

Hoe zit het met de inzetbaarheid van mijn medewerkers?

Je bent benieuwd waar de belangrijkste aandachtspunten zijn binnen de organisatie voor de inzetbaarheid van je medewerkers, zoals gezondheid, werkplezier, kennisuitstroom, etc.?

Check het eenvoudig met deze oriëntatiescan!

Deze oriëntatiescan is een afgeleide van de duurzame inzetbaarheidsscan die wij hanteren om de inzetbaarheid van je medewerkers in kaart te brengen en een plan van aanpak op maat van uw organisatie uit te werken.

Wil je hierover meer weten? Dat kan!

Bart Moens

0468 12 06 08 of bart@mooiwerkmakers.be

Prestaties	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Hoe presteren medewerkers? (1=slecht, 10=uitstekend)										
Wat vindt u van het verzuim? (1=kan veel lager, 10=het verzuim is heel laag en kan eigenlijk niet beter)										
Mate waarin medewerkers door oorzaken privé en/of werk belemmerd worden in hun werk (1=zelden, 10=heel vaak)										
Gezondheid	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Kunnen werknemers voldoen aan de lichamelijke eisen die het werk stelt? (1=helemaal niet, 10= heel goed)										
Kunnen werknemers voldoen aan de geestelijke eisen die het werk stelt? (1=helemaal niet, 10=heel goed)										
Hoe beoordeelt u de gezondheid/energie/fitheid van werknemers? (1=zeer slecht, 10=zeer goed)										
Motivatie	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Hoe beoordeelt u de tevredenheid van de medewerkers? (1=zeer ontevreden, 10=zeer tevreden)										
Hoe beoordeelt u de betrokkenheid van de medewerkers bij het werk en de organisatie? (1=weinig betrokken, 10=sterk betrokken)										
Werk-privébalans	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
In welke mate zijn medewerkers in staat werk- en privétaken te combineren? (1=voor veel medewerkers is dit moeilijk, 10=combineren is voor de meeste medewerkers geen probleem)										
Hoe zit het met de financiële situatie van medewerkers? (1=zeer slecht of veel moeite om rond te komen, 10=medewerkers hebben geen financiële problemen)										

Veranderingsbereidheid	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Wat vindt u van de veranderingsbereidheid van medewerkers? (1=medewerkers zijn niet bereid te veranderen, 10=medewerker zijn flexibel en passen zich gemakkelijk aan nieuwe omstandigheden en eisen)										
In welke mate zijn medewerkers in staat om te gaan met druk en veranderingen? (1=in het geheel niet, 10=zeer goed)										
Bewegen medewerkers mee in denken en handelen? (1=sterk vastgeroeste populatie, 10=wij hebben medewerkers die heel goed meebewegen met vernieuwingen/veranderingen die nodig zijn)										
Persoonlijk leiderschap	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
In welke mate nemen medewerkers verantwoordelijkheid voor hun eigen gezondheid? (1=in het geheel niet, 10=medewerkers pakken heel goed hun verantwoordelijkheid)										
In welke mate vinden medewerkers hun eigen ontwikkeling belangrijk? (1=in het geheel niet, 10=medewerkers zijn alert op hun eigen ontwikkeling)										
Het lukt medewerkers te werken aan hun inzetbaarheid (1=in het geheel niet, 10=zeer goed)										
Cultuur	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Hoe beoordeelt u de onderlinge samenwerking van uw personeel? (1=slecht, 10=zeer goed)										
Is er sprake van een 'aanspreekcultuur' (elkaar wijzen op verantwoordelijkheden en het werken aan inzetbaarheid)? (1=in het geheel niet, 10=zeer goed)										
Wordt er gesproken over inzetbaarheid(sproblemen)? (1=in het geheel niet, 10=jazeker)										
Toekomstige inzetbaarheid	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ik verwacht dat méér werknemers in de toekomst... moeite zullen hebben met de zwaarte van het werk (1=geheel mee oneens, 10=geheel mee eens)										
.... toe zijn aan meer of andere uitdagingen in het werk (1=geheel mee oneens, 10=geheel mee eens)										
.... verouderde kennis en vaardigheden zullen hebben (1=geheel mee oneens, 10=geheel mee eens)										
.... minder goed presteren dan nu (1=geheel mee oneens, 10=geheel mee eens)										