

**JOUW  
WERKPLEZIER  
ONTRAFELD**



## Inhoudsopgave

Inleiding tekst Rapport \_\_\_\_\_

**01** Toelichting structurele hulpbronnen op je werk activeren 3  
Scores structurele hulpbronnen benchmark 21 \_\_\_\_\_

**02** Toelichting Sociale hulpbronnen op het werk uitbreiden \_\_\_\_\_  
Score sociale hulpbronnen benchmark 16 \_\_\_\_\_

**03** Toelichting Uitdagende eisen op je werk uitbreiden \_\_\_\_\_  
Score Uitdagende eisen op je werk uitbreiden benchmark 17 \_\_\_\_\_

**04** Toelichting Belemmerende eisen op het werk verminderen \_\_\_\_\_

**05** Plezier in je werk \_\_\_\_\_

**06** Nu jij \_\_\_\_\_

Bijlage: je antwoorden \_\_\_\_\_

Toelichting bronnen hulp en andere bronnen \_\_\_\_\_



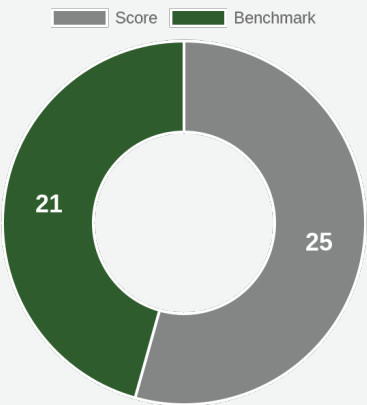
“ PLEZIER IS NIET GEWOON IETS WAT MOOI  
IS MEEGENOMEN, HET IS ONMISBAAR OM  
IN JE WERK EN HET LEVEN TE  
PRESTEREN. ”

## Inleiding Tekst Rapport

De vragenlijst en de bijbehorende scores geven inzicht in wat jij allemaal kan doen om meer plezier en dus meer betrokken te voelen bij je werk. Zelfs in een werkomgeving waarin je een gedetailleerde functieomschrijving hebt en zorgvuldig uitgestippelde werkprocedures moet volgen, weten sommige mensen toch hun werksituatie aan te passen.

Ook jij gaat manieren vinden manieren om je vaardigheden te ontwikkelen, sociale steun en begeleiding te zoeken, meer betekenis aan je werk te geven, te streven naar interessanter werk en irritante individuen het hoofd te bieden.

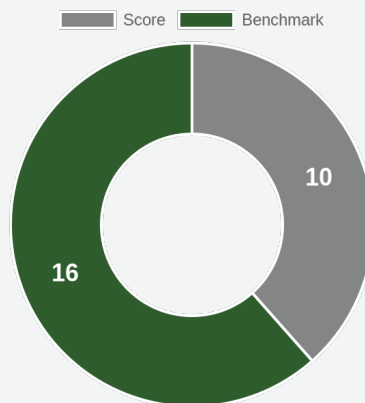
## Structurele hulpbronnen op het werk uitbreiden



### Hoog

Je score is hoger dan de benchmark. Op basis van de door jou gegeven antwoorden stelen we vast dat je meer dan genoeg variatie in je werkzaamheden ervaart. Om jezelf extra uit te dagen kun je je sterke en zwakke punten analyseren en bedenken of je bepaalde taken op een andere manier aan zou kunnen pakken. Maak gebruik van (aanvullende) trainingsmogelijkheden om vaardigheden te verbeteren en ga in gesprek met mensen die je andere inzichten kunnen geven. Dit kunnen collega's zijn, maar bijvoorbeeld ook mentoren of mensen buiten de organisatie.

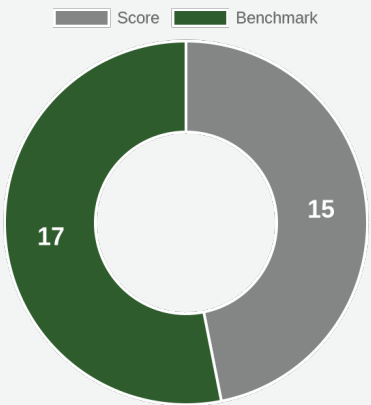
## Score sociale hulpbronnen



### Laag

Uit je score blijkt dat je regelmatig het gevoel hebt dat je er alleen voor staat. Bij taken die je zelfstandig uitvoert twijfel je soms of je het wel goed doet. Doordat je wordt opgeslokt door de waan van de dag voel je niet de ruimte om hulp in te schakelen van een collega of begeleider. Ook kan het zijn dat niet duidelijk is aan wie je bijvoorbeeld advies of begeleiding zou kunnen vragen. Het zorgt voor twijfel en onzekerheid, met een afname van werkplezier tot gevolg. Uit de score blijkt dat je niet, of onvoldoende, tot actie overgaat. We adviseren om dit juist wél te doen. Collega's willen vaak met alle plezier feedback en suggesties geven. Vraag het dus gerust!

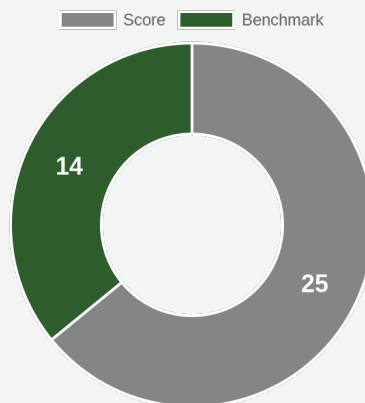
Score Uitdagende eisen op je werk uitbreiden



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.

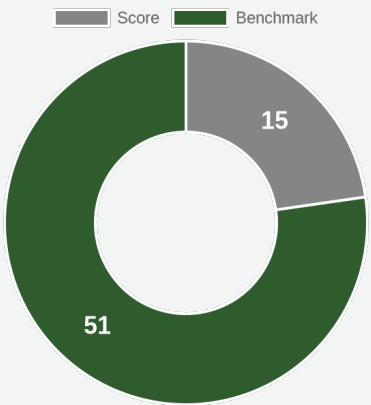
## Score Belemmerende eisen



### 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.

Score Plezier in je werk



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.