

HR plan op 1 A4

Draai als HR aan
de juiste knoppen ...

“Een HR plan op 1 A4 ...
het werkt!”



Onder de deskundige leiding van:

Margriet Lindemans
Managing Partner
BUSINESS MARKERS



IFBD
Institute for Business
Development



Waarom dit programma?

EEN HR PLAN DAT AANSLUIT BIJ UW BUSINESS

Het formuleren van een Strategisch HR Plan is vaak lastig. De vertaalslag van de organisatiestrategie en organisatiedoelen naar HR strategie en HR doelen is hier de grote uitdaging. Daarom is elk HR Business Plan, hoe gesofisticeerd, technisch onderbouwd en toekomstgericht het ook is, volkomen zinloos als het niet aansluit met de echte realiteit van uw business.

HR PLAN OP 1 A4

Maar hoe geeft u vorm aan uw HR Business Plan? Hoe vertaalt u de businessnoden naar HR doelen? Hoe maakt u uw plan realistisch, meetbaar en actiegericht? En hoe volgt u dit plan op? Wat is de rol van HR en wat is de rol van de business? Kortom, hoe maakt u uw HR Plan op 1 A4? De OGSM-methodiek (Objectives, Goals, Strategies & Measures) is een krachtige en uitermate functionele manier om vorm te geven aan uw HR Plan.

Want in één oogopslag (en op 1 A4) wordt duidelijk hoe uw HR Plan eruit ziet en hoe alle onderdelen met elkaar samenhangen. De methodiek vertaalt op een heldere en eenduidige manier doelstellingen in HR strategieën en vervolgens in HR actieplannen. Zo creëert u – bij uw business – een echt draagvlak voor al uw HR inspanningen.

HET 5 STAPPENPLAN BIJ DE OPMAAK VAN UW HR PLAN

STAP 1: STRATEGISCHE AGENDA

Kijk naar de belangrijkste organisatieontwikkelingen die uw organisatie kenmerken. Het management (zowel directie als lijnmanagement) moet u inzicht geven in hun plannen en strategische agenda's. Op het moment dat u het gesprek daarover aangaat met die (lijn-)manager voelt hij zich erkent in zijn rol en zal hij HR ook eerder erkennen.

STAP 2: ANALYSE VAN HET "MENSELIJKE KAPITAAL: NU EN STRAKS"

Bij stap 2 kijkt u naar het menselijke kapitaal binnen de organisatie. Hoe staat het er nu voor en waar wilt u naartoe? Wat zijn bijvoorbeeld de échte conclusies van een medewerkers-tevredenheidsonderzoek? Is de organisatie klaar voor de uitdagingen die ze graag aan wil gaan? Wat zijn de sterktes en de zwaktes? En hoe ziet de arbeidsmarkt eruit?

STAP 3: UW HR POWER SWOT

Nadat u de organisatiekant - vanuit de business - hebt bekeken, maakt u een HR Power SWOT. Vervolgens bekijkt u samen met het management of dit op elkaar aansluit. Hierop bepaalt u samen welke thema's er op het HR plan moeten komen. Denk bijvoorbeeld aan capaciteitsplanning, mobiliteitsplan of competentie/talent management ...

STAP 4: HR PLAN OP 1 A4 - AAN WELKE KNOPPEN MOET U DRAAIEN?

Nadat u, in overleg met de lijnmanager, die thema's hebt bepaald, kunt u aan verschillende 'knoppen' draaien om deze in beweging te krijgen. Denk hierbij aan leiderschap, cultuur of HR tools.

STAP 5: 20% PLANNEN, 80% UITVOEREN

Als u samen met het management aan de juiste knoppen draait, is de gezamenlijke uitvoering het logische gevolg. HR voorkomt hiermee enerzijds dat er continu over de schouder mee wordt gekeken, en anderzijds dat alles uitbesteed wordt aan het management. Bovendien is het zowel voor de lijnmanager als voor HR cruciaal te weten wie welke rol speelt bij deze samenwerking. Op die manier gaat u als HR professional een gelijkwaardig gesprek aan met uw management en werkt iedereen vanuit een gezamenlijke agenda.

Een HR plan op 1A4, het werkt!

VERHOOGDE INTERACTIVITEIT

De deelnemers krijgen uitgebreid de kans om hun eigen problematiek ter sprake te brengen. Om dit te realiseren, vragen wij op voorhand een beknopte beschrijving van de probleemstelling te formuleren. Op die manier kunnen wij de cursus volledig opstellen volgens uw eigen informatiebehoefte.

U kunt hiervoor steeds contact opnemen met **Dirk Spillebeen** op het nummer:

+32 50 38 30 30 (e-mail: dirk@ifbd.be).

Uw docent



Uw trainer, **Margriet Lindemans**, partner van Business Markers is een atypische trainer. Gedurende meer dan 18 jaar groeide zij als HR Professional binnen The Coca Cola Company. In 1997 gestart als Training

Coördinator NW Europe & Nordics, werd Margriet in 2000 HR Business Partner en later HR Manager. In 2010 groeide zij door tot HR Strategic Business Partner for European & Business Unit Functions. In 2017 sloot zij haar carrière binnen The Coca Cola Company af als HR Strategic Business Partner Northern Europe Business, Western Europe Finance & EMEA R&D. Gedurende 3 jaar was zij verantwoordelijk voor de people development agenda voor de Benelux, Zweden, Noorwegen en IJsland business evenals voor de European Finance Function en de EMEA Research and Development teams. Het aansturen van Organisational Change, het implementeren van nieuwe structuren en HR Processen evenals het toekennen van resources en het managen van cultuurveranderingen behoorden tot haar taken. Vandaag begeleidt zij binnen Business Markers organisaties (én individuen) als coach, facilitator en consultant bij HR doorbraken. Haar unieke ervaring, gekoppeld aan een enthousiasme en openheid maken van Margriet dé trainer voor dit programma.

Onze opleidingen in primeur?



Volg ons! [@IFBDupdate](https://twitter.com/IFBDupdate)





HOE VERTAALT U DE BEDRIJFSSTRATEGIE IN EEN HR PLAN

VOLGENS DE OGSM-AANPAK?

- ◆ Achtergrond OGSM.
- ◆ Objectief van uw plan.
- ◆ Meetbaar maken van uw objectief.
- ◆ Welke initiatieven zijn belangrijk?
- ◆ Meten & maatregelen.

HOE CREËERT U EEN DRAAGVLAK?

DE BASIS VAN EEN STEVIGE HR ORGANISATIE

- ◆ Heeft u de juiste HR organisatie?
- ◆ Analyse: POWER-SWOT en HR-assessment.
- ◆ Definiëren van de juiste aandachtspunten met behulp van HR assessment:
 - ❖ Aftoetsen van de cruciale kerntaken van HR.
 - ❖ HR imago & HR branding, recruiting, rewards, training & development, promotie & carrière planning, organisatiestructuur, slimmer werken (vb e-HRM), leiderschap, engagement, compliance, ...

PLAN MET UW KLANT CENTRAAL

- ◆ Samenwerking met leidinggevenden.
- ◆ Communicatie met belanghebbenden.

ENGAGEMENT EN AMBASSADEURS

- ◆ Wat werkt er nog anno 2020?
- ◆ Formuleren van HR waarde propositie.
- ◆ 20% IS FORMULEREN, 80% IS OPVOLGING!
- ◆ Op elk kruispunt staat een stoplicht ...

SAMEN NAAR HET HR PLAN OP 1 PAGINA

DE FOCUS VAN DEZE DAG LIGT OP:

- > Kritisch kijken naar de bestaande HR situatie;
- > Analyseer vooraleer uw plan op te bouwen;
- > Ga actief aan de slag naar het plan;
- > Oefen op basis van uw eigen situatie.

**En nu aan de slag ...
want u vertrekt naar huis met een
perfect HR plan op 1 A4.**

OPTIMAAL LEEREFFECT

We beperken het aantal deelnemers aan deze cursus. Hierdoor kunt u optimaal profiteren van de kennis en ervaring van de docent. Bovendien toetst u op een interactieve manier uw eigen praktijksituatie aan die van uw collega's. Zo garandeert het IFBD u een optimaal leereffect, gebaseerd op theoretische onderbouw en gestaafd met vele praktische voorbeelden.

VERLOOP CURSUSDAG(EN):

08.30	Ontvangst, registratie & koffie.
09.00	Start van de trainingsdag (met voorstelling van de docent).
12.30	Lunch.
17.00	Einde van de cursusdag.

Zowel in de voor- als namiddag wordt een korte (koffie-)pauze gehouden.

