

# Daan Demo



## Hoe beleef je je werk?

De meeste mensen functioneren het best en beleven het meeste plezier aan hun werk wanneer er evenwicht is tussen de eisen die aan hen gesteld worden (bijvoorbeeld werktempo en complexiteit) en hun belastbaarheid (o.a. veerkracht, regelmogelijkheden en de steun vanuit je omgeving). Hoe zit dat bij jou?

Je hebt een vragenlijst ingevuld met vragen over je werkbeleving. Hierbij is ingegaan op je ervaringen in het werk en je ideeën over de organisatie.

In dit rapport vind je een samenvatting van je scores op basis van je antwoorden. Hieronder is je algemene tevredenheid te vinden. Dit zegt iets over je algemene werkbeleving. Op de pagina's die volgen, lees je meer over de verschillende aspecten van werkbeleving waarover je vragen hebt beantwoord.

Je kunt van elk onderwerp zien of er sprake is van een aandachtspunt of niet. De betekenis van de scores is als volgt:

1. Belangrijk aandachtspunt
2. Aandachtspunt
3. In orde
4. Prima in orde

De normgroep die gebruikt is om jouw scores mee te vergelijken is: **Zonder norm**.

## Hoe tevreden ben je?



ZEER  
TEVREDEN

### Tevredenheid

Tevredenheid in het werk is belangrijk. Mensen die tevreden zijn met hun werk, gaan met plezier naar hun werk en behalen betere resultaten. Je geeft aan heel tevreden te zijn met je huidige werksituatie. Dat je tevreden bent, is natuurlijk prettig. Maar misschien zijn er toch een paar punten die je zou willen veranderen. Die punten zou je kunnen bespreken met iemand die je kan helpen je werksituatie aan te passen, zoals je leidinggevende.

## Hoe voel je je in het algemeen?

### Positieve gevoelens

Je zit goed in je vel; je voelt je prettig en energiek.  
Waarschijnlijk heeft dat een positief effect op je collega's en de werksfeer in het algemeen.

---

**PRIMA IN ORDE**

### Stress

In je werk heb je niet veel last van stress. Gevoelens van stress worden vaak als onplezierig ervaren. Toch is af en toe wat stress niet te vermijden en ook niet onoverkomelijk. Maar als de ervaren stress langdurig zeer hoog is, is het tijd om hierop actie te ondernemen. Dat lijkt in jouw geval niet nodig.

---

**IN ORDE**

### Burn-out

Gevoelens van leegte, geestelijke uitputting en zich opgebrand voelen wijzen erop, dat iemands veerkracht sterk verminderd is. Wanneer hiervan sprake is, is dit een serieus te nemen waarschuwing. Gevoelens van leegte en geestelijke uitputting ken jij gelukkig nauwelijks.

---

**IN ORDE**

## Wat vraagt energie?

### Werkdruk

Je ervaart relatief weinig werkdruk. Je vindt niet dat je te veel werk moet doen of te veel verantwoordelijkheid moet dragen. Een zekere werkdruk hoort doorgaans bij het werk. Toch zullen veel werknemers zich niet prettig voelen wanneer de werkdruk als te hoog ervaren wordt of te lang aanhoudt; dan is het zinvol te kijken naar mogelijkheden om de druk te verminderen. Echter, ook te weinig werkdruk kan tot problemen leiden. Meer taken of verantwoordelijkheden krijgen kan in dat geval het werkplezier en productiviteit vergroten.

**IN ORDE**

---

### Balans werk-privé

Over de balans tussen je werk en je privéleven ben je redelijk tevreden. Het één gaat meestal niet ten koste van het ander. Meestal lukt het je wel om je tijd goed te verdelen of om de juiste prioriteiten te stellen. Wanneer je een balans ervaart tussen werk en privé draagt dat bij aan je werktevredenheid.

**IN ORDE**

---

### Overeenstemming

Je vindt dat je werk en je werkomgeving redelijk goed bij je passen. Je interesses, talenten en wensen sluiten aan bij het werk dat je doet. Wanneer je interesses, talenten en wensen goed overeenstemmen met je functie-inhoud, zal dat bijdragen aan je werkplezier.

**IN ORDE**

---

## Hoe ga je met deze energievreter(s) om?

### Regelmogelijkheden

Je vindt dat je voldoende ruimte krijgt om je werk naar je eigen inzicht te regelen en te organiseren. Wanneer de werkdruk hoog is, kun je daar redelijk flexibel mee omgaan. Doorgaans wordt werkgeluk positief beïnvloed door het hebben van regelmogelijkheden.

**IN ORDE**

---

### Goede sociale relaties met collega's

Goede sociale relaties op het werk worden vaak als zeer waardevol ervaren. Andersom kan het ontbreken van onderlinge steun en loyaliteit een zeer negatief effect hebben op je werkplezier. De relatie met collega's ervaar jij als zeer positief. Er is veel onderlinge steun en loyaliteit. Je voelt je heel prettig binnen je afdeling of binnen de organisatie als geheel.

**PRIMA IN ORDE**

---

### Altruïsme

Met altruïsme wordt in dit verband bedoeld dat de werknemer iets doet voor collega's, zonder daar iets voor terug te verlangen. Jij doet in je werk regelmatig iets voor collega's of anderen in je werkomgeving. Dit zal waarschijnlijk een positieve invloed hebben op de relatie met je collega's.

**IN ORDE**

---

## Hoe betrokken ben je bij je organisatie?

### Betrokkenheid

Je voelt je betrokken bij de organisatie waar je werkt. Je vindt dat je er op je plaats bent. Je betrokken voelen bij het bedrijf en je er op je plek voelen heeft invloed op de werktrouw en loyaliteit. Loyale werknemers blijven langer en zijn vaak meer gedreven in hun werk.

**IN ORDE**

---

### Imago

Het imago van de organisatie ervaar je als goed. Je hebt de indruk dat de meeste mensen positief denken over de organisatie. Hoe de buitenwereld denkt over de organisatie kan ook een positieve invloed hebben op jouw werktevredenheid.

**IN ORDE**

---

### Intentie tot vertrek

Blijkbaar heb je het gevoel dat je in je functie en binnen de organisatie goed op je plaats bent. Jij bent totaal niet van plan de organisatie te verlaten.

**LAAG**



## Tot besluit

Lees het rapport kritisch. Als je een conclusie herkent, probeer dan voor jezelf na te gaan: welke acties moet je ondernemen om je werkbeleving te verbeteren of juist zo te houden?

Het kan ook zijn dat je je niet herkent in de conclusies. Wat in dit rapport staat is weliswaar op jouw eigen antwoorden gebaseerd, maar het kan toch iets anders liggen dan zoals het beschreven staat. Probeer dan voor jezelf te bedenken, het liefst aan de hand van concrete voorbeelden, hoe jij er wat betreft je werkbeleving voorstaat.

### Op zoek naar advies?

Het kan heel nuttig zijn hier eens met anderen over te spreken: vrienden, collega's, je leidinggevende, de HRM-adviseur van de organisatie waar je werkt, of een adviseur van buiten de organisatie. Zij kunnen je eventueel ook helpen als je iets wilt veranderen. Is alleen bespreken niet genoeg, denk dan eens aan het inschakelen van een coach.

### En nu?

Nu begint het natuurlijk pas. Tijd voor actie! Want je werkbeleving is belangrijk, je prettig voelen in je werk zorgt voor energie en vitaliteit in je werk. Maak dus op basis van dit rapport een actieplan voor jezelf.