

duurzaam strategisch management in de publieke sector en de social profit

sstrategisch en performancemanagement

omschrijving

INTRODUCTIE

In de Angelsaksische wereld spreekt men van de “non en socialprofit starvation cycle”. Zowel in Canada, de VS als Engeland, is gebleken dat de middelen schaarser worden, de omkadering afneemt, de werkdruk toeneemt en de balanssituatie van een groot aantal organisaties slechter wordt.

Onderzoekers wijzen 2008 en de bankencrisis aan als het keerpunt. In België -daarentegen- stijgen de middelen voor de social profit nog steeds en neemt de tewerkstelling toe.

De vorige Vlaamse regering nam ooit het besluit op alles te besparen, maar niet op de sociale departementen. Een moedige beslissing die ze ook is nagekomen. En ook nu is er nog lichte vooruitgang in de bestede middelen. Maar we kunnen niet voorbij aan de toenemende trends.

Tendering, bijvoorbeeld, aanbestedingen en andere marktmechanismen, zorgen voor toegenomen prijs- en prestatiedruk. De subsidiebesluiten beperken steeds meer de toegestane uitgaven. Overleg, teamvergaderingen en vormingen vallen steeds vaker uit de subsidiabele kosten, investeringen worden beperkt of niet langer toegestaan. Het opbouwen van reserves of het aanwenden van overschotten is bij vele subsidies onbestaande: overschotten moeten teruggestort worden. Dit leidt tot meer subsidie-afhankelijkheid en minder middelen om risico's te dekken of te innoveren.

Subsidies zijn van steeds kortere duur. Er is wel degelijk sprake van een “project”-isering van de sector. Steeds vaker zijn projecten in looptijd beperkt tot een jaar. Met veel personeelonzekerheid tot gevolg. Een typisch voorbeeld van waar de overheid de risico's verschuift van de eigen schouders naar die van de private partners. Omwille van dit, en nog veel meer, is het belangrijk om waakzaam te zijn en te blijven hameren op de ontwikkeling van organisatiecapaciteit en kapitaalstructuur. Zij zijn de noodzakelijke voorwaarden voor een goed werkende organisatie, die zowel de consument als de medewerkers afdoende en kwaliteitsvol kan ondersteunen. Een duurzame strategie is cruciaal.

OMSCHRIJVING

Performance management is essentieel: u wil de resultaten managen door de werking van de medewerkers te managen.

Performance management staat momenteel onder zware druk: evaluaties zijn afgeserveerd en het managen van doelstellingen heeft minstens een flink herexamen aan het been hangen.

De rechtlijnige performance-cyclus: we formuleren doelstellingen, die we tussendoor bijsturen (via functioneringsgesprekken) en op het einde evalueren (via het evaluatiegesprek); die cyclus is aan herziening toe.

VOOR WIE IS DEZE OPLEIDING BESTEMD?

- Leidinggevenden
- Kaderleden
- Departementshoofden
- Diensthoofden
- Stafmedewerkers
- Leden van de adviesraad of managementteam

BIJKOMENDE INFO

Na de driedaagse collectieve lesmomenten is er een terugkomsessie voorzien. Tussen het laatste collectieve lesmoment en de terugkomsessie bieden we u de mogelijkheid om op een vaste datum een individueel coachinggesprek te voeren van 1 uur met de docent.

programma

1. Sturen met KPI's

Betere resultaten met sterke indicatoren

- Wat zijn KPI's?
- Waarvoor worden KPI's – in de social profit, overheid en publieke instellingen – gebruikt?
- Hoe ontwikkelt u bruikbare KPI's?
- Wat zijn de voordelen? En de beperkingen?
- Hoe schat u de relatieve waarde van een indicator in?
- Hoe verantwoordt u de KPI's bij uw medewerkers en derden?

U luistert niet alleen, maar gaat van bij het begin aan de slag. U bestudeert voorbeelden en maakt oefeningen. Individueel of in groep, en altijd op maat van uw sector.

Strategie-workshop

Is u zeker van uw strategisch plan?

- Strategische basisbegrippen
- Verschillende fases bij het opstellen van een strategisch plan
- Het proces van strategische planning
- De bouwstenen van een strategisch plan
- De strategische keuzes van het plan vertalen in werkbare doelstellingen
- Implementatie verzekeren: strategie opvolgen en bijsturen

2. Het nieuwe performancemanagement in de praktijk

Medewerkers sturen zonder te demotiveren

Performance management is essentieel: u wil de resultaten managen door de werking van de medewerkers te managen. Performance management staat momenteel onder zware druk: evaluaties zijn afgeserveerd en het managen van doelstellingen heeft minstens een flink herexamen aan het been hangen. De rechtlijnige performance-cyclus: we formuleren doelstellingen, die we tussendoor bijsturen (via functioneringsgesprekken) en op het einde evalueren (via het evaluatiegesprek); die cyclus is aan herziening toe.

Belangrijker dan weten dat we geen evaluaties meer gaan doen is de vraag: wat nu? Wat stellen we in de plaats? Hoe gaan we er voor zorgen dat onze mensen performanter zijn als we geen evaluaties meer doen? Hoe we dat in de praktijk brengen kan je hier leren.

docent

Jan Ghyselen

"Bij het begin van mijn carrière ik het geluk om stapje voor stapje in een leidinggevende rol te groeien. Van coördinator en deeltijds begeleider, naar voltijds coördinator, naar algemeen directeur. En van een kleine organisatie met een handvol mensen naar een grote met meer dan 100 mensen op de payroll.

Ervaring en opleiding in een notendop

1986-1992: lic. criminologie, geaggr. sociologie

1992-1994: burgerdienst

1995-1999: coördinator SLN Halle-Vilvoorde en coördinator en begeleider Arbeidstrajectbegeleiding personen met een handicap Brussel, Halle-Vilvoorde

1999-2015: directeur Sociale Werkplaats De Loods

2001-2003: opleiding Management Social Profit HoGent

2011-2012: opleiding KMO-management Vlerick Gent-Leuven

2015-nu: lesgever, consulent, coach (lesgever methodiek en beroepspraktijk aan Ervaringsdeskundigen Armoede En Sociale Uitsluiting)