



Hoe komen uw medewerkers in beweging?

De Employability Scan is een instrument om medewerkers hun inzetbaarheid in kaart te laten brengen. Aspecten die van invloed zijn op de inzetbaarheid van medewerkers, zijn de eigenschappen van de medewerker en factoren van buitenaf. Brede inzetbaarheid is zeer wenselijk in een tijd waarin verandering aan de orde van de dag is. Wanneer medewerkers stil blijven staan, doen zij in feite een stap achteruit.

Veranderen is noodzaak

Aanpassen aan de omgeving is noodzakelijk om als organisatie effectief te blijven functioneren. Ook bestaat de kans om voorbijgestreefd te worden door concurrenten als een organisatie stilstaat.

Medewerkers die breder inzetbaar zijn, zullen dit proces beter ondersteunen. De mogelijkheid van persoonlijke en professionele ontwikkeling leidt bovendien tot meer tevredenheid van medewerkers. Medewerkers laten bewegen heeft dus een win-winsituatie tot gevolg.

Employability Scan biedt uitkomst

In nog geen 15 minuten geeft de Employability Scan inzicht in hoeverre

iemand in staat is zich te bewegen binnen de organisatie.

Bijzonder aan het instrument is dat er aandacht is voor versterkende en verzwakkende invloeden van buitenaf, zoals de aard van het werk en steun uit de werk- en privéomgeving. De meeste instrumenten gaan niet verder dan een beschrijving van sterke en zwakke eigenschappen van de medewerker zelf, bijvoorbeeld de mate van ambitie. De Employability Scan gaat hiermee een stap verder.

Ook de aandacht voor de praktische inzetbaarheid onderscheidt de Employability Scan van vergelijkbare instrumenten. Het betreft hier mobiliteit, bijvoorbeeld de bereidheid van een medewerker om een opleiding te volgen of op verschillende locaties te werken.

Antwoorden uit Employability Scan

- Is een werknemer in staat te bewegen in zijn of haar loopbaan?
- Wordt de werknemer in staat gesteld te bewegen?
- Wordt aan praktische voorwaarden voldaan om te bewegen?



De Employability Scan: instrument en rapportage

Instrument

De Employability Scan is een digitale vragenlijst die op ieder gewenst moment op de computer is af te nemen. Het instrument meet 3 onderdelen: Interne, externe en praktische factoren. In Figuur 1 wordt één van de stellingen belicht waarmee de interne factor 'reflectie op eigen kwaliteiten' wordt bepaald. Bijzonder is de continue antwoordschaal. In plaats van mensen te laten kiezen tussen antwoordmogelijkheden, kunnen zij door middel van het verplaatsen van het schuifje hun best passende antwoord geven. Verder illustreert Figuur 2 een stelling waarmee een externe factor, in dit geval collega's, wordt gemeten. Mensen kunnen aangeven of zij het eens of oneens zijn met de stelling en bovendien in hoeverre zij dit als positief of negatief ervaren. Deze manier van bevragen maakt het mogelijk om de kansen en bedreigingen voor een persoon zichtbaar te maken.

Ik denk na ... over hoe ik mijn prestaties kan verbeteren.

waar | onwaar

A horizontal slider scale is shown below the text, with a vertical bar indicating the current position.

Figuur 1: Illustratie van een vraag om interne factoren die van invloed zijn op de mate van inzetbaarheid te meten

Mensen in mijn werkomgeving sporen mij aan om me verder te ontwikkelen.

Ervaar je dit als positief of negatief?

ja nee

positief negatief

Two rows of radio button options are shown to the right of the question text.

Figuur 2: Illustratie van een vraag om externe factoren die van invloed zijn op de mate van inzetbaarheid te meten

Rapportage

Nadat de test op de computer is gemaakt, wordt direct een geautomatiseerd rapport gegenereerd. Dit bestaat uit verschillende onderdelen. In een overzichtelijke SWOT-analyse worden de sterktes (Strengths), zwaktes (Weaknesses), kansen (Opportunities) en bedreigingen (Threats) van een persoon in korte zinnen beschreven. Het is in één oogopslag duidelijk hoe deze zich tot elkaar verhouden. In Figuur 3 staat op welke manier vervolgens een overzicht wordt gegeven met aandachtspunten en tips. Ook wordt de werknemer uitgedaagd om na te denken over zijn of haar loopbaan door middel van prikkelende vragen en adviezen, zoals wordt verduidelijkt in Figuur 4.

Speciale aandachtspunten voor jou uit je analyse

- Je geeft aan dat je werk je weinig uitdaging biedt. Je kunt meer initiatief nemen om je taken uit te breiden. Neem eens een kijkje buiten je vertrouwde omgeving door bijvoorbeeld contact met mensen van een andere afdeling op te nemen en te vragen of jij van betekenis kunt zijn voor hen. Of probeer afwisseling in je werk te brengen en de lat af en toe wat hoger te leggen.

Figuur 3: Illustratie van een gedeelte van het rapport waarin aandachtspunten worden beschreven

- Bedenk dat ontwikkelingsmogelijkheden binnen de organisatie jou de kans bieden beter te worden in je vak en om gevarieerder werk te doen. Wat weerhoudt je om deze kansen te pakken?
- Blijkbaar is nog niet helder voor je wat je drijft in je loopbaan. Hoe ben je in je huidige werk terechtgekomen? Waar word je blij van als je aan je werk denkt? Zijn dat thema's die altijd in je leven een rol hebben gespeeld?

Figuur 4: Illustratie van een gedeelte van het rapport waarin werknemer wordt uitgedaagd te reflecteren

Maatwerk

NOA biedt de mogelijkheid om de Employability Scan op maat te maken. De lay-out kan worden aangepast aan de organisatie. Ook is het mogelijk om de scan inhoudelijk naar uw wensen te construeren. Hier zijn dan logischerwijze kosten aan verbonden.



De Employability Scan voorbij

Doeleinden Employability Scan

De Employability Scan geeft handvatten om de loopbaan van uw medewerkers vorm te geven. Zo is het te gebruiken in functionerings- en ontwikkelingsgesprekken en als leidraad om afspraken te maken over inzetbaarheid. NOA kan u ook bijstaan om deze begeleidings- en beoordelingsprocessen verder vorm te geven.

Met de Employability Scan kunt u ook gemakkelijk gegevens genereren op organisatieniveau over de inzetbaarheid van uw medewerkers. Daarmee kunt u antwoord krijgen op vragen als: zijn er verschillen in inzetbaarheid in bijvoorbeeld leeftijd of culturele achtergrond? Op basis van deze managementinformatie kunt u uw employabilitybeleid verder vormgeven.

NOA-Online

NOA-Online is een internetomgeving waarin NOA haar tests en methoden online aanbiedt, waaronder de Employability Scan. Andere tests die in NOA-Online worden aangeboden zijn bijvoorbeeld een persoonlijkheidstest (MPT- Big Six), een

competentievragenlijst (CVL) en een Motivatie Leerstijlenvragenlijst (MLV). De Employability Scan kan goed aangevuld worden met deze tests. De resultaten van de scan kunnen zodoende beter geïnterpreteerd worden.

Assessment, coaching en training

De Employability Scan geeft een goede indruk waar de sterke kanten, valkuilen, kansen en bedreigingen van een medewerker liggen op het gebied van de inzetbaarheid en geeft aandachtspunten en tips om deze te verbeteren.

Wilt u een stap verder kijken? NOA biedt tevens diensten aan op het gebied van assessment, coaching en training. In een ontwikkelassessment brengt een psycholoog door middel van interpersoonlijke instrumenten de sterktes en zwaktes van een persoon in kaart. Een ontwikkelassessment biedt in feite ruimte om dieper in te gaan op ontwikkelpunten die bij de Employability Scan aan de orde zijn gekomen. Vervolgens kan gekozen worden voor een coachingstraject. Op basis van de resultaten van het ontwikkelassessment gaat de persoon onder begeleiding van een coach aan de slag om zijn valkuilen

te verbeteren en zijn sterke kanten volledig te benutten. Dit kan ook in groepsverband door middel van een training die NOA speciaal heeft ontwikkeld rondom het thema Employability. Daarnaast kunt u als werkgever ervoor kiezen zich (verder) te bekwamen om medewerkers te begeleiden in hun ontwikkeling. NOA biedt trainingen aan op het gebied van coachen.

Voor een demo van de Employability Scan, meer informatie over producten en diensten of het bestellen van producten kunt u contact opnemen met:

Stichting NOA

De Boelelaan 7

1083 HJ Amsterdam

Tel: 020 - 50 40 800

Fax: 020 - 50 40 801

E-mail: info@noa-vu.nl

Internet: www.noa-vu.nl