**HR Basischeck**

De basischeck is een korte vragenlijst om te verkennen waar HR nu staat in relatie tot strategie en organisatieontwikkeling. De vragen zijn voor de HR manager, HR professionals, directeuren, managers of andere betrokkenen, om gezamenlijk of afzonderlijk in te vullen.

Het mooist is natuurlijk als je de afzonderlijke antwoorden met elkaar bespreekt. Je kan de som van jullie afzonderlijke antwoorden daarna aan mij mailen, dan geef ik je een vrijblijvend beknopt en onafhankelijk advies met suggesties voor vervolgstappen vanuit de impactmeter.

**Basischeck - waar staan we?**

Met onderstaande vragen, verdeeld over 3 thema’s, krijg je snel inzicht in hoe momenteel wordt bijgedragen aan de organisatiedoelen en waar mogelijk nog vooruitgang te behalen is.

Beoordeel per vraag:  
1 = zeer laag  
2 = laag  
3 = geen mening  
4 = hoog  
5 = zeer hoog

**Thema strategisch HR**

Hoe stevig is de positie van HR in relatie tot de strategische koers van de organisatie?

1. Er is een gedeeld beeld van waar HR bij onze organisatie voor staat en voor gaat.
2. HR is zo gepositioneerd en ingericht dat het actief bijdraagt aan het realiseren van onze strategische organisatiedoelen.
3. HR beleid, initiatieven en instrumenten sluiten aan bij wat de organisatie de komende jaren nodig heeft.

**Thema werkgeverschap**

Hoe benut de organisatie inzichten van medewerkers, en hoe wordt gewerkt aan een aantrekkelijke werkomgeving met betrokken medewerkers?

1. We maken actief gebruik van inzichten uit medewerkeronderzoek om te sturen op betrokkenheid en aantrekkelijk werkgeverschap.
2. Bij onze organisatie is er op team- en medewerker niveau aandacht voor goede samenwerking, autonomie, competenties en toegevoegde waarde.

**Thema Ontwikkelkracht**

Hoeveel zicht is er op de factoren die ontwikkeling en verandering beïnvloeden?

1. We hebben voldoende zicht op de huidige organisatiecultuur en het effect daarvan op samenwerking en besluitvorming
2. We hebben een goed beeld van de factoren die bij ons succes of weerstand bepalen in verandertrajecten.
3. Binnen HR zelf is er ruimte en draagvlak voor professionele ontwikkeling en strategische versterking.

**Reflectievraag - en nu verder?**

Deze vraag gaat over de gezamenlijke bereidheid om met de antwoorden aan de slag te gaan.

1. Zijn we als organisatie – besluitvormers én HR – bereid en gemotiveerd om met de inzichten uit deze check actief aan de slag te gaan?