

Zijn uw medewerkers echt zo goed?

Weet u of uw medewerker de dingen die hij moet doen goed doet? En weet u of hij dat beter doet dan zijn collega's? En weet u überhaupt precies welke kwaliteiten en/of eigenschappen uw medewerkers moeten hebben in een bepaalde functie om de doelen van het bedrijf te halen?

Als u op één of meer van deze vragen 'nee' moet antwoorden bent u niet alleen. Uit een onderzoek eind 2008, uitgevoerd door bureau Vergouwen Overduin in samenwerking met de leerstoelgroep Strategisch Talent Management van de Nijenrode Business Universiteit, komen een aantal opmerkelijke resultaten.

Zo blijkt ongeveer de helft van de werkgevers (organisaties) niet te weten wie van de medewerkers goed of slecht presteert en bovendien weten de werkgevers ook niet welke kwaliteiten en talenten medewerkers in huis moeten hebben voor de klus die geklaard moet worden. Desgevraagd antwoordt meer dan de helft van de werkgevers dat zij ook niet systematisch aandacht besteedt aan de verschillen in presteren tussen de werknemers.

Eenzijds zijn bovenstaande uitkomsten voor sommigen onbegrijpelijk. Er zijn vaak verplichte functionerings- en loopbaan- en POP (persoonlijke ontwikkelingsplan) gesprekken. Er zijn functieprofielen. Vooral grotere bedrijven geven aan dit goed geregeld te (willen) hebben. Hoe is het dan mogelijk dat de prestaties van medewerkers en hun onderlinge verschillen vaak niet in kaart gebracht zijn?

Anderzijds zullen sommigen de resultaten van het onderzoek wel begrijpen. Zeker in de MKB bedrijven, meestal zonder een HR afdeling, zal het voorkomen dat niet regelmatig met de medewerker gesproken wordt over diens kwaliteiten, diens wensen en verwachtingen met betrekking tot zijn loopbaan.

Wat echter zeker vele lezers zal verbazen is het feit dat zoveel organisaties, groot en klein, niet goed in staat zijn om vast te stellen welke kwaliteiten de organisatie nodig heeft om de doelen te bereiken. En als niet vastgesteld is wat een bedrijf nodig heeft, zijn alle volgende stappen nauwelijks goed uitvoerbaar. Hoe weet je dan welk soort medewerker je nodig hebt en of die zijn taken goed uitvoert? En in welke salarisschaal hij dan hoort te zitten? En hoe kun je dan talent proberen vast te houden of proberen aan te trekken?

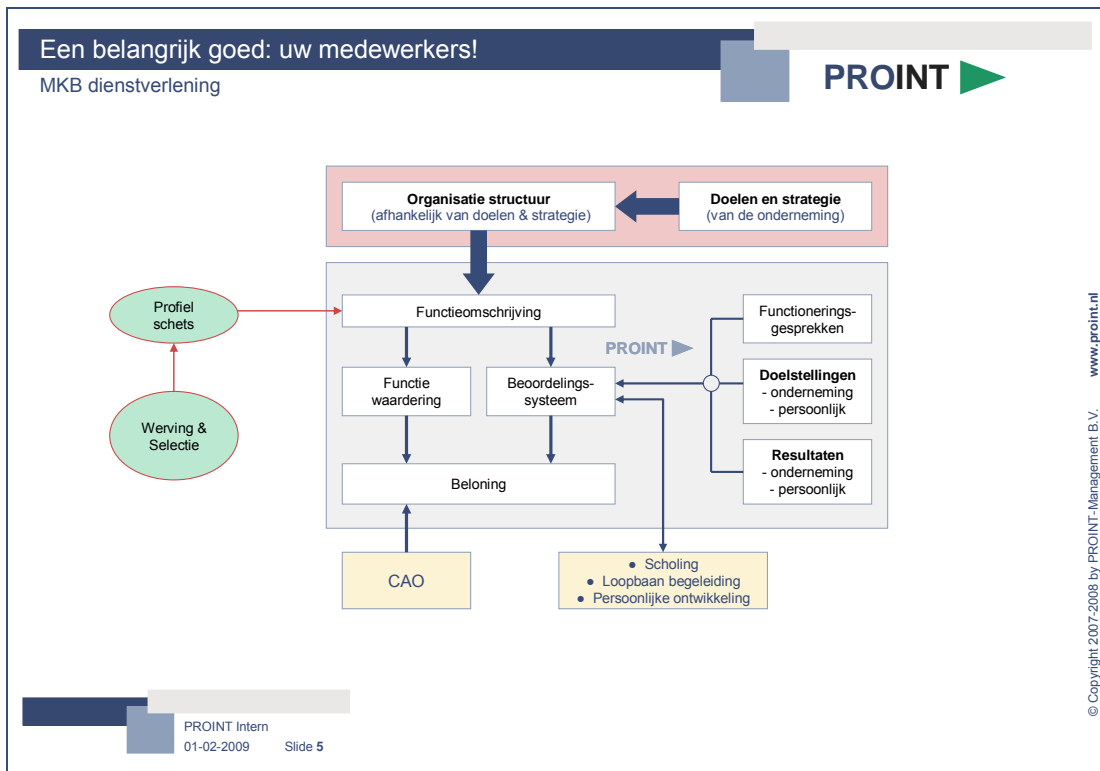
Uit interviews, die ik regelmatig op verzoek van werkgevers houd met medewerkers van kleine en middelgrote organisaties, blijkt dat een aantal van de medewerkers niet precies weet wat hun taak is of welke facetten er bij die taak horen en ook niet of ze die taak goed uitvoeren. Ook blijkt dat een gedeelte van de medewerkers vindt dat ze nog andere kwaliteiten in huis heeft, waarvan de werkgever geen gebruik maakt. Meestal omdat de werkgever er niet van op

de hoogte is en er volgens de medewerkers waarschijnlijk ook geen belangstelling voor is van de zijde van de werkgever.

Vooraf in de kleine bedrijven is het in economisch moeilijke tijden van grote betekenis om in kaart te brengen wat en wie nodig is om de doelstelling te bereiken. In deze tijden is het juist belangrijk om na te gaan of het beschikbare budget optimaal ingezet wordt. Vragen zoals “doet iedere medewerker wat hij moet doen?” en “doet hij/zij dit ook goed?” en “krijgt hij/zij daar de passende beloning voor?” zijn dan cruciaal.

Juist bij het teruglopen van de orderontvangst (met risico op inkrimping van personeel) is een dergelijk inventarisatie van de talenten van medewerkers, de hiaten hierin, maar ook hun verborgen kwaliteiten, onontbeerlijk om te overleven. De beste man op de juiste plek (lees: man of vrouw!).

Figuur 1.



Speciaal voor de MKB bedrijven heeft PROINT diverse HR producten en diensten ontwikkeld. Zo kunnen we het personeelsbestand in kaart brengen (interviews, testen) met betrekking tot de sterke en zwakke kanten van de individuele medewerker en kunnen we de verborgen kwaliteiten opsporen en benoemen. Het resultaat is een zo optimaal mogelijke inzet van de beschikbare resources. Parallel kunnen wij zorgdragen voor de functieomschrijvingen en kunnen wij de beloningen vergelijken met de marktwaardering. ■

Februari 2009, Nel Muller

© Copyright 2007-2009 PROINT