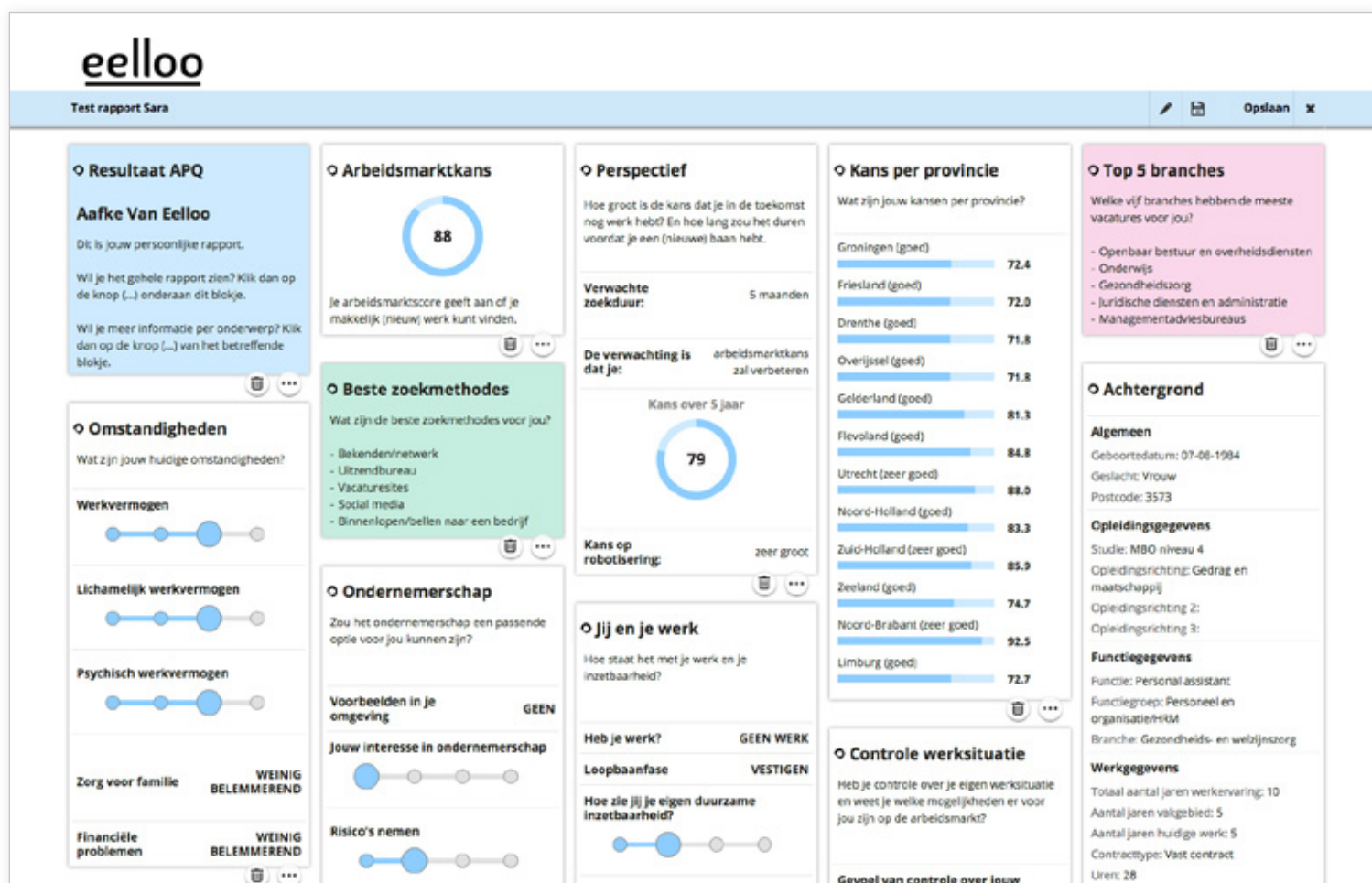


APQ zet aan tot actie



“Het APQ-programma helpt professionals in te spelen op veranderingen.”

Werk is er voor mensen. En niet andersom. Steeds meer organisaties helpen hun professionals een loopbaan uit te stippelen die waarde toevoegt aan hun leven. De eerste stap is: positie bepalen.

APQ staat voor Arbeidsmarkt Positie Quotiënt. Het APQ-programma voor duurzame inzetbaarheid is in de afgelopen 4,5 jaar ruim 8000 keer afgenomen. Wat doet het APQ-programma? En hoe werken organisaties ermee? Cili Even van WGV Zorg en Welzijn, Anna van der Horst van eelloo, en een HR-adviseur uit de financiële sector* delen hun ervaringen.

*De naam is op verzoek van de bron geanonimiseerd.

FLEXIBEL AANPASSEN

Anna van der Horst van eelloo: “Voor organisaties is het steeds belangrijker dat ze zich flexibel kunnen aanpassen en snel aansluiten op veranderingen in de markt, wensen van klanten of technologische ontwikkelingen. Als je professionals iets in handen geeft om zelf te sturen, help je ze inspelen op veranderingen. Mensen kunnen dan zelf de regie nemen over hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt en hun persoonlijke ontwikkeling.”

APQ: ERVARING UIT DE FINANCIËLE SECTOR

Een HR-adviseur uit de financiële sector: “Het APQ-programma levert belangrijke input voor het loopbaanplan van al onze professionals. Stilstaan bij de waarde die je hebt op de arbeidsmarkt, is een goede start. We willen mensen inzicht bieden in hun ontwikkelpunten, kansen en mogelijkheden – binnen of buiten onze organisatie.”

Mensen die iets anders willen, kunnen de arbeidsmarkt verkennen met een andere tool van eelloo. “Stel: iemand wil een baan in het onderwijs. Dan kan hij direct zien wat de vraag is in die sector. De financiële sector verandert enorm. Competenties die morgen gevraagd worden, zijn anders dan die van vandaag. We bieden een scala aan mogelijkheden als mensen zich willen verbreden, ontwikkelen of iets anders willen.”

LOOPBAANCOACHING VOOR IEDEREEN

Het APQ zet mensen aan tot beweging en actie, op een toegankelijke manier. “Bij eelloo zien we het als loopbaancoaching voor iedereen”, zegt Anna. “Als je tijdig begint met de juiste acties, vergroot je de kans op werk dat aansluit op wie je bent, waar je goed in bent en waar je energie van krijgt.”



“Loopbaancoaching voor iedereen. Zo kun je het APQ-programma ook zien.”

Anna van der Horst van eelloo promoveert met een onderzoek naar proactief loopbaangedrag (Justus-Liebig-Universität Gießen).

APQ: ERVARING UIT DE SECTOR ZORG EN WELZIJN

Cili Even is adviseur Testen en Werving bij Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn (WGV). De WGV werkt voor 140 aangesloten zorg- en welzijnsinstellingen in Oost-Nederland en staat voor voldoende goed opgeleide medewerkers in de sector. “Wij gebruiken het APQ-programma bij trajecten loopbaanbegeleiding. Als startpunt, zodat de kandidaat ziet waarop hij of zij moet focussen”, vertelt ze. “We merken dat het APQ soms best confronterend kan zijn – zeker voor mensen bij wie de score wat lager uitvalt. Daarom bespreken onze loopbaanadviseurs de resultaten altijd met de kandidaat. Daarna schrijven ze een begeleidende rapportage die een genuanceerd beeld geeft van het APQ-resultaat.” Het APQ-programma biedt helderheid op twee niveaus. Dat vindt Cili een groot voordeel: “Je krijgt een beeld van je arbeidsmarktwaarde én je ziet wat je zelf kunt ontwikkelen – bijvoorbeeld de manier waarop je naar vacatures zoekt of je netwerk inschakelt. Zulke inzichten zijn een mooie basis voor vervolgstappen.”

SPIEGEL

Met het APQ-programma stellen organisaties mensen in staat zelf te werken aan hun loopbaan. Anna: “Van HR-adviseurs en loopbaancoaches horen we vaak dat ze twee doelgroepen bereiken. Mensen met een houding van ‘het zal mijn tijd wel duren’, krijgen via het APQ een confronterende spiegel voorgehouden. En mensen die geruststelling nodig hebben, zien concrete handvatten waarmee ze hun situatie kunnen verbeteren. Het APQ brengt beweging op een positieve manier.”

CONTROL



Heb je invloed?

Heb je invloed op hoe je loopbaan verloopt? Neem je je verantwoordelijkheid? Ben je voldoende op de hoogte van kansen? Kun je keuzes maken en een richting bepalen?

CURIOSITY



Ga je op onderzoek uit?

Sta je open voor nieuwe informatie? Zoek je actief naar mogelijkheden – in je eigen organisatie en daarbuiten? Blijf je werken aan jouw verhaal? Weet je waar je vandaan komt en waar je naartoe gaat?

CONCERN



Besef je het belang?

Besef je het belang van inspelen op de toekomst? Ben je voorbereid op verandering? Kun je plannen en zet je concrete stappen?

CONFIDENCE



Geloof je in eigen kunnen?

Geloof je dat je succesvol kunt zijn en dat je een organisatie veel te bieden hebt? Sta je positief in je loopbaan en kun je dat overbrengen?

LAAGDREMPELIGE INTERVENTIE

“Proactief loopbaangedrag is aan te leren”, vervolgt Anna, die promoveert op dit onderwerp. “Met kleine interventies veroorzaak je al een gedragsverandering. Als je mensen een bepaald element uit hun APQ-rapport laat selecteren, en als je ze daarmee op weg helpt – bijvoorbeeld door ondersteuning bij het schrijven van een pitch of het zoeken naar vacatures – vertonen ze 6 maanden later nog steeds proactief loopbaangedrag.”

APQ-ORGANISATIERAPPORT

Hoe meer mensen het APQ gebruiken, hoe beter: de data worden bijeengebracht in het APQ-organisatierapport. Zo ontstaat een beeld van de hele organisatie. “De informatie is niet herleidbaar naar individuen”, benadrukt Anna. “Hun resultaten zijn privé. De gebundelde data zeggen iets over het geheel: Wat speelt er? Hoe kun je als organisatie aansluiten op de groep die het hardst hulp nodig heeft?” Aan de hand van het APQ-organisatierapport kan een organisatie specifieke interventies ontwikkelen en inzetten. De HR-adviseur uit de financiële sector: “Met de resultaten kunnen we echt iets. We leiden eruit af waar we accenten moeten leggen in onze loopbaanbegeleiding, tooling of het opleidingsaanbod. We vinden het heel belangrijk dat mensen zich blijven ontwikkelen. En eelloo denkt altijd goed met ons mee.” “Ja”, zegt ook Cili Even van WGV, “eelloo is innovatief, creatief en veranderingsgericht.”

TWEE LAGEN

Het APQ omvat twee lagen: arbeidsmarktwaarde en persoonlijke vermogens.

- De arbeidsmarktwaarde wordt berekend via variabelen zoals leeftijd, de branche waarin iemand zoekt, het aantal vacatures in die branche, de bereidheid om te verhuizen et cetera.
- De APQ-vragenlijst is gericht op proactief loopbaangedrag. Hierin zijn de 4 c's verwerkt uit de career construction theory.

Het tweede deel van het APQ geeft mensen inzicht in wat belangrijk is om de regie over hun loopbaan te nemen. Anna: “Op de huidige arbeidsmarkt is personal fit – hoe je past bij een baan of organisatie - niet meer voldoende. Je moet vooral goed kunnen omgaan met verandering. Welke mensen zijn gelukkig na een transitie? Wie blijven tevreden met hun baan? Wie vinden gemakkelijk nieuw werk als ze hun baan verliezen? Dat zijn mensen die veel van de 4 c's in huis hebben: control, curiosity, concern en confidence. Vragen hierover zijn opgenomen in de APQ-vragenlijst.”

Meer informatie

Wil je meer informatie over het APQ? Neem contact op met Anna van der Horst A.horst@eelloo of 088 – 100 4700.