

**Actieprogramma Vitaal  
Vakmanschap TNO  
Train-de-Trainer Vitaal  
Vakmanschap**



**BUILDING  
HUMAN  
TALENT**

**TNO** innovation  
for life

*Uw gesprekspartner voor groei en ontwikkeling  
van organisatie en medewerkers*

# Building Human Talent



Elise Burger



Anke Algera



Sabine Baltussen



Carla Blenke



Angelique de Koning



Carmen Kooloos



Irene Lauf



Els van Leeuwen



Marit Blom



Ninet Blom



Judith Van Eersel



Martine Groot



Christien Miedema



Monique van Poeteren



Paulien Possemis



Natalie Spierings



Kitty de Gruijter



Erica Harreman



Riet Harteveld



Maaïke de Jongh



Nore Van Tongerloo



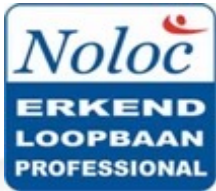
Cobi van Velzen



Suzanne van Vlaanderen



Janneke Vollebergh-Barbiers



# VITAAL VAKMANSCHAP



# THEORIE (IN VOGELVLUCHT)



Ontwikkeld door TNO in samenwerking met de O&O fondsen

# VITAAAL VAKMANSCHAP, WAT IS HET?

Promotie Dr. Jenny Huijs (TNO)



nrc.nl

## Een baan 'uitzitten' - hoe voorkom je dat?

**Promotieonderzoek** Niet bevlogen meer, geen zin in doorleren. Wat moet een bedrijf met werknemers die 'mentaal' al met pensioen zijn?

**MT:** next  
generation  
leadership

### Mentaal pensioen: hoe voorkom je dat mensen hun baan uitzitten?

Mentaal pensioen, waarbij motivatie ontbreekt en medewerkers hun baan uitzitten, is voor werknemer én werkgever een probleem. Onderzoek laat zien hoe je dit kunt voorkomen.



**pw.**

Mentaal pensioen, wat kan HR ertegen doen?

Personeelsmanagement

Werknemers die op kantoor hun tijd uitzetten tot aan hun pensioen – ze zijn er bijna bij elk bedrijf. Kwalijk natuurlijk, zeker omdat het ziekteverzuim onder mentaal gepensioneerden hoog is. HR kan via interventies dit tegengaan. Maar het begint met het (h)erkennen van de oorzaken.

**TNO** innovation  
for life

# Wat is Vitaal Vakmanschap?

## Concept:

Vitaal Vakmanschap impliceert dat medewerkers actief blijven zoeken naar nieuwe ervaringen of nieuwe netwerken, bevlogen blijven voor hun werk, zich gewaardeerd voelen en op beroep en organisatie blijven concentreren (Sanders et al., TNO 2013).

## Gevolg:

Werknemers voelen zich gezonder, mobieler en meer competent. Ze zijn tevredener, productiever en vaker bereid om langer door te werken. Dus ze lopen minder risico uit te stromen naar arbeidsongeschiktheid of vroegpensioen.



# Waarom Vitaal Vakmanschap?



Bottom-up aanpak → medewerkers volledige programma aanzet!



Actief aan de slag met een bewezen effectief programma waar draagvlak voor is.

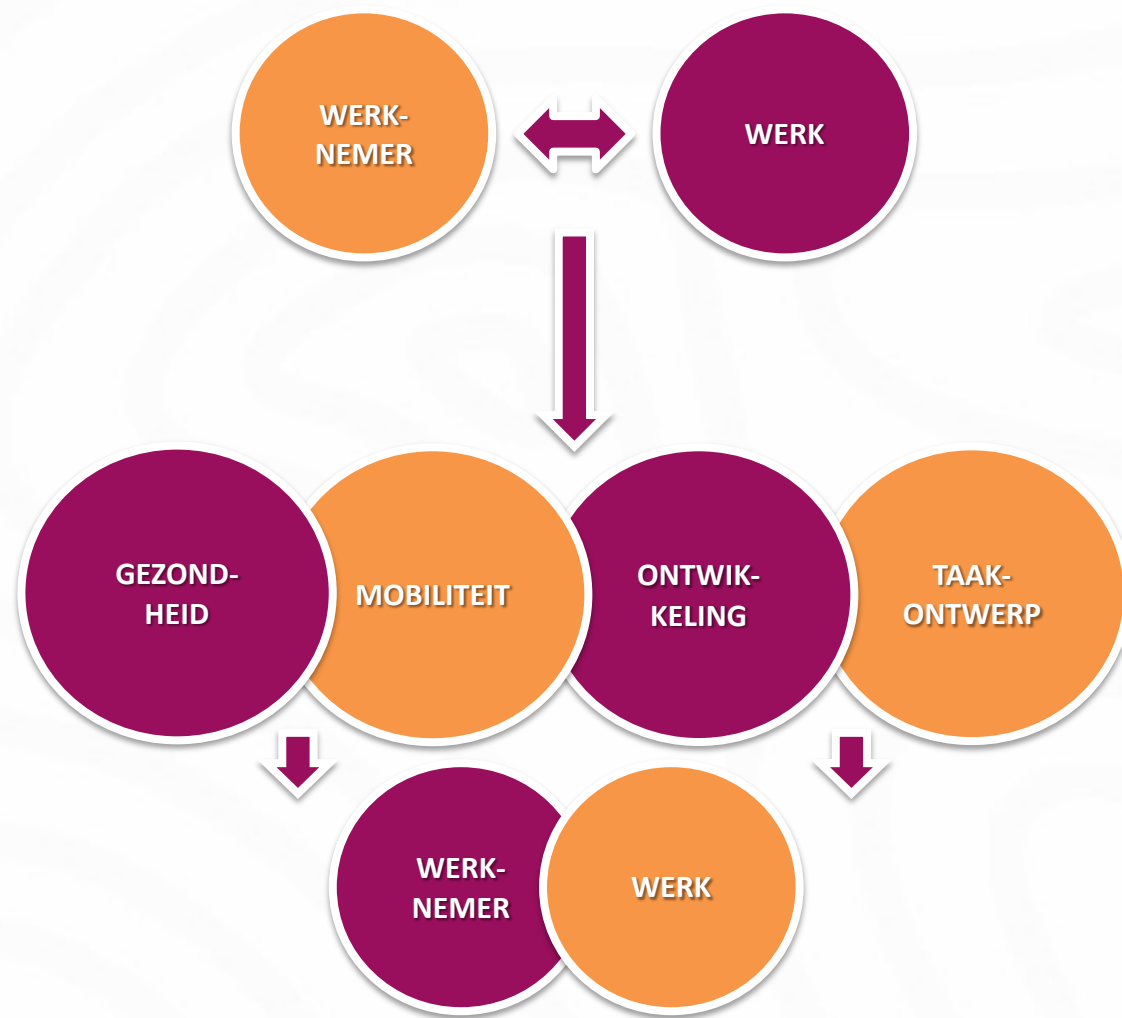


Meetwerk op maat!





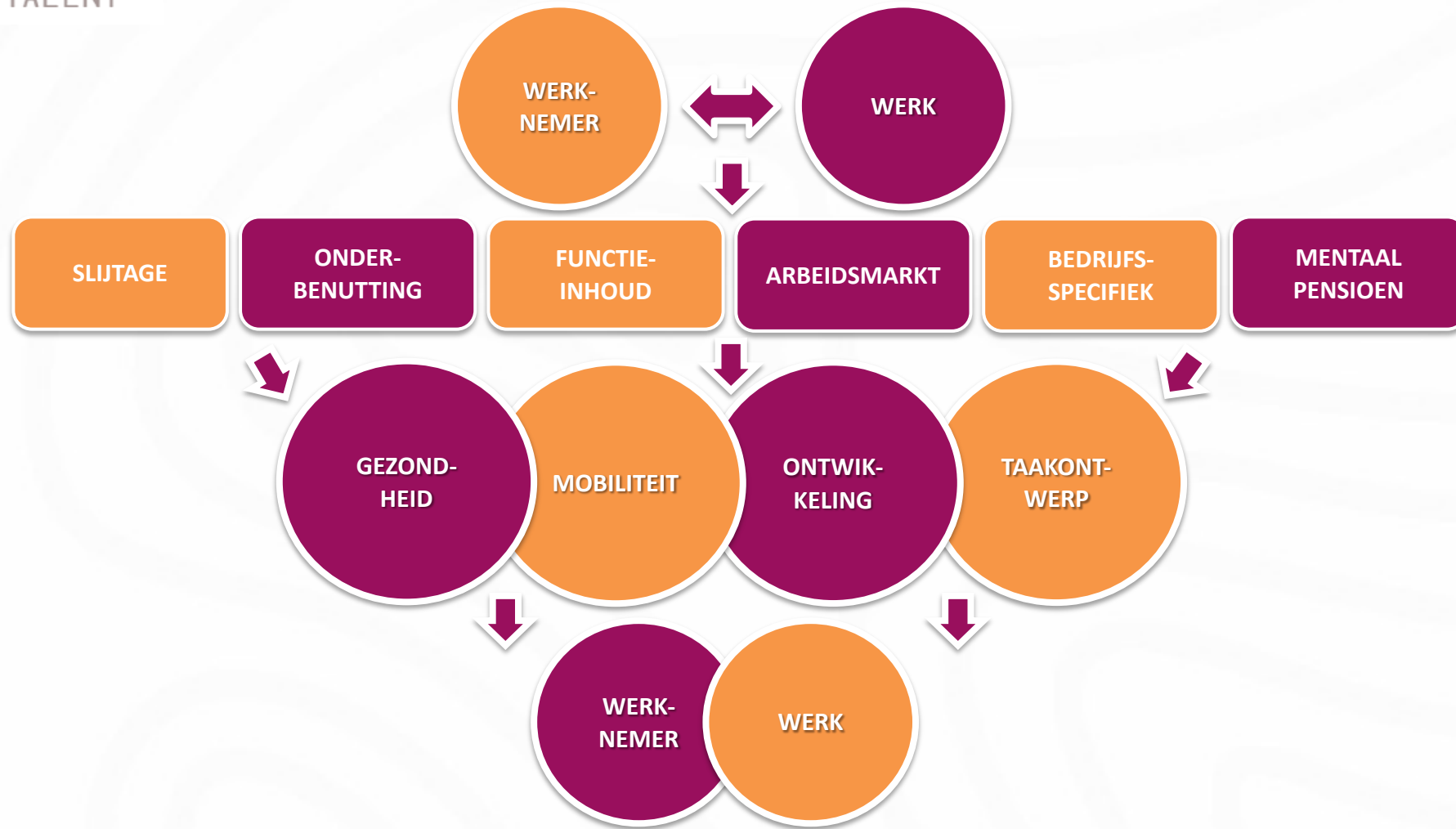
BUILDING  
HUMAN  
TALENT



**DUURZAME INZETBAARHEID**

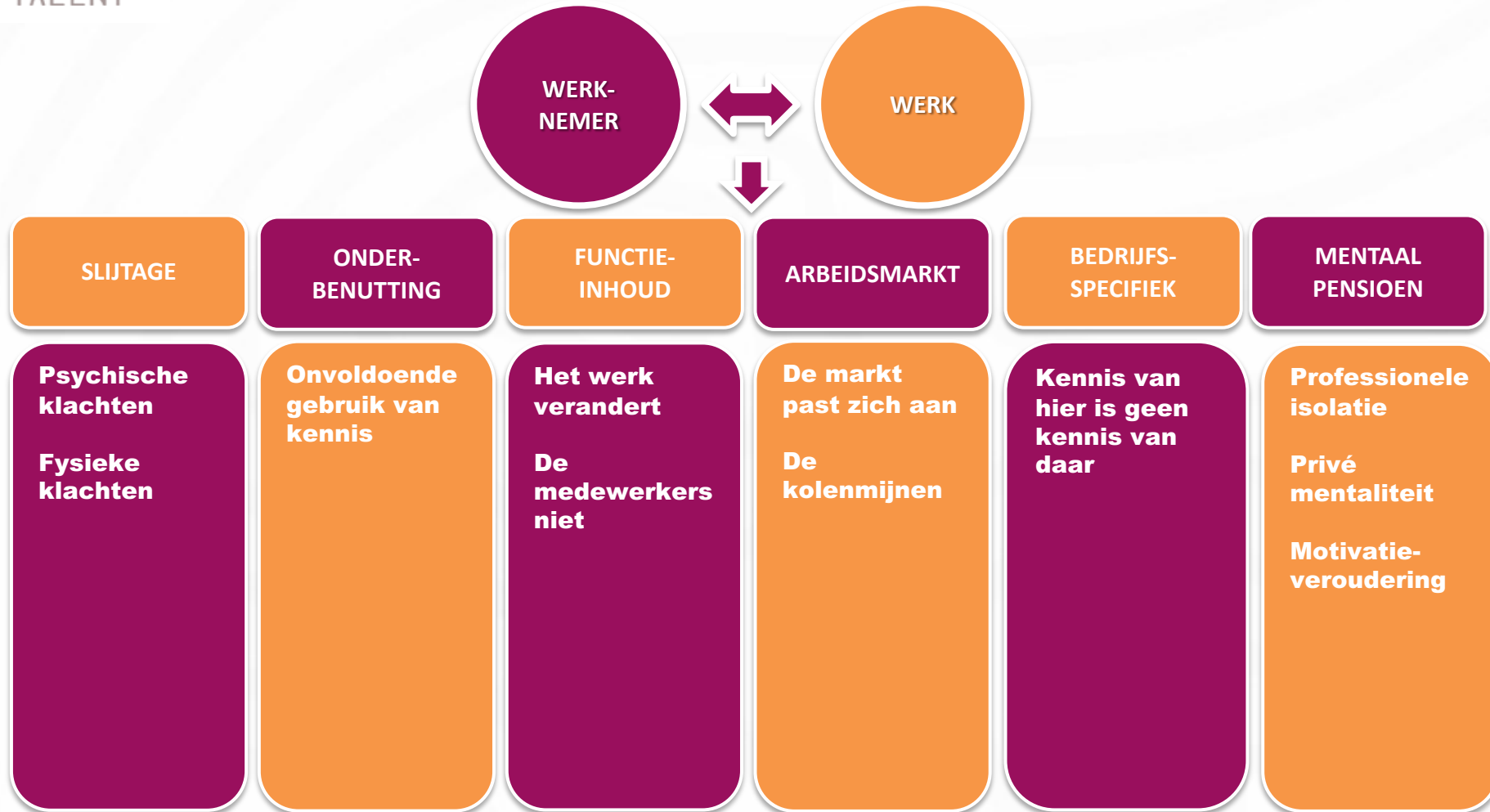






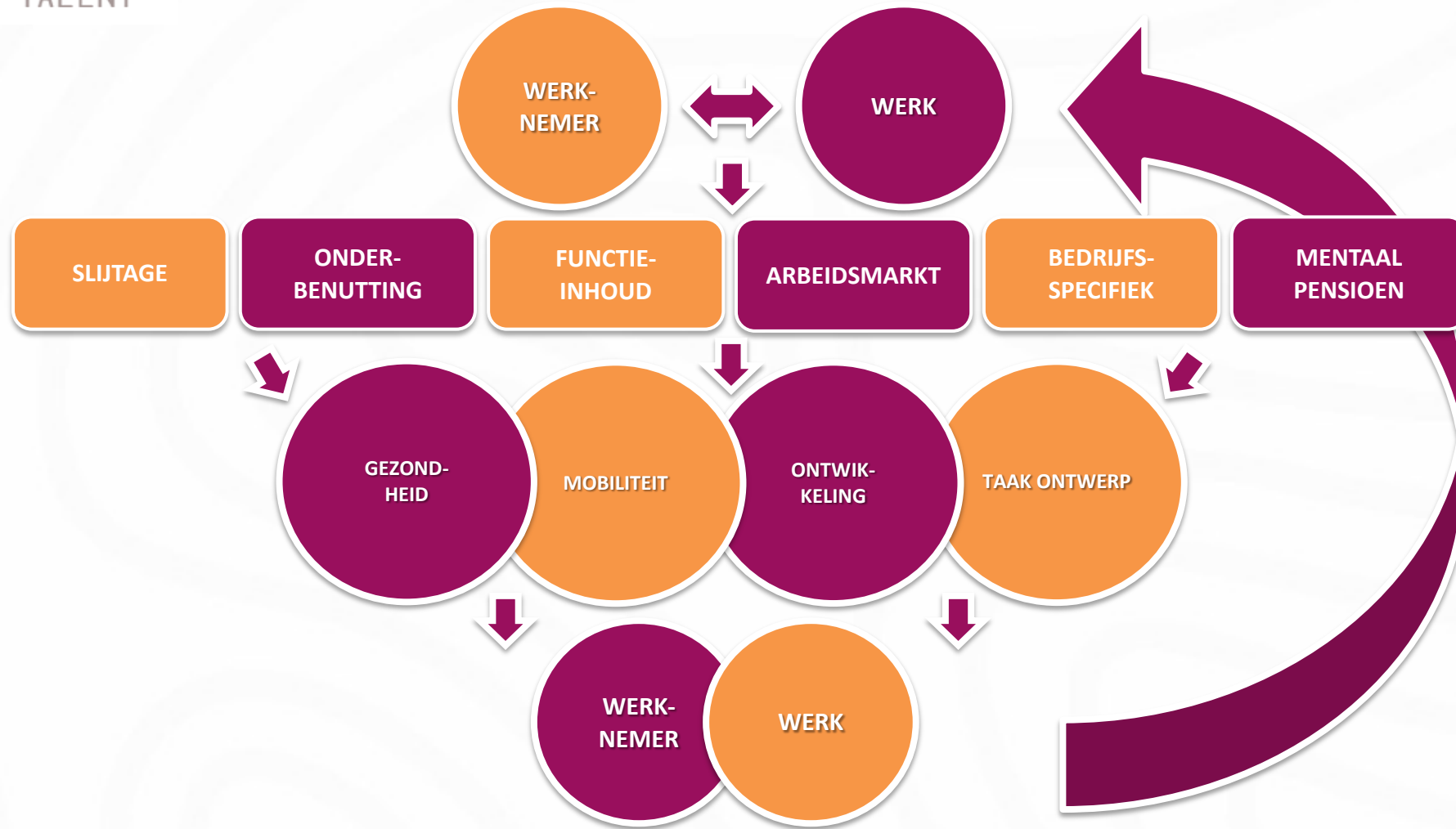
**DUURZAME INZETBAARHEID**





**DUURZAME INZETBAARHEID**





**DUURZAME INZETBAARHEID**



# Waarom werkt Vitaal Vakmanschap!

- 👉 Samen met medewerkers en leidinggevenden in kaart brengen wat VV voor hun organisatie betekent.
- 👉 Samen bepalen hoe je werkplezier kunt vergroten op een gezonde manier.
- 👉 Aan de slag met methoden die wetenschappelijk zijn onderzocht.
- 👉 Acties inzetten waarvan we weten dat ze werken en die door medewerkers worden gekozen.
- 👉 Resultaten meten!



BUILDING  
HUMAN  
TALENT

**Wat is voor jou vitaal vakmanschap?**



**Wat is voor jou mentaal pensioen?**



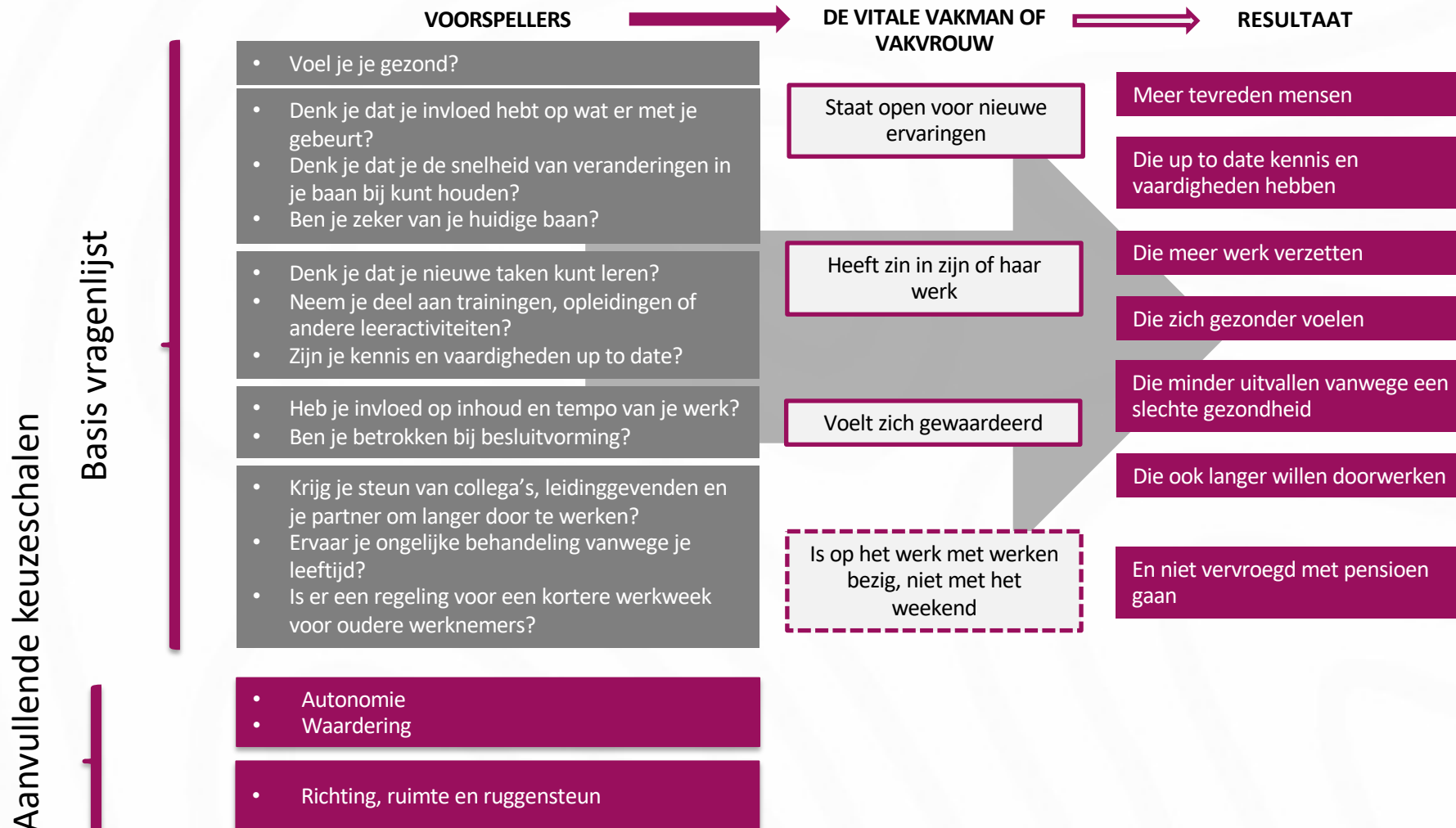
BUILDING  
HUMAN  
TALENT

**TNO** innovation  
for life





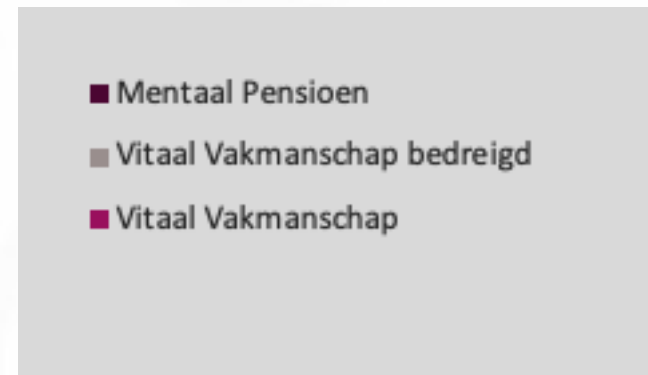
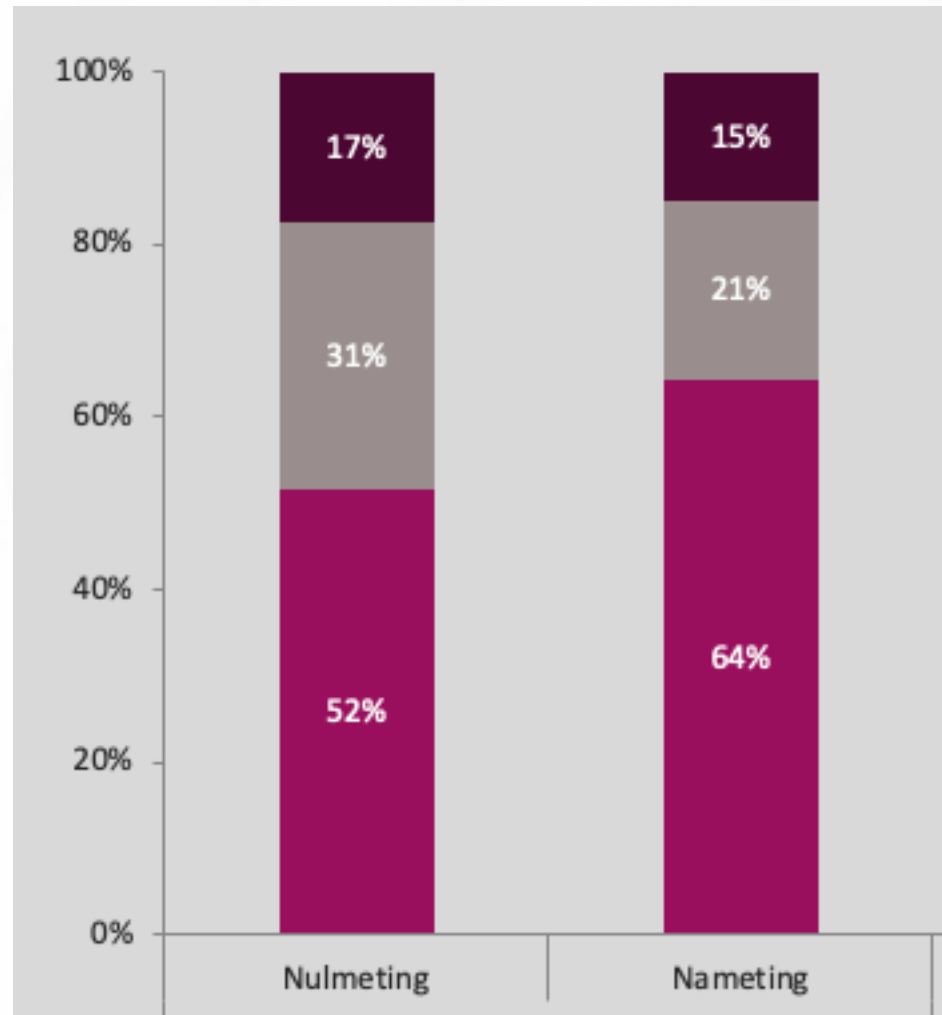
# DIAGNOSE- EN EFFECTMETING VITAAAL VAKMANSCHAP







# DIAGNOSE- EN EFFECTMETING





# Meten in het LDC-portaal

## Bevlogenheid

### 2. Als ik werk voel ik me fit en sterk

nooit

enkele keren per jaar

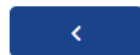
maandelijks

enkele keren per maand

wekelijks

enkele keren per week

elke dag



## Verzuim

60. Hoeveel werkdagen heb jij, alles bij elkaar, de afgelopen 12 maanden naar schatting verzuimd? Tel alleen de dagen waarop je normaal gesproken zou werken. Ook gedeeltelijk en therapeutisch werken telt

werkdagen



## Verwachtingen van het project

83. Ik ben bereid veranderingen die het project waar dit onderzoek deel van uitmaakt met zich meebrengt te accepteren

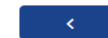
helemaal mee oneens

mee oneens

niet mee eens/niet mee oneens

mee eens

helemaal mee eens





# Metten in het LDC-portaal

## Individueel rapport

Vitaal Vakmanschap  
Diagnose meting

RAPPORTAGE KANDIDAAT

LDC

### Vitaal Vakmanschap Diagnose meting

Rapport kandidaat



## 3. Vitaal vakmanschap

### 3.1 Totaal score vitaal vakmanschap

Voor de totaal score "Vitaal vakmanschap" wordt gekeken naar wat je hebt gescoord op de onderdelen leeroriëntatie, bevoegdheid, waardering, werkfocus en vrijetijdsfocus. Zodra een of meer van deze onderdelen een rode score heeft, dan wordt je totaalscore "Mentaal pensioen". Bij twee of meer onderdelen met een oranje score wordt je totaal score "Bedreigd vitaal vakman". In alle andere gevallen scoor je groen en dus goed op "Vitaal vakman". 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:



Vitaal Vakman

### 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.

5 van 5 dit is gunstig

5

Je bent op dit moment zeer actief in de ontwikkeling van je vakmanschap en je zoekt ook veel naar mogelijkheden om je vakmanschap nog verder te versterken. Daar kun je dus verder mee aan de slag! Veel plezier met ontwikkelen! En als je er lol in hebt... misschien kun je collega's enthousiast maken om net als jou of zelfs samen met jou (meer) met de ontwikkeling van hun vak bezig te zijn. 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 Bevoegdheid

Vitaal Vakmanschap kan niet zonder bevoegdheid. Als je bevoegen 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 bevoegen werknemer bent.

5.83 van 7 dit is gunstig

5.83

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.





# Meten in het LDC-portaal

## Groepsrapport



### Vitaal Vakmanschap Diagnose meting team



#### 3. De relatieve score op vitaal vakmanschap

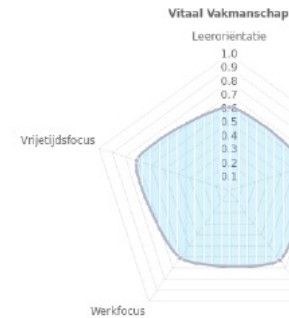
Vijf onderdelen van Vitaal Vakmanschap zijn gemeten:

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

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 dichtbij de 1 hoe hoger de score.

Van de vijf Vitaal Vakmanschap onderdelen scoorden de medewerkers het

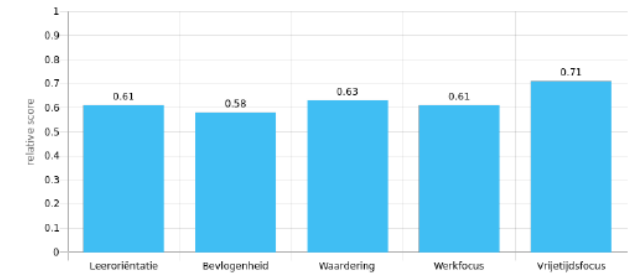
#### 3.2 Spindiagram vitaal vakmanschap



### Vitaal Vakmanschap Diagnose meting team

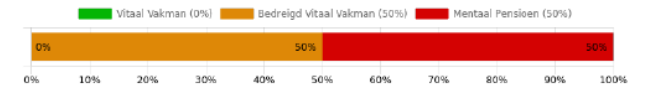


#### 3.3 Grafiek Vitaal Vakmanschap



#### 3.4 Vitaal vakmanschap of mentaal pensioen?

Er wordt hoog gescoord op Mentaal Pensioen/Bedreigd Vitaal Vakman (50%). We zien dat 0% een Vitaal Vakman is (groene score), dat er van 50% het Vitaal Vakmanschap bedreigd is (oranje score) en dat 50% van de respondenten scoren op 'met mentaal pensioen'.



## Het certificeringsprogramma bestaat uit de volgende onderdelen

- Train-de-trainer programma Vitaal Vakmanschap ( 1 dag)
- Na registratie: een 2-jarige licentie waarmee exclusief toegang tot de VV-vragenlijst(en)
- Intervisiebijeenkomsten (1 dagdeel elke 2 jaar)

## Voor wie is dit programma bedoeld?

- Professionals zoals Adviseurs Duurzame inzetbaarheid, HRM Business Partners, trainers/coaches en (lijn)managers die met een in de praktijk bewezen programma met duurzame inzetbaarheid aan de slag willen gaan.

## Welke voordelen biedt dit certificeringsprogramma?

- Aan de slag met een bewezen effectief programma ontwikkeld door TNO.
- Je kan bij de advisering van je klanten of in de eigen organisatie gebruik maken van door TNO gevalideerde instrumenten.
- De mechanismen die je tijdens dit programma inzet maken je werkwijze ook in andere projecten/situaties effectiever en efficiënter.
- Het actieprogramma Vitaal Vakmanschap werkt op basis van een intensief bottom-up proces waarbij het samenspel tussen verschillende lagen binnen de organisatie essentieel is.

# Praktijkopleiding Facilitator Vitaal Vakmanschap

<https://buildinghumantalent.nl/train-de-trainer-programma-vitaal-vakmanschap-facilitator-tno>

## Certificering - Register

Na deelname aan het theoretische TdT-programma ontvang je het certificaat Vitaal Vakmanschap Facilitator en word je opgenomen in het Vitaal Vakmanschap-register. Je registratie is gedurende twee jaar geldig.

## Licentie

Na registratie krijg je als VV-Facilitator exclusief toegang (licentie) tot de VV-vragenlijst en keuzeschalen van TNO. De kosten voor deze licentie (geldigheidsduur 2 jaar) zijn €75,- per jaar.

## Verlenging

Je registratie en licentie hebben een geldigheidsduur van twee jaar. Je neemt eenmaal per twee jaar deel aan een door Building Human Talent georganiseerde intervisiebijeenkomst. Hiermee wordt je registratie en licentie opnieuw met twee jaar verlengd.

## Datums:

Woensdag 5 oktober – 9.00 tot 17.00 uur – 3 plekken vrij

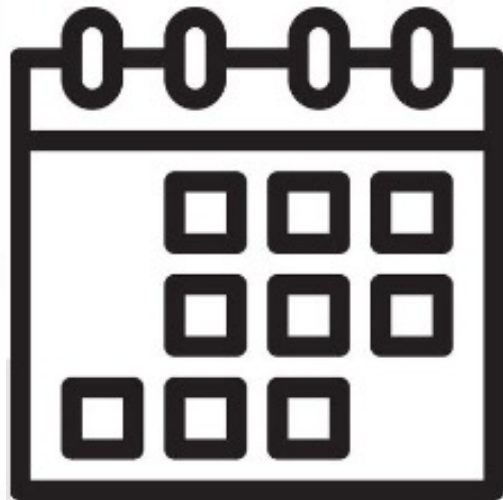
Dinsdag 6 december – 9.00 tot 17.00 uur – 8 plekken beschikbaar

Woensdag 18 januari – 9.00 tot 17.00 uur – 12 plekken vrij



# Individueel: STAP budget

- Start STAP : 1 maart 2022
- Dit jaar 5 aanvraag tijdvakken van steeds 2 maanden
- Je kan jaarlijks maximaal €1000, - aanvragen **voor 1 opleiding, training, etc.**
- Er is jaarlijks 200 miljoen beschikbaar (2022: 160 mln)







## Zo werkt het



Kies een  
STAP training  
naar keuze

(start na 4 weken)



Ontvang een  
STAP-bewijs  
van de opleider



Vraag je STAP  
budget aan bij  
UWV (DigiD)

(budget op? -  
opnieuw aanvragen  
volgend aanvraagtijdvak)



Na goedkeuring  
kan je starten

(start < 3 maanden)

<https://www.stapuwv.nl/stap/p/scholings-register>

[www.buildinghumantalent.nl/trainingsaanbod](http://www.buildinghumantalent.nl/trainingsaanbod)



# Aanvragen STAP-budget

Aanvraagtijdvak	Eerste startdatum*	Uiterlijke startdatum
1 januari/februari	30 januari	29 mei
1 maart / april	30 maart	31 juli 2022
1 mei / juni	30 mei	30 september 2022
1 juli / augustus	30 juli	30 november 2022
1 september / oktober	30 september	31 januari 2023
1 november/ december	30 november	31 maart 2023

Tijd tussen aanvraag en start is tenminste 4 weken. Ieder dag dat iemand later aanvraagt dient de scholing ook later te beginnen. Een aanvraag die 4 weken ná het aanvraag tijdvak start komt altijd in aanmerking.



**BUILDING  
HUMAN  
TALENT**

**TNO** innovation  
for life

**MEER WETEN OF  
MEEDOEN?**

**ELISE BURGER  
LINDA KOOPMANS**

**ELISE@BUILDINGHUMANTALENT.NL  
LINDA.KOOPMANS@TNO.NL**

**06-30192864  
06-15242651**