

voldoening

DOWNLOADEN
& OPSLAAN



ONLINE
COACHPROGRAMMA
KOERS BEPALEN[©]



Voldoening

We zijn ons doorgaans niet zo bewust van onze waarden, waardoor we signalen negeren of keuzes maken die achteraf niet goed uitpakken. Dit kan op termijn leiden tot stress, psychische klachten en stevige tegenzin. Maar het begint met een onvoldaan gevoel. We voelen dat er iets niet klopt, maar kunnen de vinger er niet precies op leggen. Als je daar langere tijd aan voorbij gaat, wordt het er iet beter op. Daarom is de opdracht over waarden een belangrijk onderdeel in Koers Bepalen. Om later in het traject de juiste keuzes te kunnen maken, staan we eerst stil bij voldoening en de signalen die jou vertellen dat er iets ontbreekt.

De acht belangrijkste oorzaken waarom werk geen voldoening geeft, zie je hieronder met een onderverdeling van de gevolgen of uitingen. Welke oorzaak herken jij het meest?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Te weinig verbondenheid | <ul style="list-style-type: none">• Er is geen teamgevoel• Je voelt je niet verbonden met de doelstellingen |
| <input type="checkbox"/> Onvoldoende waardering | <ul style="list-style-type: none">• Je krijgt geen feedback• Je krijgt alleen negatieve feedback• Het werk staat niet in verhouding tot je salaris• Bonussen worden niet eerlijk verdeeld |
| <input type="checkbox"/> Te weinig betekenis | <ul style="list-style-type: none">• Je vindt hetgeen je doet niet zinvol• Je weet niet waar je aan bijdraagt |
| <input type="checkbox"/> Gebrek aan autonomie | <ul style="list-style-type: none">• Je werk wordt gecontroleerd• Je gaat niet over je eigen agenda• Alles gebeurt in overleg |
| <input type="checkbox"/> Onbalans werk/privé | <ul style="list-style-type: none">• Je kan je werk niet goed combineren thuis• Je werkt structureel over• Je bent altijd bereikbaar |
| <input type="checkbox"/> Te weinig uitdaging | <ul style="list-style-type: none">• Je werk bestaat al jaren uit dezelfde taken• Je verantwoordelijkheden nemen af• Je werk bestaat uit te veel repeterende klussen |
| <input type="checkbox"/> Onvoldoende zelfontplooiing | <ul style="list-style-type: none">• Je werk is voorspelbaar geworden• Je ontwikkeling wordt niet gestimuleerd• Je rol of taken passen niet goed bij je |

Je kan in de lijst aanvinken welke oorzaak je herkent. Dat kunnen meerdere oorzaken zijn, zelfs alle acht. Maar het kan ook slechts om èèn kenmerkende uiting gaan, waardoor jij met toenemende tegenzin je werk doet.

Reflectie

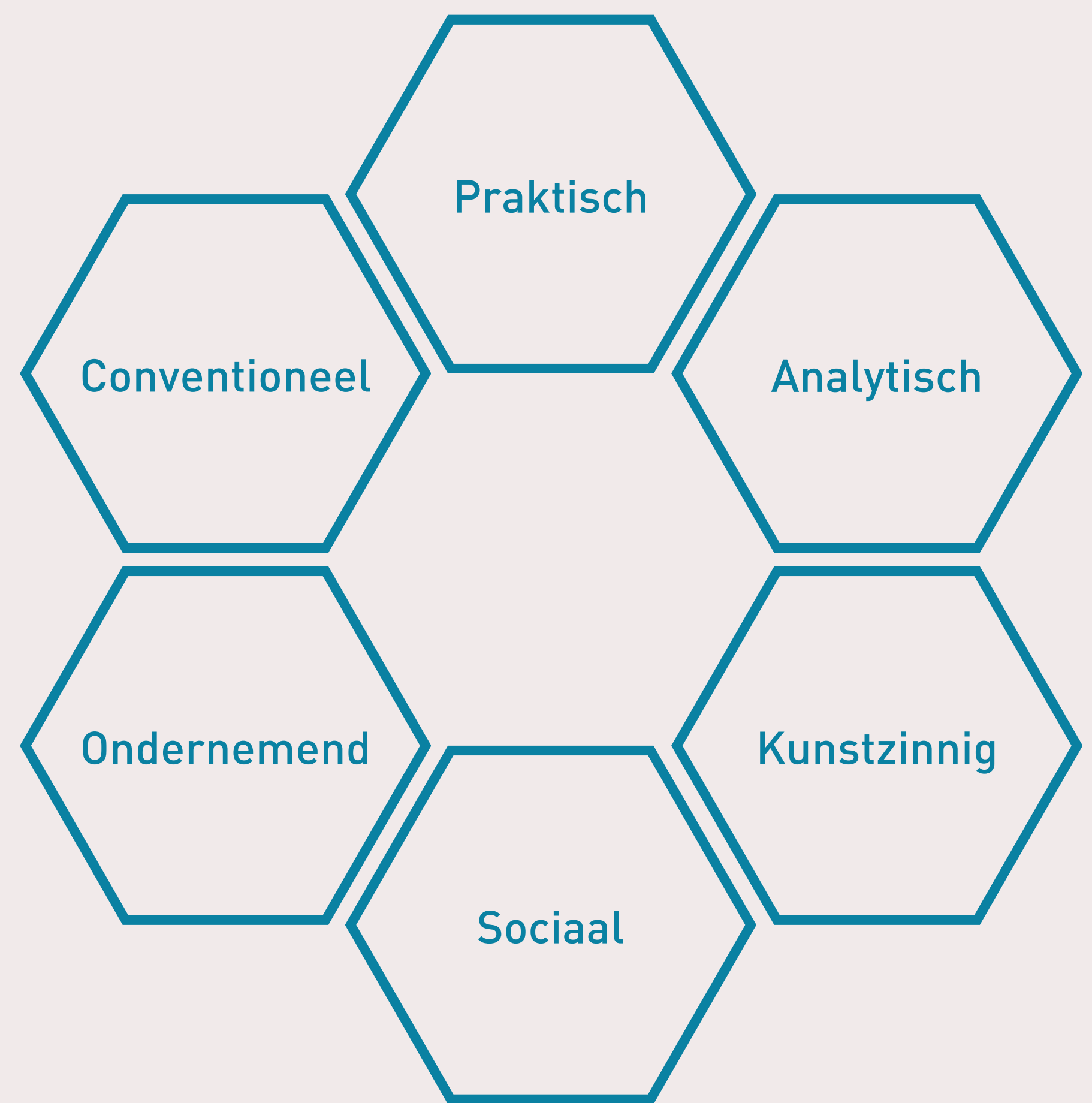
- Welke uiting(en) van de door jou aangevinkte oorzaken zijn voor jou van toepassing?

Beroepsomgeving

Voldoening ontstaat als je jouw persoonlijke drijfveren en waarden terug ziet in je werk. Daarnaast speelt je persoonlijkheid een belangrijke rol. Talenten, kwaliteiten en vaardigheden zorgen ervoor dat je energie krijgt van je werk en resultaten bereikt. De best-passende beroepsomgeving kunnen we daar niet los van zien. Het model hiernaast (Holland) biedt ondersteuning bij het maken van loopbaankeuzes. In dit model gaat het om combinaties van voorkeuren die tezamen opties voor beroepen en kenmerkende aspecten oplevert.

Welke 3 voorkeuren passen het best bij jou?

Je kan jouw voorkeuren hieronder aanvinken.



PRAKTISCH - de doeners

Dit zijn nuchtere, aardse mensen met een volhardende houding en technische en praktische vaardigheden. Ze houden van natuur, sport, machines en gereedschap. Ze kunnen niet de hele dag stil zitten, ze willen in beweging zijn of iets met hun handen doen. Zichtbaar resultaat; dat motiveert. Dit menstype is actiegericht, houdt van snelle besluiten en van afwisseling in de werkdag.

ANALYTISCH - de denkers

Dit type mens is nieuwsgierig, onafhankelijk, introvert, methodisch en precies. Je vindt ze vaak terug in intellectuele beroepsgroepen. Zo kan je denken aan exacte wetenschappen, zoals biomedische beroepen, de gezondheidszorg, bouwkunde, maar ook aan financiën en IT. Ze houden van complexiteit, projectmatig werk en het uitdenken van strategieën/scenario's. Ze hebben een scherp oog voor fouten.

ONDERNEMEND - de overtuigers

Hun werkhouding is onafhankelijk, energiek, dominant en ambitieus. Dit zijn mensen die graag invloed willen hebben op anderen om doelen te realiseren. Je vindt dit type vaak terug in managementfuncties. Ze zien kansen, zijn besluitvaardig en bereid om enig risico te nemen en kunnen anderen daarvoor enthousiasmeren.

CONVENTIONEEL - de organisatoren

Ze houden zich het liefst bezig met systematisch werk, omdat ze ordelijk, conformistisch en gewetensvol zijn. Ze hechten waarde hieraan, omdat dit niet alleen voor henzelf belangrijk is, maar ook voor de ander (vinden ze). Betrouwbaarheid, werkafspraken en duidelijkheid zijn termen die goed bij dit menstype past.

KUNSTZINNIG - de ontwikkelaars

Kenmerkend is de impulsieve, sensitieve en onafhankelijke houding. Dit menstype is non-conformistisch. Ze houden niet zo van regels en opgelegde systemen. Je vindt ze terug in een omgeving waar activiteiten ongestructureerd ontplooid kunnen worden. Ze hebben out-of-the-box ideeën en oplossingen. Dit menstype houdt van eigenheid en heeft een goed ontwikkeld gevoel voor stijl of sfeer.

SOCIAAL - de helpers

Dit zijn coöperatieve, hulpvaardige en begripvolle mensen. Ze houden er van om samen te werken in een organisatie waar mensen geïnformeerd, onderwezen, genezen of ontwikkeld worden. Ze willen van betekenis zijn voor de ander

De voorkeur waar jij je het meest in herkent, zegt iets over de omgeving waarin jij je thuis zal voelen en waarom dat zo is. De andere twee voorkeuren zeggen iets over passende taken, een resultaat en jouw verantwoordelijkheden. De combinatie van voorkeuren zie je terug in beroepen en functies.

Bijvoorbeeld: Sociaal - Analytisch - Praktisch

Dit zou iemand kunnen zijn die werkt als testpsycholoog, orthopedagoog of WMO-consulent. Dit zijn functies bij: een werving en selectiebureau, een jeugdzorginstelling of de gemeente,

Bijvoorbeeld: Ondernemend - Kunstzinnig - Praktisch

Dit zou een social media adviseur, trainingsacteur, docent NT2 of journalist kunnen zijn. Dit kunnen functies zijn bij een (non) profit-organisatie, het onderwijs of de media.

Welke drie voorkeuren passen het beste bij jou? Let op; dit is slechts een eerste gedachtenoefening, geen beroepskeuzemoment.

Wat is volgens jou een passende werkomgeving op basis van de zes voorkeuren?

De 2 andere voorkeuren zeggen iets over taken, resultaten, verantwoordelijkheden. Beschrijf nu kort per voorkeur aan welke taken, resultaten of verantwoordelijkheden jij denkt bij deze voorkeuren.

Basisbehoeften

Er is uitvoerig onderzoek gedaan naar de belangrijkste elementen in werk. Uit deze onderzoeken is gebleken dat 3 factoren daarbij een rol spelen.

Niet iedereen vindt verbondenheid even belangrijk en dat geldt ook voor autonomie of competentie. De volgorde en de mate waarin de elementen belangrijk zijn, verschilt per persoon.

De vraag is hoe jij deze drie belangrijke elementen van werk nu ervaart en hoe je het idealiter zou willen ervaren.

Op de volgende bladzijdes kan je jouw eigen definities van deze 3 elementen uitwerken. Maar voordat je dat doet, raad ik je aan om eerste deze korte opdracht te doen:

1. Pak een pen en papier
2. Zet een timer op 1 minuut
3. Gebruik de timer per element (je doet deze oefening dus 3x)
4. Noteer zo veel mogelijk woorden die jij associeert met het element
5. Blijf net zo lang doorschrijven tot de tijd om is

Verbondenheid

Competentie

Autonomie

Verbondenheid

Wat versta jij precies onder verbondenheid en hoe zie je dat nu terug in je werk? Wat zijn kenmerken van verbondenheid en met wie en/of wat voel jij je verbonden op je werk? Als dat nu ontbreekt, wat mis je dan op dit gebied? Je kan de zojuist genoteerde woorden hierbij gebruiken.

Competentie

Wanneer je voelt dat je competent bent, dan krijg je positieve feedback van je werk: je ziet resultaat en ervaart eigen waardering. Je competenties inzetten onder de juiste omstandigheden draagt ook bij aan flow: je werk gaat je redelijk makkelijk af en je voelt dat je leert. Competent zijn, betekent vaardig zijn. Vaardigheden maken dat je jouw talent kunt benutten. Ze zijn in je werk dus van wezenlijk belang.

Echter, het is ook belangrijk dat je merkt dat je steeds bijleert, dat je ontwikkeling ervaart in je werk. Dat kan soms met een beetje spanning gepaard gaan. Daar pluk je later weer de vruchten van. Hoe en wanneer ervaar jij dat je competent bent? En hoe en wanneer constateer je dat je professioneel ontwikkelt?



Autonomie

Wellicht denk je dat dit over zelfstandigheid of onafhankelijkheid gaat. Autonomie betekent in dit geval dat je ruimte hebt om zelf te bepalen wat prioriteit heeft en dat je zelf kan besluiten hoe je jouw werk doet. Hoe meer we regels opgelegd krijgen, hoe meer het aan autonomie ontbreekt. Aan de andere kant kunnen we autonomie niet los zien van regels of kaders; jouw eigen kaders en de kaders die horen bij de omgeving.

Wat is autonomie voor jou? Wat heb je nodig om je werk goed te doen en wat verwacht je hierbij van je werkgever? Binnen welke kaders kan/wil jij autonomie ervaren?

Nog iets over bevlogenheid

Wie bevlogen zijn werk doet, verliest weinig energie tijdens het werk. Sterker nog, werk levert in dat geval ook energie op. Het lijkt misschien een utopie, maar dat is het niet. Het gaat er om dat je weet wanneer jij bevlogenheid ervaart en daar ook naar handelt.

Om bevlogenheid te laten ontstaan, moet er in je werk voldoende sprake zijn van de voor jou specifieke energiebronnen, je persoonlijke hulpbronnen. Wat geeft jou energie in je werk?

Bevlogenheid ervaar je bewust wanneer je sterk en fit genoeg bent om een stapje extra te doen en wanneer je een beroep moet doen op je mentale veerkracht. Als je bevlogen bent, bestempel je je werk als nuttig, uitdagend en inspirerend en ben je er trots op. Je gaat op in je werk. Zodanig dat je de tijd uit het oog verliest (= focus).

Het is goed om je te realiseren dat bevlogenheid er niet altijd is, dat je niet de hele dag bevlogen kunt zijn. Iedereen heeft wel eens een rotdag, een vervelende klus of een discussie met een collega. Het gaat om de balans. In de juiste balans, maakt zo'n rotdag, vervelende klus of lastige collega niet uit. Dat kan je dan prima aan.

Misschien ervaar je al geruime tijd geen bevlogenheid meer, maar was het er ooit wel. Waar kijk je met tevredenheid op terug? Wanneer heb jij bevlogenheid ervaren? Wat was kenmerkend voor deze situatie? Wat deed je? Waar droeg je aan bij? Wat waren op dat moment je persoonlijke hulpbronnen?

Noteer dit op de volgende bladzijde.

Bevlogenheid is voor mij....

Bevlogenheid kan je ook bij anderen zien. Denk dan eens aan iemand waarvan jij vindt dat hij of zij bevlogen is. Waar zie je dat aan? Wat maakt dat je bij diegene bevlogenheid herkent? Noteer hieronder eens twee of drie namen van mensen (je hoeft ze niet persoonlijk te kennen) die volgens jou in hun werk bevlogenheid ervaren en noteer per persoon in enkele steekwoorden hoe dat er in de praktijk uit ziet.

Als je nu naar deze steekwoorden kijkt. Wat mis je zelf het meest? Noteer de steekwoorden en geef daarbij voor jezelf een korte en concrete toelichting:



Conclusies

Je hebt nu een beeld gekregen van datgene wat voor jou belangrijk is om voldoening te ervaren, je hebt een beeld gekregen van de kenmerken van een passende werkomgeving, je hebt de basisbehoeften van werk voor jezelf geconcretiseerd en je hebt bepaald wat jou meer bevlogenheid in je werk kan opleveren.

Door te onderzoeken wat je belangrijk vindt in je werk, ben je in staat bewustere keuzes te maken en regie te nemen over je loopbaan. Ook kunnen frustrerende situaties worden verklaard, waardoor je een situatie beter kunt accepteren om vervolgens te kijken waar ruimte voor verbetering mogelijk is. Kan je iets veranderen in de huidige situatie waardoor je voldoening weer kan toenemen? Noteer op de volgende bladzijde enkele acties om dit verder te concretiseren en/of te doen.

Wat kan je doen om meer voldoening en bevlogenheid in je huidige werksituatie te ervaren?

- Waar zit nog ruimte voor verbetering?
- Wat heb je daarbij nodig?
- Wie kan je daarbij helpen?
- Welke acties kan je daar aan verbinden?

Noteer 3 actiepunten en maak ze concreet en haalbaar.

Vergeet er niet bij te vermelden wanneer je dit zult doen. En begin dan met het actiepunt waar je het snelst effect van zult merken.