



Burnout Edition
NL 7.0 Nederlands

ontwikkeld door

IDENTITY COMPASS
International GmbH

Profiel d.d.
28.08.2024

Geëvalueerd met vragenlijst versie
NL BO 7.0 Nederlands

voor

Identity Compass gebruiker

CH00BO_MAMOET678

Om uw gegevens te beschermen
gebruiken wij alleen uw code

Uw Consultant:

Bas Licher
RaVisie Organisatieadvies
Nijenheim 6409
3704 BN Zeist
Tel.: 030 699 02 50

Burn-out

Burn-out is een groot probleem voor hen die het overkomt. En natuurlijk komt het door stress.

Stress belemmert het immuunsysteem om goed te functioneren, dit resulteert in een verminderde weerstand tegen ziekten. Atleten beseffen dit en omdat sporttrainingen ook stress opleveren, nemen ze regelmatig rustpauzes, om te voorkomen dat ze ziek worden.

Het immuunsysteem en het creëren van een gevoel halen hun energie uit dezelfde bron. Als er niet voldoende voor beiden is, dan zegt het immuunsysteem: "Dat is voor mij. Beter overleven met een slecht humeur dan met een gelukkig gevoel doodgaan". Daarom is het belangrijk om een uitgebalanceerd immuunsysteem te hebben. Er zijn manieren om het immuunsysteem in een goede balans te brengen met zogenaamde immuunregulators.

Veel mensen ervaren stress. Sommigen van hen krijgen een burn-out en anderen niet. Dit heeft te maken met ons denken. Uiteindelijk bepaalt de manier van denken of iets stressvol is of niet. We hebben ontdekt dat er een mentale strategie bestaat voor burn-out.

Het is een mentale strategie!

De belangrijkste mentale voorkeur voor burn-out is: Zorgen voor Anderen, dus niet zorgen voor zichzelf en daarnaast terughoudend zijn voor verandering, empathisch zijn naar anderen en feedback van anderen nodig hebben.

Trouwens, elke keer als ze een vliegtuig maken, leren mensen voor zichzelf te zorgen. De stewardessen demonstreren hoe het zuurstofmasker opgezet wordt bij drukverlies in de cabine. De passagiers krijgen expliciete instructies om het zuurstofmasker eerst bij zichzelf op te zetten, voordat ze de persoon naast hen helpen - zelfs als het hun eigen kind is.

De reden voor deze instructie is duidelijk. Het kan zijn dat de persoon naast u, door het drukverlies, het vallen van de zuurstofmaskers en de daaropvolgende daling van het vliegtuig, in paniek is geraakt. In dat geval zal het moeilijk zijn om bij hen het zuurstofmasker op te zetten. Dan kan het gebeuren dat u het bewustzijn verliest voordat u het masker bij de ander kunt opzetten. In dat geval heeft u beiden het levensreddende zuurstofmasker niet op. Als u eerst uzelf helpt, is er nog tijd genoeg om de persoon naast u te helpen, zelfs als die al flauwgevallen is.

Bore-out is het saaie broertje van burn-out en veroorzaakt net zoveel stress als burn-out, maar heeft een heel andere oorzaak. Bore-out wordt veroorzaakt door een groot gebrek aan uitdaging.

Gebaseerd op uw antwoorden zijn de resultaten:



Identity Compass[®] Analyse

JobMotivation Edition

De JobMotivation Edition is een door Dr David Scheffer ontwikkelde, wetenschappelijk gefundeerde vragenlijst voor het beoordelen van werkmotivatie en werktevredenheid. De eisen die banen aan werknemers stellen zijn constant aan verandering onderhevig. Instrumenten die gebaseerd zijn op specifieke kenmerken van de aan het werk gestelde eisen, lopen zo constant het risico verouderd te raken. De JobMotivation Edition daarentegen is minder gevoelig voor dit risico, aangezien het is gebaseerd op een algemene theorie over motivatie, en menselijke motivatie is een antropologische constante die slechts langzaam verandert vergeleken met de sociale omstandigheden van het leven.

De analyse van werkmotivatie en werktevredenheid is zowel voor het individu als voor de bedrijfsleiding zeer nuttig. Individuen ontdekken door deze analyse in hoeverre ze het potentieel van hun baan verwerklijken en waar nog ontwikkelingskansen liggen. Hier is een combinatie van de JobMotivation Edition met een persoonlijkheids-vragenlijst vooral behulpzaam, aangezien zo de kenmerken van de baan en de kenmerken van het individu optimaal 'passend' kunnen worden gemaakt. Bedrijfsleiders komen op deze manier iets te weten over de heersende sfeer binnen de organisatie. Recente onderzoeken wijzen uit dat een hoge mate van motivatie en tevredenheid over het werk bij de werknemer een cruciale bijdrage leveren aan het succes van een bedrijf. De JobMotivation Edition voorziet in een gedetailleerde en veelzijdige analyse van de verschillende factoren van werkmotivatie en werktevredenheid.

Wat wordt er gemeten?

Bepaalde factoren in het werk motiveren en zorgen voor tevredenheid, andere factoren geven stress en ontevredenheid - hoewel afwezigheid van die laatste factoren nog geen hoge motivatie garandeert! Werkmotivatie heeft zowel een positieve als een negatieve zijde, die niet afhankelijk van elkaar zijn.

Uit de algemene theorie over motivatie komen drie hoofdthema's voort:

- 1. Autonomie versus afhankelijkheid:** voelt men zich door het werk sterk en machtig?
- 2. Zekerheid versus gebrek aan vooruitzichten:** voelt de werknemer zich op zijn plaats in deze baan, voelt hij/zij zich veilig?
- 3. Uitdaging versus zinloosheid:** voelt de werknemer zich uitgedaagd en optimaal gestimuleerd door het werk?

Deze drie hoofdthema's worden vervolgens onderverdeeld in zes hoofdschalen, op basis van de verdeling tussen positief gedefinieerde motivatiefactoren en negatief gedefinieerde hygiënefactoren ('ontevredenmakers'). Deze kunnen dan in nog fijnere facetten worden onderverdeeld.

De grafische weergave van de resultaten gebeurt op basis van Z-waarden (afwijkingen van het gemiddelde). Balken die vanuit het midden naar rechts gaan, geven de mate aan waarin bovengemiddelde motivatiefactoren of benedengemiddelde non-motivatiefactoren eruit springen.

Betekenis:

minder dan 05	betekent: 'geringe afwijking'
tot 10	betekent: 'significante afwijking'
tot 15	betekent: 'sterke afwijking'
tot 20	betekent: 'zeer sterke afwijking'
meer dan 20	betekent: 'extreme afwijking'

Autonomie versus afhankelijkheid

Het eerste hoofdthema gaat over de kwestie autonomie tegenover afhankelijkheid.

Positief gedefinieerd wordt hier middels schalen gemeten in hoeverre iemand zichzelf kan verwerkelijken via het werk. Banen die positieve zelfwerkzaamheidservaringen bieden, versterken het gevoel van autonomie en - het doel waarnaar men streeft - tevredenheid met het werk.

Negatief gedefinieerd wijst dit gebied op onmachtgevoelens. Het ontbreken van zulke gevoelens motiveert weliswaar niet, het zorgt op een bepaalde manier wel voor tevredenheid met het werk. Hoewel moet worden gezegd dat deze 'afwezigheid van ontevredenheid', zoals Herzberg heeft aangetoond, geen motiverende factor is. Een kritische waarde bij onmachtgevoelens maakt zeer ontevreden en weerspanning.

Autonomie

Deze schalen geven aan of het individu voldoende invloed uitoefent op zijn/haar werkomgeving, en of de werksituatie wat dit betreft motiverend is. De volgende schalen tonen de mate waarin de individuele componenten vervuld zijn.

Invloed

Hoge waarden op dit onderdeel geven aan dat het individu via het werk anderen kan beïnvloeden, zaken op gang kan brengen. Dergelijke rollen op werkgebied worden vaak zeer gerespecteerd, ze worden in verband gebracht met de macht van een bepaalde positie en expertise, en gaan samen met een hoge mate van verantwoordelijkheid, om niet te zeggen controle. Desondanks hoeft iemand geen managementpositie te hebben om hoog te scoren op deze schaal. Het is vaak zo dat posities op de lagere niveaus van een organisatorische hiërarchie een sleutelrol spelen in een specifiek proces - waarmee de werknemers in kwestie veel invloed en macht hebben doordat ze deze specifieke positie bekleden.

Betekenis van de baan

Hoge waarden op deze schaal laten zien dat het werk de persoon een betekenisvol gevoel geeft, het werk maakt hem of haar trots en draagt zo bij aan de ontwikkeling van de persoonlijkheid. Dergelijke werkkrollen zijn over het algemeen belangrijk en staan maatschappelijk in hoog aanzien. Ze versterken het zelfvertrouwen van het individu en geven de kracht om met tegenslagen en kritiek om te gaan.

Identificatie

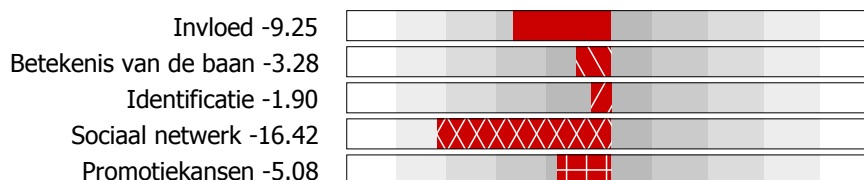
Hoge waarden hier geven aan dat het individu zich compleet identificeert met zijn/haar rol en deze rol graag wil voortzetten. Hij of zij voelt zich zeker in deze werkomgeving en in de ontwikkelingsmogelijkheden die de baan biedt. Een aanzienlijke binding met de werkkrol is duidelijk aanwezig.

Sociaal netwerk

Hoge waarden tonen aan dat het individu steun krijgt in het werk, dat anderen erop rekenen een goede band met deze persoon te hebben en dat hij/zij wordt gerespecteerd en gewaardeerd. Dit draagt duidelijk bij aan een gevoel van welslagen en effectief en zelfwerkzaam kunnen zijn.

Promotiekansen

Hoge waarden laten zien dat deze werkkrol goede promotiekansen biedt. Er is zichtbaar vooruitzicht op het bereiken van een positie die het mogelijk zal maken om in een beslissende en bepalende rol voor het bedrijf te werken.



Afhankelijkheid

Deze schaal heeft geen onderverdelingen; dit is de op zichzelf staande tegenhanger van de Autonomieschaal. Dit betekent dat deze twee dimensies onafhankelijk van elkaar zijn - iemand kan dus hoge waarden hebben op de autonomie- én de afhankelijkheidsschaal. Bij positieve/negatieve rollen zoals deze komen machtsverhoudingen en de ups en downs van (gebrek aan) macht kijken. Maar hoge waarden voor afhankelijkheid betekenen altijd lage motivatie door de werksituatie. De afwezigheid van lage motivatie is echter geen bewijs van motivatie. Een wagen komt immers ook niet in beweging alleen maar omdat je de rem eraf hebt gehaald.

Negatieve stress

Hoge waarden op deze schaal geven aan dat de arbeidsrol hoge eisen stelt, zodanig dat het een gevoel van hopeloosheid kan geven. Verder geeft het aan dat het individu op dit moment niet over de innerlijke bronnen beschikt om de uit te voeren taken aan te kunnen. Het werk voelt onplezierig en zwaar aan. Een gevoel van hulpeloosheid kan opkomen.

Negatieve stress -10.30 

Identity Compass®

Zekerheid vs. gebrek aan vooruitzichten

Hier komt vooral de mate van zekerheid in de werksituatie aan bod, en de mate waarin sociale relaties intact blijven.

Zekerheid

Deze schalen tonen aan of de persoon in kwestie voldoende zekerheid heeft in relatie tot zijn/haar arbeidspositie, en aldus of de arbeidspositie als motiverend wordt ervaren. De volgende schalen tonen de mate waarin de individuele componenten worden vervuld.

Ontwikkelingsmogelijkheden

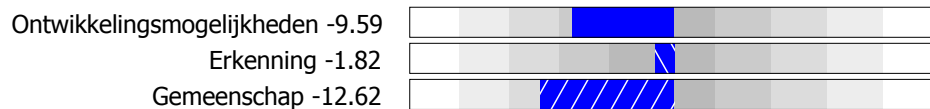
Hoge waarden geven aan dat de werkomgeving voldoende steun biedt, bijvoorbeeld door mentoring. De persoon voelt zich geborgen en thuis in het werk. Dit geeft een gevoel van veiligheid en van vertrouwen in de toekomst.

Erkenning

Het is een feit dat alle menselijke wezens van tijd tot tijd erkenning en waardering van anderen nodig hebben. Nu biedt niet elke bedrijfstak hier evenveel gelegenheid toe. Sommige banen zijn weliswaar belangrijk en geven veel invloed door hun positie, maar de persoon in kwestie wordt hierin niet bevestigd door anderen. Hoge waarden op deze schaal suggereren een hoge mate van erkenning en positieve feedback. Dat wil zeggen, ze toont de graad van openlijk geuite erkenning en waardering die met de huidige positie verbonden is.

Gemeenschap

Hoge waarden op deze schaal geven aan dat de persoon een veilig en duurzaam gevoel van verbinding en gemeenschappelijkheid ervaart, dat anderen hem/haar bijstaan en vriendschappelijke gevoelens voor hem/haar koesteren. De persoon in kwestie voelt zich verbonden met de werkomgeving en weet dat deze band crisisbestendig is.



Gebrek aan vooruitzichten

Deze schaal is de op zichzelf staande tegenhanger van Zekerheid. Hoge waarden tonen een uitgesproken gebrek aan motivatie in de werksituatie. Is dit gebrek aan motivatie niet aanwezig, dan is dit nog geen bewijs van gemotiveerdheid. Hoge waarden wijzen erop dat de persoon innerlijk al ontslag heeft genomen. Hij/zij ziet geen enkel perspectief meer in het werk.

Gebrek aan steun

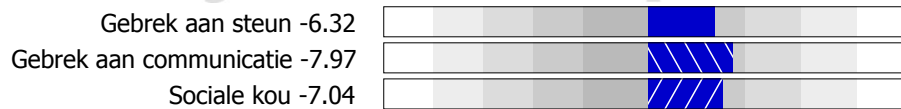
Hoge waarden op deze schaal zijn vaak het resultaat van concrete bedreigingen, met ontslag bijvoorbeeld of faillissement van het bedrijf. Maar ook zonder concrete aanleiding kunnen de werkverhoudingen afstandelijk, koud en kwetsend zijn en kan de benodigde ruggensteun geweigerd worden. Hoge waarden wijzen in ieder geval op een zeer instabiele binding met de arbeidsrol - de persoon wil niet veel langer blijven werken onder deze omstandigheden.

Gebrek aan communicatie

Banen waarin de communicatie onbevredigend of zeldzaam is leveren veel mensen stress en onlustgevoelens op. Deze schaal toont de intensiteit van deze stressfactor. Hoge waarden tonen lacunes in de communicatie, die kunnen worden toegeschreven aan gebrekkig management, zoals het ontbreken van feedback of het afschuiven van taken. Maar de oorzaak kan ook (mede) in verstoorde verhoudingen of negatieve groepsprocessen liggen.

Sociale kou

Deze schaal laat het gebrek aan warmte en aan het gevoel 'er bij te horen' zien die in een baan worden ervaren. De intermenselijke relaties in een dergelijke baan worden als onpersoonlijk en afstandelijk beschreven, wat tot een gevoel van isolatie leidt.



Uitdaging versus zinloosheid

Hier gaat het vooral om de gemotiveerdheid om goed te presteren op de werkplek en de mate waarin het werk zelf prestatiebevorderend of - remmend is.

Uitdaging

Deze schaal laat zien of het individu door de werksituatie voldoende wordt gemotiveerd om goed werk te leveren. De volgende schalen tonen de mate waarin de individuele componenten worden vervuld.

Positieve stress

Hoge waarden tonen hier dat de persoon zich voortdurend in zijn/haar professionele rol moet aanpassen om tegemoet te kunnen komen aan de hoge eisen die het werk stelt. Mensen met veel ondernemingslust en een sterke behoefte om te groeien werken graag in veelzijdige, veeleisende en afwisselende banen. Hoge waarden tonen dat een baan een sterke stimulerende potentie heeft.

Strategische vaardigheid

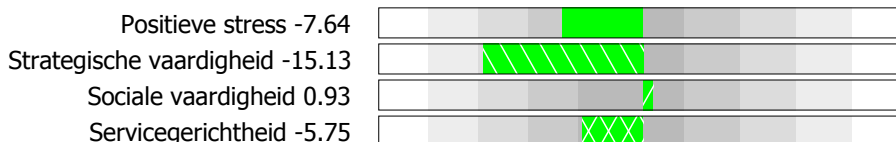
Hoge waarden wijzen erop dat het individu in deze arbeidsrol vaardig moet zijn in communiceren en onderhandelen, aantoonbaar strategisch moet kunnen denken en scherpzinnig en analytisch te werk moet gaan om zijn/haar doelen te bereiken.

Sociale vaardigheid

Hoge waarden tonen aan dat de persoon in deze werksituatie sociaal intelligent en empathisch moet zijn en zich bij tijd en wijle ook moet kunnen inhouden.

Servicegerichtheid

Hoge waarden wijzen erop dat in deze arbeidsrol het individu klantgericht moet zijn en moet handelen naar wat op dat moment nodig is. Hij/zij moet aanvoelen wat anderen nodig hebben.



Zinloosheid

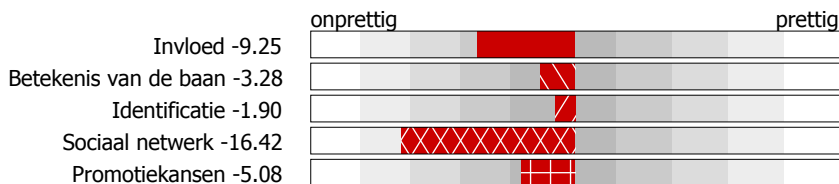
Deze schaal heeft geen onderverdelingen. Het is de op zichzelf staande tegenhanger van Uitdaging. Hoge waarden wijzen op een uitgesproken gebrek aan motivatie in deze werksituatie. Is dit gebrek aan motivatie niet aanwezig, dan is dit echter nog geen bewijs van gemotiveerdheid.

Hoge waarden wijzen erop dat het individu gedwongen is te leven in een sfeer van desinformatie, onwetendheid en wederzijdse verkeerde inschattingen, waarin de taakstelling vaak volledig onduidelijk is. Dit kan gepaard gaan met verveling, maar ook met angstgevoelens.

Zinloosheid -10.53 A horizontal progress bar with 10 segments. The first 9 segments are light gray, and the 10th segment is bright green, representing a score of -10.53.

Identity Compass®

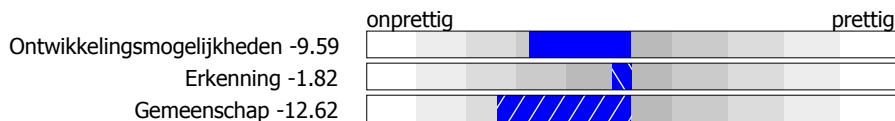
AUTONOMIE



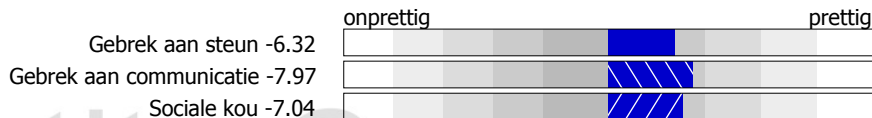
AFHANKELIJKHEID



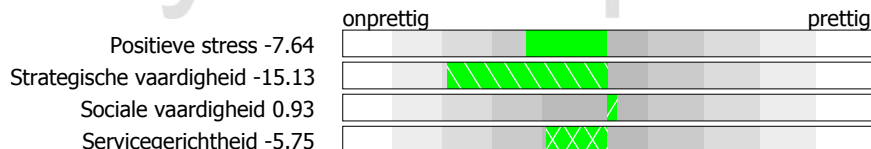
ZEKERHEID



GEBREK AAN VOORUITZICHTEN



UITDAGING

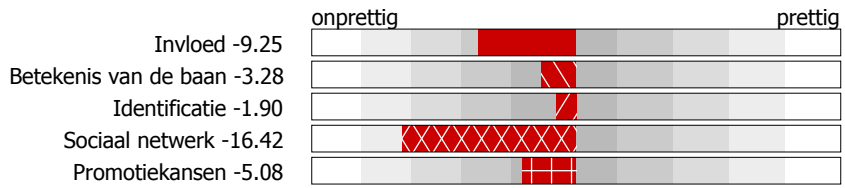


ZINLOOSHEID



Waarden die als prettig worden ervaren zijn weergegeven door een balk die van het midden naar rechts loopt; als onprettig ervaren waarden door een balk die van het midden naar links loopt. Deze manier van weergeven is onafhankelijk van het plus- of minteken. Negatieve waarden onder 'afhankelijkheid', 'gebrek aan vooruitzichten' en 'zinloosheid' geven aan dat er geen gebrek aan motivatie aanwezig is. Is er geen gebrek aan motivatie, dan zal dit over het algemeen als prettig worden ervaren, dus gaan de balken hier naar rechts.

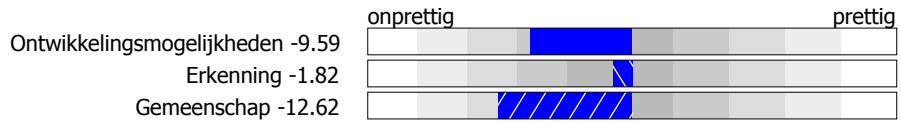
AUTONOMIE



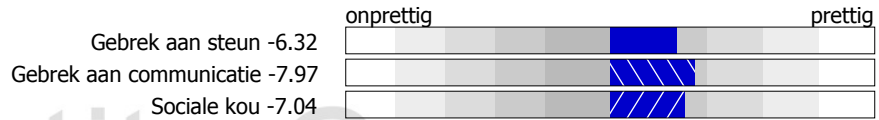
AFHANKELIJKHEID



ZEKERHEID



GEBREK AAN VOORUITZICHTEN



UITDAGING



ZINLOOSHEID



Burn-out en Bore-out



U had 22:49 (mm:ss) nodig om de vragen van versie NL BO 7.0 Nederlands te beantwoorden

Identity Compass® is een internationaal geregistreerd handelsmerk van Identity Compass International GmbH
 © by Identity Compass International GmbH · <https://identitycompass.com> · info@identity-compass.com