

# Welbevinden in het werk

## werkblad bevologenheid

### Introductie

Bevologen in je werk staan. Positief, energiek en een prettige samenwerking met anderen. Dat wil iedereen. Maar hoe bereik je dat? Daarover gaat dit werkblad bevologenheid.

Bevologenheid werkt als een schild tegen burn-out en depressie. Het is een positieve psychologische toestand die bestaat uit drie aspecten: vitaliteit, toewijding en het kunnen opgaan in je werk. Alle drie worden ze gevoed door hulpbronnen. Persoonlijke hulpbronnen die al in een werknemer aanwezig zijn en hulpbronnen in zijn/haar werkomgeving. Bevologenheid is niet uitsluitend de verantwoordelijkheid van een werknemer. Het ontstaat in de dynamiek met de werkomgeving. Daarom is het gesprek erover tussen leidinggevende en medewerker nuttig. Dit gesprek bevorderen is een van de doelen van dit werkblad.

### Doel van de oefening

Als werknemer geeft deze oefening je inzicht in jouw mate van bevologenheid. Je verkent welke hulpbronnen jij al kunt benutten en in welke mate. Daarnaast ontdek je welke hulpbronnen je verder wilt ontwikkelen of waarover je in gesprek wilt met je omgeving (leidinggevende of opdrachtgever). Door de oefening te herhalen, bijvoorbeeld om de drie weken, krijg je zicht op jouw progressie. Als leidinggevende kun je het werkblad invullen met een werknemer of team in gedachten. Om vervolgens hierover in gesprek te gaan en ideeën te krijgen hoe je de bevologenheid kunt stimuleren.

### Oplossingsgerichte schaalvragen

We geven verschillende hulpbronnen weer op een schaal van 1 tot 10. Waarom? Daarvoor gaan we terug naar de oorsprong van deze techniek in de jaren zeventig van de vorige eeuw. Het verhaal gaat dat een cliënt van therapeut Steve de Shazer (een van de grondleggers van de oplossingsgerichte benadering) vertelde dat het beter met hem ging. 'Hoeveel beter', had De Shazer gevraagd. De cliënt antwoordde: 'Op een schaal van 1 tot 10, ben ik van een 1 naar een 7 gegaan.'

Het antwoord van de cliënt werd door De Shazer en zijn team doorontwikkeld tot een krachtig oplossingsgericht gespreksinstrument: de 'schaalvraag'. De schaalvraag maakt abstracte doelen als vertrouwen, werkplezier of bevologenheid meetbaar. Vervolgens helpt deze techniek om kleine haalbare stappen te identificeren op weg naar een door de cliënt gewenste toekomst. Om de techniek effectief te gebruiken, is het belangrijk om de juiste vragen in de juiste volgorde te stellen (zie kader op de volgende pagina).

## Voorbeeld van het toepassen van de schaalvraag

- Gespreksleider: “Over welke hulpbron wil je het hebben?”
- Cliënt: “Over de ontwikkelmogelijkheden in mijn werk.”
- Gespreksleider: “Tien staat voor: ik heb voldoende ontwikkelmogelijkheden in mijn werk. En een voor het tegenovergestelde. Waar sta je nu?”
- Cliënt: “Een vier.”
- Gespreksleider: “Kun je aangeven wat er tussen de een en vier zit? Dus welke ontwikkelmogelijkheden jij al hebt.”
- Cliënt: “Ik heb een persoonlijk budget, we hebben in de zomer gratis bijscholing en elk jaar een ontwikkelgesprek met mijn leidinggevende.”
- Gespreksleider: “Stel je voor: de volgende keer dat wij elkaar ontmoeten score je een vijf bij dezelfde vraag. Iets hoger dus. Wat is het verschil tussen de vier en de vijf op de schaal? En heb je ideeën wat jij kunt doen om daar te komen?”

## De oefening

Op de volgende pagina vind je een overzicht met hulpbronnen. Eerst de hulpbronnen in je werkomgeving, vervolgens je persoonlijke hulpbronnen. In beide rijtjes is ook ruimte om zelf hulpbronnen aan te vullen. Stel jezelf de vraag: wat mis ik nog in dit overzicht? Je scoort per hulpbron waar je nu staat op een schaal van 1 tot 10, waarbij 10 staat voor ‘voldoende aanwezig voor jou’ en 1 voor ‘afwezig’.

## De uitwerking: een verdiepend gesprek

Tijdens een verdiepend gesprek gaan de gespreksleider en de cliënt dieper in op het resultaat van de schaalvragen. In dit gesprek wordt duidelijk wat nu al goed werkt, ondanks eventuele uitdagingen en problemen. Ook blijkt welke hulpbronnen voor de cliënt de komende tijd het meest belangrijk zijn. En wat behapbare stappen zijn voor de nabije toekomst.

## Geraadpleegde bronnen

- De Jong, P. en Berg, I.K. (2013). De kracht van oplossingen, handboek oplossingsgericht werken (3e druk) (pp. 135-140). Amsterdam: Pearson.
- Schaufeli, W. (2013, februari). Dossier bevologenheid. Geraadpleegd van [http://www.arbokennisnet.nl/images/dynamic/Dossiers/Bevologenheid/D\\_Bevologenheid.pdf](http://www.arbokennisnet.nl/images/dynamic/Dossiers/Bevologenheid/D_Bevologenheid.pdf)  
Bewerking: Wieger Jan Kooij

Dit werkblad is een uitgave van Wieger Jan Kooij. Je mag alle teksten overnemen, mits je de bron vermeldt (CC BY 4.0).

## Hulpbronnen in de werkomgeving

Werkvariatie

Leer- en ontwikkelmogelijkheden

Goede relatie leidinggevende

Feedback op functioneren

Regelruimte

Werk past bij kwaliteiten

Sociale steun en collegialiteit

Complexiteit en uitdaging

.....

.....

## Hulpbronnen in de persoon

Waargenomen eigen competentie & zelfvertrouwen

Optimisme & hoop

Veerkracht

Autonomie

Nauwgezetheid

Stabiliteit

Intrinsieke motivatie

Positieve emoties

.....

.....