

25

De OPQMQ Loopbaanwijzer

Een werkboek waarmee de kandidaat gelijk aan de slag kan

ANJA VELDHUIZEN

Context

De OPQMQ is een combinatie van de Occupational Personality Questionnaire (OPQ32r) en de Motivation Questionnaire (MQ). De OPQ en de MQ van adviesbureau CEB-SHL zijn wereldwijd bekend, CEB-SHL is operationeel in meer dan 50 landen en in 30 talen. De loopbaanwijzer gekoppeld aan de OPQ- en MQ-vragenlijsten is echter alleen beschikbaar in Nederland en is ontwikkeld voor de Nederlandse markt.³ De OPQMQ kan worden ingezet in een loopbaan-coachingtraject met een coachee, maar ook als vervolg op een functionerings-gesprek van een werknemer binnen een organisatie. In beide gevallen wordt de OPQMQ gebruikt met als doel om duidelijk inzicht te krijgen in iemands loopbaancompetenties en drijfveren en hiermee aan de slag te gaan. Dit om te werken aan verdere loopbaanontwikkeling van coachee of werknemer.

Theorie

De OPQ32r meet gedragsvoorkeuren gebaseerd op een groot aantal dimensies: maar liefst 32. Deze voorkeuren worden vertaald naar verwachte loopbaan-competenties. Daarnaast geeft de test een beeld van gewenste leeroriëntaties en leerstijlen voor coachee of werknemer. De MQ meet de werkmotivatie (in dit geval op 18 verschillende schalen) van de coachee of werknemer. De resultaten van deze vragenlijsten beschrijven de werksituaties die voor de coachee of werknemer het meest motiverend zijn.

De OPQ is beschikbaar voor het opleidingsniveau mbo tot en met hbo/wo. De loopbaantest genereert op basis van de gegevens automatisch een rapport dat bestaat uit vier verschillende hoofdstukken, te weten:

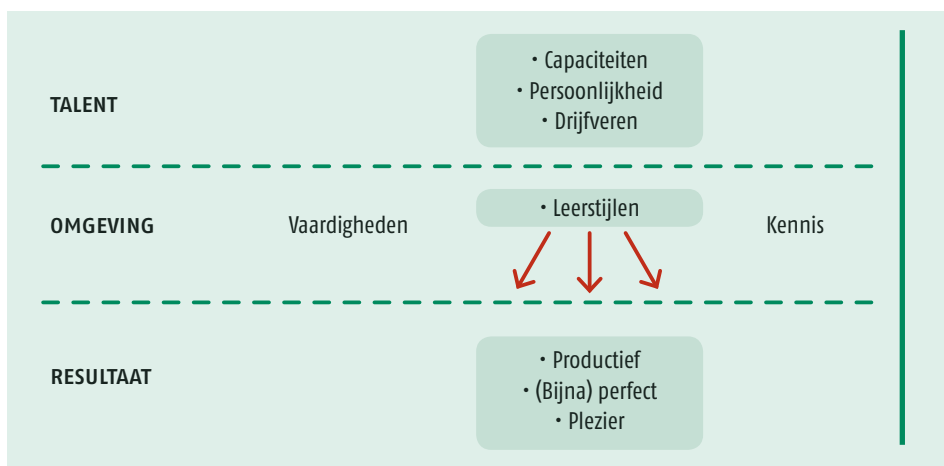
- 1 Versterk loopbaancompetenties. Je kunt nagaan welke competenties die nodig zijn voor een functie, meer of minder bij je passen.
- 2 Match drijfveren met de toekomstige situatie. Deze drijfveren zijn weergegeven in termen van werksituaties en in hoeverre ze je motiveren. Zijn deze resultaten herkenbaar? Wat betekent dit voor de inzet van je kwaliteiten, en dergelijke?
- 3 Bepaal leeroriëntatie. Hoe wil jij je kwaliteiten versterken en ontwikkelen?
- 4 Plan en stuur activiteiten. Je kunt activiteiten benoemen die je wilt gaan ondernemen en deze plannen en bijhouden, dus actie!

3 Deze is ontwikkeld door het Nederlandse bureau Career & Kids, dat hiervoor de licentie heeft en waar Jobco Support mee samenwerkt.

Het doel van de rapportage en het maken van de test is om meer inzicht te krijgen in de eigen gedragsvoorkeuren, de sterk en minder sterk ontwikkelde competenties en de match met werksituaties op basis van de eigen drijfveren. Samen met de leeroriëntatie maken de resultaten inzichtelijk in hoeverre de coachee of werknemer zich verder kan ontwikkelen binnen de loopbaan of richting andere loopbaantrajecten. Hiertoe is ook van belang dat de ontwikkelaspecten van de coachee in kaart gebracht worden en dat hij activiteiten plant om de competenties te versterken.

De professionele rol

De uitkomst van dit rapport kan worden gebruikt als startpunt voor het vergroten van de kwaliteiten en de verdere ontwikkeling van competenties van de coachee of werknemer. Het begint bij de basis door eerst de huidige kwaliteiten te onderzoeken. Dit gebeurt door (meer) bewust te zijn van de sterke punten en de elementen die van belang zijn in de (nieuwe) rol van de coachee of werknemer. Belangrijk daarbij is te realiseren dat de resultaten gebaseerd zijn op voorkeuren en een 'self-assessment'. De resultaten geven geen informatie over kennis, vaardigheden en capaciteiten. Ook zijn de resultaten niet gebaseerd op de huidige rol of baan. De loopbaancoach – die essentieel is bij de begeleiding van de uitkomsten in deze rapporten – kan dergelijke aspecten wel in de analyse meenemen onder het kopje 'opmerkingen' of in het actieplan (POP). De afbeelding verduidelijkt een aantal onderdelen van de aanpak. We zien daarin drie niveaus: talent, omgeving en resultaat. Bij talent draait het om de vragen: wat zijn jouw talenten, je persoonlijkheid en je drijfveren. Bij omgeving staat centraal binnen welke omgeving jij het beste tot je recht komt, dit ook met betrekking tot je vaardigheden en kennis. Resultaat: bij een juiste combinatie van talent en omgeving kom je tot een maximaal resultaat. Kortom, de figuur laat zien dat mensen bepaalde talenten – de juiste capaciteiten, persoonlijkheidsaspecten en drijfveren – nodig hebben om bepaalde kwaliteiten te ontwikkelen.



Praktijk

De inhoud van de methode is als volgt:

- Fase 1: Opzet en voorbereiding van de OPQMQ-loopbaanwijzer in overleg met werkgever of coachee.
- Fase 2: De coach zorgt er vervolgens voor dat de aanvraagformulieren compleet worden doorgegeven aan de gecertificeerde organisatie ter voorbereiding van de OPQMQ-loopbaanwijzerrapportage. Kandidaten ontvangen via het aangegeven e-mailadres de OPQMQ-assessment en dienen dit binnen een week in te vullen en af te ronden.
- Fase 3: Verwerking OPQMQ-loopbaanwijzer en de voorbereiding door de coach om deze persoonlijk te bespreken met de kandidaten.
- Fase 4: Een persoonlijke bespreking van de OPQMQ-loopbaanwijzerrapportage met de coachee, waarna deze tot actie kan overgaan om met de OPQMQ-loopbaanwijzer aan de slag te gaan. Dit met betrekking tot de vier eerder genoemde hoofdstukken.

De vragen waaruit de vier onderdelen gegenereerd worden, zijn onder andere:

Voor de loopbaancompetenties:

Ik ben doorgaans zeer extravert
Ik zeg precies wat ik denk

Voor de drijfveren:

Ik vind het leuk om te winnen
Ik vind persoonlijke groei belangrijk

Bepaal leeroriëntatie:

Ik houd van theoretische discussies
Ik ben inventief

Plan en stuur activiteiten:

Ik heb een langetermijnvisie
Ik zorg ervoor dat ik de deadlines haal

Fase 5: Een persoonlijke bespreking met kandidaat en evaluatie. Indien nodig kunnen meerdere gesprekken ingepland worden.

Beoogd resultaat

Alle talenten (capaciteiten, persoonlijkheid, drijfveren) vormen de basis en de vaardigheden die mensen leren tijdens hun werk. Bovendien zijn het vaardigheden waar de coachee of werknemer zelf ook voldoening uit kan putten. Daarbij is het van belang te benadrukken dat iedereen eigen kwaliteiten heeft, ongeacht de capaciteiten, persoonlijkheid en drijfveren. Het is de combinatie van factoren die de eigen en unieke kwaliteiten bepaalt. De uitdaging is om te

onderzoeken in welke werkomgeving deze kwaliteiten tot hun recht komen, zodat de resultaten van de werkinspanningen nuttig zijn en voldoening geven. Veel assessmenttools geven een uitkomst aan van dat wat wordt getest, maar deze OPQM-Q-loopbaanwijzer geeft de mogelijkheid om hier direct verder mee aan de slag te gaan.

COACH

Anja Veldhuizen is oprichter van Jobco Support, voorheen Veldhuizen Coaching. Jobco richt zich op werving, selectie & detachering, loopbaanbegeleiding, loopbaantesten, outplacement en re-integratie. Ze heeft een jarenlange ervaring als loopbaanbegeleider, re-integratieconsultant, trainer in de diverse trajecten en in werving, selectie & detachering. Tevens is ze gecertificeerd loopbaanprofessional bij Noloc en GCoach en gecertificeerd voor de OPQ/OT-assessments van SHL. www.jobcosupport.nl