

Checklist duurzame inzetbaarheid met DISC-model (hoofdstuk 2)

Gezondheid & vitaliteit Vitale organisatie & medewerker	Analyseresultaat
<p>Het ziekteverzuim is lager, gelijk of hoger dan in de sector/branche. Wat betekent dit voor de inzetbaarheid en kosten?</p> <p>De ontwikkeling van de producten of diensten stellen steeds hogere fysieke en/of psychische eisen aan de medewerkers.</p> <p>De organisatie loopt voorop in het vitaliteitsbeleid en is hierdoor aantrekkelijk als werkgever.</p> <p>De organisatie loopt voorop in partnerschap met de inkomens- en/of zorgverzekeraar en dat is zichtbaar in het aanbod naar medewerkers.</p> <p>In het HR-beleid zijn zaken als vitaliteit, mindfulness, financiële zekerheid en duidelijkheid onderdeel van het binden en boeien van medewerkers.</p>	
Flexibiliteit Bekwame organisatie & medewerker	Analyseresultaat
<p>Vraagt de markt/klant om andere, nieuwe kennis en vaardigheden, en zijn deze voldoende beschikbaar in de organisatie?</p> <p>Beschikt de organisatie over de juiste en nieuwe vakkennis en kan zij deze voldoende ontwikkelen?</p> <p>Haalt de organisatie voldoende talenten van de markt en stuurt zij daarnaast intern op talentontwikkeling?</p> <p>Het medewerkersbestand is voldoende wendbaar doordat geïnvesteerd wordt in niet te lange functieverblijfsduren.</p>	

Mobiliteit Wendbare organisatie & medewerker	Analyseresultaat
<p>Wat betekent de schaarste op de arbeidsmarkt voor de continuïteit van de organisatie? Komt deze in gevaar? Is er sprake van tekorten?</p> <p>Wordt de organisatie ervaren als een aantrekkelijke werkgever (ook voor de nieuwe jonge generaties Y & Z)?</p> <p>Hebben wetgeving rondom pensioen en langer doorwerken een positief of negatief effect op de oudere werknemers in de organisatie?</p> <p>Netwerken en cocreatie met andere organisaties en stakeholders bieden de medewerkers alternatieve ontwikkelmogelijkheden en de kans om 'buiten de deur' te kijken.</p>	
Cultuur & leiderschap Veerkrachtige organisatie & medewerker	Analyseresultaat
<p>Bevindt de organisatie zich in een groei of krimp-situatie en wat betekent dit voor het personeel?</p> <p>De organisatie is zodanig ingericht dat wendbaarheid (snel kunnen schakelen bij veranderende vragen/eisen uit de markt) onderdeel is van de strategie.</p> <p>De organisatie is ingericht vanuit zelforganisatie en zelfmanagement, en kent een structuur van zelfsturende teams.</p> <p>De behoefte aan wendbaarheid is vertaald naar een hoge mate van autonomie en regelruimte voor de werknemers.</p> <p>De trend van sturen op geluk en werkplezier (bevlogenheid) is de kern van het HRM-beleid.</p> <p>De organisatie biedt medewerkers een psychologisch contract, waarin leren, groeien en ontwikkeling en gezamenlijke doelen zijn beschreven. De organisatie onderkent het onderscheidend potentieel van diversiteit en zet hier vol op in.</p>	