

WERKBELEVINGSONDERZOEK

[jaar]



Dataverzamingsperiode:

[dd maand jjjj]

1. Inleiding	3	8. Inzetbaarheid	27
2. Respons	4	9. Thuiswerken	28
3. Overzicht	5	10. NPS (EU)	31
4. Stressoren	9	11. JD-R model	32
5. Energiebronnen	15	12. Conclusies	35
6. Persoonlijke hulpbronnen	23	13. Aanbevelingen en interventies	37
7. Welzijn	25		



1. INLEIDING

Inleiding

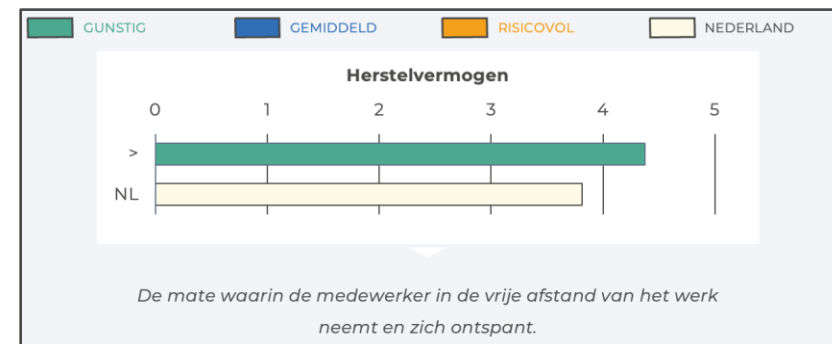
Met behulp van de Arbometer is voor jullie organisatie een werkbelevingsonderzoek uitgevoerd. Op basis van de ingevulde antwoorden ontvangen jullie bij deze de resultaten voor de organisatie. Deze worden vergeleken met de gemiddelde Nederlandse werknemer. Daarnaast wordt er per onderwerp een tekstuele toelichting gegeven over dat onderwerp. Op die manier helpt de Arbometer jullie inzicht te verkrijgen in de zogenaamde 'energievreters' (stressoren) en 'energiegivers' (energiefbronnen). Ook komen de persoonlijke hulpbronnen, het welzijn en de inzetbaarheid van de werknemers terug in dit rapport. Hopelijk kunnen jullie dit rapport gebruiken om de werksituatie waar wenselijk te verbeteren.

Achtergrond

Het Job-Demands-Resources model (JD-R-model) is wetenschappelijk ontwikkeld (zie bijlage). EnergieKompas heeft dit vertaald naar een praktijkgerichte vragenlijst en conclusies. De data is verzameld met en geanalyseerd door Onderzoekdoen.nl. Dit alles is samengevat in de 'Arbometer', een tool van ADXPert.

Leeswijzer

In *Figuur 1* wordt een voorbeeld van een resultaat getoond. Voor elk onderwerp, bestaande uit een of meerdere vragen, wordt in een grafiek het resultaat van de organisatie vergeleken met het resultaat van de gemiddelde Nederlandse werknemer. Een groene balk betekent dat de score relatief 'gunstig' is, een blauwe balk een 'gemiddeld' score, en een oranje balk dat de score 'risicovol' is. Onder elk resultaat wordt een toelichting gegeven op het onderwerp.



Figuur 1: voorbeeldresultaat



2. RESPONS

In onderstaand overzicht wordt de respons van het onderzoek weergegeven. Alleen afdelingen met ten minste 10 medewerkers zijn afzonderlijk weergegeven.

VOLLEDIG INGEVULD
 DEELS INGEVULD
 NIETS INGEVULD

Totaal uitgenodigd: 100 medewerkers



	ORG.	Afdeling A	Afdeling B	Afdeling C	Afdeling D
Uitgenodigd	100	20	30	15	35
Volledig ingevuld	74	15	20	12	27
Deels ingevuld	10	2	4	0	4
Niets ingevuld	16	3	6	3	4
Respons	84%	85%	80%	80%	89%

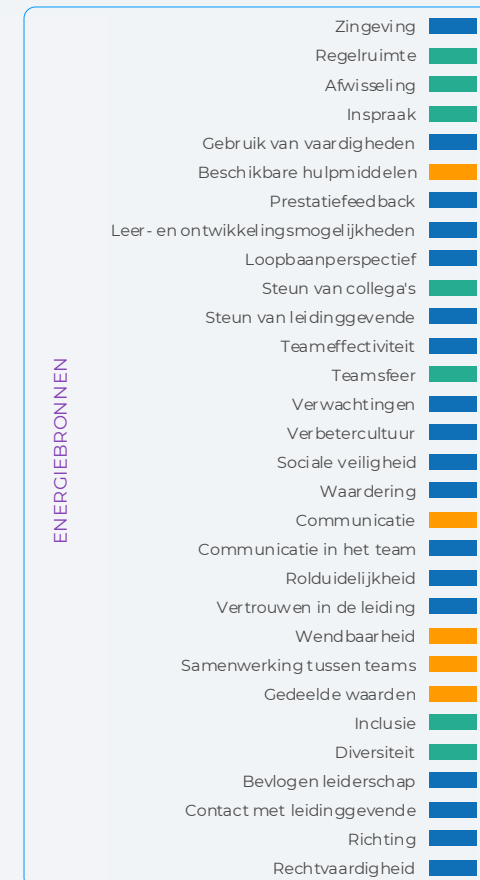
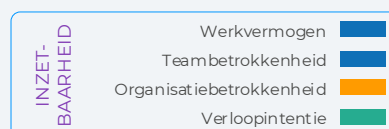
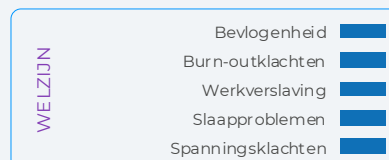
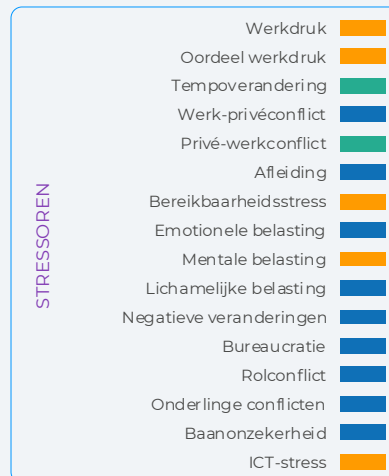


3. OVERZICHT

In dit hoofdstuk wordt een overzicht getoond van de resultaten. Eerst wordt het algemene overzicht voor de gehele organisatie getoond, waarna vervolgens de resultaten per categorie (stressoren, energiebronnen, persoonlijke hulpbronnen, welzijn, inzetbaarheid) per team getoond worden. Hierbij worden tevens de cijfers van de organisatie en het Nederlandse gemiddelde getoond.

Toelichting

In dit hoofdstuk wordt weergegeven hoe de organisatie op alle onderdelen in het onderzoek heeft gescoord. In de hoofdstukken hierna wordt per thema ieder onderwerp verder toegelicht. De kleur per onderdeel geeft aan hoe er wordt gescoord ten opzichte van de gemiddelde Nederlandse medewerker: een **groene** balk betekent dat de score relatief 'gunstig' is, een **blauwe** balk 'gemiddeld', en een **oranje** balk dat de score 'risicovol' is.



3. OVERZICHT

STRESSOREN	NL	ORG.	Afdeling A	Afdeling B	Afdeling C	Afdeling D
Werkdruk	2,84/5	3,18	3,75	3,30	2,40	3,25
Oordeel werkdruk	2,37/5	2,70	3,20	2,40	2,20	3,00
Tempoverandering	3,24/5	2,80	2,80	3,00	2,20	3,20
Werk-privéconflict	1,89/5	1,95	1,60	2,20	2,00	2,00
Privé-werkconflict	1,51/5	1,05	1,00	1,20	1,00	1,00
Afleiding	1,75/5	1,68	1,90	1,70	1,40	1,70
Bereikbaarheidsstress	2,29/5	3,00	2,80	3,50	2,60	3,10
Emotionele belasting	2,09/5	1,95	1,40	2,80	1,60	2,00
Mentale belasting	3,43/5	3,75	4,00	4,00	3,00	4,00
Lichamelijke belasting	2,31/5	2,25	1,20	2,20	3,40	2,20
Negatieve veranderingen	2,81/5	2,87	1,87	3,07	3,00	3,53
Bureaucratie	2,24/5	2,13	1,60	2,73	2,07	2,13
Rolconflict	2,00/5	1,95	1,80	1,93	2,20	1,87
Onderlinge conflicten	1,41/5	1,40	1,20	1,80	1,20	1,40
Baanzekerheid	1,61/5	1,45	1,40	1,80	1,00	1,60
ICT-stress	1,98/5	2,70	3,20	2,80	2,00	2,80



3. OVERZICHT

	NL	ORG.	Afdeling A	Afdeling B	Afdeling C	Afdeling D
ENERGIEBRONNEN						
Zingeving	3,89/5	3,98	4,40	3,90	4,10	3,50
Regelruimte	3,08/5	3,52	3,60	3,53	3,20	3,73
Afwisseling	3,47/5	3,88	4,60	4,10	4,20	2,60
Inspraak	3,09/5	3,45	4,00	3,80	3,40	2,60
Gebruik van vaardigheden	3,43/5	3,50	3,60	3,80	3,60	3,00
Beschikbare hulpmiddelen	3,71/5	3,10	3,40	3,20	2,80	3,00
Prestatiefeedback	2,90/5	2,82	3,20	3,07	2,60	2,40
Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden	3,46/5	3,65	4,33	3,40	4,07	2,80
Loopbaanperspectief	2,92/5	2,93	3,10	2,80	3,00	2,80
Steun van collega's	3,53/5	3,90	4,30	3,50	4,20	3,60
Steun van leidinggevende	3,41/5	3,63	4,40	2,90	3,40	3,80
Teameffectiviteit	3,56/5	3,82	4,00	3,47	3,93	3,87
Teamsfeer	3,89/5	4,25	4,70	4,30	3,70	4,30
Verwachtingen	3,86/5	3,78	4,00	3,60	3,50	4,00
Verbetercultuur	3,51/5	3,60	4,13	3,00	3,80	3,47
Sociale veiligheid	3,80/5	4,00	4,40	3,67	4,13	3,80
Waardering	3,61/5	3,72	4,07	3,67	3,87	3,27
Communicatie	3,33/5	2,65	3,10	2,50	2,60	2,40
Communicatie in het team	3,64/5	3,72	4,47	3,20	3,67	3,53
Rolduidelijkheid	3,92/5	3,67	3,27	4,00	3,80	3,60
Vertrouwen in de leiding	3,66/5	3,53	4,30	3,20	3,30	3,30
Wendbaarheid	3,57/5	3,27	3,60	3,47	3,07	2,93
Samenwerking tussen teams	3,39/5	3,00	3,30	2,60	3,50	2,60
Gedeelde waarden	3,69/5	3,30	4,20	3,20	3,20	2,60
Inclusie	3,91/5	4,25	4,40	4,33	4,53	3,73
Diversiteit	3,94/5	4,37	4,53	4,07	4,87	4,00
Bevlogen leiderschap	3,41/5	3,45	3,95	3,10	3,40	3,35
Contact met leidinggevende	3,27/5	3,45	4,40	3,20	3,00	3,20
Richting	3,83/5	3,75	4,20	3,93	3,33	3,53
Rechtvaardigheid	3,71/5	3,45	4,00	3,00	3,30	3,50



3. OVERZICHT

PERSOONLIJKE HULPBRONNEN		NL	ORG.	Afdeling A	Afdeling B	Afdeling C	Afdeling D
Veerkracht	3,92/5	3,95	4,40	3,80	3,87	3,73	
Zelfeffectiviteit	3,89/5	3,87	4,00	3,80	3,87	3,80	
Grenzen stellen	3,57/5	3,35	3,27	3,27	3,27	3,60	
Flexibiliteit	3,75/5	3,68	4,07	3,67	3,47	3,53	
Herstelvermogen	3,89/5	3,68	3,90	3,00	3,80	4,00	
Perfectionisme	3,54/5	3,31	2,75	3,70	3,20	3,60	
Job crafting	2,97/5	3,26	3,45	3,40	3,25	2,95	

WELZIJN		NL	ORG.	Afdeling A	Afdeling B	Afdeling C	Afdeling D
Bevlogenheid	3,48/5	3,22	3,47	3,40	3,20	2,80	
Burn-outklachten	1,93/5	1,75	1,45	2,20	1,55	1,80	
Werkverslaving	2,73/5	2,62	2,67	3,00	2,33	2,47	
Slaapproblemen	2,34/5	2,55	2,00	3,20	2,60	2,40	
Spanningsklachten	1,99/5	2,10	1,60	2,60	2,20	2,00	

INZETBAARHEID		NL	ORG.	Afdeling A	Afdeling B	Afdeling C	Afdeling D
Werkvermogen	3,82/5	3,75	4,00	3,80	3,80	3,40	
Teambetrokkenheid	4,03/5	4,00	4,60	4,00	3,60	3,80	
Organisatiebetrokkenheid	3,84/5	3,30	4,20	3,80	2,40	2,80	
Verloopintentie	2,72/5	2,25	1,60	2,00	2,80	2,60	

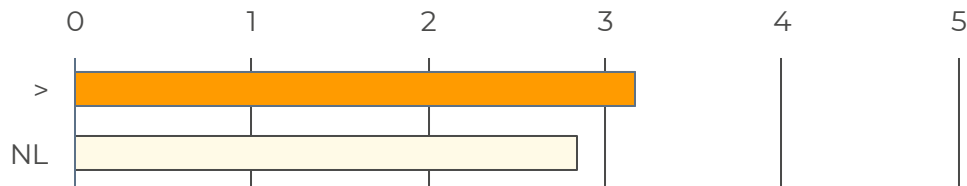


4. STRESSOREN

Stressoren zijn werkkenmerken die mogelijk belastend zijn voor werknemers. Ze hebben te maken met de inhoud van het werk en de taken, ondersteunende middelen die ingezet kunnen worden om tot een goed resultaat te komen, de samenwerking tussen collega's en de verwachtingen die er over en weer zijn. Als er geen energiebronnen tegenover de stressoren staan, dan hebben werknemers het waarschijnlijk zwaar in het werk en is het plezier ver te zoeken. In dit hoofdstuk staan de scores op de verschillende onderdelen weergegeven.

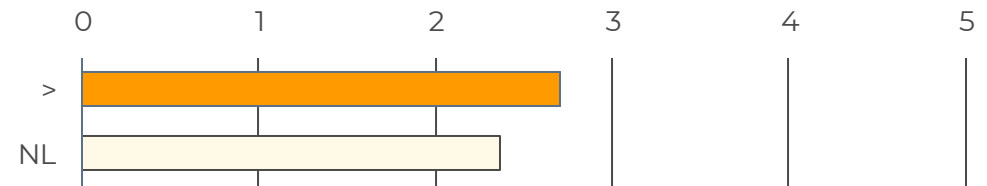


Werkdruk



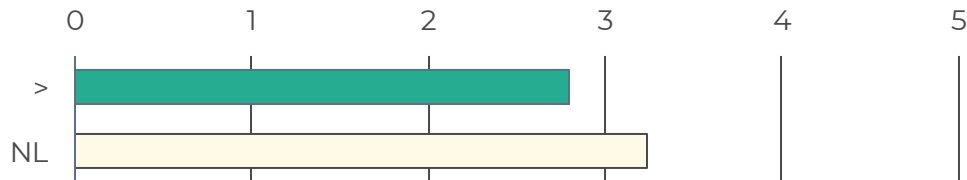
De mate waarin men overtuigd is het werk niet op tijd af te krijgen en/of niet aan de gestelde eisen te kunnen voldoen.

Oordeel werkdruk



De mate waarin men ontevreden is met de ervaren werkdruk.

Tempoverandering



Het eigen oordeel over het tempo van de veranderingen op het werk in termen van (te) laag, precies goed of (te) hoog.

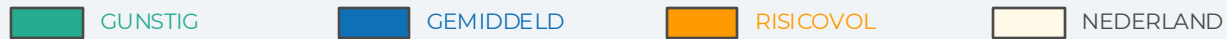
Werk-privé conflict



De mate waarin het privéleven de medewerker lijdt onder het werk.



4. STRESSOREN



Privé-werk conflict



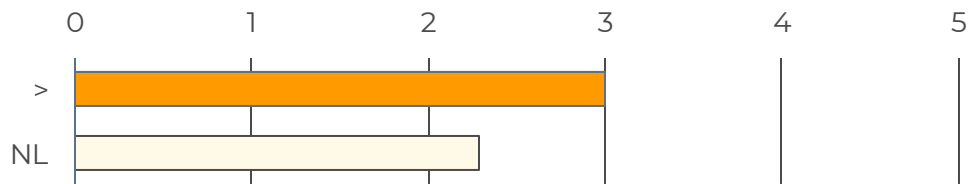
De mate waarin problemen in de privésfeer een negatieve invloed op het werk hebben.

Afleiding



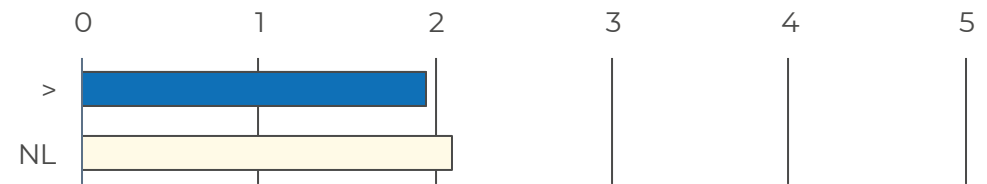
De mate waarin de medewerker zich afgeleid voelt door een onrustige omgeving op het werk en/of social media gebruik.

Bereikbaarheidsstress



Het belastende gevoel om altijd 'aan' te staan en continu beschikbaar te moeten zijn voor het werk.

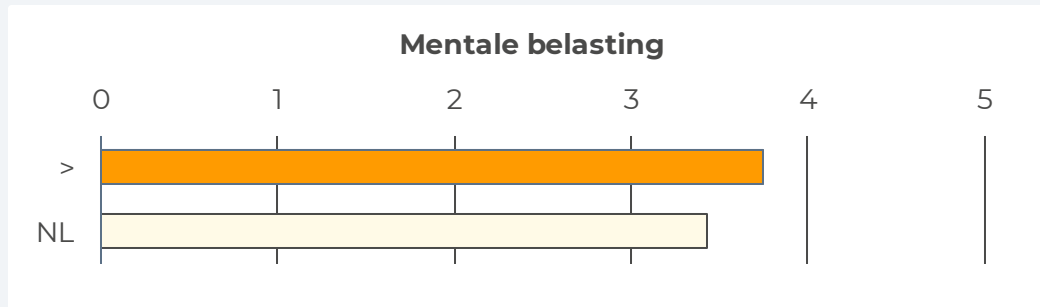
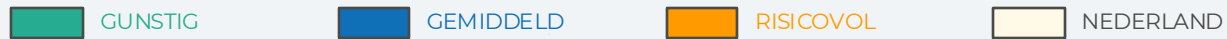
Emotionele belasting



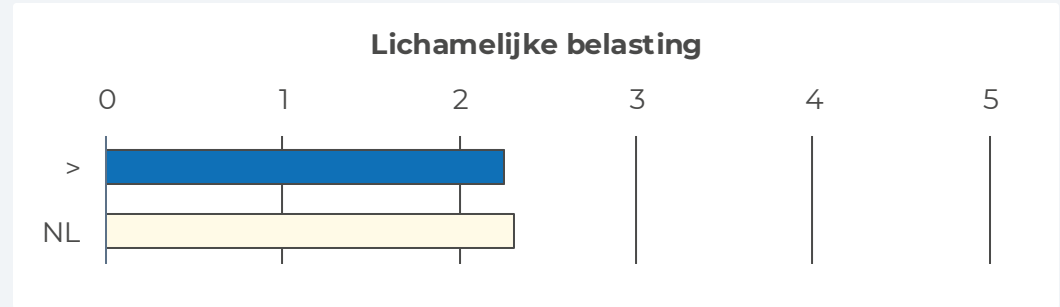
De mate waarin het werk emotioneel veeleisend is.



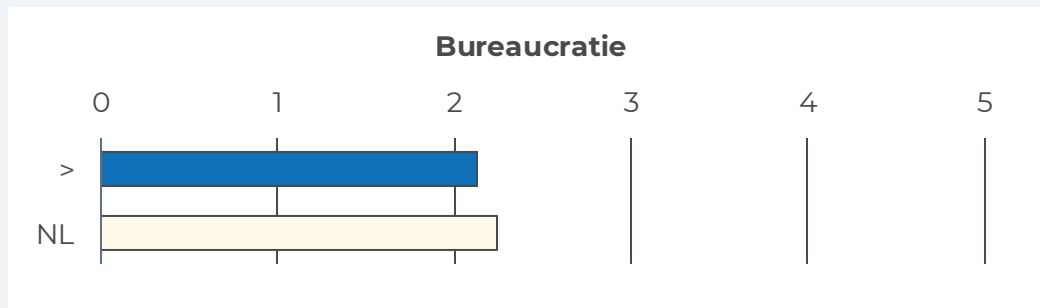
4. STRESSOREN



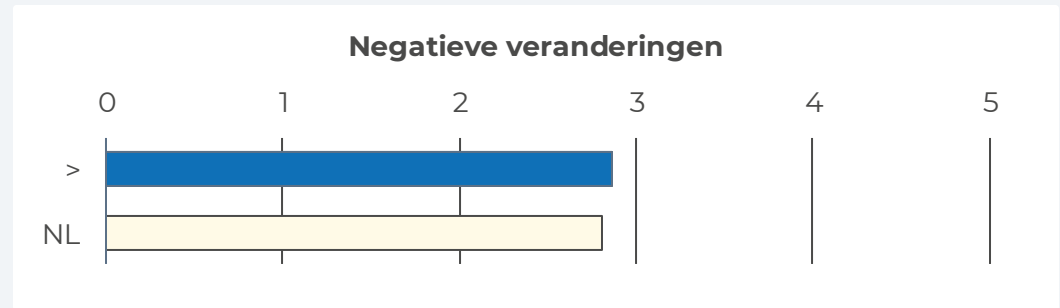
De mate waarin het werk om aandacht en concentratie van de medewerker vraagt.



De mate waarin het werk lichamelijk inspannend is.



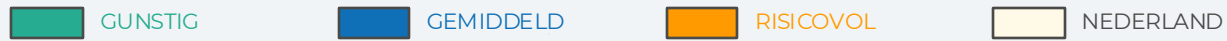
De mate waarin regels, richtlijnen, voorschriften, procedures en formulieren als zinloos, overbodig, belemmerend of onhandig worden ervaren met het oog op een goede en efficiënte taakuitvoering.



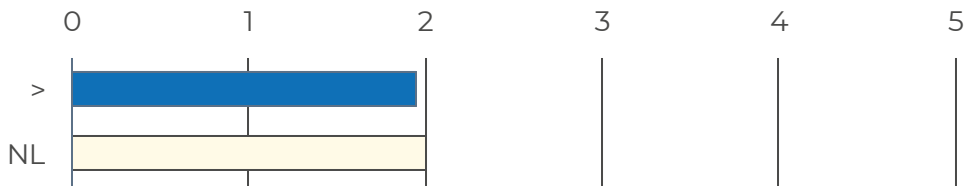
De mate waarin veranderingen door de medewerker als negatief worden ervaren.



4. STRESSOREN

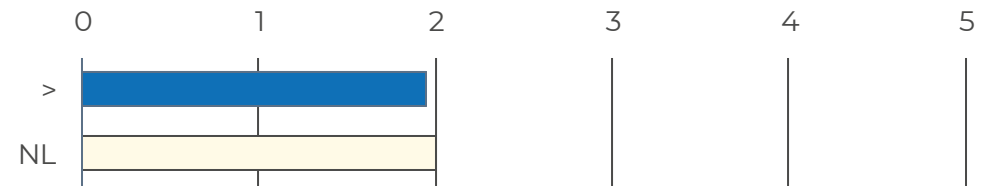


Rolconflict



De mate waarin er tegenstrijdige eisen worden gesteld die de medewerker belemmeren om zijn of haar werk rol goed te vervullen.

Onderlinge conflicten



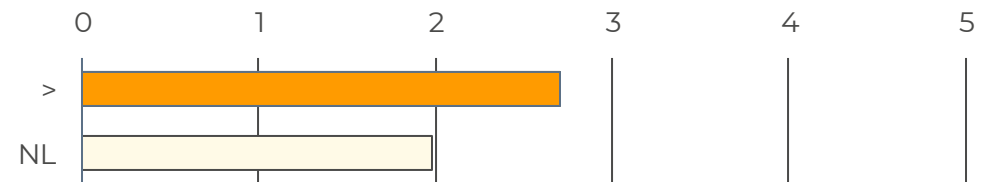
De mate waarin er sprake is van persoonlijke conflicten op het werk.

Baanonzekerheid



De mate waarin de werknemer zich onzeker voelt over de toekomst van zijn/haar baan

ICT-stress



De mate waarin de werknemer gehinderd wordt door niet goed functioneren apparaten en systemen.



4. STRESSOREN

Aan de medewerkers is gevraagd of ze de afgelopen 12 maanden in hun werk persoonlijk te maken hebben gehad met voor hen ongewenste omgangsvormen, zoals pesten, geweld, intimidatie, discriminatie of ongewenste seksuele aandacht. Medewerkers konden voor deze vraag meerdere antwoorden aangeven waardoor het mogelijk is dat de percentages niet optellen tot honderd procent. Op basis van het gegeven antwoord zijn eventuele vervolgvragen gesteld.

Heb je de afgelopen 12 maanden in je werk persoonlijk te maken gehad met voor jou ongewenste omgangsvormen? (Meerdere antwoorden mogelijk)

	NL
Nee	83,4%
Ja, door klanten	11,1%
Ja, door collega's	6,5%
Ja, door leidinggevenden	2,7%

ORG.	
Percentage	Respons
75,0%	56
20,0%	15
15,0%	11
10,0%	7

Op basis van 74 respondenten (89 antwoorden)

	NL					ORG.			
	Nooit	Ja, enkele keer	Ja, vaak	Ja, zeer vaak	Nooit	Ja, enkele keer	Ja, vaak	Ja, zeer vaak	
Klanten									
Pesten	98,9%	0,8%	0,2%	0,1%	75,0%	25,0%	0,0%	0,0%	
Lichamelijk geweld	97,4%	1,9%	0,5%	0,2%	75,0%	25,0%	0,0%	0,0%	
Intimidaties of bedreigingen	91,7%	6,7%	1,2%	0,4%	50,0%	25,0%	25,0%	0,0%	
Ongewenste seksuele aandacht	97,0%	2,5%	0,4%	0,1%	25,0%	50,0%	25,0%	0,0%	
Collega's									
Pesten	97,4%	1,9%	0,5%	0,2%	0,0%	66,7%	33,3%	0,0%	
Lichamelijk geweld	99,8%	0,1%	0,03%	0,02%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
Intimidaties of bedreigingen	98,6%	1,2%	0,1%	0,1%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	
Ongewenste seksuele aandacht	99,0%	0,8%	0,2%	0,1%	66,7%	0,0%	33,3%	0,0%	
Leidinggevenden									
Pesten	98,7%	0,7%	0,4%	0,1%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	
Lichamelijk geweld	99,9%	0,02%	0,02%	0,02%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
Intimidaties of bedreigingen	98,5%	1,1%	0,3%	0,1%	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	
Ongewenste seksuele aandacht	99,6%	0,3%	0,1%	0,1%	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%	



4. STRESSOREN

Aan de medewerkers die aangaven dat ze de afgelopen 12 maanden in hun werk persoonlijk te maken hebben gehad met voor hen ongewenste omgangsvormen is gevraagd of ze zich de afgelopen 12 maanden gediscrimineerd hebben gevoeld op je werk. Wanneer zij aangaven dat dit zo was, is gevraagd waardoor zij zich op hun werk gediscrimineerd voelden. Voor beide vragen konden medewerkers meerdere antwoorden aangeven waardoor het mogelijk is dat de percentages niet optellen tot honderd procent.

Heb je je de afgelopen 12 maanden gediscrimineerd gevoeld op je werk? (Meerdere antwoorden mogelijk)	NL	ORG.
Nee	89,7%	40,0%
Ja, vanwege mijn geslacht	2,1%	40,0%
Ja, vanwege mijn afkomst, huidskleur of nationaliteit	2,8%	40,0%
Ja, vanwege mijn godsdienst of levensovertuiging	0,9%	20,0%
Ja, vanwege mijn seksuele geaardheid/voorkeur	0,4%	40,0%
Ja, vanwege mijn leeftijd	2,4%	20,0%
Ja, vanwege mijn langdurige ziekte, aandoening of handicap	1,3%	0,0%
Ja, vanwege mijn werktijden (voltijd- of deeltijdwerk) of mijn contractvorm (tijdelijk of vast)	1,4%	0,0%
Ja, vanwege mijn politieke voorkeur	0,4%	0,0%
Ja, vanwege een andere reden	2,6%	20,0%

Op basis van 18 respondenten (40 antwoorden)

Waardoor voelde je je op je werk gediscrimineerd? (Meerdere antwoorden mogelijk)	NL	ORG.
Door discriminerende opmerkingen	35,1%	40,0%
Door negeren of buitensluiten	35,1%	20,0%
Door bedreigingen, geweld of agressief gedrag	5,5%	20,0%
Ik kreeg minder betaald voor hetzelfde werk	16,7%	0,0%
Ik kreeg geen promotie of minder ontwikkelmogelijkheden	25,0%	0,0%
Ik kreeg minder aantrekkelijk werk te doen	18,1%	40,0%
Andere manier	23,9%	20,0%

Op basis van 11 respondenten (15 antwoorden)

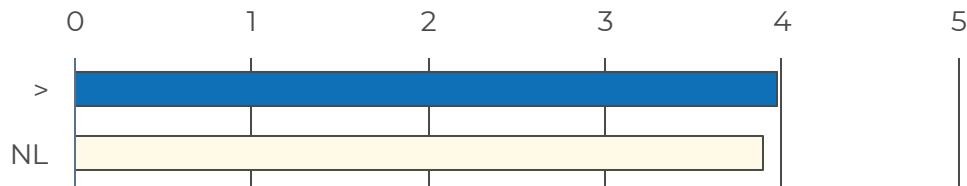


5. ENERGIEBRONNEN

Energiebronnen staan voor dat wat het werk leuk maakt. Wat energie geeft en waar de medewerker voor uit bed komt. Voor de een zal dit veel te maken hebben met sociale contacten tijdens het werken en voor de ander zal het te maken hebben met het leren van nieuwe vaardigheden of het neerzetten van prestaties.

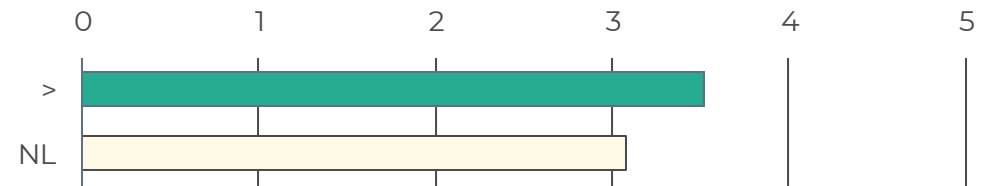


Zingeving



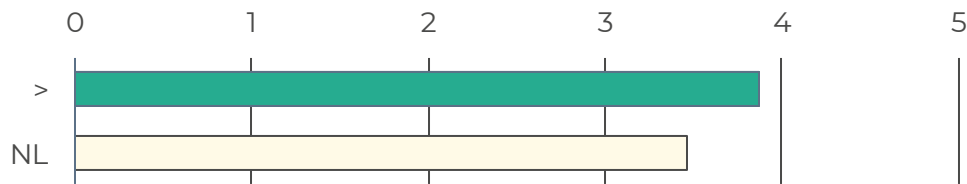
De mate waarin het werk als zinvol wordt ervaren en een groter doel dient.

Regelruimte



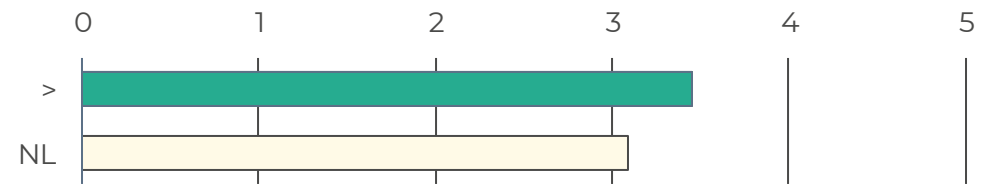
De mate waarin de medewerker controle uit kan oefenen over zijn taken. Het gaat daarbij zowel over de aard, de inhoud en de hoeveelheid taken, als over de tijd die aan de taken wordt besteed.

Afwisseling



De mate waarin medewerkers verschillende taken verrichten als onderdeel van hun werk.

Inspraak



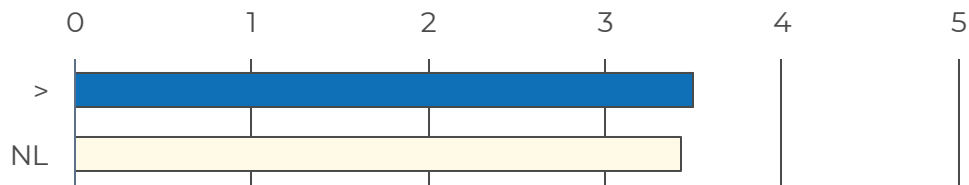
De mate waarin de medewerker mee kan beslissen over die dingen die met zijn/haar werk te maken hebben.



5. ENERGIEBRONNEN

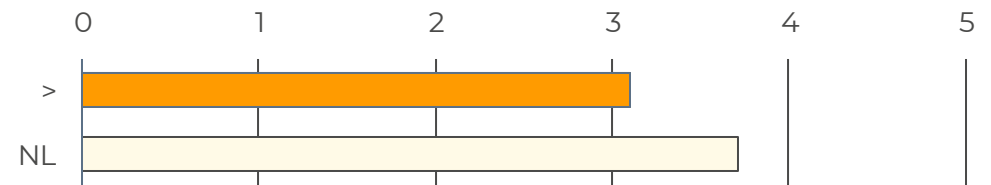


Gebruik van vaardigheden



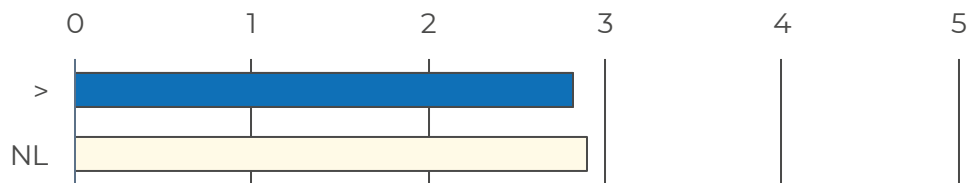
De mate waarin het werk een beroep doet op het gebruik van vaardigheden en capaciteiten van de medewerker.

Beschikbare hulpmiddelen



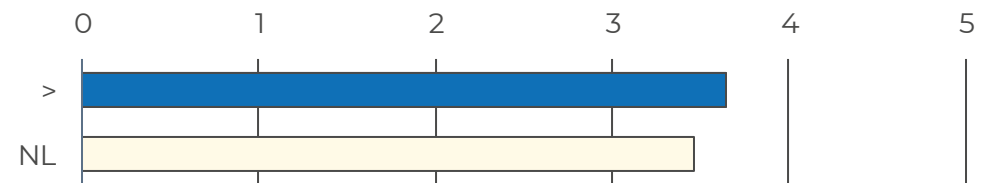
De mate waarin de benodigde hulpmiddelen (gereedschap, software) beschikbaar zijn voor de medewerker.

Prestatiefeedback



De mate waarin de medewerker van collega's, leidinggevenden, of anderen informatie ontvangt over het resultaat van zijn of haar werk.

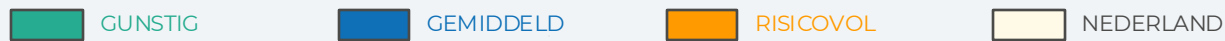
Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden



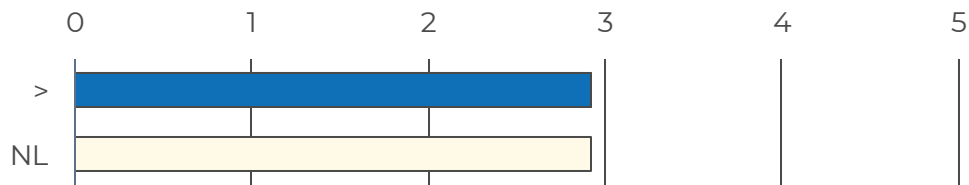
De mate waarin de medewerker nieuwe dingen leert, zijn sterke punten kan ontwikkelen en persoonlijk verder kan groeien en zich ontwikkelen.



5. ENERGIEBRONNEN

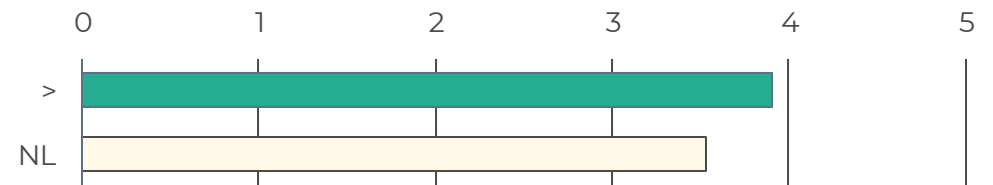


Loopbaanperspectief



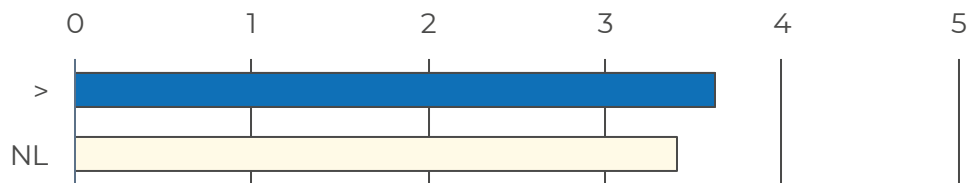
De mate waarin de medewerker mogelijkheden heeft om door te groeien en promotie te maken.

Steun van collega's



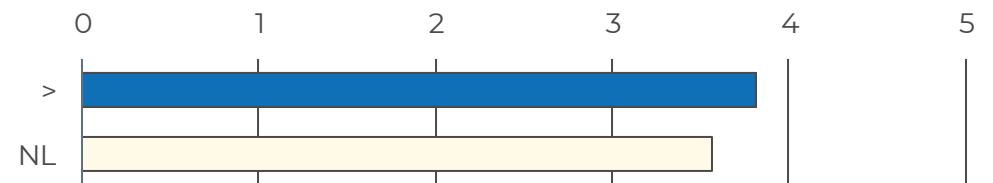
De mate waarin de medewerker hulp krijgt van collega's, en met hen over persoonlijke zaken kan spreken.

Steun van leidinggevende



De mate waarin de medewerker hulp krijgt van de leidinggevende, en met hen over persoonlijke zaken kan spreken.

Teameffectiviteit



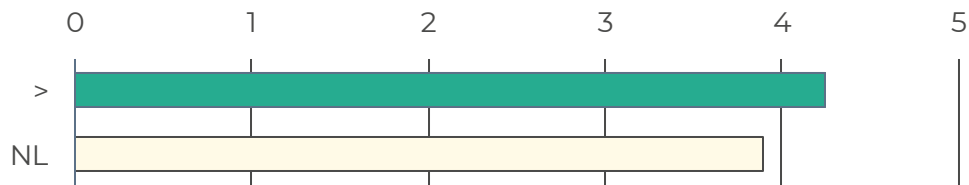
De mate waarin het team effectief samenwerkt, iedereen zijn verantwoordelijkheid neemt en zijn best doet



5. ENERGIEBRONNEN

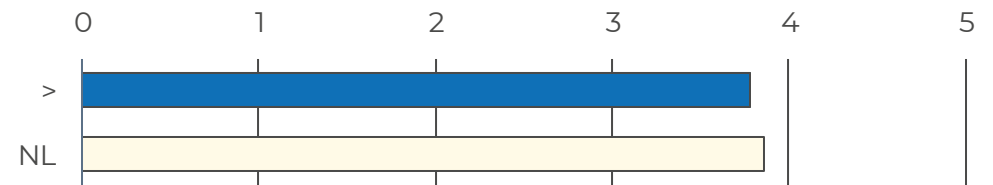


Teamsfeer



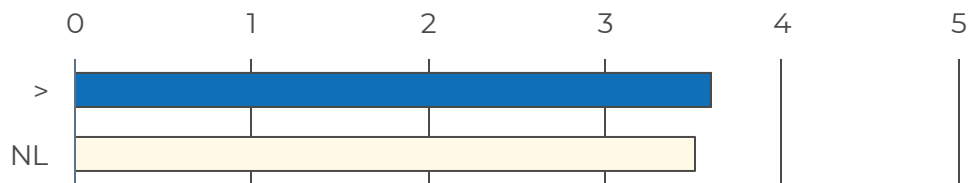
De mate waarin de medewerker zich op zijn gemak voelt in het team en er een prettige sfeer heerst.

Goed werk verrichten



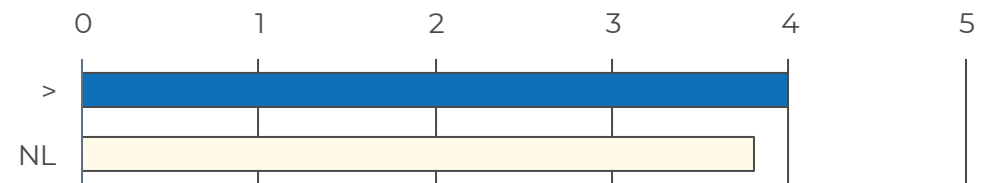
De mate waarin de werknemer het gevoel heeft aan de verwachtingen van anderen te voldoen (leidinggevende, collega's en klanten).

Verbetercultuur



De mate waarin werknemers elkaar onderling aanspreken en proberen van elkaar te leren in het team.

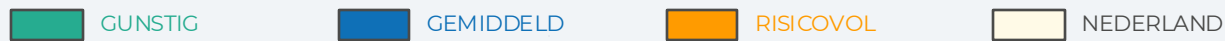
Sociale veiligheid



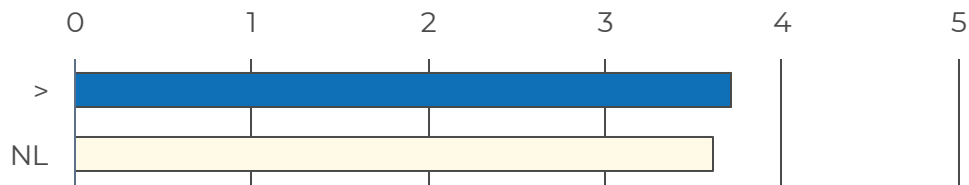
De mate waarin de werknemer zich veilig in de groep (team) voelt, en niet bang is om afgerekend te worden op fouten



5. ENERGIEBRONNEN

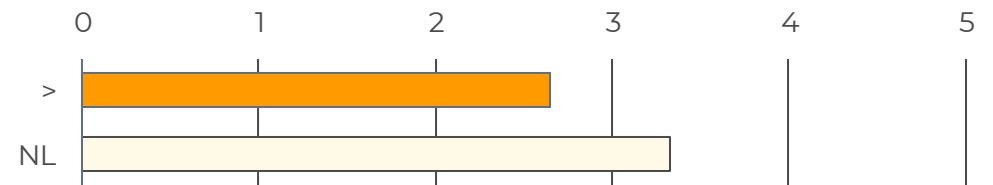


Waardering



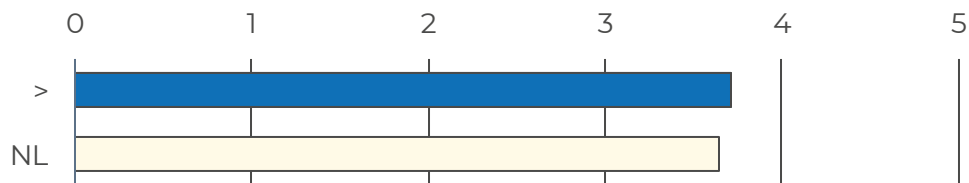
De mate waarin men zich gewaardeerd voelt door klanten, collega's en leidinggevende.

Communicatie



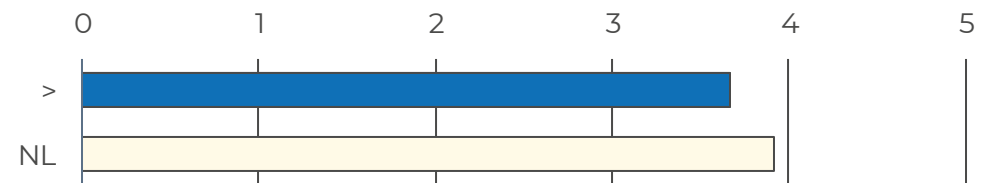
De mate waarin de medewerker vindt dat het management op de hoogte is met wat er op de werkvloer speelt en dat de communicatie met andere afdelingen soepel verloopt.

Communicatie in het team



De kwaliteit van de communicatie in het team.

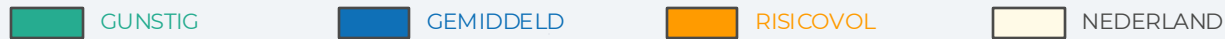
Rolduidelijkheid



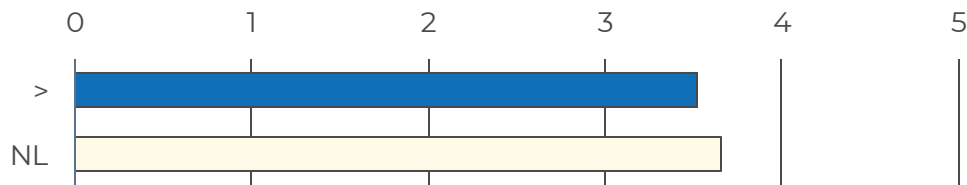
De mate waarin taken en verantwoordelijkheden helder zijn voor de medewerker.



5. ENERGIEBRONNEN

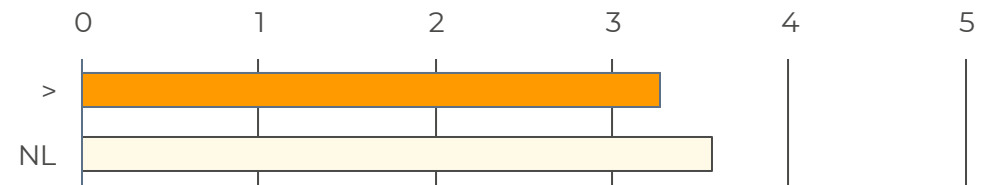


Vertrouwen in de leiding



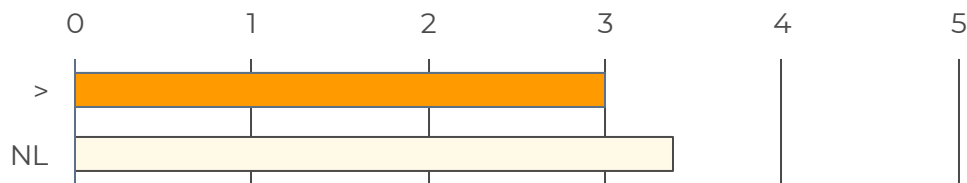
De mate waarin de medewerker vertrouwen heeft in het management en in de directe leidinggevende.

Wendbaarheid



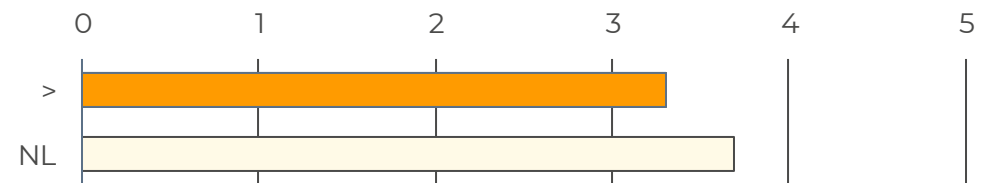
De mate waarin de organisatie flexibiliteit en klantgericht werken bij medewerkers stimuleert.

Samenwerking tussen teams



De mate waarin de samenwerking met andere teams soepel verloopt en de werknemer de hulp uit die teams krijgt die nodig is.

Gedeelde waarden



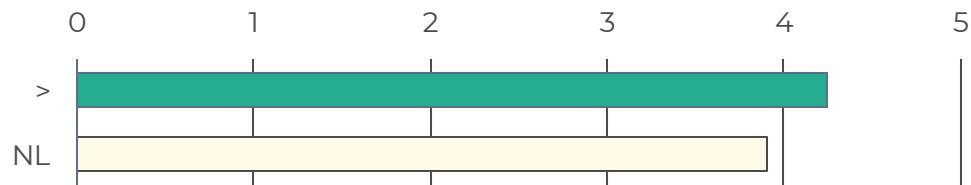
De mate waarin de persoonlijke waarden van de medewerker overeenstemmen met die van de organisatie.



5. ENERGIEBRONNEN

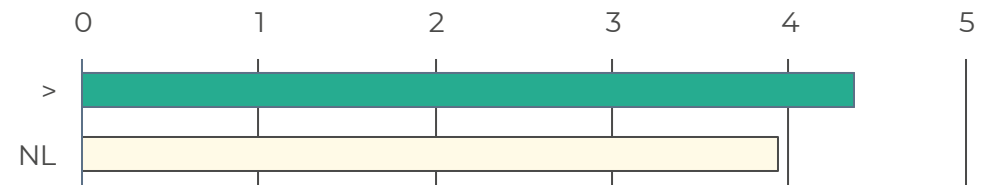


Inclusie



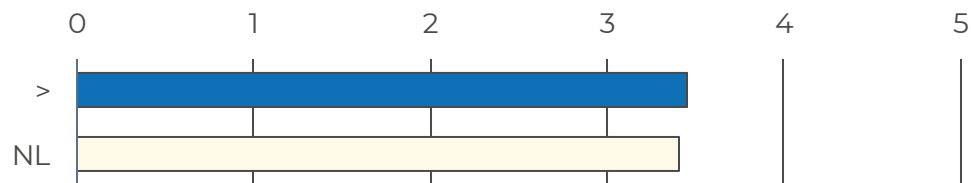
De mate waarin de medewerker zich onderdeel voelt van de groep en serieus genomen wordt.

Diversiteit



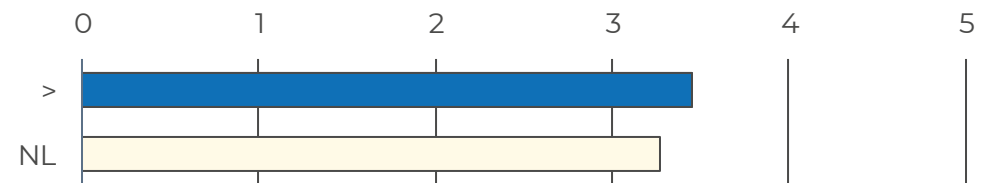
De mate waarin de medewerker het gevoel heeft zichzelf te kunnen zijn op het werk en geaccepteerd wordt zoals hij/zij is.

Bevlogen leiderschap



De mate waarin de leidinggevende als inspirerend, verbindend, versterkend en faciliterend wordt ervaren.

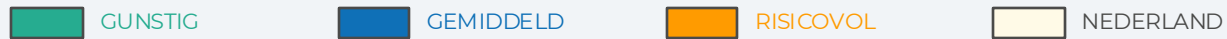
Contact met leidinggevende



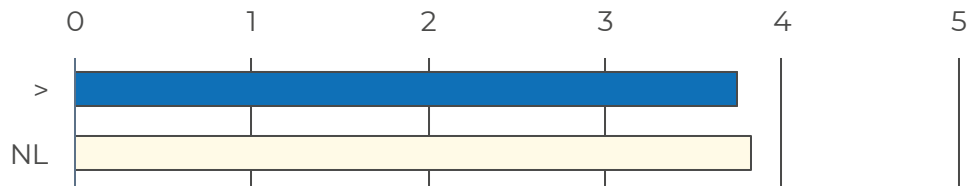
De frequentie van het contact met de leidinggevende.



5. ENERGIEBRONNEN

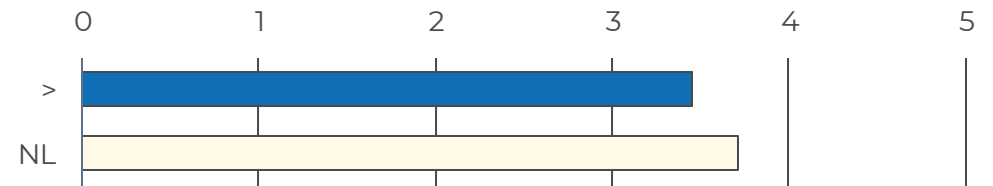


Richting



De mate waarin de medewerker bekend is met het beleid van de organisatie, er een bijdrage daaraan levert en vertrouwen in de koers van de organisatie heeft.

Rechtvaardigheid

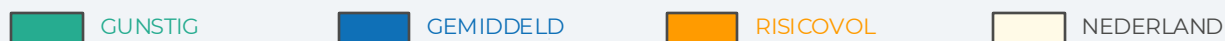


De mate waarin de medewerker eerlijk en rechtvaardig wordt behandeld.

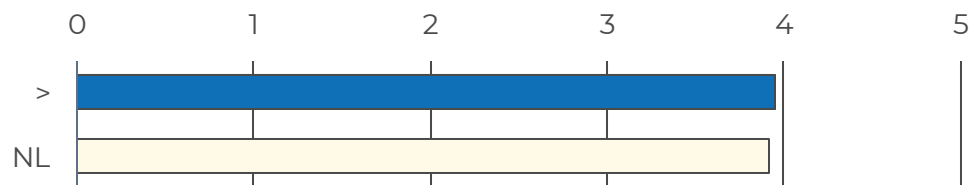


6. PERSOONLIJKE HULPBRONNEN

Elke medewerker gaat anders om met stressoren en energiebronnen op het werk. Als je optimistisch tegen veranderingen aankijkt, dan zijn het uitdagingen. Negatief gezien zijn veranderingen verslechtingen. Er zijn een aantal persoonlijke hulpbronnen gemeten in dit onderzoek.

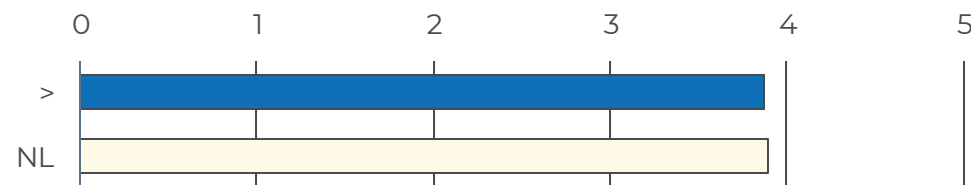


Veerkracht



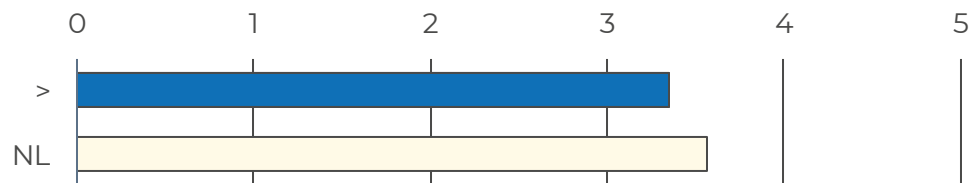
De mate waarin de medewerker goed met moeilijkheden op het werk om kan gaan.

Zelfeffectiviteit



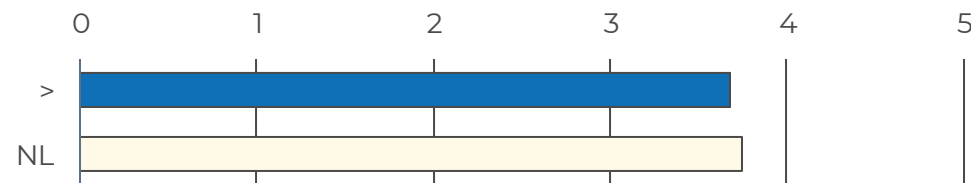
De mate waarin de medewerker ervan overtuigd is om problemen op het werk te kunnen oplossen en de gestelde doelen te kunnen bereiken.

Grenzen stellen



De mate waarin de medewerker zijn of haar eigen grenzen bewaakt en zo nodig een stapje terug doet.

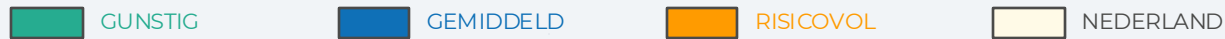
Flexibiliteit



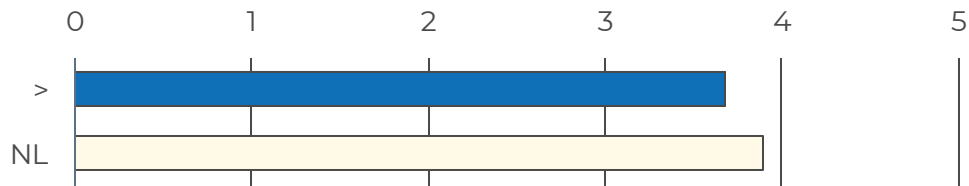
De mate waarin de medewerker zich aanpast aan veranderende omstandigheden op het werk.



6. PERSOONLIJKE HULPBRONNEN

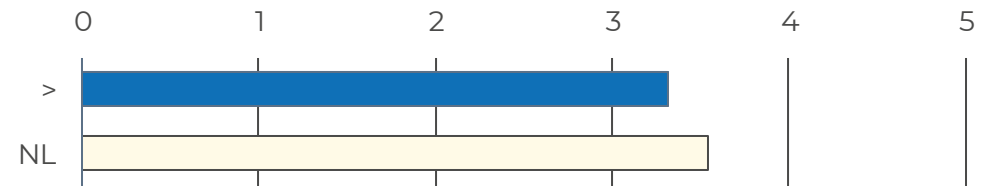


Herstelvermogen



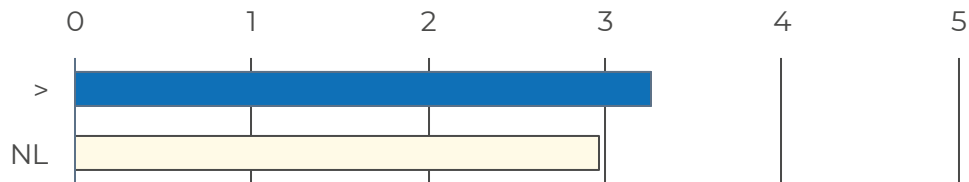
De mate waarin de medewerker in de vrije tijd afstand van het werk neemt en zich ontspant.

Perfectionisme



De mate waarin de medewerker een perfectionistische werkhouding heeft.

Job crafting

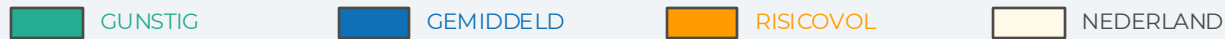


De mate waarin de medewerker het werk aanpast aan zijn/haar wensen en voorstellingen, zodat dit beter bij hem/haar past.

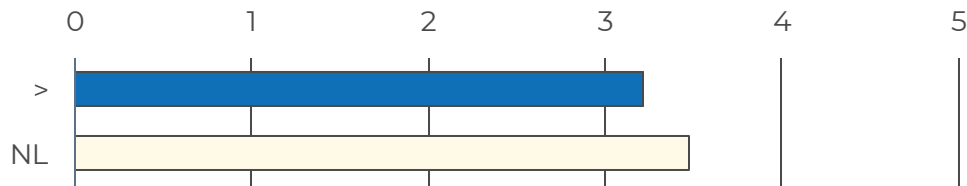


7. WELZIJN

Het samenspel van energiebronnen en stressoren, gegeven je persoonlijke hulpbronnen, bepaalt voor een groot gedeelte je energie op het werk. De balans kan negatief uitvallen, dan heb je last van stress of spanningsklachten. Maar je kunt je ook energiek en toegewijd voelen, dan ben je bevrogen.

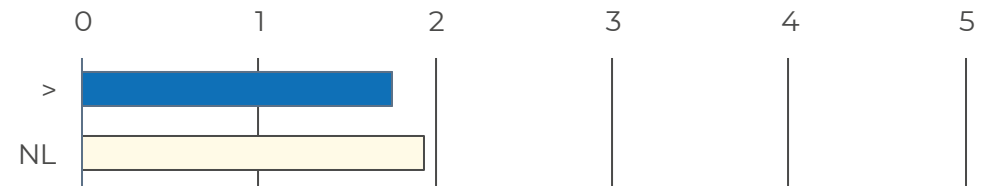


Bevrogenheid



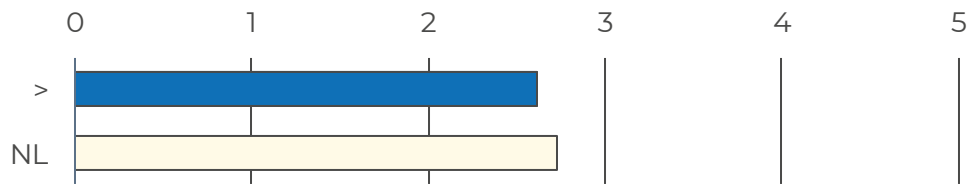
De mate waarin de medewerker vitaal en toegewijd is en helemaal in het werk op gaat.

Burn-outklachten



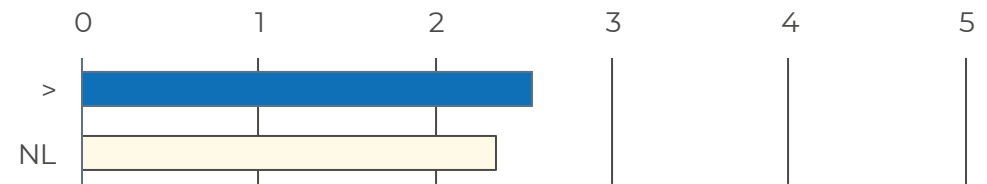
De mate waarin de medewerker mentaal is uitgeput, geen belangstelling voor het werk heeft, zich moeilijk kan concentreren en onbedoeld emotioneel reageert.

Werkverslaving



De mate waarin de medewerker een ongezonde en dwangmatige neiging heeft om hard te werken.

Slaapproblemen

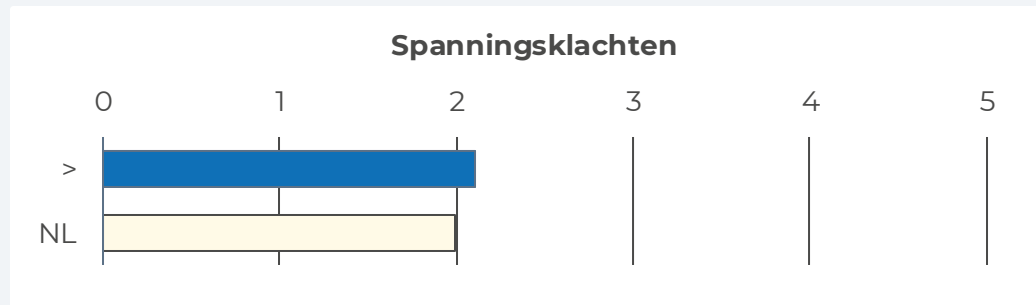


De mate waarin de medewerker de afgelopen maand erg slecht geslapen heeft.



7. WELZIJN

■ GUNSTIG ■ GEMIDDELD ■ RISICOVOL NEDERLAND

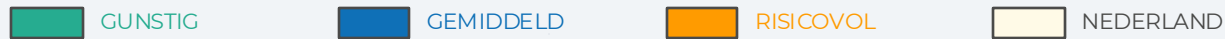


De mate waarin de medewerker de afgelopen maand last heeft gehad van spanningsklachten, zoals hoofdpijn, duizeligheid, spierpijn, hartkloppingen of misselijkheid.

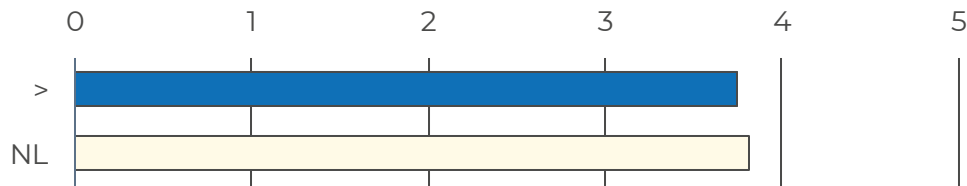


8. INZETBAARHEID

Dit hoofdstuk gaat over hoe betrokken medewerkers zich voelen bij hun organisatie en team. Betrokken medewerkers zijn belangrijk voor de organisatie, onder andere zodat ze de organisatie niet willen verlaten. Verder gaat het er ook over hoe medewerkers hun eigen werkvermogen inschatten.

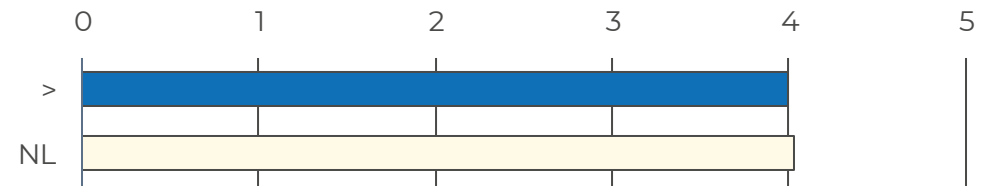


Werkvermogen



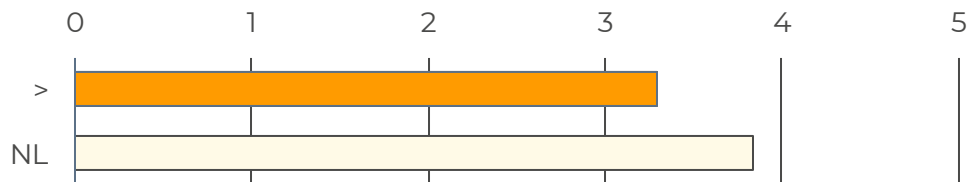
Inschatting van het eigen werkvermogen met het oog op de fysieke en mentale eisen die het werk stelt.

Teambetrokkenheid



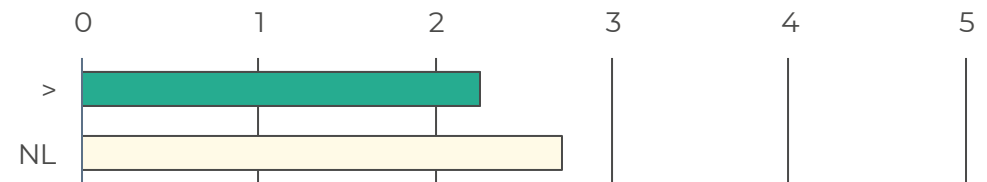
De mate waarin de medewerker zich betrokken voelt bij zijn of haar team.

Organisatiebetrokkenheid



De mate waarin de medewerker zich betrokken voelt bij zijn of haar organisatie.

Verloopintentie



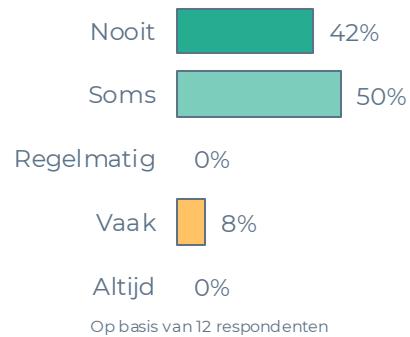
De mate waarin de medewerker van plan is om het komend jaar van baan te veranderen.



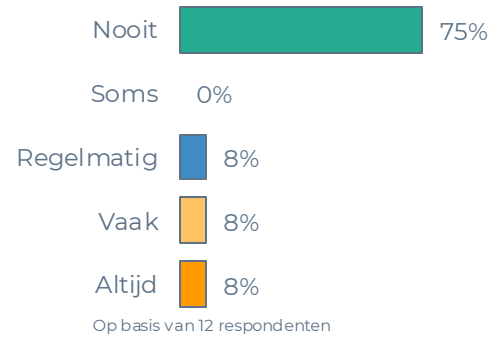
9. THUISWERKEN

Dit hoofdstuk gaat over hoe medewerkers het thuiswerken ervaren. De 'nadelen van thuiswerken' (bovenste helft) gaan over gauwer afgeleid zijn, over de eigen grenzen heengaan en over een minder goede werkplek. De 'voordelen van thuiswerken' (onderste helft) gaan over meer productiviteit, meer vrijheid en minder reistijd. Bij elke vraag konden medewerkers een optie 'niet van toepassing' kiezen; medewerkers die deze optie kozen worden niet meegenomen in de grafieken. Op de volgende pagina's worden de resultaten per team getoond.

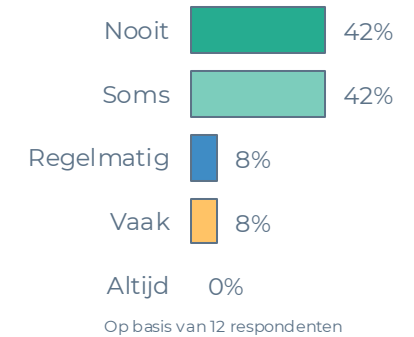
Als ik thuis werk ben ik gauw afgeleid



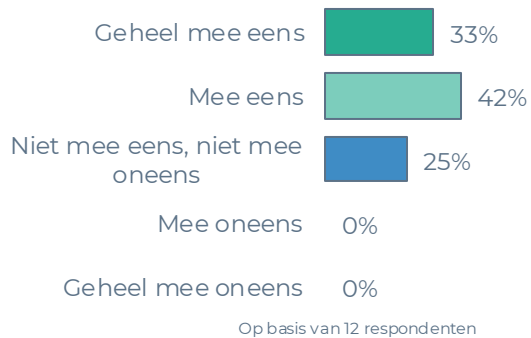
Ik heb geen goede thuiswerkplek



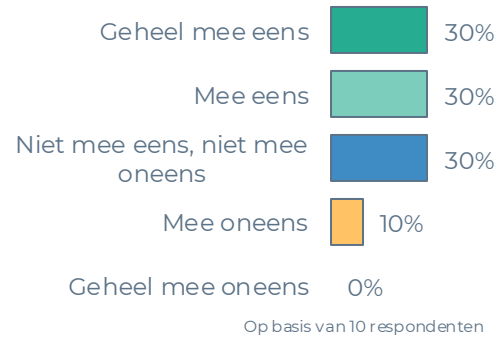
Ik doe gauw te veel en ga over mijn grenzen heen wanneer ik thuis werk



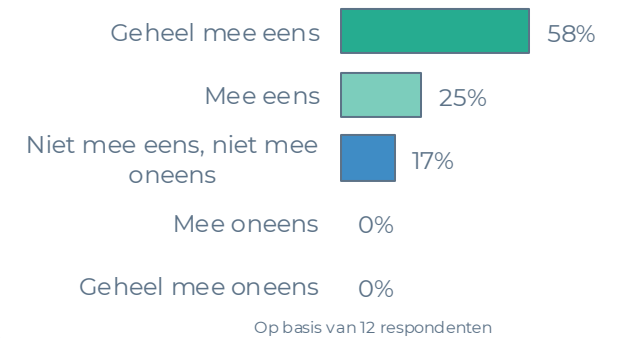
Als ik thuis werk komt er meer uit mijn handen



Ik geniet van de vrijheid die ik heb wanneer ik thuis werk



Thuiswerken bespaart me veel reistijd



9. THUISWERKEN

	ORG.	Afdeling A	Afdeling B	Afdeling C	Afdeling D
Als ik thuis werk ben ik gauw afgeleid					
Nooit	42%	40%	25%	100%	50%
Soms	50%	60%	50%	0%	50%
Regelmatig	0%	0%	0%	0%	0%
Vaak	8%	0%	25%	0%	0%
Altijd	0%	0%	0%	0%	0%
Ik heb geen goede thuiswerkplek					
Nooit	75%	60%	100%	100%	50%
Soms	0%	0%	0%	0%	0%
Regelmatig	8%	20%	0%	0%	0%
Vaak	8%	0%	0%	0%	50%
Altijd	8%	20%	0%	0%	0%
Ik doe gauw te veel en ga over mijn grenzen heen wanneer ik thuis werk					
Nooit	42%	40%	50%	0%	50%
Soms	42%	60%	0%	100%	50%
Regelmatig	8%	0%	25%	0%	0%
Vaak	8%	0%	25%	0%	0%
Altijd	0%	0%	0%	0%	0%



9. THUISWERKEN

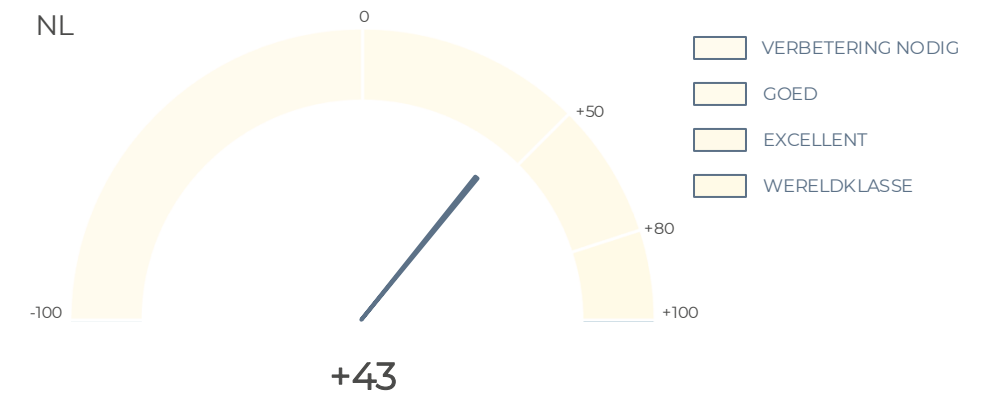
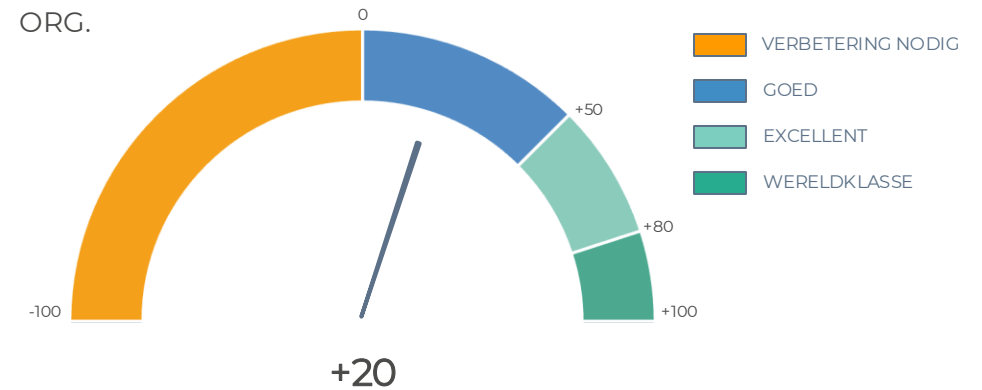
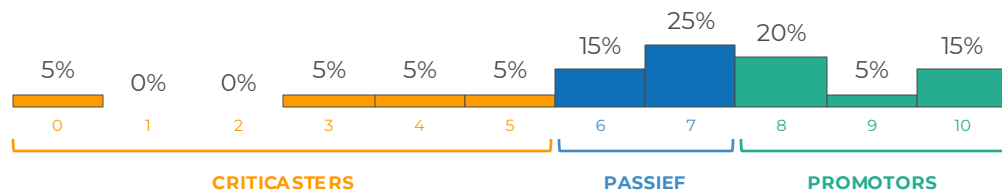
	ORG.	Afdeling A	Afdeling B	Afdeling C	Afdeling D
Als ik thuis werk komt er meer uit mijn handen					
Geheel mee eens	33%	0%	25%	100%	100%
Mee eens	42%	80%	25%	0%	0%
Niet mee eens, niet mee oneens	25%	20%	50%	0%	0%
Mee oneens	0%	0%	0%	0%	0%
Geheel mee oneens	0%	0%	0%	0%	0%
Ik geniet van de vrijheid die ik heb wanneer ik thuis werk					
Geheel mee eens	30%	40%	33%	0%	0%
Mee eens	30%	20%	33%	100%	0%
Niet mee eens, niet mee oneens	30%	40%	0%	0%	100%
Mee oneens	10%	0%	33%	0%	0%
Geheel mee oneens	0%	0%	0%	0%	0%
Thuiswerken bespaart me veel reistijd					
Geheel mee eens	58%	60%	75%	0%	50%
Mee eens	25%	20%	25%	0%	50%
Niet mee eens, niet mee oneens	17%	20%	0%	100%	0%
Mee oneens	0%	0%	0%	0%	0%
Geheel mee oneens	0%	0%	0%	0%	0%



10. NPS (EU)

In dit hoofdstuk wordt de (Europese) Net Promotor Score (NPS) getoond. Deze score wordt berekend door het percentage 'criticasters' (respondenten die een 5 of lager hebben gegeven) af te trekken van het percentage 'promotors' (respondenten die een 8 of hoger hebben gegeven). Respondenten die een 6 of 7 geven worden beschouwd als 'passief'.

Hoe waarschijnlijk is het dat je jouw organisatie zou aanbevelen als werkgever aan een bevriende werkzoekende?



Afdeling A	Afdeling B	Afdeling C	Afdeling D
+80	+20	-20	0



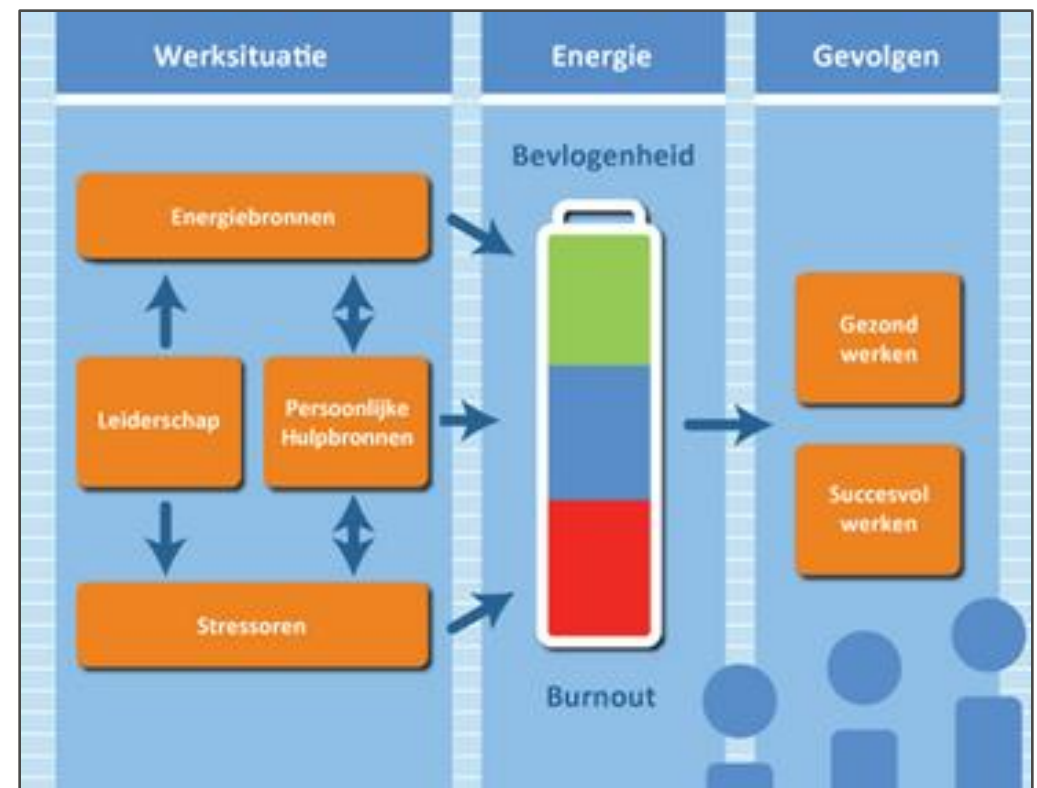
11. JD-R MODEL

In deze bijlage staat het JD-R model uitgelegd waarop dit rapport gebaseerd is.

Het JD-R Model ligt ten grondslag aan Arbometer. Dit model is met succes getoetst in wetenschappelijk onderzoek, niet alleen in Nederland maar ook internationaal. Het model wordt door talrijke praktijkorganisaties gebruikt als basis voor modern HR-beleid.

Het JD-R model heeft zes centrale uitgangspunten:

1. In elke organisatie zijn potentiële stressoren en energiebronnen aanwezig.
2. Werkstressoren evenals een gebrek aan energiebronnen leiden tot een lege batterij (burn-out/stress).
3. Energiebronnen leiden tot een gevulde batterij (bevlogenheid) en verminderen tevens stressreacties, zoals burn-out.
4. Persoonlijke hulpbronnen bepalen mede energiebronnen en stressoren, verminderen stressreacties en verhogen bevlogenheid.
5. Bevlogen leiderschap beïnvloedt de energiebalans in hoge mate.
6. Stressreacties hebben een negatief effect op gezond en succesvol werken; Bevlogenheid heeft een positief effect op gezond en succesvol werken.



Figuur 2 JD-R model



11. JD-R MODEL

Stressoren

Stressoren hebben te maken met de te leveren inspanningen en kunnen mentaal, fysiek of emotioneel van aard zijn, zoals bijvoorbeeld te veel informatie in te weinig tijd moeten verwerken (mentaal), zware lasten tillen (fysiek), of met veeleisende klanten werken (emotioneel). Andere voorbeelden van stressoren zijn: hoge werkdruk, onderbelasting, taakinterrupties, moeilijk werk, conflicten met anderen en een verstoorde balans tussen werk en thuis.

Energiebronnen

Onder energiebronnen worden aspecten van het werk verstaan waaruit geput kan worden wanneer men geconfronteerd wordt met stressoren, wanneer werkdoelen gehaald moeten worden, of wanneer men zichzelf wil verbeteren of ontwikkelen. Energiebronnen bevinden zich op het niveau van de organisatie (o.a. ontwikkelings- en loopbaanmogelijkheden), het werkteam (o.a. steun van collega's en waardering vanuit de leidinggevende), de organisatie van het werk (o.a. participatie in de besluitvorming en een duidelijke rol) en de taakuitvoering (o.a. autonomie en feedback).

Persoonlijke Hulpbronnen

Persoonlijke hulpbronnen zijn energiebronnen die als het ware binnen de persoon zelf aanwezig zijn. Daarbij kan gedacht worden aan emotionele stabiliteit (stressbestendigheid), extravertie (naar buiten gericht, daadkrachtig), waargenomen eigen effectiviteit (self-efficacy), assertiviteit, optimisme en zelfvertrouwen. Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat dergelijke persoonlijke hulpbronnen negatief samenhangen met burn-out en positief met bevlogenheid. Zo lopen medewerkers die weinig stressbestendig zijn een verhoogde kans op burn-out en zijn extraverte medewerkers vaker bevlogen.

Bevlogenheid

Onder bevlogenheid wordt verstaan dat een medewerker vol energie en toewijding werkt en er helemaal in opgaat. Bevlogen medewerkers werken met veel passie en overgave omwille van het werk zelf en niet omwille van wat het hen oplevert. Ze ervaren hun werk als uitdagend en leggen er hun hele ziel en zaligheid in. Maar ze zijn niet verslaafd aan hun werk want ook andere dingen in het leven vinden ze belangrijk.



11. JD-R MODEL

Stressreacties

Stressreacties zijn psychische en lichamelijke spanningsklachten die ontstaan door langdurige blootstelling aan stressbronnen zoals werkdruk en emotionele belasting. Voorbeelden zijn vermoeidheid, concentratieproblemen, slecht slapen en hoofdpijn. Op den duur kunnen stressreacties uitmonden in burn-out; een combinatie van geestelijke uitputting en een cynische werkhouding.

Leiderschap

Stressoren en energiebronnen vormen de primaire aangrijpingspunten om de energie van het personeel te vergroten. Het leiderschap op de werkvloer is van grote invloed op de balans tussen stressoren en energiebronnen. Zij ondersteunen de energiebronnen van medewerkers (door bijvoorbeeld oog te hebben voor de ontplooiingswensen van een medewerker) of kunnen de stressoren verlagen (door bijvoorbeeld duidelijkheid in taken en verantwoordelijkheden te scheppen).



12. CONCLUSIES

(Volgt)



12. CONCLUSIES

...



13. AANBEVELINGEN EN INTERVENTIES

(Volgt)



13. AANBEVELINGEN EN INTERVENTIES

...



13. AANBEVELINGEN EN INTERVENTIES

...



13. AANBEVELINGEN EN INTERVENTIES

...



ADXPert

Ridderpoort 1
2984 BG Ridderkerk

T: 085 27 33 409
E: info@adxpert.nl
www.adxpert.nl

EnergieKompas (Triple I Human Capital)

Wim Sonneveldlaan 75
3584 ZP Utrecht

T: 06 172 401 35
E: info@energiekompas.nl
www.energiekompas.nl

Onderzoekdoen.nl

Atoomweg 9C
9743 AJ Groningen

T: 050 55 32 690
E: info@onderzoekdoen.nl
www.onderzoekdoen.nl

