

Zorgcombinatie Noorderboog ontwikkelt HR Managementrapportage

In 2,5 maand van personeelsgegevens naar HR stuurinformatie

Personeelsvraagstukken vragen om heldere stuurinformatie

Zorgcombinatie Noorderboog staat voor een aantal belangrijke personeelsvraagstukken. Er moet de komende tijd bezuinigd worden, tegelijkertijd wordt er in het primaire proces veel van medewerkers gevraagd, wordt de arbeidsmarkt voor zorgpersoneel lastiger, komt er een pensioengolf aan en moet er flexibeler gewerkt worden. Om verantwoord te kunnen sturen op deze vraagstukken is dringend behoefte aan heldere managementrapportages.

Beperkte stuurinformatie, en nu?

Geert Dentro, beleidsmedewerker HR; "onze HR afdeling beschikt over veel personeelsgegevens. Het personeelssysteem is te raadplegen door managers en er zijn personeelsoverzichten beschikbaar. Het punt is dat managers wel de beschikking hadden over gegevens maar niet werden ondersteund in het combineren en interpreteren van de informatie. Daar lag een duidelijke rol voor ons als HR. Bovendien is de HR managementinformatie nog niet ingebed in de een planning & control cyclus, zoals bij de afdeling financiën."



Geert Dentro Noorderboog

Hoe maak je HR stuurinformatie van de personeelsgegevens?

Hoe maak je nu van gegevens waardevolle stuurinformatie? Met welke combinaties van gegevens kunnen managers echt ingrijpen, wat kunnen we wel en niet met het datawarehouse, hoe gaan we de samenwerking met financiën vormgeven? En hoe borgen we de HR stuurinformatie in de planning & control cyclus?

Geert Dentro: "met deze achtergrond kwamen we met Boom & Bos in gesprek. De focus lag heel sterk op het in korte tijd neerzetten van een zichtbaar resultaat. En dat is gelukt. In 2,5 maand lag de eerste HR managementrapportage op de bureaus van de raad van bestuur en het clustermanagement". Annie van Ommen, hoofd P&O: "wat prettig is aan de werkwijze van Boom & Bos is dat ze goed naar ons luisterden, ze kwamen niet met een standaard aanpak die ze opleggen maar werkten vooral samen aan een resultaat".

De aanpak: wat is nu haalbaar en hoe gaan we om met de ambities van Noorderboog?

Geert Dentro: "We begonnen met een inventarisatie van de belangrijkste rapportagevragen in de organisatie. Vervolgens is gekeken welke gegevens we op welke wijze uit de bronsystemen konden halen. Dat resulteerde in een eerste versie van de HR managementinformatie. Tegelijkertijd werkten we aan een actielijst voor het genereren van nieuwe stuurinformatie. Zodat we in de volgende managementrapportage weer nieuwe informatie kunnen toevoegen. Zo is onze HR rapportage een dynamisch proces geworden dat kan meegroeien met de ambities van Noorderboog en waarmee we kunnen inspelen op actuele HR thema's."

Scherpe analyses, basis voor dialoog met de lijn

Annie van Ommen: “HR stuurinformatie is bedoeld als een gereedschap voor het management. Wij zetten het in voor onze adviesgesprekken met de lijn.” Hoe Noorderboog deze dialoog realiseerde?

1. De rapportages bevatten naast cijfers, grafieken en tabellen ook analyses en toelichtingen. In de rapportage worden de cijfers toegelicht en opvallende zaken geduid.
2. Er is een HR rapportagecyclus neergezet waarbij de P&O-adviseurs de rapportage niet alleen opsturen maar ook gebruiken in hun adviesgesprekken. De dialoog die zo ontstaat geeft managers stuurinformatie en geeft P&O input voor nieuw beleid. De adviesgesprekken doen een beroep op de kennis en vaardigheden van de P&O-adviseur. Geert Dentre, beleidsmedewerker P&O:

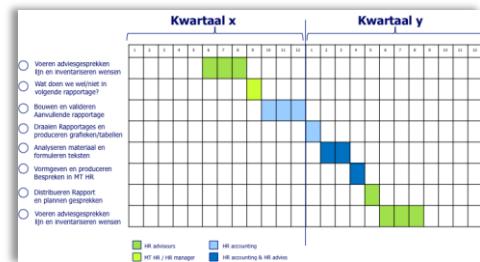


“Maar dat is ook juist waar we naar toe willen. Een controller moet zich ook goed voorbereiden bij een gesprek over de cijfers”.

Borging rapportageproces binnen afdeling en planning & control cyclus

Om er voor te zorgen dat Noorderboog de HR Rapportages zelfstandig kan voortzetten en ontwikkelen naar de toekomst is het rapportageproces goed geborgd binnen de afdeling P&O. Geert Dentre: “we hebben een jaargenda gemaakt waarbij iedereen weet wat er van hem of haar verwacht wordt. We hebben gekozen voor een kwartaalcyclus en er is eigenlijk geen week in het jaar meer waarin het proces stil ligt.” Ons procesgang is gekoppeld aan de cyclus van de afdeling Financiën. Daarmee sluiten we aan bij een werkwijze die de organisatie herkent en vertrouwt.

Annie van Ommen “Er is geen weg meer terug, het bestuur verwacht nu op een bepaalde datum de HR managementinformatie en dat moet je dan ook waarmaken”.



Flinke impact binnen Noorderboog

De eerste rapportage is samen met Boom & Bos neergezet, de tweede rapportage is op eigen kracht gedaan. En de inhoud van de rapportage heeft de organisatie aan het denken gezet. Annie van Ommen: “We constateren bijvoorbeeld dat we met steeds kleinere aanstellingen werken, dat geeft flexibiliteit maar is ook erg kostbaar. Dat heeft wel wat losgemaakt in de bestuurskamer”.