



# Quiman

**Duurzame inzetbaarheid.**  
Werkgever én werknemer samen aan zet.

# OVER QUMAN

## **Wij zijn op een missie...**

Quman streeft naar duurzaam inzetbare medewerkers op alle niveaus. Zo willen wij bijdragen aan een productief werkklimaat door bewustzijn te vergroten en de behoeften en verwachtingen van zowel de werkgever als de werknemer in kaart te brengen en op elkaar af te stemmen.

Dit doen wij door een praktijkonderzoek op maat uit te voeren naar de behoeften van de werknemers. Vervolgens wordt er een plan van aanpak opgesteld en uitgevoerd.

## **... vanuit deze visie**

Duurzame inzetbaarheid van werknemers zien wij als tweeledig, namelijk inzetbaarheid op korte en op lange termijn. Inzetbaarheid op korte termijn heeft betrekking op de huidige werksituatie. Inzetbaarheid op lange termijn gaat o.a. over loopbaanperspectief. De werknemer is hierin eigenaar van het proces.

De inzetbaarheid op korte termijn is een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. De werknemer neemt regie over zijn inzetbaarheid en wordt hierin gefaciliteerd door de werkgever. Zo is de werknemer gecommitteerd aan zijn eigen proces en is de kans op succes aanzienlijk groter. Bewustwording van inzetbaarheid en het eigen aandeel hierin is cruciaal.



## DUURZAME INZETBAARHEID VOOR IEDEREEN

Het is niet meer vanzelfsprekend dat iemand 30 jaar lang hetzelfde werk blijft doen bij hetzelfde bedrijf. In de huidige maatschappij is duurzame inzetbaarheid daarom een veelvoorkomend begrip geworden. Duurzame inzetbaarheid geldt voor werkenden, ongeacht niveau of leeftijd. Maar wat is duurzame inzetbaarheid concreet en met name: hoe krijg je het voor elkaar binnen je organisatie?

Duurzame inzetbaarheid van een individu is een combinatie van diverse elementen: het willen werken (motivatie en energie), het kunnen werken qua gezondheid (work ability) en het kunnen werken qua bekwaamheden (employability). Zoals deze definitie

aanduidt, is dit voor een belangrijk deel een persoonlijk proces van de werknemer zelf. De organisatie kan faciliteren bij dit proces, maar uiteindelijk komt de verandering vanuit de persoon zelf.

Om duurzame inzetbaarheid van werknemers te bevorderen is het essentieel om gericht preventief te handelen. Door aan te sluiten bij de behoeften van de werknemer, op basis van onderzoek, wordt de kans op succes aanzienlijk verhoogd. Individuele coaching, trainingen en workshops die gebaseerd zijn op de behoeften van de medewerkers bevorderen duurzame inzetbaarheid vanuit de werknemer. Dit is wat Quman voor u kan betekenen.

# WERKEN AAN DUURZAME INZETBAARHEID

Binnen onze werkwijze worden vier dimensies van duurzame inzetbaarheid aangehouden met elk hun eigen thema's. Zo kan er vanuit een volledig en duidelijk beeld concreet aan duurzame inzetbaarheid gewerkt worden.

Gezondheid en vitaliteit

Kennis, competenties en loopbaan

Bezieling en welbevinden

Mobiliteit en flexibiliteit



## GEZONDHEID EN VITALITEIT

Het fysieke, psychische en sociale vermogen om (specifieke) arbeid te blijven verrichten. Hoe zorgt een werknemer ervoor dat hij gezond en fit blijft om zijn werk uit te voeren?

**Mentale belastbaarheid:**

Hoe goed kan een werknemer met mentale uitdagingen omgaan?

**Werkomstandigheden:**

Hoe zijn de omstandigheden waaronder een medewerker zijn werk uitvoert?

**Balans werk/privé:**

Hoe ervaart een werknemer de balans tussen je werk en je privésituatie?

**Leefstijl:**

Hoe gezond leeft iemand? (bv. roken, alcohol, gezonde voeding, bewegen, ontspanning)

**Invloed uitoefenen:**

Als een werknemer iets zegt, wordt er dan ook naar geluisterd?

## KENNIS, COMPETENTIES EN LOOPBAAN

Kennis en vaardigheden die nodig zijn om inzetbaar te blijven en die passende baan kwalitatief blijvend in te vullen. Kennis en vaardigheden die een werknemer nodig heeft om interessant voor werkgevers te blijven en een baan lange tijd goed te kunnen doen.

**Competentiefit:**

Sluiten de kennis en vaardigheden van de werknemer aan bij het werk?

**Vertrouwen in eigen kunnen:** In hoeverre lukt het iemand om zijn doelen te behalen?

**Bereidheid om te leren:**

Wil een werknemer extra taken of activiteiten leren zodat hij voor ander werk inzetbaar is?



## BEZIELING EN WELBEVINDEN

Motivatie, inspiratie en energie. Bevlogen medewerkers bedienen meer tevreden en loyale klanten en zijn productiever. Hoe fijn voelt een werknemer zich in zijn werk?

**Motivatie:**

Hoezeer is een werknemer bereid om zich in te spannen om zijn doelen te behalen?

**Arbeidsverhoudingen:**

Hoe gaan mensen in het werk met elkaar om en hoe voelen werknemers zich daarbij?

**Betrokkenheid bij de organisatie:**

Heeft de medewerker het gevoel dat hij bij de organisatie hoort?

**Bevlogenheid:**

Hoe fit en energiek voelt iemand zich wanneer hij bezig is met zijn werk?

**Kwaliteit van leven:**

Hoe tevreden is een werknemer over zijn leven?

**Zingeving:**

Heeft de werknemer het gevoel dat hij en zijn werk ergens toe dienen?

A silhouette of a construction worker wearing a hard hat and work clothes, standing on a steel structure of a building under construction. The background is a bright, hazy sky, suggesting a sunset or sunrise. The worker is positioned on the left side of the frame, looking towards the right. The overall scene is industrial and captures a moment of labor in a dramatic, low-key lighting style.

## MOBILITEIT EN FLEXIBILITEIT

Het vermogen je aan te passen aan veranderende omstandigheden (veerkracht en houding). Een passende job in elke levensfase. Zou een werknemer ook in een andere functie werkzaam kunnen zijn?

**Brede inzetbaarheid:**

Is de werknemer voor meerdere taken inzetbaar bij de werkgever?

**Functionele veranderingsbereidheid:**

Is een werknemer bereid om dingen te leren of zich aan te passen, zodat hij interessant blijft voor een werkgever, nu en in de toekomst?

**Baanboetseren:**

Kun het werk met kleine activiteiten aangepast worden zodat het voor de werknemer persoonlijk prettiger wordt?

**Veranderingsmogelijkheden bij werkgever:**

Geeft de werkgever mogelijkheden om van werk te veranderen?



# HOE GAAN WIJ TE WERK?

**1.** In een gesprek worden uw wensen en vragen besproken.

**2.** Vervolgens wordt er een plan van aanpak opgesteld en met u afgestemd.

**3.** In de meeste gevallen zal de eerste stap een praktijkonderzoek zijn. Dit praktijkonderzoek wordt vervolgens opgesteld, uitgevoerd en geïnterpreteerd.

**4.** Op basis van dit praktijkonderzoek wordt een rapport opgesteld met de resultaten, de belangrijkste conclusies en aanbevelingen.

**5.** De aanbevelingen bestaan uit veranderingen die u zelf kunt toepassen en interventies, zoals workshops, trainingen en coaching.

**6.** De interventies worden uitgevoerd. De planning en uitvoering worden met u afgestemd. Tussentijds en na afloop zal er worden geëvalueerd om eventueel te kunnen bijsturen en de voortgang bij te houden.

## ONDERZOEK

Rapport

## ADVIES

## DOORVERWIJZEN

### COACHING

- Persoonlijke doelen m.b.t. werk
- Opstellen van persoonlijk plan van aanpak duurzame inzetbaarheid

### TRAINING

- Duurzame inzetbaarheid (focus op 1 of meerdere aspecten)
- Loopbaanperspectief
- Workshops

- Beweging
- Stoppen met roken
- Diëtist
- Vitaliteit coaching
- Loopbaan coaching

## EVALUATIE

- Tussentijds op proces
- Na afloop project op effect met advies en vervolgenterventies



# Quman<sup>😊</sup>

*Onderzoek, training en coaching bij inzetbaarheid*

0317 - 31 34 88

[info@quman.nl](mailto:info@quman.nl)

[www.quman.nl](http://www.quman.nl)