

Employabilityspiegel

De employabilityspiegel is een instrument om werkgever en werknemer een spiegel voor te houden. Het geeft een globaal inzicht in de mate waarin en op welke gebieden het bedrijf bewust is van employability en hieraan concreet werkt. De spiegel biedt bovendien aanknopingspunten voor een gesprek over employabilitybevorderende acties.

De spiegel bestaat uit 21 vragen die gaan over vier thema's

- Toekomstverwachtingen
- Bedrijfsbeleid
- Beleid voor opleiding en ontwikkeling
- Employabilitycultuur

Toekomstverwachting

Deze vraag gaat over mogelijke veranderingen op de korte en middellange termijn. Het betreft ontwikkelingen die de noodzaak dan wel de wenselijkheid van employability vergroten.

Afhankelijk van het aantal te verwachte veranderingen komt in de rapportage een cijfer op de schaal van 1 tot en met 10 te staan. Tevens rollen er adviezen uit voor de werkgever of werknemer in de vorm van vragen of suggesties die meteen zijn op te pakken. Wanneer bijvoorbeeld weinig tot geen verandering wordt verwacht, zijn adviezen/suggesties:

- Toch is het goed na te denken over de toekomst of daarover met anderen te praten: Wat kan er veranderen in hoeveelheid werk, het soort werk, klanten? Welke nieuwe technieken, installaties of regels staan er aan te komen?
- Ondanks dat u weinig verandering ziet, is het van belang aandacht te geven aan employability. Medewerkers ontwikkelingsmogelijkheden geven is ook een vorm van goede personeelszorg.

Bedrijfsbeleid

Om aan employability te kunnen werken, dienen er in het bedrijf condities of randvoorwaarden te zijn. Deze hebben te maken met het ondernemingsbeleid, personeelsbeleid en personeelszorg en de communicatie. Onduidelijkheid en beperkte communicatie over de doelen van het bedrijf leiden vaak tot onrust en geringe betrokkenheid. Door plannen en afspraken op papier te zetten wordt de werkuitvoering efficiënter en de motivatie van medewerkers groter.

De vragen 2 tot en met 8 gaan over deze onderwerpen. Afhankelijk van wat er al dan niet in het bedrijf aanwezig en geregeld is, volgt een score op een schaal van 1 tot en met 10 en volgt een advies.

Bij een score "in het midden" zijn verbeter suggesties:

- Hoe kunt u de richting waarin het bedrijf zich ontwikkelt, vertalen in concrete doelen?
- Op welke wijze kunt u medewerkers daarbij (meer) betrekken?
- Wat is al geregeld op personeelsgebied en hoe is dit uit te breiden tot duidelijke afspraken en werkwijzen?
- Wat zijn de mogelijkheden om meer te doen aan personeelszorg en veiligheid en gezondheid?

Beleid voor Opleiding & Ontwikkeling

De vragen 9 tot en met 14 gaan over het in beeld brengen van wat er aan afspraken en faciliteiten geregeld is. Indien er een beleid voor opleiding en ontwikkeling is of in ieder geval een aantal maatregelen daarvoor, wordt daarmee de inzetbaarheid van medewerkers bevorderd. En daarmee de daadkracht van de onderneming. Bovendien hebben opleiding en

ontwikkeling het meeste effect wanneer hierover van tevoren goed wordt nagedacht: voor wie is welke scholing en waarom wenselijk of noodzakelijk?

Afhankelijk van de beantwoording van de vragen komt er een cijfer op de schaal van 1 tot en met 10. Bij een hoge score komen er bijvoorbeeld verdere verbetermogelijkheden te staan zoals:

- Regelmatig aandacht te geven aan ervaringen van medewerkers met cursussen en opleidingen.
- Het beleid voor opleiding en ontwikkeling goed te communiceren met iedereen zodat alle medewerkers op de hoogte zijn.
- Andere instrumenten voor scholing dan cursussen of trainingen in uw bedrijf te stimuleren zoals leren op de werkplek, coaching of functiewisseling.

Employabilitycultuur

De vragen 15 tot en met 21 gaan over de manier waarop er in het bedrijf gehandeld en gedacht wordt wanneer het gaat om "verder leren en ontwikkelen". Het zijn de ideeën, normen en waarden die er leven en die juist wel of juist niet stimulerend kunnen werken. Bij bijvoorbeeld een lage score op de schaal van 1 tot en met 10 zijn er vragen om de werkgever of de werknemer aan het denken te zetten, bijvoorbeeld:

- Heeft uw personeel misschien het idee dat werken aan de eigen ontwikkeling hen geen voordelen oplevert?
- Het kan ook zijn dat leidinggevenden de (loopbaan)wensen van hun medewerkers bedreigend vinden of juist lastig?
- Komt u zelf wel eens met ideeën of voorstellen om te investeren in uw medewerkers?
- Krijgt iedereen in het bedrijf gelijke kansen als het om leren gaat?

Stappenplan

- Stap 1 Invullen vragenlijst met ondernemer
- Stap 2 Verwerken + bespreken uitslag:
- Invullen antwoorden in Excel-lijst
 - Uitdraaien rapport (2 pagina's)
 - Analyseren gegevens
- Stap 3 Vaststellen verbeter/ontwikkelpunten met ondernemer:
- Bespreken analyse
 - Doornemen mogelijke verbeter- en ontwikkelpunten
- Stap 4 Invullen vragenlijst door medewerkers
- Stap 5 Verwerken vragenlijsten van medewerkers:
- Overnemen van antwoorden in Excel-lijst
 - Uitdraaien individuele rapporten plus het rapport samenvatting werknemers
 - Analyseren gegevens
- Stap 6 Bespreken uitslag:
- Individuele rapporten retourneren naar individuele medewerkers
 - Bespreken van het gezamenlijke rapport
- Stap 7 Opstellen verbeter/ontwikkelplan op basis van het werkgeversrapport en het gezamenlijke werknemersrapport

Model Ontwikkelplan

Bedrijfsbeleid

Verbeterpunt / prioriteit	Hoe, concrete acties	Resultaat

Beleid voor Opleiding & Ontwikkeling

Verbeterpunt / prioriteit	Hoe, concrete acties	Resultaat

Employabilitycultuur

Verbeterpunt / prioriteit	Hoe, concrete acties	Resultaat