

versie: 2005

## De Investors In People standaard

### Strategieën ontwikkelen om de prestaties van de organisatie te verbeteren



Een Investor in People ontwikkelt effectieve strategieën om de prestaties van de organisatie te verbeteren met behulp van haar mensen.

#### **Indicator 1.**

Een strategie voor verbetering van de prestaties van de organisatie is duidelijk geformuleerd en wordt begrepen.

#### **Bewijs**

Topmanagers zorgen ervoor dat de organisatie een duidelijke missie en visie heeft, ondersteund door een strategie voor verbetering van haar prestaties.

Topmanagers zorgen ervoor dat de organisatie een bedrijfsplan heeft met meetbare resultaten.

Topmanagers zorgen voor constructieve verhoudingen met vertegenwoordigende groepen (voorzover aanwezig) en deze groepen worden geraadpleegd bij de ontwikkeling van het bedrijfsplan.

Managers kunnen beschrijven hoe ze mensen betrekken bij de ontwikkeling van het bedrijfsplan en bij het overeenkomen van teamdoelen en individuele doelen.

Leden van vertegenwoordigende groepen kunnen bevestigen dat topmanagers zorgen voor constructieve verhoudingen met die groepen en dat ze worden geraadpleegd bij de ontwikkeling van het bedrijfsplan.

### **Indicator 2.**

Leren en ontwikkelen wordt bewust gepland om de organisatiedoelen te bereiken.

### **Indicator 3.**

Strategieën voor het managen van mensen zijn er op gericht om gelijke kansen te stimuleren in de ontwikkeling van de mensen in de organisatie.

Mensen kunnen de doelen van hun team en de organisatie uiteenzetten op een bij hun rol passend niveau en kunnen beschrijven hoe zij behoren bij te dragen aan het ontwikkelen en bereiken van deze doelen.

#### **Bewijs**

Topmanagers kunnen uiteenzetten wat de leer- en ontwikkelbehoeften van de organisatie zijn, welke plannen en middelen er zijn om daaraan te voldoen, hoe deze zijn gekoppeld aan het bereiken van specifieke doelen en hoe het effect wordt geëvalueerd.

Managers kunnen uiteenzetten wat de leer- en ontwikkelbehoeften van het team zijn, welke activiteiten zijn gepland om daarin te voorzien, hoe deze zijn gekoppeld aan het bereiken van specifieke teamdoelen en hoe het effect wordt geëvalueerd.

Mensen kunnen beschrijven hoe ze worden betrokken bij het identificeren van hun leer- en ontwikkelbehoeften en welke activiteiten zijn gepland om hierin te voorzien.

Mensen kunnen uiteenzetten wat ze met hun leer- en ontwikkelactiviteiten moeten bereiken voor zichzelf, hun team en de organisatie.

#### **Bewijs**

Topmanagers kunnen strategieën beschrijven die zij toepassen voor het scheppen van een omgeving waarin iedereen wordt aangemoedigd om ideeën aan te dragen om eigen en andermans prestaties te verbeteren.

Topmanagers erkennen de verschillende behoeften van mensen en kunnen strategieën beschrijven die zij toepassen om ervoor te zorgen dat iedereen gepaste en eerlijke toegang heeft tot de benodigde ondersteuning en dat er gelijke kansen zijn voor mensen om te leren en te ontwikkelen, ter verbetering van hun prestaties.

Managers erkennen de verschillende behoeften van mensen en kunnen beschrijven hoe zij ervoor zorgen dat iedereen gepaste en eerlijke toegang heeft tot de benodigde ondersteuning en dat er gelijke kansen zijn voor mensen om te leren en te ontwikkelen ter verbetering van hun prestaties.

Mensen vertrouwen erop dat managers oprecht betrokken zijn om ervoor te zorgen dat iedereen gepaste en eerlijke toegang heeft tot de benodigde ondersteuning en dat er gelijke kansen zijn voor mensen om te leren en te ontwikkelen ter verbetering van hun prestaties.

Mensen kunnen voorbeelden geven van de manier waarop zij zijn aangemoedigd om ideeën aan te dragen om hun eigen en andermans prestaties te verbeteren.

#### **Indicator 4.**

De competenties waarover managers moeten beschikken om mensen effectief te leiden, te managen en te ontwikkelen zijn duidelijk geformuleerd en begrepen.

#### **Bewijs**

Topmanagers kunnen beschrijven welke kennis, vaardigheden en gedragingen nodig zijn voor managers om mensen effectief te leiden, te managen en te ontwikkelen en welke plannen zij toepassen om ervoor te zorgen dat managers over deze competenties beschikken.

Managers kunnen beschrijven welke kennis, vaardigheden en gedragingen zij nodig hebben om mensen effectief te leiden, te managen en te ontwikkelen.

Mensen kunnen beschrijven wat hun manager behoort te doen om hen effectief te leiden, te managen en te ontwikkelen.

## Actie ondernemen om de prestaties van de organisatie te verbeteren



*Een Investor in People onderneemt effectief actie om de prestaties van de organisatie te verbeteren met behulp van haar mensen.*

### **Indicator 5.**

Managers zijn effectief in het leiden, managen en ontwikkelen van mensen.

### **Bewijs**

Managers kunnen uitleggen hoe zij mensen effectief leiden, managen en ontwikkelen.

Managers kunnen voorbeelden geven van de manier waarop zij mensen, regelmatig en tijdig, opbouwende feedback geven op hun prestaties.

Mensen kunnen uitleggen hoe hun managers hen effectief leiden, managen en ontwikkelen.

Mensen kunnen voorbeelden geven van de manier waarop zij, regelmatig en tijdig, opbouwende feedback krijgen op hun prestaties.

### **Indicator 6.**

De bijdrage van mensen aan de organisatie wordt erkend en gewaardeerd.

### **Bewijs**

Managers kunnen voorbeelden geven van de manier waarop zij individuele bijdragen van mensen aan de organisatie erkennen en waarderen.

Mensen kunnen beschrijven hoe zij bijdragen aan de organisatie en geloven dat zij een positief verschil maken in haar prestaties.

Mensen kunnen beschrijven hoe hun bijdrage aan de organisatie wordt erkend en gewaardeerd.

**Indicator 7.**

Mensen worden aangemoedigd om zich eigenaar te voelen en verantwoordelijkheid te nemen door hen te betrekken in besluitvorming.

**Bewijs**

Managers kunnen beschrijven hoe zij een gevoel van eigenaarschap en verantwoordelijkheid stimuleren door mensen aan te moedigen deel te nemen in besluitvorming, zowel individueel als via vertegenwoordigende groepen (voorzover aanwezig).

Mensen kunnen beschrijven hoe zij worden aangemoedigd om deel te nemen aan besluitvorming die van invloed is op de prestaties van individuen, teams en de organisatie, op een bij hun rol passend niveau.

Mensen kunnen beschrijven hoe zij worden aangemoedigd om zich eigenaar te voelen en verantwoordelijkheid te nemen voor besluiten die van invloed zijn op de prestaties van individuen, teams en organisatie, op een bij hun rol passend niveau.

**Indicator 8.**

Mensen leren en ontwikkelen op effectieve wijze.

**Bewijs**

Managers kunnen beschrijven hoe zij ervoor zorgen dat in de leer- en ontwikkelbehoeften van mensen wordt voorzien.

Mensen kunnen beschrijven hoe in hun leer- en ontwikkelbehoeften is voorzien, wat zij hebben geleerd en hoe ze dat hebben toegepast in hun rol.

Mensen die nieuw zijn in de organisatie en mensen die een nieuwe rol hebben gekregen, kunnen beschrijven hoe hun inwerkprogramma hen heeft geholpen om effectief te presteren.

## Evaluëren van het effect op de prestaties van de organisatie



*Een Investor in People kan het effect aantonen van zijn investering in mensen op de prestaties van de organisatie.*

### **Indicator 9.**

Investering in mensen verbetert de prestaties van de organisatie.

### **Bewijs**

Topmanagers kunnen de totale investering van de organisatie in tijd, geld en middelen voor leren en ontwikkelen beschrijven.

Topmanagers kunnen uitleggen, waar wenselijk in meetbare termen, hoe leren en ontwikkelen de prestaties van de organisatie hebben verbeterd.

Topmanagers kunnen beschrijven hoe de evaluatie van hun investering in mensen wordt gebruikt om hun strategie voor verbetering van de prestaties van de organisatie te ontwikkelen.

Managers kunnen voorbeelden geven van de manier waarop leren en ontwikkelen de prestaties van hun team en de organisatie hebben verbeterd.

Mensen kunnen voorbeelden geven van de manier waarop leren en ontwikkelen de prestaties van henzelf, hun team en de organisatie hebben verbeterd.

### **Indicator 10.**

Er worden voortdurend verbeteringen aangebracht in de manier waarop mensen worden gemanaged en ontwikkeld.

### **Bewijs**

Topmanagers kunnen voorbeelden geven van de manier waarop de resultaten uit de evaluatie van hun investering in mensen hebben geleid tot verbeteringen in de organisatiestrategie voor het managen en ontwikkelen van mensen.

Managers kunnen voorbeelden geven van verbeteringen die ze hebben doorgevoerd in de manier waarop zij mensen managen en ontwikkelen.

Mensen kunnen voorbeelden geven van verbeteringen die zijn doorgevoerd in de manier waarop de organisatie mensen managet en ontwikkelt.