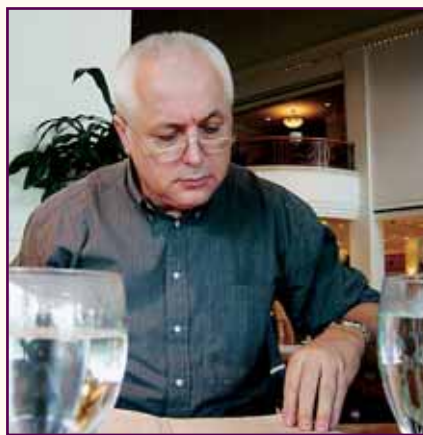


ProFeeling is een professioneel adviesbureau dat directies, teams en individuele mensen uit het bedrijfsleven adviseert, coacht en traint. 'Daar worden zowel de werknemers als het bedrijf beter van', aldus Ben Scherpenzeel, oprichter van ProFeeling. 'De omzet en winst stijgen meestal dankzij onze aanpak.'

Bedrijven die het op personeelsgebied goed voor elkaar hebben, zien dat terug in hun rendement. Dat is de stellige overtuiging van Ben Scherpenzeel. 'Veel werknemers presteren niet optimaal en zijn niet maximaal bij het bedrijf betrokken. Op hun werk opereren ze op halve kracht; hun echte passies leven ze uit in hun hobby's. Veel energie van werknemers gaat daardoor verloren voor de onderneming. Dat is zonde. ProFeeling zorgt ervoor dat de medewerkers met meer bezieling werken. De prestaties van het bedrijf gaan daardoor meetbaar omhoog. Dat heb ik de laatste jaren geregeld ervaren bij klanten in onder meer de industrie, de dienstverlening en het MKB. In veel ondernemingen kunnen we zien dat de resultaten echt verbeterd zijn sinds ze met ons een traject hebben gedaan.'

Een heldere en vooral concrete visie

Hoe werkt de aanpak van ProFeeling in de praktijk? Scherpenzeel: 'Het begint allemaal met de missie en de visie van het bedrijf. Deze moeten volstrekt helder zijn maar ook erg concreet en de medewerkers moeten zich erin kunnen vinden. Een mooie kreet opschrijven en deze ingelijst aan de muur hangen bij de receptie, volstaat dus niet. De missie moet echt gaan leven voor de werkvloer; de medewerkers moeten erdoor geraakt worden. Is de visie eenmaal ontwikkeld, dan worden daaruit meetbare doelen afgeleid. Deze leiden naar een strategisch plan. Waar gaat het in de toekomst naar toe? Een heel wezenlijk onderdeel van het strategische plan is het personeelsplan. Wat zijn de ontwikkelingswensen van de werknemers? Hoe kunnen deze worden ingepast

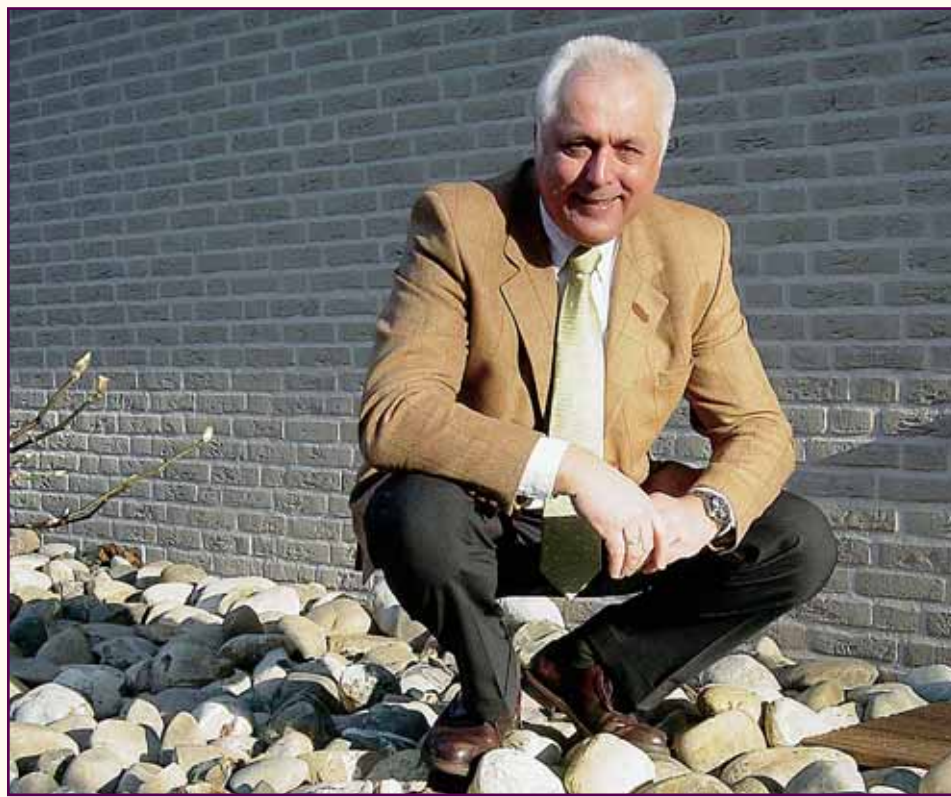


in de doelstellingen van de onderneming? Hoe kunnen de eisen en wensen van bedrijf en medewerkers zo op elkaar worden afgestemd dat er een win-win situatie ontstaat?'

HR beleid

Als de koers eenmaal duidelijk is, begint het echte werk. Want nieuwe plannen uitvoeren, vraagt nogal wat van de betrokkenen. ProFeeling kan helpen bij de vormgeving van het veranderingstraject. Bijvoorbeeld door te ondersteunen bij de ontwikkeling van het HR beleid. Er wordt een formatieplanning gemaakt. Vervolgens wordt bekeken welke competenties er binnen het bedrijf nodig zijn om van de nieuwe koers een succes te maken. Dan volgt de fase van het in kaart brengen van de aanwezige kwaliteiten en het bepalen wie welke functie kan gaan uitoefenen. Uiteindelijk ontstaat er een concreet actieplan dat door alle betrokkenen wordt uitgevoerd.

ProFeeling: van veertig naar honderd procent rendement



Performance gericht opleiden

Soms betekent een koerswijziging ook dat directieleden, managers of mensen van de werkvloer zich nieuwe competenties eigen moeten maken. Bijvoorbeeld als de directie besluit een nieuw beoordelingssysteem in te voeren, waarvoor de managers moeten worden getraind. Of als een bepaald thema uit de missie nadere uitdieping behoeft. ProFeeling kan dan ondersteunen door middel van lerende werkbijeenkomsten. Scherpenzeel: 'De "trainingen" zijn altijd zeer praktijkgericht en sluiten aan bij vragen die in een onderneming leven. Wij werken volgens het principe train-de-trainer. We leren de mensen dus hoe ze zelf zaken kunnen aanpakken, zodat ze na ons vertrek op eigen kracht verder kunnen. Deze trainingen gaan dan ook verder dan het "aanleren van een kunstje". Ze overstijgen het vaardigheidsniveau en zijn vooral gericht op het veranderen van onderliggende principes, waarden, normen en overtuigingen, die uiteindelijk het gedrag genereren.'

De omgeving gebruiken om te leren

Trainingen kunnen op verschillende wijzen worden vormgegeven. De theorie wordt vaak overgedragen door een 'gewone' presentatie, maar daarnaast worden allerlei andere methoden gehanteerd.

BEDRIJFS- PRESENTATIE

Scherpenzeel: 'We gaan wel eens de natuur in met een groep om er met speciale oefeningen gericht te werken aan teambuilding. Medewerkers zitten dan in een heel andere rol dan op de werkvloer. Toch kun je bepaalde patronen juist in een andere setting beter en sneller herkennen. Je ziet bijvoorbeeld meteen wie de durfals zijn in een team – die klimmen wel even in een boom. Of je merkt dat iemand zich niet geblinddoekt door het bos durft te laten leiden door een ander. Als dat een manager is, kun je verbinding maken naar de praktijk door aan de orde te stellen of hij bijvoorbeeld ook moeilijk delegeert.'

Kadertrainingen

Een succesnummer onder de trainingen is de zogeheten 'Kadertraining', waarbij alle kaderleden van een onderneming op regelmatige basis bij elkaar komen om samen aan verandering te werken. Scherpenzeel: 'De insteek hierbij is dat men ook van elkaar leert. Het ontwikkelen van dit soort 'leernetwerken' blijkt namelijk uiterst effectief. Men leert van elkaar, doet nieuwe informatie op, de blik van iedereen wordt verruimd en je kunt in een veilige omgeving met nieuw gedrag experimenteren. Door het accepteren van de verschillen ontstaat er vaak synergie. Kortom: niet alleen de vaktechnische training is belangrijk, maar de ontwikkeling in sociale intelligentie gaat in zo'n setting bijna als vanzelf. Vaak wordt er vanuit de groep gevraagd om deze vorm van training voort te zetten en verder te verdiepen. In feite is het daarmee ook een soort van intercollegiale coaching geworden.'

P&O naar de lijn

Uiterst effectief zijn ook de 'P&O naar de lijn' projecten. Uitgangspunt hiervan is dat managers vooral voorwaardenscheppend bezig moeten zijn om het hun medewer-

ProFeeling helpt u meer uit uw personeel te halen

kers mogelijk te maken zelfstandig te functioneren en verantwoordelijkheid te nemen binnen de gestelde visie. De lijn neemt daartoe ook een aantal taken over van de afdeling Personeelszaken en wordt daarvoor getraind door ProFeeling. Scherpenzeel: 'Vooral in kleinere ondernemingen wordt personeelszaken er vaak bij gedaan door iemand die daarvoor niet speciaal is opgeleid. Dat hoeft echter geen probleem te zijn. Integendeel. Wie kent de afdeling immers beter dan de lijnmanager? Als er een vacature is, weet hij als geen ander hoe hij zijn afdeling moet versterken. De selectieprocedure vindt dus mede onder zijn verantwoordelijkheid plaats.

Over het beeldmerk

Het logo van ProFeeling is het beeldje *Levensvreugde* (van beeldhouwer/kunstenaar Leon Vermunt) met op de achtergrond een schijnbaar gehaaste zakenman met koffer. Scherpenzeel: 'Het vignet toont heel duidelijk dat werk en plezier elkaar niet uitsluiten, maar juist twee kanten kunnen zijn van dezelfde medaille. Je kunt heel veel plezier en voldoening putten uit het neerzetten van prestaties.'



ProFeeling leert de manager de kneepjes van het vak P&O. En draagt kennis ook over aan diegene, die verantwoordelijk is voor de monitoring van het P&O proces. Zo snijdt het mes aan twee kanten.'

Coaching op verhoging van prestatie

ProFeeling coacht ook individuen: managers die promotie willen maken, medewerkers die nieuwe wegen willen inslaan, personeelsleden die op een dood spoor zitten. Een gemiddeld coachingstraject duurt ongeveer tien maanden. In die tijd wordt er eerst een persoonlijk ontwikkelings- en ambitieplan opgesteld, waarin de ontwikkelingsmogelijkheden van de gecoachte worden vastgelegd. Vervolgens gaat de gecoachte deze vormgeven. Hij wordt hierbij begeleid door de coach, die maandelijks gesprekken met hem voert en soms ook meekijkt in de praktijk en daar direct feedback geeft. Daarnaast wordt er "huiswerk" gemaakt: boeken lezen, praktijkopdrachten uitvoeren, gesprekken voeren met derden, een psychologisch onderzoek laten doen. Scherpenzeel: 'Het huiswerk kan van alles zijn. Zolang het de verwezenlijking van het doel maar dichterbij brengt.'



Persoonlijke ontwikkeling

Tot slot ondersteunt ProFeeling mensen ook bij hun persoonlijke ontwikkeling. Persoonlijke ontwikkeling is het zoeken

naar de unieke talenten van mensen, de drives die ze hebben om deze te realiseren en de obstakels die ze ervaren bij het bereiken ervan. Scherpenzeel: 'Veel mensen nemen een andere rol aan; ze acteren niet zoals ze werkelijk zijn. Ze zijn niet authentiek. Natuurlijk levert dit stress op en dat kost energie. Terwijl de omgeving allang doorheeft dat ze een rol spelen en iets anders willen. Zonde van de energie. Ze functioneren vaak maar op zo'n veertig tot vijftig procent van hun echte kunnen. ProFeeling leert ze hun problemen te benoemen en op te lossen. Maar daar blijft het niet bij. Zij leren ook de oplossingswijzen te integreren in hun functioneren. Dat leidt tot persoonlijke groei, waardoor ze ook beter presteren. Persoonlijke ontwikkeling is dan de motor van bedrijfsontwikkeling. Goed nieuws voor de werkgever dus. Let wel: als deze wil dat zijn werknemers beter presteren, dan moet de werkgever er ook voor zorgen dat ze meer zichzelf kunnen zijn en zich openhartiger kunnen uiten. Dat is soms moeilijk. Want als mensen je zeggen wat ze werkelijk denken, is dat niet altijd leuk om te horen. Maar het levert wel waardevolle informatie op, die de onderneming verder kan brengen. Als werkgever en werknemers hun ambities op elkaar weten af te stemmen, gaat het rendement van het menselijke kapitaal van een onderneming dan ook van veertig naar honderd procent!'

Checklist

ProFeeling heeft een eenvoudige checklist gemaakt om te kijken of een bedrijf aan de belangrijkste voorwaarden voldoet om 100% rendement op personeel te verkrijgen.

(zie de website www.profeeling.nl).

ProFeeling BV
Kamperweg 8
7213 AS Gorssel
Tel.: (0653) 461921
Fax: (0575) 491123
E-mail: ben@profeeling.nl
Website: www.profeeling.nl