



Achtergrond informatie Mentale Vitaliteit Quickscan Bevlogenheid

Vragenlijst Mentale Vitaliteit

De vragenlijst Mentale Vitaliteit, ofwel Quickscan Bevlogenheid is gebaseerd op het WEB-model (Schaufeli, Bakker, Demerouti, 1999). Het model geeft inzicht in de regelknoppen die bepalend zijn voor bevlogenheid en (het risico op) burn-out.

In het WEB-Model wordt uitgegaan van de gedachte dat er een balans moet zijn tussen verschillende werkelementen om te komen tot bevlogenheid of burn-out. De werkelementen zijn onder te verdelen in twee groepen, namelijk energiebronnen en werkstressoren. Aan de namen is al af te leiden wat voor effect ze hebben op de bevlogenheid of burn-out; energiebronnen dragen bij aan hogere bevlogenheid en een lager risico op burn-out en werkstressoren dragen bij aan minder bevlogenheid en een hoger risico op burn-out.

Werkomstandigheden en werkbeleving

Deze onderdelen zijn in kaart gebracht aan de hand van de vragen die de deelnemers hebben beantwoord. De persoonlijke resultaten van iedere deelnemer zijn verwerkt in groepsresultaten.

De beoordeling van de energiebronnen en werkstressoren door de medewerker gebeurt op basis van zijn of haar werkomstandigheden.

De wijze waarop de energiebronnen en werkstressoren zich tot elkaar verhouden bepaalt uiteindelijk hoe bevlogen een medewerker is en welk risico hij of zij loopt om burn-out te raken. Deze verhouding wordt het best weergegeven als een balans tussen werkstressoren en energiebronnen.

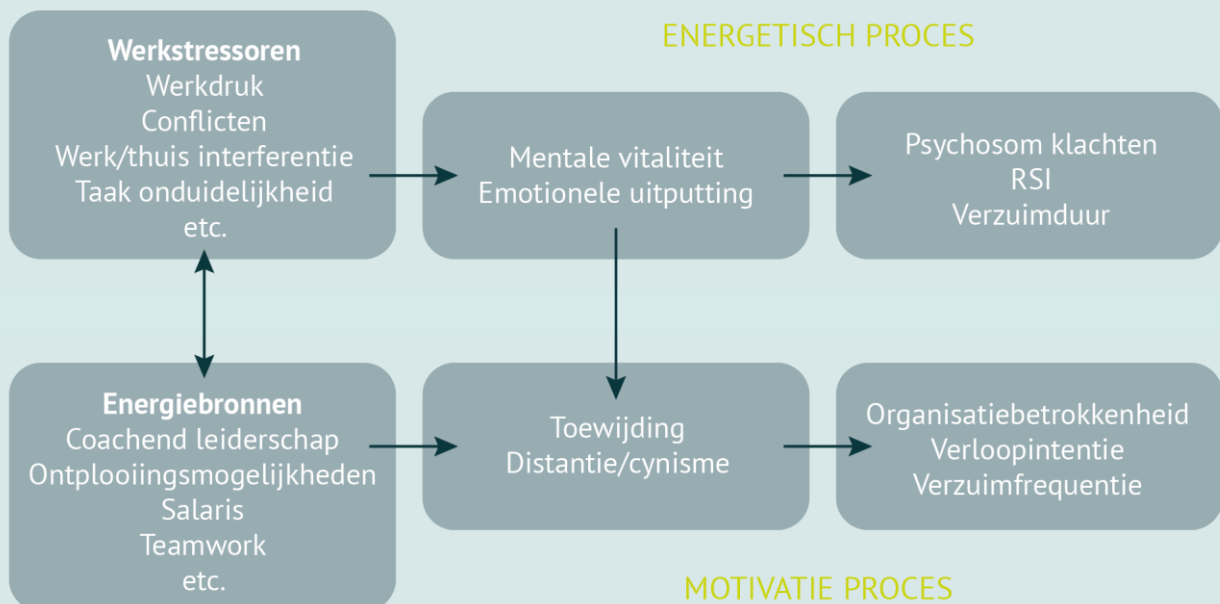
Overigens wordt bevlogenheid gekenmerkt door mentale vitaliteit en toewijding, bevlogen deelnemers zijn fit en energiek en zijn enthousiast over en in hun werk. Burn-out wordt gekenmerkt door emotionele uitputting en cynisme, deelnemers die een hoog risico lopen om burn-out te raken zijn veelal vermoeid en voelen een afstand tot het werk en de organisatie. Zij lopen een groot risico om (op den duur) uit te vallen. Door te anticiperen op energiebronnen en werkstressoren kunnen de bevlogenheid en het risico op burn-out beïnvloed worden, eigenlijk vormen zij de regelknoppen van de organisatie. Wanneer we dat visueel maken ontstaat het diagram op de volgende pagina.

Vragenlijst Mentale Vitaliteit

WERKOMSTANDIGHEDEN

WERKBELEVING








ORGANISATIE GEVOLGEN



Het model is eigenlijk in drieën op te delen; links staan de werkstressoren en energiebronnen (werkomstandigheden) die invloed hebben op het midden, de mate van bevoegenheid en het risico op burn-out (werkbeleving), die op hun beurt leiden tot een aantal gevolgen voor de organisatie. Daarnaast zijn er in het model twee processen beschreven. Bij het bovenste proces is sprake van een energetisch proces dat gericht is op de gezondheid van de medewerker terwijl het onderste proces motivationeel is en te maken heeft met de motivatie en toewijding van de deelnemers.

Vragenlijst Mentale Vitaliteit

Op basis van een aanvullende analyses blijkt welke werkomstandigheden veel of juist weinig invloed hebben op de bevoegenheid/het risico op burn-out. De werkomstandigheden die de meeste invloed hebben worden regelknoppen genoemd. De term regelknop is vanwege het feit dat 'draaien' aan deze werkomstandigheid effect heeft op de bevoegenheid en het risico op burn-out. Om op te sporen waar het goed gaat en waar winst kan worden behaald, is aan ieder individueel antwoord een score verbonden. Om de resultaten op overzichtelijke wijze te presenteren, zijn vragen gekoppeld aan een thema (bijvoorbeeld de thema's werkdruk, beweging, bevoegenheid et cetera). Een "stoplicht" geeft de betekenis van de score weer van een thema.

			Rood:	Een verbeterpunt dat om directe actie vraagt.
			Oranje:	Een verbeterpunt met een lagere prioriteit.
			Groen:	Geen knelpunt. Uw situatie is in orde.

We spreken van een hoog risico binnen een populatie als er relatief veel medewerkers zijn met een verhoogd risico (>25%). Gunstig is het als er relatief weinig medewerkers zijn met een verhoogd risico (<10%).

Werkbeleving

Wetenschappelijk onderzoek toont aan dat voor een organisatie juist 'bevoegenheid' en 'risico op burn-out' de belangrijke indicatoren zijn van mentale gezondheid. Ze hebben namelijk een directe invloed op organisatiegevolgen, zoals: verzuim, organisatiebetrokkenheid, arbeidstevredenheid, arbeidsprestaties en personeelsverloop.

Bevoegenheid

Dit is een positieve toestand gekenmerkt door met name mentale vitaliteit en toewijding. De bevoegen medewerker voelt zich met andere woorden fit en energiek (mentale vitaliteit) en heeft een enthousiaste en geïnteresseerde houding ten opzichte van het werk (toewijding).

Vragenlijst Mentale Vitaliteit

Burn-out

Emotionele uitputting en cynisme zijn twee centrale kenmerken van burn-out. Emotionele uitputting is een toestand waarbij men zich voor langere tijd mentaal vermoeid voelt als gevolg van voortdurende arbeidsbelasting en/of andere werk gerelateerde spanningen. Cynisme is een gevoelsmatige afstand die men ervaart ten opzichte van het werk, vaak als gevolg van langdurige emotionele uitputting. Wanneer iemand een bovengemiddelde hoeveelheid uitputting en cynisme heeft, is de kans op uitval significant groter.

Organisatiegevolgen

De centrale kenmerken van bevlogenheid en burn-out hebben elk specifieke gevolgen. Gezondheidsklachten (bijv. psychosomatische klachten) en verzuim kunnen vaak een gevolg zijn van emotionele uitputting. Daarentegen blijkt cynisme en een beperkte toewijding vaak te leiden tot een afname in organisatiebetrokkenheid en een toename in verloopintentie.

Bevlogenheid (mentale vitaliteit en toewijding) is bovendien een belangrijke voorwaarde voor goede arbeidsprestaties. Voor arbeidstevredenheid kunnen echter geen specifieke oorzaken aangewezen worden. Wel kan worden opgemerkt dat alle genoemde werkbelevingsaspecten hieraan een belangrijke bijdrage leveren.

Vragenlijst Definities

Werkomstandigheden - werkstressoren	
Autonomie	De mate waarin men vrijheid heeft bij het uitvoeren van de werkzaamheden en zelf beslissingen kan nemen.
Inspraak	De mate waarin men kan meebeslissen bij de besluitvorming omtrent de werkzaamheden.
Afwisseling	De mate waarin men in het werk voldoende verschillende dingen kan doen.
Ontplooiingsmogelijkheden	De mate waarin er ruimte is voor ambities, en mogelijkheden zijn om nieuwe dingen te leren en capaciteiten optimaal te benutten.
Sociale steun collega's	De mate waarin men kan terugvallen op collega's en door hen gewaardeerd voelt.
Sociale steun leiding	De mate waarin men in het werk steun ervaart van de direct leidinggevende.
Teamgeest	De mate waarin er in het team goed wordt samengewerkt en er een goede werksfeer heerst.
Informatieverstrekking	De mate waarin men voldoende geïnformeerd wordt over het gevoerde beleid en belangrijke ontwikkelingen binnen de organisatie.
Feedback	De mate waarin medewerkers worden geïnformeerd over de resultaten van het werk door de leidinggevende en collega's.
Taakduidelijkheid	De mate waarin het voor medewerkers duidelijk is wat er van hen in het werk wordt verwacht.
Taakgericht leiderschap	De mate waarin de direct leidinggevende taken en verantwoordelijkheden communiceert en feedback geeft over werkprestaties.
Mensgericht leiderschap	De mate waarin de leidinggevende luistert naar wat belangrijk is en medewerkers als een individu behandelt in plaats van zomaar een groepslid.
Rechtvaardigheid	De mate waarin men vindt dat medewerkers binnen de organisatie rechtvaardig behandeld worden.
Congruentie van waarden	De mate waarin persoonlijke doelen, normen en waarden overeenkomen met die van de organisatie.
Toekomstzekerheid	De mate waarin het voor medewerkers onduidelijk is en behoefte is aan meer zekerheid over het behoud van de baan.
Werk privé balans	De mate waarin de werksituatie in balans is met de verplichtingen thuis

Vragenlijst Definities

Werkomstandigheden - energiebronnen

Werkdruk	De mate waarin men het werktempo en de hoeveelheid werk als belastend ervaart.
Emotionele belasting	De mate waarin men het werk emotioneel belastend vindt en zich dingen persoonlijk aantrekt.
Geestelijke belasting	De mate waarin men tijdens het werk zich voortdurend moet concentreren en zorgvuldig moet werken.
Onderbelasting	De mate waarin medewerkers zich tijdens het werk vervelen, en kennis en vaardigheden onvoldoende worden benut.
Fysieke belasting	De mate waarin medewerkers het werk als fysiek belastend ervaren.
Technostress	De mate waarin men problemen ervaart met computersystemen waarmee gewerkt wordt en daarbij onvoldoende ondersteuning krijgt.

Werkbeleving

Mentale Vitaliteit	De mate waarin men zich fit en energiek voelt tijdens het werk; de afwezigheid van chronische stress met betrekking tot het werk.
Toewijding	De mate waarin men een enthousiaste, geïnteresseerde en trotse houding heeft ten opzichte van het werk.
Bevlogenheid	De mate waarin men een algemene staat van vitaliteit, toewijding en flow ervaart tijdens het werk.
Emotionele uitputting	Een toestand waarbij men zich voor langere tijd mentaal/emotioneel vermoeid voelt als gevolg van voortdurende arbeidsbelasting en/of spanningen. Emotionele uitputting kan overigens als tegenhanger van mentale vitaliteit worden beschouwd.
Cynisme	Een andere term hiervoor is distantie, ofwel de mate waarin men een gevoelsmatige afstand ervaart ten opzichte van het werk. Cynisme kan overigens als tegenhanger van toewijding beschouwd worden.
Burn-out	Bovengemiddelde mate van emotionele uitputting in combinatie met een bovengemiddelde mate van cynisme en eventueel incompetentie.

Vragenlijst definities

Organisatie gevolgen	
Arbeidstevredenheid	Alles overwegend, de mate waarin men in algemene zin tevreden is met het werk.
Organisatiebetrokkenheid	De mate waarin men zich gevoelsmatig verbonden voelt bij de organisatie.
Verloopintentie	De mate waarin men nadenkt om het komend jaar bij een andere organisatie te gaan werken.
Geluk	De mate waarin men zich in het algemeen gelukkig voelt.