



**Welkom!**

# Online workshop HR-scan: Is jouw huis al op orde?

**Lisa Coppin**  
HR consultant Groeiinzicht

**Mieke Mertens**  
HR adviseur

Team- en  
organisatie  
begeleiding in  
transformatie

Werken rond  
sterktes en talenten

Job- en  
teamcrafting

Veerkrachtbeleid,  
Stress en burn-  
out preventie en  
coaching

Verhalendoen  
groeien.be  
Storytelling  
voor  
organisaties

Loopbaancoaching  
& coaching  
leidinggevenden



**GROEIINZICHT**

[www.groeiinzicht.be](http://www.groeiinzicht.be)

# Programma van deze online workshop

- Contact maken met de andere deelnemers
- Wie/wat is Verso?
- Wat is de Hrscan, voor wie is hij bedoeld en hoe verloopt hij?
- 3 uitwisselingsrondes van 15 minuten in breakout rooms rond thema's van jullie keuze
- Denk je dat de HRscan wel/niet iets is voor je organisatie? Waarom?
- Afronding



## Verso verenigt

- Voor en door 15 ledenfederaties



## Verso verdedigt

- Advies-, overleg- en beheersorganen in Vlaanderen
  - SERV, VDAB, VIVO,...
- Erkende sociale partner
- 5-jaarlijkse VIA-akkoorden



## Verso versterkt

- Dienstverlening:
  - HRwijs
  - Governance
  - Innoveren & ondernemen
  - Intersectorale samenwerking
  - ...






Stel je HR-vraag!

## Gericht informeren

[www.verso-net.be](http://www.verso-net.be)

[Nieuwsbrief](#)

[LinkedIn](#), [Twitter](#), [Facebook](#)

- [Hrscan](#) **HRscan** >>
- [Online Checklist Diversiteit](#) 
- [Taalgids](#) 
- [Checklist voor een leesbare vacature](#) 

# HRwijs in een notendop

*Je staat er niet alleen voor...*



## Inspireren & uitwisselen

Inspiratiesessies

Workshops

Opleidingen en events met  
partners en ledenfederaties

Bedrijfsbezoeken arbeidsbemiddelaars

Grotendeels gratis

# Wat is de HRscan en voor wie?

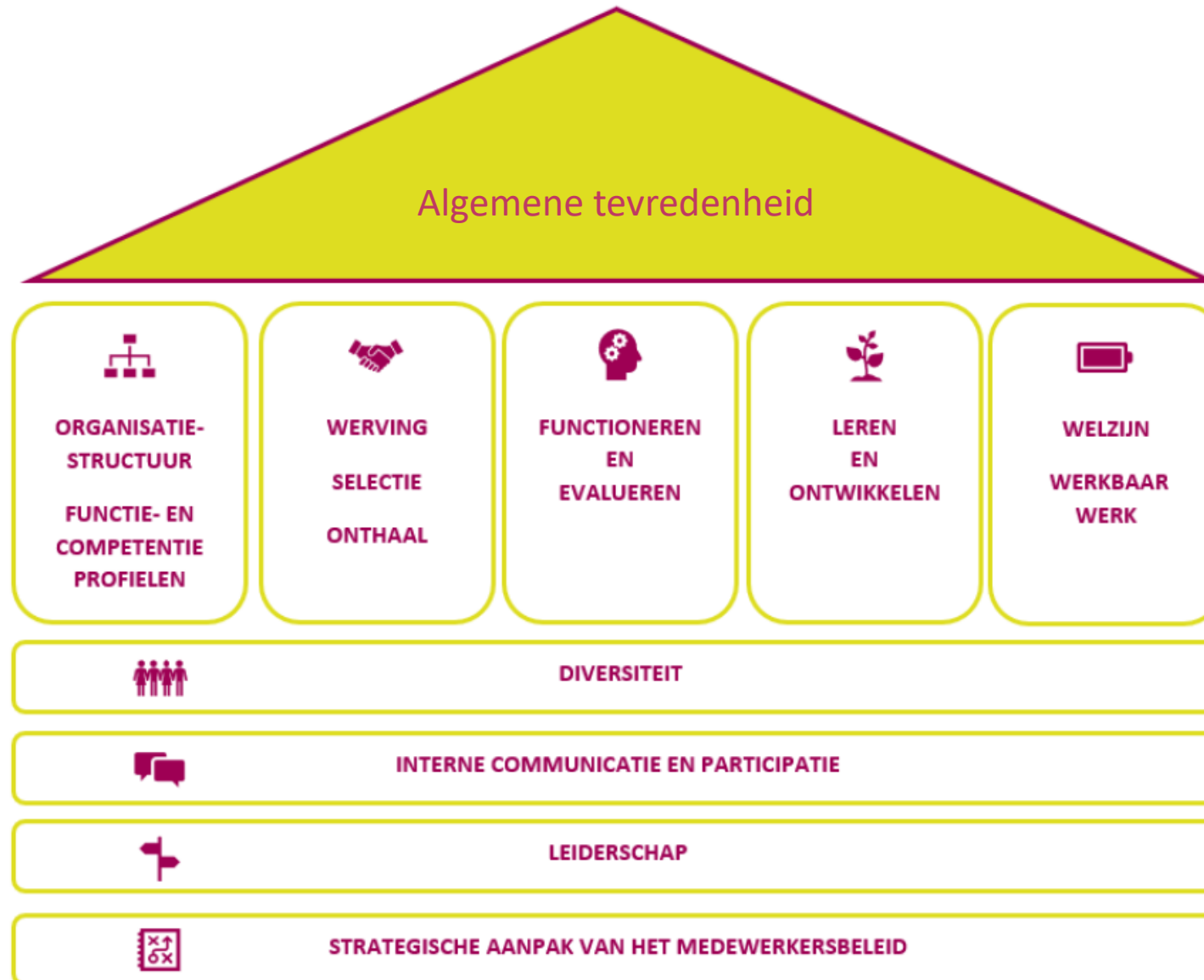
- Scan of 'screening' van je medewerkersbeleid
- Doel: (kleine) socialprofitondernemingen inzicht bieden in HR-beleid
- Helpen om te reflecteren waar je organisatie al **sterk** in staat // Zelf gekozen aandachtspunten of prioriteiten i.f.v. veranderingen binnen HR-beleid formuleren.  
= een duwtje in de rug om het medewerkersbeleid in je organisatie verder uit te bouwen.
- **Op maat** van social profit organisaties en **GRATIS** voor hen

# De verschillende stappen

- 1/ Online bevraging van je medewerkers: nulmeting
- 2/ Anonieme verwerking van de resultaten door Verso
- 3/ Workshop van 3u met representatieve groep medewerkers en stakeholders, begeleid door Verso:
  - Resultaten bespreken
  - Resultaten kwalitatief uitdiepen (wat zit er achter de cijfers?)
  - Prioriteiten en eerste stappen definiëren om je medewerkersbeleid te versterken
- 4/ Rapport met de volledige resultaten en adviezen



# Een huis waar het goed werken is...



# Instructie breakout rooms

- Maak kort kennis met elkaar
- Lees de stellingen rond het thema dat je koos
- Kies één of meerdere stellingen om te bespreken in jullie groep; stel hierover vragen aan elkaar
- In welke mate hebben de Corona tijd en de maatregelen rond Covid-19 invloed op dit thema in jouw organisatie?
- *Hulp nodig of een vraag? Stuur Mieke een berichtje in de chatbox*
- *Ik stuur een berichtje 3 minuten voor het einde van elke ronde*

# Breakout Rooms Ronde 1

## **GROEP 1: Diversiteit**

Moderator: Katleen Schueremans

## **GROEP 2: Strategische aanpak**

Moderator: Lisa Coppin

## **GROEP 3: Leren & Ontwikkelen**

Moderator: Liesbeth Denis

# STRATEGISCHE AANPAK VAN HET MEDEWERKERSBELEID



Mijn organisatie heeft een duidelijke, begrijpbare missie/visietekst of opdrachtverklaring.

De missie, visie en waarden of de opdrachtverklaring komen regelmatig aan bod op team- of personeelsvergaderingen of in gesprekken onder collega's.

Het is me duidelijk waar mijn organisatie naartoe wil in de komende vijf jaar.

Er is een medewerkersbeleid in mijn organisatie.

Het medewerkersbeleid sluit goed aan bij de missie, visie en waarden van mijn organisatie.

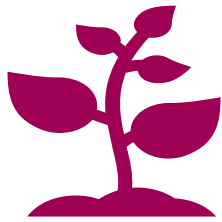
Er wordt regelmatig over het HR-of medewerkersbeleid gecommuniceerd.

Het is duidelijk bij wie ik terecht kan voor vragen die over het medewerkersbeleid gaan.

De perso(o)n(en) bij wie ik terecht kan hiervoor heeft/hebben voldoende kennis om mijn vragen te beantwoorden.

De perso(o)n(en) bij wie ik terecht kan heeft voldoende tijd om mijn vragen op te nemen en te beantwoorden.

# LEREN & ONTWIKKELEN



Ik krijg de kans om bij te leren in mijn job.

Ik kan zelf aangeven wat ik wil bijleren in mijn job of mee aangeven wat wij als team willen/denken te moeten bijleren.

Er wordt regelmatig expliciet gevraagd naar op welke terreinen ik nog wil en kan bijleren.

De organisatie stelt zelf manieren voor om bij te leren die in lijn zijn met de organisatiedoelstellingen.

We leren doelbewust van elkaar. Er zijn momenten om kennis en informatie te delen.

Ik kan wat ik bijleer vaak toepassen in mijn job.

Er wordt rekening gehouden met waar ik goed in ben én graag doe (mijn talenten) in het uitvoeren van taken en bij het verdelen van (nieuwe) taken.

Er wordt wel eens (bijv. tijdens functioneringsgesprekken) gesproken over mijn toekomstperspectieven op langere termijn (loopbaanplanning).

# DIVERSITEIT



De samenstelling van de groep medewerkers is divers.

De samenstelling van de directie en het middenkader is divers.

De samenstelling van de raad van bestuur is divers.

Mijn organisatie onderneemt actie om de organisatie op alle niveaus divers te maken.

Omgaan met diversiteit maakt deel uit van onze missie/visie en waarden.

Mijn organisatie onderneemt actie om beter te kunnen omgaan met de aanwezige diversiteit.

Het thema diversiteit leeft in onze organisatie en komt regelmatig aan bod (op team- of personeelsvergaderingen, in gesprekken tussen medewerkers, in het vormingsaanbod,...).

Bij ons grijpen we in als mensen die anders zijn opmerkingen krijgen, gediscrimineerd of uitgesloten worden.

# Breakout Rooms Ronde 2

## **GROEP 1: Strategische aanpak**

Moderator: Lisa Coppin

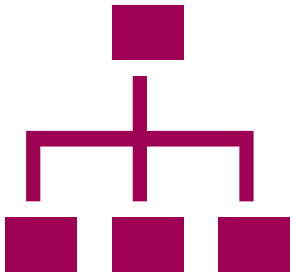
## **GROEP 2: Organisatiestructuur, functie- en competentieprofielen**

Moderator: Katleen Schueremans

## **GROEP 3: Interne communicatie & participatie**

Moderator: Liesbeth Denis

# Organisatiestructuur, functie- en competentieprofielen



Ik weet welke functies en rollen er in mijn organisatie zijn en wie welke rol heeft in het geheel.

Voor mijn functie bestaat er een lijst van taken en verantwoordelijkheden (functieprofiel).

Er bestaat een duidelijke omschrijving van wat ik moet weten, wat ik moet kunnen en welke houding of attitude er verwacht wordt in mijn functie (competentieprofiel).

Deze omschrijving (of competentieprofiel) wordt gebruikt in de verschillende activiteiten van het medewerkersbeleid (bijv. bij werving en selectie, functioneringsgesprekken, opleidingen...).

Ik weet van de mensen met wie ik samenwerk welke taken en bevoegdheden / verantwoordelijkheden ze hebben.

Ik weet van de mensen met wie ik samenwerk wat ze kennen en wat ze kunnen (hun kennis en vaardigheden).

Ik weet van de mensen met wie ik samenwerk wat ze graag doen en waar ze goed in zijn (hun talenten), ook buiten het werk.



# Interne communicatie & participatie



Als ik of mijn collega's iets zeggen aan onze direct leidinggevende en we geven aan dat we willen dat de hogere leidinggevenden (coördinator, directie) of raad van bestuur het weet, dan gebeurt dit ook.

Ik krijg voldoende informatie van mijn leidinggevende, ook over wat er op organisatieniveau gebeurt.

Er is een goede uitwisseling van informatie tussen collega's onderling. .

Ik kan mijn mening geven op voorgestelde maatregelen.

Ik kan mee oplossingen bedenken voor uitdagingen of problemen die zich stellen.

Er wordt voldoende geluisterd naar en rekening gehouden met de inbreng van medewerkers.

In onze organisatie is er voldoende vertrouwen en openheid.

Mijn direct leidinggevende geeft me voldoende feedback.

Collega's geven elkaar voldoende feedback.

We geven elkaar moeilijke feedback met de bedoeling om eruit te leren.

We benoemen de positieve zaken en geven elkaar geregeld complimenten.

De feedback die gegeven wordt, is voldoende concreet (zowel de moeilijke als de positieve feedback).

# Breakout Rooms Ronde 3

## **GROEP 1: Leiderschap**

Moderator: Liesbeth Denis

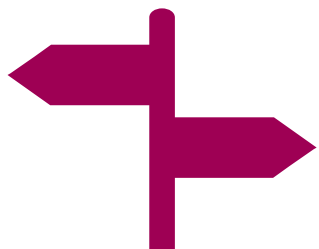
## **GROEP 2: Welzijn & werkbaar werk**

Moderator: Katleen Schueremans

## **GROEP 3: Welzijn & werkbaar werk**

Moderator: Lisa Coppin

# LEIDERSCHAP



Ik vind mijn leidinggevende een bekwame leidinggevende.

Mijn leidinggevende weet het beste uit mij boven te halen.

Mijn leidinggevende geeft duidelijk aan welke resultaten hij/zij van mij of van ons als team verwacht.

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.

Ik kan altijd terecht bij mijn leidinggevende met vragen.

Ik heb het gevoel dat de verschillende leidinggevers en leidinggevende niveaus dezelfde standpunten verdedigen.

# Welzijn & werkbaar werk



Onze organisatie biedt mogelijkheden om de werkomgeving veiliger te maken en ergonomisch aan te passen.

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.

Mijn werkgever organiseert of maakt ruimte voor acties die de gezondheid bevorderen (staand vergaderen, samen wandelen op de middag, gezonde voeding,...).

Mijn organisatie onderneemt acties inzake stress, burn-out, mentaal welzijn. Ik kan mijn job op mijn eigen manier doen.

De organisatie onderneemt acties om de samenwerking te bevorderen. Ik voel me verbonden met mijn werk en collega's.

De persoon bij wie ik terecht kan indien ik met iets zit of een probleem ervaar is iemand bij wie ik makkelijk langsga en bij wie ik me veilig voel.

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).

Ik durf het thema van balans werk/privé makkelijk bespreekbaar te maken en de wettelijke mogelijkheden, zoals ouderschapsverlof, aan te vragen indien nodig.

# Vragen over medewerkersbeleid of sociaal ondernemerschap en innovatie?

- **Kirsten D'Hooghe**
  - Coördinator HRwijs
  - [kirsten.dhooghe@verso-net.be](mailto:kirsten.dhooghe@verso-net.be)
  - 0474 98 70 65
  - @kirstendhooghe @hrwijs
  - [www.linkedin.com/in/kirstendhooghe](http://www.linkedin.com/in/kirstendhooghe)
- **Fatma Qorlazja**
  - HR-adviseur
  - [fatma.qorlazja@verso-net.be](mailto:fatma.qorlazja@verso-net.be)
  - 0473 82 52 32
- **Katleen Schueremans**
  - HR-adviseur
  - [katleen.schueremans@verso-net.be](mailto:katleen.schueremans@verso-net.be)
- **Mieke Mertens**
  - HR-adviseur
  - [mieke.mertens@verso-net.be](mailto:mieke.mertens@verso-net.be)
  - 0473 82 52 38
  - **VRAAG JE HRSCAN HIER AAN**
- **Liesbeth Denis**
  - HR-adviseur
  - [Liesbeth.denis@verso-net.be](mailto:Liesbeth.denis@verso-net.be)
  - 0470 47 75 12
- **Wim Van Opstal**
  - Adviseur Innovatie en Ondernemerschap
  - [wim.vanopstal@verso-net.be](mailto:wim.vanopstal@verso-net.be)
  - 0479 88 39 53
- **Ilse Balis**
  - Adviseur Sociaal Ondernemerschap
  - [Ilse.balis@verso-net.be](mailto:Ilse.balis@verso-net.be)
  - 0498 75 45 08

# Bedankt!

- Jullie krijgen de handouts en een evaluatieformulier per mail; dankjewel om het in te vullen.
- Contacteer Mieke gerust met vragen!