



LUVA
talent consultancy

Janine Voorbeeld

Duurzame Inzetbaarheid Scan

Opdrachtgever

LUVA Talent Consultancy

Adviseur

Jessica Luijks-Vaessen

Datum

oktober 01, 2024

Norm groep

Advies



LUVA
talent consultancy

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 je de kans om stil te staan bij jouw eigen duurzame inzetbaarheid en om de balans op te maken. Je 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 jouw **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 jouw persoonlijke flexibiliteit worden in dit rapport beschreven. Deze persoonlijkheidseigenschappen zijn over het algemeen beïnvloedbaar. Je kunt dus zelf aan jouw persoonlijke flexibiliteit werken en deze versterken.

Hoe staat het met jouw **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 jouw fysieke gezondheid ligt buiten de scope van deze loopbaancheck. Wel krijg je inzicht in jouw **werkvermogen** en hoe je 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 jouw duurzame inzetbaarheid te vergroten!

Disclaimer en copyright

De geldigheidsduur van deze rapportage is conform NIP richtlijnen maximaal twee jaar, omdat mensen in de loop der tijd kunnen veranderen.

Dit geautomatiseerde rapport geeft een beschrijving van persoonlijkheidseigenschappen welke voortkomen uit de gegeven antwoorden. De subjectieve aard van beoordelingen gebaseerd op vragenlijsten moet bij de interpretatie van de data in beschouwing worden genomen. De testleverancier kan daarom geen verantwoordelijkheid aanvaarden voor de juistheid van de resultaten en beschrijvingen.

© 2014-2024 Ixly. Het intellectueel eigendom en copyright van de testen en rapportages berust bij de testleverancier. Opdrachtgevers en cliënten mogen deze voor intern gebruik kopiëren.

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 je 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 je bevlogen van raakt en om deze een zo groot mogelijke rol in jouw werkende leven te geven. Op jouw eigen bevlogenheid heb jezelf dus veel invloed. Er zijn verschillende manieren om hiermee aan de slag te gaan. De start is om te onderzoeken waar je bevlogen van raakt.



Uit de vragenlijst komt bij jou een lage mate van bevlogenheid naar voren. Het is aan te bevelen om te onderzoeken hoe je jouw arbeidsplezier kunt vergroten. Misschien helpt het je door te bedenken wat afgelopen periode jouw leukste werkdag was. Wat deed je toen precies?

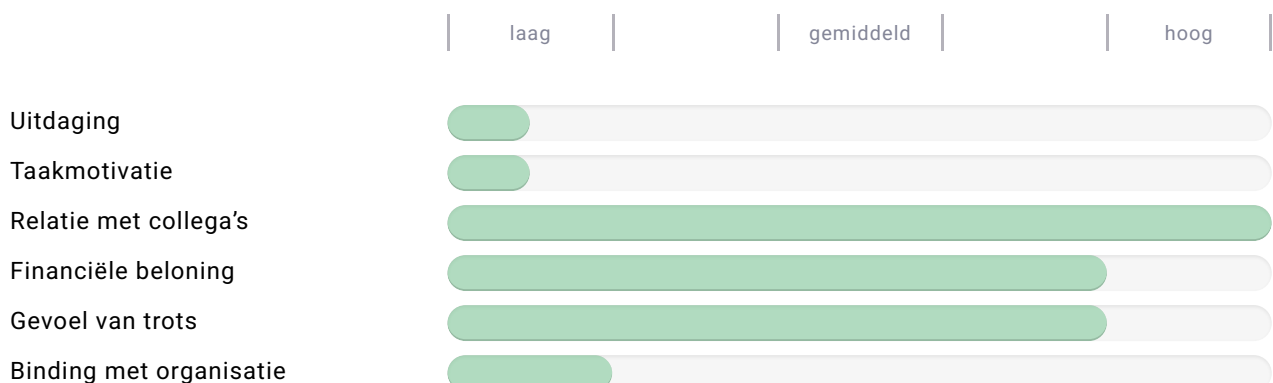
Wij vroegen je in de vragenlijst met welke onderwerpen of taken je bezig bent, als je met plezier werkt. Je antwoordde hierop:

Structureren, plannen, mensen contact, samenwerken multidisciplinair

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

Motivatie en tevredenheid

Word je binnen jouw huidige werk nog voldoende uitgedaagd en vind je jouw 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 je juist heel tevreden mee bent en die ervoor kunnen zorgen dat je niet snel op zoek zal gaan naar een nieuwe uitdaging of baan (de pullfactoren).

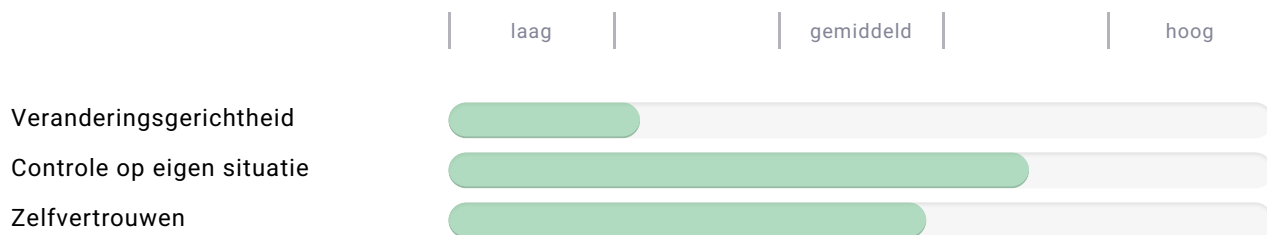


Betrokkenheid



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

2. Persoonlijke flexibiliteit



Je komt uit de vragenlijst naar voren als iemand die in grote mate hecht aan een stabiele en vertrouwde omgeving. Regelmaat en weten waar je aan toe bent is belangrijk voor jou. Nieuwe taken, mensen of omgevingen kunnen je in eerste instantie in verwarring brengen. Jouw vermogen om met (grote) veranderingen in jouw leven om te gaan is daarmee beperkt.



Controle op eigen situatie geeft de mate aan waarin je het gevoel hebt invloed op jouw eigen leven te kunnen uitoefenen. Uit jouw antwoorden blijkt dat je vaak het gevoel hebt dat je invloed kunt uitoefenen op de zaken die je overkomen. Je voelt je niet vaak slachtoffer van de omstandigheden. Je voelt je in hoge mate in staat zaken ten goede te keren en je hebt het gevoel dat je grip hebt op wat er in jouw leven gebeurt.



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

Jouw persoonlijke flexibiliteit

Jouw persoonlijke flexibiliteit is gemiddeld te noemen. Je bent even zo goed als vele anderen in staat met veranderingen om te gaan. Dit biedt een voldoende uitgangspositie, maar wellicht wil je toch jouw persoonlijke flexibiliteit nog verder vergroten. Je kunt je dan richten op de persoonlijkheidseigenschappen waar je wat lager op scoort.

In hoeverre je in staat bent om veranderingen als uitdagingen te ervaren en je aan te passen aan nieuwe omstandigheden is deels afhankelijk van de wijze waarop je denkt over veranderingen. In het dagelijks leven worden we vaker bedreigd door de gevaren die we zelf bedenken dan door de gevaren die daadwerkelijk aanwezig zijn. De uitspraak: "De mens lijdt het meest onder het lijden wat hij vreest" illustreert dit.

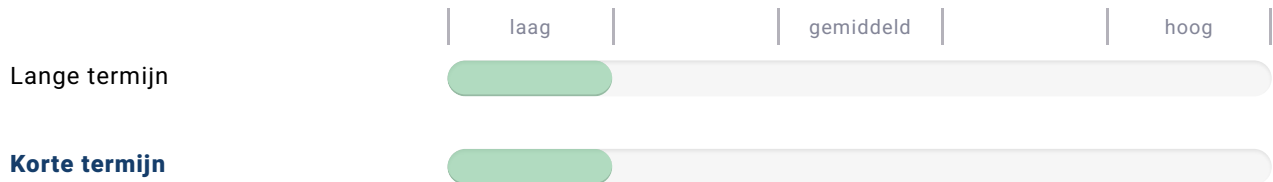
Hoewel rationeel gezien elke verandering zijn positieve punten en kansen kent, let je misschien vaker op de gevaren en bedreigingen die hij met je meebrengt. Dit wordt ook wel "angstredenering" genoemd. Dit houdt in dat mensen zich allerlei vreselijke gevolgen inbeelden voordat er überhaupt iets met zekerheid te zeggen valt. Vraag jezelf (of samen met een coach of vertrouwenspersoon) in veranderingsprocessen dan ook regelmatig af wat er nou werkelijk met zekerheid geconcludeerd kan worden en wat je er zelf van hebt gemaakt. Stel de beren die je op de weg ziet eens ter discussie. Door jezelf bewust te maken van de grens tussen feiten en jouw eigen interpretaties leer je op een meer neutrale manier met veranderingen om te gaan.

Als je geneigd bent om vooral de bedreigingen te zien schrijf dan eens alle risico's en nadelen op die in jouw hoofd zitten en dwing jezelf vervolgens om daar net zoveel voordelen en nieuwe kansen tegenover te stellen.

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. Je hebt zelf een inschatting gegeven van jouw eigen werkvermogen.

Je geeft aan dat je al binnen twee jaar jouw werk geestelijk of lichamelijk niet meer aan zou kunnen.



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 jouw werkvermogen.

Balans privé-werk

De balans privé-werk is bij jou duidelijk gericht op je privéleven. Een baan die te veel energie en tijd vraagt kun je daarom beter vermijden indien dat mogelijk is. Je vindt het vooral belangrijk dat je energie overhoudt voor je privéleven. Mensen met deze score hebben ook relatief vaak een parttime baan.



Je hebt aangegeven dat dit voor jou de ideale balans tussen privé en werk is:

Soms een beetje thuiswerken, flexibel je week kunnen indelen, hybride werken

Je hebt aangegeven dat de optimale balans op de volgende punten verschilt van jouw huidige situatie:

Vertrouwen vanuit werkgever soms lastig in te schatten

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 jouw fysieke werklast te hoog is, kan dit al snel gevolgen hebben voor jouw fysieke gezondheid. Het in kaart brengen van jouw fysieke gezondheid ligt buiten de scope van deze indicator. Wees je bewust van de gevolgen die een te hoge fysieke belasting voor jou kunnen betekenen in de toekomst. Zeker voor beroepen die fysieke inspanning vragen, is het belangrijk om te bedenken of je nu al fysieke klachten ervaart door de taken die je moet uitvoeren en of je in de toekomst nog in staat bent om dit werk uit te kunnen voeren. Wees hierover realistisch, als je eerlijk bent en nu al aan ziet komen dat je niet tot aan jouw pensioenleeftijd je huidige functie kunt uitoefenen, is het goed om alvast extra te investeren in jezelf bijvoorbeeld in de vorm van bijscholing. Zo bereid je je voor op jouw 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 je optimaal jouw

talenten in kunt zetten, voorkom of verminder je stress. Dit zal positief bijdragen aan jouw 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 je belemmering ervaart.

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

Uit de vragenlijst blijkt dat jouw ervaren draaglast gemiddeld is. Je lijkt in balans maar blijf tijdens jouw loopbaan kritisch kijken naar de situatie. Werken aan jouw draagkracht om in evenwicht te blijven of komen kan op vele manieren en je kunt hier jouw loopbaan lang aan blijven werken. Het is altijd mogelijk om de hulp van een professional in te schakelen om je hierbij te helpen als je dit op een bepaald punt in jouw 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 jouw huidige competenties en vakmanschap.

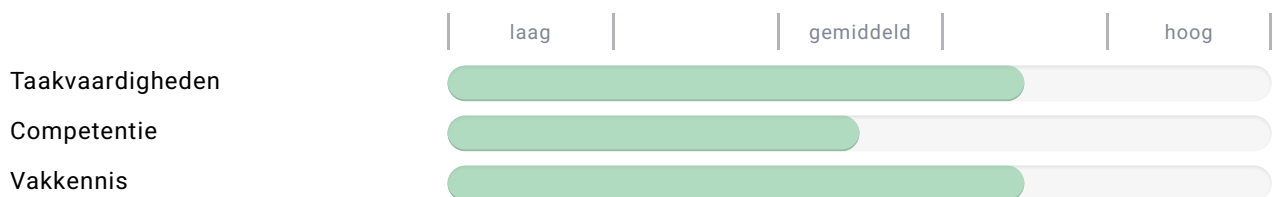
Fase 3. Verder groeien of stabiliseren

Jouw vakkennis, competenties en vaardigheid in jouw functie heb je verbreed en uitgediept. Fase 3 is gericht op overwegen om verder te groeien naar andere taken, of een andere functie, of in jouw huidige functie te stabiliseren.

Je bevindt je in de volgende ontwikkelfase:

Fase 3. Verder groeien of stabiliseren

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



Uit de vragenlijst blijkt dat er de afgelopen vijf jaar het een en ander is veranderd in jouw werksituatie. Ook geef je aan open te staan voor scholing. Zijn er opleidingen waar je specifieke interesse voor hebt?

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

5. Duurzame inzetbaarheid

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

We geven je graag handvatten om jouw duurzame inzetbaarheid te versterken:

Ken jouw eigen kwaliteiten en drijfveren. Zorg dat je jouw talenten optimaal benut in jouw werk. Gedurende jouw loopbaan kun jij jezelf altijd blijven prikkelen door nieuwe uitdagingen op te zoeken en aan te gaan.

Werk aan jouw 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 jouw werkgever over de voor jou optimale balans is een eerste stap. Vaak is er meer mogelijk dan je denkt.

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

Zorg dat je praktische aspecten goed uitzoekt voordat je beslissingen maakt. Het is vaak anders dan je van tevoren denkt.

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

Tot slot heb je aangegeven dat je onderstaande kwijt wilt over jouw eigen duurzame inzetbaarheid.

nvt

6. Tips voor de adviseur

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

Dit rapport is een weergave van de antwoorden van de kandidaat. In een gesprek kun je steeds nagaan in hoeverre een kandidaat je 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 kun je verder kijken naar de toekomst en inzichtelijk maken in welke richting iemand je verder kan ontwikkelen, hoe iemand zijn bevologenheid 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 bevologenheid, de persoonlijke flexibiliteit, het verbeteren van de balans of het geven van invulling aan de ontwikkelfase waarin iemand je bevindt) van duurzame inzetbaarheid te vergroten door gerichte verdiepingsvragen te stellen. Ook kun je 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 bevologenheid. De vraag is dan welke verandering in zijn/haar loopbaan ervoor kan zorgen dat hij/zij meer bevologen 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 jouw 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 jouw vragen of de kandidaat je bewust is van zijn/haar drijfveren, talenten, waarden enzovoort. Wanneer hij/zij je 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 je 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 je 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 eerst te werken aan hun balans voordat zij stil kunnen staan bij het vergroten van hun bevlogenheid. Denk bijvoorbeeld aan belastende privé-omstandigheden, 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 je in bevindt) of de manier waarover hij/zij over zijn/haar werk denkt (houding) kan wellicht aangepast worden aan de wensen van de kandidaat.

Extra verdiepvingsvragen

- Wat zijn voor jou energiegevers en energievreters in jouw werk?
- Welke talenten van jezelf worden nog niet benut in jouw werk?
- Welke veranderingen zouden ertoe bijdragen dat je met meer plezier en energie aan het werk kunt blijven *
Neem eens een willekeurige recente werkdag in gedachten waarin je prettig hebt gewerkt. Welk gevoel ervaarde je hierbij, welke gedachten had je? Oftewel omschrijf dit 'prettige gevoel' eens?
- Neem nog eens deze prettige werkdag in gedachte, welke aspecten hebben ervoor gezorgd dat je prettig hebt gewerkt?
- Wanneer je terugblijkt op jouw loopbaan tot nu toe, welke van jouw interesses komen dan steeds naar voren? En in hoeverre komen deze terug in jouw huidige werk?
- Welke taken geven je het meest energie en zou je graag meer terug zien in jouw werk? En welke taken zou je het liefst laten vallen?
- Wat zijn jouw persoonlijke doelen in jouw leven en loopbaan?
- In hoeverre passen jouw persoonlijke doelen bij de doelstellingen van de organisatie? En waar wijken ze eventueel af?
- Van wie heb je feedback nodig in jouw organisatie en hoe zou je deze kunnen verkrijgen?

Tips en verdiepingsvragen bij persoonlijke flexibiliteit

Kandidaten die laag scoren op persoonlijke flexibiliteit hebben vaak moeite met veranderingen, voelen je 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 je 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 je verder wilt ontwikkelen om duurzaam inzetbaar te blijven.

Extra verdiepingsvragen:

- Kun je een situatie beschrijven waarbij je het gevoel had dat je het goed had opgelost? Wat heb je zelf gedaan om deze situatie goed op te lossen?
- Kun je een positieve stap (groot of klein) in jouw loopbaan omschrijven die je hebt genomen? Wat heb je zelf gedaan om deze stap te zetten en waardoor is dit je gelukt?
- Welke belangrijke verandering in jouw leven pakte positief uit? Wat had je hier van tevoren van verwacht en hoe verliep het uiteindelijk?
- Op welke prestatie in jouw werk ben je het meest trots? Welke kwaliteiten heb je ingezet om tot deze prestatie te komen?
- Stel je voor dat je alles naar jouw hand kunt zetten en nergens rekening mee hoeft te houden... je bent de baas... wat zou je veranderen aan jouw huidige werksituatie? En op welke manier zou je dit doen?
- Welke eerste stap zou je kunnen zetten in het verbeteren van jouw huidige situatie opgebied? Wat kan je hierbij helpen en wat belemmert je 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 wil je eventueel nog kwijt of zijn zaken die invloed hebben op jouw 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 je één aspect mag veranderen om jouw werk-privé balans beter in evenwicht te brengen, wat zou dit dan zijn?
- Je vindt jouw werk wel of juist niet (afhankelijk van de score) belangrijk. Is dit in balans met de tijd en energie die je hier nu aan kunt /moet besteden?
- Indien de kandidaat heeft aangegeven de functie waarschijnlijk niet nog 2 jaar vol te kunnen houden: Je geeft aan dat je 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: Je geeft aan dat je deze functie waarschijnlijk niet tot aan jouw pensioenleeftijd kunt/wilt volhouden. Wat zou er moeten veranderen zodat je jouw huidige functie vitaal en met plezier kunt blijven uitoefenen?
- Zijn er omstandigheden in jouw privé-leven die invloed hebben op de wijze waarop je nu in jouw huidige werksituatie staat?
- Welke hulpbronnen heb je op dit moment in jouw werk en op welke manier kun je 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:

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

Tip:

Bespreek met de kandidaat die je 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 doe je al aan loopbaanontwikkeling. Kun je hier voorbeelden van noemen?
- Waarin zou jij jezelf graag verder willen ontwikkelen de komende periode?
- Uit dit rapport blijkt dat jij jezelf nu in de fase bevindt waarin je zou mogen toegroeien naar een andere functie. Is het al helder voor jou in welke richting of naar welke functie je zou willen doorgroeien?
- Welke opleiding, kwalificaties of ervaring mis je op dit moment voor het uitoefenen van jouw gewenste functie?
- Welke bronnen (collega's, opleidingen, literatuur, intervisie) kun je op dit moment aanboren om jouw vakkennis en competenties verder te ontwikkelen?