

"Marel wil de partner zijn in jouw loopbaan."

De belangrijkste factor in het succes van onze organisatie is de menselijke factor: daarom vinden wij het van belang om energie te steken in het faciliteren van de ontwikkeling en welbevinden van elke collega.

We streven ernaar om elke medewerker in te zetten in de rol die bij de medewerker past, zodat de talenten van die medewerker zo goed mogelijk tot zijn recht kunnen komen. Hiermee wordt een belangrijke bijdrage geleverd aan een lerende organisatie waar het prettig is om te werken. Wij willen als organisatie de partner zijn in jouw loopbaan, een loopbaan die door jou zelf wordt bepaald en ingevuld.

Uitgangspunten

Duurzame inzetbaarheid geldt voor iedereen

Regie nemen over je eigen ontwikkeling is voor iedereen belangrijk, ongeacht leeftijd, ervaring, opleiding etcetera. De diepgang kan echter verschillend zijn per medewerker en dient afgestemd te zijn op de medewerker. Marel wil graag de partner zijn in jouw loopbaan, en dit betekent dat jij als eerste aan zet bent om bij je leidinggevende kenbaar te maken dat je graag werkt aan je duurzame inzetbaarheid.

Uitgangspunt is dat de leidinggevende en de organisatie daarin ook tijd en ruimte vrij maken voor afgesproken activiteiten en dit ook nakomen.

Marel is geen fastfoodrestaurant....

Duidelijk is dat Marel geen fastfoodrestaurant of consultancy bureau is. In deze organisaties kennen ze zogenaamde 'mechanische loopbaanpaden'. Eigenlijk weet je van te voren welke stappen je kunt zetten als je maar hard genoeg werkt. Binnen Marel zien we de organisatie en de mens als continu in beweging. Het is zo gezien erg moeilijk om allerlei vaste paden te benoemen waar medewerkers overheen kunnen wandelen. Ook streven we naar een zo plat mogelijke organisatie. Dit betekent dat loopbaanbeleid niet alleen moet gaan over verticale groei maar ook over horizontale groei. Het vervullen van allerlei rollen, het participeren in projecten en het bijdragen in nevenactiviteiten levert ook een grote bijdrage aan je loopbaan. We gaan uit van richtingen die een medewerker op kan, er worden geen specifieke rollen of functies beloofd aan de medewerker. Wel kunnen afspraken worden gemaakt ten aanzien van activiteiten die de medewerker kan doen om zich te ontwikkelen in die richting.

Win – win voor medewerker en Marel

Doel van ons loopbaanbeleid is dat we medewerkers ontwikkelen in een richting die is afgestemd op zowel de doelstellingen van de organisatie als de ambities en talenten van de medewerker. Er moet dus een win-win situatie gecreëerd worden voor medewerker en Marel.

*Wat zou er
kunnen gebeuren
als je vandaag
besluit je hart
te volgen?*