

Organisatie of instelling:

Afdeling:

Datum:

Functie:

Aantal werknemers:

## Inhoud

|   |    |
|---|----|
| 1. Waarom aandacht voor duurzame inzetbaarheid? ..... | 2  |
| 2. Organisatie en strategie .....                     | 3  |
| 3. Leidinggevenden en duurzame inzetbaarheid .....    | 4  |
| 4. Werknemers en duurzame inzetbaarheid.....          | 5  |
| 5. Organisatie en werkcontext .....                   | 6  |
| 6. Arbeidsomstandigheden .....                        | 7  |
| 7. Arbeidsvoorwaarden en duurzame inzetbaarheid.....  | 8  |
| 8. Skills & Abilities.....                            | 9  |
| 8.1. Functies .....                                   | 9  |
| 8.2. Kennis, vaardigheden en ontwikkeling.....        | 9  |
| 8.3. Ontwikkelen .....                                | 10 |
| 8.4. MISFIT.....                                      | 11 |
| 9. Organisatie & Taak herontwerp .....                | 11 |
| 10. Mobiliteit.....                                   | 11 |
| 11. Werving / Instroom .....                          | 12 |
| 12. Gezondheid en vitaliteit .....                    | 13 |

De bedrijfsscan is bedoeld om zicht te krijgen op het beleid en aspecten van duurzame inzetbaarheid in de organisatie. Het resultaat van de inventarisatie wordt door SWA verwerkt in een rapport en teruggekoppeld aan de opdrachtgever. Het resultaat van het rapport kan gebruikt worden voor een programmavoorstel **effectieve** duurzame inzetbaarheid. SWA kan op verzoek een kosten-baten analyse maken.

Het draagvlak wordt versterkt als meer personen, inclusief de personeelsvertegenwoordiging, uit de organisatie de lijst invullen, De scan leent zich uitstekend voor hetijken van al lopende programma's.

Het invullen van de lijst kost circa 30 tot 45 minuten. Kruis aan wat het eerste in u opkomt. Besteed niet te veel tijd aan een vraag. Als u de vraag niet kunt beantwoorden of de vraag is niet van toepassing dan laat u het antwoord open.

1. Waarom aandacht voor duurzame inzetbaarheid?

| Waarom aandacht voor beleid duurzame inzetbaarheid?                             | Niet<br>belangrijk | Enigszins<br>belangrijk | belangrijk |
|---|--------------------|-------------------------|------------|
| Zorgen over vitaliteit bij toenemende gemiddelde leeftijd in de organisatie     |                    |                         |            |
| Werknemers houden werk lichamelijk niet vol tot de pensioenleeftijd             |                    |                         |            |
| Werknemers houden werk mentaal niet vol tot de pensioenleeftijd                 |                    |                         |            |
| Kennisniveau werknemers is onvoldoende voor <b>huidige</b> organisatie          |                    |                         |            |
| Vaardigheden werknemers zijn onvoldoende voor de <b>huidige</b> organisatie     |                    |                         |            |
| Kennisniveau werknemers is onvoldoende  |                    |                         |            |
| Vaardigheden werknemers zijn onvoldoende voor de <b>toekomstige</b> organisatie |                    |                         |            |
| De bereidheid voor verandering bij werknemers ...                               |                    |                         |            |
|   |                    |                         |            |
|   |                    |                         |            |
|   |                    |                         |            |
|   |                    |                         |            |
|   |                    |                         |            |
|   |                    |                         |            |
|   |                    |                         |            |
|   |                    |                         |            |
|   |                    |                         |            |
|   |                    |                         |            |
|   |                    |                         |            |
|   |                    |                         |            |
|   |                    |                         |            |
|   |                    |                         |            |
|   |                    |                         |            |
|   |                    |                         |            |
|   |                    |                         |            |
| We streven naar een Innovatieve werkomgeving                                    |                    |                         |            |
| We willen een aantrekkelijke werkgever zijn (ook i.v.m. werving)                |                    |                         |            |
| Het is onderdeel van Sustainable Development programma (MVO)                    |                    |                         |            |
| Bespreekbaar maken van duurzame inzetbaarheid in de organisatie                 |                    |                         |            |
| Maatschappelijke verantwoordelijkheid   |                    |                         |            |
| Andere reden, namelijk:   |                    |                         |            |
|   |                    |                         |            |
|   |                    |                         |            |
|   |                    |                         |            |

## 2. Organisatie en strategie

| Stand van zaken duurzame inzetbaarheid                                   | Nee | Nauwelijks | Enigszins | Ja |
|--|-----|------------|-----------|----|
| 1. Er is een duidelijke visie en strategie t.a.v. duurzame inzetbaarheid |     |            |           |    |
| 2.   |     |            |           |    |
| 3.   |     |            |           |    |
| 4.   |     |            |           |    |
| 5.   |     |            |           |    |
| 6. Er is een werkgroep mee bezig   |     |            |           |    |
| 7. Belangrijk onderwerp maar andere zaken hebben prioriteit              |     |            |           |    |
| 8. Het is tot nu toe niet aan de orde geweest                            |     |            |           |    |

In geval van visie, strategie en beleid (1,2 en 4), wat zijn voorbeelden van uitgevoerde of lopende activiteiten of projecten.

Tegen welke belemmering loopt uw organisatie op bij de uitvoering?

| De organisatie stuurt vooral op:     | Nee | Nauwelijks | Enigszins | Ja | Voorbeelden   |
|--------------------------------------|-----|------------|-----------|----|---|
| Kennis en Vaardigheden               |     |            |           |    | Behoud en ontwikkeling, training  |
| Ontwikkelen opleiden                 |     |            |           |    | Functionering en evaluatiegesprekken. O&O-plannen, etc.                                   |
| Talent ontwikkeling                  |     |            |           |    | MD programma etc. gewenst <> beschikbaar talent   |
| Arbeidstijden / Roosters             |     |            |           |    | Shift, werk-privé balans, zorgtaken   |
| Arbeidsvoorwaarden                   |     |            |           |    | Pensioenregeling, eerder uittreden, ontsiemaatregelen, etc.                               |
| Arbeidsomstandigheden                |     |            |           |    | Gezonde, veilige werkomgeving, plezier in werk  |
| Organisatie van het werk             |     |            |           |    | Hiërarchie, vrijheid van handelen, verantwoordelijkheid, werk-privé balans, arbeidstijden |
| Job Carving (Aanpassen van functies) |     |            |           |    | Aanpassen van functies aan mogelijkheden werknemers                                       |
| Strategische Personeelsplanning      |     |            |           |    | Over middellange termijn bv 4 a 5 jaar  |
| Gezondheid                           |     |            |           |    | Verzuim preventie, stimuleren van beweging  |
| Uitstroom                            |     |            |           |    | Sociaal plan, eerder vertrekregeling  |
| Communicatie                         |     |            |           |    | Belang van inzetbaarheid uitdragen  |

### 3. Leidinggevenden en duurzame inzetbaarheid

| Leidinggevenden vinden dat:   | Nee | Nauwelijks | Enigszins | Ja |
|---|-----|------------|-----------|----|
| 1. duurzame inzetbaarheidsbeleid belangrijk is en dragen dat actief uit     |     |            |           |    |
| 2. ze aangesproken kunnen worden op duurzame inzetbaarheid                  |     |            |           |    |
| 3.  |     |            |           |    |
| 4.  |     |            |           |    |
| 5.  |     |            |           |    |
| 6.  |     |            |           |    |
| 7.  |     |            |           |    |
| 8.  |     |            |           |    |
| 9.  |     |            |           |    |
| 10. ze voldoende tijd hebben om met medewerker in gesprek te gaan           |     |            |           |    |
| 11. DI vooral een zaak is van HR  |     |            |           |    |
| 12.   |     |            |           |    |
| 13.   |     |            |           |    |
| 14.   |     |            |           |    |
| 15.   |     |            |           |    |
| 16.   |     |            |           |    |
| 17.   |     |            |           |    |
| 18. het normaal om eventuele beperkingen met werknemers te bespreken        |     |            |           |    |
| 19. ze aandacht hebben voor een goede werk-privé balans van hun medewerkers |     |            |           |    |
| Anders, namelijk  |     |            |           |    |

#### 4. Werknemers en duurzame inzetbaarheid

| Werknemers .....  | Nee | Nauwelijks | Enigszins | Ja |
|---|-----|------------|-----------|----|
| 1. vinden duurzame inzetbaarheid belangrijk                               |     |            |           |    |
| 2. worden aangesproken worden op het bevorderen van (eigen) inzetbaarheid |     |            |           |    |
| 3. werken actief aan DI en stimuleren elkaar voor duurzame inzetbaarheid  |     |            |           |    |
| 4.  |     |            |           |    |
| 5.  |     |            |           |    |
| 6.  |     |            |           |    |
| 7.  |     |            |           |    |
| 8.  |     |            |           |    |
| 9.  |     |            |           |    |
| 10.   |     |            |           |    |
| 11.   |     |            |           |    |
| 12. vinden duurzame inzetbaarheid vooral een taak voor de leiding en HR   |     |            |           |    |
| 13. vinden dat DI vooral oudere werknemers aangaat                        |     |            |           |    |
| 14. zien weinig mogelijkheden zelf aan duurzame inzetbaarheid te werken   |     |            |           |    |
| 15. vinden de kwaliteit van management voldoende                          |     |            |           |    |
| 16. Anders, namelijk:   |     |            |           |    |

## 5. Organisatie en werkcontext

Beschouw bij het invullen van deze tabel naar de operationele functies, de kern van uw organisatie.

| Operationele Functies  | Nee | Nauwelijks | Enigszins | Ja | Toelichting |
|--|-----|------------|-----------|----|-------------|
| 1. Het werk is fysiek zwaar  |     |            |           |    |             |
| 2. Het werk is mentaal zwaar   |     |            |           |    |             |
| 3. Het werk is gevaarlijk  |     |            |           |    |             |
| 4. Het werk is herhalend   |     |            |           |    |             |
| 5.   |     |            |           |    |             |
| 6.   |     |            |           |    |             |
| 7.   |     |            |           |    |             |
| 8.   |     |            |           |    |             |
| 9.   |     |            |           |    |             |
| 10.  |     |            |           |    |             |
| 11.  |     |            |           |    |             |
| 12. Er is aandacht voor arbeidsomstandigheden  |     |            |           |    |             |
| 13. Er is aandacht voor veiligheid   |     |            |           |    |             |
| 14. Er wordt rekening gehouden met verminderde arbeidsvermogen a.g.v. ziekte of gebrek |     |            |           |    |             |
| 15. Er wordt rekening gehouden met lager arbeidsvermogen a.g.v. leeftijd               |     |            |           |    |             |
| 16. Medewerkers voelen zich gewaardeerd en gerespecteerd                               |     |            |           |    |             |
| 17. Anders:  |     |            |           |    |             |

## 6. Arbeidsomstandigheden

Als arbeidsomstandigheden de inzetbaarheid van een medewerkers beperken, hoe lost uw organisatie dat dan op?

| Arbeidsomstandigheden   | Nee | Nauwelijks | Enigszins | Ja |
|---|-----|------------|-----------|----|
| Adhoc, per situatie of incident wordt een oplossing bedacht   |     |            |           |    |
| Planmatig - Aan de hand van RI&E en beleidsplannen zijn risico's in beeld gebracht en worden planmatig beheerst)  |     |            |           |    |
| Proactief - Er is een visie en er zijn doelstellingen voor verbetering van arbeidsomstandigheden)                 |     |            |           |    |
| Integraal - Arbeidsomstandigheden zijn onderdeel van bedrijfsbeleid, waaronder beleid voor duurzaam inzetbaarheid |     |            |           |    |

## 7. Arbeidsvoorwaarden en duurzame inzetbaarheid

|   |   |
|---|---|
| (Collectieve-) arbeidsvoorwaarden zijn vastgelegd in een: | X |
| CAO   |   |
| Personeelsreglement                                       |   |
| Individuele arbeidscontracten                             |   |
|   |   |

Afspraken over duurzame inzetbaarheid in de arbeidsvoorwaardenregeling zijn:

| Regelingen i.v.m. inzetbaarheid                       | Ja | Nee | Gewenst | Ongewenst | Toelichting   |
|---|----|-----|---------|-----------|---|
| 1. Afspraken over duurzame inzetbaarheid              |    |     |         |           |   |
| 2. Aangepaste arbeidstijden / Roosters                |    |     |         |           |   |
| 3. Deeltijd werken                                    |    |     |         |           |   |
| 4. Korter werken                                      |    |     |         |           |   |
| 5. Gezondheidsbevordering                             |    |     |         |           |   |
| 6. Ontwikkeling en training                           |    |     |         |           |   |
| 7.  |    |     |         |           |   |
| 8.  |    |     |         |           |   |
| 9.  |    |     |         |           |   |
| 10.   |    |     |         |           |   |
| 11.   |    |     |         |           |   |
| 12.   |    |     |         |           |   |
| 13.   |    |     |         |           |   |
| 14.   |    |     |         |           |   |
| 15.   |    |     |         |           |   |
| 16.   |    |     |         |           |   |
| 17.   |    |     |         |           |   |
| 18.   |    |     |         |           |   |
| 19. Bijzonder verlof                                  |    |     |         |           |   |
| 20. Financiële arrangementen zoals generatiepact etc. |    |     |         |           | Korter werken met behoud van pensioen, 3 dagen weken, 80% beloning = pensioen, generatiepact regelingen (ouderen korter werken en instroom jongeren, etc. |
| 21. Financieel advies                                 |    |     |         |           |   |
| 22. Anders:   |    |     |         |           |   |

| Werk-Privé Balans   | % |
|---|---|
| % werknemers dat mantelzorg verricht                                |   |
| % werknemers met financiële problemen (loonbeslag, voorschot, etc.) |   |
| % werknemers dat moeite heeft prove en werk te combineren           |   |
| % werknemers dat gedeeltelijk thuis werkt                           |   |



## 8. Skills & Abilities

### 8.1. Functies

Het betreft hier de operationele functies, de kern van uw organisatie

| Kennis en vaardigheden kernfuncties                             | % |
|---|---|
| Voor % van de functies wijzigt de vereiste kennis ingrijpend    |   |
| Voor % van de functies wijzigen de vereiste vaardigheden        |   |
| % van de huidige functies zal binnen nu en vijf jaar verdwijnen |   |
| Van % van de functies zal het vereist opleidingsniveau toenemen |   |
| Toelichting   |   |

### 8.2. Kennis, vaardigheden en ontwikkeling

| Demand – Abilities fit   | % |
|--|---|
| % van onze werknemers kunnen over het algemeen gemakkelijk voldoen aan de fysieke eisen die werk <u>NU</u> stelt.                            |   |
| % van werknemers kunnen over het algemeen gemakkelijk voldoen aan de mentale eisen die het werk <u>NU</u> stelt.                             |   |
| % van onze werknemers kunnen <u>in de toekomst</u> voldoen aan de fysieke eisen die werk stelt?  |   |
| % van onze werknemers kunnen over het algemeen <u>in de toekomst</u> voldoen aan de mentale eisen die het werk stelt?                        |   |
| % van onze werknemers kunnen voldoen aan de kennis- en vaardigheidseisen die het werk <u>NU</u> stelt?                                       |   |
| % van onze werknemers kunnen over het algemeen <u>in de toekomst</u> blijven voldoen aan de kennis- en vaardigheidseisen die het werk stelt? |   |
| Toelichting  |   |

|  |  |
|--|--|
| % medewerkers dat matig/slecht betrokken is bij werk |  |
| % medewerkers dat (zeer) ontevreden is met werk      |  |
| % medewerkers dat niet enthousiast is over het werk  |  |
|  |  |

### 8.3.Ontwikkelen

| Functioneringsafspraken                                   | Nee | Nauwelijks | Enigszins | Ja |
|---|-----|------------|-----------|----|
| 1. Er worden periodiek functioneringsgesprekken gehouden  |     |            |           |    |
| 2. Daarin wordt functioneren besproken                    |     |            |           |    |
| 3. Daarin worden veranderingen en verwachtingen besproken |     |            |           |    |
| 4.  |     |            |           |    |
| 5.  |     |            |           |    |
| 6.  |     |            |           |    |
| 7.  |     |            |           |    |
| 8. Er wordt gesproken over (mantel-)zorgtaken             |     |            |           |    |
| 9. Er worden concrete afspraken vastgelegd                |     |            |           |    |
| Anders / Toelichting                                      |     |            |           |    |

| Loopbaanontwikkeling   | Nee | Nauwelijks | Enigszins | Ja |
|--|-----|------------|-----------|----|
| 1. Er worden voldoende ontwikkelings- / opleidingsmogelijkheden aangeboden   |     |            |           |    |
| 2. Werknemers maken onvoldoende gebruik van deze mogelijkheden   |     |            |           |    |
| 3. Oudere werknemers maken onvoldoende gebruik van deze mogelijkheden  |     |            |           |    |
| 4. Leeftijd speelt een rol bij besluiten over ontwikkeling en/of opleiding?  |     |            |           |    |
| 5.   |     |            |           |    |
| 6.   |     |            |           |    |
| 7.   |     |            |           |    |
| 8.   |     |            |           |    |
| 9.   |     |            |           |    |
| 10.  |     |            |           |    |
| 11. Meerdaagse trainingen zijn gebruikelijk om kennis op peil te houden  |     |            |           |    |
| 12. Het bedrijf reserveert voldoende middelen voor ontwikkeling en opleiden  |     |            |           |    |
| 13. % van de loonsom dat wordt besteed aan opleidingen?  |     |            |           |    |
| 14. De verhouding 1)verplichte trainingen (BHV, Safety, etc), 2) vak-trainingen (om kennis op peil te houden), 3) soft skills (vaardigheden, gedrag, management) trainingen en overige trainingen? |     |            |           |    |
| Anders / Toelichting   |     |            |           |    |

|  |
|--|
|  |
|--|

#### 8.4. MISFIT

Als medewerkers, nu of in de toekomst, niet meer kunnen voldoen aan de eisen van de functie, hoe lost uw organisatie dat dan op?

|  |   |
|--|---|
| Oplossing  | X |
| Adhoc (per functie e/o medewerker bekijken we de situatie)                               |   |
| Planmatig (er is een goed overzicht van inzetbaarheid en posities en een transitie plan) |   |
| Proactief (er wordt tijdig geanticipeerd op mogelijke misfits)                           |   |
| Anders, nl:  |   |

### 9. Organisatie & Taak herontwerp

| Wordt bij herontwerp van organisatie en/of taken wordt rekening gehouden met de: | Nee | Nauwelijks | Enigszins | Ja |
|--|-----|------------|-----------|----|
| mogelijkheden van medewerkers?   |     |            |           |    |
| mogelijkheden van de organisatie?  |     |            |           |    |
| beperkte inzetbaarheid van een medewerker?                                       |     |            |           |    |
| betrokkenheid van medewerkers bij het ontwerp?                                   |     |            |           |    |
| regelruimte  |     |            |           |    |
| taakvariëteit  |     |            |           |    |
| behoefte van medewerkers / medewerkers participeren in de ontwerpfase            |     |            |           |    |
| focus op productie-technische mogelijkheden van apparatuur en machines           |     |            |           |    |

### 10. Mobiliteit

| Vormen van mobiliteit die onze organisatie kent zijn:  | Nee | Nauwelijks | Enigszins | Ja |
|--|-----|------------|-----------|----|
| Opwaartse mobiliteit (promotie)                        |     |            |           |    |
| Neerwaartse mobiliteit (demotie)                       |     |            |           |    |
| Horizontale mobiliteit (andere functie, gelijk niveau) |     |            |           |    |
| Externe mobiliteit (uitstroom)                         |     |            |           |    |
|  |     |            |           |    |
| Er is een (formeel) promotiebeleid                     |     |            |           |    |
| Er is een (formeel) demotiebeleid                      |     |            |           |    |

|   |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|
| Promotie wordt actief gestimuleerd (opleiding, ontwikkeling, begeleiding) |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|

## 11. Werving / Instroom

| Instroom  | Nee | Nauwelijks | Enigszins | Ja |
|---|-----|------------|-----------|----|
| Bij vervanging/werving wordt vooral gekeken naar 1:1 vervanging     |     |            |           |    |
| Bij vervanging/werving wordt gekeken naar toekomstige functie-eisen |     |            |           |    |
| Bij vervanging/werving is actuele kennis en ervaring bepalend       |     |            |           |    |
| Bij vervanging/werving wordt gekeken naar potentieel                |     |            |           |    |
| Er is een strategisch personeelsplan                                |     |            |           |    |
| Wordt gekeken naar evenwichtige leeftijdsopbouw                     |     |            |           |    |
| Wordt gekeken naar mensen met afstand tot de arbeidsmarkt           |     |            |           |    |
|   |     |            |           |    |

| Introductie / Instroom   | Nee | Nauwelijks | Enigszins | Ja |
|--|-----|------------|-----------|----|
| Nieuwe medewerkers worden op de afdeling opgevangen (ad hoc programma) |     |            |           |    |
| Nieuwe medewerkers volgen een planmatig introductieprogramma           |     |            |           |    |
| Culturaspecten zijn onderdeel van het introductieprogramma             |     |            |           |    |
| Duurzame inzetbaarheid in onderdeel van het introductieprogramma       |     |            |           |    |
| Medewerkers worden betrokken bij het introductieprogramma              |     |            |           |    |
| Anders/toelichting   |     |            |           |    |

## 12. Gezondheid en vitaliteit

(zie kengetallen overzicht)

|   |             |  |
|---|-------------|--|
| Verzuimpercentage:  | .. %        |  |
| Gemiddelde verzuimduur:   | ..., dagen  |  |
| Verzuimfrequentie:  | .. per jaar |  |
| Aantal medewerkers met een beperking                              |             |  |
| Aantal medewerkers met WIA/WAO uitkering                          |             |  |
| Aantal gevallen van werkstress/burnout in de afgelopen 12 maanden | ..          |  |
| Verhouding werk/niet werk gerelateerd verzuim                     |             |  |
| Is er een gezondheidsbeleid                                       |             |  |
| Participeert de arbodienst actief                                 | J/N         |  |
| Kunnen medewerkers Bedrijfsarts consulteren                       | J/N         |  |
| Wanneer was de laatste PAGO/PMO                                   | J/N         |  |
| % van de medewerkers voldoet niet aan fysieke eisen werk          |             |  |
| % van de medewerkers voldoet niet aan mentale eisen werk          |             |  |
|   |             |  |
|   |             |  |

Belangrijke verzuimoorzaken zijn:

| Acties en preventie                     | X | Toelichting |
|---|---|-------------|
| Lekencontrole                           |   |             |
| Oproep door bedrijfsarts                |   |             |
| PMO                                     |   |             |
| Workability Index of gelijksoortig      |   |             |
| Verzuimgesprekken                       |   |             |
| Sociaal Medisch Team                    |   |             |
| Roken en Alcohol beleid                 |   |             |
| Omgaan met stress training              |   |             |
| Maatschappelijk werk                    |   |             |
| Bevorderen sport / fitness activiteiten |   |             |
| Werkplekaanpassingen                    |   |             |
|   |   |             |

| Incidenten   | Aan-tal | Toelichting |
|--|---------|-------------|
| Aantal arbeidsongevallen zonder verzuim in de afgelopen 12 maanden |         |             |
| Aantal arbeidsongevallen met verzuim in de afgelopen 12 maanden    |         |             |
| Aantal verzuimdagen als gevolg van arbeidsongeval(len)             |         |             |