



MOVUM

MENSELIJK VERANDERMANAGEMENT

JD-R MODEL

Uw vraag

- “Ik ervaar onevenredige werkdruk, waardoor het niet goed met me gaat. Hoe kan ik de balans herstellen?”
- “Wij werken als team keihard, maar het gaat op kracht, niet meer op souplesse. Hoe kunnen we elkaar daarbij helpen?”
- “Hoe houd ik de lol in mijn werk? De druk is groot en het lijkt niet altijd effectief wat ik aan het doen ben!”

De aanpak

De kern van het JD-R-model is de veronderstelling dat elk beroep eigenschappen kan hebben die het welzijn van de werknemer positief en negatief kunnen beïnvloeden. Deze eigenschappen kunnen worden ingedeeld in twee algemene categorieën namelijk: functie-eisen en hulpbronnen. Het JD-R model verbindt deze met elkaar zodat er bewustwording ontstaat en inzicht wordt verkregen ten aanzien van de eigen stressfactoren en energiebronnen.

Het JD-R model gaat uit van de positieve psychologie. Door de focus te verleggen van de negatieve beleving naar datgene wat positieve energie geeft, ontstaat inzicht en bewustwording. Door vervolgens accenten te verleggen in het leven ontstaat er weer ruimte.

Door middels het JD-R model een inventarisatie te maken van de stressoren en hulpbronnen ontstaat inzicht in de persoonlijke stijl. De methode kan zowel individueel als in een team worden ingezet.

In de vorm van een één-op-één sessie of in de vorm van een workshop wordt u aan de hand van vragen uitgenodigd naar uw eigen proces te kijken. De inzichten die u hierin opdoet, worden vertaald naar concrete acties, die u direct kunt toepassen. Hiermee zult u in principe de volgende dag al effect van de verkregen inzichten gaan ervaren.

Een praktijkvoorbeeld

Een medewerkster voelde zich erg betrokken bij het werk. Ze maakte zich zorgen en hierdoor nam de druk op het werk steeds meer toe. Zelfs in de privé sfeer begon het zijn uitwerking te krijgen.

In een workshop ging zij aan de slag met het JD-R model. Tijdens de presentatie van haar uitkomsten kwam zij tot de conclusie dat zij haar aandacht vooral op de ‘bovenstroom’ (lees: het negatieve) richtte, terwijl alles waar zij energie van krijgt (‘de onderstroom’) geen aandacht kreeg. Dit inzicht was zo wezenlijk dat de verandering ter plekke zichtbaar werd voor de andere workshopdeelnemers.