

HRM SCAN

Als ondernemer is het van belang om vast te stellen hoe het gesteld is met ontwikkelingen en veranderingen door gebruik te maken van de **HRM-Scan**. In deze scan worden er antwoorden gegeven op vragen die de 9 INK-bedrijfsvelden beslaan. Per veld worden vier vragen gesteld. De onderwerpen waarop "(zeker)niet" is geantwoord, verdienen extra aandacht. Ook wordt aan de hand van de antwoorden duidelijk in welke ontwikkelingsfase uw organisatie zich bevindt en wat dit voor consequenties heeft voor uw organisatie.

Het verdient aanbeveling om deze vragenlijst door een aantal sleutelfiguren binnen uw organisatie te laten invullen, resp. te retourneren. Vervolgens zal Algra Consult e.e.a. nader uitwerken in een zgn. **HR-rapportage** – gebaseerd op het HRM Groei Model - te gebruiken als koersdocument voor uw organisatie.

1. Werving & Selectie

- Zijn de competentiecriteria die uw organisatie bij werving en selectie gebruikt, afgeleid van de organisatiestrategie?
 zeker niet
 niet
 neutraal
 wel
 zeker wel

- Gebruikt uw organisatie meerdere betrouwbare werving en selectie-instrumenten om geschikte kandidaten te werven?
 zeker niet
 niet
 neutraal
 wel
 zeker wel

- Slaagt uw organisatie erin om geschikte medewerkers aan te nemen en de niet-geschikte af te wijzen?
 zeker niet
 niet
 neutraal
 wel
 zeker wel

- Gaat u periodiek na of u voldoende geschikte kandidaten werft en selecteert, en ongeschikte kandidaten afwijst?
 zeker niet
 niet
 neutraal
 wel
 zeker wel

2. Personeel & Planning

- Bestaat er een realistische planning van het soort competenties dat uw organisatie, gezien haar strategie, de komende jaren nodig heeft en de hoeveelheid medewerkers die daarmee gemoeid zijn?
 zeker niet
 niet
 neutraal
 wel
 zeker wel
- Worden ken- en stuurgetallen (bijv. leeftijd, geslacht, opleiding, contractsoort) verzameld met het oog op een goede kwantitatieve personeelsbezetting?
 zeker niet
 niet
 neutraal
 wel
 zeker wel
- Slaagt uw organisatie erin ken- en stuurgetallen zodanig te gebruiken, dat de personeelsbezetting die komend jaar nodig is, voorspeld kan worden?
 zeker niet
 niet
 neutraal
 wel
 zeker wel
- Gebruikt u geconstateerde verschillen tussen voorspelde en feitelijke behoefte aan personeel om uw personeelsplanning verder te optimaliseren?
 zeker niet
 niet
 neutraal
 wel
 zeker wel

3. Arbeidsvoorwaarden & Beloning

- Past het arbeidsvoorwaardenpakket inclusief de wijze van belonen (bijvoorbeeld wel/niet prestatiebelonen, bonussystematiek, cafetariamodel) bij de organisatiestrategie?
 - zeker niet
 - niet
 - neutraal
 - wel
 - zeker wel
- Slaagt het arbeidsvoorwaardenpakket erin om medewerkers die goed presteren beter te belonen dan de medewerkers die minder goed presteren?
 - zeker niet
 - niet
 - neutraal
 - wel
 - zeker wel
- Gaat u periodiek na of het arbeidsvoorwaardenpakket helpt in het realiseren van de organisatiedoelen en het vervullen van medewerkersbehoeften?
 - zeker niet
 - niet
 - neutraal
 - wel
 - zeker wel

4. Feedback & Beoordeling

- Is er een beoordelingssysteem met duidelijk omschreven beoordelingscriteria, die afgeleid zijn van de organisatiestrategie?
 zeker niet
 niet
 neutraal
 wel
 zeker wel

- Worden prestaties van medewerkers geïnventariseerd en beoordeeld in de mate waarin zij bijdragen aan de organisatiedoelen?
 zeker niet
 niet
 neutraal
 wel
 zeker wel

- Slagen leidinggevenden erin om door middel van beoordelingen en informele feedback hun medewerkers te motiveren?
 zeker niet
 niet
 neutraal
 wel
 zeker wel

- Gaat u periodiek na of het beoordelingssysteem er daadwerkelijk in slaagt mensen bij te laten dragen aan de realisatie van de organisatiedoelen en aansluit op de beoogde/vastgestelde resultaten?
 zeker niet
 niet
 neutraal
 wel
 zeker wel

5. Loopbaan & Mobiliteit

- Zijn de competentiecriteria op basis waarvan uw medewerkers intern doorstromen, afgeleid van de organisatiestrategie?
 - zeker niet
 - niet
 - neutraal
 - wel
 - zeker wel

- Wordt aan medewerkers voldoende stimulans en speelruimte geboden om hun eigen loopbaan vorm te geven?
 - zeker niet
 - niet
 - neutraal
 - wel
 - zeker wel

- Slaagt uw organisatie er voldoende in om interne en externe mobiliteit te creëren?
 - zeker niet
 - niet
 - neutraal
 - wel
 - zeker wel

- Gaat u periodiek na of er voldoende interne en externe doorstroom van personeel is?
 - zeker niet
 - niet
 - neutraal
 - wel
 - zeker wel

6. Opleiding & Ontwikkeling

- Zijn er opleidings-, management development en persoonlijke ontwikkelplannen (= pop's), die aansluiten bij de benodigde competenties voor het realiseren van de organisatiestrategie?
 zeker niet
 niet
 neutraal
 wel
 zeker wel
- Volgen medewerkers opleidingen, cursussen, trainingen of studiedagen die hen stimuleren om permanent te blijven leren en dit toe te passen in hun praktijk van alledag?
 zeker niet
 niet
 neutraal
 wel
 zeker wel
- Slaagt uw organisatie erin om medewerkers zodanig op te leiden dat zij zowel bijdragen aan de organisatiedoelen alsook zichzelf breed gaan ontwikkelen, recht doend aan hun persoonlijke doelen?
 zeker niet
 niet
 neutraal
 wel
 zeker wel
- Gaat u periodiek na of medewerkers zich dankzij opleidingen, cursussen, trainingen of studiedagen daadwerkelijk ontwikkelen resp. beter bijdragen aan de gestelde organisatiedoelen?
 zeker niet
 niet
 neutraal
 wel
 zeker wel

7. Arbo, Verzuim & Reïntegratie

- Is het voor de organisatie duidelijk welke gezondheidsrisico's inherent zijn aan de primaire bedrijfsprocessen en hoe die risico's ingeperkt kunnen worden?
 - zeker niet
 - niet
 - neutraal
 - wel
 - zeker wel
- Nemen leidinggevenden, stafleden en medewerkers hun verantwoordelijkheid in het voorkomen van verzuim en het reïntegreren naar werk?
 - zeker niet
 - niet
 - neutraal
 - wel
 - zeker wel
- Zijn verzuimpercentages, verzuimfrequentie en verzuimduur laag in vergelijking met branchegenoten/naaste concurrenten?
 - zeker niet
 - niet
 - neutraal
 - wel
 - zeker wel
- Analyseert u periodiek wat de oorzaken zijn van verzuim en welke gezondheidsrisico's er zijn?
 - zeker niet
 - niet
 - neutraal
 - wel
 - zeker wel

8. Taakinhoud & Arbeidsorganisatie

- Zijn de taken van de arbeidsorganisatie in functies dusdanig ontworpen en ingericht naar taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden dat daarmee de organisatiestrategie verwezenlijkt kan worden?
 - zeker niet
 - niet
 - neutraal
 - wel
 - zeker wel
- Zijn de taken zodanig ontworpen dat er een balans is tussen de organisatiebelangen en de persoonlijke belangen/behoefte van medewerkers?
 - zeker niet
 - niet
 - neutraal
 - wel
 - zeker wel
- Slaagt uw organisatie erin om dankzij de huidige taak- en organisatiecultuur haar doelen te realiseren?
 - zeker niet
 - niet
 - neutraal
 - wel
 - zeker wel

9. Leidinggeven

- Sluit de visie van de organisatie aan op de ideale stijl van leidinggeven en past deze uiteindelijk in de totale organisatiestrategie?
 zeker niet
 niet
 neutraal
 wel
 zeker wel
- Vervullen managers en leidinggevendenden een voorbeeldfunctie in het uitdragen van de organisatiestrategie en bijbehorende waarden?
 zeker niet
 niet
 neutraal
 wel
 zeker wel
- Weten managers en leidinggevendenden de prestaties van hun medewerkers dusdanig te waarderen, dat medewerkers gemotiveerd worden tot duurzame prestaties?
 zeker niet
 niet
 neutraal
 wel
 zeker wel
- Gaat uw organisatie na of managers en leidinggevendenden de bij de organisatiestrategie passende leiderschapsstijl ook daadwerkelijk weten neer te zetten resp. processen op een adequate wijze weten te managen?
 zeker niet
 niet
 neutraal
 wel
 zeker wel

TOTAALOVERZICHT VAN ANTWOORDEN PER VELD

Veld 1	:	Werving & Selectie
1	:
2	:
3	:
4	:
Veld 2	:	Personeel & Planning
1	:
2	:
3	:
4	:
Veld 3	:	Arbeidsvoorwaarden & Beloning
1	:
2	:
3	:
4	:
Veld 4	:	Feedback & Beoordeling
1	:
2	:
3	:
4	:
Veld 5	:	Loopbaan & Mobiliteit
1	:
2	:
3	:
4	:
Veld 6	:	Opleiding & Ontwikkeling
1	:
2	:
3	:
4	:
Veld 7	:	Arbo, Verzuim & Reïntegratie
1	:
2	:
3	:
4	:

Veld 8	:	Taakhoud & Arbeidsorganisatie
1	:
2	:
3	:
4	:
Veld 9	:	Leidinggeven
1	:
2	:
3	:
4	:



Nadere informatie:
 ALGRA CONSULT
 Tuinderijpad 16
 2324 MC Leiden
 T 06 42 45 31 46
 Email: info@algraconsult.nl