



Screeningsinstrument

Om de ervaring van medewerkers optimaal te benutten, kan het de moeite lonen om te onderzoeken of deze medewerkers kunnen doorstromen naar andere functies. Door de ervaren medewerkers naar een hogere functie te laten groeien, kan de kennis van de werkvloer hoger in de organisatie worden gebracht. Door deze doorstroom ontstaat er ruimte aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Deze kan vervolgens worden ingevuld door nieuwe medewerkers, welke bijvoorbeeld door een wervingscampagne kunnen worden aangetrokken. Voor deze instroom en doorstroom is het van belang de juiste mensen te selecteren. Zij moeten de juiste competenties en vaardigheden bezitten.

Maar hoe kunnen deze competenties en vaardigheden worden bepaald? Voor Leren & Werken is een screeningsinstrument ontwikkeld dat antwoord kan geven op deze vraag. Het hele team kan worden uitgelicht, om zo de vinger op de sterke maar ook de wat minder sterke punten te leggen. Maar ook op individueel niveau kan er een plan van aanpak worden gemaakt om een individuele medewerker extra scholing of training aan te bieden.

Het instrument wordt in dit hoofdstuk uitgelegd en toegelicht. Dit instrument bestaat uit drie trappen, waarbij elke trap een ander niveau voorstelt.



Fasenmodel screeningsinstrument

1 - Globale screening

2 - Screening van het individu

3 - Kwalificatie trajecten

EVC/EVP
(traject op maat)

Regulier
kwalificatie
traject

Niveau 2+

Geen actie

Toelichting op model:

Fase 1, globale screening

Doel is om op zeer laagdrempelige wijze, bijvoorbeeld aan de hand van een vragenlijst, in kaart te brengen wie binnen het personeelsbestand de ambitie heeft om door te stromen en wat zij al gedaan hebben (kwalificaties / werkervaring).

Fase 2, screening van het individu

Bij diegenen die daarvoor naar aanleiding van nader te bepalen criteria in aanmerking komen, wordt een (capaciteiten)test afgenomen. Aan de hand van de uitkomsten van deze test kan bepaald worden of en zo ja wat voor kwalificatietraject ingezet wordt.

Fase 3, kwalificatietrajecten

Er zijn in principe 4 mogelijkheden: een EVC/EVP procedure voorafgaand aan een traject op maat, een regulier kwalificatietraject (bijvoorbeeld de opleiding tot verzorgende niveau 3), het inzetten van modules om daar waar nodig bij- en/of op te scholen tot niveau 2+ en tenslotte de optie van geen actie ondernemen, maar doorgaan op dezelfde voet (bijvoorbeeld wegens te beperkte ontwikkelcapaciteiten).



Neem met een P&O adviseur of een andere collega (die u kan adviseren) de lijst door en scoor de kerncompetenties van uw medewerkers. De collega speelt een belangrijke rol bij het u bevragen waarom u tot een bepaald oordeel komt. Hij / zij vraagt u naar voorbeelden, zoekt de verdieping en helpt u tot een afgewogen oordeel te komen.

TIP 2: Ken u zelf. Weet wat uw eigen kwaliteiten zijn en wat uw valkuilen zijn. Onderzoek toont aan dat beoordelaars de neiging hebben om hun eigen minder sterk ontwikkelde kanten bij medewerkers hoger te scoren. Ook hierbij kan de adviserende collega een goede rol spelen.

Vul het formulier in, waarbij wij u adviseren te werken met:

- ++ Uitstekend, overwaarde t.o.v. gevraagde competentie
- + Goed, voldoet aan de gestelde competenties
- + - Redelijk, behoeft verbetering de komende periode
- Matig, heldere afspraak over verbetering noodzakelijk
- - Zorgelijk, actie op korte termijn is nodig om schade te voorkomen

Na het invullen van het formulier heeft u op de X – as in een oogopslag helder welke competenties op teamniveau aandacht vragen. Ook ziet u welke competenties geen extra aandacht behoeven. De volgende stap is het maken van een plan van aanpak om de achterblijvende kerncompetenties op voldoende niveau te brengen. Bijvoorbeeld doormiddel van het inzetten van scholingstrajecten, training on the job, extra werkoverleg, et cetera.



De Y – as geeft u inzicht in de persoonlijke ontwikkelingsvraag: wat hebben uw (individuele) medewerkers te leren? De uitkomst hiervan kunt u inbrengen in gesprekken met uw medewerkers, opdat zij dit kunnen verwerken in hun persoonlijke ontwikkelingsplannen. Het biedt u tevens een handvat bij de begeleiding van uw medewerkers in het dagelijks functioneren. Hieronder een op hoofdlijnen uitgewerkt voorbeeld:

	Klantgericht	Resultaatgericht	Coöperatief	Initiatiefrijk	Communicatief	Accuraat	Flexibel	Directe	GEMIDDELD
Medewerker A		+							
B	+ -	+ -	+	-	+	+ -	-	+ -	+ -
C		-							
D		--							
E		-							
F		+ -							
G		--							
GEMIDDELD		-							

Analyseer de uitkomsten van de ingevulde tabel. Zoals u kunt aflezen van de tabel uit het voorbeeld, is een aandachtspunt in het team de resultaatgerichtheid. Op individueel niveau scoort medewerker B gemiddeld. In een persoonlijk gesprek kunnen de aandachtspunten toegelicht worden en kunnen afspraken gemaakt worden over de termijn waarbinnen de medewerkers aan de gevraagde kerncompetenties kan voldoen en of hij / zij nog ondersteuning nodig heeft om het gevraagde niveau te bereiken.

Op basis van deze analyse heeft u nu een goed beeld van welke medewerkers aan de ‘bovenkant’ van hun functie functioneren. Met hun kunt u eventueel het gesprek aangaan over hun ambities en doorgroeiwensen. De uitkomst hiervan kan voor u aanleiding zijn om te bezien of de betreffende medewerkers ook daadwerkelijk over de potentie beschikt om door te groeien, fase 2 in het screeningsinstrument, de competentietoets.



Screeningsinstrument – Fase 2: De screening van het individu

Doel

Het in kaart brengen van de capaciteiten van individuele medewerkers, middels een capaciteitentoets.

Werkwijze

Voor het in kaart brengen van de capaciteiten van medewerkers zijn verschillende testen beschikbaar. Afhankelijk van het doel van de organisatie en de eerste indruk van de medewerker kan voor een verschillende werkwijze gekozen worden.

Een veelgebruikte test hiervoor is het competentiemodel van NOA. Tegen betaling van ± 60 euro kunnen de competenties van medewerkers gedetailleerd in kaart gebracht worden.

Sommige ROC's bieden gratis toetsen aan om na te gaan of medewerkers in staat zijn om door te groeien naar een hoger niveau. Behalve een ja of nee aangaande het doorgroeien worden geen verdere details gegeven over de verschillende competenties van de medewerker.

Het UWV biedt ook competentietesten aan die wat betreft detail tussen de betaalde NOA test en de gratis test van het ROC inzitten. Voorwaarde hierbij is wel dat de medewerker of aanwezig moet zijn in de kaartenbakken van het UWV of dat de medewerker met ontslag bedreigd wordt. De testen zijn voor deze mensen gratis beschikbaar vanuit het UWV.



Screeningsinstrument – Fase 3: Kwalificatie trajecten

Doel

De resultaten uit de screening van het individu omzetten in een voor de medewerker geschikt opleidingstraject.

Werkwijze

Afhankelijk van de uitkomsten van de screening van de individuele medewerker zijn verschillende kwalificatie trajecten mogelijk. Hieronder staan enkele opties weergegeven: EVC/EVP-traject met daaraan gekoppeld diverse opleidingsmodules om te komen tot diploma.

Regulier kwalificatietraject (BBL)

Niveau 2+ (specifieke modules voor specifieke handelingen)

Geen actie (maar bijvoorbeeld wel intern een opfriscursus, of helemaal niets)

