



HR QUICKSCAN

Hoe goed heb jij deze HR onderwerpen op orde?

Deze quickscan geeft je in een paar minuten inzicht in hoe je organisatie ervoor staat op het gebied van HR. Van de wettelijke basis tot de cultuur die je dagelijks ervaart.

Deze scan is bedoeld om je aan het denken te zetten en richting te geven op veelvoorkomende thema's, niet als uitputtende checklist van alles wat er binnen HR kan spelen. Elke organisatie is anders; er kunnen thema's relevant zijn die hier niet aan bod komen.

DE VERPLICHTINGEN (DE "MOETJES")

Deze basiszaken horen op orde te zijn zodra je personeel in dienst hebt.

STELLING

OP ORDE

DEELS OP ORDE

NOG NIET

ARBEIDSRELATIE & CONTRACTEN

1	Onze arbeidsovereenkomsten zijn actueel en juridisch correct	☐	☐	☐
2	We houden wettelijke termijnen aan bij contractverlenging of -beëindiging (ketenregeling)	☐	☐	☐

VERZUIM & VEILIGHEID

3	We hebben een actueel verzuimbeleid conform de Wet verbetering poortwachter	☐	☐	☐
4	We hebben een geldige RI&E (risico-inventarisatie en -evaluatie) met plan van aanpak	☐	☐	☐
5	We hebben een preventiemedewerker aangesteld en een bedrijfsarts/arbodienst geregeld	☐	☐	☐

PRIVACY & DOSSIERS

6	Onze personeelsdossiers voldoen aan de AVG (bewaartermijnen, toegang, beveiliging)	☐	☐	☐
---	--	--------------------------	--------------------------	--------------------------

BELEID & REGELINGEN

7	Medewerkers weten welke arbeidsvoorwaarden en regelingen op hen van toepassing zijn	☐	☐	☐
8	We hebben een klachtenregeling en/of vertrouwenspersoon voor ongewenst gedrag	☐	☐	☐
9	Onze pensioenregeling is correct ingericht en gecommuniceerd naar medewerkers	☐	☐	☐

EMPLOYEE LIFE CYCLE & ARBEIDSVOORWAARDEN

Van instroom tot uitstroom: hoe goed zijn de fases van het medewerkerstraject ingericht?

STELLING		OP ORDE	DEELS OP ORDE	NOG NIET
INSTROOM				
11	Ons wervings- en selectieproces verloopt soepel en we trekken de juiste mensen aan	☐	☐	☐
12	Nieuwe medewerkers voelen zich vanaf dag één welkom en zijn snel wegwijs in de organisatie	☐	☐	☐
STRATEGIE & PLANNING				
13	We hebben zicht op onze toekomstige personeelsbehoefte, aansluitend bij onze organisatiedoelen	☐	☐	☐
ONTWIKKELING & DOORSTROOM				
14	Medewerkers krijgen regelmatig feedback over hun functioneren en ruimte om dit gesprek zelf aan te gaan	☐	☐	☐
15	Medewerkers hebben voldoende ruimte (tijd/budget) om zich te ontwikkelen	☐	☐	☐
16	Medewerkers hebben zicht op hun doorgroei- en loopbaanmogelijkheden	☐	☐	☐
17	Medewerkers weten duidelijk wat hun rol inhoudt en wat er van hen verwacht wordt	☐	☐	☐
18	Er is aandacht voor de duurzame inzetbaarheid van medewerkers, nu en op de langere termijn	☐	☐	☐
ARBEIDSVOORWAARDEN & BELONING				
19	Onze arbeidsvoorwaarden en beloning zijn marktconform en aantrekkelijk	☐	☐	☐
20	Medewerkers begrijpen hoe hun beloning tot stand komt	☐	☐	☐
21	We bieden secundaire arbeidsvoorwaarden die aansluiten bij de behoeften van medewerkers	☐	☐	☐
22	Medewerkers hebben (waar mogelijk) voldoende flexibiliteit in hoe, waar en wanneer ze werken	☐	☐	☐
UITSTROOM				
23	Wanneer medewerkers vertrekken, gebeurt dit zorgvuldig en blijft belangrijke kennis behouden	☐	☐	☐
24	We begrijpen waarom medewerkers vertrekken en leren hiervan	☐	☐	☐
25	Bij ontslag of reorganisatie handelen we zorgvuldig en volgens de regels	☐	☐	☐

VISIE, CULTUUR & DE "ZACHTE" KANT

Leeft de visie van de organisatie? Kunnen medewerkers het beste uit zichzelf halen?

STELLING	OP ORDE	DEELS OP ORDE	NOG NIET
VISIE & RICHTING			
26 Onze visie en kernwaarden zijn bekend bij en zichtbaar in het gedrag van medewerkers	☐	☐	☐
27 De organisatievisie wordt in de dagelijkse praktijk merkbaar vertaald naar concreet gedrag en geeft richting aan keuzes	☐	☐	☐
28 Medewerkers begrijpen hoe hun werk bijdraagt aan het grotere doel van de organisatie	☐	☐	☐
AUTONOMIE			
29 Medewerkers krijgen ruimte voor eigen verantwoordelijkheid en keuzes	☐	☐	☐
30 Er is ruimte om te experimenteren en fouten te maken zonder angst voor afrekening	☐	☐	☐
31 Regels en procedures ondersteunen het werk, in plaats van dat ze het belemmeren	☐	☐	☐
VERBONDENHEID			
32 Medewerkers voelen zich verbonden met collega's en de organisatie	☐	☐	☐
33 Er is aandacht voor onderlinge samenwerking tussen teams en afdelingen	☐	☐	☐
34 Leidinggevendenden hebben oprechte aandacht voor het welzijn van hun medewerkers	☐	☐	☐
35 Iedereen voelt zich welkom en gerespecteerd, ongeacht achtergrond of leeftijd (diversiteit & inclusie)	☐	☐	☐
COMPETENTIE			
36 Medewerkers hebben werkzaamheden en ontwikkelmogelijkheden die passen bij hun talent en waarin ze uitgedaagd worden om te groeien	☐	☐	☐
37 Medewerkers weten wat er van hen verwacht wordt en krijgen hier regelmatig feedback op	☐	☐	☐
38 Wij vieren of erkennen het wanneer medewerkers iets waardevols hebben bereikt	☐	☐	☐
ANDERE CULTUURASPECTEN			
39 Er heerst een veilige cultuur waarin fouten maken mag en waarin medewerkers zich vrij voelen om zich uit te spreken	☐	☐	☐
40 Besluiten worden zoveel mogelijk genomen door de mensen die het dichtst bij het vraagstuk staan, niet alleen top-down	☐	☐	☐
41 We delen belangrijke bedrijfsinformatie en de redenen achter besluiten open met medewerkers	☐	☐	☐
42 Medewerkers krijgen voldoende context om zelf goede beslissingen te nemen, in plaats van dat alles via regels wordt afgedwongen	☐	☐	☐

TOT SLOT

WAT NU?

Kijk terug naar je antwoorden. Ben je tevreden met dit resultaat of zijn er onderwerpen die echt nog verbeterd kunnen worden? Scoor je op meerdere onderwerpen 'deels op orde' of 'nog niet' dan valt daar zeker nog wat winst te behalen!

Wil je hier eens vrijblijvend over sparren, of samen bekijken wat dit voor jouw organisatie betekent? Ik denk graag met je mee.

VRIJBLIJVEND GESPREK?

Anne Lankhaar · info@bloeierkplaats.nl · 06 21 10 56 76

bloeierkplaats.nl

