

Preventned



Scope



Focus



Plan



Actie



Impact

Rapportage Anoniem voobeeld

Inhoudsopgave



Inhoudsopgave

Managementsamenvatting pagina x

Inleiding pagina x

Conclusies pagina x

- Aanbevelingen
- Interventies

Resultaten pagina x

- Leeswijzer
- Respons
- Werkvermogen
- Productiviteit
- Geluk
- Werkomstandigheden
- Financiële zorgen
- Werkbeleving
- Onderlinge Samenwerking & Collegialiteit

Bijlage pagina x

Management samenvatting



Managementsamenvatting

In 2018 heeft Anoniem het vitaliteitsplan vormgegeven en is de WerkVermogensMonitor® (Vitaliteitsscan) voor het eerst ingezet. Begin 2021 is de Vitaliteitsscan opnieuw ingezet. Enerzijds wordt er teruggekeken naar twee jaar geleden en wordt het vitaliteitsbeleid geëvalueerd. Anderzijds vormen de uitkomsten van deze vragenlijst een nieuw ijkpunt. De resultaten vormen de basis voor nieuwe acties, al dan niet op individueel, school of stichtingsniveau.

Alle medewerkers van Anoniem zijn uitgenodigd om de Vitaliteitsscan in te vullen. xx% is ingegaan op deze uitnodiging.

Werkvermogen	92% Goed/Uitstekend, 6% Matig en 2% Slecht. Ten opzichte van 2018 is deze score iets gunstiger.
Werkbeleving	62% Laag, 36% Matig en 2% hoog burn-out risico. Ten opzichte van 2018 is het percentage hoog afgenomen.
Productiviteit	Gemiddeld 89,5% Ten opzichte van 2018 is deze score ongunstiger.
Geluk	Gemiddeld 80,5% Ten opzichte van 2018 is deze score gunstiger.
Stuurfactoren	Financiële zorgen, Werkdruk, Werk-privé en Samenwerking
Financiële zorgen	6% heeft regelmatig of vaker financiële zorgen. Ten opzichte van de benchmark is deze score gunstig.
Werkdruk	De mate waarin de medewerkers werkdruk ervaren is lager dan de benchmark en vergelijkbaar met de meting van 2018.
Samenwerking	Op het onderdeel samenwerking wordt over het algemeen positief gescoord. Aanspreken op negatief gedrag is een aandachtspunt.

De resultaten laten op veel thema's een positieve ontwikkeling zien. De groep medewerkers met een verhoogd burn-out risico (rode score) is ook iets kleiner geworden. xx% van de medewerkers heeft een matig tot hoog burn-out risico. Deze groep medewerkers heeft daarmee uitvalrisico. Door aan de slag te gaan met de stuurfactoren kan dit burn-out risico omlaag gebracht worden. Hiervoor is het gesprek over deze thema's cruciaal.

Inleiding



Inleiding

In samenwerking met het Erasmus MC is onderzoek uitgevoerd naar het werkvermogen van uw medewerkers. Met de uitkomsten van het onderzoek wordt focus aangebracht in de aanpak om het werkvermogen te behouden dan wel te versterken.

WERKVERMOGEN

De mate waarin een medewerker lichamelijk en geestelijk in staat is om zijn/haar huidige werk uit te voeren, nu en in de nabije toekomst.

Uitvoerig onderzoek toont aan dat medewerkers met een hoog werkvermogen gelukkiger en daarnaast productiever zijn.

Hiermee wordt het belang benadrukt om op duurzame wijze aandacht te besteden aan het werkvermogen. Om inzicht te krijgen in het geluk en de productiviteit van uw medewerkers, en de bepalende factoren van het werkvermogen en werkbeleving, is de WerkVermogensMonitor® (WVM) ingezet. Deze factoren worden in de rapportage stuurfactoren genoemd. De medewerkers worden na het invullen van de vragenlijst in de adviezen gewezen op de eigen verantwoordelijkheid om het werkvermogen in stand te houden of te verbeteren. Voor de werkgever is het belangrijk om een ondersteunende en faciliterende rol in te nemen.

Doelstelling organisatie

In 2018 heeft Anoniem het vitaliteitsplan vormgegeven. In het vitaliteitsplan van Anoniem staat welke acties er ingezet worden om het werkplezier bij Anoniem te behouden of te verbeteren. Eén van de uitgangspunten van het plan is "Het huis van Werkvermogen". Eind 2018 is het onderzoek met de Vitaliteitsscan (de WerkVermogensMonitor®) uitgevoerd. Hierbij stond het werkvermogen centraal.

Dit jaar is de Vitaliteitsscan opnieuw ingezet. Enerzijds wordt er teruggekeken naar twee jaar geleden en wordt het vitaliteitsbeleid geëvalueerd. Anderzijds vormen de uitkomsten van deze vragenlijst een nieuw ijkpunt. De resultaten vormen de basis voor nieuwe acties, al dan niet op individueel, school of stichtingsniveau.

Het uiteindelijke doel is om Anoniem te laten bruisen van vitaliteit en plezier.

Evaluatie vitaliteitsbeleid

Om het traject goed te kunnen evalueren vanuit de ervaring van de medewerkers en teamleiders zijn twee maatwerkmodules ontwikkeld. Eén module vraagt puur naar de beleving vanuit de medewerker en de andere module vraagt naar de ervaring van een teamleider.

Nieuw ijkpunt

De individuele resultaten, stuurfactoren en aandachtspunten zullen nieuwe input geven om gericht aan de slag te gaan met het behouden of verbeteren van het werkplezier en de vitaliteit bij Anoniem.

Privacy

De onderzoeksgegevens kunnen alleen door de onderzoekers worden ingezien en worden gehanteerd met inachtneming van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Alle gegevens die tijdens dit onderzoek zijn verzameld zijn voorzien van een code en zijn hiermee gepseudonimiseerd. De persoonlijke gegevens zullen niet gebruikt worden in rapporten of publicaties van dit onderzoek. Verder worden, in het kader van de privacy, in de verschillende uitsplitsingen alleen de resultaten weergegeven van de groepen die 10 of meer deelnemers hebben.

De rapportage

Naast het meten van werkvermogen zijn de modules Werkbeleving (burn-out risico), Onderlinge Samenwerking en Collegialiteit en een maatwerkmodule aan het onderzoek toegevoegd. De rapportage bestaat uit een terugkoppeling van de resultaten op deze aanvullende modules en op: werkvermogen, werkomstandigheden, werk-privé balans, gezondheid, productiviteit en geluk. De resultaten worden vergeleken met een benchmark. In het geval van Anoniem is dit de benchmark 'Onderwijs'.

Preventned B.V.

Conclusies



Conclusies

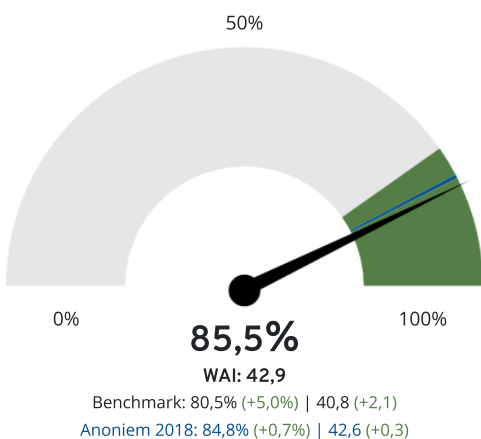
Op deze pagina worden de vier uitkomstmaten met betrekking tot de gehele organisatie weergegeven. Op pagina 12 zoomen we in op de verschillende scholen.

Respons

287 medewerkers van Anoniem zijn uitgenodigd voor het onderzoek. 90% is ingegaan op deze uitnodiging. Deze respons is lager in vergelijking met de benchmark. Alle scholen hebben de minimale respons behaald om over te kunnen rapporteren.

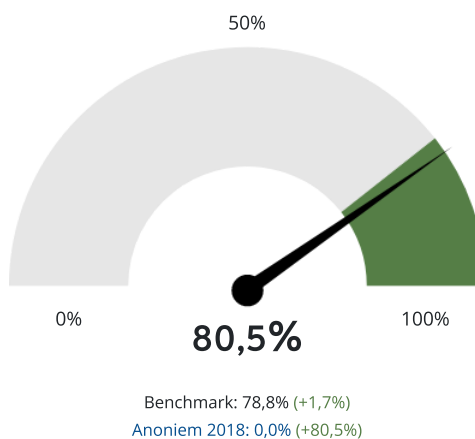
Werkvermogen

De gemiddelde score op werkvermogen is xx%. Er is gemiddeld gunstiger gescoord in vergelijking met de benchmark en de meting uit 2018.



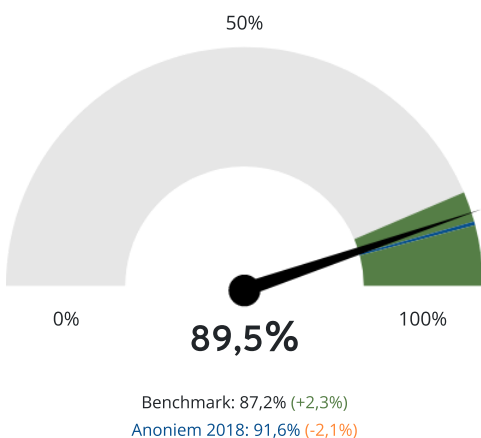
Geluk

De medewerkers hebben aangegeven hoe gelukkig zij zijn. De gemiddelde score op geluk is xx%. Dit is gunstiger dan de benchmark en vergelijkbaar met de meting uit 2018.



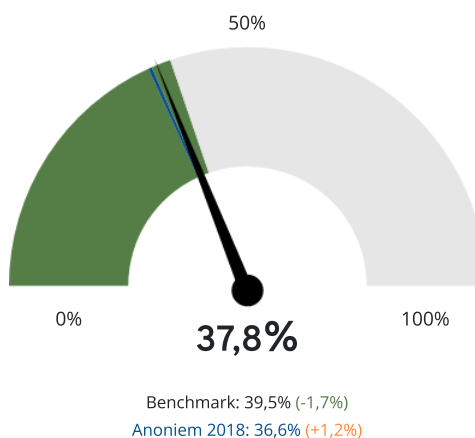
Productiviteit

Medewerkers hebben aangegeven in welke mate het werk ten opzichte van een normale werkdag kan worden uitgevoerd. De gemiddelde score op productiviteit is xx%. Er is gunstiger gescoord in vergelijking met de benchmark. De score is ongunstiger ten opzichte van 2018.



Werkbeleving (burn-out risico)

Er zijn medewerkers die aangeven dat er factoren zijn waardoor zij uitputting (fysiek, cognitief, emotioneel) ervaren. xx% heeft een matig tot hoog risico op burn-out. Dit is gunstiger in vergelijking met de benchmark. Ten opzichte van 2018 is deze score iets ongunstiger.



Conclusies

Preventned heeft met de verzamelde data een statistische analyse uitgevoerd. Door middel van deze analyse zijn de stuurfactoren voor werkvermogen en werkbeleving achterhaald, voor verdiepende informatie over deze stuurfactoren zie de bijlage. De stuurfactoren die staan weergegeven in het groen scoren gunstiger ten opzichte van de benchmark. In het geval van Anoniem geldt dit voor alle stuurfactoren. Deze factoren hebben dus een verband met werkvermogen dan wel werkbeleving maar ze scoren ten opzichte van de benchmark al goed. Bij deze thema's is vooral het behoud en verder versterken van de gunstige score belangrijk.

Sturen op werkvermogen

De stuurfactoren staan op volgorde van de mate van invloed. De stuurfactor met de grootste invloed op werkvermogen staat het eerst genoemd.

- ! Financiële zorgen
- ! Werkdruk

Binnen Anoniem hebben ook productiviteit en geluk een verband met werkvermogen. Met het verbeteren van het werkvermogen, door middel van bovenstaande items, kan de productiviteit en het geluk van medewerkers worden verhoogd.

Sturen op werkbeleving

Tevens is er een verdiepende analyse uitgevoerd om ook de stuurfactoren voor het burn-out risico te bepalen. De stuurfactoren staan op volgorde van de mate van invloed. De stuurfactor met de grootste invloed op werkbeleving staat het eerst genoemd.

- ! Werkdruk
- ! Onderlinge samenwerking
- ! Werk-privé balans
- ! Financiële zorgen

Stuurfactoren 2018

Werkdruk	Positief ontwikkeld
Werk-privé balans	Positief ontwikkeld
Afwisseling	Vergelijkbaar
Onderlinge samenwerking & Collegialiteit	Vergelijkbaar

Evaluatie doelstelling

Evaluatie vitaliteitsbeleid

Om het beleid goed te kunnen evalueren vanuit de ervaring van de medewerkers en teamleiders zijn twee maatwerkmodules ontwikkeld. Eén module vraagt puur naar de beleving vanuit de medewerker en de andere module vraagt naar de ervaring van een teamleider.

35,3% van de medewerkers vindt dat het traject heeft bijgedragen aan het gesprek over vitaliteit.

28,6% van de medewerkers is bewuster bezig met zijn of haar eigen werkvermogen door het traject.

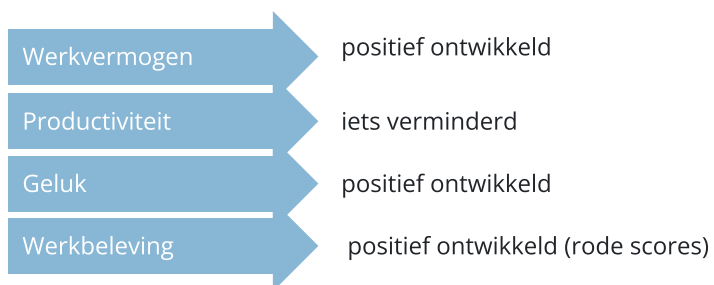
13% van de medewerkers is naar aanleiding van het beantwoorden van de vragenlijsten acties gestart om te investeren in de eigen vitaliteit/werkvermogen.

Van de teamleiders geeft 95,2% aan te merk dat vitaliteit een belangrijk thema is voor Anoniem.

66,7% van de teamleiders geeft aan dat het traject heeft geholpen bij het voeren van het gesprek met individuele medewerkers en het team over thema's als vitaliteit.

42,9% van de teamleiders geeft aan nog wel iets nodig te hebben om medewerkers vitaal aan het werk te houden.

Naast de ervaring van alle medewerkers van Anoniem zijn alle resultaten van het onderzoek vergeleken met de meting uit 2018 om het vitaliteitsbeleid te evalueren.



Nieuw ijkpunt

De stuurfactoren die naar voren zijn gekomen uit het onderzoek geven richting om de aankomende tijd verder aan de slag te gaan met het verbeteren van het werkvermogen en het verlagen van het burn-out risico. De stuurfactoren zijn:

- Financiële zorgen
- Werkdruk
- Samenwerking

Het ervaren van financiële zorgen is natuurlijk erg persoonlijk. Geadviseerd wordt om voor deze stuurfactor na te denken over het aanbieden van individuele ondersteuning. Hierbij kan je denken aan het doorverwijzen naar een budgetcoach.

De andere stuurfactoren zouden in de verschillende teams besproken moeten worden om samen te kijken naar acties om deze factoren te versterken.

Daarnaast zijn de aandachtspunten per school in kaart gebracht.

Hoe nu verder?

De belangrijkste stuurinformatie voor Anoniem en de aandachtspunten voor de scholen zijn bekend. De volgende stap in het traject is het concreet maken van het plan van aanpak om de vitaliteit van medewerkers te behouden en versterken. Het gesprek tussen medewerkers en leidinggevenden over de onderzoeksresultaten is hiervoor van cruciaal belang.

Het plan van aanpak wordt op 3 niveaus ingezet, waarbij de komende periode de volgende stappen worden genomen:

Anoniem

Op 23 maart 2021 presenteert Preventned de resultaten aan het vitaliteitsteam. Het doel van deze bijeenkomst is het toelichten van de onderzoeksresultaten.

Het vitaliteitsteam zal alle directeuren van de scholen informeren over de volgende stap.

Eventuele interventies die Anoniem breed worden ingezet moeten worden bepaald.

Het vitaliteitsbeleid en het programma worden geëvalueerd.

School

De schooldirecteuren zullen met hun eigen team de resultaten bespreken. Voor elke school is een infogram beschikbaar welke gebruikt kan worden tijdens deze sessies. Doel van de sessie is acties formuleren om de stuurfactoren en aandachtspunten verder te verbeteren. Daarnaast zorgt het gesprek met elkaar voor meer aandacht voor het werkvermogen, vitaliteit en werkplezier.

Individueel

Alle deelnemers hebben direct na het invullen van de vragenlijst inzicht verkregen in onder andere hun eigen werkvermogen, werkomstandigheden en gezondheid. Daar waar nodig hebben medewerkers advies gekregen om het eigen werkvermogen te verbeteren. De medewerkers zijn onder andere doorverwezen naar informatiebronnen en geadviseerd contact op te nemen met de leidinggevende, HR of het preventief spreekuur van de arbodienst.

In totaal hebben xx medewerkers een verminderd werkvermogen (rode score) of verhoogd burn-out risico (rode score). Deze medewerkers zijn in de gelegenheid gesteld om in gesprek te gaan met een adviseur van Preventned. Doel van dit gesprek is om de oorzaak van het verminderde werkvermogen dan wel verhoogde burn-out risico te achterhalen en de medewerker in beweging te zetten dit te verbeteren. Indien extra ondersteuning gewenst is, werden de deelnemers doorverwezen naar het preventief arbospreekuur.

Resultaten

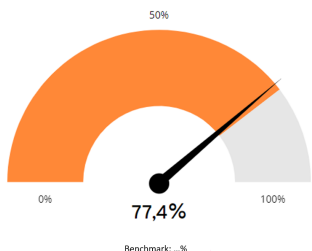


Leeswijzer onderzoeksresultaten

In deze leeswijzer worden diverse begrippen gedefinieerd en uitgelegd op welke manier u de resultaten kunt lezen. De resultaten worden per onderwerp weergegeven. In de weergave worden 2 verschillende figuren gebruikt:

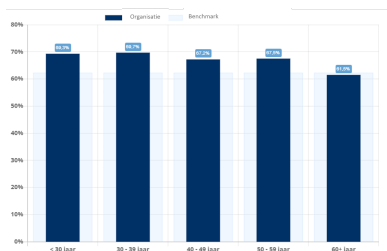
Afbeelding 1: Klok

[i Aanvullende informatie](#)



In de klokken worden de scores van de totale onderzoeksgroep weergegeven. Kijk voor de exacte interpretatie van de score in de informatieballon. Onder de klokken worden de scores vergeleken met de benchmark en indien van toepassing de vergelijkende meting. Een groene score betekent gunstiger dan de benchmark. Een oranje of rode score is ongunstiger dan de benchmark.

Afbeelding 2: Staafdiagram



In het staafdiagram worden de resultaten per beoordelingscategorie of per eenheid weergegeven in de donkerblauwe staaf. Met de lichtblauwe vlakken wordt de benchmark weergegeven. Indien er sprake is van meerdere metingen, worden de resultaten van de vergelijkende meting weergegeven in een grijze staaf.

Begrippen

Werkvermogen

De individuele score van het werkvermogen van een medewerker wordt uitgerekend in punten en weergegeven als percentage van het maximale werkvermogen (49). Deze score geeft een beeld van het individuele risico op uitval (verzuim, arbeidsongeschiktheid, productiviteitsafname):

Score WVM	Betekenis
7-27 punten 0-55%	De medewerker heeft een laag werkvermogen. Het is voor deze medewerker noodzakelijk om vervolgonderzoek te doen om de dreigende uitval te voorkomen
28-36 punten 56-74%	De medewerker heeft een matig werkvermogen. Er zijn diverse ervaren knelpunten die de medewerker het idee geven het werk minder goed aan te kunnen. Deze punten kunnen voor de medewerker op termijn een reden vormen om uit te vallen.
37-49 punten 75-100%	De medewerker ervaart geen problemen. Hoewel er altijd uitval kan plaatsvinden wordt dat op dit moment in ieder geval niet als zodanig door de medewerker ervaren. Er is geen actie noodzakelijk.

Stuurfactoren

Stuurfactoren zijn de factoren die een verband hebben met werkvermogen dan wel werkbeleving. Deze factoren worden bepaald aan de hand van een regressie analyse. De stuurfactoren zijn bij uitstek geschikt om mee te nemen als prioriteit voor beleid.

Aandachtspunten

De aandachtspunten betreffen de factoren die per afdeling negatief in het oog springen. Deze factoren hebben een opvallend verschil ten opzichte van de benchmark.

Respons

287 medewerkers van Anoniem zijn uitgenodigd voor het onderzoek. 259 deelnemers hebben de volledige vragenlijst ingevuld. Dit is een respons van 90%. Indien totaalscores worden weergegeven dan heeft dit betrekking op de totaalscore van Anoniem.

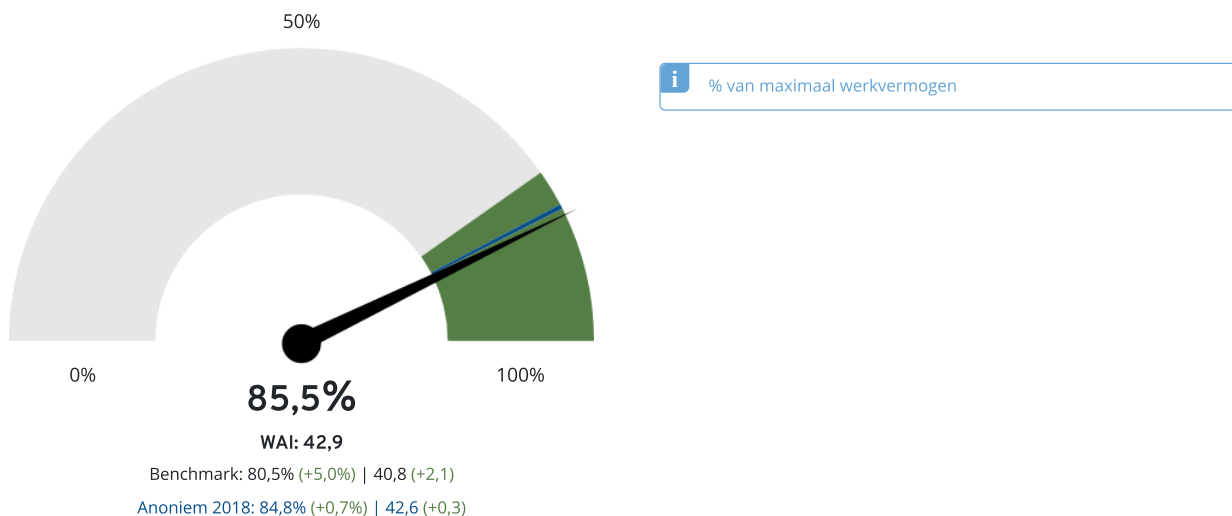
Responsoverzicht per school

Alle medewerkers zijn gekoppeld aan één school.

Responstabel

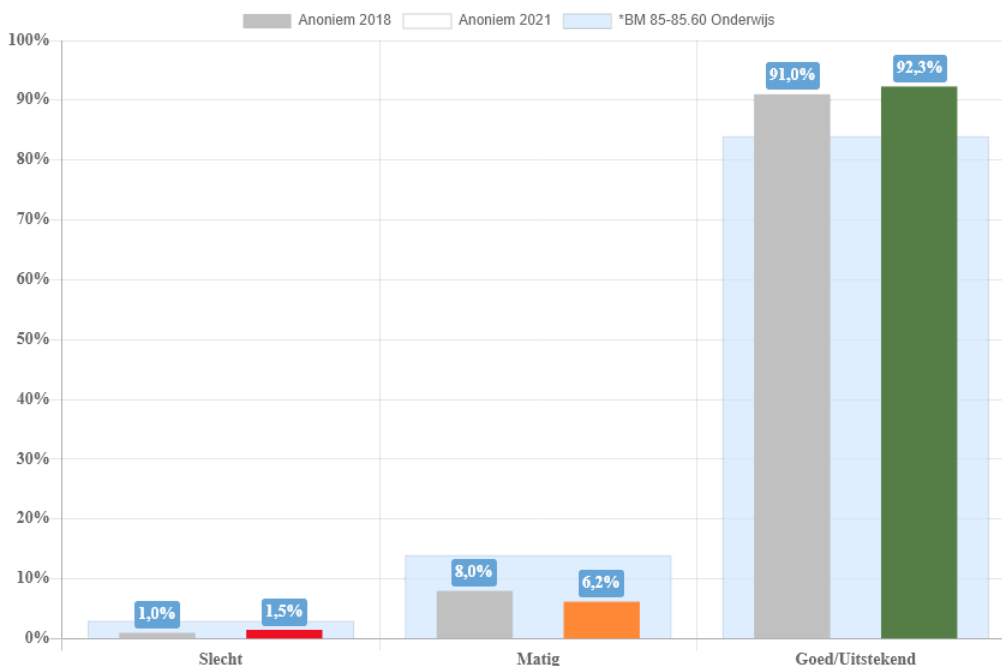
Werkvermogen

Het centrale item in de WerkVermogensMonitor® is het werkvermogen welke wordt weergegeven in de klok hieronder.



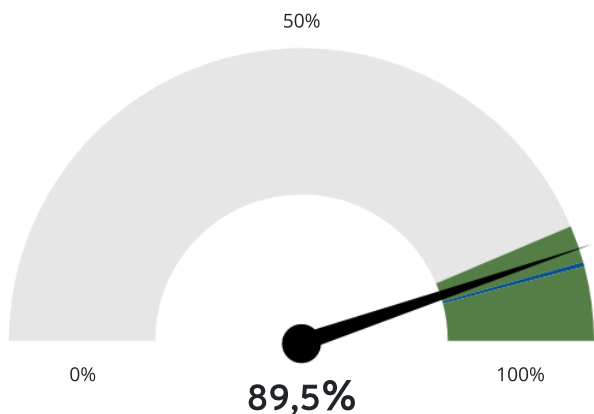
Werkvermogen per categorie

In de grafiek worden de resultaten op werkvermogen onderverdeeld in de categorieën Goed/Uitstekend, Matig en Slecht. Op de verticale as wordt weergegeven welk percentage van de medewerkers binnen deze categorie valt.



Productiviteit

In de klok wordt de score op productiviteit weergegeven. Medewerkers hebben aangegeven in welke mate het werk van een normale werkdag kan worden uitgevoerd. Deze score is omgerekend naar een percentage waarbij 100% betekent dat medewerkers net zo productief zijn als op een "normale" dag.



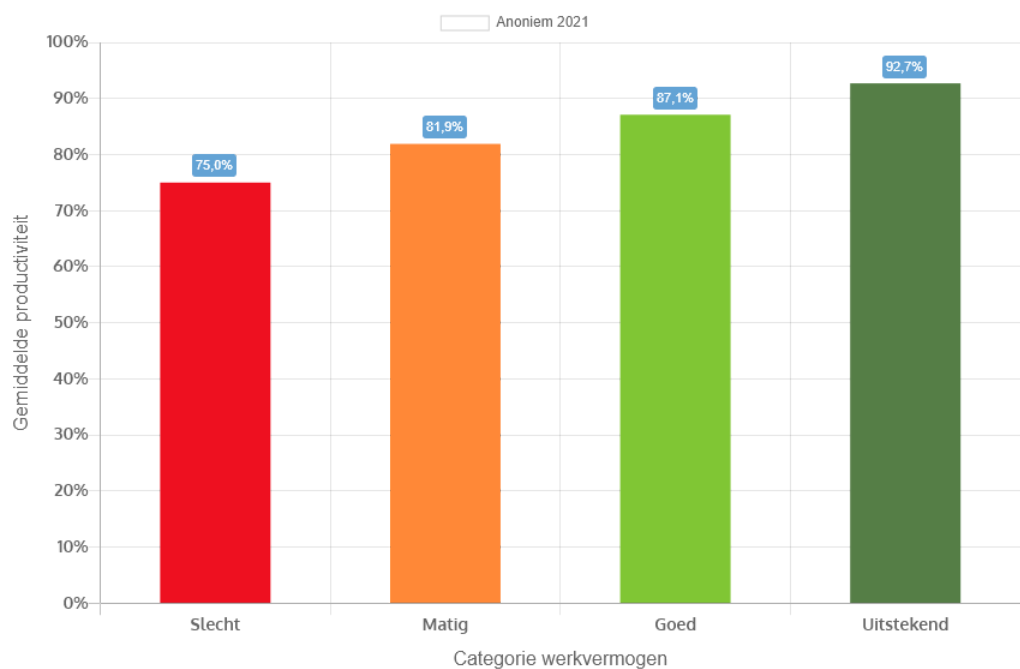
i % van normale productiviteit

! **WERKVERMOGEN EN PRODUCTIVITEIT**
Er is een verband tussen het werkvermogen van de medewerkers en hun productiviteit. Medewerkers met een hoger werkvermogen geven een hogere productiviteit aan.

Benchmark: 87,2% (+2,3%)
Anoniem 2018: 91,6% (-2,1%)

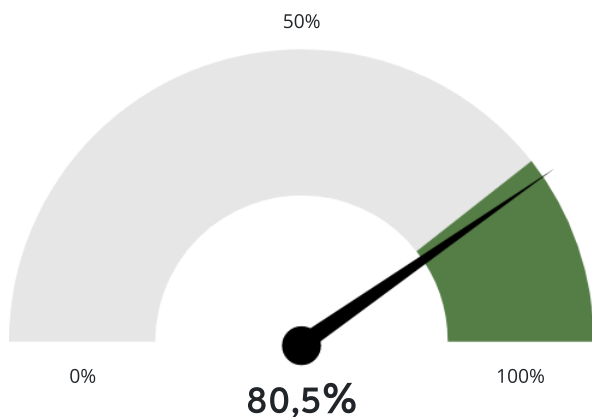
Productiviteit in samenhang met werkvermogen

Binnen Anoniem is er een samenhang tussen productiviteit en werkvermogen. In onderstaande grafiek is deze samenhang tussen werkvermogen en productiviteit te zien. Hoe hoger het werkvermogen, hoe hoger de productiviteit van de medewerkers is.



Geluk

Aan alle deelnemers zijn vragen over geluk en levenstevredenheid gesteld. In de klok wordt de gemiddelde score weergegeven als percentage.



Benchmark: 78,8% (+1,7%)
Anoniem 2018: 0,0% (+80,5%)

i 0-10 score uitgedrukt in %

! WERKVERMOGEN EN GELUK
Er is een verband tussen het werkvermogen van de medewerkers en hun geluk. Medewerkers met een hoger werkvermogen geven aan gelukkiger te zijn.

Geluk per categorie

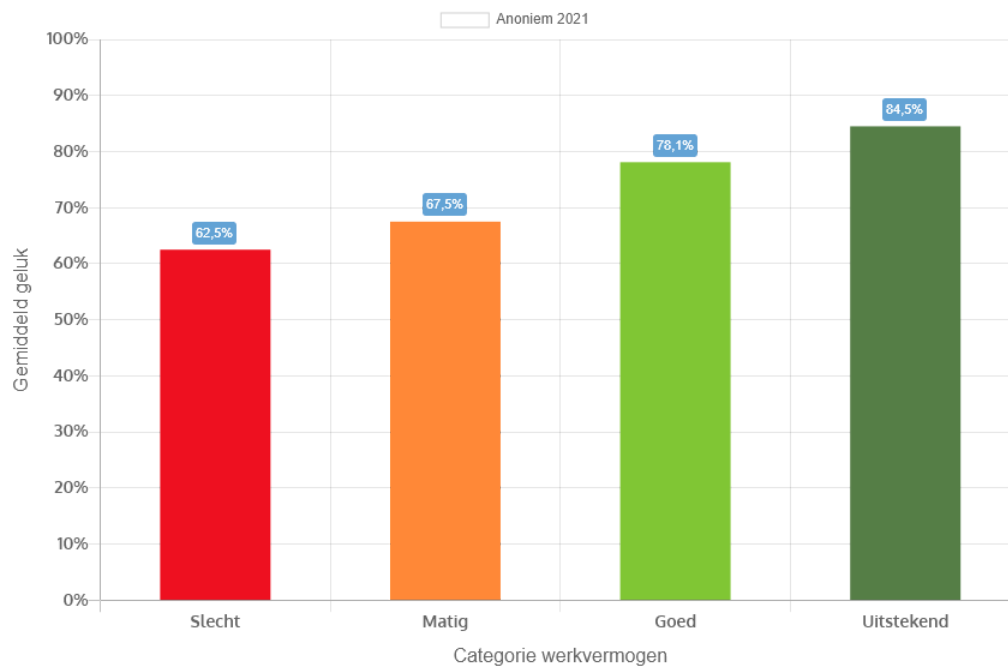
In de grafiek worden de resultaten op geluk onderverdeeld in de categorieën Slecht (≤ 5), Matig (6-7), Goed (8) en Uitstekend (>8). Op de verticale as wordt weergegeven welk percentage van de medewerkers binnen deze categorie valt.



Geluk in samenhang met werkvermogen

Binnen Anoniem is er een samenhang tussen geluk en werkvermogen.

In onderstaande grafiek is te zien dat de medewerkers met een hoger werkvermogen ook aangegeven gelukkiger te zijn.



Door het verbeteren van het werkvermogen wordt ook het ervaren geluk hoger.

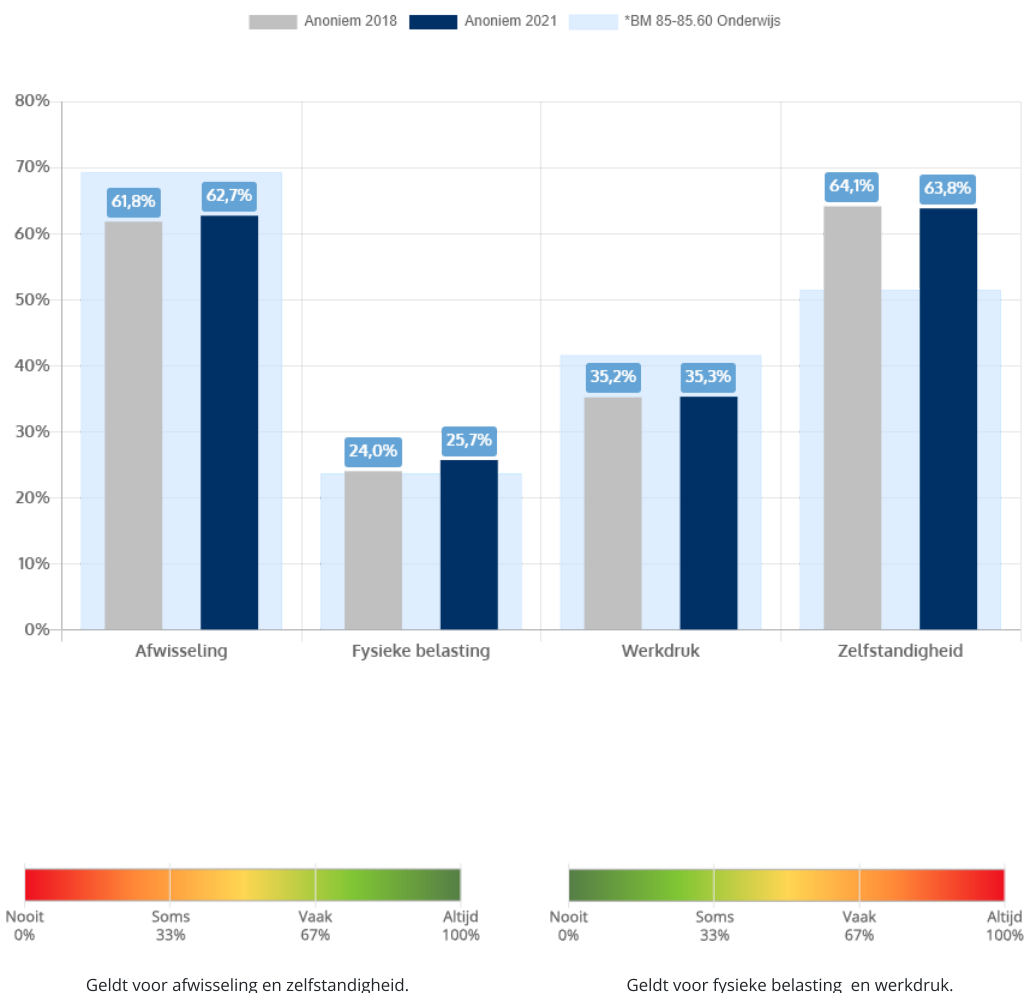
Vier werkomstandigheden

Binnen het onderzoek worden 4 werkomstandigheden gemeten. De antwoordcategorieën Nooit, Soms, Vaak en Altijd zijn omgerekend naar een percentage. Hierbij loopt de score van 0% (Nooit) tot 100% (Altijd).

! STUURFACTOR VOOR WERKVERMOGEN EN BURN-OUT RISICO
Werkdruk is een stuurfactor voor werkvermogen en voor het voorkomen van burn-out.

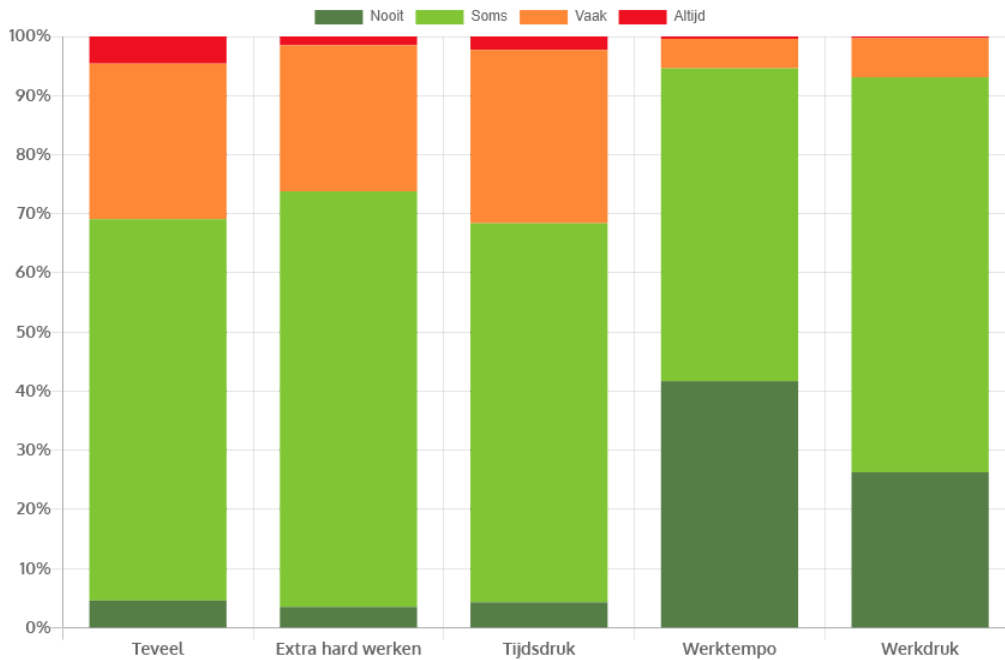
Werkomstandigheden per categorie

In de grafiek worden de gemiddelde scores op de werkomstandigheden weergegeven. Tevens wordt dit vergeleken met de benchmark.



Werkdruk per losse vraag

In de grafiek wordt per vraag aangegeven hoe er gescoord is. De losse vragen gaan over werkdruk. Op de verticale as wordt het percentage medewerkers aangegeven dat een bepaald antwoord heeft gegeven.



Teveel | Heeft u teveel werk te doen?

Extra hard werken | Moet u extra hard werken om iets af te krijgen?

Tijdsdruk | Werkt u onder tijdsdruk?

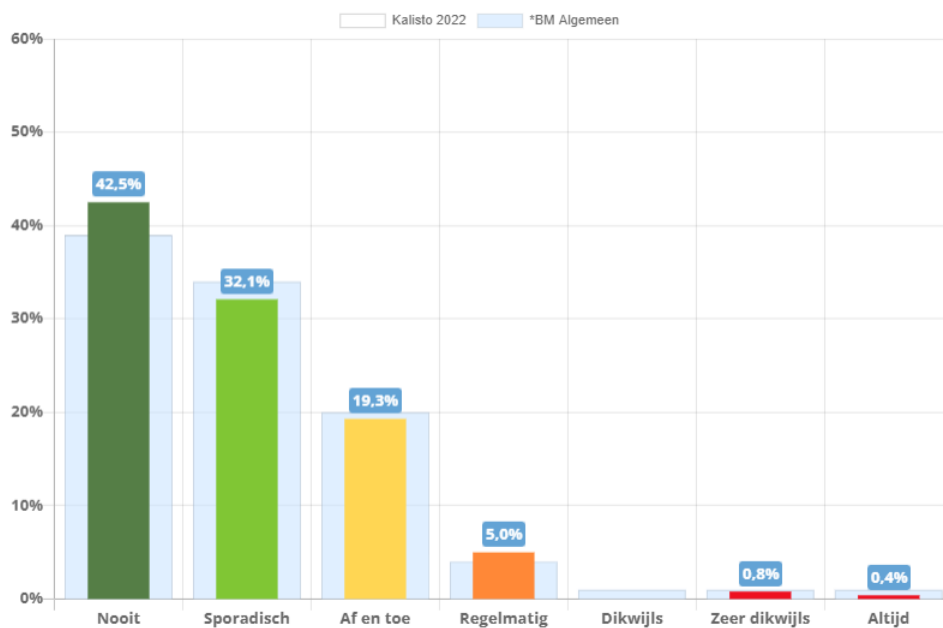
Werktempo | Heeft u problemen met het werktempo?

Werkdruk | Heeft u problemen met de werkdruk?

Financiële zorgen

In dit hoofdstuk wordt inzichtelijk gemaakt in welke mate medewerkers zorgen hebben over hun financiële situatie. De grafiek geeft percentueel weer hoe vaak de verschillende scorecategorieën voorkomen bij de groep medewerkers.

! **STUURFACTOR VOOR WERKVERMOGEN EN BURN-OUT RISICO**
Financiële zorgen is een stuurfactor voor werkvermogen en voor het voorkomen van burn-out.



Werkbeleving

De module 'Werkbeleving' geeft met 8 vragen inzicht in 4 schalen die het risico op burn-out bepalen. Als omschrijving van burn-out kan "een psychische werkgerelateerde vermoeidheidstoestand" gelden.

De 4 schalen hierbinnen zijn:

Emotionele uitputting | emotie gemeten naar "vriendelijkheid" en "emotioneel kunnen investeren";

Cognitieve uitputting | cognitie gemeten naar "concentratievermogen" en "aandacht bij het denken";

Fysieke uitputting | fysieke toestand gemeten naar "fysieke uitputting" en "accu";

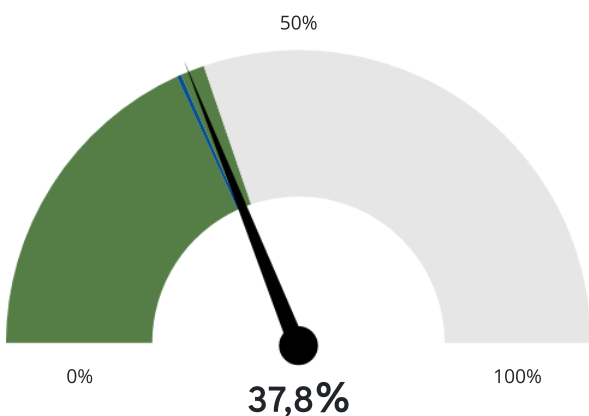
Cynisme | negativisme gemeten naar "nut van het werk" en "enthousiasme".

De resultaten van de werkbeleving (burn-out risico) worden onderverdeeld in drie categorieën van risico:

Laag: De medewerker ervaart geen vermoeidheid of cynisme

Matig: De medewerker ervaart vermoeidheid op één of twee uitputtingsschalen.

Hoog: De medewerker ervaart vermoeidheid op alle drie de uitputtingsschalen en eventueel ook cynisme



i INFORMATIE OVER DE GRAFIEK
% medewerkers met een matig tot hoog burn-out risico

Benchmark: 39,5% (-1,7%)
Anoniem 2018: 36,6% (+1,2%)

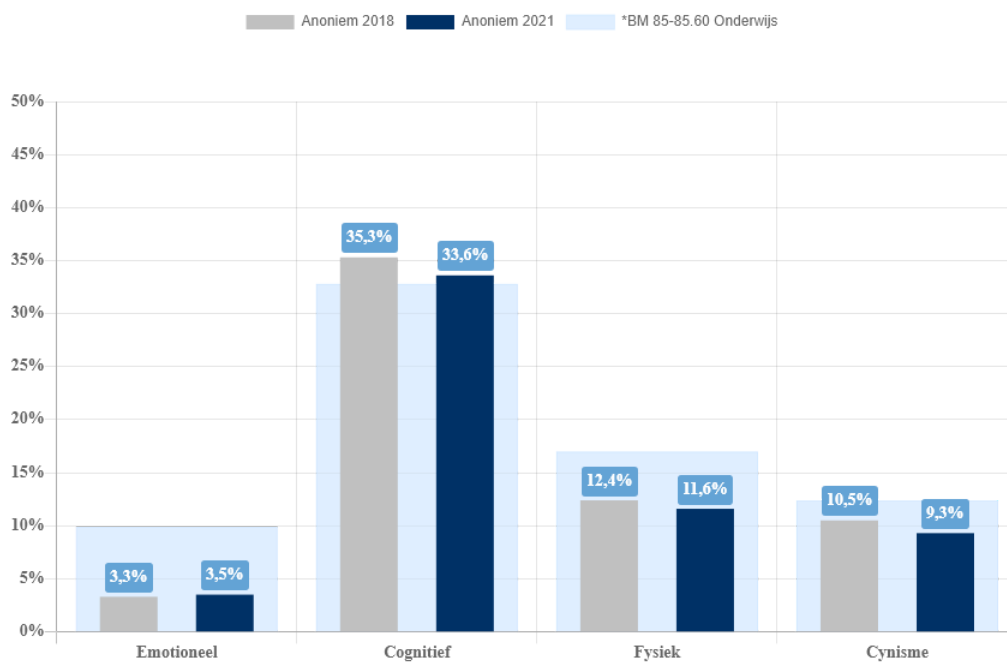
Werkbeleving per categorie

Op de verticale as wordt weergegeven welk percentage van de medewerkers binnen deze categorie valt.



Werkbeleving per onderdeel

In de grafiek wordt aangegeven welk percentage van de medewerkers een vorm van uitputting dan wel cynisme ervaart.



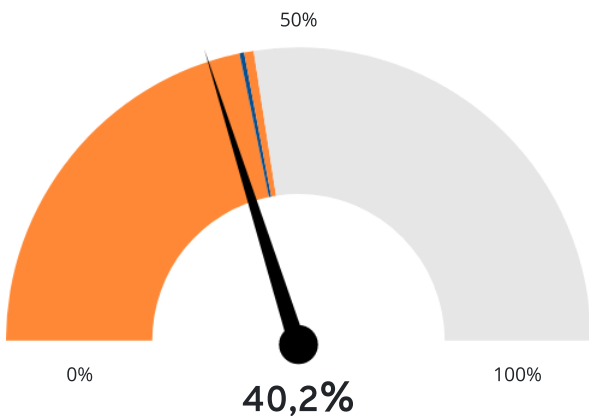
Bevlogenheid

In het onderzoek is de module 'Bevlogenheid' meegenomen. Deze module geeft middels 9 vragen inzicht in de bevlogenheid. Als omschrijving van bevlogenheid kan gelden "een positieve werkgerelateerde psychische toestand". De score van bevlogenheid is opgebouwd uit de volgende onderwerpen:

Vitaliteit | energie, fitheid, doorzetten;

Toewijding | enthousiasme, voldoening, trots;

Absorptie | opgaan in het werk, in vervoering raken.



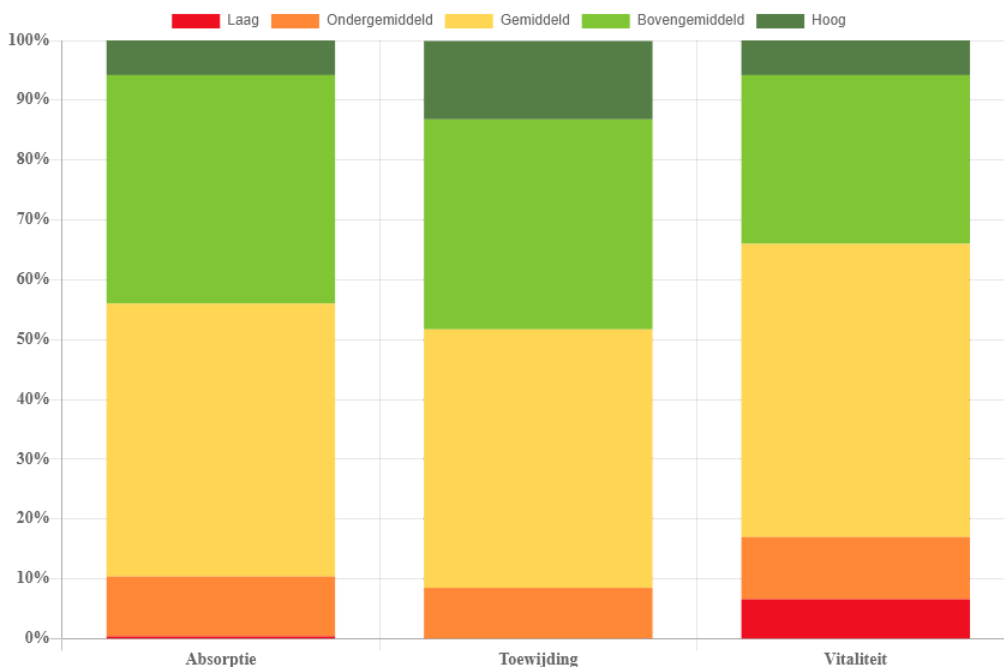
Benchmark: 45,1% (-4,9%)
Anoniem 2018: 43,8% (-3,6%)

i INFORMATIE OVER DE GRAFIEK
% medewerkers die bovengemiddeld/hog bevlogen zijn

! STUURFACTOR VOOR WERKVERMOGEN EN BURN-OUT RISICO
Bevlogenheid is een stuurfactor voor werkvermogen.
Medewerkers met een hoger werkvermogen geven ook een hogere score op bevlogenheid aan.

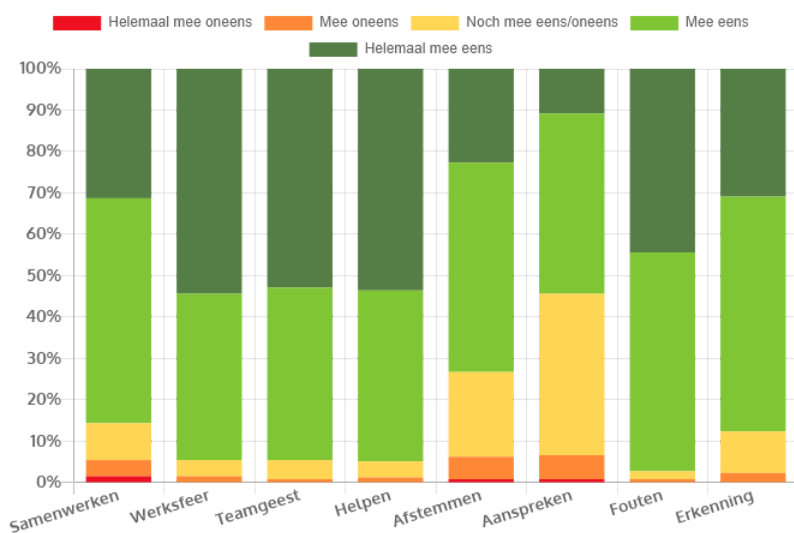
Bevlogenheid per categorie

Deze grafiek geeft percentueel weer hoe vaak de verschillende scorecategorieën voorkomen bij de groep medewerkers.



Onderlinge Samenwerking en Collegialiteit (OSC)

De module 'Onderlinge Samenwerking en Collegialiteit' (OSC) geeft door middel van 8 stellingen inzicht in onderlinge samenwerking en afstemming, sfeer en teamgeest, aanspreken op negatief gedrag en erkenning krijgen voor het werk dat gedaan wordt.



! STUURFACTOR VOOR BURN-OUT RISICO
Onderlinge Samenwerking en Collegialiteit is een stuurfactor voor het voorkomen van een burn-out.

Samenwerken | De organisatie stimuleert mij om samen te werken met andere teams en collega's.

Werksfeer | De werksfeer binnen mijn team/afdeling is goed.

Teamgeest | Binnen mijn team heerst een goede teamgeest/collegialiteit.

Helpen | Op mijn afdeling of in mijn team is iedereen bereid elkaar te helpen.

Afstemmen | Ik vind dat er voldoende afstemming plaatsvindt tussen mijn werkzaamheden en die van mijn directe collega's.

Aanspreken | Wij spreken elkaar als directe collega's aan op negatief gedrag.

Fouten | In mijn team mag je fouten maken.

Erkenning | Ik krijg erkenning van collega's voor het werk wat ik doe.

Bijlage



Verdieping stuurfactoren

Financiële zorgen

Financiële zorgen kunnen tot veel stress en conflicten leiden. Mensen schamen zich vaak voor het hebben van financiële problemen waardoor ze (te) lang wachten met het aankaarten van dit probleem. Naast schaamte gaat het leven met geldzorgen vaak gepaard met psychische problemen en de daarbij komende negatieve emoties als angst, gebrek aan zelfvertrouwen, verdriet en neerslachtigheid. Anoniem kan medewerkers helpen de juiste ondersteuning te vinden. Vanuit de gemeente zijn vaak verschillende manieren waarop hulp kan worden geboden. Medewerkers kunnen zelf ook eens kijken op de website www.geldfit.nl hier kunnen zij anoniem advies krijgen over welke hulp het beste past bij de situatie.

Werkdruk

Medewerkers die aangeven werkdruk te ervaren, ervaren een (te) hoog werktempo dan wel een (te) grote werkhoeveelheid. De ervaren werkdruk is subjectief. De éne medewerker ervaart bij een bepaalde werkhoeveelheid werkdruk, de ander komt juist in een prettige workflow. Kortom; werkdruk is een situatie waarin de werkbelasting en de belastbaarheid uit balans zijn. Het is belangrijk om signalen over werkdruk vroegtijdig op te pikken. Neem de tijd om werkdruk te bespreken en te onderzoeken welke factoren zorgen voor de ervaren werkdruk. Optimalisatie van werkprocessen of externe begeleiding van specifieke groepen medewerkers om de werkdruk te verminderen kan hierbij ondersteunen.

Werk-privé balans

Werk-privé balans gaat over inspanning en ontspanning. Bij een goede werk-privé balans halen medewerkers zoveel mogelijk uit zichzelf zonder dat er overbelasting optreedt. Bij een disbalans dienen medewerkers voldoende vertrouwen te ervaren om met hun leidinggevende over dit onderwerp in gesprek te gaan. Het introduceren van een vertrouwenspersoon kan hier ook bij helpen. Van medewerkers vraagt dit een goede zelfreflectie. Aandacht voor flexibele werktijden, invloed op het combineren van werk en privé en het aangeven van eigen grenzen zijn belangrijk. Daarnaast zullen er gedurende de werkweek voldoende herstelmomenten tijdens en na het werk moeten zijn. Deze stuurfactor scoort gunstiger ten opzichte van de benchmark. Hier geldt dat behoud van de gunstige score belangrijk is

Samenwerking

Als medewerkers de samenwerking als prettig ervaren, zal dat hun werk positief beïnvloeden. Het is aan te bevelen te blijven nadenken over hoe je de samenwerking zo kunt houden dan wel kunt verbeteren. Denk daarbij aan het bespreekbaar maken van bijvoorbeeld de sfeer, de bereidheid om elkaar te helpen, afstemming, elkaar aanspreken, fouten mogen maken en erkenning krijgen. Om optimaal resultaat uit de dialoog te halen is vertrouwen nodig. De leidinggevende speelt hier een belangrijke rol in.

www.preventned.nl

info@preventned.nl

Telefoon: 030 033 55 99

©2022 Preventned, Atoomweg 50 Utrecht

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt worden door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Preventned. Het gebruik van cijfers en/of tekst als toelichting of ondersteuning in artikelen, boeken en scripties is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld.