

## Quickscan Duurzame Inzetbaarheid

Naam bedrijf:

Naam medewerker:

Het brede begrip duurzame inzetbaarheid is te verdelen in drie hoofdthema's: Vitaliteit & Gezondheid, Ontwikkeling & Mobiliteit, Betrokkenheid & Motivatie. Voor dit project is er de mogelijkheid om met één van de 5 interventies die zijn ontwikkeld praktisch aan de slag te gaan. Het zijn:

- A. Een gestructureerde aanpak voor Duurzame Inzetbaarheid (Algemeen)
- B. Verminderen Fysieke belasting. (Gezondheid en Vitaliteit)
- C. Aandacht voor leefstijl -BRAVO (Gezondheid en Vitaliteit).
- D. Vakmanschap en teamcoaching (Betrokkenheid en motivatie).
- E. De medewerker van A naar B: een leven lang leren ( Ontwikkeling en Mobiliteit.)

Wellicht is het op voorhand al duidelijk welke interventie het best passend is. Bijvoorbeeld als er duidelijk sprake is van fysiek belastend werk of wanneer er behoefte is om eerst in de organisatie een goede structuur op duurzame inzetbaarheid in te richten of gebrek aan motivatie aan te pakken.

Wanneer dit zo is kan je kiezen voor een van bovenstaande interventies.



## Vragenformulier

Wanneer het niet meteen helder is welk thema het beste past is de onderstaande vragenlijst gemaakt. Deze geeft richting in het maken van een passende keuze.

Naast het antwoord staat het aantal punten wat je voor deze vraag kan krijgen [ x ]. Kies voor het best passende antwoord en tel de punten per interventie bij elkaar op. Zo krijg je zicht op de score per interventie.

	Score
<b>Verminderen Fysieke belasting. (Gezondheid en Vitaliteit)</b>	
<p>De werkzaamheden in het magazijn zijn fysiek belastend</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ja, er zijn zelfs vragen of het binnen de grenzen ligt [ 5 ]</li> <li>- Is zeker belastend, maar gematigd [3]</li> <li>- Nee [ 0 ] &gt; fysieke belasting is geen item voor duurzame inzetbaarheid. Je kan het onderdeel fysieke belasting van de scan overslaan.</li> </ul>	
<p>De gemiddelde leeftijd van onze medewerkers ligt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Onder de 30 jaar [ 0 ]</li> <li>- Tussen de 30 en 45 jaar [ 2 ]</li> <li>- Boven de 45 jaar [ 5 ]</li> </ul>	
<p>Het verzuimpercentage van de medewerkers die fysiek belastend werk doen ligt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Onder de 2% [ 0 ]</li> <li>- Tussen de 2 en 5 % [ 3 ]</li> <li>- Boven de 5% [ 5 ]</li> </ul>	
<p>Is er in het verleden al aandacht geweest voor een verantwoorde omgang met fysieke belasting?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nee [ 5 ]</li> <li>- Ja, er is voorlichting geweest, maar geen echte training en coaching [ 3 ]</li> <li>- Ja, onze medewerkers zijn goed getraind en er is een coach op de vloer aanwezig met verstand van werkplekken. [ 0 ]</li> </ul>	
<p>Geven de medewerkers de fysieke belasting als een probleem aan?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nee [ 2 ]</li> <li>- Ja, ze geven aan dat het werk belastend is [ 5 ]</li> </ul>	
<b>TOTAAL voor Fysieke Belasting</b>	
<b>Maximaal voor Fysieke belasting</b>	25
<b>Aandacht voor leefstijl -BRAVO (Gezondheid en Vitaliteit).</b>	
<p>De medewerkers uit het magazijn, zijn vooral praktisch geschoolde medewerkers</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ja, de meeste wel [ 5 ]</li> <li>- Nee [ 0 ]</li> </ul>	
<p>Maak je je zorgen over de leefstijl van je medewerkers?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nee [ 0 ]</li> <li>- Nog niet, maar ik verwacht dat het in de toekomst een probleem kan worden [ 3 ]</li> <li>- Ja [ 5 ]</li> </ul>	
<p>Heeft de leefstijl van de medewerkers negatieve invloed op de inzetbaarheid in het werk?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ja [ 5 ]</li> <li>- Nee [ 0 ]</li> </ul>	

- Nog niet, maar ik verwacht dat dit in de toekomst een probleem kan worden [ 3 ]	
- Is er draagvlak onder de medewerkers om aan de slag te gaan met het thema leefstijl - Ja [ 5 ] - Nee [ 2 ]	
Is er voorlichting geweest die gericht is op leefstijl? - Ja [ 1 ] - Nee [ 4 ]	
<b>TOTAAL voor Leefstijl</b>	
<b>Maximaal voor Leefstijl</b>	25
<b>De medewerker van A naar B: een leven lang leren ( Ontwikkeling en Mobiliteit.)</b>	
We verwachten dat op korte termijn het huidige vakmanschap van de medewerkers niet voldoet - Ja [ 5 ] - Nee [ 0 ] - Niet op korte termijn maar wellicht wel over 5 tot 10 jaar [ 2 ]	
We verwachten dat de komende 5 jaar het werk voor de vaste medewerkers zal veranderen - Ja [ 5 ] - Nee [ 0 ] - Niet op korte termijn, maar wellicht over 10 jaar [ 2 ]	
In onze organisatie hebben wij een cultuur van continue verbeteren, waarbij medewerkers ook de kans krijgen zichzelf te ontwikkelen - Ja [ 0 ] - Nee [ 5 ]	
Medewerker zijn veranderingsgezind? Ja [ 0 ] - Dit is afhankelijk van de leeftijd: hoe jonger, hoe makkelijker [ 3 ] - Nee [ 5 ]	
Medewerkers zien dat er mogelijkheden zijn om zichzelf te ontwikkelen.  - Ja (0) - Nee(5)	
<b>TOTAAL voor Leven lang leren</b>	
<b>Maximaal voor leven lang leren</b>	25
<b>Vakmanschap en teamcoaching (Betrokkenheid en motivatie).</b>	
Het is wenselijk om de betrokkenheid van de medewerkers te vergroten - Ja [ 5 ] - Nee [ 0 ] > indien nee, dan is teamcoaching geen item voor Duurzame Inzetbaarheid	

Er zijn in het verleden al trajecten opgestart om de betrokkenheid van de medewerkers te vergroten	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ja [ 2 ]</li> <li>- Nee [ 5 ]</li> </ul>	
Een betere betrokkenheid heeft een groot effect op de resultaten binnen ons magazijn	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ja [ 4 ]</li> <li>- Nee [ 0 ]</li> </ul>	
Is er een behoefte aan autonomie in het werk bij de medewerkers?	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ja [ 5 ]</li> <li>- Nee [ 0 ]</li> </ul>	
Eenduidigheid in de manier van werken is belangrijk voor het succes van onze organisatie.	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ja, maar dat is al aanwezig [ 0 ]</li> <li>- Jazeker, dat is niet voldoende aanwezig [ 5 ]</li> <li>- Nee [ 0 ]</li> </ul>	
<b>TOTAAL voor vakmanschap in teamcoaching</b>	
<b>Maximaal voor vakmanschap in teamcoaching</b>	
<b>Een gestructureerde aanpak voor Duurzame Inzetbaarheid (Algemeen)</b>	
Onze organisatie heeft een duidelijk standpunt met betrekking tot duurzame Inzetbaarheid	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ja [ 0 ]</li> <li>- Nee [ 5 ]</li> </ul>	
We hebben onderzoek gedaan naar problematiek rondom Duurzame Inzetbaarheid op de werkvloer (PMO, MTO ed.)(afkortingen uitschrijven)	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ja, en daar zijn vervolg acties uit voortgekomen [ 0 ]</li> <li>- Ja, maar er zijn geen vervolg acties geweest [ 2 ]</li> <li>- Nee [ 5 ]</li> </ul>	
Er is één onderdeel van Duurzame Inzetbaarheid dat prioriteit nodig heeft (een van de interventies)	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ja [ 0 ] &gt; indien ja, kies dan de interventie die prioriteit heeft</li> <li>- Nee [ 5 ]</li> </ul>	
We voeren gesprekken over Duurzame Inzetbaarheid met de medewerkers	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ja [ 0 ]</li> <li>- Nee [ 5 ]</li> </ul>	
Wij vinden het noodzakelijk om met duurzame inzetbaarheid aan de slag te gaan.	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ja, er zijn al afspraken over gemaakt, we moeten leveren [ 5 ]</li> <li>- Niet echt, er zijn wel wensen in die richting [ 2 ]</li> <li>- Nee, er geen noodzaak, zou alleen zijn omdat we niet achter willen blijven [ 0 ]</li> </ul>	
<b>TOTAAL voor Duurzame inzetbaarheid algemeen</b>	
<b>Maximaal voor Duurzame inzetbaarheid algemeen</b>	25

## Uitslag Quickscan Duurzame inzetbaarheid

Interventie	Score
A. Een gestructureerde aanpak voor Duurzame Inzetbaarheid (Algemeen)	
B. Verminderen Fysieke belasting. (Gezondheid en Vitaliteit)	
C. Aandacht voor leefstijl -BRAVO (Gezondheid en Vitaliteit).	
D. Vakmanschap en teamcoaching (Betrokkenheid en motivatie).	
E. De medewerker van A naar B: een leven lang leren (Ontwikkeling en Mobiliteit.)	

Per onderdeel konden maximaal 25 punten gescoord worden. De interventies waar je de laagste score op hebt gehaald, hebben de laagste prioriteit om nu mee aan de slag te gaan. De score die je gehaald hebt kun je combineren met het antwoord wat je aan het begin van de vragenlijst hebt ingevuld:

Daar waar ze verschillen zal je de keuze moeten maken op het onderdeel dat op dit moment het beste past bij je organisatie en de medewerkers. Houd daarbij rekening met de acceptatie voor het thema bij de medewerkers op de werkvloer. Andere thema's kunnen in een later stadium alsnog worden ingezet.

Dit wordt de keuze van mijn interventie:

- A** Een gestructureerde aanpak voor Duurzame Inzetbaarheid (Algemeen)
- B** Verminderen Fysieke belasting. (Gezondheid en Vitaliteit)
- C** Aandacht voor leefstijl -BRAVO (Gezondheid en Vitaliteit).
- D** Vakmanschap en teamcoaching (Betrokkenheid en motivatie).
- E** De medewerker van A naar B: een leven lang leren ( Ontwikkeling en Mobiliteit.)

e:ofenedex

BURO VOOR FYSIEKE ARBEID

**MKB**  
Nederland