Groen licht voor HR-cyclus

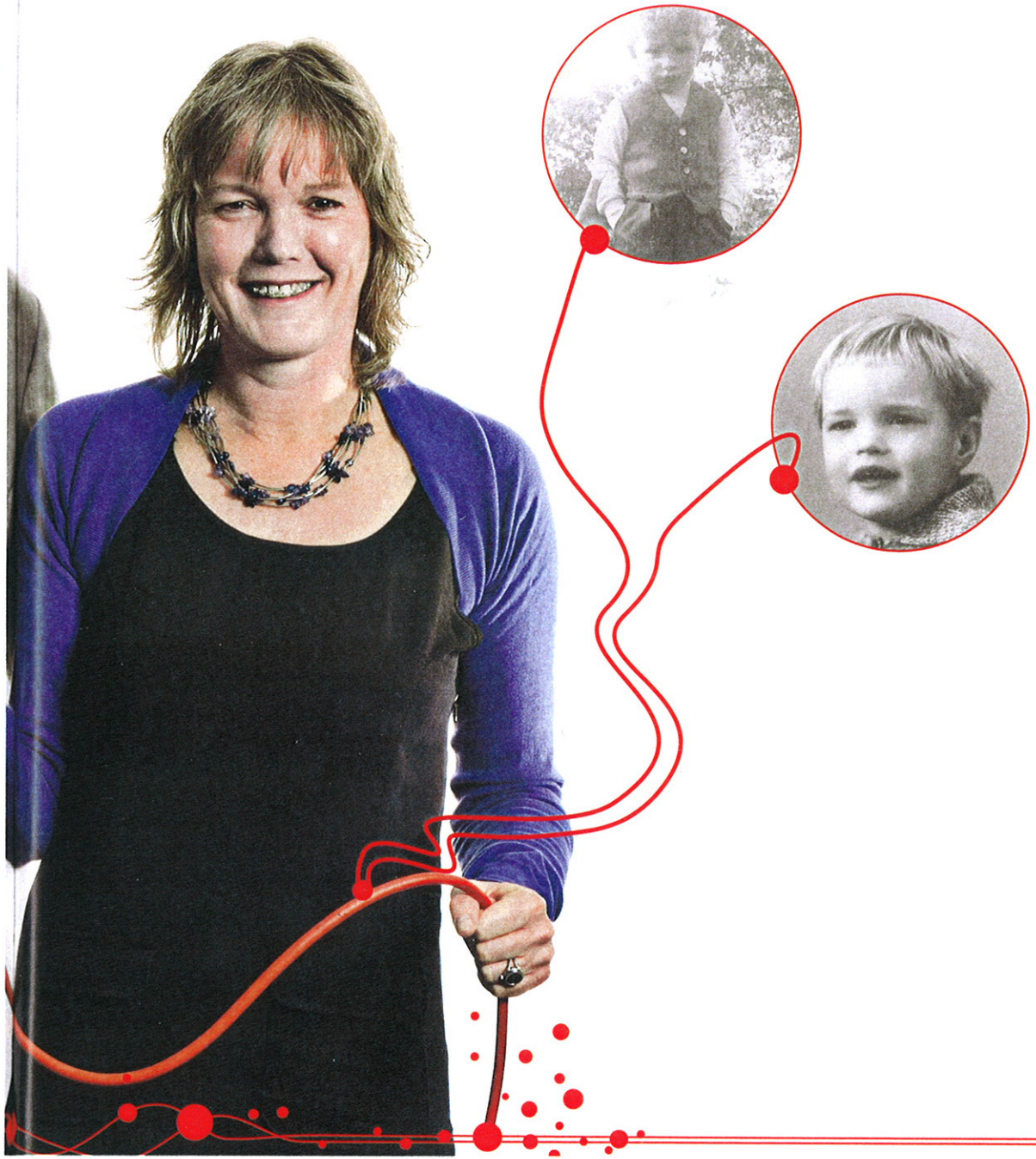
‘Leren verrijkt je leven’

Voor Rita Verduin en Heinz Reinink van P&O was 2010 een jaar waarin veel is gebeurd. Zij staan o.a. stil bij het feit dat WiL werd geactiveerd en de Wegener Academy voor het eerst op volle toeren draaide. Het was ook het jaar waarin P&O toestemming kreeg de HR-cyclus in te richten. De HR-cyclus is het instrument dat is gericht op het bespreekbaar maken van de individuele ontwikkeling van elke medewerker in brede zin. Bovendien werden in dat jaar alle P&O-ers gecertificeerd om individuele TMA’s (Talent Motivatie Analyse) met de betreffende medewerker te bespreken en te duiden. Kortom, P&O bruiste van de activiteiten.

WiL en de Wegener Academy zijn belangrijke instrumenten voor de vormgeving van het ontwikkelingsgerichte personeelsbeleid. Op pagina’s 24 en 28 besteedt dit Sociaal Jaarverslag uitgebreid aandacht aan WiL. De Wegener Academy komt op pagina .. aan de orde. Directeur Personeel & Organisatie Heinz Reinink is blij dat de instemmingsaanvraag voor de HR-cyclus medio 2010 is goedgekeurd. “Gelet op alle ontwikkelingen in de wereld om ons heen vinden wij het enorm belangrijk dat medewerkers in beweging komen. We hebben een beleid ontwikkeld, inclusief de daarbij behorende instrumenten waarmee dit mogelijk wordt. Nadat de instemming was verkregen, is de invoering van de HR-cyclus helaas vertraagd. We hadden hier graag vorig jaar een start mee willen maken, maar dit moment is verschoven naar 2011.”

Lifetime employability

De achtergronden die geleid hebben tot het opzetten van het ontwikkelingsgerichte personeelsbeleid hebben te maken met de wereld om ons heen. Manager Personeel en Organisatieontwikkeling Rita Verduin: “Het komt steeds minder voor dat iemand zijn hele werkzame leven bij één en dezelfde werkgever doorbrengt. Lifetime employment heeft zijn langste tijd gehad. De medewerker van nu is gericht op optimale zelfontplooiing en op lifetime employability. Als organisatie willen wij onze mensen kansen bieden zich verder te ontwikkelen. Wegener streeft daarbij naar blijvende inzetbaarheid van iedereen.” Met deze bedoeling is het ontwikkelingsgericht personeelsbeleid ontwikkeld. Centraal in dit beleid is de HR-cyclus. Het doel is de prestaties en betrokkenheid van medewerkers te richten en te vergroten waardoor de prestatie van de organisatie toeneemt. De cyclus is op iedereen van toepassing en deelname is verplicht. Centraal staat het jaarlijkse gesprek tussen de medewerker en diens leidinggevende over de gewenste en noodzakelijke ontwikkelingen op korte en lange termijn. Ook over de te behalen ontwikkeldoelstellingen worden afspraken gemaakt. Heinz: “Wegener kiest hierbij voor een strategie van verleiding. Er liggen volop kansen en mogelijkheden voor iedereen. Daarbij gaat het er niet om wat je niet kunt, maar wat je nodig hebt om je doelen te bereiken en acties te laten slagen. Wegener biedt mogelijkheden om jezelf te verrijken door een toename van kennis en vaardigheden. Het bedrijf ziet graag dat medewerkers werken aan hun eigen flexibiliteit en brede inzetbaarheid door ze hierin te ondersteunen en randvoorwaarden te scheppen. Dat is prachtig, want leren is leuk. Het verrijkt je leven. De medewerker is en blijft echter altijd zelf verantwoordelijk voor zijn of haar ontwikkeling. De valkuil is dat verwachtingen niet altijd gehonoreerd kunnen worden. Ook



'neen' kan een antwoord zijn op een verzoek en dat moet men accepteren. Er zijn grenzen en dat begrijpt hopelijk iedereen. De leidinggevende moet dat kunnen uitleggen. Samen met P&O en de betrokken medewerker wordt dan gekeken naar andere mogelijkheden."

Eigentijds Sociaal Plan

Een onderwerp dat apart aandacht verdient, is de revitalisering van het Sociaal Plan. In 2010 heeft Wegener hierover gesproken met de vakbonden. Het huidige sociaal plan dateert uit 2008 en kenmerkt zich vooral door het feit dat men een bepaald geldbedrag – afhankelijk van leeftijd, dienstjaren en salarishoogte – meekrijgt wanneer men het bedrijf moet verlaten. Heinz: "Samen met de vakbonden willen we een sociaal plan realiseren dat aansluit bij een ontwikkelingsgericht personeelsbeleid. Geld in het vooruitzicht stellen werkt contraproductief en belemmert dat men in beweging komt. Wij vinden dat dit anders moet en anders kan. De uitgangspunten voor een eigentijds sociaal plan liggen inmiddels vast. We hopen op korte termijn weer met alle partijen om tafel te zitten over dit onderwerp." Naar verwachting krijgt het nieuwe Sociale Plan rond medio 2011 gestalte.