

Test employability in uw bedrijf

Hoe goed is uw personeel voorbereid op de toekomst? Neemt u voldoende maatregelen om ervoor te zorgen dat u straks over personeel beschikt met actuele kennis en ervaring? Of denkt u dat het allemaal zo'n vaart niet loopt?

Onderstaande test bestaat uit 22 uitspraken. Geef iedere uitspraak een cijfer van 1 t/m 4. Ken 1 toe als een uitspraak helemaal niet bij uw bedrijf past en een 4 als een uitspraak op uw lijf geschreven is. Succes!

	1	2	3	4
1. Medewerkers weten dat werken aan hun ontwikkelingen binnen ons bedrijf niet vrijblijvend is. Ik praat hierover regelmatig met mijn mensen.	0	0	0	0
2. Medewerkers weten wat de doelstellingen van ons bedrijf zijn en wat we de komende jaren van plan zijn.	0	0	0	0
3. Ik betrek medewerkers zo snel als mogelijk bij veranderingen. Ik leg uit wat er gaat gebeuren, waarom en wat de gevolgen zijn.	0	0	0	0
4. Nieuwe ontwikkelingen in het vakgebied, in de markt etc. staan regelmatig op de agenda van het werkoverleg.	0	0	0	0
5. Ik geef medewerkers een actieve rol in de voorbereiding van veranderingen. Ik stimuleer ze om mee te denken.	0	0	0	0
6. Leidinggevendenden in ons bedrijf worden onder andere beoordeeld op wat zij gedaan hebben aan de ontwikkeling van hun medewerkers.	0	0	0	0
7. Ik geef medewerkers de gelegenheid om (eigen) initiatieven uit te werken.	0	0	0	0
8. Ik verwacht van mijn medewerkers dat ze kritisch blijven over de bestaande situatie en stimuleer ze om met verbetervoorstellen te komen.	0	0	0	0
9. Ik zorg ervoor dat medewerkers regelmatig nieuwe dingen (kunnen) doen, dat ze uitgedaagd worden.	0	0	0	0
10. Ik vertel mijn medewerkers dat ze voor een belangrijk deel zelf verantwoordelijk zijn voor hun eigen loopbaan.	0	0	0	0
11. Wij beschikken over een actueel bedrijfs-Opleidingsplan.	0	0	0	0
12. Ik weet van (vrijwel) alle medewerkers welke talenten en ambities ze hebben.	0	0	0	0
13. Ik weet van (vrijwel) alle medewerkers welke				

talenten ze niet in het werk (kunnen) laten zien	0	0	0	0
14. Met (vrijwel) alle medewerkers hebben we een persoonlijk ontwikkelplan (POP) afgesproken.	0	0	0	0
15. Wij hebben een studiekostenregeling. Als een medewerker een opleiding wil volgen, wordt deze (grotendeels) vergoed.	0	0	0	0
16. Ook opleidingen die niet perse noodzakelijk zijn voor de huidige functie van de medewerker worden door ons (grotendeels) vergoed.	0	0	0	0
17. Ons bedrijf biedt oudere medewerkers net zoveel kansen om opleidingen te volgen als jongere medewerkers.	0	0	0	0
18. Als een medewerker een opleiding heeft gevolgd besteed ik daar aandacht aan. Ik bespreek met hem hoe hij deze kennis kan benutten in zijn werk.	0	0	0	0
19. Ons bedrijf biedt medewerkers de mogelijkheid om zich ook buiten hun eigen functie te ontplooien.	0	0	0	0
20. Medewerkers die meer willen weten over een ander vakgebied worden in ons bedrijf gestimuleerd om en dag mee te lopen op die afdeling.	0	0	0	0
21. Wij houden in ons bedrijf rekening met de leeftijdsfasen van onze medewerkers.	0	0	0	0
22. Wij vinden het belangrijk dat onze medewerkers gezond hun werk kunnen blijven doen en inventariseren mogelijke risico's.	0	0	0	0

TOTAALSCORE

Wat is de betekenis van uw score?

Uw bedrijfsemployability score

U scoorde 56 t/m 68 punten?

U bent op de goede weg. Waarschijnlijk ligt er nog een aantal onbenutte kansen om uw medewerkers meer te stimuleren om in beweging te komen en te blijven.

Kijk eens naar de uitspraken in de test waarop u minder scoorde. Wat is de reden van uw huidige aanpak? Welke voordelen levert uw huidige aanpak u op? Wat kunt u veranderen in uw aanpak? Tot welke resultaten zou dit kunnen leiden? Wat staat u in de weg, en (hoe) kunt u deze belemmeringen wegnemen?

U scoorde 55 punten of minder?

Employability staat waarschijnlijk niet boven aan uw agenda. Misschien erkent u de noodzaak wel maar komt het er door de drukte van alledag niet van om u een goed te verdiepen en concrete stappen te nemen. Stappen waarmee u kunt stimuleren dat uw medewerkers in beweging komen en blijven zodat ze de komende jaren meegroeien met ontwikkelingen in hun vakgebied en in uw bedrijf. Stappen waarmee u uw aantrekkelijkheid als werkgever vergroot.

Kijk eens naar de uitspraken waarop u laag scoorde. Herkent u deze uitslag ook in de praktijk? Wat is de rode draad in uw aanpak? Bekijk uw aanpak nog eens kritisch. Levert deze wel zoveel voordeel op? Wat zou u anders willen of kunnen?

U scoorde 69 punten of meer?

U scoort erg goed! U stimuleert uw medewerkers overduidelijk om in beweging te komen en te blijven. U bent serieus met uw medewerkers in gesprek over toekomstige ontwikkelingen en hun eigen ambities. Ook heeft u diverse voorzieningen getroffen waardoor het voor medewerkers aantrekkelijk wordt om zich te blijven ontwikkelen.

Wat vindt u zelf van deze uitkomst? Bij welke uitspraak heeft u geen 4 ingevuld? Waar ziet u mogelijkheden of uitdagingen om de employability van uw medewerkers verder te verbeteren?