

DOE DE QUICKSCAN

Stap 1: Verzamel de benodigde zaken

Voor de Quickscan heb je een aantal documenten en feiten & cijfers nodig die we hieronder noemen. Als je alles hebt verzameld, kun je aan de slag, zie stap 2.

Documenten

- ☐ Missie en visie van jouw organisatie
- ☐ Relevante beleidsstukken (bijvoorbeeld organisatie/HRM visie, werving en selectie, medezeggenschap, P&O cyclus, employee journey, omgaan met conflicten, relatiebeheer etc.)
- ☐ Voorbeelden van arbeidsovereenkomsten (in ieder geval de meest voorkomende arbeidsovereenkomst)
- ☐ Eventuele onderliggende handboeken/reglementen (voor verschillende doelgroepen/varianten)
- ☐ Voorbeeld wervingsadvertentie/campagne

Feiten en cijfers

- ☐ Aantal medewerkers
- ☐ Eventueel onderscheid in type functies/afdelingen/niveau etc.
- ☐ Instroom, doorstroom en uitstroom per jaar
- ☐ Gemiddelde duur dienstverband
- ☐ Aantal (juridische) arbeidsconflicten per jaar



Stap 2: beantwoord onderstaande vragen

Hieronder vind je een aantal vragen die je voor jezelf kunt beantwoorden. Of je kunt het samen met een collega doen. Er is geen goed of fout. De Quicksan zet je ertoe aan jouw organisatie met een 'medemenselijke' bril op te bekijken.

Missie - visie
Hoe luiden de missie en visie van jouw organisatie?
Bevatten de missie en/of visie elementen die duiden op een ambitie waarin het belang van mensen/medewerkers centraal staat?
Beleid – strategie – werkwijzen – processen
Hoe luiden de kernwaarden of uitgangspunten van jouw organisatie?
Is de zorg voor het welzijn van medewerkers in algemene zin vertaald naar beleid of strategie? Licht dit toe.
Hoe zijn de processen rond werving en selectie, inwerken, medezeggenschap, beoordeling en promotie, conflicten en beëindiging etc. op hoofdlijnen ingericht?
Waaruit blijkt dat uitgegaan wordt van het welzijn van alle betrokkenen of juist niet? Wat zou je willen veranderen?

Overeenkomsten en andere producten
Zijn er verschillende soorten overeenkomsten voor verschillende medewerkers/functies? Waarin verschillen deze van elkaar?
Analyse meest voorkomende arbeidsovereenkomst
Hoeveel pagina's/artikelen heeft de overeenkomst?
Welke bouwstenen zitten er in de overeenkomst (salaris, aantal uren, vakantie/verlof, pensioen, concurrentiebeding etc.)
Zijn er delen die over de inhoud van de functie gaan?
Zijn er delen die over de relatie en/of het proces gaan?
Zijn de rechten en plichten van werknemers en werkgever in balans?
Wat straalt de overeenkomst en eventuele onderliggende handboeken en reglementen uit als het gaat om risicovermijding van de werkgever?

In hoeverre straalt het taalgebruik van de overeenkomst en eventuele onderliggende handboeken en reglementen medemenselijkheid uit? En de vormgeving?

Welke elementen stralen medemenselijkheid uit? Welke niet of minder?

Cultuur, ervaring van betrokkenen

Om antwoord te krijgen op onderstaande vragen kun je enkele interviews houden of een online enquête uitzetten onder (een deel van) je medewerkers. [Hier](#) vind je een voorbeeld vragenlijst en een mail die je kunt gebruiken voor de interne communicatie.

In hoeverre ervaren medewerkers dat er in hun arbeidsovereenkomst aandacht is voor hun welzijn?

In hoeverre ervaren medewerkers dat er aandacht is voor hun welzijn in de verschillende onderdelen van het proces (werving en selectie, inwerken, invloed, prestaties en ontwikkeling, omgang met conflicten, exit etc.)?

Hoeveel invloed heeft de toekomstige medewerker op de inhoud van de overeenkomst?

Hoe ervaren en karakteriseren de werknemers de bedrijfscultuur van de organisatie als het gaat om medemenselijkheid?