

De 7 factoren van integraal en duurzaam HR



Een management wat integraal naar HR kijkt, creëert een wendbare en succesvolle organisatie. Uw organisatie wordt innovatiever, productiever en u bent een aantrekkelijke werkgever voor uw medewerkers. Zo blijft u in een altijd veranderende omgeving de concurrentie voor, houdt u de kosten op peil en vindt, bindt en boeit u uw talentvolle medewerkers

Lange termijn visie

Een goede toekomstvisie, ambitie en ontwikkelplan vormen de basis voor een juiste positionering als organisatie. Door voorbij de waan van de dag te kijken, aandacht te schenken aan uw strategische personeelsplanning en te kijken naar scenario's vergroot u de wendbaarheid en zorgt u voor een juiste personele bezetting om uw strategische doelstellingen nu en in de toekomst te realiseren.

Leiderschap & inspiratie

Organisaties en managers die een goed antwoord hebben op vragen zoals 'wat dragen wij als organisatie bij aan het grotere geheel' en 'waarom doen wij wat we doen' hebben een streepje voor bij hun medewerkers en hun klanten. Heb aandacht voor de bevoegenheid van je medewerkers.

Talentmanagement

Talentmanagement gaat binnen organisaties leven zodra leidinggevend het goede voorbeeld geven door hun eigen talenten te leren kennen, te benutten en medewerkers te stimuleren hetzelfde te doen.

Sociale innovatie

Creativiteit wordt gestimuleerd door gedrag, je moet ideeën durven delen en leren van anderen. HR kan de innovatie aanjagen door instrumenten in te zetten die de ideale voedingsbodem vormen voor betrokkenheid en vernieuwingen van producten en processen.

Meten = Weten

Als leidinggevende moet u snel en adequaat over actuele managementinformatie kunnen beschikken om te kunnen sturen en te anticiperen op bepaalde situaties. Dit geldt natuurlijk ook voor HR-informatie.

Waardevolle inzetbaarheid

Creëren van gedeelde verantwoordelijkheid tussen manager en medewerker waarin medewerkers de vele mogelijkheden die ze krijgen zowel binnen als buiten de organisatie inzien en aanpakken om leuk en uitdagend werk te houden.

Slim werken

De traditionele 'werkgever – werknemer' relatie verandert snel, werknemers worden steeds meer werkondernemers en vragen om flexibiliteit. Niet alleen in uren, maar ook door projectmatig werken en tijdelijke loopbanen. Biedt medewerkers de keuze in waar en wanneer ze werken en communiceer over resultaten en wederzijdse verwachtingen.