Cognera
smart assessments

Persoonlijk rapport

Vitaliteitsscan

Piet Pietersen

Pietersen Advies

vrijdag 6 november, 2026

© Cognera, 2026

Alle rechten voorbehouden. Dit rapport, inclusief de daarin opgenomen teksten, interpretatiekaders, visualisaties en rapportstructuur, is auteursrechtelijk beschermd.

De toepassing, interpretatie en uitwerking zoals gepresenteerd in dit rapport zijn ontwikkeld door Cognera, met uitzondering van eventuele oorspronkelijke openbare modellen.

Gebruik van dit rapport is toegestaan binnen professionele trajecten waarvoor het is verstrekt. Hergebruik, vermenigvuldiging of verspreiding buiten deze context is uitsluitend toegestaan met voorafgaande schriftelijke toestemming van Cognera.

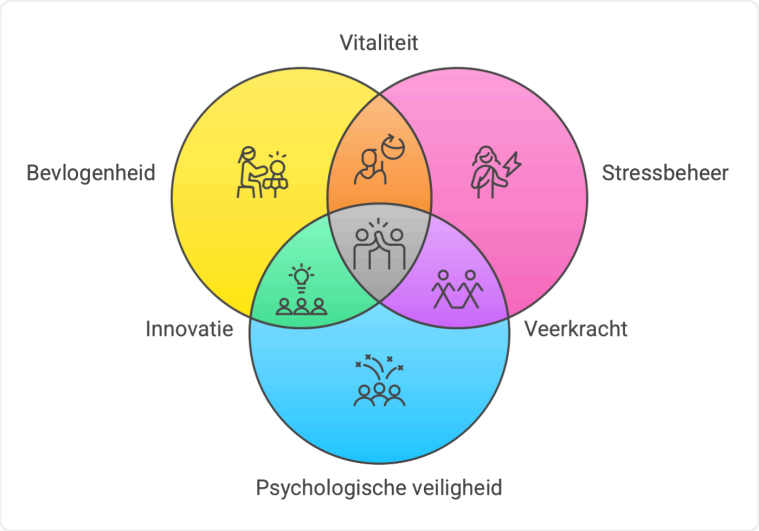
Dit rapport is bedoeld als professioneel reflectie- en ontwikkelinstrument en vormt geen diagnostisch oordeel in klinische of medische zin.

Inleiding

- **Waarom is dit rapport van belang?**

Inleiding

Werkbevlogenheid, stress en psychologische veiligheid



Deze Vitaliteitsscan helpt je om scherper te zien hoe jij je werk, je energie en je werkomgeving op dit moment ervaart. In deze bundel combineren we drie wetenschappelijk onderbouwde metingen die samen een rijk beeld geven van jouw werkervaring en welzijn:

Werkbevlogenheid (UWES-9) – in welke mate je energie, betrokkenheid en focus ervaart in je werk.

Ervaren stress (PSS-10) – hoe jij spanning, belasting en controle beleeft in je dagelijks functioneren.

Psychologische veiligheid (PsySafe) – of je je vrij voelt om je uit te spreken, ideeën te delen en fouten bespreekbaar te maken binnen je werkcontext.

Waar de afzonderlijke schalen al waardevol inzicht bieden, ontstaat er in samenhang een veel krachtiger beeld. Bevlogenheid laat zien *wat je energie geeft*, stress maakt zichtbaar *waar spanning of verlies van grip kan knellen*, en psychologische veiligheid laat zien *hoe de sociale omgeving jouw functioneren ondersteunt of juist belemmert*.

Samen vormen deze drie dimensies een **psychologisch kompas**. Voor jou persoonlijk helpt dit om patronen te herkennen: waar laad je van op, waar verlies je energie, en waar kun je meer grip of steun ontwikkelen?

Belangrijk is dat de resultaten geen oordeel vellen, maar een momentopname bieden van hoe jij jouw werk en werkomgeving op dit moment ervaart. Daarmee krijg je een spiegel die uitnodigt tot persoonlijke reflectie en aanknopingspunten biedt voor concrete verbetering.

Door deze drie invalshoeken samen te brengen, ontstaat een evenwichtig beeld van **individuele energie**, **persoonlijke veerkracht** en **sociale veiligheid**: belangrijke pijlers voor duurzaam werkplezier en effectief functioneren.

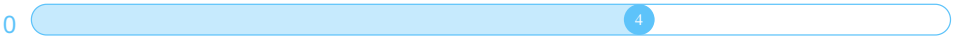
Resultaten

▸ De cijfers op een rijtje

Resultaten

Werkbevlogenheid

Vitaliteit



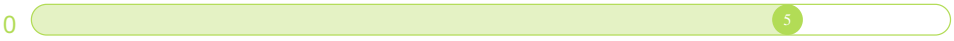
Het gevoel van energie, mentale veerkracht en doorzettingsvermogen tijdens het werk.

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).

Stress

Stress



Hoeveel lichamelijke en psychische spanning ervaart de deelnemer.

Herstelvermogen



In hoeverre is de deelnemer in staat te herstellen van stress

Steun



In hoeverre ervaart de deelnemer sociale steun

Burn-out Assessment Tool

Cognitieve ontregeling



Cognitieve ontregeling betreft verstoringen in aandacht, concentratie en informatieverwerking, waardoor het cognitief functioneren merkbaar afneemt.

Emotionele ontregeling



Emotionele ontregeling verwijst naar een verminderd vermogen om emoties adequaat te reguleren, wat leidt tot disproportionele, onverwachte of moeilijk controleerbare emotionele reacties.

Cynisme en betrokkenheidsverlies



Cynisme en betrokkenheidsverlies verwijst naar psychologische afstand tot het werk in de vorm van onverschilligheid, cynisme en verlies aan betrokkenheid.

Uitputting



Uitputting verwijst naar een aanhoudende toestand van fysieke en mentale vermoeidheid, waarbij herstel onvoldoende optreedt en zelfs alledaagse inspanning als zwaar wordt ervaren.

Psychologische veiligheid

Inclusie & betrokkenheid



De mate waarin teamleden zich geaccepteerd voelen en zichzelf durven zijn binnen het team.

Leeromgeving & risicotolerantie



De ruimte om fouten te maken en hiervan te leren, evenals het geven en ontvangen van constructieve feedback.

Onderlinge steun & bijdrage



De mate van hulpvaardigheid, onderlinge afhankelijkheid en erkenning van ieders inbreng.

Open communicatie & dialoog



De vrijheid om moeilijke of gevoelige onderwerpen aan te kaarten zonder vrees voor represailles.

Retentie

Blijfintentie



De mate van intentie om de arbeidsrelatie met de huidige werkgever voort te zetten.

Ontwikkelmogelijkheden



De ervaren beschikbaarheid van professionele groei- en doorgroeimogelijkheden binnen de organisatie.

Ervaren waardering



De mate waarin inspanningen en bijdragen binnen de organisatie worden erkend en gewaardeerd.

Werk-privébalans



De mate waarin iemand werkverplichtingen kan combineren met privéleven, met voldoende ruimte voor herstel.

Cultuurfit



De mate van overeenstemming tussen persoonlijke waarden en gedragingen enerzijds en de organisatiecultuur anderzijds.

Leiderschapsvertrouwen

Het vertrouwen in de competentie, integriteit en richtinggevende rol van het leiderschap binnen de organisatie.

Samenvatting

▸ Een kort overzicht

Wat betekenen jouw scores?

Profielschets



Je bent iemand die veel voldoening haalt uit het vakinhoudelijke werk en vaak volledig opgaat in complexe vraagstukken. Je voelt je over het algemeen goed verbonden met de organisatiecultuur en hebt veel vertrouwen in het leiderschap. Hoewel je huidige stressniveau laag is en er weinig tekenen zijn van burn-out, is er een duidelijk contrast tussen de energie die je krijgt van het begeleiden van anderen en de hinder die je ervaart door administratieve taken en het constante schakelen tussen verschillende soorten werk.

Onderlinge samenhang

Er lijkt een verband te bestaan tussen de hoge mate van steun die je ervaart en je lage stressscore. De sociale steun kan fungeren als een buffer, waardoor je ondanks de drukke periodes mentaal stabiel blijft. Tegelijkertijd is er een spanning zichtbaar bij de psychologische veiligheid. Terwijl de algemene communicatie en de ruimte om te leren als hoog worden ervaren, is er een lagere score op het gebied van inclusie, oftewel het gevoel volledig geaccepteerd te worden. Dit kan samenhangen met de situatie waarin je je geremd voelde om kritisch te zijn in een enthousiaste groep, wat suggereert dat sociale dynamieken soms zwaarder wegen dan de algemene openheid in het team. Daarnaast kan de onduidelijkheid over beslissingen en verantwoordelijkheden samenhangen met de momenten waarop je merkt dat je persoonlijke grenzen worden opgezocht.

Betekenis voor functioneren

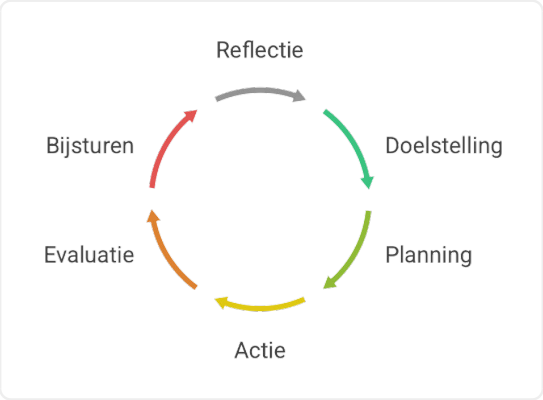
Dit profiel wijst op een professional die zeer effectief kan zijn in diepe concentratie en vakinhoudelijke groei. De hoge mate van absorptie maakt het makkelijker om kwaliteit te leveren bij complexe opdrachten. Echter, de combinatie van een gemiddeld herstelvermogen en de neiging om veel zaken zelf op te vangen, kan betekenen dat je kwetsbaar bent voor energieverlies bij langdurige piekbelasting. Ook kan de terughoudendheid om direct kritische noten te plaatsen invloed hebben op hoe de haalbaarheid van projecten in teamverband wordt getoetst, wat weer kan terugkomen in de uiteindelijke werkdruk.

Aanbevelingen

▸ Van cijfers naar actie

Persoonlijke aanbevelingen

Aanbevelingen



Wat gaat er goed?

Het is duidelijk dat je met veel passie en plezier je werk doet. Je hebt het bijzondere vermogen om volledig op te gaan in complexe vraagstukken, waardoor je in een soort flow komt waarin de tijd vliegt. Daarnaast zit je op een plek die heel goed bij je past: de cultuur van de organisatie sluit aan bij jouw waarden en je hebt een sterke band met je collega's. Ook is er sprake van een goede basis van steun vanuit je omgeving, wat een belangrijke buffer is om stressbaar te blijven.

Energiebeheer en mentale rust

Het grootste risico ligt in de manier waarop je omgaat met piekmomenten. Je merkt dat je bij deadlines vaak in de avonduren doorwerkt en dat het constante schakelen tussen verschillende taken je energie kost. Omdat je niet altijd de hoeveelheid werk of de administratieve last kunt verminderen, is het essentieel om te kijken naar hoe je hiermee omgaat.

Concrete acties

- Plan korte 'mentale pauzes' van vijf minuten tussen verschillende soorten taken, zoals na een administratieve klus en vóór een gesprek met een collega, om je hoofd te resetten.
- Spreek met jezelf een harde eindtijd af voor de avonduren, zodat je brein echt het signaal krijgt dat de werkdag voorbij is en het herstelproces kan beginnen.
- Gebruik 'bloktijden' in je agenda voor focuswerk, zodat je minder vaak hoeft te schakelen en vaker die prettige flow ervaart.

Spreken vanuit jouw expertise

Er is een kans om je positie in het team te versterken door kritische noten vaker direct te delen. Je bent soms bang om als de 'negatieve persoon' gezien te worden, maar jouw vermogen om risico's te zien is juist een enorme kracht voor de organisatie. Door dit eerder te delen, voorkom je dat je later stress ervaart door onrealistische planningen.

Concrete acties

- Formuleer je kritiek als een 'hulpvraag' of 'risico-analyse' in plaats van een bezwaar, bijvoorbeeld: "Ik ben enthousiast, maar ik maak me zorgen over de haalbaarheid van deze deadline; hoe kunnen we dit oplossen?"
- Zoek een bondgenoot in het team die ook kritisch durft te zijn, zodat je niet het gevoel hebt dat je er alleen voor staat.

Helderheid in rollen en waardering

Je ervaart soms onduidelijkheid over wie welke beslissingen neemt, wat leidt tot onverwachte verzoeken die je planning verstoren. Dit kan op den duur zorgen voor een gevoel van onderwaardering, omdat je veel werk opvangt dat niet expliciet is afgesproken.

Concrete acties

- Plan een specifiek overleg met je zakenpartner om de beslisbevoegdheden vast te leggen, zodat je minder vaak onverwachte zaken hoeft op te vangen.
- Maak je successen en de 'onzichtbare' taken die je uitvoert bespreekbaar, zodat je inzet beter zichtbaar wordt en de waardering toeneemt.

Verdieping

▸ Werkbevlogenheid



Vitaliteit, toewijding en absorptie

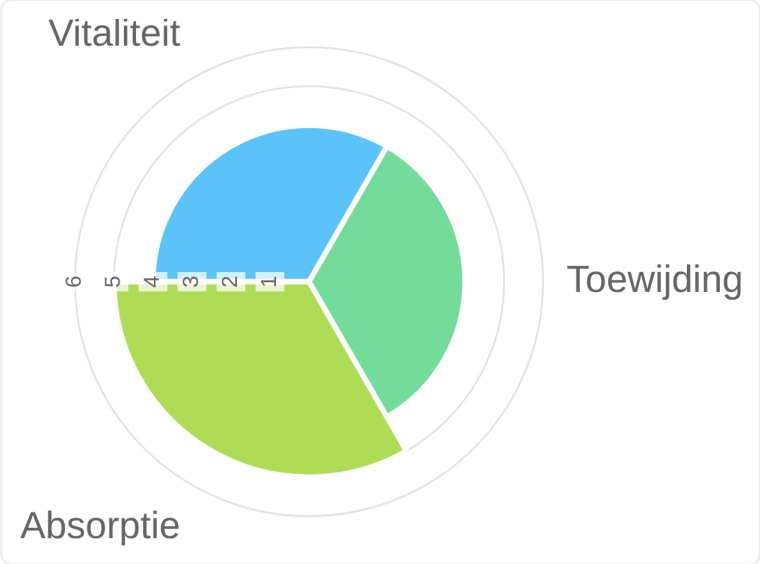
De Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) is een internationaal erkend meetinstrument voor het vaststellen van *werkbevlogenheid*. Een positieve, affectief-cognitieve gemoedstoestand die verband houdt met welzijn en prestaties op het werk (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002).

Werkbevlogenheid is 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 resulterende scores geven een genuanceerd beeld van je dagelijkse werkbeleving, waarbij het niet gaat om 'goed' of 'fout', maar om herkenning, reflectie en inzicht. 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*.

Jouw persoonlijke resultaten



Werkbevlogenheid

Context

Je haalt veel plezier uit het samen met klanten oplossen van lastige processen, zodat zij daarna zelfstandig verder kunnen. Ook het begeleiden van collega's, waarbij je ziet dat zij groeien in hun zelfstandigheid, geeft je veel energie. Aan de andere kant ervaar je hinder van het constante schakelen tussen verschillende taken, zoals administratie en personeelsvragen. Dit kan samenhangen met het feit dat je minder tijd overhoudt voor de werkzaamheden die je echt waardevol vindt.

Vitaliteit

Je score op **vitaliteit** is **4,0**, wat in de categorie 'gemiddeld' valt. Dit suggereert dat je over het algemeen een redelijke hoeveelheid energie beschikt tijdens je werkdag en goed in staat bent om je taken uit te voeren. Het kan echter voorkomen dat bepaalde taken, zoals het bijwerken van offertes, je mentale veerkracht beïnvloeden, waardoor je energiepeil kan schommelen.

Toewijding

Voor **toewijding** heb je een score van **4,0**, wat in de categorie 'gemiddeld' valt. Dit kan betekenen dat je je werk als zinvol ervaart, vooral wanneer je concrete resultaten ziet bij klanten. Het is mogelijk dat de administratieve kant van je werk de mate waarin je je dagelijks geïnspireerd voelt, beïnvloedt.

Absorptie

Je score op **absorptie** is **5,0**, wat in de categorie 'hoog' valt. Dit wijst erop dat je vaak volledig opgaat in je werkzaamheden. Volgens Schaufeli et al. (2002) is dit een kenmerk van bevlogenheid, waarbij je in een soort flow komt en de tijd om je heen vergeet. Dit kan het makkelijker maken om je volledig te concentreren op complexe vraagstukken.

Gemiddelde score

Je gemiddelde score voor **werkbevlogenheid** is **4,3**, wat in de categorie 'gemiddeld' valt. Dit duidt op een stabiele werkbeleving. De combinatie van je scores kan samenhangen met de balans tussen de energie die je verbruikt aan administratieve taken en de voldoening die je haalt uit het vakinhoudelijke werk (Demerouti et al., 2001).

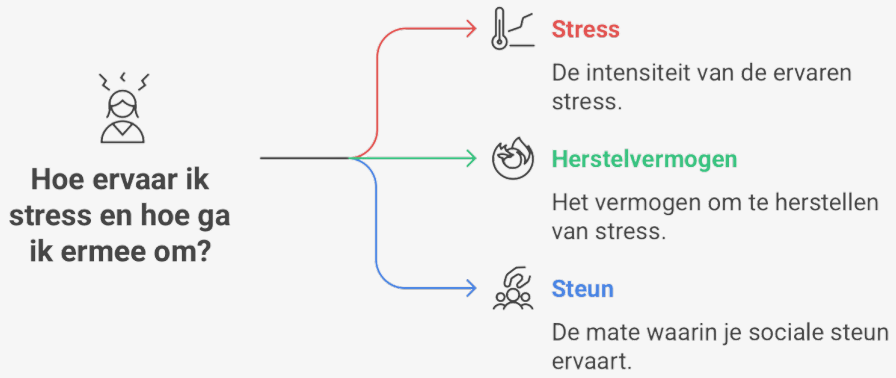
Jouw antwoorden

Vraag	Antwoord
Wat vind je het leukste aan je werk?	Ik vind het het leukste om samen met een klant een lastig werkproces weer overzichtelijk te maken. Als een team daarna minder fouten maakt en zelf verder kan, zie ik echt wat ons werk oplevert. Ook krijg ik veel energie van een collega die een klantgesprek eerst spannend vond en dat na een paar keer oefenen zelfstandig oppakt.
Wat vind je het minst leuke aan je werk?	Het minst leuke vind ik het voortdurende schakelen tussen klantwerk, losse personeelsvragen en administratie. Vooral uren controleren en offertes opnieuw bijwerken na kleine wijzigingen kosten me veel energie. Op zulke dagen ben ik druk geweest, maar kom ik nauwelijks toe aan het werk waarvoor ik eigenlijk tijd had gereserveerd.

Verdieping

▸ Stress

Stress



De **StressCheck-9 (SC-9)** is een korte vragenlijst die inzicht geeft in je algemene stressbeleving. De schaal is gebaseerd op het **Job Demands-Resources (JD-R) model**. Dit model gaat ervan uit dat stress ontstaat wanneer de belasting die je ervaart groter is dan je mogelijkheden om te herstellen en steun te ontvangen.

De SC-9 kijkt daarom niet alleen naar spanning zelf, maar ook naar de factoren die helpen om stress op te vangen of juist te versterken.

De vragenlijst bestaat uit negen items, verdeeld over drie dimensies:

- **Stress**: in hoeverre je de afgelopen twee weken lichamelijke onrust, piekergedachten of mentale druk hebt ervaren.
- **Herstelvermogen**: in hoeverre je kon ontspannen, goed kon slapen en je energie weer kon aanvullen na inspanning.
- **Steun**: in hoeverre je steun ervaart en vrij bent om hulp te vragen of grenzen aan te geven.

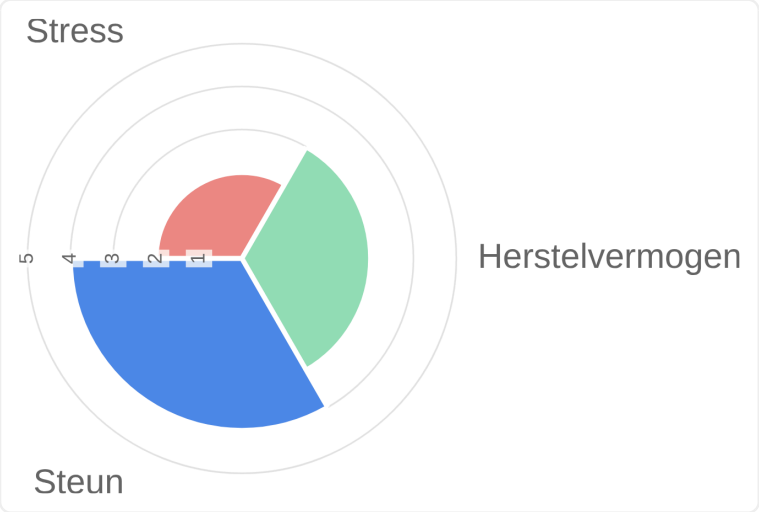
Samen geven deze drie dimensies een duidelijk beeld van hoe stress zich bij jou uit en of er voldoende herstel en steun aanwezig zijn om in balans te blijven.

Jouw persoonlijke resultaten

Stress

Context

Je beschrijft dat spanning vooral optreedt wanneer meerdere deadlines in dezelfde week vallen. In deze periodes blijven vragen van collega's bij jou terechtkomen, waardoor je werk soms in de avonduren moet afronden. Dit kan samenhangen met het feit dat je onvoldoende afstand neemt van je werkzaamheden. Je ziet dat een gezamenlijke capaciteitsplanning en heldere afspraken over de taakverdeling kunnen helpen, en je wilt zelf actiever je grenzen aangeven wanneer de werkdruk toeneemt.



Stress

Je score op **stress** is **2,0**. Dit suggereert dat je over het algemeen weinig lichamelijke of mentale spanning ervaart. Een dergelijke beleving kan samenhangen met de manier waarop je situaties inschat en beoordeelt (Lazarus & Folkman, 1984). Het kan ook betekenen dat je de huidige omstandigheden in je leven als beheersbaar ervaart (Cohen et al., 1983).

Herstelvermogen

Voor je **herstelvermogen** is een score van **3,0** behaald. Dit wijst erop dat je in zekere mate in staat bent om na inspanning weer energie op te doen. Een score in dit gebied kan echter ook betekenen dat het herstelproces niet altijd optimaal verloopt, wat kan samenhangen met het risico dat herstelcapaciteit uitgeput raakt bij langdurige belasting (Selye, 1956). Het behouden van persoonlijke hulpbronnen, zoals tijd en energie, is hierbij essentieel (Hobfoll, 1989).

Steun

Je score op **steun** is **4,0**. Dit geeft aan dat je waarschijnlijk veel steun ervaart vanuit je omgeving en dat je je vrij voelt om hulp te vragen. Het ervaren van deze steun kan een belangrijke buffer vormen tegen overbelasting (Demerouti et al., 2001). Wanneer je ervaart dat de organisatie om je welzijn geeft, kan dit bovendien samenhangen met een grotere betrokkenheid bij je werk (Eisenberger et al., 1986).

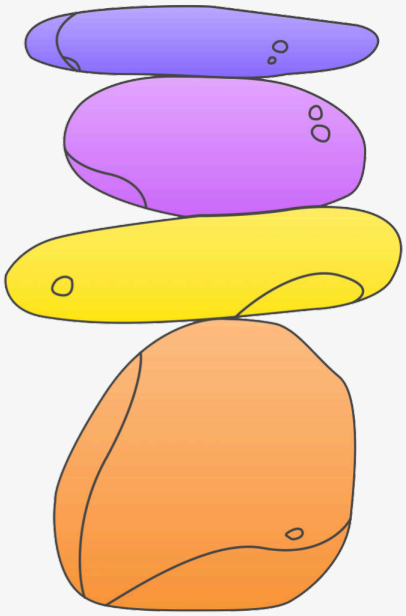
Jouw antwoorden

Vraag	Antwoord
Beschrijf zo concreet mogelijk welke factoren binnen Pietersen Advies bijdragen aan spanning of onvoldoende herstel. Welke veranderingen zouden volgens jou het meeste verschil maken?	Als meerdere klantdeadlines in dezelfde week vallen, blijven ook de gewone vragen van collega's bij mij terechtkomen. Ik maak mijn klantwerk dan soms 's avonds af en neem te weinig afstand. Een gezamenlijke capaciteitsplanning en duidelijke afspraken over wie vragen kan afhandelen zouden het meeste helpen. Zelf wil ik eerder aangeven wanneer er iets van mijn bord moet.

Verdieping

▸ Burn-out Assessment Tool

Burn-out Assessment Tool



Cognitieve ontregeling

Verstoringen in aandacht en concentratie

Emotionele ontregeling

Verminderd vermogen om emoties te reguleren

Cynisme

Psychologische afstand tot het werk

Uitputting

Fysieke en mentale vermoeidheid

Iedereen ervaart wel eens druk, vermoeidheid of stress op het werk. Dat is op zichzelf niet problematisch. Het wordt pas een aandachtspunt wanneer klachten langdurig aanhouden, herstel uitblijft en het functioneren onder druk komt te staan. Dit rapport geeft inzicht in hoe jij je momenteel voelt en functioneert in relatie tot je werk.

Voor dit rapport is gebruikgemaakt van de **Burnout Assessment Tool (BAT)**. Dit instrument brengt in kaart in welke mate er sprake is van signalen die samenhangen met overbelasting en uitputting. Het gaat nadrukkelijk niet om een diagnose, maar om een objectieve meting van ervaren klachten.

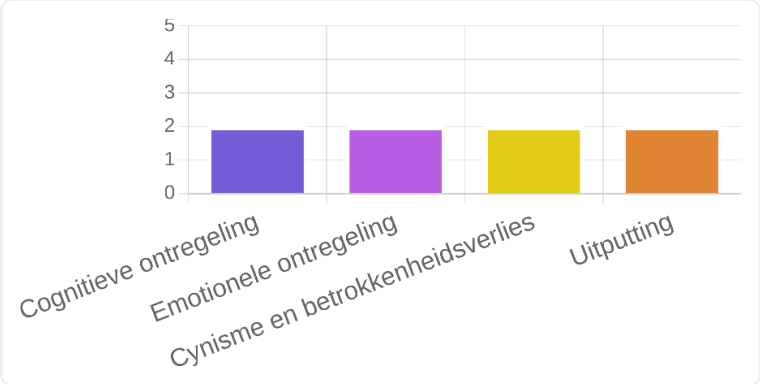
De BAT kijkt naar verschillende aspecten van functioneren:

- hoeveel energie je ervaart,
- in hoeverre je je distantieert van je werk in de vorm van cynisme, onverschilligheid en verlies van betrokkenheid,
- hoe goed je emoties onder controle blijven,
- en hoe scherp je cognitief functioneert, zoals concentratie en focus.

Deze aspecten worden afzonderlijk én in samenhang bekeken. Zo ontstaat niet alleen een totaalscore, maar ook een profiel dat laat zien **waar eventuele knelpunten zitten** en **wat juist relatief goed gaat**.

NB: In dit rapport gebruiken wij de term 'cynisme en betrokkenheidsverlies' in plaats van 'mentale distantie' zoals in de originele test. Dit is omwille van de duidelijkheid in rapportage, de onderliggende meting is hetzelfde gebleven.

Jouw persoonlijke resultaten



Burn-out assessment tool

Uitputting

Je score op **uitputting** is **2,0**. Dit suggereert dat je over het algemeen je energie goed kunt beheren, al kan het voorkomen dat je je soms mentaal of fysiek vermoeid voelt. Volgens onderzoek van Maslach et al. (2001) kan een dergelijke ervaring samenhangen met de balans tussen de eisen van je werk en de tijd die je hebt om volledig te herstellen.

Cynisme en betrokkenheidsverlies

Wat betreft **cynisme en betrokkenheidsverlies** kom je uit op een score van **2,0**. Dit wijst erop dat je je over het grootste deel van de tijd betrokken voelt bij je werk, maar dat er momenten kunnen zijn waarop je een zekere psychologische afstand ervaart. Demerouti et al. (2001) merken op dat een tekort aan hulpbronnen, zoals sociale steun of waardering, kan samenhangen met een gevoel van terugtrekking.

Emotionele ontregeling

Voor **emotionele ontregeling** is je score **2,0**. Dit betekent waarschijnlijk dat je emoties in de meeste werksituaties goed onder controle houdt, hoewel sterke stressmomenten het soms lastiger kunnen maken om je reacties te reguleren. Dit kan samenhangen met de mate waarin je ervaart dat je over voldoende persoonlijke middelen beschikt om met druk om te gaan (Hobfoll, 1989).

Cognitieve ontregeling

Je behaalt een score van **2,0** op **cognitieve ontregeling**. Dit suggereert dat je concentratie en focus over het algemeen stabiel zijn, maar dat je bij een zeer hoge werkdruk mogelijk merkt dat het verwerken van complexe informatie iets moeizamer gaat. Dit kan ertoe maken dat je vaker zaken moet dubbelchecken om fouten te voorkomen.

Gemiddelde score

Je gemiddelde score voor de **Burn-out Assessment Tool** is **2,0**. Dit geeft aan dat je klachten ervaart die vergelijkbaar zijn met een groot deel van de werkende bevolking. Het suggereert een situatie waarin je enerzijds goed functioneert, maar anderzijds kwetsbaar kunt zijn wanneer de balans tussen taakeisen en hulpbronnen langerdurig verstoord is (Demerouti et al., 2001).

Verdieping

▸ Psychologische veiligheid

Psychologische veiligheid



Inclusie en betrokkenheid

De mate waarin teamleden zich geaccepteerd voelen en zichzelf durven zijn.

Leeromgeving en risicotolerantie

De ruimte om fouten te maken en hiervan te leren, evenals het geven en ontvangen van constructieve feedback.

Onderlinge steun en bijdrage

De mate van hulpvaardigheid, onderlinge afhankelijkheid en erkenning van ieders inbreng.

Open communicatie en dialoog

De vrijheid om moeilijke of gevoelige onderwerpen aan te kaarten zonder vrees voor represailles.

Fundament voor lerende en presterende teams

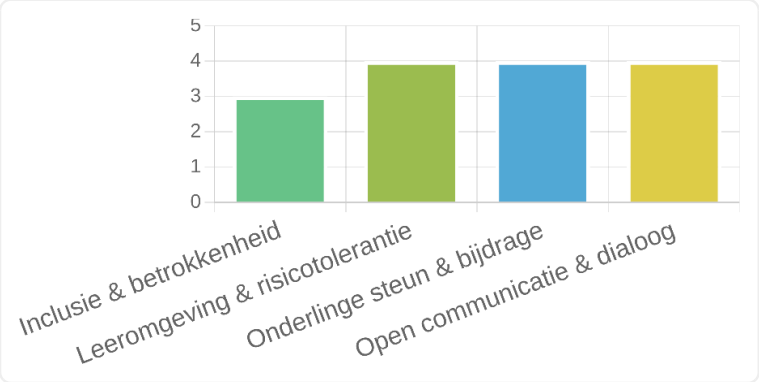
Onderzoek van Harvard-professor Amy C. Edmondson toont overtuigend aan dat psychologische veiligheid een cruciale voorspeller is van teamleren, innovatie en prestaties. In een veilige werkomgeving durven teamleden elkaar aan te spreken, hulp te vragen en creatieve suggesties te doen. Dit leidt tot betere samenwerking, hogere betrokkenheid en continue verbetering. Omgekeerd kan een klimaat van angst ertoe leiden dat medewerkers ideeën en fouten voor zich houden, wat stagnatie en verminderde effectiviteit tot gevolg heeft.

Edmondson onderscheidt vier kernaspecten van psychologische veiligheid, die ook de basis vormen van de vragenlijst in deze enquête:

1. **Inclusie en betrokkenheid**: de mate waarin teamleden zich geaccepteerd voelen en zichzelf durven zijn binnen het team.
2. **Leeromgeving en risicotolerantie**: de ruimte om fouten te maken en hiervan te leren, evenals het geven en ontvangen van constructieve feedback.
3. **Onderlinge steun en bijdrage**: de mate van hulpvaardigheid, onderlinge afhankelijkheid en erkenning van ieders inbreng.
4. **Open communicatie en dialoog**: de vrijheid om moeilijke of gevoelige onderwerpen aan te kaarten zonder vrees voor represailles.

Jouw persoonlijke resultaten

Psychologische veiligheid



Context

Je beschrijft een specifieke situatie waarin je je geremd voelde om een kritische noot te plaatsen over de planning van een nieuwe opdracht. Omdat de rest van het team erg enthousiast was, was je bang dat je als de persoon zou overkomen die direct problemen ziet. Hoewel je dit later met je zakenpartner hebt besproken, merk je dat het effectiever was geweest om de haalbaarheid direct samen met het hele team te toetsen.

Inclusie & betrokkenheid

Je score op **inclusie & betrokkenheid** is **3,0**, wat binnen deze meting als zorgelijk wordt beschouwd. Dit suggereert dat je mogelijk soms twijfelt of je volledig geaccepteerd wordt zoals je bent. Het kan zijn dat je het lastig vindt om in bepaalde situaties je volledige zelf te zijn, wat kan samenhangen met een gevoel van onzekerheid over je plek in de groep.

Leeromgeving & risicotolerantie

Je score op **leeromgeving & risicotolerantie** is **4,0**, wat duidt op een bovengemiddeld resultaat. Dit suggereert dat je waarschijnlijk goed kunt omgaan met het maken van fouten en het ontvangen van feedback. Volgens Edmondson (1999) kan een dergelijke omgeving het makkelijker maken om samen te leren en te experimenteren.

Onderlinge steun & bijdrage

Je score op **onderlinge steun & bijdrage** is **4,0**, wat een bovengemiddelde score is. Dit wijst erop dat je waarschijnlijk veel waarde hecht aan hulpvaardigheid en dat er een goede balans is in hoe ieders inbreng wordt erkend. Dit kan ertoe bijdragen dat teamleden zich meer gesteund voelen in hun dagelijkse werkzaamheden.

Open communicatie & dialoog

Je score op **open communicatie & dialoog** is **4,0**, wat als bovengemiddeld wordt gecategoriseerd. Dit geeft aan dat je over het algemeen het gevoel hebt dat je moeilijke onderwerpen kunt aankaarten zonder dat dit negatieve gevolgen heeft. Edmondson (2018) stelt dat deze openheid kan samenhangen met een klimaat waarin innovatie en groei makkelijker plaatsvinden. In combinatie met je ervaring in het overleg kan dit betekenen dat de algemene veiligheid wel aanwezig is, maar dat specifieke sociale dynamieken je soms toch kunnen remmen.

Jouw antwoorden

Vraag	Antwoord
Zijn er momenten geweest waarop je je geremd voelde om iets te zeggen of aan te kaarten op je werk, uit angst voor negatieve reacties of gevolgen? Zo ja, wanneer?	In het overleg over een grote klant wilde ik aangeven dat de planning te krap was. De opdracht was net binnen en iedereen was enthousiast, waardoor ik bang was als degene over te komen die meteen problemen zag. Ik heb mijn zorgen pas later met mijn zakenpartner besproken. Achteraf had ik liever meteen samen met het team de haalbaarheid getoetst.

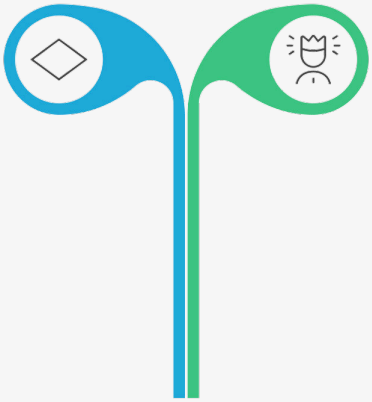
Verdieping

- **Retentie**

Retentie

Blijfintentie

In hoeverre ben je van plan om te blijven bij de huidige werkgever? Of denk je er wel eens aan om een nieuwe uitdaging te zoeken?



Werkbeleving

In hoeverre heb je een positieve werkbeleving? Passen de cultuur en het leiderschap bij jou? Hoe ervaar je de werkdruk en hoe gewaardeerd voel je je?

Blijven en bloeien in je werk

Hoe graag mensen bij een organisatie willen blijven werken, zegt veel over hun ervaring van werk en de omgeving waarin ze functioneren. Soms spelen gedachten aan vertrek mee – omdat je je wilt ontwikkelen, omdat de balans lastig is, of omdat je je niet altijd voldoende gewaardeerd voelt. Het is belangrijk om hier stil bij te staan, want deze overwegingen hebben invloed op motivatie, betrokkenheid en werkplezier.

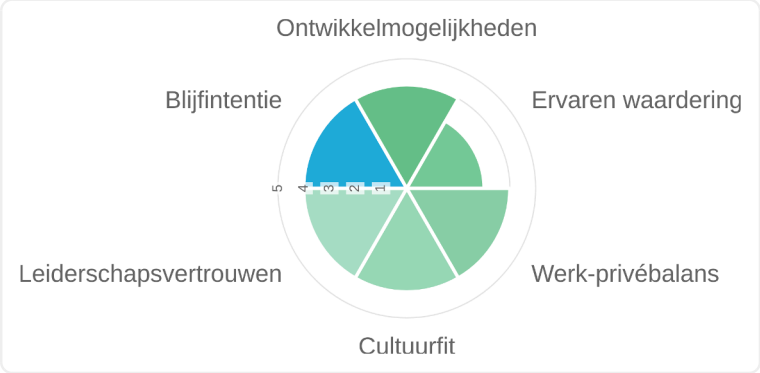
In deze vragenlijst kijken we daarom naar twee dingen: jouw **intentie om te blijven**, en jouw **beleving van het werk**. Samen geven ze een beeld van hoe je je verbonden voelt met de organisatie en welke factoren voor jou het verschil maken.

We meten vijf aspecten van werkbeleving die vaak bepalend zijn voor hoe prettig en duurzaam je kunt blijven werken:

- **Leiderschap**: of je vertrouwen hebt in de visie en steun van leidinggevenden.
- **Werkdruk**: of verwachtingen haalbaar zijn en er voldoende ruimte is voor herstel.
- **Waardering**: het gevoel dat je inzet gezien en gewaardeerd wordt.
- **Cultuur**: hoe goed je past bij de manier van werken en omgaan met elkaar.
- **Ontwikkeling**: de ruimte om te groeien en nieuwe stappen te zetten.

Door hier bewust bij stil te staan, krijg je meer inzicht in je eigen werkervaring en wat voor jou belangrijk is om met plezier en energie verbonden te blijven aan je organisatie.

Jouw persoonlijke resultaten



Retentie

Context

Je ervaart momenteel belemmeringen in je werkplezier door onverwachte verzoeken en een gebrek aan duidelijkheid over wie welke beslissingen neemt. Hierdoor vang je veel zaken zelf op, wat je eigen planning kan verstoren. Tegelijkertijd ervaar je een goede aansluiting bij je collega's en de inhoud van het werk, waarbij meer rust en heldere verantwoordelijkheden gewenst zijn.

Blijfintentie

Je score op **blijfintentie** is **4,0**. Dit suggereert dat je een sterke wens hebt om je arbeidsrelatie voort te zetten. Een dergelijke binding kan samenhangen met een sterke sociale en praktische verankering in je huidige omgeving, waardoor de drempel om te vertrekken groter is (Mitchell et al., 2001).

Ontwikkelmogelijkheden

Wat betreft **ontwikkelmogelijkheden** behaal je een **4,0**. Dit wijst erop dat je voldoende ruimte ziet om professioneel te groeien en nieuwe stappen te zetten binnen de organisatie, wat kan bijdragen aan je algemene werkplezier.

Ervaren waardering

Je score op **ervaren waardering** is **3,0**. Dit kan erop wijzen dat je soms het gevoel hebt dat je inzet niet volledig wordt erkend. Een lagere perceptie van waardering kan samenhangen met hoe je de algemene steun vanuit de organisatie ervaart, wat invloed kan hebben op je betrokkenheid (Eisenberger et al., 1986).

Werk-privébalans

Voor de **werk-privébalans** is je score **4,0**. Dit betekent dat je werkverplichtingen waarschijnlijk goed kunt combineren met je privéleven, wat kan bijdragen aan een algemene tevredenheid in verschillende levensrollen (Greenhaus & Allen, 2011).

Cultuurfit

Je behaalt een **4,0** op **cultuurfit**. Dit is een sterke indicatie dat jouw persoonlijke waarden en gedragingen goed aansluiten bij de organisatiecultuur. Deze overeenstemming kan het makkelijker maken om je comfortabel en thuis te voelen binnen de organisatie (Kristof, 1996).

Leiderschapsvertrouwen

Je score op **leiderschapsvertrouwen** is **4,0**. Dit suggereert dat je veel vertrouwen hebt in de richting en competentie van het leiderschap, wat kan wijzen op kwalitatief goede relaties tussen leider en medewerker (Graen & Uhl-Bien, 1995).

Jouw antwoorden

Vraag	Antwoord
Welke aspecten van jouw werk of werkomgeving belemmeren momenteel jouw werkplezier of betrokkenheid?	Vooral onverwachte verzoeken tussendoor en onduidelijkheid over wie een beslissing neemt, zitten mijn werkplezier in de weg. Ik vang dan veel zelf op, waardoor mijn eigen planning verschuift. Het werk en de collega's passen goed bij me; ik zou vooral meer rust en duidelijkere verantwoordelijkheden willen in de dagelijkse organisatie.

Reflectie

▸ Stof om over na te denken

Reflectievragen

1. Welk deel van je werkdag besteed je aan activiteiten die je energie geven versus taken die je energie kosten?
2. Wat houdt je tegen om een harde eindtijd voor je werkdag vast te houden, ook tijdens drukke periodes?
3. In hoeverre belemmert de angst om als negatief gezien te worden de kwaliteit van de besluiten in je team?
4. Welke specifieke onduidelijkheden in de beslisbevoegdheden zorgen er nu voor dat jij onverwachte taken opvangt?
5. Welke onzichtbare taken voer je uit die je graag vaker erkend zou zien door je zakenpartner of collega's?
6. Hoe merk je fysiek en mentaal dat je herstelvermogen tekortschiet wanneer de werkdruk langdurig hoog blijft?
7. In welke situaties heb je het gevoel dat je niet volledig jezelf kunt zijn binnen je huidige team?
8. Hoeveel van je huidige werkdruk is het directe gevolg van het niet tijdig uitspreken van je zorgen over de haalbaarheid?
9. Hoe beïnvloedt het constante schakelen tussen eigenaarschap en administratie je vermogen om echt in de flow te komen?
10. Als je huidige manier van werken niet verandert, wat is dan het grootste risico voor je vitaliteit op de lange termijn?

Bronnen

▸ Wetenschappelijke onderbouwing

Bronnen

- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. Journal of Applied Psychology, 86(3), 499-512. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. American Psychologist, 44(3), 513-524. https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. Administrative Science Quarterly, 44(2), 350-383. https://doi.org/10.2307/2666999
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. Personnel Psychology, 49(1), 1-49. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x
- 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
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. Administrative Science Quarterly, 24(2), 285-308. https://doi.org/10.2307/2392498
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. Journal of Occupational Health Psychology, 1(1), 27-41. https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. Journal of Applied Psychology, 71(3), 500-507. https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, 1(1), 61-89. https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. The Leadership Quarterly, 6(2), 219-247. https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90036-5
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. Employee Responsibilities and Rights Journal, 2(2), 121-139. https://doi.org/10.1007/BF01384942
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablynski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. Academy of Management Journal, 44(6), 1102-1121. https://doi.org/10.2307/3069391
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. Annual Review of Psychology, 52, 397-422. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397
- Edmondson, A. C. (2018). The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth. Wiley.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. Journal of Health and Social Behavior, 24(4), 385-396. https://doi.org/10.2307/2136404
- Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P., & Bernard, J. (2008). The brief resilience scale: Assessing the ability to bounce back. International Journal of Behavioral Medicine, 15(3), 194-200. https://doi.org/10.1080/10705500802222972
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston (Eds.), Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs (pp. 35-37). NFER-Nelson.
- Selye, H. (1956). The stress of life. McGraw-Hill.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. Springer Publishing Company.

- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), Handbook of occupational health psychology (2nd ed., pp. 165-184). American Psychological Association. https://doi.org/10.2307/j.ctv1chs29w.14
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. Industrial and Organizational Psychology, 1(1), 3-30. https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x