

Verantwoordingsformulier Social Return - MAATLAT INCLUSIEF WERKGEVERSCHAP

1. HUIDIGE AANSTELLINGEN	
1.1. Aantal SROI-werknemers	
1.2. Percentage SROI-werknemers, uitgaande van fte's P-wet = 25,5 uur	
1.3. Percentage mensen met een beperking in een leidinggevende positie	
1.4. De duur van de aanstelling van SROI-werknemers, aantal maanden gemiddeld	
1.5 Kwalitatieve aspecten	(te bespreken)
1.5.1. Functietitel/type werk van de SROI werknemers:	
1.5.2. Arbeidstevredenheid van SROI-werknemers (in vergelijking met de arbeidstevredenheid van de overige werknemers)	
1.5.3. De mate van betrokkenheid van SROI werknemers met het bedrijf	
1.5.4. De mate waarin SROI-werknemers de intentie hebben om elders te werken	
1.5.5. Zijn er belangengroepen of netwerken van SROI-werknemers aanwezig in het bedrijf?	
2. INCLUSIEF BELEID EN PRAKTIJK	ja/nee
2.1. Aannamebeleid, training en groeimogelijkheden	
2.1.1. Aannamebeleid is gericht op mensen met een arbeidsbeperking en/of afstand tot de arbeidsmarkt	
2.1.2. Leidinggevendens krijgen training over ' SROI-werknemers '	
2.1.3. Er is doelgericht beleid rond de groeimogelijkheden voor SROI-werknemers	
2.1.4. De trainings- en opleidingsmogelijkheden in de organisatie zijn 'vergelijkbaar', beschikbaar en toegankelijk voor SROI-werknemers	
2.1.5. Er is mentor- en coachingsmogelijkheid beschikbaar voor SROI-werknemers	
2.2. Beleid en praktijk rond aanpassingen	
2.2.1. Er zijn duidelijke beleidsafspraken en procedures rond aanpassingen voor SROI-werknemers	
2.2.2. Er is een centrale regeling voor de financiering van aanpassingen	
2.2.3. Gegevens over aanpassingen worden verzameld en bewaard	
2.2.4. In het design-beleid voor het gebouw en de inrichting van het gebouw wordt rekening gehouden met mensen met een beperking	
2.2.5. Er is een duidelijk beleid voor de terugkeer naar werk na verzuim door werknemers vanwege een ziekte of aandoening	
3. UITKOMSTEN VAN JAARLIJKS MEDEWERKERSTEVREDENHEIDSONDERZOEK	(groen, oranje of rood)
3.1. Organisatiecultuur	
3.1.1. De mate van commitment van de top om mensen met een beperking in dienst te nemen	
3.1.2. De mate waarin het diversiteitsbeleid zich richt op SROI-werknemers	
4. ATTITUDE EN GEDRAG ALS INDICATOR VOOR EEN INCLUSIEVE WERKOMGEVING	
4.1. Opvattingen van managers	
4.1.1. De mate waarin managers en leidinggevendens open staan in houding en gedrag om een omgeving te creëren waarin diversiteit wordt gewaardeerd	
4.1.2. De mate waarin leidinggevendens op een paternalistische manier omgaan met hun medewerkers met een arbeidsbeperking	
4.1.3. De kwaliteit van de relatie van SROI-werknemers met hun leidinggevende	
4.2. Opvattingen van personeel over HRM-beleid en de HRM-praktijk	
4.2.1. De mate waarin het personeel regelingen en procedures voor SROI-werknemers als 'terecht en rechtvaardig' ziet	
4.2.2. De mate waarin het regelen van aanpassingen door de SROI-werknemers als 'procedureel correct' wordt ervaren	
4.2.3. De mate waarin de werknemer met een beperking het gehele proces van het regelen van aanpassingen als 'correct en respectvol' heeft ervaren.	

4.3. Opvattingen over de organisatie als geheel	
4.3.1. De waargenomen match tussen iemands vaardigheden en de eisen van het werk	
4.3.2. De waargenomen ondersteuning vanuit de organisatie bij ziekte en gezondheid van personeel	
4.3.3. De mate van welbevinden van het personeel	
4.3.4. De mate waarin personeel vindt dat de organisatie op een rechtvaardige manier met SROI-werknemers omgaat.	
4.3.5. De mate waarin het personeel vindt dat de organisatie 'verschillen' in de werkomgeving heeft geaccepteerd	