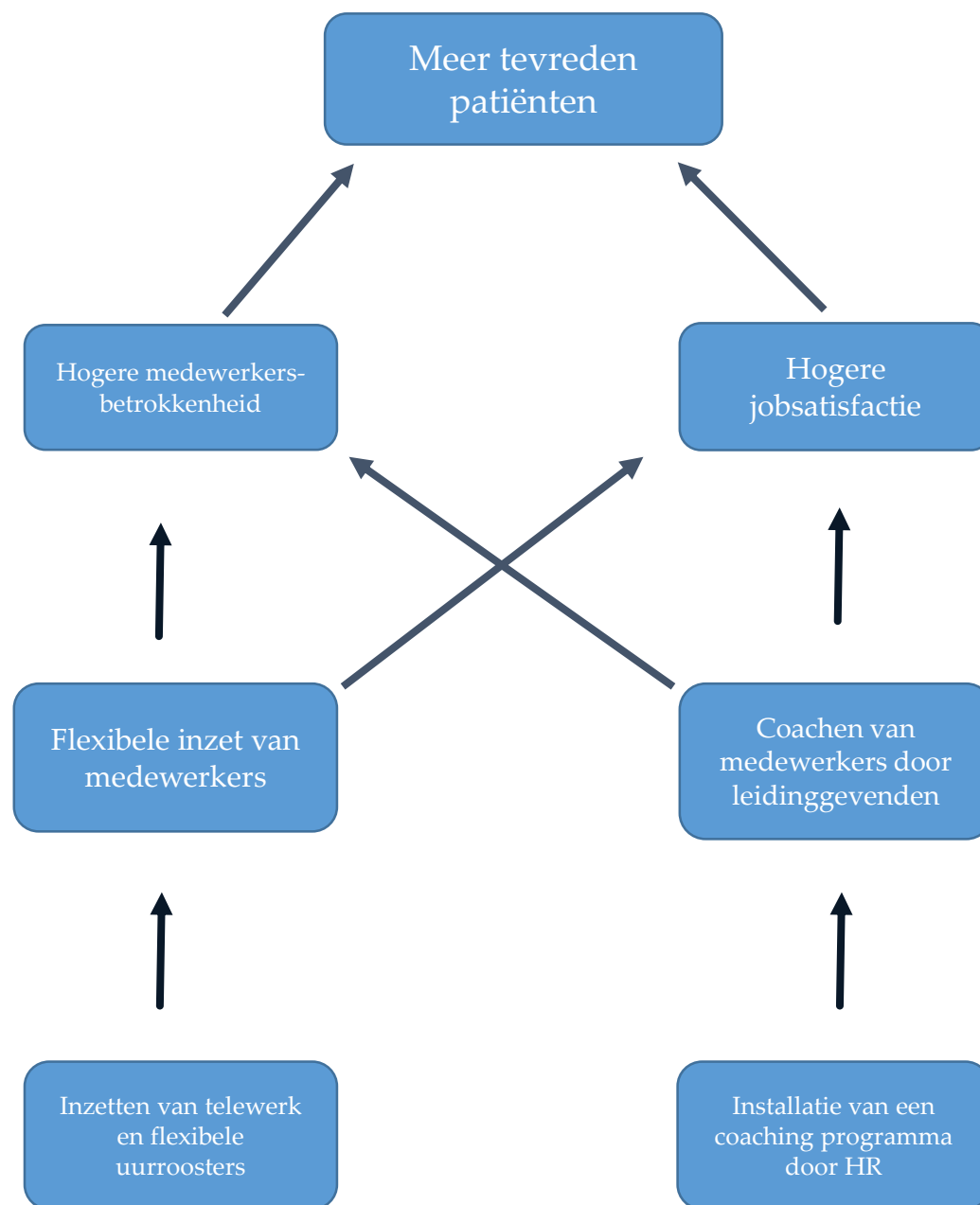
Strategische kaart – Waarom?

**In complex systems, cause and effect
are often distant in time and space**



Strategische kaart – Hoe?

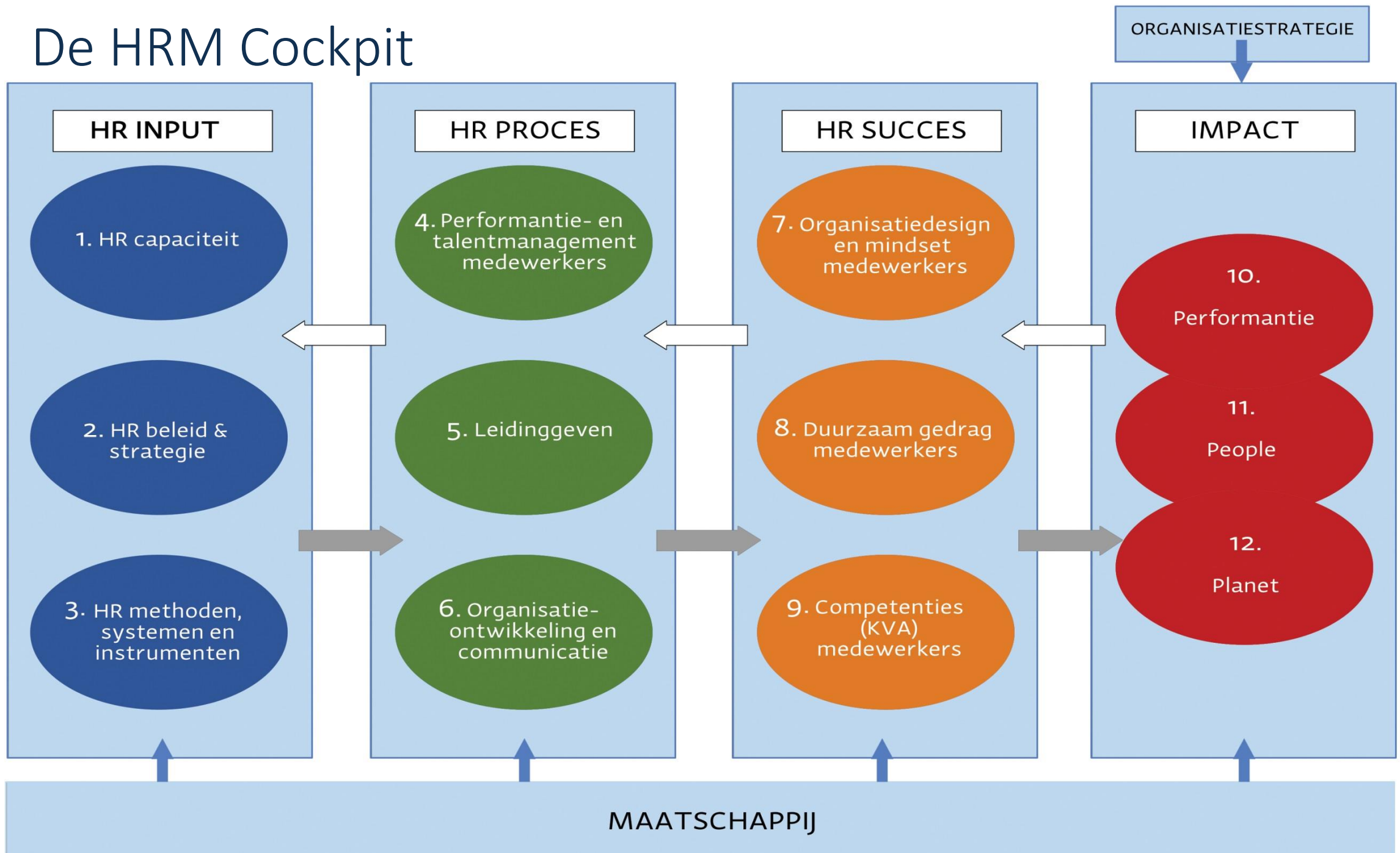
- ▶ Definieer je doelen
- ▶ Definieer je strategie
- ▶ Top down
- ▶ Assumpties (die gemeten kunnen worden)



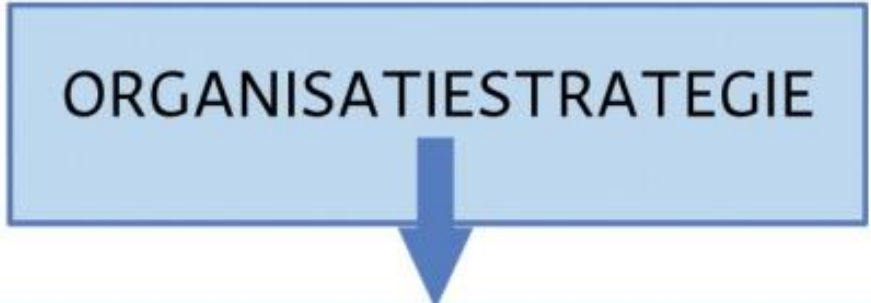
Inhoud

- ▶ Voorstelling
- ▶ Wat is Human Resources?
- ▶ Waarom de HRM Cockpit?
- ▶ Doel van de HRM Cockpit
- ▶ Opbouw van het model
- ▶ **De HRM Cockpit**
- ▶ Aan de slag: case

De HRM Cockpit



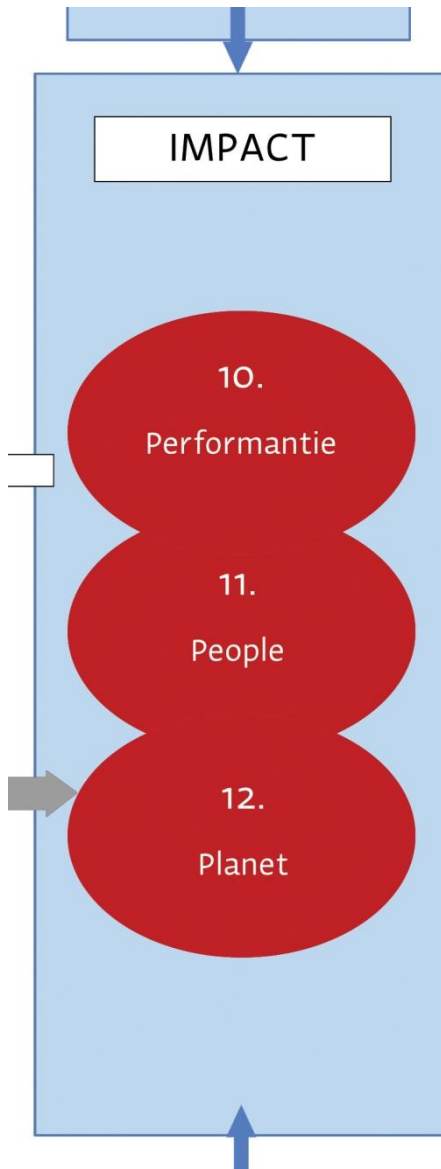
HRM Cockpit - Organisatiestrategie



ORGANISATIESTRATEGIE

- Maximaal 3 prioritaire doelstellingen kiezen
- Vertalen naar Performantie, People, Planet

HRM Cockpit - Impact



10. Performantie

Profit

Voortbestaan van de organisatie, continuïteit.

Social Profit

Maatschappelijke doelstellingen van de organisatie.

11. People

Groei, welbevinden en de ontwikkeling van de medewerkers

12. Planet

Ecologisch aspect van de organisatie

HRM Cockpit - HR Succes



7. Organisatiedesign en mindset van de medewerkers

Welke organisatiecultuur en –structuur hebben we?

Wat is de attitude van de medewerkers ten opzichte van de organisatie?

8. Duurzaam gedrag van de medewerkers

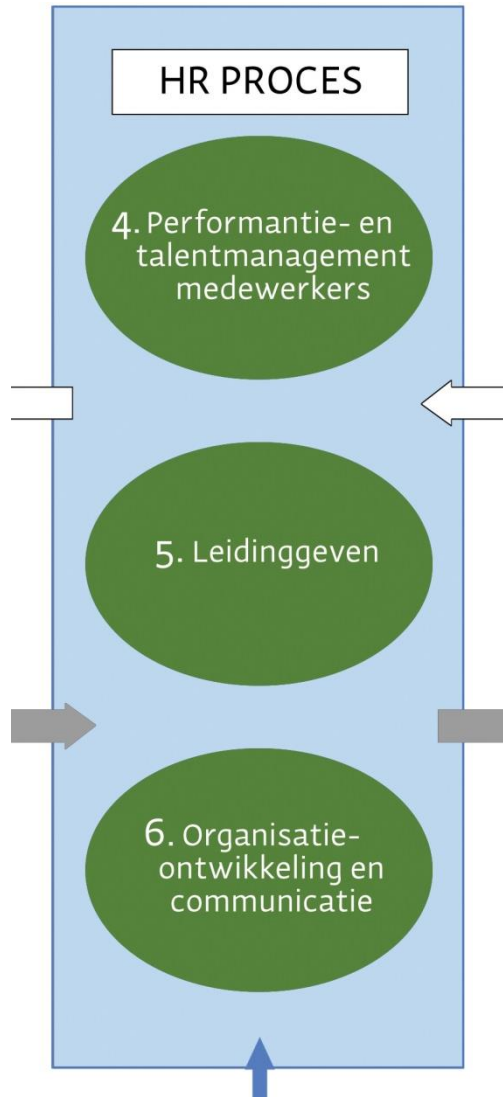
Gedragen medewerkers zich zoals we beogen?

Welke acties ondernemen ze en passen deze binnen de organisatie?

9. Competenties van de medewerkers

Vaktechnische competenties van de medewerkers.

HRM Cockpit - HR Proces



4. Performantie- en talentmanagement van de medewerkers

Instroom, doorstroom en uitstroom van de medewerkers

Talentontwikkeling

5. Leidinggeven

Hoe gaan leidinggevenden om met medewerkers?

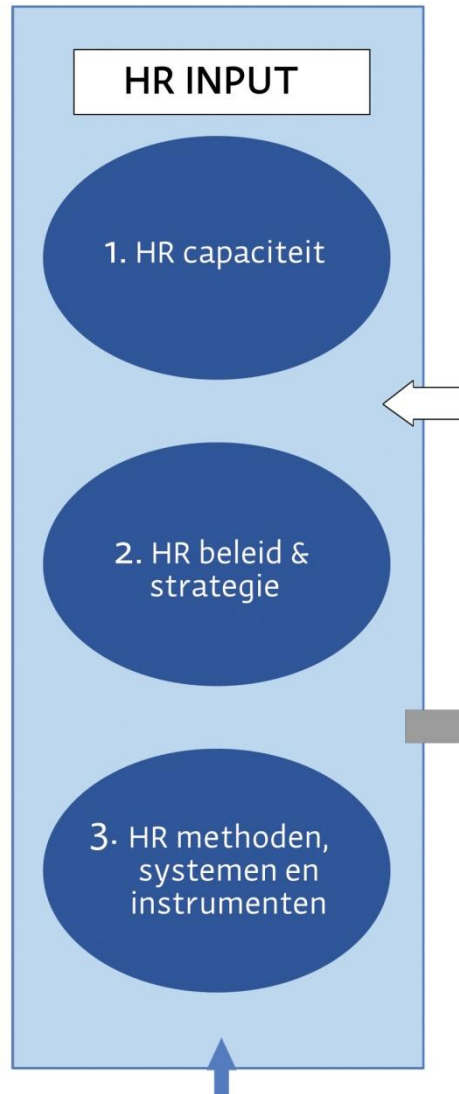
Worden leidinggevenden voldoende ondersteund hierin?

6. Organisatieontwikkeling en communicatie

Welke organisatiecultuur en –structuur hebben we nodig om te komen tot het gewenste organisatiedesign?

Communicatie met de medewerkers over het waarom en het hoe van veranderingen.

HRM Cockpit - HR Input



1. HR capaciteit

Heeft HR voldoende kennis en expertise in huis om een HR beleid te ontwikkelen, of om relaties aan te gaan met partners die hen hierin kunnen ondersteunen?

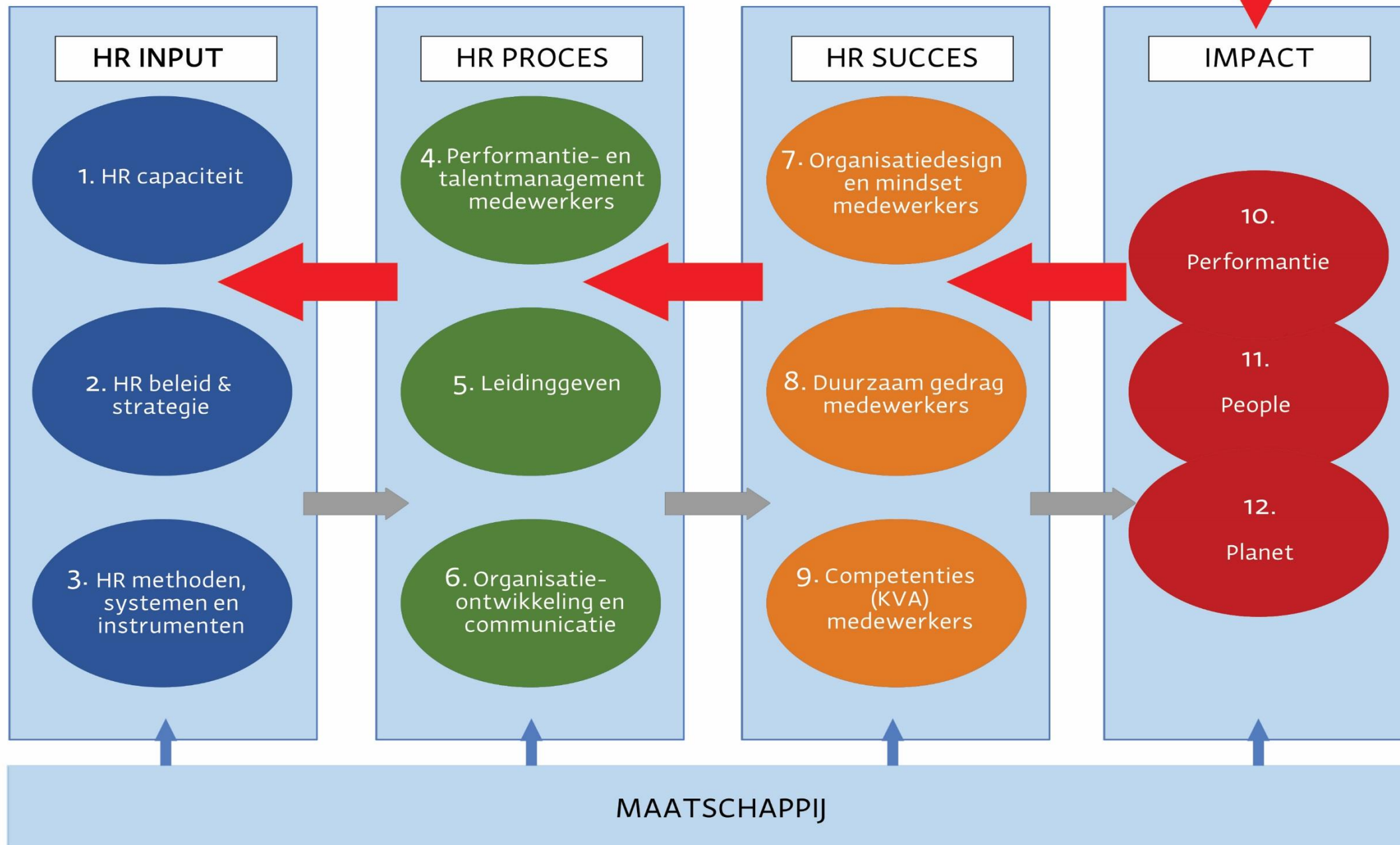
2. HR beleid & strategie

Ontwikkeling van het HR beleid en de HR strategie.

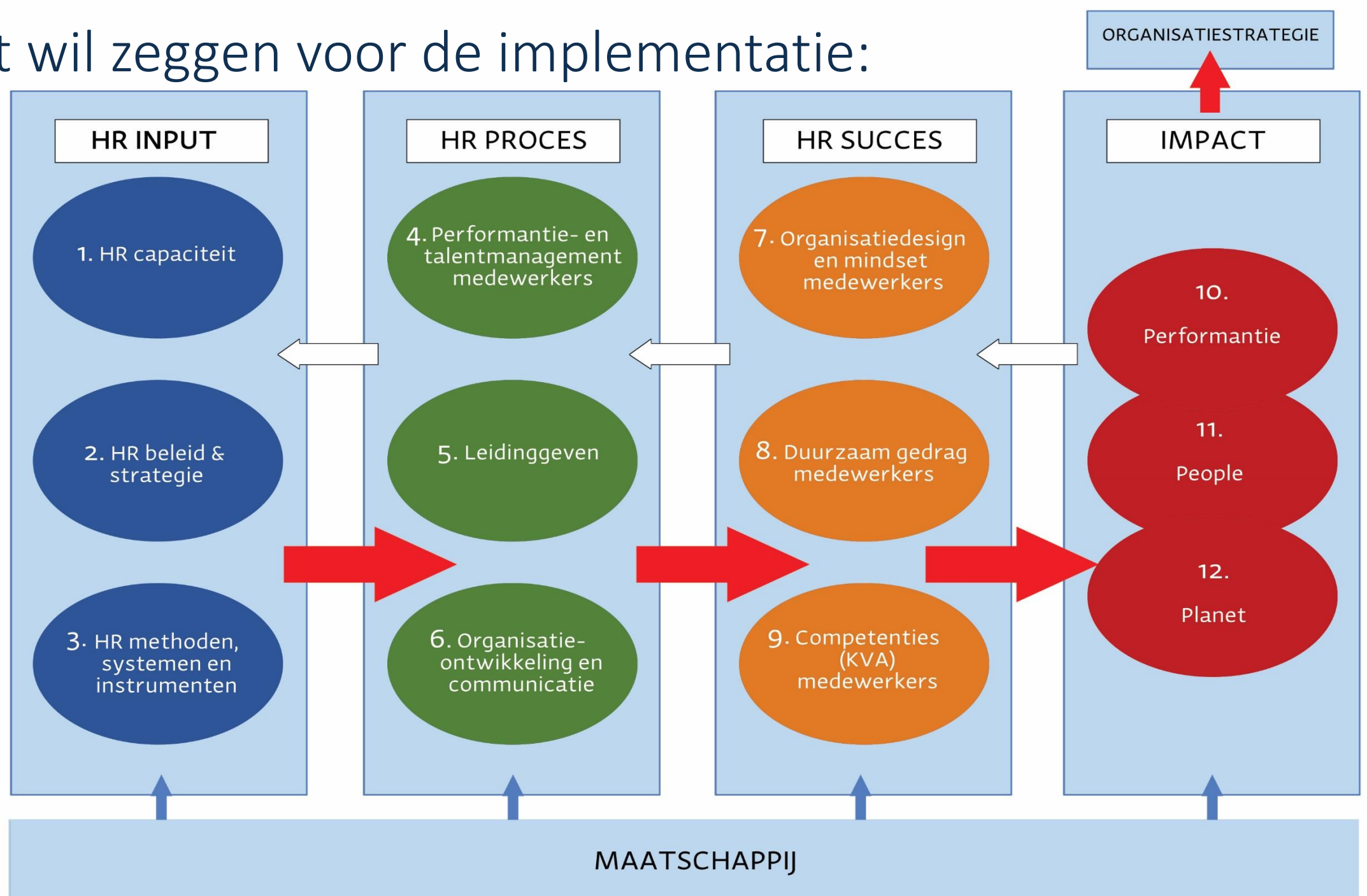
3. HR methoden, systemen en instrumenten

Ondersteunende instrumenten om het HR beleid te kunnen implementeren binnen de organisatie.

Dit wil zeggen voor de invulling:



Dit wil zeggen voor de implementatie:



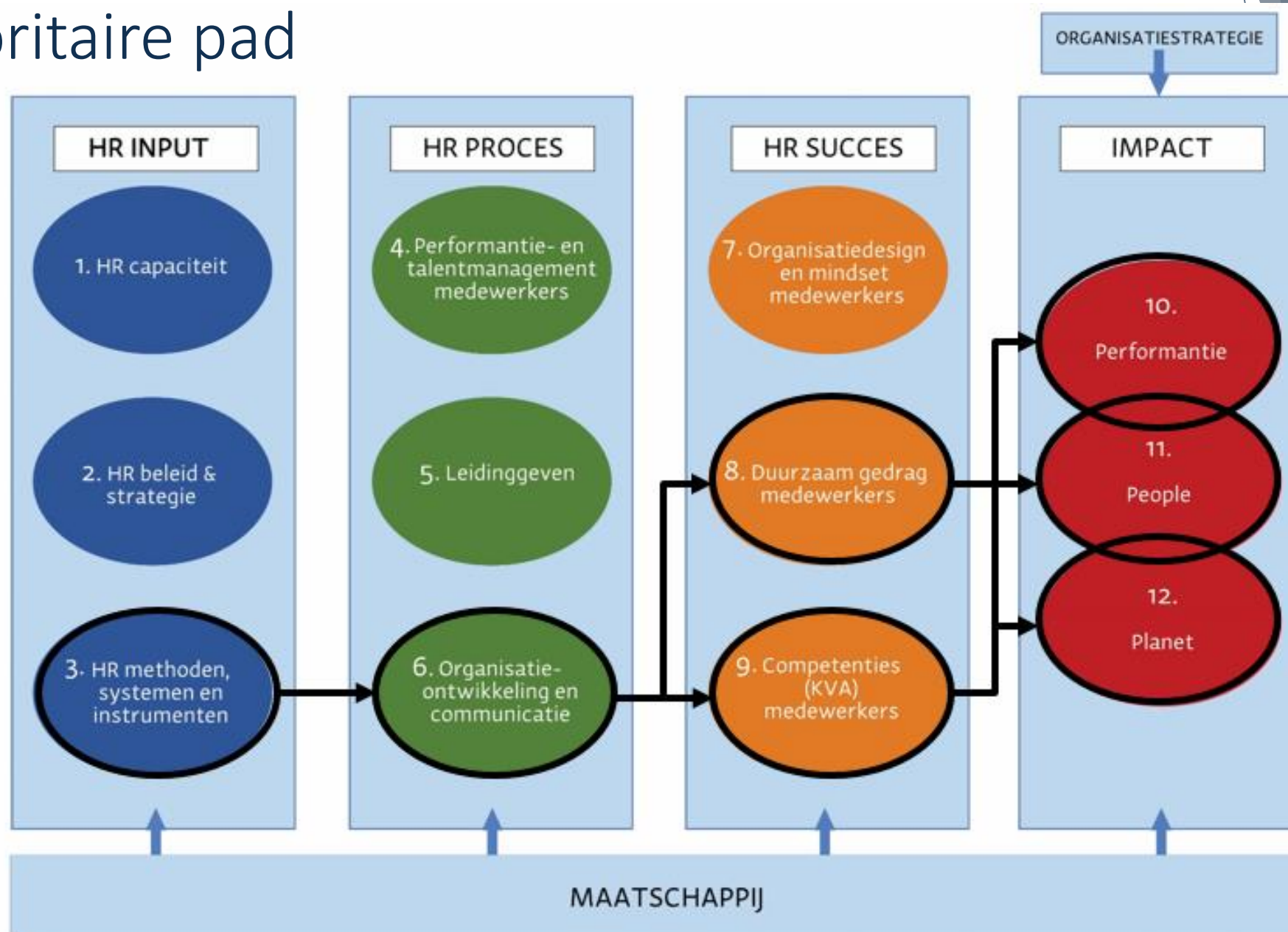
Inhoud

- ▶ Voorstelling
- ▶ Wat is Human Resources?
- ▶ Waarom de HRM Cockpit?
- ▶ Doel van de HRM Cockpit
- ▶ Opbouw van het model
- ▶ De HRM Cockpit
- ▶ **Aan de slag: case**

Aan de slag - case

- ▶ *Bepaal voor de organisatie een prioritair pad met behulp van de HRM Cockpit*
- ▶ *Welzijnsorganisatie*

Prioritaire pad



Geef
je
mening!



Bedankt!

- ▶ *Voor bijkomende informatie:*

- ▶ www.hrmcockpit.org

- ▶ *Vragen? Contacteer*

- ▶ Alex.Vanderstraeten@UGent.be