

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.

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) vaktrainingen (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	Aantal	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)		