



Persoonlijk rapport

Werkbevlogenheid

Henk de Vries

zaterdag 7 juni, 2025

INLEIDING

Wat is de Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) en wat heb je eraan?

Inleiding

De Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) is een internationaal erkend meetinstrument voor het vaststellen van *werkbevlogenheid* — een positieve, affectief-cognitieve gemoedstoestand die verband houdt met welzijn en prestaties op het werk (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002). In tegenstelling tot klassieke burn-outmetingen, die vooral focussen op wat er misgaat, biedt de UWES-9 een positieve invalshoek: ze onderzoekt wat er goed gaat in je relatie tot werk. Dit maakt het een waardevolle en constructieve tool voor zowel individuele reflectie als organisatiebrede interventies.

Werkbevlogenheid is geen abstract modewoord, maar een robuust psychologisch construct dat zich manifesteert in drie centrale dimensies:

- **Vitaliteit**, ofwel het gevoel van energie, mentale veerkracht en doorzettingsvermogen tijdens het werk;
- **Toewijding**, de mate waarin je betekenis, inspiratie en trots ontleent aan je werk;
- **Absorptie**, het op een prettige manier volledig opgaan in je werkzaamheden, ook wel omschreven als een ‘flow-ervaring’ (Csikszentmihalyi, 1990).

De UWES-9 is een verkorte versie van de oorspronkelijke 17-item schaal en biedt een efficiënte maar betrouwbare meting (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006). Door gebruik te maken van een 7-puntsschaal kun je nauwkeurig aangeven in hoeverre specifieke werkgerelateerde gevoelens op jou van toepassing zijn. De resulterende scores geven een genuanceerd beeld van je dagelijkse werkbeleving, waarbij het niet gaat om ‘goed’ of ‘fout’, maar om herkenning, reflectie en inzicht.

Voor jou als professional is dit waardevol om meerdere redenen. Onderzoek toont keer op keer aan dat werkbevlogenheid een sterke voorspeller is van *werkprestaties*, *innovatief gedrag* en *organisatiebetrokkenheid* (Bakker & Demerouti, 2008; Salanova, Agut & Peiró, 2005). Bevlogen medewerkers zijn niet alleen productiever, maar ook psychologisch gezonder: ze rapporteren minder stress, minder ziekteverzuim en ervaren meer werkplezier (Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006).

Daarnaast biedt deze meting ook persoonlijk inzicht. Misschien merk je dat je soms vol energie zit en andere momenten juist leegloopt. Of misschien ben je mentaal wel betrokken, maar mis je de concentratie om echt op te gaan in je werk. Juist deze interne dynamiek — die vaak aan de oppervlakte blijft — komt met de UWES-9 helder in beeld. In die zin fungeert de vragenlijst als een psychologische momentopname, een meetbare reflectie van hoe jij je werk op dit moment ervaart.

Wat deze informatie zo krachtig maakt, is dat ze niet statisch is. Bevlogenheid is *geen persoonlijkheidskenmerk*, maar een toestand die beïnvloed wordt door allerlei factoren: je werkomgeving, de balans tussen uitdaging en vaardigheden (de ‘Job Demands-Resources’-theorie; Bakker & Demerouti, 2007), maar ook je eigen mindset en dagstructuur. Juist daarom is het waardevol om je eigen scores te begrijpen, en niet alleen te bekijken *wat* je voelt, maar ook *wanneer* en *waarom*.

Door deel te nemen aan deze meting zet je dus een belangrijke stap richting zelfinzicht. Niet omdat er iets mis zou zijn, maar omdat je bewust stilstaat bij de kwaliteit van je werkervaring. Dat is waardevol — voor jou, je collega’s én de bredere organisatie waarin je werkt.

Waarom dit rapport anders is

We weten het. Men heeft het niet zo op vragenlijsten, vooral omdat er voor de deelnemer vaak geen concreet voordeel uit komt. Bij ConsultWise doen we dit anders. In plaats van het bedrijfsbelang voorop te stellen, stellen we het belang van het individu voorop. Wij geloven in mensen, en geloven dat het bedrijfsresultaat meegroeit met het geluk van de medewerkers. Verderop in dit rapport staat daarom een complete analyse van jouw antwoorden, inclusief een adviesrapport en handige stappen om zelf aan de slag te kunnen.

ANALYSE

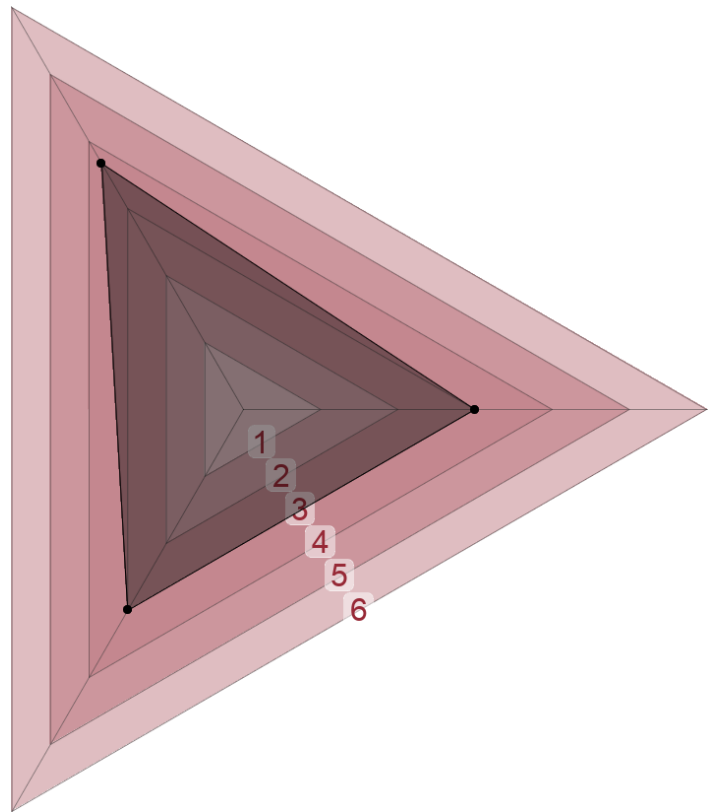
Een persoonlijke analyse van jouw antwoorden

Analyse

Theoretisch kader: werkbevoegenheid als voorspeller van welzijn en prestaties

Werkbevoegenheid is een psychologische toestand die zich kenmerkt door een hoge mate van vitaliteit, toewijding en absorptie (Schaufeli & Bakker, 2003). Anders dan burn-out – dat draait om uitputting en cynisme – richt bevoegenheid zich op positieve energie en betrokkenheid, wat volgens onderzoek samenhangt met beter functioneren en meer werkplezier (Bakker & Demerouti, 2008). De UWES-9 meet deze drie dimensies afzonderlijk maar plaatst ze gelijktijdig centraal, omdat juist hun samenhang kenmerkend is voor een gezond werkklimaat.

Volgens de Job Demands-Resources (JD-R) theorie (Bakker & Demerouti, 2007) is je mate van bevoegenheid het resultaat van een dynamisch evenwicht tussen eisen die je werk aan je stelt (job demands, zoals werkdruk of organisatorische onzekerheid) en de hulpbronnen (job resources) die je tot je beschikking hebt, zoals collegiale steun, autonomie of inspirerend leiderschap. Wanneer één van deze kanten overheerst, kan dit het psychologische klimaat beïnvloeden, met consequenties voor motivatie en welzijn.



Resultaat en scores: een genuanceerd beeld van jouw bevoegenheid

De analyse van jouw ingevulde UWES-9 laat een scorepatroon zien dat zich bevindt in het **lage tot gemiddelde** bereik van bevoegenheid. Meer concreet kom je uit op gemiddelden van ongeveer 3 (regelmatig) voor vitaliteit en toewijding, en een iets hogere score – richting 3,67 (tussen regelmatig en vaak) – op absorptie.

- **Vitaliteit:** Je ervaart soms energie en mentale kracht tijdens het werk, maar deze is niet doorlopend hoog. Je bent regelmatig energiek, maar er is waarschijnlijk ook sprake van momenten van afgenomen vitaliteit.
- **Toewijding:** Je voelt je met enige regelmaat betrokken bij en geïnspireerd door je werk, maar het enthousiasme en de diepe trots die kenmerkend zijn voor een hoge mate van bevoegenheid komen minder consistent naar voren. Je antwoorden suggereren hier een zekere 'matheid', wellicht mede beïnvloed door recente organisatorische ontwikkelingen.
- **Absorptie:** Je gaat relatief gemakkelijk op in je werkzaamheden en ervaart soms een flow-gevoel. Dit aspect van bevoegenheid is in jouw geval sterker dan de andere twee, wat erop kan wijzen dat je, ondanks belemmeringen, goed geconcentreerd kunt werken zodra je erens in zit.

Opvallend is dat er geen extreem lage scores zijn (zoals 'nooit' of 'zelden'). Tegelijkertijd blijven ook de hoogst mogelijke scores ('zeer vaak' of 'altijd') uit, waardoor het geheel een beeld schetst van 'functionele bevoegenheid': je doet je werk met inzet, maar zonder de uitgesproken energie, inspiratie en betrokkenheid die kenmerkend zijn voor een piekervaring.

Contextuele factoren: de impact van reorganisatie en sfeer

Uit jouw toelichting blijkt dat er binnen het bedrijf sprake is van een reorganisatie en dat de algemene sfeer momenteel niet optimaal is. Je beschrijft dat negativiteit en onzekerheid onder collega's voelbaar zijn en dat dit effect heeft op jouw stemming, zelfs als je niet direct angst ervaart rond je eigen positie. Deze contextuele factoren zijn psychologisch van groot belang en kunnen een dempend effect hebben op werkbevlogenheid (Hakanen et al., 2006). De situatie sluit bovendien aan bij de JD-R theorie: toegenomen werkeisen (zoals onzekerheid, spanningen en verminderde sfeer) kunnen de energiebronnen onder druk zetten, wat zich vertaalt in lagere vitaliteit en toewijding.

Dat je met enige regelmaat behoefte hebt aan afstand (bijvoorbeeld door thuis te werken) is begrijpelijk en past bij een natuurlijke zelfbeschermingsreactie onder deze omstandigheden. Je geeft daarnaast aan dat je humeur 'deels bepaald wordt door de omstandigheden binnen het bedrijf', waarmee je bevestigt dat je persoonlijke beleving sterk samenhangt met de sociale context waarin je werkt.

Vertaling naar de praktijk: wat deze resultaten voor jou betekenen

In gewone taal zeggen deze scores het volgende: je bent over het algemeen betrokken bij je werk en sluit jezelf er niet volledig voor af, maar je voelt ook niet de massale energie en het enthousiasme die typerend zijn voor werknemers die pieken in bevlogenheid. Het feit dat je relatief makkelijk 'opgaat' in je werk laat zien dat je intrinsiek wel degelijk plezier kunt putten uit bepaalde taken, vooral als je je aandacht volledig ergens op kunt richten.

Wat er verder opvalt, is de rol van de omgeving. Er is een reorganisatie gaande en de sfeer is negatief, wat niet alleen invloed heeft op collega's, maar ook op jouw eigen stemming – zelfs als je zelf rationeel weinig angst ervaart. Deze context weegt zwaar mee, want juist de psychosociale omgeving is binnen de bevlogenheidstheorie een essentiële factor voor motivatie en welzijn op het werk (Schaufeli et al., 2002).

Kortom: je inzet en betrokkenheid zijn stabiel, maar worden momenteel duidelijk begrensd door externe factoren. Je reactie hierop – soms afstand nemen en je vooral richten op de taken waar je wél energie uit haalt – past binnen wat veel mensen in soortgelijke situaties ervaren: je probeert de negatieve invloeden te beperken en benut de ruimte die er is om jezelf te beschermen en effectief te blijven.

Tussenstand en reflectie

De scores en open antwoorden laten een beeld zien van iemand die professioneel zijn werk blijft doen en die goed in staat is zich op de inhoud te concentreren, zelfs als de omstandigheden minder gunstig zijn. Je loopt niet 'op je tandvlees', maar de kans om echt te excelleren of duurzaam geïnspireerd te raken, wordt momenteel geremd door de psychosociale context. De bevlogenheid is in balans, maar niet maximaal; er liggen zowel persoonlijke als organisatorische factoren aan ten grondslag.

ADVIESRAPPORT

Wat kun je zelf doen?

Wat kun je zelf doen?

Werkbevlogenheid: behoud en versterk je persoonlijke bronnen

Jouw scores laten zien dat je ondanks uitdagende omstandigheden redelijk betrokken blijft bij je werk, maar dat er ruimte is om vitaliteit en toewijding te versterken. Vanuit zowel arbeids- en organisatiepsychologisch als klinisch perspectief is het van belang dat je aandacht houdt voor de balans tussen de eisen van je werk en je persoonlijke herstelbronnen (Schaufeli & Bakker, 2003). Zeker bij reorganisaties en negatieve sfeer op de werkvloer kan onbewuste stress geleidelijk doorwerken in je motivatie, energie en zelfs je gezondheid. Het actief onderhouden van je eigen welzijn is daarbij niet alleen goed voor jouzelf, maar versterkt uiteindelijk ook je professionele impact.

Concreet betekent dit dat het waardevol is om na te denken over de herstelmomenten die jij nodig hebt, en ook om bewust stil te staan bij de dingen die jou in je werk inspireren of energie geven. Zorg dat je deze positieve bronnen net zo goed plant of bewaakt als je werkafspraken; herstel is even belangrijk als inzet.

Actief omgaan met negatieve werkomgeving

De huidige bedrijfssituatie — reorganisatie, onzekerheid, verminderde sfeer — vraagt om bewuste coping. Vanuit klinisch oogpunt is het normaal dat een negatieve sfeer effect heeft op stemming en motivatie, zelfs als je niet direct angst ervaart over je eigen positie. Wat belangrijk is, is dat je erkent wat de situatie met je doet en mild blijft naar jezelf: het is volkomen logisch dat je stemming beïnvloed wordt door wat er om je heen gebeurt.

Een effectieve strategie is om af en toe expliciet te kiezen voor afstand wanneer de werkomgeving negatiever aanvoelt, bijvoorbeeld door thuis te werken op lastige dagen. Tegelijkertijd kan het helpen om in contact te blijven met collega's die wél positief zijn ingesteld; sociale steun is namelijk een van de krachtigste voorspellers van veerkracht en werkplezier (Bakker & Demerouti, 2007). Zoek of creëer kleine positieve routines binnen je dag, zoals een korte online koffiepauze of een gedeeld succesmoment. Kleine interacties kunnen veel doen voor je algehele gevoel.

Bewaak je mentale grenzen en voorkom uitputting

Vanuit de klinische psychologie weten we dat het risico bij langdurige werkdruk en negatieve sfeer is dat dit op termijn tot uitputting of zelfs burnout kan leiden (Maslach & Leiter, 2016). Juist omdat je nog relatief stabiel scoort op vitaliteit, is het verstandig om proactief je mentale grenzen te blijven bewaken.

- Plan regelmatig momenten van reflectie en vraag jezelf af wat goed gaat en waar je energie verliest.
- Merk je signalen zoals aanhoudende irritatie, vermoeidheid of werk vermijden, bespreek dit dan vroegtijdig met een leidinggevende of HR.
- Blijft de situatie langdurig zwaar, overweeg dan (eventueel laagdrempelige) professionele ondersteuning voor preventief advies of coaching.

Zorg ervoor dat je mentaal niet in een overlevingsstand blijft hangen, maar actief ruimte houdt voor herstel en groei.

Stimuleer persoonlijke groei en autonomie

Als Financial Controller heb je waarschijnlijk een hoge mate van vakinhoudelijke autonomie. Volgens de JD-R theorie bevordert autonomie niet alleen werkplezier, maar maakt het je ook weerbaarder tegen stress door reorganisatie (Schaufeli et al., 2002). Blijf dus investeren in vakkennis, zoek (kleine) projecten die uitdaging geven, of verdiep je in aspecten van het vak die je inspireren.

Eventuele onduidelijkheid of demotivatie door organisatieverandering kun je tegengaan door actief en constructief het gesprek aan te gaan over verwachtingen, prioriteiten en ontwikkelingsmogelijkheden — met leidinggevende of samen met collega's.

Samenvattend en praktisch toegepast

Uiteindelijk draait jouw gezonde bevlogenheid, zeker in roerige tijden, om het bewust balanceren van inzet en herstel. Zet in op die dingen waar je energie van krijgt (inhoudelijk werk, concrete resultaten, verbinding met positieve collega's) en wees tegelijkertijd alert op signalen van overbelasting. Gewoon realistisch: soms zijn er fases dat bezieling niet centraal staat, maar het is belangrijk te voorkomen dat je permanent in de besparingsstand blijft staan. Investeer in jezelf, zowel professioneel als persoonlijk, en schroom niet om bij aanhoudende onrust vroegtijdig om ondersteuning te vragen. Zo blijf je niet alleen in balans, maar creëer je ook de ruimte voor nieuwe energie en (werk)plezier, ondanks de impact van reorganisatie en sfeer.

Conclusie

Slotconclusie en overzicht van concrete vervolgstappen

Op basis van de UWES-9 resultaten en jouw persoonlijke toelichting ontstaat het beeld van een betrokken professional die zich goed staande weet te houden, maar beïnvloed wordt door negatieve ontwikkelingen binnen de organisatie. Je vitaliteit en toewijding zijn stabiel, maar kunnen verder versterkt worden. De huidige context vraagt om bewuste, praktische zelfzorg en proactieve stappen om je welzijn te borgen en verdere daling van bevlogenheid te voorkomen.

Om eventuele problematiek tijdig aan te pakken en je werkplezier te vergroten, kun je onderstaande stappen concreet overwegen:

1. Voeg structureel herstelmomenten toe aan je werkweek.

Plan dagelijks of wekelijks momenten in waarop je bewust afstand neemt van je werk en ontspant. Denk aan een wandeling, sport, korte meditatie of het lezen van iets inspirerends. Dit helpt je om je energieniveau op peil te houden.

2. Blijf actief in contact met positieve collega's.

Zoek interactie met collega's die je een goed gevoel geven. Organiseer bijvoorbeeld (korte) informele online overleggen of een koffiemoment, zeker als je veel thuiswerkt.

3. Stel duidelijke grenzen rondom negativiteit op het werk.

Accepteer dat je niet alles kunt veranderen, maar kies bewust wanneer je wel en niet deelneemt aan bepaalde gesprekken of bijeenkomsten waarin negativiteit overheerst. Bespreek met je leidinggevende de mogelijkheden om vaker thuis of gefocust te werken als dat je energie oplevert.

4. Kies (kleine) inhoudelijke projecten die je energie geven.

Denk na waar je werkplezier uit haalt en zoek proactief naar activiteiten, (verbeter)projecten of onderwerpen waar jij graag aan bijdraagt en die je inspireren. Dit kan helpen om je toewijding en gevoel van invloed te vergroten.

5. Monitor je eigen welzijn en trek tijdig aan de bel.

Let op signalen van vermoeidheid of irritatie, en bespreek die laagdrempelig met een leidinggevende of HR. Overweeg bij aanhoudende klachten preventief advies of een coachtraject, zodat je problemen voorblijft.

6. Investeer gericht in je professionele ontwikkeling.

Gebruik deze periode als kans om nieuwe kennis op te doen, trainingen te volgen of vaardigheden te ontwikkelen waarmee je je inzetbaarheid vergroot. Dit versterkt je autonomie en toekomstperspectief.

7. Reflecteer regelmatig op werkplezier en motivatie.

Neem maandelijks de tijd om stil te staan bij wat je energie geeft en wat juist niet, zodat je gerichte keuzes kunt blijven maken die je werkplezier verhogen.

Door deze stappen te volgen houd je je eigen vitaliteit en bevlogenheid actief onder controle, ondanks de uitdagende bedrijfssituatie. Je creëert daarmee persoonlijke veerkracht én vergroot de kans op meer duurzame voldoening en succes in je rol.

BRONNEN

Wetenschappelijke onderbouwing

Bronnen

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands–Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1217–1227. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1217>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). *Utrechtse Bevlogenheid Schaal (UBES)*. Utrecht: Universiteit Utrecht, Faculteit Sociale Wetenschappen, Afdeling Arbeids- en Organisatiepsychologie.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. New York: Harper & Row.

BIJLAGE

Jouw antwoorden op een rijtje

Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9)

Vraag	Jouw antwoord
Op mijn werk bruis ik van energie.	Regelmatig
Ik vind het werk dat ik doe zinvol en betekenisvol.	Vaak
De tijd vliegt als ik aan het werk ben.	Vaak
Tijdens mijn werk voel ik me sterk en energiek.	Regelmatig
Ik ben enthousiast over mijn baan.	Af en toe
Als ik aan het werk ben, vergeet ik alles om me heen.	Vaak
Mijn werk inspireert mij.	Regelmatig
Als ik 's ochtends opsta, heb ik zin om aan het werk te gaan.	Regelmatig
Ik ga helemaal op in mijn werk.	Regelmatig
Wat zijn je eigen gedachten?	Op dit moment is het bedrijf druk aan het reorganiseren. Je merkt dat er het e.e.a. niet helemaal lekker gaat en de sfeer is ook niet altijd even goed. Soms ben ik blij dat ik thuis werk, omdat de negativiteit dan op een afstand blijft. Toch merk je dat er een soort angst is onder collega's dat er een nieuwe ronde komt. Zelf heb ik daar niet per se last van, maar ik merk wel dat mijn humeur deels bepaald wordt door de omstandigheden binnen het bedrijf.