



Rapport Duurzame Inzetbaarheid

Naam	Voorbeeld Kandidaat
Coach	Voorbeeld Coach
Vragenlijst ingevuld op	25-01-2022
Rapport gemaakt op	27-01-2022

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 persoonlijkheidseigenschappen zijn over het algemeen beïnvloedbaar. U kunt dus zelf aan uw persoonlijke flexibiliteit werken en deze versterken.

Hoe staat het met uw **werk-privé** 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 gemiddelde mate van bevlogenheid naar voren. Het is belangrijk om uzelf bewust te blijven (of te worden) van welke taken of thema's u precies bevlogen raakt. U zou uw arbeidsplezier kunnen vergroten als u hier actief mee aan de slag gaat.

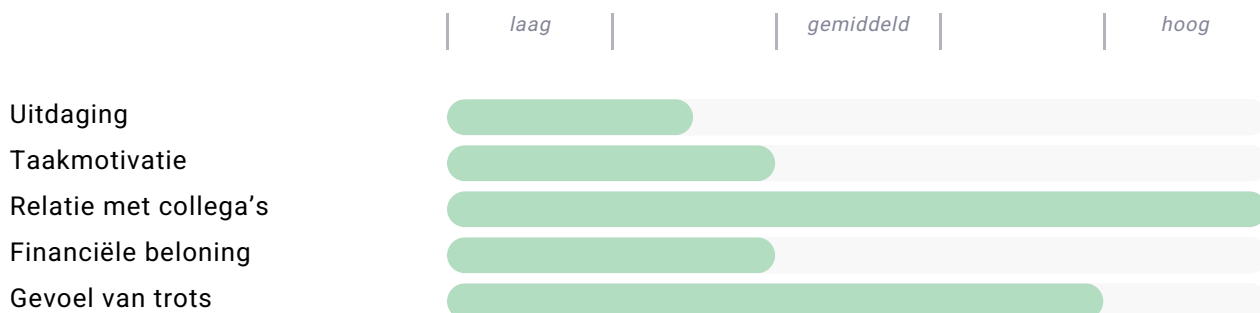
Wij vroegen u in de vragenlijst met welke onderwerpen of taken u bezig bent, als u met plezier werkt. U antwoordde hierop:

Samenwerken met collega's. Coaching en lesgeven.

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).



Binding met organisatie

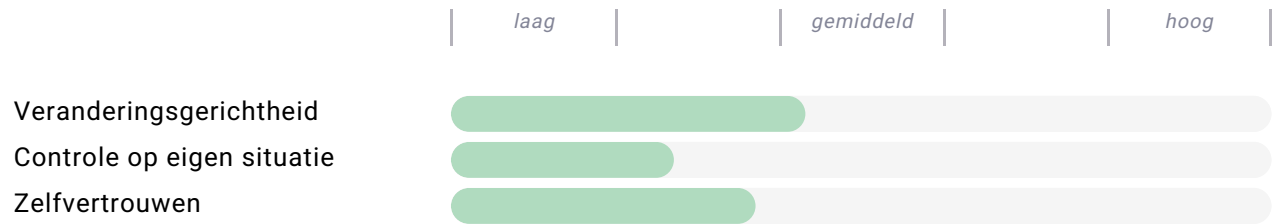


Betrokkenheid



Het is heel persoonlijk of (on)tevredenheid met de onderwerpen uit bovenstaande grafiek ook daadwerkelijk invloed hebben op uw bevoegenheid 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



Uw veranderingsgerichtheid is vergeleken met anderen gemiddeld. U kunt redelijk tot goed met veranderingen omgaan, maar u zult veranderingen of nieuwe omstandigheden over het algemeen niet actief opzoeken. Echter, wat afwisseling op zijn tijd zal u ook stimuleren.



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 niet vaak het gevoel hebt dat u invloed kunt uitoefenen op de zaken die u overkomen. U voelt zich soms slachtoffer van de omstandigheden. U voelt zich niet altijd in staat zaken ten goede te keren en u hebt soms het gevoel dat u geen 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.

Het versterken van het gevoel van controle over de eigen situatie heeft, hoe tegenstrijdig het ook mag klinken, soms te maken met het durven loslaten. Hoe minder sterk u de behoefte voelt om grip te willen hebben op alles wat er met uzelf gebeurt, des te meer u in de gaten krijgt welke factoren of omstandigheden u wel kunt beïnvloeden of controleren.

Het gevoel controle te hebben geeft u een positiever gevoel over uzelf en de situatie waarin u zit. Mensen die niet kunnen accepteren dat niet alles zo is of verloopt zoals zij dat graag zouden zien, ervaren constant dat zij weinig invloed hebben op hun omgeving. Zij moeten leren accepteren dat zij nu eenmaal niet alleen op de wereld zijn.

Een lage score op "controle op eigen situatie" kan ook komen door "aangeleerde hulpeloosheid". U kunt de controle op uw eigen situatie verliezen doordat anderen het voor langere tijd van u overnemen of het u onmogelijk maken om zelf invloed uit te oefenen. Dit kan vergeleken worden met een ex-gevangene. Deze heeft gedurende zijn tijd in de gevangenis geen controle gehad op zijn leven. Er werd hem precies verteld wat

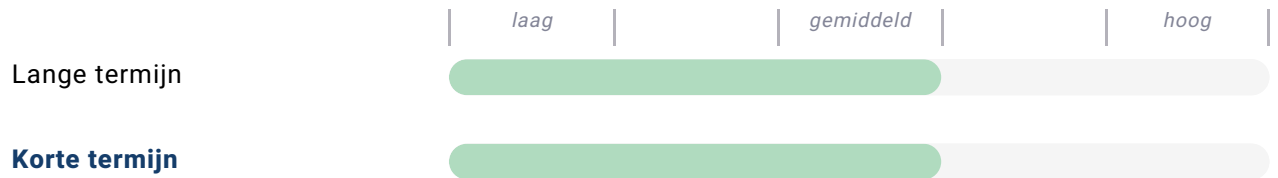
hij wel en niet moest doen. Wanneer de gevangene vrij komt moet hij opnieuw leren om invulling aan zijn eigen leven te geven.

U kunt uw zelfsturend vermogen of uw controle op de situatie vergroten door de irrationele gedachten over de gebeurtenissen in uw leven ter discussie te stellen en te vervangen door rationele ideeën die positief gedrag en gevoelens met zich meebrengen. Als het voor de tiende keer regent op uw vakantiebestemming kunt u tegen uzelf zeggen: "Het zit altijd tegen en het is me niet gegund om plezier te hebben" en vervolgens met een gevoel van zelfmedelijden bij de pakken neer gaan zitten. U kunt echter ook tegen uzelf zeggen: "Oké, het regent weer, het weer kan ik niet bepalen, maar hoe ik me voel is niet alleen afhankelijk van het weer". Deze positieve gedachten kunnen u aanzetten tot actie om het uzelf op een andere manier naar de zin te maken.

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-privé is bij u evenwichtig te noemen. U wilt ongeveer evenveel energie steken in uw werk als in uw privéleven. 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 privé en werk is:

Ik vind het fijn om te werken wanneer dit uitkomt. Privé en werk kan dus prima door elkaar heen lopen.

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

Momenteel kan ik niet thuiswerken en ben ik gebonden aan de kantooruren.

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 gemiddeld is. U lijkt in balans maar blijf tijdens uw loopbaan kritisch kijken naar de situatie. Werken aan uw draagkracht om in evenwicht te blijven of komen kan op vele manieren en u kunt hier uw loopbaan lang aan blijven werken. Het is altijd mogelijk om de hulp van een professional in te schakelen om u hierbij te helpen als u dit op een bepaald punt in uw loopbaan nodig acht.



4. Ontwikkeling

Op hoofdlijnen zijn er drie ontwikkelstrategieën:

Fase 1. Versterken taakbekwaamheid

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

Fase 2. Verbreden en verdiepen

Gericht op het verbreden en verdiepen van uw huidige competenties en vakmanschap.

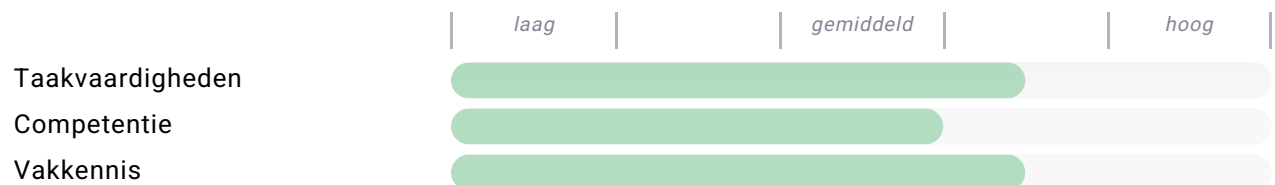
Fase 3. Verder groeien of stabiliseren

Uw vakkennis, competenties en vaardigheid in uw functie heeft u verbreed en uitgediept. Fase 3 is gericht op overwegen om verder te groeien naar andere taken, of een andere functie, of in uw huidige functie te stabiliseren.

U bevindt zich in de volgende ontwikkelfase:

Fase 3. Verder groeien of stabiliseren

Over het geheel genomen herkent u zich het meest in Fase 3. Binnen uw huidige functie heeft u uw kennis, competenties en vakmanschap verder uitgediept. Het lijkt dat de huidige functie beperkt uitdagingen biedt en dat u binnen deze functie weinig ontwikkelingsmogelijkheden ervaart. Eigenlijk bent u er aan toe om verder te groeien naar andere taken of eventueel een andere functie. Het kan echter ook betekenen dat u tevreden bent met uw functie, het bereikte niveau aan kennis en ervaring en uw functie graag zo verder invulling blijft geven als u nu doet. Een vraag die u uzelf kunt stellen is: Bent u met uw huidige situatie tevreden of zou u nieuwe ontwikkelingsmogelijkheden willen creëren binnen uw functie of in een andere functie? De volgende aspecten hebben bijgedragen aan uw ontwikkelfase:



Uit de vragenlijst blijkt dat er de afgelopen vijf jaar weinig 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?

U geeft aan eigenlijk toe te willen groeien naar een andere functie. Heeft u die functie al helder? Zo ja, welke opleiding zou ertoe bijdragen om hier terecht te komen?

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 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 tevoren 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.

N.v.t.