

# Rapport Duurzame Inzetbaarheid

---

<b>Naam</b>	Jan Voorbeeld
<b>Adviseur</b>	Sample Consultant
<b>Datum</b>	19-08-2015





# Inleiding

---

**Duurzame inzetbaarheid** is talenten optimaal benutten, gezond en met plezier werken, nu en in de toekomst. Werken aan duurzame inzetbaarheid levert **vitale en bevlogen** medewerkers op die van toegevoegde waarde zijn voor de organisatie en daarbij zelf ook meerwaarde ervaren.

**Deze loopbaancheck** geeft u de kans om stil te staan bij uw eigen duurzame inzetbaarheid en om de balans op te maken. U onderzoekt vragen als “ben ik een bevlogen medewerker?” en “waar sta ik qua ontwikkeling?”.

We leven in een dynamische wereld. Zowel de ambities van onszelf als die van onze omgeving zijn voortdurend aan verandering onderhevig. Om duurzaam inzetbaar te blijven is het daarom goed om aan uw **persoonlijke flexibiliteit** te werken. Persoonlijke flexibiliteit is het vermogen om met grote uitdagingen en veranderingen in het leven om te gaan. De persoonlijkheidseigenschappen die bijdragen aan uw persoonlijke flexibiliteit worden in dit rapport beschreven, deze zijn over het algemeen beïnvloedbaar. U kunt dus zelf aan uw persoonlijke flexibiliteit werken en deze versterken.

Hoe staat het met uw **werk-prive** balans? Deze balans optimaliseren kan voor mensen van groot belang zijn om duurzaam inzetbaar te blijven.

Gezondheid is ook een thema binnen het onderwerp duurzame inzetbaarheid. Het in kaart brengen van uw fysieke gezondheid ligt buiten de scope van deze loopbaancheck. Wel krijgt u inzicht in uw **werkvermogen** en hoe u dit positief kunt beïnvloeden.

Het doel van deze loopbaancheck is om een stuk bewustwording over duurzame inzetbaarheid te creëren. Voor sommige mensen zal dit rapport bevestiging opleveren, voor anderen hopelijk inzicht waar hij/zij verder mee kan en zal gaan!

Het rapport zit vol praktische **tips en reflectievragen** om aan de slag te gaan en zo uw duurzame inzetbaarheid te vergroten!



# 1. Bevlogenheid

Bevlogen mensen krijgen energie van hun werk, zijn toegewijd, betrokken en kunnen volledig opgaan in hun werkzaamheden. Bevlogenheid is de passie en het enthousiasme waarmee mensen hun werk uitvoeren. Het is een mentale toestand die iemand kan ervaren en niet een persoonlijkheidseigenschap die u al dan niet bezit. Het is belangrijk om te beseffen dat bevlogenheid ook vaak gekoppeld is aan een taak of een bepaald onderwerp dat iemand erg interesseert. Iemand kan bijvoorbeeld heel bevlogen aan het werk zijn als hij/zij een bepaalde taak uitvoert en hij/zij zal over deze taak of dit thema waarschijnlijk ook vol passie praten met anderen. Dezelfde persoon kan een andere taak maar vervelend vinden om uit te voeren op zijn werk. De kunst is om op zoek te gaan naar de taken en thema's waar u bevlogen van raakt en om deze een zo groot mogelijke rol in uw werkende leven te geven. Op uw eigen bevlogenheid heeft uzelf dus veel invloed. Er zijn verschillende manieren om hiermee aan de slag te gaan. De start is om te onderzoeken waar u bevlogen van raakt.



Uit de vragenlijst komt bij u een hoge mate van bevlogenheid naar voren. Het is belangrijk om uzelf bewust te blijven (of te worden) waar u precies bevlogen van raakt. Zorg dat u deze bevlogenheid niet kwijtraakt, het is heel waardevol dat u zo bevlogen bent.

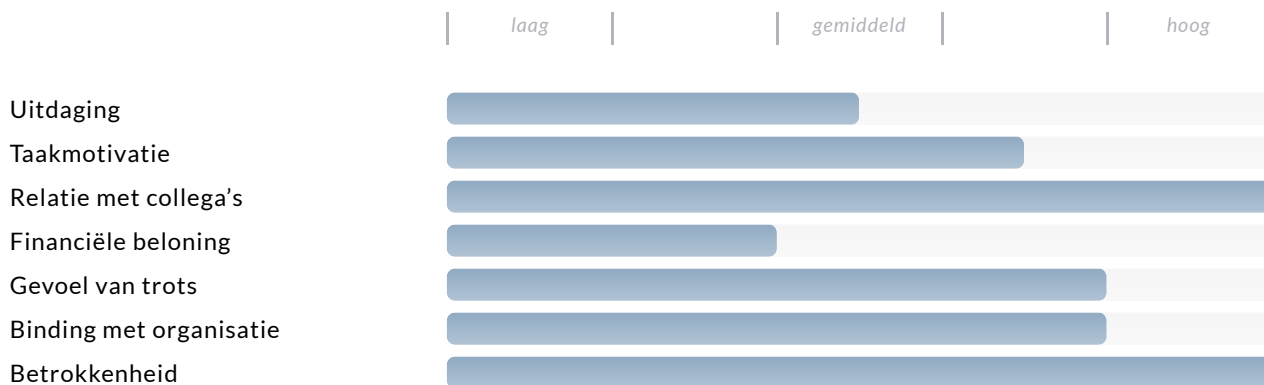
Op de vraag of u bepaalde thema's heeft die terugkomen in uw werk die u interesseren gaf u onderstaand antwoord:

*Duurzame inzetbaarheid.*

Denk er eens over na of dit thema voldoende terugkomt in uw werk. Hoe zou u er eventueel voor kunnen zorgen dat dit thema een groter onderdeel van uw werk wordt?

## Motivatie en tevredenheid

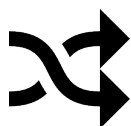
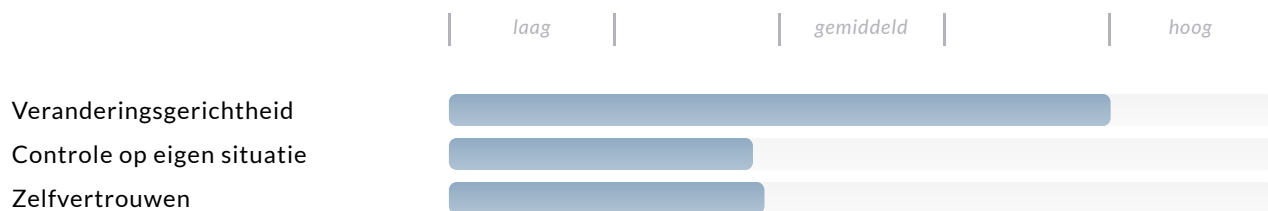
Wordt u binnen uw huidige werk nog voldoende uitgedaagd en vindt u uw taken nog motiverend genoeg? Tevredenheid of ontevredenheid over specifieke onderdelen of randvoorwaarden bij een baan spelen een belangrijke rol bij werkplezier. Dit werkt bij sommige personen bewust of onbewust zelfs door als redenen om te vertrekken of te blijven bij een werkgever. Deze onderdelen of randvoorwaarden worden, ook wel push- en pullfactoren genoemd. Bij lage scores in onderstaande grafiek zouden dit redenen kunnen zijn om nu of in de toekomst van baan te veranderen (pushfactoren). De hoge scores geven inzicht in de onderdelen of randvoorwaarden waar u juist heel tevreden mee bent en die ervoor kunnen zorgen dat u niet snel op zoek zal gaan naar een nieuwe uitdaging of baan (de pullfactoren).



Het is heel persoonlijk of (on)tevredenheid met de onderwerpen uit bovenstaande grafiek ook daadwerkelijk invloed hebben op uw bevlogenheid en of het push en/of pullfactoren voor u zijn. Kijk eens met een kritische blik naar deze scores en ga voor uzelf na wat deze scores voor u betekenen.



## 2. Persoonlijke flexibiliteit



U komt uit de vragenlijst naar voren als iemand die over het algemeen veranderingen als uitdagend en stimulerend zal ervaren. U hebt behoefte aan afwisseling en zult veranderingen actief opzoeken. U kunt beter dan gemiddeld met veranderingen en nieuwe omstandigheden in uw leven omgaan.



Controle op eigen situatie geeft de mate aan waarin u het gevoel hebt invloed op uw eigen leven te kunnen uitoefenen. Uit uw antwoorden blijkt dat u over het algemeen redelijk het gevoel hebt dat u invloed kunt uitoefenen op de zaken die u overkomen. U voelt zich niet vaak slachtoffer van de omstandigheden. U voelt zich over het algemeen in staat zaken ten goede te keren en u hebt het gevoel dat u grip hebt op wat er in uw leven gebeurt.



Uit de vragenlijst komt naar voren dat uw zelfvertrouwen gemiddeld is. Het lijkt erop dat u wisselend vertrouwen heeft in uw eigen capaciteiten en dat u niet altijd gelooft dat u in staat bent om taken tot een goed einde te brengen. U twijfelt soms aan uw eigen kunnen en aan uw vermogen om met moeilijke situaties om te gaan.

### Uw persoonlijke flexibiliteit

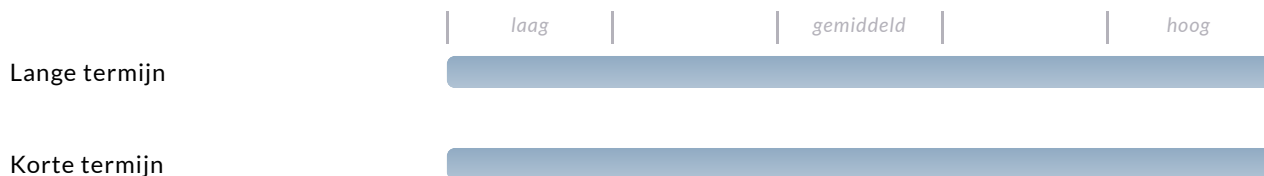
Uw persoonlijke flexibiliteit is gemiddeld te noemen. U bent even zo goed als vele anderen in staat met veranderingen om te gaan. Dit biedt een voldoende uitgangspositie, maar wellicht wilt u toch uw persoonlijke flexibiliteit nog verder vergroten. U kunt zich dan richten op de persoonlijkheidseigenschappen waar u wat lager op scoort.



### 3. Werkvermogen en balans

Het **werkvermogen** geeft aan in welke mate een werknemer zowel lichamelijk als geestelijk in staat is om zijn/haar huidige werk uit te voeren. U heeft zelf een inschatting gegeven van uw eigen werkvermogen.

U heeft aangegeven dat u uw huidige functie tot aan uw pensioenleeftijd voort kunt zetten.



Er zijn veel factoren die werkvermogen beïnvloeden, balans komt hierbij steeds terug. Voor onderstaande facetten is het belangrijk de juiste balans te vinden, deze balans optimaliseren zal bijdragen aan uw werkvermogen.

#### Balans privé-werk

De balans werk-prive is bij u evenwichtig te noemen. U wilt ongeveer evenveel energie steken in uw werk als in uw privé-leven. Beide kunnen u ook evenveel voldoening en energie geven. Het is voor u prettig om de verhouding tussen beide goed te bewaken.



U heeft aangegeven dat dit voor u de ideale balans tussen prive en werk is:

*Dat ik thuis niet meer met mijn werk bezig ben.*

U heeft aangegeven dat de optimale balans op de volgende punten verschilt van uw huidige situatie:

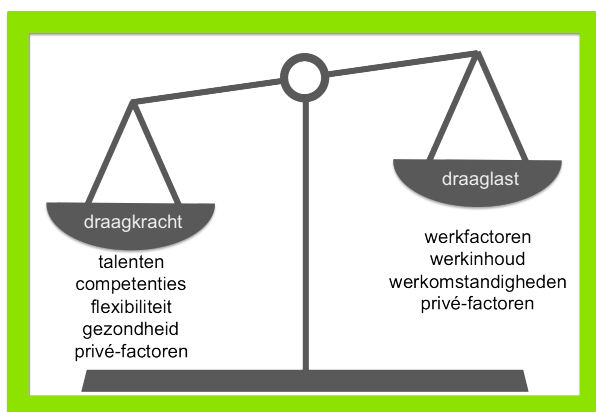
*Ik neem vaak nog werk mee naar huis.*

#### Balans fysieke werklast

Fysieke werklast heeft een grote invloed op iemands werkvermogen, denk maar eens aan het niet meer uit kunnen voeren van een bepaalde functie door fysieke klachten. Gezondheid is daarmee ook een belangrijk onderwerp binnen het thema duurzame inzetbaarheid. Als uw fysieke werklast te hoog is kan dit al snel gevolgen hebben voor uw fysieke gezondheid. Het in kaart brengen van uw fysieke gezondheid ligt buiten de scope van deze indicator. Wees u bewust van de gevolgen die een te hoge fysieke belasting voor u kunnen betekenen in de toekomst. Zeker voor beroepen die fysieke inspanning vragen, is het belangrijk om te bedenken of u nu al fysieke klachten ervaart door de taken die u moet uitvoeren en of u in de toekomst nog in staat bent om dit werk uit te kunnen voeren. Wees hierover realistisch, als u eerlijk bent en nu al aan ziet komen dat u niet tot aan uw pensioenleeftijd uw huidige functie kunt uitoefenen, is het goed om alvast extra te investeren in uzelf bijvoorbeeld in de vorm van bijscholing. Zo bereidt u zich voor op uw eigen toekomst. Fysieke klachten kunnen ook bij beroepen voorkomen waar vooral mentale inspanning gevraagd wordt en het gevolg zijn van bijvoorbeeld stress. Door een passende werksituatie te creëren waarin u optimaal uw talenten in kunt zetten, voorkomt of vermindert u stress. Dit zal positief bijdragen aan uw gezondheid.



## Balans draaglast en draagkracht



Dit evenwicht heeft vaak als metafoor een weegschaal met aan de ene kant draagkracht en aan de andere kant draaglast. De kant van de draaglast wordt hierbij bepaald door belastende (werk)factoren, werkomstandigheden en werkinhoud maar kan ook aangevuld worden door belastende privé-factoren/problemen waardoor u belemmering ervaart.

Draagkracht wordt onder andere bepaald door uw talenten, competenties, uw persoonlijke flexibiliteit, gezondheid en uw privé situatie.

Uit de vragenlijst blijkt dat uw ervaren draaglast vrij laag is. Er wordt in uw huidige functie niet te veel van u gevraagd. Dit kan komen doordat u een goede balans heeft gerealiseerd, blijf ook kritisch kijken naar de situatie; wordt u wel genoeg uitgedaagd?

Werken aan uw draagkracht om in evenwicht te blijven kan op vele manieren en u kunt hier uw loopbaan lang aan blijven werken.

Draaglast





## 4. Ontwikkeling

---

Op hoofdlijnen zijn er drie ontwikkelstrategieën:

*Fase 1. Versterken taakbekwaamheid*

Primair gericht op het ontwikkelen van kennis, het verder leren beheersen van het vak.

*Fase 2. Verbreden en verdiepen*

Gericht op het verbreden en verdiepen van competenties en vakmanschap.

*Fase 3. Veranderen*

Toegroeien naar een andere functie. Dit kan een functie binnen of buiten het bedrijf zijn, hoger op, maar ook een andere functie op hetzelfde niveau. Het kan ook voorkomen dat een functie op een lager niveau zinvol is.

Uw bevindt zich in de volgende ontwikkelfase:

Fase 2. Verbreden en verdiepen

U herkent zich het meest in Fase 2: verbreden en verdiepen. U geeft aan dat u de meeste vaktechnische kennis en vaardigheden ontwikkeld heeft binnen uw huidige functie. Toch bent u nog niet uitgekeken op uw functie. De volgende aspecten hebben bijgedragen aan uw ontwikkelfase:



Uit de vragenlijst blijkt dat er de afgelopen vijf jaar het een en ander is veranderd in uw werksituatie. Ook geeft u aan open te staan voor scholing, maar niet op dit moment. Heeft u een idee wanneer en onder welke omstandigheden u wel voor scholing open staat? Heeft u al een specifieke opleiding in gedachten?



## 5. Duurzame inzetbaarheid

---

Deze loopbaancheck geeft u inzicht in verschillende aspecten die te maken hebben met uw eigen duurzame inzetbaarheid. Duurzame inzetbaarheid is niet te vatten in een totaalscore of u duurzaam inzetbaar bent of niet. Duurzame inzetbaarheid gaat over talenten optimaal benutten, gezond en met plezier werken, nu en in de toekomst en betreft uw gehele loopbaan. Blijf tijdens uw loopbaan bewust van uw duurzame inzetbaarheid en investeer in uw persoonlijke ontwikkeling. U kunt dit zelf doen of u kunt een loopbaancoach inschakelen om u hierbij te helpen.

We geven u graag handvatten om uw duurzame inzetbaarheid te versterken:

Ken u uw eigen kwaliteiten en drijfveren. Zorg dat u uw talenten optimaal benut in uw werk. Gedurende uw loopbaan kunt u uzelf altijd blijven prikkelen door nieuwe uitdagingen op te zoeken en aan te gaan.

Werk aan uw persoonlijke flexibiliteit. Mensen met een groot zelfvertrouwen, die veranderingsgericht zijn en controle op de eigen situatie ervaren zullen makkelijker om kunnen gaan met veranderingen.

Probeer een optimale werk-privé balans te realiseren, openheid naar uw werkgever over de voor u optimale balans is een eerste stap. Vaak is er meer mogelijk dan u denkt.

Werk ook aan uw draagkracht door bijvoorbeeld nieuwe competenties eigen te maken een opleiding te volgen en gezond te leven.

Zorg dat u praktische aspecten goed uitzoekt voordat u beslissingen maakt. Het is vaak anders dan u van te voren denkt.

We hebben met deze loopbaancheck gekeken naar uw huidige situatie. Uw loopbaan duurt nog tot uw 67e. Het is zinvol om ook buiten uw huidige kaders, toekomstgericht na te denken over uw eigen duurzame inzetbaarheid. Wat is uw droombaan? Welke stappen zou u moeten nemen om hier naar toe te werken?

Tot slot heeft u aangegeven dat u onderstaande kwijt wil over uw eigen duurzame inzetbaarheid.

*Ik ben mantelzorger voor mijn moeder en heb daardoor weinig energie en tijd om aan mijn eigen ontwikkeling te werken.*





## 6. Tips voor de adviseur

---

Met dit rapport worden een aantal belangrijke onderdelen van iemands duurzame inzetbaarheid in kaart gebracht. In dit hoofdstuk treft u tips voor het bespreken van de rapportage. Natuurlijk is ieder persoon uniek en kunt u de inhoud van de bespreking hierop aanpassen.

Dit rapport is een weergave van de antwoorden van de kandidaat. In een gesprek kunt u steeds nagaan in hoeverre een kandidaat zich herkent in de verschillende onderdelen van het rapport.

Het is zinvol om de uitkomsten van dit rapport en het gesprek in twee onderdelen op te splitsen namelijk: **de huidige situatie** en de **toekomst**.

Wanneer uit dit rapport en het gesprek met de kandidaat blijkt dat iemand niet tevreden is met zijn huidige situatie of huidige loopbaan, dan is dit de belangrijkste insteek van het gesprek. Mocht iemand positief in zijn huidige werk staan dan kunt u verder kijken naar de toekomst en inzichtelijk maken in welke richting iemand zich verder kan ontwikkelen, hoe iemand zijn bevoegdheid kan behouden en welke knelpunten in de toekomst kunnen worden voorkomen.

Het bespreken van het rapport met de verdiepingsvragen én de uitleg over bepaalde thema's heeft drie doelen:

1. Achterhalen waar eventuele knelpunten of verbeterpunten zitten. Doordat de kandidaat inzicht krijgt in wat zijn/haar duurzame inzetbaarheid negatief beïnvloedt, kan hij/zij gericht aan de slag.
2. Nagaan in hoeverre iemand regie neemt over zijn/haar (loopbaan) situatie en proberen om deze regie te vergroten.
3. Een aanzet geven om direct één van de onderdelen (het verhogen van de bevoegdheid, de persoonlijke flexibiliteit, het verbeteren van de balans of het geven van invulling aan de ontwikkelfase waarin iemand zich bevindt) van duurzame inzetbaarheid te vergroten door gerichte verdiepingsvragen te stellen. Ook kunt u uitleg geven over deze onderdelen en tips geven over hoe iemand hier zelf mee aan de slag kan gaan.

### Vervolg interventies

Naar aanleiding van deze loopbaancheck kan er mogelijk worden geconcludeerd dat er behoefte is aan een vervolg interventie om de kandidaat verder te ondersteunen bij het vergroten of behouden van zijn duurzame inzetbaarheid. Over het algemeen kan het volgende worden geadviseerd ten aanzien van vervolg interventies bij de verschillende uitkomsten van de loopbaancheck.

#### *Opleiding*

In elke ontwikkelfase van iemands loopbaan kan een opleiding of cursus een goede vervolg interventie zijn om de duurzame inzetbaarheid te versterken of te behouden. Het is vooral van belang om te onderzoeken of de kandidaat hiervoor open staat, hier momenteel ruimte voor heeft (financieel en praktisch) en of zijn of haar omgeving hier mogelijkheden voor biedt (werkgever en/of thuissituatie). Wanneer je een opleiding adviseert, kijk dan goed naar wat het doel van deze opleiding is.

Is de opleiding bedoeld om toe te groeien naar een andere functie of juist om iemands taakbekwaamheid en competenties te vergroten.

#### *Loopbaantraject*

Een loopbaantraject kan zinvol zijn wanneer iemand laag scoort op bevoegdheid. De vraag is dan welke verandering in zijn/haar loopbaan ervoor kan zorgen dat hij/zij meer bevoegd aan het werk is (qua functie en omgeving). Ook kan een loopbaantraject nuttig zijn wanneer de kandidaat laag scoort op werkvermogen en/of verwacht zijn/haar werk in de toekomst niet meer aan te kunnen. Welke stappen kan de kandidaat zetten om duurzaam inzetbaar te blijven? Wanneer iemand eraan toe is om door te groeien naar een andere functie (ontwikkelfase 3) maar nog niet weet wat deze functie zou moeten zijn kan een loopbaantraject hem/haar hierbij ook helderheid geven.

Een loopbaantraject helpt de kandidaat om inzicht te krijgen in eigen drijfveren en competenties en welke loopbaanrichtingen hierbij aansluiten. Ook helpt een loopbaantraject hem/haar om de juiste stappen te zetten en wordt onderzocht wat iemand eventueel tegenhoudt om dit te doen.

#### *Coachingstraject*

Sommige kandidaten kunnen hun duurzame inzetbaarheid vergroten door negatieve overtuigingen over zichzelf of hun (werk)omgeving onder de loep te nemen, deze om te buigen en aan de slag te gaan met nieuw effectiever gedrag. Een coachingstraject kan hen hierbij helpen. Wanneer uit deze loopbaancheck bijvoorbeeld blijkt dat iemand laag scoort op persoonlijke flexibiliteit kan dit door coaching mogelijk worden vergroot. Coaching kan helpen om iemands zelfvertrouwen te vergroten en het gevoel controle te krijgen op de eigen situatie. Coaching kan ook worden ingezet bij de ontwikkeling van competenties of het verbeteren van de houding of samenwerking



met collega's. Hierdoor kan iemands draagkracht worden vergroot waardoor hij/zij beter in balans komt en zijn/haar werkvermogen ook wordt vergroot.

*Overig*

Mogelijk willen kandidaten naar aanleiding van deze check verder werken aan hun psychische of fysieke gezondheid. Hiervoor kunnen tal van interventies worden ingezet. Bij gezondheidsklachten is een bezoek aan de huisarts een eerste stap voor de kandidaat om hier verder mee aan de slag te gaan.



# Tips en verdiepingsvragen bij bevlogenheid

---

*Tip:*

Onderzoek bij een lage score samen met de kandidaat waarom hij/zij niet zo bevlogen is op het moment en waar de knelpunten zitten. Ervaart iemand bijvoorbeeld te weinig uitdaging? Of zit het hem in de relatie met collega's? Komen zijn/haar interesses te weinig aan bod of ervaart hij/zij te weinig autonomie in zijn/haar werk?

*Tip:*

Probeer met uw vragen vooral uit te gaan van een ideale situatie; wat wil de kandidaat, wat drijft hem/haar en geeft hem/haar energie? Door eerst persoonlijke wensen te onderzoeken zonder de realistische (on)mogelijkheden hierbij te betrekken, kunnen er verrassende uitkomsten ontstaan. Daarna kan alsnog worden gekeken wat wel en niet haalbaar is en kunnen er concessies worden gedaan.

*Tip:*

Onderzoek met uw vragen of de kandidaat zich bewust is van zijn/haar drijfveren, talenten, waarden enzovoort. Wanneer hij/zij zich hier weinig van bewust is, kan dit ook een reden zijn van een lage bevlogenheid. Het kan dan zinvol zijn om hier meer zicht op te krijgen. Bijvoorbeeld door het stellen van onderstaande vragen kan dit zelfbewustzijn van de kandidaat worden vergroot. Soms kan een loopbaantraject een waardevolle toevoeging zijn om verder de eigen drijfveren, talenten en waarden te onderzoeken.

*Tip:*

Niet voor iedereen is bevlogenheid even belangrijk. Vraag dus ook zeker expliciet in hoeverre iemand er last van ervaart wanneer hij/zij laag scoort op bevlogenheid.

*Tip:*

Sommige kandidaten zullen laag scoren op bevlogenheid maar wel hoog scoren op tevredenheid. Zij zijn tevreden met de omstandigheden waarin zij werken (denk bijvoorbeeld aan een prettige relatie met collega's en goede arbeidsvoorwaarden) maar zijn aan de andere kant niet energiek, trots, ervaren weinig uitdaging en ontwikkelen zich niet meer uit zichzelf. Sommige kandidaten zullen hun behoefte om te ontwikkelen en hun bevlogenheid te vergroten wegcijferen omdat zij bang zijn om op te geven wat zij nu hebben. Omdat zij de zekerheid en comfort niet op het spel willen zetten voor iets waarvan zij niet weten wat ze er voor terugkrijgen. Dit wordt extra versterkt bij mensen met een lage persoonlijke flexibiliteit (zie verder kopje 'persoonlijke flexibiliteit'). Wees u zich bewust van deze angst en probeer ondertussen deze mensen uit te dagen. Dit uitdagen kan bijvoorbeeld door onderstaande verdiepingsvragen te stellen over energiegevers, interesses, talenten of vraag door over momenten in iemands leven waarin hij/zij wél bevlogen was. Daag iemand ook uit door te vragen naar de gewenste ontwikkeling in de toekomst.

*Tip:*

Sommige kandidaten zijn niet bevlogen en scoren ook laag op balans. Voor sommige mensen kan het belangrijk zijn om eerste te werken aan hun balans voordat zij stil kunnen staan bij het vergroten van hun bevlogenheid. Denk bijvoorbeeld aan belastende privéomstandigheden, ziekte, beperkingen of conflict situaties op het werk. Daarna ontstaat er vaak pas ruimte om de bevlogenheid verder te vergroten.

*Tip:*

Geef de kandidaat informatie over job crafting, oftewel 'sleutelen aan de eigen baan'. Bij job crafting ga je ervan uit dat de perfecte baan niet persé bestaat, maar dat er bij vrijwel iedere baan aspecten zijn die je als individu kunt beïnvloeden. Zogenoemde vrijheidsgraden. Wanneer de kandidaat helder heeft wat hij/zij wilt, wat écht belangrijk voor hem is of wat hem/haar juist veel energie kost, kan hij/zij sleutelen aan zijn/haar baan zodat deze meer aansluit bij zijn/haar wensen. Denk bijvoorbeeld aan het oppakken of juist afstoten van taken, welke mensen hij/zij bij zijn/haar werk betreft of juist niet. Maar ook de werkomgeving (ruimte waar hij/zij zich in bevindt) of de manier waarover hij/zij over zijn/haar werk denkt (houding) kan wellicht aangepast worden aan de wensen kandidaat.

## Extra verdiepingsvragen

- Wat zijn voor u energiegevers en energievreters in uw werk?
- Welke talenten van uzelf worden nog niet benut in uw werk?
- Welke veranderingen zouden ertoe bijdragen dat u met meer plezier en energie aan het werk kunt blijven \*  
Neem eens een willekeurige recente werkdag in gedachten waarin u prettig hebt gewerkt. Welk gevoel ervaarde u hierbij, welke gedachten had u? Oftewel omschrijf dit 'prettige gevoel' eens?



- Neem nog eens deze prettige werkdag in gedachte, welke aspecten hebben ervoor gezorgd dat u prettig hebt gewerkt?
- Wanneer u terugblijkt op uw loopbaan tot nu toe, welke van uw interesses komen dan steeds naar voren? En in hoeverre komen deze terug in uw huidige werk?
- Welke taken geven u het meest energie en zou u graag meer terug zien in uw werk? En welke taken zou u het liefst laten vallen?
- Wat zijn uw persoonlijke doelen in uw leven en loopbaan?
- In hoeverre passen uw persoonlijke doelen bij de doelstellingen van de organisatie? En waar wijken ze eventueel af?
- Van wie hebt u feedback nodig in uw organisatie en hoe zou u deze kunnen verkrijgen?



# Tips en verdiepingsvragen bij persoonlijke flexibiliteit

---

Kandidaten die laag scoren op persoonlijke flexibiliteit hebben vaak moeite met veranderingen, voelen zich niet in staat om de situatie aan te pakken of hebben onvoldoende het gevoel dat zij zelf invloed hebben op situaties. Kandidaten die hier hoog op scoren kunnen veranderingen juist goed aan en nemen hierin de regie.

*Tip:*

Ga samen met de kandidaat na in hoeverre de lage score kenmerkend is voor de huidige situatie of dat iemand gedurende zijn leven en loopbaan vaker een laag zelfvertrouwen, lage veranderingsgerichtheid heeft gehad óf het gevoel dat hij zelf weinig controle over situaties had. Breng samen in kaart hoe deze kandidaat zijn persoonlijke flexibiliteit kan vergroten. Soms zal het voldoende zijn om een vroegere succes situatie te analyseren en deze toe te passen in het nu. Alleen al het gericht vragen naar iemands behoeften en wensen kan een gevoel van eigen regie aanboren. In andere gevallen zal de kandidaat dieper en langer met deze thema's aan de slag moeten gaan om de persoonlijke flexibiliteit te vergroten.

*Tip:*

Kijk naar het verbeteren van de huidige situatie en de acties die de kandidaat hier zélf in kan ondernemen. Doe dit in kleine stappen, zo wordt het overzichtelijker. Vraag bij actiepunten steeds na of de kandidaat er écht in gelooft en vindt dat het haalbaar is. Wat is helpend en wat kan een belemmering vormen bij het zetten van een stap? Oftewel, zorg dat bij ? acties nieuwe succes situaties worden gecreëerd (en reflecteer hier eventueel weer op zodat de kandidaat zich bewust wordt van zijn eigen aandeel hierin).

*Tip:*

Een kandidaat die hoog scoort op bevologenheid en balans maar wel een lage persoonlijke flexibiliteit heeft zal op dit moment waarschijnlijk niet veel behoefte hebben om een verandering aan te brengen of een stap te zetten. Geef uitleg aan de kandidaat over persoonlijke flexibiliteit en het nut om deze persoonlijke flexibiliteit nu al te vergroten voor het geval dat iemand in de toekomst minder bevologen is, minder tevreden is, uit balans raakt of zich verder wilt ontwikkelen om duurzaam inzetbaar te blijven.

## Extra verdiepingsvragen:

- Kunt u een situatie beschrijven waarbij u het gevoel had dat u het goed had opgelost? Wat hebt u zelf gedaan om deze situatie goed op te lossen?
- Kunt u een positieve stap (groot of klein) in uw loopbaan omschrijven die u hebt genomen? Wat hebt uzelf gedaan om deze stap te zetten en waardoor is dit u gelukt?
- Welke belangrijke verandering in uw leven pakte positief uit? Wat had u hier van tevoren van verwacht en hoe verliep het uiteindelijk?
- Op welke prestatie in uw werk bent u het meest trots? Welke kwaliteiten hebt u ingezet om tot deze prestatie te komen?
- Stel u voor dat u alles naar uw hand kunt zetten en nergens rekening mee hoeft te houden... u bent de baas... wat zou u veranderen aan uw huidige werksituatie? En op welke manier zou u dit doen?
- Welke eerste stap zou u kunnen zetten in het verbeteren van uw huidige situatie op ....gebied? Wat kan u hierbij helpen en wat belemmert u om dit te doen?



# Tips en verdiepingsvragen bij balans

---

*Tip:*

De score bij balans geeft aan of iemand “leeft om te werken” of juist “werkt om te leven” een hoge score wil dus niet zeggen dat iemand goed in balans is. In het rapport zijn er bij dit onderdeel ook antwoorden vanuit open vragen opgenomen die geven hier wel antwoord op. Een kandidaat kan bijvoorbeeld aangeven in hoeverre zijn huidige balans op dit moment overeenkomt met de ideale balans. In het laatste hoofdstuk wordt er antwoord gegeven op de open vraag “Wat wilt u eventueel nog kwijt of zijn zaken die invloed hebben op uw eigen duurzame inzetbaarheid?”. Deze antwoorden zijn aanknopingspunten om in gesprek te gaan. Ga hierbij vooral na wat de last is die iemand hierbij ervaart, dit is per persoon heel verschillend. Wat is de balans tussen draagkracht en draaglast?

*Tip:*

Ga na of en op welke wijze iemand communiceert over eventuele belastende omstandigheden die van invloed zijn op iemands duurzame inzetbaarheid. Bespreekt iemand dit met zijn leidinggevende of iemand van de afdeling P&O? Waarin kan de organisatie hem/haar wellicht tegemoet komen zodat het werkvermogen wordt vergroot of wat kan de kandidaat juist zelf doen? Geef de kandidaat eventueel tips over hoe hij/zij dit bespreekbaar kan maken binnen zijn/haar organisatie.

*Tip:*

Wanneer iemand aangeeft nu goed in balans te zijn maar wel de verwachting heeft dat dit met zijn/haar huidige functie waarschijnlijk minder het geval wordt in de toekomst dan is het mogelijk dat iemand nu nog niet de noodzakelijk voelt om hierop in te spelen. Licht iemand voor over het belang om hier tijdig mee aan de slag te gaan en niet te wachten tot iemand wel uit balans raakt. Kijk hiervoor ook naar de score op persoonlijke flexibiliteit om te bekijken of iemand naar verwachting snel actie zal ondernemen wanneer dit nodig is.

## Extra verdiepingsvragen:

- Als u één aspect mag veranderen om uw werk-privé balans beter in evenwicht te brengen, wat zou dit dan zijn?
- U vindt uw werk wel of juist niet (afhankelijk van de score) belangrijk. Is dit in balans met de tijd en energie die u hier nu aan kunt /moet besteden?
- Indien de kandidaat heeft aangegeven de functie waarschijnlijk niet nog 2 jaar vol te kunnen houden: U geeft aan dat u deze functie waarschijnlijk niet nog 2 jaar kunt volhouden. Wat is de belangrijkste reden hiervoor?
- Indien de kandidaat heeft aangegeven de functie waarschijnlijk niet tot aan de pensioenleeftijd te kunnen vervullen: U geeft aan dat u deze functie waarschijnlijk niet tot aan uw pensioenleeftijd kunt/wilt volhouden. Wat zou er moeten veranderen zodat u uw huidige functie vitaal en met plezier kunt blijven uitoefenen?
- Zijn er omstandigheden in uw privéleven die invloed hebben op de wijze waarop u nu in uw huidige werksituatie staat?
- Welke hulpbronnen hebt u op dit moment in uw werk en op welke manier kunt u hier een beroep op doen?
- Denk bijvoorbeeld aan een luisterend oor of een collega die inspringt wanneer de werkdruk te hoog wordt.



# Tips en verdiepingsvragen ontwikkelfase

---

*Tip:*

Besprek met de kandidaat concrete ontwikkelmogelijkheden in de vorm van opleiding, training enzovoort. Besprek ook de manier waarop hij dit zou kunnen aankaarten binnen zijn organisatie.

*Tip:*

Besprek met de kandidaat die zich in fase 1 'versterken taakbekwaamheid' bevindt, of hij/zij een mentor heeft binnen zijn/haar organisatie bij wie hij/zij terecht kan om doelgericht aan de slag te gaan om bepaalde vaardigheden, kennis en competenties te vergroten of te leren.

*Tip:*

Ga met de kandidaat die wil toegroeien naar een andere functie op een open manier de verschillende opties langs. Kijk niet altijd naar hogere functies maar ook eventueel naar functies op hetzelfde of een lager niveau. Probeer eventuele negatieve overtuigingen over bijvoorbeeld een lagere functie ook open met de kandidaat te bespreken. Maak de kandidaat bewust dat zijn/haar ervaring en competenties ook in vele andere functies inzetbaar zijn. Veel mensen hebben gedurende een langere periode in dezelfde functie hier minder kijk op gekregen en zien dan weinig kansen. Kijk eerst wat wenselijk is vanuit de kandidaat en daarna pas naar wat realistisch is. Op deze manier worden eventuele mooie opties en ideeën niet direct (en soms onnodig!) aan de kant gezet.

## Extra verdiepingsvragen:

- Wat doet u al aan loopbaanontwikkeling. Kunt u hier voorbeelden van noemen?
- Waarin zou u uzelf graag verder willen ontwikkelen de komende periode?
- Uit dit rapport blijkt dat u uzelf nu in de fase bevindt waarin u zou mogen toegroeien naar een andere functie. Is het al helder voor u in welke richting of naar welke functie u zou willen doorgroeien?
- Welke opleiding, kwalificaties of ervaring mist u op dit moment voor het uitoefenen van uw gewenste functie?
- Welke bronnen (collega's, opleidingen, literatuur, intervisie) kunt u op dit moment aanboren om uw vakkennis en competenties verder te ontwikkelen?