

Wat maakt jou gelukkig in het werk?



Signaalkaart Werkgeluk

Naam: Herman Westerhof
Datum: 16 februari 2013

Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	3
2. Signaalkaart Werkgeluk Herman Westerhof.....	5
3. Toelichting op de uitslag.....	6
4. Tot slot.....	9



Signaalkaart Werkgeluk

Naam: Dhr. Herman Westerhof

Datum: 16 februari 2013

Inleiding

Op 16 februari 2013 heb jij, Herman Westerhof, de Signaalkaart Werkgeluk gemaakt. De Signaalkaart Werkgeluk brengt in kaart in hoeverre jij je op dit moment 'werkgelukkig' voelt en waar voor jou kansen en mogelijkheden zich bevinden om werkgeluk te behouden of te vergroten.

Werkgeluk

Mensen die werkgeluk ervaren geven aan met plezier naar het werk te gaan en voldoening uit het werk te halen. Bij doorvragen wordt dan vooral het werk en de werkomstandigheden positief beoordeeld. Te denken valt bijvoorbeeld aan fijne collega's, een prettige werksfeer en uitdagende werkzaamheden. Maar weerspiegelt dit eigenlijk wel werkgeluk? Uit onderzoek blijkt dat de mate waarin iemand werkgeluk ervaart, vooral wordt bepaald door het gedrag en slechts in geringe mate door de (werk)omstandigheden. Het zijn vooral de keuzes die iemand maakt en de wijze waarop iemand omgaat met zijn of haar (werk)omstandigheden die bepalen of iemand zich gelukkig voelt in zijn werk. Daarmee ontstaat er een interessante vraag: Hoe voeren wij regie over ons eigen werkgeluk?

Signaalkaart Werkgeluk

Met de Signaalkaart Werkgeluk wordt aan de hand van acht werkgelukwaarden in kaart gebracht in hoeverre jij op dit moment werkgeluk ervaart. Tevens wordt inzicht gegeven in jouw mentale belastbaarheid, wat weerspiegelt in welke mate jij op dit moment onbevangen en onbezorgd in jouw werksituatie staat.

Werkgelukwaarden

- Respect; De mate waarin je het gevoel hebt dat je serieus genomen wordt en je gerespecteerd wordt om wie je bent.
- Duidelijkheid; De mate waarin je het gevoel hebt dat je weet waar je aan toe bent. Je weet hoe je een concrete en efficiënte bijdrage kan leveren door de dingen die je doet, en dat wat je doet nuttig en belangrijk is.
- Cultuur; De mate waarin je het gevoel hebt dat je past in de organisatie, je jezelf thuis voelt in de werkomgeving en de werksfeer aangenaam is.
- Toewijding; De mate waarin je gedrevenheid aansluit bij je werk(-omgeving) en je het gevoel hebt dat je werkzaamheden aansluiten op jouw energiehuishouding en persoonlijke verwachtingen.
- Zelfvertrouwen; De mate waarin je het gevoel hebt dat je weet wat je kan en je begrijpt wat je doet. Het geloof dat je hebt in je eigen functioneren. Het gaat er hierbij om dat je weet waarom je het doet, je weet wat er van je wordt verwacht en dat je het gevoel hebt dat je hieraan kan voldoen.
- Veiligheid; De mate waarin jij je prettig en veilig voelt binnen jouw werkomgeving. De werksfeer, de onderlinge verhoudingen en de relatie met je leidinggevende spelen hierin een belangrijke rol.
- Waardering; De mate waarin jij waardering en erkenning ontvangt voor de bijdrage en inspanning die je levert. Zowel van de organisatie, je collega's, leidinggevende als van klanten en opdrachtgevers.
- Trots; De mate waarin jij je trots voelt op het resultaat van jouw werk. Dat je de dingen doet die jij belangrijk vindt, daar ook zelf bewust voor kiest en jij achter de visie of doelstelling van de organisatie staat.

Signaalkaart Werkgeluk

Naam: Dhr. Herman Westerhof

Datum: 16 februari 2013

Mentale belastbaarheid

Naast de werkgelukwaarden is tevens jouw mentale belastbaarheid in kaart gebracht. De mentale belastbaarheid bepaalt voor een groot deel hoe jij op dit moment prioriteiten bepaalt en hoe jij op dit moment in je werk staat. Hoe meer zorgen, onzekerheid, spanning, druk of stress je ervaart, hoe minder onbevangen je bent en hoe meer moeite je kan hebben om een open houding aan te nemen en situaties te relativeren. Het kan je daarnaast belemmeren kansen en mogelijkheden te zien en zelf sturing te geven aan je werksituatie en werkgeluk.

Jouw mentale belastbaarheid is in kaart gebracht door jouw draagkracht af te zetten tegen jouw draaglast. Onderstaande factoren worden hierbij gemeten.

Draagkracht	Draaglast
Zelfvertrouwen	Teleurstellingen uit het verleden
Energie	Stress of spanning in de huidige situatie
Opgedane ervaringen	Zorgen over de toekomst
Normen en waarden	Verplichtingen
Aanwezigheid van kennis en kunde	Zorgbelasting directe omgeving

De mentale belastbaarheid wordt visueel weergegeven in de vorm van een wijzer. De wijzer waarbij de volwassene een rugzak op zijn rug heeft, weerspiegelt de grootte van de draaglast afgezet tegen de draagkracht.

NB. Dit rapport is uitsluitend bestemd voor Herman Westerhof en de personen met wie hij de inhoud wil bespreken. Omdat individuen en situaties veranderen heeft het rapport slechts een beperkte geldigheidsduur.

Signaalkaart Werkgeluk

Naam: Dhr. Herman Westerhof

Datum: 16 februari 2013

Signaalkaart Werkgeluk Herman Westerhof

Werkgelukwaarden

Onderstaand wordt jouw score op de werkgelukwaarden in beeld gebracht. De oranje en rode figuren vragen, in het kader van werkgeluk, om extra aandacht.



Respect



Duidelijkheid



Veiligheid



Waardering



Cultuur



Trots



Toewijding



Zelfvertrouwen

Mentale belastbaarheid

Onderstaand wordt de verhouding tussen jouw draagkracht en de draaglast weergegeven. Dit wordt ook wel de DilemmaWaarde genoemd. Wanneer de wijzer op oranje of rood staat is het verstandig hier (extra) aandacht aan te besteden.



Signaalkaart Werkgeluk

Naam: Dhr. Herman Westerhof

Datum: 16 februari 2013

Toelichting op de uitslag

Respect

Respect wordt gekenmerkt door de mate waarin iemand het gevoel heeft serieus genomen te worden. Het is indicatief voor de beleving dat iemand gewaardeerd wordt om wie hij of zij is als persoon en het gevoel heeft in zijn of haar waarde te worden gelaten.

Herman Westerhof scoort gemiddeld op respect.

Met deze score op respect geeft Herman Westerhof aan niet altijd voldoende waardering te krijgen vanuit zijn werkomgeving om wie hij is als persoon. Hij ervaart niet altijd een gevoel van aanzien en respect en op zijn werk ervaart hij soms onvoldoende ruimte om zijn persoonlijke opvattingen te kunnen uiten of te delen met anderen. Ook komt het soms voor dat hij zich niet gewaardeerd voelt door zijn collega's om wie hij is als mens.

Duidelijkheid

Duidelijkheid wordt gekenmerkt door de mate waarin iemand het gevoel heeft te (willen) weten waar hij of zij aan toe is. Het is indicatief voor de mate waarin iemand ervaart al dan niet een concrete en efficiënte bijdrage te kunnen leveren en de dingen die gedaan (moeten) worden nuttig of belangrijk gevonden worden.

Herman Westerhof scoort gemiddeld op duidelijkheid.

Met deze score op duidelijkheid geeft Herman Westerhof aan soms niet precies te weten waar hij aan toe is, maar dit ook niet altijd nodig of gewenst te vinden. Meestal weet hij wel waar hij aan toe is of wat er verwacht wordt in het werk. Hij ervaart soms wel enige onduidelijkheid over wat nodig is, wat er precies moet gebeuren of bij wie hij daarvoor terecht kan. Wel ervaart hij dat de werkzaamheden momenteel efficiënter kunnen en dat meer duidelijkheid hieraan zou kunnen bijdragen, maar dat hij zelf ook niet precies weet wat hij hier zelf aan kan doen of bijdragen.

Veiligheid

Veiligheid wordt gekenmerkt door de mate waarin iemand zich prettig en veilig voelt in zijn werk of zijn werkomgeving. Het is indicatief voor de werksfeer, de onderlinge verhoudingen, de relatie met de leidinggevende en de mate waarin iemand het gevoel heeft bij fouten of vergissingen ondersteund te worden of juist bang is om gekort of bestraft te worden.

Herman Westerhof scoort neutraal op Veiligheid.

Met deze score op veiligheid geeft Herman Westerhof aan zijn werkomgeving en de werkomstandigheden niet als onplezierig of onveilig te ervaren, maar ook niet als prettig en ongedwongen. Hij maakt zich soms enige zorg over de onderlinge verhoudingen en hij is zich ook bewust afgerekend te kunnen worden op fouten of vergissingen. Hij heeft soms ook behoefte aan meer ondersteuning in het voorkomen van fouten en vergissingen, en hij maakt zich met enige regelmaat zorgen over de onderlinge verhoudingen.

Signaalkaart Werkgeluk

Naam: Dhr. Herman Westerhof

Datum: 16 februari 2013

Waardering

Waardering wordt gekenmerkt door de mate waarin iemand ervaart waardering en bevestiging te krijgen voor de werkzaamheden en inspanningen die hij levert in het werk. Hierbij gaat het vooral ook om de immateriële waardering en bevestiging en de mate waarin iemand wordt gezien en serieus genomen.

Herman Westerhof scoort laag op Waardering.

Met deze lage score op waardering geeft Herman Westerhof aan onvoldoende waardering en erkenning te krijgen voor zijn inspanningen en werkzaamheden. Ook al zet hij zich extra in, dan nog heeft hij het gevoel hiervoor niet de waardering te krijgen die hij eigenlijk verdient. Ook vraagt hij zich met grote regelmaat af waarom of waarvoor hij het eigenlijk allemaal doet en of het de inspanning of investering allemaal wel waard is.

Cultuur

Cultuur wordt gekenmerkt door de mate waarin iemand het gevoel heeft dat hij past in de organisatie en zich herkent in de waarden en normen van het bedrijf. Het gaat hier vooral ook of iemand zich thuis voelt in de werkomgeving, de werksfeer goed is en zijn manier van denken, leven en werken aansluiten bij die van de organisatie.

Herman Westerhof scoort neutraal op Cultuur.

Met deze score geeft Herman Westerhof aan zich niet altijd geheel thuis te voelen in de organisatie en dat de werksfeer soms niet geheel aansluit bij zijn normen en waarden. Soms ervaart hij keuzes te moeten maken of werkzaamheden te moeten verrichten waar hij niet geheel achter staat of die in een enkel geval indruisen tegen zijn persoonlijke normen en waarden. Ook kan het voorkomen dat hij soms het gevoel heeft niet geheel te kunnen handelen overeenkomstig zijn persoonlijke wensen en voorkeuren, en de werksfeer en werkomstandigheden daar ook niet altijd voldoende op aansluiten.

Trots

Trots wordt gekenmerkt door de mate waarin iemand met een voldaan gevoel terugkijkt op het resultaat van zijn werk. Het is kenmerkend voor de mate van enthousiasme en het gevoel dat de werkzaamheden die hij doet belangrijk zijn, iemand daar zelf ook voor kan kiezen en iemand met enthousiasme over zijn werk en de organisatie spreekt.

Herman Westerhof scoort laag op Trots.

Met deze lage score geeft Herman Westerhof aan niet of nauwelijks enthousiast te zijn over zijn werk of taak en ook zelden zelf tevreden te zijn over zijn geleverde prestaties. Hij kijkt zelden met een voldaan gevoel terug op de dingen die hij doet of bereikt heeft en op een aantal punten heeft hij kritiek of voelt hij zich niet gewaardeerd noch serieus genomen. Hij spreekt ook niet of nauwelijks in positieve zin over zijn werk of organisatie en hij vraagt zich vaak ook af hoe lang hij deze situatie nog vol kan houden.

Signaalkaart Werkgeluk

Naam: Dhr. Herman Westerhof

Datum: 16 februari 2013

Toewijding

Toewijding wordt gekenmerkt door de mate waarin de gedrevenheid van iemand aansluit bij zijn werkzaamheden en hij het gevoel heeft dat het werk aansluit op zijn energiehuishouding en zijn persoonlijke verwachtingen. Het is indicatief voor de mate van aandacht die iemand kan besteden aan het werk of de taak en de zorgvuldigheid die iemand legt in een goede en betrouwbare taakuitoefening.

Herman Westerhof scoort hoog op Toewijding.

Met deze hoge score geeft Herman Westerhof aan meestal voldoende aandacht te kunnen besteden aan zijn werk en zichzelf niet of nauwelijks te moeten motiveren om hieraan voldoende zorg te besteden. Zijn interesses sluiten meestal ook goed aan bij het werk of wat de organisatie van hem vraagt. Het komt ook niet of nauwelijks voor dat hij zichzelf moet oppeppen om het werk naar behoren te verrichten. Meestal levert het werk hem meer energie op dan dat het hem kost en het komt ook niet of nauwelijks voor dat het hem aan aandacht en energie ontbreekt om zijn werk naar behoren te kunnen verrichten. Meestal heeft hij zijn aandacht goed bij het werk en denkt hij zorgvuldige afwegingen te kunnen maken ten aanzien van de kwaliteit en betrouwbaarheid ervan.

Zelfvertrouwen

Zelfvertrouwen wordt gekenmerkt door de mate waarin iemand zich in algemene zin zeker voelt van zichzelf in relatie tot het werk en de uit te voeren werkzaamheden. Hieronder wordt tevens verstaan in hoeverre iemand tevreden is met zichzelf, zich al dan niet gelijkwaardig acht aan anderen of collega's en de mate waarin iemand zichzelf zal presenteren of aanbevelen.

Herman Westerhof scoort neutraal op Zelfvertrouwen.

Met deze score geeft Herman Westerhof aan soms onvoldoende zelfverzekerdheid te ervaren met betrekking tot zijn werk en de door hem uit te voeren werkzaamheden. Hij ervaart soms dat er dingen van hem worden gevraagd waar hij niet geheel achter staat, niet goed in is, onvoldoende voor is toegerust of eigenlijk niet (meer) toe in staat is. Ook twijfelt hij soms aan zichzelf en vraagt hij zich wel eens af of hij wel genoeg talent heeft, goed genoeg is of nuttig of gewenst is.



Signaalkaart Werkgeluk

Naam: Dhr. Herman Westerhof

Datum: 16 februari 2013

Tot slot

De uitslag van de Signaalkaart Werkgeluk reikt handvatten aan, zodat jij op jouw werksituatie kunt reflecteren. Wat geeft energie en voldoening? En wat kost energie? De uitkomst kan aanleiding zijn om gemaakte keuzes te heroverwegen of aandacht te schenken aan specifieke onderwerpen. Ook kan de uitslag gemaakte ontwikkeling en voortgang inzichtelijk maken, wanneer dit de tweede keer is geweest dat jij de Signaalkaart hebt ingevuld.

Mogelijk ook ontstaat er de behoefte aan verdieping, zodat niet alleen inzicht ontstaat in of je werkgelukkig bent en wat dit voor jou betekent, maar ook hoe jij zelf (beter) sturing kunt geven aan het realiseren of behouden van jouw werkgeluk. Wij adviseren jou in dit kader de Werkgeluk Index te maken.

Veel werkgeluk gewenst!

