



BibliotheekWerk

WERKSTRESS METEN

Informatie verzamelen

Als niet bekend is of er in uw organisatie sprake is van werkstress of wat de oorzaken zijn van eventuele werkstress, dan kan het helpen om de werkstress eerst verder in kaart te brengen. Het is belangrijk om eerst meer zicht te krijgen op het probleem en te kijken of er al informatie over dit onderwerp beschikbaar is. Bronnen van informatie zijn bijvoorbeeld:

- de uitkomsten van een Preventief Medisch Onderzoek (PMO) of Periodiek Arbeids- en Gezondheidskundig Onderzoek (PAGO)
- de uitkomsten van een RI&E
- de uitkomsten van een werkbelevingsonderzoek
- beschikbare kengetallen uit het personeelsinformatiesysteem, zoals bijvoorbeeld verloopcijfers, ziekteverzuimcijfers
- klachten van klanten of van andere afdelingen
- werkaanbod en werkachterstanden
- de sfeer en cultuur op de afdeling

Meetmethoden

Werkdruk kan worden gemeten met behulp van vragenlijsten, interviews, observaties (zoals bijvoorbeeld een werkplekonderzoek) of door middel van fysiologische en hormonale metingen. Sommige onderzoeksmethoden kunnen worden gecombineerd, zoals bijvoorbeeld verdiepende interviews op basis van de uitkomsten van een vragenlijstonderzoek. Vragenlijsten zijn een subjectieve, maar wel belangrijke, bron van informatie, omdat het hier gaat om de beleving van medewerkers.

Eenvoudig meetinstrument voor de medewerker

Zoals hierboven aangegeven kan met behulp van verschillende soorten meetinstrumenten meer informatie worden verkregen over (de oorzaken van) werkstress. Hieronder is een eenvoudig meetinstrument voor de medewerker opgenomen..

1. Relatie met collega's en leidinggevende

- | | |
|--|-------------|
| a. Zijn uw collega's bereid u hulp te bieden als u daarom vraagt? | ja/soms/nee |
| b. Is uw leidinggevende bereid u hulp te bieden als u daarom vraagt? | ja/soms/nee |
| c. Is de sfeer tussen u en uw collega's prettig? | ja/soms/nee |
| d. Is de sfeer tussen u en uw leidinggevende prettig? | ja/soms/nee |
| e. Kunt u bij problemen op uw collega's rekenen? | ja/soms/nee |
| f. Kunt u bij problemen op uw leidinggevende rekenen? | ja/soms/nee |

2. Waardering leidinggevende en inspraak

- a. Waardeert uw leidinggevende u? ja/soms/nee
- b. Kunt u invloed uitoefenen op beslissingen van uw leidinggevende ja/soms/nee

3. Regelmogelijkheden en zelfstandigheid

- a. Heeft u voldoende vrijheid bij uitvoering van uw werkzaamheden ja/soms/nee
- b. Kunt u eventuele problemen bij de taken zelf oplossen? ja/soms/nee
- c. Kunt u bepalen wanneer deelwerkzaamheden gereed moeten zijn? ja/soms/nee

4. Werkdruk

- a. Wordt het werk u te veel? ja/soms/nee
- b. Heeft u te weinig werk? ja/soms/nee
- c. Werkt u onder tijdsdruk? ja/soms/nee
- d. Vormt de hoeveelheid werk voor u een uitdaging? ja/soms/nee

5. Afwisseling

- a. Is uw werk afwisselend? ja/soms/nee
- b. Kunt u voor het werk uw eigen inbreng gebruiken? ja/soms/nee
- c. Is voor het werk steeds dezelfde inbreng vereist? ja/soms/nee

6. Loopbaanplanning en leermogelijkheden

- | | |
|--|-------------|
| a. Kunt u voldoende opleidingen volgen? | ja/soms/nee |
| b. Is er voor u een mogelijkheid tot promotie in uw organisatie? | ja/soms/nee |
| c. Kunt u zich voldoende ontwikkelen in uw werk? | ja/soms/nee |
| d. Leert u nog steeds nieuwe dingen in uw werk? | ja/soms/nee |

7. Informatie over (verandering in) de werktaken

- | | |
|---|-------------|
| a. Heeft u duidelijke taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden? | ja/soms/nee |
| b. Weet u precies wat er van u verwacht wordt in het werk? | ja/soms/nee |
| c. Worden nieuwe medewerkers goed ingewerkt? | ja/soms/nee |
| d. Wordt u voldoende geïnformeerd over verandering in taken? | ja/soms/nee |

8. Feedback

- | | |
|---|-------------|
| a. Geeft uw leidinggevende u voldoende informatie over hoe goed u het werk doet ? | ja/soms/nee |
| b. Geven uw collega's u voldoende informatie over hoe goed u het werk doet? | ja/soms/nee |
| c. Geeft het werk u voldoende informatie over hoe goed u het werk doet? | ja/soms/nee |

9. Storingen

- | | |
|--|-------------|
| a. Wordt u tijdens het werk gestoord door collega's of telefoon? | ja/soms/nee |
| b. Kunt u het werk ongestoord achter elkaar afmaken? | ja/soms/nee |

10. Samenwerking

- | | |
|--|-------------|
| a. Kunt u goed met collega's van andere afdelingen samenwerken? | ja/soms/nee |
| b. Moet u vaak wachten op informatie of deelwerkzaamheden van collega's? | ja/soms/nee |
| c. Kunt u goed met uw collega's samenwerken? | ja/soms/nee |

11. Veranderingsvermogen/veranderingsbereidheid

- | | |
|--|-------------|
| a. Is de noodzaak van veranderen in uw functie of in de organisatie goed gecommuniceerd? | ja/soms/nee |
| b. Staat u achter de voorgestelde veranderingen? | ja/soms/nee |
| c. Bent u bereid collega's die niet willen veranderen daarop aan te spreken? | ja/soms/nee |

12. Strategie en beleid

- | | |
|--|-------------|
| a. Zijn de strategie en het beleid duidelijk gecommuniceerd? | ja/soms/nee |
| b. Staat u achter de strategie en het beleid? | ja/soms/nee |
| c. Draagt u het beleid uit naar collega's en klanten? | ja/soms/nee |

Score

Tel de nee- en soms-antwoorden bij de vragen: 1, 2, 3, 4d, 5a en b, 6, 7, 8, 9b, 10a en c, 11 en 12.
(nee: 2 punten, soms: 1 punt)

Tel daarbij op alle ja - antwoorden bij de vragen: 4a, 4b, 4c, 5c, 9a en 10b.

(ja: 2 punten, soms: 1 punt)

Deel de totaalscore door 80 en u krijgt een percentage tussen de 0 en 100%.

Dit percentage is een indicatieve score voor de mate van stress en energie:

Score: 0% - 15 %: goede score, weinig kans op stress, veel energiemogelijkheden

Score: 15% - 30 %: redelijke score, beperkte kans op stress, energiemogelijkheden

Score: 30% - 50%: risicoscore, reële kans op stress, beperkte energiemogelijkheden (*)

Score > 50%: hoog - risicoscore, grote kans op stress, weinig energiemogelijkheden (*)

(*) ingrijpen op knelpunten is noodzakelijk

Bron: Arbocatalogus Particuliere Beveiliging

Andere methoden om werkdruk in de organisatie te meten zijn bijvoorbeeld:

1. VBBA vragenlijst: De VBBA wordt veel gebruikt door Arbodiensten. Deze meet, naast werkdruk, een groot aantal andere onderwerpen die relevant zijn voor de werkbeleving, zoals agressie en geweld, seksuele intimidatie en ongewenst gedrag. Het onderzoek kan worden aangevraagd bij SKB: <https://skb.nl/nl.html>
2. NEA: De NEA bevat zowel werkdrukmodules als modules waarmee je agressie, geweld, seksuele intimidatie en ongewenst gedrag kunt meten. De NEA wordt gebruikt voor grootschalig onderzoek, maar delen van de vragenlijst kan je ook inzetten om op groeps- of afdelingsniveau PSA te onderzoeken. Informatie over de NEA is verkrijgbaar bij TNO.

