

Bedrijfsscan Duurzame Inzetbaarheid

Monitor 1

Bedrijf:

Adviseur:

Datum:

Foto bedrijf

Registratie Bedrijfsgegevens

KVK nummer:

Adres:

Postcode:

Plaats:

Website:

Ondernemer:

Contactpersoon DI:

Telefoon:

E-mailadres:

Sector:

Subsector:

Branche:

Vragen

1. Wat is de omvang (aantal medewerkers) van het bedrijf?

Aantal medewerkers	Keuze
5-15	
16-15	
26-50	
51-100	
101-250	
250 en meer	

2. Wat voor dienstverbanden hebben de medewerkers?

Soort dienstverband	Aantal
Vast	
Tijdelijk/flex	
Totaal	

3. Hoe is de verdeling van het opleidingsniveau / werk- en denkniveau bij de medewerkers? (in %)

Opleidingsniveau/werk- en denkniveau	%
Basisonderwijs	
Lager beroepsonderwijs (VMBO/LTS)	
Middelbaar beroepsonderwijs (MBO)	
HAVO/VWO	
Hoger onderwijs (HBO/WO)	
Totaal	100%

4. Hoe is de verdeling mannen/vrouwen? (in %)

Geslacht	%
Mannen	
Vrouwen	
Totaal	100%

5. Hoe is de leeftijdsopbouw binnen het personeelsbestand? (in %)

Leeftijdsklasse	%
Tot 25 jaar	
26 tot 55 jaar	
55 jaar en ouder	
Totaal	100%

Blok 1: Opzet van het advies en project (in te vullen door adviseur)

Wat heeft u gedaan om te bepalen wat de verbeterpunten van bedrijven zijn op het terrein van Duurzame Inzetbaarheid en te besluiten welke acties hieraan een positieve bijdrage kunnen leveren? (meerdere antwoorden mogelijk)

Redenen	Keuze
Inventarisatie wat er al gedaan wordt	
Inventarisatie instrumenten in gebruik	
Gesprekken met HR	
Gesprekken met medewerkers	
Werksessies met stakeholders	
Verzorging van trainingen/workshops	
Uitvoering DI bedrijfsscan	
Anders:	

Blok 2a: Indicatoren

Instructie beginmeting

1. Geef aan in welke mate de volgende indicatoren volgens u op het bedrijf van toepassing zijn. Let wel, het gaat hier om uw inschatting die bij de verschillende aspecten aan de orde is.
2. Later in deze vragenlijst wordt u gevraagd het bedrijf in te schatten in een typologie.
3. Aan het eind van Blok 2a van deze vragenlijst kunt u eventuele opmerkingen kwijt.

Doel van dit blok: via deze vragenlijst de mate waarin bedrijven (on)bewust/(on)bekwaam zijn ten aanzien van duurzame inzetbaarheid vaststellen.

Hoe staat het binnen het bedrijf met het inzetbaarheidsbeleid en inzetbaarheid van medewerkers?

Nee	Er gebeurt nog niets of activiteiten zijn ad hoc op dit punt.
Nauwelijks	Dit punt geldt voor een klein deel van de organisatie. Het bedrijf denkt na over het onderwerp maar er is geen sprake van concrete acties, stappen zijn oriënterend en in een beginstadium.
Redelijk	Dit punt geldt voor een aanzienlijk deel van de organisatie maar nog niet overal. Er is een begin gemaakt maar stappen hebben een verdere uitwerking nodig.
Ja	Dit punt loopt goed, verdere verbetering is voorlopig niet nodig.

Bij de volgende items wordt Nee-Nauwelijks-Redelijk-Ja ingevuld:

Organisatie	Nee	Nauwelijks	Redelijk	Ja	Opmerkingen
Draagvlak/aandacht voor duurzame inzetbaarheid					
Er is een visie/strategie voor duurzame inzetbaarheid					
Eigen verantwoordelijkheid van medewerkers wordt gestimuleerd					
Er zijn middelen beschikbaar voor medewerkers om te werken aan goede privé/werk balans					

Monitoring (periodiek)	Nee	Nauwelijks	Redelijk	Ja	Opmerkingen
Gezondheid medewerkers					
Vakkennis, vaardigheden en talenten medewerkers					
Tevredenheid medewerkers					
Functioneringsgesprekken					

Betrokkenheid en motivatie	Nee	Nauwelijks	Redelijk	Ja	Opmerkingen
Sturen van inzetbaarheid maakt onderdeel uit van het takenpakket leidinggevende					
Medewerkers worden geïnformeerd over en					

betrokken de ontwikkeling en plannen rondom duurzame inzetbaarheid					
Werknemers voelen zich vrij om problemen en lastige situaties naar oren te brengen (aangeven als iets te zwaar wordt)					
Werknemers binnen het bedrijf zijn gemotiveerd en betrokken					
Werknemers tonen initiatief en werken aan hun inzetbaarheid					
Er zijn middelen beschikbaar voor medewerkers om te werken aan behoud van motivatie en betrokkenheid (bijvoorbeeld kerstpakketten, bedrijfsfeesten enz.)					

Ontwikkeling en mobiliteit	Nee	Nauwelijks	Redelijk	Ja	Opmerkingen
Er is zicht op interne en externe ontwikkelingen en de impact die deze hebben op de personele bezetting					
Er is sprake van een beleid op strategische personeels - bezetting (instroom- doorstroom en uitstroom)					
Er zijn alternatieve functies beschikbaar voor mensen die minder inzetbaar zijn					
De kennis en vaardigheden van de medewerkers zijn up to date					
Medewerkers zijn in staat om mee te bewegen met veranderingen					
Medewerkers zijn (zo nodig) inzetbaar in andere taken en functies					
Er zijn middelen beschikbaar voor medewerkers om te werken aan behoud van vakkennis					
Er zijn middelen beschikbaar voor medewerkers om te					

werken aan groei en ontwikkeling					
----------------------------------	--	--	--	--	--

Vitaliteit en gezondheid	Nee	Nauwelijks	Redelijk	Ja	Opmerkingen
Er is aandacht voor lichamelijke belasting					
Er is aandacht voor psychosociale belasting					
Medewerkers binnen het bedrijf zijn gezond en vitaal					
Medewerkers kunnen het werk volhouden tot aan hun pensioen					
Er zijn middelen beschikbaar voor medewerkers om te werken aan hun veiligheid en arbo					
Er zijn middelen beschikbaar voor werknemers om te werken aan hun vitaliteit en gezondheid					

Blok 2b: Indeling van bedrijf in typologie

Hieronder staat een typologie van bedrijven op het terrein van duurzame inzetbaarheid. Bepaal, op basis van de bevindingen bij het beantwoorden van de hiervoor gestelde vragen, om wat voor type bedrijf het gaat.

Hierbij is er een mogelijkheid om een score aan te geven die op de grens tussen 2 typen ligt:

Omschrijving

Type A Het bedrijf besteedt incidenteel aandacht aan duurzame inzetbaarheid. De tot nu toe gedane investeringen zijn gebaseerd op wettelijke verplichtingen op het terrein van de wet en regelgeving op het terrein van arbeidsomstandigheden. Er is geen duidelijk zicht op risico's voor het bedrijf en de individuele medewerker. Bij actuele knelpunten wordt een beroep gedaan op externe expertise om de schadelast te beperken.

Type B Het bedrijf heeft recent plannen ontwikkeld en deels kunnen implementeren om duurzame inzetbaarheid verder op de agenda te zetten. Gezondheid en welzijn van medewerkers wordt steeds meer gezien als bron van succesvol werkgeverschap. Investeringen in mensen en hun werkomgeving gaan bijdragen aan een betrokken en op vernieuwing gericht personeelsbestand waarin baanzekerheidsdenken van belang blijft en waarbij het denken in werkzekerheid besproken kan worden. . Externe expertise bij complexere interventies wordt ingeschakeld en op verschillende deelterreinen van duurzame inzetbaarheid zijn service levels agreements overeengekomen met professionals.

Type C Het bedrijf heeft duidelijk beproefde condities voor duurzame inzetbaarheid bevorderd. De maatregelen zijn geïmplementeerd die het werkvermogen en het engagement van medewerkers bevorderen. Ontwikkelingen op het terrein van duurzame inzetbaarheid worden actief gevolgd. De omslag van reactief beleid naar proactief beleid wordt in de nabije toekomst geagendeerd. Het bedrijf ziet in dat samenwerking in de regio en wellicht bedrijfsoverstijgende externe dienstverlening een goede aanvulling zou kunnen zijn op de eigen bedrijfsinterne voorzieningen.

Type D Het bedrijf heeft uitstekend werkgeverschap als continu proces in beeld en geïmplementeerd. Een cyclische aanpak met 'plan-do-check-act als leidraad toont het duidelijk zicht op succesfactoren bij de uitvoering. Medewerkers en leidinggevendenden beschikken over ondersteunende instrumenten en hulpmiddelen om duurzame inzetbaarheid na te streven. Helderheid in concrete doelen en het sturen op gewenste resultaten kenmerken het draagvlak en de visie van de directie. Individuele aandacht voor medewerkers bij onvoorziene incidenten is evident en verkregen inzichten na analyse worden gebruikt om het pro-actieve beleid verder aan te scherpen.

Type	Keuze
A	
A/B	
B	
B/C	
C	
C/D	
D	

Opmerkingen