



Rapport Vitaliteitscan

Voor: F.K.J Kras
24 maart 2011

Rapportage Individuele Scan

Geachte heer/mevrouw F.K.J Kras

Hieronder treft u de rapportage aan van de door u ingevulde vitaliteitscan voor werkenden. Deze geeft u een eerste indruk van de mate waarin u momenteel over het algemeen in staat bent om:

- met plezier de van u gevraagde prestaties te leveren
- u flexibel aan te passen aan veranderingen die uw omgeving van u vraagt.

Naast een algemene vitaliteitscore treft u de score op een achttal samenstellende deelfactoren aan. Vitale mensen:

- Zijn energiek
- Houden van dynamiek
- Weten voor zichzelf wat de zin is van hun activiteiten
- Weten welke richting ze op willen en wat er van hen verwacht wordt
- Zijn communicatief en volop in contact met hun omgeving
- Zijn competent en hebben voldoende vaardigheden en bevoegdheden
- Zijn flexibel en passen zich voldoende snel aan veranderingen aan
- Kennen een hoge mate van welbevinden. Ze 'zitten lekker in hun vel' en werken daar actief aan.

Uw scores op vitaliteit overall en de samenstellende subfactoren kunnen variëren van 1 tot 5. De precieze betekenis van de verschillende scores is:

- 1: Niet aanwezig (is niet vitaal of draagt niet bij aan vitaliteit)
- 2: Enigszins aanwezig
- 3: Soms wel, soms niet aanwezig
- 4: Meestal aanwezig
- 5: Altijd aanwezig (is zeer vitaal of draagt sterk positief bij aan vitaliteit)

Daarnaast kunt u aan de begeleidende tekst zien hoe uw score zich verhoudt tot een normgroep van eerdere invullers. Behoort u tot de hoogste 30 % dan is uw score als 'hoog' bestempeld. De volgende 40% zijn als 'gemiddeld' bestempeld en de laagste 30% als 'laag'. Afhankelijk van uw score treft u een aantal adviezen en overwegingen aan.

Vitaliteit is een variabel persoonskenmerk. Dit betekent dat uw vitaliteit deels afhankelijk is van de omstandigheden van het moment en/of van uw persoonlijk gedrag. Het analyseren van de testuitslag kan u helpen om meer bewust en actief te gaan werken aan het vergroten van uw vitaliteit. Vitale mensen presteren over het algemeen meer. In (arbeids-)organisaties worden ze doorgaans meer gewaardeerd voor hun bijdragen, ze brengen leven in de brouwerij, ze inspireren en stimuleren en ze weten zich aan te passen aan veranderende omstandigheden. Daarnaast vertonen ze beduidend minder ziekteverzuim.

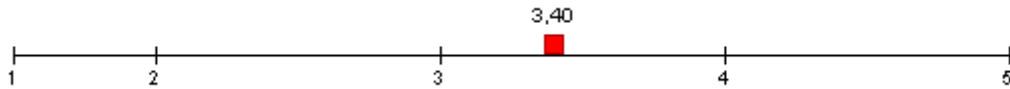
Vitaliteit is echter ook persoonsgebonden. Niet iedereen is van nature even extravert, stressbestendig of enthousiast over vernieuwingen. Het gaat er vooral om dat u in de spiegel kijkt en u de vraag stelt: 'doe ik er, gegeven mijn karakter, voldoende aan om niet in te dutten? Laat ik me niet overvallen door veranderingen om me heen en vul ik, samen met anderen met plezier mijn dagelijkse activiteiten in?'

Bij het invullen van de vragenlijst heeft u aangegeven dat uw vitaliteit momenteel niet afwijkt van het voor u gebruikelijke niveau. Dat betekent dat uw rapport waarschijnlijk voldoende representatief is voor uw 'normale' vitaliteitsbeleving.

Vitaliteit

Het vermogen om met plezier prestaties te leveren en om op constructieve wijze mee te veranderen met wat de (werk-)omgeving vraagt

Uw algemene vitaliteitscore:



30% van de deelnemers scoort lager dan	40% van de deelnemers scoort tussen	30% van de deelnemers scoort hoger dan
3,8	3,8 - 4,3	4,3

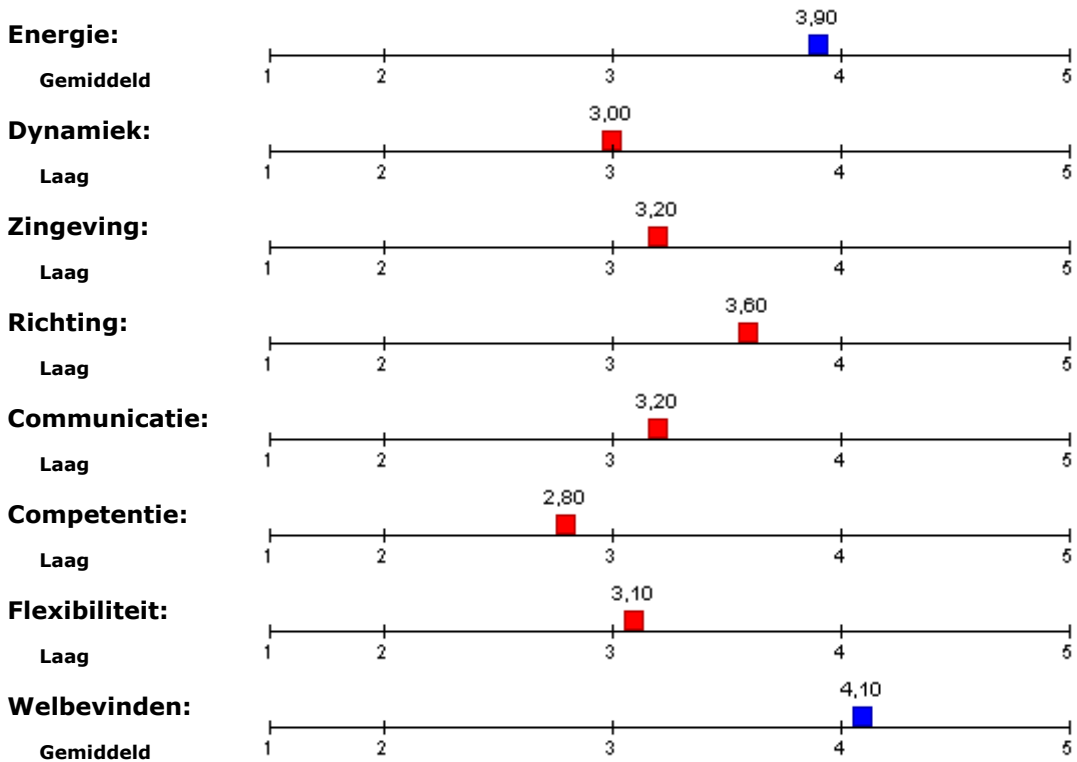
Vitaliteit laag

Uw algemene score wijst op een lage vitaliteit. Dat betekent dat u op dit moment weinig geniet van uw dagelijkse activiteiten. U kunt zich uitgeblust, gestresst of ongeïnteresseerd voelen en/of moeilijk in beweging komen. Wilt u hier iets aan doen? Zo ja, dan raden we u aan eerst eens te onderzoeken op welke subfactoren u het laagste en het hoogste scoort om zo goed mogelijk inzicht te krijgen in oorzaak en achtergronden. Misschien vindt u aanknopingspunten die u kunt gebruiken om tot concrete stappen te komen op weg naar meer vitaliteit. Als u dit lastig vindt, raden we u aan om samen met iemand in uw omgeving die u vertrouwt, uw scores te interpreteren en om te zetten in concrete stappen ter verbetering van uw vitaliteit.

Overzicht subfactoren

De algemene vitaliteitscore hierboven is opgebouwd uit acht deelscores die ieder gebaseerd zijn op vijf of meer testitems. Hieronder vindt u een overzicht van uw score op de deelscores.

- Laag: Uw score behoort tot de relatief lage scores (behoort tot de laagst scorende 30% van deelnemers).
- Hoog: Uw score behoort tot de relatief hoge scores (behoort tot de hoogst scorende 30% van deelnemers).
- Gemiddeld: Uw score behoort tot de gemiddelde scores (evenals 40% van deelnemers).



Subfactoren

De algemene vitaliteitscore hierboven is opgebouwd uit acht deelscores die ieder gebaseerd zijn op vijf of meer testitems. Hieronder vindt u een toelichting op uw score op de deelscores.

Energie

De mate waarin we een goede balans tussen in- en ontspanning ervaren.

Uw score:



30% van de deelnemers scoort lager dan	40% van de deelnemers scoort tussen	30% van de deelnemers scoort hoger dan
3,6	3,6 - 4,2	4,2

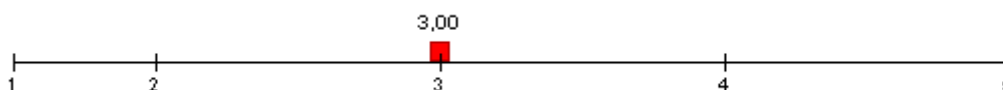
Energie gemiddeld

Uw score geeft aan dat uw energieniveau gemiddeld is. Dit betekent dat u niet perse iets hoeft te ondernemen om uw energieniveau te verhogen. Het is echter wel aan te raden om eens na te gaan wat voor u de activiteiten zijn die u relatief veel energie kosten en te kijken hoe het zit met de verhouding tussen datgene wat energie kost en wat energie oplevert. Als u zich dat goed bewust bent, bent u bij een eventuele aanslag op uw energieniveau in staat om tijdig en adequaat bij te sturen.

Dynamiek (beweging)

De mate waarin we in en op het werk variatie en uitdaging ervaren.

Uw score:



30% van de deelnemers scoort lager dan	40% van de deelnemers scoort tussen	30% van de deelnemers scoort hoger dan
3,90	3,9 - 4,4	4,4

Dynamiek laag

Uw score geeft aan dat uw dynamiekniveau momenteel laag is. Het kan zijn dat u doorgaans weinig behoefte heeft aan sociale contacten of andere prikkels uit de omgeving. Dan spreken we over een introverte persoonlijkheid. Dan gaat het erom te kijken waar u kleine stappen vooruit kunt maken zonder uw persoonlijkheid te forceren. Het kan ook zijn dat uw dynamiekniveau laag is omdat u last heeft van stress of gezondheidsklachten waardoor u liever wat in de luwte blijft. Ga bij uzelf na wat er aan de hand is en kijk daarbij ook naar uw score op de andere dimensies.

Zingeving

De mate waarin we betekenis ontleen aan ons werk.

Uw score:



30% van de deelnemers scoort lager dan	40% van de deelnemers scoort tussen	30% van de deelnemers scoort hoger dan
3,7	3,7 - 4,0	4,1

Zingeving laag

Uw score wijst op een laag zingevingniveau. Dat geeft aan dat u het gevoel kunt hebben vervreemd te zijn van waar het u in het (werk-) leven om gaat. Het kan zinnig zijn om uw levensloop en loopbaan eens onder de loep te nemen en te onderzoeken (b.v. i.s.m. een loopbaanbegeleider) welke zaken voor u echt van belang zijn en in hoeverre dat nog in overeenstemming is met uw huidige werk.

Richting

De mate waarin we duidelijkheid en visie ervaren.

Uw score:



30% van de deelnemers scoort lager dan	40% van de deelnemers scoort tussen	30% van de deelnemers scoort hoger dan
3,7	3,7 - 4,3	4,3

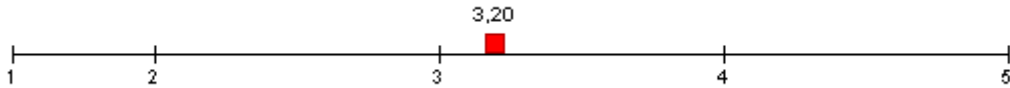
Richting laag

Uw score wijst op een laag richtingniveau. Dit betekent dat u zich wat onzeker kunt voelen doordat u geen helder beeld hebt van de toekomst en van wat men van u verwacht. Dit kan samenhangen met zingeving. Hoe staat het met uw score op die dimensie? Het kan zinnig zijn om (evt. i.s.m. een loopbaanbegeleider) toekomstmogelijkheden in kaart te brengen en/of om met betrokkenen een gesprek te voeren over wederzijdse verwachtingen.

Communicatie/Samenwerking.

De mate waarin we contact met anderen houden en voldoende informatie tot onze beschikking hebben om ons werk goed te kunnen doen.

Uw score:



30% van de deelnemers scoort lager dan	40% van de deelnemers scoort tussen	30% van de deelnemers scoort hoger dan
3,7	3,7 - 4,2	4,2

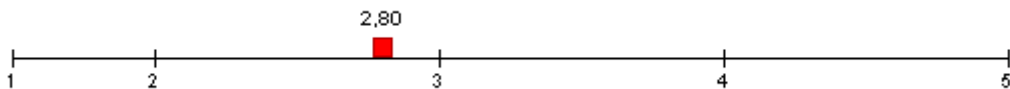
Communicatie laag

Uw score geeft aan dat u het lastig vindt om voor uzelf op te komen, anderen te beïnvloeden, om aan de benodigde informatie te komen en/of om steun om u heen te organiseren. U houdt vooral van harmonie, maar bent geneigd daarvoor uw eigen behoeftes opzij te zetten of te negeren. Dit brengt het risico met zich mee dat u uw eigen grenzen onvoldoende respecteert waardoor u veel energie kunt verliezen. Ga voor uzelf na waar u de meeste moeite mee hebt. Assertiviteitstraining of coaching kunnen u verder brengen.

Competentie

De mate waarin onze kennis, vaardigheden en gedrag ontwikkelen en afstemmen op het werk dat we (gaan) doen.

Uw score:



30% van de deelnemers scoort lager dan	40% van de deelnemers scoort tussen	30% van de deelnemers scoort hoger dan
3,8	3,8 - 4,3	4,3

Competentie laag

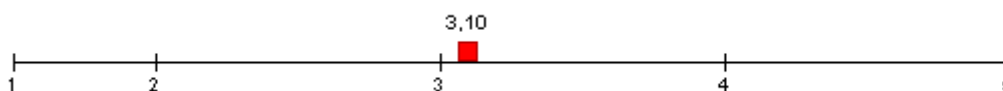
Uw score wijst op een mismatch tussen wat er aan competenties van u gevraagd wordt en wat u in huis heeft. Dat kan betekenen dat u overvraagd wordt of dat er momenteel in het werk juist te weinig van uw bekwaamheden gebruik wordt gemaakt. Pas als u en/of uw leidinggevende een duidelijk beeld heeft van uw bekwaamheden kunnen deze goed gemanaged worden. Het is daarom aan te raden om uw bekwaamheden eerst goed in kaart te brengen, bijvoorbeeld door anderen te vragen naar wat ze van uw competenties vinden (b.v. via een 360 graden feedbackinstrument).

Als u voor uzelf een helder beeld van uw sterktes en zwaktes hebt, kunt u ook anderen beter overtuigen van waar u het best op uw plaats bent.

Flexibiliteit (leer- en aanpassingsvermogen)

De mate waarin we reageren op (aanstaande) veranderingen.

Uw score:



30% van de deelnemers scoort lager dan	40% van de deelnemers scoort tussen	30% van de deelnemers scoort hoger dan
3,9	3,9 - 4,3	4,3

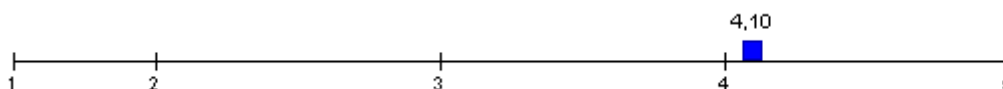
Flexibiliteit laag

Uw score geeft aan dat het u momenteel moeite kost om adequaat te reageren op veranderingen. Is er iets in uw privésituatie dat u belemmert om mee te bewegen met de veranderingen op het werk? Neemt of krijgt u in het dagelijks werk de tijd om te schakelen tussen verschillende (nieuwe) activiteiten? Kijkt u genoeg om u heen en bereidt u zich voor op het feit dat de wereld om u heen voortdurend verandert? Bent u voldoende op de hoogte van wat er op inhoudelijk en organisatorisch vlak kan wijzigen? Zonder dat u nu voorop hoeft te lopen is het misschien handig om eens op een rijtje te zetten wat er over drie jaar van u verwacht wordt. Bent u daar voldoende op voorbereid? Doet u dan nog hetzelfde? Wat heeft u bij- of afgeleerd waardoor u dan lekker functioneert? Wat zijn uw alternatieven bij een reorganisatie of een behoorlijke verandering in uw persoonlijke leven? Hoe kunt u daarop vooruitlopen?

Welbevinden/Leefstijl

Mate waarin we ons prettig voelen en daar actief aan werken.

Uw score:



30% van de deelnemers scoort lager dan	40% van de deelnemers scoort tussen	30% van de deelnemers scoort hoger dan
4,0	4,0 - 4,5	4,5

Welbevinden gemiddeld

Uw score duidt erop dat u zich momenteel niet onprettig voelt, maar ook niet 'top'. Probeer voor uzelf vast te stellen wat u er zelf aan kunt bijdragen om structureel wat beter in uw vel te komen zitten. Is er met wat eenvoudige ingrepen verbetering te verwachten en is het dus (eindelijk) tijd voor uw hobby's, de sportschool, wat minder alcohol of laat naar bed, of is het goed om uzelf niet teveel verwijten te maken en te accepteren dat u nu eenmaal niet altijd even lekker in uw vel zit.

Overzicht lage en hoge scores

Items met score 1 ('bijna nooit'):

Items met score 2 ('meestal niet'):

Ik kan rekenen op steun van mijn leidinggevende en collega's
Ik ervaar voldoende begeleiding vanuit het management bij het ontwikkelen van mijn kennis en kunde
Ik beleef voldoende op mijn werk
Mijn werk wordt voldoende gewaardeerd
Ik doe gevarieerd werk
Ik word gevraagd om mijn kennis en vaardigheden over te dragen op anderen
Mijn werk biedt mij voldoende afwisseling
Ik heb een beeld van waar ik in mijn werk over drie jaar wil staan
Ik heb een helder beeld van wat ik over drie jaar op het werk doe
Ik heb het gevoel voldoende grip op mijn loopbaan te hebben
Ik houd me op de hoogte van wat er op mijn vakgebied verandert
Ik kan op het werk mijn keuzes af laten hangen van wat ik zelf belangrijk vind
Ik werk doelgericht aan mijn toekomst
Ik werk gericht aan de vergroting en het actueel houden van mijn kennis en vaardigheden
In tijden van belangrijke veranderingen op het werk ervaar ik voldoende aandacht vanuit het management
Ik ervaar voldoende mogelijkheden om mij te ontwikkelen in mijn werk
De vernieuwingen en veranderingen die in het werk op mij afkomen ervaar ik eerder als kans dan als bedreiging

Items met score 5 ('bijna altijd'):

Als ik thuis ben kan ik mijn werk gemakkelijk van me afzetten
De mensen met wie ik werk weten wat mijn rol is
Ik ken de bevoegdheden en verantwoordelijkheden van mijn collega's
Ik kan mijn werk naar eigen idee indelen en uitvoeren
Ik voel mij voldoende uitgerust en fit
Ik weet goed te onderscheiden welke activiteiten belangrijk zijn en welke minder
Ik weet wat er van mij op het werk verwacht wordt
Ik voel me veilig op het werk
Ik zorg voor voldoende beweging
Ik ben tevreden over mijn leefstijl
Ook na een drukke werkdag heb ik nog zin om andere dingen te doen