

WERKBELEVINGSONDERZOEK

[jaar]



ADXP

Datum
[dd maand jzzz]

1. Inleiding	3	5. Energiebronnen	14
2. Respons	4	6. Persoonlijke hulpbronnen	20
3. Overzicht	5	7. Welzijn	22
4. Stressoren	9	8. Inzetbaarheid	23



1. INLEIDING

Inleiding

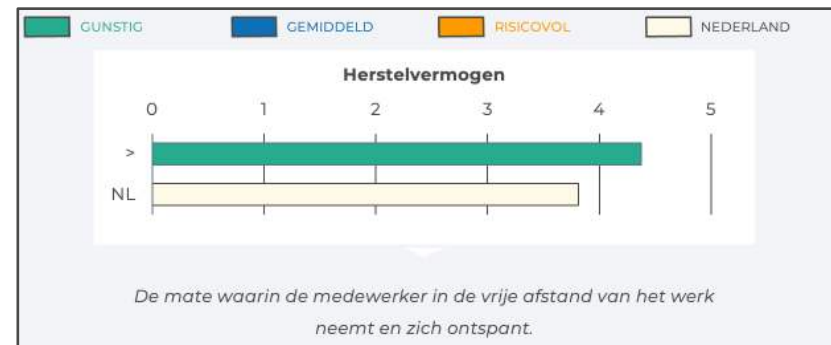
Met behulp van de Arbometer is voor jullie organisatie een werkbelevingsonderzoek uitgevoerd. Op basis van de ingevulde antwoorden ontvang jullie bij deze de resultaten voor de organisatie. Deze worden vergeleken met de gemiddelde Nederlandse werknemer. Daarnaast wordt er per onderwerp een tekstuele toelichting gegeven over dat onderwerp. Op die manier helpt de Arbometer jullie inzicht te verkrijgen in de zogenaamde 'energievreters' (stressoren) en 'energiegevers' (energiebronnen). 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. Het 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

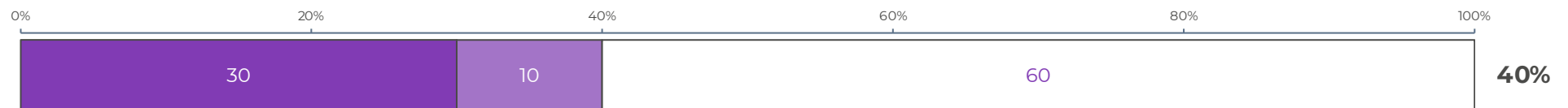


2. RESPONS

In onderstaand overzicht wordt de respons van het onderzoek weergegeven.

 VOLLEDIG INGEVULD  DEELS INGEVULD  NIETS INGEVULD

Totaal uitgenodigd: 100 medewerkers

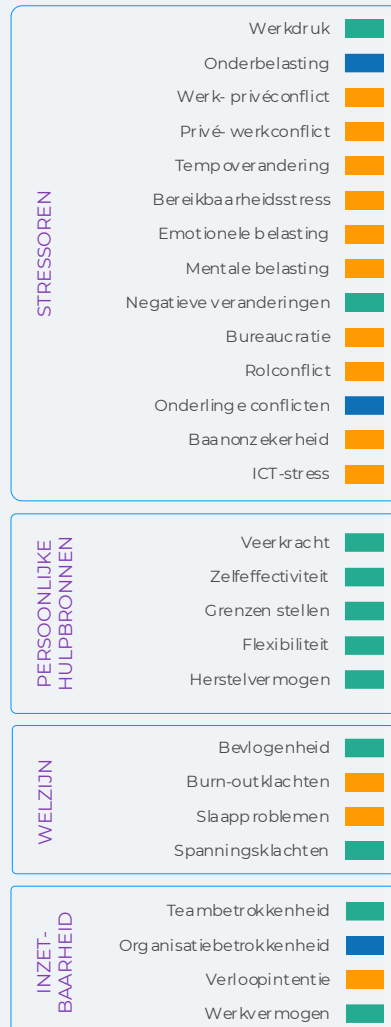


3. OVERZICHT

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. In het kader van de anonimiteit en veiligheid van de medewerkers, worden de verschillende vormen van ongewenst gedrag (zie 4. Stressoren) niet uitgesplitst naar team.

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	3,06/5	2,75	2,57	2,62	2,88	2,93
Onderbelasting	3,46/5	3,75	3,57	3,62	3,88	3,93
Werk- privéconflict	1,96/5	4,75	4,57	4,62	4,88	4,93
Privé- werkconflict	1,58/5	4,75	4,57	4,62	4,88	4,93
Tempoverandering	3,24/5	3,75	3,57	3,62	3,88	3,93
Bereikbaarheidsstress	2,36/5	4,25	4,07	4,12	4,38	4,43
Emotionele belasting	2,27/5	2,75	2,57	2,62	2,88	2,93
Mentale belasting	3,63/5	4,75	4,57	4,62	4,88	4,93
Negatieve veranderingen	2,92/5	2,42	2,24	2,29	2,55	2,60
Bureaucratie	2,19/5	3,75	3,57	3,62	3,88	3,93
Rolconflict	2,04/5	4,75	4,57	4,62	4,88	4,93
Onderlinge conflicten	1,48/5	1,75	1,57	1,62	1,88	1,93
Baanonzekerheid	1,81/5	2,75	2,57	2,62	2,88	2,93
ICT-stress	2,12/5	2,75	2,57	2,62	2,88	2,93



3. OVERZICHT

ENERGIEBRONNEN	NL	ORG.	Afdeling A	Afdeling B	Afdeling C	Afdeling D
Zingeving	3,89/5	4,88	4,70	4,75	5,00	5,00
Regelruimte	3,20/5	4,83	4,65	4,70	4,96	5,00
Afwisseling	3,54/5	4,88	4,70	4,75	5,00	5,00
Inspraak	3,12/5	5,00	4,82	4,87	5,00	5,00
Gebruik van vaardigheden	3,42/5	4,75	4,57	4,62	4,88	4,93
Prestatiefeedback	2,73/5	4,42	4,24	4,29	4,55	4,60
Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden	3,50/5	4,83	4,65	4,70	4,96	5,00
Loopbaanperspectief	2,97/5	4,25	4,07	4,12	4,38	4,43
Steun van collega's	3,74/5	4,25	4,07	4,12	4,38	4,43
Steun van leidinggevende	3,59/5	4,75	4,57	4,62	4,88	4,93
Teameffectiviteit	3,64/5	4,50	4,32	4,37	4,63	4,68
Teamsfeer	3,94/5	4,88	4,70	4,75	5,00	5,00
Goed werk verrichten	3,89/5	4,75	4,57	4,62	4,88	4,93
Aanspreekcultuur	3,60/5	4,08	3,90	3,95	4,21	4,26
Sociale veiligheid	3,78/5	3,75	3,57	3,62	3,88	3,93
Waardering	3,62/5	4,42	4,24	4,29	4,55	4,60
Communicatie	3,47/5	4,75	4,57	4,62	4,88	4,93
Rolduidelijkheid	3,86/5	4,92	4,74	4,79	5,00	5,00
Samenwerking tussen teams	3,35/5	4,88	4,70	4,75	5,00	5,00
Vertrouwen in de leiding	3,68/5	4,75	4,57	4,62	4,88	4,93
Gedeelde waarden	3,63/5	4,75	4,57	4,62	4,88	4,93
Bevlogen leiderschap	3,37/5	4,56	4,38	4,43	4,69	4,74
Richting	3,79/5	4,83	4,65	4,70	4,96	5,00
Rechtvaardigheid	3,71/5	4,75	4,57	4,62	4,88	4,93



3. OVERZICHT

PERSOONLIJKE HULPBRONNEN		NL	ORG.	Afdeling A	Afdeling B	Afdeling C	Afdeling D
Veerkracht	3,87/5	4,50	4,32	4,37	4,63	4,68	
Zelfeffectiviteit	3,74/5	4,42	4,24	4,29	4,55	4,60	
Grenzen stellen	2,99/5	3,75	3,57	3,62	3,88	3,93	
Flexibiliteit	3,74/5	4,75	4,57	4,62	4,88	4,93	
Herstelvermogen	3,81/5	4,38	4,20	4,25	4,51	4,56	

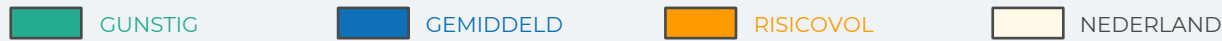
WELZIJN		NL	ORG.	Afdeling A	Afdeling B	Afdeling C	Afdeling D
Bevlogenheid	3,37/5	3,75	3,57	3,62	3,88	3,93	
Burn-outklachten	1,84/5	2,50	2,32	2,37	2,63	2,68	
Slaapproblemen	2,44/5	2,75	2,57	2,62	2,88	2,93	
Spanningsklachten	2,09/5	1,75	1,57	1,62	1,88	1,93	

INZETBAARHEID		NL	ORG.	Afdeling A	Afdeling B	Afdeling C	Afdeling D
Teambetrokkenheid	3,93/5	4,75	4,57	4,62	4,88	4,93	
Organisatiebetrokkenheid	3,80/5	3,75	3,57	3,62	3,88	3,93	
Verlooptententive	2,09/5	2,75	2,57	2,62	2,88	2,93	
Werkvermogen	3,67/5	4,75	4,57	4,62	4,88	4,93	

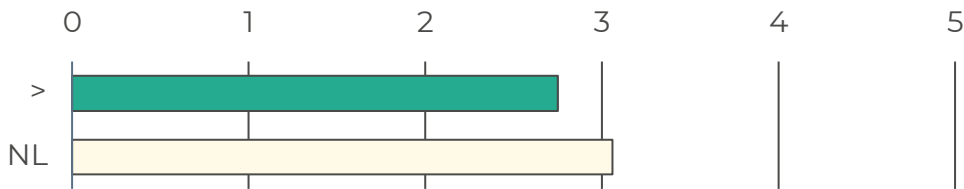


4. STRESSOREN

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.

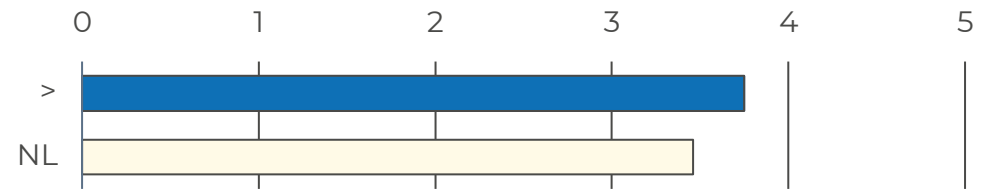


Werkdruk



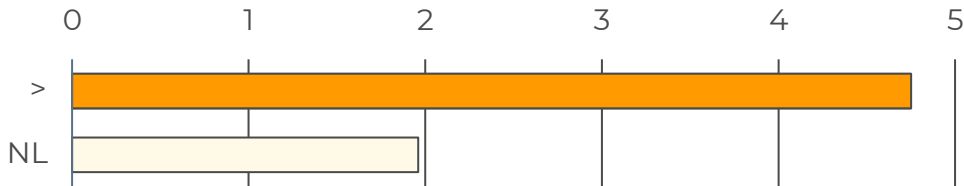
De mate waarin men overtuigd is het werk niet op tijd af te krijgen en/of niet aan de gestelde eisen te kunnen voldoen.

Onderbelasting



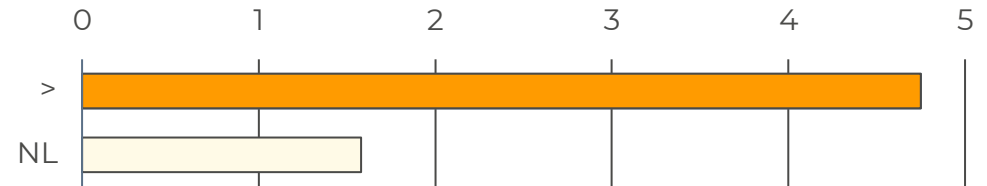
De mate waarin de medewerker zich op het werk onderbelast voelt.

Werk- privéconflict



De mate waarin het werk voor problemen zorgt in de privésfeer.

Privé- werkconflict



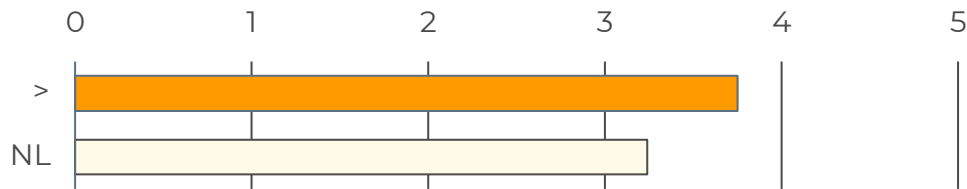
De mate waarin het privéleven voor problemen op het werk zorgt.



4. STRESSOREN

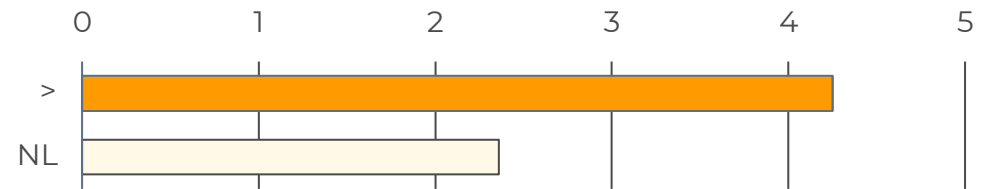


Tempoverandering



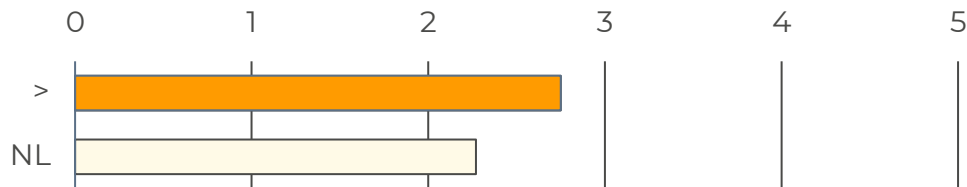
Het eigen oordeel over het tempo van de veranderingen op het werk in termen van (te) laag, precies goed of (te) hoog.

Bereikbaarheidsstress



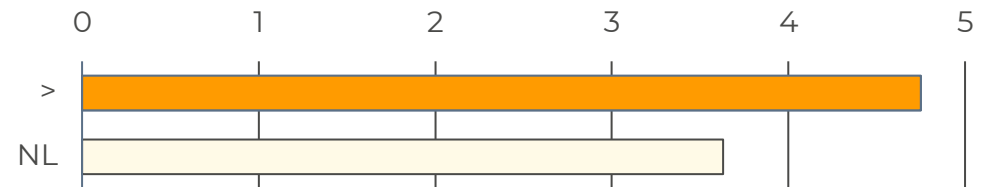
De mate waarin de medewerker het gevoel heeft ook in de vrije tijd 'aan te staan' en bereikbaar te moeten zijn.

Emotionele belasting



De mate waarin het werk invloed heeft dan wel een beroep doet op de gevoelens van een medewerker.

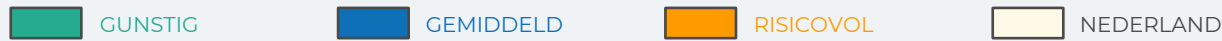
Mentale belasting



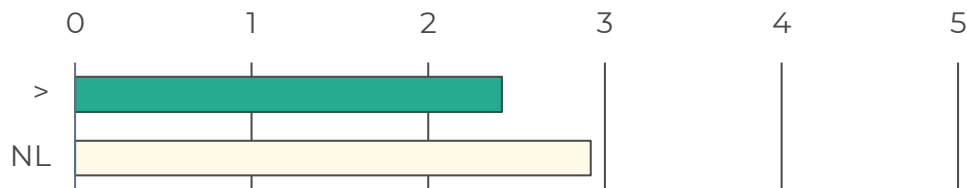
De mate waarin het werk om aandacht en concentratie van de medewerker vraagt.



4. STRESSOREN

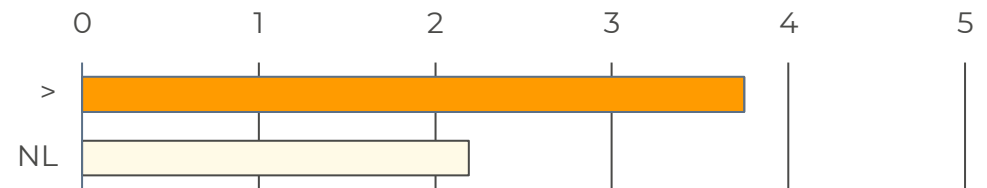


Negatieve veranderingen



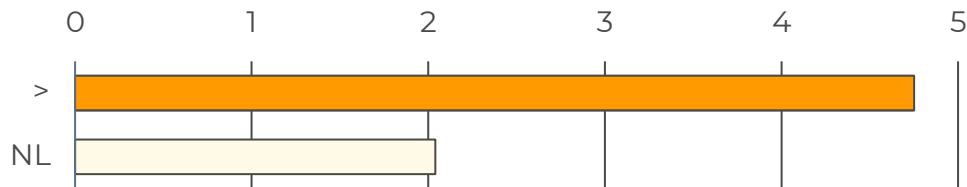
De mate waarin de medewerker te maken heeft met veranderingen die leiden tot verslechtingen en waar men niet achter staat.

Bureaucratie



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.

Rolconflict



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

Onderlinge conflicten

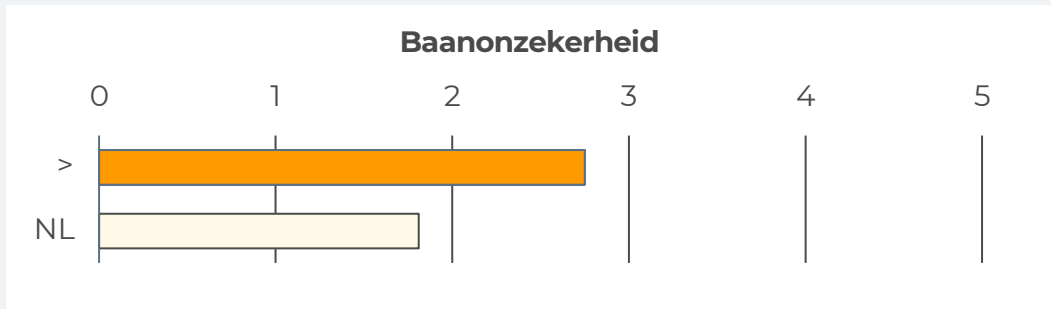


De mate waarin zakelijke of persoonlijke conflicten aanwezig zijn in het team.

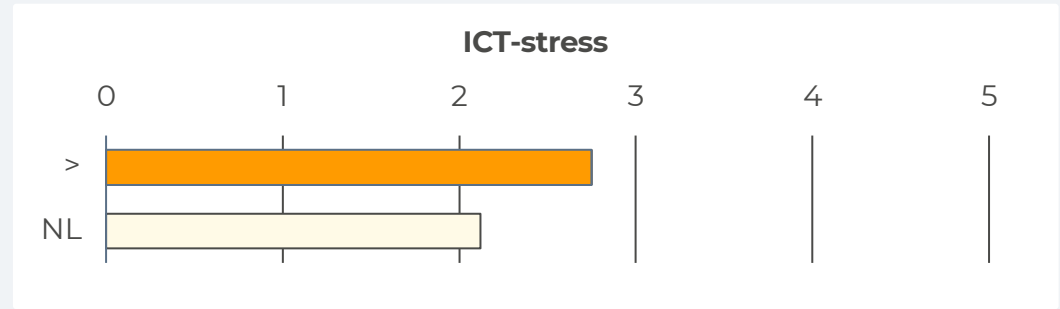


4. STRESSOREN

GUNSTIG **GEMIDDELD** **RISICOVOL** **NEDERLAND**



De mate waarin de medewerker onzeker is over de toekomst van zijn/haar baan.

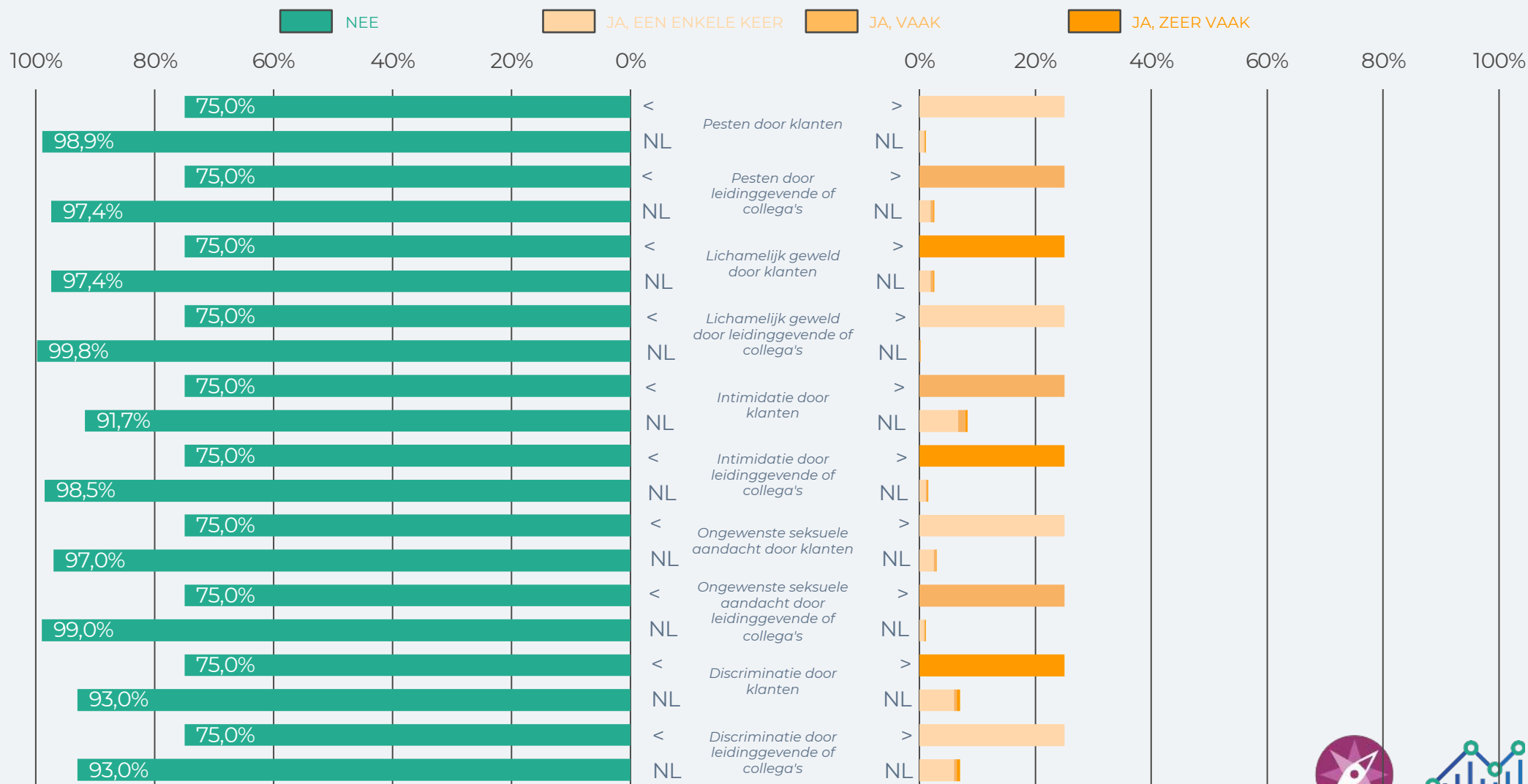


De mate waarin de medewerker wordt gehinderd door niet-functionerende apparaten.



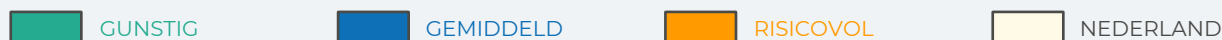
4. STRESSOREN

In onderstaand overzicht wordt getoond in welke mate de medewerker ongewenst gedrag ervaart. Aan de linkerkant wordt getoond hoeveel procent van de medewerkers het ongewenste gedrag niet ervaart, rechts worden de medewerkers getoond die het betreffende ongewenste gedrag wel in bepaalde mate ervaren.

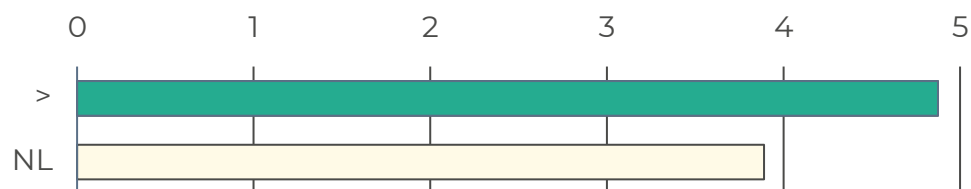


5. ENERGIEBRONNEN

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.

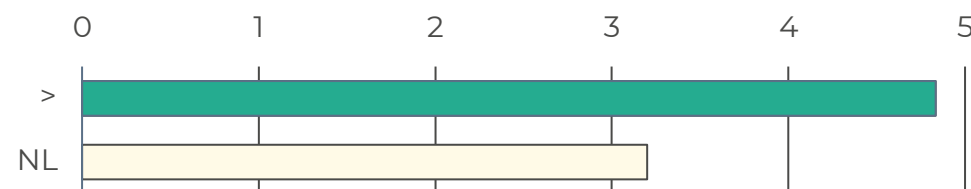


Zingeving



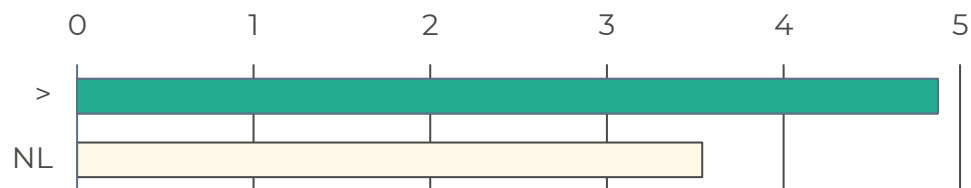
De mate waarin het werk als zinvol wordt ervaren en een groter doel dient.

Regelruimte



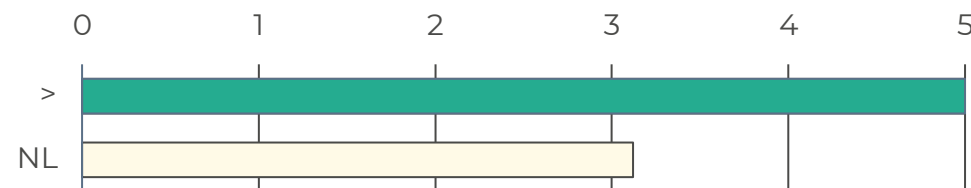
De mate waarin de medewerker controle uit kan oefenen over zijn taken. (zowel over de aard, de inhoud en de hoeveelheid taken, als over de tijd die aan de taken wordt besteed).

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.

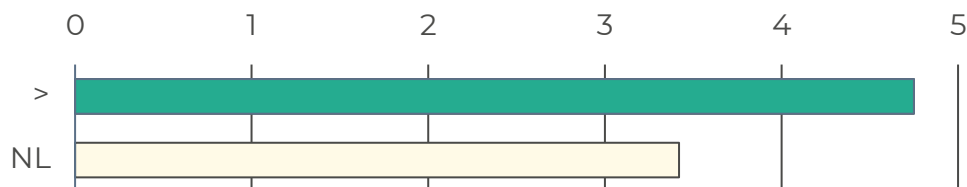


5. ENERGIEBRONNEN

GUNSTIG **GEMIDDELD**

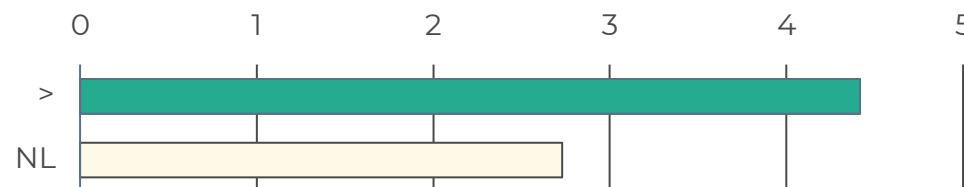
RISICOVOL **NEDERLAND**

Gebruik van vaardigheden



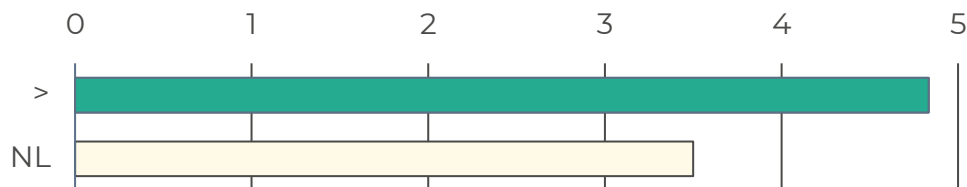
De mate waarin het werk een beroep doet op het gebruik van vaardigheden en capaciteiten van de medewerker.

Prestatiefeedback



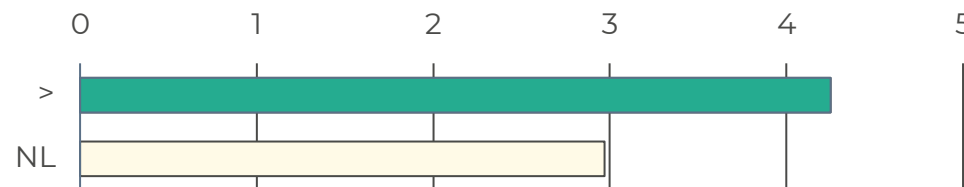
De mate waarin de medewerker van collega's, leidinggevenden/ of anderen informatie ontvangt over het resultaat van zijn of haar werk.

Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden



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

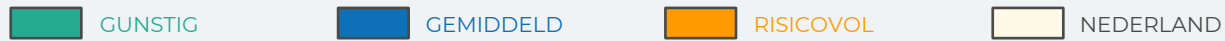
Loopbaanperspectief



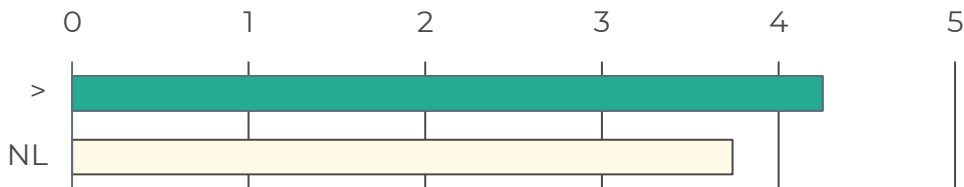
De mate waarin de medewerker mogelijkheden heeft om door te groeien en promotie te maken.



5. ENERGIEBRONNEN

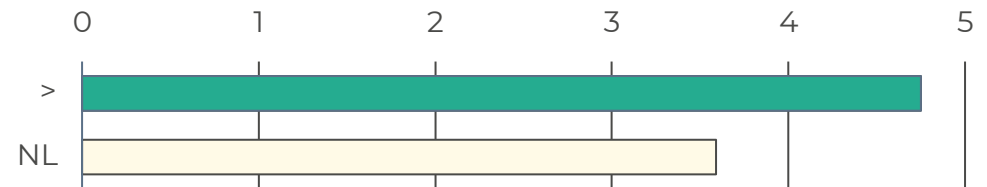


Steun van collega's



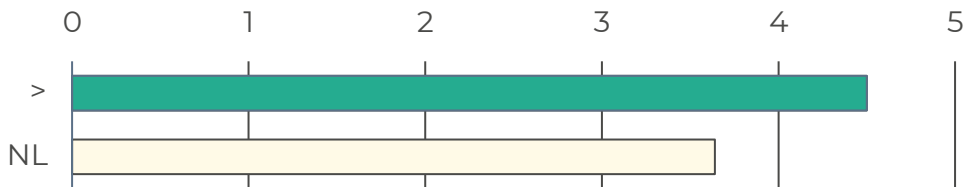
De mate waarin de medewerker hulp krijgt van anderen, door hen gewaardeerd wordt en met hen over persoonlijke zaken kan spreken.

Steun van leidinggevende



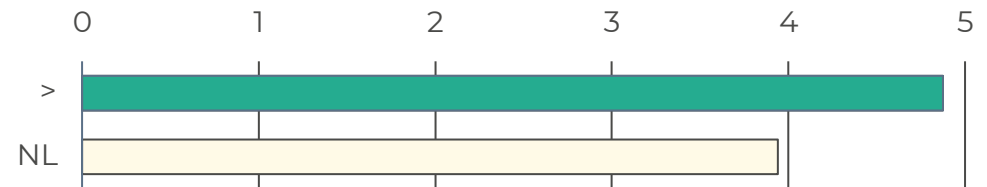
De mate waarin de medewerker hulp krijgt van de leidinggevende, door hem/haar gewaardeerd wordt en met hem/haar over persoonlijke zaken kan spreken.

Teameffectiviteit



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

Teamsfeer



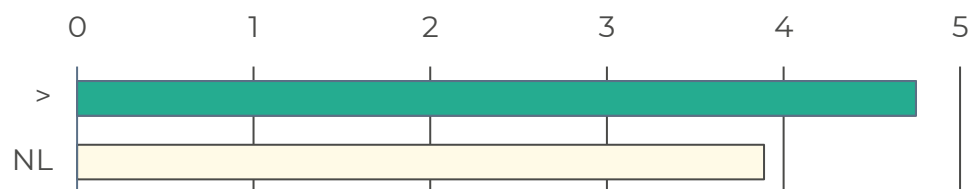
De mate waarin de medewerker zich op zijn gemak voelt in het team en er een prettige sfeer heerst.



5. ENERGIEBRONNEN

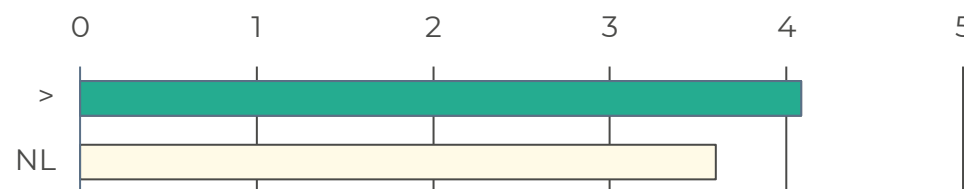
GUNSTIG **GEMIDDELD** **RISICOVOL** **NEDERLAND**

Goed werk verrichten



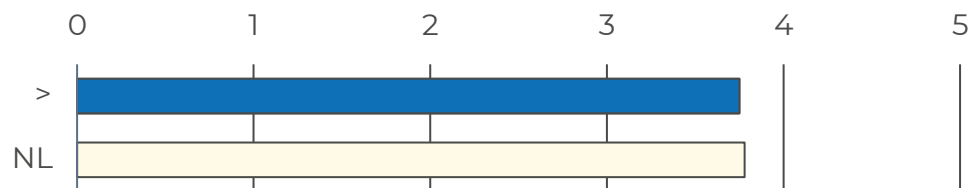
De mate waarin de medewerker voelt te voldoen aan de verwachtingen die door leidinggevenden of anderen aan hem of haar zijn gesteld.

Aanspreekcultuur



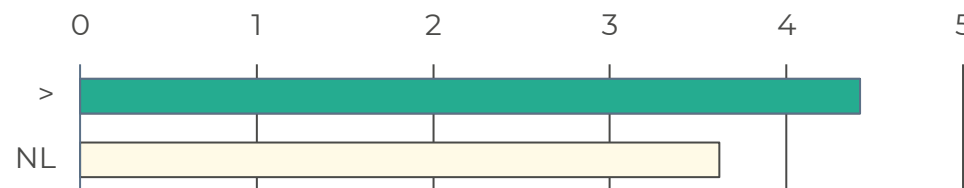
De mate waarin medewerkers elkaar aanspreken wanneer dat nodig is of als er iets beter kan, om daar vervolgens van te leren.

Sociale veiligheid



De mate waarin de medewerkers een veilig en open sociaal klimaat ervaart waarin ruimte is voor het nemen van risico's en het maken van fouten zonder negatieve persoonlijke gevolgen.

Waardering



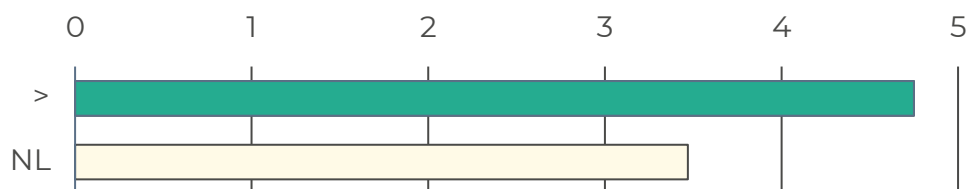
De mate waarin de medewerker het gevoel heeft gewaardeerd te worden door de mensen waarvoor hij of zij werkt.



5. ENERGIEBRONNEN

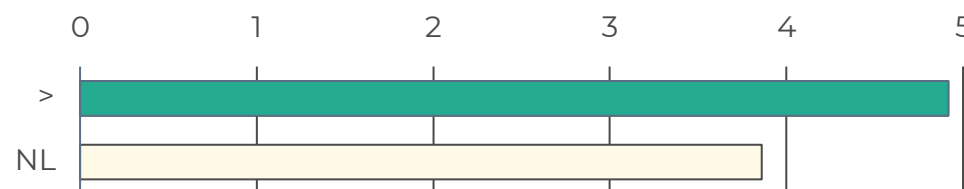
GUNSTIG **GEMIDDELD** **RISICOVOL** **NEDERLAND**

Communicatie



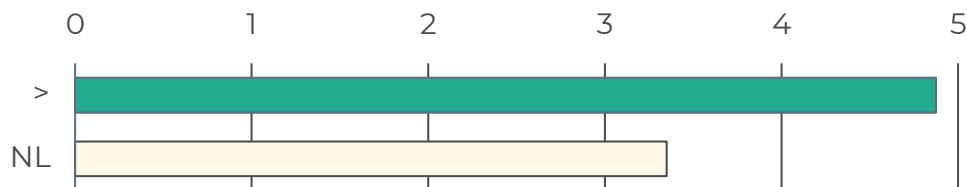
De mate waarin de medewerker vindt dat leidinggevenden en medewerkers op de werkvloer over en weer goed geïnformeerd zijn.

Rolduidelijkheid



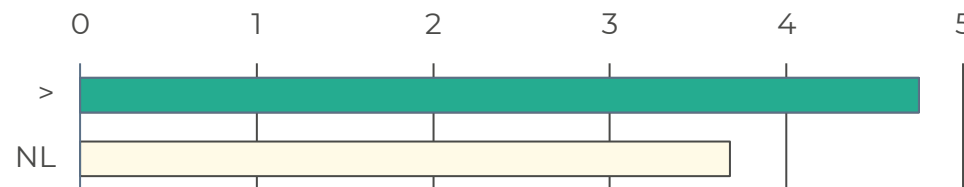
De mate waarin taken en verantwoordelijkheden helder zijn voor de medewerker.

Samenwerking tussen teams



De mate waarin de samenwerking tussen teams in de organisatie soepel verloopt. Wanneer een medewerker hulp nodig heeft van een andere afdeling, dan biedt deze afdeling dit ook.

Vertrouwen in de leiding



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

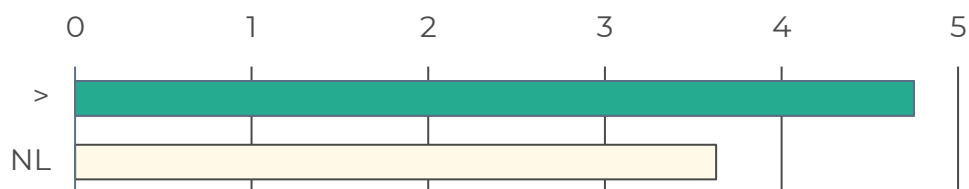


5. ENERGIEBRONNEN

GUNSTIG **GEMIDDELD**

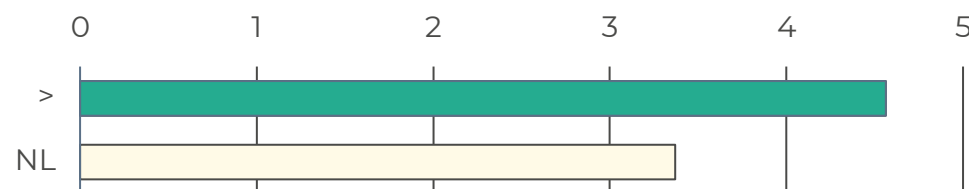
RISICOVOL **NEDERLAND**

Gedeelde waarden



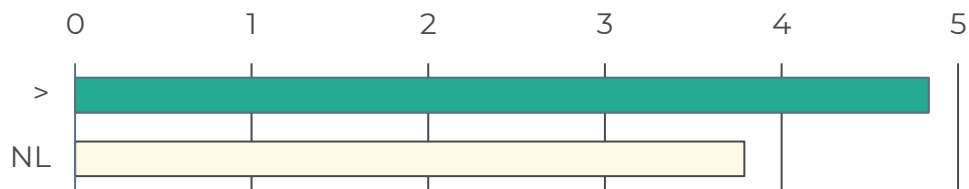
De mate waarin de persoonlijke waarden van de medewerker overeenstemmen met die van de organisatie.

Bevlogen leiderschap



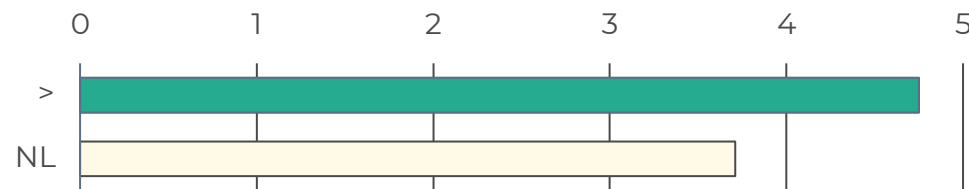
De mate waarin de leidinggevende als inspirerend, verbindend, versterkend en faciliterend wordt ervaren.

Richting



De mate waarin de medewerker bekend is met de missie van de organisatie en aan de verwezenlijking daarvan bijdraagt.

Rechtvaardigheid



De mate waarin de medewerker eerlijk en rechtvaardig wordt behandeld en het respect krijgt dat hij/zij verdient.

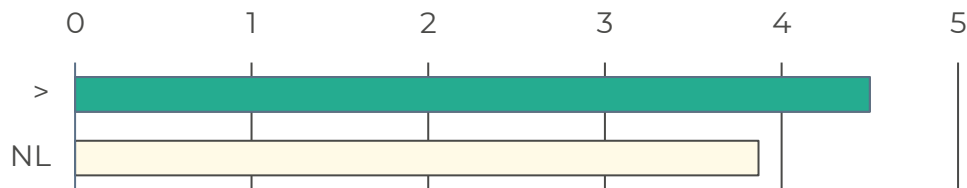


6. PERSOONLIJKE HULPBRONNEN

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.

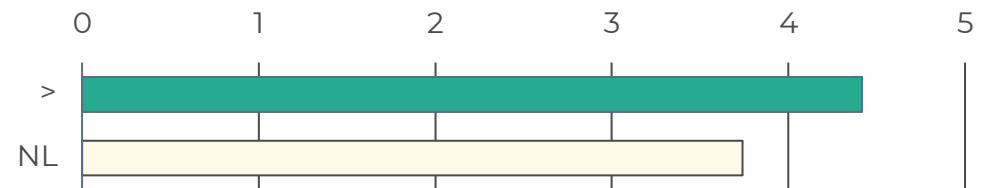
GUNSTIG **GEMIDDELD** **RISICOVOL** **NEDERLAND**

Veerkracht



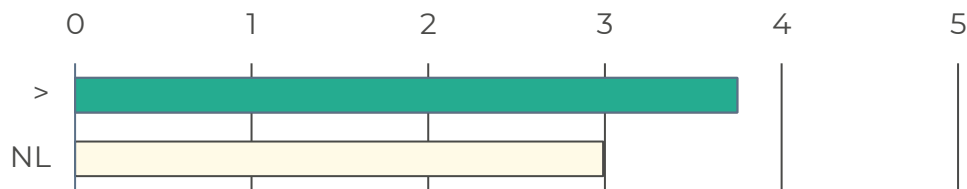
De mate waarin de medewerker goed met moeilijkheden op het werk om kan gaan.

Zelfeffectiviteit



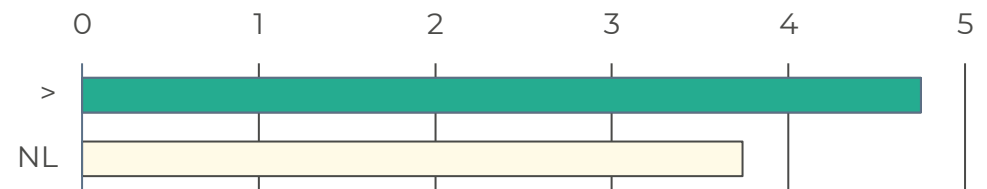
De mate waarin de medewerker goed met moeilijkheden op het werk om kan gaan.

Grenzen stellen



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





Flexibiliteit

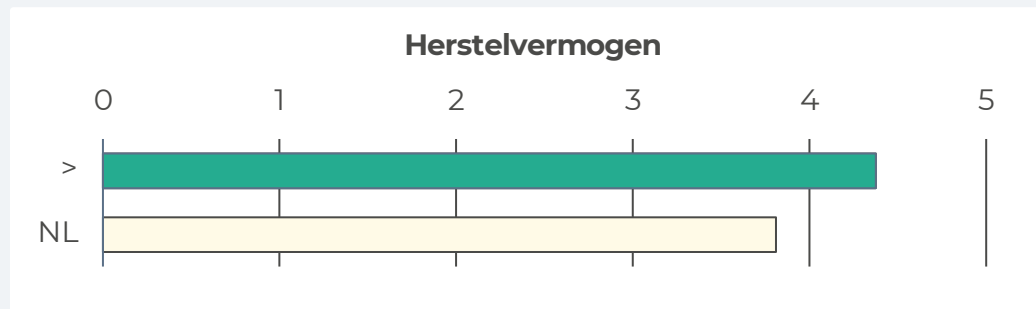


De mate waarin de medewerker zich aanpast aan veranderende omstandigheden op het werk.



6. PERSOONLIJKE HULPBRONNEN

 GUNSTIG  GEMIDDELD  RISICOVOL  NEDERLAND

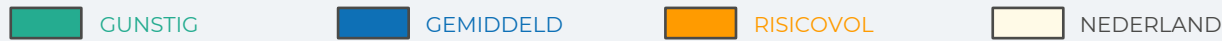


De mate waarin de medewerker in de vrije afstand van het werk neemt en zich ontspant.

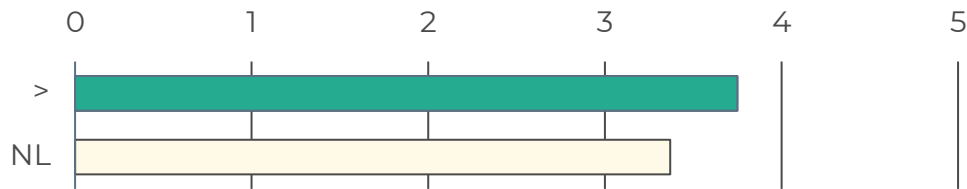


7. WELZIJN

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.

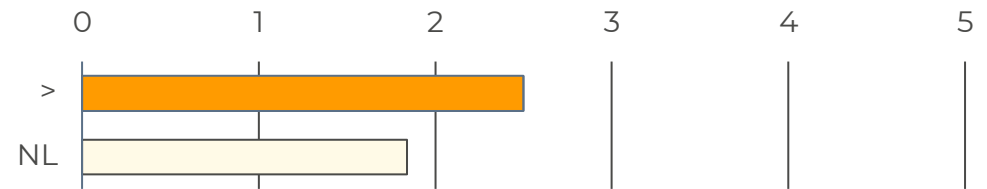


Bevrogenheid



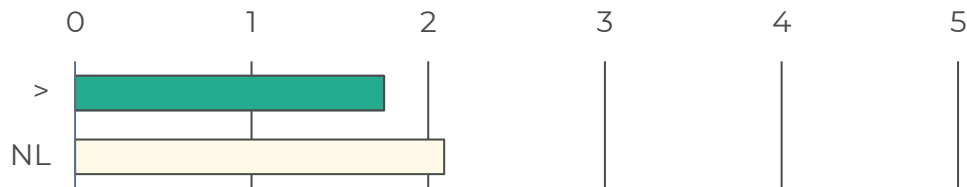
De mate waarin de medewerker zich energiek en fit voelt, betrokken is bij het werk dat hij/zij doet en opgaat in zijn/haar werk.

Burn-outklachten



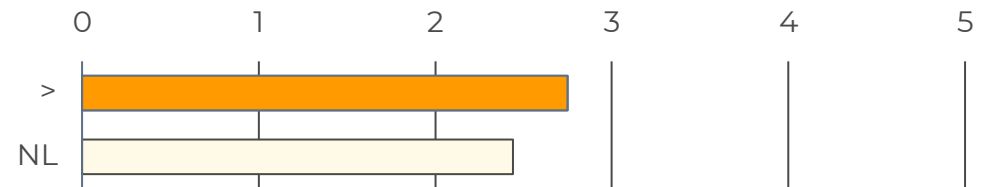
De mate waarin de medewerker zich uitgeput voelt en een afstandelijke houding naar het werk aanneemt.

Spanningsklachten



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

Slaapproblemen

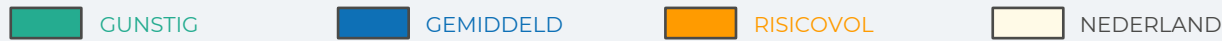


De mate waarin de medewerker de afgelopen maand slecht slaapt.

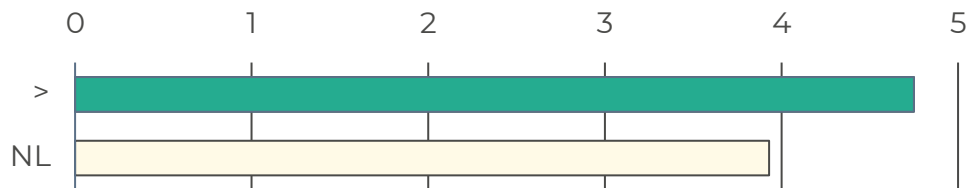


8. INZETBAARHEID

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.

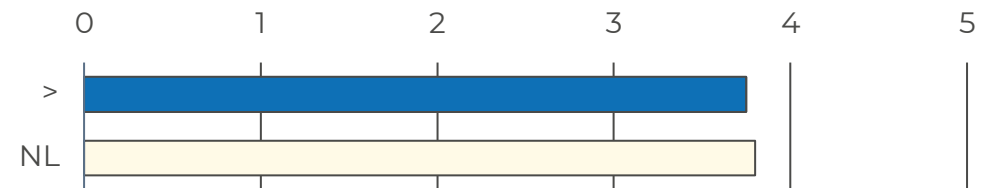


Teambetrokkenheid



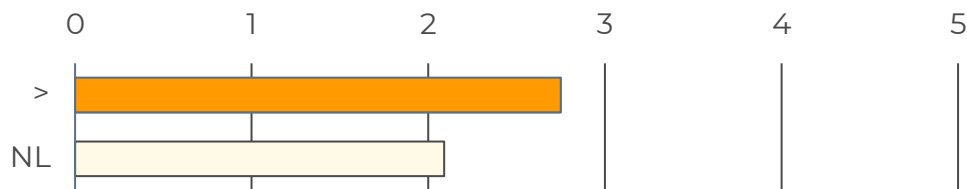
De mate waarin de medewerker zich betrokken voelt bij het team.

Organisatiebetrokkenheid



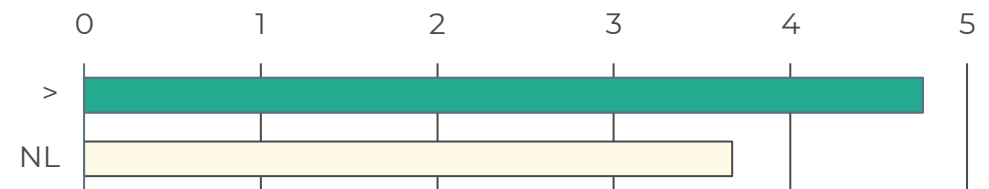
De mate waarin de medewerker zich betrokken voelt bij de organisatie.

Verloopintentie



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

Werkvermogen



De mate waarin de medewerker het eigen fysieke en mentale vermogen inschat met betrekking tot het uitvoeren van het werk.



ADXPert

Ridderpoort 1
2984 BG Ridderkerk

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

