

Employability scan

1. Ik wil werken aan mijn inzetbaarheid

De ICT branche is in beweging. De arbeidsmarkt wordt krappere en werknemers moeten langer doorwerken. Tegelijkertijd moeten ICT bedrijven continu innoveren en inspelen op veranderingen om te kunnen blijven concurreren. Daarom heeft de branche behoefte aan goed opgeleide en inzetbare werknemers, nu en in de toekomst. Continue persoonlijke ontwikkeling, blijven leren en flexibel inzetbaar zijn, worden de nieuwe normen.

Al die bewegingen leiden tot kansen, kansen tot nieuwe perspectieven en nieuwe perspectieven tot ontwikkel- en loopbaanmogelijkheden voor jou als medewerker. Ons advies is: pak die kansen, ga in gesprek met je leidinggevende over je competenties, ambities en motivatie en wordt zelf verantwoordelijk voor je inzetbaarheid nu en in de toekomst.

Denk eens na over waar je staat en waar je naar toe wilt. Wat bindt en boeit mij bij mijn huidige werkgever? Wat maakt mijn werk leuk en uitdagend? Wat motiveert mij? Waar ben ik goed in en wat moet ik nog verder ontwikkelen? Welke ambitie wil ik op termijn realiseren? Maar vooral ook: hoe ga ik dat dan bereiken en wie en wat helpt mij daarbij?

2. Hoe pak je zo iets aan?

Wij stellen de volgende stappen voor:

- a) Zelfdiagnose: kijk naar jezelf en bepaal waar je goed in bent en wat je wilt, nu en in de toekomst
- b) Gesprek voeren: ga in gesprek met je leidinggevende
- c) Afspraken maken: maak met je leidinggevende concrete afspraken over je mogelijkheden en ontwikkelacties
- d) Ontwikkelacties: ga aan de slag met je ontwikkelacties

3. De Loopbaanspiegel

Vraagt u zich af of u uw huidige werk kunt blijven doen? Of bent u daar nu niet mee bezig en vindt u dat iets voor de toekomst? Het wordt steeds belangrijker om af en toe na te gaan hoe u er voorstaat in uw loopbaan. Daarom biedt Werkgevereniging ICT u een hulpmiddel aan: de loopbaanspiegel. De resultaten geven in grote lijnen aan hoe het staat met de balans in uw loopbaan. Is die gunstig of ongunstig en hoe komt dat? U vult de vragen in en krijgt een advies op maat.

- De test geeft via 32 vragen een beeld van je loopbaanverwachting en loopbaankracht (inzetbaarheid en loopbaanactie)
- De test duurt ongeveer 5 minuten.
- Lees het advies en bepaal die zaken die zou willen aanpakken.
- uw loopbaanverwachting,
- uw verwachting voor de nabije toekomst
- uw loopbaankracht, dwz:
 - a. inzetbaarheid: kennis, ervaring, hoe staat u tegenover vernieuwing?
 - b. loopbaanactie: ondernemen u en uw leidinggevende actie met het oog op uw loopbaan?

a. Hoe vul ik de vragenlijst in?

De meeste vragen bieden een aantal opties waarvan er één gekozen moet worden. Met de toetsen 1 t/m 9 kunt u snel de antwoorden invoeren. Vul de vragenlijst serieus in, dan zijn de resultaten ook betrouwbaar. De vragen zijn verdeeld over een aantal schermen. Geef antwoord op alle vragen op het scherm en klik dan op de knop Verder. Uw privacy is gegarandeerd. Uw gegevens worden volledig anoniem opgeslagen en verwerkt. Dus niemand weet welke antwoorden u hebt gegeven

b. Toelichting test

In de test wordt gevraagd naar loopbaanverwachting en loopbaankracht. Hieronder leest u wat daar onder verstaan wordt.

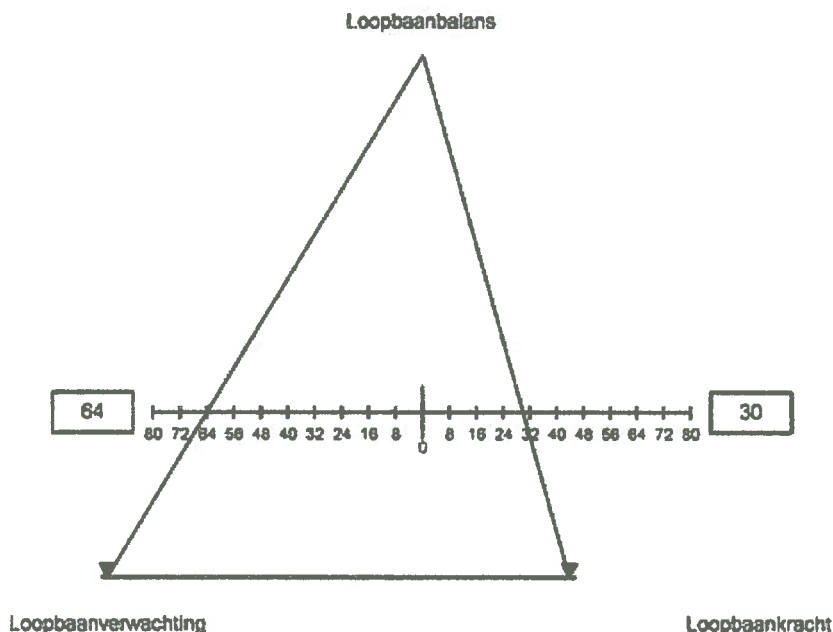
Test je inzetbaarheid via: <http://www.loopbaanspiegel>

c. Loopbaanverwachting

Bij loopbaanverwachting gaat het om de toekomstkansen zoals u die inschat. Er wordt gevraagd naar uw verwachtingen. Mogelijk verwacht u dat u op dezelfde plek zult blijven werken of overgeplaatst zult worden naar een lagere functie.

Mogelijk verwacht u dat u zult doorstromen naar eenzelfde soort functie als de huidige of naar een hogere functie. Dat verschil in verwachting kan diverse oorzaken hebben. Het kan bijvoorbeeld liggen aan uw inzetbaarheid. Maar het kan ook te maken hebben met wat uzelf of uw leidinggevende doet, bijvoorbeeld aan scholing of aan loopbaangesprekken. Ook is het mogelijk dat u door zorgtaken of andere privéomstandigheden op dit moment niet met uw loopbaan bezig bent.

Naast de loopbaanverwachting wordt in deze test gekeken naar loopbaankracht. Aan de loopbaankracht moet steeds gewerkt worden. Het maakt dan niet uit of u op dit moment verwacht een stap te maken in uw loopbaan of dat in de toekomst wilt gaan doen. In de eerste figuur ziet u uitgebeeld hoe het gesteld is met het evenwicht tussen uw loopbaanverwachting en loopbaankracht. Hieronder volgt een voorbeeld van iemand die de test heeft ingevuld:



Dit is een voorbeeld. De loopbaanverwachting en de loopbaankracht zoals door deze persoon beoordeeld zijn niet met elkaar in evenwicht. De loopbaanverwachting in dit

voorbeeld is hoog en de loopbaankracht is laag. Dat betekent dat de invuller niet realistisch is. Hij denkt veel kansen te hebben maar is niet breed inzetbaar en neemt niet veel actie.

d. Loopbaankracht

De scores op loopbaankracht zijn onderverdeeld in vier gebieden. Die ziet u uitgebeeld onder uw persoonlijk advies. Hier volgt nu eerst een toelichting op die vier gebieden:

e. Inzetbaarheid

Wie inzetbaar wil blijven, voor de huidige of een andere functie, moet zich blijven ontwikkelen. In deze test is daarom gekeken hoe u zich heeft ontwikkeld:

VERBREDING: Hebt u zich voldoende verbreed, is uw werk- en scholingservaring gevarieerd zodat u breed inzetbaar bent?

VERNIEUWING: Was uw ontwikkeling voldoende gericht op toekomstige vernieuwing, bent u 'bij-de-tijd' gebleven?

f. Loopbaanactie

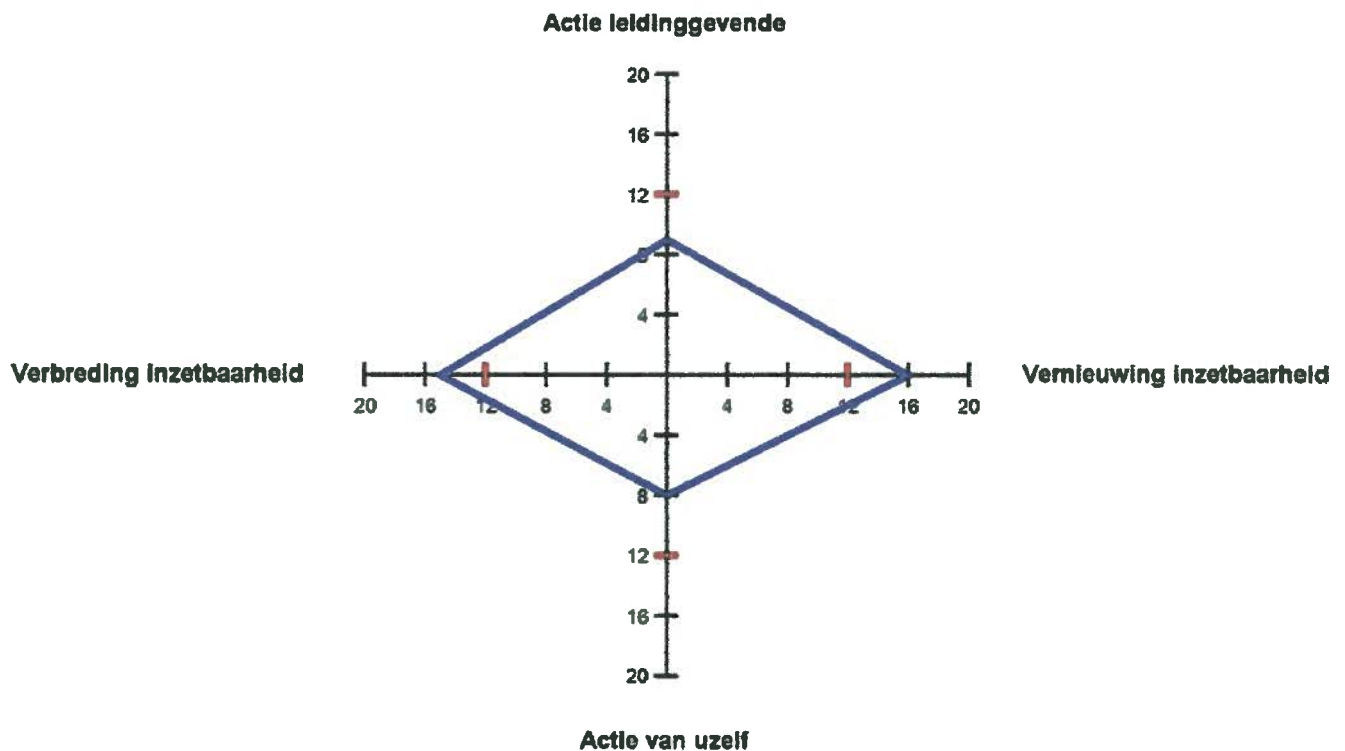
Wie aan de loopbaan wil werken moet zelf actie ondernemen. Maar het is ook van belang dat uw manager u ondersteunt.

loopbaanactie door UZELF

Tegenwoordig wordt verwacht dat u zelf loopbaanactie onderneemt. Dat u nadenkt over de loopbaanmogelijkheden en scholing. Hoe meer actie u onderneemt, hoe meer kans dat er werkelijk iets verandert.

loopbaanactie door uw LEIDINGGEVENDE

Uw initiatieven voor loopbaanacties hebben meer kans van slagen als uw leidinggevende u ondersteunt. Uw leidinggevende is degene die weet wat mogelijk is binnen de organisatie en welke ontwikkeling van belang is voor de afdeling. Hoe meer mogelijkheden de leidinggevende biedt, hoe meer kans van slagen uw loopbaanactie heeft.



Dit is een voorbeeld: hier valt uit af te lezen dat de beperkingen van deze persoon in loopbaankracht niet zitten in de inzetbaarheid, maar vooral in de loopbaanacties. Dit geldt zowel voor loopbaanacties van de leidinggevende als van de persoon zelf.

4. Stof tot nadenken

Deze test geeft je waarschijnlijk genoeg stof tot nadenken over je inzetbaarheid in je huidige functie en over je inzetbaarheid in eventuele andere functies.

Maak hiervan een samenvatting als voorbereiding op een gesprek met je leidinggevende. Neem hierbij de volgende aandachtspunten mee en beschrijf ze bondig en concreet:

1. Waar ben ik tevreden mee en waarmee minder
2. Waar ben ik goed in en waar minder
3. Wat wil ik op termijn gaan doen, passend bij mijn talenten en ambities (binnen mijn huidige functie of in een andere functie)
4. Waar zie ik de mogelijkheden binnen de afdeling en/of organisatie
5. Wat wil ik (verder) leren en/of ontwikkelen
6. Wat heb ik daarvoor nodig, passend bij mijn leerstijl (ervaring opdoen /opleiding & training/coaching/ e.d. of combinaties daarvan)
7. Wat wil en kan ik wanneer doen; maak een realistische tijdsplanning

Heb je alles op een rijtje, maak dan een afspraak met je leidinggevende en vertel waar je het over wilt hebben. Dit initiatief van jou kan natuurlijk ook onderdeel zijn van de normale gespreksmomenten met je leidinggevende, bijvoorbeeld tijdens een functioneringsgesprek of persoonlijk werkoverleg.

→ Tip: laat er geen gras over groeien, je bent nu goed voorbereid, dus zo snel mogelijk in gesprek

5. Gesprek voeren

Als het goed is weet je wat je wil gaan vertellen en vragen. Nu volgen nog een aantal stappen waarmee je het gesprek goed kan voorbereiden en voeren:

1. Starten: neem het initiatief, het is jouw verhaal en geef het tijdsbestek aan; houd de mogelijkheid open voor een vervolgesprek
2. Inleiden: geef kort en bondig aan wat je wilt bespreken en waarom
3. Toelichten: geef kort en bondig een toelichting wat je gedaan hebt (zelfdiagnose gemaakt met behulp van testen en samenvatting) en wat je conclusies zijn
4. Presenteren: geef concreet aan wat je wilt ontwikkelen en doen, nu en in de toekomst; onderbouw dit met elementen uit je zelfdiagnose
5. Reactie vragen: vraag je leidinggevende of hij/zij jouw zelfdiagnose, wensen en ontwikkelacties begrijpt en herkent; luister actief door samen te vatten en door te vragen
6. Discussie voeren: vraag je leidinggevende om mee te denken en probeer overeenstemming te krijgen over mogelijkheden en oplossingen; nu wederzijds: luister actief door samen te vatten en door te vragen
7. Afronden: geef kort en bondig een samenvatting van wat besproken is: waar is overeenstemming over, wat moet er nog gecheckt of uitgezocht worden, wat zijn de

wederzijdse toezeggingen, wie doet wat en stem af of er nog een vervolgesprek nodig is

8. Afsluiten: bedank je leidinggevende voor het gesprek en zijn bijdragen
9. Verslag: maak zelf een kort verslag en stuur dit voor akkoord naar je leidinggevende

Vaak is er een vervolgspraak nodig, voordat er definitieve afspraken gemaakt kunnen worden.

→ Tip: laat ook hier geen gras over groeien, maak die afspraak en laat er niet te veel tijd tussen zitten.

6. Afspraken maken

Hier gaat het uiteindelijk om: maak het formeel, maak het je eigen verantwoordelijkheid en maak het concreet met ontwikkelacties in de tijd en met ondersteuning van je leidinggevende en vanuit de organisatie (afdelingen zoals: personeelszaken, opleiding & training en mobiliteit).

Tips: maak SMART afspraken:

- **Specifiek** = concrete ontwikkelacties en mogelijkheden
- **Meetbaar** = de resultaten van ontwikkelacties zijn te meten
- **Acceptabel** = beide partijen zijn het eens over de ontwikkelstappen en mogelijkheden
- **Realistisch** = de ontwikkelstappen en mogelijkheden zijn haalbaar
- **Tijdsgebonden** = de ontwikkelstappen en mogelijkheden zijn in de tijd gepland

Leg de afspraken dus vast en spreek af op welke momenten de voortgang wordt besproken.

→ Tip: maak de afspraken en voortgang onderdeel van de bestaande personeelsgesprekken, zoals: plannings-, functionerings- en beoordelingsgesprekken

→ Tip: maak de afspraken en voortgang onderdeel van de bestaande personeelssystemen, zoals: persoonlijke ontwikkelplannen (POP) en persoonlijke loopbaanplannen (PLP)

7. Ontwikkelacties

Gewoon doen dus en snel terugkoppelen en vieren als je iets hebt afgerond. Rest ons je succes te wensen met het werken aan je inzetbaarheid. Als het allemaal lukt, creëer je een win-win perspectief: winst voor je zelf en winst voor je organisatie.