



Infosessie HRscan

Kirsten D'Hooghe
HRwijs



Verso?





Als interprofessionele werkgeversfederatie
verenigen, verdedigen en versterken wij sociale ondernemingen,
als werkgevers en ondernemers, vanuit alle sectoren
om hun sociale, economische en ecologische impact te vergroten.



verenigen

verdedigen

versterken

interprofessioneel



15 federaties

respect voor ieders eigenheid



CM. Hoe gaat het met u?



- Verdedigen **belangen** van sociale ondernemingen
- ▶ proactief
 - ▶ oplossingsgericht
 - ▶ betrouwbaar
 - ▶ deskundig



versterken medewerkersbeleid
bij sociale ondernemingen

Experten

Gericht informeren

www.verso-net.be/HRwijs

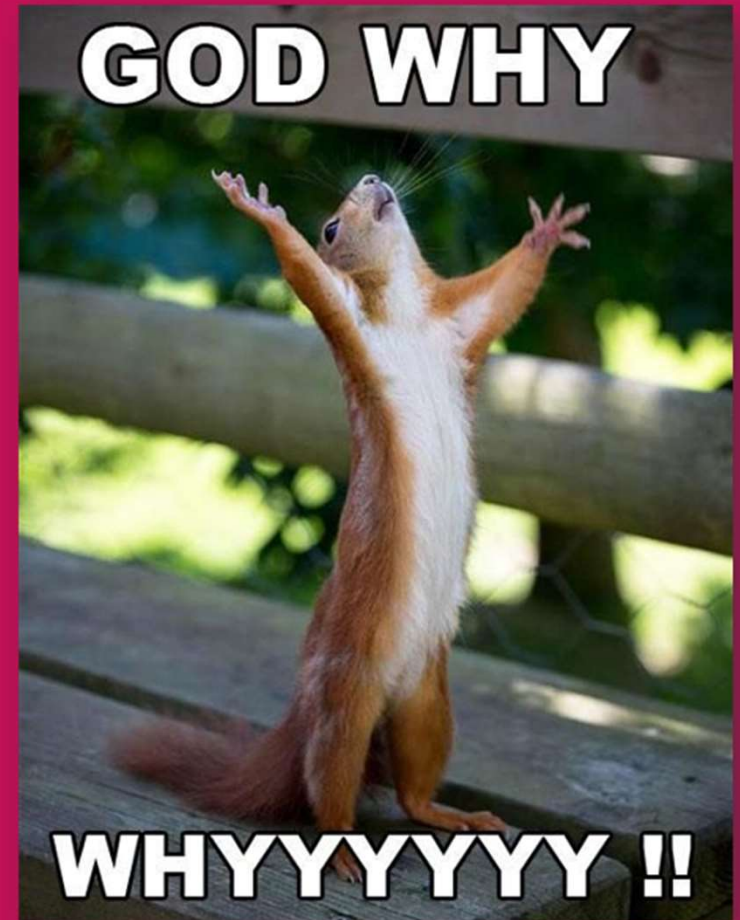

HRwijs

Vormingen

HRscan

HR-vraag?
Startadvies!

De HRscan,
waarom?



Waarom zou ik een HRscan uitvoeren en wat kan ik ermee?



Hoe ver staan we en hoe ervaren onze medewerkers ons medewerkersbeleid?

We willen een formeler medewerkersbeleid op poten zetten. Wat is er nu prioritair voor de medewerkers? Waar liggen de noden?

Participatie van de medewerkers in de organisatie is belangrijk, we willen ze een stem geven over het medewerkersbeleid.

Waar leg ik de focus bij de verdere uitwerking van het medewerkersbeleid?

Hebben onze werknemers dezelfde noden als wij als werkgever/directie/staf?

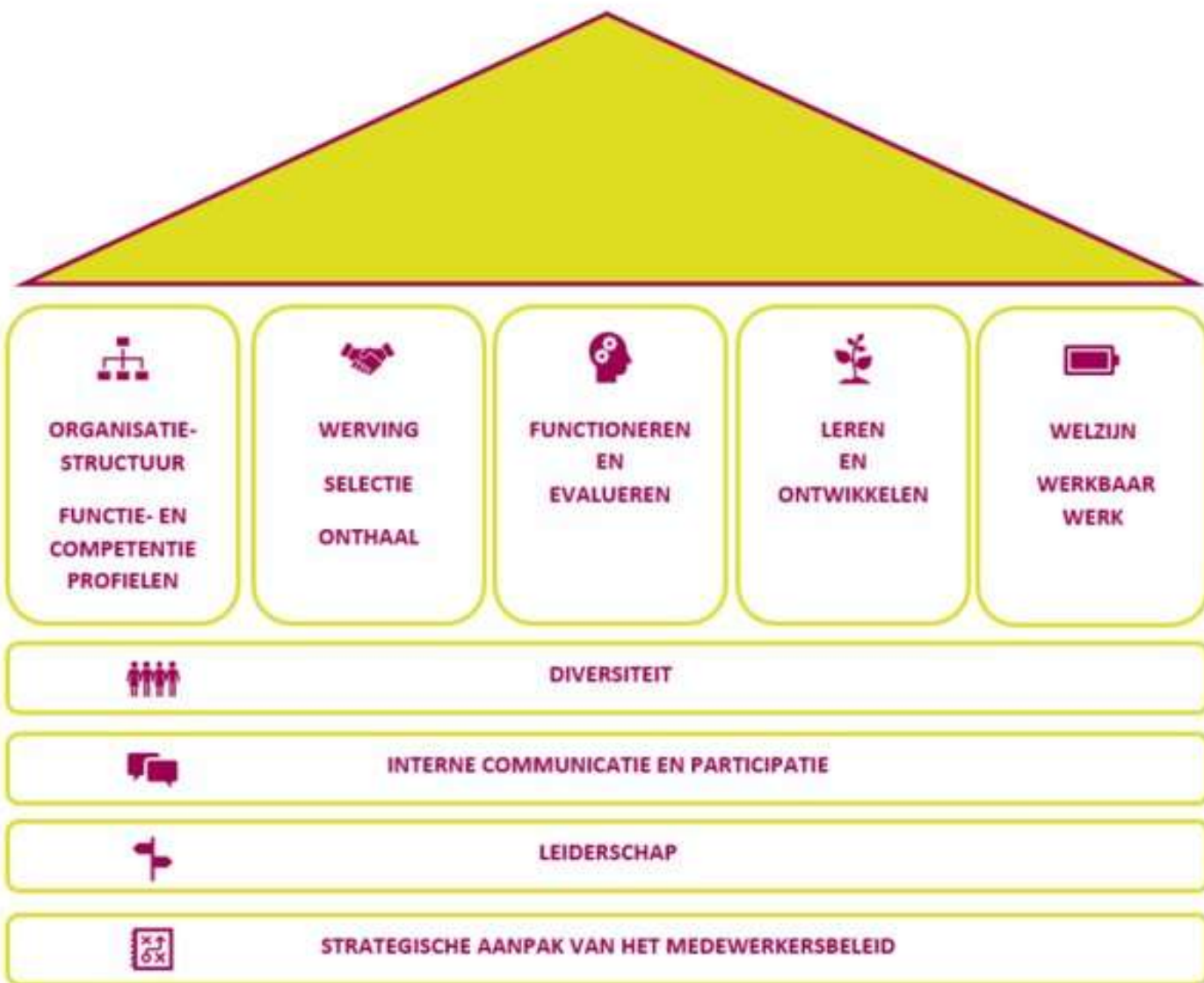
Onze organisatie is in verandering, doen we de juiste dingen voor onze medewerkers?

De HRscan, wat?



▶ Wat is de HRscan?

- Doel: (kleine) sociale ondernemingen inzicht te bieden in HR-beleid
- Helpen om te reflecteren waar je organisatie al sterk in staat // zelf gekozen aandachtspunten of prioriteiten i.f.v. veranderingen binnen HR-beleid
- Ontwikkeld in samenwerking met HR-experten:
Tom Vandooren (Kyrat) en Lisa Coppin (Groeinzicht)



▶ Hoe verloopt de HRscan?

- **Stap 1: digitale bevraging**

- **9 thema's** in HR-beleid (4 transversale + 5 verticale thema's)
- uitgewerkt in **78 vragen** in totaal
- **+ afrondende vragen**
 - Algemene tevredenheid
 - Op welk thema moet er worden ingezet en waarom

➤ Invultijd ongeveer 30 min

▶ Hoe verloopt de HRscan?

- **antwoordmogelijkheden > schaal 1 – 4:**
helemaal niet mee eens – helemaal mee eens + dit weet ik niet
 - Let op: er is geen ‘fout’ of ‘slecht’
- **google form** (of op papier indien digitaal niet haalbaar)
 - voor medewerkers, leidinggevenden, directie en bestuursleden
- antwoorden worden **anoniem verwerkt** door HRwijs!

▶ Hoe verloopt de HRscan?

- **Strategische aanpak van het medewerkersbeleid**
 - Mijn organisatie heeft een **duidelijke, begrijpbare missie/visietekst of opdrachtverklaring**.
 - Er is een **medewerkersbeleid** in mijn organisatie.
 - Er wordt regelmatig over het medewerkersbeleid **gecommuniceerd**.
- **Leiderschap**
 - Ik denk dat mijn leidinggevende **zorgvuldig omgaat met het inzetten van mensen en het verdelen van middelen** (werkmateriaal, budget).
 - Ik voel **voldoende steun** van mijn leidinggevende om mijn werk goed te kunnen doen.
- **Organisatiestructuur, functie- en competentieprofielen**
 - Voor mijn functie bestaat er een **lijst van taken en verantwoordelijkheden** (functieprofiel).
 - Deze omschrijving (of competentieprofiel) wordt **gebruikt in de verschillende activiteiten van het medewerkersbeleid** (bijv. bij werving en selectie, functioneringsgesprekken, opleidingen...).

▶ Hoe verloopt de HRscan?

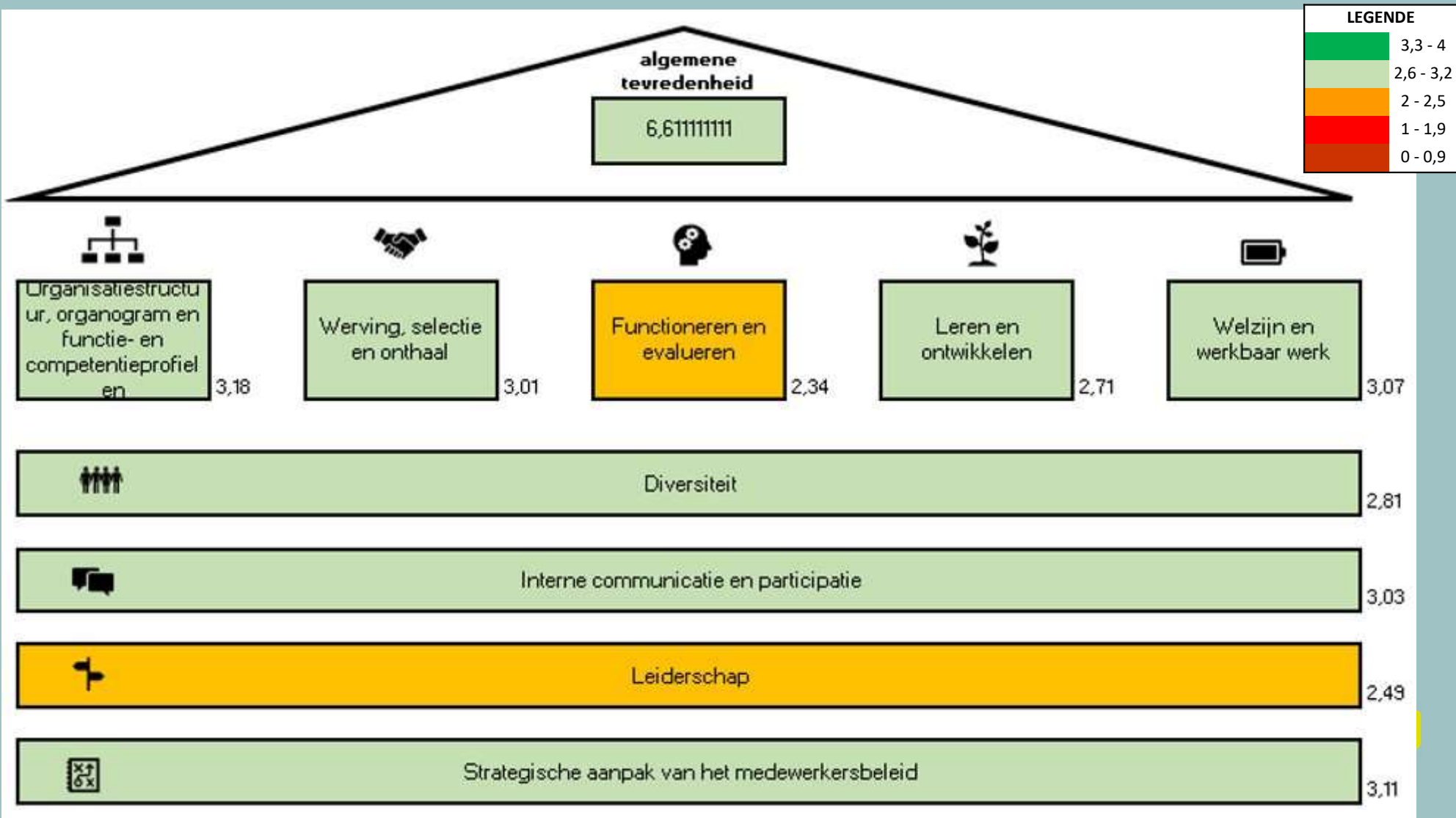
- **Leren en ontwikkelen**

- Ik kan **zelf aangeven** wat ik wil bijleren in mijn job **of** mee aangeven wat wij **als team** willen/denken te moeten bijleren
- De **organisatie stelt zelf manieren voor om bij te leren** die in lijn zijn met de organisatiedoelstellingen.

- **Welzijn en werkbaar werk**

- Er is **aandacht voor het voorkomen van fysieke klachten**, bijvoorbeeld door een vorming rond rugsparend werken, bezoek van preventieadviseur om hoogte tafels aan te passen, enz. Er is een **medewerkersbeleid** in mijn organisatie.
- Mijn organisatie onderneemt **acties inzake stress, burn-out, mentaal welzijn**.
- Er is **voldoende aandacht voor de balans werk/privé**. Mijn organisatie stimuleert mij om een goede balans te houden en daarvoor de gepaste maatregelen te nemen (bijv. ouderschapsverlof nemen).





▶ Hoe verloopt de HRscan?

- **Stap 2: focusgroep**

- In huis **bij de organisatie** met een **diverse groep medewerkers**
- Ongeveer **3u**
- **Kosteloze begeleiding** door HRwijs
- 6 weken na opstart HRscan

- **Stap 3: adviesrapport**

- **Resultaten** van de vragenlijst en focusgroep
- 8 weken na opstart HRscan

▶ Investering?

- **Gratis, maar niet kosteloos**
 - Tijdsinvestering: online bevraging + focusgroep
 - Verwachtingen medewerkers tav de actiepunten

▶ Praktisch

• **Timing**

- Aanvraag HRscan (x)
 - Gesprek met HR-adviseur om aanleiding & aanpak te bespreken
- Verspreiden van de vragenlijst
 - Voorbeeldmail en link naar de vragenlijst wordt aangeleverd
 - 4 weken invultijd voor de medewerkers
- Afsluiten vragenlijst (x+ 4 weken)
 - 2 weken verwerkingstijd voor HRwijs
- Focusgroep (x + 6 weken)
- Adviesrapport (x + 8 weken)

Feedback van organisaties die een HRscan uitvoerden

“De externe blik was heel erg welkom”

“Door de focusgroep komt er meer diepgang in de cijfers”

“De dienstverlening was heel op maat, we zijn goed geholpen met veel toelichting en alle mogelijkheden werden bekeken.”


“De HRscan maakte voor iedereen duidelijk dat we tot actie moesten overgaan”

“De HRscan behandelt alle thema’s die van belang zijn.”

▶ Een getuigenis







Vragen?
Wat willen jullie
nog weten?

Contact

Kirsten D'Hooghe

kirsten.dhooghe@verso-net.be

0474/987.065



Saskia Hart

saskia.hart@verso-net.be

02 897 48 35



Mieke Mertens

HR-adviseur

mieke.mertens@verso-net.be

Pascale Van Der Gracht

HR-adviseur

pascale.vandergracht@verso-net.be



www.verso-net.be/hrwijs