

# Bedrijfsscan

## BEDRIJFSSCAN

Geef een oordeel over de situatie binnen uw bedrijf, zet een kruisje achter iedere stelling.	1- Nee	2- Nauwelijks	3- Enigszins	4- Ja	SOMSCORES
<b>Visie &amp; Strategie</b>					
1. Er is een duidelijke missie/visie en doelstelling geformuleerd ten aanzien van duurzame inzetbaarheid nu en in de nabije toekomst					
2. Er is goed zicht op interne en externe ontwikkelingen en de impact die deze hebben op de kwantitatieve en kwalitatieve personele bezetting.					
3. Er is sprake van een duidelijke aanpak om duurzame inzetbaarheid van werknemers te bevorderen					
4. Het MT draagt de visie uit dat gezonde, capabele en gemotiveerde werknemers een belangrijke bijdrage leveren aan positieve bedrijfsresultaten					
Aantal kruisjes	...x1	...x2	...x3	...x4	
<b>DI-beleid</b>					
5. Er wordt structureel gewerkt aan het bevorderen van de gezondheid van medewerkers.					
6. Er wordt structureel gewerkt aan het op peil houden van kennis & vaardigheden van medewerkers.					
7. Er wordt structureel gewerkt aan het behoud en bevorderen van de tevredenheid en betrokkenheid van medewerkers.					
8. Er is structurele aandacht voor een goede werk-privébalans van werknemers.					
Aantal kruisjes	...x1	...x2	...x3	...x4	

Geef een oordeel over de situatie binnen uw bedrijf, zet een kruisje achter iedere stelling.	1- Nee	2- Nauwelijks	3- Enigszins	4- Ja	SOMSCORES
<b>Middelen</b>					
9. Er zijn voldoende middelen en faciliteiten beschikbaar voor medewerkers om aan het bevorderen van hun gezondheid te werken					
10. Er zijn voldoende middelen en faciliteiten beschikbaar voor medewerkers om te werken aan (door)groei en ontwikkeling (is er bijvoorbeeld een opleiding- en ontwikkelplan, zijn er budgetten, is er tijd)					
11. Er wordt binnen de organisatie voldoende tijd en geld gereserveerd voor het behouden en versterken van de tevredenheid en betrokkenheid van medewerkers (bijvoorbeeld door uiten van waardering, organiseren van sociale activiteiten)					
12. In de begroting en/of arbeidsvoorwaarden zit voldoende ruimte voor eigen invulling van behoeften en wensen (denk bijvoorbeeld aan een persoonlijk budget)					
Aantal kruisjes	...x1	...x2	...x3	...x4	
<b>Leidinggevenden</b>					
13. Leidinggevenden (h)erkennen het belang van duurzame inzetbaarheid voor werknemers en de organisatie.					
14. Leidinggevenden vervullen een enthousiasmerende en stimulerende rol in het bevorderen van duurzame inzetbaarheid					
15. Leidinggevenden worden aangesproken op hun rol; het bevorderen van duurzame inzetbaarheid maakt onderdeel uit van hun takenpakket.					
16. Leidinggevenden zijn in staat of worden getraind om duurzame inzetbaarheid van medewerkers bespreekbaar te maken en te bevorderen?					
Aantal kruisjes	...x1	...x2	...x3	...x4	

Geef een oordeel over de situatie binnen uw bedrijf, zet een kruisje achter iedere stelling.	1- Nee	2- Nauwelijks	3- Enigszins	4- Ja	SOMSCORES
<b>Eigen verantwoordelijkheid</b>					
17. Werknemers (h)erkennen het belang van duurzame inzetbaarheid voor zichzelf en hun organisatie					
18. Werknemers worden aangesproken op hun eigen verantwoordelijkheid in het bevorderen van hun duurzame inzetbaarheid nu en in de nabije toekomst					
19. Werknemers spreken elkaar aan en stimuleren elkaar te werken aan DI					
20. Werknemers zijn goed in staat te werken aan hun inzetbaarheid en maken gebruik van middelen en hulp die hierbij wordt geboden.					
Aantal kruisjes	...x1	...x2	...x3	...x4	
<b>Planning</b>					
21. Er is op organisatieniveau een duidelijke planning om duurzame inzetbaarheid te verbeteren					
22. Duurzame inzetbaarheid maakt onderdeel uit van teamplannen					
23. Werknemers maken voor zichzelf plannen om aan hun duurzame inzetbaarheid te werken					
24. Duurzame inzetbaarheid maakt onderdeel uit van HR-plannen					
Aantal kruisjes	...x1	...x2	...x3	...x4	

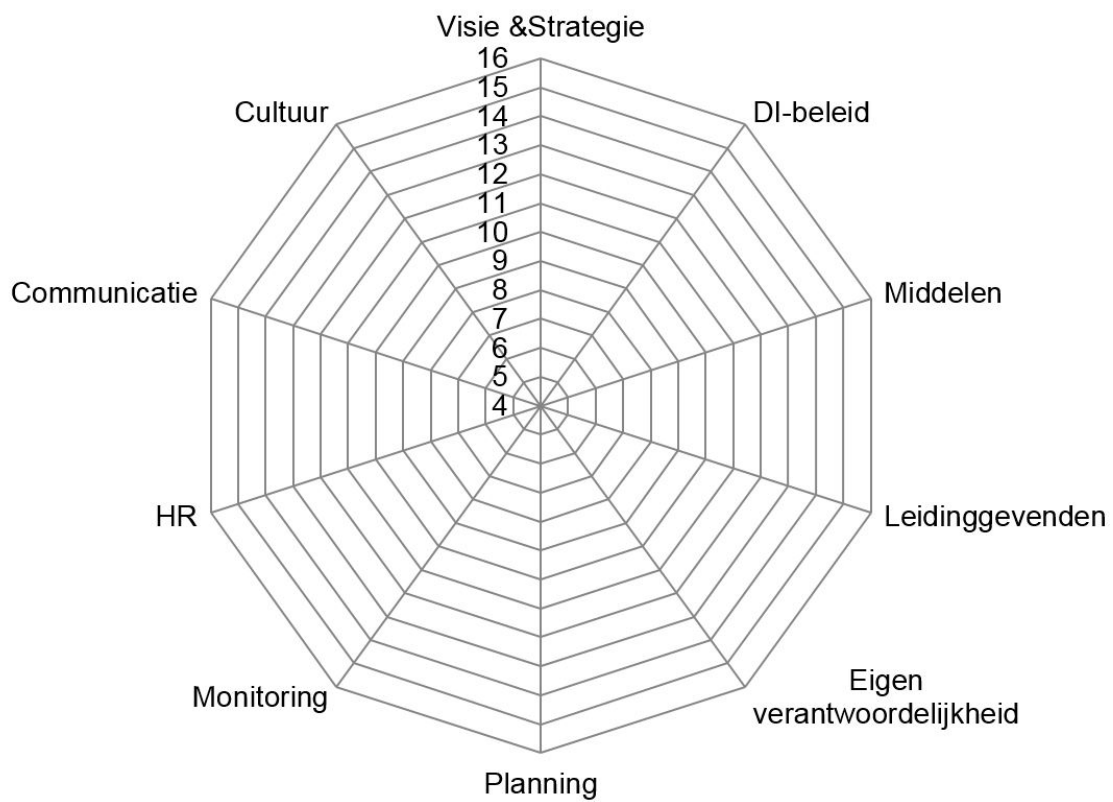
Geef een oordeel over de situatie binnen uw bedrijf, zet een kruisje achter iedere stelling.	1- Nee	2- Nauwelijks	3- Enigszins	4- Ja	SOMSCORES
<b>Monitoring</b>					
25. Er worden periodiek functioneringsgesprekken gevoerd met werknemers en DI maakt onderdeel uit van dit gesprek					
26. Kengetallen over de gezondheid van medewerkers worden verzameld en gebruikt als stuurinformatie.					
27. Kengetallen over opleiding en ontwikkeling worden verzameld en gebruikt als stuurinformatie.					
28. Kengetallen over medewerkerstevredenheid worden verzameld en gebruikt als stuurinformatie.					
Aantal kruisjes	....x1	....x2	....x3	....x4	
<b>HR</b>					
29. HR is een gesprekspartner van/gespreksonderwerp voor MT					
30. Er is een goed verzuim- en arbo-beleid waarmee uitval wordt voorkomen en snelle terugkeer wordt gerealiseerd					
31. Werving- en selectiebeleid maakt onderdeel uit van het DI-beleid					
32. Er is sprake van strategische personeelsplanning gerelateerd aan DI-doelen					
Aantal kruisjes	....x1	....x2	....x3	....x4	
<b>Communicatie &amp; Participatie</b>					
33. Het management weet wat er onder medewerkers leeft					
34. Werknemers worden betrokken bij het maken van plannen					
35. Werknemers worden geïnformeerd over ontwikkelingen en plannen rondom duurzame inzetbaarheid.					
36. Werknemers weten waar ze, voor hen belangrijke, informatie kunnen vinden.					
Aantal kruisjes	....x1	....x2	....x3	....x4	

Geef een oordeel over de situatie binnen uw bedrijf, zet een kruisje achter iedere stelling.	1- Nee	2- Nauwelijks	3- Enigszins	4- Ja	SOMSCORES
<b>Cultuur</b>					
37. Medewerkers voelen zich gerespecteerd en gewaardeerd (denk bijvoorbeeld ook aan de waardering voor eigen initiatief en nieuwe ideeën)					
38. Binnen de organisatie mogen fouten worden gemaakt (fouten zijn er om van te leren)					
39. Werknemers voelen zich vrij om problemen en lastige situaties naar voren te brengen (ook: durven aangeven dat iets moeilijk/zwaar is of wordt).					
40. Werknemers voelen zich vrij om aan collega's te vragen hoe ze iets het best kunnen aanpakken.					
Aantal kruisjes	....x1	....x2	....x3	....x4	

### Verzamelstaat

Visie & strategie	$\Sigma =$	Planning	$\Sigma =$
DI-beleid	$\Sigma =$	Monitoring	$\Sigma =$
Middelen	$\Sigma =$	HR	$\Sigma =$
Leidinggevenden	$\Sigma =$	Communicatie & participatie	$\Sigma =$
Eigen verantwoordelijkheid	$\Sigma =$	Cultuur	$\Sigma =$

Geef door middel van onderstaande figuur uw score grafisch weer:



<b>Score 4-6</b> Type A Minimale aandacht/ Ad hoc	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er zijn nog niet of nauwelijks activiteiten uitgevoerd</li> <li>• Misschien zijn er wel goede ideeën, maar 'wishfull thinking' overheerst</li> <li>• Actie wordt ad hoc ondernomen</li> </ul>
<b>Score 7-9</b> Type B In ontwikkeling	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Er worden zaken in gang gezet</li> <li>• Men is zich ervan bewust dat er wat moet gebeuren, maar weet nog niet hoe</li> </ul>
<b>Score 10-12</b> Type C Redelijk op orde maar kan beter	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Op dit terrein gebeurt er al wat maar nog niet structureel</li> <li>• Er gebeurt al wel het nodige, maar vooral omdat het wettelijk of van opdrachtgevers moet</li> <li>• Er gebeurt al wel het nodige, maar een lange termijn/proactieve aanpak ontbreekt</li> </ul>
<b>Score 13-16</b> Type D Proactief/ integraal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het onderwerp zit in 'genen' van het MT en de mensen</li> <li>• Het onderwerp maakt onderdeel uit van het organisatiebeleid en bestaande structuren</li> </ul>