



# Stimulering van loopbaanflexibiliteit

Expert begeleider:

Richard van der Loo

Studenten:

Sabina Brammer

Edith van Dijssel

Cis Groen

Yvette Kokee

Martin Kraak



# **Cognitieve flexibiliteit**

**Meta cognitie = Leren te leren**

**Lenigheid in denken**

**In beweging komen**

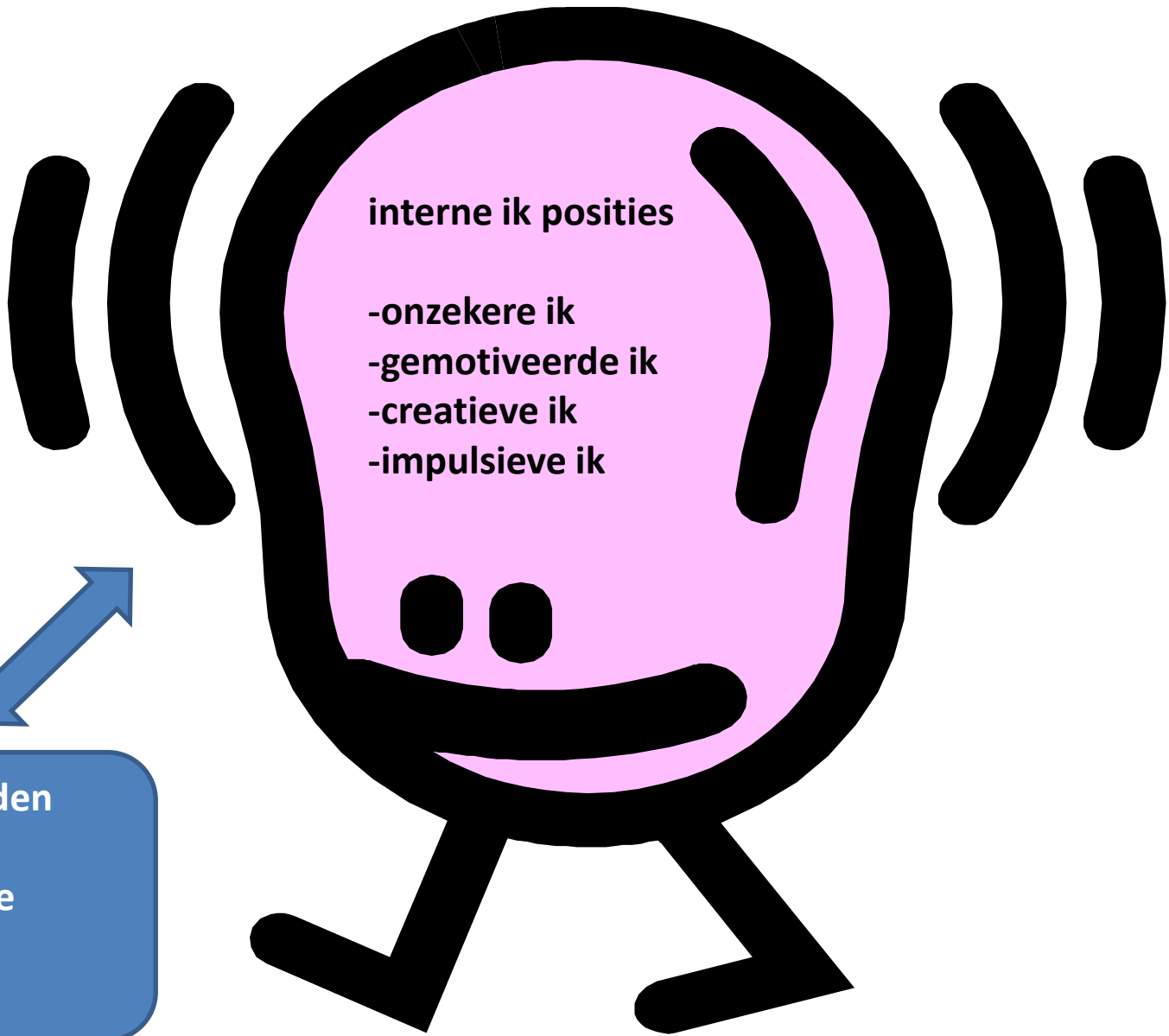


# **Dialogische flexibiliteit**

**Meerstemmigheid**

**Ik posities**

**Interne en externe stemmen**



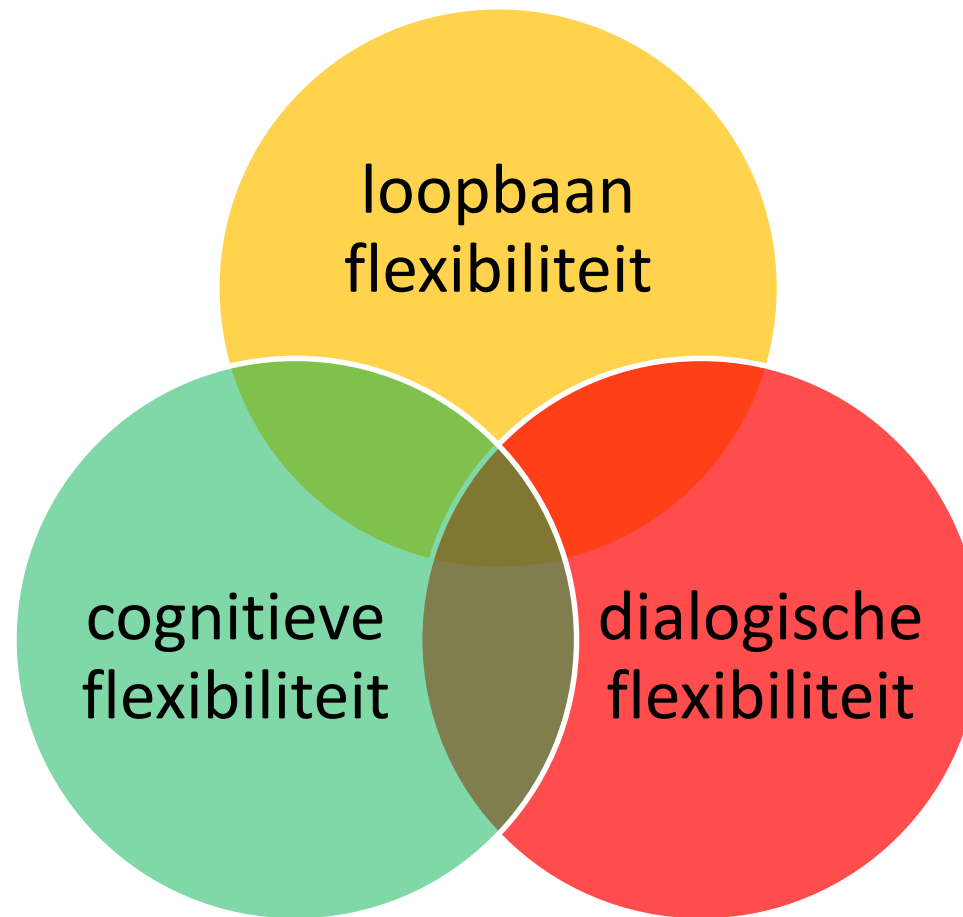


# **Loopbaanflexibiliteit**

## **aanpassen aan loopbaanontwikkelingen**

Stimulering van Loopbaanflexibiliteit  
S. Brammer, E. van Dijssel, C. Groen,  
Y. Kokee, M-J Kraak

# Samenhang cognitieve, dialogische en loopbaanflexibiliteit







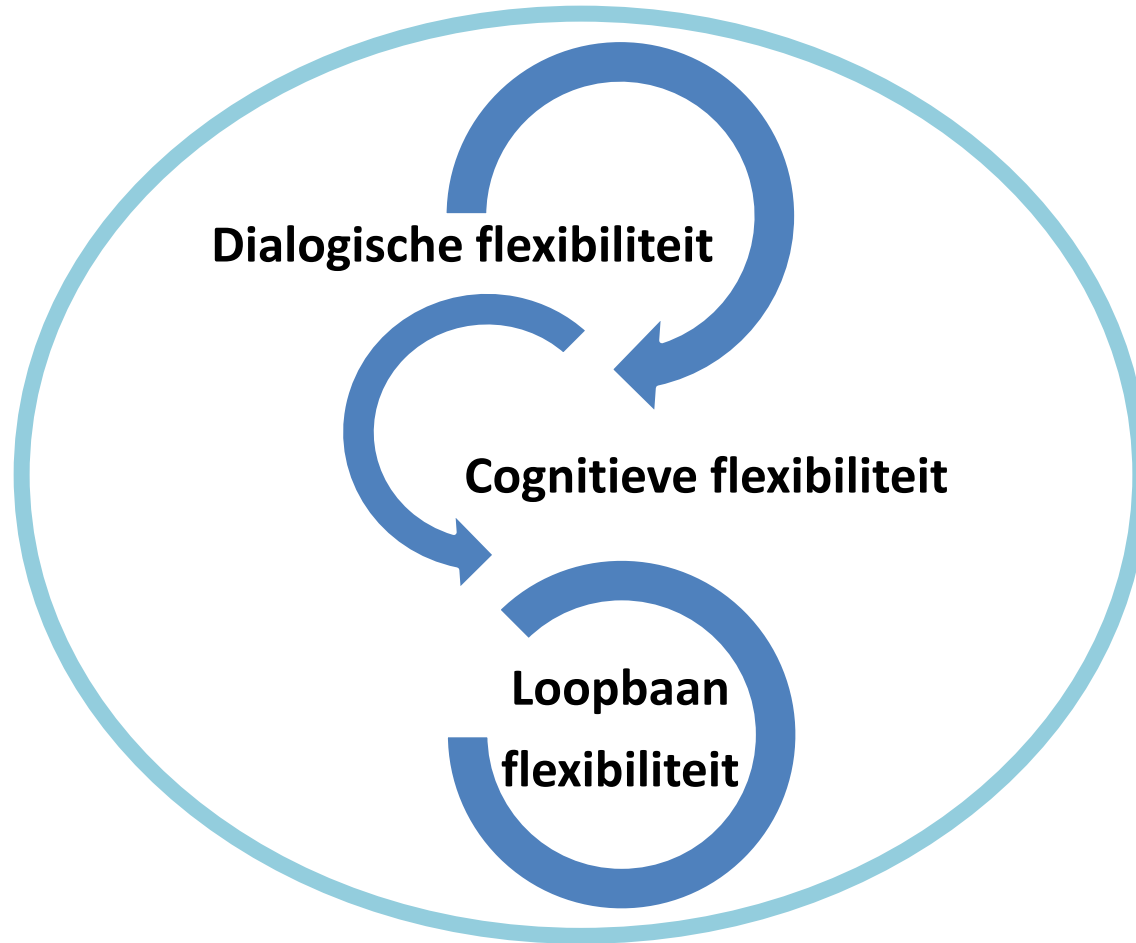
# **Dialogische ruimte**

**Uitwisselingsproces**

**Beweging van de ik-posities**

**Randvoorwaarden dialoog**

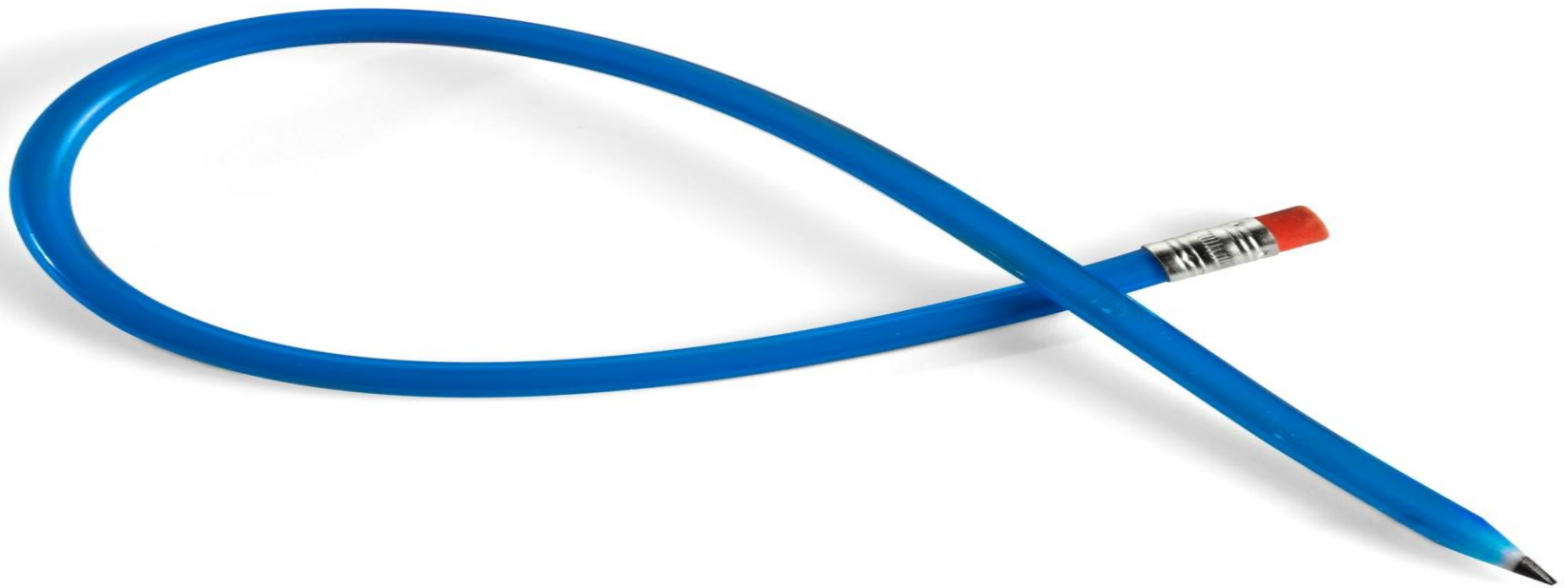
# Dialogische ruimte





# Onze onderzoeksvraag

*In hoeverre is er een relatie te zien  
in de ervaren randvoorwaarden  
voor het ontstaan van  
dialogische ruimte en de ervaren  
successen in de persoonlijke  
loopbaan door de medewerker?*



# Standpunt

**Ruimte geven aan de interne en externe  
dialoog stimuleert tot een lerende houding  
(=cognitieve flexibiliteit)**



# Randvoorwaarden dialoog

- **respect voor uiteenlopende zienswijzen**
- **intensief luisteren**
- **zich uiten zonder onderbroken te worden en ieders bijdrage is belangrijk**
- **de communicatie vind vertraagd plaats**
- **in de dialoog worden de tegenstellingen gedragen en verdragen tot er gedeelde nieuwe betekenissen in het gemeenschappelijk denken ontstaan**
- **iedere deelnemer heeft de mogelijkheid, in de ontmoeting met de meningen van anderen, het eigen denken en de grenzen daarvan bewust te onderzoeken**
- **openheid en authenticiteit zijn vereist**
- **de dialoog is gebaseerd op de absolute gelijkwaardigheid en vrijwillige deelname van de deelnemers**

Stimulering van Loopbaanflexibiliteit

S. Brammer, E. van Dijssel, C. Groen,

Y. Kokee, M-J Kraak



# Diepte Interview

1. Bewustwording, overwegingen en besluit
2. Kunnen en willen formuleren van een passend en haalbaar perspectief
3. Acties en stappen zetten in de loopbaan
4. Invloed op eigen loopbaan of functie-uitoefening



# Vragenlijst

1. De personeelsfunctionaris is gedurende het gesprek geduldig en respectvol
2. De medewerker durft zich in het gesprek met de personeelsfunctionaris open op te stellen
3. Zijn inbreng wordt door de personeelsfunctionaris serieus genomen
4. Hij kan zijn gevoelens, ook de negatieve goed kwijt bij de personeelsfunctionaris
5. Er is ruim tijd om zaken die hem dwars zitten of lastig vindt te bespreken.

**Geef een score tussen 0 en 6:**  
**0 = helemaal mee oneens**  
**6 = helemaal mee eens**



# Functioneringsgesprek

In hoeverre is er voldaan aan de  
randvoorwaarden?

Wat is er gebeurd in het gesprek?



Stimulering van Loopbaanflexibiliteit  
S. Brammer, E. van Dijssel, C. Groen,  
Y. Kokee, M-J Kraak





# Functioneringsgesprek

In hoeverre is er voldaan aan de  
randvoorwaarden?

Wat is er gebeurd in het gesprek?



# Bevindingen

- Positieve scores op de randvoorwaarden
- Zowel interne als externe dialoog gestimuleerd
- Ik-posities zijn versterkt of afgezwakt
- Nieuwe inzichten en gedrag wordt getoond
- Stappen zijn gezet in de loopbaan



# Conclusie

Al met al kunnen we de voorzichtige conclusie trekken, dat de ervaren randvoorwaarden voor het ontstaan van dialogische ruimte een positieve relatie laat zien met de ervaren successen in de persoonlijke loopbaan van de medewerker.



# Dialogo op voeten

Ruimte geven aan dialoog leidt altijd tot loopbaanflexibiliteit.

Een professionele loopbaancoach onderscheidt zich door het creëren van een dialogische ruimte.



# Dialogo op voeten

- Welke interne dialoog hebt u bij uzelf ervaren?
- In hoeverre hebt u de externe dialoog kunnen ervaren?
- Wat heeft deze dialoog gedaan met uw standpunt?



Stimulering van Loopbaanflexibiliteit  
S. Brammer, E. van Dijssel, C. Groen,  
Y. Kokee, M-J Kraak