

# NOVA Inspiratieboekje



Rijkswaterstaat  
Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat

September 2023

## Jouw NOVA Talent- en werkgesprek

Personeelsgesprek nieuwe stijl

### Rijkswaterstaat CD NOVA

Esther van Bronswijk, Geraldien van Calcar, Quint Dozel,  
Angela Graven, Patricia Idsinga, Loreen Gons, Andrea van  
der Kerk en Anouk van de Ven.





# Inhoud

Hé jij daar! Hoe zit je erbij?	5
Jij en je talenten	6
Spelregels en tips	9
Jij als mens	13
Jij en de toekomst	16
Jouw talenten en kennis	17
Jij en je werk vandaag	19
Jij en je werk overmorgen	22
Hulp bij Inspiratie- en verplichte vragen	24
Bijsluiters voor leidinggevers en HR professionals	33



Hé jij daar! Hoe zit je erbij? Voel je je helemaal goed bij wat je nu doet? Of heb je het gevoel dat er meer in zit? Dat het anders moet, of beter kan? Heb je meer energie nodig? Of wil je juist (nog) meer van jezelf laten zien? En sta je hier überhaupt weleens bij stil?

Wij, van Rijkswaterstaat NOVA, willen dat jij lekker in je werk zit! Dat je je goed voelt, energie hebt en dat je blij bent met wat je op dit moment doet. Maar dat is natuurlijk makkelijker gezegd dan gedaan. Want hoe doe je dat eigenlijk – álles eruit halen wat erin zit? Hoe kom je erachter wat jou energie geeft, wat jouw drijfveren en talenten zijn? En hoe zet je dit door op de werkvloer? Daar hebben wij het NOVA Talent- en werk canvas voor ontwikkeld! Niet zomaar een canvas, maar eentje waar je écht iets aan hebt. Eentje waardoor je - elke dag weer opnieuw - de keuze hebt om het optimale uit jezelf en je werk te halen.

Belangrijk om te weten: het NOVA Talent- en werk canvas is inmiddels al meerdere keren uitgetest in de praktijk en waar nodig aangescherpt. Zowel binnen NOVA als tijdens verschillende proeftuinen binnen Rijkswaterstaat en Rijksbreed. We delen het canvas graag met je, maar het is (nog) geen regulier onderdeel van het HR-beleid binnen Rijkswaterstaat.





# Jij en je talenten

Talentgericht werken zet de mens centraal. Het staat voor geloven in hetgeen wat (potentieel) mogelijk is, in de kracht van mensen en het stimuleren van zelfsturing en persoonlijk leiderschap. Het herkennen, ontwikkelen en optimaal inzetten van talenten geeft positieve energie en intrinsieke motivatie. Daarnaast kijken we bij Talentgericht werken niet alleen naar de mens, want je maakt vanuit jouw talenten en motivatie steeds opnieuw weer een match met de context, werkzaamheden en de opgave van jouw team. Het gaat daarbij zowel om jouw werkplezier als de werkprestaties van het team. Ook kan je in meerdere teams werkzaam zijn vanuit een netwerkgedachte, zowel binnen RWS, Rijksbreed of samen met andere partners. Mens- en opgavegericht organiseren staan hierbij centraal. Dit doe je niet in je eentje, maar in afstemming met collega's in fluïde team(s) en het management van het team.

En stel dat een organisatie écht kijkt naar jou als persoon en jouw persoonlijke talent, wat doet dit dan met jou?



“Ik geloof heel erg in de kracht van mensen ten opzichte van de functie en ook het werken met rollen, in plaats van functies, om de organisatie wendbaarder te maken. We hebben 3 jaar lang hard gewerkt om het ‘talent denken’ verder te brengen en nu lees je het terug in de RWS Mens & Organisatie Agenda, prachtig!”

Anouk van de Ven, directeur NOVA

Waarschijnlijk komt er al een gevoel van vrijheid en het kunnen maken van eigen keuzes voor jouw werkgeluk, bij je omhoog. Omdat we het belangrijk vinden dat jij centraal staat in je werk, nodigen we je uit om je vanuit jouw eigen verhaal en talenten je te verbinden aan de missie van de organisatie.

### Het NOVA Talent- en werkgesprek

Maar hoe doe je dat? Uiteraard ben je als professional zelf verantwoordelijk voor je inzet, resultaat, ontwikkeling en inzetbaarheid, maar het NOVA Talent- en werkgesprek biedt een

hele goede ondersteuning bij het upgraden van je werkplezier en het inzetten van je talenten binnen het team. Het is een alternatief voor het bestaande personeelsgesprek, maar het heeft wel dezelfde status. Het gesprek vindt minimaal één keer per jaar plaats en je verslag kun je ‘gewoon’ uploaden in P-direct.

### Hoe bespreken we jouw talent(en) tijdens dit gesprek?

Iedereen heeft talent, dus jij ook! In het NOVA Talent- en werkgesprek gaan we samen op zoek naar jouw unieke sterke

punten. Deze sterke punten zijn unieke eigenschappen die tot uiting komen in de taken die je beter en vooral met méér plezier doet. Ook kijken we naar hoe jij deze sterke punten het beste in je werk kunt inzetten en verder kunt ontwikkelen. Het gesprek start al met de vraag: waar wil jij het over hebben en wat is voor jou belangrijk? Hoe draag jij bij in de opgave?

### Welke thema's komen aan bod in het gesprek?

- Jij als mens
- Jij en de toekomst
- Jouw talenten en kennis
- Jij en je werk vandaag
- Jij en je werk overmorgen



### Hoe bereid je je voor op het gesprek?

Het NOVA Talent- en werkgesprek voer je met je leidinggevende. Natuurlijk zijn er voor de voorbereiding van je NOVA Talent- en werkgesprek een aantal hulpmiddelen om je te ondersteunen:

1. NOVA Talent- en werk canvas.
2. Een loopbaanscan (zie QR-code Inspiratiegids, p. 10)
3. De visie, missie of het afdelingsplan wat in jouw werkcontext leidend is.
4. Een overzicht van werkzaamheden in het team om deze ambitie te realiseren.

### Verplichte vraag

Aan welke maatschappelijke vraagstukken wil je de komende jaren een bijdrage leveren?





# Spelregels

## Wat zijn de spelregels?

- Het NOVA Talent- en werkgesprek begint met de vraag: ‘Waar wil jij het over hebben?’
  - Deelname aan het NOVA Talent- en werkgesprek vindt plaats op basis van vrijwilligheid. Het alternatief is het reguliere personeelsgesprek. Je bent vrij om te kiezen naar welk gesprek je voorkeur uit gaat.
  - Je bent zelf eigenaar van je persoonlijk canvas en je loopbaanscan. Je maakt zelf afspraken met wie je je canvas of scan deelt.
  - Kies zelf de vragen die je wilt beantwoorden op jouw persoonlijk canvas. Voeg gerust ook vragen toe. Door de hoeveelheid vragen ligt ‘verdwalen’ op de loer. Bewaak daarom goed jouw eigen behoefte en loopbaanfase door de vragen te kiezen die bij jou passen.
  - Gebruik de instructies als je behoefte hebt aan meer uitleg bij een vraag.
  - De vragen met een \* behoren tot de minimale werkafspraken en zijn voor iedereen verplicht.
- Eens per jaar, en uiterlijk 1 april worden de verplichte vragen besproken en maak je een verslag in P-direct. Bepaal samen met jouw leidinggevende een geschikt moment. Deze verplichte vragen gaan bijvoorbeeld over integriteit en het maken van heldere werkafspraken. En zijn ook nodig om de koppeling tussen talent, werk en opgave te kunnen maken.
  - De overige vragen worden door het jaar heen een terugkerend gespreksonderwerp in de overleggen met jouw leidinggevende.
  - Het NOVA Talent- en werkgesprek wordt binnen de kaders van het p-gesprek zoals opgesteld door het ministerie van Binnenlandse Zaken, ministerie van Infrastructuur en Waterstaat en Rijkswaterstaat gevoerd.

### Verplichte vraag

Wat is jouw rol binnen de organisatie?



## Talentenplaatje

Het Talentenplaatje is een digitaal visueel plaatje, dat iedereen zelf kan aanmaken tijdens een teamsessie. Je kan hier onder andere jouw talenten, rol(en) in het team en jouw persoonlijke drijfveren binnen je werk op plaatsen. Het is een kort profiel van jezelf op een digitaal plaatje.

## NOVA Talentenplaatje

Rijksoverheid  
Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat

### Loreen Gons

Verhalenverteller, woordenmagiër,  
Mensen-mens, communicatieadviseur



“ Het is nooit te laat om te worden wie je had kunnen zijn – George Eliot ”

#### Talenten

Creatief schrijven

Relatiegericht

Visueel vormgeven

#### Missie

Stimuleren van creativiteit en positieve energie op de werkvloer.

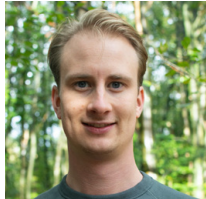
Aangeboden door NOVA

## NOVA Talentenplaatje

Rijksoverheid  
Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat

### Sander van Welsum

Projectleider, verbinder adviseur



“ In de complexe wereld van nu geldt: alleen ben je sneller, samen kom je verder. Daarom verbind ik mensen. ”

#### Talenten

Overzicht brengen

Samenwerken

Faciliteren

#### Missie

Samen(werkend) op zoek naar de oplossingen van morgen.

Aangeboden door NOVA

## NOVA Talentenplaatje

Rijksoverheid  
Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat

### Chéréneffe Fleur

Initiator, Digitale Duizendpoot



“ Als digital creator zoek ik naar creatieve oplossingen en sta ik graag in verbinding met anderen. ”

#### Talenten

Creatief

Relatiegericht

Communicatief

#### Missie

Gaat geen (communicatie) uitdaging uit de weg.

Aangeboden door NOVA

# Tips ter voorbereiding van het NOVA Talent- en werkgesprek

## 1. Hoe haal je feedback op?

Er zijn veel manieren om feedback op te halen. Kies een manier die past bij jou en het doel dat je hebt. Hieronder een aantal voorbeelden.

- 360 graden feedback scan (zie onderstaande QR-code). De 360-gradenscan is een hulpmiddel om feedback te krijgen over de mate waarin je over bepaalde competenties beschikt. Het is een vragenlijst die jijzelf invult en waarvoor je een aantal collega's kiest die de lijst ook voor je invullen.



- Kort maar krachtige feedback ronde. Stel deze drie vragen: waar moet ik mee doorgaan? waar moet ik mee stoppen? waar moet ik mee starten?

## 2. Welke extra hulplijnen zijn er?

Met plezier en voldoening werken betekent dat je de dingen doet die bij jou passen. Dan is het belangrijk dat je van jezelf weet wat je kunt en wat je leuk vindt, of graag doet. Wat zijn jouw



talenten? Wil je ontdekken wat jou beweegt en daar actie op ondernemen? Kies dan voor Loopbaan- en Talentontwikkeling.

Zelf je loopbaanpad uitstippelen? Een beetje hulp is nooit weg! De inzetbaarheidsadviseurs weten hoe jij het beste uit jezelf haalt. Ze kunnen je bovendien alles over de producten en diensten binnen Rijkswaterstaat vertellen, zodat je altijd met het juiste instrument aan de slag gaat. Loop dus binnen voor



een goed gesprek en een frisse blik op jouw toekomst. Klik hier voor meer info over de Inzetbaarheidsadviseur.



Hoe kun je je werk interessant houden?  
En hoe zorg je ervoor dat wat je maakt  
of doet, beter wordt, beter gewaardeerd  
wordt of slimmer gedaan kan worden?  
A&O fonds Rijk: Betekenisvol werk,  
ontwikkeling en werkplezier van Rijksmedewerkers, nu  
en in de toekomst.

### Verplichte vraag

Aan welke werkzaamheden besteed  
je de meeste tijd?



## Kijk-, lees- en luistertips



Het belang van talentgericht werken.  
*Interview met Esther van Bronswijk*



Ben je benieuwd naar de meerwaar-  
de en uitdagingen van een  
talent- en werkgesprek en hoe  
Rijkswaterstaat vanuit verschillende  
organisatieonderdelen hierop  
anticipeert? In deze podcast gaat  
Esther van Bronswijk in gesprek met  
Wanda Zoet en Ferdi van Es.



# Inspiratie- en verplichte vragen voor jouw NOVA Talent- en werkgesprek

## Jouw persoonlijk canvas

**Ik als mens**



### Welk advies geef je jezelf in je werk?

Een persoonlijk advies kan in de vorm van een eigen motto of wijsheid in je werk. Een motto zegt in één zin wat je belangrijk vindt. Zoals 'Een dag niet gelachen, is een dag niet geleefd'.

---

---

---

### Wat zijn jouw drie belangrijkste waarden?

Waarden hoef je helemaal niet meer te bepalen. Je hebt ze al. Gedeeltelijk meegekregen vanuit huis, of later zelf ontwikkeld, maar voor elk mens specifiek. Je waarden hebben impact op je leven en werk.

In de bijlage staat een waardenlijst. Kruis aan welke dingen jij belangrijk vindt en die jou aanspreken. Niet te hard over nadenken, gewoon snel doen. Maakt niet uit hoeveel of hoe weinig je er kiest, maar zo heb je alvast wat inzicht. Je kunt ook drie UN Sustainable Development Goals kiezen uit de lijst hieronder.

---

---

---



### Wat doe je het liefst in je vrije tijd? Hoe kun je dat in je werk gebruiken?

Denk aan hobby's en activiteiten waar jij energie uit haalt. Dit kan van alles zijn. Natuurlijk zal je de ene hobby beter kunnen gebruiken op werk dan de ander, schrijf ze allemaal op.

---

---

---

### Waar krijg je energie van? Privé en werk?

Voorbeelden van energiebronnen op het werk:

**Werk:** regelruimte, afwisselend werk, passend werk, inspraak, hulpmiddelen, uitdagende taken.

**Sociaal:** steun van collega's, sfeer, team effectiviteit, rol duidelijkheid, erkenning, waardering, kunnen voldoen aan verwachtingen, hulpmiddelen, positief sociaal werkklimaat.

**Organisatie:** communicatie, duidelijkheid over de richting die de organisatie kiest, vertrouwen in de leiding, rechtvaardigheid, beloning, waardencongruentie.

**Persoonlijke groei:** feedback over de prestaties, leer- en ontwikkelingsmogelijkheden, loopbaanperspectief.

---

---

---

---

---

---

---

### Verplichte vraag

Wat verbindt jou aan jouw organisatie onderdeel?





### Waar stroomt jouw energie op weg? Wat doe je/ helpt jou als je even niet zo lekker in je vel zit?

Voorbeelden van energievreters zijn o.a. de werklust, tijdsdruk en gebrekkige communicatie. Ook in de privé sfeer, of bij het afstemmen van werk-privé kunnen energievreters voorkomen. Je kunt zelf bijdragen aan een positieve energiebalans. Zo kun je om te beginnen proberen de energievreters te verminderen of het bespreken met collega's. Wat doe jij?

---

---

---

### Welke verhalen raken jou?

Denk aan de boeken in je boekenkast, films op Netflix of in de bioscoop, een mooi nummer op Spotify, toneelstuk of gedicht?

---

---

---

### Welke werk- of levensgebeurtenissen hebben op jou indruk gemaakt?

Belangrijke werk- of levensgebeurtenissen kunnen een succes of tegenslag betreffen. Een belangrijke ervaring in je (werkende) leven wat je inzicht gaf of waarvan je hebt geleerd.

---

---

---

## **Ik en de toekomst**



### **Aan welke maatschappelijke vraagstukken wil je de komende jaren een bijdrage leveren? \***

Denk bijvoorbeeld aan een leefbare, veilige en bereikbare inrichting van Nederland, de menselijk maat en inclusiviteit of de impact en kansen van digitalisering.

---

---

---

### **Hoe zorg je dat je mee kunt gaan met technologische ontwikkelingen? En wat vind je van technologische ontwikkelingen?**

Sommige mensen vinden technologie spannend of weten nog niet helemaal hoe nieuwe technologieën werken en wat we ermee moeten.

Wat vind jij en hoe blijf je bij? Hoe blijf jij up-to-date? / hoe blijf jij je ontwikkelen in jouw werkveld?

Klik [hier](#) voor Zelfscan 21st century skills.

---

---

---

### **Hoe ziet jouw ideale werk er in de toekomst uit?**

Bij wat voor soort organisatie / afdeling? Hoe ziet jouw dag eruit? Wat voor werkzaamheden heb je?

---

---

---

### **Wat zou je willen leren of waar zou je meer over willen weten?**

Leren doe je je hele leven. Je kan meer leren over een werk-inhoudelijk onderwerp (biodiversiteit, bruggen), maar ook over een bepaalde vaardigheid (leiderschap, veranderkunde)



---

---

---

### **Wat staat er op jouw bucketlist?**

Denk aan een grote rondreis maken, een bepaalde rol bekleden in een organisatie, verhuizen, bungeejumpen etc.

---

---

---

### **Ik en mijn talenten en kennis**

#### **Wat is jouw rol binnen jouw organisatie? \***

Denk aan de rol die je gekregen hebt of een rol die je zelf gecreëerd hebt (sociale bruggenbouwer).

---

---

---

**Wat zijn jouw talenten? Wat is je kracht?**

*Zie talentenlijst hieronder.*

---

---

---

**Welke van jouw talenten zou je meer willen inzetten en hoe?**

---

---

---

**Waar weet je veel van af?**

*Zie RWS kennisboom hieronder.*

**IDEA!**

---

---

---

**Waar heb je veel ervaring in opgedaan?**

---

---

---





### Waar ben je goed in? Wat kun jij brengen?

Zie vaardighedenlijst hieronder.

---

---

---

### Aan welke werkzaamheden besteed je de meeste tijd? \*

Zie werkzaamhedenlijst hieronder.

---

---

---

### Ik en mijn werk vandaag



### Wanneer zit je qua werk in een flow?

Wanneer zit je qua werk in een flow? Denk aan een moment dat je je vitaal voelde. Denk eens terug aan een moment waarop je compleet en volledig gefocust was op één ding (kijk eens terug in je agenda, dat kan helpen zo'n moment te vinden). De tijd leek voorbij te vliegen maar tegelijkertijd ook stil te staan. Het kostte totaál geen moeite om je te concentreren en je ging vol-le-dig op in dat wat je aan het doen was. Toen je klaar was voelde je je voldaan en blij. Gefeliciteerd, je was in een flow!

---

---

---

### **Wat heb je nodig van je collega's om jou in je kracht te zetten?**

*Kan je een moment herinneren wanneer je steun en support voelde van een collega? Wanneer je een boost kreeg van een bepaald gesprek of bepaalde actie, van een direct teamlid of misschien wel leidinggevende? Wat vind je een bijvoorbeeld een fijne manier om feedback te ontvangen / geven?*

---

---

---

### **Hoe werk jij zo optimaal mogelijk (samen)? Thuis? Op kantoor? Hybride?**

*Door de coronacrisis werden we geforceerd om langere tijd vanuit huis te werken. Nu werken we hybride. Hoe is dit voor jou? Wat werkt voor jouw lichaam en geest het prettigst?*



---

---

---

### **Zijn er persoonlijke kwesties die je wilt bespreken? Zie Handreiking Integriteit. Heb je Nevenwerkzaamheden? \***

*Het kan gebeuren dat je op je werk een situatie mee maakt waarvan je je afvraagt "Kan dit eigenlijk wel?" De Gedragscode Integriteit Rijk kan je helpen bij het beantwoorden van deze vraag. Maar soms is er geen duidelijk antwoord op de vraag of iets integer is. Het is dan ook niet gek als je niet goed weet wat je er mee kan, maar vooral wat je er mee wil doen. Blijf er niet mee rondlopen en praat erover. Het helpt om je hart te luchten en dat kan soms de kwestie in een vroeg stadium uit de wereld helpen.*

---

---

---

**Wat verbindt jou aan RWS? Zie RWS Missie.**

We zijn er om Nederland te beschermen tegen opkomend water. En om alle inwoners van 's ochtends vroeg tot 's avonds laat vooruit te helpen. Vlot, veilig en duurzaam. Of het nu gaat om wonen, werken of recreëren: wij leggen de verbindingen. Voor de Nederlanders van nu en die van de toekomst. Hoe divers ons werk ook is, het komt allemaal samen in één kort zinnetje: een veilig, leefbaar en bereikbaar Nederland. Dat is onze missie, onze roeping (bron RWS).

---

---

---

---

**Wat verbindt jou aan jouw organisatie onderdeel? \***



---

---

---

---

**Waar voel jij je verantwoordelijk voor gezien je rol en taken? \***

---

---

---

---

---

---

**Verplichte vraag**

Waar voel jij je verantwoordelijk voor gezien je rol en taken?



## Ik en mijn werk overmorgen



### Aan welke werkzaamheden zou je meer tijd willen besteden? In welke context wil je meer ervaring op doen?

*Dit kunnen werkzaamheden zijn die je nu al doet of die je graag zou willen doen. Een project op dat ene onderwerp of een bepaalde rol waar je energie van krijgt.*

---

---

---

### Wat kan er in de toekomst beter? Wat kun je daar (samen met anderen) in oppakken?

*Leren en ontwikkelen doe je altijd. Zijn er dingen die volgens jou beter kunnen? Waar wil je nóg meer in groeien en waarom? Denk groot, en pak het (samen) op, stap voor stap.*

---

---

---

### Wat kan er in de toekomst anders? Wat kun je daar (samen met anderen) in oppakken?

*Op het gebied van werkzaamheden, in de samenwerking of jouw werkomstandigheden. Het kan van alles zijn.*

---

---

---

### Wat is jouw meest briljante mislukking?

Niet alles gaat goed, maar gelukkig leren we daarvan. Wat is zo'n briljante mislukking voor jou geweest? Dit kan zitten in communicatie, maar ook bij werk-gerelateerde taken.

---

---

### Waar ben je trots op?

Zijn er dingen waar je trots op bent op werkgebied? Waar je met een glimlach en trots gevoel over nadenkt? Dit kunnen persoonlijke dingen zijn of bijv. team-gerelateerd.



---

---

### Welke mijlpalen heb je tot op heden bereikt en wat wil je in de komende periode bereiken? \*

Een mijlpaal kan van alles zijn. Iets wat jij bereikt hebt, alleen of met anderen. Een mooie opdracht, blijie klant, persoonlijk doel behaald, benoem het maar. Voor NOVA-collega's: Hoe hebben deze mijlpalen bijgedragen aan de thema's en de waarden van het manifest?



---

---

### Welke feedback heb je opgehaald en waar wil je mee aan de slag? \*

Feedback van collega's, samenwerkingspartners etc. geeft inzicht in hoe je overkomt op anderen. Herken je de feedback of zijn er verrassende dingen? Zijn er dingen waar je mee aan de slag wil? Of waar je verder over door wil praten?

---

---



# Hulp bij Inspiratie- en verplichte vragen

## Waarden

UN Sustainable Development Goals



# Talenten

IKEA Uppdrag campagne



**Mensen inspireren en samenbrengen**

*Inaja Gbanda*  
Inaja  
Co-worker Goods Flow

**WAT IS JOUW UPPDRAG?**

IKEA

IKEA.NL/UPPDRAG

Management Drives

**B**

**BLAUW**  
structureren  
afmaken

**O**

**ORANJE**  
doelen  
resultaten  
prestaties

**G**

**GEEL**  
analyseren  
begrijpen  
doorgronden

**R**

**ROOD**  
besluiten  
doorpakken

**G**

**PAARS**  
beslotenheid  
creëren  
dienstbaar  
opstellen

**G**

**GROEN**  
luisteren  
communiceren  
delen

## Uw CliftonStrengths-profiel

UITVOEREN		BEÏNVLOEDEN		RELATIE BOUWEN		STRATEGISCH DENKEN	
<b>3</b> Prestatiegerichtheid	<b>26</b> Discipline	<b>14</b> Actiegerichtheid	<b>28</b> Maximalisering	<b>23</b> Aanpassingsvermogen	<b>18</b> Saamhorigheid	<b>22</b> Analytisch	<b>2</b> Input
<b>19</b> Organisatievermogen	<b>7</b> Focus	<b>30</b> Sturingskracht	<b>16</b> Zelfverzekerdheid	<b>20</b> Verbondenheid	<b>8</b> Individualisering	<b>32</b> Contextueel	<b>4</b> Intellect
<b>27</b> Overtuiging	<b>9</b> Verantwoordelijkheidsbesef	<b>25</b> Communicatie	<b>12</b> Significantie	<b>31</b> Aanmoediging	<b>24</b> Positivisme	<b>6</b> Toekomstgerichtheid	<b>1</b> Leergierigheid
<b>29</b> Onpartijdigheid	<b>5</b> Hersteldrang	<b>13</b> Competitie	<b>33</b> WOO	<b>21</b> Empatie	<b>11</b> Relatievorming	<b>15</b> Ideeënvorming	<b>17</b> Strategisch
<b>10</b> Behoedzaamheid				<b>34</b> Harmonie			

Extravert

**Energiek**

Is voortvarend en positief

**Gedreven**

Is enthousiast en krachtig

**Sympathiek**

Is levendig en prettig in omgang

**Relatiegericht**

Is soepel en behendig in contact

Vriendelijk

**Betrokken**

Zet zich in voor een ander, is loyaal

**Geïnteresseerd**

Toont interesse in anderen, leeft zich in

**Tolerant**

Is verdraagzaam en meegaand

**Verbindend**

Is gericht op anderen en meevoelend

Zorgvuldig

**Georganiseerd**

Zet lijnen uit en volgt ze, werkt precies

**Koersvast**

Bepaalt richting en is volhardend

**Tactvol**

Is diplomatiek en attent

**Toegewijd**

Is gewetensvol en gedisciplineerd

Stabiel

**Evenwichtig**

Is stressbestendig en in balans

**Gefocust**

Is geconcentreerd en aandachtig

**Moedig**

Heeft durf en vertrouwt op eigen kunnen

**Wilskrachtig**

Is een doorzetter en heeft impact

Innovatief

**Inspirerend**

Zorgt voor verandering, stimuleert anderen

**Leergierig**

Is nieuwsgierig en actiegericht

**Ruimdenkend**

Staat open voor ideeën, is onbevooroordeeld

**Vindingrijk**

Is vernieuwingsgericht en veerkrachtig

**Hoe bouw ik kennis op en los ik problemen op?**

- Doordenker
- Weger
- Herkauwer
- Kennisspons
- Toekomstdenker
- Ontrafelaar
- Ontstaansbegrijper

**Hoe organiseer en creëer ik?**

- Beeldorganisator
- Bewuste beweger
- Creatieve maker
- Planmaker
- Doorzetter
- Ideeëfontijn
- Mooimaker
- Momentgenieter

**Hoe krijg ik anderen in beweging?**

- Bruggenbouwer
- Zinzoeker
- Groeimotor
- Positivo
- Meetrekker
- Uitblinker als ik dat wil
- Samenbrenger
- Sterktearchitect

**Waar haal ik mijn drive vandaan?**

- Foutenspeurdeus
- Bezige bij
- Zichtbare presteerder
- Grenzenverlegger
- Buikdenker
- Rots
- Aansteker
- Nieuwfreak
- Ja-zegger

**Hoe ga ik met anderen en mijn omgeving om?**

- Groepsdier
- Kansengever
- Vertrouweling
- Stille helper
- Trouwe vriend
- Sfeervoeler
- Woordkunstenaar



# Kennis

## Strategie en organisatie

- Actief relatiebeheer
- Allianties en samenwerkingsvormen
- Bestuurskunde
- Communicatie
- Evaluatie van strategische keuzes
- Gedrag, beleving, humanfactors
- HRMO
- Informatiepositie
- Interne sturing
- Kennismanagement
- Leren, ontwikkelen en innoveren
- Politiek bestuurlijke omgeving
- Programmamanagement
- Projectmanagement
- Strategieontwikkeling
- Veranderkunde

## Duurzaamheid en Leefomgeving

- Bodem en grondwater
- Circulaire economie en afval
- Cultuurhistorie, archeologie en landschap (CAL)
- Energie en klimaatneutraliteit
- Geluid en trillingen
- Gezondheid
- Klimaatadaptatie
- Luchtkwaliteit
- MER en MIRT (infrastructurele planvorming)
- Natuur en biodiversiteit
- Ruimte

## Assetmanagement

- Asset informatiemanagement
- Instandhoudings- en inspectiestrategieën
- Life cycle management



# Werkzaamheden NOVA

## Signaleren en duiden

- Duiden (organisatie leren)
- Netwerken
- Onderzoeken en analyseren
- Relatiemanagement
- Trends, kansen en uitdagingen signaleren
- Verbinden met moederorganisatie

## Initiatieven

- Aanbodsgericht initiatief starten
- Adviseren
- Experimenteren
- Implementeren in bestaande organisatie
- Kwaliteit van producten borgen
- Organiseren en managen van initiatieven
- Partnermanagement
- Verkennen
- Vraaggericht initiatief starten

## Leerervaringen

- Breed leren: evalueren
- Breed leren: leerervaringen overdragen
- Breed leren: leerlabs
- Breed leren: monitoren
- Breed leren: reflectie in actie
- Collega's begeleiden
- Uitdragen NOVA-gedachtegoed

## Organiseren en ondersteunen

- Bedrijfsvoerings administratie
- Maken en toetsen van individuele werkafspraken
- Mensen werven
- Ondersteunen
- Regelen facilitaire zaken
- Sociale cohesie
- Verantwoorden

## Sturing en beheersing VEA's en PEA's

- NOVA, Programma's, Allianties en eenheden aansturen
- Sturen op capaciteit
- Sturen op doorlooptijd
- Sturen op geld
- Sturen op portefeuille
- Sturen op strategie
- Sturen op talent en expertise

## Rollen binnen NOVA (work in progress)

- Verkenner
- Social Innovator
- HR verantwoordelijke
- Portefeuille verantwoordelijke
- Directeur
- Teamlid Alliantie
- Teamlid Bedrijfsvoering
- Teamlid Eenheid

- Teamlid Programma
- Adviseur
- ...

### Verplichte vraag

Welke mijlpalen heb jij tot op heden bereikt?



# Bijsluiter voor leidinggevend en HR professionals

- Het Talent- en werkgesprek start met de vraag richting de medewerker: 'Waar wil jij het over hebben?'
- Het persoonlijke canvas is een concept ontwikkeld door NOVA dat we in de proeftuin gaan beproeven. Wat werkt wel en wat werkt niet bij het voeren van een goed Talent- en werkgesprek.
- Het persoonlijk canvas is niet als nieuw formulier bedoeld, maar als handreiking voor een goed gesprek tussen medewerker en leidinggevende, waar beiden zich goed op kunnen voorbereiden.
- Het persoonlijk canvas kan zowel in 1 op 1 gesprekken als in teamsessies worden ingezet.
- Wees vrij om het persoonlijk canvas of delen daarvan in de eigen context in te zetten. Wat we hiervoor terugvragen is het delen van je leerervaringen.
- Op het persoonlijk canvas wordt bij de werkvragen verwezen naar de missie, visie en strategie. Gebruik hiervoor de documenten van je eigen afdeling en stuur deze met dit canvas aan de medewerker.
- Mocht je zelf een proeftuin willen starten, dan denken we graag over de inhoud van het canvas / gesprek en spelregels met je mee. Het eigenaarschap en de verantwoordelijkheid voor de proeftuin ligt bij de eigen afdeling.
- De NOVA proeftuin Talent- en werkgesprek is afgestemd met CD en BS.
- Het Talent- en werkgesprek wordt uitgevoerd binnen de kaders van het p-gesprek zoals opgesteld door het ministerie van Binnenlandse Zaken, ministerie van Infrastructuur en Waterstaat en Rijkswaterstaat gevoerd.
- De verslaglegging van de afspraken uit het Talent- en werkgesprek vindt plaats in P-direkt.
- Mocht je tips of feedback hebben, horen we dat heel graag.

## Gehanteerde definitie van talent

Iedereen heeft talent. In het Talent- en werkgesprek gaan we samen op zoek naar jouw unieke sterke punten. Deze sterke punten zijn unieke eigenschappen die tot uitdrukking komen in de taken die je beter en met meer plezier doet dan andere taken. Ook kijken we samen naar hoe je deze sterke punten het beste in je werk kunt inzetten en verder kunt ontwikkelen. Het idee is om steeds de prettigste uitdaging voor jezelf te kiezen en samen de meest optimale match te maken tussen jouw talenten, ambities en werkzaamheden. Zo kunnen we keer op keer voor elkaar blijven kiezen.

**Mocht je vragen hebben, neem dan gerust contact op met:**

**Esther van Bronswijk**

[esther.van.bronswijk@rws.nl](mailto:esther.van.bronswijk@rws.nl)

**Quint Dozel**

[quint.dozel@rws.nl](mailto:quint.dozel@rws.nl)

**Angela Graven**

[angela.graven@rws.nl](mailto:angela.graven@rws.nl)





NOVA is een organisatieonderdeel van Rijkswaterstaat dat werkt aan uiteenlopende vraagstukken die worden opgehaald uit de organisatie zelf en daarbuiten.

We denken mee en bieden een veilige plek om te leren en uit te proberen. Met name voor al die vraagstukken die over organisatiegrenzen heen gaan, in de denkfase zitten en nog niet helder zijn uitgewerkt.

Onze snel veranderende wereld vraagt van Rijkswaterstaat om meer lerend en adaptief vermogen dan ooit tevoren. En dat is precies wat NOVA biedt.

## Colofon

Copyright © 2023 Rijkswaterstaat NOVA

Auteur: Esther van Bronswijk, Quint Dozel & Loreen Gons

Jaar van uitgave: 2023

1e druk

Vormgeving en lay-out: BBK/Door Vriendschap Sterker.

Redacteur: Loreen Gons

