



Stimuleer duurzame inzetbaarheid

InzetbaarheidCheck

InzetbaarheidCheck

Voorbeeld Rapportage

Mentale balans



Zeer laag

Laag

Gemiddeld

Hoog

Zeer hoog

Inzetbaarheidsfactoren



Leiding



Collegialiteit



Functie-interesse



Functieperceptie



Materiële waardering



Immateriële waardering



Ontwikkelmotivatie



Verandervermogen



Positief



Neutraal



Negatief

Inleiding

Op 6 mei 2022 heb jij een digitale InzetbaarheidCheck ingevuld. Deze InzetbaarheidCheck bestaat uit een aantal onderdelen die samen inzicht geven in jouw kansen en belemmeringen ten aanzien van jouw inzetbaarheid. Aan het begin van deze rapportage bespreken we wat jouw InzetbaarheidsWaarde is. Dit is een totaalscore die iets zegt over jouw inzetbaarheid en jouw huidige werksituatie. Hoe deze totaalscore tot stand is gekomen, lichten we vervolgens toe aan de hand van twee onderdelen. Het eerste onderdeel gaat in op het persoonlijk welzijn. Het tweede onderdeel geeft inzicht in jouw beleving ten aanzien van onze zogenoemde Inzetbaarheidsfactoren.

De uitslag van deze check geeft jou een beeld van hoe jij jouw eigen inzetbaarheid en werksituatie ervaart en in welke mate jij bereid bent om te leren en te veranderen. Het geeft daarmee inzicht in de mate van duurzame inzetbaarheid en in een eventuele ondersteuningsbehoefte daarin.

"Leg de basis voor een vitale, toekomstbestendige organisatie."



Over deze rapportage

Deze rapportage is bedoeld ter reflectie en kan bijdragen aan het vergroten van zelfkennis en zelfinzicht. De rapportage kan dan ook worden gebruikt om op het eigen gedrag te reflecteren, maar ook om ontwikkelpunten te formuleren in het kader van de eigen loopbaan en persoonlijke ontwikkeling.

De rapportage wordt elektronisch gegenereerd door ons expertsysteem. Het is een interpretatie van de antwoorden die jij in het e-assessment hebt gegeven. Op de volgende pagina's wordt ieder gemaakt onderdeel van de InzetbaarheidCheck afzonderlijk besproken, waarbij kort wordt uitgelegd wat het onderdeel in kaart heeft gebracht en wordt de uitslag zowel grafisch als tekstueel teruggekoppeld. Na het bespreken van de verschillende onderdelen volgt er een slotwoord.

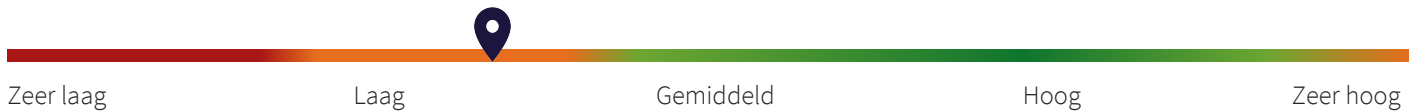


NB. Dit rapport is uitsluitend bestemd voor Voorbeeld Rapportage en degene die hem in het kader van zijn (loopbaan)ontwikkeling begeleidt. Omdat individuen en werksituaties veranderen, heeft het rapport slechts een beperkte geldigheidsduur.

1. InzetbaarheidsWaarde



In dit hoofdstuk wordt jouw totaalscore weergegeven. Dit geeft een beeld van hoe jij jouw inzetbaarheid en huidige werksituatie ervaart. Er wordt een korte toelichting gegeven op jouw score en uitgelegd wat jij kan doen om duurzaam inzetbaar te blijven.



De berekende totaalscore geeft aan dat jouw InzetbaarheidsWaarde op dit moment laag is.

Jij geeft met deze score aan onzekerheid en zorg te ervaren over meerdere factoren die bijdragen aan jouw inzetbaarheid. Er zijn volgens jou meerdere inzetbaarheidsfactoren waar verbetering of ondersteuning bij gewenst is om op een verantwoorde manier jouw werkzaamheden te kunnen (blijven) verrichten.

Om jouw duurzame inzetbaarheid te vergroten, kan je de volgende dingen doen:

1

Kijk naar jouw Mentale balans in hoofdstuk 2. Is jouw mentale belasting verhoogd, dan kan dit leiden tot verminderde duurzame inzetbaarheid. Lees de bijbehorende rapportagetekst voor meer informatie hierover.

2

Kijk op welke Inzetbaarheidsfactoren je minder positief scoort in hoofdstuk 3. Lees de bijbehorende rapportageteksten voor meer uitleg over wat dit betekent.

2. Mentale balans



De mentale balans geeft inzicht in de hoeveelheid ruimte die beschikbaar is om te investeren in persoonlijke ontwikkeling. Als wij meer zorgen, onzekerheid, spanning, druk of stress ervaren, dan hebben wij minder vrije ruimte die wij kunnen gebruiken voor onze persoonlijke ontwikkeling. Wij zullen dan meer moeite hebben om open te staan voor kansen of mogelijkheden en zullen eerder terugvallen op ons primaire gedrag, ook wel onze intrinsieke motivatie genoemd. De mentale balans geeft de balans weer tussen de vermogens en zorgen van een persoon. Om dit weer te geven wordt de draagkracht afgezet tegen de draaglast. Oftewel: wat kan jij 'inzetten' in jouw situatie (draagkracht) en met welke verplichtingen of zorgen moet jij rekening houden (draaglast).



De berekende totaalscore geeft aan dat jouw mentale belasting op dit moment sterk verhoogd is.

Hieruit kan worden geconcludeerd dat jij momenteel meer zorgen en problemen ervaart dan jij redelijkerwijs zelf kunt hanteren of kunt oplossen. Er is sprake van een sterke onbalans tussen inspanning en ontspanning en er is sprake van een verstoorde energiehuishouding. Jij ervaart momenteel veel spanning en vrijwel dagelijks een sterk verhoogde druk en met grote regelmaat heb jij onvoldoende fut en energie.

Er is vaak maar weinig nodig om je moedeloos of gefrustreerd te voelen en maar zelden ervaar jij nog plezier in de dingen die jij doet. Indien er (nog) meer druk op je komt te staan, dan is de kans erg groot dat jij deze druk niet meer aankunt. Jij weet vaak niet meer wat jij doen moet of waar jij goed aan doet en regelmatig heb jij het gevoel dat jij overal helemaal alleen voor staat. Eigenlijk ben jij vaak al blij als jij jouw dagelijkse zorgen en beslommingen hebt overleefd.

Indien er onverhoopt sprake is van (nog) meer tegenslag, spanning of teleurstelling, dan is de kans op uitval, ongewenst gedrag of spanningsklachten erg groot. Het is daarom belangrijk dat jij dit signaal serieus neemt en jij contact zoekt met een vertrouwenspersoon om jouw situatie te bespreken. Jij loopt al te lang rond met jouw problemen en zorgen, die jij wellicht het liefst zelf oplost, maar wat echt niet verstandig is. Of eigenlijk zonder hulp of begeleiding niet of nauwelijks realistisch is.

3. Inzetbaarheidsfactoren



In dit hoofdstuk worden de acht Inzetbaarheidsfactoren besproken. Deze factoren zijn van invloed op jouw inzetbaarheid en geven een beeld van jouw beleving van jouw huidige werksituatie. We geven hier geen feitelijke weergave van jouw inzetbaarheid, maar we beschrijven hier hoe jij jouw eigen inzetbaarheid en mogelijkheden tot ontwikkeling ervaart (zie bijlage voor definities van de Inzetbaarheidsfactoren).



Leiding

Jij scoort neutraal op Leiding.

Jij geeft met deze score aan dat jij niet ontevreden bent over jouw leidinggevende. Ben jij van mening dat er voldoende sprake is van een goede of respectvolle verstandhouding en over het algemeen ervaar jij geen dwingende of onprettige manier van communiceren. Ook al is er wellicht geen echte klik, veel van jouw vragen, zorgen of problemen kun jij wel bespreekbaar maken. Is hier ook tijd voor, ook al is het soms erg druk of zijn er soms allerlei oorzaken en redenen waardoor het er soms niet van komt, toch is er in voldoende mate sprake van een transparante onderlinge communicatie.

Ook al heb jij soms kritiek op de stijl van leidinggeven of over de gang van zaken, toch krijg jij voldoende ruimte om jouw punt te maken. In ieder geval is er vaak voldoende aandacht of ruimte voor jouw vragen en is er ook ruimte om te spreken over jouw ontwikkeling, verbeterpunten, onderlinge samenwerking of wat er zoal speelt. Is er soms best wel sprake van enige weerstand of problemen, maar meestal is er dan ook wel weer een oplossing of voldoende ruimte om met elkaar te overleggen. Ben jij van mening dat jouw inbreng of jouw bijdrage gewaardeerd wordt en heb jij ook geen dringende twijfel of onzekerheid over de kwaliteit, deskundigheid of diplomatie van leidinggeven. Ervaar jij met regelmaat voldoende steun van jouw leidinggevende en voel jij je meestal ook voldoende serieus genomen.



Collegialiteit

Jij scoort hoog op Collegialiteit.

Jij geeft met deze score aan dat jij meestal een goede onderlinge sfeer ervaart op jouw werk. Jij vindt het meestal gezellig onder elkaar en jij ervaart met de meeste van jouw collega's een goede klik en een gevoel van collegialiteit. Jij bent van mening dat jij in voldoende mate terug kunt vallen op jouw collega's en jij ervaart vaak een gevoel van wederzijdse waardering en een gevoel van wederzijds respect. Ben jij van mening dat er voldoende sprake is van een respectvolle onderlinge verstandhouding en dat er niet of nauwelijks sprake is van roddel, achterklap of pestgedrag, zo geef jij aan.

In ieder geval ervaar jij met (een aantal van) jouw collega's een goede klik en vaak bespreek jij wat je dwars zit, zoals eventuele problemen, zorgen of irritaties. Wordt hier ook tijd voor vrijgemaakt, ook al is er sprake van bijvoorbeeld een verhoogde werkdruk. Immers een goede sfeer en een goede onderlinge communicatie is erg belangrijk, want anders gaat dit ook ten koste van een efficiënte of adequate samenwerking, zo geef jij aan. Samengevat heb jij het gevoel dat een goede werksfeer, collegialiteit en een prettige samenwerking belangrijke waarden zijn, maar vooral vind jij het belangrijk dat jij serieus wordt genomen door jouw collega's.



Functie-interesse

Jij scoort hoog op Functie-interesse.

Met deze score geef jij aan dat jij jouw werk meestal als nuttig, plezierig en als interessant ervaart. Zelden vind jij jouw werk saai of vervelend, ook al doe jij sommige werkzaamheden wellicht min of meer routinematig. Vaak zie jij echt wel goed het nut ervan en zelden ga jij met tegenzin naar jouw werk.

Jij ervaart meestal voldoende motivatie om jezelf enthousiast op jouw werk te richten en jij ervaart ook voldoende energie en enthousiasme om jouw werkzaamheden adequaat en efficiënt te verrichten. Eigenlijk ben jij best tevreden met hoe het gaat en jij bent nauwelijks ontevreden over jouw huidige taak- en functie-inhoud. Regelmatig ervaar jij echt plezier in jouw huidige werk en overall gezien vind jij dat de huidige functie-eisen voldoende aansluiten bij jouw wensen, competenties en/of jouw vaardigheden.



Functieperceptie

Jij scoort hoog op Functieperceptie.

Met deze score geef jij aan dat jij momenteel tevreden bent over jouw huidige baan of functie. Jij staat zogezegd positief ten opzichte van jouw functie en/of jouw loopbaanmogelijkheden; jij bent loyaal aan jouw taak en de daarbij behorende zekerheden en jij bent doorgaans tevreden over jouw functiemogelijkheden.

Over jouw vooruitzichten denk jij inderdaad soms wel eens na, maar een concrete verandering is nu niet aan de orde, zo lijkt. Ook al gaat er de komende tijd misschien wel wat veranderen, jij maakt jezelf hierover eigenlijk geen grote zorgen. Stappen om jezelf te verbeteren of te veranderen staan nu niet in de planning, immers waarom veranderen wat goed gaat, zo kun jij zeggen. Uiteraard alles wat noodzakelijk is om 'bij te blijven' doe jij min of meer als vanzelfsprekend, maar om nu van functie te veranderen, daarvoor heb jij waarschijnlijk nog geen concrete acties ondernomen.



Materiële waardering

Jij scoort hoog op Materiële waardering.

Met deze score geef jij aan dat jij momenteel tevreden bent over jouw salaris en over de beloning die jij krijgt. Ook over de secundaire voorwaarden of -vergoedingen ben jij zeker niet ontevreden. Eigenlijk ben jij best wel blij met alle regelingen en de mogelijkheden die je geboden worden.

Jij bent momenteel niet alleen tevreden over jouw huidige beloning, ook de vooruitzichten en het perspectief wat jij ervaart geeft je een positief gevoel. Ook ervaar jij veelal voldoende ruimte om jezelf verder te kunnen ontplooiën, is er vaak voldoende ruimte voor wat extra's, zoals een studie- of onkostenregeling, kortom, eigenlijk is er in financiële zin geen enkele reden voor je om je echt zorgen te maken.



Immateriële waardering

Jij scoort hoog op Immateriële waardering.

Jij geeft met deze score aan dat jij ten aanzien van jouw werk veelal prijs stelt op een persoonlijke en individuele benadering, in mindere mate stel jij prijs op overwegend zakelijke benadering. In jouw werk vind jij het meestal erg belangrijk dat jij iets kunt betekenen voor anderen en vaak ben jij erop gericht dat jij anderen kunt helpen. Vaak in mindere mate ben jij gericht op (veel) geld verdienen, ook al is het natuurlijk niet de bedoeling dat jij voor jouw inspanningen geen beloning krijgt. Of dat jij geen salaris ontvangt.

Ook vind jij het vaak erg belangrijk dat jij voldoende plezier ervaart en een gevoel van voldoening in jouw werk ervaart, maar jij stelt vaak ook prijs op een goede financiële beloning. In ieder geval vind jij het ook belangrijk dat jij een redelijke compensatie krijgt voor jouw inspanningen, maar ook vind jij het essentieel dat jij waardering krijgt en als het even kan graag ook een complimentje. Liever niet ervaar jij een zakelijke of formele benadering, maar ook stel jij vaak als voorwaarde dat er sprake is van een goede balans werk/privé. Kortom, ervaar jij liever niet een al te hoge werkdruk, want anders gaan er wellicht allerlei belangen door elkaar heenlopen.



Ontwikkelmotivatie

Jij scoort neutraal op Ontwikkelmotivatie.

Jij geeft met deze score aan dat jij een gevoel van zekerheid en duidelijkheid vaak best wel prettig vindt. Als jij je bijvoorbeeld enigszins onzeker voelt, dan ben jij meer behoudend ingesteld en zal jij jouw zekerheden niet snel loslaten of inwisselen voor zaken die voor jou onzeker zijn. Vooral in nieuwe of onbekende situaties ben jij vaak meer gericht op wat jij wel weet, wat jij wel begrijpt of waar wel jouw kennis of jouw ervaring ligt. Leren of jezelf ontwikkelen doe jij meestal wel, maar het moet vaak wel jouw interesse hebben of aansluiten bij jouw mogelijkheden. Jezelf ontwikkelen zonder concreet perspectief of duidelijke reden past minder goed bij je. Als jij ergens veel belang bij hebt, dan stel jij je (vaak onbewust) meer behoudend en terughoudend op. Of blijf jij soms graag binnen de kaders van jouw comfortzone, iets waarin jij je veelal pas herkent, als jij er duidelijk op gewezen wordt.



Verandervermogen

Jij scoort hoog op Verandervermogen.

Hieruit kan worden opgemaakt dat jij meestal weinig moeite hebt met veranderingen, zelfs als het plotseling gebeurt en jij je niet hebt kunnen voorbereiden. Natuurlijk vind jij het prettig dat er eerst overleg plaatsvindt, maar jij begrijpt ook wel dat dit niet altijd mogelijk is. Als er wat veranderen moet, dan speel jij meestal graag een rol hierbij en meestal probeer jij met een positieve blik te anticiperen en zelf met ideeën te komen. Met reflectie, intervisie of een zelfkritische houding aannemen heb jij vaak weinig moeite. Uiteraard, niemand krijgt graag kritiek of correctie, maar het is ook belangrijk dat iedereen eerlijk en transparant is over zaken. Jij hoort graag wat er anders kan of hoe het wellicht beter kan, want dan kun jij er vaak meer mee dan dat jij het maar zelf moet uitzoeken.

Tot slot

In deze rapportage hebben wij de resultaten van jouw InzetbaarheidCheck teruggekoppeld. Je hebt hiermee een beeld gekregen van waar voor jou kansen en belemmeringen liggen ten aanzien van jouw inzetbaarheid. Met deze rapportage bieden wij je enerzijds de mogelijkheid om de resultaten later nog eens rustig door te lezen. Anderzijds willen we jou met deze rapportage stimuleren om nog eens kritisch te kijken naar jouw gedrag in relatie tot jouw huidige (werk)situatie. Door aandacht te (blijven) besteden aan jouw ontwikkeling, haal je het maximale uit jezelf.

Ten slotte benadrukken wij dat dit document geen uitspraken doet over wat 'goed of fout' is en niet als een beoordeling of veroordeling mag worden gezien. Het dient vooral als een handvat, zodat je in staat bent om zelf regie te voeren over jouw toekomst!

Succes!



Werving en selectie

De juiste persoon op de juiste plek!



Duurzame inzetbaarheid

Leg de basis voor een vitale, toekomstbestendige organisatie!



Talentontwikkeling

Identificeer talent en breng ontwikkelpotentieel in kaart.



Performance management

Objectiveren van performance, creëren van een feedbackcultuur en monitoren van resultaten.



Loopbaanontwikkeling

Stimuleer beweging en creëer perspectief!



Leiderschap

Leiderschapsontwikkeling begint bij zelfinzicht!



Integriteit

Reflecteren en anticiperen op kansen en risico's rondom integer handelen.



Agile werken

Faciliteer gedragsverandering en creëer een wendbare organisatie.

New **hr**

NewHR b.v.
Dijkzichtweg 9
8028 PC Zwolle

+31 (0)38 45 33 925
info@newhr.nl
www.newhr.nl

Bijlage: definities Inzetbaarheidsfactoren



Leiding

Leiding is indicatief voor de mate van steun of waardering die jij ervaart te ontvangen van jouw leidinggevende. Het geeft een duidelijk beeld van jouw beleving van (de stijl van) leidinggeven, zoals het ervaren van concrete ondersteuning of praktische begeleiding en de mate waarin jij kunt omgaan met hiërarchische verhoudingen.



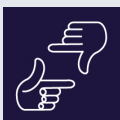
Collegialiteit

Collegialiteit is indicatief voor de onderlinge werksfeer en de mate van collegiale steun of waardering die jij ervaart. Het geeft een duidelijk beeld van zowel de kwaliteit als de sfeer van samenwerken en de mate waarin er sprake is van onderling vertrouwen en wederzijds respect.



Functie-interesse

Functie-interesse is indicatief voor de mate van jouw interesse voor en tevredenheid over jouw huidige functie. Het geeft een duidelijk beeld van de mate waarin jij ervaart dat de taken en werkzaamheden aansluiten op jouw talenten, competenties en vaardigheden.



Functieperceptie

Functieperceptie is indicatief voor de mate waarin jij stabiliteit, bevestiging en zekerheid ontleent aan jouw functie en jij tevreden bent met de overeengekomen taak- en functieomschrijving. Het geeft een duidelijk beeld van jouw ambities en verwachtingen ten aanzien van jouw loopbaan- en talentontwikkeling of juist jouw loyaliteit aan bestaande zekerheden.



Materiële waardering

Materiële waardering is indicatief voor de mate van jouw tevredenheid over de (mogelijkheden van) financiële en/of materiële beloning, zoals salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden. Het geeft een duidelijk beeld van de mate waarin jij ervaart op een gepaste, rechtvaardige of juist royale wijze beloond te worden voor jouw inspanningen.



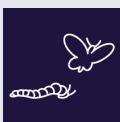
Immateriële waardering

Immateriële waardering is indicatief voor de mate van jouw streven naar waardering en bevestiging ten aanzien van immateriële zaken, zoals betrokkenheid, voldoening en sociale interactie. Het geeft een duidelijk beeld in hoeverre jij het belangrijk vindt om je als mens gewaardeerd te voelen of dat jij juist gericht bent op een geldelijke beloning en/of een zakelijke benadering.



Ontwikkelmotivatie

Ontwikkelmotivatie is indicatief voor jouw leer-, ontwikkel- en scholingsbereidheid en jouw motivatie tot het jezelf ontplooien en ontwikkelen. Het geeft een goed beeld van jouw interesse voor (achtergrond)informatie, het jezelf verdiepen in verschillende contexten en onderwerpen en een nieuwsgierigheid tot begrijpen, analyseren en verklaren dan wel dat jij juist behoudend streeft naar zekerheid en duidelijkheid.



Verandervermogen

Verandervermogen is indicatief voor jouw bereidheid tot veranderen, jezelf aanpassen of anticiperen op veranderende omstandigheden. Het geeft een goed beeld van de mate waarin jij open staat voor reflectie en kritiek, jij de bereidheid toont om zelfkritisch naar jezelf te kijken en/of jij in staat bent om door de bril van anderen naar jezelf te kijken dan wel dat jij juist sterk vasthoudt aan jouw eigen mening of beleving, jij een starre houding toont of dat jij zelfs verzuurd of verbitterd elke verandering kritiseert.