

## Bijlage 7 Checklist Energievreters en Energiegevers.

In de vele verschillende functie binnen de cultuureducatie ervaren medewerkers energiebronnen en energievreters. De verhouding tussen de bronnen en vreters bepalen hoe jij je werkdruk en werkplezier ervaart. Je vindt hier een lange lijst met energiegevers en vreters. Soms lijken ze sterk op elkaar. Zo werkt het ook vaak: als iets er (voldoende) is, geeft het energie, is het er niet, te weinig of te veel, dan vreet het energie. De lijst is niet volledig. De lijst is bedoeld om jullie op gang te brengen bij je inzicht in je eigen energiegevers en energievreters. Je kunt je eigen items eraan toevoegen!

ENERGIEGEEVERS.....	ENERGIEVRETERS....
<p>.....gerelateerd aan je taak (algemeen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vrijheid</li> <li>○ Voldoende doen, voldoende voor elkaar krijgen</li> <li>○ Afwisseling</li> <li>○ Zelfstandigheid, autonomie</li> <li>○ Zelf problemen kunnen en mogen oplossen</li> <li>○ Resultaten zien van je werk</li> <li>○ Uitdaging</li> <li>○ Complexe opdrachten</li> <li>○ .....</li> </ul>	<p>.....gerelateerd aan je taak (algemeen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Te veel monotoon werk</li> <li>○ Onvolledige functie</li> <li>○ Tegenstrijdige taakeisen</li> <li>○ Te veel verschillende activiteiten op je to do list</li> <li>○ Te veel alleen moeten werken</li> <li>○ Te hoge mentale belasting</li> <li>○ Emotioneel zwaar belastend werk door agressie of ander grensoverschrijdend gedrag van de mensen waarvoor je dat werk doet (externen)</li> <li>○ Te veel moeten doen</li> <li>○ Te snel moeten werken</li> <li>○ Onvoldoende gelegenheid om op tijd reguliere pauzes te nemen</li> <li>○ Te veel deadlines, deadlines te snel na elkaar</li> <li>○ Te moeilijk, te ingewikkeld werk</li> <li>○ Te hoge kwaliteitseisen aan het werk, te goed moeten doen</li> <li>○ Veel onverwachte gebeurtenissen</li> <li>○ Weinig zelfstandigheid in eigen werk (regelmogelijkheden)</li> <li>○ Veel verstoringen in het werk (telefoon, collega's)</li> <li>○ Te veel onregelmatigheid</li> <li>○ Te vaak of te lang moeten overwerken om het werk op tijd af te krijgen</li> <li>○ Te weinig uitdaging (verveling)</li> <li>○ .....</li> </ul>
<p>.....gerelateerd aan collega's</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Prettig onderling contact</li> <li>○ Emotionele steun, sociale veiligheid, vertrouwen</li> <li>○ Collegialiteit</li> <li>○ Prettige sfeer</li> <li>○ Wederzijds respect</li> <li>○ Humor</li> <li>○ Effectief en efficiënt werkoverleg</li> <li>○ Positieve en opbouwende feedback</li> <li>○ Humor</li> <li>○ Een compliment krijgen</li> <li>○ Waardering</li> </ul>	<p>.....gerelateerd aan collega's</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Te weinig onderling contact</li> <li>○ Weinig onderlinge emotionele steun, sociale veiligheid, vertrouwen</li> <li>○ Collega's die zich niet aan de afspraken of regels houden, je provoceren of uitspelen</li> <li>○ Iedereen werkt op zijn eigen manier</li> <li>○ Te weinig samenwerking en afstemming</li> <li>○ Te weinig betrokkenheid en initiatief bij beslissingen en uitvoering van taken</li> <li>○ Onvoldoende werkoverleg of van onvoldoende kwaliteit</li> <li>○ Elkaar niet aanspreken op gedrag</li> </ul>

## Bijlage 7 Checklist Energievreters en Energiegevers.

<ul style="list-style-type: none"> <li>o Kunnen leren van elkaar</li> <li>o .....</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Niet nakomen van afspraken</li> <li>o Vervelende werksfeer</li> <li>o Discriminatie door collega's</li> <li>o Seksuele intimidatie door collega's</li> <li>o Pestgedrag door collega's</li> <li>o .....</li> </ul>
<p><b>.....gerelateerd aan je leidinggevende</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Voldoende contact</li> <li>o Emotionele steun en begrip</li> <li>o Kaders en duidelijkheid krijgen</li> <li>o Waardering</li> <li>o Nagekomen afspraken</li> <li>o Feedback</li> <li>o Stijl van leidinggeven past bij je wensen</li> <li>o .....</li> </ul>	<p><b>.....gerelateerd aan je leidinggevende</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Te weinig contact</li> <li>o Te weinig emotionele steun en begrip</li> <li>o Te weinig mogelijkheden om te leren</li> <li>o Te weinig waardering</li> <li>o Afspraken niet nagekomen</li> <li>o Te weinig, onduidelijke of tegenstrijdige communicatie</li> <li>o Te weinig feedback</li> <li>o Stijl van leiding geven past niet bij jouw wensen</li> <li>o geen jaargesprekken of van onvoldoende kwaliteit</li> <li>o .....</li> </ul>
<p><b>.....gerelateerd aan de organisatie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Zinvolle informatie</li> <li>o Voldoende steun/toezicht op naleven protocollen</li> <li>o Werktijden duidelijk, ruim van te voren bekend, met voldoende ruimte voor je persoonlijke wensen</li> <li>o Voldoende mogelijkheden afstemmen werk/privé</li> <li>o Voldoende mogelijkheden opname verlof</li> <li>o Voldoende vertrouwen in de toekomst, inkomenszekerheid</li> <li>o Loopbaanmogelijkheden</li> <li>o Voldoende salaris en andere arbeidsvoorwaarden</li> <li>o .....</li> </ul>	<p><b>.....gerelateerd aan de organisatie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Onduidelijke of tegenstrijdige opdrachten, verwachtingen of eisen</li> <li>o Onvoldoende steun/toezicht op naleven protocollen en regels</li> <li>o Te weinig betrokkenheid van medewerkers bij beslissingen</li> <li>o Gedoe rond besluitvorming (te traag, te veel hiërarchische lagen, te moeizaam)</li> <li>o Te weinig, te veel of niet relevante informatie o Roosters of planning niet tijdig bekend, weinig invloed op roosters</li> <li>o Veel organisatorische veranderingen (fusies, reorganisaties, beleidswijzigingen)</li> <li>o Onvoldoende personeelsbezetting</li> <li>o Onvoldoende tijdelijke vervanging tijdens ziekte of vakantie van medewerkers</li> <li>o Openstaande/onvervulbare vacatures</li> <li>o Beperkte loopbaanmogelijkheden binnen de organisatie</li> <li>o Knelpunten rond opname verlof en werktijden</li> <li>o Te weinig concentratie op de werkvloer</li> <li>o Verzakelijking (druk op productiviteit, afname autonomie)</li> <li>o .....</li> </ul>
<p><b>.....gerelateerd aan je privéleven</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Emotionele ondersteuning en begrip thuis</li> <li>o Voldoende ruimte voor ontspanning &amp; herstel</li> </ul>	<p><b>.....gerelateerd aan je privéleven</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Moeite zorgtaken te combineren met het werk</li> <li>o Weinig emotionele ondersteuning thuis</li> </ul>

## Bijlage 7 Checklist Energievreters en Energiegevers.

<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Voldoende ruimte voor je zorgtaken</li> <li><input type="checkbox"/> Goede gezondheid</li> <li><input type="checkbox"/> Mooie momenten thuis</li> <li><input type="checkbox"/> Hobby's</li> <li><input type="checkbox"/> Mindfulness, meditatie en yoga</li> <li><input type="checkbox"/> Sport en bewegen</li> <li><input type="checkbox"/> Sociale activiteiten</li> <li><input type="checkbox"/> Vakanties</li> <li><input type="checkbox"/> Fijne en belangrijke levensgebeurtenissen</li> <li><input type="checkbox"/> .....</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Onvoldoende ontspanning en herstel thuis</li> <li><input type="checkbox"/> Beperkingen door eigen gezondheid</li> <li><input type="checkbox"/> Zware eisen vanuit privésituatie (bijvoorbeeld door problemen met kinderen, partner, financiën)</li> <li><input type="checkbox"/> Ingrijpende levensgebeurtenissen (bijvoorbeeld echtscheiding, overlijden naasten, traumatische ervaringen)</li> <li><input type="checkbox"/> .....</li> </ul>
<p><b>.....gerelateerd aan jezelf</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Persoonlijke ontwikkeling en groei</li> <li><input type="checkbox"/> Eigen kracht</li> <li><input type="checkbox"/> Leervermogen &amp; karakter</li> <li><input type="checkbox"/> Creativiteit en andere talenten benutten</li> <li><input type="checkbox"/> Vaardigheden vergroten</li> <li><input type="checkbox"/> Opleiding &amp; ervaring</li> <li><input type="checkbox"/> Tevreden met je prestaties</li> <li><input type="checkbox"/> Trots</li> <li><input type="checkbox"/> Assertiviteit</li> <li><input type="checkbox"/> Het werk zinvol ervaren</li> <li><input type="checkbox"/> Met hart en ziel werken (passie)</li> <li><input type="checkbox"/> .....</li> </ul>	<p><b>.....gerelateerd aan jezelf</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Te hoge ambities, te veel willen, geen fouten durven maken, perfectionisme of faalangst</li> <li><input type="checkbox"/> Te betrokken, te veel zorgen voor anderen en te weinig voor jezelf</li> <li><input type="checkbox"/> Onvoldoende opgeleid voor je functie</li> <li><input type="checkbox"/> Ontevredenheid over de kwaliteit die je kunt leveren</li> <li><input type="checkbox"/> Moeite met afgenomen autonomie of veranderingen in de organisatie</li> <li><input type="checkbox"/> Het werk niet kunnen loslaten, thuis te veel met het werk bezig zijn, te veel thuiswerken</li> <li><input type="checkbox"/> Te weinig vaardigheden om grenzen te stellen</li> <li><input type="checkbox"/> Te weinig ervaring om met lastige situaties om te gaan</li> <li><input type="checkbox"/> Teleurstelling of schaamte</li> <li><input type="checkbox"/> Te weinig assertief</li> <li><input type="checkbox"/> Het werk als weinig zinvol of zelfs zinloos beschouwen</li> <li><input type="checkbox"/> Je werk 'uitzitten'</li> <li><input type="checkbox"/> .....</li> </ul>

Heb je veel items aangevinkt? Zet dan zowel de energiegevers als energievreters eens op volgorde van hoe belangrijk ze zijn. Kies er na voor zowel de energiegevers als vreters een top 3. Welke van de energiegevers en bronnen zijn beïnvloedbaar? Door wie? Wat kan je zelf doen? Ga daarmee aan de slag. Bedenk bij de energievreters wat je kan doen om van 'te weinig' of 'te veel' naar 'voldoende' of 'goed' te gaan. Let op: werken aan je energievreters kost energie! Terwijl werken aan energiebronnen juist energie geeft! Dus bedenk ook wat je met je top 3 van energiegevers doet. Uitbreiden naar een top 5 bijvoorbeeld? Bespreek je balans met je leidinggevende of collega's en benut hen om te zoeken hoe jij de balans kunt verbeteren.