

# Je ideale werk omgeving

## ***Doel van de opdracht***

***Inzicht krijgen in je ideale werkomgeving. Welke factoren zijn voor jou belangrijk en hoe zien die er uit?***

***Door je ideale werkomgeving te omschrijven, ontdek je wat voor jou belangrijke elementen zijn voor de omgeving waarin je werkt. Dus onder welke voorwaarden komen jou kwaliteiten echt tot zijn recht, wanneer ga jij stralen?***

# De opdracht

## Fase 1

### Bekijk de potentiële omgevingsfactoren

De centrale vraag is: Wanneer en waar kom ik echt tot mijn recht?

Hieronder staan de mogelijke omgevingsfactoren benoemd. Voor de onderstaande factoren geldt dat deze voor jou van toepassing kunnen zijn op jouw betrokkenheid. Niet alle factoren zullen daarbij voor jou persoonlijk, en op dit moment, van wezenlijk belang zijn. Vink aan of omcirkel de factoren die je wel van belang vindt.

### OMGEVING EN CONTEXT

**Omgeving**, denk hierbij aan:

- Normen en waarden van de omgeving waarin je werkt,
- Cultuur (van het land, regio, streek),
- De (georganiseerde) arbeidsmarkt ,
- Vakorganisaties,
- De kenmerken van de specifieke Bedrijfssector/branche en de tradities die deze heeft (profit, non-profit, metaal, IT, bank&verzekeringen, landbouw, e.d.).

Bij onderdelen die met de **Context** te maken hebben, kan gedacht worden aan:

- Technologie waar de organisatie in acteert,
- Het specifieke product of dienst dat wordt aangeboden,
- De eigendomsstructuur (aandelen, beursgenoteerd, familie, privaat, (semi-)overheid, e.d.),
- De omvang van de organisatie of het (organisatie)onderdeel,
- De ontwikkelingsfase waarin de organisatie zich bevindt (pionier, groei, structurering, afbouw).

### ORGANISATIE

Onder de **Organisatiestructuur** wordt verstaan de wijze waarop een organisatie is vormgegeven, waarbij kan worden gedacht aan onderwerpen zoals:

- Hiërarchie,
- Verdeling van verantwoordelijkheden en bevoegdheden,
- Formalisering,
- Doorgroei- of loopbaanmogelijkheden,
- De verhoudingen tussen staf-lijn.

De **Organisatiecultuur** is het complex aan factoren die bepalen hoe de aard (kern, ziel, overtuigingen, e.d.) van de organisatie is, op welke wijze (dus hoe) je de doelstellingen wil bereiken en vanuit welke uitgangspunten je acteert, denk hierbij aan:

- Visie,
- Managementstijl / attitude,
- Normen en waarden,
- Omgangsvormen,
- Persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden (de visie op...).



Hoe gaat het bedrijf om met en kijkt het aan tegen **Beoordeling en beloning**:

- Filosofie tav presteren en belonen (op basis van prestaties (bonussen) of aanwezigheidspremie e.d.),
- De wijze van feedback over functioneren,
- Waardering (gevoel van, uitgesproken of niet uitgesproken),
- Beloningsstructuur,
- Functiedifferentiatie.

### **DIRECTE WERKOMGEVING**

Het gaat bij **Chef / leiderschap** vooral over de wijze waarop jij leiding of sturing krijgt en ervaart.

Denk hierbij aan onder meer de volgende factoren:

- Leiderschapsstijl of -attitude,
- Participatie in besluitvorming,
- Persoonlijke relatie en betrokkenheid,
- Communicatie.

Het werken in een **Groep / afdeling** zal vaak plaatsvinden. Hoe is dat voor jou? Is voor jou samenwerking vooral 1+1=2 (ieder doet zijn werk aanvullend op de ander) of juist 1+1=3 (wij komen samen tot betere en meer creatieve oplossingen). Denk hierbij aan de volgende factoren om jouw ideale situatie vast te stellen:

- Samenwerking,
- Projectmatig werken,
- Structuur / omvang,
- Taakafbakening en -verdeling,
- Onderlinge relaties en omgang,
- Normen en waarden.

**Werkdruk** is een subjectief gegeven maar iedereen heeft op de een of andere manier wel behoefte aan een bepaalde vorm van werkdruk. Om te bepalen hoe jouw werkdruk er uit moet zien (of juist niet) kun je onder meer denken aan de volgende factoren:

- Beïnvloedingsmogelijkheden op werkaanbod,
- Ad-hoc reactief of planmatig,
- Voorspelbaarheid van activiteiten,
- Complexiteit van problematiek en werkaanbod.

### **HET WERK ZELF**

Voor werk zijn een aantal factoren van wezenlijk belang die met een vijftal onderwerpen te maken hebben.

**Variëteit** in je werkzaamheden:

Afwisseling aan activiteiten,

Beroep op verschillende vaardigheden en vermogens,

Mobiliteit (in locaties, werkplekken).

**Identiteit** van je bijdrage of het werk:

Afgerond geheel aan activiteiten,

herkenbaarheid eigen bijdrage.



**Belang** van de werkzaamheden of bijdrage:

Gewichtigheid,  
Toegevoegde waarde,  
Bijdrage aan ontwikkelen / (voort)bestaan / overleven van de organisatie,  
Invloed op besluitvorming/beleid.

**Autonomie** binnen je werk:

Zelfstandigheid,  
Bevoegdheden,  
Beslissingsruimte.

**Feedback** die je ontvangt:

Inzicht in presteren (zelf of via anderen),  
Reflectiemogelijkheden,  
Terugkoppeling.

**Fase 2**

**Beschrijf de van belang zijnde omgevingsfactoren**

De door jou geselecteerde factoren kun je nu concreet beschrijven in de bijgevoegde tabel (Checklist Ideale werkomgeving).

Beschrijf hier per factor hoe jij je ideale situatie voor deze factor ingevuld wilt hebben. Ook zullen er onderwerpen zijn waarover je vooral kan zeggen hoe je het niet wil hebben. Ook die zijn van belang om te benoemen.

**Fase 3**

**Classificeer en analyseer de omgevingsfactoren**

Op het moment dat je jouw ideale situatie hebt beschreven is het goed om deze per onderdeel te classificeren in bijvoorbeeld drie categorieën:

- wat **moet** per se in mijn werk/omgeving aanwezig zijn en wat per se niet!
- wat **mag** aanwezig zijn.
- wat **zou ook fijn zijn** als er ook nog aanwezig was.

Hierdoor bepaal je de belangrijkste factoren die voor jouw ideale werkomgeving echt van belang zijn en beschrijft dus waar jij het beste tot je recht komt.

## CHECKLIST Ideale werkomgeving

### Organisatie en Sociale factoren

	Wat wil ik wel	Wat wil ik niet
<i>Omgeving:</i> Normen en waarden Cultuur (land, regio, streek) Arbeidsmarkt Vakorganisaties (tradities) Bedrijfssector/branche		
<i>Context:</i> Technologie, Product / dienst, Eigendom, Omvang, Ontwikkelingsfase		
<i>Organisatiestructuur:</i> Hiërarchie, Verantwoordelijkheden en bevoegdheden, Formalisering, Loopbaanmogelijkheden, Staf-lijn verhouding		
<i>Organisatiecultuur:</i> Visie, Managementstijl / attitude, Normen en waarden, Omgangsvormen, Persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden		
<i>Beoordeling / beloning:</i> Filosofie tav presteren en belonen, Feedback, Waardering, Beloningsstructuur, Functiedifferentiatie		

## CHECKLIST Ideale werkomgeving

### Werkgerelateerde factoren

	Wat wil ik wel	Wat wil ik niet
<i>Variëteit:</i> Afwisseling aan activiteiten, beroep op verschillende vaardigheden en vermogens, mobiliteit		
<i>Identiteit:</i> Afgerond geheel aan activiteiten, herkenbaarheid eigen bijdrage		
<i>Belang:</i> Gewichtigheid, toegevoegde waarde, bijdrage aan ontwikkelen/overleven van de organisatie, invloed op besluitvorming/beleid		
<i>Autonomie:</i> Zelfstandigheid, bevoegdheden, beslissingsruimte		
<i>Feedback:</i> Inzicht in presteren (zelf of via anderen), reflectiemogelijkheden, Terugkoppeling		

## CHECKLIST Ideale werkomgeving

### Directe werkomgevingsfactoren

	Wat wil ik wel	Wat wil ik niet
<i>Chef / leiderschap:</i> Leiderschapsstijl, Participatie in besluitvorming, Persoonlijke relatie en betrokkenheid, Communicatie		
<i>Groep / afdeling:</i> Samenwerking, Projectmatig werken, Structuur / omvang, Taakafbakening en -verdeling, Onderlinge relaties en omgang, Normen en waarden		
<i>Werkdruk:</i> Beïnvloedingsmogelijkheden op werkenaanbod, Ad-hoc reactief of planmatig, Voorspelbaarheid van activiteiten, Complexiteit van problematiek en werkenaanbod		

Voor mij ook van belang