The Bridge Werkgeluk Indicator

Anne Example

the Bridge
burnout indicator

Inhoud

Introductie..... 2
Antwoordgedrag.....3
Het burn-out model..... 4
Het werkgeluk model..... 5
De 4 dimensies van burn-out..... 6
De 4 dimensies van werkgeluk..... 7

! De informatie uit dit rapport is vertrouwelijk. Bewaar dit rapport dus op een veilige plek!

Introductie

Dit rapport is gebaseerd op de gegeven antwoorden van The Bridge Werkgeluk Indicator. In deze test krijgen deelnemers 54 vragen die gaan over burn-out en werkgeluk. Uit jarenlang onderzoek van TestGroup blijkt dat The Bridge Werkgeluk Indicator een goed hulpmiddel kan zijn voor het herkennen van indicatoren die wijzen op een burn-out of juist voor geluk op de werkplek. The Bridge Werkgeluk Indicator is uniek omdat de test niet alleen burn-out meet maar ook werkgeluk. Dit is belangrijk omdat ook aanwezig werkgeluk van belang is voor het wel of juist niet ontwikkelen van een burn-out. Mensen die hoog scoren op werkgeluk hebben vaak minder kans op een burn-out.

In dit rapport wordt burn-out gemeten met scores op 4 dimensies: Vermoeidheid, Mentale afstand tot het werk, Cognitief vermoeid en Emotioneel vermoeid. Daarnaast wordt ook een score op burn-out gegeven.

Werkgeluk wordt gemeten met scores op: betrokkenheid op het werk, proactieve vitaliteit, werktevredenheid en betrokkenheid bij de organisatie. Ook een totaalscore op werkgeluk staat in dit rapport.

De scores in dit rapport worden berekend aan de hand van zowel normatieve als ipsatieve scores. Normatief ('vrije keuze schaal') betekent dat een kandidaat antwoorden geeft op een schaal van 1 tot en met 9 (1=zeker niet leuk, 9=heel leuk). Ipsatief staat voor 'gedwongen keuze' en betekent dat kandidaten vragen moeten rangschikken (1=minst leuk, 6=meest leuk). Deze combinatie van scores wordt gebruikt omdat uit onderzoek binnen de testtheorie blijkt dat het combineren van deze scores een betrouwbaar beeld geeft over burn-out en werkgeluk. De gecombineerde score, ook wel stenscore genoemd, loopt van 1 tot 10. Als de normatieve score meer dan 3 stens afwijkt van de ipsatieve score, dan geven we dat aan met een normatief-ipsatief split, deze verschijnt onder de score op de dimensie: N····I

De scores van de kandidaat zijn vergeleken met een normgroep, een groep van 500 personen die The Bridge Werkgeluk Indicator eerder hebben ingevuld. The Bridge Werkgeluk Indicator is geschikt voor gebruik door kandidaten die 18 jaar of ouder zijn.

Uiteraard kan er niet alleen op basis van scores op de The Bridge Werkgeluk Indicator een diagnose van burn-out worden gesteld. Hiervoor is aanvullend onderzoek door een getrainde professional nodig.

Antwoordgedrag

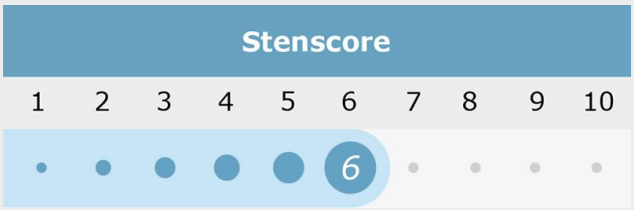
De scores die in dit rapport te zien zijn, zijn jouw scores vergeleken met een normgroep. Ook wel stenscores genoemd. Is je score 1 op een dimensie, dan heeft 95% van deze normgroep een hogere score dan jij op deze dimensie. Heb je een score van 10 op een dimensie, dan heeft 95% van deze normgroep een lagere score dan jij op deze dimensie. Heb je een score van 5, dan heeft ongeveer 50% een lagere score en 50% een hogere score. Hoe hoger je score is, des te meer mensen uit de normgroep een lagere score hebben. Een score van 5 is dus geen onvoldoende, het is de score die de meeste mensen op een dimensie hebben.

Veel mensen die een test invullen geven een beetje 'sturing' aan hun antwoorden tijdens het invullen van een test. Sterker nog, dat doet vrijwel iedereen, het kan bijvoorbeeld komen omdat iemand lastig kan aangeven wat gevoelens en ervaringen zijn. Dat maakt het lastig om tussen stellingen in de test te kiezen.

- Om in kaart te brengen of je het lastig vond om tussen de stellingen te kiezen en dus een duidelijk inzicht te geven in symptomen van burn-out of juist werkgeluk, wordt met 2 scores berekend of je wellicht getwijfeld hebt of wat sturende antwoorden in de test hebt gegeven. Dit zijn scores op: overeenkomst Normatief-Ipsatief en instemmend antwoorden.
- De onderstaande scores zeggen alleen iets over de manier waarop The Bridge Werkgeluk Indicator is ingevuld, het zegt verder niets over je scores op de test.

Overeenkomst Normatief-Ipsatief

Liggen de normatieve (vrije keuze antwoorden) en ipsatieve (gedwongen keuze antwoorden) scores erg uit elkaar, dan kan dat verschillende redenen hebben. Is de ipsatieve score veel hoger dan de normatieve score, dan is een persoon wellicht meer dan gemiddeld zelfkritisch. Scoort een kandidaat op een normatieve score hoger dan op een ipsatieve score, dan is diegene misschien minder dan gemiddeld kritisch op zichzelf. Ook kan het zijn dat diegene zichzelf op het normatieve gedeelte te hoog heeft ingeschat.



Instemmend antwoorden

Deze schaal laat zien in hoeverre een respondent geneigd is om op elke vraag 'ja' te antwoorden. Is de score op deze schaal hoog, dan heeft de respondent op alle normatieve vragen (en dus op alle dimensies) hoog gescoord.

Het burn-out model

Burn-out wordt in The Bridge Werkgeluk Indicator gemeten met 4 dimensies: algemene vermoeidheid, mentale afstand tot het werk, cognitief overbelast en mentaal overbelast. Samen vormen deze dimensies een score op burn-out. De scores op deze dimensies kunnen worden gebruikt om werkgeluk te verhogen en een burn-out te voorkomen.

	Definitie	*Hoge scores*	*Lage scores*
ALGEMENE VERMOEIDHEID	Hebben een structureel verlies aan energie dat zich kenmerkt door zowel fysieke vermoeidheid als mentale vermoeidheid.	Hebben geen energie en voelen zich fysiek uitgeput. Zijn snel vermoeid bij enige inspanning.	Hebben voldoende energie en er is geen sprake van fysieke of mentale uitputting.
MENTALE AFSTAND TOT WERK	Mentale afstand tot werk uit zich in een sterke weerzin tegen en afkeer van het werk.	Trekken zich soms zelfs fysiek terug en vermijden contacten met anderen, zoals collega's. Er kan sprake zijn van een onverschillige en cynische houding.	Zijn gemotiveerd en gaan het contact aan met collega's. Zijn geïnteresseerd en bevlogen als het om het werk gaat.
COGNITIEF OVERBELAST	Cognitieve overbelasting kenmerkt zich door geheugenproblemen, aandachts- en concentratie-stoornissen, trager denken en fouten maken.	Vinden helder nadenken en nieuwe dingen leren moeilijk. Zijn vergeetachtig en mentaal afwezig en vinden het moeilijk om beslissingen te nemen.	Hebben geen last van geheugenproblemen of ontregeling van cognitieve processen.
EMOTIONEEL OVERBELAST	Emotionele overbelasting kenmerkt zich door heftige emotionele reacties, zoals woede, angst of huilbuien waarop iemand geen grip heeft.	Hebben een lage tolerantiegrens en voelen zich snel gefrustreerd en geïrriteerd, waardoor men extra heftig kan reageren.	Zijn emotioneel stabiel, hebben het gevoel grip op de emoties te hebben en reageren niet overmatig heftig op normale werksituaties.
BURN-OUT SCORE	Kenmerkt zich door gebrek aan vermogen om te werken ('ik kan niet meer') en een gebrek aan zin om te werken ('ik wil niet meer').	Er is sprake van extreme vermoeidheid, waarbij overbelasting van emotionele en cognitieve processen optreedt. Hierdoor wordt mentaal afstand genomen van het werk.	Geen sprake van vermoeidheid of emotionele en cognitieve belasting. Zijn betrokken en geïnteresseerd in het werk.

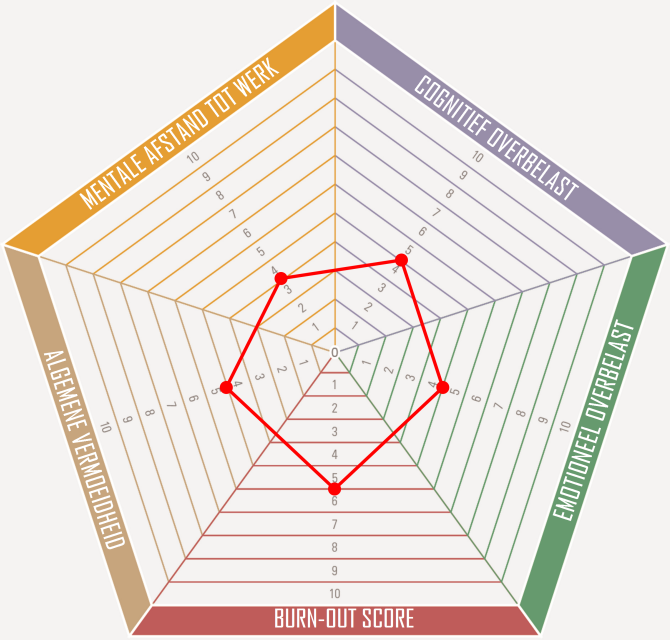
Het werkgeluk model

Werkgeluk wordt in The Bridge Werkgeluk Indicator gemeten met 4 dimensies: betrokkenheid op het werk, proactieve vitaliteit, werktevredenheid en betrokkenheid bij de organisatie. Samen vormen deze scores een totaalscore op werkgeluk. De scores op de dimensies kunnen worden gebruikt om werkgeluk te verhogen en een burn-out te voorkomen.

	Definitie	*Hoge scores*	*Lage scores*
BETROKKENHEID OP HET WERK	Een positieve houding van betrokkenheid op het werk die wordt gekenmerkt door energie en toewijding.	Hebben een energieke en effectieve betrokkenheid met hun werkzaamheden, zien zichzelf als goed in staat om goed met de eisen van hun baan om te gaan.	Hebben weinig betrokkenheid met hun werk en zetten zich daardoor minder in voor hun werkzaamheden.
PROACTIEVE VITALITEIT	Het proactief inzetten van vitaliteit (fysieke en mentale energie) om optimaal te presteren op het werk.	Zorgen er proactief voor dat zij voldoende energie, motivatie en inspiratie hebben om zo goed te presteren op het werk.	Zijn in mindere mate proactief bezig om voldoende energie te hebben om zo optimaal te presteren.
WERKTEVREDENHEID	Hebben plezier in hun werk en voelen zich gelukkig, gemotiveerd en tevreden tijdens het uitvoeren van hun werkzaamheden.	Ervaren een goed gevoel bij het werk en worden vrolijk en gelukkig als ze aan het werk zijn.	Hebben geen of weinig plezier in het werk en zijn in mindere mate inhoudelijk gemotiveerd om de werkzaamheden uit te voeren.
BETROKKENHEID BIJ DE ORGANISATIE	Het gevoel hebben bij een organisatie 'te horen'. Zijn zeer betrokken bij en trots op de organisatie waarvoor ze werken.	Voelen zich zeer verbonden en betrokken bij de organisatie. Hebben een gevoel van trots en persoonlijke betekenis bij de organisatie.	Voelen in mindere mate trots, verbondenheid of persoonlijke betekenis bij de organisatie waarvoor ze werken.
WERKGELUK SCORE	Halen geluk, voldoening en tevredenheid uit hun werk. Zijn enthousiast en betrokken en zorgen dat ze vitaal zijn tijdens het werk.	Zijn gelukkig met hun werk en de organisatie en voelen een hoge mate van tevredenheid en vitaliteit tijdens het werk.	Halen weinig geluk en tevredenheid uit hun werk en de organisatie waarvoor ze werken.

De 4 dimensies van burn-out

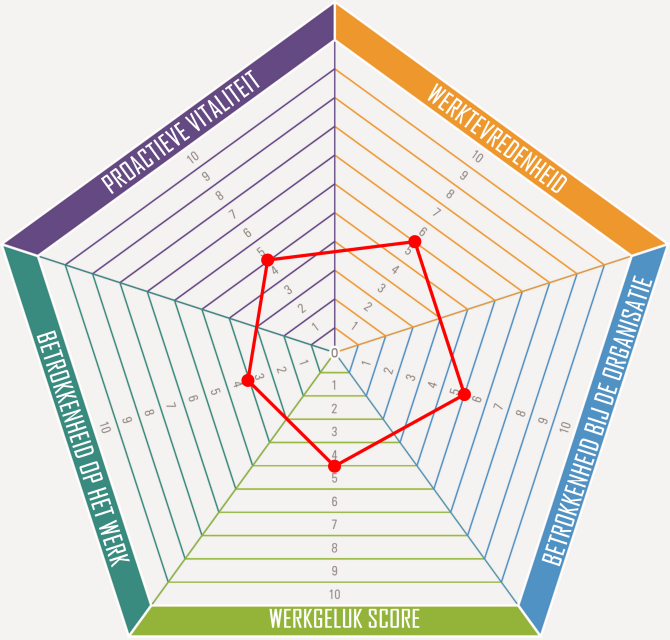
De onderstaande scores kunnen je een indicatie geven van een (beginnende) burn-out. Het is geen diagnose. Deze scores kunnen je helpen om een burn-out te voorkomen. Je vindt hier je scores op de 4 dimensies van burn-out: algemene vermoeidheid, mentale afstand tot het werk, cognitief overbelast en mentaal overbelast. Daarnaast wordt ook je algemene burn-out score gegeven. Je vindt een omschrijving van je score aan de linkerkant. Onthoud goed dat deze scores slechts een indicatie zijn, voor diagnose van een burn-out kun je naar een professional gaan. Heb je een hoge score? Je kunt zelf veel doen om een burn-out te voorkomen. Zorg bijvoorbeeld dat je voldoende slaap en rust krijgt, beweeg voldoende, bewaak je grenzen en praat er eens met iemand over.



Dimensie	Stenscore (1 2 3 4 5 6 7 8 9 10)
ALGEMENE VERMOEIDHEID Is zo nu en dan lichamelijk uitgeput na het werk. Heeft bij het opstaan vaak genoeg energie om de werkdag te starten. Raakt zo nu dan goed uitgerust na het werk.	5
MENTALE AFSTAND TOT WERK Kan vaak enthousiast worden van het werk. Heeft vaak interesse in het werk. Is vaak bewust en enthousiast met werk bezig.	4
COGNITIEF OVERBELAST Heeft soms moeite om de aandacht erbij te houden op het werk. Is soms verstrooid en vergeet dan dingen op het werk. Heeft soms moeite om zich concentreren op het werk.	5
EMOTIONEEL OVERBELAST Heeft soms geen controle over emoties op het werk. Is soms geirriteerd als dingen niet goed gaan op het werk. Herkent zich soms niet in de eigen emotionele reacties op het werk.	5
BURN-OUT SCORE Is zo nu en dan lichamelijk of geestelijk vermoeid tijdens het werk. Is gemiddeld betrokken en geïnteresseerd in het werk. Neemt soms mentaal afstand van het werk.	6

De 4 dimensies van werkgeluk

De onderstaande scores geven je een indicatie van je werkgeluk. Werkgeluk is onderverdeeld in 4 dimensies: betrokkenheid op het werk, proactieve vitaliteit, werktevredenheid en betrokkenheid bij de organisatie. Heb je een lage score op werkgeluk of 1 of meer van de dimensies? Je kunt zelf veel doen om je werkgeluk te vergroten. Zorg bijvoorbeeld dat je voldoende uitdaging en afwisseling in je werk vindt. Praat er ook eens over met een professional, bijvoorbeeld een coach. Uiteraard kun je ook met je werkgever in gesprek gaan. Bedenk dat je scores op de dimensies van werkgeluk een momentopname zijn. Het is goed mogelijk dat je in de toekomst hoger scoort. Zie daarom deze scores als een uitdaging om met jezelf aan de slag te gaan.



Dimensie	Stenscore (1 2 3 4 5 6 7 8 9 10)
BETROKKENHEID OP HET WERK Heeft minder energie op het werk dan de meeste mensen. Is minder enthousiast over het werk dan de meeste mensen. Is minder trots op het werk dan de meeste mensen.	4
PROACTIEVE VITALITEIT Zorgt er zo nu en dan voor dat er een energiek gevoel is tijdens het werk. Probeert zichzelf soms te motiveren tijdens het werk. Zorgt meestal voor een positieve instelling tijdens het werk.	5
WERKTEVREDENHEID Krijgt meestal een goed gevoel over het werk. Voelt zich redelijk gelukkig over het werk. Werkt meestal omdat het werk leuk gevonden wordt.	6
BETROKKENHEID BIJ DE ORGANISATIE Voelt zich in redelijke mate verbonden met de organisatie. Voelt enigszins persoonlijke betekenis bij de organisatie. Wil wellicht voor een langere termijn bij de werkgever blijven werken.	6
WERKGELUK SCORE Haalt soms geluk en voldoening uit het werk. Voelt een gemiddelde mate van tevredenheid en vitaliteit tijdens het werk. Is gemiddeld betrokken bij het werk en de organisatie.	5