

# Zelfevaluatie-instrument voor de organisatie m.b.t. gereedheid voor Inclusive Job Design

---

## Inleiding

U bent geselecteerd om dit Zelfevaluatie-instrument in te vullen omdat u een brede kijk heeft op de organisatie en/of verantwoordelijk bent voor strategie en beleid. Dit instrument bestaat uit zeven tabellen met uitspraken over diverse aspecten binnen de organisatie die van belang zijn om de methodiek van Inclusive Job Design optimaal in te kunnen voeren.

Het doel van dit zelfevaluatie-instrument is om te 'checken' of al deze aspecten aanwezig zijn. En om te 'checken' waar verdere stappen moeten worden gezet.

Lees de inleiding van elke tabel zorgvuldig door en beantwoord vervolgens de uitspraken in de tabel onder de inleiding.

## Inclusive Job Design

Inclusive Job Design is het allesomvattende woord voor het reorganiseren van bedrijfsprocessen en het herverdelen van taken zodat hoogopgeleid personeel beter kan worden ingezet voor het werk waarvoor zij zijn opgeleid. Administratieve, logistieke en organisatorische taken met een repetitief karakter die niet tot de kerntaken behoren, worden gecombineerd tot één of meerdere werkpakketten en opnieuw opgenomen in de werkprocessen. Deze nieuwe functies zijn dan geschikt voor medewerkers die anders buiten het werkproces zouden vallen omdat ze niet in bestaande functies kunnen worden opgenomen. Dit maakt ook de uitvoering van deze activiteiten kosteneffectiever en het creëert een economische meerwaarde voor de organisatie. Het is gebleken dat door Inclusive Job Design de kwaliteit van het werk van de huidige medewerkers toeneemt omdat zij zich beter kunnen focussen op hun kerntaken. Ook blijkt dat de werktevredenheid van huidige medewerkers toeneemt doordat er daadwerkelijk meer gebruik wordt gemaakt van hun competenties.

## Strategie

'Strategie' is een plan dat het bedrijf ontwikkelt om zijn concurrentievoordeel op de markt te behouden. Het bestaat uit een reeks beslissingen en acties die moeten worden genomen als reactie op veranderingen in de externe omgeving van het bedrijf, waaronder cliënten en concurrenten. Via de strategie wil een bedrijf zijn positie verbeteren, hetzij door goedkope productie of levering, hetzij door de klant meer waarde te bieden, hetzij door dominante verkoop en service. Het is (of zou moeten zijn) hoe de organisatie zegt: "Op deze manier gaan we unieke meerwaarde creëren."

Specifieke elementen binnen de strategie van een organisatie hebben een positieve invloed op de bereidheid van de organisatie om de Inclusive Job Design-methodiek toe te passen. Beoordeel met een score van 1 - 5 in hoeverre u het ermee eens bent dat deze elementen deel uitmaken van de strategie van de organisatie.

- 1 Helemaal niet mee eens
- 2 Niet mee eens
- 3 Onbeslist
- 4 Mee eens
- 5 Helemaal mee eens

Strategie Wie wij zijn					
In onze organisatie...	1	2	3	4	5
1 ...is er een duidelijke visie op een inclusieve samenleving.					
2 ...zijn de missie, doelen en waarden gericht op de werkgever.					
3 ...staat het management open om een pionier te zijn.					
4 ...is het management toegewijd om de methodiek van Inclusive Job Design toe te passen					

Strategie Wat we doen					
In onze organisatie...	1	2	3	4	5
5 ...werken we aan het creëren van werkgelegenheid voor onze cliënten op de open arbeidsmarkt.					
6 ...ontwikkelen we onze diensten continu.					
7 ...gebruiken we innovatie als een manier om nieuwe antwoorden te vinden op problemen van maatschappelijke aard.					
8 ...zoeken we financiering om ons werk op maatschappelijk gebied te ondersteunen.					
9 ...gebruiken we innovatieve tools die onze marketingstrategie ondersteunen m.b.t. nieuwe vacatures voor onze cliënten.					
10 ...werken we systematisch aan innovatieve functiebeschrijvingen voor onze cliënten.					
11 ...hebben we netwerken met lokale overheden en/of bedrijven.					
12 ...heeft ten minste een medewerker de leiding over de samenwerking met werkgevers.					
13 ...hebben we een monitoringsysteem voor onze cliënten.					
14 ...evalueren we regelmatig het succes van de diensten.					
15 ...wisselen we ervaringen uit met anderen om de prestaties van onze praktijken te verbeteren.					

## Structuur

'Structuur' is de manier waarop bedrijfsdivisies en eenheden zijn georganiseerd en omvat de informatie over wie verantwoordelijk is aan wie. Structuur verdeelt taken en zorgt vervolgens voor coördinatie. Met andere woorden, structuur is het organigram van het bedrijf.

Specifieke elementen binnen de structuur van een organisatie hebben een positieve invloed op de bereidheid van de organisatie om de Inclusive Job Design-methodiek toe te passen. Beoordeel met een score van 1 - 5 in hoeverre u het ermee eens bent dat deze elementen deel uitmaken van de structuur van de organisatie.

Structuur						
In onze organisatie...						
		1	2	3	4	5
1	...hebben medewerkers een duidelijke omschrijving van wat hun rol en verantwoordelijkheden zijn.					
2	...is het gemakkelijk voor medewerkers om nieuwe ideeën te delen.					
3	...worden de kernprocessen zo aangestuurd dat onze organisatie nieuwe methodieken succesvol kan implementeren.					
4	...worden relevante stakeholders betrokken bij de uitvoering van nieuwe methodieken.					

## Systemen

'Systemen' zijn alle procedures, formeel en informeel, die de organisatie dag na dag en jaar na jaar laten draaien: systemen voor kapitaalbegroting en training, kostenberekeningsprocedures, budgetteringssystemen. Systemen zijn de processen en procedures van het bedrijf die de dagelijkse activiteiten van het bedrijf vormgeven en duidelijk maken hoe beslissingen worden genomen. Systemen zijn dat onderdeel van het bedrijf dat bepaalt hoe zaken worden gedaan; het zou de belangrijkste focus moeten zijn voor managers tijdens organisatorische veranderingen.

Specifieke elementen binnen de systemen van een organisatie hebben een positieve invloed op de bereidheid van de organisatie om de Inclusive Job Design-methodiek toe te passen. Beoordeel met een score van 1 - 5 in hoeverre u het ermee eens bent dat deze elementen deel uitmaken van de systemen van de organisatie.

Systemen						
In onze organisatie...						
		1	2	3	4	5
1	...is er een intern communicatiesysteem waarmee alle belangrijke informatie wordt gecommuniceerd.					
2	...worden de belangrijkste operationele processen gedocumenteerd.					
3	...worden middelen (tijd - budget - human resources) voor het uitvoeren van projectinitiatieven toegewezen.					
4	...werken we met feedbackloops en evaluaties.					
5	...registreren we de toegevoegde waarde van nieuwe methoden.					
6	...hanteren we een Customer Relationship Management-systeem (CRM).					
7	...verminderen we de administratieve processen voor aangenomen werkgevers.					
8	...hebben we een systematische manier om ontwikkelingen en verbeteringen te bespreken en er beslissen over te nemen.					
9	...worden projecten systematisch beheerd.					
10	...hebben we een database met cliënten die op zoek zijn naar werk.					

## Stijl

'Stijl' vertegenwoordigt de manier waarop het bedrijf wordt beheerd door topmanagers, hoe ze communiceren, welke acties ze ondernemen en hun symbolische waarde. Met andere woorden, het is de managementstijl van de leiders van het bedrijf. Organisaties luisteren al dan niet naar wat managers zeggen, maar ze geloven altijd wat managers doen. Geen woorden, maar patronen van handelingen zijn doorslaggevend.

Specifieke elementen binnen de stijl van een organisatie hebben een positieve invloed op de bereidheid van de organisatie om de Inclusive Job Design-methodiek toe te passen. Beoordeel met een score van 1 - 5 in hoeverre u het ermee eens bent dat deze elementen deel uitmaken van de stijl van de organisatie.

Stijl						
	In onze organisatie...	1	2	3	4	5
1	...worden medewerkers betrokken bij het nemen van beslissingen.					
2	...wordt teamwerk aangemoedigd.					
3	...worden successen gedeeld en gevierd.					
4	...staan we open voor innovatie.					
5	...hebben we een werkgeversgerichte aanpak, naast de focus op de servicegebruiker.					
6	...hebben we vertrouwen in de competenties van onze medewerkers.					
7	...trainen we onze medewerkers in ethisch gedrag met betrekking tot Inclusive Job Design.					

## Personeel

'Personeel' gaat om voor type en hoeveel medewerkers een organisatie nodig heeft en hoe ze worden gerekruteerd, opgeleid, gemotiveerd en beloond. Het personeel wordt vaak op twee manieren behandeld. Aan de harde kant van het spectrum gaat het om beoordelingssystemen, salarisschalen, formele trainingsprogramma's en dergelijke. Aan de zachte kant gaat het om moreel, houding, motivatie en gedrag.

Specifieke elementen binnen het personeel van een organisatie hebben een positieve invloed op de bereidheid van de organisatie om de Inclusive Job Design-methodiek toe te passen. Beoordeel met een score van 1 - 5 in hoeverre u het ermee eens bent dat deze elementen deel uitmaken van het personeel van de organisatie.

Personeel						
	In onze organisatie...	1	2	3	4	5
1	...zijn medewerkers zich bewust van hun rol en verantwoordelijkheid ten aanzien van zowel hun cliënten als bedrijven.					
2	...hebben we een functieomschrijving van een Inclusive Job Design-expert.					
3	...werken medewerkers in multidisciplinaire teams.					
4	...hebben we medewerkers met commerciële vaardigheden.					
5	...hebben we medewerkers die bekend zijn met de economische aspecten van een onderneming.					
6	...hebben we medewerkers met observationele vaardigheden.					

## Vaardigheden

'Vaardigheden' zijn de mogelijkheden van de werknemers om goed te presteren binnen het bedrijf. Ze omvatten ook capaciteiten en competenties. Tijdens organisatieveranderingen komt vaak de vraag naar boven welke vaardigheden het bedrijf echt nodig heeft om zijn nieuwe strategie of nieuwe methodiek te versterken.

Specifieke elementen binnen de vaardigheden van een organisatie hebben een positieve invloed op de bereidheid van de organisatie om de Inclusive Job Design-methodiek toe te passen. Beoordeel met een score van 1 - 5 in hoeverre u het ermee eens bent dat deze elementen deel uitmaken van de vaardigheden van de organisatie.

Vaardigheden						
	In onze organisatie...	1	2	3	4	5
1	...hebben we medewerkers die plannen op maat kunnen maken om personen met een handicap op te leiden voor een nieuwe baan/taken.					
2	...hebben we medewerkers die goed zijn in het opbouwen van relaties met zowel bedrijven als gebruikers.					
3	...hebben we medewerkers die kennis hebben van de arbeidsmarkt.					
4	...kennen medewerkers de competenties van hun cliënten.					
5	...hebben we medewerkers die bekend zijn met de inhoud van het arbeidsrecht en andere aanverwante wetten.					
6	...hebben we medewerkers die werkprocessen kunnen analyseren.					
7	...zijn managers bekend met concepten m.b.t. verandermanagement.					
8	...geven medewerkers tijdig antwoord.					
9	...hebben we medewerkers die voor nieuw ontworpen functies een passend medewerkersprofiel kunnen maken.					

## Gedeelde waarden

Specifieke elementen binnen de gedeelde waarden van een organisatie hebben een positieve invloed op de bereidheid van de organisatie om de Inclusive Job Design-methodiek toe te passen. Beoordeel met een score van 1 - 5 in hoeverre u het ermee eens bent dat deze elementen deel uitmaken van de gedeelde waarden van de organisatie.

Gedeelde waarden						
	In onze organisatie...	1	2	3	4	5
1	...sluit onze missie aan bij de intentie van Inclusive Job Design.					
2	...sluit onze visie aan bij de intentie van Inclusive Job Design.					
3	...omarmen we diversiteit.					
4	...leggen we de nadruk op werkgelegenheid op de open arbeidsmarkt voor onze cliënten.					
5	...leggen we de nadruk op de capaciteiten van onze cliënten.					
6	...leggen we de nadruk op het ethische gedrag van onze medewerkers.					