



Regie op Strategisch HR- beleid

Voor: HR-professionals

Doel: Van HR-beleid naar strategisch HR-beleid.

De richting en dat wat je nodig hebt als organisatie koppelen aan de talenten die in je organisatie aanwezig zijn, dat is wat je wil bereiken met strategisch HR- beleid. Deze tool helpt daarbij; het benoemt de belangrijke aspecten van strategisch HR-beleid en checkt of HR ook in jouw organisatie strategisch is ingebed. Ga aan de slag!



Over deze tool:

Via de thema's in het model doorloop je de verschillende aspecten van strategisch HR-beleid. Startpunt hierbij is de visie en doelstellingen van de organisatie.

Per thema zijn twee type checkvragen geformuleerd die helpen bij het vormgeven van strategisch HR-beleid:

- Organisatievragen - vragen die de brede organisatie beslaan;
- HR-vragen (te herkennen aan *) - vragen die toespitsen op de vertaling naar HR-beleid.

De organisatievragen bespreek je bijvoorbeeld met de bestuurder, waarna je invulling kunt geven aan de HR-vragen.



Regie op Strategisch HR- beleid

Gebruiksaanwijzing

Open de PDF in Adobe Reader of Adobe Acrobat Pro. Dan weet je zeker dat alle interactieve velden werken.

Werkwijze van het model

Wanneer je met de cursor over het model gaat, wordt duidelijk welke onderdelen van het model aanklikbaar zijn.

Printen

Deze interactieve pdf is ook te printen. Wij raden aan om het digitaal te gebruiken. Alleen dan werken alle functionaliteiten.

2 soorten vragen

- De dik gedrukte vragen zijn vragen voor de HR-professional en dienen als checkvragen.
- De overige vragen zijn voorwaardelijke vragen om de dikgedrukte vragen goed te kunnen beantwoorden. De antwoorden van deze vragen liggen breder in de organisatie.



Regie op Strategisch HR- beleid

Over dit model

De basis wordt gevormd door vier inhoudelijke domeinen die gezamenlijk leiden tot strategisch HR-beleid

1. Het proces start bij het expliciteren van de visie en organisatiedoelstellingen en de vertaling naar HR-doelstellingen.
2. De bouwstenen van HR stem je af op de HR-doelstellingen en de missie/visie, zodat ze aansluiten bij de strategie van de organisatie.
3. Zorg dat de positie en rol van de HR-functie aansluit op de opdracht, zodat deze voldoende invulling kan geven aan de vastgestelde bouwstenen.
4. Creëer samenhang met de kwaliteitszorgcyclus in de organisatie, zodat deze zaken elkaar versterken.

Visie vertalen
In welke mate bepaalt de organisatievisie en -doelstellingen de wijze waarop HR is vormgegeven?

Bouwstenen inzetten

In hoeverre zijn de bouwstenen van het HR-beleid passend bij de strategie en organisatie doelen?
Zijn de bouwstenen actueel en samenhangend, elkaar versterkend?

Positie van de HR-functie bepalen
Is de huidige rol en positie van de HR-functie nog passend bij de bestuurlijke opgave?
HR kan verschillende rollen en posities innemen in de organisatie en door verschillende 'functies' worden ingevuld.

Kwaliteitszorg afstemmen

Waar raken de processen van kwaliteitszorg en HR elkaar?
Op welke wijze is het HR-beleid cyclisch zodat moeiteloos kan worden aangesloten op nieuwe omstandigheden?



Regie op Strategisch HR- beleid

Visie vertalen

Missie/visie/strategie

Wat is de visie en missie van onze organisatie?

Wat zijn onze doelstellingen en ambities
(onderwijsinhoudelijk en op organisatieniveau)?

Wat vragen deze doelstellingen van onze medewerkers?

Wat betekent dit voor de invulling van het HR-beleid van de organisatie?

Wat zijn onze HR-speerpunten?



Is ons HR-beleid een goede vertaling van de missie, visie, strategie en doelstellingen van de organisatie?

Ontwikkelingen

Wat zijn de belangrijkste ontwikkelingen binnen onze organisatie?

Wat zijn de belangrijkste externe ontwikkelingen?

Op welke wijze speelt ons HR-beleid in op de ontwikkelingen in en buiten onze organisatie?



Regie op Strategisch HR- beleid

Bouwstenen *inzetten*



Zijn de bouwstenen die we inzetten afgestemd en toegespitst op de realisatie van ons strategisch HR-beleid?



Welke HR-bouwstenen gebruiken we in onze organisatie?



Sluiten deze bouwstenen aan bij de HR speerpunten?



Hoe dragen deze bouwstenen bij aan de ontwikkeling van de organisatie?



In hoeverre ondersteunen en versterken de bouwstenen elkaar en vormen ze zo een samenhangend geheel?



Regie op Strategisch HR- beleid

Positie van de HR-beleid *bepalen*

Wie zijn de klanten van de HR-functie?

Wat zijn de wensen en verwachtingen van deze klanten en wat levert HR hen?

 **Wat is de positie van HR- functie in onze organisatie?**

 **Wat is de opdracht van HR, waar legt HR verantwoording over af?**

 **Is er een duidelijke rolverdeling met leidinggevendenden in de lijn, is helder waar HR verantwoordelijk voor is en wat in de lijn ligt?**

 **Is de opgave voor HR haalbaar en uitvoerbaar (o.a. op het vlak van competenties en formatie)?**

 Is de HR-agenda in lijn met de opgaven van de organisatie en de strategie?

Draagt deze focus bij aan de bestuurlijke opgave?



Regie op Strategisch HR- beleid

Kwaliteitszorg afstemmen

Wat zijn onze doelen op het vlak van onderwijskwaliteit?



Hoe is de samenhang tussen het HR-beleid en de kwaliteitszorgcyclus geborgd?



Hebben wij zicht op de resultaten van onze HR inspanningen?



Kunnen wij onze behaalde resultaten koppelen aan onze strategisch HR doelen?



Hoe draagt HR-beleid bij aan het bereiken van de doelen op het vlak van onderwijskwaliteit?



Hoe zorg je voor continue verbinding tussen HR-beleid en onderwijskwaliteit?

Waar raken de processen van kwaliteitszorg en HR elkaar? Op welke wijze is het HR-beleid cyclisch zodat moeiteloos kan worden aangesloten op nieuwe omstandigheden?



Regie op Strategisch HR- beleid

Voor de ontwikkeling van HR-beleid naar strategisch HR-beleid zijn dit de HR-vragen die van belang zijn.

Wat vragen deze doelstellingen van onze medewerkers?

Wat betekent dit voor de invulling van het HR- beleid van de organisatie?

Op welke wijze speelt ons HR-beleid in op de ontwikkelingen in en buiten onze organisatie?

Wat zijn onze HR-speerpunten?

Welke HR-bouwstenen gebruiken we in onze organisatie?

Sluiten deze bouwstenen aan bij de HR speerpunten?

Hoe draagt deze bouwsteen bij aan de ontwikkeling van de organisatie?

In hoeverre ondersteunen en versterken de bouwstenen elkaar en vormen ze zo een samenhangend geheel?

Wat is de opdracht van HR, waar legt HR verantwoording over af?

Is er een duidelijke rolverdeling met leidinggevendenden in de lijn, is helder waar HR verantwoordelijk voor is en wat in de lijn ligt?

Is de opgave voor HR haalbaar en uitvoerbaar (o.a. op het vlak van competenties en formatie)?

Hebben wij zicht op de resultaten van onze HR inspanningen?

Kunnen wij onze behaalde resultaten koppelen aan onze strategisch HR doelen?

Hoe draagt HR-beleid bij aan het bereiken van de doelen op het vlak van onderwijskwaliteit?

Hoe zorg je voor continue verbinding tussen HR-beleid en onderwijskwaliteit?