

Bedrijfsscan Duurzame Inzetbaarheid (DI)

De door TNO ontwikkelde Bedrijfsscan brengt de uitgangssituatie van het duurzame-inzetbaarheidsbeleid binnen een organisatie in kaart. De scan maakt inzichtelijk hoe er binnen een organisatie tegen het duurzame-inzetbaarheidsbeleid wordt aangekeken. Verschillende sleutelfiguren binnen de organisatie (bijvoorbeeld directie, HR, OR, leidinggevenden, medewerkers) vullen elk een scan in.

De Bedrijfsscan bestaat uit 40 vragen verdeeld over **10 modules**:

- **Visie & strategie** - Is er een duidelijke missie/visie ten aanzien van duurzame inzetbaarheid?
- **DI-beleid** - Is er een structureel beleid rondom duurzame inzetbaarheid?
- **Middelen** - Zijn er voldoende middelen en faciliteiten beschikbaar om te werken aan duurzame inzetbaarheid?
- **Eigen verantwoordelijkheid** - Hoe verantwoordelijk voelen werknemers zich als het gaat om hun eigen duurzame inzetbaarheid?
- **Planning** - In hoeverre is er een planning rondom duurzame inzetbaarheid?
- **Monitoring** - Vindt er monitoring plaats op duurzame inzetbaarheid?
- **HR** - Welke rol heeft HR als het gaat om duurzame inzetbaarheid?
- **Communicatie & participatie** - In welke mate is er communicatie richting, en participatie van, medewerkers met betrekking tot duurzame inzetbaarheid?
- **Cultuur** - In hoeverre is de organisatiecultuur 'geschikt' voor duurzame inzetbaarheid?

Na het invullen van de scan kunnen de resultaten van de verschillende invullers geplot worden in een 'spin-figuur'. Hiermee wordt inzichtelijk in hoeverre de organisatie al structureel bezig is met duurzame inzetbaarheid, en worden verschillen in denken en beleving snel inzichtelijk. Hierna kan door discussie gekomen worden tot een breed gedragen visie en plan. De resultaten van de Bedrijfsscan zijn bijvoorbeeld goed in te zetten als discussiehulpmiddel tijdens een werksessie met sleutelfiguren, en als hulpmiddel bij het maken van een actieplan.

'De bedrijfsscan helpt om zicht te krijgen op de standpunten en percepties van verschillende partijen, dat is een eerste stap naar meer consensus.'

Bedrijfsscan

Geef een oordeel over de situatie binnen je bedrijf, zet een kruisje achter iedere stelling.

Geheel mee oneens 1	Mee oneens 2	Mee eens 3	Geheel mee eens 4	SOM- SCORES
------------------------------	--------------------	------------------	----------------------------	----------------

Visie & Strategie				
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	... x 1	... x 2	... x 3	... x 4 $\Sigma = \dots$
DI-beleid				
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	... x 1	... x 2	... x 3	... x 4 $\Sigma = \dots$

Geef een oordeel over de situatie binnen je bedrijf, zet een kruisje achter iedere stelling.

	Geheel mee oneens 1	Mee oneens 2	Mee eens 3	Geheel mee eens 4	SOM- SCORES
Middelen					
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	... x 1	... x 2	... x 3	... x 4	$\Sigma = \dots$
Leidinggevenden					
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	... x 1	... x 2	... x 3	... x 4	$\Sigma = \dots$

Geef een oordeel over de situatie binnen je bedrijf, zet een kruisje achter iedere stelling.

Geheel mee oneens 1	Mee oneens 2	Mee eens 3	Geheel mee eens 4	SOM- SCORES
------------------------------	--------------------	------------------	----------------------------	------------------------

Eigen verantwoordelijkheid					
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	... x 1	... x 2	... x 3	... x 4	$\Sigma = \dots$
Planning					
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	... x 1	... x 2	... x 3	... x 4	$\Sigma = \dots$

Geef een oordeel over de situatie binnen je bedrijf, zet een kruisje achter iedere stelling.

Geheel mee oneens 1	Mee oneens 2	Mee eens 3	Geheel mee eens 4	SOM- SCORES
------------------------------	--------------------	------------------	----------------------------	------------------------

Monitoring					
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	... x 1	... x 2	... x 3	... x 4	$\Sigma = \dots$
HR					
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	... x 1	... x 2	... x 3	... x 4	$\Sigma = \dots$

Geef een oordeel over de situatie binnen je bedrijf, zet een kruisje achter iedere stelling.

Geheel mee oneens 1	Mee oneens 2	Mee eens 3	Geheel mee eens 4	SOM- SCORES
------------------------------	--------------------	------------------	----------------------------	------------------------

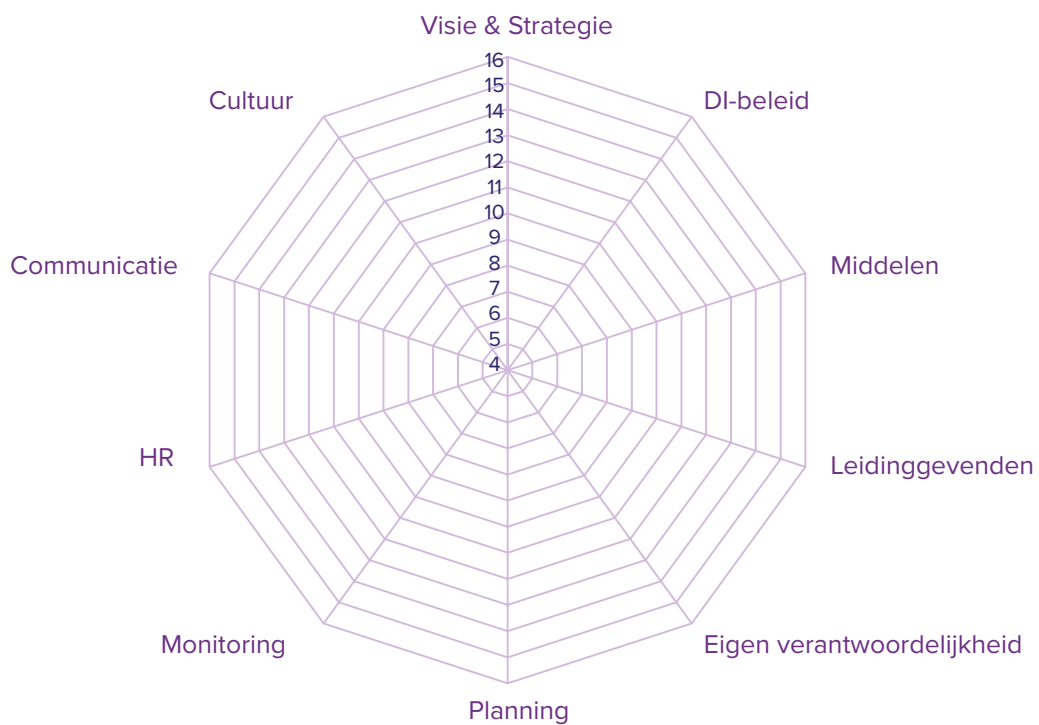
Communicatie & Participatie					
33. Het management weet wat er onder medewerkers leeft.					
34. Werknemers worden betrokken bij het maken van plannen.					
35. Werknemers worden geïnformeerd over ontwikkelingen en plannen rondom duurzame inzetbaarheid.					
36. Werknemers weten waar ze, voor hen belangrijke, informatie kunnen vinden.					
Aantal kruisjes	... x 1	... x 2	... x 3	... x 4	Σ =
Cultuur					
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	... x 1	... x 2	... x 3	... x 4	Σ =

Verzamelstaat

Zet de somscores van elke categorie hieronder in de tabel.

Visie & Strategie	Σ =	Planning	Σ =
DI-beleid	Σ =	Monitoring	Σ =
Middelen	Σ =	HR	Σ =
Leidinggevenden	Σ =	Communicatie & Participatie	Σ =
Eigen verantwoordelijkheid	Σ =	Cultuur	Σ =

Geef door middel van onderstaande figuur je score grafisch weer:



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

Wil je weten wat je nog meer kan doen op het gebied van duurzame inzetbaarheid?
 En wil je weten wat FLOW hierin te bieden heeft, kijk dan op www.flowweb.nl of
 neem contact op: info@flowweb.nl.