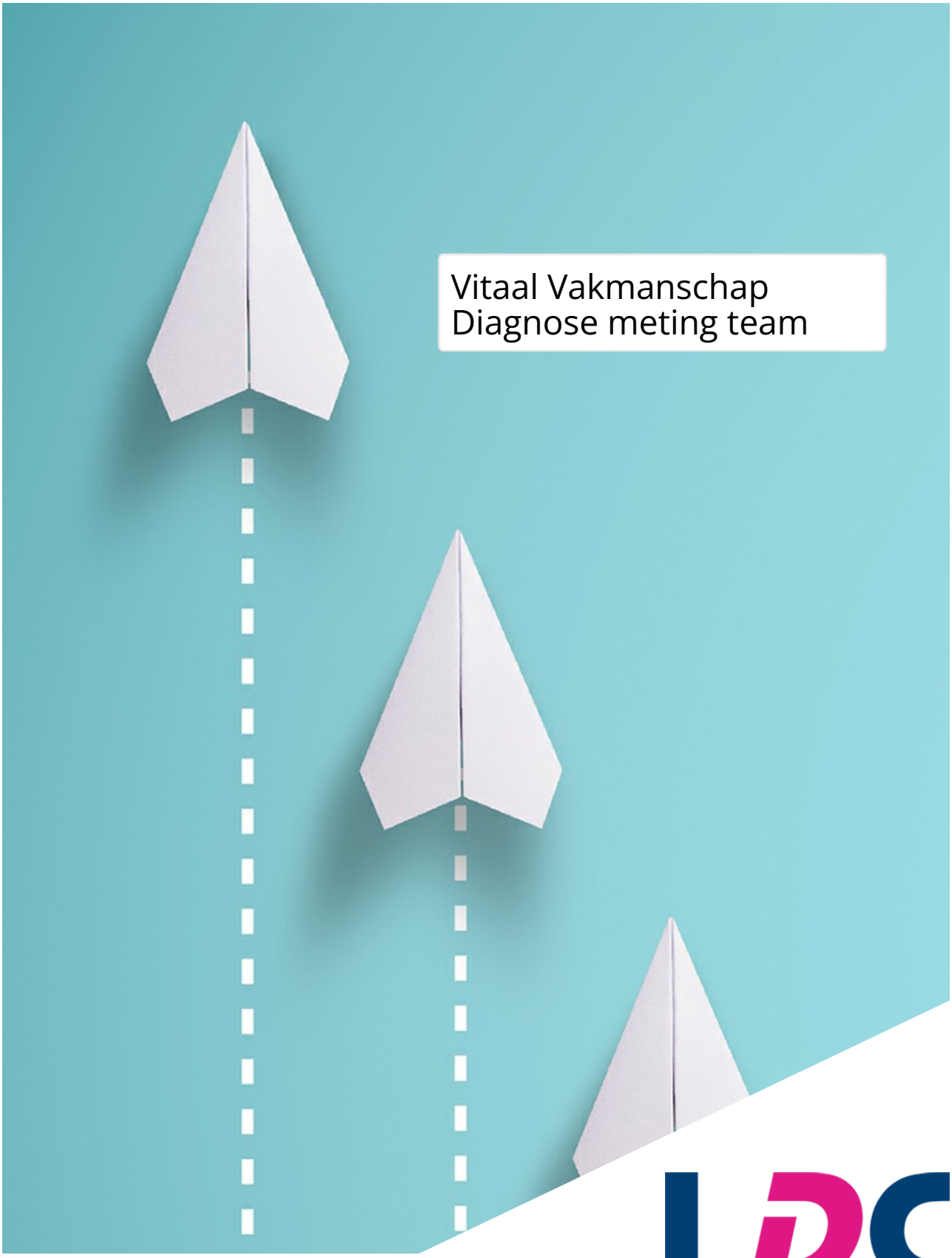


Vitaal Vakmanschap
Diagnose meting team

RAPPORTAGE TEAMS

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave 2
1. Vitaal Vakmanschap Diagnose meting team 4
2. Wat is Vitaal Vakmanschap en Mentaal Pensioen? 5
3. Wie hebben de vragenlijst ingevuld? 6
3.1 Aantal respondenten en verdeling over geslacht/leeftijd 6
3.2 Frequentieverdeling leeftijd 6
3.3 Verdeling jonger en ouder dan 45 6
3.4 Verdeling van man-vrouw 7
3.5 Werkkenmerken 7
3.6 Opleidingsniveaus 7
3.7 Staafdiagram opleidingniveaus 7
4. De relatieve score op vitaal vakmanschap 9
4.1 Hoogste en laagste score 9
4.2 Spindiagram vitaal vakmanschap 9
4.3 Grafiek Vitaal Vakmanschap 10
4.4 Vitaal vakmanschap of mentaal pensioen? 10
5. Details teamresultaten Vitaal Vakmanschap 11
5.1 Inleiding 11
5.2 Leeroriëntatie 11
5.3 Bevlogenheid 11
5.4 Waardering 12
5.5 Werkfocus 12
5.6 Vrijetijdsfocus 12
6. Voorspellers Vitaal Vakmanschap 13
6.1 Totaal overzicht voorspellers 13
7. Details teamresultaten Voorspellers 15
7.1 Inleiding 15
7.2 Voorspeller: Versleten 15
7.3 Voorspeller: Onderbenutte kennis 16
7.4 Voorspeller: Teveel kennis 17
7.5 Voorspeller: Ontbreken kennis 17
7.6 Voorspeller: Veranderende markt 18
7.7 Voorspeller: Richting 18
7.8 Voorspeller: Ruimte 19
7.9 Voorspeller: Ruggensteun 19
7.10 Voorspeller: Invloed op wat je overkomt 19
7.11 Voorspeller: Veranderingen bijhouden 20
7.12 Voorspeller: Huidige baan behouden 20
7.13 Voorspeller: Nieuwe werktaken leren 20
7.14 Voorspeller: Autonomie 21
7.15 Voorspeller: Betrokkenheid besluitvorming 21
7.16 Voorspeller: Nieuwsgierige houding 21
7.17 Voorspeller: Leeftijdsdiscriminatie 21
7.18 Voorspeller: Steun collega's langer doorwerken 22
7.19 Voorspeller: Steun leidinggevende langer doorwerken 22
7.20 Voorspeller: Steun partner langer doorwerken 22
7.21 Voorspeller: Werkzekerheid 23
7.22 Voorspeller: Voorsorteren 23
7.23 Voorspeller: Verwachtingen van het project 23

8. Uitkomsten Vitaal Vakmanschap 24
8.1 Totaal overzicht uitkomsten 24
8.2 Verzuim en leeftijd doorwerken 24
8.3 Frequentieverdeling aantal verzuimdagen 24
8.4 Frequentieverdeling aantal keer verzuimd 25
8.5 Frequentieverdeling leeftijd doorwerken 25
9. Details teamresultaten Uitkomsten 26
9.1 Inleiding 26
9.2 Uitkomst: Gezondheid 26
9.3 Uitkomst: Werktevredenheid 26
10. Samenhang voorspellers en vitaal vakmanschap 27
10.1 Regressie-tabel 27
10.2 Disclaimer en Copyright 28

1. Vitaal Vakmanschap Diagnose meting team

Organisatie	Doorzagen
Totaal aantal diagnosemetingen	4
Aantal afgeronde diagnosemetingen	4
Periode afronding diagnosemetingen	30 juni 2022 t/m 30 juni 2022
Keuzeschalen	Geen keuzeschalen toegevoegd aan de vragenlijst

2. Wat is Vitaal Vakmanschap en Mentaal Pensioen?

Met Vitaal Vakmanschap bedoelen we dat medewerkers bevlogen zijn en blijven, zij proactief zijn in hun leergedrag, zij zich gewaardeerd voelen en zij gefocust zijn op werk en bedrijf in plaats van op vrije tijd en recreatie. Het vitaliseren van vakmanschap leidt aantoonbaar tot een betere productiviteit, meer arbeidstevredenheid, minder (kosten voor) vroegpensioen, arbeidsongeschiktheid en gezondheidsproblemen, een grotere bereidheid tot langer doorwerken en minder kwalificatieveroudering en daarmee tot betere bedrijfsresultaten.

De keerzijde van Vitaal Vakmanschap is Mentaal Pensioen. Het zijn de twee uitersten op een continuüm. Door Vitaal Vakmanschap te bevorderen wordt Mentaal Pensioen dus bestreden. In onderstaande figuur staan de onderwerpen die een rol spelen bij Vitaal Vakmanschap. Dit zijn de 'knoppen' waar je aan kunt draaien, als je met het thema aan de slag gaat.

Model Vitaal Vakmanschap: van voorspellers naar resultaat

3. Wie hebben de vragenlijst ingevuld?

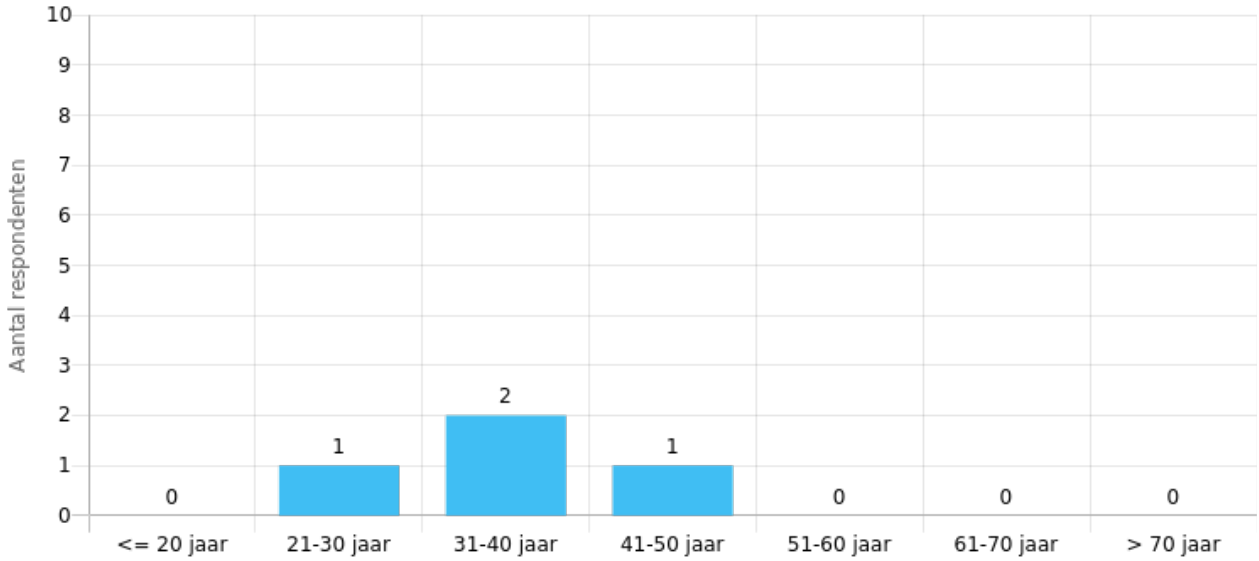
3.1 Aantal respondenten en verdeling over geslacht/leeftijd

In totaal hebben 4 van de 4 personen de vragenlijst volledig ingevuld. Dit is 100 %.

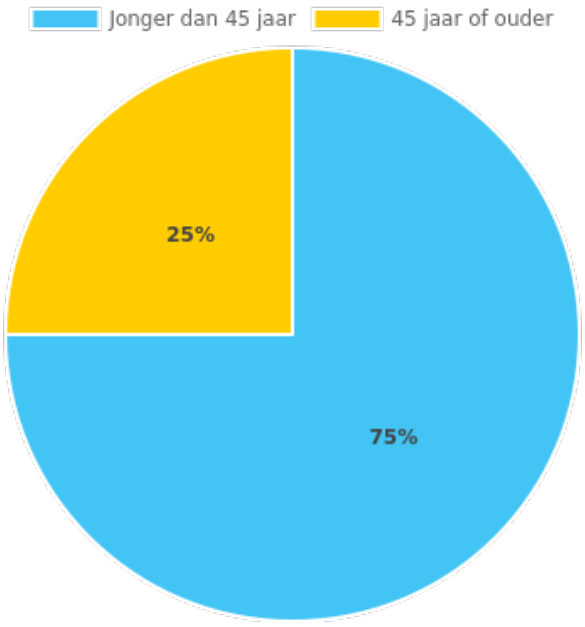
De gemiddelde leeftijd van de invullers was 36 jaar, waarbij de jongste invuller 25 jaar was en de oudste invuller 45 jaar.
We hebben ook gekeken naar de verdeling van de invullers jonger versus ouder dan 45 jaar. Daaruit bleek dat 75% van de respondenten jonger is dan 45 jaar, 25% is 45 jaar of ouder.

Van de medewerkers die de vragenlijst hebben ingevuld waren 2 man (50%) en 2 vrouw (50%).

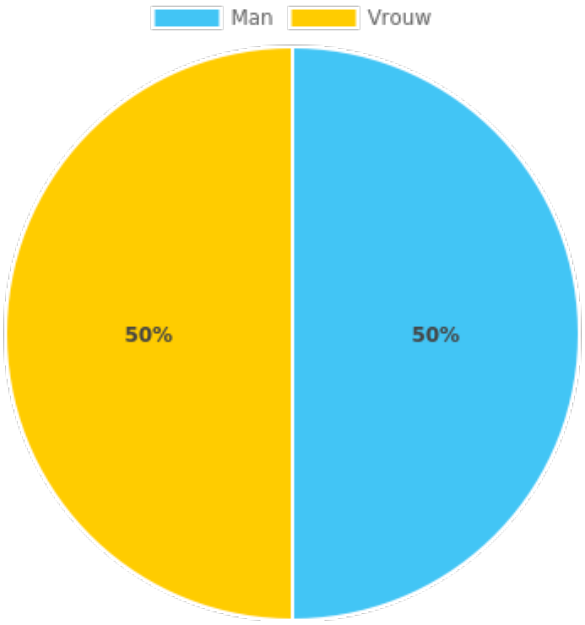
3.2 Frequentieverdeling leeftijd



3.3 Verdeling jonger en ouder dan 45



3.4 Verdeling van man-vrouw



3.5 Werkkenmerken

De invullers waren gemiddeld 8.3 jaar in dienst en werkten 5 jaar in hun huidige functie (dit kan ook dezelfde functie bij een vorige werkgever zijn geweest).

Het merendeel van de medewerkers werkt 35 uur of meer (fulltime) (75%).

Jaren in dienst/huidige functie	**Gemiddeld**
Gemiddeld aantal jaren in dienst	8.3 jaar
Gemiddeld aantal jaren in huidige functie	5 jaar
Werkuren per week	**Percentage**
35 uur of meer (fulltime)	75%
20-34 uren per week	25%
12-19 uren per week	0%
minder dan 12 uren per week	0%

3.6 Opleidingsniveaus

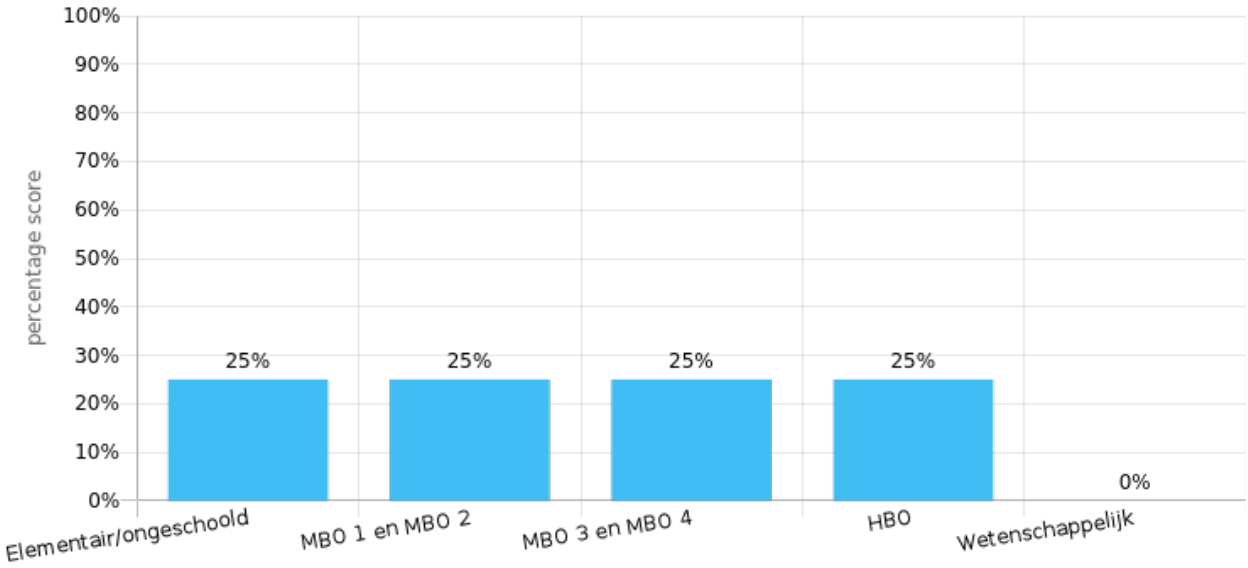
Het merendeel van de medewerkers heeft als hoogst genoten opleidingsniveau Elementair/ongeschoold of MBO 1 en MBO 2 of MBO 3 en MBO 4 of HBO (25%).

Opleidingsniveau	**Percentage**
Elementair/ongeschoold	25%
MBO 1 en MBO 2	25%
MBO 3 en MBO 4	25%
HBO	25%
Wetenschappelijk	0%

3.7 Staafdiagram opleidingniveaus

Vitaal Vakmanschap Diagnose meting team

Teams



4. De relatieve score op vitaal vakmanschap

4.1 Hoogste en laagste score

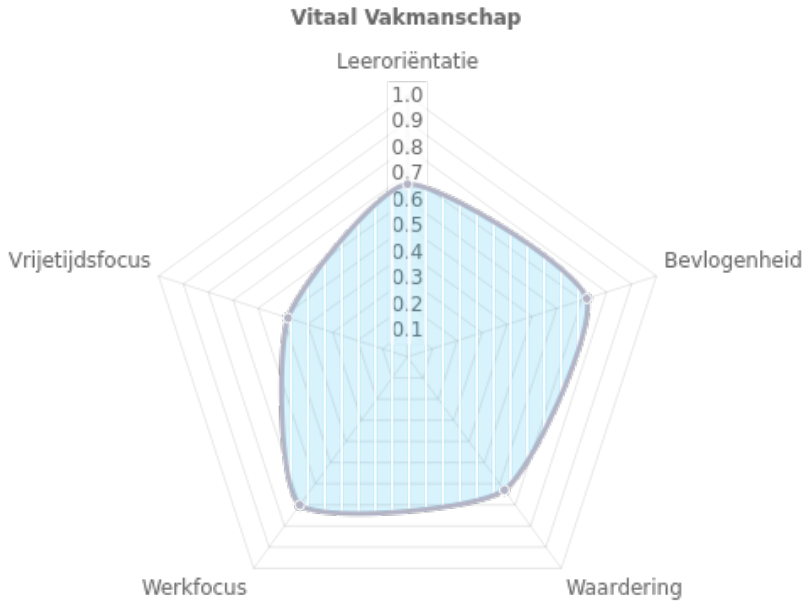
Vijf onderdelen van Vitaal Vakmanschap zijn gemeten:

1. Leeroriëntatie
2. Bevlogenheid
3. Waardering
4. Werkfocus
5. Vrijetijdsfocus

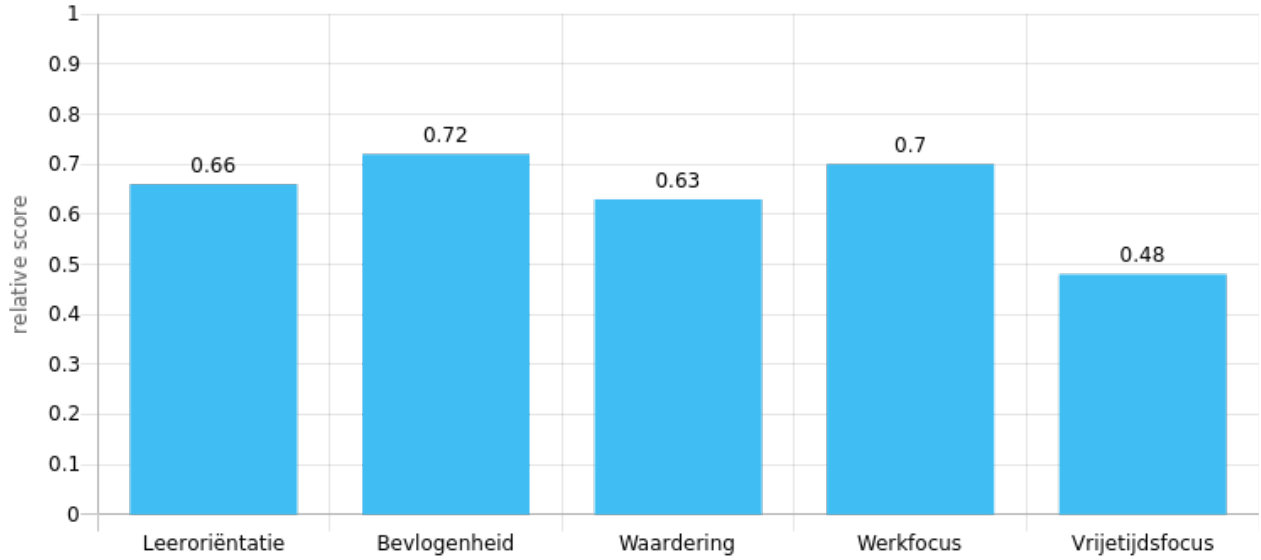
De scores van deze vijf onderdelen zijn omgezet in relatieve gemiddelde scores tussen 0 en 1, zodat een vergelijkbare maat tussen de onderdelen ontstaat. Hoe dichter bij de 1 hoe hoger de score.

Van de vijf Vitaal Vakmanschap onderdelen scoren de medewerkers het hoogst op Bevlogenheid (score: 0.72).
Het laagst is gescoord op Vrijetijdsfocus (score: 0.48).

4.2 Spindiagram vitaal vakmanschap



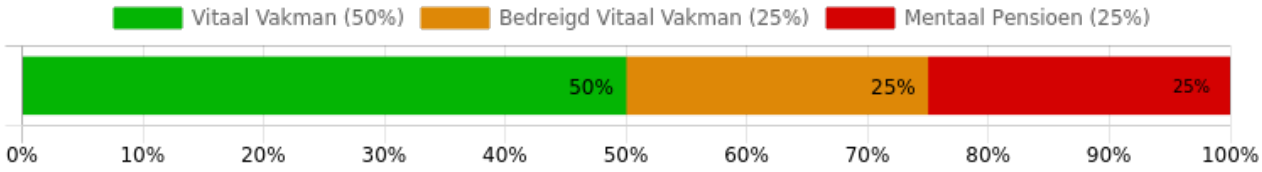
4.3 Grafiek Vitaal Vakmanschap



4.4 Vitaal vakmanschap of mentaal pensioen?

Voor de totaalscore "Vitaal Vakmanschap" wordt gekeken naar hoeveel procent van de medewerkers vitaal vakman, bedreigd vitaal vakman of mentaal gepensioneerd is. De totaalscore is gebaseerd op drie belangrijke onderdelen van Vitaal Vakmanschap, namelijk leeroriëntatie, bevlogenheid en waardering.

We zien dat 50% een Vitaal Vakman is (groene score), dat er van 25% het Vitaal Vakmanschap bedreigd is (oranje score) en dat 25% van de respondenten scoren op 'met mentaal pensioen'.



5. Details teamresultaten Vitaal Vakmanschap

5.1 Inleiding

Van ieder Vitaal Vakmanschap onderdeel is naast het relatieve gemiddelde, ook de gewone gemiddelde score berekend. Deze scores zijn hieronder per onderdeel weergegeven in een diagram. De kleur van het diagram geeft aan of het een gunstige (groen), gemiddelde (oranje) of ongunstige (rood) score betreft.

5.2 Leeroriëntatie

Vitaal vakmanschap ontstaat niet vanzelf. Daar is actie en inzet voor nodig. Medewerkers moeten bijvoorbeeld actief zoeken naar nieuwe dingen om te leren, mensen opzoeken van wie zij kunnen leren, nadenken over de toekomst en de eisen die het werk aan hen stelt en daarop anticiperen. Kortom: openstaan voor nieuwe ervaringen is een belangrijk onderdeel van Vitaal Vakmanschap. We hebben uw medewerkers enkele vragen gesteld om na te gaan of zij openstaan voor nieuwe ervaringen.

Uw medewerkers zijn op dit moment redelijk actief met de ontwikkeling van hun vakmanschap bezig. Dit is goed, maar er is nog ruimte voor verbetering.

Kunt u hier als leidinggevende of als organisatie iets in betekenen? Hoe kunt u medewerkers ondersteunen in de ontwikkeling van hun vakmanschap? Is het voor medewerkers voldoende duidelijk waar de organisatie naar toe gaat? Is het voor medewerkers voldoende duidelijk welke nieuwe kennis en vaardigheden zij in de toekomst nodig hebben? En krijgen ze voldoende ruimte, middelen en waardering voor het werken aan de ontwikkeling van hun vakmanschap?

5.3 Bevlogenheid

Vitaal Vakmanschap kan niet zonder bevlogenheid. Bevlogen medewerkers:

- Voelen zich vitaal en gezond
- Gaan met plezier naar het werk
- Bruisen van de energie
- Gaan aan het einde van de werkdag voldaan naar huis
- Zijn trots op hun werk en op de organisatie
- Worden geïnspireerd door het werk en zijn er enthousiast over.

We hebben uw medewerkers enkele vragen voorgelegd om na te gaan in hoeverre zij zich bevlogen voelen.

Uw medewerkers voelen zich vitaal en vol energie. Hun werk inspireert hen en ze zijn trots op het werk dat ze doen. Ze gaan dan ook met veel plezier naar hun werk en hun werkdag vliegt vaak voorbij. Een aandachtspunt hierbij is dat u op moet passen dat medewerkers niet doorslaan en te veel hooi op hun vork nemen. Bevlogenheid kan doorslaan naar 'workaholisme' of naar burn-out klachten, en dit komt de gezondheid en productiviteit van medewerkers niet ten goede. Wanneer u dit signaleert, is het belangrijk om aan de bel te trekken bij uw medewerkers. Bespreek dit ook met andere leidinggevenden of met uw HR afdeling.

5.4 Waardering

Medewerkers werken natuurlijk vooral zelf aan hun vitaal vakmanschap. Het is immers hun eigen vakmanschap en hun eigen vitaliteit. Toch helpt het enorm als er vanuit de leidinggevende en de organisatie waardering is voor wat medewerkers doen.
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 medewerkers zich in hun huidige werk gewaardeerd voelen op een manier die zij belangrijk en prettig vinden. We hebben daarom gevraagd in hoeverre uw medewerkers zich op dit moment gewaardeerd voelen in hun werk.

2.5 van 4 dit is gemiddeld

Medewerkers voelen zich op dit moment weliswaar gewaardeerd in het werk, maar er is nog wel wat ruimte voor verbetering. Wij raden u aan om:

- Actief feedback te blijven geven. Laat uw medewerkers weten waar zij goed in zijn. Wat waardeert u aan hun werk?
- Na te gaan welke vorm van waardering medewerkers het meeste aanspreekt. Wordt deze voldoende gegeven vanuit de leidinggevende en de organisatie? Wat kunt u doen om deze vorm van waardering meer te geven richting medewerkers?
- Na te gaan of álle medewerkers voldoende en passende waardering ontvangen. Komt feedback en waardering bij de juiste medewerkers terecht?
- Een open, opbouwende feedbackcultuur te stimuleren. Het krijgen van waardering van collega's is net zo belangrijk als het krijgen van waardering vanuit de leidinggevende en de organisatie. Stimuleer dat medewerkers elkaar complimenten geven wanneer er goed werk is gedaan en dat ze op een open en opbouwende manier feedback aan elkaar geven.

5.5 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.

Wij stelden uw medewerkers daarom enkele vragen over de focus van hun aandacht onder werktijd.

4.88 van 7 dit is gemiddeld

De focus van uw medewerkers ligt onder werktijd wisselend op het werk en op wat zij in hun vrije tijd gaan doen. Hier valt verbetering te behalen. Wij raden u aan na te gaan waarom de aandacht zo nu en dan afdwaalt naar andere zaken dan het werk. Misschien biedt het werk niet (meer) voldoende uitdaging? Of is het werk niet afwisselend genoeg? Wellicht zijn er mogelijkheden om banen te hervormen zodat medewerkers weer voldoende uitdaging en werkplezier ervaren. Het is zeker een poging waard!

5.6 Vrijetijdsfocus

In dit onderdeel stelden we uw werknemers enkele vragen over de focus van hun aandacht op vrije tijd, tijdens werktijd.

3.38 van 7 dit is ongunstig

De focus ligt onder werktijd vooral op wat het personeel in de vrije tijd zal doen. Dat kan ten koste gaan van de kwaliteit van het werk. Het kan er bovendien aan bijdragen dat vaardigheden en kennis verouderen, waardoor de inzetbaarheid in gevaar komt. Wij raden u aan na te gaan waarom de aandacht zo moeilijk bij de werkzaamheden te houden is.

6. Voorspellers Vitaal Vakmanschap

6.1 Totaal overzicht voorspellers

Op basis van het Vitaal Vakmanschap model zijn verschillende voorspellers van Vitaal Vakmanschap gemeten.
De scores van de meerkeuze vragen zijn omgezet in een gemiddelde score tussen 0 en 1, zodat een vergelijkbare maat tussen de schalen ontstaat. Hoe dichter bij de 1 hoe hoger de score op de vraag is.
Van een aantal andere voorspellers is het percentage berekend:
Voor informeel leren is het gemiddelde berekend van het percentage van de tijd die de respondenten besteden aan informeel leren. Voor regeling oudere werknemer en leeractiviteiten is gekeken hoeveel procent van de respondenten een bepaalde antwoordcategorie hebben aangevinkt.

Voorspellers gemiddelde relatieve score (tussen 0 en 1)	**Gemiddeld**
Versleten	0.49
Onderbenutte kennis	0.5
Teveel kennis	0.55
Ontbreken kennis	0.6
Veranderende markt	0.56
Richting	0.74
Ruimte	0.7
Ruggensteun	0.64
Invloed op wat je overkomt	0.54
Veranderingen bijhouden	0.5
Huidige baan behouden	0.95
Nieuwe werktaken leren	0.8
Autonomie	0.75
Betrokkenheid besluitvorming	0.65
Nieuwsgierige houding	0.73
Leeftijdsdiscriminatie	0.5
Steun collega's langer doorwerken	0
Steun leidinggevende langer doorwerken	1
Steun partner langer doorwerken	0.85
Werkzekerheid	0.75
Voorsorteren	0.56
Verwachtingen van het project	0.63

Voorspellers, percentage score	Percentage
Regeling oudere werknemer - ja, deze voorziening is aanwezig en ik maak er gebruik van	0%
Regeling oudere werknemer - ja, deze voorziening is aanwezig en ik maak er (nog) geen gebruik van	25%
Regeling oudere werknemer - ja, deze voorziening is aanwezig maar voor mij niet van toepassing	50%
Regeling oudere werknemer - ik weet niet of deze voorziening aanwezig is	25%
Regeling oudere werknemer - nee, deze voorziening is niet aanwezig	0%
Informeel leren	35%
Leeractiviteiten - training of instructie op het werk	0%
Leeractiviteiten - 1-5 dagen training (intern of extern)	0%
Leeractiviteiten - meer dan 5 dagen cursus of opleiding (intern of extern)	50%
Leeractiviteiten - bezoek aan een vakbeurs, congres of seminair	100%
Leeractiviteiten - bijeenkomst van leverancier, brancevereniging etc.	50%
Leeractiviteiten - geen van deze activiteiten	0%

7. Details teamresultaten Voorspellers

7.1 Inleiding

Van iedere voorspeller is naast het relatieve gemiddelde, ook de gewone gemiddelde score berekend. Deze scores zijn hieronder per voorspeller weergegeven in een diagram. De kleur van het diagram geeft aan of het een gunstige (groen), gemiddelde (oranje) of ongunstige (rood) score betreft.

7.2 Voorspeller: 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 uw medewerkers daarom een aantal vragen over de mate waarin zij fysieke of geestelijke slijtage ervaren.

Uw medewerkers vinden dat het werk in de afgelopen tijd veel zwaarder is geworden. Dat is zowel mentaal, bijvoorbeeld door werkdruk, maar ook fysiek. Medewerkers kunnen 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 misschien juist gemakkelijker. Dat hoeft allemaal geen probleem te zijn. Het is echter wel belangrijk dat werk niet zo zwaar wordt dat de gezondheid van medewerkers er schade van ondervindt en dat het werken hen lichamelijk of geestelijk 'verslijt'.

Wij raden u daarom aan even stil te staan bij de volgende vragen:

- Ervaren uw medewerkers voornamelijk geestelijke of fysieke vermoeidheid (of allebei)? Heeft dit te maken met het werk? Of zijn er misschien andere factoren welke aan die vermoeidheid bijdragen? Ga hierover met uw medewerkers in gesprek.
- Als de extra vermoeidheid met het werk te maken heeft, weet u bij wat voor soort taken of werkzaamheden dat is? Op welke dagen? Wat kunt u als leidinggevende doen? Wat kunnen medewerkers hier zelf aan doen, eventueel samen met collega's? Misschien kunnen, in overleg tussen de leidinggevende en het team, zwaardere taken wat anders verdeeld worden over de werkweek of anders verdeeld worden binnen het team?
- Zijn er bepaalde (technische) hulpmiddelen die medewerkers kunnen ondersteunen bij het uitvoeren van fysiek belastend werk?
- Hebben medewerkers voldoende tijd om te herstellen van fysiek of geestelijk belastend werk?
- Sociale steun en regelmogelijkheden zijn belangrijke buffers tegen werkstress. Is er voldoende sociale steun aanwezig (van collega's, de leidinggevende of vanuit de thuissituatie) voor medewerkers die het werk geestelijk zwaar(der) vinden? Hebben medewerkers voldoende regelmogelijkheden (controle) in het werk dat ze doen?

7.3 Voorspeller: Onderbenutte kennis

Als medewerkers veel kennis en vaardigheden bezitten maar die nauwelijks of niet gebruiken, dan verslijt die kennis en verouderen de vaardigheden. We noemen dat 'onderbenut'. Vitaal vakmanschap impliceert dat kennis en vaardigheden wel goed gebruikt worden en deze ook bijgehouden worden. Gebeurt dat niet, dan kan dit ten koste gaan van de inzetbaarheid en het kan het vakmanschap schaden. We hebben uw medewerkers daarom ook enkele vragen gesteld over het onderbenut laten van kennis en vaardigheden.

Uw medewerkers geven aan een deel van hun kennis en vaardigheden niet of minder te gebruiken dan zij zouden willen. Daardoor kan het zijn dat ze deze kennis en vaardigheden vergeten of verliezen.

Wij raden u aan om na te gaan welke kennis en vaardigheden uw medewerkers niet of te weinig gebruiken. Denk eens na over manieren om optimaal gebruik te maken van de kennis en vaardigheden van uw medewerkers die u kunt (of wilt) inzetten en ontwikkelen.

- Gaat het om kennis en vaardigheden die eigenlijk niemand nog gebruikt? Het kunnen 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 iemands huidige functie worden ingezet? Verliezen van dergelijke kennis en vaardigheden zou wel schadelijk kunnen zijn voor uw organisatie en de brede inzetbaarheid van de medewerker. Het is goed u hiervan bewust te zijn.
- Ga eens na of u deze nu niet gebruikte kennis en vaardigheden kunt inzetten! Hoe kunnen deze kennis en vaardigheden uw organisatie versterken? Wellicht kan een bepaalde functie uitgebreid worden of kan de medewerker geschikte taken uitvoeren bij een andere afdeling of team. Dit vergroot de brede inzetbaarheid van uw medewerker, vergroot het contact binnen teams of afdelingen en kan leiden tot creatieve ideeën en verbindingen. Praat eens met uw medewerkers over hun wensen, bijvoorbeeld bij het vaststellen van ontwikkeldoelen.

7.4 Voorspeller: Teveel kennis

Veranderingen in en om het werk kunnen er ook voor zorgen dat medewerkers bepaalde kennis en vaardigheden niet meer kunnen inzetten. Als dergelijke kennisoverschotten te lang blijven bestaan, dan kan dit ten koste gaan van de inzetbaarheid van een medewerker, bijvoorbeeld doordat hij of zij een steeds kleiner deel van zijn of haar kennis en vaardigheden kan inzetten. Het vakmanschap van medewerkers kan daaronder lijden. We hebben uw medewerkers daarom ook enkele vragen gesteld over dergelijke kennisoverschotten.

Uw medewerkers geven aan dat veel van hun kennis en vaardigheden door veranderingen in het werk niet meer nodig zijn. Zij hebben veel kennis en vaardigheden 'over'. Dat hoeft geen probleem te zijn, maar het kan ervoor zorgen dat deze kennis en vaardigheden op den duur niet meer kunnen worden ingezet. Heeft u een idee hoe het komt dat veel medewerkers aangeven dat hun kennis en vaardigheden niet meer nodig zijn? Heeft er taakversmalling plaatsgevonden? Of vindt er een verschuiving plaats in het type kennis en vaardigheden dat nodig is? Is er in het bedrijf nog wel de juiste kennis en vaardigheden beschikbaar om de 'nieuwe' werkzaamheden uit te kunnen voeren? Worden medewerkers ondersteund en/of geschoold in het opdoen van nieuwe (gevraagde) kennis en vaardigheden?

Als het kennis en vaardigheden zijn die u nu of in de toekomst wel wilt inzetten, dan raden we u aan om na te gaan om welke kennis en vaardigheden het gaat. Denk daarbij ook goed na over manieren om optimaal gebruik te blijven maken van deze kennis en vaardigheden:

- Gaat het om kennis en vaardigheden die nog wel waardevol zijn en waar u (nu of in de toekomst) nog wel over wilt beschikken? Zorg dat medewerkers voldoende gelegenheid krijgen om deze kennis en vaardigheden in te zetten en bij te houden. Past dat niet in iemands huidige functie? Wellicht zijn er aanpassingen in het takenpakket mogelijk? Dit zou ook gedeeltelijk ergens anders in het bedrijf kunnen zijn.
- Gaat het om kennis en vaardigheden die uw medewerkers wel heel graag zouden willen gebruiken? Als medewerkers veel kennis en vaardigheden bezitten die zij niet in kunnen zetten, kan dit tot een ontevreden gevoel leiden. Sta open voor aanpassingen in het takenpakket en kijk samen met de medewerker waar en hoe deze zijn of haar kennis en vaardigheden kan inzetten. In veel gevallen zal dit een win-win situatie voor de medewerker en het bedrijf opleveren!
- Of gaat het juist om kennis en vaardigheden die niet nodig zijn binnen de organisatie en die medewerkers zelf ook liever niet meer willen gebruiken? Mooi! Zorg er dan echter wel voor dat uw medewerkers over voldoende waardevolle kennis en vaardigheden blijven beschikken. Faciliteer dat ze zich voldoende nieuwe (gevraagde) kennis en vaardigheden eigen maken en zo hun niet meer gebruikte kennis en vaardigheden vervangen. Zo blijven ze duurzaam inzetbaar voor uw bedrijf en voor een eventuele volgende werkgever.

7.5 Voorspeller: Ontbreken kennis

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

Uw medewerkers hebben de indruk wat nieuwe, belangrijke kennis en vaardigheden te missen. Dat betekent waarschijnlijk dat zij nog niet alle kennis en vaardigheden hebben die nodig zijn in het werk. Ze hebben wellicht behoefte aan bijscholing of training.

We raden u aan na te gaan om welke kennis en vaardigheden het gaat, door in gesprek te gaan met uw medewerkers. Gaat het om specifieke vakvaardigheden of vakkennis, gaat het om meer algemene kennis of vaardigheden? Misschien zijn er mogelijkheden om het kennistekort of gebrek aan vaardigheden direct op te lossen. Dat is immers in uw beider belang.

7.6 Voorspeller: 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 een specifieke functie voordoen, maar het kan ook over de breedte van de organisatie spelen of zelfs over de breedte van de arbeidsmarkt. Het betekent dat bepaalde kennis en vaardigheden feitelijk minder waard zijn geworden. Dergelijke waardevermindering kan ten koste gaan van iemands inzetbaarheid en het kan diens vakmanschap schaden. We hebben uw medewerkers daarom ook enkele vragen gesteld over deze vorm van kwalificatieveroudering.

2.81 van 5 dit is gemiddeld

Uw medewerkers hebben de indruk dat het soort werk dat zij doen en de taken waar ze goed in zijn iets minder gebruikelijk worden. Niet alleen in hun huidige werk, maar ook in het algemeen. Onder andere technologische ontwikkelingen maken dat vaardigheden hun waarde langzaam lijken te verliezen. Dat betekent dat hun kennis en vaardigheden langzaamaan minder gevraagd worden en dat de waarde van hun kennis en vaardigheden onder enige druk staat. Het is erg belangrijk dat u en uw medewerkers zich hiervan bewust zijn en hierin actie ondernemen.

We raden u aan na te gaan om welke taken en om welke kennis en vaardigheden het precies gaat. Ga met medewerkers in gesprek over wat zij ervaren. Waarom bestaat de indruk dat bepaalde kennis en vaardigheden langzaam minder belangrijk worden en is dat echt zo? Welke technologische of andere ontwikkelingen staan er op stapel die van invloed zijn op de taken en banen binnen uw organisatie? Welke taken of banen verwacht u dat er verminderen of verdwijnen binnen uw organisatie de komende jaren en welke taken of banen verwacht u dat juist groeien?

Zorg ervoor dat uw medewerkers zich de komende jaren alle nieuwe kennis en vaardigheden eigen blijven maken om met veranderingen mee te gaan. Zo blijven ze inzetbaar - nu en in de toekomst.

7.7 Voorspeller: Richting

Werken aan vakmanschap moeten medewerkers zelf doen. Maar dat werkt het beste als zij voldoende 'richting' ervaren vanuit uw organisatie. Daarnaast is het belangrijk dat de ontwikkelingsplannen van de medewerker en die van de organisatie bij elkaar passen. We hebben uw medewerkers daarom gevraagd of zij vinden dat uw organisatie genoeg duidelijkheid geeft over haar toekomstvisie en wat dat voor hun werk betekent. Weten zij wat de werkgever van hen verwacht in de toekomst?

5.17 van 7 dit is gemiddeld

Uw medewerkers weten redelijk wat de toekomstplannen van uw organisatie zijn. En wat de organisatie in de toekomst van hen verwacht. Dat is waardevol, want daardoor krijgen ze een idee waarin zij zich verder kunnen ontwikkelen om hun werk ook in de toekomst goed te doen. En te bepalen of hun ontwikkelingsplannen passen bij wat de organisatie van hen verwacht.

Om medewerkers nog verder te ondersteunen in hun vakmanschap, is het belangrijk dat zij voldoende richting, ruimte en ruggensteun ervaren vanuit de organisatie. De volgende tips kunnen hierbij helpen:

- Deel informatie over de toekomstplannen van de organisatie en/of het team. Bedenk hoe u deze informatie het beste kunt overbrengen, bijvoorbeeld via de leidinggevende, teamvergaderingen, een personeelsblad, de ondernemingsraad of het intranet.
- Probeer zo concreet mogelijk te maken wat de toekomstplannen precies voor het werk van medewerkers zullen betekenen. Op deze manier krijgen medewerkers zoveel mogelijk 'richting'.

7.8 Voorspeller: Ruimte

Werken aan vakmanschap moeten medewerkers zelf doen. Maar dat werkt het beste als de organisatie achter hen staat. We hebben uw medewerkers daarom gevraagd of zij vinden dat de organisatie hen genoeg mogelijkheden geeft om zich te ontwikkelen. Krijgen ze bijvoorbeeld genoeg tijd en middelen om dingen te leren?

Uw medewerkers vinden dat zij redelijk wat mogelijkheden krijgen van uw organisatie om zich te ontwikkelen. Dat is mooi! Medewerkers kunnen zich beter ontwikkelen als ze van hun organisatie de ruimte krijgen om dat te doen.

Ruimte geven

- U kunt medewerkers nog meer ondersteunen door hen voldoende ruimte te geven om te werken aan hun eigen ontwikkeling. Ga met medewerkers in gesprek of zij voldoende tijd en middelen ervaren vanuit de organisatie om beter te worden in hun werk, op een manier die bij hen past? Waar hebben ze behoefte aan? Formele trainingen en cursussen of 'informeel' leren door met een collega mee te lopen of te leren door te experimenteren?
- Zijn er mogelijkheden voor medewerkers om onder werktijd te leren? Is bijscholen mogelijk? Is er ruimte voor medewerkers om te oefenen met nieuwe manieren van werken tijdens werktijd?
- Zijn er knelpunten in tijd of in middelen waar medewerkers tegenaan lopen?

7.9 Voorspeller: Ruggensteun

Werken aan vakmanschap moeten medewerkers zelf doen. Maar dat werkt het beste als de organisatie achter hen staat. We hebben uw medewerkers daarom gevraagd of zij vinden dat de organisatie hen genoeg aanmoedigt en waardeert wat betreft het werken aan hun vakmanschap.

Uw medewerkers vinden dat zij redelijk wat steun krijgen van uw organisatie om zich te ontwikkelen. Dat is mooi! Medewerkers kunnen zich beter ontwikkelen als ze van hun organisatie steun krijgen om dat te doen.

Ondersteuning geven:

- U kunt medewerkers nog meer ondersteunen door hen voldoende aan te moedigen om te werken aan hun eigen ontwikkeling. Communiceer duidelijk hoe belangrijk u het vindt dat medewerkers werken aan hun vakmanschap, en dat werken aan het eigen vakmanschap alleen maar voordelen heeft voor de medewerker zelf en voor uw organisatie (en eventuele toekomstige werkgevers). Geef ook aan hoe u medewerkers hierbij kan ondersteunen.
- Geef medewerkers waardering voor het werken aan hun vakmanschap. Geef ze bijvoorbeeld complimenten. Vier successen zoals het behalen van een nieuw certificaat of het bedenken van een succesvolle nieuwe werkmethode. Dan is de kans groter dat ze blijven werken aan hun vakmanschap.

7.10 Voorspeller: 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 uw medewerkers daarom gevraagd aan te geven in hoeverre zij denken invloed te hebben op dat wat hen in het dagelijkse leven overkomt.

Uw medewerkers gaan ervan uit dat zij met hun eigen gedrag en acties invloed hebben op wat het leven brengt, maar dat ook anderen en 'toeval' gedeeltelijk hun lot bepalen. Ze voeren de regie over hun eigen leven en hun eigen toekomst, maar beseffen ook dat ze niet overal de controle over hebben.

7.11 Voorspeller: 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 uw medewerkers daarom ook gevraagd of zij denken in staat te zijn veranderingen in het werk bij te houden.

Uw medewerkers geven aan waarschijnlijk niet in staat te zullen zijn om de veranderingen in het werk in de komende jaren bij te houden. Zij verwachten daar een stevige uitdaging.

Wij raden u daarom aan om medewerkers zo goed als mogelijk voor te bereiden op de veranderingen die komen gaan. Het is belangrijk dat medewerkers voldoende richting, ruimte en ruggensteun ervaren vanuit de organisatie. De volgende tips kunnen hierbij helpen:

- Deel informatie over de toekomstplannen van de organisatie en/of het team. Bedenk hoe u deze informatie het beste kunt overbrengen, bijvoorbeeld via de leidinggevende, teamvergaderingen, een personeelsblad, de ondernemingsraad of het intranet.
- Probeer zo concreet mogelijk te maken wat de toekomstplannen precies voor het werk van medewerkers zullen betekenen. Op deze manier krijgen medewerkers zoveel mogelijk 'richting'.
- Geef medewerkers de ruimte om te werken aan hun eigen ontwikkeling. Ervaren de medewerkers voldoende tijd en middelen vanuit de organisatie om beter te worden in hun werk, op een manier die bij hen past? Krijgen ze ruimte om te leren door te experimenteren?
- Geef medewerkers steun en waardering voor het werken aan hun eigen vakmanschap.

7.12 Voorspeller: 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 uw medewerkers daarom gevraagd of ze denken de komende 12 maanden in staat te zijn hun huidige werk te behouden.

Uw medewerkers geven aan hun huidige werk ook in de toekomst zeker te kunnen blijven doen. Dat is fijn! Zorg ervoor dat uw medewerkers zich ook de komende jaren alle nieuwe kennis en vaardigheden eigen blijven maken om met veranderingen mee te gaan. Zo blijven ze inzetbaar voor hun huidige functie en ook voor een eventuele volgende functie of werkgever.

7.13 Voorspeller: 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 uw medewerkers daarom gevraagd of zij denken in staat te zijn nieuwe werktaken te kunnen leren.

Uw medewerkers geven aan prima in staat te zijn om nieuwe werktaken te leren. Zij verwachten daar dan ook geen uitdaging.

Zorg er wel voor dat werknemers ook de komende jaren gefaciliteerd worden in het opdoen van nieuwe kennis en vaardigheden, die nodig zijn om nieuwe werktaken op te pakken.

7.14 Voorspeller: Autonomie

Autonomie betekent dat medewerkers zelf beslissingen kunnen nemen over hun werk. Bijvoorbeeld over hoe zij het werk uitvoeren, 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 een medewerker zich prettig bij voelt.

Uw medewerkers geven aan in hoge mate zelf te kunnen beslissen over hun werk. Sommige mensen vinden dat prettig, anderen juist niet.

Wij raden aan om met medewerkers in gesprek te gaan over hoe de hoge mate van autonomie in het werk wordt ervaren. Vindt iedereen de hoge mate van autonomie prettig? Zijn er mensen die dit niet prettig vinden? Hebben medewerkers voldoende kaders vanuit de organisatie om zelf goede beslissingen te kunnen nemen?

7.15 Voorspeller: Betrokkenheid besluitvorming

In dit onderdeel is werknemers gevraagd in hoeverre zij het gevoel hebben dat er in de besluitvorming in de organisatie rekening wordt gehouden met de mening van werknemers.

Er wordt (in de ogen van uw werknemers) redelijk rekening gehouden met de mening van werknemers.

7.16 Voorspeller: 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 medewerkers hierover enkele vragen gesteld.

Uw medewerkers vinden het erg interessant om met collega's over nieuwe ontwikkelingen te praten en om hierover met hen van gedachten te wisselen. Daarmee geven ze aan zeer open te staan voor veranderingen en vernieuwing.

7.17 Voorspeller: Leeftijdsdiscriminatie

In hoeverre uw medewerkers de mogelijkheid hebben om te werken aan Vitaal Vakmanschap hangt onder andere af van de kansen die zij tot op hoge leeftijd krijgen om trainingen te volgen of om promotie te maken. Als in uw 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 uw medewerkers daarom aan te geven in hoeverre volgens hen sprake is van leeftijdsdiscriminatie in uw organisatie.

In uw organisatie is volgens uw medewerkers 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 u aan met medewerkers in gesprek te gaan. Wordt het gevoel van leeftijdsdiscriminatie breed gedeeld? Zo ja: hoe komt dat en wat kunt u er samen aan doen? Bewustwording is in dit geval al een belangrijke eerste stap! Als iedereen zich bewust is van wat leeftijdsdiscriminatie is, zal er meer oog zijn voor gelijkwaardige behandeling.

7.18 Voorspeller: 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 uw medewerkers aan te geven in hoeverre zij denken dat collega's het belangrijk vinden dat ze doorwerken 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.

0 van 5 dit is	0

Uw medewerkers ervaren veel steun van collega's om langer door te werken. Collega's vinden het volgens medewerkers in ieder geval wel belangrijk dat zij doorwerken tot de wettelijke AOW leeftijd. Het is in principe natuurlijk fijn dat uw medewerkers steun ervaren wat betreft doorwerken. Weet u of de medewerker(s) zelf ook langer wil(len) doorwerken?

Het is goed om met oudere medewerkers in gesprek te gaan over hun wensen rondom doorwerken tot de wettelijke AOW leeftijd. Wil een medewerker tot die leeftijd werken of wil hij of zij eigenlijk eerder stoppen? Weet u wat de mogelijkheden zijn als medewerkers eerder willen stoppen of juist langer door willen werken na de pensioengerechtigde leeftijd?

7.19 Voorspeller: 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 uw medewerkers aan te geven in hoeverre zij denken dat leidinggevenden het belangrijk vinden dat ze doorwerken 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.

5 van 5 dit is gunstig	5

Uw medewerkers ervaren veel steun van leidinggevenden om langer door te werken. Leidinggevenden vinden het volgens medewerkers in ieder geval wel belangrijk dat zij doorwerken tot de wettelijke AOW leeftijd. Het is in principe natuurlijk fijn dat uw medewerkers steun ervaren wat betreft doorwerken. Weet u of de medewerker(s) zelf ook langer wil(len) doorwerken?

Het is goed om met oudere medewerkers in gesprek te gaan over hun wensen rondom doorwerken tot de wettelijke AOW leeftijd. Wil een medewerker tot die leeftijd werken of wil hij of zij eigenlijk eerder stoppen? Weet u wat de mogelijkheden zijn als medewerkers eerder willen stoppen of juist langer door willen werken na de pensioengerechtigde leeftijd?

7.20 Voorspeller: 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 uw medewerkers aan te geven in hoeverre zij denken dat hun eventuele partner het belangrijk vindt dat ze doorwerken 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.

4.25 van 5 dit is gunstig	4.25

Uw medewerkers ervaren veel steun van hun eventuele partners om langer door te werken. Eventuele partners vinden het volgens medewerkers in ieder geval wel belangrijk dat zij doorwerken tot de wettelijke AOW leeftijd. Het is in principe natuurlijk fijn dat uw medewerkers steun ervaren wat betreft doorwerken. Weet u of de medewerker(s) zelf ook langer wil(len) doorwerken?

Het is goed om met oudere medewerkers in gesprek te gaan over hun wensen rondom doorwerken tot de wettelijke AOW leeftijd. Wil een medewerker tot die leeftijd werken of wil hij of zij eigenlijk eerder stoppen? Weet u wat de mogelijkheden zijn als medewerkers eerder willen stoppen of juist langer door willen werken na de pensioengerechtigde leeftijd?

7.21 Voorspeller: Werkzekerheid

Om plezierig en productief aan het werk te zijn is het van belang dat medewerkers zich zeker voelen van hun werk, nu en in de toekomst. We hebben uw medewerkers daarom gevraagd aan te geven in hoeverre ze zeker zijn van hun huidige baan.

3 van 4 dit is gunstig

Uw medewerkers geven aan tamelijk zeker te zijn hun werk ook in de toekomst te kunnen blijven doen. Dat is een fijn gevoel dat zeker vastgehouden moet worden!

7.22 Voorspeller: Voorsorteren

In dit onderdeel is werknemers gevraagd in hoeverre werknemers alvast "voorsorteren" op hun pensioen. Zijn zij nog net zo gemotiveerd voor hun werk als twee jaar geleden? Vinden ze het belangrijk om op de hoogte te blijven van nieuwe ontwikkelingen in hun vak? Of houden ze de ontwikkelingen juist minder goed bij dan voorheen? En zijn ze minder gemotiveerd om nieuwe verantwoordelijkheden op zich te nemen en/of mee te doen aan cursussen? Een hogere score betekent dat medewerkers voorsorteren op het pensioen.

2.79 van 5 dit is gemiddeld

Het aantal werknemers in uw organisatie die alvast voorsorteren op hun pensioen is gemiddeld.

7.23 Voorspeller: Verwachtingen van het project

In dit onderdeel is werknemers gevraagd in hoeverre zij positieve verwachtingen hebben van het Vitaal Vakmanschap project. Verwachten ze bijvoorbeeld dat het project verbeteringen zal opleveren? Hebben ze hier vertrouwen in? Kijken ze ernaar uit? En zijn ze bereid om veranderingen die het project met zich mee kan brengen te accepteren?

3.13 van 5 dit is gemiddeld

Uw werknemers hebben geen positieve maar ook geen negatieve verwachtingen van het Vitaal Vakmanschap project.

8. Uitkomsten Vitaal Vakmanschap

8.1 Totaal overzicht uitkomsten

Op basis van het Vitaal Vakmanschap model zijn verschillende uitkomsten van Vitaal Vakmanschap gemeten.

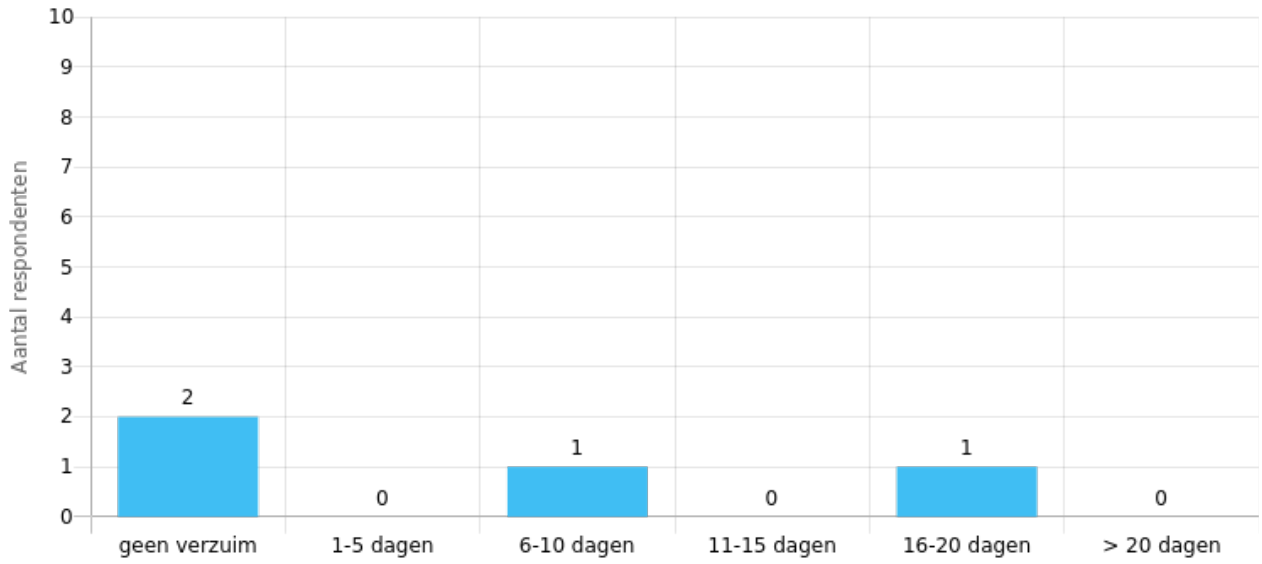
De scores van de meerkeuze vragen zijn omgezet in een gemiddelde score tussen 0 en 1, zodat een vergelijkbare maat tussen de schalen ontstaat. Hoe dichter bij de 1 hoe hoger de score op de vraag is.

Uitkomsten gemiddelde relatieve score (tussen 0 en 1)	**Gemiddeld**
Gezondheid	0.75
Werktevredenheid	0.9
Productiviteit	0.62
Uitkomsten, percentage/aantal score	**Percentage/gemiddeld aantal**
verzuimd laatste 12 maanden	50%
Aantal keer verzuimd	2.8
Aantal werkdagen verzuimd	7
Leeftijd doorwerken	66.3

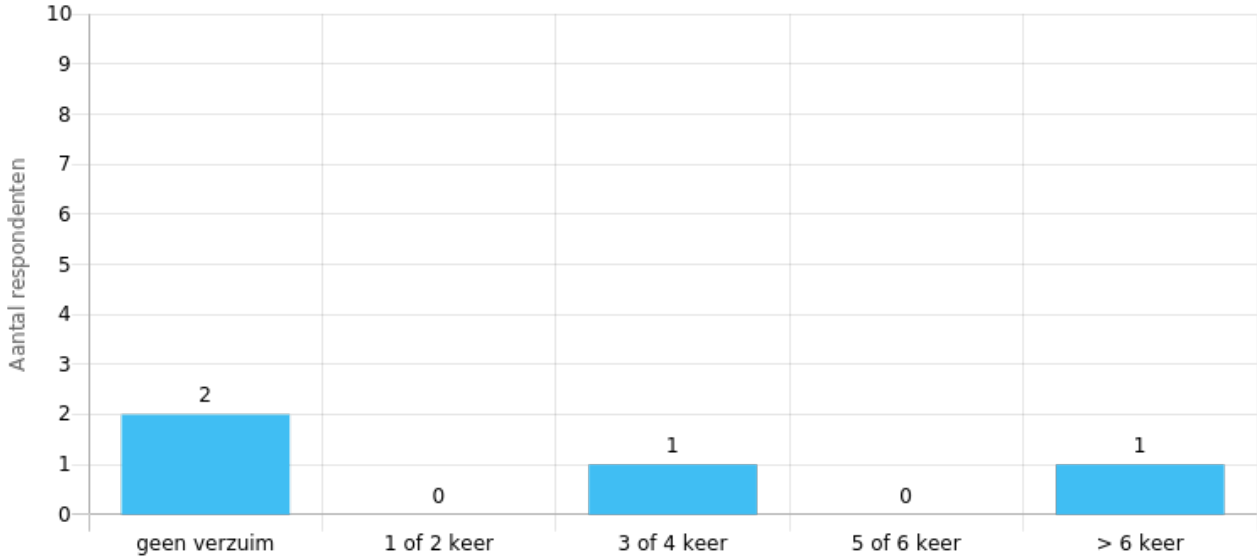
8.2 Verzuim en leeftijd doorwerken

[CMS PATH NOT FOUND: root/LANGUAGE/NL/team_reportv2/advisor/effects/absence/diagnose_text]

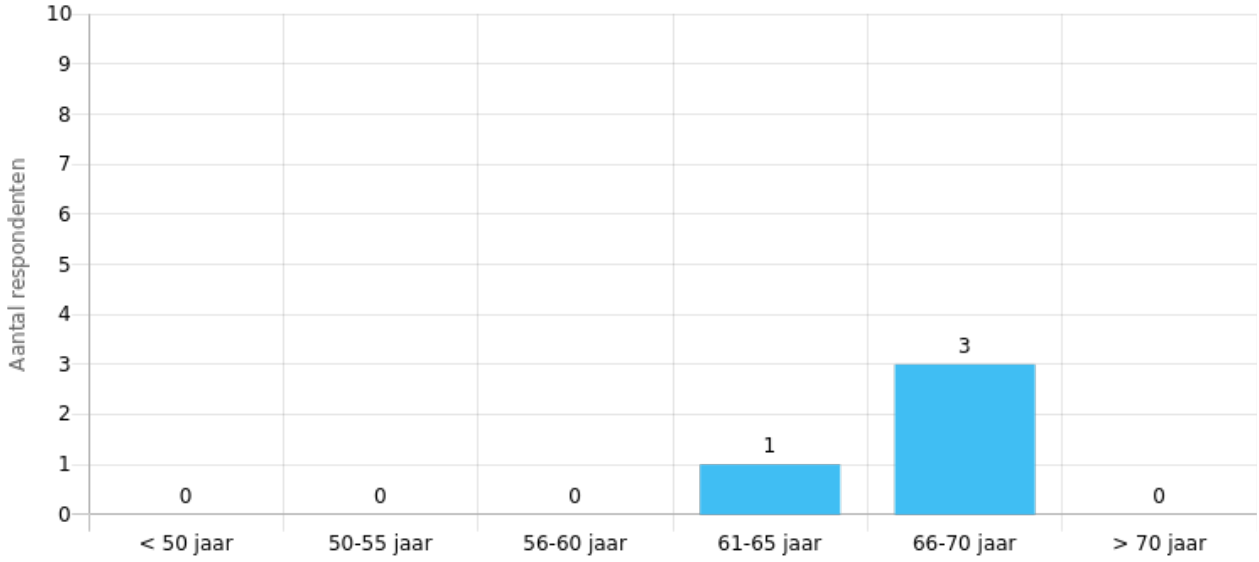
8.3 Frequentieverdeling aantal verzuimdagen



8.4 Frequentieverdeling aantal keer verzuimd



8.5 Frequentieverdeling leeftijd doorwerken



9. Details teamresultaten Uitkomsten

9.1 Inleiding

Van de uitkomsten gezondheid en werktevredenheid is naast het relatieve gemiddelde, ook de gewone gemiddelde score berekend. Deze scores zijn hieronder weergegeven in een diagram. De kleur van het diagram geeft aan of het een gunstige (groen), gemiddelde (oranje) of ongunstige (rood) score betreft.

Over de uitkomst 'productiviteit' wordt geen waardeoordeel gegeven: u vindt dit onderdeel hier niet terug.

9.2 Uitkomst: Gezondheid

Om te kunnen werken en zich te kunnen ontwikkelen is een goede gezondheid natuurlijk een belangrijke basisvoorwaarde. We hebben uw medewerkers daarom gevraagd hoe zij hun eigen gezondheid ervaren.

Uw medewerkers voelen zich redelijk gezond. Uiteraard is het van belang dat dit ook in de komende jaren het geval blijft. Dat is zeker ook voor de verdere ontwikkeling van hun vakmanschap van groot belang.

Wij raden u aan om even stil te staan bij wat u als werkgever zou kunnen doen om medewerkers te helpen bij het verder verbeteren van hun gezondheid.

- Zijn er factoren in het werk die tot gezondheidsklachten kunnen leiden? Doen medewerkers bijvoorbeeld fysiek belastend werk, zoals werk waarbij ze veel kracht moeten zetten, veel repeterende handelingen moeten uitvoeren of in een ongemakkelijke werkhouding werken? Ook veel zitten op het werk is een gezondheidsrisico. Realiseer u dat afwisseling in de werktaken gezondheidsklachten kan verminderen.
- Doen medewerkers geestelijk belastend werk, zoals werk dat emotioneel veeleisend is, werk waarbij ze lange tijd intensief moeten nadenken of waarin ze veel werkdruk ervaren?
- Ga met uw medewerkers in gesprek op welke vlakken zij hun gezondheid zouden willen verbeteren, en hoe u als werkgever hierin zou kunnen en willen ondersteunen. Welke aanpassingen in het werk zijn mogelijk? Wellicht zijn er mogelijkheden om meer variatie aan te brengen in het type werkzaamheden of kunnen taken anders worden verdeeld over de werkweek. Wellicht zijn werkzaamheden anders te verdelen over het team. Wellicht zijn er mogelijkheden om de autonomie van werknemers in hun werk te vergroten, zodat ze geestelijk belastend werk beter aankunnen? Ook het vergroten van de sociale steun van collega's en de leidinggevende is een belangrijke buffer voor het omgaan met geestelijk belastend werk.

9.3 Uitkomst: Werktevredenheid

Om plezierig te kunnen werken en zich te kunnen ontwikkelen is tevredenheid met het werk een belangrijke basisvoorwaarde. We hebben uw medewerkers daarom gevraagd hoe tevreden ze zijn.

Uw medewerkers zijn (zeer) tevreden met het werk. Dat is fijn!

10. Samenhang voorspellers en vitaal vakmanschap

10.1 Regressie-tabel

In onderstaande tabel is de samenhang tussen de gemeten voorspellers en Vitaal vakmanschap onderdelen weergegeven.

Voorspellers	Leerorientatie	Bevlogenheid	Waardering	Werkfocus	Vrijetijdsfocus
Versleten	0.27	-0.78	-0.95	-0.73	0.49
Onderbenutte kennis	0.11	-0.15	0	-0.32	0.23
Teveel kennis	-0.36	0.66	0.94	0.61	-0.35
Ontbreken kennis	0.62	0.38	-0.32	0.46	-0.65
Veranderende markt	0.91	0.57	-0.26	0.54	-0.84
Richting	0.98	0.33	-0.43	0.23	-0.61
Ruimte	-0.7	0.4	0.77	0.51	-0.13
Ruggensteun	-0.27	-0.96	-0.55	-0.99	0.94
Invloed op wat je overkomt	-1	-0.22	0.56	-0.15	0.55
Veranderingen bijhouden	-0.99	-0.15	0.65	-0.1	0.5
Huidige baan behouden	0.57	-0.22	-0.77	-0.14	-0.13
Nieuwe werktaken leren	0	0	0	0	0
Autonomie	0.44	0.83	0.26	0.89	-0.93
Betrokkenheid besluitvorming	0.44	0.83	0.26	0.89	-0.93
Nieuwsgierige houding	0.58	0.92	0.31	0.91	-1
Leeractiviteiten: training of instructie op het werk	0	0	0	0	0
Leeractiviteiten: 1-5 dagen training (intern of extern)	0	0	0	0	0
Leeractiviteiten: meer dan 5 dagen cursus of opleiding (intern of extern)	-0.11	0.15	0	0.32	-0.23
Leeractiviteiten: bezoek aan een vakbeurs, congres of seminair	0	0	0	0	0
Leeractiviteiten: bijeenkomst van leverancier, brancevereniging etc.	0.11	-0.15	0	-0.32	0.23
Leeractiviteiten: geen van deze activiteiten	0	0	0	0	0
Informeel leren	-0.26	0.71	0.91	0.64	-0.42
Leeftijdsdiscriminatie	-0.83	-0.41	0.4	-0.43	0.72
Steun collega's langer doorwerken	0	0	0	0	0
Steun leidinggevende langer doorwerken	0	0	0	0	0
Steun partner langer doorwerken	-0.57	-0.66	-0.26	-0.51	0.66
Regeling oudere werknemer - ja, deze voorziening is aanwezig en ik maak er gebruik van	0	0	0	0	0
Regeling oudere werknemer - ja, deze voorziening is aanwezig en ik maak er (nog) geen gebruik van	0.44	0.83	0.26	0.89	-0.93
Regeling oudere werknemer - ja, deze voorziening is aanwezig maar voor mij niet van toepassing	0.11	-0.15	0	-0.32	0.23
Regeling oudere werknemer - ik weet niet of deze voorziening aanwezig is	-0.57	-0.66	-0.26	-0.51	0.66
Regeling oudere werknemer - nee, deze voorziening is niet aanwezig	0	0	0	0	0
Werkzekerheid	0	0	0	0	0
Voorsorteren	-0.44	-0.83	-0.26	-0.89	0.93
Verwachtingen van het project	0.7	0.46	0	0.3	-0.54

10.2 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.