

# Rapport Duurzame Inzetbaarheid

---

<b>Naam</b>	Piet Pieterse
<b>Adviseur</b>	Reinier van der Hel
<b>Datum</b>	31-08-2015



# 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 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.

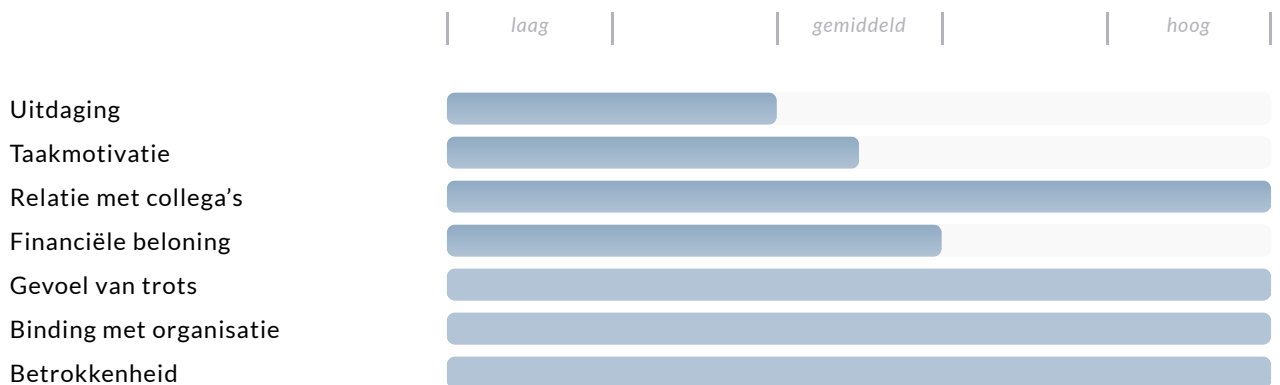
Op de vraag of u bepaalde thema's heeft die terugkomen in uw werk die u interesseren gaf u onderstaand antwoord:

*Iets voor anderen kunnen betekenen.*

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

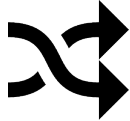
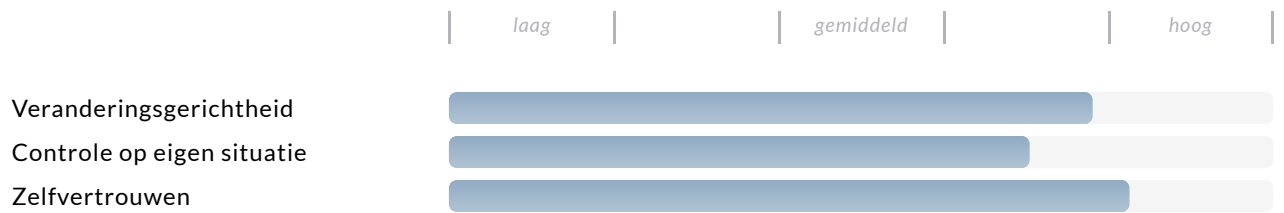
Wordt u binnen uw huidige werk nog voldoende uitgedaagd en vindt u uw taken nog motiverend genoeg? Tevredenheid of ontevredenheid over specifieke onderdelen of randvoorwaarden bij een baan spelen een belangrijke rol bij werkplezier. Dit werkt bij sommige personen bewust of onbewust zelfs door als redenen 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).



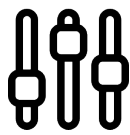
Het is heel persoonlijk of (on)tevredenheid met de onderwerpen uit bovenstaande grafiek ook daadwerkelijk invloed hebben op uw bevlogenheid en of het push en/of pullfactoren voor u zijn. Kijk eens met een kritische blik naar deze scores en ga voor uzelf na wat deze scores voor u betekenen.

## 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 vaak 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 in hoge mate 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 hoog is. Het lijkt erop dat u sterk vertrouwen heeft in uw eigen capaciteiten en dat u gelooft dat u in staat bent om taken tot een goed einde te brengen. U twijfelt niet snel aan uw eigen kunnen en aan uw vermogen om met moeilijke situaties om te gaan.

### Uw persoonlijke flexibiliteit

Uw persoonlijke flexibiliteit is zeer hoog te noemen. Over het geheel genomen bent u zeer goed in staat om met de meeste uitdagingen, gebeurtenissen en teleurstellingen in uw leven om te gaan. U voelt dat u grip hebt op zaken en ervaart veranderingen als een uitdaging waar u wat van kunt leren.

## 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 geeft aan dat u uw huidige functie op korte termijn wel kunt uitvoeren maar dat u deze niet tot aan uw pensioenleeftijd kunt uitvoeren.



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 vooral gericht op uw privé-leven. U vindt het belangrijk dat u energie overhoudt voor uw privé-leven en dat uw werk daarbuiten niet al te veel tijd of energie vraagt. Mensen met deze score hebben ook relatief vaak part-time banen.



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

*Naast werk moet er voldoende tijd vrij zijn om in prive bezig te zijn. Bij een volledige werkweek van 40 uur is dit geen enkel probleem.*

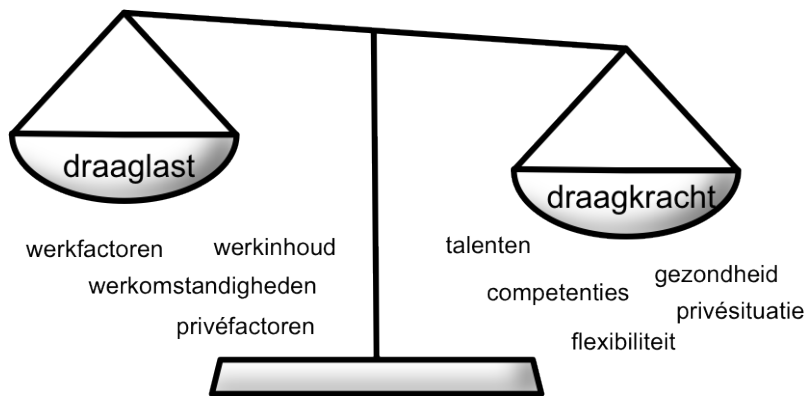
U heeft aangegeven dat de optimale balans op de volgende punten verschilt van uw huidige situatie:

*Geen verschil.*

### 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 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. Doorgroeien*

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 3. Doorgroeien

Over het geheel genomen herkent u zich het meest in Fase 3. Het lijkt dat de huidige functie weinig uitdagingen biedt en dat u binnen deze functie weinig ontwikkelingsmogelijkheden ervaart. Eigenlijk bent u er aan toe om door te groeien naar 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. Zijn er opleidingen waar u specifieke interesse voor heeft?

U geeft aan eigenlijk toe te willen groeien naar een andere functie. Heeft u die functie al helder? Zo ja, welke opleiding zou er toe bij dragen 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 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 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.

*Geen punten te benoemen.*