

Voorbeeld

Datum rapport: 10 augustus 2022

Datum bevraging: september 2021

Vertrouwelijkheid: Dit rapport is bedoeld voor klant. Gelieve voorzichtig om te gaan met de gegevens in dit rapport en de verdere verspreiding ervan binnen uw organisatie. We raden u aan om de resultaten van dit rapport te bespreken met uw interne of externe preventieadviseur psychosociale risico's en met het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk. Uw preventieadviseur kan u advies verlenen op basis van dit rapport.

Contact:

Workitects

Engels Plein 35/01.08, 3000 Leuven

016 66 14 11

info@workitects.be (mailto:info@workitects.be)

1 Achtergrond bij dit rapport

Over Workitects

Workitects (het voormalige Flanders Synergy) is een **expertisecentrum** op het vlak van **organisatieontwerp**. Wij willen bijdragen tot meer werkbaar werk voor iedereen in slagkrachtige organisaties. Wij bevroegden reeds meer dan 10.000 medewerkers in meer dan honderd organisaties om het effect van arbeidsorganisatie op werkbaarheid in kaart te brengen. De gebruikte vragenlijst is dan ook gebaseerd op deze jarenlange praktijkervaring en op de meest recente wetenschappelijke inzichten rond werkbaarheid en organisatie. Aan de hand van de resultaten in dit rapport beogen we gerichte aanbevelingen te geven om de werkbaarheid in uw organisatie te verhogen via ingrepen in jobontwerp en arbeidsorganisatie.

Dit rapport beantwoordt ook aan de eisen voor het meten van **psychosociale risico's** op het werk aan de hand van vijf aspecten van kwaliteit van de arbeid (Wet van 1 september 2014 en het koninklijk besluit van 10 april 2014). We gaan hieronder achtereenvolgens in op welzijn op het werk, arbeidsinhoud en organisatie, arbeidsrelaties, arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden.

Over het meten van job- en organisatieontwerp

Voor het meten van arbeidsinhoud en -organisatie baseren we ons op het werkstressmodel dat in wetenschappelijke literatuur bekend staat als het **job demands – resources/control model**. Dit is een wetenschappelijk model dat de verklaring voor stressrisico's zoekt bij kenmerken van de functie of organisatie, en de grondlegger hiervan is Robert Karasek (1979).

Karasek onderscheidt in dit model twee dimensies: taakeisen en regelmogelijkheden. **Taakeisen** zijn de taken die we aan medewerkers toekennen en waarvan we verwachten dat ze deze tot een goed einde brengen. **Regelmogelijkheden** zijn de handvatten die we aanreiken aan medewerkers om hun taken uit te voeren. Als de taakeisen en regelmogelijkheden van een job niet met elkaar in balans zijn, voorspelt het model dat de werknemer werkstress zal ervaren.

Recente wetenschappelijke inzichten wijzen erop dat het belangrijk is dat de **juiste regelmogelijkheden tegenover de juiste taakeisen** staan. Daarom kijken we naar drie aspecten van een job: kennisontwikkeling, informatievoorziening en planning. Op elk van deze dimensies is het belangrijk om een goede **balans** te vinden tussen taakeisen en regelmogelijkheden.

Tenslotte onderscheiden we verschillende soorten regelmogelijkheden, namelijk individuele en collectieve regelmogelijkheden. **Individuele regelmogelijkheden** zijn mogelijkheden waarbij het individu niet afhankelijk is van anderen, i.e. de individuele autonomie om zelf beslissingen te nemen. **Collectieve regelmogelijkheden** komen tot stand in afstemming met anderen: directe collega's, leidinggevenden of andere afdelingen in de organisatie. Deze collectieve regelmogelijkheden zijn belangrijk wanneer men in het werk afhankelijk is van het werk van anderen. Daarom meten we samen met de collectieve regelmogelijkheden ook de **interafhankelijkheden** die medewerkers ervaren met collega's, leidinggevende of andere afdelingen in de uitoefening van hun job.

Conclusie

Zowel op individueel niveau als op collectief niveau bekijken we of de job in balans is, en dit steeds op de drie jobdimensies kennis, informatie en planning. Waar medewerkers ervaren dat de job uit balans is, ontstaat het risico op werkstress. Je kan als werkgever met dit rapport aan de slag gaan om op de juiste dimensies en juiste niveau's medewerkers te helpen om meer balans te vinden.

2 Respons

Onderstaande tabel toont de respons per analysegroep.

Afdeling	Uitgenodigd	Ingevuld	Respons
Team 1	19	13	0.68
Team 2	25	11	0.44
Team 3	21	11	0.52

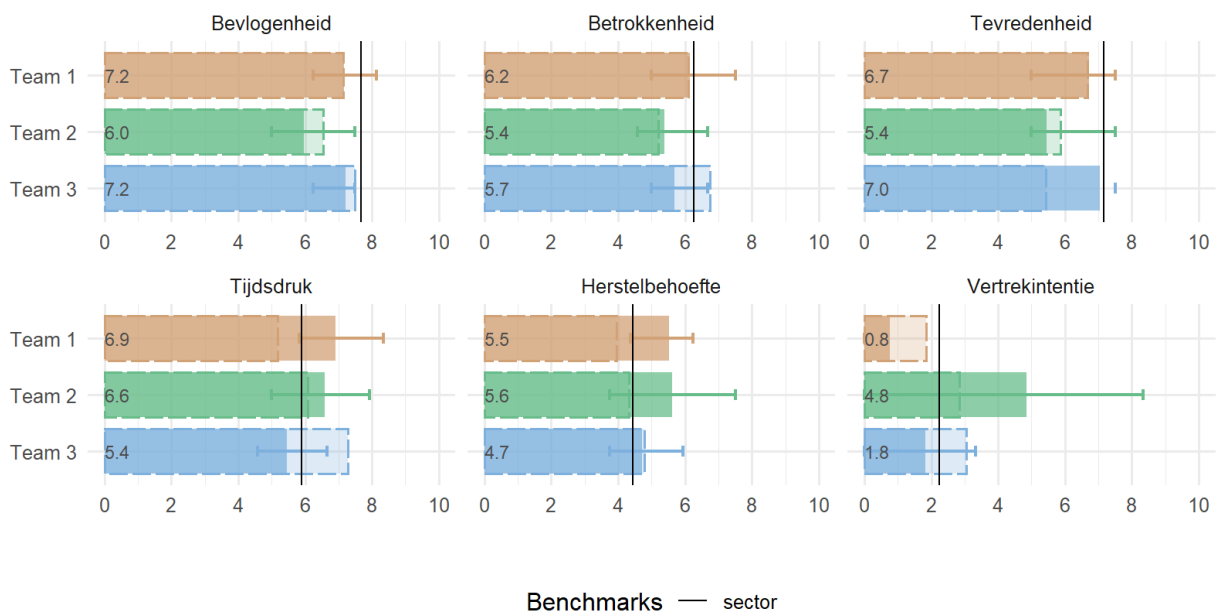
3 Werkbeleving

Variabelen

- **Bevlogenheid:** het enthousiasme en de energie die medewerkers ervaren in hun werk.
- **Betrokkenheid:** de mate waarin medewerkers zich verbonden voelen met hun organisatie.
- **Tevredenheid:** de algemene tevredenheid van medewerkers over hun werk.
- **Tijdsdruk:** de druk die medewerkers ervaren door de verhouding tussen de hoeveelheid werk en de beschikbare tijd.
- **Herstelbehoefte:** de mate waarin medewerkers moeten herstellen na een dag werk.
- **Vertrekintentie:** de mate waarin medewerkers overwegen om de organisatie te verlaten.

Voor meer details over de achterliggende vragen kan u doorklikken naar deze tabel.

Resultaten



Leeswijzer

- **Gemiddelde:** De lengte van de balk en het cijfer geven het gemiddelde antwoord weer van elke groep over alle achterliggende vragen van de dimensie. We herscalen de antwoorden naar een schaal van 0 tot 10. Voor meer uitleg over de gebruikte antwoordschalen, zie appendix.
- **Spreiding:** Hoe langer het horizontale lijnstuk, hoe groter de spreiding binnen een groep. Het begin van het lijnstuk toont het antwoord van het onderste kwart van de respondenten en het einde toont het antwoord van het bovenste kwart.
- **Benchmark:** De verticale zwarte lijn toont de benchmark van uw sector: Zorg.
- **Nulmeting:** De gekleurde streepjeslijn toont de resultaten van de vorige bevraging.

4 Arbeidsinhoud en -organisatie

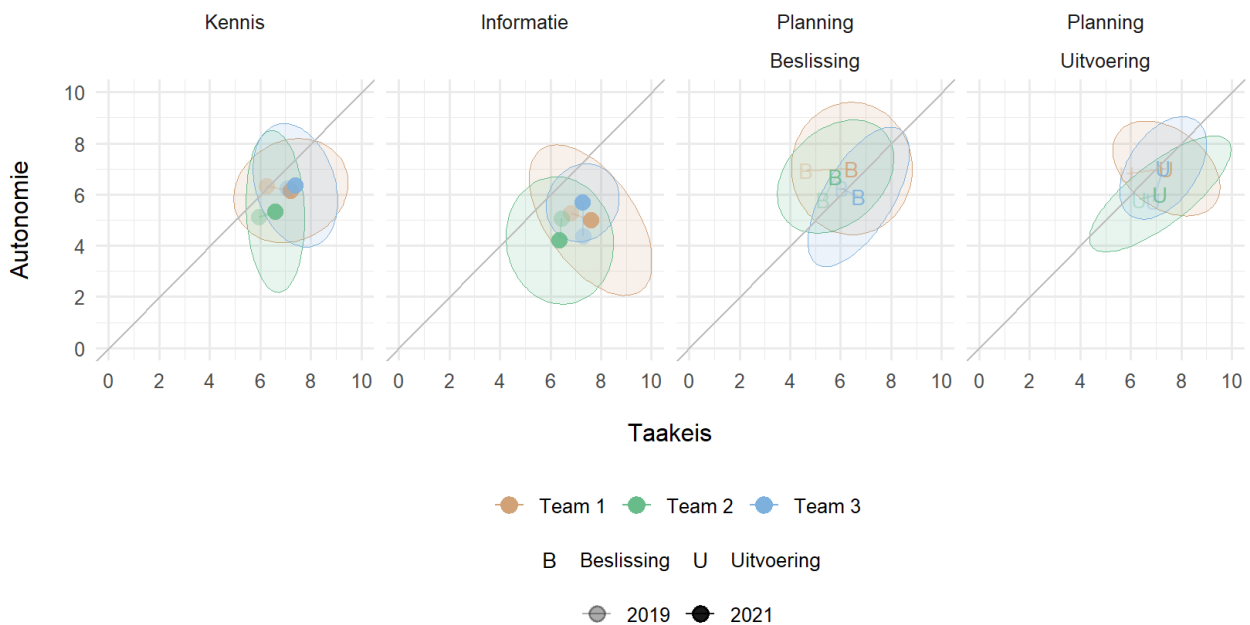
4.1 Taakeisen en autonomie

Variabelen

- **Taakeis:** de mate waarin medewerkers aangeven dat ze regelmatig nieuwe kennis en informatie nodig hebben in hun job en de uitdagingen op vlak van planning waar de medewerkers mee geconfronteerd worden.
 - *Kennis:* nood aan nieuwe kennis en vaardigheden
 - *Informatie:* nood aan nieuwe en verschillende soorten informatie
 - *Planning:* onvoorspelbare planning (B) en planningsverstoringen (U)
- **Autonomie:** de mate waarin medewerkers autonoom kunnen voorzien in hun kennis- en informatienood en de mate waarin medewerkers inspraak hebben in de planning.
 - *Kennis:* al doende leren, zelf zaken mogen uitproberen
 - *Informatie:* toegang tot informatiebronnen
 - *Planning:* prioriteiten stellen (B) en taken verschuiven (U)

Voor meer details over de vragen kan u doorklikken naar deze tabel.

Resultaten



Leeswijzer

- **Assen:** U vindt telkens de taakeisen op de horizontale as: hoe meer naar rechts een punt zich bevindt, hoe meer taakeisen de medewerkers ervaren in dit aspect van het werk. Op de verticale as vindt u de individuele autonomie: hoe hoger het punt zich bevindt, hoe meer autonomie de medewerkers ervaren.
- **Bol:** De bol toont het gemiddelde antwoord van alle respondenten in de analysegroep over alle achterliggende vragen van de schaal.
- **Ellips:** De ellips toont een indicatie van de spreiding in de groep; ongeveer de helft van de respondenten valt in de ellips.
- **Kleuren:** De kleuren wijzen op de verschillende groepen die bevroegd zijn.
- **Diagonaal:** De diagonaal toont een evenwichtige verhouding tussen taakeisen en regelmogelijkheden. Datapunten die onder de diagonaal vallen, vragen om extra aandacht m.b.t. de werkbaarheid van de job.

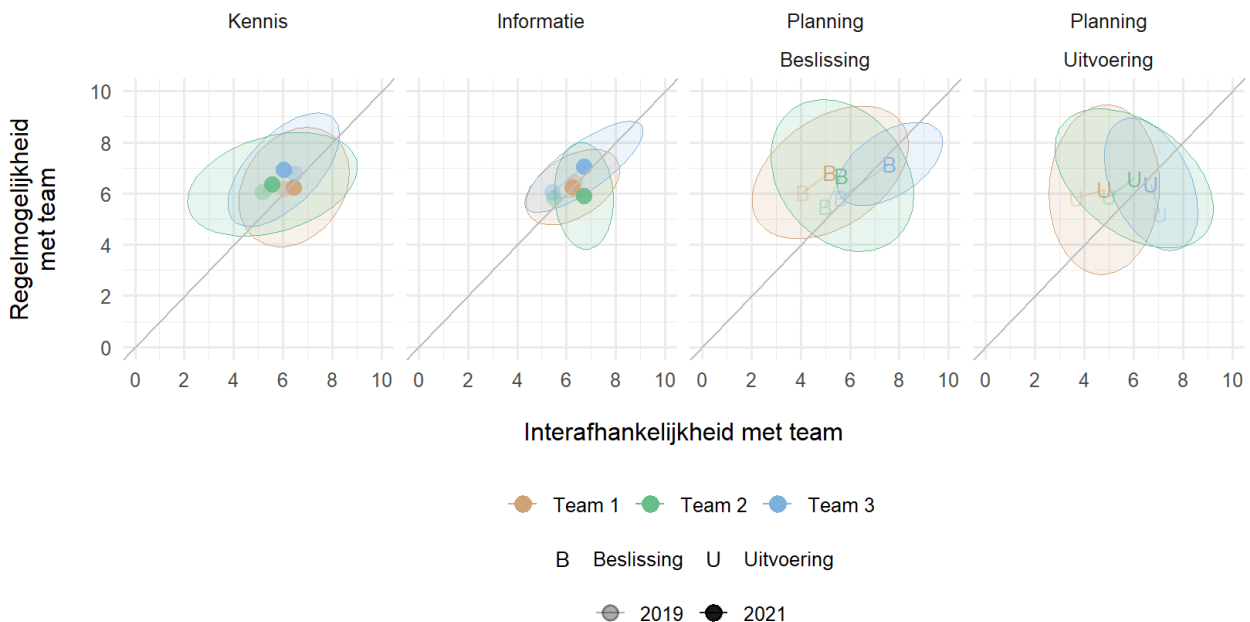
4.2 Samenwerken in team

Variabelen

- **Interafhankelijkheid met team:** de mate waarin de medewerkers afhankelijk zijn van hun naaste collega's voor kennisontwikkeling, informatievoorziening en de planning van hun werk.
- **Regelmogelijkheid met team:** de mate waarin naaste collega's beschikbaar zijn voor kennisontwikkeling, informatievoorziening en de planning van het werk.

Voor meer details over de achterliggende vragen kan u doorklikken naar deze tabel.

Resultaten



Leeswijzer

- **Assen:** U vindt telkens de mate van interafhankelijkheid op de horizontale as: hoe meer naar rechts een punt zich bevindt, hoe meer de medewerkers afhankelijk zijn van naaste collega's in dit aspect van het werk. Op de verticale as vindt u de collectieve regelmogelijkheid: hoe hoger het punt zich bevindt, hoe meer er overlegd wordt met de naaste collega's over dit aspect van het werk.
- **Bol:** De bol toont het gemiddelde antwoord van alle respondenten in de analysegroep over alle achterliggende vragen van de schaal.
- **Ellips:** De ellips toont een indicatie van de spreiding in de groep; ongeveer de helft van de respondenten valt in de ellips.
- **Kleuren:** De kleuren wijzen op de verschillende groepen die bevroegd zijn.
- **Diagonaal:** De diagonaal toont een evenwichtige verhouding tussen interafhankelijkheden en regelmogelijkheden. Datapunten die onder de diagonaal vallen, vragen om extra aandacht m.b.t. de werkbaarheid van de job.

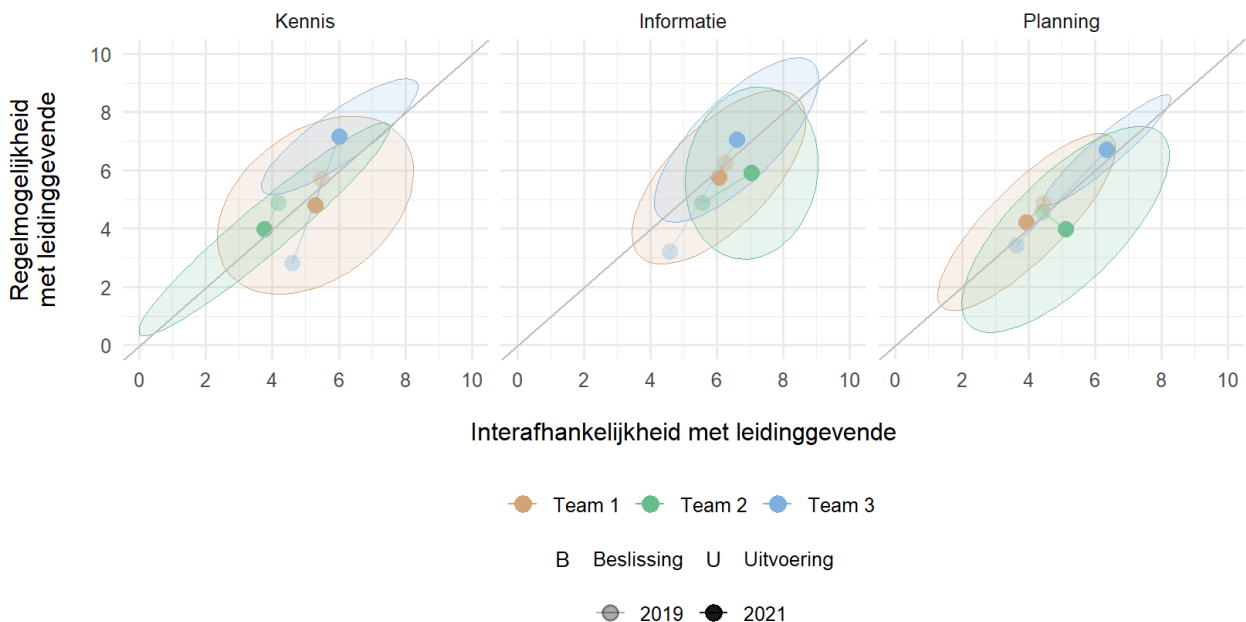
4.3 Samenwerken met leidinggevende

Variabelen

- **Interafhankelijkheid met leidinggevende:** de mate waarin de medewerkers afhankelijk zijn van hun leidinggevende voor kennisontwikkeling, informatievoorziening en de planning van hun werk.
- **Regelmogelijkheid met leidinggevende:** de mate waarin de leidinggevende beschikbaar is voor kennisontwikkeling, informatievoorziening en de planning van het werk.

Voor meer details over de achterliggende vragen kan u doorklikken naar deze tabel.

Resultaten



Leeswijzer

- **Assen:** U vindt telkens de mate van interafhankelijkheid op de horizontale as: hoe meer naar rechts een punt zich bevindt, hoe meer de medewerkers afhankelijk zijn van hun leidinggevende in dit aspect van het werk. Op de verticale as vindt u de collectieve regelmogelijkheid: hoe hoger het punt zich bevindt, hoe meer er overlegd wordt met de leidinggevende over dit aspect van het werk.
- **Bol:** De bol toont het gemiddelde antwoord van alle respondenten in de analysegroep over alle achterliggende vragen van de schaal.
- **Ellips:** De ellips toont een indicatie van de spreiding in de groep; ongeveer de helft van de respondenten valt in de ellips.
- **Kleuren:** De kleuren wijzen op de verschillende groepen die bevestigd zijn.
- **Diagonaal:** De diagonaal toont een evenwichtige verhouding tussen interafhankelijkheid en regelmogelijkheden. Datapunten die onder de diagonaal vallen, vragen om extra aandacht m.b.t. de werkbaarheid van de job.

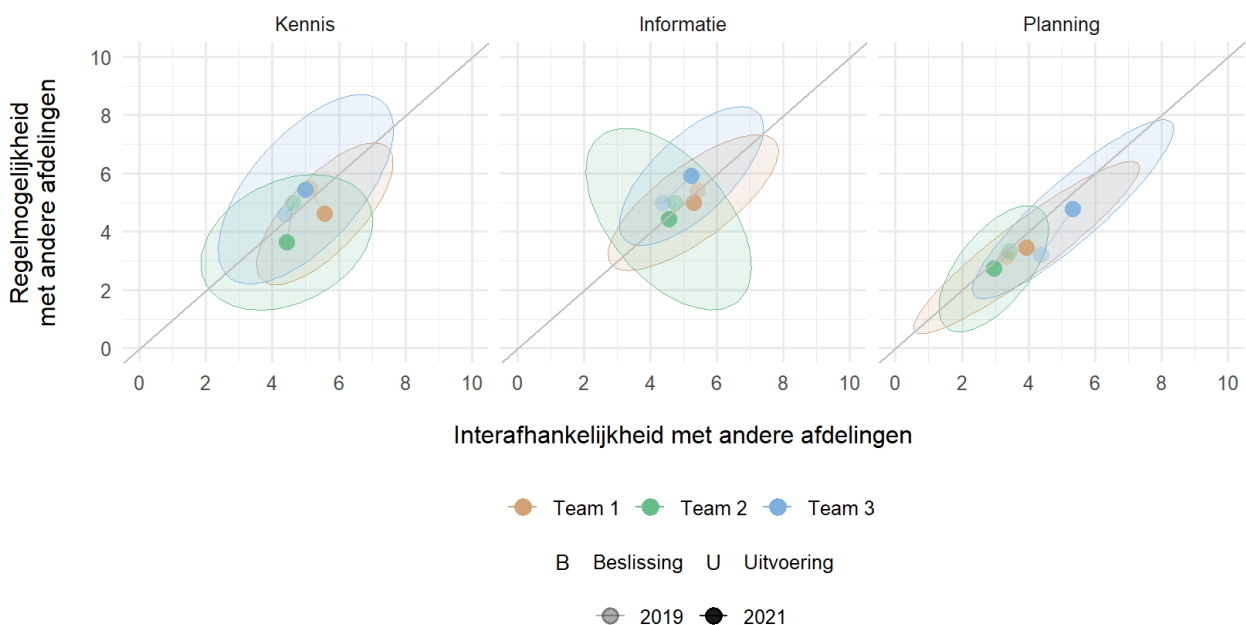
4.4 Samenwerken met andere afdelingen

Variabelen

- **Interafhankelijkheid met andere afdelingen:** de mate waarin de medewerkers afhankelijk zijn van collega's uit andere afdelingen voor kennisontwikkeling, informatievoorziening en de planning van hun werk.
- **Regelmogelijkheid met andere afdelingen:** de mate waarin collega's uit andere afdelingen beschikbaar zijn voor kennisontwikkeling, informatievoorziening en de planning van het werk.

Voor meer details over de achterliggende vragen kan u doorklikken naar deze tabel.

Resultaten



Leeswijzer

- **Assen:** U vindt telkens de mate van interafhankelijkheid op de horizontale as: hoe meer naar rechts een punt zich bevindt, hoe meer de medewerkers afhankelijk zijn andere afdelingen in hun organisatie in dit aspect van het werk. Op de verticale as vindt u de collectieve regelmogelijkheid: hoe hoger het punt zich bevindt, hoe meer er overlegd wordt met andere afdelingen.
- **Bol:** De bol toont het gemiddelde antwoord van alle respondenten in de analysegroep over alle achterliggende vragen van de schaal.
- **Ellips:** De ellips toont een indicatie van de spreiding in de groep; ongeveer de helft van de respondenten valt in de ellips.
- **Kleuren:** De kleuren wijzen op de verschillende groepen die bevroegd zijn.
- **Diagonaal:** De diagonaal toont een evenwichtige verhouding tussen interafhankelijkheid en regelmogelijkheden. Datapunten die onder de diagonaal vallen, vragen om extra aandacht m.b.t. de werkbaarheid van de job.

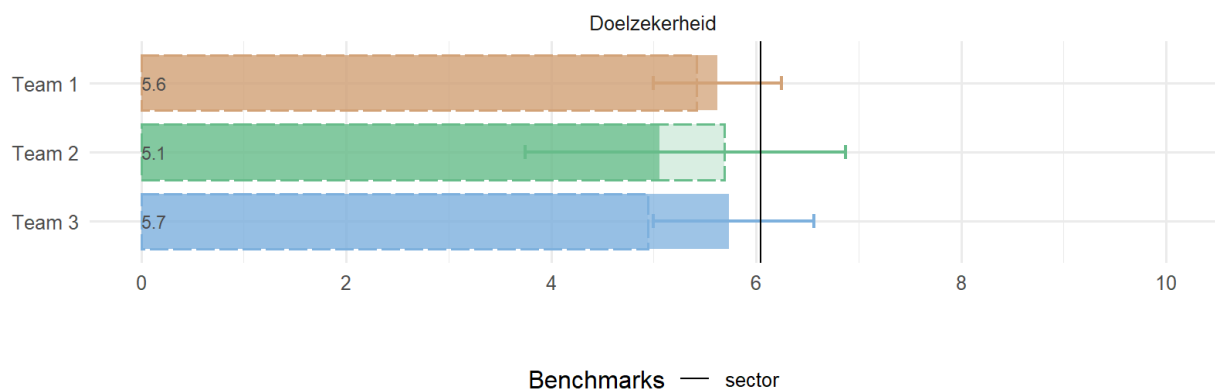
4.5 Duidelijkheid over de doelen in het werk

Variabelen

- **Doelzekerheid:** de mate waarin medewerkers duidelijkheid hebben over de doelen van hun werk en de doelen van de organisatie en de mate waarin hier eensgezindheid over bestaat.

Voor meer details over de achterliggende vragen kan u doorklikken naar deze tabel.

Resultaten



Leeswijzer

- **Gemiddelde:** De lengte van de balk en het cijfer geven het gemiddelde antwoord weer van elke groep over alle achterliggende vragen van de dimensie. We herscalen de antwoorden naar een schaal van 0 tot 10. Voor meer uitleg over de gebruikte antwoordschalen, zie appendix.
- **Spreiding:** Hoe langer het horizontale lijnstuk, hoe groter de spreiding binnen een groep. Het begin van het lijnstuk toont het antwoord van het onderste kwart van de respondenten en het einde toont het antwoord van het bovenste kwart.
- **Benchmark:** De verticale zwarte lijn toont de benchmark van uw sector: Zorg.
- **Nulmeting:** De gekleurde streepjeslijn toont de resultaten van de vorige bevraging.

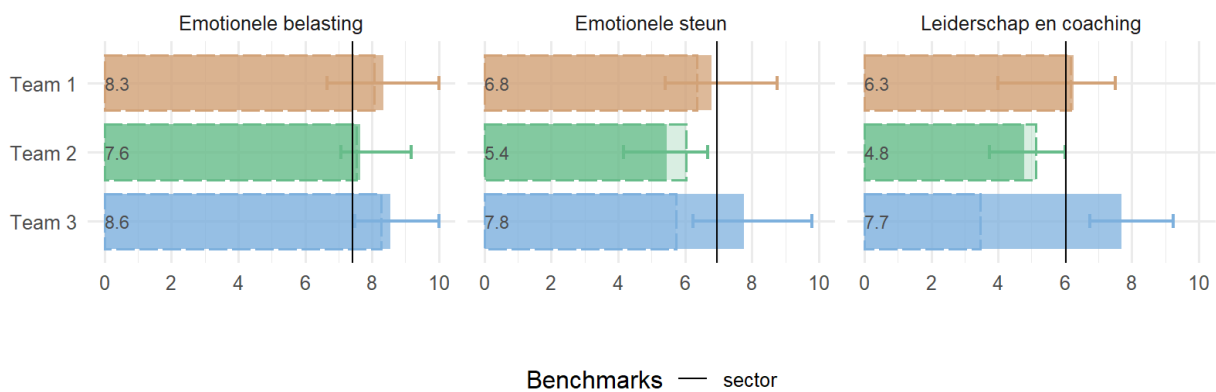
5 Arbeidsrelaties

Variabelen

- **Emotionele belasting:** de mate waarin medewerkers emotioneel belast worden tijdens het werk.
- **Emotionele steun:** de steun die medewerkers krijgen van collega's en leidinggevende.
- **Leiderschap en coaching:** de coaching die medewerkers krijgen van de leidinggevende op vlak van taken, waarden, context, samenwerking en verandering.

Voor meer details over de vragen kan u doorklikken naar deze tabel. De resultaten over ongewenst gedrag vindt u in de aparte bijlage.

Resultaten



Leeswijzer

- **Gemiddelde:** De lengte van de balk en het cijfer geven het gemiddelde antwoord weer van elke groep over alle achterliggende vragen van de dimensie. We herschalen de antwoorden naar een schaal van 0 tot 10. Voor meer uitleg over de gebruikte antwoordschalen, zie appendix.
- **Spreiding:** Hoe langer het horizontale lijnstuk, hoe groter de spreiding binnen een groep. Het begin van het lijnstuk toont het antwoord van het onderste kwart van de respondenten en het einde toont het antwoord van het bovenste kwart.
- **Benchmark:** De verticale zwarte lijn toont de benchmark van uw sector: Zorg.
- **Nulmeting:** De gekleurde streepjeslijn toont de resultaten van de vorige bevraging.

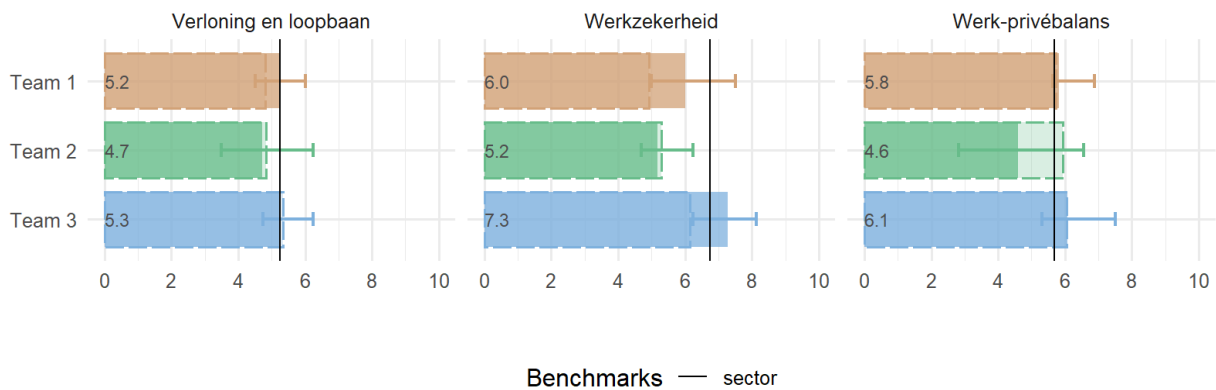
6 Arbeidsvoorwaarden

Variabelen

- **Verloning en loopbaan:** de mate waarin medewerkers tevreden zijn met hun verloning en groeikansen.
- **Werkzekerheid:** de mate waarin medewerkers gerust zijn over het behoud van hun job, hun jobinhoud en hun joblocatie.
- **Work-life balance:** de mate waarin medewerkers in staat zijn om werk en privé goed op elkaar af te stemmen.

Voor meer details over de vragen kan u doorklikken naar deze tabel.

Resultaten



Leeswijzer

- **Gemiddelde:** De lengte van de balk en het cijfer geven het gemiddelde antwoord weer van elke groep over alle achterliggende vragen van de dimensie. We herschalen de antwoorden naar een schaal van 0 tot 10. Voor meer uitleg over de gebruikte antwoordschalen, zie appendix.
- **Spreiding:** Hoe langer het horizontale lijnstuk, hoe groter de spreiding binnen een groep. Het begin van het lijnstuk toont het antwoord van het onderste kwart van de respondenten en het einde toont het antwoord van het bovenste kwart.
- **Benchmark:** De verticale zwarte lijn toont de benchmark van uw sector: Zorg.
- **Nulmeting:** De gekleurde streepjeslijn toont de resultaten van de vorige bevraging.

7 Arbeidsomstandigheden

Resultaten

Hoe vaak had u het afgelopen jaar op uw werk te maken met...



Leeswijzer

- **Groen:** aantal medewerkers die aangaven deze omstandigheden *nooit* mee te maken in het voorbije jaar.
- **Geel:** aantal medewerkers die aangaven deze omstandigheden *een of enkele keren* mee te maken in het voorbije jaar.
- **Oranje:** aantal medewerkers die aangaven deze omstandigheden *elke week* mee te maken in het voorbije jaar.
- **Rood:** aantal medewerkers die aangaven deze omstandigheden *heel de dag lang* mee te maken in het voorbije jaar.