Checklist bestuurlijke informatie

**Opdracht:**

Breng in kaart welke (bestuurlijke) informatie beschikbaar is in je organisatie[[1]](#footnote-1). Beoordeel of je onderstaande vragen kunt beantwoorden (en zo niet of ze relevant genoeg zijn om verder in kaart te brengen).

NB: Laat je daarbij niet ontmoedigen door de omvang en diepgang van deze checklist. Gebruik hem als inspiratie voor mogelijke bronnen van informatie; vaak heb je meer informatie tot je beschikking dan je in eerste instantie denkt.

Tip: kijk niet direct welke informatie er *niet* is, maar wat je kunt afleiden uit de informatie die je *wel* hebt!

***Omgeving, strategie, organisatie***

* Wat zijn relevante ontwikkelingen in de markt? Wie zijn de belangrijkste concurrenten? Hoe ziet het verwachte marktaandeel eruit? Waarin onderscheidt de organisatie zich? (concurrentie- of businessanalyses, marketingvisie)
* Wat is de missie, visie en strategie van de organisatie? Waar zal de organisatie over een jaar of 5 staan? (Visiedocumenten, meerjarenbeleidplannen.)
  + - Wat betekent de toekomstige koers voor een eventuele verschuiving in klanten, producten of diensten? (Omzet- en afzetmarktontwikkelingen en -prognoses.)
    - Wat betekent voorgaande voor de organisatiestructuur? (Herinrichtingsplannen, reorganisatieplannen.)
    - Wat betekent dit voor de organisatiecultuur? (Waarden in het werk, organisatiecompetenties.
    - Wat betekent dit voor de kwaliteit en kwantiteit van het personeelsbestand? (Functieformatieplannen, competentie-eisen, beoordelingscriteria.)

***Kosten personeelsbestand***

* Hoe is de opbouw en ontwikkeling van het personeelsbudget? Stijgen de kosten of nemen ze af? Waardoor komt dit?
* Hoe ontwikkelt het personeelsbudget (P-budget) zich in verhouding tot het materiële budget (huisvesting, ICT, apparatuur etc.)? Vormen personeelskosten een groeiende of een afnemende post?
* Hoe is de ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit (de verhouding tussen productiecijfers/omzet/ winst in relatie tot de personeelscapaciteit (het aantal fte) of de personeelskosten?
* Hoeveel procent van de medewerkers zit aan het einde van de salarisschaal?
* Hoe ontwikkelt het P-budget zich naar verwachting in de toekomst (toename, afname)?
* Wordt het werk dan gedaan met meer of minder mensen, gezien de arbeidsproductiviteit?

***Dynamiek personeelsbestand***

* Hoe is het personeelsbestand vormgegeven wat betreft leeftijdsopbouw? Hoe ziet dit er over 3, 5, 10 jaar uit?
* Hoeveel beweging zit er in het personeelsbestand in relatie tot de externe arbeidsmarkt? (In- en uitstroomgegevens, gemiddelde werkgeververblijftijd, gemiddelde functieverblijftijd.)
* Hoeveel beweging en ontwikkelpotentie zit er in het personeelsbestand op de ‘interne arbeidsmarkt’?
  + - Hoe groot is de doorstroom van (groepen) medewerkers? (Doorstroomgegevens, aantal intern vervulde vacatures.)
    - Is de doorstroom met name verticaal, horizontaal of diagonaal?
    - Hoe is de spreiding van opleidingen? Hoeveel geld/tijd is er beschikbaar voor ontwikkeling? Zijn er verschillen tussen functiegroepen? Tussen leeftijdsgroepen? (Opleidingsplan en –budgetverantwoording, totaaloverzicht ontwikkelafspraken.)
    - Zijn er mogelijkheden om stappen te zetten in een loopbaan? (Loopbaanbeleid, loopbaanpaden.)
    - Zijn er mogelijkheden om je te blijven ontwikkelen binnen een functie? (Functiebeschrijvingen: zijn er brede en rijke functies? Zijn er mogelijkheden voor taakdifferentiatie, taakverrijking, taakroulatie?)
    - Worden ontwikkelmogelijkheden optimaal benut? (Doorstroomcijfers, medewerkertevredenheid over ontwikkel- en doorgroeimogelijkheden, totaalscores prestaties en/of competenties over aantal jaren heen.)
* Voor welke categorieën ontstaat er naar verwachting een tekort en/of een overschot? (Formatie- en bezettingsoverzicht extrapoleren, vacatureontwikkeling en lastig vervulbare vacatures.)
* Voor welke categorieën ontstaan er arbeidsmarktknelpunten? (Externe arbeidsmarktverkenningen, vervangingsvraag, uitbreidingsvraag, leerlingenramingen, prognoses beroepsbevolking.)
* Hoe is de verhouding tussen vast en flexibel personeel? (P-budget en fte vast versus flexkrachten.) Is dit een optimale mix gezien de marktontwikkelingen en de strategie van je organisatie?

***Gezondheid en welbevinden personeelsbestand***

* Hoe staat het met de gezondheid en duurzame inzetbaarheid van medewerkers? Hoe is de spreiding van het ziekteverzuim over functiegroepen of leeftijdsgroepen? (Kort en langdurend verzuim, verzuimfrequentie, ontwikkeling ziekteverzuim laatste jaren.) Lijkt er sprake van beïnvloedbaar verzuim?
* Hoe staat het met werkplezier? Wat is de top 3 van oorzaken waardoor mensen de organisatie verlaten? Wat is de top 3 van redenen waarom ze er komen werken? (Medewerkertevredenheidsonderzoeken, exitinterviews, recruitmentgegevens.)
* Hoe gezond zijn medewerkers en hoe risicovol is het werk voor de gezondheid? (RI&E, PAGO’s, bestuurlijke informatie van de arbodienst.)

1. Je kunt de meeste gegevens gewoonlijk uit de personeelsadministratie, het personeelsinformatiesysteem en/of beleidsstukken halen [↑](#footnote-ref-1)