

Zelfscan duurzame inzetbaarheid

Met deze zelfscan kun je op een laagdrempelige manier per thema de eigen organisatie scoren en inzicht krijgen waar zich mogelijke verbeterpunten bevinden. Indien je de scan met meerdere personen invult dan is het aan te raden om de scan eerst ieder voor zich in te vullen, per thema met elkaar van gedachten te wisselen en dan gezamenlijk tot een "eindcijfer" te komen.

Invulinstructie: Geef je organisatie op elke vraag een cijfer van 1 (negatief) tot 10 (positief) in kolom F. Zie in één oogopslag per thema waar de organisatie rood (cijfer 1-4), oranje (4-6) of groen (6-10) scoort. In het tweede tabblad worden de antwoorden samengevat in tabellen per thema.

| Onderwerp | Subthema's | | Stellingen | Rapportcijfer | Beargumenteer je antwoord |
|---------------------------|----------------------------------|----|--|---------------|---------------------------|
| Arbeidstijden | Werk-privebalans | 1 | De werk-privé balans van medewerkers is goed. | | |
| | werk-privebalans | 2 | Medewerkers hebben invloed op de tijden waarop ze werken. | | |
| | Arbeidstijden | 3 | Medewerkers kunnen de reguliere werktijden goed aan. | | |
| | Arbeidstijden | 4 | Overwerk komt nauwelijks voor. | | |
| | Onregelmatige werktijden | 5 | Medewerkers kunnen het werken op onregelmatige tijden goed aan (bijvoorbeeld ploegendienst of overwerk). | | |
| | Onregelmatige werktijden | 6 | Nachtwerk en overwerk voorkomen we zo veel als mogelijk. | | |
| | Onregelmatige werktijden | 7 | We hebben actief beleid ten aanzien van de gezondheid van medewerkers werkzaam in ploegendienst. | | |
| Organisatie van werk | Informatie | 8 | Medewerkers zijn op de hoogte van de actuele ontwikkelingen in onze organisatie. | | |
| | informatie | 9 | Medewerkers zijn op de hoogte van de toekomstige ontwikkelingen in onze organisatie. | | |
| | Samenwerking | 10 | Medewerkers werken samen met collega's van andere afdelingen om problemen op te lossen. | | |
| | Samenwerking | 11 | Iedereen kent de invloed van het eigen werk op het gehele proces. | | |
| | Samenwerking | 12 | Binnen onze organisatie werken we met multidisciplinaire projectteams voor verbeteringen in het werk. | | |
| | Organisatie-inrichting | 13 | Medewerkers hebben de ruimte om problemen zelf op te lossen. | | |
| | Organisatie-inrichting | 14 | Medewerkers hebben voldoende invloed op hoe zij hun werk uitvoeren (planning, werkwijze, snelheid). | | |
| | Organisatie-inrichting | 15 | Medewerkers worden actief betrokken bij het inrichten en/of verbeteren van werk. | | |
| Gezondheid/ vitaliteit | Fysieke / mentale gezondheid | 17 | Medewerkers kunnen het werk lichamelijk goed aan. | | |
| | Fysieke / mentale gezondheid | 18 | Medewerkers kunnen het werk over het algemeen psychisch/emotioneel/sociaal goed aan. | | |
| | Fysieke / mentale gezondheid | 19 | De meeste collega's proberen voldoende te bewegen (30 minuten per dag) en gezond te eten. | | |
| | Beleid op gezond & veilig werken | 20 | De arbeidsomstandigheden en arbomaatregelen zijn voldoende op orde, risico's op gezondheidsklachten worden zoveel mogelijk weggenomen. | | |

Zelfscan duurzame inzetbaarheid

Met deze zelfscan kun je op een laagdrempelige manier per thema de eigen organisatie scoren en inzicht krijgen waar zich mogelijke verbeterpunten bevinden. Indien je de scan met meerdere personen invult dan is het aan te raden om de scan eerst ieder voor zich in te vullen, per thema met elkaar van gedachten te wisselen en dan gezamenlijk tot een "eindcijfer" te komen.

Invulinstructie: Geef je organisatie op elke vraag een cijfer van 1 (negatief) tot 10 (positief) in kolom F. Zie in één oogopslag per thema waar de organisatie rood (cijfer 1-4), oranje (4-6) of groen (6-10) scoort. In het tweede tabblad worden de antwoorden samengevat in tabellen per thema.

| Onderwerp | Subthema's | | Stellingen | Rapportcijfer | Beargumenteer je antwoord |
|---------------|----------------------------------|----|---|---------------|---------------------------|
| Veilig werken | Beleid op gezond & veilig werken | 21 | De organisatie heeft effectief beleid gericht op het vitaal en gezond houden van alle medewerkers. | | |
| | Beleid op gezond & veilig werken | 22 | Hier spreekt iedereen elkaar aan op onveilig of ongezond gedrag. | | |
| | Beleid op gezond & veilig werken | 23 | Teams/afdelingen bespreken periodiek de gezondheidsrisico's in het werk en benoemen verbeteracties. | | |

| | | | | | |
|------------------------|---------------------------|----|---|--|--|
| Duurzame flexibiliteit | Behoefte aan flex | 24 | Onze capaciteitsbehoefte is voorspelbaar. We hebben geen behoefte aan flexibiliteit. | | |
| | Behoefte aan flex | 25 | We kunnen de vraag naar onze diensten/producten goed sturen waardoor er weinig fluctuatie is. | | |
| | Behoefte aan flex | 26 | Wij werken alleen met flex bij ziek en piek. | | |
| | Behoefte aan flex | 27 | Fluctuaties proberen we zo veel mogelijk op te vangen door werkprocessen te optimaliseren. | | |
| | Interne flexibiliteit | 28 | We leiden medewerkers bewust op zodat zij multi-inzetbaar zijn. | | |
| | Interne flexibiliteit | 29 | Met het bieden van flexibiliteit in werktijden, kunnen we beter omgaan met fluctuaties in werkhoeveelheid. | | |
| | Flexibiliteit (bemensing) | 30 | Medewerkers zijn flexibel en zijn voldoende in staat om mee te bewegen met (toekomstige) veranderingen. | | |
| | Flexibiliteit (bemensing) | 31 | Het management heeft een bewuste keuze gemaakt voor inrichting van flex vanuit financiële, organisatorische en sociale gevolgen voor organisatie, medewerkers en flexwerkers. | | |

| | | | | | |
|------------|----------------------------|----|--|--|--|
| Zwaar werk | Taakeisen | 32 | De fysieke (lichamelijke) en/of fysische eisen van het werk zijn voor sommige functies/werkzaamheden hoog. | | |
| | Taakeisen | 33 | De mentale eisen van het werk zijn voor sommige functie/werkzaamheden hoog (denk aan werkdruk, omgang met lastige klanten e.d.). | | |
| | Omgaan met zwaar werk | 34 | Er geldt een maximale functieverblijfsduur voor het verrichten van zwaar werk. | | |
| | Omgaan met zwaar werk | 35 | We wisselen zware taken bewust af met lichtere taken. | | |
| | Omgaan met zwaar werk | 36 | We organiseren extra hersteltijd bij het verrichten van zwaar werk. | | |
| | Organiseren van zwaar werk | 37 | Het zware werk besteden we vooral uit. | | |

Zelfscan duurzame inzetbaarheid

Met deze zelfscan kun je op een laagdrempelige manier per thema de eigen organisatie scoren en inzicht krijgen waar zich mogelijke verbeterpunten bevinden. Indien je de scan met meerdere personen invult dan is het aan te raden om de scan eerst ieder voor zich in te vullen, per thema met elkaar van gedachten te wisselen en dan gezamenlijk tot een "eindcijfer" te komen.

Invulinstructie: Geef je organisatie op elke vraag een cijfer van 1 (negatief) tot 10 (positief) in kolom F. Zie in één oogopslag per thema waar de organisatie rood (cijfer 1-4), oranje (4-6) of groen (6-10) scoort. In het tweede tabblad worden de antwoorden samengevat in tabellen per thema.

| Onderwerp | Subthema's | | Stellingen | Rapportcijfer | Beargumenteer je antwoord |
|-----------|----------------------------|----|--|---------------|---------------------------|
| | Organiseren van zwaar werk | 38 | Men maakt gebruik van de hulpmiddelen die we bieden. | | |
| | Organiseren van zwaar werk | 39 | We hebben aandacht voor de belastende werkzaamheden en proberen deze te verminderen. | | |

| | | | | | |
|-------------------------------|-------------------|----|---|--|--|
| Leren ontwikkelen en loopbaan | Beleid & richting | 40 | De organisatie heeft concreet inzicht in de toekomstige kwalitatieve en kwantitatieve behoefte aan personeel. | | |
| | Beleid & richting | 41 | De organisatie heeft effectief beleid gericht op ontwikkeling van medewerkers voor de huidige functie. | | |
| | Beleid & richting | 42 | De organisatie heeft effectief beleid gericht op bredere/diepere ontwikkeling van medewerkers. | | |
| | Beleid & richting | 43 | Medewerkers worden gestimuleerd zich te ontwikkelen. | | |
| | Competent | 44 | Medewerkers beschikken over voldoende kennis en vaardigheden voor de huidige functie. | | |
| | Competent | 45 | Medewerkers beschikken over voldoende kennis en vaardigheden voor de toekomstige taken. | | |
| | Ruimte | 46 | Er zijn voldoende faciliteiten (tijd, geld en middelen) aanwezig om te ontwikkelen. | | |
| | Ruimte | 47 | Medewerkers maken gebruik van de aangeboden ontwikkelingsfaciliteiten. | | |

| | | | | | |
|---------------------|----------------------|----|---|--|--|
| Arbeidsverhoudingen | Motivatie | 48 | Medewerkers zijn over het algemeen goed gemotiveerd. | | |
| | Motivatie | 49 | De medewerkers hebben over het algemeen een hoge betrokkenheid bij de organisatie. | | |
| | Motivatie | 50 | De medewerkers hebben over het algemeen een hoge betrokkenheid bij het eigen werk. | | |
| | Dialogo | 51 | Medewerkers zijn zich bewust van het belang van hun eigen Duurzame Inzetbaarheid (gezond en met plezier pensioen halen, langer doorwerken, etc.). | | |
| | Dialogo | 52 | Leidinggevenden hebben regelmatig gesprekken met hun medewerkers over hun functioneren. | | |
| | Dialogo | 53 | Leidinggevenden voeren gesprekken met medewerkers over hun inzetbaarheid nu en in de toekomst. | | |
| | Cultuur (collectief) | 54 | Leidinggevenden motiveren en stimuleren over het algemeen medewerkers op een positieve manier in hun werk. | | |
| | Cultuur (collectief) | 55 | Er is een open sfeer in de organisatie waar vragen over of problemen met (toekomstige) inzetbaarheid besproken kunnen worden. | | |

| | | |
|---------------------------------------|---|-----|
| Arbeidstijden | ● | 0,0 |
| Werk-privébalans | ● | 0,0 |
| Arbeidstijden | ● | 0,0 |
| Onregelmatige werktijden | ● | 0,0 |
| Organisatie van werk | ● | 0,0 |
| Informatie | ● | 0,0 |
| Samenwerking | ● | 0,0 |
| Organisatie-inrichting | ● | 0,0 |
| Gezondheid & vitaliteit | ● | 0,0 |
| Fysieke / mentale gezondheid | ● | 0,0 |
| Beleid op gezond & veilig werken | ● | 0,0 |
| Duurzame flexibiliteit | ● | 0,0 |
| Behoeftte aan flex | ● | 0,0 |
| Interne flexibiliteit | ● | 0,0 |
| Flexibiliteit (bemensing) | ● | 0,0 |
| Zwaar werk | ● | 0,0 |
| Taakeisen | ● | 0,0 |
| Omgaan met zwaar werk | ● | 0,0 |
| Organiseren van zwaar werk | ● | 0,0 |
| Leren, ontwikkelen en loopbaan | ● | 0,0 |
| Beleid & richting | ● | 0,0 |
| Competent | ● | 0,0 |
| Ruimte | ● | 0,0 |
| Arbeidsverhoudingen | ● | 0,0 |
| Motivatie | ● | 0,0 |
| Dialogo | ● | 0,0 |
| Cultuur (collectief) | ● | 0,0 |

