

Ten behoeve van de beantwoording van vraag 2, van het gunningscriterium kwaliteit dient Inschrijver gebruik te maken van onderstaande case input.

Vraag 2: Casus 1 Talent-ontwikkeltraject

[weging binnen vraag 2: 20 van de 40 punten, maximaal 2 A4]

Anna Bruin, 53 jaar, WO opgeleid, werkt al ruim 20 jaar bij RWS. Zij werkt in een leuk team en heeft gevarieerd werk. In dit team is ze nu al zo'n 6 jaar actief. Ze is van veel markten thuis en voelt zich gewaardeerd om wat ze doet. Regelmatig wordt er een beroep op haar en haar kwaliteiten gedaan en dat voelt fijn. Ze ziet wel dat haar omgeving verandert.

Op de afdeling worden steeds meer zaken als project aangevlogen en voor haar gevoel is veel in beweging. Ze heeft ook een poosje meegedraaid met een interessant project en was zelfs 2 maanden de vervanger van de projectleider die door ziekte uitviel. Ze is er nog niet uit of dat nu iets voor haar is of niet.

Ze vraagt zich af of ze zelf ook iets anders moet gaan doen, maar komt hier niet uit. Er is nog zoveel te doen in haar huidige werk, waar ze zich betrokken en verantwoordelijk voor voelt. Maar ze twijfelt wel en het laat haar niet echt los. Collega's hebben het soms over flow in het werk, tja, wat is dat nu eigenlijk? Spannend vindt ze het wel en ook een beetje gek dat ze zich hier druk over maakt: het gaat toch lekker.

Ze bespreekt het met een collega, waar ze altijd fijn mee sparren kan. Die wijst haar op het talent ontwikkeltraject. Ze heeft het in een opwelling met haar leidinggevende besproken. Dat kan nooit geen kwaad zei haar leidinggevende, goed plan. Dus Anna meldt zich aan.

Vraag 2: Casus 2 Intensief loopbaantraject

[weging binnen vraag 2: 20 van de 40 punten, maximaal 2 A4]

Koen Elbers, 51 jaar, WO opgeleid, werkt 26 jaar bij RWS. Na zijn stage door RWS benaderd voor een functie.

Koen heeft diverse functies gehad. Als adviseur, landelijk coördinator subsidieregeling binnenvaart, senior adviseur ruimtelijke ordening en accountmanager.

Hij is mensgericht, zeer zelfstandig, analytisch, gedreven en vakbekwaam. In de samenwerking met anderen komt hij het beste tot zijn recht, mits hij daar autonoom in kan handelen.

De overstap drie jaar geleden naar zijn laatste functie heeft hij bewust gemaakt; veel persoonlijke contacten binnen en buiten RWS, zelf de regie kunnen bepalen, creëren en resultaten boeken. De toenmalige leidinggevende gaf hem daar alle ruimte in, vertrouwde op de kennis en de professionaliteit van Koen.

Aan het einde van het eerste jaar krijgt Koen relatie problemen, wat leidt tot een breuk. Het emotioneert hem zeer, met name het slechte contact met zijn ex-partner en kinderen, hij meldt zich ziek. Na vier maanden start hij zijn werk geleidelijk weer op. Echter op dat moment is zijn leidinggevende vertrokken en is er een andere tijdelijke leidinggevende benoemd die de taken en rollen binnen het team wijzigt. Zo krijgen de adviseurs de klanten contacten toebedeeld en is dit geen onderdeel meer van zijn takenpakket. En daarnaast heeft COVID-19 zijn intrrede gedaan en wordt hybride werken ingevoerd. Koen valt na 5 weken nogmaals uit voor een periode van 3 maanden.

In een gesprek met zijn nieuwe leidinggevende geeft Koen aan geen verbinding en aansluiting meer te voelen met de collega's en het werk. Hij gaat op verzoek van de leidinggevende in gesprek met een loopbaanadviseur.

