

## Vooraf

Dit instrument is bedoeld als ondersteuning voor een andere manier van matchen in het kader van Future Jobs. Deze nieuwe manier van matchen hebben we tot nu toe getypeerd als 'matchen op soft skills'. Uitgangspunt is dat we gaan matchen op 'zachte kenmerken' van werkplekken enerzijds en op 'zachte eigenschappen' van kandidaten en op hun talenten en leerbaarheid anderzijds.

Voor de ontwikkeling van dit concept instrument is gebruik gemaakt van:

- methodiek IVB (individuele, vraaggerichte benadering)
- psychologische assessment tools (o.a. 'de grote vijf', roos van Leary, MBTI)
- meervoudige intelligentie (Gardner)
- leerstijlen van Kolb
- praktische ervaringen

Uit deze instrumenten zijn elementen gehaald die relevant lijken voor Future Jobs. Deze elementen zijn in de meeste gevallen versimpeld, toegesneden op de doelgroep en het soort instap-werk waarop Future Jobs zich richt, en aangevuld met een aantal elementen die in praktijk relevant lijken te zijn. Alle items zijn voorzien van voorbeeldvragen die in gesprekken gebruikt zouden kunnen worden om een beeld te vormen van het betreffende item.

# Matchingstool Future Jobs

## Inleiding

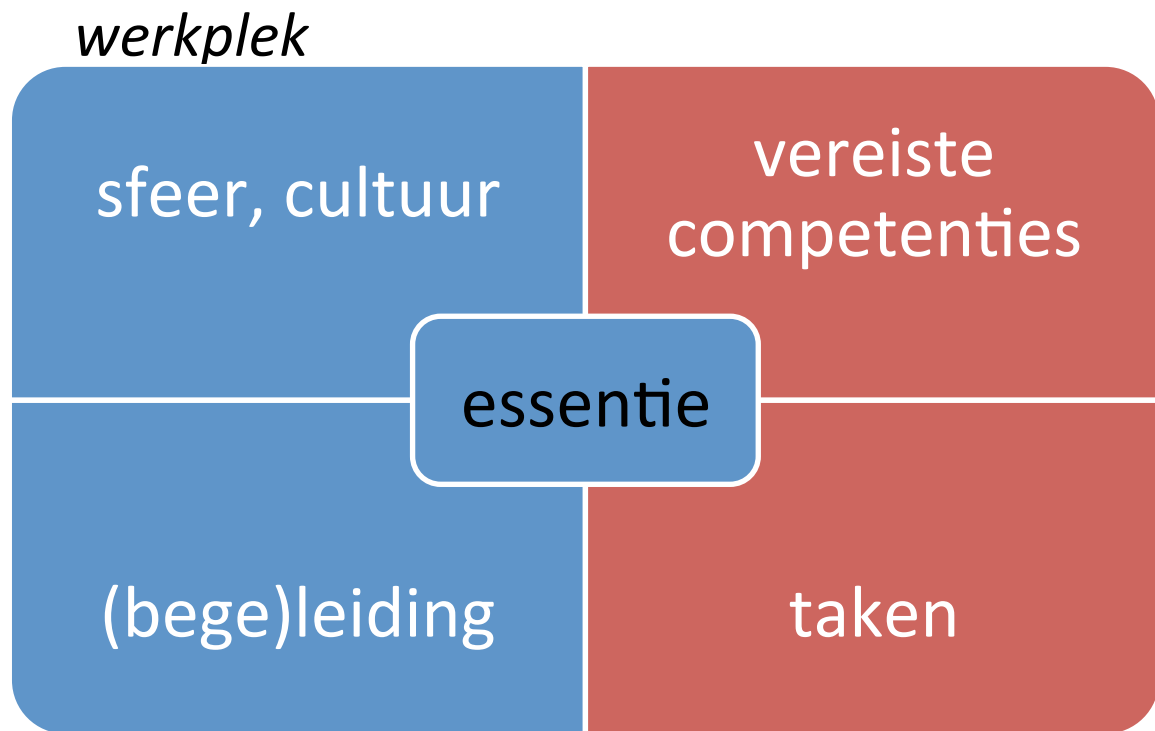
Matching gaat over het bij elkaar brengen van werkplekken en kandidaten. Om te kunnen inschatten of er sprake is van een match, moeten we iets weten van enerzijds de werkplek, anderzijds de kandidaat. Daarbij kijken we in beide gevallen naar dezelfde soort dingen. Een traditionele functiebeschrijving gaat meestal over taken en werkzaamheden en vereiste competenties, en parallel daaraan gaat een traditionele kandidaat-beschrijving over de motivatie en competenties van de kandidaat.

Daarnaast zijn er nog een paar dingen van belang:

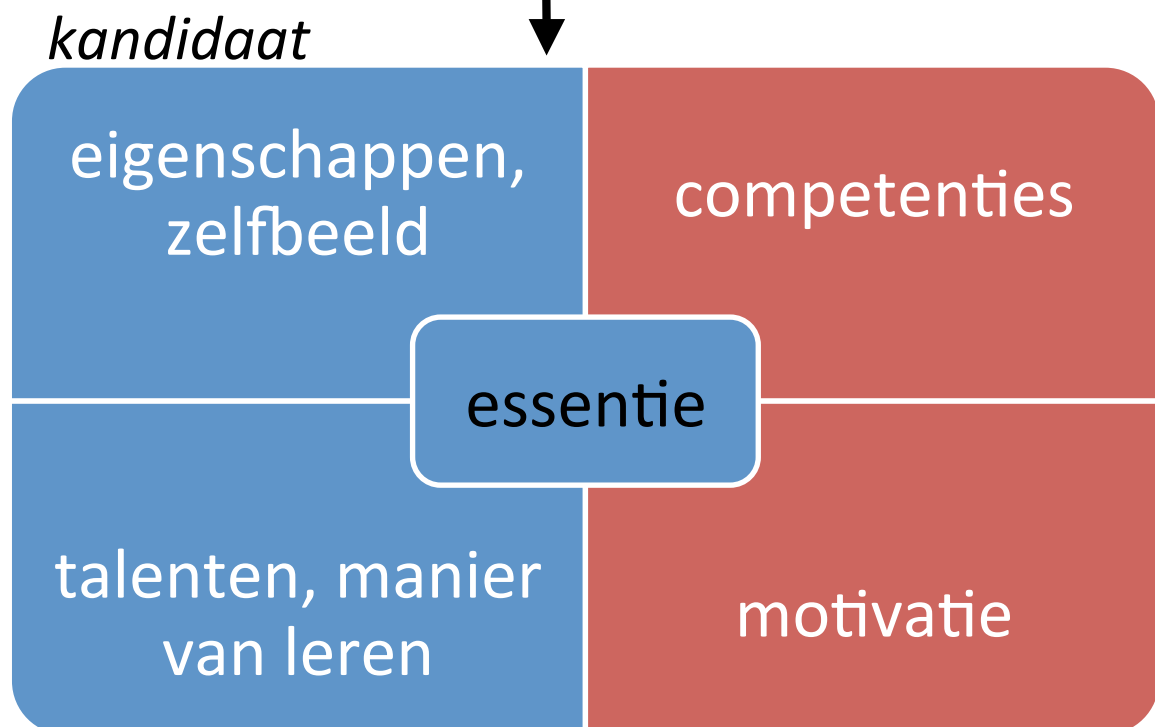
- het zelfbeeld, de persoonlijke eigenschappen en kwaliteiten van de kandidaat in relatie tot de organisatiecultuur. Hoe hoger de functie, hoe meer dit doorgaans een rol speelt. Past deze persoon in dit bedrijf? Deze vraag is echter niet alleen voor hogere functies relevant, maar ook voor instap functies. Of iemand in een bedrijf past, bepaalt in belangrijke mate de duurzaamheid van de match.
- de begeleiding en manier van leiding geven in relatie tot de leerbaarheid van de kandidaat. Voor kandidaten die niet 100% matchen op een werkplek, en zeker voor Future Jobs, is dit een belangrijk aspect voor de toekomstbestendigheid van de match: kan de match in de loop van de tijd verbeteren? Op welke manier?
- alle aspecten kennen een gelaagdheid, van meer oppervlakkig tot meer essentieel. Bijvoorbeeld: wensen, achterliggende motivatie, drive; of vaardigheden voor werkzaamheden die af en toe voorkomen, vaardigheden voor dagelijkse werkzaamheden, vaardigheden die vakmanschap bepalen. De match hoeft niet in alle details te kloppen, als hij in essentie maar klopt; de essentie van de kandidaat sluit aan bij de essentie van de werkplek. Zie je voor je dat deze kandidaat fluitend over de werkvloer loopt? Zal de relatie tussen de kandidaat en de werkgever tegen een stootje kunnen? Wordt het een werkbare relatie? Zie je de kandidaat dit werk doen, eventueel na wat scholing?

In 'normale' matching staan taken, motivatie en competenties meestal centraal. Als de beroepsmotivatie en competenties van de kandidaat maar matchen met de werkplek, proberen we de rest eventueel later voor elkaar te krijgen. Bij Future jobs staan in de matching juist die andere aspecten centraal. Beroepsmotivatie en competenties ontwikkelen we gaandeweg. De inhoud van het werk moet deels nog duidelijk worden (de echte vacature moet nog ontstaan); en vereiste competenties worden gaandeweg ontwikkeld, aan de hand van een monsterboekje/portfolio.

Schematisch ziet dit eruit zoals op de volgende pagina.



Match?



= future job matching



= traditionele matching

	<b>Werkplek</b>		<b>Kandidaat</b>
1	Alleen werken of teamwerk? Mate van collegialiteit?	<i>alleen – samen</i>	Zelfstandigheid of samenwerken? Gericht op zichzelf of op ander?
2	Eigen verantwoordelijkheid of doen wat er wordt gezegd?	<i>leiden – volgen</i>	Eigenwijs of aanpassen?
3	Sfeer: hart geen moordkuil, of je met jezelf bemoeien en gewoon werken?	<i>introvert – extravert</i>	Uitbundig of bedaard? Direct of verlegen?
4	Vraagt werk om controle of om stimuleren van anderen?	<i>wantrouwen – vertrouwen</i>	Basaal wantrouwen of vertrouwen in mensen?
5	Kwantiteit en tempo of is kwaliteit belangrijker?	<i>snel – nauwkeurig</i>	Meer gericht op snelheid of op nauwkeurigheid?
6	Meetbare resultaten of waardering door collega's of leidinggevende?	<i>resultaten – waardering</i>	Taakgericht of relatiegericht?
7	Interessante beloning of uitdagend werk?	<i>beloning – intrinsieke motivatie</i>	Gevoelig voor beloning of voor bevredestiging in het werk?
8	Snelle of langzame herhaling van taken? Resultaten snel of langzaam zichtbaar?	<i>tijdshorizon: kort - lang</i>	Gericht op korte termijn en nu of op lange termijn en later?
9	Afwisselend werk of steeds hetzelfde?	<i>verandering - continuïteit</i>	Afwisseling of vaste structuur?
10	Welk soort talenten zijn vereist? Getallen, taal, beelden, mensen (inlevingsvermogen), zelf, systematiseren	<i>Talenten: goed met woorden en taal, goed met cijfers en logisch denken, goed met beelden en ruimtelijk inzicht, mensenkennis, zelfinzicht, inzicht in de natuur</i>	Welk soort talenten heeft de kandidaat? Getallen, taal, beelden, mensen (inlevingsvermogen), zelf, systematiseren
11	Manier van (bege)leiden: zelf laten ontdekken, reflecteren op werkzaamheden, uitleg, voorschrijven?	<i>Leerstijl: doener, dromer, denker, beslisser</i>	Doener, dromer, denker, beslisser; wat doe je als je een nieuw mobieltje krijgt? Knoppen drukken en kijken wat er gebeurt? Fantaseren over mogelijkheden en uitproberen? Gebruiksaanwijzing lezen? 'Quick start' lezen en aan de slag?
12	Verwachting van werknemer: presteren of leren?	<i>Aanwezigheid van lerende houding: laten zien of ervaren?</i>	Laten zien en presteren of ervaren en reflecteren?
13	Beroep/sector: techniek, zorg, verkoop, onderwijs enz.	<i>Activiteiten/taken/ werkzaamheden</i>	Maken, zorgen, oplossen, overtuigen, overbrengen, enz.?
14	Harde minimum competentie- eisen	<i>competenties</i>	Minimum competenties aanwezig?
15	Bijv. waardering, presteren, waarden uitdragen, inleven, loyaliteit	<b>Essentie</b> <i>Wordt het een werkbare relatie? Waar hangt dat vooral vanaf?</i>	Bijv. uitblinken/laten zien wat je kunt, waardering krijgen, respect, zelfstandigheid, betrokkenheid, inleven, loyaliteit

Deze onderwerpen kunnen op een 5-punt schaal gescoord worden voor de werkplek en voor de kandidaat. Niet alle onderwerpen zijn altijd van toepassing, en soms zullen andere onderwerpen van belang zijn die niet in deze lijst staan.

Onderwerpen 13 en 14 zijn 'traditionele' matchingspunten: werkzaamheden/beroepsrichting en competenties. Deze worden hier alleen meegenomen voor zover het harde minimumeisen zijn; in principe gaat het hier om ontwikkelpunten. Wat betreft harde minimumeisen kan het hier bijvoorbeeld gaan om 'geen hoogtevrees hebben' (steigerbouw), ruimtelijk inzicht hebben (piping), scooter kunnen rijden (vertegenwoordiger).

Punt 15 gaat om de kwalitatieve vraag of het inderdaad een werkbare relatie wordt tussen kandidaat en werk(gever), en waar dat in essentie van afhangt. Zie je voor je dat deze kandidaat fluitend over de werkvloer loopt? Zal de relatie tussen de kandidaat en de werkgever tegen een stootje kunnen? Zie je de kandidaat dit werk doen, eventueel na wat scholing?

Waar gaat dit in essentie van afhangen? Wat is uiteindelijk doorslaggevend voor of het wel of niet wat wordt?

De item-lijst 'werkplek diagnose future jobs' wordt ingevuld door de accountmanager a.d.h.v. een gesprek met de werkgever en eventueel een rondleiding. Voor alle items zijn optionele voorbeeldvragen opgenomen.

De item-lijst 'klant-diagnose future jobs' wordt ingevuld door de matchmaker a.d.h.v. een gesprek met een potentiële kandidaat. Voor alle items zijn optionele voorbeeldvragen opgenomen.

Voor invullen geldt: indien geen voorkeur score 3 invullen, indien niet van belang niets invullen.

## Vragenlijst werkplek diagnose future jobs

<b>Alleen werken</b>	1 2 3 4 5	<b>Samenwerken</b>
<i>Werken mensen in deze future jobs vooral alleen en zelfstandig, of vooral samen? Welke mate van collegialiteit wordt verwacht?</i>		
<b>Eigen verantwoordelijkheid</b>	1 2 3 4 5	<b>Opdrachten uitvoeren</b>
<i>Verwacht je van mensen in deze future jobs vooral eigen verantwoordelijkheid of vooral dat ze doen wat je van ze vraagt?</i>		
<b>Sfeer: open en direct</b>	1 2 3 4 5	<b>Op zichzelf</b>
<i>Hoe gaan jullie hier met elkaar om? Maken jullie van je hart geen moordkuil, of is iedereen meer op zichzelf?</i>		
<b>Controle</b>	1 2 3 4 5	<b>Stimuleren</b>
<i>Vraagt het werk vooral controle van anderen, of juist stimuleren van anderen?</i>		
<b>Kwantiteit/snelheid</b>	1 2 3 4 5	<b>Kwaliteit/nauwkeurigheid</b>
<i>Draait het in dit werk vooral om snelheid of om nauwkeurigheid?</i>		
<b>Meetbare resultaten</b>	1 2 3 4 5	<b>Waardering</b>
<i>Bestaat feedback voor werknemers uit meetbare resultaten of uit waardering door collega's of leidinggevende?</i>		
<b>Kort (&lt; 1 uur)</b>	1 2 3 4 5	<b>Lang (&gt; 1 dag)</b>
<i>Snelle of langzame herhaling van taken? Zijn resultaten snel of langzaam zichtbaar?</i>		
<b>Afwisseling</b>	1 2 3 4 5	<b>Vaste structuur</b>
<i>Is het werk afwisselend of steeds hetzelfde?</i>		
<b>Beloning</b>	1 2 3 4 5	<b>Bevrediging in werk</b>
<i>Wordt de inzet van werknemers vooral gestimuleerd door beloning of door een uitdagende of afwisselende inhoud van het werk?</i>		
<b>Talenten</b> <i>Welke talenten heb je nodig om dit werk goed te doen?</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• woorden en taal</li> <li>• cijfers en logisch denken</li> <li>• beelden en ruimtelijk inzicht</li> <li>• mensenkennis</li> <li>• zelfinzicht</li> <li>• inzicht in de natuur, ordenen</li> <li>• muzikaal, ritmisch</li> <li>• lichamelijke beweging</li> </ul>	
<b>Manier van (bege)leiden</b> <i>Op welke manier worden medewerkers hier vooral aangestuurd?</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• doen en zelf laten ontdekken</li> <li>• reflecteren op werkzaamheden</li> <li>• uitleg</li> <li>• voorschrijven</li> </ul>	
Verwachting van werknemer: <b>presteren</b>	1 2 3 4 5	<b>leren</b>
<i>Verwacht je van future job werknemers vooral dat ze presteren en laten zien wat ze kunnen, of verwacht je vooral een lerende houding?</i>		

<b>Beroep, inhoud werk</b>	Sector: techniek, zorg, verkoop, vervoer en transport, .... Activiteiten: maken, zorgen, oplossen, overtuigen, overbrengen
<b>Harde minimum competentie-eisen</b>	
<b>Essentie</b>	Wat is het meest kenmerkende voor deze werkplekken? Bijv. waardering, presteren, winnen, waarden uitdragen, enzovoort
<b>Praktisch</b>	Hoeveelheid uren: Werktijden (overdag, avond, nacht): Locatie en bereikbaarheid: Verdiensten plus eventuele bonussen:

## Vragenlijst kandidaat-diagnose future jobs

<b>Alleen werken</b>	1 2 3 4 5	<b>Samenwerken</b>
<i>Werk je liever alleen en zelfstandig, of werk je liever samen in een team met anderen?</i>		
<b>Eigen verantwoordelijkheid</b>	1 2 3 4 5	<b>Opdrachten uitvoeren</b>
<i>Neem je in werksituaties meestal initiatief (zie je wat er moet gebeuren en ga je dat dan doen?), of wacht je liever af wat er van je gevraagd wordt?</i>		
<b>Sfeer: open en direct</b>	1 2 3 4 5	<b>Op zichzelf</b>
<i>Als er iets is, gooi je dat dan meteen op tafel of bemoei je je liever met jezelf? Ben je direct of verlegen?</i>		
<b>Stimuleren</b>	1 2 3 4 5	<b>Controle</b>
<i>Waar ben je het meer mee eens: Ik vertrouw andere mensen totdat ze dat vertrouwen schenden Vertrouwen moeten mensen verdienen. Ik wil graag zeker weten dat ik iemand kan vertrouwen</i>		
<b>Kwantiteit/snelheid</b>	1 2 3 4 5	<b>Kwaliteit/nauwkeurigheid</b>
<i>Ben je er vooral op gericht om dingen zo snel mogelijk af te hebben, of om het zo goed mogelijk te doen?</i>		
<b>Meetbare resultaten</b>	1 2 3 4 5	<b>Waardering</b>
<i>Wat vind je belangrijker: dat je zelf de resultaten van je werk kunt zien (objectief), of dat je complimenten of waardering krijgt van je baas of collega's?</i>		
<b>Kort</b>	1 2 3 4 5	<b>Lang</b>
<i>Korte termijn en nu, of lange termijn en later?</i>		
<b>Afwisseling</b>	1 2 3 4 5	<b>Vaste structuur</b>
<i>Houd je van afwisseling of juist van vaste structuur?</i>		
<b>Beloning</b>	1 2 3 4 5	<b>Bevrediging in werk</b>
<i>Wat vindt je belangrijker: zoveel mogelijk verdienen of leuk werk?</i>		
<b>Talenten</b> <i>Waar ben je goed in?</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• woorden en taal</li> <li>• cijfers en logisch denken</li> <li>• beelden en ruimtelijk inzicht</li> <li>• mensenkennis</li> <li>• zelfinzicht</li> <li>• inzicht in de natuur, ordenen</li> <li>• muzikaal, ritmisch</li> <li>• lichamelijke beweging</li> </ul>	

<b>Manier van leren, leerstijl</b> <i>Hoe leer je het beste nieuwe dingen?</i> <i>Wat doe je als je een nieuw mobieltje krijgt?</i>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Knoppen drukken en kijken wat er gebeurt</i></li> <li>• <i>Fantaseren over mogelijkheden en uitproberen</i></li> <li>• <i>Gebruiksaanwijzing lezen</i></li> <li>• <i>'Quick start' lezen en aan de slag</i></li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• doener</li> <li>• dromer</li> <li>• denker</li> <li>• beslisser</li> </ul>
<b>presteren</b>	1 2 3 4 5	<b>leren</b>
<i>Vind je het leuker om te laten zien wat je kunt, of vind je het leuker om nieuwe dingen te leren?</i>		
<b>Beroep, inhoud werk</b>	Sector: techniek, zorg, verkoop, vervoer en transport, .... Activiteiten: maken, zorgen, oplossen, overtuigen, overbrengen	
<b>Competenties</b>		
<i>Welke diploma's, certificaten, werkervaring heb je? Wat kun je aantoonbaar?</i>		
<b>Essentie</b>	Wat is het meest kenmerkende voor deze kandidaat? Wat moet er aanwezig zijn wil deze kandidaat tot zijn of haar recht komen? Bijv. waardering, respect, zelfstandigheid, kunnen uitblinken enz.	
<b>Praktisch</b>	Hoeveelheid uren Werktijden (overdag, avond, nacht) Reistijd: Vervoermiddelen: Verdiensten (o.a. leeftijdgebonden):	

## Matching

Vergelijk de werkplek-diagnose met de kandidaat-diagnose.

Aandachtspunten:

- vertrekpunt zijn de meest uitgesproken elementen van de werkplek. Op deze punten moet de kandidaat zo goed mogelijk matchen. Uitgesproken elementen zijn: (1) de essentie van de werkplek (kernwoorden in vrije invulruimte), (2) extreme scores op items;
- niet alle elementen zijn van belang. Items die niet ingevuld zijn in de werkplek-diagnose buiten beschouwing laten voor de matching;
- niet vertrouwen op meetinstrumenten alleen: denk na of een beoogde match een aannemelijk verhaal is!