



Work **Wise** Lead **Wise**

Mensen maken organisaties

Organisaties maken mensen

dinsdag 22 oktober 2019 @ Gent-Zwijnaarde

work-wise-lead-wise.be #WWLW



Werken met rollen



**Jo Vandenbossche
(consultant)**

**Karel Colman
(directeur HR)**

Coach

Projectverantwoordelijke

Adviesverlener

Deskundige

Opleider

Land- en tuinbouw
meer dan een beroep
een passie

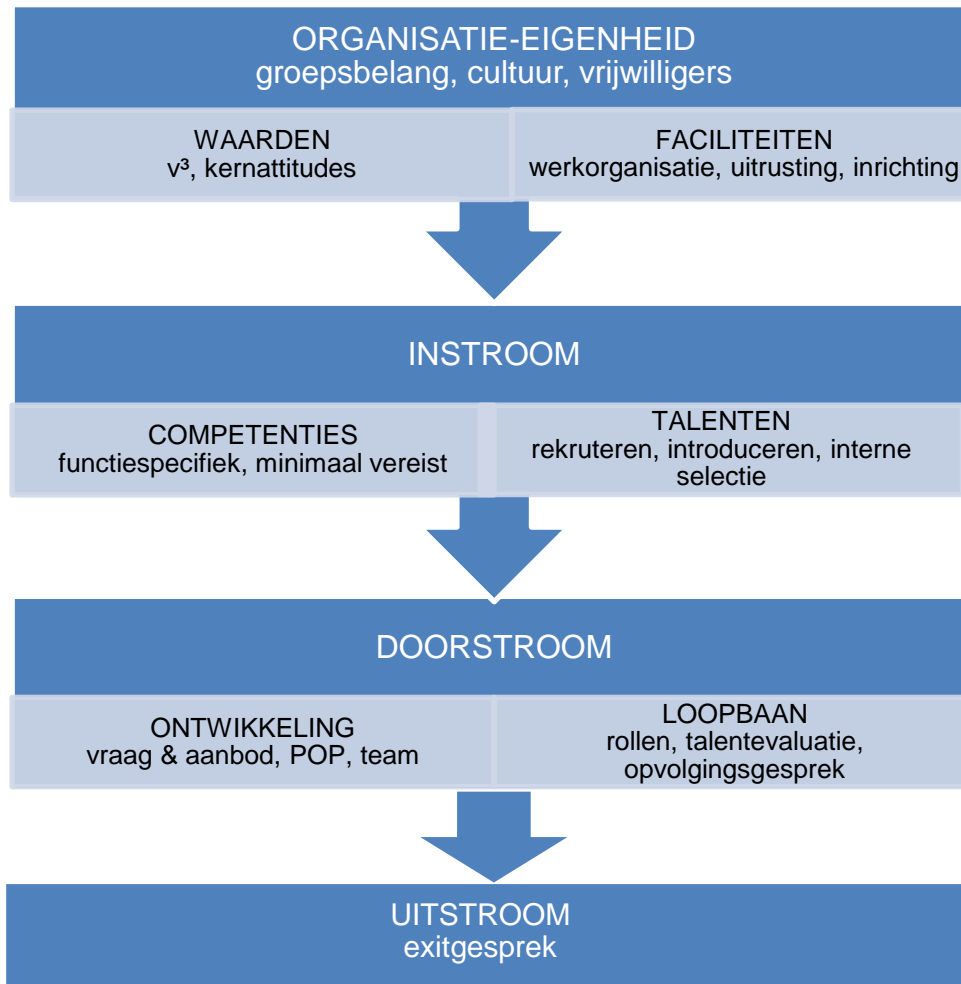
BELEIDSPLAN - PIJLERS



INSPIREND
LEIDENDE

PRESTATIE
MANAGEMENT

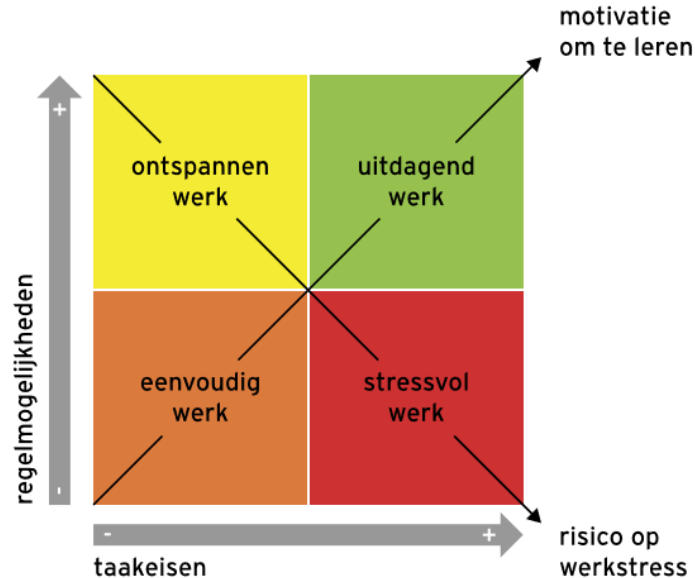
FEEDBACK
GROEIGESPREK



DOEL
RESULTAATGERICHT

EIGENAARSCHAP

Theoretische onderbouw - Karasek





Rollen

- **generiek** type takenpakket
- uitgedrukt in een **resultaatsgebied**
- **rolhouder** is hiervoor verantwoordelijk
- vereist eenzelfde set aan **competenties**

Rollen

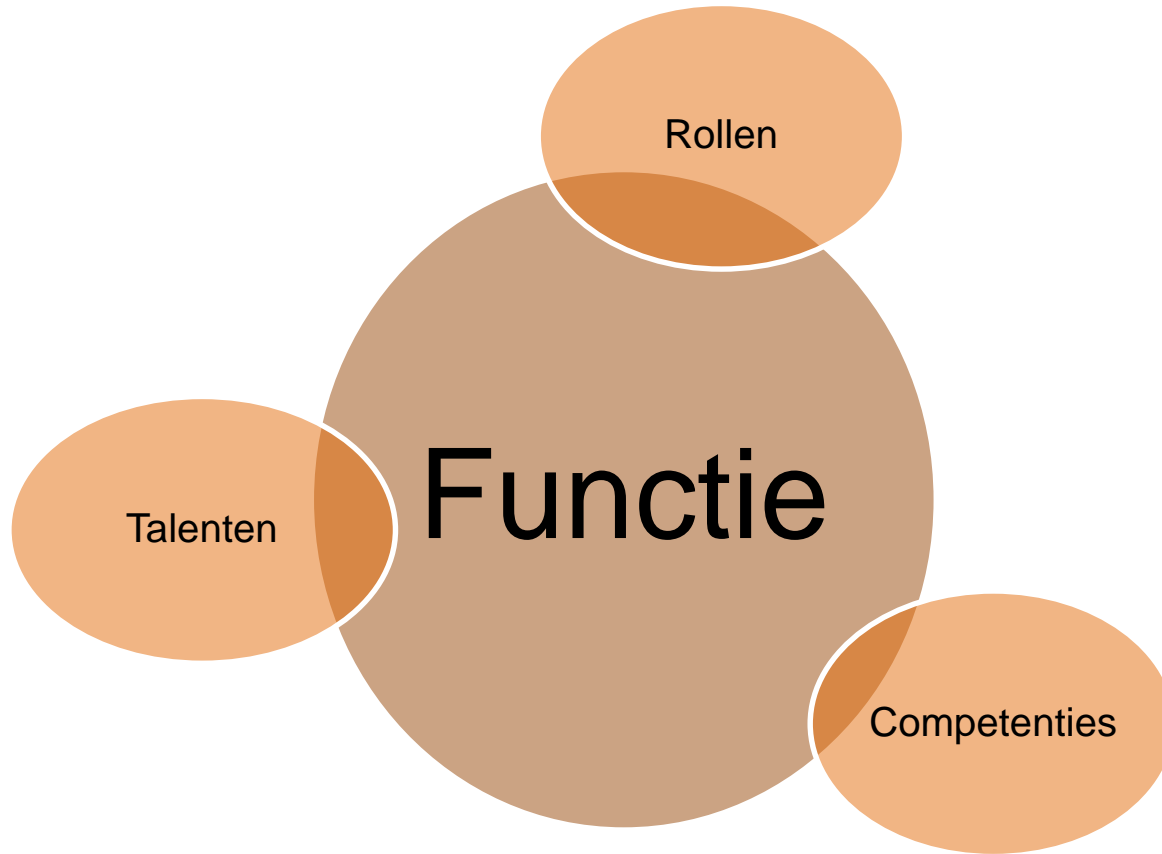
- **Generieke rollen** (takenpakket)
uitgedrukt in resultaatgebied = basis
- **Specifieke rollen**
 - moeten niet dezelfde zijn voor collega's
 - tijdelijk
 - niveauverschil
 - over afdelingen heen

Rollen

- Impact op **verantwoordelijkheid** van medewerker, leidinggevende, directie
- Vertrekken vanuit **behoefte** organisatie
- Verruimt de **ontwikkelings- en loopbaanmogelijkheden**

Rollen HR

Coach Peter/meter
Communicator
Adviesverlener Organisator
Procesverantwoordelijke
Administratief-dienstverlener
Deskundige Onthaalverantwoordelijke
Beleidsvoorbereider
Netwerken Leidinggevende Opleider



Inhoud Groeigesprek

Beleidsvisie =

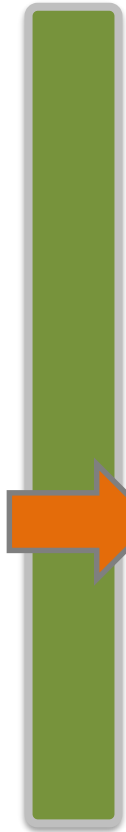
- ✓ De evaluatie van bereikte resultaten gerelateerd aan de doelstellingen van het voorafgaande jaar
- ✓ Doelstellingen met beoogde resultaten voor het komend jaar (resultaten/verantwoordelijkheden, competentie-ontwikkeling, waarden).
- ✓ Ontwikkeling van competenties voor de huidige functie/rollen
- ✓ Ontwikkeling van competenties voor toekomstige functies/rollen (loopbaanperspectief)



BOERENBOND & LANDELIJKE GILDEN



START



Reflectie

Vorbereiding

Verwerking



Voorstel aan
directieteam



Uitrol en
implementatie



FINISH

verankering



Lessons learned

- Teruggrijpen naar **doel en context als reden waarom**
- Focus op beperken van **aantal rollen**
- Organisatiebreed doen **nadenken en inzien**
- **Vasthoudendheid** noodzakelijk

Stand van zaken

- **Elke medewerker** kent resultaatsgebieden en rollen
- Twee keer opgenomen in **groeigesprek**
- **4 niveaus (instap, competent, gevorderd, autoriteit)** in volgend groeigesprek vastgelegd
- Implementatie tool



- Realisatie rollenmarkt voor interne mobiliteit
- Integreren functie – competentie – talent - rol



? vragen
vragen vragen
VRAGEN vragen
vragen vragen
vragen vragen
VRAGEN
vragen ?

