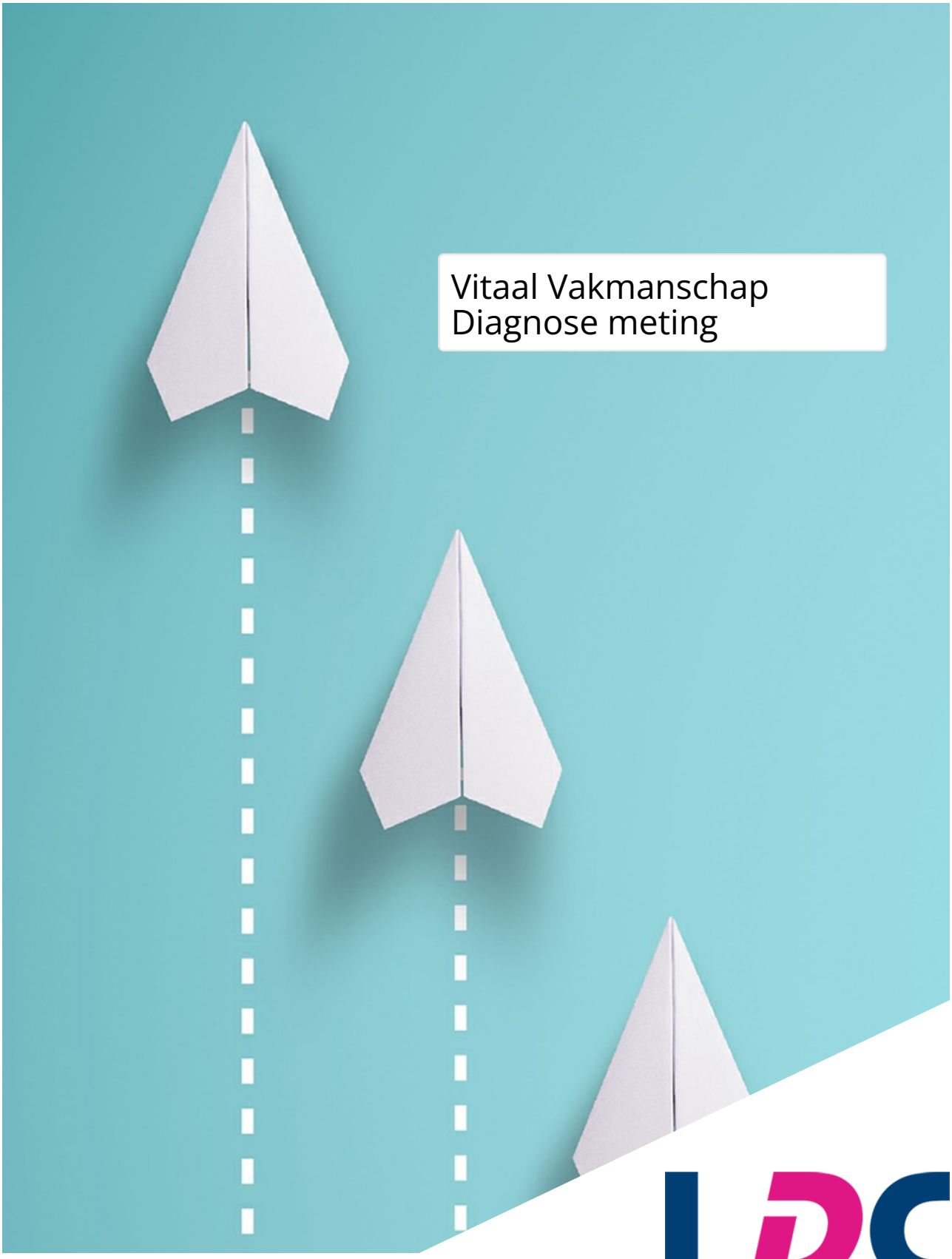

Vitaal Vakmanschap
Diagnose meting

RAPPORTAGE KANDIDAAT

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave 2
1. Klantgegevens 3
1.1 Kandidaat 3
1.2 Adviseur 3
2. Introductie 4
3. Vitaal vakmanschap 5
3.1 Totaal score vitaal vakmanschap 5
3.2 Leeroriëntatie 5
3.3 Bevlogenheid 5
3.4 Waardering 6
3.5 Werkfocus 6
3.6 Vrijetijdsfocus 6
4. Mijzelf (en invloed) 7
4.1 Gezondheid 7
4.2 Invloed op wat je overkomt 7
4.3 Veranderingen bijhouden 7
4.4 Huidige baan behouden 8
4.5 Nieuwe werktaken leren 8
4.6 Autonomie 8
4.7 Betrokkenheid besluitvorming 8
5. Kennis en vaardigheden 9
5.1 Versleten 9
5.2 Onderbenutte kennis 10
5.3 Teveel kennis 10
5.4 Ontbreken kennis 11
5.5 Veranderende markt 11
6. Leren en ontwikkelen 12
6.1 Nieuwsgierige houding 12
6.2 Leeractiviteiten 12
6.3 Informeel leren 12
7. Organisatie 13
7.1 Richting 13
7.2 Ruimte 13
7.3 Ruggensteun 14
8. Omgeving 15
8.1 Leeftijdsdiscriminatie 15
8.2 Steun collega's langer doorwerken 15
8.3 Steun leidinggevende langer doorwerken 15
8.4 Steun partner langer doorwerken 16
9. Uitkomsten 17
9.1 Werkzekerheid 17
9.2 Werktevredenheid 17
9.3 Verzuim 17
9.4 Doorgaan met werken 17
9.5 Productiviteit 17
9.6 Voorsorteren 17
9.7 Disclaimer en Copyright 18

1. Klantgegevens

1.1 Kandidaat

Naam	Aaltje de Rijk
Geboortedatum	04-01-1984
Geslacht	Vrouw
E-mail	aaltje@ldcbusiness.nl
Niveau van functioneren	Mbo 3 en mbo 4
Datum rapport	30-06-2022
Aantal werkuren per week	35 uur of meer (fulltime)
Aantal jaren bij deze organisatie	7 jaar
Aantal jaren in huidige functie	6 jaar
Datum afronding	30-06-2022

1.2 Adviseur

Organisatie	Doorzagen

2. Introductie

Bedankt voor het invullen van de Vitaal Vakmanschap vragenlijst!

Ben je iemand die altijd openstaat voor nieuwe ervaringen of nieuwe netwerken? Iemand die bijna altijd zin heeft in zijn of haar werk en die zich gewaardeerd voelt door de organisatie? Iemand ook die op het werk bezig is met werken en niet met het weekend? Dan ben je wat wij noemen een vitale vakman of –vrouw! En dat is pure winst. Niet alleen voor jezelf, maar ook voor huidige en toekomstige werkgevers. Vitale vakmensen zijn namelijk niet alleen productiever en vaker bereid om langer door te werken. Ook zijn ze meer tevreden en voelen ze zich gezonder en competenter. Bovendien lopen vitale vakmensen minder risico uit te stromen naar arbeidsongeschiktheid en gaan ze minder vaak vervroegd met pensioen. Het is dus hartstikke belangrijk om je vakmanschap vitaal te houden! In dit rapport geven wij inzicht in de vitaliteit van jouw vakmanschap en helpen we je om jouw vakmanschap te vitaliseren én vitaal te houden. Veel plezier daarbij!

Het rapport is verdeeld in 7 hoofdonderwerpen:

- Vitaal Vakmanschap
- Mijzelf (en invloed)
- Kennis en vaardigheden
- Leren en ontwikkelen
- Organisatie
- Omgeving
- Uitkomsten

3. Vitaal vakmanschap

3.1 Totaal score vitaal vakmanschap

Voor de totaalscore "Vitaal Vakmanschap" wordt gekeken naar wat je hebt gescoord op drie belangrijke onderdelen van Vitaal Vakmanschap, namelijk leeroriëntatie, bevlogenheid en waardering. Als je op alles groen scoort, is je totaalscore ook groen. Ook bij één oranje score, is je totaalscore nog groen. Zodra meerdere onderdelen oranje zijn, of er zit een rode score tussen, dan is er verbetering mogelijk. Wat de afzonderlijke scores zijn van de onderdelen vind je in de volgende hoofdstukken. Daar lees je ook wat de onderdelen betekenen en krijg je tips om je Vitaal Vakmanschap te vergroten!

Jouw totaal score op Vitaal Vakmanschap is:

Jij bent een vitaal vakman, want je scoort positief op leeroriëntatie, bevlogenheid en waardering!

3.2 Leeroriëntatie

Vitaal vakmanschap ontstaat niet vanzelf. Daar is actie en inzet voor nodig. Bijvoorbeeld door actief te zoeken naar nieuwe dingen om te leren, door mensen op te zoeken van wie je kunt leren, door zelf na te denken over de toekomst en de eisen die jouw werk aan je stelt en daarop te anticiperen. Kortom: openstaan voor nieuwe ervaringen is een belangrijk onderdeel van Vitaal Vakmanschap. We hebben je enkele vragen gesteld om na te gaan of je openstaat voor nieuwe ervaringen.

2.75 van 5 dit is gemiddeld

Op dit moment ben je al redelijk actief met de ontwikkeling van je vakmanschap bezig. Wat kun je de komende tijd nog meer doen voor je ontwikkeling? Misschien ben je daar al mee bezig? Veel plezier met leren! Soms is het misschien moeilijk om de motivatie om iets nieuws te leren vast te houden. Bijvoorbeeld wanneer je erg veel nieuwe dingen tegelijk te verwerken krijgt, of als collega's kritiek op jou of je ontwikkeling hebben, of juist veel extra's van je gaan verwachten.

3.3 Bevlogenheid

Vitaal Vakmanschap kan niet zonder bevlogenheid. Als je bevlogen bent:

- ben je vitaal en gezond
- ga je met plezier naar het werk
- bruis je van de energie
- ga je aan het einde van de werkdag voldaan naar huis
- ben je trots op je werk en op de organisatie
- word je geïnspireerd door het werk en je bent er enthousiast over.

We hebben je enkele vragen voorgelegd om na te gaan in hoeverre je een bevlogen werknemer bent.

5.17 van 7 dit is gunstig

Je voelt je vitaal en vol energie. Je werk inspireert je en je bent trots op het werk dat je doet. Je gaat dan ook met veel plezier naar je werk en je werkdag vliegt vaak voorbij. Pas op dat het niet doorslaat naar te veel hooi op je vork nemen. Zolang je geniet van je werk is er geen probleem, maar zodra je merkt dat je geen energie meer krijgt van je werk is het belangrijk om aan de bel te trekken, bijvoorbeeld bij je leidinggevende.

3.4 Waardering

Je werkt natuurlijk vooral zelf aan je vitaal vakmanschap. Het is immers je eigen vakmanschap en je eigen vitaliteit. Toch helpt het enorm als er vanuit je organisatie, je leidinggevende of je collega's de nodige waardering bestaat voor wat je doet.
Waardering is er in veel verschillende vormen. Soms is waardering geld, soms een bloemetje of een compliment. En soms wordt waardering geuit in een één op één gesprek, soms in het bijzijn van collega's of familieleden. Het belangrijkste is dat jij je in je huidige werk gewaardeerd voelt op een manier die je belangrijk en prettig vindt. We hebben je daarom gevraagd in hoeverre jij je gewaardeerd voelt in je werk.

Je voelt je op dit moment zeer gewaardeerd in je werk. Dat is natuurlijk erg prettig! De uitdaging is om dit zo te houden. Wij raden je aan om:

- feedback te blijven vragen. Waar ben je goed in, wat vinden anderen dat je misschien beter of anders zou kunnen doen en wat vinden anderen dat je misschien minder of meer zou kunnen doen. Wat waarderen leidinggevenden en collega's aan je werk en wat niet?
- voor jezelf na te gaan welke vorm van waardering je vooral ervaart.
- de waardering die je krijgt ook zoveel mogelijk terug te geven. Misschien ervaren collega's minder waardering, terwijl die waardering wel op zijn plaats zou zijn. Jij ervaart hoe plezierig het is je gewaardeerd te voelen. Gun dat anderen ook!

3.5 Werkfocus

Vitaal vakmanschap kan niet zonder een uitdrukkelijke focus op werk. Een werknemer die zijn aandacht er niet bij heeft onder werktijd en vooral bezig is met het weekend is geen vitale vakman. Een focus op werk onder werktijd betekent:

- Betrokken zijn
- Gemotiveerd zijn
- Gericht zijn op groei en ontwikkeling van het eigen vakmanschap.

Om de vitaliteit van je vakmanschap te bepalen stelden wij je daarom enkele vragen over deze focus van je aandacht onder werktijd.

Je focus ligt onder werktijd wisselend op je werk en op wat je in je vrije tijd gaat doen. Het is voor het behoud van vakmanschap van belang voldoende focus te behouden op je werk. Daarmee blijf je ook beter op de hoogte van ontwikkelingen in en om je werk. Als het je steeds meer moeite kost om je aandacht bij het werk te houden, kan dat ten koste gaan van je inzetbaarheid. Wij raden je aan voor jezelf na te gaan waarom je aandacht zo nu en dan afdwaalt naar zaken die je in je vrije tijd wilt doen. Misschien biedt je werk je niet (meer) voldoende uitdaging? Samen met collega's of je leidinggevende kun je wellicht je baan zo hervormen dat die wel weer voldoende uitdaging biedt en je volle aandacht heeft. Het is zeker een poging waard!

3.6 Vrijetijdsfocus

In dit onderdeel stelden we je enkele vragen over tot in hoeverre je tijdens werktijd gefocust bent op bezigheden in je vrije tijd.

Jouw focus ligt onder werktijd wisselend op werk en op wat je in je vrije tijd gaat doen.

4. Mijzelf (en invloed)

4.1 Gezondheid

Om te kunnen werken en je te kunnen ontwikkelen is een goede gezondheid natuurlijk een belangrijke basisvoorwaarde. We hebben je daarom gevraagd hoe jij je eigen gezondheid ervaart.

Je voelt je redelijk gezond. Uiteraard is het van belang dat dit ook in de komende jaren het geval blijft. Misschien kun jij je gezondheid zelfs nog wat verbeteren. Zorg ervoor dat je gezond blijft, dat je voldoende slaapt en dat je gezond eet. Dat is zeker ook voor de verdere ontwikkeling van je vakmanschap van groot belang.

4.2 Invloed op wat je overkomt

Ontwikkelen van vitaal vakmanschap vraagt een duidelijke regie van mensen zelf. Als mensen de overtuiging hebben dat alles hen overkomt en dat het vooral de daden van anderen en toeval zijn die het lot bepalen, dan komt de ontwikkeling van vitaal vakmanschap in gevaar. We hebben je daarom gevraagd aan te geven in hoeverre je denkt invloed te hebben op dat wat je in het dagelijkse leven overkomt.

Je gaat ervan uit dat je met je eigen gedrag en acties invloed hebt op wat het leven brengt, maar dat ook anderen en 'toeval' gedeeltelijk je lot bepalen. Je voert de regie over je eigen leven en je eigen toekomst, maar beseft ook dat je niet overal de controle over hebt.

Gelukkig ben je zelf verantwoordelijk voor je eigen vakmanschap en kun je deze waar gewenst verder ontwikkelen.

4.3 Veranderingen bijhouden

Vitaal vakmanschap is erbij gebaat dat mensen kunnen omgaan met veranderingen in het werk. Kunnen mensen veranderingen niet bijhouden, dan raken kennis en vaardigheden verouderd en dan verminderen uiteindelijk de inzetbaarheid en de kans op langer doorwerken. We hebben je daarom ook gevraagd of je denkt in staat te zijn veranderingen in het werk bij te houden.

Je geeft aan prima in staat te zijn de veranderingen in je werk in de komende jaren bij te houden. Wij raden je aan je goed voor te bereiden op de veranderingen die komen gaan. Daarvoor is van belang dat je weet om wat voor veranderingen het eigenlijk zoal zal gaan. De volgende tips kunnen helpen nog meer duidelijkheid te krijgen van je organisatie, zodat je nog beter in staat bent en blijft om mee te veranderen met je organisatie:

- Bedenk welke informatie je zou willen ontvangen van je werkgever.
- Misschien is er meer informatie over de toekomstplannen van je organisatie of je team dan je nu hebt. Bedenk hoe je aan deze informatie kunt komen. Bijvoorbeeld via je collega's, je leidinggevende, teamvergaderingen, een personeelsblad, de ondernemingsraad of het intranet.
- Misschien weet je al wel wat de plannen van je organisatie zijn, maar nog niet wat die plannen precies voor je werk zullen betekenen. Vraag daar eens naar.
- Bespreek je bevindingen en ideeën eens met je leidinggevende of vraag hoe je collega's hierover denken. Misschien kunnen ontwikkelingen en veranderingen een keer worden geagendeerd bij een teamoverleg?

4.4 Huidige baan behouden

Ontwikkeling van vitaal vakmanschap betekent dat mensen ook het vertrouwen moeten hebben dat ze hun huidige werk kunnen behouden. Hebben ze dat niet, dan zullen ze immers niet geneigd zijn te investeren in nieuwe kennis en vaardigheden voor dat werk. We hebben je daarom gevraagd of je denkt in staat te zijn je huidige werk te behouden.

Je geeft aan je huidige werk ook in de toekomst zeker te kunnen blijven doen. Dat is een fijn gevoel dat je zeker moet proberen vast te houden! Zorg er daarom voor dat jij je ook de komende jaren alle nieuwe kennis en vaardigheden eigen blijft maken om met veranderingen mee te gaan. Zo blijf je inzetbaar voor je huidige en voor een eventuele volgende werkgever.

4.5 Nieuwe werktaken leren

Ontwikkeling van vitaal vakmanschap betekent dat mensen kennis en vaardigheden verwerven voor nieuwe werktaken. Of mensen nieuwe werktaken willen leren en zo hun vakmanschap verder willen ontwikkelen hangt sterk af van het vertrouwen dat mensen hebben dat ze nieuwe werktaken kunnen leren. We hebben je daarom ook gevraagd of je denkt in staat te zijn nieuwe werktaken te kunnen leren.

Je geeft aan prima in staat te zijn om nieuwe werktaken te leren. Je verwacht daar dan ook geen uitdaging.

Zorg er wel voor dat je ook de komende jaren op de hoogte blijft van welke nieuwe werktaken er zoal op je afkomen. Zorg er ook voor dat jij je de nieuwe kennis en vaardigheden eigen blijft maken die nodig zijn om nieuwe werktaken op te pakken. Zo blijf je inzetbaar voor je huidige en ook voor een eventuele volgende werkgever.

4.6 Autonomie

Autonomie betekent dat je zelf beslissingen kunt nemen over je werk. Bijvoorbeeld over hoe jij je werk uitvoert, in welk tempo of in welke volgorde. Sommige mensen vinden veel autonomie prettig, andere mensen houden juist van duidelijke sturing. Een hoge of een lage score is dus niet slecht of goed. Het hangt ervan af waar jij je prettig bij voelt.

Je geeft aan in hoge mate zelf te kunnen beslissen over je werk. Sommige mensen vinden dat prettig, anderen juist niet.
Wij raden je allereerst aan voor jezelf na te gaan of je het prettig vindt om zoveel zelf te mogen (of moeten) beslissen. Vind je het prettiger als anderen dat voor je doen, dan is het wellicht zinvol om hierover in gesprek te gaan met je leidinggevende of met je collega's. Misschien is dat wel prima mogelijk.

4.7 Betrokkenheid besluitvorming

In dit onderdeel is gevraagd in hoeverre je het gevoel hebt dat er in de besluitvorming binnen de organisatie rekening wordt gehouden met de mening van jou en je collega's.

Er wordt redelijk rekening gehouden met de mening van jou en je collega's.

5. Kennis en vaardigheden

5.1 Versleten

Kennis en vaardigheden van mensen verslijten simpelweg doordat ze ouder worden. Mensen kunnen bijvoorbeeld minder snel lopen, minder zwaar tillen of minder lang zitten. Naarmate er meer sprake is van deze vormen van slijtage, staat het vakmanschap meer onder druk. We stelden je daarom ook een aantal vragen over de mate waarin je fysieke of geestelijke slijtage ervaart.

2 van 5 dit is ongunstig

Je vindt dat je werk in de afgelopen tijd veel zwaarder is geworden. Dat is zowel mentaal, bijvoorbeeld door werkdruk, maar ook fysiek. Je kunt bijvoorbeeld niet zo lang in dezelfde houding werken, niet meer zo zwaar tillen of niet meer zo hard rennen.
We worden allemaal een dagje ouder en dan worden sommige werkzaamheden nu eenmaal lastiger en/of zwaarder. Andere werkzaamheden worden daarentegen voor jou misschien juist gemakkelijker. Dat hoeft allemaal geen probleem te zijn. Het is echter wel belangrijk dat je ervoor zorgt dat je werk niet zo zwaar wordt dat je gezondheid er schade van ondervindt en dat het werken je lichamelijk of geestelijk 'verslijt'.

Wij raden je aan even stil te staan bij de volgende vragen en dan voor jezelf te bepalen hoe je in de toekomst bezig wilt zijn met je werk en je gezondheid.

- Je ervaart aanzienlijk meer vermoeidheid dan voorheen, zowel geestelijk als fysiek. Heeft dat vooral te maken met je werk? Of zijn er misschien andere drukke bezigheden welke aan die vermoeidheid bijdragen?
- Als de extra vermoeidheid met je werk te maken heeft, weet je bij wat voor soort taken of werkzaamheden dat is? Op welke dagen? Zo ja, praat er eens over met een collega of iemand in je privé-omgeving. Hoe komt het dat die taken je meer energie kosten? Merken anderen dat ook? Wat zou je er zelf aan kunnen doen, wat zouden collega's kunnen doen? En wat kan je leidinggevende doen? Misschien kun je zelf de zwaardere taken wat anders verdelen over de werkweek? Of ze, samen met je team en leidinggevende, anders verdelen over je team?

Voor de verdere ontwikkeling van je vakmanschap is het hoe dan ook van belang dat je gezond en fit blijft, dat je voldoende slaapt en gezond eet.

5.2 Onderbenutte kennis

Als je veel kennis en vaardigheden bezit maar die nauwelijks of niet gebruikt, dan verslijt die kennis en verouderen de vaardigheden. We noemen dat 'onderbenut'. Vitaal vakmanschap impliceert dat jij je kennis en vaardigheden goed gebruikt en deze ook bijhoudt. Doe je dat niet, dan kan dit ten koste gaan van je inzetbaarheid en het kan je vakmanschap schaden. We hebben je daarom ook enkele vragen gesteld over het onderbenut laten van kennis en vaardigheden.

3 van 5 dit is gemiddeld

Je gebruikt een deel van je kennis en vaardigheden niet of minder dan je zou willen. Daardoor kan het zijn dat je deze kennis en vaardigheden vergeet of verliest.

Wij raden je aan voor jezelf na te gaan welke kennis en vaardigheden je niet of te weinig gebruikt. Denk eens na over manieren om optimaal gebruik te maken van de kennis en vaardigheden die je kunt (of wilt) inzetten en ontwikkelen.

- Gaat het om kennis en vaardigheden die eigenlijk niemand nog gebruikt? Het bedienen van een telex, een telefax of een typemachine bijvoorbeeld? Verliezen van dat soort vaardigheden hoeft geen probleem te zijn.
- Of gaat het om kennis en vaardigheden die juist nog wel waardevol zijn, maar gewoonweg niet in je huidige functie worden gevraagd? Verliezen van dergelijke kennis en vaardigheden zou wel schadelijk kunnen zijn voor je brede inzetbaarheid. Het is goed je hiervan bewust te zijn. Ga eens na of je deze nu niet gebruikte kennis en vaardigheden ergens anders kunt inzetten (en dus onderhouden). Dat kan bij je huidige werkgever, maar misschien ook wel bij een andere. Praat hier eens over met je leidinggevende, bijvoorbeeld bij het vaststellen van je ontwikkeldoelen.
- Gaat het om kennis en vaardigheden die je wel heel graag zou willen gebruiken, maar die gewoon niet gevraagd worden in je huidige werk? Verliezen van dergelijke kennis en vaardigheden zou toch zonde zijn. Ga dan eens na of er rollen of taken zijn waar je die kennis en vaardigheden wel kunt inzetten en bespreek eens met je leidinggevende of er mogelijkheden zijn je takenpakket hierop aan te passen.
- Of gaat het juist om kennis en vaardigheden die je zelf ook liever niet meer wilt gebruiken? Mooi dat je die niet meer hoeft te gebruiken! Zorg er dan echter wel voor dat je over voldoende waardevolle kennis en vaardigheden blijft beschikken. Als jij je voortdurend nieuwe (gevraagde) kennis en vaardigheden eigen maakt en zo je niet meer gebruikte kennis en vaardigheden vervangt, blijf je inzetbaar voor je huidige en ook een eventuele volgende functie of werkgever.

5.3 Teveel kennis

Veranderingen in en om het werk kunnen er ook voor zorgen dat je bepaalde kennis en vaardigheden niet meer kunt inzetten. Als dergelijke kennisoverschotten te lang blijven bestaan, dan kan dit ten koste gaan van je inzetbaarheid, bijvoorbeeld doordat je een steeds kleiner deel van je kennis en vaardigheden kunt inzetten. Je vakmanschap kan daar ook onder lijden. We hebben je daarom ook enkele vragen gesteld over dergelijke kennisoverschotten.

4 van 5 dit is gunstig

Je hebt niet de indruk dat je kennis en vaardigheden 'over' hebt. Dat betekent waarschijnlijk dat je al je kennis en vaardigheden nog steeds kunt gebruiken in je werk. Dat is mooi, want met alle veranderingen in en om het werk is dat best een uitdaging.

Zorg er echter wel voor dat jij je ook de komende jaren nieuwe kennis en vaardigheden eigen blijft maken om met veranderingen mee te gaan. Zo blijf je inzetbaar voor je huidige en ook voor een eventuele volgende werkgever.

5.4 Ontbreken kennis

Veranderingen in en om het werk kunnen er ook voor zorgen dat je kennis en vaardigheden tekortkomt. Als dergelijke kennistekorten te lang blijven bestaan, dan kan dit ten koste gaan van je inzetbaarheid en daarmee je vakmanschap schaden. We hebben je daarom ook enkele vragen gesteld over het ontbreken of tekortkomen van kennis.

Je geeft aan veel belangrijke nieuwe kennis en vaardigheden te missen. Dat betekent dat je niet de kennis en vaardigheden hebt die nodig zijn in je werk. Je hebt behoefte aan ontwikkeling van deze kennis en vaardigheden, bijvoorbeeld door bijscholing of training.

We raden je aan na te gaan welke kennis en vaardigheden je mist. Gaat het om specifieke vakvaardigheden of vakkennis of gaat het om meer algemene kennis of vaardigheden? Ga daarna zeker ook eens het gesprek aan met je leidinggevende om je bevindingen te bespreken. Misschien zijn er mogelijkheden om het kennistekort of gebrek aan vaardigheden direct op te lossen. Dat is immers in je beider belang.

5.5 Veranderende markt

Veranderingen in en om het werk kunnen ervoor zorgen dat kennis en vaardigheden die gisteren nog heel nuttig waren er vandaag niet meer toe doen. Dat kan zich in je functie voordoen, maar het kan ook over de breedte van de organisatie spelen of zelfs over de breedte van de arbeidsmarkt. Het betekent dat je kennis en vaardigheden feitelijk minder waard zijn geworden. Dergelijke waardevermindering kan ten koste gaan van je inzetbaarheid en het kan je vakmanschap schaden. We hebben je daarom ook enkele vragen gesteld over deze vorm van kwalificatieveroudering.

Je geeft aan de indruk te hebben dat het soort werk dat je doet en de taken waar je goed in bent iets minder gebruikelijk worden. Niet alleen in je huidige werk, maar ook in het algemeen. Onder andere technologische ontwikkelingen maken dat je vaardigheden hun waarde langzaam lijken te verliezen. Dat betekent dat je kennis en vaardigheden langzaamaan minder gevraagd worden en dat de waarde van je kennis en vaardigheden onder enige druk staat. Je hebt daardoor misschien wel het gevoel iets minder aantrekkelijk te worden voor je werkgever, maar ook voor de arbeidsmarkt als geheel. Dat is wellicht een vervelend gevoel, maar het is erg belangrijk dat jij je hiervan bewust bent.

We raden je aan na te gaan om welke taken en om welke kennis en vaardigheden het precies gaat. Waarom denk je dat die langzaam minder belangrijk worden en denken anderen daar ook zo over? Ga ook eens het gesprek aan met je leidinggevende om je gevoel te toetsen. Ga ook na welke technologische of andere ontwikkelingen er op stapel staan die van invloed zijn op jouw baan en je taken. Misschien klopt je gevoel wel, maar zijn er nog tal van mogelijkheden om elders in de organisatie die taken te blijven doen waar je goed in bent.
Misschien klopt je gevoel wel helemaal niet en worden je vaardigheden juist belangrijker en meer gewaardeerd door op stapel staande technologische ontwikkelingen.

6. Leren en ontwikkelen

6.1 Nieuwsgierige houding

Vitaal vakmanschap is gebaat bij een onderzoekende en nieuwsgierige houding van een werknemer. Werknemers die geen interesse hebben voor andere collega's of voor nieuwe ontwikkelingen zullen moeilijker tot vitaal vakmanschap komen dan werknemers die juist openstaan voor nieuwe geluiden. We hebben daarom ook enkele vragen gesteld over je houding tegenover nieuwe ontwikkelingen.

3.5 van 5 dit is gunstig

Je vindt het erg interessant om met collega's over nieuwe ontwikkelingen te praten en om hierover met hen van gedachten te wisselen. Daarmee geef je aan zeer open te staan voor veranderingen en vernieuwing.

6.2 Leeractiviteiten

Deelname aan training is belangrijk om je kennis en vaardigheden op peil te houden, zeker als je in een zeer veranderlijke omgeving werkzaam bent. We vroegen je aan te geven of je in de afgelopen 12 maanden aan leeractiviteiten had deelgenomen. Je kon kiezen uit training of instructie op het werk, een korte cursus van 1-5 dagen, een lange cursus van meer dan 5 dagen, congres- of vakbeursbezoek of een bijeenkomst van een leverancier of brancheverenigingen.

2 van 5 dit is gunstig

Je geeft aan meerdere leeractiviteiten te hebben ondernomen. Heel goed! Het is belangrijk op de hoogte te blijven van ontwikkelingen in je vakgebied.

Wij raden je wel aan voor jezelf na te gaan of de leeractiviteiten je ook hebben gebracht wat je ervan had verwacht! Beschik je nu over de (nieuwe) kennis en vaardigheden die je nodig hebt? Ga hierover ook het gesprek aan met je leidinggevende. Heeft hij of zij ook de indruk dat de deelname aan de leeractiviteiten effect heeft?

Is er volgens jullie beiden inderdaad effect merkbaar, prima! Is dat niet zo, ga dan vooral het gesprek aan over eventuele extra activiteiten. Waarop kom je nu nog tekort en is dat tekort dan met een nieuwe leeractiviteit teniet te doen? Of is er wellicht iets anders nodig?

Overigens raden we je ook aan de resultaten van je deelname aan een leeractiviteit actief te delen met je collega's en leidinggevenden. Vertel hen wat je hebt opgestoken en hoe je de activiteit hebt ervaren. Misschien krijgen collega's door je verhalen ook zin om zich te ontwikkelen of kun je ze juist behoeden voor deelname aan een leeractiviteit die voor jou nauwelijks effect heeft gehad.

6.3 Informeel leren

Informeel leren is een goede manier om te werken aan kennis en vaardigheden die belangrijk zijn voor het werk. Informeel leren houdt in dat je nieuwe dingen leert tijdens en in het werk, bijvoorbeeld door kennisdeling, door mee te lopen met een collega of door nieuwe, uitdagende taken uit te voeren tijdens het werk. Informeel leren speelt een belangrijke rol in Vitaal Vakmanschap.
Wij hebben je daarom gevraagd hoeveel procent van je werktijd je besteedt aan taken waarvan je leert.

vraag	antwoord	
Informeel leren	55 %: dit is veel	Je besteedt voldoende van je werktijd aan taken waarvan je leert. Dat is mooi!

7. Organisatie

7.1 Richting

Werken aan je vakmanschap moet je zelf doen. Maar dat werkt het beste als je voldoende 'richting' ervaart vanuit je organisatie. Vind je dat er genoeg duidelijkheid is over de toekomstvisie van je organisatie en wat dit voor je werk betekent?

4.67 van 7 dit is gemiddeld

Je weet redelijk wat de toekomstplannen van je organisatie zijn. En wat de organisatie in de toekomst van je verwacht. Dat is waardevol, want daardoor krijg je een idee waarin jij je verder kunt ontwikkelen om je werk ook in de toekomst goed te doen. En daarmee kun je bepalen of je ontwikkelingsplannen passen bij wat de organisatie van je verwacht.

Wil je (met plezier) in je organisatie blijven werken? En een waardevolle bijdrage leveren aan de prestaties van de organisatie? En kun je hierbij nog meer duidelijkheid gebruiken? Misschien helpen deze tips:

- Bedenk eerst welke informatie je zou willen ontvangen van je werkgever.
- Misschien is er meer informatie over de toekomstplannen van je organisatie of je team dan je nu hebt. Bedenk hoe je aan deze informatie kunt komen. Bijvoorbeeld via je collega's, je leidinggevende, teamvergaderingen, een personeelsblad, de ondernemingsraad of het intranet.
- Misschien weet je wel wat de plannen van je organisatie zijn, maar nog niet wat dit voor je werk betekent. Bespreek je ideeën samen met je leidinggevende. Of vraag eens hoe collega's hierover denken, bijvoorbeeld tijdens een teamoverleg.

7.2 Ruimte

Werken aan je vakmanschap moet je zelf doen. Maar dat werkt het beste als je organisatie achter je staat. Daarnaast is het belangrijk dat jouw ontwikkelingsplannen en die van je organisatie bij elkaar passen. Vind jij dat je organisatie je genoeg mogelijkheden geeft om jezelf te ontwikkelen? Krijg je genoeg tijd en middelen om dingen te leren?

5 van 7 dit is gemiddeld

Je vindt dat je mogelijkheden krijgt van je organisatie om je te ontwikkelen. Dat is een voordeel! Je kunt je beter ontwikkelen als je van je organisatie de ruimte krijgt om dat te doen.

Wil je nog meer ruimte?

- Zet op een rij wat je wilt ontwikkelen en wat je daarvoor nodig hebt van je organisatie. Bespreek dit eens met een collega en je leidinggevende, bijvoorbeeld tijdens een lunch of een gesprek. Heb je tijd nodig? Of wil je geld voor een cursus of boek? Wil je eens praten met een coach? Of wil je een tijdje op een andere afdeling meelopen? Bedenk ook wat je zelf kunt doen.
- Praat er over met anderen. Misschien zijn er nog meer mogelijkheden dan u denkt. Welke mogelijkheden ziet uw leidinggevende? Welke mogelijkheden gebruiken uw collega's? Is dat ook iets voor u?
- Vertel aan anderen wat u doet om u te ontwikkelen. Misschien hebben anderen goede tips voor u, en kunt u anderen inspireren.

7.3 Ruggensteun

Werken aan je vakmanschap moet je zelf doen. Maar dat werkt het beste als je organisatie achter je staat. Word je aangemoedigd in het werken aan je vakmanschap? Wordt het gewaardeerd?

4.5 van 7 dit is gemiddeld

Je vindt dat je redelijk wat steun krijgt van je organisatie om je te ontwikkelen. Dat is een voordeel! Je kunt je beter ontwikkelen als je van je organisatie de steun krijgt om dat te doen.

Wil je nog meer ondersteuning?

- Vertel aan anderen wat je doet om je te ontwikkelen en waarom je dat doet. Dan is het voor anderen makkelijker om je steun en waardering te geven. Vertel bijvoorbeeld dat je een toets moet doen. Of dat je een taak op een nieuwe manier hebt gedaan.
- Steun je collega's bij hun ontwikkeling. Vraag bijvoorbeeld of ze daarbij hulp nodig hebben of welke stappen ze zetten. Of waar ze tegenaan lopen en hoe ze dat oplossen. En geef ze een compliment wanneer ze nieuwe dingen leren. Dan is de kans groter dat ze dit ook bij jou gaan doen.

8. Omgeving

8.1 Leeftijdsdiscriminatie

In hoeverre je de mogelijkheid hebt om te werken aan Vitaal Vakmanschap hangt onder andere af van de kansen die je tot op hoge leeftijd krijgt om trainingen te volgen of om promotie te maken. Als in je organisatie sprake is van leeftijdsdiscriminatie in de zin dat oudere werknemers minder kansen krijgen dan jongere werknemers, dan staat dat het vitaal vakmanschap in de weg. We vroegen je daarom aan te geven in hoeverre volgens jou sprake is van leeftijdsdiscriminatie in je organisatie.

In je organisatie is volgens jou sprake van enige leeftijdsdiscriminatie. Oudere werknemers hebben niet helemaal dezelfde promotie- en trainingsmogelijkheden en krijgen niet helemaal dezelfde kansen om met nieuwe apparatuur te werken als hun jongere collega's. Misschien hebben oudere werknemers hier last van?

Wij raden jou aan je gevoel hierover ook eens voor te leggen bij je leidinggevende of bij je collega's. Wordt dit gevoel breed gedeeld? Zo ja: hoe komt het en wat kun je er samen met je collega's en leidinggevende aan doen? Bewustwording is in dit geval al een belangrijke eerste stap! Als iedereen zich bewust is van wat leeftijdsdiscriminatie is, zullen jij, je collega's en je leidinggevende ook meer oog hebben (en houden) voor gelijkwaardige behandeling.

8.2 Steun collega's langer doorwerken

Of werknemers kunnen en willen doorwerken tot aan hun pensioenleeftijd, hangt onder andere af van de steun die zij daarin ervaren van bijvoorbeeld collega's. We vroegen je aan te geven in hoeverre je denkt dat collega's het belangrijk vinden dat je doorwerkt tot de wettelijke AOW leeftijd. Deze vraag is natuurlijk niet voor iedereen even belangrijk. Iemand van 25 is veel minder met deze vraag bezig dan iemand van 57. Houd daar vooral ook rekening mee. Sla dit stuk ook gerust over als doorwerken tot de AOW leeftijd nu niet interessant voor je is.

Diagnose meting: geen gegevens

8.3 Steun leidinggevende langer doorwerken

Of werknemers kunnen en willen doorwerken tot aan hun pensioenleeftijd, hangt onder andere af van de steun die zij daarin ervaren van bijvoorbeeld leidinggevenden. We vroegen je aan te geven in hoeverre je denkt dat leidinggevenden het belangrijk vinden dat je doorwerkt tot de wettelijke AOW leeftijd. Deze vraag is natuurlijk niet voor iedereen even belangrijk. Iemand van 25 is veel minder met deze vraag bezig dan iemand van 57. Houd daar vooral ook rekening mee. Sla dit stuk ook gerust over als doorwerken tot de AOW leeftijd nu niet interessant voor je is.

Je ervaart veel steun van je leidinggevende om langer door te werken. Je leidinggevende vindt het volgens jou in ieder geval wel belangrijk dat je doorwerkt tot de wettelijke AOW leeftijd. Het is in principe natuurlijk fijn om steun te ervaren. Wij raden je echter aan wel goed bij jezelf na te gaan wat je zelf het liefste wilt. Wil je zelf ook langer doorwerken? Dan is de steun welkom en kun je die natuurlijk prima gebruiken.

Wil je eigenlijk eerder stoppen, dan is het belangrijk om die wens ook duidelijk te maken aan je omgeving. Weet je leidinggevende wel dat je eerder zou willen stoppen en waarom? Pas als je omgeving weet wat je doelen zijn, kun je actief zoeken naar de steun die nodig is om dat doel te bereiken.

8.4 Steun partner langer doorwerken

Of werknemers kunnen en willen doorwerken tot aan hun pensioenleeftijd, hangt onder andere af van de steun die zij daarin ervaren van hun eventuele partner. We vroegen je aan te geven in hoeverre je denkt dat je eventuele partner het belangrijk vindt dat je doorwerkt tot de wettelijke AOW leeftijd. Deze vraag is natuurlijk niet voor iedereen even belangrijk. Iemand van 25 is veel minder met deze vraag bezig dan iemand van 57. Houd daar vooral ook rekening mee. Sla dit stuk ook gerust over als doorwerken tot de AOW leeftijd nu niet interessant voor je is.

Je ervaart veel steun van je partner om langer door te werken. Je partner vindt het volgens jou in ieder geval wel belangrijk dat je doorwerkt tot de wettelijke AOW leeftijd. Het is in principe natuurlijk fijn om steun te ervaren. Wij raden je echter aan wel goed bij jezelf na te gaan wat je zelf het liefste wilt. Wil je zelf ook langer doorwerken? Dan is de steun welkom en kun je die natuurlijk prima gebruiken.

Wil je eigenlijk eerder stoppen, dan is het belangrijk om die wens ook duidelijk te maken aan je omgeving. Pas als je omgeving weet wat je doelen zijn, kun je actief zoeken naar de steun die nodig is om dat doel te bereiken.

9. Uitkomsten

9.1 Werkzekerheid

Om plezierig en productief aan het werk te zijn is het van belang dat jij je zeker voelt van je werk, nu en in de toekomst. We hebben je daarom gevraagd aan te geven in hoeverre je zeker bent van je huidige baan.

3 van 4 dit is gunstig

Je geeft aan tamelijk zeker te zijn je werk ook in de toekomst te kunnen blijven doen. Misschien ben je daar zelfs 100% zeker van. Dat is een fijn gevoel dat je zeker moet proberen vast te houden!

Zorg er daarom voor dat jij je ook de komende jaren alle nieuwe kennis en vaardigheden eigen blijft maken om met veranderingen mee te gaan. Zo blijf je inzetbaar voor je huidige en ook voor een eventuele volgende werkgever.

9.2 Werktevredenheid

Om plezierig te kunnen werken en je te kunnen ontwikkelen is tevredenheid met het werk een belangrijke basisvoorwaarde. We hebben je daarom gevraagd hoe tevreden je bent.

4 van 5 dit is gunstig

Je bent (zeer) tevreden met het werk. Dat is fijn!

9.3 Verzuim

vraag	antwoord
verzuimd laatste 12 maanden	ja
Aantal keer verzuimd	3 keer
Aantal werkdagen verzuimd	8 werkdagen

9.4 Doorgaan met werken

vraag	antwoord
Leeftijd doorwerken	67 jaar

9.5 Productiviteit

vraag	antwoord
Productiviteit	evenveel als normaal

9.6 Voorsorteren

In dit onderdeel is gevraagd in hoeverre je alvast "voorsorteert" op je pensioen. Ben je nog net zo gemotiveerd voor je werk als twee jaar geleden? Vind je het belangrijk om op de hoogte te blijven van nieuwe ontwikkelingen in je vak? Of houd je de ontwikkelingen juist minder goed bij dan voorheen? En ben je minder gemotiveerd om nieuwe verantwoordelijkheden op je te nemen en/of mee te doen aan cursussen?

2.83 van 5 dit is gemiddeld

Je scoort gemiddeld op ‘voorsorteren’.

9.7 Disclaimer en Copyright

Mensen kunnen zich ontwikkelen. Zelfinzicht, vaardigheden en voorkeuren kunnen veranderen. Daarom is de geldigheidsduur van deze rapportage maximaal 2 jaar.

© 2022 LDC. Het intellectueel eigendom en copyright van de testen en rapportages berust bij de testleverancier. Opdrachtgevers en cliënten mogen deze voor intern gebruik kopiëren.