


**JOUW
WERKPLEZIER
ONTRAFELD**



Inhoudsopgave

- 01** Inleiding tekst Rapport
- 02** Toelichting structurele hulpbronnen op je werk activeren
- 03** Toelichting Sociale hulpbronnen op het werk uitbreiden
- 04** Toelichting Uitdagende eisen op je werk uitbreiden
- 05** Toelichting Belemmerende eisen op het werk verminderen
- 06** Toelichting Plezier in je werk
- 07** Nu jij
- 08** Bijlage: je antwoorden
- 09** Toelichting en andere bronnen



“ PLEZIER IS NIET GEWOON IETS WAT MOOI
IS MEEGENOMEN, HET IS ONMISBAAR OM
IN JE WERK EN HET LEVEN TE
PRESTEREN. ”

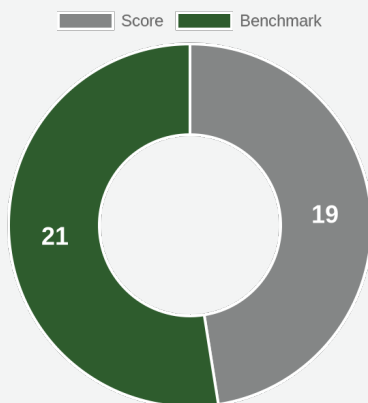
Inleiding

Gefeliciteerd! Je hebt zojuist de vragenlijst voltooid en daarmee een eerste belangrijkste stap gezet op weg naar meer werkplezier. Het begint namelijk allemaal met het verkrijgen van inzicht in de huidige situatie. Wat gaat er goed en waar kun je nog meer uithalen? Het document dat je nu voor je hebt biedt die waardevolle inzichten om meer plezier én betrokkenheid te ervaren in je werk en als professional.

De scores bieden je inzicht in je huidige situatie, maar geven je ook praktische handvatten om direct meer voldoening te ervaren en meer betekenis te geven aan je werk. Lees snel verder en ontdek wat de scores je vertellen over de kansen en mogelijkheden rondom het verhogen van je werkplezier.

02 Structurele hulpbronnen op je werk uitbreiden

Als professional ben je alleen in staat om je werk goed te doen wanneer je over de juiste vaardigheden beschikt. Vaardigheden ontwikkel je niet alleen met het vergaren van kennis of door het volgen van een cursus, maar ook door actief het contact op te zoeken met collega's. Brainstormen, het uitwisselen van feedback en het delen van ervaringen leveren inzichten op die je direct kunt toepassen op je eigen werkwijze. Het inschakelen van collega's, mentoren of begeleiders noemen we in de psychologie ook wel structurele hulpbronnen: personen die ervoor zorgen dat je niet alleen beter wordt in je vak, maar óók een belangrijke bijdrage leveren aan jouw ontwikkeling en werkplezier. De scores bij dit onderdeel gaan over het activeren van deze structurele hulpbronnen. Bekijk snel je resultaat!

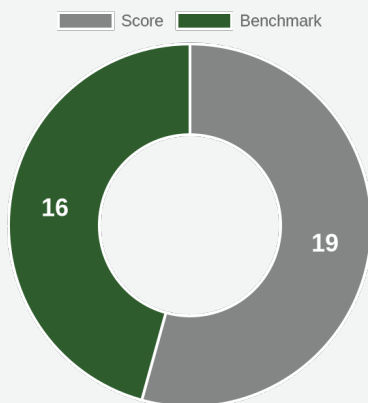


Laag

Je score is lager dan de benchmark. Daaruit blijkt dat je voor je gevoel onvoldoende afwisseling ervaart bij het uitvoeren van je werkzaamheden. Om je werkplezier te verhogen is het zaak om ervoor te zorgen dat je meer variatie aanbrengt en je werkzaamheden. Een goede manier om dit te doen is door actief het contact op te zoeken met collega's. Hoe zorgen ze voor voldoende afwisseling? Wat doen ze anders en wat kun jij daarvan leren? Kijk ook of er binnen de organisatie andere mogelijkheden zijn om de dagen afwisselender te maken, bijvoorbeeld met het volgen van (interne) trainingen of cursussen om je manier van werken te verbeteren.

03 Sociale hulpbronnen op je werk uitbreiden

Wie zou jou binnen de organisatie kunnen helpen om meer werkplezier te ervaren? En wat heb je van die persoon nodig? In dit onderdeel verkennen we de mogelijkheden met betrekking tot het krijgen van feedback of steun van collega's, begeleiders of mentoren. Dit onderdeel hangt samen met twee belangrijke componenten van werkplezier: persoonlijke ontwikkeling en je verbonden voelen met andere mensen binnen de organisatie. Door actief die verbinding op te zoeken investeer je dus niet alleen in het beter worden in je functie, maar óók in het welzijn van jou als persoon.

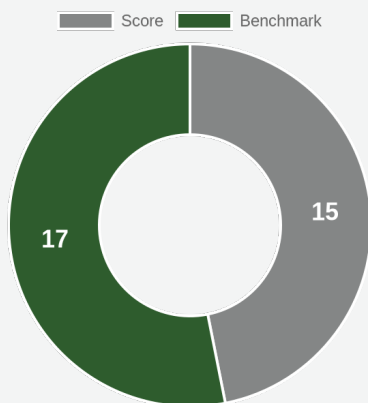


Hoog

Uit je score blijkt dat je regelmatig het gevoel hebt dat je er alleen voor staat. Dat realiseer je je en ervaart daarbij geen negatieve effecten. Bij sommige taken die je zelfstandig uitvoert vraag je je soms af of je het wel goed doet. Je maakt tijd vrij om feedback te vragen aan collega's over jouw manier van werken. Je vraagt hulp wanneer je dat nodig acht en merkt dat je energie krijgt van de feedback en het contact met anderen. Je kunt jezelf nog meer uitdagen door kritische vragen voor te leggen aan collega's. Een voorbeeld: 'wat zijn zaken die ik écht beter kan doen?' Ook kun je eventueel periodiek evaluaties inplannen met collega's, je begeleider of leidinggevende.

04 Uitdagende eisen op je werk uitbreiden

Uit onderzoek blijkt dat hoe meer uitdaging professionals in hun werk ervaren, hoe meer werkplezier ze ervaren. Het gevoel ergens helemaal in op te kunnen gaan, een gevoel dat ook wel bekend staat als 'flow', zorgt voor voldoening én levert ook nog eens betere prestaties op. Hoe zit het met jouw uitdaging binnen je huidige functie? De scores bij dit onderdeel laten zien hoe het met de huidige uitdaging binnen jouw werkzaamheden is gesteld en gaan over het actief op zoek gaan naar meer uitdaging in je werk.

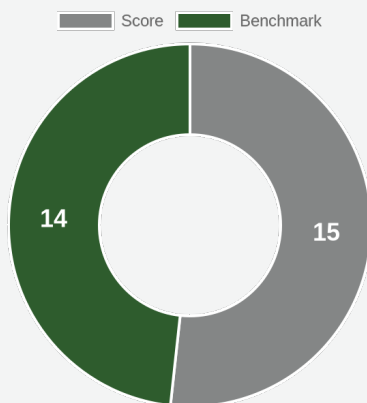


Laag

Je hebt het idee dat je ontwikkeling tot stilstand komt en je op dit moment onvoldoende uitdaging ervaart in je werk. Uit de score blijkt dat je hier wel behoefte aan hebt, maar onvoldoende actie onderneemt om meer uitdaging te realiseren. Je bent wellicht wat terughoudend met het nemen van initiatieven en het aangaan van nieuwe project omdat dit kan leiden tot een hogere werkdruk. Het risico bestaat echter dat je onvoldoende energie haalt uit je huidige werkzaamheden, juist omdat je die uitdaging en een zekere mate van urgentie mist. We adviseren om spelenderwijs de grens van wat voor jou werkt op te zoeken. Onderzoek taken en projecten, en bepaal voor jezelf waar voor jou de uitdaging ligt en welk werktempo daarbij past. Daag jezelf uit door meer uitdaging aan te gaan. Daar ligt de sleutel naar meer voldoening en werkplezier.

05 Belemmerende eisen op je werk verminderen

Je minder betrokken voelen bij werkzaamheden of projecten, steeds vaker pauzeren of ander werkontwijkend gedrag vertonen: het kan erop duiden dat je mate van werkplezier sterk aan het afnemen is. Wat zijn de belemmerende factoren die tussen jou en die uitdagende baan instaan? De scores bij dit onderdeel geven aan hoe het met jouw motivatie, betrokkenheid en werkplezier is gesteld.

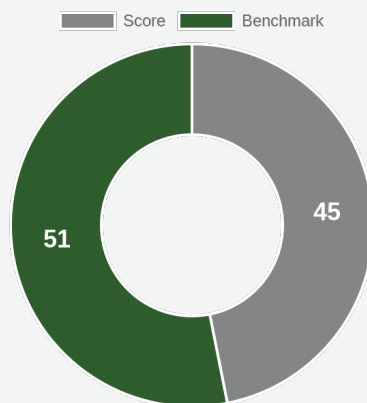


Hoog

Je score voor belemmerende eisen op het werk verminderen is hoog vergeleken met de benchmark. Een hoge score geeft aan dat je mogelijk mensen en taken bewust of onbewust uit de weg gaat. Je hebt het idee dat je op de automatische piloot werkt en dat er weinig gebeurt. Wellicht valt het je op dat je snel wordt afgeleid, langer pauzes neemt of dat je je stoort aan collega's. Als mensen hun plezier en energie voelen wegvloeien dan zien we dat ze (moeilijke) taken niet meer aanpakken, taken uitstellen of zelfs op het beloop laten en gesprekken met collega's uit de weg gaan. Dit is mogelijk bij jou ook het geval. Herkenbaar? Op dit vlak valt voor jou nog de nodige winst te behalen.

06 Plezier in je werk

Plezier in je werk: wat is dat eigenlijk? Wanneer we het hebben over werkplezier bedoelen we volgende: een positieve psychologische toestand van opperste voldoening die gekenmerkt wordt door bruisen van energie, je sterk en fit voelen en het beschikken over mentale veerkracht en doorzettingsvermogen. Het stelt je in staat om hard te werken, goede prestaties te leveren en daar energie, plezier en voldoening aan te ontleiden. Hoe is het gesteld met jouw werkplezier? De scores bij dit onderdeel brengen jouw huidige staat van werkplezier in kaart.



Laag

Je score laat zien dat je momenteel onvoldoende plezier ervaart in je baan. De definitie van werkplezier, het krijgen van energie van je werk en voldoende uitdaging ervaren, is bij jou onvoldoende het geval. Je voelt je regelmatig vermoeid en niet fit. Het kost je moeite om je werk goed en geconcentreerd te doen en ook het contact met collega's gaat niet vanzelf. Je ervaar je werk niet als zinvol, inspirerend of uitdagend. Dat zorgt ervoor dat je weinig energie krijgt van je werkzaamheden, waardoor de motivatie afneemt. Het enthousiasme dat je voelde toen je aan deze baan begon, is nu even niet aanwezig. Verandering is nodig. Ga het gesprek aan met je leidinggevende of onderzoek wat de verdiepende training De Psychologie van Werkplezier je op dit vlak kan bieden.

07 Nu jij

Hoe heb je het invullen van de vragenlijst en het bekijken van de scores ervaren? Viel het mee of tegen? Heeft het je al wat nieuwe inzichten opgeleverd of roept het juist aanvullende vragen op? Wat de situatie ook is: met het invullen van deze vragenlijst heb je een belangrijke eerste stap gezet naar meer werkplezier. Het is het begin van jouw persoonlijke zoektocht naar meer plezier, voldoening, uitdaging en geluk. Met dit traject gun je jezelf de tijd om te ontdekken wat er voor jou nodig is om meer werkplezier te ervaren én wat je zelf kunt doen om dit te bereiken. Je ontdekt waar jouw professionele hart sneller van gaat kloppen.

Bekijk de achtendertig vragen nog eens stuk voor stuk en wees daarbij eerlijk naar jezelf toe. Heb je de vragen naar waarheid beantwoordt? Of heb je bij sommige vragen misschien het meest wenselijke antwoord gegeven? Waar zitten je zwakste scores? En welke stappen zou je kunnen nemen om je baan zelf vorm te geven en daardoor meer plezier te hebben?

Deze vragenlijst was bedoeld om je inzicht te geven in de huidige situatie en richting te geven aan het verdere traject. Inzichten worden echte pas écht waardevol wanneer je ze omzet in concrete acties. Dit traject biedt de handvatten om dit te doen.

Ik kijk ernaar uit om samen met jou het werkplezier weer terug te brengen in je dagelijkse werkzaamheden. En realiseer je: het is een proces. Wees dus mild voor jezelf. Voel je vrij om op je gemak verschillende paden af te lopen, zo nu en dan te struikelen en negeer goedbedoelde adviezen die uitsluitend gebaseerd zijn hoe zij het zouden aanpakken. Het is jouw carrière.

08 Bijlage: je antwoorden

01 Ik probeer mijn capaciteiten te ontwikkelen	4
02 Ik probeer mezelf in professioneel opzicht te ontwikkelen	4
03 Ik zorg ervoor dat ik mijn capaciteiten optimaal benut	4
04 Ik probeer op mijn werk nieuwe dingen te leren	3
05 Ik besluit zelf hoe ik zaken aanpak	4
06 Ik zorg ervoor dat mijn werk geestelijk minder belastend is	3
07 Ik probeer ervoor te zorgen dat mijn werk geestelijk minder belastend is	3
08 Ik deel mijn werk zo in dat ik zo weinig mogelijk contact heb met collega's wiens problemen me emotioneel raken	2
09 Ik organiseer mijn werk zo dat ik zo weinig mogelijk contact heb met de mensen wier verwachtingen niet realistisch zijn	2
10 ik probeer ervoor te zorgen dat ik op mijn werk niet veel moeilijke beslissingen hoeft te nemen.	3
11 ik organiseer mijn werk op zo'n manier dat ik me niet te lang achter hoeft te concentreren.	2
12 Ik vraag mijn leidinggevende om me te coachen	4
13 Ik vraag collega's om advies	4
14 Ik haal inspiratie uit mijn leidinggevende	3
15 Ik vraag anderen om feedback over mijn werkprestaties	4
16 Ik vraag of mijn leidinggevende tevreden is over mijn werk.	4
17 Als er een interessant project langskomt, bied ik mezelf proactief aan als projectmedewerker	2
18 Als er nieuwe ontwikkelingen zijn, ben ik een van de eerste om daar kennis van te nemen en ze uit te proberen	3
19 Als het op mijn werk niet druk is, zie ik dat als een kans om nieuwe projecten te starten	3
20 ik probeer mijn werk wat zwaarder te maken door de onderliggende verbanden van mijn werkzaamheden in kaart te brengen	4
21 Ik voer regelmatig extra taken uit, ook al krijg ik daar niet extra voor betaald	3
22 Op mijn werk bruis ik van de energie	2
23 Als ik werk dan voel ik me fit en sterk	2
24 Als ik 's morgens opsta heb ik zin om aan het werk te gaan	2
25 Als ik aan het werk ben, dan kan ik heel lang doorgaan	2
26 Op mijn werk beschik ik over een grote mentale (geestelijke) veerkracht	2
27 Op mijn werk zet ik altijd door, ook als het tegenzit	2
28 Ik vind het werk wat ik doe nuttig en zinvol	3
29 Ik ben enthousiast over mijn baan	2
30 Mijn werk inspireert mij	2
31 Ik ben trots op het werk dat ik doe	4
32 Mijn werk is voor mij een uitdaging	4
33 Als ik aan het werk ben, dan vliegt de tijd voorbij	2
34 Als ik werk vergeet ik alle andere dingen om me heen	2
35 Wanneer ik heel intensief aan het werk ben, voel ik mij gelukkig	3
36 Ik ga helemaal op in mijn werk	4
37 Mijn werk brengt mij in vervoering	3
38 Ik kan me moeilijk van mijn werk losmaken	4

09 Toelichting en andere bronnen

Toelichting bronnen hulp en andere bronnen Bij de vragenlijst en bijbehorende score uitslag spreken we veelvuldig over wat we in de psychologie ook wel bronnen noemen. Hulpbronnen, werkgerelateerde hulpbronnen, sociale hulpbronnen en persoonlijke hulpbronnen: het zijn zaken die je inzicht geven in je situatie met als doel om meer werkplezier te realiseren. Omdat de term niet voor iedereen even duidelijk is, volgt hieronder een korte toelichting.

Hulpbronnen zijn bronnen waar je je als professional toe kunt wenden. Bijvoorbeeld omdat je behoefte hebt aan extra energie, inspiratie, motivatie of uitdaging. Hulpbronnen beschermen je als het ware tegen de (hoge) eisen die aan jou als professional worden gesteld. Hulpbronnen leiden tot motivatie, werkplezier en persoonlijke groei en ontwikkeling.

We kunnen twee verschillende soorten hulpbronnen onderscheiden: Werkgerelateerde hulpbronnen en persoonlijke hulpbronnen.

Werkgerelateerde hulpbronnen zijn, zoals de naam al doet vermoeden, te relateren aan de werksituatie. Zaken als autonomie, feedback, sociale steun van collega's, coaching van de leidinggevende, waardering en ontwikkelmogelijkheden zijn hier voorbeelden van.

Persoonlijke hulpbronnen zijn positief ingestoken zelfevaluaties die gerelateerd zijn aan veerkracht van een individu en verwijzen naar het gevoel van vermogen om de omgeving te controleren. Met andere woorden: hulpbronnen die je kunt aanspreken én waar je direct zelf invloed op hebt. Voorbeelden hiervan zijn optimisme, persoonlijk effectiviteit, hoop, weerbaarheid, zelfsturing en interne beheersingsoriëntatie. Door jezelf op deze vlakken te trainen heb je direct invloed op hoe je je werk ervaart.

Contactgegevens

Vragen?

Neem gerust contact met mij op.

Cees Braber

www.psychologievanwerkplezier.nl

info@ceesbraber.nl

+31 (0)85 00454 69