

WERKBLAD STRATEGISCHE VERKENNINGEN MET DISC-MODEL (hoofdstuk 7 boek)

DE VITALE WERKNEMER	ANALYSE RESULTAAT	DE BEKWAME WERKNEMER	ANALYSE RESULTAAT
<p>Het ziekteverzuim is lager, gelijk of hoger dan in de branche en wat betekent dit voor de inzetbaarheid en kosten?</p> <p>De ontwikkeling van producten/ 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>We lopen voorop met 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 onderdelen van het binden en boeien van medewerkers.</p>	<p>Invullen wat urgent en belangrijk is</p> <p>Wat is niet urgent maar wel belangrijk?</p> <p>Wat speelt op korte termijn (< 6 maanden), op middellange termijn (6 maanden-2 jaar) of lange termijn (> 2 jaar)?</p>	<p>Vraagt de markt/klant om andere, nieuwe kennis en vaardigheden, en hebben we deze voldoende beschikbaar in de organisatie?</p> <p>Beschikken we over de juiste en nieuwe vakkennis en kunnen we deze voldoende ontwikkelen?</p> <p>We kunnen voldoende talenten van de markt halen en sturen daarnaast op interne talentontwikkeling.</p> <p>Het medewerkersbestand is voldoende wendbaar doordat we investeren in niet te lange functieverblijfsduren.</p> <p>Werknemers nemen eigen verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van hun kennis en vaardigheden.</p>	<p>Invullen wat urgent en belangrijk is</p> <p>Wat is niet urgent maar wel belangrijk?</p> <p>Wat speelt op korte termijn (< 6 maanden), op middellange termijn (6 maanden-2 jaar) of lange termijn (> 2 jaar)</p>

DE VEERKRACHTIGE WERKNEMER	ANALYSE RESULTAAT	DE WENDBARE WERKNEMER	ANALYSE RESULTAAT
<p>Bevindt de organisatie zich in een groei- of krimpsituatie en wat betekent dit voor het personeel?</p> <p>De organisatie is zodanig ingericht dat wendbaarheid (snel kunnen inspelen op veranderende vragen/eisen uit de markt) deel uitmaakt 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>We bieden medewerkers een psychologisch contract, waarin leren, groeien en ontwikkeling en gezamenlijke doelen zijn beschreven.</p> <p>Diversiteit erkennen we als onderscheidend potentieel en we zetten hier vol op in.</p>	<p>Invullen wat urgent en belangrijk is</p> <p>Wat is niet urgent maar wel belangrijk?</p> <p>Wat speelt op korte termijn (< 6 maanden), op middellange termijn (6 maanden-2 jaar) of lange termijn (> 2 jaar)?</p>	<p>Wat betekent de schaarste op de arbeidsmarkt voor de continuïteit van de organisatie? Komt deze in gevaar? Hebben we te maken met tekorten?</p> <p>Wordt de organisatie als een aantrekkelijke werkgever ervaren (ook door de generaties Y & Z)?</p> <p>Heeft wetgeving rondom pensioen en langer doorwerken een positief of negatief effect op de oudere werknemers in de organisatie?</p> <p>Bieden netwerken en cocreatie met andere organisaties en stakeholders de medewerkers alternatieve ontwikkelmogelijkheden en 'kijken buiten de deur'?</p>	<p>Invullen wat urgent en belangrijk is</p> <p>Wat is niet urgent maar wel belangrijk?</p> <p>Wat speelt op korte termijn (< 6 maanden), op middellange termijn (6 maanden-2 jaar) of lange termijn (> 2 jaar)?</p>