



HR-audit

De coronacrisis heeft ons werk- en HR-landschap behoorlijk door elkaar geschud. Toch zullen heel wat van de nieuwe uitdagingen die op ons afkwamen wellicht permanent deel blijven uitmaken van het zogenaamde 'nieuwe normaal'. Het geleidelijk terug aan boord halen – en in een latere fase aan boord houden – van medewerkers vergt dan ook een bewuste én gerichte aanpak. Tijd voor een actieplan!

Een HR-beleid dat werkbaar werken en het streven naar een groot werknemerswelzijn centraal stelt, was in het verleden al effectief en werpt ook vandaag nog steeds zijn vruchten af. Werknemers dragen namelijk de organisatie, en dus zorgt een toekomst- en mensgericht HR-beleid er ook in onzekere tijden voor dat persoonlijke en zakelijke groei hand in hand kunnen gaan.

Bovendien heeft het HR-beleid een rechtstreekse invloed op het retentiebeleid en op employer branding. Het loont dan ook meer dan ooit de moeite om hier bewust bij stil te staan en de nodige stappen te zetten.

4 pijlers binnen werkbaar werken

Goed organiseren

Is een veilige terugkeer naar de werkvloer optimaal gegarandeerd? Hoe zit het met uw capaciteit? Ervaart u in deze tijden een over- of eerder een onderbezetting en hoe gaat u hiermee om? Hoe maakt u uw werkorganisatie 'toekomstproof'?

Leren om te groeien

Hoe wordt in de huidige omstandigheden geïnvesteerd in de opleiding van uw medewerkers? Wat zijn de huidige opleidingsbehoeften en hoe speelt u hier op een creatieve manier op in? Hoe wordt er aan kennisdeling gedaan binnen de organisatie?

Werken met goesting

Hoe besteedt u aandacht aan het mentale welzijn van uw medewerkers? Hoe zit het met uw welzijnsbeleid? Hoe maakt u medewerkers intrinsiek gemotiveerd? Hoe gaat u, als werkgever, om met de huidige 'work-life integration'?

Leiding geven met klasse

Wat houdt effectief leiderschap in binnen uw organisatie? Beantwoorden uw leidinggevenden aan het juiste profiel om uw organisatie vooruit te helpen? Op welke manier wordt er aandacht besteed aan mensgericht leiderschap?

Van audit naar actieplan

De kans is groot dat u beseft dat er nood is aan verandering. Maar hoe begint u hier nu aan? En hoe stuurt u uw HR-beleid de juiste richting uit? Tijdens een persoonlijk auditgesprek bekijken we samen met de zaakvoerder of een kernteam van sleutelfiguren de huidige stand van zaken.

Met het oog op de grootste organisatie-uitdagingen identificeren we eventuele knelpunten en belemmeringen, maar ook belangrijke sterktes en troeven. Het geheel van deze invalshoeken wordt uiteindelijk vertaald naar een gericht actieplan dat als leidraad kan dienen om uw organisatie te wapenen voor de toekomst.

Voor meer informatie, contacteer uw accountmanager of één van onze specialisten via contact@vdl.be.