

Quickscan scores

Symion HR Quickscan



HR Quickscan

Hartelijk dank voor het invullen van de Symion HR Quickscan.

De HR Quickscan geeft een snel overzicht van de score per onderdeel. Deze Quickscan is gebaseerd op People-CMM en een verkorte weergave van de verschillende onderdelen die in het People-CMM benoemd zijn.



Uitleg van de onderdelen

In de uitleg geven we voorbeelden van zaken die onder dit aandachtsgebied vallen. Dit wil niet zeggen dat alle onderdelen aanwezig moeten zijn. De organisatie kan er voor kiezen om bepaalde zaken achterwege te laten of voor een andere invulling te kiezen .

Zolang dit een bewuste en onderbouwde keuze is, kan voor het onderdeel de maximale score gelden.

Score per onderdeel

De score per gebied wordt hier vertaald in veel voorkomende situaties.

Dit kan echter per organisatie verschillen.

Uitleg van de HR Quickscan

Bemensing

“Bemensing” gaat over Instroom, het “aan het werk zetten” en Uitstroom en hier komen zaken aan de orde als:

1. Het formatiehuis beschrijft hoeveel medewerkers en op welke positie er nodig zijn om de organisatie goed te laten opereren.
2. Functie- of rollenhuis, waarmee vastgelegd wordt wat er van de medewerkers verwacht wordt, wat hun rol in de organisatie is en welke skills er verwacht worden. Het functiehuis geeft ook de doorgroeimogelijkheden aan.
3. Het werving en selectie proces voor instroom van nieuwe medewerkers. Dit kunt u uitbesteden of zelf doen. In beide gevallen beschrijft u uw w&s proces.
4. Introductieprogramma voor nieuwe medewerkers:
 - a. Primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden
 - b. Huisregels
 - c. Cyber awareness training
 - d. Leveren bedrijfsmiddelen zoals laptop, mobiel, auto van de zaak, e.d.
 - e. Eventuele gebruikersovereenkomsten voor deze bedrijfsmiddelen
 - f. Eventuele gebruikersverklaring bij gebruik van bedrijfs-e-mail, agenda e.d. thuis.
 - g. Toegangspassen, badges, login op systemen
 - h. Geheimhoudingsverklaringen indien van toepassing
 - i. “Compliancy” toetsing voor de financiële wereld
 - j. Kennismaking met collega’s
 - k. Presentatie nieuwe medewerker op interne netwerken (intranet)
5. Een exit programma voor medewerkers die de organisatie verlaten met:
 - a. Inleveren bedrijfsmiddelen
 - b. Buiten gebruik stellen van login op bedrijfsinformatiesystemen
 - c. Voeren van een exitgesprek
 - d. Financiële afronding

Score per onderdeel

Op het onderdeel “Bemensing” is een maximale score van 30 punten te behalen.

0-10 punten: Een veel voorkomende score bij organisaties die aan het begin staan van verbetering van de HR processen. Ooit is er het één en ander beschreven, maar de beschrijvingen zijn niet altijd even actueel meer te noemen.

11-15 punten: Er is aandacht voor de HR processen en over het brede gebied zijn de nodige stappen genomen. Het merendeel van de processen behoeven wel een update.

16-28 punten: De organisatie is goed op weg om “in control” te zijn. De laatste puntjes op de “i” moeten nog worden gezet.

30 punten: Gefeliciteerd. U heeft uw In- en Uitstroom processen onder controle.

Communicatie en coördinatie

“Communicatie en coördinatie” gaat over de formele communicatiekanalen binnen de organisatie. Dit zijn bijvoorbeeld communicatiestructuren tussen medewerkers onderling, tussen leidinggevenden en medewerkers en tussen HR afdeling en medewerkers.

Hier komen zaken aan de orde als:

1. Formele wijze van werkafspraken maken
2. Medewerker tevredenheid onderzoek
3. Intranet voor officiële communicatie-uitingen
4. Formele gesprekken voor ontwikkeling, resultaten
5. Personeelshandboek met alle bedrijfsspecifieke regelingen

Score per onderdeel

Op het onderdeel “Communicatie en coördinatie” is een maximale score van 15 punten te behalen.

0-6 punten: Deze score komt veel voor bij organisaties die aan het begin staan van verbetering van de HR processen. De communicatiekanalen (intranet e.d.) zijn waarschijnlijk wel beschikbaar, maar beleid over communicatie ligt nog teveel bij leidinggevende. Medewerkertevredenheid, klachten en conflicten worden door de leidinggevende opgepakt.

7-13 punten: Er is aandacht voor medewerker tevredenheid, klacht- en conflicthantering. Dit hangt echter wel sterk af van de persoonlijke invulling van de leidinggevenden.

15 punten: Gefeliciteerd. U heeft uw communicatieprocessen geformaliseerd.

Performance management

Performance Management beschrijft de (organisatie) doelen die behaald moeten worden in relatie tot de groepen en individuele medewerkers. Individuele performance moet kunnen worden gemeten en het periodiek bespreken van de performance legt de basis voor continue verbeteren.

Hier komen zaken aan de orde als:

1. Organisatie doelen
2. Afdelingsdoelen met een duidelijke relatie naar de organisatiedoelen
3. Persoonlijke doelen met een duidelijke relatie naar de afdelingsdoelen
4. Het maken en meten van performance afspraken met de individuele medewerkers
5. Hebben de medewerkers de juiste skills om de doelen te kunnen halen?

Score per onderdeel

Op het onderdeel “Performance Management” is een maximale score van 15 punten te behalen.

0-6 punten: Deze score komt veel voor bij organisaties die een start maken met performance management. Doorgaans zijn de organisatiedoelen wel gesteld, maar het is lastig om een doorvertaling te maken naar doelen voor de verschillende afdelingen. Een doorvertaling naar persoonlijke doelen is dan nog niet mogelijk.

7-11 punten: Organisatiedoelen zijn redelijk SMART beschreven en ook vertaalt naar doelen voor de afdelingen. De doorvertaling naar individuele doelen voor de medewerkers blijft een lastig proces.

15 punten: Gefeliciteerd. Uw medewerkers weten welke bijdrage zij leveren aan het halen van de bedrijfsdoelen en hebben de skills om dit te bereiken.

Training en ontwikkeling

Het doel van Training en ontwikkeling is dat iedereen de juiste skills heeft of kan krijgen om het werk zo goed mogelijk uit te voeren en daarmee de organisatiedoelen te kunnen halen. Hier zijn de volgende zaken van belang:

1. Weten welke skills nodig zijn voor het halen van de organisatie- en de daarvan afgeleide afdelingsdoelen.
2. Weten welke skills de medewerkers hebben en welk "gat" er is tussen gewenste en aanwezige kennis en ervaring.
3. Weten hoe en waar de benodigde skills en ervaring opgedaan kunnen worden.
4. Het door vertalen van organisatiedoelen naar afdelingsdoelen naar persoonlijke ontwikkeling en deze vastleggen in een Persoonlijk Ontwikkel Plan (POP).
5. Rekening houden met de wensen en sterke kanten van de medewerkers.

Score per onderdeel

Op het onderdeel "Training en ontwikkeling" is een maximale score van 15 punten te behalen.

0-6 punten: De positie van de leidinggevende is bepalend voor de ontwikkeling van de medewerkers en daarmee de skills die nodig zijn voor het halen van de afdelingsdoelen. De persoonlijke ontwikkeling van medewerkers wordt naar eigen inzicht vormgegeven.

7-11 punten: De kennis en vaardigheden van de medewerkers is redelijk bekend (bij de leidinggevende) en min of meer in relatie tot de organisatiedoelen. Er is waarschijnlijk nog geen strategisch opleidingsplan waarmee de benodigde kennis en ervaring structureel op niveau gebracht en behouden kan worden.

15 punten: Gefeliciteerd. Uw medewerkers weten welke kennis en ervaring zij moeten hebben voor het uitvoeren van hun taken en deze kennis en ervaring heeft een directe relatie met het behalen van de bedrijfsdoelen.

Beloning en vergoeding

Het doel van belonen en vergoeden is om de medewerker te belonen naar zijn / haar bijdrage of waarde voor de organisatie. Hier zijn de volgende zaken van belang:

1. Is het beloningsbeleid bekend en openbaar binnen de organisatie? Dit kunnen CAO schalen zijn of "eigen" salarisschalen.
2. Hebben uw salarisschalen een overlap (bij promotie of instroom)?
3. Zijn periodieke verhogingen afhankelijk van geboekte resultaten of op duur van de arbeidsrelatie of op een combinatie beiden?
4. Hebben medewerkers het gevoel van "gelijkheid" in beloning? Worden vergelijkbare resultaten ook gelijk beloond?
5. Zijn secundaire vergoedingen vastgelegd?

Score per onderdeel

Op het onderdeel "Beloning en vergoeding" is een maximale score van 10 punten te behalen.

0-5 punten: De leidinggevende is bepalend voor de beloning van de medewerkers. Eventueel worden persoonlijke resultaten vertaald naar een (extra) beloning.

6-8 punten: Uw beleid is helder, maar de leidinggevende kan hier nog eenvoudig van afwijken.

10 punten: Gefeliciteerd. Uw salarissystematiek is transparant en medewerker weten waar ze financieel gezien aan toe zijn.

Gaat u voor de eindstreep?



Gaat u voor de eindstreep?

De Quickscan heeft u laten zien welke onderdelen wellicht nog aandacht behoeven.

Wilt u eens over de mogelijkheden praten?

Neem vrijblijvend contact met ons op en de Symion specialisten kunnen u ongetwijfeld verder helpen!

Gebouw PWA 301
Prins Willem-Alexanderlaan 301
7311 SW Apeldoorn
Tel. 055 - 303 1430
info@symion.nl



"Symion is een coöperatie van zelfstandige en ondernemende professionals die hun sporen op het brede gebied van mens en werk verdiend hebben."

Gebouw PWA 301
Prins Willem-Alexanderlaan 301
7311 SW Apeldoorn
Tel. 055 - 303 1430
info@symion.nl

www.symion.nl