

# Switching Talent : Light HR Scan

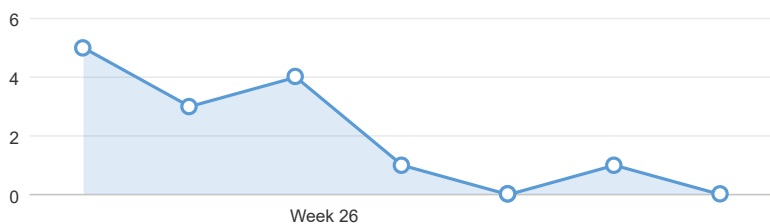
Respondenten

Einde bereikt

Responstijdlijn



100%



N 14

## Strategie

**Strategie : duid aan in welke mate je akkoord bent met onderstaande stelling.**

	Gemiddelde	Aantal	% van de antwoorden
Wij hebben duidelijke bedrijfswaarden die we aan onze medewerkers meegeven	3,3	14	71,4% 28,6%
Wij communiceren duidelijk onze bedrijfsdoelstellingen naar onze medewerkers en hoe zij hiertoe bijdragen	2,6	14	64,3% 14,3% 21,4%
Er is een duidelijke hr strategie voor de organisatie uitgetekend	2,5	14	50,0% 50,0%

■ Helemaal niet akkoord 
 ■ Eerder niet akkoord 
 ■ Eerder akkoord 
 ■ Helemaal akkoord

N 14

## Werving en selectie

**Werving en selectie : duid aan in welke mate u akkoord bent met onderstaande stelling**

	Gemiddelde	Aantal	% van de antwoorden
Er is een duidelijk omschreven rekruteringsproces	3,2	14	21,4% 35,7% 42,9%
Er is een duidelijk overzicht van rekruteringskanalen	3,0	14	21,4% 57,1% 21,4%
Wij beschikken over goede interviewtechnieken (rekrutering op competenties en gedrag)	2,9	14	35,7% 35,7% 28,6%
Wij zetten actief in op een sterk werkgeversimago	2,9	14	28,6% 50,0% 21,4%
Wij hebben voldoende sollicitanten	2,3	14	1,1% 64,3% 21,4% 1,1%

■ Helemaal niet akkoord 
 ■ Eerder niet akkoord 
 ■ Eerder akkoord 
 ■ Helemaal akkoord

N 14

## Onboarding

## Onboarding : duid aan in welke mate je akkoord bent met onderstaande stelling

	Gemiddelde	Aantal	% van de antwoorden		
Er is een duidelijk proces voor het onthaal van nieuwe medewerkers (verwelkoming, informatiebrochure, onthaalmoment,...)	3,1	14	21,4%	50,0%	28,6%
Wij voorzien opleiding voor nieuwe medewerkers	3,1	14	21,4%	50,0%	28,6%
Wij hebben regelmatige opvolgmomenten ingebouwd tijdens de inwerkperiode van een nieuwe medewerker	2,8	14	14,3%	28,6%	42,9%

■ Helemaal niet akkoord 
 ■ Eerder niet akkoord 
 ■ Eerder akkoord 
 ■ Helemaal akkoord

N 14

## Welzijn

### Welzijn : duid aan in welke mate je akkoord bent met onderstaande stelling

	Gemiddelde	Aantal	% van de antwoorden		
Wij hebben aandacht voor het evenwicht tussen werk en privé	3,2	14	14,3%	64,3%	28,6%
Wij hebben een afwezigheids-/ziekteprocedure	2,9	14	14,3%	28,6%	35,7%
Wij nemen regelmatig acties om het mentaal welzijn van onze medewerkers te bevorderen	2,8	14	14,3%	71,4%	14,3%

■ Helemaal niet akkoord 
 ■ Eerder niet akkoord 
 ■ Eerder akkoord 
 ■ Helemaal akkoord

N 14

## Hybride werken

### Hybride werken (afwisselend thuis en op kantoor werken) : duid aan in welke mate je akkoord bent met onderstaande stelling

	Gemiddelde	Aantal	% van de antwoorden		
Tijds- en plaatsafhankelijk werk is mogelijk binnen onze organisatie	3,0	14	14,3%	21,4%	35,7%
Wij hebben een duidelijk kader en goede afspraken uitgewerkt betreffende hybride werken	2,9	14	14,3%	14,3%	35,7%

■ Helemaal niet akkoord 
 ■ Eerder niet akkoord 
 ■ Eerder akkoord 
 ■ Helemaal akkoord

N 14

## Leiderschap

## Leiderschap : geef aan in welke mate je akkoord bent met onderstaande stelling

	Gemiddelde	Aantal	% van de antwoorden		
Onze leidinggevenden promoten autonomie en verantwoordelijkheid	3,3	14	14,3%	42,9%	42,9%
Al onze leidinggevenden slagen erin om duidelijke doelstellingen met hun medewerkers voorop te stellen en af te spreken	2,6	14	35,7%	64,3%	

■ Helemaal niet akkoord
 ■ Eerder niet akkoord
 ■ Eerder akkoord
 ■ Helemaal akkoord

N 14

## Evalueren

### Evalueren : duid aan in welke mate je akkoord bent met onderstaande stelling

	Gemiddelde	Aantal	% van de antwoorden		
Onze leidinggevenden houden regelmatig tussentijdse, informele gesprekken met hun medewerkers	3,3	14	14,3%	42,9%	42,9%
Wij organiseren en documenteren formele functionerings- en/of evaluatiegesprekken	3,1	14	21,4%	42,9%	35,7%
Onze leidinggevenden geven regelmatig formele feedback aan hun medewerkers	2,8	14	28,6%	64,3%	,1%

■ Helemaal niet akkoord
 ■ Eerder niet akkoord
 ■ Eerder akkoord
 ■ Helemaal akkoord

N 14

## Talentontwikkeling

### Talentontwikkeling : duid aan in welke mate je akkoord bent met onderstaande stelling



	Gemiddelde	Aantal	% van de antwoorden		
Wij stimuleren de ontwikkeling van onze medewerkers	3,2	14	,1%	64,3%	28,6%
Alle medewerkers hebben een duidelijk omschreven functiebeschrijving	3,0	14	,1%,1%	64,3%	21,4%
Wij voorzien de nodige opleiding (bv. technologie, coaching,...) zodat onze medewerkers toekomstbestendig zijn	2,8	14	14,3%,1%	64,3%	14,3%

■ Helemaal niet akkoord
 ■ Eerder niet akkoord
 ■ Eerder akkoord
 ■ Helemaal akkoord

N 14

## Jobmobiliteit

## Jobmobiliteit (mogelijkheid tot verandering van functie binnen onze organisatie) : duid aan in welke mate je akkoord bent met onderstaande stelling

	Gemiddelde	Aantal	% van de antwoorden
Wij zetten in op interne mobiliteit van onze medewerkers	2,8	14	
Wij hebben een overzicht van het potentieel van onze medewerkers	2,4	14	

■ Helemaal niet akkoord 
 ■ Eerder niet akkoord 
 ■ Eerder akkoord 
 ■ Helemaal akkoord

N 14

## Offboarding

### Offboarding : geef aan in welke mate je akkoord bent met onderstaande stelling

	Gemiddelde	Aantal	% van de antwoorden
Wij voeren een gesprek bij einde contract (exitgesprek)	3,0	14	
Wij hebben een uit-dienst procedure	2,6	14	
Het personeelsverloop wordt in kaart gebracht	2,6	14	
Wij verwerken de feedback van exitgesprekken in een retentieplan	2,1	14	

■ Helemaal niet akkoord 
 ■ Eerder niet akkoord 
 ■ Eerder akkoord 
 ■ Helemaal akkoord

N 14

## Open vragen

### Dit zijn onze top 3 krachten op vlak van HR:



N 14

## Dit zijn onze top 3 krachten op vlak van HR:

1	2	3	Rapport
Medewerkersbetrokkenheid en -inspraak	Vrijheid & flexibiliteit	Vertrouwen & autonomie	<a href="#">🔗</a>
Welzijn	Onboarding	Offboarding	<a href="#">🔗</a>
sterke rekrutering	ondersteunen van leidinggevenden	leerbeleid	<a href="#">🔗</a>
openheid en veilige plek om je mening te geven	wij zijn een kleine organisatie, dus hebben geen HR-dienst of HR-medewerker. Dit wordt opgenomen door coördinator en stafmedewerkers na aftoetsing door het bestuur. Het is dan ook moeilijk te zeggen waar we echt sterk in zijn op vlak van HR aangezien alles in elkaar overloopt.		<a href="#">🔗</a>
verbondenheid	competentie	autonomie	<a href="#">🔗</a>
persoonlijk contact	familiebedrijf		<a href="#">🔗</a>
Opvolging & begeleiding van medewerkers	Snelle/correcte communicatie rond soft/hard HR	Werving & selectie	<a href="#">🔗</a>
oog voor balans werk-privé	competentieversterking en ruimte voor (interne) vorming	flexibele aanwervingsprocedure	<a href="#">🔗</a>
Gesprekken (FG, POP, ...)	Hard - HR (Lonen, verlof, documenten, subsidies, ...)	Strategisch doelstelling	<a href="#">🔗</a>
Rekrutering (employer branding, aanwerving, ATS)	Digitale HR - processen	Verloning (cafetariaplan, warrants,...)	<a href="#">🔗</a>
hybride werken	zelfstandigheid werknemers	life/work balans	<a href="#">🔗</a>
Persoonlijk contact	Veel kansen voor medewerkers		<a href="#">🔗</a>
Welzijn	Werving en selectie	Leiderschap	<a href="#">🔗</a>
Rekrutering (proces)	HR krijgt plaats bij directie (wordt 'overall' mee betrokken)		<a href="#">🔗</a>

N 14

## Dit zijn onze top 3 leerbehoeften op vlak van HR

	Aantal	% van de antwoorden	%
hr strategie	10	<div style="width: 71%;"></div>	71%
Performance - evalueren	5	<div style="width: 36%;"></div>	36%
onboarding	4	<div style="width: 29%;"></div>	29%
werving en selectie	4	<div style="width: 29%;"></div>	29%
welzijn	4	<div style="width: 29%;"></div>	29%
Andere:	4	<div style="width: 29%;"></div>	29%
jobmobiliteit	3	<div style="width: 21%;"></div>	21%
hybride werken	2	<div style="width: 14%;"></div>	14%
leiderschap	2	<div style="width: 14%;"></div>	14%
offboarding	2	<div style="width: 14%;"></div>	14%

N 14

## Dit zijn onze top 3 leerbehoeften op vlak van HR - Andere:

Andere:	Rapport
Waardering en appreciatie	<a href="#">↗</a>
Opleiding en ontwikkeling	<a href="#">↗</a>
efficiënte rapporteringen ken- en stuurgetallen	<a href="#">↗</a>
zie bovenstaande	<a href="#">↗</a>















N 4

## Formuleer jouw persoonlijke leerdoelstellingen



N 14

## Formuleer jouw persoonlijke leerdoelstellingen

1.	2.	3.	Rapport
Het maken van een uitgescheiden en dynamisch HR-strategieplan	Meer kennis op doen rond HR-metrics, ontwikkeling, verloning en incentive, ...	HR-team een stuk professionaliseren	
De opleidingsnoden van medewerkers in kaart brengen	Persoonlijke opleidingsplan opmaken		
Hoe kan je als HR dienst invloed hebben op behoud medewerkers in een dynamische arbeidsmarkt?	Visie op HR: mandaat van een HR dienst, op de plaats van HR in de organisatie.	Hoe kunnen we de sterktes van het HR beleid voelbaar maken op de werkvloer?	
er is veel uitval door burn-out. Waar ligt de oorzaak en wat kunnen we daaraan doen?	zie antwoord op vraag 1		
communicatie over de hele organisatie	feedback cultuur	rolduidelijkheid	
delegeren	beter beheer van intern boekhouding	openstaande facturen en opvolging	
Hoe je medewerkers binden binnen consultancy en werken aan welzijn? (alle medewerkers werken bij verschillende klanten op andere locaties)	Hoe omgaan met leiderschap indien je medewerkers geen rechtstreeks leidinggevende hebben bij jouw bedrijf (maar wel bij de klant)?	Hoe medewerkers engageren om deel te nemen aan evenementen georganiseerd door de werkgever?	
interviewskills- en methodes binnen werving verbeteren	inzichten mbt wervingskanalen en bijhorende communicatiestrategie	hoe start je beleid op rond hybride werken?	
Onthaal	Ziektebeleid	Sterk leiderschap op de werkvloer	
Blijvend leren en mee zijn met de huidige HR-trends	HR netwerk verder uitbouwen en leren van collega's		
werving	evaluaties	strategie	
Waar begin je - bij 'kleine' een start up - met het formaliseren van je HR beleid	Hoe vinden we de juiste 'hogere' profielen in een horeca onderneming - krappe arbeidsmarkt	Hoe begeleiden we de teams door de change die de komende jaren zal gemaakt worden? Van 70's camping naar ultramoderne glaming. We willen daarvoor nu al de juiste comptenties aantrekken en/of aanleren.	
Hoe in een hybride setting voldoende (informeel) contact en samenwerking tussen collega's en teams bevorderen	Omgaan met einde loopbaan, specifiek het borgen van kennis en welzijn van oudere werknemers	Een toekomstgerichte en realiseerbare HR strategie/VTO Plan die geen dode letter blijft wegens gebrek aan tijd (bv gesprekkencyclus)	
Handvaten krijgen om overkoepelende (strategische) projecten op te zetten (i.p.v. ad hoc of achter de feiten aanlopen)	Opzetten van een goed doorstroomverhaal (interne mobiliteit) gekoppeld aan retentie beleid	Opzetten van een motiverend loonbeleid binnen de nieuwste veranderingen (fiscaal en andere mogelijkheden); rekening houdend met de budgettaire gevolgen	

N 14

Powered by [CheckMarket](#)