



Aves St. PO

Managementrapportage PMO en MTO

Locatie: 14MX OBS De Keerkring
november en december 2017

Opdrachtgever	: Aves St. Primair Onderwijs
Contactpersonen	: Mw. J. Koets, P&O
Periode	: November en december 2017
Uitgevoerd door	: Human-Invest
Contactpersoon	: Mw. A. Theelen, arboverpleegkundige, ergonom (theelen@human-invest.nl)

Inhoudsopgave

1	INLEIDING.....	2
2	ONDERZOEKSMETHODE.....	3
3	RESULTATEN DE KEERKRING	4
BIJLAGE 1	RESULTATEN VRAGENLIJST AVES	5
BIJLAGE 2	ACHTERGROND INFORMATIE	10

1 INLEIDING

In de maanden november en december van 2017 is het Preventief Medisch Onderzoek (PMO) uitgezet, in combinatie met het Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO). Aves St. PO wil een PMO uitzetten, dat iets verder gaat dan het Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO), dat verplicht is volgens de Arbowet. Daarnaast wil het in het kader van de Risico-Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) een onderzoek op het gebied van Psychosociale Arbeidsbelasting en werktevredenheid uitvoeren. Omdat er veel overlap is in deze onderzoeken, heeft Aves aan Human-Invest gevraagd om deze onderzoeken te combineren in één vragenlijst voor de medewerkers.

De vragenlijst is verzonden aan alle medewerkers van alle scholen en het stafkantoor van Aves St. PO. Totaal hebben 263 medewerkers de vragenlijst volledig ingevuld (267 onvolledig). Deze vragenlijsten zijn verwerkt en vervolgens is per school een managementrapportage opgesteld om inzichten te geven in de risico's op het gebied van Psychosociale Arbeidsbelasting. Omdat voor de meeste scholen geldt dat de groepsgrootte kleiner is dan 15 deelnemers, is alleen op onderwerp een beoordeling gemaakt en zijn geen responspercentages bij de vragen uit de vragenlijst in de managementrapportages opgenomen. Zo wordt voorkomen dat individuele resultaten in de rapportage te zien zijn. Van De Keerkring hebben 9 medewerkers de vragenlijst ingevuld (n=9).

De medewerkers zijn tevens uitgenodigd om deel te nemen aan het Preventief Medisch Onderzoek, dat bestaat uit een gesprek over de vragenlijst en medische onderzoeken (zoals bloeddrukmeting, stresstest, cholesterol en glucose bepaling, ogentest). Van De Keerkring hebben drie medewerkers deelgenomen aan het PMO. Groepsresultaten van het PMO zijn apart opgenomen in de managementrapportage 'PMO Aves'.

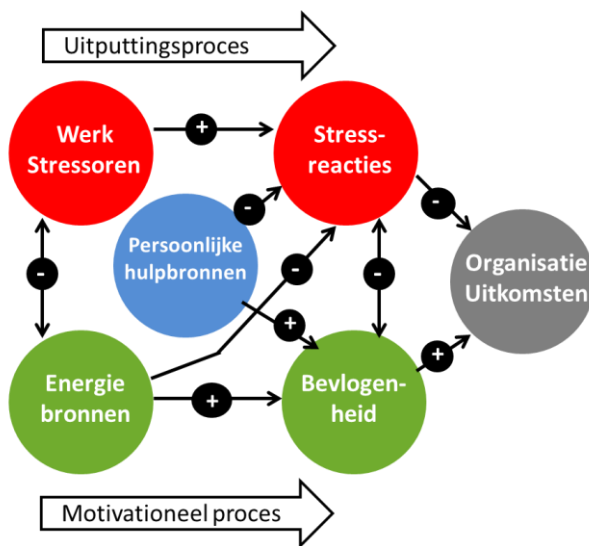
Het PMO en MTO is uitgevoerd door Anky Theelen, arbeids- en organisatieadviseur, arboverpleegkundige en ergonoom bij Human-Invest.

2 ONDERZOEKSMETHODE

Voor bepaling van risico's op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting is de vragenlijst gesplitst in verschillende onderdelen waarbij per onderdeel een totaalscore is berekend. De responspercentages per vraag uit de vragenlijst wordt alleen op het niveau van Aves als organisatie gegeven (n=263) en is opgenomen in de bijlage.

Bij de meeste vragen was er een keuzemogelijkheid van 3 antwoorden, waarbij 1 antwoord positief (groen), 1 licht negatief (oranje) en 1 antwoordmogelijkheid rood scoort. De negatieve antwoordpercentages bij de vragen (oranje en rood) krijgen een zwaarte. Afhankelijk van het risico op gezondheidsklachten en overbelasting wordt een zwaarte van 1 tot 4 punten gegeven. Door per onderdeel alle gescoorde punten op te tellen en te delen door het aantal vragen, wordt een totaalscore verkregen. Deze wordt omgezet in percentage van de helft van het maximale aantal negatieve scores. Dit percentage is de beoordeling van het risico op overbelasting voor dit onderdeel voor de school.

Om een goed beeld per school te krijgen in het risico op overbelasting, wordt het Job Demands Resources Model (JD-R model) gebruikt (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001). Het JD-R model geeft inzicht in de psychologische processen van uitputting en bevlogenheid; schematisch hieronder in beeld gebracht..



Als er veel stressoren in het werk zijn, dan leiden deze tot stressreacties: stressklachten en een verhoogde behoefte aan herstel na het werk. Werkstressoren zijn o.a.: werkhoeveelheid, overwerk, taakonduidelijkheid, conflicten, fysiek of mentaal zwaar werk, slechte arbeidsomstandigheden, negatieve werkcultuur.

Binnen dit onderzoek zijn werkstressoren onderverdeeld in vragen over: 1) ervaren werkdruk, 2) ervaren stress door werkdruk, 3) mentale belasting (in omgaan met leerlingen en ouders) en ongewenst gedrag (waaronder conflicten) en overige vragen.

Het hangt van de persoon af of deze goed met de stressoren om weet te gaan: dit zijn de persoonlijke hulpbronnen in een persoon zoals mentale

veerkracht, karaktereigenschappen, (normen&)waarden, privé-gerelateerde energiebronnen.

Ook hangt het van de werkgerelateerde energiebronnen af of de werkstressoren uiteindelijk tot negatieve organisatie uitkomsten leidt. Denk bij organisatie uitkomsten aan: arbeidsprestatie, motivatie, creativiteit, flexibiliteit, verloop, verzuim.

Aanwezigheid van werkgerelateerde energiebronnen zetten het motivationeel proces in gang. Het is dan nog afhankelijk van de persoonlijke kenmerken hoe hoog de bevlogenheid is. Energiebronnen en bevlogenheid kunnen een hele grote buffer vormen tegen de negatieve gevolgen van de werkstressoren. Voldoende ondersteuning van leidinggevende, collega's, geïnspireerd worden, ontwikkeling, feedback e.d. zorgen dat een mens meer stress aan kan.

Per school wordt het JD-R model in kaart gebracht en kan een conclusie gegeven worden of er een risico is op negatieve organisatie uitkomsten (zoals verzuim).

Indien de schooldirecteur ook de vragenlijst in heeft gevuld, is gekeken of de antwoorden van de directeur invloed hebben op de groepsresultaten. Zo nodig zijn de groepsresultaten aangepast: zo zijn de antwoorden op de vragen over de leidinggevende niet meegenomen bij de groepsresultaten.

BIJLAGE 1 RESULTATEN VRAGENLIJST AVES

Van alle 357 werknemers die de vragenlijst toegezonden hebben gekregen, hebben 263 personen de vragenlijst volledig ingevuld. Het responspercentage komt hiermee op 73,7% en dat is een hoog percentage.

Bij de resultaten uit de vragenlijst wordt een normering aangehouden. Tabel A laat de verhouding zien tussen percentage respondenten dat het onderwerp een aandachtspunt vindt en de beoordeelde zwaarte van het aandachtspunt.

Tabel A Verhouding tussen percentage respondenten en zwaarte aandachtspunt		
0-20% van de respondenten	Geen aandachtspunt	
21-60% van de respondenten	Aandachtspunt	
61-80% van de respondenten	Groot aandachtspunt	
81-100% van de respondenten	Zeer groot aandachtspunt	

Onderdeel Leefstijl	Totaal 2017 (n=267)	Conclusie
Bent u dagelijks minimaal 30 minuten in beweging?	68% ja; 25% soms; 5% nee	
Sport u meer dan 1 uur per week, minimaal 20 minuten lang?	59% ja; 14% soms; 25% nee	
Traint u minimaal 3 keer per week uw spieren?	31% ja; 28% soms; 40% nee	
Rookt u?	2% ja; 2% soms; 94% nee	
Vrouwen: drinkt u > 2 glazen alcohol per dag? Mannen: drinkt u > 3 glazen alcohol per dag?	1% ja; 8% soms; 90% nee	
Drinkt u wel eens meer dan 6 (en voor vrouwen 4) glazen alcohol binnen 2 uur (bijv. bij uitgaan of op een verjaardag)?	1% ja, wekelijks 27% ja, enkele keren per jaar 70% nee	
Eet u gezond?	51% ja; 44% soms; 3% nee	

Onderdeel Persoonlijke hulpbronnen	Totaal 2017 (n=267)	Conclusie
Er zijn personen buiten het werk bij wie ik terecht kan voor hulp, advies en/of een luisterend oor bij problemen op het werk.	77% vaak; 20% soms; 1% nee	
Er zijn personen buiten het werk die laten blijken dat ze mij waarderen.	83% vaak; 16% soms; 0% nee	
Ik heb er vertrouwen in, dat ik al mijn motivatie, kennis en kunde in weet te zetten om problemen op te kunnen lossen.	79% ja, helemaal 20% soms 0% nee	
Ik ben vooral iemand die bij problemen altijd de schade gaat beperken en dan niet de oorzaak aanpakt.	5% ja, helemaal 62% soms 32% nee, ik zet juist alles in om eerst de oorzaak aan te pakken	
Problemen zie ik als een uitdaging en een kans op persoonlijke groei.	26% ja, helemaal 67% soms 5% nee	
Deze kenmerken passen bij mij: energiek, zelfverzekerd, ik hou er van om mensen om me te hebben.	48% ja, helemaal 46% soms 5% nee, dit ben ik niet echt	
Ik verknoei veel tijd voordat ik echt aan het werk ga.	0% ja; 38% soms; 61% nee	
Onderdeel Werkstressoren	Totaal 2017 (n=267)	Conclusie
Het is voor mij duidelijk welke taken ik moet doen en hoe ik deze taken precies moet doen.	82% vaak; 17% soms; 0% nee	
Ik ervaar een hoge werkdruk door 1 of meer van de volgende factoren: hoog werkniveau, hoog werktempo, tijdsdruk, piekbelasting.	38% vaak; 50% soms; 10% nee	

Ik ervaar een hoge werkdruk door 1 of meer van de volgende factoren: storingen, veel werk, veel overuren, ziekteverzuim van collega's.		26% vaak; 47% soms; 25% nee	
Ik ervaar een hoge werkdruk door 1 of meer van de volgende factoren: slechte planning vanuit de organisatie, onduidelijkheid over taken en bevoegdheden, het steeds moeten veranderen door organisatorische keuzes, gebrekkige communicatie.		7% vaak; 34% soms; 58% nee	
Ik ervaar een hoge werkdruk door 1 of meer van de volgende factoren: veel administratieve taken naast uitvoerende taken, veel overleg/vergaderingen.		47% vaak; 40% soms; 12% nee	
Ik ervaar een hoge werkdruk door 1 of meer van de volgende factoren: tekort aan middelen, ongeschikte middelen, te weinig werkruimte.		4% vaak; 25% soms; 70% nee	
Ik ervaar een hoge werkdruk door: gebrekkige eigen persoonlijke effectiviteit.		77% vaak; 20% soms; 1% nee	
Ik ervaar stress door een hoge werkdruk.		13% vaak; 48% soms; 37% nee	
Door de werkdruk is de kwaliteit van mijn werk regelmatig niet zo hoog als ik zou willen.		12% vaak; 52% soms; 35% nee	
Bij de verdeling van het werk wordt gelet op ieders belastbaarheid en talenten.		53% vaak; 26% soms; 7% nee	
Mijn werktaken zijn passend bij mijn kennis en vaardigheden.	38% ja, helemaal 58% ja, redelijk goed 2% nee, mijn werk is te gemakkelijk voor mij 0% nee, mijn werk is te moeilijk voor mij		
Ik vind mijn werk mentaal te zwaar.		13% vaak 48% soms 37% nee	
Ik voel me in de uitoefening van mijn werk belast door: a) Leerlingen met gebrek aan interesse en/of motivatie		10% wekelijks 10% maandelijks 67% nee 11% n.v.t.	
Ik voel me in de uitoefening van mijn werk belast door: b) Persoonlijke problemen van leerlingen		10% wekelijks 13% maandelijks 64% nee 11% n.v.t.	
Ik voel me in de uitoefening van mijn werk belast door: c) Leerlingen die zich voortdurend misdragen		15% wekelijks 14% maandelijks 57% nee 11% n.v.t.	
Ik voel me in de uitoefening van mijn werk belast door: d) Agressief of intimiderend gedrag van leerlingen		1% wekelijks 7% maandelijks 80% nee 11% n.v.t.	
Ik voel me in de uitoefening van mijn werk belast door: e) Agressief of intimiderend gedrag van ouders		0% wekelijks 7% maandelijks 86% nee 5% n.v.t.	
Ik voel me in de uitoefening van mijn werk belast door: f) ouders die te weinig betrokken zijn bij het onderwijs aan hun kinderen, of zich te veel bemoeien met het schoolgebeuren		3% wekelijks 24% maandelijks 67% nee 4% n.v.t.	
Op onze school worden signalen van werkdruk en overbelasting goed opgepikt door het management.		48% vaak; 46% soms; 5% nee	
Er zijn/waren de laatste 6 maanden conflicten binnen mijn afdeling/team.		1% vaak; 13% soms; 84% nee	
Ik heb op mijn werk te maken met ongewenste omgangsvormen.		0% dagelijks 0% wekelijks 7% enkele keren per jaar 91% nooit	

Onderdeel Cultuur	Totaal 2017 (n=267)	Conclusie
Mijn leidinggevende inspireert en motiveert mij.	62% vaak; 30% soms; 6% nee	
De bovenschoolse organisatie inspireert en motiveert mij.	30% vaak; 50% soms; 19% nee	

Ik vind dat men binnen de organisatie respectvol met elkaar omgaat.	89% vaak; 9% soms; 0% nee	
Ik voel me erg thuis binnen de organisatie.	81% vaak; 17% soms; 0% nee	
Ik vind dat mijn meningen en ideeën vergelijkbaar zijn met die van de organisatie.	62% vaak; 36% soms; 1% nee	
Er is ruimte voor verschillende meningen en opvattingen binnen de school.	76% vaak; 23% soms; 0% nee	
Geven en ontvangen van feedback is heel gewoon bij ons.	52% vaak; 39% soms; 8% nee	
Bij ons is: afspraak=afpraak.	63% vaak; 33% soms; 2% nee	
Binnen de school worden problemen goed aangepakt.	78% vaak; 21% soms; 0% nee	

Onderdeel Energiebronnen	Totaal 2017 (n=267)	Conclusie
Ik heb zelf voldoende controle over de planning en uitvoering van mijn taken.	82% vaak; 15% soms; 2% nee	
Ik heb voldoende mogelijkheden om problemen in mijn werk zelf, of met hulp van anderen op te lossen.	90% vaak; 9% soms; 0% nee	
Ik heb voldoende (korte) rustmomenten tijdens mijn werk.	51% vaak; 13% soms; 18% nee	
Tijdens het werk heb ik een pauze van minimaal 20 minuten waarin ik niet gestoord word voor werkzaamheden.	60% vaak; 29% soms; 10% nee	
Mijn werktaken geven mij uitdaging en nieuwe dingen, waardoor ik me blijf ontwikkelen.	76% vaak; 21% soms; 1% nee	
Mijn talenten worden benut in het werk.	67% vaak; 30% soms; 2% nee	
Ik krijg voldoende begeleiding bij mijn ontwikkeling.	62% vaak; 34% soms; 3% nee	
Ik vind het functioneringsgesprek zinvol voor mijn ontwikkeling.	90% ja; 9% nee	
In de afgelopen 5 jaar heb ik een opleiding gevolgd (of gestart).	56% ja; 43% nee	
In de afgelopen 12 maanden heb ik een korte cursus of workshop gevolgd.	93% ja; 6% nee	
De organisatie geeft mij voldoende zekerheid op werk voor de toekomst.	95% ja; 4% nee	
Ik merk dat de organisatie zorg heeft voor haar medewerkers.	73% vaak; 25% soms; 1% nee	
Ik ben goed op de hoogte van wat er speelt binnen de school.	80% vaak; 16% soms; 0% nee 3% n.v.t., ik werk op stafkantoor	
Ik ben goed op de hoogte van wat er speelt binnen de organisatie.	46% vaak; 50% soms; 3% nee	
Ik ben goed op de hoogte van wat er speelt binnen de branche.	57% vaak; 41% soms; 0% nee	
Ik krijg voldoende ondersteuning van mijn leidinggevende bij mijn werk.	73% vaak; 23% soms; 3% nee	
Mijn leidinggevende stelt goede prioriteiten in het werk.	76% vaak; 19% soms; 4% nee	
Ik krijg een terugkoppeling over de resultaten van mijn werk.	51% vaak; 41% soms; 7% nee	
Mijn leidinggevende geeft complimenten over hoe het werk uitgevoerd is.	50% vaak; 39% soms; 9% nee	
Ik krijg voldoende ondersteuning van mijn collega's bij mijn werk.	78% vaak; 20% soms; 0% nee	
Ik merk dat ik gewaardeerd wordt door mijn collega's.	76% vaak; 23% soms; 0% nee	
De samenwerking binnen de afdeling gaat goed.	85% vaak; 13% soms; 0% nee	
Ik vind de sfeer op het werk goed.	91% vaak; 7% soms; 0% nee	
Er is voldoende overleg over hoe het werk uitgevoerd moet worden.	73% vaak; 26% soms; 0% nee	
Er is voldoende overleg in het team over hoe het werk te verbeteren voor de toekomst.	69% vaak; 28% soms; 2% nee	
Overleg is efficiënt en effectief (zoals: niet te lang, bereikt het doel).	46% vaak; 46% soms; 7% nee	
Mijn mening wordt gehoord binnen het team.	73% vaak; 26% soms; 0% nee	

Onderdeel Bevlogenheid	Totaal 2017 (n=264)	Conclusie
Op mijn werk heb ik veel energie.	64% dagelijks 29% wekelijks 6% af en toe 0% weinig tot nooit	

Op mijn werk zet ik altijd door, ook als het tegenzit.	89% dagelijks 9% wekelijks 1% af en toe 0% weinig tot nooit	
Mijn werk is niet saai. Ik zie mijn werk als een positieve uitdaging.	83% dagelijks 12% wekelijks 3% af en toe 0% weinig tot nooit	
Ik vind het werk dat ik doe nuttig en zinvol.	89% dagelijks 10% wekelijks 0% af en toe 0% weinig tot nooit	
Als ik aan het werk ben, dan vliegt de tijd voorbij.	90% dagelijks 8% wekelijks 0% af en toe 0% weinig tot nooit	
Als ik aan het werk ben, dan heb ik mijn aandacht helemaal op het werk en dan voel ik mij goed.	79% dagelijks 18% wekelijks 1% af en toe 0% weinig tot nooit	

Onderdeel Herstelbehoefte	Totaal 2017 (n=264)	Conclusie
Aan het einde van een werkdag is mijn energie op.	42% vaak; 48% soms; 8% nee	
Ik kan weinig aandacht geven aan andere mensen, wanneer ik zelf net thuis ben gekomen.	22% vaak; 44% soms; 32% nee	
Ik heb na een werkdag geen energie meer om privé activiteiten te doen.	21% vaak; 46% soms; 32% nee	
Ik kom thuis niet meer toe aan privé activiteiten, omdat ik te druk met werk ben.	17% vaak; 43% soms; 32% nee	
Ik heb het gevoel dat ik word geleefd.	15% vaak; 44% soms; 40% nee	
Degenen die mij het dierbaarst zijn, zeggen dat ik me teveel opoffer voor mijn werk.	21% vaak; 45% soms; 32% nee	
Ik heb veel zorgtaken voor anderen en kom daarom niet toe aan activiteiten die voor mij belangrijk zijn.	8% vaak; 27% soms; 64% nee	
Ik heb wekelijks activiteiten waar ik echt blij van wordt.	75% ja; 18% soms; 6% te weinig	
Ik slaap 6,5 uur tot 9 uur.	76% vaak; 18% soms; 4% nee	
Na het slapen heb ik voldoende energie om mijn taken van die dag te doen.	71% vaak; 23% soms; 4% nee	
Mijn werk kan ik goed combineren met de dingen die voor mijn kinderen wil doen.	63% ja; 11% nee; 25% n.v.t.	
Ik maak me zorgen over mijn privé situatie.	3% ja, in ernstige mate 23% ja, in lichte mate 72% nee	
Binnen de organisatie heeft men aandacht voor de balans tussen werk en privé.	58% ja; 35% een beetje; 6% nee	

Onderdeel Gezondheidsklachten	Totaal 2017 (n=263)	Conclusie
In de afgelopen 6 maanden heb ik een of meer van deze stressklachten ervaren: vermoeidheid, pijn in rug/armen/schouders, hartkloppingen, hoofdpijn.	21% ja, wekelijks 35% ja, maandelijks 42% nee	
In de afgelopen 6 maanden heb ik een of meer van deze stressklachten ervaren: slecht inslapen en/of doorslapen.	20% ja, wekelijks 28% ja, maandelijks 58% nee	
In de afgelopen 6 maanden heb ik een of meer van deze stressklachten ervaren: gespannen, snel geïrriteerd, rusteloos, ongeduldig.	18% ja, wekelijks 32% ja, maandelijks 48% nee	
In de afgelopen 6 maanden heb ik een of meer van deze stressklachten ervaren: neerslachtig (depressief), machteloos gevoel, stemmingswisselingen.	9% ja, wekelijks 15% ja, maandelijks 74% nee	

In de afgelopen 6 maanden heb ik een of meer van deze stressklachten ervaren: piekeren, moeite met concentreren, moeilijk kunnen genieten van plezierige gebeurtenissen.	12% ja, wekelijks 26% ja, maandelijks 60% nee	
In de afgelopen 6 maanden heb ik een of meer van deze stressklachten ervaren: meer eten, drinken, roken dan anders.	4% ja, wekelijks 8% ja, maandelijks 86% nee	
In de afgelopen 12 maanden heb ik klachten ervaren aan het bewegingsapparaat: boven- of onderrug.	7% ja, in ernstige mate 30% ja, in lichte mate 62% nee	
In de afgelopen 12 maanden heb ik klachten ervaren aan het bewegingsapparaat: nek, schouders, armen, handen.	3% ja, in ernstige mate 46% ja, in lichte mate 50% nee	
In de afgelopen 12 maanden heb ik klachten ervaren aan het bewegingsapparaat: heupen, benen, knieën, voeten.	3% ja, in ernstige mate 28% ja, in lichte mate 68% nee	
Ervaart u stemklachten tijdens en/of na het werk?	3% vaak 23% soms 72% nee	
Heeft u gezondheidsklachten die ontstaan zijn door het werk?	19% ja 30% weet ik niet 33% nee 17% n.v.t.	
Heeft u gezondheidsklachten die tijdens het werk erger worden?	22% ja; 52% nee; 24% n.v.t.	
Als ik klachten heb, dan durf ik deze te bespreken met mijn leidinggevende.	60% vaak; 36% soms; 3% nee	

Onderdeel Beeldschermwerk	Totaal 2017 (n=263)	Conclusie
Hoe lang werkt u op een gemiddelde werkdag met een beeldscherm (computer, laptop en/of tablet)?	27% minder dan 2 uur per dag 44% 2 tot 4 uur 15% 4 tot 6 uur 10% 6 tot 8 uur 1% n.v.t., ik werk niet/nauwelijks met een beeldscherm	
Werkt u heel intensief met één onderdeel van uw apparatuur?	39% ja; 56% nee; 4% n.v.t.	
Staat de bovenrand van uw beeldscherm(en) op of iets onder ooghoogte en op minstens een armlengte afstand?	65% ja; 30% nee; 3% n.v.t.	
Kunt u de bureaustoel zodanig instellen dat uw lichaam goed ondersteund wordt?	77% ja, 20% nee; 2% n.v.t.	
Is uw bureau in hoogte verstelbaar of kunt u anders beschikken over een goede voetensteun, waarbij u met beide voeten ontspannen kunt steunen?	21% ja; 75% nee; 2% n.v.t.	
Heeft u een goede werkwijze bij beeldschermwerk: ellebogen of onderarmen steunen op armleggers of bureau, schouders zijn ontspannen, geen ingezakte houding?	44% ja; 54% nee; 3% n.v.t.	
Werkt u bij het beeldschermwerk voornamelijk met de muis in plaats van af te wisselen met toetscombinaties?	51% ja; 45% nee; 2% n.v.t.	
Zit u bij beeldschermwerk meer dan 1 uur stil in één houding?	28% ja; 68% nee; 3% n.v.t.	
Legt u de handen naast de muis en het toetsenbord als u hier even geen gebruik van maakt?	47% ja; 49% nee; 2% n.v.t.	
Gebruikt u een leesbril bij het kijken naar het beeldscherm en heft u uw hoofd daarbij op om door het leesdeel te kijken?	20% ja; 76% nee; 3% n.v.t.	
Heeft u tijdens beeldschermwerk last van droge of vermoeide ogen?	21% ja; 75% nee; 2% n.v.t.	
Ervaart u een prettige werkplek?	73% ja; 26% nee	

BIJLAGE 2 ACHTERGROND INFORMATIE

Bevlogenheid

Bevlogenheid is ongeveer de tegenpool van burn-out. Bevlogen medewerkers zijn vitaal (hebben veel energie en veerkracht), toegewijd (zijn enthousiast en geïnspireerd) en gaan helemaal op in hun werk (absorptie). Buiten hun werk zijn ze ook bevlogen en ze zijn heus weleens moe, maar dan voldaan. Die bevlogenheid blijkt aanstekelijk te kunnen werken: andere teamleden kunnen er door aangestoken worden. En dat heeft waarschijnlijk gunstige gevolgen voor de arbeidsprestatie, klanttevredenheid en het persoonlijk initiatief. Bevlogenheid kan gemeten worden met onderstaande drie onderwerpen, waarover in het onderzoek vragen zijn gesteld:

- 1. Bezieling (toewijding): De schaal die bezieling (toewijding) meet wordt gekenmerkt door enthousiasme, inspiratie, trots, uitdaging en voldoening. Bezielde medewerkers zijn enthousiast over hun baan, en vinden hun werk nuttig en zinvol. Vaak vinden zij hun werk bovendien inspirerend en zijn zij trots op wat zij doen. Over het algemeen zien bezielde medewerkers hun werk dan ook als een uitdaging en zorgen ze voor hun eigen positieve feedback. Laagscoörders daarentegen identificeren zich meestal nauwelijks met hun werk, omdat ze het niet als zinvol, uitdagend, nuttig en inspirerend ervaren*
- 2. Energie (vitaliteit): De schaal die energie (vitaliteit) meet wordt gekenmerkt door het beschikken over veel energie en (geestelijke) veerkracht, zich sterk en fit voelen, niet snel vermoeid raken en doorgaan en doorzetten als het tegenzit;*
- 3. Flow (absorptie). De schaal die flow (absorptie) meet wordt gekenmerkt door het op plezierige wijze helemaal opgaan in het werk, er door in vervoering raken en er niet meer van los kunnen komen, waarbij de tijd snel voorbij gaat en andere dingen worden vergeten. Bij een lang dienstverband kan de flow van een werknemer verminderen, maar dat hoeft niet per definitie zo te zijn.*

Energiebronnen

Uit onderzoeken blijkt dat positieve feedback een grotere invloed heeft op het gedrag van werknemers (en het sturen van gedrag) dan aandacht voor regels of sanctionering. Om gedrag door positieve feedback te veranderen zal wel concreet gemaakt moeten worden wat gewenst gedrag is en waar speerpunten moeten liggen van positieve feedback. Ook moet de feedback kort op de positieve actie of het gewenste gedrag van de werknemers gegeven worden.

Daarnaast blijkt dat positieve feedback van collega's zeer belangrijk is.