



Energiebronnen-audit

Vraag een representatieve groep medewerkers om de onderstaande vragen anoniem te beantwoorden.

Geef van elke stelling aan in hoeverre deze op jou van toepassing is. Je kunt dat doen door het cijfer dat het beste jouw mening weerspiegelt, te omcirkelen.¹

		nooit	soms	geregeld	vaak	altijd
A	1. Ik ervaar vrijheid bij het uitvoeren van mijn werkzaamheden	1	2	3	4	5
C	2. Ik voel me bekwaam in mijn werk	1	2	3	4	5
B	3. Ik voel me in mijn werk gewaardeerd door mijn collega's	1	2	3	4	5
A	4. Mijn taken op het werk komen overeen met wat ik echt wil doen	1	2	3	4	5
C	5. In mijn werk heb ik de mogelijkheden om mijn sterke punten in te zetten en te ontwikkelen	1	2	3	4	5
A	6. Ik ervaar ruimte om te bepalen hoe en wanneer ik mijn werk doe	1	2	3	4	5
B	7. Als dat nodig is kan ik mijn collega's en directe leidinggevende om hulp vragen	1	2	3	4	5
C	8. Ik ben goed in mijn werk	1	2	3	4	5
B	9. Wanneer ik het in mijn werk moeilijk krijg kan ik op mijn collega's en leidinggevende rekenen	1	2	3	4	5
A	10. Ik word betrokken bij besluitvorming die met mijn werk te maken heeft	1	2	3	4	5
C	11. Ik heb het gevoel dat ik de moeilijke taken op mijn werk tot een goed einde kan brengen	1	2	3	4	5
B	12. Op mijn werk ervaar ik een band met andere mensen en voel ik mij deel van een groep	1	2	3	4	5
C	13. Ik heb de taken op mijn werk goed onder de knie	1	2	3	4	5
A	14. Ik heb het gevoel dat ik mezelf kan zijn in mijn werk	1	2	3	4	5
B	15. Ik voel me in mijn werk gewaardeerd door mijn directe leidinggevende	1	2	3	4	5

© Ronald van der Molen (2018)



Uitslag

Tel de cijfers die je hebt omcirkeld bij elkaar op. Dit is je individuele score. Bereken vervolgens het gemiddelde van alle medewerkers. Lees de beschrijving die daarbij hoort.

45 punten of minder: Er zijn weinig energiebronnen in de organisatie aanwezig. Medewerkers ervaren niet dat de organisatie een stimulerende omgeving biedt om optimaal te functioneren. Wil je het aantal energiebronnen in je organisatie vergroten? In het boek 'De kracht van organisch leiderschap' vind je diverse concrete handvatten om de autonomie, binding en competentie te vergroten.

46-60 punten: Het aantal energiebronnen in de organisatie is gemiddeld. Dat wil zeggen: medewerkers ervaren ongeveer net zoveel energiebronnen als in de meeste organisaties. Je kunt het aantal energiebronnen verder vergroten. Hierdoor neemt de kans toe op gemotiveerde, gelukkige en productieve medewerkers. In het boek 'De kracht van organisch leiderschap' kun je lezen hoe je dat kunt doen.

60 punten of meer: Het aantal energiebronnen in de organisatie is hoog. Medewerkers ervaren meer energiebronnen dan in de meeste organisaties. De uitdaging is natuurlijk om dit zo te houden. In het boek 'De kracht van organisch leiderschap' lees je hoe je deze organisatiecultuur kunt cultiveren en hoe je andere organisaties kunt inspireren om hetzelfde te doen.



Bereken ook de afzonderlijke resultaten van A, B en C. Deze letters staan voor:

- A. autonomie (de ruimte om je gedrag zelf te mogen bepalen)
- B. binding of sociale steun (het gevoel met anderen verbonden te zijn)
- C. competentie (het vertrouwen in de eigen capaciteiten en acties)

Bespreek aan de hand van deze afzonderlijke resultaten de volgende vragen: 'Wat gaat er goed?', 'Waar hebben we waardering voor?' en 'Wat kan er beter, waar zit ons potentieel? Presenteer vervolgens de uitkomsten van deze audit aan de organisatie en haar bestuurders. Bespreek met elkaar welke ideeën er zijn om energiebronnen aan te boren en zo de bevologenheid op organisatieniveau te stimuleren.

Wil je liever dat een onbevooroordeelde partij de feedback ophaalt en het proces begeleidt? Wil je meerdere exemplaren van het boek bestellen? Vul de reactiecoupon in op www.transformatio.nl

¹ De vragen zijn ontleend aan de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid, ontwikkeld door Veldhoven en Meijman (1994) en de Work-related Basic Need Satisfaction Scale, ontwikkeld door Van den Broeck et al (2010).