

Nieuwe HR-cyclus Mijn Impact geeft mensen regie over hun persoonlijke ontwikkeling



Lisa van Antwerpen en Marjon Bachra (JOGG), Inge van Nispen en Anna van der Horst (eelloo):
“Wat we willen weten is: wie heeft welk talent en hoe zetten we dat goed in?”

Hoe gaan we open met elkaar in gesprek over talenten en ambities? Hoe krijgen mensen meer regie over persoonlijke ontwikkeling? Jongeren op Gezond Gewicht (JOGG) vroeg eelloo mee te denken over een nieuwe HR-cyclus. “We voeren onze gesprekken nu heel anders dan voorheen”, zegt JOGG-directeur Marjon Bachra. “De nieuwe aanpak heeft effect – en we zijn pas net begonnen.”

“JOGG is een stichting die zich inzet voor een gezonde leefomgeving voor jongeren in Nederland. Onze opdracht is echt een cultuurverandering in de omgeving van kinderen, denk aan traktaties of het aanbod in sportkantines. We willen nogal wat bereiken”, zegt Marjon. “Er is geen wetgeving voor een gezonde omgeving; ons succes hangt af van ons team.”

SNELLE GROEI

Het team van JOGG bestaat nu uit 35 vaste medewerkers. In 2012 waren dat er vijf. Marjon: “Dat was echt een klein clubje, met elkaar ga je dan over alles. Maar we zijn groter geworden en dat vraagt van ons allemaal meer verantwoordelijkheid voor wat we doen.” De oorspronkelijke HR-cyclus gaf onvoldoende ruimte aan talentontwikkeling of eigen regie. “In beoordelingsgesprekken volgden we een vast stramien. We behandelden punten die soms helemaal geen issue waren. Terwijl we eigenlijk wilden weten: wie heeft welk talent en hoe zetten we dat op de allerbeste manier in?” JOGG riep de hulp in van eelloo.

OP WEG NAAR EEN MENSGERICHTE HR-CYCLUS

Anna van der Horst en Inge van Nispen van eelloo begeleiden JOGG op weg naar een mensgerichte HR-cyclus. “We hanteren een aantal stappen”, zegt Anna. “De eerste stap is een kickoff met het team. Dan bespreken we de belangrijkste uitgangspunten voor een mensgerichte HR-cyclus en een talentgerichte aanpak.” Tijdens de kickoff worden ook mensen uit het team uitgenodigd om een ontwerpgroep te vormen die uiteindelijk het concrete plan maakt voor de HR-cyclus. “De tweede stap is dat je als individu je eigen talenten kent, en dat je weet welke ontwikkeldoelen je hebt”, zegt Anna. “De derde stap is dat je binnen een team elkaars talenten kent, zodat je het werk zo kunt verdelen dat het daarop aansluit.” Rondom deze stappen organiseerde eelloo sessies voor de JOGG-medewerkers, onder andere met een Krachtvelden 360 graden-analyse. Anna: “De vierde stap is dat je door het jaar heen zicht houdt op je eigen groei, zodat je zelf de inhoud kunt bepalen voor gesprekken met je leidinggevende. Het

Over JOGG

JOGG gelooft in de kracht van een gezonde omgeving. Eén op de zeven kinderen in Nederland is te zwaar. Maar wat kunnen die kinderen daaraan doen? Helemaal niets. Daarom focust JOGG zich niet op het kind zelf, maar op de omgeving. Samen met gemeenten, het bedrijfsleven en publieke organisaties oefent JOGG vanuit overkoepelend perspectief invloed uit op de omgeving van het kind.

“Welke regels hanteer je met elkaar? Hoe stel je doelen? Hoe vraag je om feedback?”

online programma Mijn Impact ondersteunt de HR-cyclus: je kunt bijvoorbeeld je werkzaamheden en doelen opschrijven, er is een logboek waarin je leermomenten bijhoudt en een tool om elkaar feedback te vragen.”

ONTWERPGROEP IN ACTIE

Het klinkt eenvoudig, zo’n aanpak in stappen, maar bij een goed functionerende HR-cyclus komt meer kijken dan op het eerste gezicht lijkt. Welke regels hanteer je met elkaar? Hoe stel je doelen? Hoe vraag je om feedback? Wat doet de leidinggevende? Hoe wordt de beoordeling bepaald? Een interne ontwerpgroep van JOGG boog zich onder begeleiding van eelloo over deze vragen en presenteerde een advies aan het MT en de collega’s. Eind 2018 zijn de eerste beoordelingsgesprekken nieuwe stijl gevoerd. De leden van de ontwerpgroep zijn nu actief als ambassadeur voor Mijn Impact. JOGG-adviseur Lisa van Antwerpen is een van hen. “Wij zijn er bijvoorbeeld alert op dat collega’s na elk project feedback vragen”, zegt ze. “Verder stimuleren we het MT om het belang van Mijn Impact actief uit te dragen. Niet alleen rondom de gesprekscyclus, maar ook bij andere gelegenheden zoals teamdagen.”

FEEDBACK UIT MEER INVALSHOEKEN

Een grote verandering in de nieuwe HR-cyclus is de manier waarop mensen feedback verzamelen. Lisa: “Voorheen vroegen we alleen elkaar om feedback. Nu hebben we een handige tool om externe partners erbij te betrekken. Als adviseur kom ik bijvoorbeeld bij veel gemeenten; ik vraag mensen met wie ik heb samengewerkt een korte vragenlijst in te vullen. Mijn collega’s en ik krijgen leuke reacties terug. Mensen vragen vaak: ‘Wat is dit voor programma? Dit is ook interessant voor onze organisatie.’” Lisa merkt dat feedback ook intern makkelijker wordt gedeeld: “Een uitnodiging vanuit Mijn Impact is laagdrempelig. We hadden al een open cultuur, maar nu is die nog opener.”



GELIJKWAARDIG IN GESPREK

Openheid ziet Lisa ook in de drie jaarlijkse gesprekken die medewerkers voeren met hun leidinggevend: “Je draagt zelf onderwerpen aan, bijvoorbeeld wat je hebt bereikt in een project en welke ambities je hebt. En je kunt je leidinggevende feedback geven – in een gelijkwaardig gesprek. Het is tweerichtingsverkeer.” Voor directeur Marjon Bachra is dat een grote winst: “Ik werk niet langer een beoordelingsformulier af. Mensen bereiden het gesprek zelf voor, naar eigen inzicht. De een doet dat prachtig met alle tools van Mijn Impact. De ander is minder uitgebreid, en ook dat is prima. Zolang maar aan de orde komt wat belangrijk is: resultaten, talenten en ambities voor de loopbaan. We voeren evenwichtige gesprekken, mensen zijn minder afwachtend en we leren van elkaar.”

TOEKOMSTWENSEN

Een jaar na de lancering van Mijn Impact is een stevige basis gelegd. Wat zijn de toekomstwensen? Lisa: “JOGG is opnieuw gegroeid. We willen nu meer gaan toewerken naar projectteams van mensen die hun talenten verbinden aan thema’s en onderwerpen.” Marjon vult aan: “Het afgelopen half jaar zijn er tien nieuwe medewerkers bijgekomen. Zij kregen van eelloo een introductie over Mijn Impact. Nu is het

aan ons om de juiste vervolgstappen te zetten. Weten we welke talenten we in huis hebben? Betrekken we die goed bij de meerjarenstrategie? Hoe willen we samenwerken? En hoe houden we elkaar scherp op resultaat? Hoewel er nog veel te ontdekken valt, zit Mijn Impact steeds meer in onze genen.”

INZICHTEN DELEN

Over het traject dat JOGG heeft afgelegd met eelloo zegt Lisa: “Het was fijn samenwerken. Professioneel, gedegen en positief.” Marjon: “Je merkt dat ze bij eelloo al lang bezig zijn met anders organiseren. Ze delen inzichten vanuit hun eigen praktijk. Voor ons is dat mooi, want hun visie op talent en werk sluit aan op de weg die wij met JOGG willen afleggen. Via eelloo zien wij wat er mogelijk is.”

Meer informatie

Wil je meer informatie over deze klantcase of over eelloo? Neem contact op met Anna van der Horst: a.horst@eelloo.nl of (06) 4621 2564. Hier vind je meer informatie over het programma Mijn impact: <https://cdn.q1000.nl/default/factsheets/mijn-impact.pdf>.