

Quick Scan Professionaliteit

Organisatie:	Onderdeel:
Naam:	
Functie:	

Invulinstructie

Volgens ons onderzoek zijn de volgende factoren dé succesfactoren voor professionele (kennisintensieve) arbeid: kennis, uitdaging, leervermogen, -bereidheid en –condities, taakstelling, informatie- en communicatievoorziening, intrinsieke motivatie, feedback en autonomie.

Gericht sturen op deze factoren betekent invulling geven aan professionaliteit van de organisatie én van de kenniswerker.

Door de onderstaande scan in te vullen (alle items) krijgt u inzicht in de mate van belang van en de mate van tevredenheid van de individuele factoren.

Vul uw profiel in en bespreek dit met collega en leidinggevenden om te komen tot verbeteracties.

Stellingen

	Mate van belang ¹			Mate van tevredenheid ²		
	B	MB	NB	T	MT	NT
A. Kennis (P/O³)						
1. De organisatie weet welke kennis aanwezig is om haar doelen te realiseren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. De organisatie weet welke kennis in de toekomst (de komende 2 jaar) nodig is om haar doelen te realiseren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. De organisatie weet welke kennis uniek is in vergelijking met die van haar concurrenten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. De organisatie onderkent expliciet kennisprocessen (zoals kennisborging, kenniswerving, of kennisdeling) en stuurt hierop	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Het vaststellen van kennislacunes vindt voortdurend en systematisch plaats	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. De organisatie onderkent het verschil tussen kennis (in hoofden van medewerkers) en informatie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. De kennis voor het nemen van belangrijke beslissingen is beschikbaar en makkelijk toegankelijk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Het management van onze organisatie beschikt over de juiste kennis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B. Uitdaging (O)						
9. Mij wordt afwisselend en gevarieerd werk aangeboden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Er wordt aanspraak gedaan aan op een groot deel van mijn kennis en competenties	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Ik werk regelmatig samen met andere disciplines	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Ik kan me op meerdere kennisgebieden ontwikkelen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Ik kan zelf variatie aanbrengen in mijn werkzaamheden of in de onderwerpen waar ik me mee bezig houd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Mijn leidinggevende weet waar mijn uitdagingen liggen en vertaalt deze in samenspraak naar individuele doelstellingen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. De formulering van doelstellingen vindt plaats op basis van collectieve ambities	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Medewerkers worden uitgedaagd nieuwe dingen te ontdekken en uit te proberen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C. Leervermogen (P)						
17. Ik reflecteer op mijn snelheid en wijze van leren (leerstijl)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

¹ B = Belangrijk, MB = Matig van belang, NB = Niet belangrijk

² T = Tevreden, MT = Matig tevreden, NT= Niet tevreden (over huidige invulling)

³ P = Persoonskenmerk, O = Organisatiekenmerk

Stellingen	Mate van belang ¹			Mate van tevredenheid ²		
18. Onze organisatie beschouwt kennisverwerving en –verwerking als één van haar competenties	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Ik gebruik een persoonlijk ontwikkelplan (POP) op basis van mijn eigen leerbehoeften	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Ik kijk met mijn direct leidinggevende regelmatig terug op wat ik heb geleerd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Onze organisatie investeert in 'leren leren' (zoals aandacht voor leerstijlen, rendement van informatiedragers, evaluaties)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Ik ken en benut de specifiek voor mij geschikte werkvormen zoals zelfstudie, leren door interactie en toepassings- en praktijkgerichte werkvormen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. Onze organisatie biedt leermogelijkheden die aansluiten bij mijn denk- en leerstijlen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. Tijdens de werving- & selectieprocedure in onze organisatie wordt het leervermogen expliciet aan de orde gesteld	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D. Leerbereidheid (P)	B	MB	NB	T	MT	NT
25. 'De medewerker aan het denken zetten en ontdekkingen laten doen' kenmerkt mijn werkomgeving	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. Met mijn leidinggevende bespreek ik periodiek mijn leerbehoeften en vul deze samen in	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27. Ik vraag regelmatig feedback	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28. Ik besteed een belangrijk deel van mijn werk aan kennisverwerving	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29. De individuele omgang met kennis wordt besproken en gewaardeerd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30. Met mijn leidinggevende bespreek ik mijn leerresultaten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
31. Leren leren wordt in onze organisatie aangemoedigd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32. De individuele leerbereidheid wordt periodiek besproken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
E. Leercondities (O)	B	MB	NB	T	MT	NT
33. Ik heb voldoende ruimte (tijd, geld en middelen) voor mijn eigen ontwikkeling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34. Binnen de organisatie weten de medewerkers wie op welk gebied expert is	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
35. De organisatie zet hulpmiddelen in (zoals intranet, memo's, presentaties, samenwerking) om nieuw ontwikkelde of verworven kennis onder de betrokken medewerkers te verspreiden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
36. In de organisatie heerst een klimaat dat nieuwe ideeën een kans geeft, het ondernemen van nieuwe dingen stimuleert en waarbij het delen van kennis een natuurlijk proces is	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
37. De medewerkers binnen de organisatie wisselen regelmatig kennis en ervaring uit volgens een georganiseerd verband (zoals forumdiscussies, presentaties, tele-conference, teamwork)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
38. Mijn ontwikkeling wordt geëvalueerd en beloond	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
39. Onze organisatie werkt met individuele leer- en/of kennisdoelen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
40. Onze organisatie werkt met prestatie-indicatoren voor kennismanagement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
F. Taakstelling (O)	B	MB	NB	T	MT	NT
41. De opdrachten die ik krijg zijn over het algemeen duidelijk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
42. De opdrachten die ik krijg zijn soms tegenstrijdig met andere opdrachten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
43. Ik krijg voldoende informatie over het doel van mijn werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
44. Ik herken mijn bijdrage aan de gehele organisatieprestatie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Stellingen	Mate van belang ¹			Mate van tevredenheid ²		
	B	MB	NB	T	MT	NT
45. Ik ontvang voldoende informatie over de prestaties van mijn bedrijf	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
46. Ik weet wat er van mij verwacht wordt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
47. De consequenties van goed en minder goed presteren zijn helder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
48. Onze organisatie hanteert individuele doelstellingen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
G. Intrinsieke motivatie (P)	B	MB	NB	T	MT	NT
49. De wijze van belonen en waarderen sluit aan bij individuele behoeften van medewerkers	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
50. Eigen verantwoordelijkheid en betrokkenheid kenmerken onze organisatie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
51. De organisatie onderzoekt periodiek de medewerkertevredenheid, arbeidsvoldoening en/of arbeidsmotivatie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
52. Bij mijn werk wordt rekening gehouden met mijn arbeidsmotieven	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
53. De organisatie hanteert persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden en geïndividualiseerde arbeidsvoorwaarden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
54. Mijn leidinggevende kent de inhoud van 'mijn psychologisch contract met de organisatie' (zoals verwachtingen en ontwikkelmogelijkheden) en stuurt hier op	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
55. De beoordeling van het functioneren van medewerkers is expliciet gekoppeld aan individuele ambities	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
56. De gezamenlijke intrinsieke motieven vormen onze collectieve ambitie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
H. Informatie- & communicatievoorziening (O)	B	MB	NB	T	MT	NT
57. Ik beschik over voldoende informatie om mee te werken (en geen overload)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
58. Ik beschik over actuele en betrouwbare informatie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
59. Ik beschik over informatie die direct voor mij toepasbaar is	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
60. De informatie die ik nodig heb, ontvang ik meestal op tijd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
61. De informatie(verwerkings)voorziening waarover ik beschik ondersteunt mijn werk voldoende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
62. De informatie die ik gebruik bevindt zich in de juiste informatiedrager(s)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
63. Ik heb communicatievoorzieningen tot mijn beschikking waardoor ik makkelijk contacten onderhoud met collega en vakgenoten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
64. Onze organisatie werkt met prestatie-indicatoren en communiceert deze voldoende met de werknemers	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I. Feedback (O)	B	MB	NB	T	MT	NT
65. Ik ben het grootse deel van mijn werktijd op mij zelf aangewezen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
66. Ik kan zonodig vakcollegae inschakelen (bijvoorbeeld in geval van problemen of onduidelijkheden)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
67. Ik ontvang regelmatig feedback van mijn leidinggevende op mijn prestaties	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
68. Ik ontvang regelmatig feedback van mijn collegae of vakgenoten op mijn prestaties	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
69. Ik praat regelmatig met collegae uit de eigen afdeling/team over het werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
70. Ik praat regelmatig met mijn leidinggevende over het werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
71. De bijdragen aan het succes van anderen wordt afgesproken en beloond	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
72. Leidinggevendens beheersen coachend, inspirerend en faciliterend leiderschap	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Stellingen

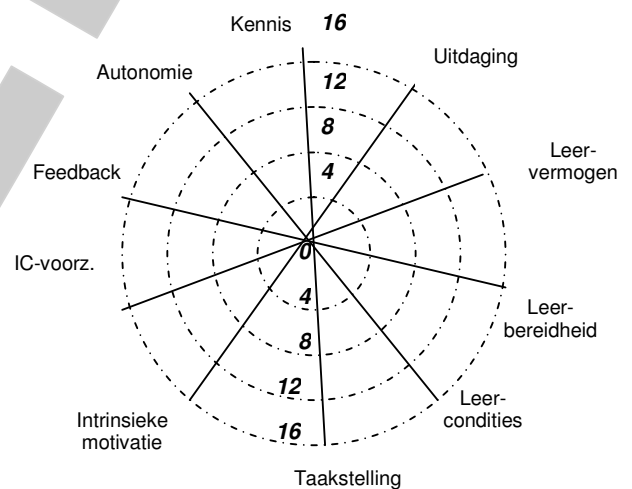
Stellingen	Mate van belang ¹			Mate van tevredenheid ²		
	B	MB	NB	T	MT	NT
J. Autonomie (O)						
73. Ik bepaal zelf mijn werktempo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
74. Ik bepaal zelf de volgorde van mijn werkzaamheden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
75. Mijn taken worden in grote mate voorgeschreven	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
76. Ik bepaal zelf wanneer ik een taak uitvoer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
77. Ik bepaal zelf het tijdstip waarop iets klaar moet zijn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
78. Ik bepaal hoe (werkwijze) ik mijn werk uitvoer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
79. Einzelgangers worden aangesproken op hun samenwerkingsgerichtheid en op hun bijdrage aan het succes van anderen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
80. Autonomie en collectiviteit zijn in balans	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Scores

Vul het aantal punten in onderstaande matrix in en bereken de score.

Kennisproces	Vragen	Score mate van belang (max. 16)	Score mate van tevredenheid (max. 16)
A. Kennis	1 t/m 8		
B. Uitdaging	9 t/m 16		
C. Leervermogen	17 t/m 24		
D. Leerbereidheid	25 t/m 32		
E. Leercondities	33 t/m 40		
F. Taakstelling	41 t/m 48		
G. Intrinsieke motivatie	49 t/m 56		
H. Informatie & comm. voorziening	57 t/m 64		
I. Feedback	65 t/m 72		
J. Autonomie	73 t/m 80		
Totaal (max. 160)			
Puntentoekenning		$B = 2$ $MB = 1$ $NB = 0$	$T = 2$ $MT = 1$ $NT = 0$

Professional Performance Profiel



Wanneer u vragen of opmerkingen hebt over de vragenlijst of over de uw score kunt u zich wenden tot Steven de Groot (via s.a.degroot@uvt.nl)

—————	= mate van belang
-----	= mate van tevredenheid