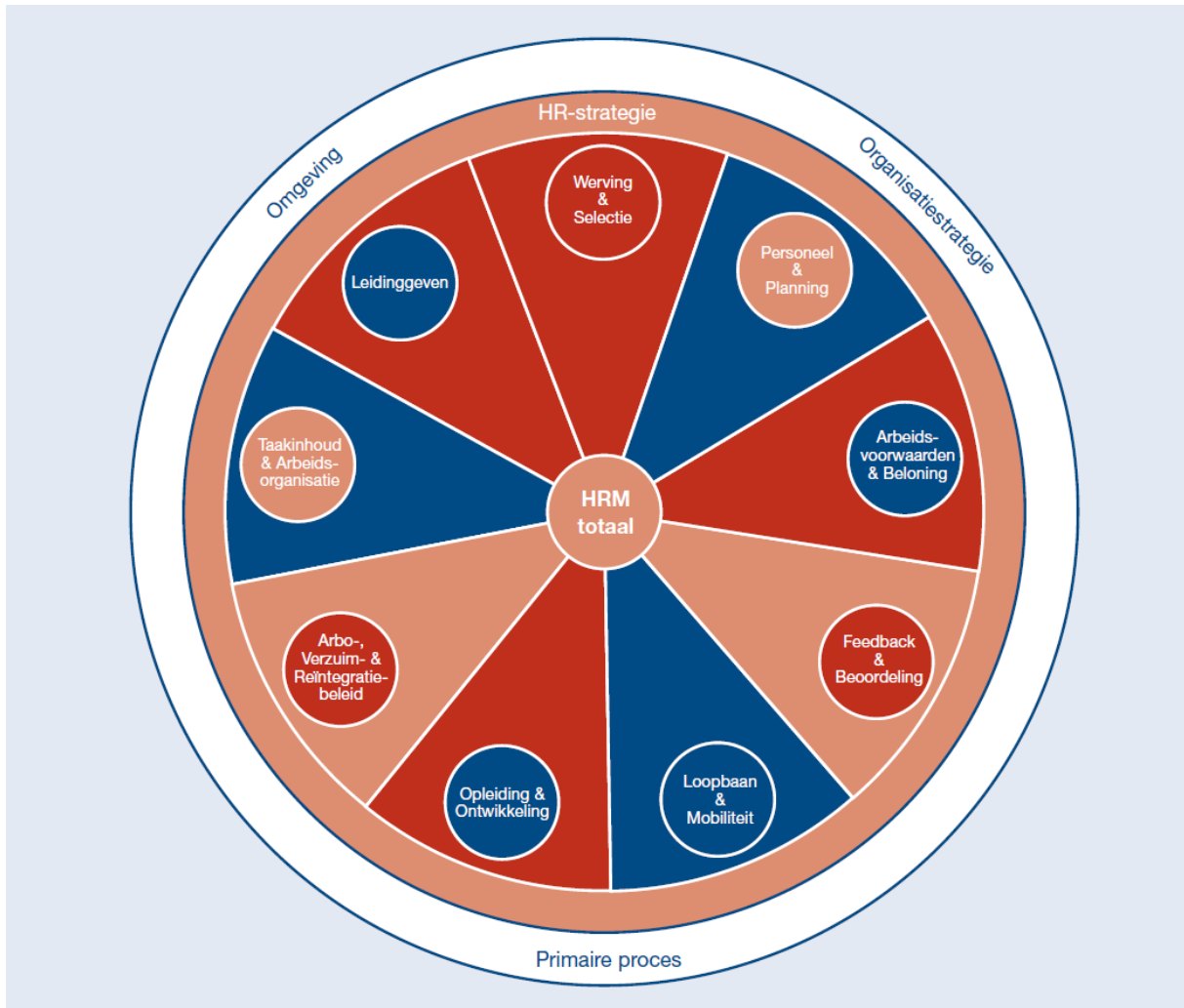


HR-MODELLEN, -SCANS & -VRAGENLIJSTEN

Een selectie van praktische instrumenten om knelpunten en verbeterpunten op het gebied van personeel & organisatie in kaart te brengen



Integraal personeelsbeleid, HR-strategie

- **HR-scan:** Nauta, A., van de Ven, C., Halewijn, I. (2005). *Kwaliteit van human resource management: Op weg naar excellerende medewerkers*. TNO Kwaliteit van Leven. Gevonden op: <https://docplayer.nl/5567676-Kwaliteit-van-human-resource-management.html>
- **HRM Waardeketen:** Leisink, P. & Boselie, P. *Strategisch HRM voor beter onderwijs: Een bijdrage aan de professionalisering van schoolleiders in het voorgezet onderwijs*. Departement voor Bestuurs- en Organiseringswetenschap (USBO), Universiteit Utrecht. Gevonden op: <https://www.voion.nl/media/2767/strategischhrmvoorbeteronderwijs.pdf>
- **Checklist Duurzame HRM:** De Prins, P., Van Beirendonck, L., Segers, J., & De Vos, A. (2013). Behoefte aan een (meer) duurzaam HRM. *Tijdschrift voor HRM/Nederlandse Vereniging voor Personeelsbeleid*.-Deventer, (3), 58-85. Gevonden op: <https://repository.uantwerpen.be/docman/irua/c1cf69/110903.pdf>

- **Green HRM Model:** Zubair, D. S. S., & Khan, M. (2019). Sustainable development: The role of green HRM. *International Journal of Research in Human Resource Management*, 1(2), 1-6. Gevonden op: <https://www.researchgate.net/publication/334317586>

Employer Branding, Recruitment, Werving, Selectie, Onboarding

- **Heuristic model of employer image:** Lievens, F., & Slaughter, J. E. (2016). Employer Image and Employer Branding: What We Know and What We Need to Know. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3(1), 407–440. Gevonden op: <https://www.annualreviews.org/doi/full/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062501>
- **Employer branding value chain model:** Theurer, C. P., Tumasjan, A., Welp, I. M., & Lievens, F. (2016). Employer Branding: A Brand Equity-based Literature Review and Research Agenda. *International Journal of Management Reviews*, 20(1), 155–179. Gevonden op: <https://www.filiplievens.com/s/Equity.pdf>
- **Stappen in het proces van werving en selectie:** Piek, P., Putnik, K., Schoone, M., & Wiezer, N. (2018). *Risico's voor discriminatie bij werving en selectie: huidige gang van zaken en trends*. TNO. Gevonden op: <https://www.researchgate.net/publication/330688780>
- **Inform-welcome-guide-framework of onboarding practices:** Klein, H. J., Polin, B., & Leigh Sutton, K. (2015). Specific onboarding practices for the socialization of new employees. *International Journal of Selection and Assessment*, 23(3), 263-283. Gevonden op: https://www.researchgate.net/publication/281174513_Specific_Onboarding_Practices_for_the_Socialization_of_New_Employees

Personeelsplanning, Stroombeleid

- **Geïntegreerd schema voor strategische personeelsplanning / HR3P-matrix:** Evers, G. (2020). *Strategische personeelsplanning a la carte*. Vakmedianet. Zie ook: <https://surfsharekit.nl/objectstore/b3ae633f-dda1-4b15-a6d2-0a21221bfe88>
- **Stromen binnen de organisatie:** Kluijtmans, F. & Kampermann, A. (2017). *Leerboek human resource management*. Noordhof. Hoofdstuk 3: Stroombeleid.

Arbeidsvoorwaarden, Beloning

- **Clusters in beloning:** Kluijtmans F. (2005), *Leerboek Personeelsmanagement*. Wolters Noordhoff. Pagina 290. Gevonden op: <https://surfsharekit.nl/objectstore/b458e5d2-7ccf-4c4d-aef8-942fed5ac91c>
- **Framework for reward strategy and effectiveness work: the ten 'C's.** Brown, D., & Reilly, P. (2015). *Measuring the effectiveness of pay and reward practices*. United Kingdom (UK): Institute for Employment Studies. Gevonden op: <https://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/mp84.pdf>
- **The Rewards Desirability Inventory:** Victor, J. A., & Hoole, C. (2021). The development and validation of the Rewards Desirability Inventory. *SA Journal of Human Resource Management*, 19, 12. Gevonden op: <https://www.researchgate.net/publication/354529765>

Feedback, Beoordeling, Performance management, Functionerings- en Beoordelingsgesprekken

- **The strategic performance management development cycle:** de Waal, A. A. (2007). *Successful performance management? Apply the strategic performance management development cycle!*. Measuring Business Excellence. Gevonden op: <https://www.researchgate.net/publication/235271374>

Opleiding, Ontwikkeling, Lerende organisatie, Teamontwikkeling, Loopbaanontwikkeling

- **Model Lerende en Innovatieve Organisaties:** Torre, W., Verbiest, S. E., Preenen, P. T. Y., Tooren, M., Bergh, R., & Koopmans, L. (2019). *Lerende en innovatieve organisaties: een organisatie-model met praktijkvoorbeelden*. TNO. Gevonden op: <https://publications.tno.nl/publication/34635092/GvxRIJ/TNO-2019-R11735.pdf>
- **The Learning Organisation Survey:** Garvin, D. A., Edmondson, A. C., & Gino, F. (2008). Is yours a learning organization?. *Harvard business review*, 86(3), 109. Gevonden op: <https://kammsolutions.com/wp-content/uploads/2019/07/Is-Yours-a-Learning-Organization.pdf>
- **The Lencioni Model of Team Dysfunction:** Lencioni, P. (2005). The Five Dysfunctions of a Team (2002). *Overcoming the Five Dysfunctions of a Team*. Gevonden op: <https://meridiancoaching.ca/wp-content/uploads/2018/08/Definition-and-Lencioni-Teams-.pdf>
- **Core Training Methods:** Martin, B. O., Kolomitro, K., & Lam, T. C. (2014). Training methods: A review and analysis. *Human Resource Development Review*, 13(1), 11-35. Gevonden op: <https://www.researchgate.net/publication/274980945>
- **Loopbaanankers model:** Schein, E.H. (2006). *Loopbaanankers*. Academic Service. Zie ook: Van der Horst, A. & Wanrooy, M. (2015). Groot Psychologisch Modellenboek. Van Duuren. Zie ook: <https://www.123test.nl/schein/>
- **Loopbaanrollenmodel.** Hoekstra, H. A. (2011). A career roles model of career development. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 159-173. Gevonden op: https://www.researchgate.net/publication/223071193_A_career_roles_model_of_career_development. Zie ook: <https://www.gitp.nl/insights/bewust-werken-aan-loopbaanrollen>

Motivatie, Inzet, Intenties, Veranderbereidheid, Bevlogenheid

- **Self-determination Theory:** Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 4, 19-43. Gevonden op: <https://www.annualreviews.org/doi/full/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
Zie ook: <https://selfdeterminationtheory.org/questionnaires/>
- **DINAMO-model:** Metselaat, E. en Cozijnsen, A.. Van Delft (2016). *Van weerstand naar veranderbereidheid*. Bricklayer. Zie ook: <https://boomstrategie.nl/model/komen-tot-veranderbereidheid-met-het-dinamo-model>
- **Bevlogenheidsmodel:** Bakker, A. (2009). *Bevlogenheid in organisaties: Een model om bevlogenheid te bevorderen*. Opleiding & Ontwikkeling, 11, 15-19. Gevonden op: https://www.isonderhouden.nl/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_197.pdf
- **Job crafting model:** Demerouti, E. (2014). Design your own job through job crafting. *European Psychologist*, 19, 237-247. DOI:10.1027/1016-9040/a000188. Gevonden op: <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=a7eb6639bd4b85ed76762149657c34d891851405>

Duurzame inzetbaarheid, welbevinden, arbeidsomstandigheden, werkdruk, ziekteverzuim

- **Huis van werkvermogen:** Ilmarinen, J. (2009). Work ability—a comprehensive concept for occupational health research and prevention. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 35(1), 1-5. Zie ook: <https://www.vlaanderen.be/publicaties/werken-aan-het-huis-van-werkvermogen-de-sleutel-tot-duurzame-inzetbaarheid>. Zie ook: <https://www.blikopwerk.nl/dienstverlener/info-methodieken/work-ability-index>

- **TNO Werkdruk model:** Wiezer, N., & Schelvis, R. (2021). *Werkdruk wegwijzer 2021*. TNO. Gevonden op: <https://www.tno.nl/nl/gezond/werk-jeugd-gezondheid/werk-gezondheid/werkstress-arbeidsbelasting/>
- **Job demands and resources model:** Schaufeli, W., & Taris, T. (2013). Het Job Demands-Resources model: overzicht en kritische beschouwing. *Gedrag & Organisatie*, 26(2). Gevonden op : <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/401.pdf>. Zie ook: <https://www.wilmarschaufeli.nl/tests/>
- **Nationale Enquete Arbeidsomstandigheden.** Hooftman, W. E., Mars, G. M. J., Knops, J. C. M., Van Dam, L. M. C., De Vroome, E. M. M., Ramaekers, M. M. M. J., & Janssen, B. J. M. (2021). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2020. Methodologie*. TNO. Gevonden op: <https://publications.tno.nl/publication/34638005/su62sP/TNO-2021-nationale.pdf>
- **Person-Environment Fit Model, Demand-Control Model, Vitaminemodel, Effort-Reward Imbalance Model:** Schaufeli, W., & Bakker, A. (2020). *De psychologie van arbeid en gezondheid: Verleden, heden en toekomst*. Bohn Stafleu van Loghum. Gevonden op: https://dspace.library.uu.nl/bitstream/handle/1874/420535/WilmarSchaufeli_2020_1DePsychologieVanArbe_DePsychologieVanArbei.pdf?sequence=1
- **Arbeid, verzuim & gezondheid vragenlijst:** Willemsen, M. & Wortel, E. (2002). *Achtergrond bij het Nationaal Verzuimcultuur Onderzoek*. TNO Gevonden op: <https://publications.tno.nl/publication/34606904/BtqNNG/ybema-2006-cohortstudie.pdf>

Taak- en functie-inhoud, functieontwerp, functie-eisen

- **The O*NET content model:** Handel, M. J. (2016). The O* NET content model: strengths and limitations. *Journal for Labour Market Research*, 49(2), 157-176. Gevonden op: <https://labourmarketresearch.springeropen.com/articles/10.1007/s12651-016-0199-8>. Zie ook: <https://www.onetcenter.org/questionnaires.html>
- **The ESCO Framework:** Icociu, C. V., Postăvaru, N., Dobrescu, T. G., & Silvestru, C. I. (2019). *ESCO: a bridge between labour market and education market*. In Proceedings of The 2nd International Conference on Advanced Research in Teaching and Education. <https://scholar.archive.org/work/2if5nfplt5d5xepejniqdc6fu/access/wayback/https://www.dpublication.com/wp-content/uploads/2019/11/6046.pdf>. Zie ook: <https://esco.ec.europa.eu/en>

Organisatiecultuur, managementstijl, stijl van leidinggeven, managementrollen

- **Competing Values Model:** Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (1999). Onderzoeken en veranderen van organisatiecultuur. *Gebaseerd op het model van de concurrerende waarden, Schoonhoven: Academic Service*. Gevonden op: <https://www.bruna.nl/images/active/InkijkPDF/cb/9789052618890.pdf>. Zie ook: <https://www.ocai-online.com/nl/downloads/documenten>
- **Managerial Grid:** Blake, R. R., Mouton, J. S., & Bidwell, A. C. (1962). Managerial grid. *Advanced Management - Office Executive*, 1(9), 12–15. Zie ook: <http://www.frta.nl/frta/index.php/btec-units/category/14-unit-8-leadership-and-teamwork?download=693:stijl-van-leiding-geven-test>
- **Skills-will-matrix:** Hersey, P. (2014). *Situationeel leidinggeven: Een op de praktijk gericht model om flexibel te kunnen inspelen op wisselende omstandigheden*. Business Contact. Zie ook: Van der Horst, A. & Wanrooy, M. (2015). *Groot Psychologisch Modellenboek*. Van Duuren.
- **Groei-model:** Greiner, L. E. (1998). Evolution and revolution as organizations grow. *Harvard business review*, 76(3), 55-64. Gevonden op: <https://ils.unc.edu/daniel/131/cc04/Greiner.pdf>