



Vitaliteitsquicksan
**Hoe vitaal is jouw
organisatie?**

**arbo
unie**

Wil je ook weten hoe medewerkers dit zelf ervaren? Kies dan voor een Preventief Medisch Onderzoek (PMO) en krijg inzicht in wat hen energie geeft, belemmert en motiveert. Zo leg je de basis voor een toekomstbestendige, vitale organisatie.





Quickscan Sociale veiligheid

	Helemaal niet	Neutraal	Volledig
	1 punt	2 punten	3 punten
Voelen medewerkers zich veilig om zorgen of problemen bespreekbaar te maken?			
Zijn de procedures rondom ongewenst gedrag en conflicten duidelijk en bekend?			
Voelen medewerkers zich gewaardeerd door collega's en leidinggevendenden?			
Totaal:			

Bepaal jouw score

Tel de punten van je antwoorden bij elkaar op om te bepalen welke categorie op jouw organisatie van toepassing is.

- ➔ Score 3-5: Helemaal niet
- ➔ Score 6-7: Neutraal
- ➔ Score 8-9: Volledig

● Helemaal niet (3 - 5 punten)

Als medewerkers zich niet veilig voelen om hun mening te geven of fouten te maken, ontstaat stress en terughoudendheid. Dit remt de ontwikkeling en vermindert vitaliteit. Investeer in vertrouwen door:

- ➔ een aanspreekcultuur te stimuleren
- ➔ actief voorbeeldgedrag vanuit leidinggevendenden
- ➔ zichtbare vertrouwenspersonen

Zo ontstaat een werkomgeving waarin iedereen zich gehoord en gewaardeerd voelt.

● Neutraal (6 - 7 punten)

De basis voor sociale veiligheid is aanwezig, maar nog kwetsbaar. Dit kan zorgen voor terughoudendheid in het team en onzekerheid bij veranderingen. Vitaliteit groeit als mensen zich veilig voelen om open te spreken, hulp te vragen en fouten te delen. Werk aan duidelijke gedragsnormen, teamafspraken en structurele aandacht voor samenwerking en psychologische veiligheid.

● Volledig (8 - 9 punten)

Een sociaal veilige werkomgeving stimuleert veerkracht, betrokkenheid en samenwerking. Medewerkers durven zich uit te spreken, ervaren vertrouwen en kunnen zichzelf zijn. Dit versterkt de vitaliteit en het aanpassingsvermogen van teams. Houd veiligheid levend met open communicatie, regelmatige feedbackmomenten en aandacht voor sociale dynamiek.



Quickscan Energie

Resultaten

	Helemaal niet	Neutraal	Volledig
	1 punt	2 punten	3 punten
Zijn medewerkers tevreden met de werk-privé balans?			
Is er voldoende ruimte voor herstel na drukke periodes?			
Zijn medewerkers in staat grenzen te stellen aan hun bereikbaarheid buiten werktijd?			
Totaal:			

Bepaal jouw score

Tel de punten van je antwoorden bij elkaar op om te bepalen welke categorie op jouw organisatie van toepassing is.

- ➡ Score 3-5: Helemaal niet
- ➡ Score 6-7: Neutraal
- ➡ Score 8-9: Volledig

● Helemaal niet (3 - 5 punten)

Gebrek aan energie is een alarmsignaal. Het wijst vaak op een te hoge werkdruk, onvoldoende herstel of onduidelijke grenzen. Zonder energie daalt de veerkracht en verdwijnt het werkplezier.

- ➡ bespreek belasting en herstelmomenten
- ➡ stimuleer onbereikbaarheid buiten werktijd
- ➡ bied ondersteuning met coaching of workshops

Zo help je medewerkers hun energiebalans terug te vinden.

● Neutraal (6 - 7 punten)

De energiebalans wisselt. Soms is er voldoende herstel, soms wordt het werk als uitputtend ervaren. Dit maakt medewerkers kwetsbaarder voor vermoeidheid of uitval. Vitaliteit vraagt om ritme: voldoende rust, grip op taken en ruimte om grenzen aan te geven. Stimuleer bewustwording en bied tools om energiegevers en -vreters inzichtelijk te maken. Een PMO en vitaliteitscoaching kunnen daarbij helpen.

● Volledig (8 - 9 punten)

Medewerkers ervaren grip op hun energie en zorgen actief voor balans tussen belasting en herstel. Dit bevordert vitaliteit, motivatie en duurzame inzetbaarheid. Houd deze balans gezond met een cultuur waarin rustmomenten normaal zijn, grenzen gerespecteerd worden en werkdruk regelmatig besproken wordt. Stimuleer eigen regie en geef als organisatie het goede voorbeeld.



Quickscan

Sociale verbondenheid

	Helemaal niet	Neutraal	Volledig
	1 punt	2 punten	3 punten
Voelen medewerkers zich verbonden met hun team of afdeling?			
Is er voldoende aandacht voor het tegengaan van eenzaamheid op de werkvloer?			
Ervaren medewerkers ruimte voor inspraak en eigen initiatief?			
Totaal:			

Bepaal jouw score

Tel de punten van je antwoorden bij elkaar op om te bepalen welke categorie op jouw organisatie van toepassing is.

- ➔ Score 3-5: Helemaal niet
- ➔ Score 6-7: Neutraal
- ➔ Score 8-9: Volledig

Resultaten

● Helemaal niet (3 - 5 punten)

Een gebrek aan verbondenheid met collega's vergroot het risico op stress en eenzaamheid. Zeker in hybride werkvormen is dit een aandachtspunt. Vitaliteit groeit in verbonden teams. Stimuleer informeel contact, bied ruimte voor samenwerking en zorg dat leidinggevenden alert zijn op signalen van sociale isolatie. Ook kleine gebaren maken een groot verschil.

● Neutraal (6 - 7 punten)

Er is basiscontact, maar niet altijd verbinding. Teams missen mogelijk gedeelde doelen of informele momenten. Verbondenheid is een buffer tegen stress en bevordert gezondheid. Zet in op teambuilding, onderlinge steun en aandacht voor ieders bijdrage. Door ruimte te geven aan menselijk contact groeien de veerkracht én het werkplezier.

● Volledig

Sterke verbondenheid binnen teams is een bron voor vitaliteit. Medewerkers voelen zich onderdeel van een geheel, delen successen en ondersteunen elkaar. Dit vergroot motivatie. Houd deze verbondenheid vast met aandacht voor samenwerking, waardering en het vieren van resultaten.



Quickscan Werkplezier

	Helemaal niet	Neutraal	Volledig
	1 punt	2 punten	3 punten
Ervaren medewerkers hun werk als zinvol en motiverend?			
Is er voldoende ruimte voor ontwikkeling en scholing?			
Worden de vaardigheden en talenten van medewerkers benut?			
Totaal:			

Bepaal jouw score

Tel de punten van je antwoorden bij elkaar op om te bepalen welke categorie op jouw organisatie van toepassing is.

- ➔ Score 3-5: Helemaal niet
- ➔ Score 6-7: Neutraal
- ➔ Score 8-9: Volledig

Resultaten

● Helemaal niet (3 - 5 punten)

Ontbrekend werkplezier is een duidelijk signaal dat vitaliteit onder druk staat. Zonder plezier wordt werk een energielek. Ga in gesprek over drijfveren, interesses en belemmeringen. Geef medewerkers de ruimte om te groeien, initiatief te nemen en invloed te hebben op hun werk. Zo ontstaat weer ruimte voor motivatie en bevlogenheid.

● Neutraal (6 - 7 punten)

Het werk geeft soms energie, maar kan ook als saai of belastend worden ervaren. Plezier ontstaat als mensen hun talenten kunnen benutten en zich gewaardeerd voelen. Vraag wat medewerkers motiveert, geef complimenten en maak ruimte voor ontwikkeling. Kleine interventies kunnen al veel betekenen voor het vergroten van werkplezier en vitaliteit.

● Volledig

Werkplezier is aanstekelijk en versterkt duurzame inzetbaarheid. Bevlogen medewerkers stralen positiviteit uit en kunnen beter omgaan met stress. Blijf werkplezier stimuleren door successen te vieren, zinvolle taken te geven en mensen ruimte te bieden om hun sterke punten in te zetten. Zo houd je vitaliteit levendig.



Quickscan Werkvermogen

Resultaten

	Helemaal niet	Neutraal	Volledig
	1 punt	2 punten	3 punten
Sluiten de werkzaamheden van medewerkers aan bij hun kennis, ervaring en vaardigheden?			
Krijgen medewerkers de ruimte om zich verder te ontwikkelen in hun vakgebied?			
Houden medewerkers voldoende energie over aan het eind van de werkdag?			
Totaal:			

Bepaal jouw score

Tel de punten van je antwoorden bij elkaar op om te bepalen welke categorie op jouw organisatie van toepassing is.

- ➔ Score 3-5: Helemaal niet
- ➔ Score 6-7: Neutraal
- ➔ Score 8-9: Volledig

● Helemaal niet (3 - 5 punten)

Als werkvermogen ontbreekt, is er vaak een mismatch tussen wat het werk vraagt en wat iemand aankan. Dit kost energie en tast de vitaliteit aan. Bespreek de belastbaarheid, kijk samen naar taakinhoud en onderzoek hoe talenten beter benut kunnen worden. Ondersteuning, herontwerp of scholing kunnen uitkomst bieden.

● Neutraal (6 - 7 punten)

Medewerkers ervaren hun werk als soms passend, soms te belastend. Dit is risicovol voor langdurige inzetbaarheid. Vitaliteit vraagt om werk dat aansluit bij kwaliteiten, ontwikkeling én herstelmogelijkheden. Voer regelmatig het gesprek over werkbelasting, ontwikkelbehoeften en persoonlijke doelen. Zo zorg je dat mensen gezond en met plezier kunnen blijven bijdragen.

● Volledig

Er is een goede match tussen werk en persoon. Medewerkers voelen zich bekwaam, hebben grip op hun taken en zien toekomstperspectief. Dit versterkt de duurzame vitaliteit. Investeer in regelmatige ontwikkelgesprekken, bied groeikansen en bewaak de balans in taken. Zo blijft het werk uitdagend én haalbaar, ook voor de lange termijn.

Met de vitaliteitsquickscore heb je inzicht gekregen in hoe jouw organisatie scoort op vijf cruciale thema's: sociale veiligheid, energie, verbondenheid, werkplezier en werkvermogen. Een sterke basis om gericht verder te bouwen aan een vitale werkomgeving.

Wil je ook weten hoe medewerkers zélf hun gezondheid en werkbeleving ervaren? Kies dan voor een [Preventief Medisch Onderzoek \(PMO\)](#). Daarmee krijg je inzicht in wat hen energie geeft, belemmert en motiveert.

Klaar om in actie te komen? Bekijk dan ook onze [vitaliteitsinterventies](#): praktische workshops, coaching of een teamaanpak die aansluit bij de behoeften in jouw organisatie.

Of neem contact met ons op via pmo-pago@arbounie.nl.
We denken graag met je mee.



(088) 2726800
informatie@arbounie.nl
www.arbounie.nl

Arbo Unie B.V.
KCN Tower
Nevelgaarde 42
3436 ZZ Nieuwegein



**arbo
unie**