

PERSOONLIJK PROFIEL

[Naam]



Datum
[dd maand jzzz]

1. Inleiding	3
2. Overzicht	4
3. Stressoren	5
4. Energiebronnen	11
5. Persoonlijke hulpbronnen	21
6. Mentale energie	24



1. INLEIDING

Inleiding

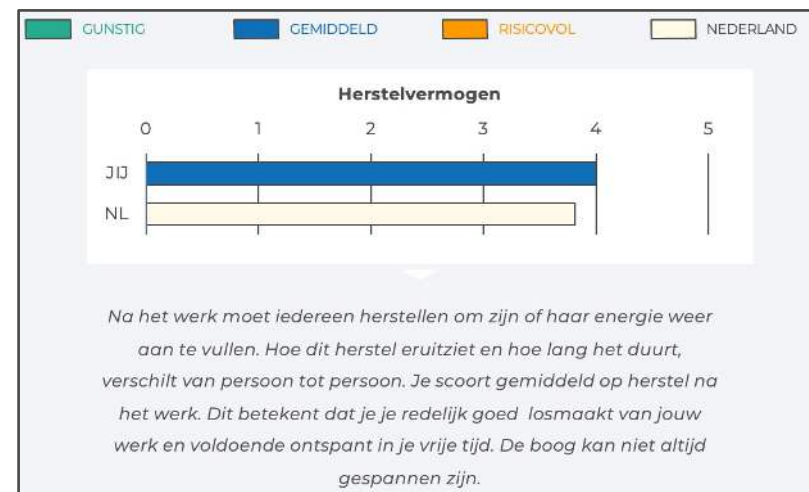
Je hebt de Arbometer ingevuld. Op basis van jouw ingevulde antwoorden ontvang je bij deze jouw persoonlijke profiel. Je persoonlijke resultaten worden hierin vergeleken met de gemiddelde Nederlandse werknemer. Daarnaast wordt er per onderwerp een tekstuele samenvatting gegeven met daarin een duiding van de resultaten. Op die manier helpt de Arbometer jou inzicht te verkrijgen in jouw zogenaamde 'energievreter' (stressoren) en 'energiegevers' (energiebronnen). Ook komen jouw persoonlijke hulpbronnen en jouw mentale energie terug in dit profiel. Hopelijk kun je dit rapport gebruiken om jouw werksituatie waar wenselijk te verbeteren.

Achtergrond

Het Job-Demands-Resources model (JD-R-model) is wetenschappelijk ontwikkeld. Het Energiekompas heeft dit vertaald naar een praktijkgerichte vragenlijst en conclusies. De data is verzameld met en geanalyseerd door Onderzoekdoen.nl. Dit alles is samengevat in de 'Arbometer', een tool van ADXPert.

Leeswijzer

In *Figuur 1* wordt een voorbeeld van een resultaat getoond. Voor elk onderwerp, bestaande uit een of meerdere vragen, wordt in een grafiek jouw resultaat vergeleken met het resultaat van de gemiddelde Nederlandse werknemer. Een groene balk betekent dat jij relatief 'gunstig' scoort, een blauwe balk dat jij 'gemiddeld' scoort, en een oranje balk dat jouw score 'risicovol' is. Bij elk type resultaat hoort een tekstuele samenvatting, deze wordt onder de grafiek getoond.



Figuur 1: voorbeeldresultaat

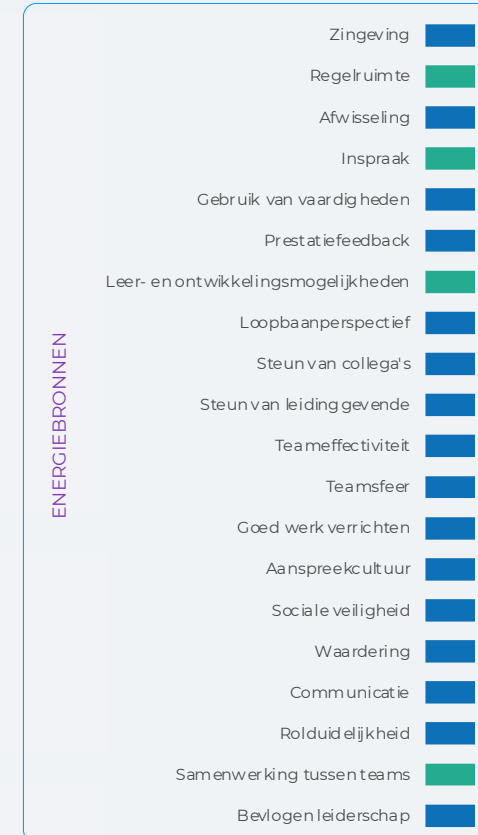
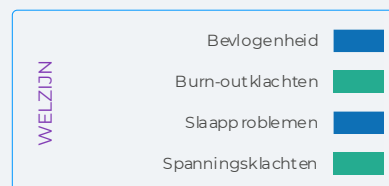
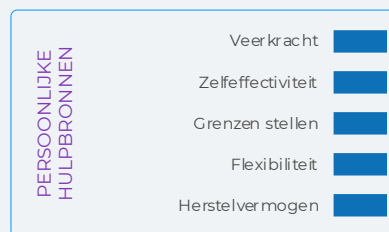


2. OVERZICHT

In dit hoofdstuk wordt een overzicht getoond van je resultaten.

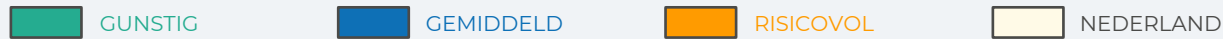
Toelichting

In dit hoofdstuk wordt weergegeven hoe je op alle onderdelen in het onderzoek hebt gescoord. In de hoofdstukken hierna wordt per thema ieder onderwerp verder toegelicht. De kleur per onderdeel geeft aan hoe je scoort ten opzichte van de gemiddelde Nederlandse medewerker: een **groene** balk betekent dat jij relatief 'gunstig' scoort, een **blauwe** balk dat jij 'gemiddeld' scoort, en een **oranje** balk dat jouw score 'risicovol' is. Maar onthoud: of dit goed of slecht is bepaal jij zelf! Denk na over welke scores je acceptabel vindt en welke je wilt verbeteren.

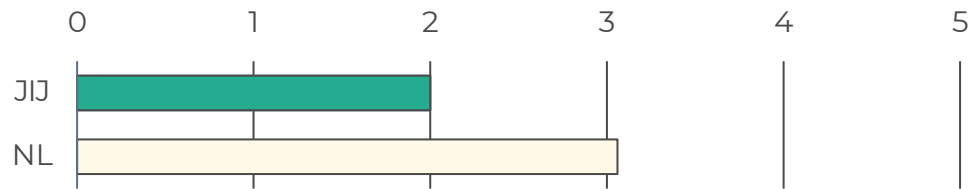


3. STRESSOREN

Stressoren zijn werkkenmerken die mogelijk belastend zijn voor je. Ze hebben te maken met de inhoud van jouw werk en taken, ondersteunende middelen die je kunt inzetten om tot een goed resultaat te komen, de samenwerking met collega's en de verwachtingen die er over en weer zijn. Als er geen energiebronnen tegenover de stressoren staan, dan heb je het waarschijnlijk zwaar in je werk en is het plezier ver te zoeken. In dit hoofdstuk staan jouw scores op de verschillende onderdelen weergegeven.

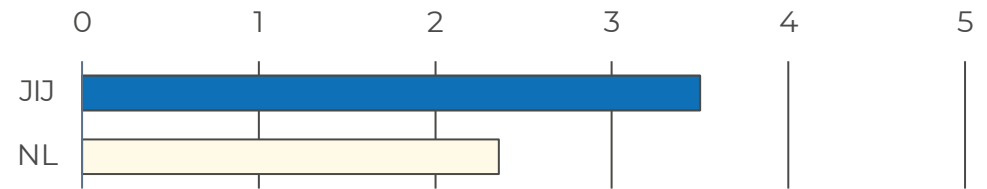


Werkdruk



Werkdruk gaat over de hoeveelheid werk en de mate waarin je genoeg tijd hebt om jouw werk af te krijgen. Jouw werkdruk is relatief laag. Indien je dit vervelend vindt kan je wellicht taken van collega's overnemen of met jouw leidinggevende overleggen over meer werk.

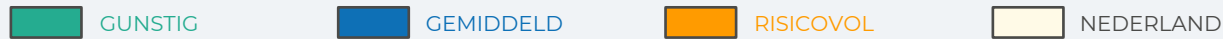
Bereikbaarheidsstress



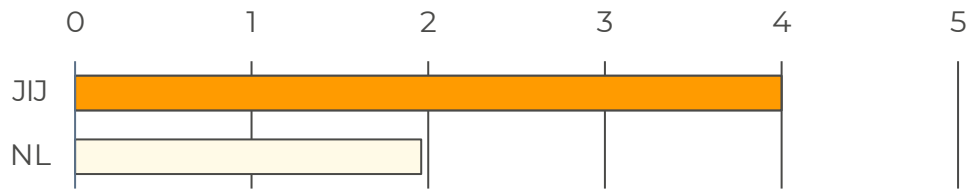
Je geeft aan dat je je af en toe, maar lang niet altijd, verplicht voelt om voor je werk bereikbaar te zijn.



3. STRESSOREN

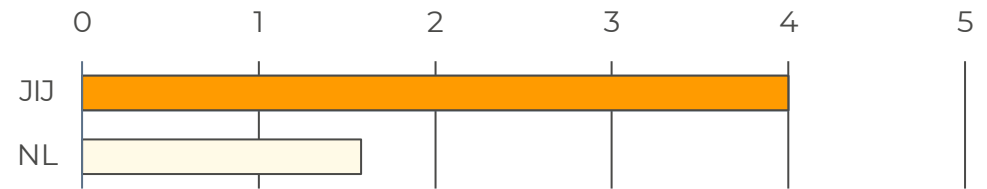


Werk- privéconflict



Je geeft aan dat je regelmatig of vaak door je werk in je privéleven in de problemen komt. Probeer om met je leidinggevende duidelijke afspraken te maken over je taken en verantwoordelijkheden zodat je werk je privéleven minder verstoort.

Privé- werkconflict



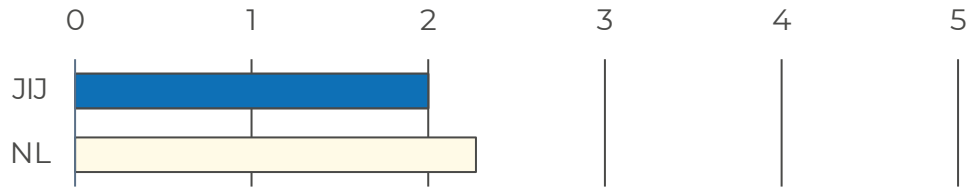
Je geeft aan dat je regelmatig of vaak door je privéleven op het werk in de problemen komt. Probeer om met je partner (of anderen) duidelijke afspraken te maken zodat je op je werk minder in de problemen komt. Breng je leidinggevende ook op de hoogte en maak eventueel afspraken om je werk tijdelijk aan te passen.



3. STRESSOREN

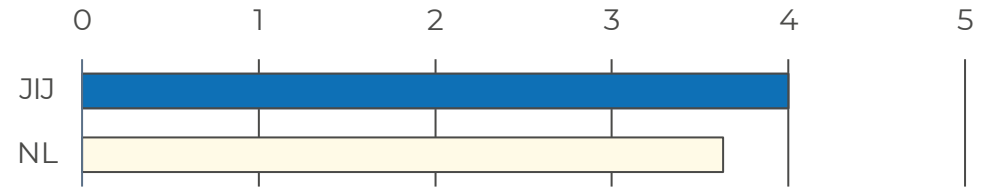
■ GUNSTIG ■ GEMIDDELD ■ RISICOVOL NEDERLAND

Emotionele belasting



Emotioneel belastend werk kan veel spanning geven en daardoor vervelend zijn. Je geeft aan even vaak als de gemiddelde werknemer last te hebben van emotioneel belastende situaties op het werk. Bepaal zelf of je deze belasting voor lief wil nemen of dat je er iets aan wil doen, bijvoorbeeld door hulp van anderen te zoeken.

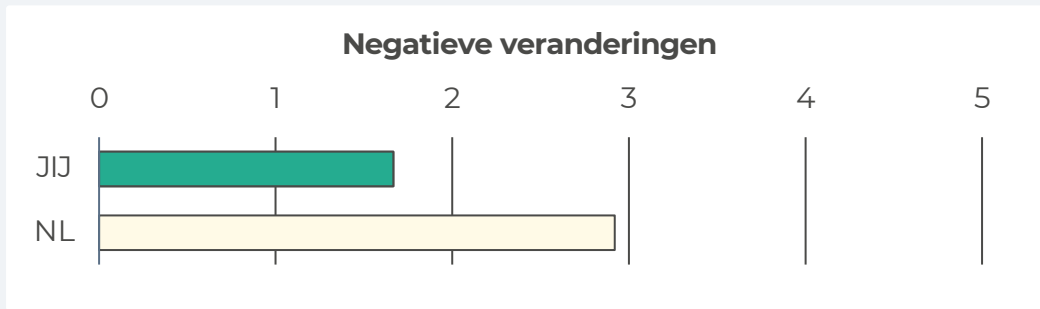
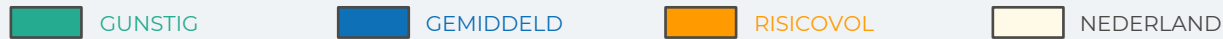
Mentale belasting



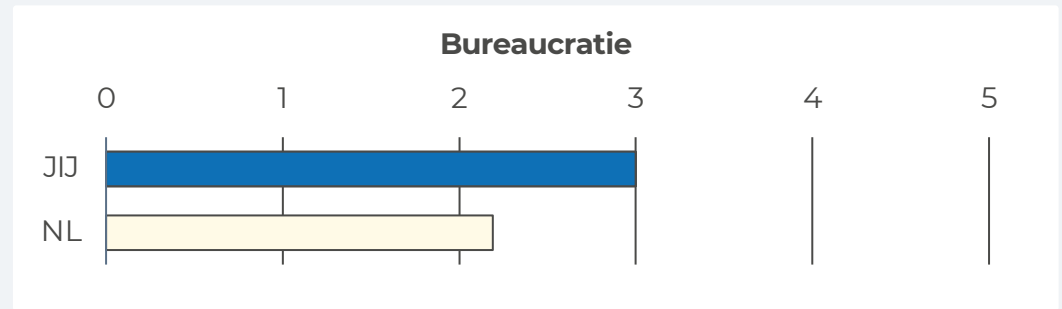
Tegenwoordig moeten mensen tijdens hun werk vaak grote hoeveelheden informatie tegelijk verwerken. Jij scoort gemiddeld op mentale belasting. Je werk vereist weliswaar dat je je aandacht erbij houdt, maar vraagt niet extreem veel concentratie. Je blijkt dus niet veel meer of minder mentale belasting te ervaren dan de gemiddelde Nederlander.



3. STRESSOREN



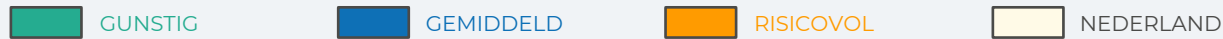
Door allerlei omstandigheden kan jouw werk of werkomgeving sterk veranderen. In vergelijking met andere werknemers scoor je relatief laag. In jouw werk blijven de meeste zaken zoals ze zijn. Verandering is geen belangrijk thema.



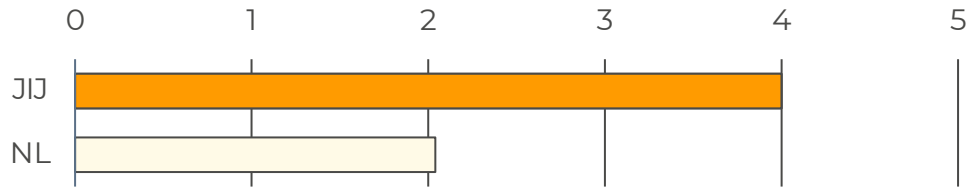
Sommige regels en procedures die op het werk gevolgd moeten worden zijn eigenlijk overbodig en zorgen voor veel extra en onnodig werk. In jouw werk heb je een enkele keer last van dergelijke bureaucratische hindernissen.



3. STRESSOREN

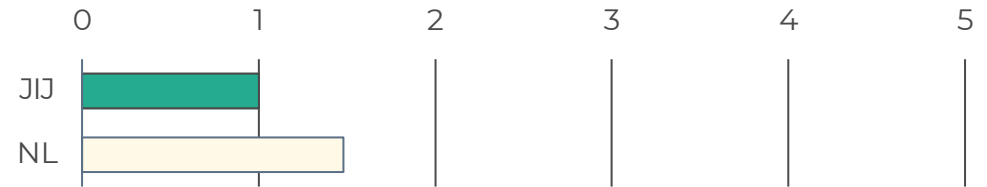


Rolconflict



Bij rolconflicten zijn er tegenstrijdige eisen of verwachtingen met betrekking tot de rol(len) die iemand moet vervullen. Zo kan een leidinggevende van je verwachten dat je een klant snel helpt, maar vraagt de klant van jou juist veel tijd en aandacht. Je wordt zo gevraagd twee tegengestelde rollen te vervullen, wat vervelend kan zijn voor je. Uit het onderzoek komt naar voren dat je relatief veel last hebt van rolconflicten.

Onderlinge conflicten



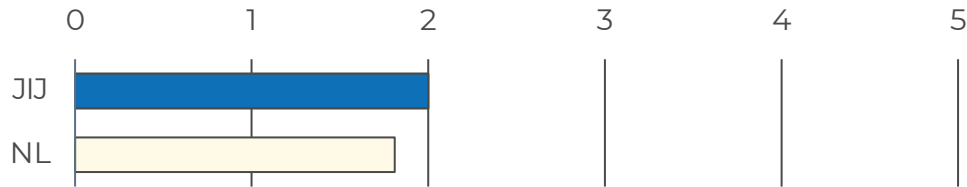
Onderlinge conflicten gaan niet alleen over het werk, maar ook over persoonlijke spanningen en botsende persoonlijkheden. Je scoort relatief laag op conflicten. Je ervaart de verhoudingen op jouw werk als harmonieus en in jouw team is er geen onenigheid.



3. STRESSOREN

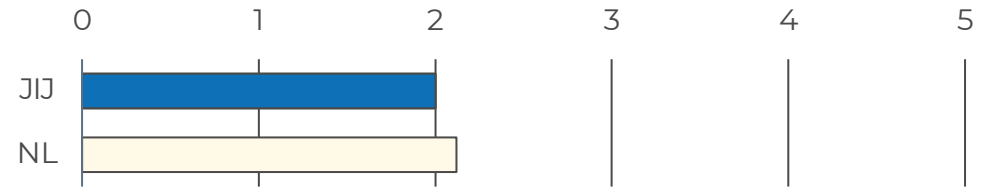
■ GUNSTIG ■ GEMIDDELD ■ RISICOVOL NEDERLAND

Baanonzekerheid



We leven in onzekere tijden en dat betekent dat je in de toekomst misschien ander werk zou moeten doen of misschien zelfs wel je huidige baan zou kunnen verliezen. Je geeft aan dat je je soms zorgen over je toekomst maakt want je baan is onzeker. Daarom is het goed om ervoor te zorgen dat jouw kennis- en vaardigheden up-to-date blijven, bijvoorbeeld door nieuwe dingen op het werk te leren, of cursussen te doen en trainingen te volgen. Zo blijf je aantrekkelijk op de arbeidsmarkt.

ICT-stress



Je geeft aan soms gehinderd te worden door slecht werkende systemen en/of apparaten. Probeer hier iets aan te doen of als dit niet lukt je hierdoor minder te laten frustreren. Het is belangrijk om dingen die je niet kun veranderen je stemming zo min mogelijk te laten bepalen.

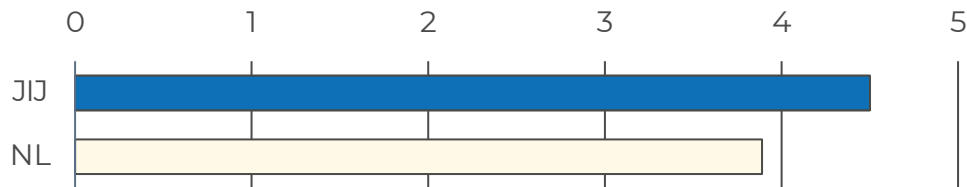


4. ENERGIEBRONNEN

Energiebronnen staan voor dat wat jouw werk leuk maakt. Wat energie geeft en waar je voor uit je bed komt. Voor de een zal dit veel te maken hebben met sociale contacten tijdens het werken en voor de ander zal het te maken hebben met het leren van nieuwe vaardigheden of het neerzetten van prestaties.

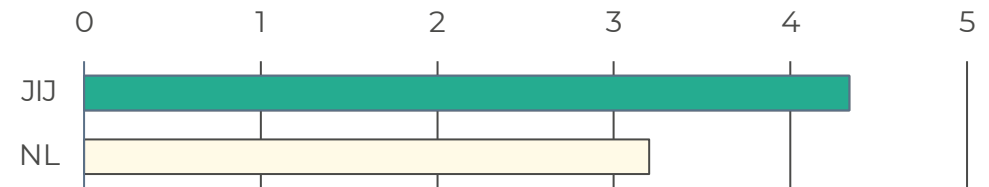
■ GUNSTIG ■ GEMIDDELD ■ RISICOVOL NEDERLAND

Zingeving



Voor veel mensen is het hebben van zinvol werk heel belangrijk. Het maakt omgaan met tegenslagen gemakkelijker en zorgt voor een goed gevoel aan het einde van de werkdag. Je scoort gemiddeld op zinvol werk. Je staat redelijk achter het werk dat je doet en je vindt het meestal zinvol en belangrijk voor anderen. Ga voor jezelf eens na wat je nog meer zingeving zou geven op het werk.

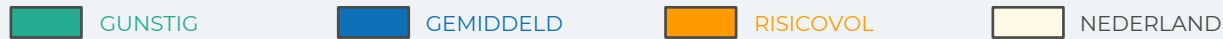
Regelruimte



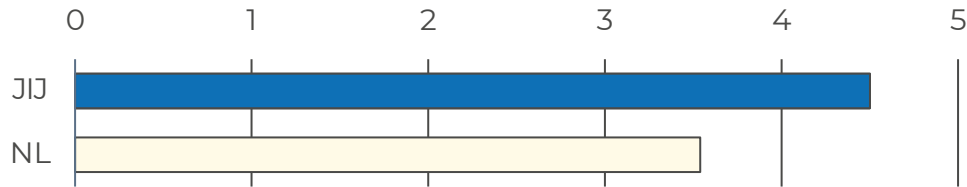
Regelruimte of autonomie is heel belangrijk voor het omgaan met werkdruk. Als je veel regelruimte hebt kan je zelf keuzes maken over de inhoud, tempo, tijdstip en manier waarop je jouw werk uitvoert. Je scoort relatief hoog op regelruimte. Je kunt genoeg eigen keuzes maken om de werkdruk binnen de perken te houden.



4. ENERGIEBRONNEN

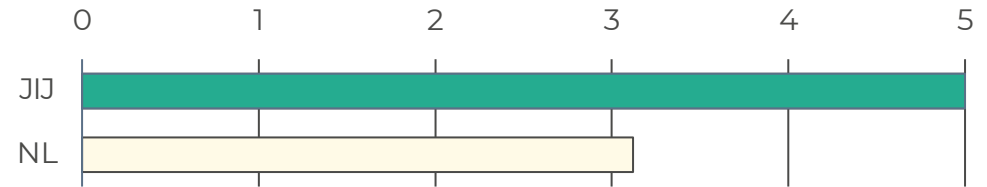


Afwisseling



Afwisselend werk is prettig en biedt bovendien de mogelijkheid om nieuwe dingen te leren. Je geeft aan dat jouw werk, in vergelijking met andere werknemers, even afwisselend is als dat van hen. Als je dat wilt zou je zelf of samen het met jouw leidinggevende kunnen kijken of je een meer afwisselend takenpakket samen kunt stellen.

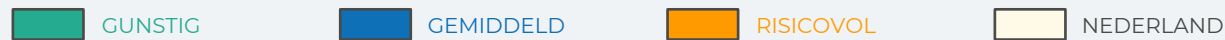
Inspraak



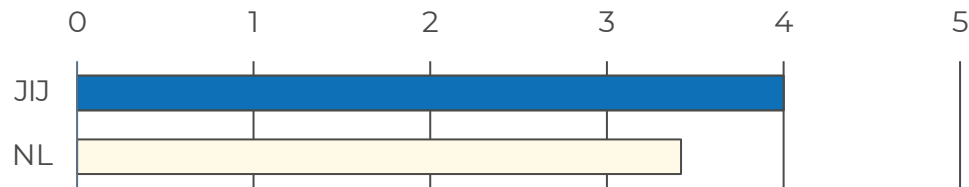
Je vindt dat je bijna altijd inspraak hebt over dingen die met je werk te maken hebben. Dat kan heel motiverend zijn.



4. ENERGIEBRONNEN

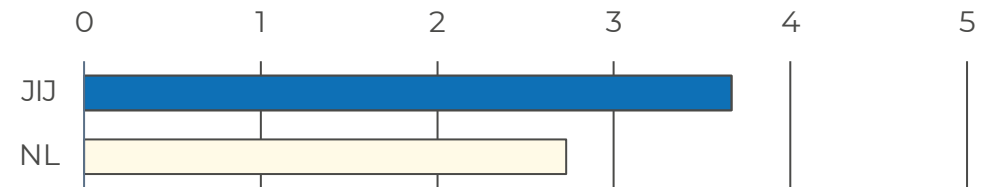


Gebruik van vaardigheden



Je geeft aan dat het werk in redelijke mate een beroep doet op jouw vaardigheden en capaciteiten. Misschien is het voor jou tijd om er taken bij te nemen waarmee je jouw organisatie verder kan helpen en waarmee je jezelf verder ontwikkelt. Bespreek dit met jouw leidinggevende als je dit ziet zitten.

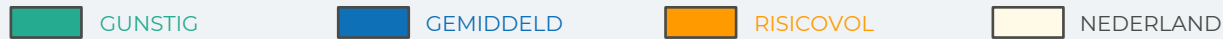
Prestatiefeedback



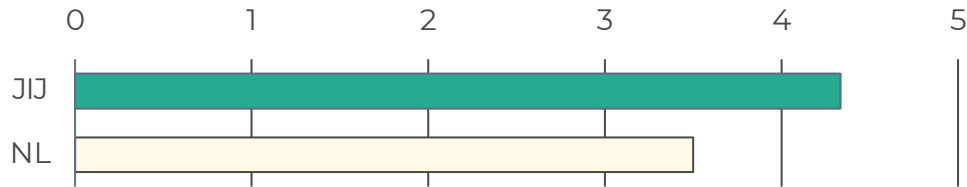
Prestatiefeedback gaat over de mate waarin je informatie krijgt over de resultaten van jouw werk. Je krijgt evenveel terugkoppeling over de door jou behaalde resultaten als de gemiddelde werknemer. Soms weet je niet zeker of je jouw werk wel goed doet en hoe het beter kan. Indien je daar behoefte aan hebt kan je jouw leidinggevende, collega's of klanten om feedback vragen.



4. ENERGIEBRONNEN

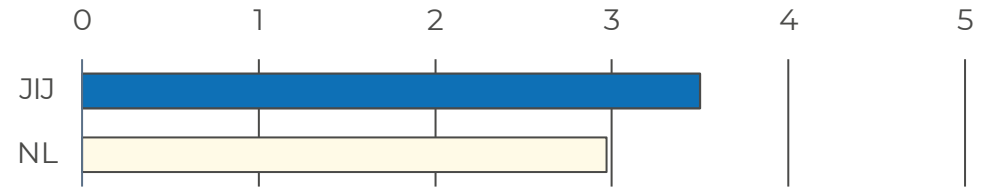


Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden



Jouw leer- en ontwikkelingsmogelijkheden op het werk zijn goed. Dit betekent dat je in jouw werk veel nieuwe dingen leert en dat je voldoende mogelijkheden hebt om te groeien en je verder te ontwikkelen. Probeer dit vast te houden, ook in de toekomst.

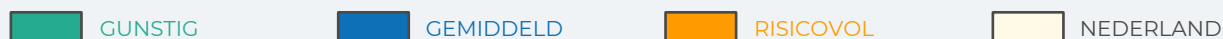
Loopbaanperspectief



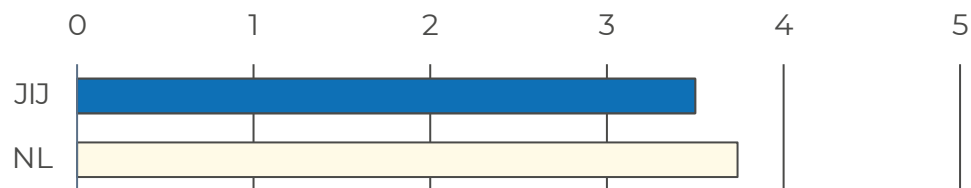
Je geeft even vaak als de gemiddelde werknemer aan mogelijkheden te zien voor promotie of een andere functie. Door van tijd tot tijd een andere functie uit te oefenen blijf je leren en jezelf ontwikkelen. Blijf over jouw loopbaanwensen in contact met je leidinggevende.



4. ENERGIEBRONNEN

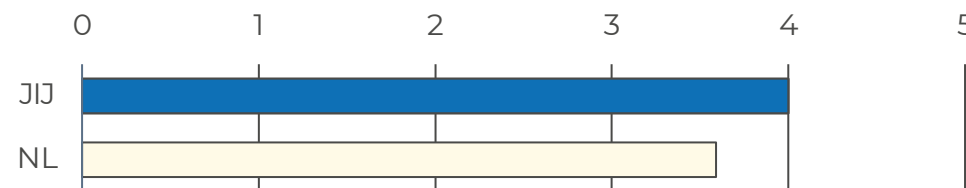


Steun van collega's



Een beroep kunnen doen op collega's als je het even zwaar hebt is belangrijk. Jij ontvangt evenveel steun en waardering van collega's op het werk als de meeste andere mensen. Dit betekent dat je er niet alleen voor staat. Steun zelf ook anderen wanneer zij het lastig hebben, dat wordt zeer gewaardeerd. En bovendien, wie goed doet, goed ontmoet!

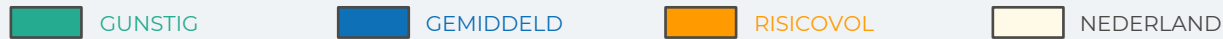
Steun van leidinggevende



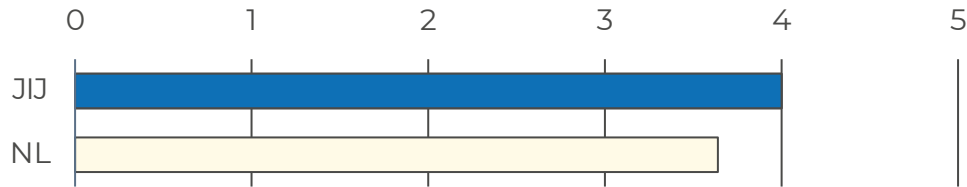
De mate waarin je gesteund en gewaardeerd wordt door je leidinggevende is belangrijk om jouw werk goed te kunnen doen. Jij krijgt evenveel steun en waardering van jouw leidinggevende als de meeste andere mensen. Ben je hiermee niet tevreden, spreek dan jouw verwachtingen richting jouw leidinggevende duidelijk uit.



4. ENERGIEBRONNEN

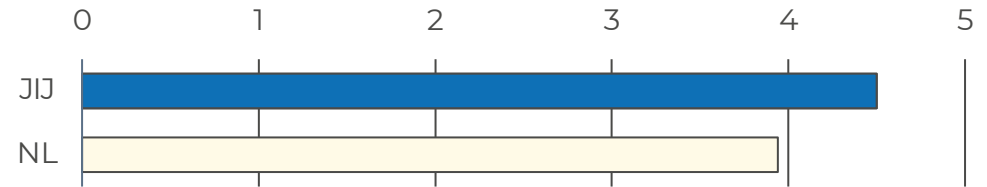


Teameffectiviteit



Werken in een goed functionerend team kan veel energie geven. Je geeft aan dat je in een gemiddeld functionerend team werkt. Wellicht zijn er zaken die beter kunnen. Die kan je - als je dit wenst te verbeteren - in een teambijeenkomst bespreekbaar maken om de samenwerking te optimaliseren.

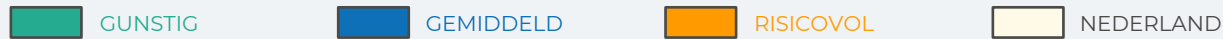
Teamsfeer



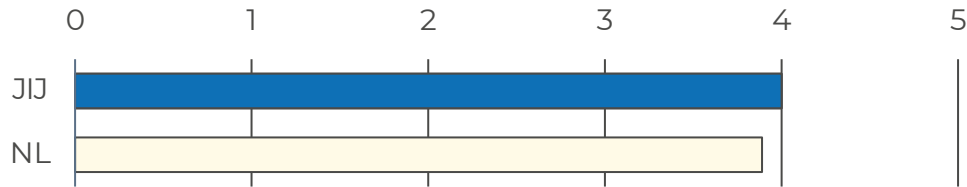
Een goede sfeer in het team is een belangrijke voorwaarde om het werk goed te kunnen doen. Er heerst een even goede sfeer als elders en je voelt je redelijk op je gemak in jouw team. Misschien is er ruimte voor verbetering, bijvoorbeeld door gezamenlijke activiteiten te ondernemen, zoals samen lunchen.



4. ENERGIEBRONNEN

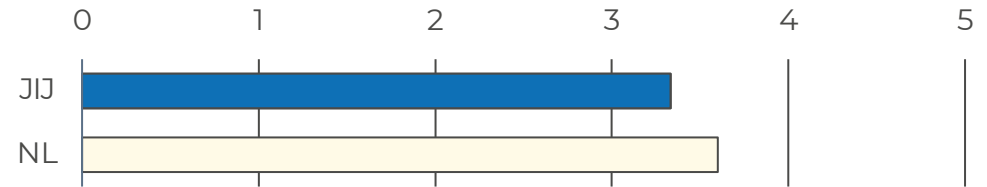


Goed werk verrichten



Het gevoel om goed werk te verrichten, dat wil zeggen kwaliteit te leveren en te voldoen aan de verwachtingen van je leidinggevende werkt erg motiverend. Dat is bij jou soms -- maar lang niet altijd -- het geval.

Aanspreekcultuur



Je geeft aan dat er niet altijd een aanspreekcultuur heerst binnen jullie team/organisatie. Als je dit mist is het goed na te denken of te bespreken hoe dit komt. Ligt het aan de sociale veiligheid? Of zijn jullie juist bang deze op het spel te zetten? Bedenk je ook dat je gevoel van veiligheid zal vergroten als je meer risico's neemt en je op momenten toch uitspreekt, ook al vind je het spannend.



4. ENERGIEBRONNEN



GUNSTIG



GEMIDDELD

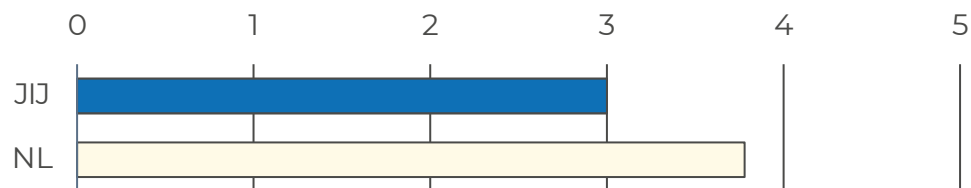


RISICOVOL



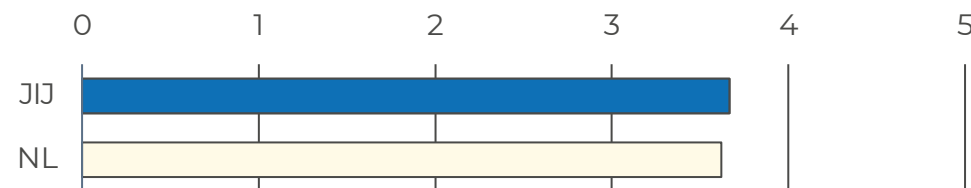
NEDERLAND

Sociale veiligheid



Het is belangrijk om je veilig te voelen bij de collega's in de groep waarmee werkt. Dat is soms bij jou het geval. Je voelt je meestal - maar niet altijd - vrij om te zeggen wat je wilt en bent in de regel niet erg bang dat je op je fouten wordt afgerekend. Bedenk je ook dat je je gevoel van veiligheid zal vergroten als je meer risico's neemt en je op momenten toch uitspreekt, ook al vind je het spannend.

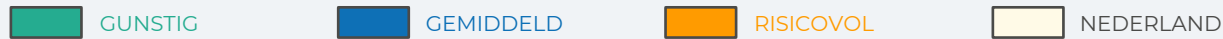
Waardering



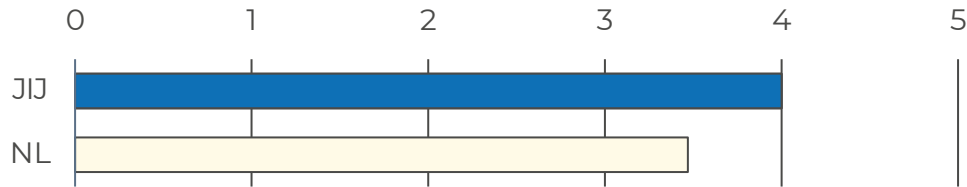
Het is voor iedereen belangrijk om gewaardeerd te worden in het werk. Jij wordt evenveel als anderen gewaardeerd door jouw collega's, leidinggevende en/of klanten. Probeer er eventueel achter te komen wat ze nog meer van jou verwachten.



4. ENERGIEBRONNEN

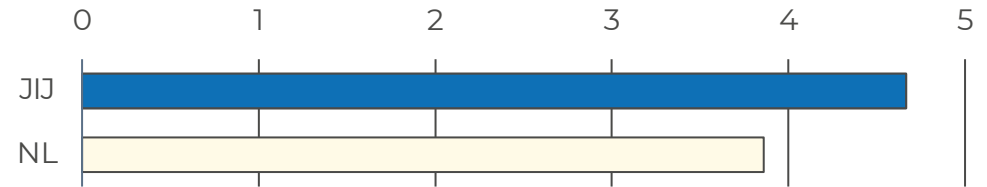


Communicatie



Het is belangrijk om over en weer goed geïnformeerd te blijven. Het management leert zo van de werkvloer en het is de werkvloer duidelijk wat het management verwacht. De communicatie verloopt even goed als elders. Misschien heb je ideeën over hoe dit beter kan? Dat kan je aankaarten bij jouw leidinggevende.

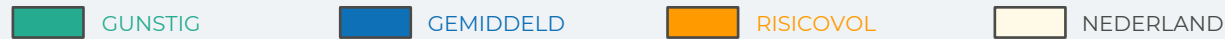
Rolduidelijkheid



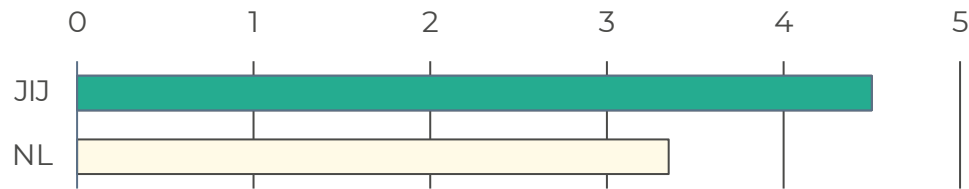
Uit het onderzoek blijkt dat je evenveel rolduidelijkheid ervaart als de gemiddelde werknemer. Medewerkers die rolduidelijkheid ervaren, weten goed wat er in het werk van hen wordt verwacht en weten wat de doelstellingen zijn. Rolduidelijkheid houdt ook in dat er goede procedures en heldere afspraken zijn. Ook regels en voorschriften voor wat men moet doen, horen hierbij.



4. ENERGIEBRONNEN

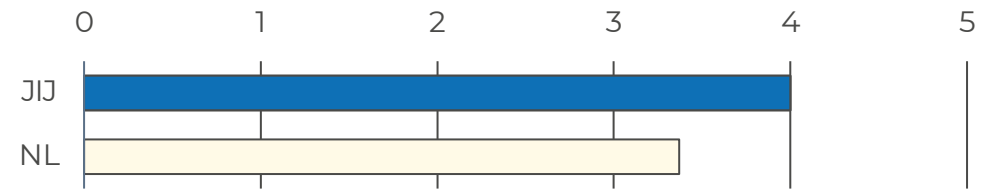


Samenwerking tussen teams



De samenwerking met andere teams en afdelingen verloopt erg soepel en we helpen elkaar over en weer. Daardoor kan het werk goed worden gedaan.

Bevlogen leiderschap



Bevlogen leidinggevendenden inspireren, versterken, verbinden en faciliteren hun medewerkers. Ze halen bij hun medewerkers het beste naar boven, zodat zij met plezier en succes hun werk kunnen doen. In jouw ogen is dat bij jouw leidinggevende soms -- maar niet altijd -- het geval.

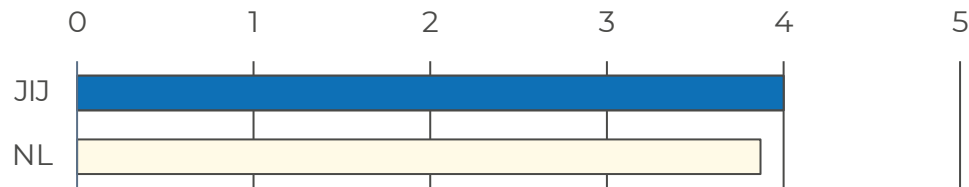


5. PERSOONLIJKE HULPBRONNEN

Iedereen gaat anders om met stressoren en energiebronnen op het werk. Als je optimistisch tegen veranderingen aankijkt, dan zijn het uitdagingen. Negatief gezien zijn veranderingen verslechtingen. Er zijn een aantal persoonlijke hulpbronnen gemeten in dit onderzoek.

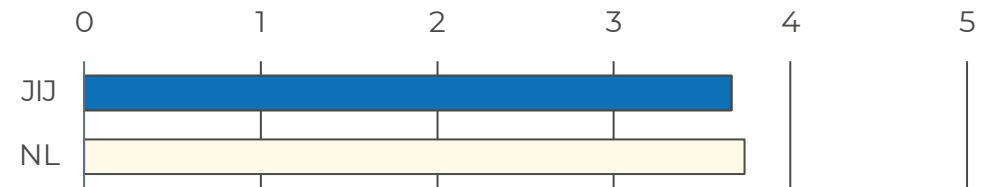
GUNSTIG **GEMIDDELD** **RISICOVOL** **NEDERLAND**

Veerkracht



Veerkracht gaat over het vermogen om met lastige situaties om te gaan op het werk. Jij scoort gemiddeld op veerkracht. Dit wil zeggen dat je meestal wel goed weet om te gaan met moeilijke situaties op het werk. Wanneer dit niet het geval is kan je bijvoorbeeld hulp van anderen inroepen.

Zelfeffectiviteit



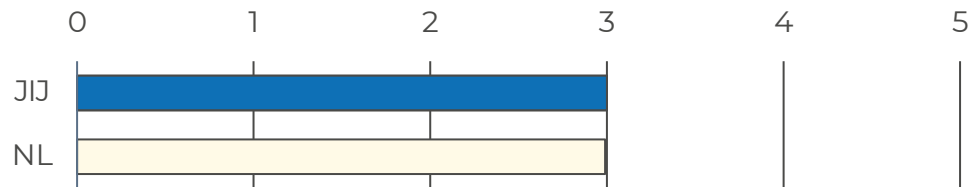
Medewerkers die veel geloof in eigen kunnen hebben zijn ervan overtuigd dat ze de doelen die ze zich stellen ook kunnen bereiken. De problemen die zich daarbij voordoen lossen ze op. Jij scoort gemiddeld op geloof in eigen kunnen. Meestal weet je problemen zelfstandig op te lossen en jouw doelen te bereiken. Als je het zelf niet redt kan je gerust de hulp van anderen inschakelen.



5. PERSOONLIJKE HULPBRONNEN

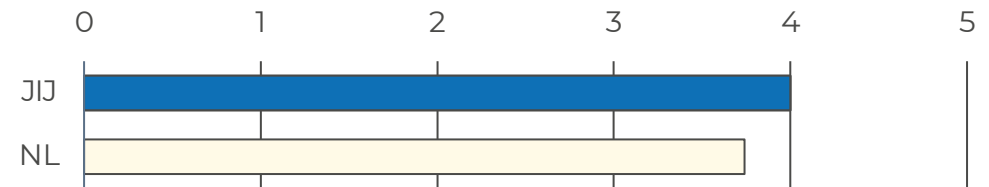
■ GUNSTIG ■ GEMIDDELD ■ RISICOVOL ■ NEDERLAND

Grenzen stellen



Iedereen heeft zijn of haar eigen grenzen wat belastbaarheid betreft. Zo'n grens biedt bescherming tegen stress. Jij scoort gemiddeld op grenzen stellen. Meestal heb je geen moeite om "nee" te zeggen. Ook geef je meestal duidelijk aan wat je wel en niet kunt of wilt doen.





Flexibiliteit

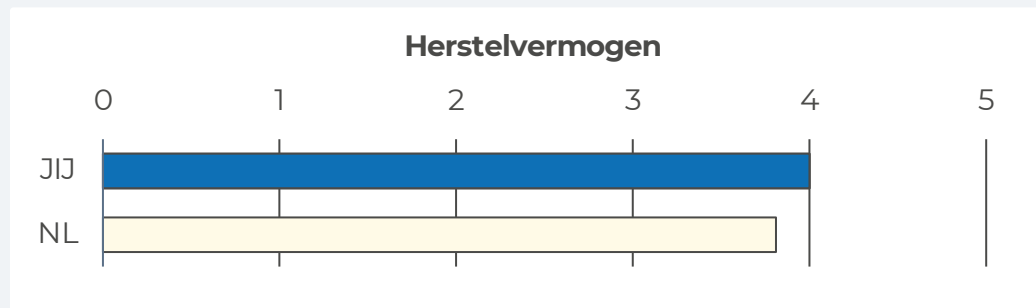


Veranderingen op het werk komen vaak voor en volgen elkaar vaak in snel tempo op. De mate waarin mensen zich aanpassen aan deze veranderingen noemen wij flexibiliteit. Jij scoort gemiddeld op flexibiliteit. Meestal ga je soepel om met veranderingen op het werk. Soms kost het je wat meer moeite en heb je er last van. Probeer dit bij jezelf te herkennen en maak het bespreekbaar met jouw leidinggevende.



5. PERSOONLIJKE HULPBRONNEN

 GUNSTIG  GEMIDDELD  RISICOVOL  NEDERLAND



Na het werk moet iedereen herstellen om zijn of haar energie weer aan te vullen. Hoe dit herstel eruitziet en hoe lang het duurt, verschilt van persoon tot persoon. Je scoort gemiddeld op herstel na het werk. Dit betekent dat je je redelijk goed losmaakt van jouw werk en voldoende ontspant in je vrije tijd. De boog kan niet altijd gespannen zijn.



6. MENTALE ENERGIE

Het samenspel van energiebronnen en stressoren, gegeven je persoonlijke hulpbronnen, bepaalt voor een groot gedeelte je energie op het werk. De balans kan negatief uitvallen, dan heb je last van stress of spanningsklachten. Maar je kunt je ook energiek en toegewijd voelen, dan ben je bevrogen. In dit hoofdstuk staat weergegeven hoe het met jouw energiehuishouding gesteld is en hoe gezond je jezelf voelt.



GUNSTIG



GEMIDDELD

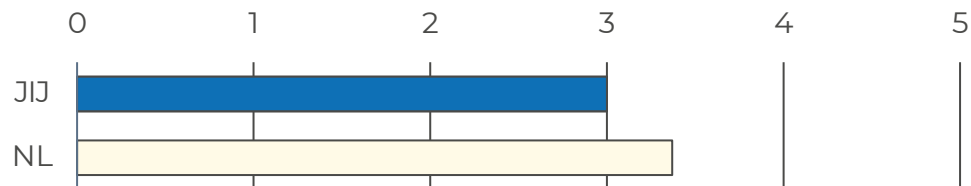


RISICOVOL



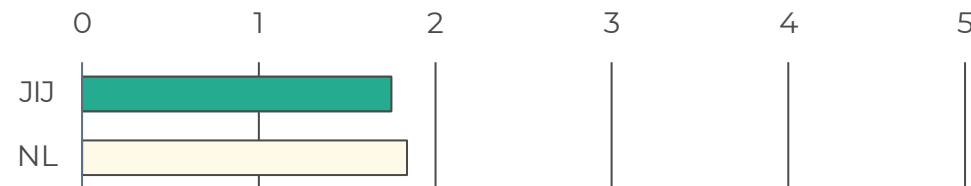
NEDERLAND

Bevrogenheid



Een bevrogen medewerker voelt zich energiek en is zeer betrokken bij zijn of haar werk. Jij scoort gemiddeld op bevrogenheid. Het werk dat je doet geeft je genoeg energie om het vol te houden. Wellicht kan je je afvragen wat je nóg meer energie zou geven. Daar wordt het werk alleen maar leuker van! Schakel zo nodig de hulp van collega's en leidinggevende in om dit te bereiken.

Burn-outklachten



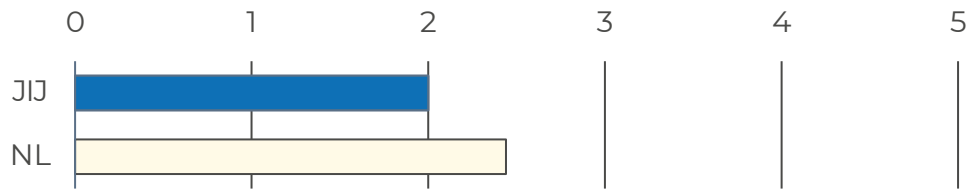
Mensen die kampen met burn-out voelen zich uitgeput en kunnen de motivatie niet meer opbrengen om te werken. Zij hebben veel moeite om het tempo bij te benen en twijfelen aan het nut van hun werk. Jij scoort laag op burn-out. Dat wil zeggen dat je weinig stress ervaart op jouw werk.



6. MENTALE ENERGIE

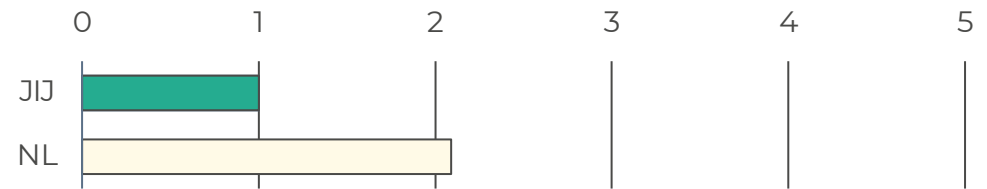
■ GUNSTIG ■ GEMIDDELD ■ RISICOVOL NEDERLAND

Slaapproblemen



Je geeft aan dat je de afgelopen maand relatief gemiddeld hebt geslapen vergeleken met anderen. De slaapbehoefte verschilt sterk per persoon. Leeftijd speelt een rol en ook externe factoren zoals het werkschema en de tijdstippen waarop we eten hebben invloed op het slaap- en waakpatroon. Een goede slaaphygiëne (bijvoorbeeld regelmatige bedtijden aanhouden, ontspannen voor het slapen gaan, cafeïne vermijden na 18.00 uur, en voldoende lichamelijke activiteit overdag) kan je slaapkwaliteit verhogen.

Spanningsklachten



Spanningsklachten zoals hoofdpijn, duizeligheid, spierpijn, hartkloppingen en misselijkheid kunnen een gevolg zijn van stress op het werk. Dergelijke klachten zijn niet prettig en kunnen je gezondheid verder aantasten. Jij scoort laag op spanningsklachten wat positief te noemen is.



ADXPert

Ridderpoort 1
2984 BG Ridderkerk

T: 085 27 33 409
E: info@adxpert.nl
www.adxpert.nl

