

Q&A LCS Event Duurzame Inzetbaarheid

Vragen naar aanleiding van onderzoek place branding

Wordt met ‘werkenden’ zowel vaste als flexible krachten bedoeld?

Jazeker, het betreft alle werkenden, in welke contractvorm dan ook.

Is ook onderzocht op welke kanalen de doelgroep zoekt naar werk?

Nee, dat is niet onderzocht. We hebben ons in dit onderzoek vooral gericht op persoonlijke drijfveren.

Hoe groot is de groep mbo'ers die heeft gereageerd?

Dat waren ca. 460 personen; ongeveer een derde van het totaal aantal respondenten.

Vragen aan Manon Graafland | Eigen regie op duurzame inzetbaarheid

Interessant model, maar ik ben benieuwd hoe wij hier in het onderwijs mee aan de slag kunnen.

In feite moet je niet met DI beginnen als het een noodzaak is. Daarmee moet je al veel eerder beginnen, namelijk al in het onderwijs. Hier begint het aanleren van vaardigheden. Door mensen al op jonge leeftijd bewust te maken van inzetbaarheid en hen aan te leren dat het normaal is om daarover te praten en na te denken, raken ze daar al vroeg mee vertrouwd.

Hoe leer je zelf regie nemen? Hoe kun je het aanleren?

Ja, dit is wel aan te leren, maar het is vooral een kwestie van durven en véél oefenen.

Vragen aan Anna van der Horst | Proactief loopbaangedrag: hoe kom je in beweging?

Die interne locus of control, kun je dat aanleren?

Dat is in principe aangeleerd gedrag, dat vanaf al heel jong begint. En bij de een past het meer dan bij de ander. Toch is het wel iets wat je kunt beïnvloeden.

Ligt bij proactief loopbaangedrag niet de aanname dat medewerkers dat intrinsiek ook zouden willen? In de schoonmaaksector zijn bijvoorbeeld veel medewerkers zonder kwalificaties, korte contracten, niet-Nederlands sprekend en met weinig carrière perspectief, weinig kennis en motivatie voor ontwikkeling. Hoe kan je deze medewerkers in proactief loopbaangedrag in beweging krijgen?

We hopen natuurlijk heel erg dat mensen uit zichzelf in beweging gaan komen. Maar dat blijft lastig zonder absolute noodzaak. Je moet hierbij vooral ook kijken naar: zijn er externe factoren waardoor een persoon in beweging zou willen komen? Is er een reden, is het relevant, is het mogelijk, is er begeleiding? Is er enthousiasme, wordt het leuk gemaakt om dit te doen? Als het aanbod slecht is; een niet-leuke baan, weinig doorgroeimogelijkheden en geen begeleiding, dan is de kans klein dat ze in beweging komen.

Hierbij is ook de juiste toon van belang. Hoger opgeleide professionals vinden het prettig om op een bepaalde manier over zichzelf te praten, terwijl praktisch opgeleiden dit liever bespreken vanuit een praktijksituatie.

Is er ook onderzocht hoe dit werkt voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt? Hoe kunnen zij het beste geholpen worden om meer regie te nemen?

Een hele terecht vraag, die mij vaak wordt gesteld. Voor de een is dit lastiger dan voor de ander. De een kan goed reflecteren en zelf actie te ondernemen en de ander niet. Toch blijkt uit verschillende onderzoeken dat het op alle niveaus goed mogelijk is om dit aan te leren en te begeleiden, maar ook dat de werkomgeving hier een belangrijk rol in speelt. Het skillspaspoort is hier een heel mooi voorbeeld van. Hierbij stappen we af van traditionele dingen als ontwikkelgesprekken. We kijken meer naar wat je doet in de dagelijkse praktijk, wat dat betekent en wat je daar allemaal mee kunt. Dat is al een hele effectieve, belangrijke stap in inzetbaarheid.

Vraag aan Aukje Nauta | Nooit meer doen alsof. Nieuwe handvatten voor duurzame inzetbaarheid

Ook belangrijk in de voorbeelden dat de werkgever/leidinggevende 'durft' los te laten en de ruimte wil geven. Ook als er veel andere belangen zijn. Zoals lerarentekort enzo. Hoe organiseer je de juiste houding onder de managers? Het gunnen van de i-deal, ondanks de andere belangen die er zijn.

Die werkgever moet eigenlijk één ding goed in z'n oren knopen: je bindt mensen door ze los te laten. Wanneer je ze de ruimte geeft om zich te ontwikkelen, dan blijven ze. Als je ze vast houdt, dan lopen ze weg.