

LEIDINGGEVEN AAN INZETBAARHEID

Met deze scan helpt **SAM** bij het versterken van je rol als leidinggevende als het gaat om duurzame inzetbaarheid. Het belang van je rol is namelijk tweeledig:

1. **Creëren van een cultuur die duurzame inzetbaarheid bevordert**
2. **Ondersteunen en faciliteren van je medewerkers**

Deze scan gaat uit van basiscompetenties van leidinggevenden, die bijdragen aan duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Deze competenties zijn:

1. **Voorbeeldgedrag**
2. **Feedback geven**
3. **Motiveren**
4. **Richting geven**
5. **Mee laten doen**
6. **Betrekken**
7. **Werken aan de onderlinge relaties**



Wat zijn jouw aandachtspunten?

Naam:

| | Komt er vaak niet van | Zou ik meer mogen doen | Dit gaat goed | Ik ben hier sterk in, loop voorop |
|---|-----------------------|------------------------|---------------|-----------------------------------|
| 1. Ik geef zelf het goede voorbeeld en werk aan mijn eigen ontwikkeling en inzetbaarheid. | | | | |
| 2. Als een medewerker het werk niet goed doet, geef ik opbouwende kritiek. | | | | |
| 3. Als een medewerker het werk goed doet, geef ik een compliment. | | | | |
| 4. Ik vertel mijn medewerkers wat we door samenwerken kunnen bereiken. | | | | |
| 5. Ik betrek mijn medewerkers bij wat er gebeurt in ons bedrijf breder dan alleen de eigen afdeling. | | | | |
| 6. Ik stimuleer medewerkers te werken aan hun ontwikkeling en help ze daar zoveel mogelijk bij. | | | | |
| 7. Ik maak trends en ontwikkelingen in de organisatie bespreekbaar met mijn medewerkers. | | | | |
| 8. Ik neem suggesties en ideeën van mijn medewerkers serieus (ik luister en doe er ook iets mee). | | | | |
| 9. Ik daag mijn medewerkers uit om actief mee te denken over hoe we een probleem moeten oplossen. | | | | |
| 10. Ik moedig het nemen van eigen initiatief van medewerkers aan en geef ruimte. | | | | |
| 11. Ik toon persoonlijke interesse in mijn medewerkers. | | | | |
| 12. In mijn team bied ik ruimte voor het gesprek over belangrijke onderwerpen die het team betreffen. | | | | |
| 13. Ik ben in staat om een goede dialoog met mijn medewerkers te voeren. | | | | |
| 14. In mijn afdeling streef ik naar een 'cultuur', waarin mensen duurzaam vitaal en optimaal kunnen blijven werken. | | | | |
| 15. Ik krijg voldoende mogelijkheden om mijn leiding gevende capaciteiten te ontwikkelen en te verbeteren | | | | |
| 16. Ik heb voldoende middelen om de ontwikkeling van de medewerkers te faciliteren. | | | | |
| 17. Ik kan goed inschatten hoe het met de duurzame inzetbaarheid van mijn medewerkers gesteld is. | | | | |
| 18. Ik spar regelmatig met andere leidinggevendenden over het stimuleren van duurzame inzetbaarheid. | | | | |
| 19. Ik heb regelmatig een open gesprek met mijn medewerkers over ambities en carrière wensen. | | | | |
| 20. Ik weet waar mijn medewerkers zich zorgen over maken. | | | | |
| 21. Als er 'iets in persoonlijke sfeer' speelt bij een van mijn medewerkers, hebben we het daar in alle vertrouwen en openheid over. | | | | |
| 22. Ik zou mijn 'beste medewerker' adviseren om elders zijn carrière voort te zetten als we constateren dat dat voor zijn/haar loopbaan beter zou zijn. | | | | |
| 23. Ik heb evenveel aandacht voor de ontwikkeling van de 'voorlopers' in mijn afdeling, als voor de 'achterblijvers'. | | | | |
| 24. Ik besteed ook heel gericht aandacht aan DI van medewerkers waar 'niets aan de hand is'. | | | | |