

SSFH Checklist Energievreters en Energiegevers.

In iedere huisartsenpraktijk en Huisartsenpost 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"> ○ Vrijheid ○ Voldoende doen, voldoende voor elkaar krijgen ○ Afwisseling ○ Zelfstandigheid, autonomie ○ Zelf problemen kunnen en mogen oplossen ○ 	<p>.....gerelateerd aan je taak (algemeen)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Te veel patiënten ○ Patiënten die zich niet aan de regels houden, je provoceren of uitspelen ○ veel alleen moeten werken met patiënten ○ emotioneel zwaar belastende patiënten door agressie, verslaving of complexe problematiek ○ Te veel moeten doen ○ Te snel moeten werken ○ Onvoldoende gelegenheid om op tijd reguliere pauzes te nemen ○ Te veel deadlines, deadlines te snel na elkaar ○ Te moeilijk, te ingewikkeld werk ○ Te hoge kwaliteitseisen aan het werk, te goed moeten doen ○ Veel onverwachte gebeurtenissen ○ Weinig zelfstandigheid in eigen werk (regelmogelijkheden) ○ Veel verstoringen in het werk (telefoon, collega's) ○ Te vaak of te lang moeten overwerken om het werk op tijd af te krijgen ○
<p>.....gerelateerd aan collega's</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Prettig onderling contact ○ Emotionele steun, sociale veiligheid, vertrouwen ○ Collegialiteit ○ Prettige sfeer ○ Wederzijds respect ○ Humor ○ Effectief en efficiënt werkoverleg 	<p>.....gerelateerd aan collega's</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Te weinig onderling contact ○ Weinig onderlinge emotionele steun, sociale veiligheid, vertrouwen ○ Iedereen werkt op zijn eigen manier ○ Te weinig samenwerking en afstemming ○ Te weinig betrokkenheid en initiatief bij beslissingen en uitvoering van taken



<ul style="list-style-type: none"> o Positieve en opbouwende feedback o Humor o Een compliment krijgen o Waardering o 	<ul style="list-style-type: none"> o Onvoldoende werkoverleg of van onvoldoende kwaliteit o Elkaar niet aanspreken op gedrag o Niet nakomen van afspraken o Vervelende werksfeer o Discriminatie door collega's o Seksuele intimidatie door collega's o Pestgedrag door collega's o
<p>.....gerelateerd aan de huisarts(en)</p> <ul style="list-style-type: none"> o Voldoende contact o Emotionele steun en begrip o Waardering o Nagekomen afspraken o Communicatiestijl past bij je wensen o 	<p>.....gerelateerd aan de huisarts(en)</p> <ul style="list-style-type: none"> o Te weinig contact o Te weinig emotionele steun en begrip o Te weinig waardering o Afspraken niet nagekomen o Te weinig, onduidelijke of tegenstrijdige communicatie o Stijl van communicatie geven past niet bij jouw wensen o
<p>.....gerelateerd aan je leidinggevende</p> <ul style="list-style-type: none"> o Voldoende contact o Emotionele steun en begrip o Waardering o Nagekomen afspraken o Feedback o Stijl van leidinggeven past bij je wensen o 	<p>.....gerelateerd aan je leidinggevende</p> <ul style="list-style-type: none"> o Te weinig contact o Te weinig emotionele steun en begrip o Te weinig mogelijkheden om te leren o Te weinig waardering o Afspraken niet nagekomen o Te weinig, onduidelijke of tegenstrijdige communicatie o Te weinig feedback o Stijl van leiding geven past niet bij jouw wensen o geen jaargesprekken of van onvoldoende kwaliteit o
<p>.....gerelateerd aan de organisatie</p> <ul style="list-style-type: none"> o Zinvolle informatie o Voldoende steun/toezicht op naleven protocollen o Werktijden duidelijk, ruim van te voren bekend, met voldoende ruimte voor je persoonlijke wensen o Voldoende mogelijkheden afstemmen werk/privé 	<p>.....gerelateerd aan de organisatie</p> <ul style="list-style-type: none"> o Onduidelijke of tegenstrijdige opdrachten, verwachtingen of eisen o Onvoldoende steun/toezicht op naleven protocollen o Te weinig betrokkenheid van medewerkers bij beslissingen o Gedoe rond besluitvorming (te traag, te veel hiërarchische lagen, te moeizaam)



<ul style="list-style-type: none">o Voldoende mogelijkheden opname verlofo Voldoende vertrouwen in de toekomst, inkomenszekerheido Loopbaanmogelijkhedeno Voldoende salaris en andere arbeidsvoorwaardeno	<ul style="list-style-type: none">o Te weinig, te veel of niet relevante informatieo Roosters of planning niet tijdig bekend, weinig invloed op roosterso Veel organisatorische veranderingen (fusies, reorganisaties, beleidswijzigingen)o Onvoldoende personeelsbezettingo Onvoldoende tijdelijke vervanging tijdens ziekte of vakantie van medewerkerso Openstaande/onvervulbare vacatureso Beperkte loopbaanmogelijkheden binnen de organisatieo Knelpunten rond opname verlof en werktijdeno Te weinig concentratie op de werkvloero Verzakelijking van de praktijk (druk op productiviteit, afname autonomie)o
<p>.....gerelateerd aan je privéleven</p> <ul style="list-style-type: none">o Emotionele ondersteuning en begrip thuiso Ontspanning & herstelo Goede gezondheido Mooie momenten thuiso Hobby'so Mindfulness, meditatie en yogao Sport en bewegeno Sociale activiteiteno Vakantieso Fijne en belangrijke levensgebeurtenisseno	<p>.....gerelateerd aan je privéleven</p> <ul style="list-style-type: none">o Moeite zorgtaken te combineren met het werko Weinig emotionele ondersteuning thuiso Onvoldoende ontspanning en herstel thuiso Beperkingen door eigen gezondheido Zware eisen vanuit privésituatie (bijvoorbeeld door problemen met kinderen, partner, financiën)o Ingrijpende levensgebeurtenissen (bijvoorbeeld echtscheiding, overlijden naasten, traumatische ervaringen)o
<p>.....gerelateerd aan jezelf</p> <ul style="list-style-type: none">o Persoonlijke ontwikkeling en groeio Eigen krachto Leervermogen & karaktero Creativiteit en andere talenten benutteno Vaardigheden vergroteno Opleiding & ervaringo Tevreden met je prestatieso Trotso Assertiviteit	<p>.....gerelateerd aan jezelf</p> <ul style="list-style-type: none">o Te hoge ambities, te veel willen, geen fouten durven maken, perfectionisme of faalangsto Te betrokken, te veel zorgen voor anderen en te weinig voor jezelfo Onvoldoende opgeleid voor je functieo Ontevredenheid over de kwaliteit die je kunt leveren



o	o Moeite met afgenomen autonomie of veranderingen in de organisatie o Het werk niet kunnen loslaten, thuis te veel met het werk bezig zijn, te veel thuiswerken o Te weinig vaardigheden om grenzen te stellen o Te weinig ervaring om met lastige situaties om te gaan o Teleurstelling of schaamte o Te weinig assertief o
---------	--

Heb je veel items aangevinkt? Zet dan zowel de energiegevers als energievreters eens op volgorde van hoe belangrijk ze zijn. Kies erna 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?