



VOOR KWALITEIT AAN DE UNIVERSITEIT

Aan de voorzitter van de U-Raad  
Frits Lagendijk

Onderwerp: Kadernota Employability  
Kenmerk: OPUT/10-006/RK

Enschede, 13 september 2010.

Beste Frits,

Het OPUT heeft de kadernota Employability bestudeerd en besproken. Het standpunt van het OPUT volgt hieronder.

## **Standpunt OPUT over kadernota Employability**

Employability staat voor het verbeteren van de arbeidsmarkt positie van een werknemer. Werknemer is hier zelf verantwoordelijk voor.

De werkgever dient de werknemer hierin maximaal te ondersteunen en de werknemer voldoende kansen te bieden zich te ontwikkelen en zo zijn of haar positie op de interne en externe arbeidsmarkt te vergroten. Het regelmatig wisselen van functie (mobiliteit), kan de arbeidsmarktpositie van een werknemer verbeteren.

Het OPUT vindt dat de huidige kadernota voornamelijk gericht is op de interne en externe mobiliteit van werknemers. Ofschoon employability en mobiliteit begrippen zijn, die in elkaars verlengden liggen en elkaar kunnen versterken, dienen ze niet onder één noemer te worden gebracht.

Een werknemer kan zijn positie op de arbeidsmarkt ook binnen z'n huidige functie verbeteren, door zich te specialiseren. Het OPUT vindt dat de nota meer gericht moet zijn op employability en minder op (externe) mobiliteit en afvloeiing.

De nota dient de belangen van werkgever en werknemer gedetailleerd uit te werken en aan te geven waar de belangen van beiden samen komen. In de huidige nota wordt dit niet gedaan.

Bij de uitwerking dient rekening gehouden te worden met de verschillende levensfasen van de werknemers. Het plan dient aantrekkelijk te zijn voor jong en oud.

Daarom dient er Levensfasegericht P-beleid geformuleerd te worden, P-beleid gedifferentieerd naar levensfase waarbij ook gedacht wordt vanuit het perspectief van de werknemer.

Voor diegenen die een stapje terug willen doen in de organisatie, dient naast promotie ook demotie tot de mogelijkheden te behoren.

Het OPUT onderschrijft het standpunt dat stilstand op den duur achteruitgang betekent.

Om employability een kans van slagen te geven, dienen plannen voldoende draagvlak te krijgen in de organisatie en aantrekkelijk te zijn voor zowel werknemer als werkgever.

Dwang biedt hier geen soelaas.

Het maximaal stimuleren van gewenst gedrag wel.

Die stimulans kan worden gegeven door de faciliteiten centraal aan te bieden en werknemer en leidinggevende hierin te coachen.

Hiervoor is een belangrijke rol voor personeelszaken weggelegd.

In de kadernota wordt echter de rol van PA&O summier beschreven.



VOOR KWALITEIT AAN DE UNIVERSITEIT

Het OPUT vindt dat deze rol van PA&O als coach duidelijker en in meer detail in de nota beschreven moet worden.

Met vriendelijke groet,

Voorzitter OPUT  
Rob klapwijk  
Telnr: 4505  
Email: r.klapwijk@utwente.nl