

Inhoudsopgave

De gedroomde rol van senior adviseur HR.....	2
De gedroomde rol van de HR-adviseur	5
De gedroomde rol van een medewerker P&O	8
De gedroomde rol van de adviseur arbeidsvoorwaarden en rechtspositie en medewerker p&o/arbeidsvoorwaarden en rechtspositie	10
De gedroomde rol van de salarisadministratie.....	13

De gedroomde rol van senior adviseur HR

In de gedroomde situatie ben ik een counterpart van elke manager, en niet alleen van de CMT-leden of de directie. Ik weet hen te vinden en zij mij. Ik ben sterk omgevingsbewust, zowel binnen het HR-team als binnen de organisatie als geheel, en weet van daaruit verbindingen te leggen. Ik ben niet alleen organisatorisch- maar ook mensgericht. Ik ben scherp en prikkelend in de analyse, ik weet de vinger op de zere plek te leggen, maar ik help het ook oplossen. Het helder verwoorden van situaties is daarbij mijn kracht.

Wie zijn mijn klanten en opdrachtgevers?

Hoofzakelijk de directie- en de CMT-leden, maar ik weet mijn weg ook te vinden in de MT's van de eenheden, samen met mijn collega HR-adviseurs. Teammanagers weten mij te vinden en weten wat ze aan mij hebben. We treffen elkaar regelmatig; spontaan omdat ik ze gewoon opzoek, maar ook omdat we reguliere overleggen hebben.

Wat is mijn bijdrage aan het optimaal invullen van de personeelsmanagersrol door de teammanagers?

Vanuit mijn kennis en vaardigheden over gedrag en functioneren van mensen weet ik teammanagers te spiegelen en te prikkelen. Ik doe dit in samenspraak met mijn collega HR-adviseurs. Mijn collega HR-adviseurs vragen mij regelmatig om daar actief over mee te denken. Ik ben daarin voor hen benaderbaar en ik vraag regelmatig hoe het gaat met de personeelsmanagersrol van de teammanagers. Zo houden we samen de vinger aan de pols en kunnen we samen de managers helpen.

Wat zijn de belangrijkste thema's die de invulling van mijn rol bepalen?

Organisatieontwikkeling, zoals de veranderingen in de aansturing en het organiseren van het werk. Strategische personeelsplanning, die daadwerkelijk inzicht geeft in de stand van de organisatie. Waarmee managers goed weten wie van hun teamleden zich prima ontwikkeld, wie er achterblijft en wie de toppers zijn. Maatschappelijke ontwikkelingen zoals vergrijzing van de beroepsbevolking, het veranderen van opvattingen over werk en wat mensen belangrijk vinden in het werk, dat zijn thema's die ik haarfijn moet aanvoelen en die ik weet te vertalen voor onze organisatie. Zodat we eigenlijk nooit achterlopen, maar altijd actueel zijn met ons beleid.

Hoe weet ik welke thema's prioriteit hebben?

Doordat ik aangehaakt ben op de ontwikkelingen in de eenheden, omdat ik niet alleen afstemming daarover heb met mijn collega HR-adviseurs, maar ook omdat ik regelmatig afstemming heb met de CMT-leden. Mijn actielijst bestaat uit thema's die afgestemd zijn met de opdrachtgevers, proactief door mijzelf of in goede samenspraak met de manager HR.

Wat doe ik om ervoor te zorgen dat mijn werkzaamheden zoveel mogelijk aansluiten bij de behoefte van de opdrachtgever?

Ik pols vooraf of ik de opdracht goed begrepen heb. Ik opereer daarin proactief, ik zoek het op en ik contracteer expliciet met mijn opdrachtgever. Wat hebben we afgesproken? Wat is er klaar als het klaar is? En wat zijn daarin de data om iets op te leveren? Ik bevestig dit en ik communiceer hier ook over binnen het team HR.

Hoe zorg ik ervoor dat ik zeker weet dat ik met de juiste opdracht aan de slag ga?

Ik koppel tijdig terug naar de opdrachtgever waar ik mee bezig ben. Dat is vergelijkbaar met het contracteren zoals hierboven benoemd. Maar ook doordat ik trends en ontwikkelingen signaleer die ik ongevraagd toets bij directie- en CMT-leden en bij de manager HR. Klopt het wat ik zie? Is dit waarmee ik aan de slag zou kunnen gaan? Die peilstok hanteer ik ook binnen het teamoverleg van HR.

Hoe weet ik zeker dat ik met mijn werkzaamheden de goede kant op ga en lever wat er gevraagd wordt?

Ik werk vanuit duidelijke afspraken, die ik expliciet heb gemaakt naar zowel mijn opdrachtgevers vanuit de directie als naar mijn collega HR-adviseurs. Ik lever tijdig concepten aan, ik vraag feedback en ik ben transparant in mijn werkzaamheden.

Wat zijn in mijn rol de belangrijkste prestaties en op welke gebieden?

Of het nu gaat om vraagstukken rondom reorganisaties, HR-beleid op allerlei onderwerpen, strategische personeelsplanning of talentontwikkeling, ik heb overzicht, ik signaleer en ik adviseer tijdig. Ik help directie en management omdat ik een deskundige gesprekspartner ben. Ik lever input en denkvermogen die nergens anders in de organisatie te vinden is. Mijn adviezen weet ik bovendien *to-the-point* te verwoorden in heldere notities.

Wat zijn de gewenste effecten van mijn werkzaamheden?

Directie, management en collega HR-adviseurs hebben het gevoel dat de organisatie in het goede spoor zit, dat we de goede HR-ontwikkelingen en -uitdagingen op het netvlies hebben. We zijn als het ware bij met de resultaten, de mensen werken met plezier bij gemeente Almelo en we halen het beste uit onze mensen. Managers weten daarin ook zelfstandig hun weg te vinden, maar weten ook wanneer ze mij moeten inschakelen.

Hoe is de verdeling tussen wat ik doe en wat de opdrachtgever doet?

Idealiter is het zo dat ik heldere kaders krijg van de opdrachtgever. Hij of zij geeft de verwachtingen aan, schets het probleem of het vraagstuk en benoemt wat hij of zij van mij verwacht. Dat is wat de opdrachtgever voor mij moet doen. Ik lever vervolgens met mijn expertise, kennis en kunde mijn adviezen, mijn producten, mijn notities of mijn mondelinge bijdrage. Werkende weg hebben we daarover altijd afstemming, zodat we elkaar nooit teleurstellen of voor verrassingen komen te staan.

Wat is kenmerkend voor mijn manier van werken?

Ik probeer altijd eerst een beeld te vormen van het geheel, *the bigger picture*, waarmee ik vraagstukken ook in perspectief en in samenhang probeer te plaatsen. Daarna kom ik gauw tot de kern, waarbij ik onderscheid maak in hoofd- en bijzaken en ik toets regelmatig of ik daarbij op het juiste spoor zit, of het herkenbaar is wat ik voor mij zie. Kenmerkend in die manier van werken is dat ik onafhankelijk en autonoom probeer te denken, maar niet de context van Almelo uit het oog verlies. Indien nodig ga ik ook tegen de stroom in, om te laten zien waar het om draait. Uiteindelijk kom ik altijd ergens uit, in samenspraak met mijn opdrachtgever en/of collega's. In die zin ben ik niet dogmatisch in mijn denken of in het zoeken naar oplossingen.

Hoe zorg ik er mede voor dat de samenwerking binnen HR optimaal verloopt?

Ik zoek mijn collega HR-adviseurs proactief op. Ik stel vragen over ontwikkelingen binnen de eenheden en ik toon mij behulpzaam bij de lopende vraagstukken. Mijn collega HR-adviseurs moeten het gevoel hebben dat ik er ben om actief mee te denken, dat ik hulp kan bieden en iets in te brengen heb waar ze zelf misschien niet aan gedacht hebben of onvoldoende tijd voor hebben of de rust voor hebben. Ik zorg er mede voor dat de samenwerking goed verloopt omdat ik zaken in

perspectief kan plaatsenvaardoor we de samenhang niet uit het oog verliezen. En ik gooi er af en toe een geintje in, om het leven een beetje luchtig te houden.

Hoe lukt het mij om optimaal gebruik te maken van de talenten binnen HR?

Belangstelling voor mijn collega's tonen, vragen stellen, samenwerking bewust opzoeken en niet denken dat ik het allemaal maar alleen moet doen.

Hoe lukt het mij om (potentiële) conflicten productief te maken?

Hoe loopt de onderlinge informatie uitwisseling?

Over welke kennis en vaardigheden beschik ik waardoor ik mijn rol goed kan uitoefenen?

De gedroomde rol van de HR-adviseur

In onze droomwereld is de manager een vakvolwassen People manager die zich volledig op de juiste wijze zijn of haar medewerkers benadert en bezig houdt met de reguliere P-taken.

De ondersteuning vanuit de organisatie, zoals digitale ondersteuning is uitmuntend en de manager weet hierin de weg te vinden. De basis is hiermee op orde.

Wie zijn onze klanten en opdrachtgevers?

In eerste instantie zijn onze klanten de eenheidsmanager en zijn of haar managers. In voorkomende gevallen directie. De managers zien ons als partner en weten waar ze ons voor kunnen inzetten en we hebben tweewekelijks overleg met ze. We schuiven periodiek aan bij het MT om tactisch, strategische onderwerpen te bespreken en daarover te adviseren.

Wat is onze bijdrage aan het optimaal invullen van de personeelsmanagersrol door de teammanagers?

Vanuit onze kennis en ervaring (met het ontwikkelen van medewerkers) kunnen we managers helpen om zichzelf te ontwikkelen. Dit doen we door feedback te geven en ze te spiegelen op eigen functioneren. In voorkomende gevallen kunnen we managers coachen en adviseren welke ontwikkelrichting zou bijdragen aan de doorontwikkeling van hun personeelsmanagersrol in de gewenste richting (80-20) en doen we concrete ontwikkelvoorstellen /-opleidingen. We adviseren de managers bij de inzet van personeelsinstrumenten en zijn een vraagbaak voor de manager op de meer specialistische HR gerelateerde vraagstukken waardoor de managers zich bezig kan houden met zijn of haar core-business / het product van het team.

We hebben regelmatig gesprekken met eenheidsmanagers over de mate van ontwikkeling van de managers binnen een eenheid.

Wat zijn de belangrijkste thema's die de invulling van onze rol bepalen?

De uitgangspunten van Stad en Resultaat en de vertaalslag daarvan voor de eenheid en de verschillende teams. Advisering op de verschillende resultaatgebieden en thema's. Dit vertaalt zich in een proactieve opstelling richting managers om langs de lijn van SPP de kwaliteit en kwantiteit van het personeelsbestand door te lopen en deze te matchen aan de opgaven voor de eenheid of het team. Vervolgens de advisering over de ontwikkeling en inzet van personeelsbeleid en -instrumenten om de ist en soll situatie te matchen. Wij zorgen ervoor dat we een graag geziene gast zijn bij het MT, we zijn strategisch gesprekspartner voor het MT en adviseren en denken mee bij de formulering van de richting, de opgaven van de eenheid en de inzet van (personeels)beleid en -instrumenten om de gewenste richting te bereiken en de opgaven realiseren. Wij maken hierover concrete, duidelijke afspraken met onze opdrachtgever en leggen de afspraken hierover vast.

Hoe weten we welke thema's prioriteit hebben en op welke wijze zorgen we ervoor dat onze werkzaamheden aansluiten bij de behoefte van de opdrachtgever en dat we met de 'goede' dingen bezig zijn?

We voeren op gestructureerde en regelmatige wijze het goede gesprek met de eenheidsmanager en teammanagers over de prioriteiten, dilemma's en vraagstukken binnen de eenheid. We bieden een luisterend oor, denken mee, spiegelen en proberen de vraag achter de vraag te achterhalen. Daarbij helpen we de managers met mogelijke oplossingsrichtingen. We halen proactief informatie op vanuit de organisatie door regelmatig het gesprek te voeren met de eenheidsmanager (bedrijfsvoering) en

de manager hr waardoor we op de hoogte zijn, en blijven, van de ontwikkelingen binnen de organisatie. Wij vertalen vervolgens deze informatie en ontwikkelingen in concrete realistische acties en adviezen met betrekking tot de opgaven binnen de eenheid waar we adviseur voor zijn. Per kwartaal voeren we met het MT van de eenheid gesprekken over de voortgang van de activiteiten en opdrachten die we hebben gecontracteerd.

Rol van de HR-adviseur

In deze droomwereld zijn wij counterpart van het management. Met onze kennis en kunde over het HRM vak, gedrag en functioneren van mensen denken wij actief met de managers mee opdat zij hun rol als manager nog beter kunnen vervullen. Hierin tonen wij een positief kritische houding. Dit doen wij door vragen te stellen, te luisteren en managers op een goede manier te spiegelen.

Onze toegevoegde waarde is gericht op het geven van advies op (specifieke) zaken aan het management van de eenheden (dilemma's). Managers betrekken ons bij vraagstukken die niet standaard zijn maar specifiek en veelal (meer/multi) gecompliceerd.

We werken daarnaast samen met de manager actief aan de ontwikkeling van de teams van de eenheid. Interne en externe factoren kunnen hieraan ten grondslag liggen. Denk aan veranderende wet- en regelgeving, samenwerking, competentieontwikkeling of het weer in gesprek brengen van de manager met de medewerker in relatie tot de thema's in de (HR) organisatieontwikkeling.

De adviseurs sluiten aan bij de MT's van de eenheden waarbij de verschillende HR thema's worden besproken. We hebben periodieke en, waar nodig, incidentele overleggen met managers en organisatiehoofd met een door ons opgestelde en een opgehaalde agenda vanuit de organisatie.

Wij leveren een bijdrage op HR-thema's, beleidsontwikkeling, projectleiderschap binnen de organisatie breed en in organisatie eenheden. De thema's zijn (*wellicht nog niet compleet*):

1. Organisatieontwikkeling
2. In- door en uitstroom waaronder onboarden (Werving en selectie, introductie enz.)
3. Arbo, verzuim en preventie
4. Strategische personeelsplanning
5. Leren en ontwikkelen

We zijn hierin proactief en tonen eigenaarschap. Dit houdt o.a. in dat we de wensen van de organisatie naar boven weten te halen (contracteren) en de verbinding weten te leggen tussen het management, medewerkers en het team HR. We zorgen voor betrokkenheid binnen het hele team HR. Als team maar ook individueel kunnen we elkaar hierin vinden en werken we uitstekend samen.

Hoe zorgen we ervoor dat de samenwerking binnen HR optimaal verloopt?

We zorgen ervoor dat de samenwerking binnen HR optimaal verloopt door eens per week af te stemmen tussen de HR adviseurs over de activiteiten binnen de eenheden. Informatie vanuit de eenheden wordt hierbij actief gedeeld. Het karakter van deze bijeenkomsten is in de vorm van intervisie waarbij van elkaar leren en ontwikkelen centraal staat.

De HR adviseur is als 1^e lijns adviseur de vooruitgeschoven post vanuit HR in de organisatie richting het management van de eenheden. De HR-adviseur is in de lead als het gaat om vraagstukken vanuit de eenheid. Wij hebben een signalerende/centrale rol en kennen de behoeftes van de organisatie en het management en vertalen in acties vanuit/voor het HR team. Het management weet ons hier te vinden. We weten de weg binnen het HR team en betrekken en schakelen collega's van het team in op hun expertise (PA, SA, arbeidsvoorwaarden, sr. HR-adviseur). Hierbij wordt gebruik gemaakt van de talenten van de medewerkers van het HR team. Zij hebben hun eigen rol en deskundigheid

richting de organisatie. We zorgen ervoor dat we minimaal eens per maand ons volledig team HR informeren en meenemen met de ontwikkelingen in de organisatie. We gaan daarbij pro-actief op zoek naar inbreng van onze collega's en staan open voor suggesties vanuit onze collega's.

Doelstelling van deze maandelijkse bijeenkomsten is het signaleren en delen van trends, signalerend, vraagbaak, levelen van het playingfield.

De HR adviseur is het eerste aanspreekpunt voor het management en neemt niet de vraag over van het management. Vraagstukken worden zoveel mogelijk beantwoord door de verantwoordelijk manager geadviseerd door de HR adviseur.

We werken vanuit de kernwaarden:

Oprecht, betrokken, nabij, geïnteresseerd, vertrouwen en initiatief.

De gedroomde rol van een medewerker P&O

Doel

Deze sessie met de medewerkers P&O had als doel om nog iets te repareren vanuit de sessies voor de zomervakantie. We hebben het gehad over onderstaande onderwerpen om onze kijk op de huidige en toekomstige rol van medewerker P&O duidelijk te schetsen.

Onderwerpen

- Huidige werkzaamheden medewerker P&O
 - Hoeveel tijd kost het ons, wat is de efficiency van deze taak/proces?
 - Wat is de toekomst van deze taak/proces m.b.t. digitalisering en wat is dan de efficiency?
 - Proces gescoord met groen (goed), geel (neutraal, niet aan de orde op dit moment) of rood (niet goed);
- Mogelijke toekomstige rol medewerker P&O
 - Aan de hand van de verbeterlagen vanuit de processen. Welke thema's en taken hebben onze interesse en waar ligt onze ambitie? In onze ogen ligt onze kennis/kunde breder dan dat wij nu laten zien en kunnen.
 - Belangrijk hierbij is het droombeeld van de andere rollen, wat wordt de rolverantwoordelijkheid en hoe snel gaat de digitalisering van bepaalde HR-processen.
- Samenwerking binnen HR
 - Het is belangrijk dat wij meer gebruik gaan maken van elkaars kwaliteiten en de verbinding zoeken, ook buiten de eigen rol. Hierdoor kan het team beter op elkaar inspelen, weten we beter wat we aan elkaar hebben.
 - Meer positieve feedback. Aangeven wat iemand beter of anders kan doen in plaats van zeggen dat iets niet kan of dat iets niet goed is. Elkaar naar een hoger niveau tillen en hierdoor ook een nog betere sfeer en samenwerking.
 - We hebben elkaar nodig!
- Hoe zien wij de rol medewerker P&O?
 - Essentie van de rol: verbinder tussen administratie, rechtspositie en de business.
 - Beheerder van de informatiestromen en processen.
 - De te raadplegen expert (kennis wet- en regelgeving cao + personeelshandboek, kennis interne HR-processen, kennis inhoud bepaalde projectgroep)
 - De ondersteuner bij de uitvoering van het personeelsbeleid en de ontwikkeling van hoofdthema's P&O (o.a. W&S, verzuim, rechtspositie, interne mobiliteit, strategische personeelsplanning etc.).

Gezien onze kennis en kunde zien wij ons als een medewerker P&O met de bovenstaande eigenschappen/rollen. In dit plaatje zien wij ons niet als een administratief medewerker of een soort assistent.

Mogelijke toekomstige rol medewerker P&O

Samen hebben wij gekeken naar mogelijke toekomstige taken voor ons als medewerker P&O op basis van interesse, ambitie, hoe wij de rol zien en ook de digitalisering:

- Verzuim en Arbo

- Bewaken Wet verbetering Poortwachter, ondersteuning in geval van vragen
- Administratieve Organisatie (personeelsinformatie/Youforce)
 - Ondersteunen managers bij processen Youforce
 - Ontwikkeling HR-processen
 - Voorbereiding proces nieuwe medewerker (arbeidsvoorwaarden etc.)
- Werving & Selectie
 - Arbeidsvoorwaardengesprek
 - Introductie Youforce/Onboarding
 - Promotie activiteiten stage
 - Rol Easycruit
 - Ondersteunen gesprekken
- Arbeidsvoorwaarden en Rechtspositie
 - Advisering bij reguliere vraagstukken rechtspositie
 - Vraagbaak managers en medewerkers m.b.t. regelingen (cao, personeelshandboek, verlof etc.)
- Leren en Ontwikkelingen
 - Bijdrage aan opleidingsbeleid
 - Bijdrage ontwikkeling HR-thema's
 - Meer zelfstandige en signalerende aanpak

De gedroomde rol van de adviseur arbeidsvoorwaarden en rechtspositie en medewerker p&o/arbeidsvoorwaarden en rechtspositie

In de gedroomde situatie is

- de adviseur arbeidsvoorwaarden en rechtspositie (adviseur A&R) de gesprekspartner van zowel elke manager (via de HR-adviseur) als CMT, directie en bestuur op het gebied van arbeidsvoorwaarden en rechtspositie, integriteit en disciplinaire zaken. Daarnaast is de adviseur A&R adviseur van de collega's van HRM.
- de medewerker p&o/arbeidsvoorwaarden en rechtspositie (medewerker A&R) is ondersteunend en faciliterend op het gebied van arbeidsvoorwaarden en rechtspositie voor de collega's en de manager van HRM.

Wie zijn onze klanten en opdrachtgevers?

- Adviseur A&R: wij adviseren gevraagd en ongevraagd het management, de directie, voorzitter Lokaal Overleg, werkgeverscommissie van de gemeenteraad, college en HRM-collega's. Advisering aan het management vindt plaats in afstemming met de betrokken HR-adviseur.
- Medewerker A&R: ik ondersteun collega's en de manager van HRM aan de hand van vastgelegde taken en op verzoek.

Wat is onze bijdrage aan het optimaal invullen van de personeelsmanagersrol door de teammanagers?

Adviseur A&R: vanuit onze kennis en vaardigheden weten wij het management zodanig te adviseren dat zij hun rol vanuit rechtspositioneel oogpunt kunnen uitvoeren. Zij kennen het arbeidsrecht, de cao en aanverwante regelgeving en weten het toe te passen richting hun medewerkers.

Ook dragen wij vanuit de invalshoek arbeidsvoorwaarden bij aan het concerndenken over HR-brede onderwerpen bijvoorbeeld in de thema's flankerend beleid, bezuinigingen, het postcorona tijdperk, etc. Wij doen dit in samenspraak met onze collega-HR-adviseurs. De collega-HR-adviseurs vragen ons regelmatig om daar actief over mee te denken. We zijn daarin voor hun benaderbaar en denken vanuit mogelijkheden en niet vanuit restricties. Als de situatie daar om vraagt, schetsen wij daarnaast gevraagd en ongevraagd de risico's. Dit doen wij langs de vastgestelde hiërarchische lijn.

Dit geldt ook voor de advisering aan de voorzitter in het LO, de portefeuillehouder personeel, het college en de werkgeverscommissie van de Raad.

Medewerker A&R: ik ondersteun zodanig mijn collega's dat zij het bovenstaande kunnen leveren.

Wat zijn de belangrijkste thema's die de invulling van onze rol bepalen?

Adviseur A&R en medewerker A&R: adviseren over toepassing wet- en regelgeving op het gebied van arbeidsvoorwaarden en rechtspositie organisatiebreed, over de stappen en gevolgen bij organisatieontwikkeling, (strategisch personeels)beleid vanuit de gemeente. Daarbij zijn wij in staat om van belang zijnde (wijzigingen in) wet- en regelgeving op een laagdrempelige manier te vertalen naar de betekenis daarvan voor de praktijk, collega's en organisatie. Dit uit zich in actieve voorlichting in begrijpelijke taal, heldere advisering met zo mogelijk opties, afwegingen daarbij en schets van de risico's en benaderbaar voor adviezen of vragen van opdrachtgevers.

Hoe weten wij welke thema's prioriteit hebben?

Iedere maandagmorgen hebben we een kort overkoepelend afstemmingsmoment voor wat er de komende week speelt binnen het team op initiatief van de HR-manager.

Daarnaast zorgen we er voor dat we weten wat de vraagstukken zijn in de eenheden, omdat we als team deze vraagstukken met enige regelmaat in ons HRM-overleg bespreken. We zorgen er voor dat

we met regelmaat afstemmingsmomenten hebben met HR-adviseurs en HR-manager. We zorgen er voor dat er wekelijks in onze agenda's ruimte is voor de mensen van ons team voor het plannen van een afspraak/afstemming op korte termijn.

We worden door onze HR-manager, die zitting heeft in het CMT, geïnformeerd over de in het CMT en MT gemaakte afspraken en context. Onze actielijst bestaat uit thema's die we als team HRM geprioriteerd hebben dan wel via opdrachten van het management en bestuur rechtstreekse prioriteit hebben gekregen in goede samenspraak met de manager HRM.

Het HR-overleg is het gremium waar opdrachten worden besproken, worden verdeeld, eigenaarschap wordt belegd en de benodigde talenten bij elkaar worden gezocht. Dit doet de HR-manager en de terugkoppelmomenten zijn al geagendeerd. We werken aan de hand van een agenda en onder goed voorzitterschap.

Wat doen wij om ervoor te zorgen dat onze werkzaamheden zoveel mogelijk aansluiten bij de behoefte van de opdrachtgever?

De opdrachtverstrekking gebeurt door de HR-manager of leden van ons team. Zo nodig halen we in een gesprek met de opdrachtgever nadere benodigde informatie op. Wij bevestigen de opdracht, het beoogde resultaat en het tijdpad (per mail) en maken hierover afspraken en managen daarbij de verwachting. Als we afspraken niet kunnen nakomen, bespreken we dit met de HR-manager en afhankelijk daarvan prioriteren we zo nodig in onze agenda's en opdrachten. Wij opereren daarin proactief en contracteren expliciet met onze opdrachtgever. Wat hebben we afgesproken? Wat is er klaar als het klaar is? En wat zijn daarin de data om iets op te leveren? We bevestigen dit en communiceren hier ook over binnen het team HRM.

Hoe weten we zeker dat we met onze werkzaamheden de goede kant op gaan en leveren wat er gevraagd wordt?

Wij werken vanuit duidelijke afspraken, die we expliciet hebben gemaakt naar zowel onze opdrachtgevers vanuit de directie als naar onze collega's van HRM. We hebben met enige regelmaat afstemming met en terugkoppeling naar de opdrachtgever(s). We leveren tijdig concepten aan, vragen feedback en zijn transparant in onze werkzaamheden.

Wat zijn in onze rol de belangrijkste prestaties en op welke gebieden?

We bewaken de eenduidige toepassing van het personeelsbeleid door actief dan wel desgevraagd kaders te scheppen op rechtspositioneel vlak en schakelen met onze HR-collega's over de betekenis hiervan voor hun rol. Dat kan plaatsvinden in het HRM-overleg en per mail, op team-, teamonderdeel- en individueel niveau. We zorgen ervoor dat we up to date zijn qua kennis en actualiteit en zijn hierop een vraagbaak voor onze collega's van HRM. Wij zorgen er voor dat wij vanuit ons landelijk netwerk, VNG en diverse trainingen/literatuur nieuwe ontwikkelingen signaleren en onder de aandacht brengen van onze HRM- collega's en hun vragen daarover beantwoorden. We hebben overzicht, signaleren en adviseren tijdig. Als team hebben we afspraken gemaakt over de controlrol van HRM en ieders verantwoordelijkheid en rol hierin is duidelijk binnen het team. We zijn een deskundige gesprekspartner die in de adviezen meer brengt dan sec het juridisch perspectief (we herkennen het probleem en de behoefte van de opdrachtgever en helpen hen om binnen de mogelijkheden een passende oplossing te vinden).

Wat zijn de gewenste effecten van onze werkzaamheden?

Directie, management en onze collega's hebben het gevoel dat de organisatie in het goede spoor zit, dat we de goede HR-ontwikkelingen en -uitdagingen op het netvlies hebben. We zorgen er voor dat we met enige regelmaat onze klanten en opdrachtgevers feedback vragen op onze resultaten. De mensen weten waar ze aan toe zijn in onze organisatie, er is een duidelijke lijn en als er verschil in arbeidsvoorwaarden is, is dit uitlegbaar en niet gebaseerd op willekeur.

Hoe is de verdeling tussen wat wij doen en wat de opdrachtgever doet?

Idealiter is het zo dat wij vanuit onze signaalfunctie de betekenis schetsen voor de organisatie en het management en van daar uit de opdracht voor HR in samenspraak met de HR-manager actief ophalen. Ook zijn wij in beeld op het moment dat de opdrachtgever met een juridische vraagstuk zit waarbij we zorgen dat het probleem of vraagstuk helder wordt. In alle geval zorgen wij er voor dat we heldere kaders krijgen van de opdrachtgever en dat hij zijn verwachtingen qua resultaat en tijdsfad aangeeft.

Wij leveren vervolgens met onze expertise, kennis en kunde onze adviezen, onze producten, onze notities of onze mondelinge bijdrage. Werkende weg hebben we daarover altijd afstemming met de opdrachtgever en het team.

Wat is kenmerkend voor onze manier van werken?

Wij proberen altijd eerst een beeld te vormen van het geheel, waarmee we vraagstukken ook in perspectief en in samenhang proberen te plaatsen. Daarna komen we tot de kern, waarbij we onderscheid maken in hoofd- en bijzaken en we toetsen regelmatig of we daarbij op het juiste spoor zitten, of het herkenbaar is wat we voor ons zien. Kenmerkend in die manier van werken is dat we in onze rol onafhankelijk en autonoom denken, maar niet de context van Almelo uit het oog verliezen en in verbinding staan met de opdrachten waar de organisatie en HR voor staan. We voelen ons verantwoordelijk voor het bijdragen aan deze opgaven.

Hoe zorgen we er mede voor dat de samenwerking binnen HR optimaal verloopt?

Wij realiseren ons dat elk product dat ons team verlaat, zijn uitstraling heeft op ons gehele team. De meerwaarde van HR als collectief is dat wij alle vakgebieden in huis hebben, 1 team zijn en fysiek bij elkaar zijn en daardoor snel kunnen schakelen, afstemmen en samenwerken. De opdrachtgever mag van ons verwachten dat ons product in samenwerking tot stand is gekomen. Dat betekent dus dat communicatie, transparantie, behulpzaamheid, collegialiteit essentieel zijn voor dit proces, waarin wij en al onze collega's, een bijdrage leveren. Voor ons betekent dit we op een positieve manier feedback geven en willen ontvangen om als team sterker te worden en te kunnen excelleren. Individuele belangen of ambities zijn ondergeschikt aan het teambelang en de uitstraling van HR.

Hoe lukt het ons om optimaal gebruik te maken van de talenten binnen HR?

Wij kennen ieders talenten binnen ons team omdat we daarvoor HR-instrumenten hebben ingezet en ervaren. Denk aan talentspiegel, 360 graden feedback, teambuildingsbijeenkomsten, etc. De ervaring met deze instrumenten kunnen we bij onze advisering gebruiken. Binnen ons team worden die medewerkers ingezet die met hun talent op dat moment het beste passen bij de behoefte van de opdrachtgever(s) en ons idee dat er op dat moment nodig is. Het gaat niet om het individu maar om het product van het team HRM.

De gedroomde rol van de salarisadministratie

In de gedroomde situatie zijn wij een platform voor het gehele HR-team en uiteraard die collega's die salaris gerelateerde vragen hebben. Ze weten ons te vinden maar wij hun ook. We zijn uitvoerend sterk, denken graag mee met de organisatie en zijn adviserend maar ook proactief, zowel binnen het HR-team als in de organisatie. We weten van daaruit verbindingen te leggen waardoor we ook door een iedere als een volwaardig gesprekspartner worden gezien. Dus niet als het laatste stukje van het proces of een schepnet, die alle informatie zelf moet binnen hengelen om maandelijks een goed product af te leveren. We zijn analytisch sterk, passen de regels toe conform wet- en regelgeving en weten de vinger op de zere plek te leggen. Uiteraard helpen we graag mee om dit ook weer op te lossen.

Wie zijn onze klanten en opdrachtgevers?

We hebben zowel interne- als externe "klanten", denk aan alle medewerkers, team HR, Finance, applicatiebeheer en ICT maar ook de Belastingdienst, ABP als het UWV. Ze kunnen altijd bij ons terecht voor alle salaris gerelateerde vragen. We zijn een open en vriendelijke afdeling.

Wat is onze bijdrage aan het optimaal invullen van onze rol binnen het team HR en de gemeente Almelo?

Vanuit onze kennis, vaardigheden en expertise met betrekking tot de salarisadministratie worden wij altijd gevraagd om de juiste informatie te geven aan een ieder die daar behoefte aan heeft omtrent salaris gerelateerde vragen en uiteraard mag er van ons verwacht worden dat wij vanuit onze expertise ook altijd antwoord hebben op de vragen, die ons gesteld worden. Daarnaast geven wij gevraagd en ongevraagd advies over alles wat met salarisverwerking te maken heeft en dit wordt uiteraard ook gewaardeerd door een ieder. We denken graag mee met de HR-gerelateerde processen binnen de organisatie en worden ook altijd gevraagd om mee te denken (sparring partner). Uiteraard geldt dit meedenken ook voor het functionele- en applicatiebeheer voor de diverse systemen. We doen dit altijd vanuit samenspraak en overleg binnen ons salarisadministratie-team. Wij zijn makkelijk benaderbaar en altijd bereikbaar voor iedereen.

Wat zijn de belangrijkste aspecten die de invulling van onze rol bepalen?

Digitalisering, regel- en wetgeving, vakkennis, communicatie, organisatieontwikkeling, teambuilding, wederzijds respect en op de hoogte van elkaars talenten maakt dat wij een topteam zijn en ook zo gezien worden. We lopen nooit achter de feiten aan en zijn altijd actueel.

Hoe weten wij welke thema's prioriteit hebben?

Doordat we aangehaakt zijn (worden) op de ontwikkelingen zowel binnen de organisatie als met betrekking tot de wet- en regelgeving kennen we onze prioriteiten en deze hebben we dan ook efficiënt verdeeld binnen ons team, zodat we altijd een korte doorlooptijd hebben op de openstaande kwesties. Uiteraard is onze 1^e prioriteit een maandelijkse foutloze salarisverwerking voor iedereen, die ook altijd juist en op tijd betaald wordt.

Hoe weten we zeker dat we met onze werkzaamheden de goede kant op gaan en leveren wat er gevraagd wordt?

We werken vanuit duidelijke afspraken, die we helder en duidelijk hebben gemaakt in de HR-werkprocessen en deze liggen ook vast in onze werkvoorschriften, zodat dit ook altijd voor een ieder duidelijk is. Ook ligt dit vast in een jaarplan voor het HR-team, die gemanaged wordt door de HR-manager.

De gedroomde rol van de salarisadministratie (vervolg)

Wat zijn in onze rol de belangrijkste prestaties?

Maandelijks een tijdige en correcte salarisbetaling, aanlevering van de juiste gegevens aan onze externe klanten en daarnaast oplossingen aandragen voor de vraagstukken rondom de salarisverwerking, het beloningsbeleid, het HR-beleid en het Finance-beleid op allerlei onderwerpen waarin wij worden meegenomen. We hebben overzicht, we signaleren en adviseren tijdig en we leveren de juiste gevraagde input (rapportages) altijd op tijd aan.

Wat zijn de gewenste effecten van onze werkzaamheden?

Een ieder is blij en tevreden met ons. We worden gezien als een prettige sparringpartner.

Wat is kenmerkend voor onze manier van werken?

Heldere en duidelijke uitleg en communicatie van het gevraagde, geen open eindjes en altijd up to date.

Hoe zorgen we er mede voor dat de samenwerking binnen HR optimaal verloopt?

Wij zoeken onze collega's HR, Finance en applicatiebeheer proactief op. We stellen de juiste vragen voor onze salarisverwerking en de diverse processen. Daarnaast tonen we ons altijd behulpzaam bij de lopende salaris gerelateerde vraagstukken. Onze collega's HR, Applicatiebeheer en Finance moeten het gevoel hebben dat we er zijn om actief mee te denken, dat we hulp kunnen bieden en iets in te brengen heb waar ze zelf misschien niet aan gedacht hebben. Daarnaast zijn wij een sparringpartner op het gebied van het beloningsbeleid en kunnen wij daarin adviseren waar nodig op basis van zowel wetgeving, CAO als het handboek in combinatie met het juiste inzicht.

Hoe lukt het ons om optimaal gebruik te maken van de talenten binnen HR?

Belangstelling voor onze collega's tonen, vragen stellen, samenwerking bewust opzoeken, kritisch zijn en niet denken dat we het allemaal maar alleen moeten doen of kunnen.

Hoe lukt het ons om (potentiële) conflicten productief te maken?

Door alles bespreekbaar te maken en positief kritisch te zijn durven wij de eventuele conflicten binnen ons team maar ook daarbuiten aan te kaarten. Uiteraard ook doordat de HR-manager en directie ons steunen in de processen voor ons HR-team.

Hoe loopt de onderlinge informatie uitwisseling?

We worden altijd op tijd geïnformeerd en uiteraard informeren wij ook altijd op tijd als er een situatie is. Dit gaat op een vriendelijke en collegiale wijze en met wederzijds respect voor elkaar. Daarnaast is er ruimte voor een koffiepraatje, een keertje lunchen of teambuilding (lees: afdelingsuitjes).

Over welke kennis en vaardigheden beschikken wij waardoor wij onze rol goed kunnen uitoefenen?

Onze vakkennis is altijd up to date volgens de laatste wetgeving, we zijn proactief, denken kritisch mee in de HR-processen en wijzen onze HR-collega's op de mogelijke valkuilen gebaseerd op de regel- en wetgeving (loonheffingen, arbeids- en sociaal recht). Uiteraard zijn we accuraat, analytisch, flexibel, kunnen goed omgaan met details en prioriteiten stellen.