

SPIEGEL Personeel & School – vragenlijst HR-manager

Deze school biedt medewerkers ...

1. De mogelijkheid om trainingen, cursussen en workshops te volgen
2. De mogelijkheid om nieuwe kennis en vaardigheden te ontwikkelen
3. De mogelijkheid om van coaching gebruik te maken
4. Steun bij het plannen van hun toekomstige ontwikkeling
5. De mogelijkheid om bij een ander(e) team/afdeling te werken
6. De mogelijkheid om andere taken naast hun hoofdtaak te vervullen
7. Goede loopbaanvooruitzichten
8. Meer taakverantwoordelijkheden wanneer ze hun huidige taken goed vervullen
9. De mogelijkheid om een hogere positie te krijgen in de organisatie
10. De mogelijkheid om van elkaar te leren (bv. bij elkaar in de klas kijken, collegiale consultatie)
11. Mogelijkheden om unieke talenten te ontwikkelen en benutten
12. De mogelijkheid om nauw samen te werken met collega's
13. De mogelijkheid om met collega's aan professionele ontwikkeling te werken
14. De mogelijkheid om als team besluiten te nemen
15. De mogelijkheid om als team verantwoordelijkheid te nemen voor resultaten
16. Veelomvattend en gevarieerd werk
17. Uitdagend werk
18. Werk dat de kans biedt om zinvol bezig te zijn
19. De mogelijkheid om deel te nemen aan besluitvorming
20. De mogelijkheid deel te nemen aan het ontwikkelen van het schoolplan
21. De ruimte om het werk te doen volgens eigen professionele maatstaven
22. De ruimte om eigen beslissingen over het werk te nemen
23. De ruimte om de verantwoordelijkheid voor de eigen taken te nemen
24. De mogelijkheid om de eigen mening over zaken te geven
25. Periodieke beoordeling van hun functioneren en prestaties
26. Een eerlijke beoordeling van hun functioneren en prestaties
27. Prestatiegerelateerde bijzondere beloning
28. Een eerlijk beloningssysteem
29. Niet-geldelijke waardering voor bijzondere prestaties
30. Flexibele werktijden
31. Maatregelen ter ondersteuning van werkende ouders
32. De mogelijkheid om parttime te werken voor wie dat wil
33. De mogelijkheid om het rooster aan te passen aan zorgverplichtingen
34. Maatregelen die ondersteuning bieden aan medewerkers in verschillende levensfasen
35. Maatregelen gericht op omgaan met werkdruk en stress
36. Maatregelen gericht op vergroten van veiligheid (bv. omgaan met agressie, ongewenst gedrag)
37. Maatregelen gericht op ondersteuning van vitaliteit en gezondheid
38. Maatregelen gericht op terugdringen van ziekteverzuim
39. De zekerheid dat ze hun baan houden
40. Een arbeidsovereenkomst die baanzekerheid biedt
41. Gerichte selectie van nieuwe medewerkers
42. Selectieve werving van nieuwe medewerkers
43. Selectie op basis van een medewerkerprofiel dat past bij de waarden van de school
44. Selectie van teamleiders op basis van een profiel met als hoofdtaak leiding geven aan medewerkers
45. Begeleiding van nieuwe medewerkers door een vaste coach of collega
46. Begeleiding bij uitstroom (bv. naar pensioen, naar andere organisatie)

47. De HR-afdeling ondersteunt de directie in het ontwikkelen van HR-beleid
48. De HR-afdeling levert vanuit haar eigen deskundigheid een actieve bijdrage aan de ontwikkeling van het schoolbeleid
49. De HR-afdeling staat altijd klaar om de directie te helpen bij HR-beleidskwesties
50. De directie kan indien nodig rekenen op de expertise van de HR-afdeling bij de ontwikkeling van HR-beleid
51. De HR-afdeling agendeert beleidskwesties tijdig zodat er ruimte is voor een strategische aanpak
52. Als de directie met een HR-beleidsprobleem zit, kunnen ze steeds terecht bij de HR-afdeling
53. De HR-afdeling ondersteunt teamleiders in het uitvoeren van hun HR-taken
54. De HR-afdeling levert een actieve bijdrage door met teamleiders te sparren over personele onderwerpen
55. De HR-afdeling staat altijd klaar om teamleiders te helpen met hun HR-taken
56. Teamleiders kunnen indien nodig rekenen op de expertise van de HR-afdeling bij de uitvoering van hun HR-taken
57. De HR-afdeling agendeert personele kwesties tijdig zodat er ruimte is voor een doordachte aanpak
58. Als teamleiders een probleem hebben met hun HR-taken kunnen ze steeds bij de HR-afdeling terecht
59. Teamleiders hebben de bekwaamheid om medewerkers te ondersteunen in hun functioneren
60. Teamleiders hebben de bekwaamheid om medewerkers te ondersteunen in hun ontwikkeling
61. Teamleiders hebben de bekwaamheid om het gesprek met medewerkers te voeren
62. Teamleiders zijn gemotiveerd om het beste uit medewerkers te halen
63. Teamleiders vinden het belangrijk om regelmatig met medewerkers in gesprek te zijn
64. Teamleiders hebben voldoende ruimte om passende afspraken met medewerkers te maken
65. Teamleiders zien het als hun hoofdtaak om leiding te geven aan de medewerkers in hun team

Naar mijn idee zijn de volgende onderdelen van personeelsbeleid in de praktijk gericht op ondersteuning van medewerkers:

66. Opleiding en ontwikkeling
67. Loopbaanbeleid (bv. promotie, andere functie/taken op hetzelfde niveau)
68. Beoordeling
69. Beloning (bv. salaris, 50 uur persoonlijk budget)
70. Vitaliteit (bv. preventie, gezondheid)
71. Combinatie werk-privé (bv. flexibele werktijden, (mantel)zorgverlof)
72. Functiemix
73. Professionele ruimte
74. Medezeggenschap
75. Begeleiding bij uitstroom (bv. naar pensioen, naar andere organisatie)
76. Wanneer de individuele situatie van een medewerker daar om vraagt, realiseren teamleiders een oplossing die afwijkt van de standaardsituatie
77. Teamleiders durven indien nodig individuele afspraken met medewerkers te maken (over werktijden, opleidingsmogelijkheden e.d.) waardoor zij beter hun werk kunnen doen
78. Teamleiders tonen belangstelling voor hoe medewerkers hun werk doen
79. Teamleiders tonen belangstelling voor het persoonlijk functioneren van medewerkers
80. Als teamleiders waardering hebben voor het werk van een medewerker dan laten ze dat ook merken
81. Bij medewerkers informeren teamleiders of ze hun werk goed aankunnen
82. Teamleiders voeren met medewerkers gesprekken over hun loopbaanambities
83. Teamleiders attenderen medewerkers op mogelijkheden voor verdere opleiding

84. Teamleiders bieden medewerkers de mogelijkheid om aan opleidingen deel te nemen
85. Teamleiders helpen medewerkers om doorgroeimogelijkheden te benutten
86. Teamleiders stimuleren intervisie onder medewerkers
87. Over het algemeen ben ik zeer tevreden met mijn baan
88. Over het algemeen ben ik zeer tevreden met deze school
89. Geef een cijfer tussen de 1 (= heel erg slecht) en de 10 (= heel erg goed) voor de mate waarin naar jouw mening de school globaal genomen de doelen van het HR-beleid realiseert
90. De term regeldruk wordt gebruikt voor regels die niet effectief zijn voor jouw werk en die belastend zijn om na te leven. De mate van regeldruk wordt beoordeeld met een cijfer van 1 (= heel weinig) tot 10 (= heel veel). Hoe beoordeel je volgens de definitie de mate van regeldruk op het gebied van personeelszaken (bv. regelen van verlof, verslaglegging gesprekken)
91. Hoeveel jaar ben je werkzaam in deze school of haar voorlopers?
92. Hoeveel jaar ben je werkzaam in je huidige functie?
93. Wat is je leeftijd?
94. Wat is je geslacht?
95. Wat is de hoogste opleiding die je hebt afgerond? (Als je opleiding er niet bij staat, kruis dan de opleiding aan die het meest op de door jou gevolgde opleiding lijkt)
96. Heb je nog aanvullende opmerkingen?