



## Algemeen

Deze monitoring helpt je om iets meer klaarheid te krijgen en je minstens op weg te helpen met de vraag 'met welke basisvoorwaarde of pijler' je nu best aan de slag gaat als werkgroep (en evt. klankbordgroep). Misschien hebben jullie al een algemene welzijnsbevraging gedaan die jullie wel al een bepaalde richting kan aangeven? Als dit niet zo is, kan deze hele korte bevraging inspiratie geven.

Indien mogelijk, raden we jullie aan om **deze vragen rond te sturen** naar een representatief deel collega's in jullie organisatie of naar alle medewerkers (indien haalbaar). Met representatief bedoelen we dat er van elke functie voldoende mensen bevraagd worden, zodat dit een zo eerlijk en realistisch mogelijk beeld geeft van de situatie in jullie organisatie.

### HET DOEL VAN DE BEVRAGING IS:

- Te analyseren wat er globaal genomen goed loopt en wat er best behouden blijft
- Te analyseren waar het schoentje wringt: wat missen we nog en wat zijn de noden of obstakels in de organisatie?
- Het effect van de acties te meten (voor- en nameting)
- De medewerkers te betrekken en hen inspraak geven in de pijler/basisvoorwaarde waar jullie meer expliciet jullie tanden in zullen zetten

Deze vragenlijst betreft zeker geen algemene tevredenheidsbevraging (en hoeft dus niet statistisch nauwkeurig te zijn).

### TIPS

- Maak de vragenlijst **op maat van je doelgroep** (pas zinnen en woorden aan indien nodig).
- Deze vragenlijst kunnen jullie gebruiken om een **voor-en nameting** te doen.
- Deze lijst is een voorstel van vragen die gesteld kunnen worden. Indien jullie **zelf vragen willen toevoegen** rond het thema, dan kan dit uiteraard.
- De **manier waarop je de vragenlijst afneemt**, stem je best ook af op je doelgroep: mensen die digitaal behendig zijn: google forms, mail, ... Medewerkers die minder digitaal werken: op papier, face to face, samen met de medewerker,...
- Bij het uitsturen van deze meting kan gecommuniceerd worden over het feit dat je als organisatie meer actief aan de slag wenst te gaan met welzijn binnen de werkcontext en meer specifiek met dit thema in de organisatie.
- Samen met de communicatie rond deze vragenlijst, kunnen jullie de werkgroep (en klankbordgroep) voorstellen. Zo zijn medewerkers op de hoogte zijn van de pioniers in de organisatie die hun schouders er mee onder zetten.
- We raden jullie aan om de resultaten goed bij te houden en hopen dat deze motiveren om er werk van te maken.
- Het kan handig zijn om hier ook te differentiëren naar functie wanneer je de vragenlijst doorstuurt. Je kan op eigen initiatief ook nog andere data opvragen (afdeling waar men werkt, functie, leeftijd, geslacht, etc.) om meer specifieke uitspraken te kunnen doen.

### INTERPRETATIE VRAGENLIJST

- Algemene recurrente vraag voor voor- en nameting m.b.t. welbevinden: 1
- Gedragenheid: 2
- Communicatie: 3
- Verbondenheid: 4
- Autonomie & verantwoordelijkheid: 5
- Talenten & competenties: 6



## Voorbeeldtekst

Collega, je bent alvast heel erg bedankt om even tijd te maken en deze vragenlijst in te vullen. De vragen die gesteld worden zijn heel algemeen, maar hebben allemaal betrekking op 'je goed voelen op het werk'. We willen op die manier input krijgen van jullie over de domeinen waarop jullie de grootste nood ervaren én waarmee we wel al goed op weg zijn.

Probeer deze vragen zo eerlijk en oprecht mogelijk in te vullen. De vragenlijst is volledig anoniem.

(Eventueel de verwachtingen hier ook al duiden) bv. Met deze vragenlijst willen we.... Met als doel om... en niet om...

	Altijd	Vaak	Soms	Nooit	N.v.t.
1. Ik voel me goed op het werk					
2. Mijn organisatie vindt mentale gezondheid een prioriteit ( <b>gedragenheid</b> )					
3. De informatie die ik moet en wil weten in de organisatie komt bij mij terecht ( <b>communicatie</b> )					
4. Ik voel me echt een deel van de organisatie (ik voel me verbonden) ( <b>verbondenheid</b> )					
5. De mate waarin ik autonomie en verantwoordelijkheid ervaar in mijn job, komt overeen met hoe ik het graag heb ( <b>autonomie &amp; verantwoordelijkheid</b> )					
Ik word op verschillende manieren gestimuleerd om te groeien en en nieuwe competenties te ontwikkelen ( <b>talenten &amp; competenties</b> )					
6. Ik ervaar dat er vanuit de organisatie op een goede manier wordt ingezet op leiderschap ( <b>leiderschap</b> )					

7. Leg uit. Wat zijn de zaken die je op dit moment al helpen om je goed te voelen op het werk?

8. Leg uit. Wat is een suggestie die jij zeker nog zou willen doen om de werkvloer mentaal gezonder te maken?

Meer info, literatuur en opdrachten vind je op onze website:

