

Grootens HRM wil eind maken aan 'middelmaticheid'

Afscheid nemen van de 'zoek-het-maar-uit-manager'. Dat is het streven van Ward Grootens van Grootens HRM uit Berkel-Enschot. Medewerkers hebben in de ogen van de HRM-specialist 'recht op een baas'. Iemand die zijn verwachtingen uitspreekt. Een baas ook die deze verwachtingen kan vertalen naar concrete doelstellingen. Medewerkers hebben bovendien recht op terugkoppeling over de mate waarin zij deze doelstellingen hebben gerealiseerd. Ze mogen van hun baas verwachten dat hij samen met hen analyseert wat zij nodig hebben om doelstellingen nog beter te realiseren.

Grootens begeleidt bedrijven bij het formuleren én realiseren van de gewenste doelstellingen. Een traject dat valt onder de noemer performance management. Eén van de speerpunten van Grootens HRM. Dit naast HR advieswerk, individuele coaching en loopbaanbegeleiding en het geven van (communicatie)trainingen en workshops. "Performance management draait om het halen van het optimale rendement uit een organisatie én uit individuele medewerkers. De rol van de direct leidinggevende, de lijnmanager, is hierbij cruciaal", legt Grootens uit.

Continu proces

"Concrete verwachtingen uitspreken en vervolgens samen met medewerkers werken aan het realiseren van die doelen. Die twee elementen vormen de basis van performance management", gaat hij verder.

"Het begint met heldere doelen. Performance management is daarnaast een continu proces waarin het geven van feedback en het oplossen van prestatieproblemen in een open en volwassen samenwerking tussen medewerkers en leidinggevenden essentieel is. Dit proces ontstaat niet door hier tijdens de vrijdagmiddagborrel drie powerpointsheets aan te wijden. Het is een proces waarin leidinggevenden opgeleid en begeleid moeten worden en dat is de rol van Grootens HRM."

Gedragmanagement

"Lijnmanagers leren prestatieproblemen van hun medewerkers te ontrafelen en deze samen met hen op te lossen." Bepaald gewenst gedrag vertonen, hangt af van drie factoren: competenties, gelegenheid en motivatie. Medewerkers moeten met andere woorden tot het gewenste gedrag in staat zijn, ze moeten de gelegenheid krijgen dit gedrag te laten zien en ze moeten ertoe gemotiveerd zijn. "Wanneer lijnmanagers dit in de vingers krijgen, verbetert de communicatie in een organisatie, komt er gestructureerde aandacht voor het motiveren, ontwikkelen en aansturen van medewerkers en verbeteren prestaties van medewerkers." Grootens garandeert een meetbare prestatieverbetering als resultaat van elk performance management-traject. "Meer doen met dezelfde mensen is de return-on-investment waarop wij ons vastleggen", stelt hij onomwonden. "Wat nodig is bij mijn opdrachtgevers om dit voor elkaar te krijgen is iedere keer anders." De eerste analyse voor een traject maakt de hrm-organisatie graag vrijblijvend op basis van een aantal gesprekken met de leidinggevende(n), enkele medewerkers en de verantwoordelijke voor personeelszaken. "Binnen een dag is vaak al duidelijk waar de schoen wringt", geeft Grootens aan.

Dat het aanspreken van medewerkers op gedrag en prestatie nog geen gemeengoed is binnen organisaties, ondervindt de HRM-specialist vrijwel iedere dag in de praktijk. "Ik noem dit de geen-bericht-is-goed-bericht-managementstijl. Een manier van leidinggeven die een cultuur van middelmaticheid creëert. Iets waar ik graag een eind aan maak."

GrootensHRM
Advies - Interim - Training - Coaching

Grootens HRM
Donatusstraat 9
5056 JZ Berkel-Enschot
M +31(0)6 - 308 380 08
ward@grootens-hrm.nl
www.grootens-hrm.nl

