

- ▶ Zijn de organisatiedoelen voldoende helder om bij aan te sluiten met de HR-cyclus?
- ▶ Zijn de persoonlijke en teamdoelstellingen voldoende specifiek, uitdagend, haalbaar en geaccepteerd?
- ▶ Wordt voldoende feedback gegeven buiten de formele gesprekken om?
- ▶ Kan men voldoende vaststellen in hoeverre de beoogde resultaten ook inderdaad zijn behaald?
- ▶ Worden beloftes (zoals salarisverhoging, promotie en meer invloed) ook inderdaad nagekomen?
- ▶ Worden dreigementen ook inderdaad omgezet in daden, wanneer onder de maat is gepresteerd?
- ▶ Is het beloningsniveau concurrerend? Ervaart men de beloningsverhoudingen als billijk?
Is er voldoende ruimte om beloningspakketten op maat te snijden?
- ▶ Is er voldoende oog voor immateriële vormen van beloning zoals erkenning, promotiemogelijkheden of status?
- ▶ Worden opleidingsmogelijkheden ingezet als blijk van appreciatie en als investering in de toekomst?
- ▶ Bestaat er tevredenheid over de criteria die bij promotiebeslissingen worden toegepast? Gelden bij interne promotie dezelfde inhoudelijke criteria als bij selectie van een kandidaat van buitenaf?
- ▶ In hoeverre wordt actief gezocht naar aanpassing wanneer iemands capaciteiten niet meer in evenwicht zijn met de functie-eisen?
- ▶ Is er naast een promotiebeleid ook een demotiebeleid?