

HR SPHERE 2-10-12

Evaluëren van medewerkers bij LCM



CM. Op uw gezondheid.

Agenda

1. CM
2. Een complexe organisatiestructuur
3. Zo was het vroeger
4. Nieuw systeem classificatie:
Functiestappen en functietrajecten
5. Integratie van de 3 bedrijfswaarden
6. HR-cirkel
7. Belang van de rol van peoplemanager



1. CM als organisatie

- 4,5 miljoen leden
- 6.000 medewerkers
- 900 medewerkers op het NS (Schaarbeek)

- onze missie =

**waken over een toegankelijke , kwaliteitsvolle
en betaalbare gezondheidszorg voor iedereen**



CM. Op uw gezondheid.

2. Complexe structuur

Verschillenden beleidsniveaus :

- LCM : overkoepelend
- VCM : Vlaams
- MCFG: Franstalig
- NS : hoofdzetel



CM. Op uw gezondheid.

CM als “vloot”
met meerdere boten!



Karakteristieken CM:

- Autonomie van ziekenfondsen
- Logge besluitvormingsprocessen
- Sterke vakbondsvertegenwoordiging met impact in de organisatie
- Gedeelde basiswaarden en visie

3. Zo was het vroeger

- veel individuele functiekaarten
- geen overzicht of structuur in de functiebeschrijvingen
- Nood aan een objectievere en correctere beschrijving van functies , meer interne billijkheid , meer transparantie
- Idee om een groeimarge uit te werken , een loopbaanpad via evaluaties en gesprekken (afstappen van puur anciënniteitsprincipe)



4. nieuw systeem: functiestappen en-trajecten

- Nieuwe functieclassificatie :300 generieke functie-omschrijvingen
- Nieuw verloningssysteem met Functietrajecten
 - = beschrijving per functiestap van 4 criteria
 - verantwoordelijkheid
 - kennis en opleiding
 - autonomie
 - communicatie



CM. Op uw gezondheid.

5. Integratie van de bedrijfswaarden

3 CM bedrijfswaarden :

1. Bedrijfsidentificatie
2. Klantgerichtheid
3. samenwerking



CM. Op uw gezondheid.

Bedrijfsidentificatie

De waarden en de belangen van de organisatie actief ondersteunen en trots uitdragen

- opkomen voor en verdedigen van de belangen en waarden van CM
- handelen conform de bedrijfsafspraken, -waarden en -belangen
- constructief-gezond-kritische houding
- organisatie met open klimaat die het bespreken van verbetervoorstellen mogelijk maakt



Klantgerichtheid

Een kwaliteitsvolle dienstverlening bieden aan interne en externe klanten

- aandacht geven aan de klant door te luisteren, behoeften en problemen te identificeren, ...
- hoge prioriteit geven aan klanttevredenheid door een snelle en correcte dienstverlening te leveren
- bij het denken en doen de klant centraal stellen, zonder de doestellingen van de organisatie uit het oog te verliezen
- binnen het kader van een respectvolle benadering van de klant



Samenwerken

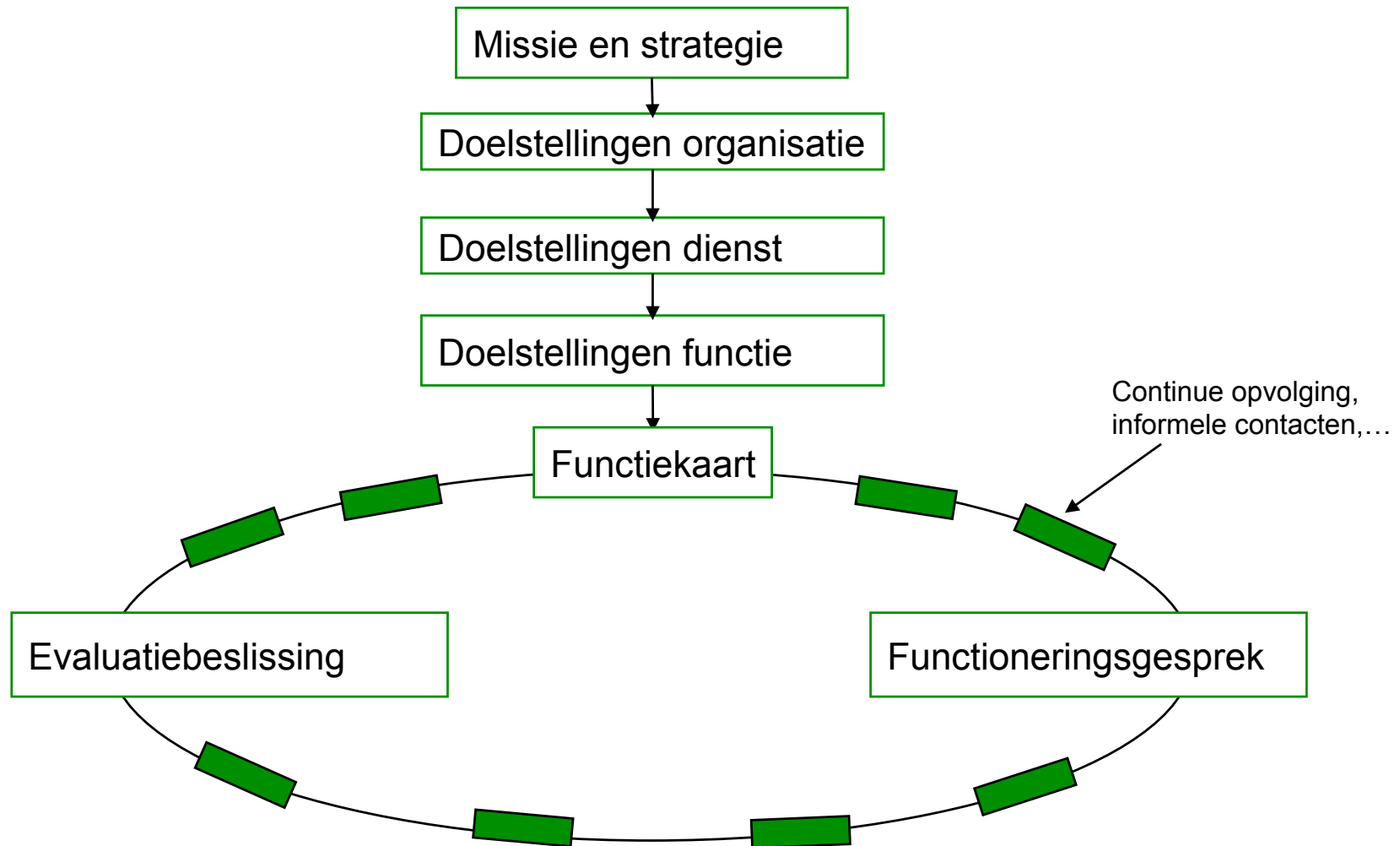
Met overleg en afstemming werken naar een gezamenlijk doel en resultaat

- aandacht geven aan de klant door te luisteren, behoeften en problemen te identificeren, ...
- hoge prioriteit geven aan klanttevredenheid door een snelle en correcte dienstverlening te leveren
- bij het denken en doen de klant centraal stellen, zonder de doestellingen van de organisatie uit het oog te verliezen
- binnen het kader van een respectvolle benadering vanuit de klant



CM. Op uw gezondheid.

6.HR-cirkel



7. belang van de peoplemanager

1. Ontwikkeling van onze visie op leidinggeven
2. Training en versterking van leidinggevenden
3. Evolutie naar 360° feedback
4. En nu ...



CM. Op uw gezondheid.

Resultaatgericht

Meebouwen aan richting van CM

Meebouwen **lange termijn strategie**

Definiëren **jaarlijkse doelstellingen**

Realiseren & opvolgen van **doelstellingen**

Mensgericht

Vertrouwen tonen en investeren in medewerkers

Motiverend, doelgericht & situationeel
aansturen

Ontwikkeling & coaching van medewerkers

Managing van team

Verbeterings - en veranderingsgericht

Initiatief nemen en oplossingsgericht denken

Efficiënt werken

Verbeteringen identificeren & invoeren

Veranderingen begeleiden



CM. Op uw gezondheid.