



Checklist Employability

Employability in beeld

Employability is de competentie van medewerkers om nu en in het vervolg van hun loopbaan arbeid te verrichten. Zowel werknemer als werkgever hebben een gezamenlijk belang én een gezamenlijke verantwoordelijkheid bij de realisatie van employability.

Om duurzame inzetbaarheid voor en door medewerkers te realiseren stellen werknemers zich actief op in hun individuele loopbaanontwikkeling opdat ze duurzaam inzetbaar kunnen zijn. Werkgevers creëren hiervoor actief randvoorwaarden.

Hoe ziet een organisatie er uit wanneer employability gemeengoed is bij werknemers en werkgever? Zonder verder in te gaan op het 'hoe' en het 'wat' vind u in onderstaande lijst een aantal punten geschetst, die terug te vinden zijn in een organisatie waarbij employability hoog en actief in het vaandel staat.

- Er is sprake van een gedragen missie & visie.**
Werknemers en werkgever delen een collectieve ambitie in de organisatie die is verwoord in een missie voor de hele organisatie en in een visie per organisatieonderdeel. Wat geeft de organisatie bestaansrecht? Wat voegt de organisatie toe aan haar cliënten en aan de samenleving?
- Organisatiedoelen op organisatie-, afdelings- en teamniveau zijn bij ieder bekend.**
Management heeft helder haar organisatiedoelen geformuleerd. Teams hebben deze organisatiedoelen uitgewerkt in taakverdelingen per afdeling en/of team. Ieder team heeft vervolgens teamdoelen geformuleerd.
- Medewerkers zijn op de hoogte van hun taken en opdrachten en werken hier actief aan.**
Leidinggevenden werken samen met medewerkers taken en opdrachten uit die bijdragen aan de teamdoelen. Medewerkers bespreken met hun leidinggevende de voortgang hiervan in ontwikkel- en functioneringsgesprekken.
- Collectieve & individuele competenties zijn vastgelegd.**
Er is duidelijk welke competenties nodig zijn voor het effectief uitvoeren van taken op organisatieniveau. Er is bekend welke teams en medewerkers welke competenties hebben. Er is bij werkgever en leidinggevenden bekend welke competenties in de organisatie nog ontbreken of moeten worden ontwikkeld.
- Er is een actief leer- en opleidingsbeleid.**
Met leer- en opleidingsbeleid en de bijbehorende middelen kunnen direct leidinggevenden hun medewerkers trajecten aanbieden waarmee medewerkers nog ontbrekende competenties verder kunnen ontwikkelen of verder aanscherpen. In een actief leer- en opleidingsbeleid is ruimte voor loopbaanplanning van medewerkers binnen of buiten de eigen organisatie.



Er is sprake van een open leer- en ontwikkelklimaat.

In de organisatiecultuur is er draagvlak en ruimte voor ontwikkeling. Fouten worden door leidinggevend en werknemers actief als leerervaring opgepakt. Er is sprake van coachend leiderschap en er is oog voor verschillende manieren van leren.

Er is een actief loopbaan- en mobiliteitsbeleid: een continue beste match van individu op werkplek.

Er is beleid en actieve inzet van medewerkers en leidinggevend om continu de beste match tussen individu op de werkplek te creëren. Vanuit de gedachte dat medewerkers in hun kracht optimaal functioneren is het wisselen van werkplekken een gewone gang van zaken.

Deze Checklist is gebaseerd op Bijlage 6 van Handboek Competentiemanagement © Sectorfondsen Zorg en Welzijn en Fontys Hogeschool Sociaal Werk 2003/2004