

HR scan

De huidige economische situatie noodzaakt instellingen zich in toenemende mate en soms in hoog tempo te heroriënteren. Strategisch HR-beleid komt in een ander daglicht te staan en bepaalt meer dan ooit het succes van de organisatie. Daarbij gaat het om vraagstukken als:

- Hoe kan het management er voor zorgen dat de organisatie een professionaliseringslag maakt, bij voorkeur met behulp van het kwaliteitskader Kunsteducatie en Amateurkunst?
- Hoe stuur ik mijn personeel in tijden van recessie effectief aan op rendement en resultaat?
- De markt vraagt op dit moment om specifieke competenties, hoe breng ik die in beeld en hoe weet ik of mijn medewerkers hier over beschikken?
- Feitelijk heb ik nu overcapaciteit qua personeel. Hoe moet ik op dit moment ingrijpen? Hoe schakel ik snel bij als de markt hierna weer aantrekt?
- Kunnen we van mensen verlangen dat ze zich in een korte tijd ontwikkelen naar nieuwe marktsituaties en -eisen?

Middels de HR scan inventariseert u de status van uw HR instrumenten. Er is geen "goed" en "slecht". Het gaat vooral om momentopname in wat u gewenst en ongewenst vindt. De scan kan u helpen een overzicht te krijgen van de huidige stand van zaken binnen uw eigen instelling. In dit document vindt u enkele print-screens om u te laten zien hoe de scan is opgebouwd.

De digitale HR-scan is alleen te gebruiken voor instellingen die de CAO KE of CAR/UWO volgen. Om in te loggen dient u een wachtwoord aan te vragen via n.stel@kunstconnectie.nl

Algemene vragen over de instelling

http://kunstconnectie-bis.nl/default.aspx - Windows Internet Explorer

http://kunstconnectie-bis.nl/default.aspx

Bestand Bewerken Beeld Favorieten Extra Help

Google

Favorieten Aanbevolen websites M Gratis Hotmail Web Slice-galerie

http://kunstconnectie-bis.nl/default.aspx

DynamicsOnline

Algemeen donderdag 25 augustus 2011 R. Smit

HR Scan

- Algemene vragen
 - Algemeen
- HR Scan
 - Personeel en planning
 - Arbeidsvoorwaarden en beloning
 - Opleiden en ontwikkelen
 - Arbo, verzuim en re-integratie
 - Taakhoud en organisatie van het werk
 - Management en functioneren
 - Loopbaan en mobiliteit
 - Werving, selectie en introductie
 - Medezeggenschap
- Scorebord
 - Scorebord

Naam instelling

Adres- en contactgegevens

Bezoekadres

Postadres

Hoeveel vestingen heeft u?

Hoeveel inhoudelijke afdelingen?

Hoeveel ondersteunende afdelingen?

1. Hoeveel medewerkers met een arbeidsovereenkomst telt uw organisatie?

Minder dan 35 35 tot 50 50 tot 100 100 tot 200 Meer dan 200

2. Hoeveel medewerkers per betrekkingsovervang? (als u het niet precies weet, een schatting)

<1/3 fte

1/3 fte tot 2/3 fte

>2/3 fte

Aantal oproepkrachten

Aantal ZZP-ers (per jaar)

3. Welke arbeidsvoorwaarden hanteert u?

CAO Kunsteducatie CAO Uwo Anders, nt

4. Wie is binnen uw organisatie verantwoordelijk voor het ontwikkelen van personeelsbeleid? (u kunt een schatting maken van het aantal fte's)

	Aantal FTE	Aantal Medewerkers
Directie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
P&O Functionaris	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Het hoofd van een afdeling of locatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teammanager	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Overig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

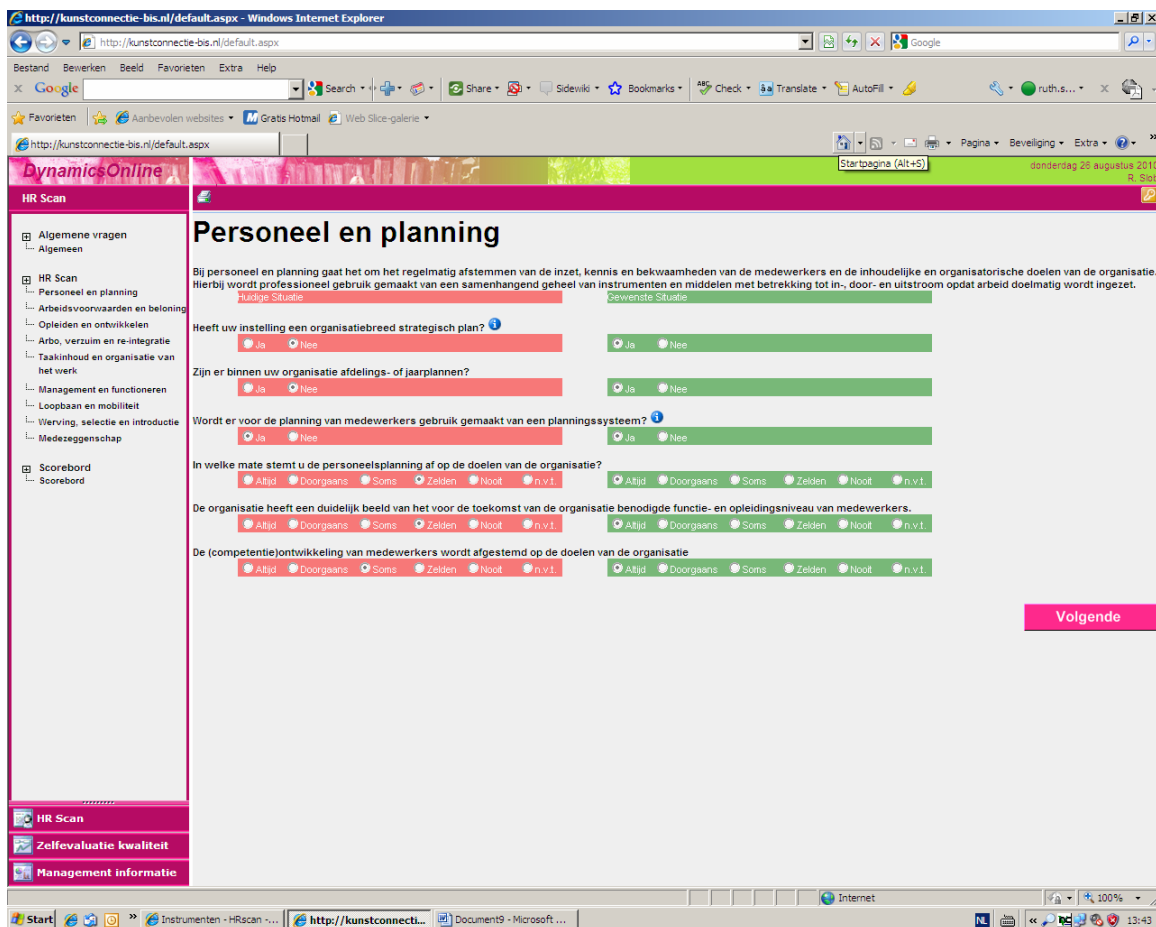
5. Wie is binnen uw organisatie verantwoordelijk voor de uitvoering van het personeelsbeleid?

Directie	<input type="checkbox"/>
P&O Functionaris	<input type="checkbox"/>
Het hoofd van een afdeling of locatie	<input type="checkbox"/>

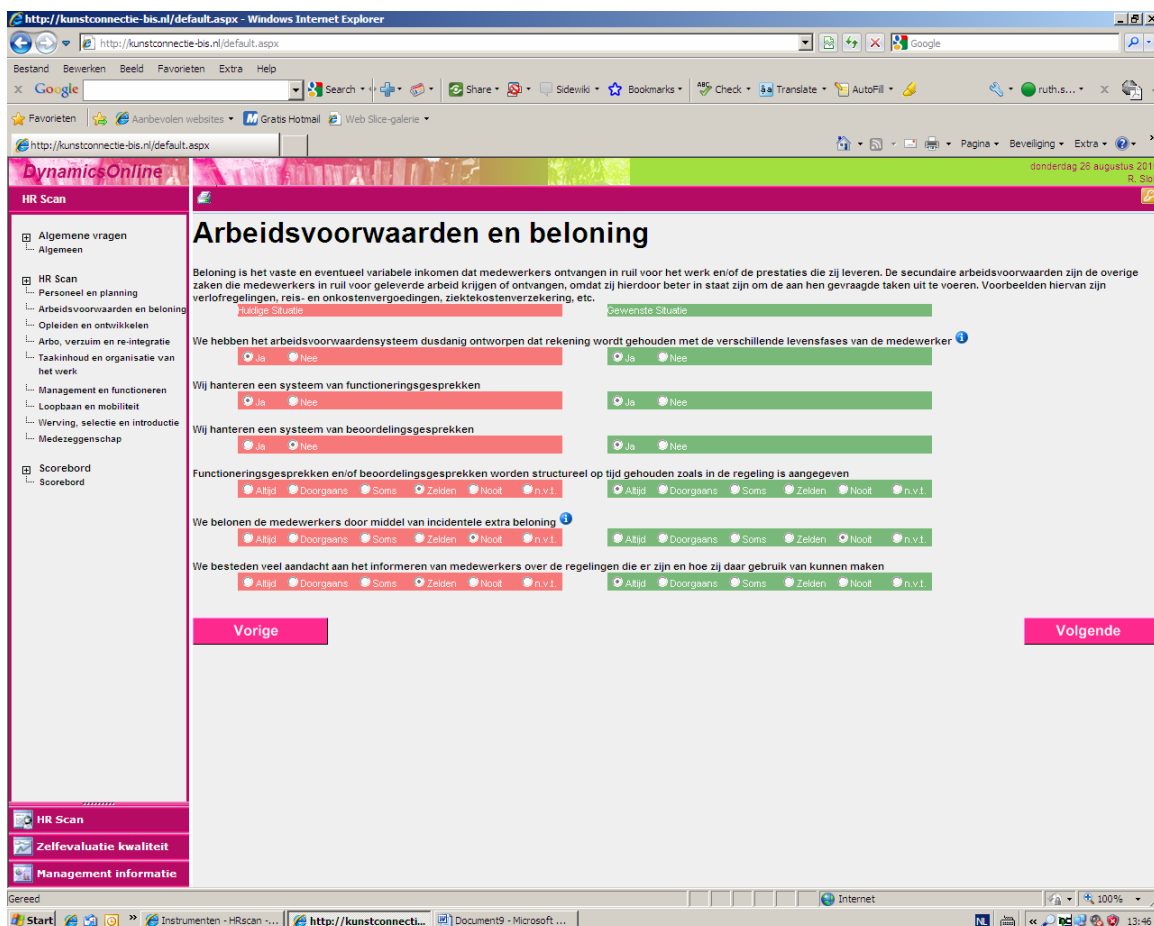
Gereed

Start Instrumenten - HRScan - ... http://kunstconnect... Document9 - Microsoft ... Internet 100% 14:01

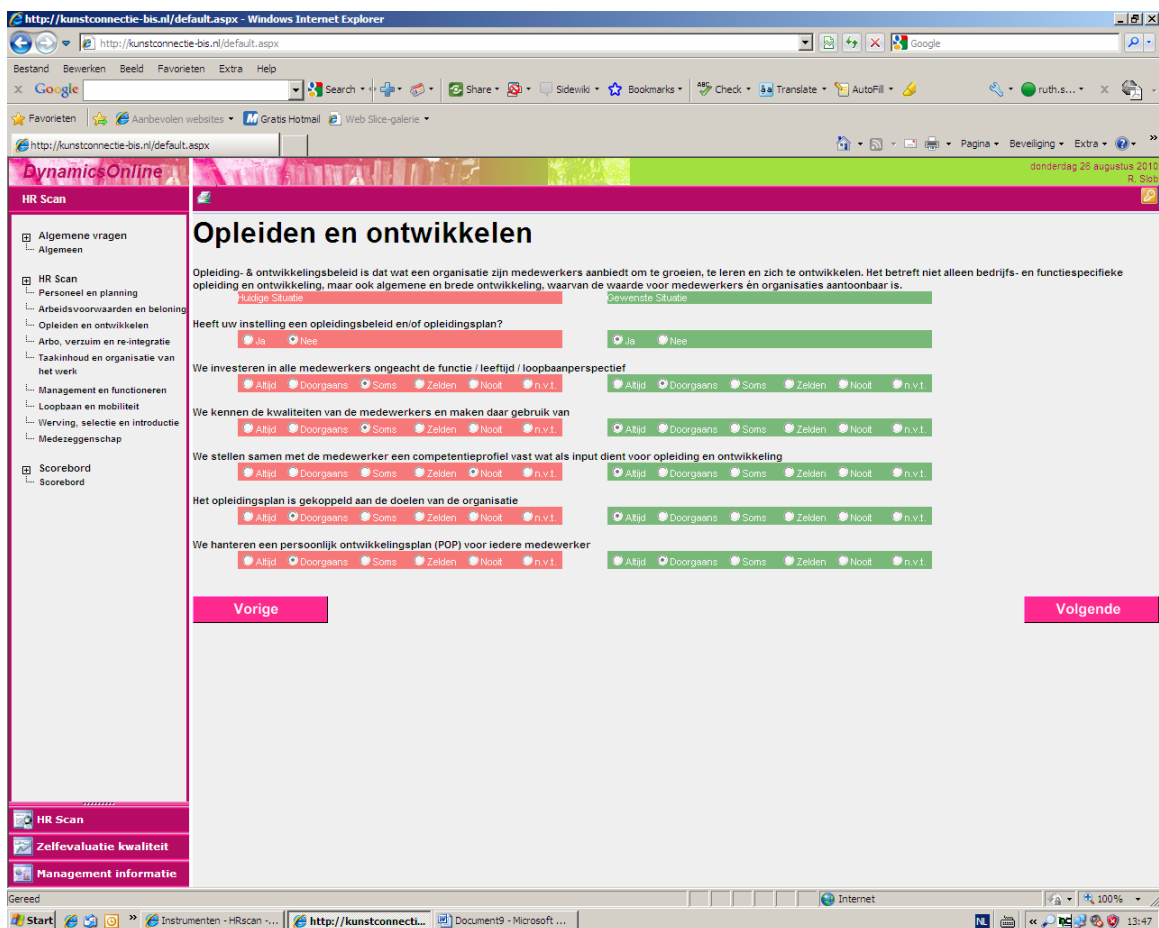
**Binnen de HR-scan worden verschillende onderwerpen behandeld.
Hieronder ziet u een voorbeeld van het subonderwerp:
Personeel en planning.**



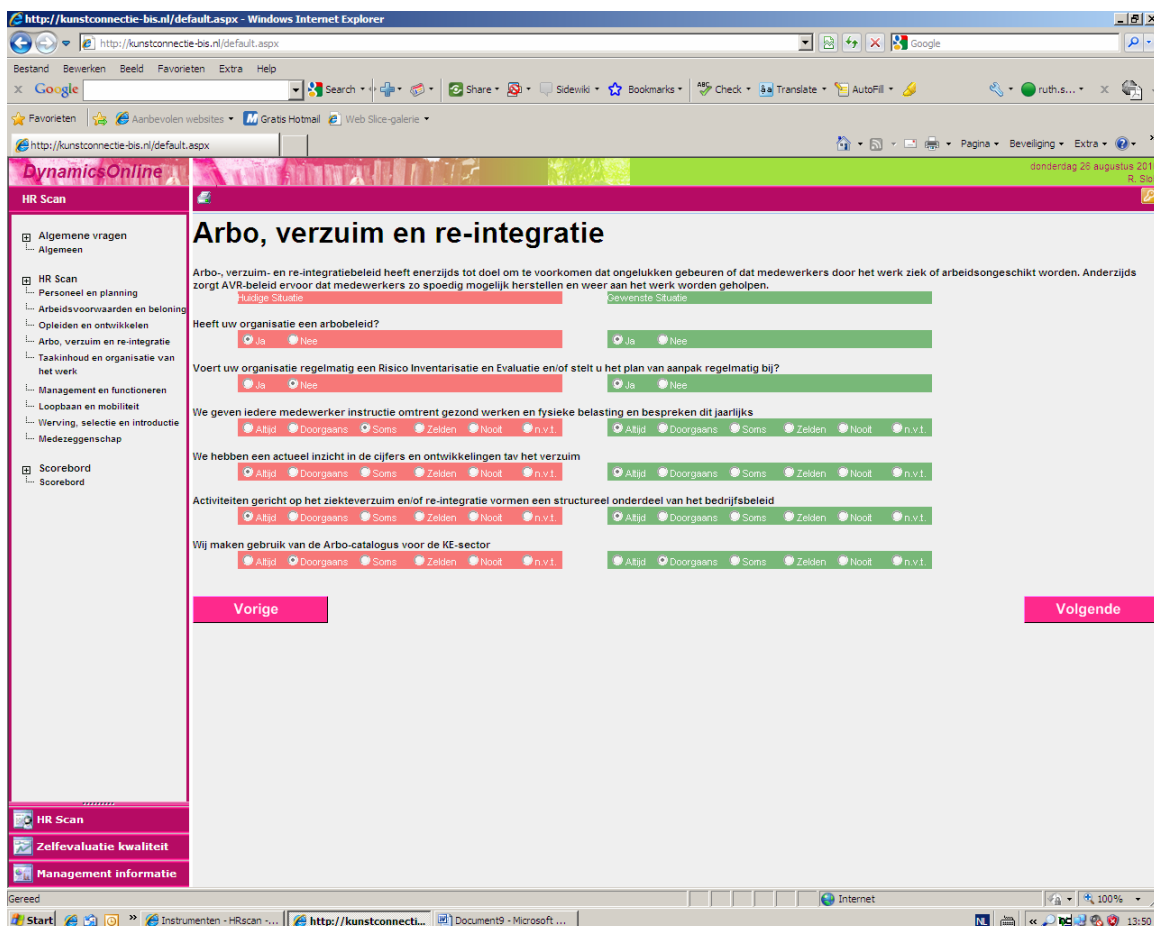
**Binnen de HR-scan worden verschillende onderwerpen behandeld.
 Hieronder ziet u een voorbeeld van het subonderwerp:
 Arbeidsvoorwaarden en beloning.**



**Binnen de HR-scan worden verschillende onderwerpen behandeld.
 Hieronder ziet u een voorbeeld van het subonderwerp:
 Opleiden en ontwikkelen.**



**Binnen de HR-scan worden verschillende onderwerpen behandeld.
 Hieronder ziet u een voorbeeld van het subonderwerp:
 Arbo, verzuim en re-integratie.**



**Binnen de HR-scan worden verschillende onderwerpen behandeld.
Hieronder ziet u een voorbeeld van het subonderwerp:
Taakhoud en organisatie van het werk.**

The screenshot displays a web browser window with the URL `http://kunstconnectie-bis.nl/default.aspx`. The page is titled "DynamicsOnline" and shows a date of "donderdag 25 augustus 2011". The main content area is titled "Taakhoud en organisatie van het werk".

The page contains several survey questions with radio button options:

- Rudige Situatie** (Red bar)
- Beste Situatie** (Green bar)
- Heeft uw organisatie een vastgesteld taakbeleid (bijvoorbeeld op basis van "het sjabloon" uit de Cao KE of Car Uwo)?
Options: Ja, Nee
- Heeft uw organisatie een personeelshandboek?
Options: Ja, Nee
- De inhoud van de functie wordt regelmatig aangepast aan de veranderende omstandigheden
Options: Altijd, Doorgaans, Soms, Zelden, Noot, n.v.t.
- Medewerkers kunnen binnen kaders de eigen werktijden bepalen, als de klus maar geklaard wordt
Options: Altijd, Doorgaans, Soms, Zelden, Noot, n.v.t.
- Medewerkers hebben de mogelijkheid hun eigen werkzaamheden in te delen en zelf prioriteiten te stellen
Options: Altijd, Doorgaans, Soms, Zelden, Noot, n.v.t.
- We toetsen periodiek of de functiewaarderingen nog passend zijn.
Options: Altijd, Doorgaans, Soms, Zelden, Noot, n.v.t.

Navigation buttons "Vorige" and "Volgende" are visible at the bottom of the content area. The left sidebar contains a menu with items like "Algemene vragen", "HR Scan", "Scorebord", "Zelfevaluatie kwaliteit", and "Management informatie".

Binnen de HR-scan worden verschillende onderwerpen behandeld.
 Hieronder ziet u een voorbeeld van het subonderwerp:
Management en functioneren.

The screenshot shows the Dynamics Online HR Scan interface. The main content area is titled "Management en functioneren" and contains the following text and interactive elements:

Management gaat over de wijze waarop direct leidinggevenden hun medewerkers aansturen en motiveren. Dit aspect is van grote invloed op de implementatie van het personeelsbeleid.

Functioneren: De leidinggevende vormt zich een beeld van de prestatie en het functioneren van de medewerker. De leidinggevende koppelt dit beeld bewust terug, met als doel om de medewerker aan te zetten tot gerichte verbeteracties.

The interface displays two columns of statements, each with a frequency slider (Alltid, Doorgaans, Soms, Zelden, Noot, n.v.t.) and a corresponding bar chart:

- Functioneringsgesprekken worden structureel op tijd gehouden zoals in de regeling is aangegeven**
 - Huidige Situatie: Alltid, Doorgaans, Soms, Zelden, Noot, n.v.t.
 - Gewenste Situatie: Alltid, Doorgaans, Soms, Zelden, Noot, n.v.t.
- Beoordelingsgesprekken worden structureel op tijd gehouden zoals in de regeling is aangegeven**
 - Huidige Situatie: Alltid, Doorgaans, Soms, Zelden, Noot, n.v.t.
 - Gewenste Situatie: Alltid, Doorgaans, Soms, Zelden, Noot, n.v.t.
- Loopbaanontwikkeling, opleidingswensen en/of mobiliteit zijn vaste onderwerpen in functioneringsgesprekken met alle medewerkers ongeacht leeftijd / loopbaanperspectief**
 - Huidige Situatie: Alltid, Doorgaans, Soms, Zelden, Noot, n.v.t.
 - Gewenste Situatie: Alltid, Doorgaans, Soms, Zelden, Noot, n.v.t.
- De doelen van de organisatie zijn een vast onderwerp in de functioneringsgesprekken**
 - Huidige Situatie: Alltid, Doorgaans, Soms, Zelden, Noot, n.v.t.
 - Gewenste Situatie: Alltid, Doorgaans, Soms, Zelden, Noot, n.v.t.
- We voeren regelmatig een interne audit uit naar medewerkertevredenheid**
 - Huidige Situatie: Alltid, Doorgaans, Soms, Zelden, Noot, n.v.t.
 - Gewenste Situatie: Alltid, Doorgaans, Soms, Zelden, Noot, n.v.t.
- Er wordt aan medewerkers feedback gegeven aan de hand van de afspraken gemaakt in de functioneringsgesprekken**
 - Huidige Situatie: Alltid, Doorgaans, Soms, Zelden, Noot, n.v.t.
 - Gewenste Situatie: Alltid, Doorgaans, Soms, Zelden, Noot, n.v.t.

Navigation buttons "Vorige" and "Volgende" are located at the bottom of the main content area.

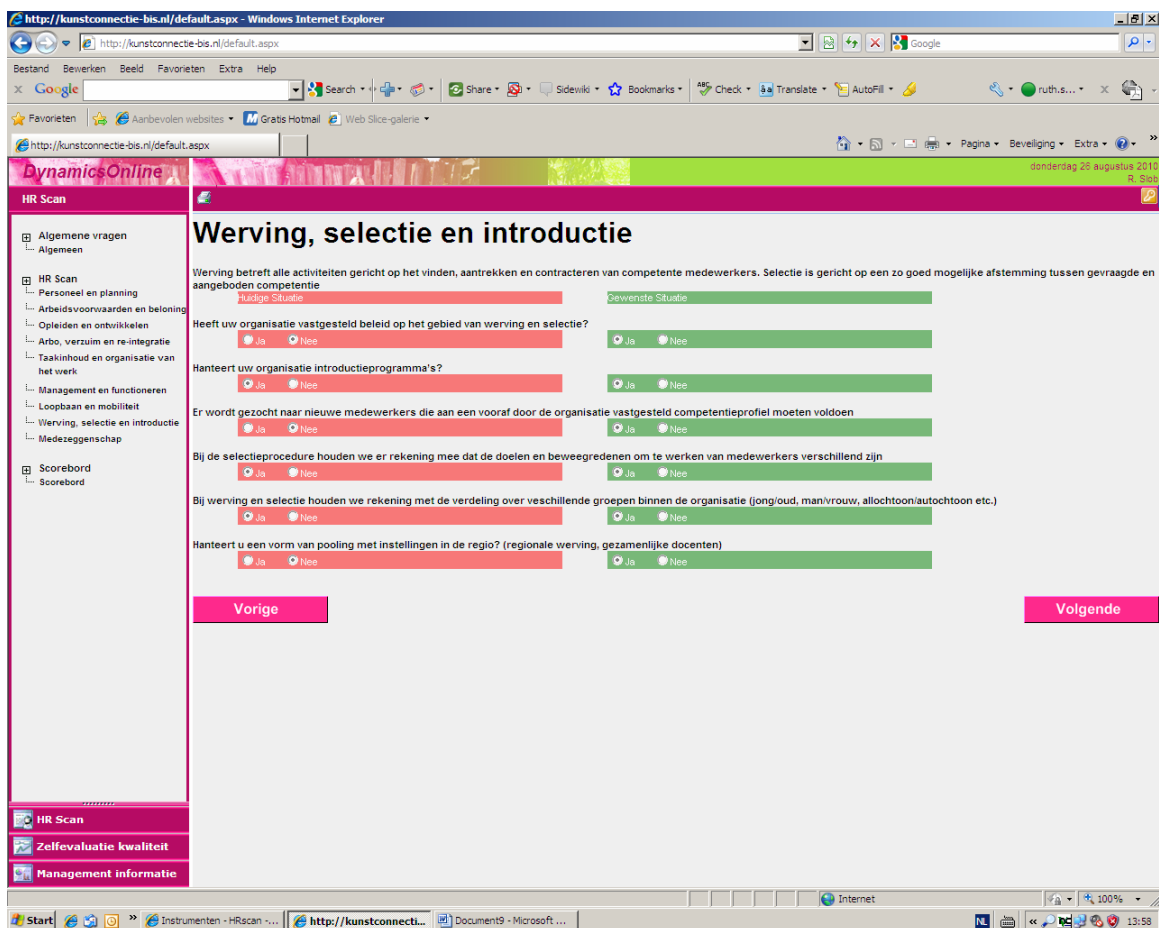
**Binnen de HR-scan worden verschillende onderwerpen behandeld.
Hieronder ziet u een voorbeeld van het subonderwerp:
Loopbaan en mobiliteit.**

The screenshot shows a web browser window displaying the HR Scan application. The browser's address bar shows the URL <http://kunstconnectie-bis.nl/default.aspx>. The application interface includes a navigation menu on the left with categories like 'Algemene vragen', 'HR Scan', and 'Scorebord'. The main content area is titled 'Loopbaan en mobiliteit' and contains several survey questions with radio button options. The questions and their selected options are:

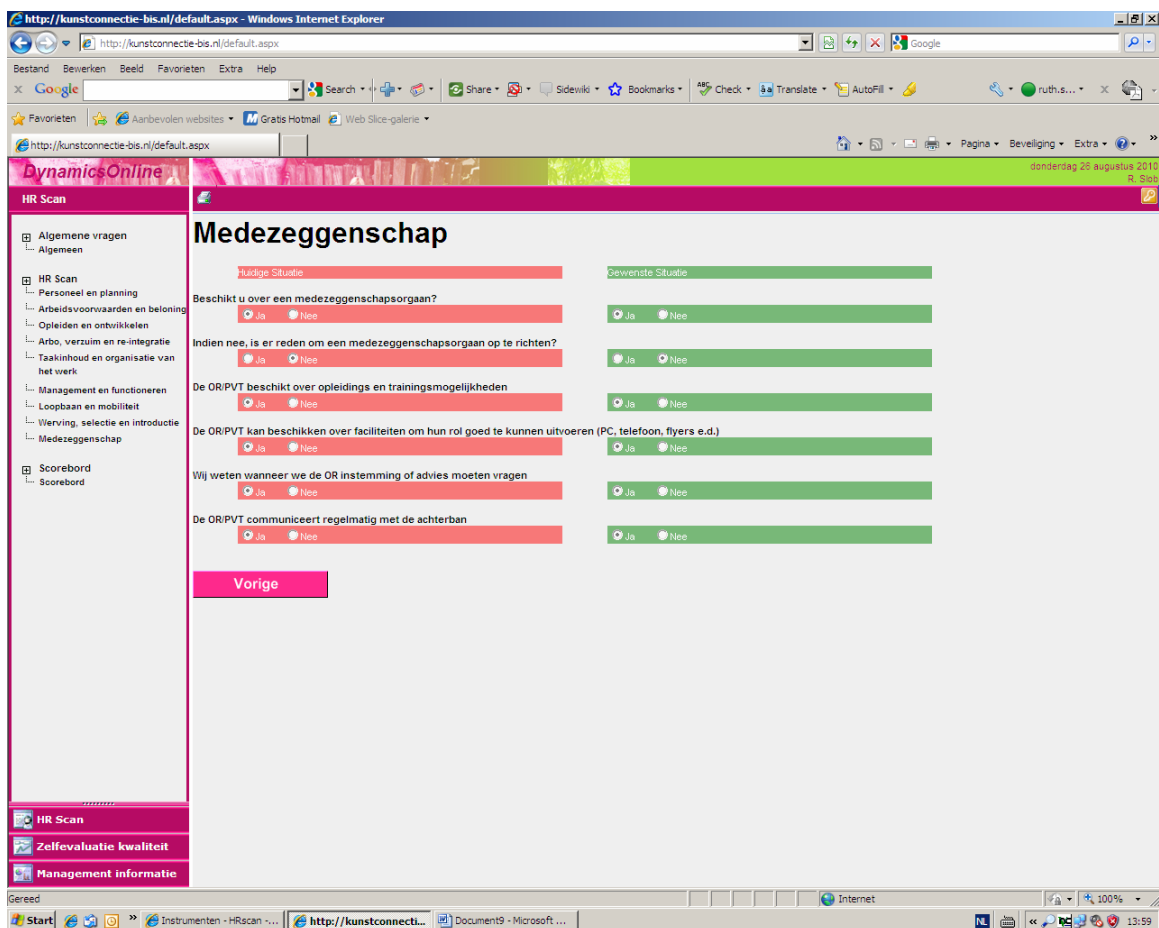
- Beleid rond loopbaan en mobiliteit is gericht op het komen tot een optimale afstemming tussen de wensen en behoeften van de organisatie en de wensen en behoeften van medewerkers: de juiste persoon op de juiste plaats, nu en in de toekomst. (Selected: **Beste Situatie**)
- Heeft uw organisatie vastgesteld beleid op het gebied van loopbaan en mobiliteit? (Selected: **Ja**)
- Het vastgesteld beleid op het gebied van loopbaan en mobiliteit wordt consequent uitgevoerd. (Selected: **Altid**)
- De loopbaanmogelijkheden van medewerkers worden in overleg afgesteld op de doelen van de organisatie. (Selected: **Altid**)
- Wij begeleiden de medewerker gedurende zijn gehele loopbaan zodat hij zijn kwaliteiten kan ontwikkelen en benutten. (Selected: **Altid**)
- We ondersteunen de outplacement van medewerkers. (Selected: **Altid**)
- Er worden exitgesprekken gevoerd met vertrekkende medewerkers. (Selected: **Altid**)

At the bottom of the main content area, there are two buttons: 'Vorige' (Previous) and 'Volgende' (Next). The browser's taskbar at the bottom shows the Start button, several open applications, and the system clock showing 13:56 on 25 August 2011.

**Binnen de HR-scan worden verschillende onderwerpen behandeld.
Hieronder ziet u een voorbeeld van het subonderwerp:
Werving, selectie en introductie.**



**Binnen de HR-scan worden verschillende onderwerpen behandeld.
Hieronder ziet u een voorbeeld van het subonderwerp:
Medezeggenschap.**



Na het invullen van de HR-scan krijgt u een scorebord te zien met het totaal overzicht en de verschillende subonderwerpen.

In alle scoreborden kunt u het verschil zien tussen de huidige HR-situatie in uw instelling en de gewenste HR-situatie.

Mocht u hulp nodig hebben om de gewenste situatie te bereiken, dan kunt u via de helpdesk van Kunstconnectie een gratis advies op locatie aanvragen. Dit kan via de Helpdesk van Kunstconnectie, te bereiken van maandag t/m vrijdag via r.slob@kunstconnectie.nl of **030 2303785**

