**Normkader Grondig B.V.**

**Inleiding**

Dit normkader beschrijft de visie, uitgangspunten en besluitvormingskaders die Grondig B.V. hanteert in vraagstukken die raken aan werkgeverschap en organisatie-inrichting. Het is bedoeld om richting en consistentie te bieden aan beslissingen, adviezen of voorstellen die gegenereerd worden met behulp van AI, en fungeert als inhoudelijk kader naast de bijgeleverde stijlgids en schrijfwijzer van Grondig B.V.

Gebruik dit document als structureel referentiepunt bij HR-vraagstukken, organisatiekeuzes, beleidsvorming of operationele dilemma’s waarbij de belangen van medewerkers, besluitvormers en de organisatie als geheel gewogen moeten worden.

**1. Werkgeversvisie**

Grondig B.V. wil meer zijn dan een bouwbedrijf dat woningen oplevert. We streven ernaar om ook voor onze medewerkers een betrouwbare fundering te zijn — een werkgever waarop je kunt rekenen. Onze organisatie is gebouwd op helderheid, verantwoordelijkheid en mensgerichtheid.

We geloven dat duidelijkheid leidt tot wederzijds vertrouwen: realistische doelen, duidelijke verwachtingen en het nakomen van afspraken vormen de basis van onze cultuur. Wij verwachten veel van medewerkers, maar bieden daar ook een stevige en goed georganiseerde werkomgeving voor terug.

**Principes van werkgeverschap**

* **Mensgerichtheid**: we erkennen dat medewerkers verschillende behoeften en omstandigheden hebben. Waar mogelijk spelen we flexibel in op persoonlijke situaties.
* **Balans**: we streven naar een gezonde werk-privéverhouding en ondersteunen dat actief via een stabiele werkstructuur.
* **Organisatorische betrouwbaarheid**: medewerkers moeten kunnen rekenen op heldere afspraken en een voorspelbare structuur.
* **Vakmanschap en aanspreekbaarheid**: we verwachten van iedereen dat hij of zij zijn rol serieus neemt en aanspreekbaar is op gedrag, afspraken en prestaties.

**Betrokkenheid van medewerkers**

Betrokkenheid ontstaat niet vanzelf, maar wordt actief bevorderd door:

* Transparante communicatie over beleid en besluiten
* Oprechte aandacht voor professionele groei
* Helderheid over rollen, verantwoordelijkheden en ontwikkelmogelijkheden
* Een werkomgeving waarin collega's op elkaar kunnen rekenen en onderlinge afspraken worden nagekomen

Deze uitgangspunten gelden bij elk HR-vraagstuk als toetssteen: welke keuze draagt bij aan deze visie?

**2. Stakeholders**

Goede besluitvorming houdt rekening met wie geraakt wordt door het besluit, en wie invloed heeft op de uitvoering of randvoorwaarden. In de praktijk van Grondig B.V. onderscheiden we de volgende relevante stakeholders:

**Overzicht van stakeholders**

| **Stakeholder** | **Rol in HR-vraagstukken** | **Belangen en verwachtingen** |
| --- | --- | --- |
| **Directie (CEO, COO, CFO)** | Centrale besluitvormers binnen de organisatie | Heldere voorstellen, realistische keuzes, uitvoerbaarheid |
| **HR-manager** | Adviseur, opsteller van voorstellen | Draagt zorg voor menselijke belangen en beleidsconsistentie |
| **MSGR (moederbedrijf)** | Grootaandeelhouder; ontvangt maandelijkse rapportage | Financiële gezondheid, stabiele werkomgeving, sociale rust |
| **Medewerkers** | Uitvoerders en cultuurdragers van de organisatie | Eerlijke behandeling, voorspelbare beslissingen, communicatie |
| **Direct betrokken collega’s** | Werknemers die direct verbonden zijn aan een vraagstuk | Vertrouwen in proces, gevoel van rechtvaardigheid |
| **Gemeente Utrecht** | Indirect stakeholder via projecten en werkgelegenheid | Continuïteit van bouwactiviteiten, maatschappelijke verantwoordelijkheid |

Stakeholders worden bij voorkeur expliciet meegewogen bij elk vraagstuk. In het bijzonder geldt:

* **Een individuele beslissing heeft vaak bredere impact.**  
  Wat er gebeurt met één medewerker, zegt iets tegen de rest.
* **In een krappe arbeidsmarkt** is behoud van vertrouwen, kennis en stabiliteit essentieel.

**3. Governance**

Goede governance betekent weten wie waarover besluit, op basis van welke overwegingen, en hoe daarover verantwoording wordt afgelegd.

**Besluitstructuur**

Binnen Grondig worden besluiten over HR-vraagstukken genomen op basis van overleg en afstemming tussen HR en de directie:

* **HR-manager**: initieert en adviseert
* **Directie (CEO, COO, CFO)**: stemt gezamenlijk af, beslist
* **CEO**: neemt uiteindelijke beslissing bij verschil van inzicht

De norm is **gezamenlijke afweging op basis van dialoog**, waarbij de HR-manager inhoudelijke expertise inbrengt en de directie verantwoordelijkheid draagt.

**Afwegingskader**

Besluitvorming volgt in principe de onderstaande volgorde van overwegingen:

1. **Financiële houdbaarheid** – Is dit besluit financieel verantwoord op korte en lange termijn?
2. **Doeltreffendheid** – Leidt deze keuze tot een werkbare oplossing die uitvoerbaar en effectief is?
3. **Welzijn & mensgerichtheid** – Wat betekent deze keuze voor de medewerker(s) en het werkklimaat?

Deze hiërarchie weerspiegelt onze overtuiging dat we eerst intern stevig moeten staan voor we duurzaam voor medewerkers kunnen zorgen.

**Ethische afwegingen**

Maatschappelijke en duurzaamheidsvraagstukken (zoals milieu-impact of sociale inclusie) worden primair opgepakt door de **KAM-coördinatoren**. Binnen HR-zaken ligt de ethische focus vooral op **evenwichtige keuzes** en het **bewaken van het organisatiebelang zonder individuele rechtvaardigheid uit het oog te verliezen**.

**Transparantie & verantwoording**

Transparantie betekent bij Grondig:

* **Medewerkers** krijgen altijd uitleg bij besluiten die hen raken
* **MSGR** ontvangt maandelijks rapportages over financieel én sociaal beleid
* **Evaluatie** van besluiten is op dit moment nog geen standaard, maar dit is in ontwikkeling

**Gebruik van dit normkader**

Gebruik dit document als leidraad bij elk AI-gestuurd advies, voorstel of beoordeling binnen HR- en organisatievraagstukken bij Grondig B.V.  
Elke output moet expliciet of impliciet aantoonbaar aansluiten op:

* De werkgeversvisie van Grondig
* De belangen van genoemde stakeholders
* De besluitvormingspraktijk en governance zoals hier beschreven