

SOLAR STAR



&



Solar Nederland BV maakt sinds 1996 deel uit van Solar A/S Group en is een krachtige en gezonde technische groothandel met een betekenisvolle marktpositie. De basis van Solar's groothandelsconcept is een doelgerichte en productieve dienstverlening en hierbij is beschikbaarheid, of het nu gaat om personeel, kennis, producten of service, het sleutelwoord. Volledig in overeenstemming met haar motto 'Techniek & Logistiek' biedt Solar haar klanten het juiste product, op het juiste moment, op de juiste plaats, in het juiste aantal en voorzien van de juiste technische en commerciële ondersteuning.

License to Lead

"In 2008 is Solar gestart met het leiderschapsontwikkelingstraject, *License to lead*', begint Martijn Rengers", Manager HR van Solar. Doel van dit traject is leidinggevend in hun rol als *communicator, developer, driver, involver en partner* (de vijf leiderschapsprincipes) te laten groeien. Naast het overbrengen van een boodschap, communicatie, het managen van lastige situaties en het ontwikkelen van medewerkers maakt het nieuwe Solar's EPA (Employee Performance Appraisal) onderdeel uit van deze leergang.



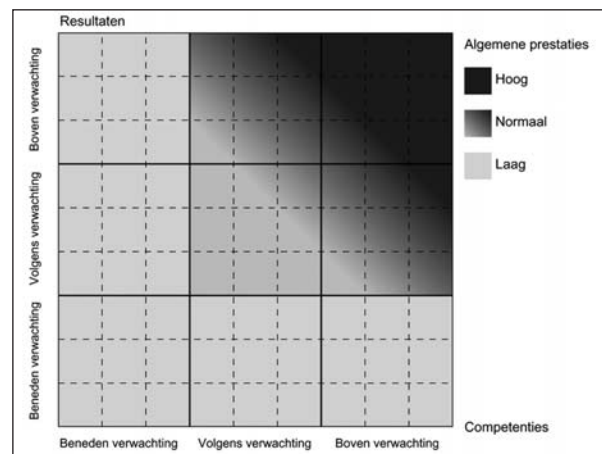
"Het nieuwe beoordelingssysteem ondersteunt leidinggevend en medewerkers bij de professionele- en persoonlijke ontwikkeling van laatstgenoemden", vervolgt Sylvia Bols, HR functionaris. Ook de waarden van Solar, Glow (bezieling), SmartFun en Courage (moed), zijn onderwerp van het EPA-gesprek. In dit gesprek, een dialoog, wordt naast een algemene beoordeling met iedere medewerker SMART-doelstellingen geformuleerd die in het verlengde liggen van de korte- en

lange termijndoelen en taken van de Solar Groep. "Op deze wijze gaat organisatieontwikkeling en de ontwikkeling van medewerkers hand in hand", aldus Martijn.

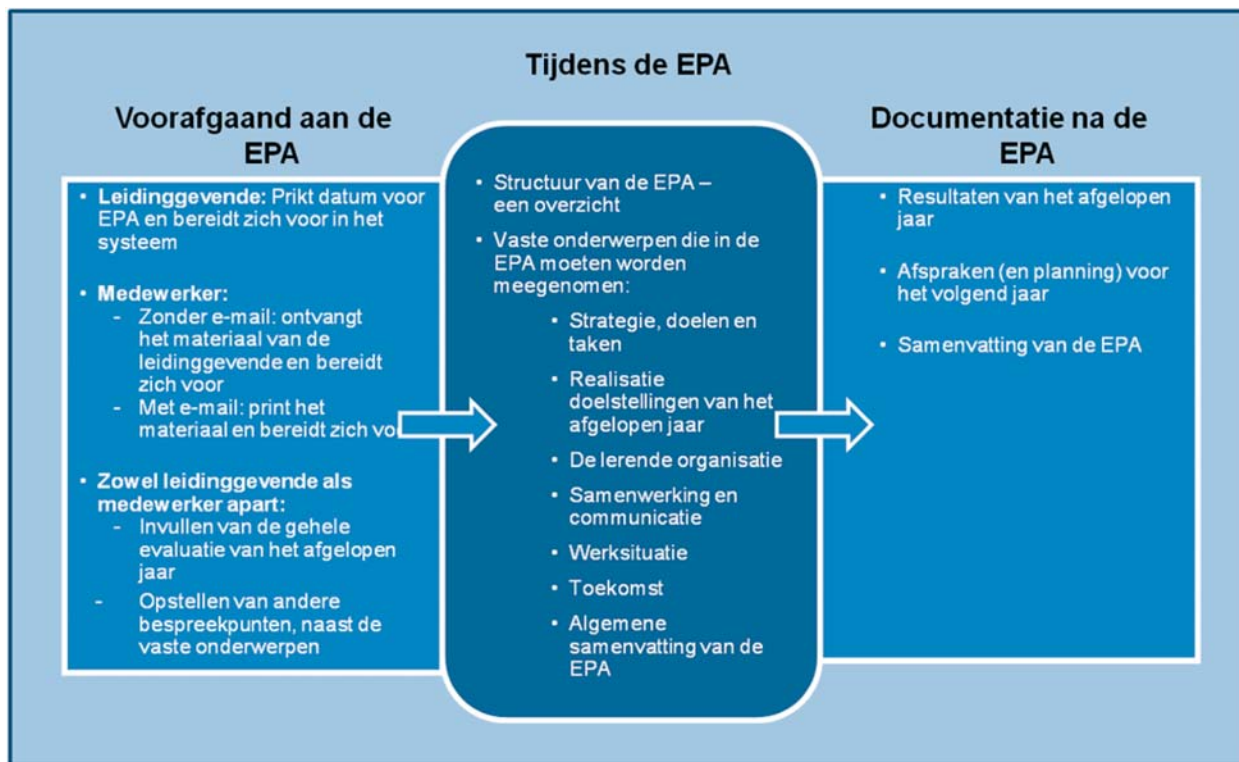
Solar STAR

De letters uit STAR staan voor Strategie, Taak, Actie en Resultaten en Solar STAR is een webbased systeem voor het:

- stellen van doelen
- beoordelen van het functioneren
- verbeteren van de samenwerking
- ontwikkelen van talenten



"Nadat de leidinggevende de afdelingsdoelstellingen heeft geformuleerd, nodigt hij zijn medewerkers uit voor de voorbereiding op het EPA-gesprek" vertelt Sylvia. "Deze medewerker denkt dus vooraf na wat zijn of haar bijdrage kan zijn aan het realiseren van de afdelingsdoelstellingen. Ook beoordeelt iedere medewerker zichzelf langs 'de assen' resultaten en competenties en denkt na over zijn ontwikkelwensen".



Onbekend maakt onbemind

In de training lichtte Martijn de hogere doelen van Solar STAR toe en Sylvia gaf tekst en uitleg over het gebruik van het systeem. Vragen werden beantwoord en onduidelijkheden zo veel mogelijk weggenomen. Ook ontvingen alle leidinggevenden (zo'n zestig in totaal) een powerpointpresentatie over Solar STAR en een handleiding. 'Het is belangrijk dat alle leidinggevenden nu aan hun medewerkers het hoe, wat en waarom van Solar STAR gaan uitleggen', aldus Martijn. 'Het EPA-gesprek is een dialoog en als alléén leidinggevenden nu bekend zijn met de systematiek en de medewerkers niet, dan zal het systeem niet van de grond komen. Onbekend maakt immers onbemind. Inmiddels zijn leidinggevenden al begonnen met het voorlichten van hun medewerkers en het inplannen van de EPA-gesprekken en dat is mooi om te zien', aldus Sylvia.

Be SMART!

In de training lag het accent op het formuleren van SMART-doelstellingen. De deelnemers kregen eerst een opdracht voorgeschoteld met daarin een aantal valkuilen. "Een aantal deelnemers stapte in deze valkuilen, maar beter in een training dan straks in het echt!, vertelt Martijn, die net zoals Sylvia ook aan de training heeft deelgenomen. "Het belangrijkste leermoment was echt dat het helder formuleren van doelstellingen enorm belangrijk is. 'Helderheid vooraf, voorkomt gekissebis achteraf", aldus Sylvia. Een groot gedeelte van de middag oefenden de deelnemers met het formuleren van SMART-doelstellingen en hierbij werd gebruik gemaakt van de functieprofielen van hun medewerkers. Ook werd er in een aantal groepen geoefend in het voeren van EPA-gesprekken met medewerkers die zich overschatten en onderschatten. "Een nuttige oefening waarin deelnemers de in de *License to lead*-training opgedane inzichten en aangeleerde tools konden toepassen. De basis is gelegd en het is nu aan de medewerkers en leidinggevenden om voor 1 april de EPA-gesprekken te gaan voeren", eindigt Martijn.

Stap 3: Ontwikkelafspraken 

- **Welke ambities heeft de medewerker voor de toekomst?**
- **Wat kan/moet de medewerker verder ontwikkelen gezien de doelen en ambities?**
- **Hoe kan de manager daarbij helpen?**
- **Hoe kunnen we samen die ontwikkeling meten en volgen?**