

Vertrouwelijk
INDIVIDUEEL RAPPORT

Anneke Accountant

11-5-2018



werk
energie
analyse[®]

voor meer energie en werkplezier

Beste Anneke,

Dit rapport geeft een totaaloverzicht van jouw energie- en stressbronnen op organisatie- en functieniveau. De antwoorden die jij hebt gegeven, staan in dit rapport en zijn tevens verwerkt in een tweetal grafieken. Lees deze rapportage eens rustig door voordat je met jouw coach in gesprek gaat. Maak alvast aantekeningen bij de zaken waar je vragen over wilt stellen of waar je voor jezelf al conclusies kunt trekken. Op deze manier haal je het maximale rendement uit het coachgesprek.

Inhoud rapport:

1. Jouw bevoegenheidsniveau.
2. Jouw energie- en stressbronnen.
3. Jouw persoonlijke doelen.
4. Jouw energiegevers en energienemers.
5. Jouw werkenergiebalans.
6. Jouw persoonlijke flowgrafiek.
7. Jouw persoonlijke aantekeningen.
8. Jouw persoonlijk prioriteitenplan.

In 2001 schreven de Utrechtse A&O psychologen Wilmar Schaufeli en Arnold Bakker een pleidooi voor een positieve benadering in de arbeid- en organisatiepsychologie. Hiervoor hebben zij de Utrechtse bevlogenheidsschaal ontwikkeld. Bevlogenheid bestaat uit:

Toewijding: Bevlogen mensen voelen zich betrokken bij hun werk, ze zijn er enthousiast over. Het kan ze iets schelen wat er gebeurt. Ze vinden het werk dat ze doen zinvol en zijn er trots op.

Vitaliteit: Wie bevlogen is, voelt zich tijdens het werk energiek, sterk en veerkrachtig. Hij/zij voelt zich zelfverzekerd, kan een stootje hebben en laat zich niet zomaar ontmoedigen.

Betrokkenheid (flow): Ten slotte gaan bevlogen mensen helemaal op in hun werk. Ze kunnen zich er goed op concentreren, vinden het uitdagend en leuk wat ze doen en vergeten vaak de tijd als ze aan het werk zijn.

1. Jouw bevlogenheid:

Jouw uitslag is **27**

	Stelling	Waarde
1	Mijn werk inspireert mij	4
2	Ik ben enthousiast over mijn baan	3
3	Ik ben trots op wat ik doe	2
4	Als ik 's morgens opsta, heb ik zin om aan het werk te gaan	3
5	Op mijn werk bruis ik van energie	4
6	Als ik werk, voel ik me fit en sterk	3
7	Wanneer ik heel intensief aan het werk ben, voel ik mij gelukkig	3
8	Ik ga helemaal op in mijn werk	3
9	Mijn werk brengt mij in vervoering	2

27 punten of minder: Je bent weinig bevlogen. Je hebt weinig plezier in je werk en bent er niet door geboeid. Het is erg belangrijk om uit te zoeken waar je wel plezier in hebt.

28-35 punten: Je bent gemiddeld bevlogen, dat wil zeggen ongeveer net zo sterk als de meeste mensen. Je kunt echter nog meer plezier en bevrediging uit je werk halen. Kijk eens goed naar de taken waar je plezier in hebt en zorg ervoor dat je die nog meer kunt gaan doen, zodat je bevlogenheid stijgt.

36 punten of meer: Je bent bevlogen. Je staat op een enthousiaste en energieke manier in je werk. De uitdaging is natuurlijk om dit zo te houden.

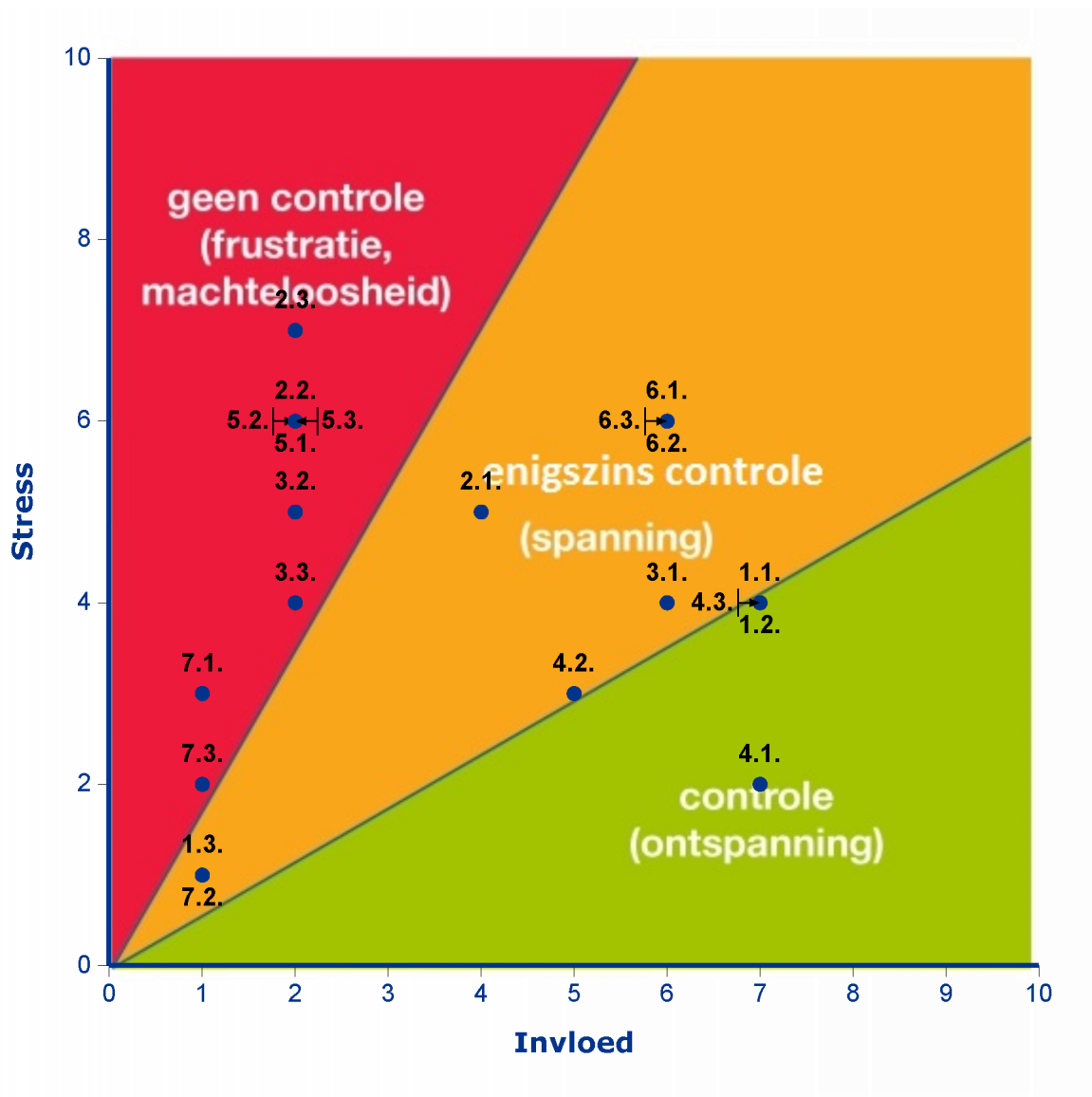
2. Jouw energie- en stressbronnen

Toelichting grafiek:

Vaak zijn we bij veel zaken betrokken, maar als die betrokkenheid doorslaat naar een negatieve emotionele betrokkenheid, dan ervaren we stress, frustratie of spanning. Indien we weinig tot geen invloed hebben op deze zaken, ervaren we zelfs machteloosheid.

Dit is weergegeven in de grafiek hieronder; op de verticale as, de mate van stress die jij beleeft bij een bepaald aspect en op de horizontale as, de mate van invloed die jij wel of niet hebt op dat betreffende aspect. De nummers in de grafiek (1.1, 1.2, 1.3, ...) vertegenwoordigen de nummers van de vragenlijst op de volgende pagina.

Grafiek: inzicht in stress en invloed



In dit overzicht staan alle antwoorden weergegeven die jij hebt ingevuld. Deze zijn verwerkt in de grafiek 'inzicht in stress en invloed' op de vorige pagina.

	Energie- en stressbronnen	Antwoord	Stress	Invloed
Sociale steun collega's				
1.1.	Kun je als dat nodig is je collega's om hulp vragen?	Altijd	4	7
1.2.	Kun je op je collega's rekenen wanneer je het in je werk wat moeilijk krijgt?	Geregeld	4	7
1.3.	Voel je je in je werk door je collega's gewaardeerd?	Geregeld	1	1
Relatie leidinggevende				
2.1.	Kun je als dat nodig is, je leidinggevende om hulp vragen?	Altijd	5	4
2.2.	Voel je je in je werk door je leidinggevende gewaardeerd?	Soms	6	2
2.3.	Krijg je voldoende ontwikkelmogelijkheden van jouw leidinggevende?	Soms	7	2
Ontwikkelmogelijkheden				
3.1.	In mijn werk heb ik de mogelijkheid om mijn sterke kwaliteiten te ontwikkelen.	Soms	4	6
3.2.	Ik kan mijzelf in mijn organisatie voldoende ontwikkelen.	Soms	5	2
3.3.	Mijn werk biedt mij de mogelijkheid nieuwe dingen te leren.	Soms	4	2
Autonomie				
4.1.	Besluit je zelf hoe je jouw werk uitvoert?	Vaak	2	7
4.2.	Beslis je zelf de volgorde van jouw werkzaamheden?	Vaak	3	5
4.3.	Heb je de vrijheid om problemen op het werk zelf op te lossen?	Geregeld	4	7
Werkdruk				
5.1.	Heb je vaak veel werk te doen?	Altijd	6	2
5.2.	Moet je erg snel werken?	Vaak	6	2
5.3.	Hoe vaak komt het voor dat je extra hard moet werken om iets af te krijgen?	Geregeld	6	2
Werk/prive balans				
6.1.	Hoe vaak komt het voor dat je moeilijk aan je verplichtingen thuis kunt voldoen, omdat je in gedachten steeds met je werk bezig bent?	Soms	6	6
6.2.	Hoe vaak komt het voor dat je weinig geniet van je partner/familie/vrienden omdat je over het werk piekert?	Geregeld	6	6
6.3.	Hoe vaak komt het voor dat jouw werktijden het moeilijk maken om aan je verplichtingen thuis te voldoen?	Soms	6	6
Organisatie				
7.1.	Hoe vaak ben je het niet eens met het beleid dat gevoerd wordt door jouw organisatie?	Soms	3	1
7.2.	Hoe vaak voel je je onveilig in jouw organisatie?	Nooit	1	1
7.3.	Hoe vaak ben je ontevreden over jouw salaris?	Soms	2	1

Bron: JD-R model van hoogleraar Arnold Bakker van de Erasmus Universiteit Rotterdam.

Aantekeningen

3. Jouw persoonlijke doelen

1 Wat zijn de doelstellingen van jouw organisatie?

Klanten op een goede manier van dienst zijn zodat ze klant blijven en een langdurige samenwerking aangaan.

2 Als jij iets in de organisatie zou kunnen veranderen, wat zou dat dan zijn?

meer duidelijkheid en overleg op de werkvloer, waardoor er minder miscommunicatie ontstaat.

3 Wat maakt het werk zinvol voor jou?

Mijn eigen klanten van dienst zijn en de waardering die ik van die klanten krijg. Ze bellen mij en dat doet mij goed en daarvoor zet ik me graag extra in, ook al gaat dat soms ten koste van mijn tijd thuis bij mijn man en kinderen.

4 Op welk nog te bereiken (persoonlijk) doel zou jij het meest trots zijn?

Als ik mijn studie kan afronden! Als ik kan groeien in de functie van relatiebeheerder en daar ook weer waardering uit krijg.

5 Wie kan jou het beste helpen om jouw doel te bereiken? Waarom juist deze persoon?

Ja, werk af te staan en mij de tijd geven om in een nieuwe functie te groeien. Nu zit ik te vol met werk dat makkelijk iemand anders kan doen en ik mezelf niet verder kan ontwikkelen.

4. Jouw energiegevers en energienemers

Energiegevers

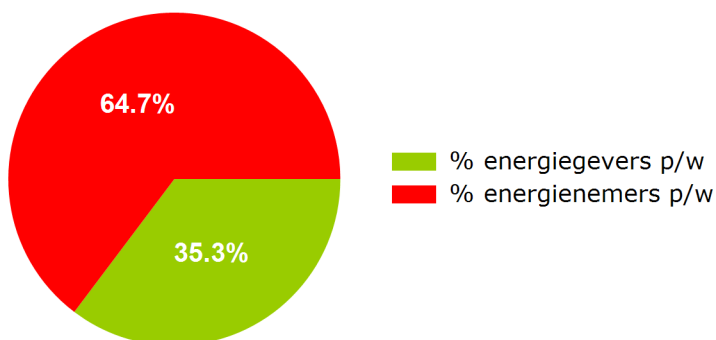
Nr	Functietaak	Energie cijfer	Aantal uren	Uitdaging	Vaardigheid
1	Klanten contacten	8	5	8	8
2	Ondersteuning geven aan administratieafdeling bij klanten	8	5	9	7
3	Begeleiden collega's	6	2	7	7

Energienemers

Nr	Functietaak	Energie cijfer	Aantal uren	Uitdaging	Vaardigheid
4	Samenstellen jaarrekeningen	2	15	3	8
5	Samenstellen aangiften	2	5	4	6
6	Werkoverleg	4	2	5	7

5. Jouw werkenergiebalans

Aantal uren pos. energie	Aantal uren neg. energie	Totaal uren per week	% pos. energie	% neg. energie
12	22	34	35.3	64.7



De term flow is bedacht en onderzocht door Mihaly Csikszentmihalyi (Amerikaanse psycholoog), hij heeft dit uitgebreid beschreven in zijn boek: Flow.

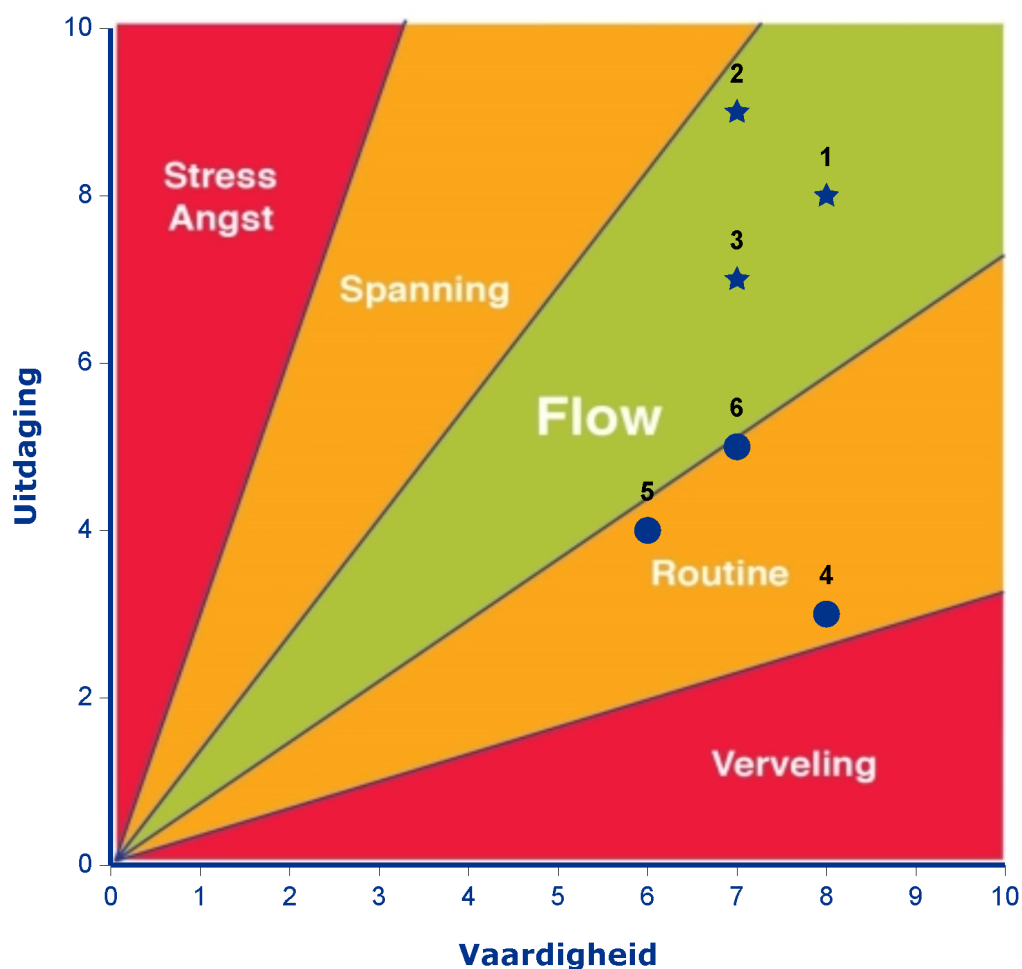
Flow: Je kunt je goed op je taken concentreren, vindt het uitdagend en leuk wat je doet en vergeet vaak de tijd als je aan het werk bent.

Stress/spanning: Indien je te weinig vaardig bent om deze taak uit te voeren, ervaar je een bepaalde mate van stress of spanning, oftewel de uitdaging voor die activiteit is voor jou te hoog.

Routine/verveling: Indien je heel vaardig bent om deze taak uit te voeren, ervaar je een bepaalde mate van routine of verveling, oftewel de uitdaging voor die activiteit is te laag voor jou.

Jouw energiegevers(★) en energienemers(●) zijn in deze flowgrafiek met nummers 1,2,... weergegeven. Deze nummers komen overeen met het overzicht van jouw energiegevers en energienemers op de vorige pagina.

6. Jouw persoonlijke flowgrafiek:



7. Jouw persoonlijke aantekeningen

Bij welke activiteiten in je werk of aspecten in de organisatie ervaar je stress of spanning? Wat is de belangrijkste oorzaak? Wat kun je hieraan doen?

	Activiteiten in stress of spanning	Oorzaak	Actie
1			
2			
3			
4			
5			
6			

Bij welke activiteiten in je werk ervaar je routine of verveling? Wat is de belangrijkste oorzaak van die routine of verveling? Wat kun je hieraan doen?

	Activiteiten in routine of verveling	Oorzaak	Actie
1			
2			
3			
4			

Als je kijkt naar jouw persoonlijke flowgrafiek, met welke activiteiten zit je dan in flow? Hoe kun je ervoor zorgen dat je je met die activiteiten nog meer gaat bezighouden?

	Activiteiten in flow	Reden	Actie
1			
2			
3			
4			



8. Jouw persoonlijk prioriteitenplan

Wat ga je nu minder doen in je werk zodat je minder energie verliest?

	Zaken die ik minder ga doen	Concrete actie
1		
2		
3		
4		

Wat ga je nu meer doen, zodat je meer energie krijgt van je werk?

	Zaken die ik meer ga doen	Concrete actie
1		
2		
3		
4		



Welke zaken wil je met je leidinggevende gaan bespreken?

	Zaken die ik met mijn leidinggevende ga bespreken
1	
2	
3	
4	

Welke zaken wil je in een coachtraject aan bod laten komen?

	Zaken die in een coachtraject aan bod moeten komen
1	
2	
3	
4	