

Het Carrière Kompas

Handleiding voor organisaties



Het Carrière Kompas is een digitale tool die de professionele identiteit van (aankomende) technische professionals inzichtelijk maakt.

Juni 2022

Maaïke Endedijk, Marlon Nieuwenhuis, en Ruth van Veelen

Deze korte handleiding is geschreven voor professionals in de technische sector (HR professionals, teamleiders, loopbaancoaches, leidinggevenden) die het Carrière Kompas willen gebruiken in hun organisatie om medewerkers te begeleiden in hun professionele ontwikkeling. Wanneer u nog niet goed bekend bent met het Carrière Kompas adviseren wij om eerst de algemene handleiding over het Carrière Kompas te lezen. Deze kan gedownload worden op <https://thecareercompass.app>

Hoe kan het Carrière Kompas worden gebruikt in uw organisatie?

Organisaties in de technische sector zijn altijd bezig met verandering, innovatie en leren. Ook van medewerkers wordt verwacht dat zij zich blijvend ontwikkelen in wie ze zijn als professional. Hierbij kan het gaan om het concreet aanleren of updaten van vakkennis en vaardigheden, maar in bredere zin ook om hoe je je werk wilt inrichten, welke professionele rollen en taken goed bij je passen en hoe je je wil ontwikkelen. Dit wordt ook wel de professionele identiteit genoemd. Ontwikkeling van de professionele identiteit gaat vaak automatisch/onbewust, door ervaring, dagelijkse interacties met collega's, kennismaking met verschillende soorten projecten en werkomgevingen etc. Maar gedurende verschillende loopbaanfasen is het ook belangrijk om als professional stil te staan en je bewust te worden van hoe al die ervaringen je nu eigenlijk vormen, of je daar energie van krijgt, en of dat (nog steeds) de kant is die je op wilt in je werk. Voel je je thuis op je werk, en doe je werk in een werkomgeving die goed bij je past? Word jouw unieke bijdrage gewaardeerd door de collega's, leidinggevende, teamgenoten? Herken je jezelf in andere collega's? En als dit niet zo is, wat betekent dit dan?

Het Carrière Kompas biedt ondersteuning bij het vinden van het antwoord vragen als: wie ben ik als technische professional? Wat zijn mijn karakteristieken, waarden, vaardigheden? En hoe verhouden deze zich tot andere technische professionals? Dit helpt bij het maken van doordachte werk- en carrièrekeuzes, maar het kan ook in bredere zin het bewustzijn en de beeldvorming vergroten wat betreft de diversiteit aan technische professionals die er zijn. Door dit meer inclusieve beeld, kan de identificatie met het beroep verbeteren voor een diversere groep medewerkers. Het Carrière Kompas kan worden ingezet in werk- en onderwijsituaties, zowel op individueel niveau, als op groepsniveau (denk aan afdelingen of teams). We lichten hieronder de verschillende mogelijkheden toe voor het gebruik in organisaties: om werknemers te ondersteunen bij het ontwikkelen van hun professionele identiteit, maar ook bij teamwerk of om als bedrijf beter zicht te krijgen in de diversiteit aan technisch talent.

Voor individuele professionals

Het Carrière Kompas kan op verschillende momenten ingezet worden ter ondersteuning van individuele professionals. Dit kunnen momenten zijn waarop de medewerker zelf behoefte heeft aan inzicht om zo betere keuzes te maken binnen het werk of voor de toekomstige carrière of als onderdeel van het loopbaan ontwikkelingsprogramma. Het Carrière Kompas kan door de medewerkers zelfstandig worden gebruikt, maar ook worden ingezet als input voor ontwikkelingsgesprekken, tijdens sollicitatieprocedures, of tijdens transities of veranderingen in het werk van medewerkers. Het kan worden gebruikt ter versterking of

aanscherping van het professioneel zelfbeeld dat er al is. Maar juist ook in situaties waarin dit zelfinzicht ontbreekt, bijvoorbeeld omdat de medewerker moeilijk woorden kan geven aan hoe die zichzelf ziet, of wat die wil qua werk- en carrièrekeuzes. Ook als de medewerker zich wellicht niet meteen herkent in de uitkomsten, kan het helpen om beter te verwoorden hoe die zichzelf ziet en kan dit aanleiding zijn om verdere feedback te vragen. Ons onderzoek heeft laten zien dat de feedback van het Carrière Kompas over de professionele identiteit (in vergelijking tot anderen die dat niet kregen) ervoor zorgde dat men meer geneigd was om verder over zichzelf te willen leren en carrièrekeuzes te gaan maken. Het Carrière Kompas kan dus een belangrijke impuls geven aan het na denken over wie je bent en hoe je je verder wilt ontwikkelen. In de evaluatie beschreven de deelnemers aan het onderzoek dat de feedback van het Carrière Kompas interessant was, de resultaten logisch aanvoelden aan de inhoud leerzaam was. Echter, ze gaven ook aan nog behoefte te hebben aan ondersteuning bij de vervolgstappen. Daar speelt de rol van leidinggevendenden, hr professionals en loopbaancoaches dus een belangrijke rol.

Al met al is het carrière kompas een behulpzaam instrument bij professionele identiteitsontwikkeling en carrièrekeuzes van technisch professionals. Maar ondersteuning is gewenst bij de interpretatie en de uitkomsten omzetten in een actieplan. Het Carrière Kompas kan dus heel goed ingezet worden als onderdeel van bestaande loopbaangesprekken en andere carrière-ontwikkelingstrajecten vanuit een professionele identiteitsbenadering.

Gebruik in teamverband in organisaties

Het Carrière Kompas kan ook worden ingezet in teamsituaties. Bijvoorbeeld als teambuilding activiteit wanneer een nieuwe groep technici aan een project start. Het kan één van de opdrachten zijn in een dergelijke teambuilding dag. Projectwerk in verschillende teams is vaak gebruikelijk in de technische sector. Aan de start van zo'n project is het waardevol om na te denken over wie je bent en wat je wil gaan doen in het team. Bij het gebruik van het Carrière Kompas op groepsniveau worden alle medewerkers gevraagd om het carrière kompas in te vullen. Er kan vervolgens voor een individuele of gezamenlijke verwerkingsopdracht gekozen worden. De reflectievragen (wat herken je, wat voelt als niet kloppend, wat zou je willen ontwikkelen, etc.) die ook vermeld staan op de feedbackwebsite, kunnen bijvoorbeeld in duo's of kleine groepjes worden besproken. Om een veilig klimaat te scheppen is het belangrijk dat medewerkers er bewust van worden gemaakt dat al deze profielen voorkomen onder technische professionals die succesvol in de technische sector werkzaam zijn en dat niet een profiel beter of meer waard is dan de andere.

Bij samenwerking tijdens groepswork

Bij projectwerk, zeker wanneer medewerkers vanuit verschillende expertises of specialisaties samenwerken, is het belangrijk dat de verschillende talenten van eenieder goed worden benut. Op basis van direct zichtbare of beschikbare informatie (geslacht, leeftijd, nationaliteit) kunnen al gauw aannames gedaan worden over "wie die ander is" en "hoe rollen verdeeld moeten worden" die mogelijk gebaseerd zijn op heuristieken en onvoldoende recht doen aan het potentieel aan kennis, ervaring en perspectieven die onder de oppervlakte aanwezig is de groep. In het onderzoek hebben we daarom groepen eerst

een verkorte versie van het Carrière Kompas laten invullen, dit met elkaar laten delen en op basis van informatie over de diversiteit in professionele identiteitsprofielen in het team een rolverdeling laten maken. Dit materiaal is beschikbaar (zei <https://thecareercompass.app>) en kan eenvoudig aangepast worden voor de eigen context. Omdat deze opdracht ongeveer twee uur in beslag neemt, is deze vooral geschikt voor langere samenwerking (d.w.z. van meerdere weken). Daarnaast hebben we ervaren, dat het belangrijk is dat teamleiders of wat meer op afstand staande coaches ook goed begeleiden bij deze teamactiviteit.

Voor organisaties

Voor organisaties is het belangrijk om inzicht te hebben in de diversiteit aan medewerkers. Wat voor type (aankomende) technische professionals trekt mijn bedrijf aan? Welke blijven en welke verlaten het bedrijf? Met welk profiel verlaten zij de organisatie? En hoe sluit de diversiteit aan (senior) leidinggevendenden aan bij de diversiteit aan (nieuwe/junior) medewerkers? Het is mogelijk om een scan van de organisatie te laten maken, door uit elke functielaag een deel van de medewerkers het Carrière Kompas in te laten vullen. Zij krijgen dan ook vragen over hoe ze in hun werk staan, welke carrièreactiviteiten ze ondernemen en of de technische werkomgeving ook in de toekomst de gewenste werkcontext is. Op basis van de dataset van een groot aantal technische bedrijven kan in een rapportage een benchmark worden gegeven om zo ook inzicht te krijgen in hoe de medewerkerspopulatie van de ene organisatie verschilt met andere organisaties (geanonimiseerd). Op de site van <https://thecareercompass.app> is een voorbeeldrapportage te vinden.

Tot slot

Voor het inzet van het Carrière Kompas is het belangrijk om te realiseren dat de medewerker zelf de feedback ontvangt en hier ook zelf eigenaar van is. De opleiding krijgt uitkomsten van individuele studenten dus niet opgestuurd. Bovendien geeft het Carrière Kompas inzicht in het zelfbeeld van de student en niet in de objectieve competenties. Het kan dus niet worden gebruikt om op dit vlak formele assessments te doen. Immers, een medewerker kan bijvoorbeeld door een nieuw project te starten juist inzicht krijgen dat diens ontwerpvaardigheden nog verder ontwikkeld kunnen worden dan eerder gedacht door blootstelling aan nieuwe innovaties en kennis. Dan kan het zelfbeeld dus over tijd een daling te zien zijn, omdat men zichzelf begint te vergelijken met een meer geprofessionaliseerde doelgroep op dit terrein. Maar dit betekent niet dat de medewerker over tijd minder goed is geworden in het ontwerpen (in dit geval: in tegendeel).

Het Carrière Kompas is bedoeld voor medewerkers en studenten die zich al in de technische sector bevinden. De feedback geeft inzicht ten opzichte van andere technische medewerkers en studenten. Dit maakt het Carrière Kompas uniek in zijn soort. Maar het Carrière Kompas kan ook goed worden ingezet naast andere instrumenten. Deze andere instrumenten maken vaak een vergelijking tussen de individuele score ten opzichte van de algemene (werk)populatie (dus ook buiten de techniek). Ook andere tools die verschillende technische profielen in kaart brengen richten zich op de algemene populatie, bijvoorbeeld door verschillende typen jongeren en hun interesse in de techniek in kaart te brengen (bijv., Bèta&TechMentality-model). Daarmee geeft het Carrière Kompas wat meer gedetailleerd inzicht in wat voor *technische* professional iemand is.