

HR-Profielscan

Diagnose, analyse en concrete aanbevelingen

“Met het oog op de toekomst...”

Wilt u weten hoe het is gesteld met het imago en de volwassenheid van uw HR-afdeling?

Of wilt u zwakke beleidsonderdelen binnen de HR-afdeling op professionele sterkte brengen? Wilt u weten hoe de bijdrage van de HR-organisatie wordt ervaren door het management en de werkvloer? Of welke problemen de professionals van de HR-afdeling zelf ervaren? Heeft u voldoende inzicht in hoe de afdeling zich in de loop der tijd heeft ontwikkeld?

Om gefundeerde antwoorden op uw vragen te geven beschikt De Aanleiding over een **HR-scan** en een **HR-profielscan**. De HR-scan is een foto van de huidige situatie: van datgene wat goed en minder goed gaat binnen de HR-afdeling, een beschrijving met een analyse. De HR-profielscan brengt het ambitieniveau in kaart (de gewenste organisatie – het functioneren in de toekomst).

De Aanleiding komt tot een inzichtelijke analyse door het voeren van gesprekken (interviews) met van tevoren geïdentificeerde sleutelfiguren; het verrichten van een beleidsonderzoek waarbij gekeken wordt naar de volledigheid en kwaliteit van het HR-beleid; en het afnemen van standaard vragen middels een vragenlijst.

Wij richten ons met name op de volgende aspecten binnen uw HR-afdeling: de **organisatie** (de structuur); de **kwalitatieve en kwantitatieve bezetting** van de afdeling (de mensen); het **HR-beleid** (waarvoor is beleid ontwikkeld en werkt het?); en de **uitvoering** (de praktische vertaling van het beleid in de praktijk en het functioneren van de administratie van HRM).

Tenslotte ontvangt u in een helder en gedegen adviesrapport conclusies & aanbevelingen ten aanzien van HRM (beleid) en de HR-afdeling (imago en organisatie). De uitkomsten van het rapport worden diepgaand met u besproken.

De Aanleiding beschikt over grote kennis van de arbeidsmarkt en de diversiteit aan functies, over de daarvoor benodigde competenties én over de verschillende segmenten zoals profit- en non-profitorganisatie, gezondheidszorg en de overheid. De combinatie van jarenlange HRM-kennis en organisatiekundige inzichten maakt dat De Aanleiding uitstekend is toegerust om deze analyse te maken. Bovendien kiest De Aanleiding voor een praktische benadering, zodat de analyse met de daarop gebaseerde aanbevelingen ook praktisch geïmplementeerd kan worden.

Wanneer een doorlichting?

De behoefte aan een diagnose kan zowel vanuit de HRM-afdeling komen als van daarbuiten. Hiervoor kunnen diverse aanleidingen en indicaties zijn:

- er zijn conflicten
- de coördinatie binnen de HRM-afdeling verloopt niet goed
- verschil van inzicht over de rol en de positie van de HRM-afdeling
- prestaties zijn beneden verwachting
- winstgevendheid loopt terug en dit houdt verband met bijvoorbeeld personeelsvoorziening of hoge kosten door onwenselijk beleid
- er is onvoldoende visie waaruit gewerkt wordt of de HR afdeling vertoont onvoldoende samenhang met andere organisatorische disciplines binnen de organisatie
- ziekteverzuim is te hoog
- het verloop van de medewerkers is structureel te hoog