KoersKaart®

de wereld van werk verandert

werk aan de werkomgeving!

TNO innovation for life

120 MIN | 3-9

PRINT | START

1 Startpunt

5 min

LEES HARDOP VOOR: De wereld van werk verandert. Hoewel deze veranderingen gunstig kunnen zijn voor organisaties, kan het voor medewerkers lastig zijn om zich te blijven ontwikkelen.

We denken snel dat er individuele hulp nodig is, terwijl het veel effectiever is om een **steunende werkomgeving** te scheppen die ontwikkeling stimuleert.

Deze KoersKaart begeleidt vandaag jullie gesprek om werk te maken van zo'n werkomgeving.

Wie pakt de rol van Tijdbewaker?
Jij bewaakt de speelduur én de tijd bij elke vraag.

NOTEER IN DE VAKKEN

Wie pakt de rol van Doorvrager?
Jij vraagt kritisch door waar anderen stoppen.

2 Kennismaken

15 min

	Hoeveel **ruimte** ervaar jij op dit moment om aan jouw eigen toekomst te werken? *Licht toe!*	En wanneer is voor jou de **werkomgeving** steunend om daar ruimte voor te ervaren? *Deel een voorbeeld.*
Speler A		
Speler B		
Speler C		
Speler D		
Speler E		
Speler F		
Speler G		
Speler H		
Speler I		

3a Stimuleren

5 min

Stel, jullie willen als groep ervoor zorgen dat medewerkers in jullie organisatie zélf aan de slag gaan met hun loopbaan. Op welke **manieren** kunnen jullie hen **stimuleren** tot **proactief loopbaangedrag**? *Bedenk er zoveel mogelijk!*

Proactief loopbaangedrag: *alle initiatieven die mensen nemen om hun werk en loopbaan te verbeteren, zoals nadenken en informatie inwinnen over de toekomst van je werk, netwerken en nieuwe dingen leren en ontwikkelen (LLO).*

We noemen dit ook wel 'vooruit denken en vooruit handelen'.

Klaar? Ga door naar 3b.

KoersKaart

3b Ontdekken

15 min

Door onderzoek zijn we het volgende te weten gekomen:

- ✓ Door **veranderingen** voelen medewerkers zich onzekerder over hun toekomst. Als men **proactief** aan de eigen loopbaan werkt, vermindert dit gevoel sterk.
- ✓ We denken snel dat *individuele* hulp nodig is, terwijl het veel effectiever is om een **steunende werkomgeving** te creëren die ontwikkeling steunt en niet stoort.

Scan nu eerst de code *(koerskaart.com/werkomgeving) om het filmpje en de kernpunten van het onderzoek te bekijken.*

Kijk nu terug naar alle manieren van **3a**: zijn deze gericht op het **Individu** of op de **Werkomgeving**? Zet bij elk antwoord een '**I**' of een '**W**'! *Wat zegt de verhouding tussen beide?*

Nu jullie dit weten, welke manieren schieten jullie nu **nog méér** te binnen om een **steunende werkomgeving** te creëren die proactief loopbaangedrag stimuleert **bij de organisatie van stap 3A**?

4 Werkomgeving

20 min

*Bestudeer nu samen de **infographic** om meer gevoel te krijgen bij de **factoren** die proactief loopbaangedrag stimuleren.*

Wat zijn **steunende** factoren **in jullie werkomgeving(en)** die collega's de **ruimte geven** om zichzelf te ontwikkelen?

Wat zijn **storende** factoren **in jullie werkomgeving(en)** die collega's de **ruimte ontnemen** om zichzelf te ontwikkelen?

Bijv. operationeel, tactisch of strategisch

Factoren voor proactief loopbaangedrag

vooruit denken en handelen rond je loopbaan

1 Individueel

Welke factoren in de persoonlijke situatie bepalen in hoeverre iemand vooruit kan kijken en handelen?

Financiële stress: Financiële (in-)stabiliteit en de mate van schulden beïnvloeden in hoeverre iemand vooruit kan kijken, en soms zelfs het vermogen om überhaupt te solliciteren (geen geld voor vervoer, internet, nette kleding).

Gezondheid: Fysieke en mentale gezondheid beïnvloeden de veerkracht, ruimte en mogelijkheden om vooruit te plannen.

Uitgangspositie: niet iedereen heeft dezelfde loopbaanmogelijkheden. Bijv. vrouwen, ouderen (55+), laaggeletterden en mensen met een migratieachtergrond.

Zorgverantwoordelijkheden: alleenstaande ouders of mantelzorgers hebben minder flexibiliteit in werktijden of beschikbaarheid, en daarom minder loopbaanmogelijkheden.

2 Werk

Hoe makkelijk (of moeilijk) is het om vooruit te denken/ handelen in (onzekere) werksituaties?

Veranderingen op het werk: Denk aan digitalisering en flexibilisering: teveel veranderingen tegelijkertijd remmen leer- en loopbaaninitiatief.

Type contract: (aflopende) tijdelijke- of flexcontracten kunnen initiatieven remmen in plaats van stimuleren.

Arbeidsvoorwaarden: Voldoende inkomen, pensioenregeling, enz. vormen een basis van zekerheid die bijdraagt aan loopbaaninitiatief.

Kwaliteit van werk: Zeggenschap, uitdaging en afwisseling (i.p.v. routinematig werk), stimuleren loopbaanvaardigheden en -initiatief.

Ontwikkelkansen: Promotie, werktevredenheid, kennisdeling en werkplekleren stimuleren loopbaanvaardigheden en -initiatief.

Tijd en ruimte: Wanneer leren en ontwikkelen onderdeel zijn van het werk, wordt proactief loopbaangedrag makkelijker.

3 Netwerk

Welke steun vanuit het persoonlijke netwerk en professionele omgeving speelt een grote rol in leer- en loopbaaninitiatief?

Professioneel netwerk: Collega's binnen en buiten het huidige werk. Kan de kansen op ander werk vergroten en informatie opleveren over toekomstige mogelijkheden.

Indirect netwerk: Breder dan de werkcontext, zoals oud-collega's of mensen langs de lijn bij de sportclub. Levert extra loopbaanopties op.

Steun van vrienden/familie: Emotionele steun helpt om onzekerheid over de toekomst beter aan te kunnen. Voor je loopbaan heb je er minder aan.

Sociale gemeenschap: Mensen die onderdeel zijn van vakbonden, sportverenigingen of andere gemeenschappen laten vaker loopbaaninitiatieven zien en hebben beter zicht op alternatieve loopbaanmogelijkheden.

4 Organisatie

Welke ondersteunende rol kunnen organisaties spelen door een cultuur te creëren die proactief gedrag aanmoedigt?

Leercultuur: Ruimte en waardering voor opleiding en zelfontwikkeling binnen de organisatie. Hoe sterker de leercultuur, hoe proactiever de werknemers.

Loopbaansteun op de werkplek: Toegang tot begeleiding, coaching, training, en budgetten. Probleem is dat de toegang moeilijker te vinden is voor de mensen die dat het meeste nodig hebben.

Psychologische veiligheid: Een open en veilige werkomgeving die ondersteunend voelt draagt bij aan initiatief. In een onveilige omgeving wachten mensen af.

Leidinggevenden: Als de leiding een positief voorbeeld geeft, bevordert dit proactief gedrag. Bijvoorbeeld door ontwikkeling te stimuleren en belonen, maar ook zelf ermee bezig te zijn.

Goede communicatie: Open communicatie over de toekomst, zeker ten tijde van onzekerheid: duidelijkheid over mogelijkheden, informatie over hoe de toekomst van de baan eruit kan gaan zien en welke alternatieven er nodig zijn.

5 Keerpunt

10 min

Jullie zijn halverwege! Lees eerst de vragen hieronder door en neem daarna een pauze als de tijd dit toelaat.

Blik terug: Wat waarderen jullie aan de eerste helft van dit gesprek?

Blik vooruit: Wat spreken jullie af om de tweede helft goed af te ronden?

Verdeel eventueel de rollen van stap 1 opnieuw

6 Voorstellen

TIPS! *Kijk ook naar:*
- ***factoren (stap 4)***
- ***de infographic***

20 min

Pak nu pen en papier *en maak voor jezelf een lijstje:* Waarvan heb jij in het verleden wel eens gedacht:
"Als we […] zouden regelen, dán zou er ruimte ontstaan voor collega's om te werken aan hun toekomst."

Deel jouw **voorstel** met de groep en noteer deze vervolgens hieronder.

Nu alle voorstellen zijn gehoord, welke komen dan **nog meer** in jullie op? *Vul het overzicht aan, ook met te gekke ideeën!*

7 Werk maken

15 min

Welke voorstellen uit de vorige stap zijn het meest interessant om werk van te maken? ***Tip:*** *Focus vooral op de werkomgeving!*

Drie voorstellen om te **ondernemen**
waarvan we heel **snel** de vruchten plukken.
Beschrijf: Wat staat ons als eerste te doen?

A

B

C

Drie voorstellen om te **onderzoeken** die
later veel vruchten kunnen afwerpen.
Beschrijf: Wat staat ons als eerste te doen?

D

E

F

8 Belangrijk

10 min

Blik inhoudelijk terug op het gesprek en trek conclusies: Wat is voor ons nu **werkelijk belangrijk** om tot een steunende en stimulerende **werkomgeving** te komen waarin collega's ruimte ervaren om zichzelf te ontwikkelen?

KoersKaart

9 Eindpunt

5 min

Jullie zijn bij de laatste stap aangekomen.

Blik terug: Hoe hebben jullie dit KoersKaart gesprek ervaren?

Blik vooruit: Wat spreken jullie af om dit gesprek goed op te volgen?

Wanneer spreken jullie elkaar weer?

Deze KoersKaart is jullie gespreksleider. Speel geprint op tafel (**print&play**) of direct digitaal (**project&play**). Geen begeleiding of handleiding nodig, ideaal op grote schaal. Meer weten? Ga naar KOERSKAART.COM/CHECK.

Deze KoersKaart is ontwikkeld door TNO en KoersKaart.

Versie 1 | Juni 2025 | © KoersKaart
Alle kaarten & Maatwerk: KOERSKAART.COM
Creative Commons **CC BY-ND 4.0**
Naamsvermelding-GeenAfgeleideWerken

SEND