

Instructie

- Kruis het vakje aan als de uitspraak (grotendeels) op uw organisatie van toepassing is.
- Selecteer daarna een score (1-10) volgens de schaal hieronder.
- Vul vervolgens kort bewijs en/of een toelichting in.
- Bereken per domein eventueel een gemiddelde om sterke en zwakke punten zichtbaar te maken.

Score- en interpretatielegenda (1-10)

Score	Fase	Kernkenmerken
1	Ideefase	Losse ideeën; geen beleid of budget.
2	Oriënterend	Eenmalige pilot; afhankelijk van één trekker.
3	Ad-hoc	Sporadisch toegepast; weinig data of borging.
4	Begin structuur	Herhaalbaar, nog niet organisatiebreed.
5	Operationeel	Proces gedocumenteerd; rollen en middelen helder.
6	Gestroomlijnd	Efficiënt; basismonitoring en kwartaalreview.
7	Strategisch	In jaarplan; KPI's en middelen geborgd.
8	Integraal	Domein-overstijgende samenwerking; datagedreven bijsturing.
9	Exemplarisch	Sector-benchmark top 10 %; extern gedeelde learnings.
10	Transformerend	Thought leadership; aantoonbare systeemimpact.

Strategisch leiderschap en governance

ESG-doelstellingen zijn geïntegreerd in missie, strategie en jaarplan van de organisatie

BEWIJS/TOELICHTING

Directie is zichtbaar betrokken bij inclusie, veiligheid en duurzaamheid

BEWIJS/TOELICHTING

Hr heeft een plek aan de bestuurstafel

BEWIJS/TOELICHTING

Bestuurders delen actief 'ambition stories' of waardeverklaringen

BEWIJS/TOELICHTING

Transparantie over voortgang via interne rapportages en dashboards

BEWIJS/TOELICHTING

Er zijn voldoende middelen en instrumenten beschikbaar binnen de organisatie ten behoeve van ESG-doelstellingen

BEWIJS/TOELICHTING

TOTAALSCORE

Cultuur, gedrag en psychologische veiligheid

Vertrouwenspersoon beschikbaar én vindbaar voor alle medewerkers

BEWIJS/TOELICHTING

Er is een meldstructuur voor sociale onveiligheid, met follow-up-beleid

BEWIJS/TOELICHTING

Teams voeren periodiek teamdialogen over veiligheid en samenwerking

BEWIJS/TOELICHTING

Leiderschapstrainingen bevatten modules over psychologische veiligheid

BEWIJS/TOELICHTING

Cultuurscans of Pulse-metingen monitoren sociale dynamiek

BEWIJS/TOELICHTING

TOTAALSCORE

Inclusie en diversiteit

Er is beleid voor inclusieve werving en selectie (inclusief bias-bewustzijn)

BEWIJS/TOELICHTING

Er zijn meetbare D&I-doelen (bijvoorbeeld instroom, doorstroom, representatie)

BEWIJS/TOELICHTING

Interne netwerken (bijvoorbeeld vrouwen, LHBTQ+, intergenerationeel) zijn actief

BEWIJS/TOELICHTING

Er is aandacht voor sociale integratie en teamdynamiek

BEWIJS/TOELICHTING

Beleid erkent intersectionaliteit en kwetsbare groepen (zoals NEET's, statushouders)

BEWIJS/TOELICHTING

Er is een inclusie-functionaris aangesteld binnen de organisatie

BEWIJS/TOELICHTING

TOTAALSCORE

Duurzame inzetbaarheid en levensfasebeleid

Aandacht voor 'life events' in hr-beleid (mantelzorg, rouw, gezinsvorming)

BEWIJS/TOELICHTING

Flexibele werkmodellen (deeltijd, hybride, glijdende uren) zijn toegankelijk

BEWIJS/TOELICHTING

Leven lang ontwikkelen wordt actief ondersteund (via opleidingsaanbod, leerbudgetten, paden)

BEWIJS/TOELICHTING

Ontwikkel- en voortgangsgesprekken focussen op waarden en toekomst

BEWIJS/TOELICHTING

Medewerkers kunnen horizontaal én verticaal doorstromen

BEWIJS/TOELICHTING

TOTAALSCORE

Werkorganisatie en arbeidsvoorwaarden

Functiebeschrijvingen worden herijkt op realistische functie-eisen

BEWIJS/TOELICHTING

Loopbaanbeleid stimuleert mobiliteit zonder stigma (bijvoorbeeld via Mobility Month)

BEWIJS/TOELICHTING

Er is aandacht voor passende werkdruk en autonomie

BEWIJS/TOELICHTING

Arbo- en vitaliteitsbeleid is proactief, inclusief mentale gezondheid

BEWIJS/TOELICHTING

Er zijn vangnetten voor de overgang van werk naar niet-werk

BEWIJS/TOELICHTING

Er is een gezonde leercultuur aanwezig

BEWIJS/TOELICHTING

Er is door alle lagen van de organisatie voldoende aandacht voor een leven lang ontwikkelen

BEWIJS/TOELICHTING

TOTAALSCORE

Ecosysteem en stakeholder-partnerschappen

Samenwerking met gemeenten, UWV, onderwijs en verschillende typen organisaties

BEWIJS/TOELICHTING

Participatie in regionale of sectorale allianties gericht op inclusie

BEWIJS/TOELICHTING

Gebruik van externe begeleidingstrajecten (zoals jobcoaches)

BEWIJS/TOELICHTING

Samenwerking met andere bedrijven om doorstroom mogelijk te maken

BEWIJS/TOELICHTING

ESG wordt meegenomen in inkoop- en ketenbeleid

BEWIJS/TOELICHTING

Monitoring, evaluatie en leren

Periodieke evaluatie van hr- en ESG-maatregelen op impact en inclusie

BEWIJS/TOELICHTING

Exitgesprekken en MTO's worden structureel benut

BEWIJS/TOELICHTING

ESG-KPI's zijn gekoppeld aan concrete gedrags- en cultuuroelen

BEWIJS/TOELICHTING

Er is ruimte voor experimenten en lerend evalueren (bijvoorbeeld pilots met safe spaces)

BEWIJS/TOELICHTING

Fouten mogen benoemd worden als leerkans (psychologische veiligheid)

BEWIJS/TOELICHTING

TOTAALSCORE

TOTAALSCORE