

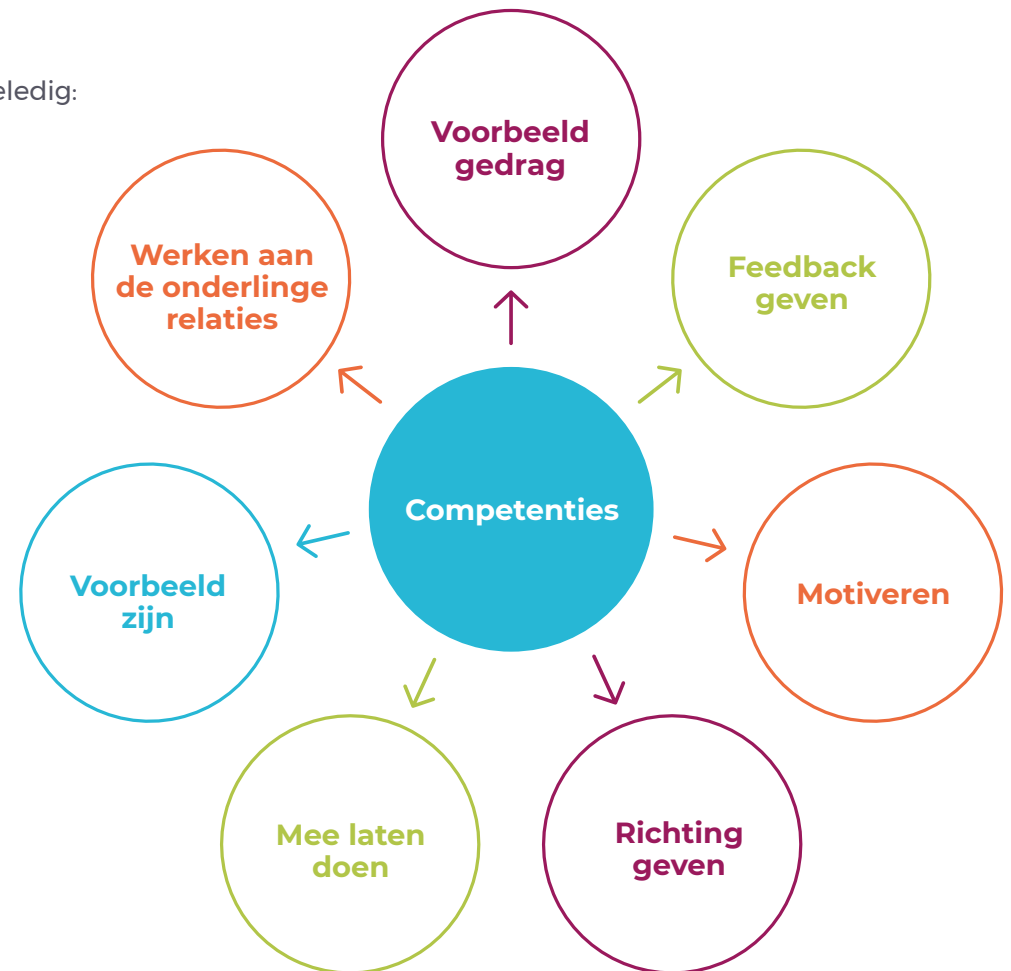
LEIDINGGEVEN AAN INZETBAARHEID

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 medewerker 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'.				