An aerial photograph of a large, modern building with a flat roof. The roof is covered with a dense array of solar panels. The building has multiple stories with windows. The overall color palette is dominated by blues and greys, with a slight blue tint over the entire image.

DSG Fulfilment

Van Performance Management
Naar
Performance Development

Historie



- Oppericht in 1926
- 26-jarige Zaankanter Gerrit Sijbrand Pelt
- Werfkelder aan de Oudegracht in hartje Utrecht.
- 1974 de grootste houthandel in de regio



In het kort: wie zijn wij?

- DSG Fulfilment; onderdeel van De Stiho Groep
- Formules: Stiho (DC Utrecht), Baars & Bloemhoff (DC Zaandam), Bouwmaat (franchise organisatie), Bouwcenter Filippo (worden Stiho vestigingen), Qoqon (particuliere divisie voor keukens en badkamers)
- Familiebedrijf; bestaan dit jaar 95 jaar
- Behalve Qoqon business to business organisatie
- Ongeveer 1.000 medewerkers in dienst; DSG Fulfilment 150 medewerkers

Onze missie



Stiho wil voor de **aannemerij** in de **nieuwe Randstad** de best gewaardeerde **duurzame** toeleverancier zijn op het gebied van **verbouw, renovatie en kleinschalige nieuwbouw**.

Onze rol: DSG Fulfilment zorgt met succesvolle logistieke dienstverlening voor een tevreden klant.





Stiho Lage Weide

NIEUW!





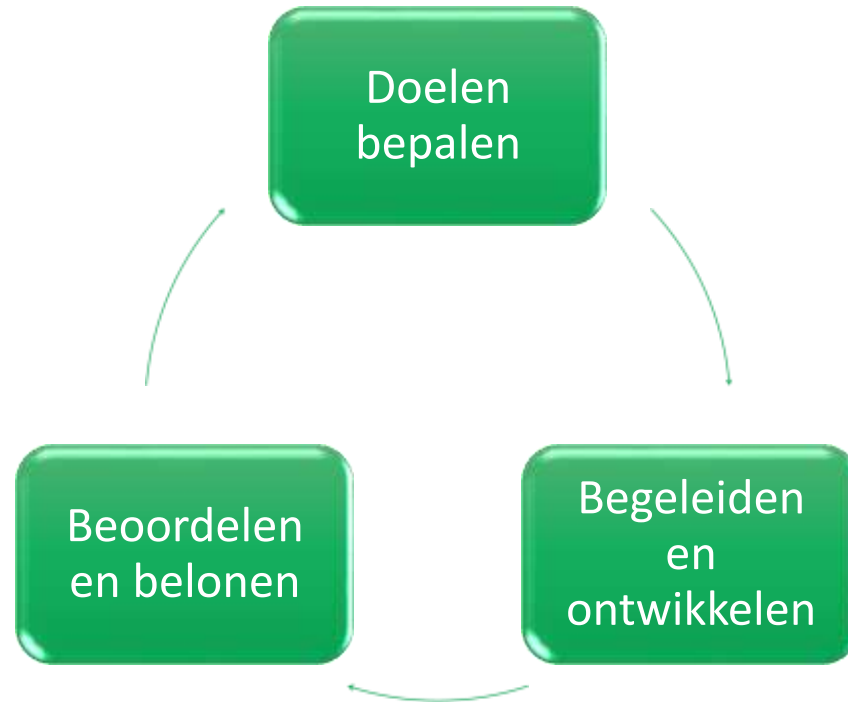
De HR Cyclus; de oude situatie en het nieuwe beoordelen



Waarom de HR cyclus?

- Het doel van deze gesprekken is dat medewerkers beter gaan presteren door de reflectie op afgelopen jaar.
 - Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat deze gesprekken helemaal niet leidt tot prestatieverbetering en ook niet motiveert.
 - Reflectie heeft echter enkel nut op het moment van de situatie.
- Een moment van aandacht.

Huidige HR-cyclus

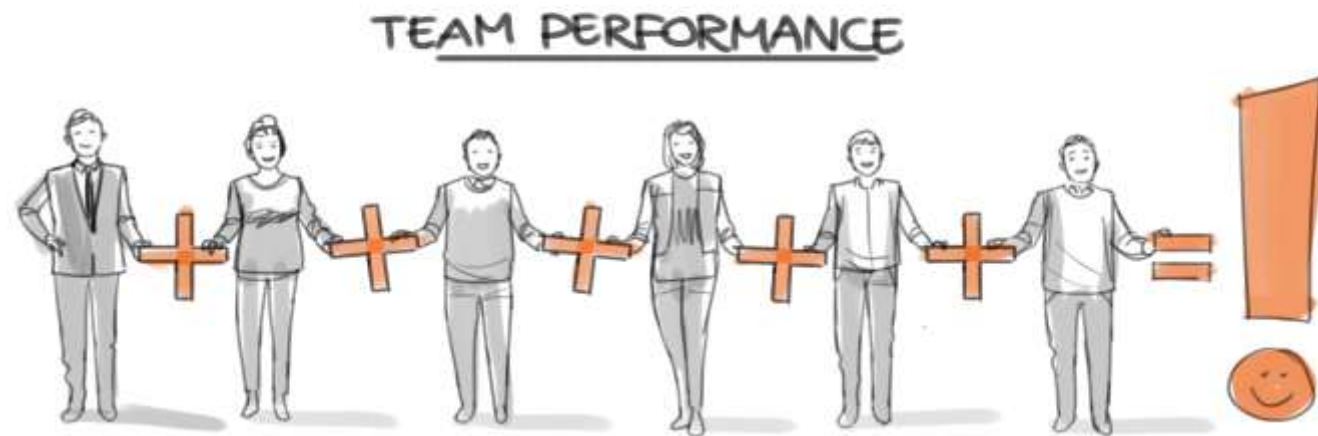




Belangrijkste tekortkomingen

- Geen koppeling met de strategie
- Geen samenhang met teamperformance
- Geen verbinding met dagelijks functioneren
- Te weinig verantwoordelijkheid medewerker
- Gesprekken kosten veel tijd; weinig rendement
- HR feestje
- Geen aansluiting bij nieuwe wijzen van organiseren

We gaan het anders doen





Het nieuwe beoordelen

- gesprekken op een andere manier
- accenten
- Jaarcyclus

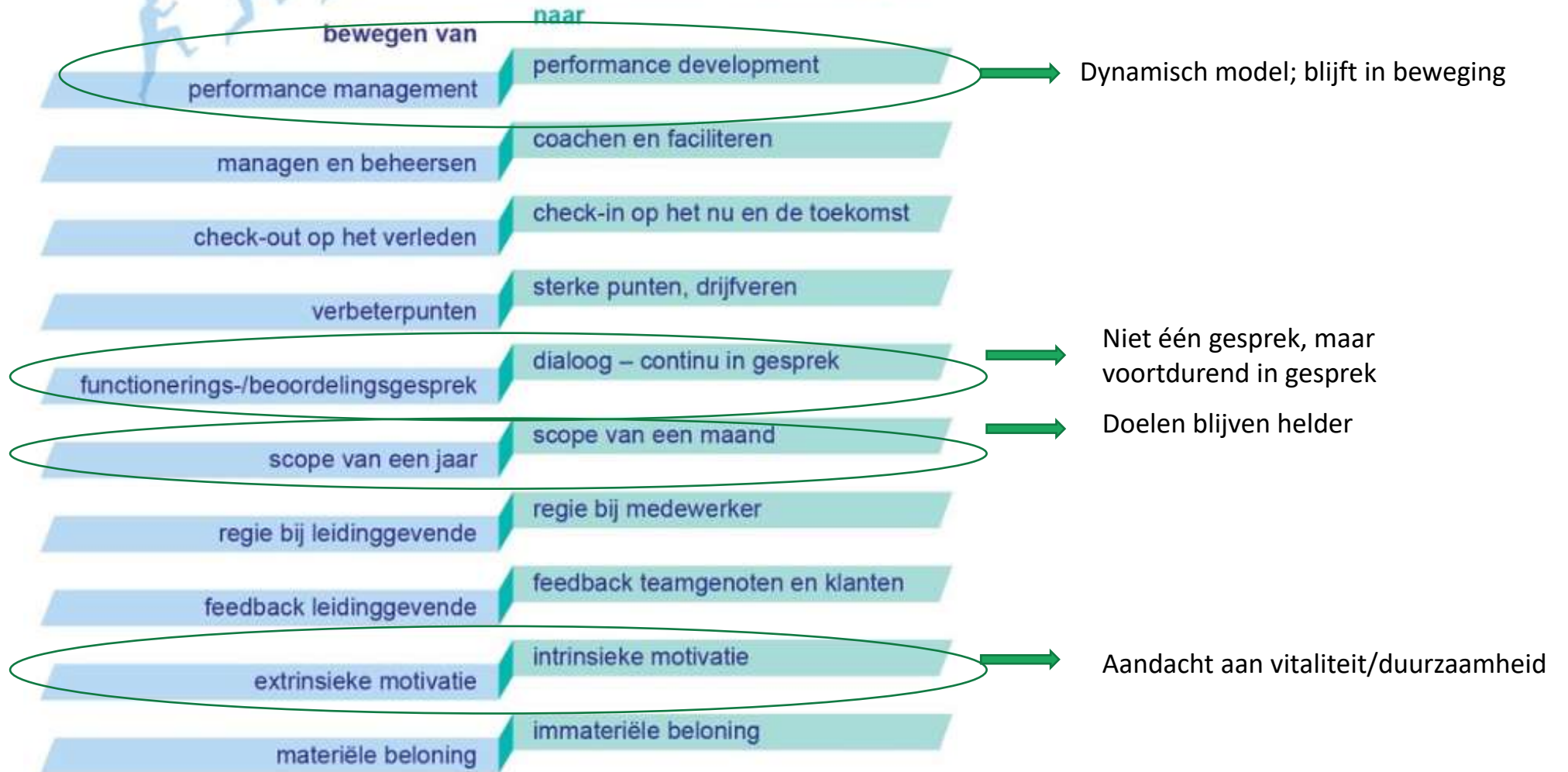


Gesprekken op een andere manier

- Doelstellingen- en voortgangsgesprekken vervallen
 - Kost veel tijd; rendement 0
- Beoordelingsgesprek blijft, andere invulling
 - Beoordelen doen we door het jaar heen; op het moment zelf
 - Het eindejaarsgesprek gaat veel meer over vitaliteit en duurzaamheid
 - Dossieropbouw blijft belangrijk; rechter gaat niet zomaar akkoord
- Betrokkenheid creëren/behouden; 1x per kwartaal een afdelingsbijeenkomst
 - Bespreken resultaten, kpi's, verzuim, hygiënefactoren, etc.

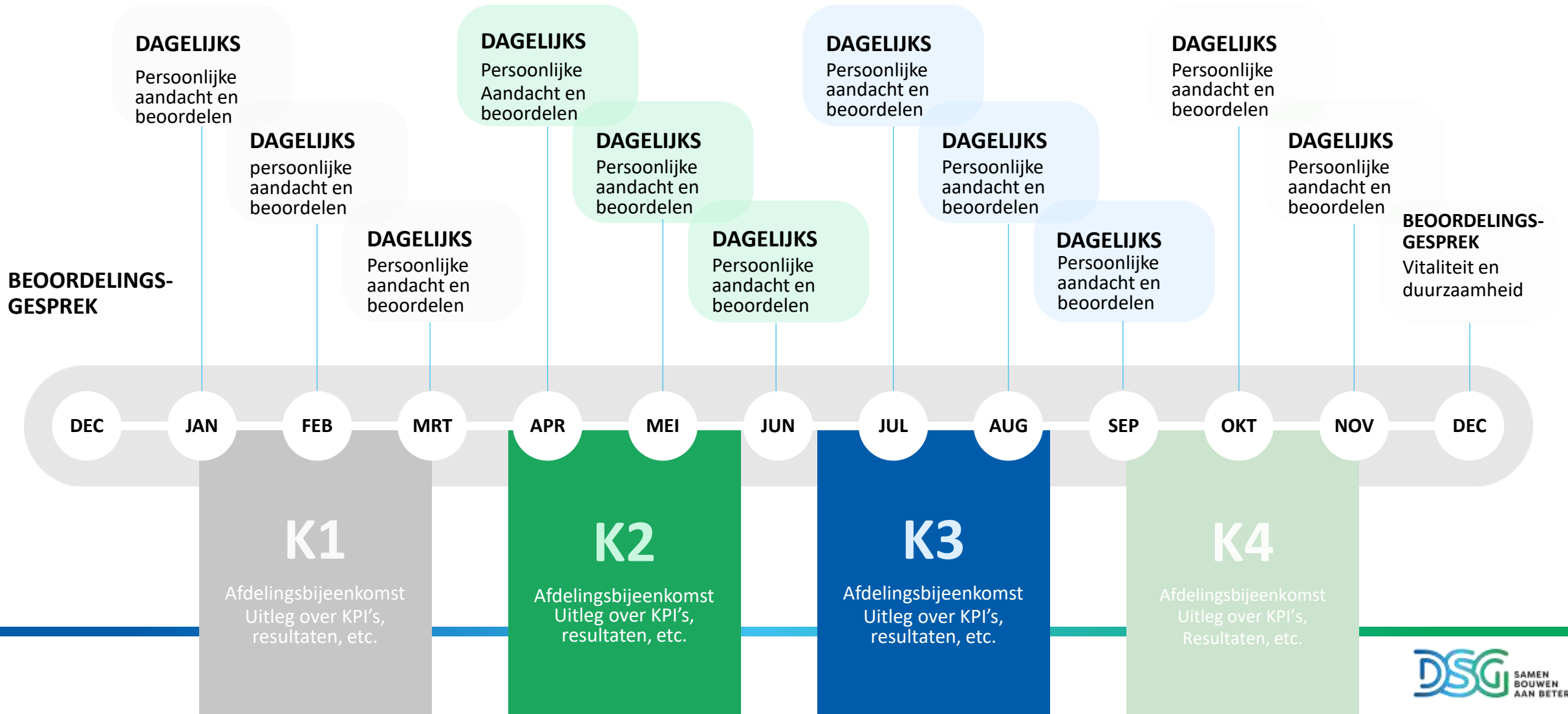


Het nieuwe beoordelen: welke accenten wilt u leggen?



JAARCYCLUS DSG Fulfilment

Samen Bouwen aan Beter





Aandacht voor de mens is er iedere dag en beoordelen blijft nodig

Wat moeten we hiervoor gaan doen/aanpassen?

- Rol Teamleider
- Opleiden teamleider
- Rollen en Functies
- Werken met rollen onontkoombaar
- Rollen magazijnmedewerker
- Beoordelen los van belonen
- Differentiatie in waarde
- Belangrijkste voordelen





Rol teamleider

- De rol van teamleider wordt belangrijker:
 - Doelstellingen en kpi's per afdeling in plaats van de medewerker
 - Teamleider is verantwoordelijk voor deze doelstellingen en kpi's
 - Kwartaal bijeenkomsten organiseren met inhoudelijke onderwerpen als KPI, resultaten, formule informatie, verzuim, etc.
 - Dagelijks beoordelen/gesprekken met medewerkers
 - Effectief kunnen geven van feedback
 - Teamleider rapporteert aan de operationeel manager
- Bijbehorende competenties:
 - Leidinggeven
 - Resultaatgerichtheid
 - Analytisch inzicht
 - Sociale/assertieve vaardigheden



Opleiden teamleider

- Om de rol van de teamleider goed te kunnen invullen, is een passende opleiding essentieel. Waar aan te voldoen:
 - Het kunnen lezen en interpreteren van kpi's en cijfers
 - Begrijpen welke verantwoordelijkheid er ligt en inzicht in hoe doelstellingen te bereiken
 - Vaardigheden ontwikkelen om:
 - Medewerkers te kunnen beoordelen/gesprekken te voeren
 - Meetings te houden om bovenstaande te kunnen uitleggen
 - Feedback geven op een effectieve manier
 - Rapportages kunnen maken

Functies en rollen

Een **functie** is een samenhangend pakket van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden die structureel aan iemand zijn toegekend

“Ik ben.....”

Een **rol** is een samenhangende combinatie van activiteiten en verantwoordelijkheden gericht op het behalen van een bepaald eindresultaat en wordt specifiek als opdracht aan iemand toegewezen

“Ik doe.....”

- Projectmatig karakter
- Resultaatgericht
- In te zetten op ieder willekeurig moment, voor een bepaalde periode, voor een specifiek resultaat
- Ondersteunt flexibele en (multi-)inzetbaarheid, talentontwikkeling en optimaal benutten van de organisatieformatie.



Waarom werken met rollen onontkooombaar is

- Toenemende flexibilisering van werkprocessen en organisatiestructuren.
- de mogelijke toegevoegde waarde (kennis/ervaring/ vaardigheden) van de medewerker(en daarmee de mogelijke bijdrage aan het gewenste resultaat)

Rollen magazijnmedewerker

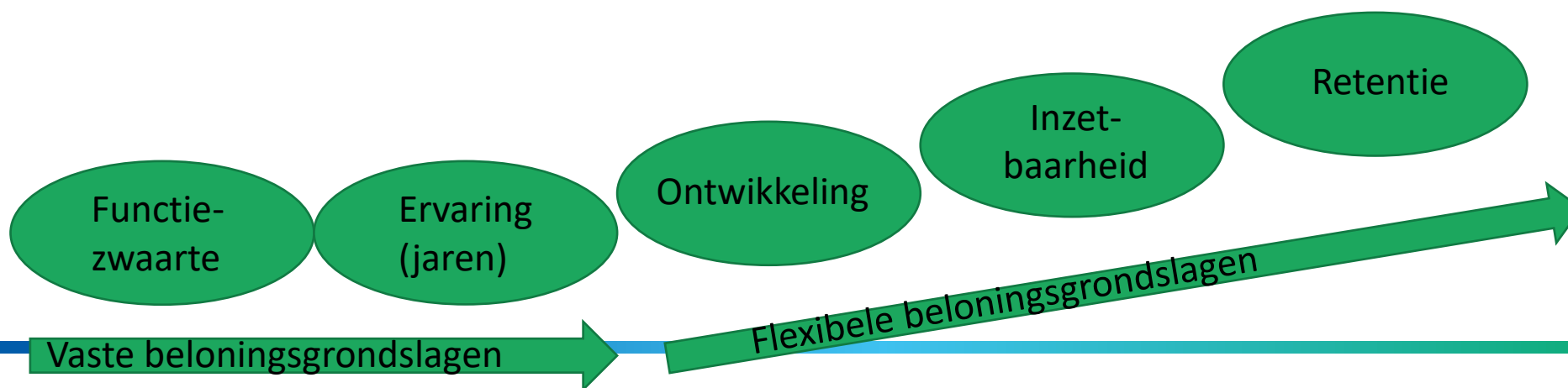
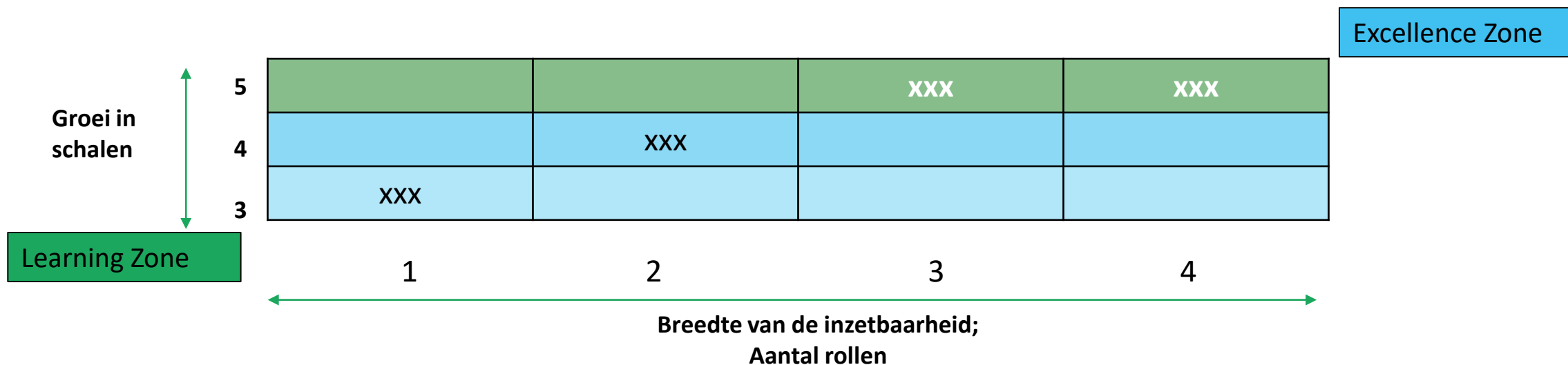
		Magazijn medewerker		
<p>Rol: Orderpicker / bestekzoeker</p> <p>Taak: Pakken en stapelen van de artikelen</p> <p>Naar het juiste vak rijden met orderpick kar of naar de juiste orderpicktafel / bok lopen.</p> <p>(bestekzoeker sorteren van juiste kwaliteit)</p>	<p>Rol: Heftrucker</p> <p>Taak: Lossen vrachtwagens</p> <p>Artikelen in de bulk plaatsen</p> <p>Aanvullen van vakken (bulk boven pickvak)</p> <p>Ondersteunen orderpicker</p> <p>Bulk pakketten picken.</p> <p>Paketten / pallets op de lopende band zetten.</p> <p>Laden van vrachtwagens</p> <p>Colli in de tussen buffer zetten</p>	<p>Rol: Zijlader</p> <p>Taak: Artikelen naar de orderpicker / bestekzoeker brengen</p> <p>Aanvullen van vakken (bulk boven pickvak)</p> <p>Inruimen van artikelen</p>	<p>Rol : Controleren</p> <p>Taak: Artikelen controleren en ladingdrager toekennen op de vloer</p>	<p>Rol: Rangeren</p> <p>Taak: Klaar zetten van wissellaadbakken en vrachtwagens</p> <p>Afbinden van wissellaadbakken en vrachtwagens</p>



Beoordelen los van belonen

- Rollen worden geclassificeerd.
- Doorgroei kan plaatsvinden binnen schaal 3 tot en met schaal 5.
- Beheersing van 1 rol (basisrol): schaal 3
- Beheersing van 2 rollen : schaal 4
- Beheersing van 3 rollen : schaal 5
- Doorgroei is standaard ieder jaar 1 trede; behalve bij slecht functioneren

Differentiatie in waarde medewerkers en beloning





Belangrijkste voordelen

- Koppeling met de strategie doordat teamleider verantwoordelijk is voor het behalen van KPI's en resultaten
- Teamperformance in plaats van doelen per medewerker
- Door te ontwikkelen in het aantal rollen; heeft medewerker zelf invloed op hoogte eigen salaris en is door de flexibiliteit meer duurzaam inzetbaar voor werkgever
- Dagelijks functioneren wordt belangrijk
- Minder gesprekken; scheelt veel tijd
- Cyclus is verantwoordelijkheid business
- Aansluiting bij nieuwe wijzen van organiseren; meer betrokkenheid en aandacht voor de mens



Dank voor uw aandacht

Zijn er vragen??