

Inventarisatie PPRA

(Personnel Planning & Rewarding Analysis)

Gebruik

Deze methode is bedoeld om snel en effectief inzicht te krijgen in de kwaliteit en inzetbaarheid van het personeel van een organisatie. De methode is niet bedoeld als beoordelingssysteem naast bestaande beoordelingssystemen. Aan de resultaten van de analyse kunnen geen arbeidsrechterlijke consequenties worden verbonden. De methode geeft uitsluitend een indicatie t.a.v. het beschikbaar potentieel in een organisatie en geeft tevens inzicht in mogelijke knelpunten in de personele bezetting van functies in een organisatie. Om de analyse te kunnen invullen is het gewenst om een zo beperkt aantal personen (managers) te raadplegen die inzicht hebben in de prestaties en het potentieel van de te analyseren medewerkers.

Werkwijze

1. Neem de namenlijst van de medewerkers die in uw organisatie(onderdeel) werkzaam zijn.
2. Bespreek per medewerker het potentieel en de prestatie. Gebruik daarvoor de hierna omschreven begrippen.
3. Zet per medewerker de score in het juiste vak.
4. Verwerk de aldus verkregen gegevens in de matrix.

Omschrijvingen

Potentieel

Maximum niveau bereikt

Deze medewerker zit aan het eind van zijn/haar ontwikkeling. Qua kennis en vaardigheid zit er niet meer in. Doorgroei naar andere vakgebieden is vrijwel uitgesloten.

Ontwikkelingsmogelijkheden in huidige functie

Deze medewerker heeft nog mogelijkheden om binnen zijn eigen vakgebied zich verder te ontwikkelen. Er moet rekening worden gehouden met een relatief lange leerperiode.

Doorgroei op afzienbare termijn

De medewerker in kwestie beschikt praktisch wel over kwaliteiten maar moet zich formeel nog kwalificeren. Er moet rekening worden gehouden met een ontwikkeltermijn van minimaal 1 jaar.

Doorgroei op kort termijn

De medewerker in kwestie beschikt praktisch wel over kwaliteiten maar moet zich formeel nog kwalificeren. Er moet rekening worden gehouden met een ontwikkeltermijn van maximaal 1 jaar.

Prestatie

Niet passend

Deze medewerker functioneert niet of niet naar behoren. Alle mogelijkheden om het functioneren passend te maken t.o.v. de geldende functie-eisen zijn uitgeput.

Matig

Deze medewerker functioneert niet helemaal overeenkomstig hetgeen in zijn functie wordt gevraagd. Regelmatig toezicht is noodzakelijk. Beperkt eigen initiatief. Beperkte betrokkenheid. Fluctuaties in houding en gedrag. Instelling biedt mogelijkheden voor verbetering.

Goed

Deze medewerker functioneert overeenkomstig hetgeen in zijn functie wordt gevraagd. Kan met relatief weinig aanwijzingen uit de voeten. Heeft maar af en toe toezicht nodig. Toont regelmatig eigen initiatief. Onderkent tijdig problemen en knelpunten en weet die (deels) onder begeleiding meestal goed op te lossen.

Zeer goed

Deze medewerker vult de functie-eisen ruimschoots in. Onderkent tijdig knelpunten en problemen en weet die ook zonder begeleiding doorgaans uitstekend op te lossen. Heeft overzicht. Naast uitvoerende kwaliteiten ook geschikt op het vlak van managen en leidinggeven (projecten). Heeft vrijwel geen toezicht nodig. Toont regelmatig eigen initiatief.

Uitmuntend

Deze medewerker vult de functie-eisen meer dan volledig in. Is voortdurende bezig om zijn prestatie en die van zijn team te verbeteren. Streeft naar maximaal resultaat. Heeft overzicht. Is puur uitvoerend niveau enigszins ontgroeit en is met eventueel aanvullende begeleiding/kennis/ervaring geschikt voor uitgebreidere leidinggevende taken. Heeft vrijwel geen toezicht nodig. Toont veel eigen initiatief.

Verklaring acties		Aantal			
1	Bekijken op mogelijke afvloeiing/ingrijpende verbetering				
2	Te geringe prestatie; nagaan wat oorzaken zijn; bezien op heroriëntatie; doelstellingen formuleren voor verbetering anders geleidelijk uifaseren				
3	Vaststellen of functioneren structureel kan verbeteren zo ja, afspraken + plan maken; zo nee, nadere afspraken maken t.a.v. ontwikkeling loopbaan binnen deze organisatie; vrijwel geen doorgroeimogelijkheden				
4	Stabiele factor, geen doorgroeimogelijkheden				
5	Stabiele factor, mogelijk in de toekomst beperkte doorgroei				
6	Zorg dat functioneren minimaal op dit niveau blijft; waar nodig vooral functiegericht opleiding en scholing om gewenst kennis en ervaringspeil te handhaven c.q. geleidelijk op te voeren				
7	Kan nog meer maar moet beter presteren; binnen komend jaar geen doorgroei				
8	Redelijk potentieel maar mogelijk te weinig inzet of te weinig prestatiegericht; bespreken oorzaken en opstellen plan voor verbetering prestaties				
9	Kan binnen een termijn van ca. 1-2 jaar doorgroeien				
10	Kan binnen een termijn van minder dan 1 jaar doorgroeien naar volgend niveau				
11	Is direct inzetbaar op hoger niveau				
Loopbaanplannen ontwikkelen					
	Verbetering prestatie				
	Verdere ontwikkeling kennis/vaardigheid				
	Behouden voor eigen organisatie				
	Geen actie op korte termijn				
	Totaal				

() naam organisatie
Rapportage Personnel Planning & Rewarding Analysis

Prestatie →						
Potentieel	Niet Passend	Matig	Goed	Zeer Goed	Uit- muntend	
Max niveau bereikt						
Ontwikkelingsmogelijkheden in huidige functie						
Doorgroei op afzienbare termijn						
Doorgroei op korte termijn						
Totaal						

In dit overzicht is de analyse weergegeven die is opgesteld op () datum

Opmerkingen

A. Prestatie

1. Er zijn medewerkers die qua prestatie niet passend zijn.
2.medewerkers presteren matig = %
3. medewerkers presteren goed of zeer goed = %

B. Potentieel

1. medewerkers zitten qua potentieel aan hun plafond; doorgroei in functie is niet meer mogelijk = %
2. medewerkers hebben doorgroeimogelijkheden in hun huidige functie = %
3. medewerkers hebben doorgroeimogelijkheden op afzienbare termijn (> 1 jaar) = %
4.medewerkers hebben doorgroeimogelijkheden op korte termijn (0,5 tot 1 jaar) =%