



Gedragenheid en visie

Om je acties rond mentale gezondheid te laten slagen, is het in eerste instantie belangrijk dat jullie dit op een goed gefundeerde en weloverwogen manier aanpakken (visie). Daarnaast is het essentieel dat er voldoende draagvlak is en verschillende mensen gemotiveerd zijn om hun schouders te zetten onder dit thema (gedragenheid). De pijler 'gedragenheid en visie' is daarom één van de twee basisvoorwaarden voor een duurzaam mentaal welzijnsbeleid en bouwt verder op de algemene visie en prioriteiten van jullie organisatie.

Indien mogelijk, raden we jullie aan om een **deze vragen rond te sturen** naar een representatief deel collega's in jullie organisatie of 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 op welk vlak gedragenheid reeds wordt ervaren binnen de organisatie: waar loopt het goed
- Te analyseren waar het schoentje wringt (wat missen we nog en wat zijn de noden in de organisatie)
- Het effect van de acties te meten (voor- en nameting)
- De medewerkers te betrekken in het opzetten van acties rond dit thema, op deze manier is er meer draagvlak organisatie.
- Als je al een werkgroep hebt rond dit thema, neem deze dan nog eens kritisch onder de loep wat betreft de representativiteit van deze groep.

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

TIPS

- Deze vragenlijst kunnen jullie gebruiken om een voor- en nameting 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 lijst kan je eventueel doorsturen via google forms (indien jullie geen platform hebben om vragenlijsten af te nemen). Uiteraard is de manier waarop jullie deze vragen rondsturen volledig vrij te kiezen (google forms, email, online vragenlijst, etc).
- 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 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.



Voorbeeldtekst

Collega, je bent alvast heel hard bedankt om even tijd te maken en deze vragenlijst in te vullen. De vragen die gesteld worden hebben te maken met de mentale gezondheid in onze organisatie. 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...

Zet een kruisje / duid aan welke score voor jou het meest van toepassing is en geef onderaan meer uitleg over je keuze van scores (wat is goed en wat kan beter?).

	Altijd	Vaak	Soms	Nooit	N.v.t.
1. Ik voel me goed op het werk					
2. Mijn organisatie vindt mentale gezondheid een prioriteit					
3. Ik weet bij wie ik terecht kan met vragen over mentale gezondheid					
4. De belangrijkste sleutelfiguren zijn een rolmodel op vlak van mentale gezondheid (bv. leidinggevende, HR, manager,...)					
5. Ik voel me gehoord als werknemer in het opzetten van acties rond mentale gezondheid					
6. Ik ben bereid om mijn steentje bij te dragen om van mentale gezondheid een prioriteit te maken in de organisatie					
7. Mijn organisatie doet acties rond mentale gezondheid die op de werkvloer voelbaar zijn					
8. Ik vind mentaal gezond zijn op het werk belangrijk & prioriteit					

9. Leg uit. Wat is goed en moet behouden blijven?

10. Leg uit. Wat zijn jouw suggesties of aanvullingen?

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

