



WORKABILITY COMPANY SCAN

INDIVIDUELE RAPPORTAGE

DEMO WORKABILITY COMPANY SCAN

E projecten@qt-test.nl

I www.qt-test.nl

INHOUDSOPGAVE**INLEIDING****INDIVIDUELE RAPPORTAGE****KENCIJFERS**

1	WERKBAARHEID	pag. 7	t/m 11
2	TOEGEPASTE PSYCHOSOCIALE MODELLEN	pag. 12	t/m 16
3	MODEL WERKSTRESSOREN EN ENERGIEBRONNEN	pag. 17	t/m 22
4	GEZONDHEID	pag. 23	
5	WERKSTRESS	pag. 24	t/m 25
6	BAANTYPE	pag. 26	t/m 27
7	BAANKENMERKEN	pag. 28	
8	MOTIVATIE	pag. 29	t/m 35
9	POSITIEVE BELEVING VAN WERK	pag. 36	
10	WORKENGAGEMENT	pag. 37	t/m 42

DEMO WORKABILITY COMPANY SCAN

INLEIDING

DEMO WORKABILITY COMPANY SCAN

E projecten@qt-test.nl

I www.qt-test.nl

RAPPORTAGE WORKABILITY COMPANY SCAN (WCS)**INDIVIDUEEL RAPPORT**

Project	demo
Onderzoeksdatum	4 april 2013

U heeft deelgenomen aan de Workability Company Scan®. De Workability Company Scan (WCS) betreft een vragenlijst waarmee uitspraken kunnen worden gedaan over uw werkbeleving en het risico op arbeidsuitval in de nabije toekomst. De WCS signaleert vragen en knelpunten zowel op individueel als op groepsniveau. Met de uitkomsten van deze Scan krijgt u als medewerker inzicht in hoe u uw werkvermogen en werkomstandigheden ervaart. Ook wordt gerapporteerd hoe u uw werk beleeft en wat u daarbij voelt. Een matige of slechte uitslag op werkvermogen kan betekenen dat u belemmeringen ervaart waardoor u uw werk niet meer optimaal kunt uitvoeren. Met de uitkomsten van de WCS krijgt de organisatie waar u werkt groepsgewijs en anoniem inzicht in mogelijke knelpunten. Aan de hand hiervan kan gericht beleid worden gevoerd.

Uw resultaten zijn omgezet in zogenaamde C-scores die lopen van 0 tot 10. Deze getallen mogen niet worden opgevat als schoolcijfers, want 5 is gemiddeld en niet onvoldoende zoals bij schoolcijfers. Om de betekenis van de C-scores te verduidelijken zijn hieronder de betekenissen vermeld die men aan elke Cscore zou kunnen geven (achter de omschrijvingen staat het percentage mensen dat een dergelijke score behaalt):

10 extreem hoog (1%)
9 zeer hoog (3%)
8 hoog (7%)
7 boven gemiddeld / tamelijk hoog (12%)
6 (hoog)gemiddeld (17%)
5 gemiddeld (20%)
4 (laag)gemiddeld (17%)
3 onder gemiddeld / tamelijk laag (12%)
2 laag (7%)
1 zeer laag (3%)
0 extreem laag (1%)

Een C-score van 0 t/m 3 betekent dat u onder het gemiddelde van de normgroep scoort. Heeft u een C-score van 4 t/m 6 dan betekent dit dat uw uitkomst gemiddeld is ten opzichte van de normgroep. Een C-score van 7 t/m 10 betekent dat u boven het gemiddelde van de normgroep heeft gescoord. De normgroep is een vooraf geselecteerde groep welke afhankelijk is van je geslacht, leeftijd en eventueel opleidingsniveau. Een C-score van zes bijvoorbeeld betekent dit dat 17% van de geselecteerde normgroep hetzelfde heeft gescoord als u, 60% van de normgroep heeft een lagere score behaald dan u en 23% heeft toch nog een hoger resultaat behaald.

Disclaimer

Alle uitslagen zijn gebaseerd op uw antwoorden uit de vragenlijst. Foutieve beantwoording leidt tot onjuiste uitslagen. Het is belangrijk de resultaten kritisch en in het licht van uw persoonlijke situatie te bekijken en uw eigen inzicht te blijven gebruiken bij het in stand houden van uw gezondheid en welbevinden.

INDIVIDUELE RAPPORTAGE

DEMO WORKABILITY COMPANY SCAN

E projecten@qt-test.nl

I www.qt-test.nl

KENCIJFERS

Uw Baantype Type 3 (passieve banen): middelmatig werkstressniveau

Baankenmerken C-klasse 4 **Kwalificatie** laaggemiddelde **Motiverende Potentiële Score**


Arbeidsgeschiktheidsindex (range 5-50)  **Indexscore** 44 **Kwalificatie** uitstekend

Uw risico op uitval:

Bij een slecht werkvermogen: uitvalrisico op korte termijn

Bij een matig werkvermogen: uitvalrisico op langere termijn

Bij een goed werkvermogen: geen uitvalrisico

Uw Workperformance  **C-klasse** 6 **Kwalificatie** hooggemidd.

Uw Workengagement - 5 **Kwalificatie** gemiddeld

DEMO WORKABILITY COMPANY SCAN

1. WERKBAARHEID

Werkvermogen	44 (uitstekend)
Herstelbehoefte	laagemidd.
Ziekteverzuim	onder gemidd.
Kwantitatieve werkdruk	onder gemidd.
Kwalitatieve werkdruk	laagemidd.
Emotionele werkdruk	onder gemidd.
Plezier in het werk	hoog

Werkvermogen

Werkvermogen ('work ability') geeft de mate weer waarin een werknemer zichzelf zowel lichamelijk als geestelijk in staat acht om zijn huidige werk uit te voeren. Het werkvermogen wordt bepaald door de kwaliteit van de arbeid in een arbeidsorganisatie en door de persoonlijke capaciteiten van de werknemer.

De WerkvermogenIndex (WVI) geeft aan of er een sterk verhoogde kans bestaat op uitval in de komende paar jaar. Het werkvermogen wordt ingedeeld in een van de vier categorieën:

- uitstekend (geen uitvalrisico)
- goed (geen uitvalrisico)
- matig ((uitvalrisico op langere termijn)
- slecht (uitvalrisico op korte termijn)

De WVI-score toont hoe hoog het eigen werkvermogen wordt ingeschat om aan de eisen van de arbeidssituatie te kunnen voldoen. Andere voorspellers voor uitval op termijn zijn huidige ziekte, gezondheidsklachten en met name (psychische) vermoeidheid. De vermoeidheidsscore voorspelt o.a. langdurig verzuim, het ontstaan van psychische klachten, hart en vaatziekten en de kans op bedrijfsongevallen.

De WVI-score geeft alleen een signaal af, maar geeft niet aan wat de oorzaak is van een verminderd werkvermogen en welke interventie toegepast moet worden. Er is in dat geval nader onderzoek nodig. Daarom wordt de WVI ingezet met aanvullende vragenlijsten die peilen naar de kwaliteit van de arbeid. In de Workability Monitor zijn op basis van leidende psychosociale modellen aanvullende scans opgenomen om werkstress, gezondheid, positieve beleving van het werk en het welbevinden te voorspellen en verklaren. Door al deze data te aggregeren, krijgt men een goed beeld waarom medewerkers risico's lopen, wat men moet veranderen en vooral: waar men op kan sturen.

Herstelbehoefte

Een hoge herstelbehoefte betekent een verhoogd risico op gezondheidsklachten en is een 'early warning' voor uitputting. Herhaald onvoldoende herstel is de start van een vicieuze cirkel, waarbij steeds meer inspanning nodig is om bij een nieuwe werkperiode het prestatieniveau toch terug in evenwicht te brengen. Opgestapelde vermoeidheid leidt tot gezondheidsproblemen, ziekteverzuim en werkonbekwaamheid.

Werkdruk

Taakeisen zijn afhankelijk van de functie van de werknemer. Taakeisen vragen van de werknemer fysieke inspanning (zoals zwaar tillen), cognitieve inspanning (zoals hoge concentratie) en emotionele inspanning (zoals confrontatie met agressie en lijden). Door het toenemende gebruik van informatietechnologie zijn veel taken complexer geworden, die een grotere mentale inspanning vragen. Ook groeit de dienstensector en hebben werknemers meer contact met klanten. Dit stelt hoge eisen aan de emotionele belasting van mensen. Taakeisen doen een appèl op de fysieke, mentale en emotionele belastbaarheid van de werknemer. Te hoge taakeisen gedurende een langere periode leiden tot aantasting van de mentale en fysieke energiereserves van de werknemer.

Herstelbehoefte en emotionele taakbelasting

Bij een hoge herstelbehoefte én hoge emotionele belasting is het zeer waarschijnlijk dat emotionele belasting in het werk (mede) de oorzaak is van de hoge herstelbehoefte.



Herstelbehoefte en ervaren plezier in het werk

Door enkel de negatieve zijde van de werkbeleving te belichten (werkstress) ontstaat er een vertekend beeld. De werkbeleving kent immers twee zijden: werken is uitputtend (vermoeidheid), maar verschaft ons ook energie (plezier). Negatieve en positieve werkbeleving kunnen ook samen voorkomen. Werknemers kunnen immers tevreden zijn over hun werk en zich tegelijkertijd ook vermoeid of uitgeput voelen. Het is daarom van belang om rekening te houden met de positieve beleving van het werk, wanneer we het stresserend karakter van beroepen inventariseren. Beide aspecten van de beleving dienen daarom samen in de analyse te worden opgenomen. Als werknemers vermoeiend werk hebben, dan is het essentieel om te weten of ze dit werk tevens als aangenaam ervaren of niet. Werkenden die hun werk als uitputtend en onaangenaam ervaren, bevinden zich wellicht in een veel problematischere situatie dan werkenden die hun werk als uitputtend en prettig beleven. Bij het nemen van maatregelen om de negatieve gevolgen van arbeid te bestrijden, dan lijkt de eerste groep een belangrijkere doelgroep voor een interventie dan de tweede.



3. MODEL WERKSTRESSOREN EN ENERGIEBRONNEN

Werkstressoren		C Kwalificatie	Stressreacties (uitputtingsproces)		C Kwalificatie
Werkdruk		3 onder gemidd.	Piekeren		4 laaggemidd.
Mentale belasting		0 zeer laag	Psychische vermoeidheid		4 laaggemidd.
Emotionele belasting		3 onder gemidd.	Ziekteverzuim		3 onder gemidd.
Rolconflict		5 gemiddeld			
Rolonduidelijkheid		6 hooggemidd.			
Neg. WT Interferentie		9 zeer hoog			
Werkhulpbronnen		C Kwalificatie	Werkengagement (motivatieproces)		C Kwalificatie
Autonomie		3 onder gemidd.	Energie/vitaliteit in werk		4 laaggemidd.
Ontwikkelingsmogelijkh.		3 onder gemidd.	Identificatie met werk		4 laaggemidd.
Variatie		4 laaggemidd.	Plezier in het werk		9 hoog
Steun van collega's		2 laag	Werksfeer		7 boven gemidd.
Relatie met leidingevende		5 gemiddeld	Werktevredenheid		5 gemiddeld
Prestatiefeedback		4 laaggemidd.	Zinvolheid van werk		9 zeer hoog
Inspraak		5 gemiddeld			
Psychologische veiligheid		4 laaggemidd.			
Communicatie		5 gemiddeld			
Procedurele rechtvaardigh.		7 boven gemidd.			
Formalisatie		3 onder gemidd.			
I-deals		7 boven gemidd.			
Persoonlijke hulpbronnen		C Kwalificatie	Organisatieuitkomsten		C Kwalificatie
Locus of control		5 gemiddeld	Verwacht ziekteverzuim		3 onder gemidd.
Leerdoelorientatie		4 laaggemidd.	Verloopintentie		6 hooggemidd.
Proactief werkgedrag		5 gemiddeld	Workperformance		6 hooggemidd.
Psychologisch kapitaal:			Workability	WVI	Kwalificatie
Hoop		4 laaggemidd.	WerkvermogenIndex		44 uitstekend
Optimisme		1 zeer laag			
Veerkracht		4 laaggemidd.			
Werkeffectiviteit		6 hooggemidd.			

DEMO WORKABILITY COMPANY SCAN

een belangrijke voorspeller van de motivatie en betrokkenheid die zij ervaren. Belangrijke beïnvloedingsfactoren voor het bevorderen van de vitaliteit van werknemers zijn de werk-privé balans en de werkdruk.

Identificatie met werk

Een sterke toewijding aan en betrokkenheid bij het werk; het werk wordt als nuttig en zinvol ervaren, is inspirerend en uitdagend, en roept gevoelens van trots en enthousiasme op.

Plezier in het werk

In welke mate de werknemer plezier beleeft aan het werk, de mate waarin de werknemer het werk prettig vindt en graag doet.

Werksfeer

De werksfeer waarbinnen de werkzaamheden worden verricht.

Werktevredenheid

Arbeidssatisfactie is de mate van tevredenheid over de gehele arbeid. Arbeidssatisfactie is afhankelijk van de voorkeur van de werknemer ten aanzien van de kenmerken van het werk en of deze arbeidskenmerken terugkomen in de arbeid die zij verrichten. Met andere woorden: de mate van arbeidssatisfactie is afhankelijk van de arbeidsoriëntatie van de werknemer en de kenmerken van de arbeid. Werktevredenheid kent twee dimensies: de affectieve component betreft het algemene (positieve of negatieve) gevoel over het werk; de cognitieve component betreft overtuigingen en gedachten van het individu over het werk.

Zinvolheid van werk

De ervaren zinvolheid van het werk voor de werknemer.

Organisatieuitkomsten

Verwacht ziekteverzuim

Onder verwacht ziekteverzuim wordt verstaan: het komende jaar minder uren of dagen werken dan normaal vanwege ziekte, ongeval of een andere gezondheidsreden.

Verloopintentie

De verloopintentie is een weloverwogen besluit van de medewerker (intentie) om van baan te veranderen dan wel ontslag te nemen.

Workperformance/produktiviteit

De verhouding van het uitputtingsproces t.o.v. het motivatieproces.

Werkvermogen

Werkvermogen is de mate waarin iemand zowel lichamelijk als psychisch in staat is om te werken. Werknemers die laag scoren op de werkvermogen index hebben op korte termijn een verhoogde kans op uitval uit het werk, relatief onafhankelijk van gezondheid.

DEMO WORKABILITY COMPANY SCAN

5. WERKSTRESS

Uitkomstmaten

Psychische vermoeidheid/herstelbehoefte

Piekeren

Ziekteverzuim

Werkomgeving

Taakeisen

Algemene taakeisen

Werkbelasting

Mentale belasting

Interpersoonlijke taakeisen

Emotionele belasting

Rolstress

Interferentie werk-thuis

Negatieve WTI

Sturingsmogelijkheden

Beslissingsmogelijkheden

Autonomie in het werk

Inspraak

Formalisatie

Vaardigheidsmogelijkheden

Taakvariatie en vaardigheidsbenutting

Ontwikkelingsmogelijkheden

Eigen inzetbaarheid

Psychologisch kapitaal

Sociale steun

Relatie met directe leiding

Sociale steun van collega's

Psychologische taakeisen zijn stressoren die aanwezig zijn in de werkomgeving zoals een hoge tijdsdruk, een hoog werktempo, moeilijk, mentaal inspannend werk, emotioneel belastend werk en rolconflicten. Met sturingsmogelijkheden of de beslissingsruimte wordt de controle van een werknemer over zijn taken en gedrag bedoeld. Hieronder wordt ook het zelfregulerende vermogen verstaan, van werknemers om aanwezige stressoren te bestrijden. Social support houdt de mate van ervaren steun voor een werknemer van zijn directe en indirecte omgeving in. Voorbeelden hiervan zijn: goede relaties met collega's, steun krijgen van collega's of leidinggevend en het kunnen rekenen op anderen, zowel binnen als buiten het werk. Werknemers met een gezonde set persoonlijke hulpbronnen zijn beter bestand tegen een belastende werksituatie. Een verstoorde balans tussen taakeisen en hulpbronnen kan veroorzaakt worden door een groot aantal verschillende kenmerken van de werkomgeving. Te hoge taakeisen in combinatie met te weinig hulpbronnen zijn voorspellers voor de gezondheid (werkstress) en de prestaties van werknemers.

Werkeisen zijn de belangrijkste predictoren van negatieve werkuitskomsten zoals emotionele uitputting. Met name de interpersoonlijke taakeisen (rolconflicten, emotionele belasting) hebben een negatieve relatie met werktevredenheid. Een hoge werkdruk is niet altijd negatief. Bepaalde

6. BAANTYPE

Psychologische taakeisen/werkdruk	laag
Sturingsmogelijkheden/regelruimte	onder gemidd.
Sociale steun van collega's en leiding	laaggemidd.

Baantype: Type 3 (passieve banen): middelmatig werkstressniveau

Het job demand-control-model (JDC-model, Karasek 1979) en het daarvan afgeleide job demand-control-support-model (JDCS-model, Johnson en Hall 1988) zijn leidende werkstress-modellen.

Het JDC-model gaat uit van de veronderstelling dat stressreacties worden veroorzaakt door hoge psychologische taakeisen en weinig sturingsmogelijkheden of beslissingsruimte. Centraal in het model staat de spanningshypothese: jobs die hoge 'psychologische taakeisen' stellen aan een werknemer en daarbij voorzien zijn in weinig 'regelmogelijkheden' geven het meeste kans op een verslechterd psychologisch welzijn. 'Regelmogelijkheden' in het werk zou in principe als een soort buffer kunnen werken, die de negatieve effecten van de 'psychologische taakeisen' van het werk op het psychologisch welzijn van een individu vermindert.

Op basis van de interactie taakeisen en regelruimte onderscheidt het model vier baantypen (of 'kwadranten'):

1. Stressbanen (high strain jobs, hoge gezondheidsrisico's)

De combinatie van hoge taakeisen en weinig controlemogelijkheden leidt tot stressreacties zoals psychische vermoeidheid ('veel spanning'). In dergelijke banen hebben werknemers te weinig mogelijkheden om optimaal te kunnen omgaan met de taakeisen. In combinatie met weinig sociale steun worden de meest ongunstige effecten op de gezondheid verwacht: een geïsoleerde werksituatie met veel spanning.

2. Actieve banen (active jobs, middelmatige gezondheidsrisico's)

Als hoge taakeisen echter voorkomen in combinatie met veel regelmogelijkheden kunnen werknemers wel effectief omgaan met met deze taakeisen, wat hen beschermt tegen overmatig veel spanning en stress. Onderzoek naar de spanningshypothese van het JDC(S)-model wijst gewoonlijk uit dat de effecten van excessief hoge taakeisen worden niet gecompenseerd door de aanwezigheid van veel regelmogelijkheden. Taken moeten zodanig ontworpen worden dat de regelmogelijkheden gemaximaliseerd worden, terwijl excessief hoge taakeisen voorkomen worden.

3. Passieve banen (passive jobs, middelmatige gezondheidsrisico's)

Deze banen worden gekenmerkt door weinig taakeisen en weinig regelmogelijkheden. Het werk kan gekarakteriseerd worden als passief en weinig uitdagend. Omdat de taakeisen laag zijn, zullen werkenden in dit soort banen weinig spanning ervaren, ondanks het feit dat zij weinig regelmogelijkheden hebben.

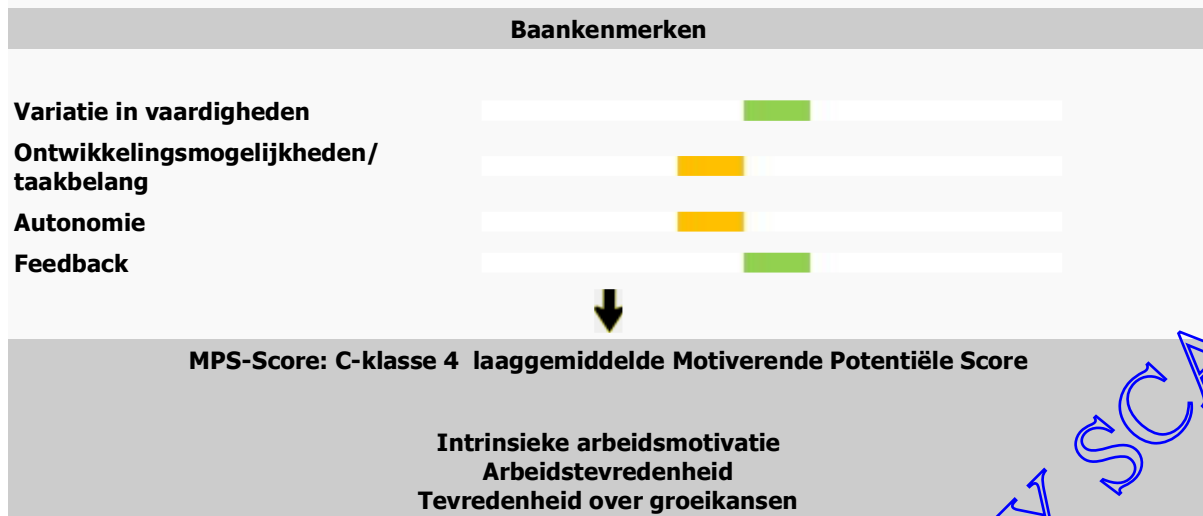
In deze passieve werksituatie kunnen zelfs middelmatige taakeisen stressreacties veroorzaken. Dit kan tot een afname in arbeidsactiviteiten leiden, een bepaalde mate van passiviteit in de arbeidssituatie.

4. Ontspannen banen (relaxed jobs, lage gezondheidsrisico's)

In deze werksituatie met lage taakeisen en veel regelmogelijkheden wordt een lager dan gemiddeld stressniveau voorspeld. In dergelijke banen zal weinig spanning voorkomen omdat de betreffende werknemers ruimschoots voldoende mogelijkheden om aan de taakeisen tegemoet te komen. Te weinig werkdruk zou echter ook kunnen leiden tot verveling en een verminderd emotioneel welzijn, net als teveel werkdruk. De juiste mate van werkdruk zal juist de werknemer uitgedaagd houden en het welzijn doen verbeteren.

Johnson en Hall (1988) hebben het JDC-model uitgebreid door sociale ondersteuning toe te voegen, omdat naast de genoemde taakkenmerken ook sociale ondersteuning in het werk door collega's en de leidinggevende een belangrijk determinant van welzijn en gezondheid lijkt te zijn. In het JDCS-model staat de interactie tussen psychologische taakeisen, sturingsmogelijkheden en

7. BAANKENMERKEN



Het taakkenmerkenmodel van Hackman en Oldham (1975/1980) stelt dat bij een medewerker een hoge intrinsieke werkmotivatie, een hoge arbeidstevredenheid en een hoge 'groeisatisfactie' tot stand zal komen en dat de medewerker een kwalitatief hoogwaardige arbeidsprestatie zal neerzetten als bij hem/haar drie zogenaamde 'critical psychological states' aanwezig zijn:

- de werknemer ervaart de arbeid als betekenisvol wanneer een taak afwisselend, volledig en belangrijk is
- vrijheid in de taakuitvoering leidt tot een gevoel van verantwoordelijkheid bij de werknemer voor het eindresultaat.
- feedback leidt tot kennis van de resultaten.

Perceptie van taakkenmerken speelt een belangrijke rol voor de intrinsieke werkmotivatie, arbeidstevredenheid en tevredenheid van medewerkers over de groeimogelijkheden. Deze informatie is van belang bij het herontwerpen van taken en banen om de motivatie en productiviteit van werknemers te bevorderen.

De baankenmerken kunnen worden gecombineerd in een Motiverende Potentiële Score (MPS) die het algemene potentieel van een baan om bij te dragen aan interne werkmotivatie weergeeft. De werking van het model, en van de MPS-formule, verschilt per individu. Van invloed is bijvoorbeeld of de medewerker capabel of geschikt is voor de baan en of de medewerker zelf tot op zekere hoogte waarde hecht aan persoonlijke ontwikkeling. Zo niet, dan zullen de positieve affecten minder goed tot stand komen.

DEMO WORKABILITY COMPANY SCAN

8. MOTIVATIE

1. Werkgerelateerde motivatiebronnen

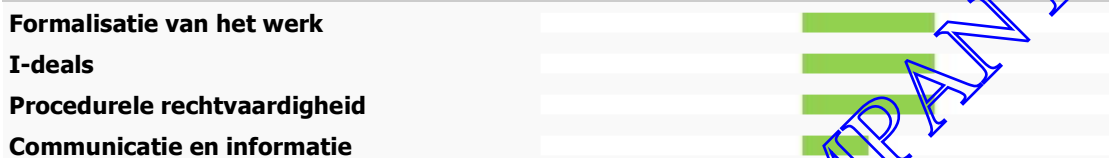
Proactieve werkomgeving



Ontwikkelingsmogelijkheden



Organisatorisch



2. Persoonlijke hulpbronnen



3. Gedragsmaat



1. Werkgerelateerde motivatiebronnen

Proactieve werkomgeving

Proactieve werkomgeving wordt gedefinieerd als een werkomgeving met een hoge mate aan de werkfactoren job autonomie en sociale steun.

Job autonomie houdt in dat werknemers de mogelijkheden hebben om eigen beslissingen nemen. Het is een weergave van de vrijheid die men krijgt in het uitvoeren van de werkzaamheden die horen bij het takenpakket. Meer taakautonomie in het werk, zoals het zelf kunnen bepalen van de volgorde van werkzaamheden en de planning, leidt tot meer innovatief werkgedrag.

Sociale steun is de mate van ondersteuning door collega's en leidinggevendenden in de werkomgeving. Job autonomie en sociale steun geven een indicatie van de proactiviteit van de werkomgeving, omdat de vrijheid en ondersteuning die men door deze concepten ervaart, leiden tot eigen initiatieven om problemen op te lossen of verbeteringen te realiseren. Job autonomie en sociale steun kunnen dus gezien worden als een weergave van proactieve werkomgeving.

Steun van collega's en leidinggevende zijn belangrijke extrinsiek motiverende hulpbronnen. Sociale steun kan omschreven worden als 'alle manieren waarop het werk, in het bijzonder het oplossen van problemen, bevordert wordt door sociale contacten en de werksfeer. Sociale steun samen met de mate waarin iemand zich identificeert met zijn/haar werk en met de organisatie

3. Gedragmatig

Motivatie en vitaliteit zijn belangrijke voorwaarden, maar uiteindelijk gaat het er om wat medewerkers doen. Dragen ze op een passieve wijze bij aan het resultaat? Of nemen ze juist initiatief richting strategische doelen? Nemen medewerkers bijvoorbeeld initiatief voor het maken van verbeteringen in het werk? Anticiperen ze op veranderingen door een actieve opstelling bij nieuwe ontwikkelingen?

Mensen met een hogere occupational self-efficacy staan positiever tegenover veranderingen in de organisatie of specifiek in hun eigen taak: ze nemen meer initiatief voorafgaand aan veranderingen, zijn tijdens en na veranderingen bereid meer energie in hun taken te steken en geven minder snel op indien er zich obstakels voordoen. Dit heeft ermee te maken dat mensen met een hogere self-efficacy meer in hun eigen carrière willen investeren en streven naar meer uitdagende taken, vanuit het vertrouwen dat ze hiermee succesvol kunnen omgaan.

Werk self-efficacy is de perceptie van een werknemer om goed om te kunnen gaan met alle uitdagingen en problemen die men in het werk tegen kan komen. Werk self-efficacy is een bewezen voorspeller van acties en attitudes in verschillende contexten, tevens is het een voorspeller van acties in complexe taken.

Een lage werk self-efficacy kan ervoor zorgen dat werknemers minder open staan voor nieuwe informatie, minder risico nemen om nieuwe uitdagingen aan te gaan en geneigd zijn zich meer te richten op taken en activiteiten die ze al goed kunnen uitvoeren.

Individuele en contextuele aspecten (kennis en vaardigheden, persoonlijkheid, organisatieklimaat, taakaspecten als complexiteit, autonomie en controle) hebben hun effect op proactief gedrag via cognitief-motivationale toestanden als werkcompetentie, het vertrouwen in de eigen capaciteit om bij het uitoefenen van een job, gedrag te stellen buiten de voorgeschreven taken. Naast gepercipieerde capaciteit spelen ook iemands doelen en aspiraties een rol in het al dan niet stellen van proactief gedrag. Een leerdoelorientatie is positief voor alle types van proactief gedrag.

Proactief werkgedrag mag als een belangrijke determinant voor organisationeel succes beschouwd worden. Het gaat hier om gedragingen die gericht zijn op het veranderen van de interne werkomgeving. Binnen deze categorie vallen probleempreventie, het nemen van de leiding ('taking charge'), en individuele innovatie. Individuele innovatie omvat het genereren en identificeren van nieuwe ideeën en oplossingen en het zoeken van steun om deze te kunnen realiseren. Een werknemer is bijvoorbeeld innovatief wanneer hij actief op zoek gaat naar nieuwe productideeën.

DEMO WORKABILITEITSCOMPANYS SCAN

9. POSITIEVE BELEVING VAN HET WERK

Intrinsieke kwaliteit van werk

Autonomie



Inspraak



Taakvariatie



Ontwikkelingsmogelijkheden



Sociale relaties

Sociale steun collega's



Relatie met leidinggevende



Werksfeer



Klimaat van psychologische veiligheid



Organisatorische ondersteuning

Communicatie en informatie



Feedback



Persoonlijke hulpbronnen

Persoonlijke hulpbronnen



Beleving van werk

De positieve beleving van werk kan samenhangen met:

(1) de mate waarin de job uitdagend is. Het gaat hier over de intrinsieke kwaliteit van het werk: houdt het mogelijkheden in om zich te ontplooiën, kan men de eigen vaardigheden benutten, is het gevarieerd, kan men zelf beslissingen nemen over datgene dat gedaan moet worden (autonomie) en heeft men inspraak?

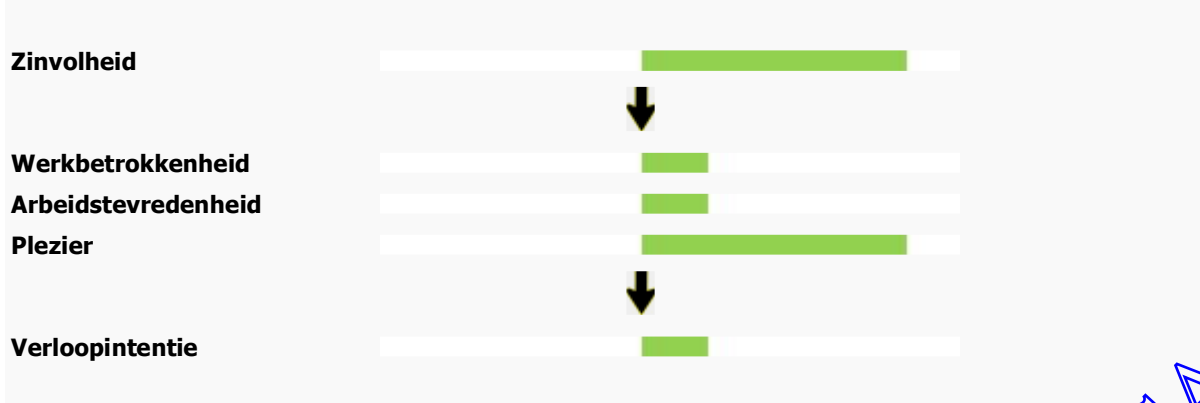
(2) de mate waarin de sociale relaties goed zijn: heeft men een goed contact met de collega's en de leidinggevendenden en is de sociale sfeer op het werk prettig?

(3) de mate waarin de organisatie de ondersteuning biedt die nodig is om het werk goed te doen. Beschikt men bijvoorbeeld over voldoende middelen en voldoende personeel om het werk goed te doen, is het werk goed georganiseerd en wordt men voldoende geïnformeerd over wat er in het bedrijf gebeurt?

Persoonlijke hulpbronnen hebben een wederkerige relatie met werkgerelateerde hulpbronnen. Ze versterken elkaar wederkerig. Werknemers die hoog scoren op persoonlijke resources zijn goed in staat om de werkgerelateerde hulpbronnen te mobiliseren.

Het opereren binnen omgevingen waarin veel hulpbronnen aanwezig zijn, activeert de persoonsgebonden hulpbronnen van de werknemer; en dat resulteert vervolgens in positieve psychologische en organisationele uitkomsten. Naarmate de werknemer meer over persoonsgebonden hulpbronnen beschikt, neemt zijn of haar beheersingsvermogen over de omgeving toe en kan hij of zij effectiever omgaan met veeleisende werkomstandigheden, waardoor een negatieve samenhang met werkstress en een positieve samenhang met werkengagement tot stand komt. Persoonlijke hulpbronnen versterken het effect van werkgerelateerde hulpbronnen op uitkomstmaten als werkengagement.

10. WORKENGAGEMENT



Het concept Workengagment brengt de optimale werkhouding in kaart. Het concept workengagement is een containerbegrip en omvat begrippen als vitaliteit, arbeidstevredenheid, motivatie, werkbetrokkenheid en werkplezier. Een combinatie van deze componenten is uiteindelijk voor een werknemer en de organisatie waarin hij werkt. Deze verschillende wetenschappelijke concepten zullen in de praktijk door werknemers weinig van elkaar onderscheiden worden. Er zit een spanning tussen de manier waarop begrippen in de wetenschap en in de dagelijkse praktijk worden gebruikt en toegepast. Engagement is een wetenschappelijk taalconstruct; iemand voelt zich niet zo zeer geëngageerd; iemand voelt zich eerder energiek en enthousiast, ervaart een eigen inbreng in het werk, voelt zich geïnspireerd, is trots op het werk, is met plezier bezig met het werk, en de mate daarvan kan in de wetenschap geïllustreerd worden onder het concept engagement.

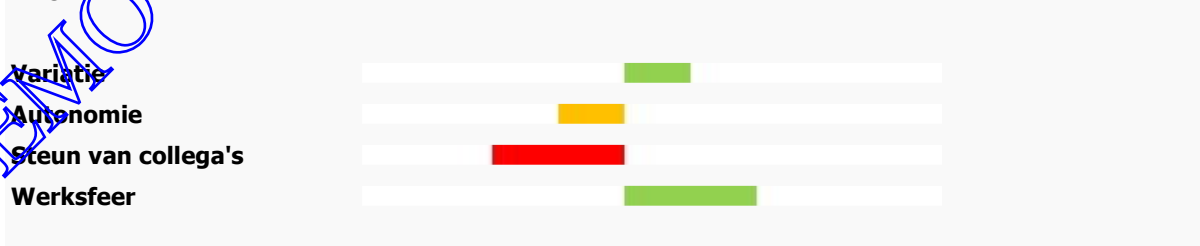
Over het algemeen wordt engagement gezien als een dieper niveau van motivatie en werkplezier. Engagement als een geëvolueerd concept van motivatie is waardevol als zelfstandig concept. Geëngageerde werknemers hebben het gevoel dat hun baan op een positieve manier invloed heeft op hun mentale welbevinden en zij ervaren een gevoel van trots. Het concept van motivatie is meer gericht op het op een goede manier uitvoeren van de werktaken en werkgerelateerd gedrag vertonen. Engagement uit zich bovendien in passie, energie en de bereidheid om meer te doen dan van een werknemer wordt gevraagd.

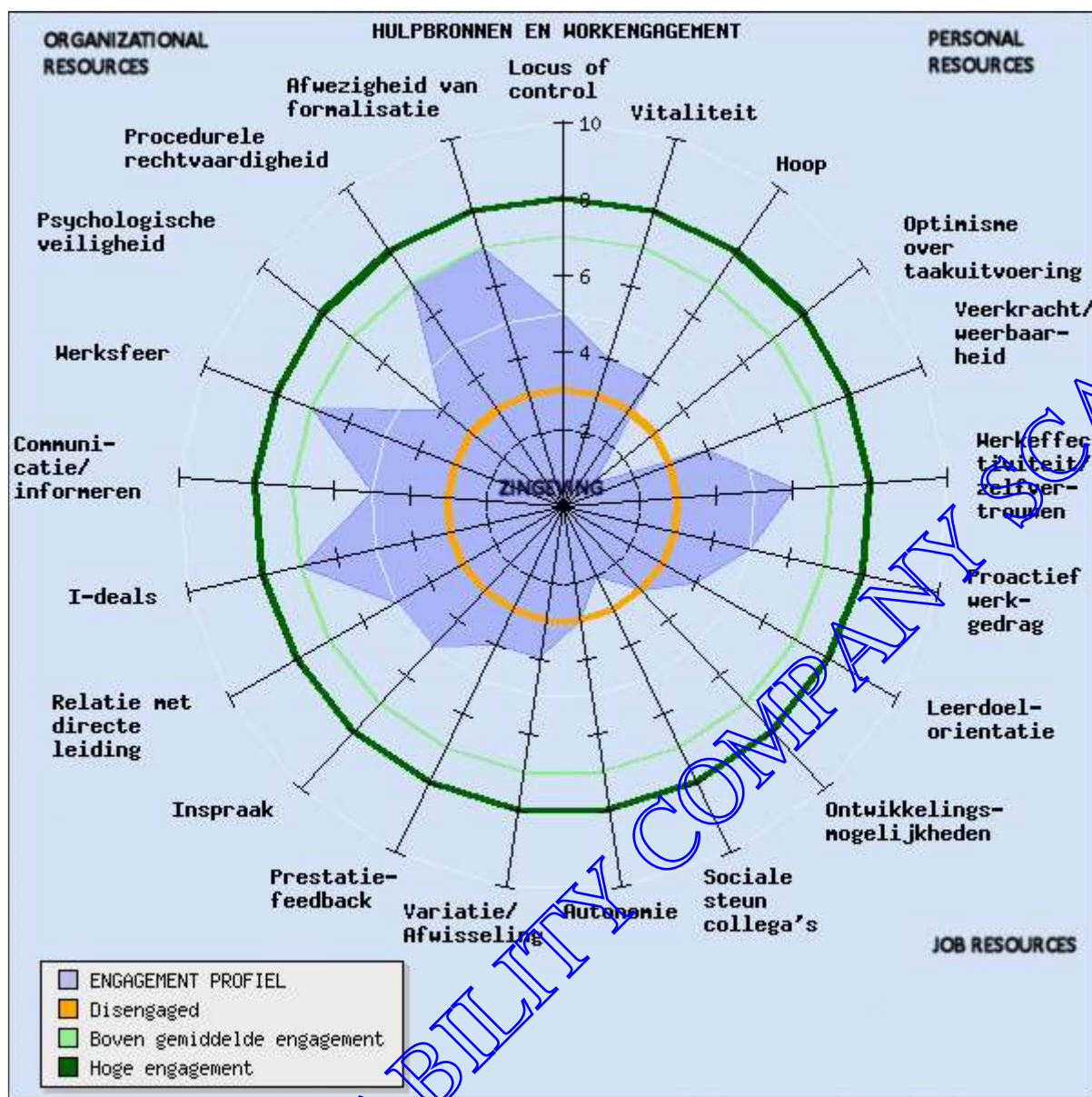
Werkplezier en Workengagement

Naast energie die medewerkers tijdens hun werk ervaren maakt plezier in het werk duidelijk hoe groot de bereidheid is om die energie te gebruiken binnen het werk. Zijn de werknemers bereid die energie in hun werk te steken? Een hoge mate van werkplezier betekent niet direct dat een werknemer 'engaged' is, maar bij een lage mate van werkplezier lijkt engagement niet realiseerbaar. Voor de mate van werkplezier zijn met name de volgende bronnen van belang:

- afwisseling: het uitvoeren van verschillende soorten taken of regelmatig fysiek in andere werkomgevingen zijn
- leer- en ontwikkelingsmogelijkheden: mogelijkheden om zich bij te scholen
- autonomie: van belang bij afwisselend werkt is de vrijheid om taken naar eigen inzicht en planning uit te kunnen voeren; geen vaste stramien en protocollen te hebben in het werk en naar eigen voorkeur mogen bepalen welke taken op een dag uitgevoerd worden
- het goede contact met collega's: sociale steun en een goede werksfeer

BRONNEN VAN WERKPLEZIER





Workengagement			
	C-klasse	Kwalificatie	
Personal Resources	4	laagemiddeld	
Job Resources	4	laagemiddeld	
Organizational Resources	6	hooggemiddeld	-
Workengagement	5	gemiddeld	-