

Bijlage 7: Enquête

Bij elke vraag kan ja, nee of blanco worden geantwoord.

Onder Strategisch HRM wordt hier verstaan: een keuze van HRM-doelen, middelen, instrumenten, processen en activiteiten voor de middellange en langere termijn, die in nauwe wisselwerking met de strategie van de organisatie wordt voorbereid, vastgesteld, uitgevoerd, geëvalueerd, bijgesteld en doorontwikkeld.

Graag Uw mening over de stellingen voor de situatie in Uw eigen organisatie!

1. De bijdrage van HRM aan de kwaliteit, het functioneren en de prestaties van mens en organisatie kan beter.
2. HRM beschikt over de competenties (opleiding, kennis, vaardigheden, attituden, motivatie, gedrag), die nodig zijn voor een Strategisch HRM.
3. HRM heeft een duidelijk beeld van strategische prioriteiten, relevante benchmarks, kansen, bedreigingen, sterkten en zwakten en voorkeuren van alle bij HRM betrokken stakeholders.
4. HRM weet eigen keuzen en beleidsvoorstellen goed te onderbouwen met analyses en afweging van alternatieven, kosten, baten, rendement, draagvlak en risico's.
5. HRM is in staat en bereid om zo nodig impopulaire rollen te spelen (bijvoorbeeld door attendering op zwakten van de organisatie of door te opponeren tegen onverantwoorde strategische keuzen).
6. HRM heeft een vaste plaats aan de directietafel c.q. krijgt op directieniveau voldoende gelegenheid om voorstellen en adviezen te presenteren en verdedigen.
7. De voorgestelde HR-strategie wordt tijdig voorgelegd aan ondernemingsraad en vakbonden, er wordt bijgedragen aan een constructief overleg; aan wettelijke verplichtingen wordt zorgvuldig voldaan.
8. Er is een duidelijke HR-strategie, d.w.z. er is een samenhangend geheel van doelen, middelen (geld, tijd, instrumenten ,processen), tijdschema's en verantwoordelijkstelling voor middellange en lange termijn.
9. De vastgestelde HR-strategie wordt goed verzorgd, toegankelijk en overtuigend gecommuniceerd naar alle stakeholders binnen en buiten de organisatie.
10. De vastgestelde HR-strategie is voldoende geoperationaliseerd; d.w.z. er zijn specifieke streefcijfers en heldere projectplannen (milestones en deliverables) voor delegatie, decentralisatie en uitvoering.

11. De voornaamste instrumenten voor Strategisch HRM, zoals Management Development, Human Resource Planning, Loonvorming en Beloningsbeleid, Structuur- en Cultuurontwikkeling zijn goed ontwikkeld en trefzeker.
12. Bij de uitvoering van het strategisch HRM is er sprake van een goede bewaking van voortgang en van conformiteit aan vastgesteld beleid; over deze uitvoering wordt transparant gerapporteerd.
13. Bij de evaluatie en rapportage van strategisch HRM wordt goed gebruik gemaakt van kengetallen en HR-metrics; verschillen tussen doelen en resultaten worden helder geanalyseerd en verklaard.
14. Strategisch HRM levert een goede bijdrage aan de effectiviteit van de organisatie v.w.b. verbetering van productiviteit, kwaliteit en innovatie.
15. Strategisch HRM levert een goede bijdrage aan verbetering de efficiency van de organisatie en het kostenbesef van management en medewerkers.
16. Strategisch HRM levert een goede bijdrage aan de flexibilisering van organisatie en medewerkers.
17. Strategisch HRM levert een goede bijdrage aan tevredenheid en loyaliteit van medewerkers, klanten en andere stakeholders en levert een goede bijdrage aan corporate governance, compliance en maatschappelijke verantwoordelijkheid.
18. Strategisch HRM levert een goede en identificeerbare bijdrage aan de financiële resultaten en aan de continuïteit van de organisatie.
19. De eindverantwoordelijke voor HRM levert op het gebied van Strategisch HRM een prestatie van topklasse en zou de eindverantwoordelijkheid voor de organisatie als geheel goed aankunnen.
20. De bijdrage van HRM aan de kwaliteit, het functioneren en de prestaties van mens en organisatie kan **veel** beter.