
Human Performance Contextscan

Persoonlijke rapportage

Bedrijf	FlowQ
Coach	Max Wildschut
Cliëntcode	2169
Wachtwoord	4dv3rk
Datum	20 november 2008



Human Performance Contextscan (HPC)

Wat de HPC is

De HPC is een onderzoek dat wordt gebruikt om prestatie, motivatie en werkbeleving (meer plezier, minder stress) in organisaties te verbeteren. Deze persoonlijke rapportage helpt je meer inzicht te krijgen in je eigen functioneren en geeft aanwijzingen hoe je hier verbeteringen in kunt realiseren.

Wat je in deze rapportage vindt

De rapportage bestaat uit twee delen. Het eerste deel beschrijft hoe je in je werk zit, het tweede de omstandigheden die daar bepalend voor zijn (de context van human performance).

Deel I Hoe je het werk beleeft geeft inzicht in hoe optimaal je functioneert. Ervaar je veel stress, of zit je er juist helemaal in. In het eerste deel krijg je inzicht in de verschillende aspecten van die beleving. Hiermee kun je bepalen welke ruimte er is voor verbetering en hoe belangrijk dit is.

Deel II Om optimaal te functioneren moet je dit zowel kunnen als willen. Omstandigheden die bepalen of je optimaal kan functioneren noemen we hier de prestatiecontext. De omstandigheden die bepalen of je ook het beste uit jezelf wilt halen noemen we hier de motivatiecontext. In het tweede deel van de rapportage worden deze twee aspecten van context beschreven.

De opbouw van deze rapportage

- > **Hoe je het werk ervaart** de verschillende aspecten van beleving
- > **Context algemeen** wat heb je nodig om optimaal te functioneren
- > **Prestatiecontext** details en praktische tips
- > **Motivatiecontext** details en praktische tips

Meer informatie

Wil je meer informatie over de HPC, dan kun je terecht op www.flowq.nl/hpc.

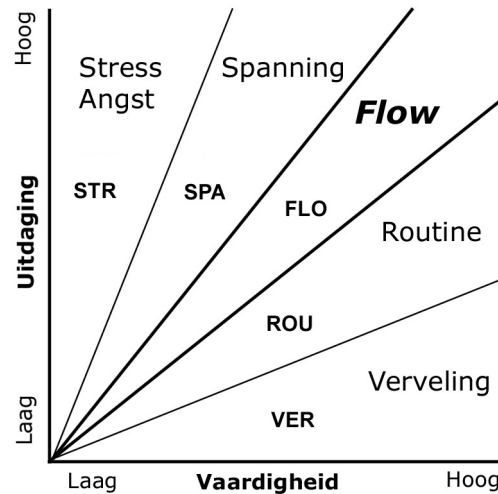
Hoe je het werk ervaart

Wanneer je optimaal in je werk zit, ervaar je wat psychologen flow noemen. Flow is het gevoel volledig op te gaan in wat je doet. Concentratie is volledig en de tijd vliegt ongemerkt voorbij. Flow maakt werk een bron van voldoening, energie en nieuwe motivatie. En mensen zetten ook hun hoogste prestaties neer als ze in flow zijn.

Flow ontstaat wanneer je vaardigheden en uitdagingen goed in balans zijn. De uitdagingen in je werk zijn niet te hoog en niet te laag voor wat je aankan.

In de grafiek rechts zie je hoe de balans tussen vaardigheden en uitdagingen bepaalt hoe je het werk ervaart. Zijn de uitdagingen iets te hoog, dan ontstaat spanning. Dit kan als positief ervaren worden (spannend), maar wanneer het te lang aanhoudt gaat het ten koste van onze energie en prestaties. Wanneer uitdagingen echt te hoog worden ervaren we stress. In tegenstelling tot spanning is stress duidelijk negatief. Wanneer je te lang stress ervaart kan dit leiden tot burnout.

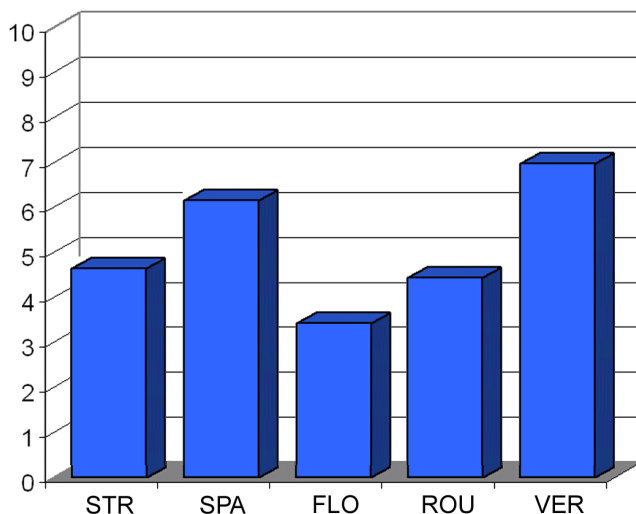
Zijn de uitdagingen iets te laag, dan ervaren we een gevoel van routine. Dit kan prettig zijn (alles gaat z'n gangetje), maar gaat uiteindelijk ten koste van motivatie en persoonlijke ontwikkeling. Zijn de uitdagingen echt te laag, dan ontstaat verveling. Verveling is duidelijk negatief en teveel verveling kan leiden tot apathie (bore out).



Enige spanning en routine zijn een normaal onderdeel van werk, als het op een gegeven moment maar overgaat in flow. Optimaal functioneren betekent:

- > veel flow ervaren in het werk,
- > niet teveel spanning en routine,
- > zo min mogelijk stress en verveling.

In het tweede deel van de rapportage gaan we dieper in op hoe de balans te verbeteren, hier kijken we eerst hoe je zelf in het werk zit.



In de links rechts zie je hoe je zelf scoort op de verschillende aspecten van beleving.

Stress (STR) is verhoogd. Dit is een aandachtspunt.

Spanning (SPA) is verhoogd. Dit is een aandachtspunt.

Flow (FLO) is laag. Er is hier veel ruimte voor verbetering.

Routine (ROU) is verhoogd. Dit is een aandachtspunt.

Verveling (VER) is hoog. Dit is een risico.

(Scores kunnen betrekking hebben op verschillende aspecten van werk. Je kunt bijvoorbeeld in een deel van je werk stress ervaren en in een ander deel flow)

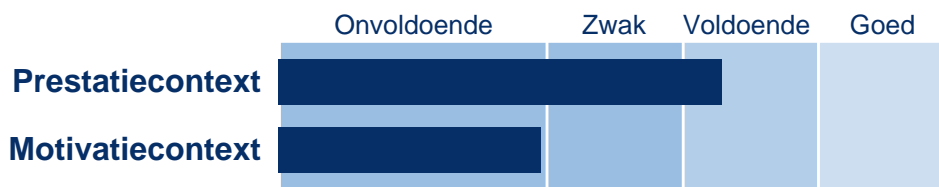
Om optimaal te functioneren zal je de uitdagingen in het werk zowel moeten kunnen als willen aangaan.

Prestatiecontext Kunnen wordt niet alleen bepaald door vaardigheden, maar ook door omstandigheden als de aanwezigheid van duidelijke doelen en goede feedback. Deze omstandigheden bepalen hoe goed je uitdagingen aan kunt gaan, we noemen dit hier de prestatiecontext. Wanneer de prestatiecontext goed is ingevuld kun je optimaal werken en zul je veel flow ervaren. Is de prestatiecontext slecht ingevuld, dan zien we over het algemeen stress of verveling ontstaan.

Motivatiecontext De prestatiecontext kan perfect ingevuld zijn, maar als je er gewoon geen zin in hebt is de kans groot dat je jezelf niet optimaal inzet. Weinig motivatie betekent daarom ook vaak weinig flow. Met tegenzin wordt een uitdaging makkelijk te hoog en kan eenvoudig stress ontstaan. Je kunt ook volledig stil komen te staan in je werk, waardoor routine en verveling toenemen.

Net als kunnen, wordt ook willen bepaald door een aantal specifieke omstandigheden. Een voorbeeld is de mate waarin je werk aansluit bij jouw unieke kwaliteiten. Deze omstandigheden bepalen hoe graag je de uitdagingen wil aangaan en noemen we hier de motivatiecontext. Wanneer de motivatiecontext goed is ingevuld, zijn mensen gemotiveerd om een goede prestatie neer te zetten. Flow is dan niet alleen hoog, het blijft ook hoog.

Doe-het-zelf Je kunt zelf veel doen om deze context beter in te vullen, om zo het werk meer bevredigend te maken en hogere prestaties neer te zetten. In deze rapportage kijken we apart naar de prestatie- en motivatiecontext. Onderstaande grafiek geeft een beeld hoe beide ingevuld zijn in je werk en waar het zwaartepunt voor jou ligt.



Eigen scores

De prestatiecontext is hier redelijk ingevuld. Er is echter voldoende ruimte voor verbetering. In de details van de prestatiecontext vind je een aantal aanwijzingen die je hierbij kunnen helpen.

De motivatiecontext is slecht ingevuld. Dit betekent dat er een slechte basis is voor intrinsieke motivatie. Dit hoeft zich niet direct te uiten in minder motivatie, maar zal dit uiteindelijk altijd doen als de situatie niet veranderd. In de details motivatiecontext vind je aanwijzingen die je kunnen helpen de intrinsieke motivatie te versterken.

Prestatiecontext

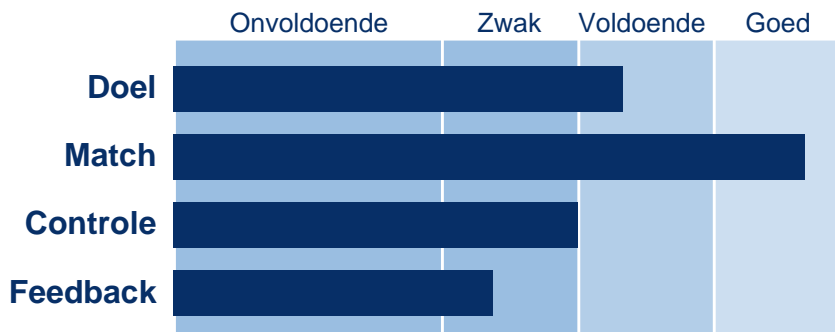
Doel Het eerste wat je nodig hebt om uitdagingen goed aan te kunnen is een helder doel. Het is niet voldoende te weten wat je moet doen, maar ook waarom, wat je er mee wil of moet bereiken. Wanneer je doelen helder zijn is het duidelijk wat wel en niet belangrijk is en waar je energie op te richten. Wanneer het werk intensief is en er zijn geen heldere doelen, ontstaat snel stress.

Match Het tweede wat je nodig hebt is de noodzakelijke kennis en vaardigheden. Dit noemen we hier match. Om optimaal te functioneren heb je een goede aansluiting nodig tussen je kennis en vaardigheden en de eisen die het werk aan je stelt.

Controle De derde voorwaarde is voldoende controle in je werk. Kunnen wordt niet alleen bepaald door vaardigheden, maar ook door de omstandigheden. Kun je bijvoorbeeld zelf beslissingen nemen? Beschik je over de juiste middelen? Omstandigheden kunnen het werk onmogelijk maken en zo een belangrijke bron van stress vormen.

Feedback Ten slotte heb je goede feedback nodig. Feedback geeft je inzicht hoe je het doet. Dit heb je nodig om jezelf bij te sturen en te leren. Zonder goede feedback is het moeilijk de juiste uitdagingen te vinden en kan werk frustrerend worden. Je kunt op verschillende manieren feedback krijgen. Je kan bijvoorbeeld feedback krijgen van je leidinggevende in een voortgangsgesprek, maar ook van klanten of collega's. Feedback hoeft niet alleen van mensen te komen, het kan ook uit systemen komen die prestaties meten of bijhouden.

In de onderstaande grafiek zie je hoe deze vier aspecten van de prestatiecontext in jouw werk zijn ingevuld.



Elke aspect van de prestatiecontext moet op een specifieke manier worden ingevuld. In de volgende sectie zie je hoe elk aspect bij jou is ingevuld en hoe hier verbetering te realiseren.

Prestatiecontext

Details

DOELEN	Verbeterpunt!			
	Onvoldoende	Zwak	Voldoende	Goed
> Een goed doel is helder, je weet precies wat je moet bereiken.	Helder			
> Daarbij is het doel praktisch, je kunt er direct mee aan de slag	Praktisch			
> Ten slotte moet het doel realistisch (haalbaar) zijn. (rechts zie je hoe je zelf scoort op deze aspecten)	Realistisch			
<p>Doel is hier redelijk ingevuld, maar er is nog voldoende ruimte voor verbetering. Sta bij elk aspect van je werk goed stil bij wat je precies wilt bereiken. Wat moet het resultaat van je inspanningen zijn en waarom is dit resultaat belangrijk? Het kan helpen de doelen uit te schrijven en te bespreken met collega's en leidinggevende. Alleen wanneer je een helder doel hebt kun je weten wat wel en niet belangrijk is en wat de beste aanpak zal zijn. Denk eerst na over doelen, pas daarna over acties.</p> <p>Een doel is praktisch wanneer je het direct kan vertalen naar actie. Wanneer het niet duidelijk is wat te doen, zul je de doelen moeten opbreken in kleinere doelen. Dit betekent nadenken over wat je moet bereiken om het grotere doel te realiseren. Dit kun je telkens weer doen tot de doelen praktisch zijn.</p> <p>Ten slotte moet je kijken of de doelen realistisch zijn. Is het wel haalbaar in de huidige situatie? Haalbaarheid van doelen komt ook naar voren bij de andere drie punten: heb je voldoende controle over de situatie om deze doelen te realiseren, beschik je over de vaardigheden die er voor nodig zijn en is er voldoende feedback op prestaties ten opzichte van dit doel.</p>				

MATCH	Goed!			
	Onvoldoende	Zwak	Voldoende	Goed
> Beschik je over alle relevante kennis en vaardigheden?	Relevant			
> Heb je voldoende uitdagingen in het werk?	Uitdagingen			
> Kun je al je vaardigheden inzetten (is het werk breed genoeg)? (rechts zie je hoe je zelf scoort op deze aspecten)	Breed			
<p>Match is hier goed ingevuld. Om dit zo te houden zul je hier wel aandacht aan moeten blijven geven. Kijk goed welke vaardigheden je nodig hebt om je doelen te realiseren. Beschik je niet over de noodzakelijke vaardigheden, creëer dan ruimte om deze te ontwikkelen. Is dit niet mogelijk, dan is het aan te raden je doelen bij te stellen.</p> <p>Optimaal functioneren ontstaat alleen wanneer je actief je grenzen opzoekt en verlegt. Maar tegelijkertijd betekent het ook je eigen grenzen bewaken. Over je grenzen heen gaan leidt niet tot hogere prestaties, maar juist tot slechtere. Het is zo een continu zoeken en bijstellen. Wanneer uitdagingen te laag zijn, is het belangrijk nieuwe uitdagingen te vinden. Alleen dan kan het werk energie en voldoening blijven geven.</p> <p>Wanneer je niet voldoende van je vaardigheden kwijt kunt in het werk gaat dit vaak frustrerend werken. Nieuwe uitdagingen vinden voor onbenutte vaardigheden helpt een diepere voldoening uit het werk te halen.</p>				

Prestatiecontext

Details

CONTROLE	Aandachtspunt!			
	Onvoldoende	Zwak	Voldoende	Goed
> Heb je alles wat nodig is om je werk goed te kunnen doen?	Noodzakelijk			
> Kun je zelf bepalen hoe je invulling geeft aan je taken?	Inhoud			
> Heb je voldoende invloed op wat er gebeurt in het werk? (rechts zie je hoe je zelf scoort op deze aspecten)	Invloed			

Controle is hier zwak ingevuld. Het is aan te raden hier actie te nemen om verbetering te realiseren. Om je controle te verbeteren is het belangrijk goed na te denken over waar je wel en waar je geen controle over hebt. Hoe belangrijk zijn de zaken waar je geen controle over hebt voor je doelen? Zijn ze belangrijk, dan kun je of naar praktische oplossingen zoeken, of je doelen bijstellen. Doelen moeten realistisch zijn, wanneer ze teveel afhankelijk zijn van zaken waar je geen controle over hebt, kun je niet optimaal functioneren.

Ten slotte is controle ook een kwestie van aandacht. Je effectiviteit neemt aanzienlijk toe wanneer je meer energie gaat steken in waar je controle over hebt, en minder in waar je geen controle over hebt. Jezelf dus minder druk maken over zaken waar je geen invloed op hebt, en kansen actiever oppakken. Naarmate je dit meer gaat doen zul je merken dat je feitelijke controle toeneemt.

FEEDBACK	Aandachtspunt!			
	Onvoldoende	Zwak	Voldoende	Goed
> Goede feedback is helder, je weet wat je goed of fout doet,	Helder			
> feedback is direct, je weet het vrij snel,	Direct			
> en het is relevant, het helpt je om je werk beter te doen. (rechts zie je hoe je zelf scoort op deze aspecten)	Relevant			

Feedback is hier zwak ingevuld. Het is aan te raden hier actie te nemen om verbetering te realiseren. Er zijn verschillende manieren om meer zicht te krijgen op hoe je het doet. Je kunt het bijvoorbeeld vragen aan de mensen waarmee je te maken hebt in het werk. Let er daarbij op dat feedback meer is dan alleen goedkeuring of bevestiging. Je moet een beeld krijgen van hoe effectief je bent in het bereiken van je doelen. Stel daarom ook specifieke vragen, bijvoorbeeld over je aanpak van een probleem.

Je kunt natuurlijk ook voor jezelf feedback creëren. Een belangrijke manier is regelmatig je eigen werk te evalueren. Kijk naar wat je doelen zijn, wat je gedaan hebt en hoe effectief dat was. Op die manier krijg je inzicht in je eigen functioneren en kun je jezelf bijsturen.

Net als controle is feedback voor een belangrijk deel een kwestie van aandacht. Feedback kun je flink verbeteren door beter te letten op de gevolgen van je acties. Bijvoorbeeld door beter op te letten of iemand je kan volgen als je iets uitlegt.

Motivatiecontext

Er zijn twee soorten motivatie, intrinsieke motivatie (iets doen omdat je het graag wilt doen) en extrinsieke motivatie (het doen omdat je iets anders wilt, zoals een beloning). Optimaal functioneren is vooral afhankelijk van intrinsieke motivatie, iets vanuit jezelf willen. Alleen wanneer je iets vanuit jezelf wilt, haal je het beste uit jezelf (anders doe je alleen wat nodig is). Mensen die intrinsiek gemotiveerd zijn, zijn meestal ook meer succesvol en ervaren meer flow.

Onderstaande grafiek geeft een beeld van hoe intrinsiek jij gemotiveerd bent voor dit werk.

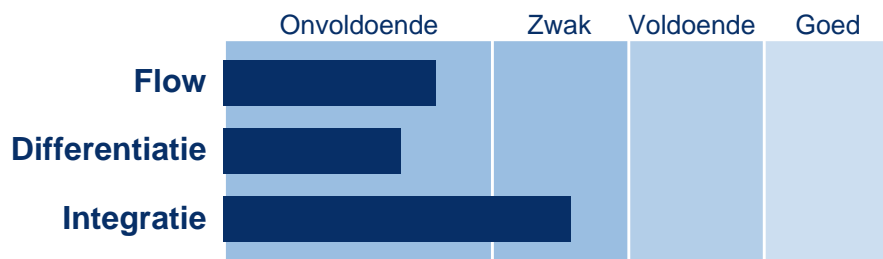


De mate waarin je intrinsiek gemotiveerd bent in je werk, wordt bepaald door hoe de motivatiecontext is ingevuld. De belangrijkste aspecten van de motivatiecontext zijn flow, differentiatie en integratie.

Prestatie Flow (zie pagina 2) is een sterke bron van motivatie. Je kunt dit duidelijk zien in spelletjes. In de spelletjes is de prestatiecontext vaak goed ingevuld, waardoor je snel flow ervaart. Spelletjes kunnen hierdoor erg verslavend zijn. Als je veel flow in je werk ervaart, ontstaat ook intrinsieke motivatie.

Differentiatie Iedere mens zit van nature anders in elkaar, en mensen doen graag de dingen waar ze van nature sterk in zijn. Iemand met talent voor cijfers voelt zich eerder aangetrokken tot werk met cijfers, dan iemand met weinig talent op dit vlak. Doen wat bij je past noemen we hier differentiatie en het is een belangrijke bron van intrinsieke motivatie.

Integratie De mens is een sociaal dier en hij heeft een instinctieve behoefte om deel uit te maken van een groter geheel. Dit kan het team zijn, de organisatie en de maatschappij. Integratie heeft betrekking op de mate waarin je een zinvol onderdeel kunt vormen van dit geheel, onder andere door de mate waarin je er zinvol kunt bijdragen. Integratie is een belangrijke bron van intrinsieke motivatie voor mensen.



Wanneer deze drie voorwaarden goed zijn ingevuld, ervaren mensen een sterke intrinsieke motivatie in het werk. In het voorgaande deel zagen we al hoe de prestatiecontext is ingevuld. Hier kijken we beter naar integratie en differentiatie.

Motivatiecontext

Details

DIFFERENTIATIE	Risico!			
	Onvoldoende	Zwak	Voldoende	Goed
> Sluit het werk aan bij waar je talenten liggen?	Aansluiting			
> Biedt de organisatie kansen werk te vinden dat goed aansluit?	Kansen			
> Stimuleert de organisatie de ontplooiing van talent (cultuur)? (rechts zie je hoe je zelf scoort op deze aspecten)	Cultuur			

Differentiatie is hier slecht ingevuld. Het is belangrijk hier actie te nemen om verbetering te realiseren. De eerste voorwaarde om differentiatie te verbeteren is inzicht te krijgen in waar je kwaliteiten liggen. Dit doe je onder andere door goed na te denken over wat voor activiteiten je altijd graag gedaan hebt en in wat voor soort activiteiten je altijd goed bent geweest. Vervolgens kun je na gaan denken over welke persoonlijke eigenschappen naar voren komen in die activiteiten.

Wanneer de aansluiting in het werk slecht is betekent dit niet automatisch dat je het verkeerde werk doet, je kunt altijd onderzoeken hoe je meer vanuit je persoonlijke kwaliteiten invulling kan geven aan je werk. Is dit niet mogelijk, maar zijn er wel andere kansen in de organisatie, dan kun je gaan nadenken hoe deze kansen te grijpen. Zijn die kansen er niet, dan kun je overwegen verder te kijken. Een organisatie die weinig stimulerend is voor differentiatie, kan nog steeds de mogelijkheden bieden om aansluiting te vinden. Je zal dan wel extra op je hoede moeten zijn voor waar je keuzes door gemotiveerd worden. Neem je bijvoorbeeld een functie om de positie, of omdat je er een betere aansluiting en meer kansen voor differentiatie hebt?

INTEGRATIE	Aandachtspunt!			
	Onvoldoende	Zwak	Voldoende	Goed
> Is de samenwerking op het werk constructief en positief?	Werk			
> Geeft de organisatie een gevoel van gemeenschap?	Organisatie			
> Heb je het gevoel zinvol bij te dragen aan de samenleving? (rechts zie je hoe je zelf scoort op deze aspecten)	Samenleving			

We kijken hier op drie niveaus naar integratie. Het eerste niveau het dagelijkse werk. De vraag hier is hoe de samenwerking is met de mensen waar je dagelijks mee te maken hebt. Het tweede niveau is de organisatie. Hier is de vraag of de organisatie je het gevoel geeft onderdeel uit te maken van een geheel (een gemeenschap). Heb je het gevoel dat de organisatie er is voor haar mensen en kun je achter de doelen staan van de organisatie? Ten slotte is er het niveau van de samenleving. Heb je het gevoel hier zinvol aan bij te dragen met je werk. Alle drie deze niveaus dragen bij aan de motivatie voor het werk.

Integratie is hier zwak ingevuld. Het is aan te raden hier actie te nemen om verbetering te realiseren. De meeste invloed op integratie hebben we natuurlijk op het niveau van ons dagelijks werk. Dit betekent vooral investeren in de omvang en kwaliteit van ons persoonlijk netwerk. Een manier om hier aan te werken is een overzicht maken van iedereen met wie je contact hebt in je werk. Vervolgens beschrijf je per contact hoe vaak je contact hebt, hoe belangrijk dit contact is voor je werk en hoe positief dit contact is. Aan de hand hiervan kun je gaan investeren in je netwerk, bijvoorbeeld door het uit te breiden (wanneer je onvoldoende waardevolle relaties hebt), contact te intensiveren of aan de kwaliteit van relaties te werken.

Je kunt het werk zelf natuurlijk ook als zinloos ervaren. Dit kan komen omdat je de waarde van het werk gewoon onvoldoende ziet (de meeste bedrijven dragen op de een of andere wijze bij aan de samenleving), of dat het werk niet goed aansluit bij wat jij belangrijk vindt. Wanneer dat laatste echt problematisch is, is het zinvol om na te denken wat voor soort werk wel aansluit.