

zijn ze gekend in het bedrijf en bij je klanten?), hoe integreer je meerdere teams met een verschillende bedrijfscultuur bij een bedrijfsfusie, zijn er openstaande vacatures, functiebeschrijvingen, ...

Bij voorkeur voeren we het gesprek met de HR-verantwoordelijke of zaakvoerder, maar ook met een of meerdere medewerkers, zodat we een zo breed mogelijk beeld krijgen.

In een tweede fase krijg je van ons na enkele weken een beknopt, confidentieel en bevattelijk rapport met een overzicht én mogelijke aandachtspunten die bovendien gemotiveerd worden. Het geheel wordt persoonlijk voorgesteld en besproken zodat het ook een correcte weergave is van de scan.

Dit geheel kan de basis vormen voor een modulair HR-plan personeelsbeleid waarbij je als onderneming zelf kiest welke onderdelen uit je scan wanneer aan bod kunnen komen. Kortom, een beleid geënt op je bedrijf en op eigen tempo, zonder de zaken te gaan forceren.

Iedereen wint

Met deze scan krijg je een stand van zaken en een duidelijk overzicht van je personeelsbeleid op dat ogenblik en de opties waar je personeelsbeleid naar toe kan gaan. Het legt bovendien de sterktes en zwakkere punten bloot in de organisatie en geeft je de middelen in handen om effectief tot actie over te gaan om die zwaktes aan te pakken en om te buigen.

Herman Staes: "Wij hebben dit voorjaar reeds een 8-tal scans uitgevoerd in kleine, middelgrote en grote ondernemingen. Voor een aantal bedrijven is dit



een openbaring, voor andere is het een wake-up call. Anderzijds merken we nog te vaak dat bedrijven de boot afhouden om een scan te laten afnemen in hun bedrijf hoewel ze er helemaal niks mee te verliezen hebben, integendeel, iedereen wint alleen maar met deze scan omdat er geen enkele verplichting aan vast hangt en het bovendien gratis is voor de PC-130 bedrijven!"

Pijnpunten

Omdat het bovenstaande misschien nog te abstract is, is het soms makkelijker om er een aantal praktische, dagelijkse voorbeelden bij te halen die personeelsbeleid in de praktijk zeer herkenbaar maken en die GRAFOC via de scan enerzijds kan detecteren, anderzijds via het HR-plan ook kan aanpakken:

- ❖ 3 collega's lopen tegen hun pensioen aan, werken 30 jaar in je bedrijf, ze kennen alle machines door en door. Wat nu?
- ❖ Hoe kan je talenten optimaal inzetten?
- ❖ Linda is kunnen doorgroeien tot teamleadster, hoe kan je haar extra ondersteunen?
- ❖ Patrick is vaak langere tijd afwezig, hoe komt dat?
- ❖ Nathalie wil haar kennis vullen uitbreiden en extra opleiding volgen, welke opties zijn er en hoe organiseer je dat?

❖ Is de leeftijds piramide in je bedrijf in balans? Tijdig nieuw talent aantrekken!

❖ Wat met de mix van kennis, ervaring en leeftijd in jouw onderneming?!

❖ Een conflict in een team verziekt de sfeer en zorgt voor problemen in de productie of erger...

❖ Openstaande vacatures invullen.

❖ Hoe breng je alledaagse kennis op een gestructureerde, duidelijke manier over op een nieuwe collega of stagiair?

❖ Missie, visie en waarden in onze onderneming en voor onze klanten.

❖ Werkplezier, evaluatie- en/of functioneringsgesprekken.

❖ Hoe begin je aan functiebeschrijvingen of competentieprofielen?

❖ ...

Een stap verder: All-in

Vaak is er een link tussen HR- (bv. opleiding) en het technische gedeelte in het bedrijf. Door de knowhow van GRAFOC en VIGC samen te voegen kan je als onderneming twee vliegen in één klap slaan. Je gaat een stap verder door de GRAFOC HR-QuickScan te combineren met de VIGC process-audit van je processen en technologische ver-

kenning. Het geheel levert je een optimaal overzicht, door experts in het veld, beter kan niet.

Conclusie

Nog te vaak merken we bij GRAFOC dat HR onterecht stiefmoederlijk wordt behandeld, terwijl het eigenlijk een zeer belangrijke kern van je bedrijf is. Immers, een goed personeelsbeleid zorgt voor tevreden werknemers die meer gemotiveerd zijn, leidt tot minder verzuim en een lagere kans op burn-outs, enz. Kortom, het helpt je om jouw menselijk kapitaal lang en gemotiveerd in je bedrijf aan de slag te houden, de juiste medewerkers aan te trekken, ..., allemaal voordelen voor zowel jouw medewerkers, het bedrijf én jouw klanten.

Wie meer wil weten kan contact opnemen met HR@grafoc.be of www.grafoc.be. ■

Quote

"GRAFOC kwam op het juiste moment met een product waarover we voorheen weinig wisten. Het HR-aanbod op maat van bedrijven is een prima initiatief!

Het leverde ons een aantal inzichten op. Bewust naar onze leeftijds piramide kijken was bv. een eye opener. Een gezonde mix van kennis en leeftijd is niet alleen essentieel, we mogen ook niet tot het laatste ogenblik wachten om iemand te vervangen die bv. op pensioen gaat. We handelen nu leeftijdsbewuster. Een HR-plan op maat is daarom aan elke printmedia onderneming aan te raden."

Filip Van Wezemaal, bestuurder bij Drukkerij Van der Poorten uit Kessel-Lo in een interview met GRAFOC (2016).