

Succesfactoren voor effectief inzetbaarheidbeleid

1. Demografische kaart

Inzicht in demografische kaart van de organisatie / afdelingen (leeftijdsopbouw, verzuim, in-, door- en uitstroom, etc.).

2. Ontwikkelafspraken

Leidinggevenden en medewerkers hebben structureel tijd en aandacht voor het maken en de uitvoering van ontwikkelafspraken.

3. Doorgroeimogelijkheden

Er zijn voldoende doorgroeimogelijkheden binnen de organisatie en medewerkers hebben hier inzicht in.

4. Functieduur

Medewerkers wisselen regelmatig van functie en/of hebben een taakwijziging binnen de functie.

5. Strategische ontwikkelrichting van organisatie

Medewerkers zijn op de hoogte van de strategische ontwikkelrichting van de organisatie en de invloed hiervan op de eigen inzetbaarheid.

6. Capaciteiten en talenten

Capaciteiten en talenten van medewerkers worden optimaal ingezet.

7. Rol leidinggevenden

Leidinggevenden stimuleren de ontwikkeling en inzetbaarheid van medewerkers, waarbij ook de ervaring van oudere medewerkers goed wordt benut.

8. Eigen verantwoordelijkheid medewerkers

Betrokkenheid en eigen verantwoordelijkheid van medewerkers worden gestimuleerd.

9. Maatwerk uitvoering HR

Flexibiliteit en maatwerk bij uitvoering HR-beleid en -instrumenten.

10. Opleidingsbeleid

Het opleidingsbeleid sluit aan op de behoefte aan ontwikkeling van capaciteiten en inzetbaarheid van de medewerkers.

