

SENSOR rapport

Resultaten van de sensor binnen de
sector podiumkunsten en muziek

30/01/2017

Sylvie De Meyer

Attentia NV

Sluisweg 1

9000 Gent

info@attentia.be
www.attentia.be

attentia

Inhoudsopgave

1. Inleiding	2
1.1 Wie is Attentia?	2
1.2 Wie is het Sociaal Fonds voor Podiumkunsten?	4
1.3 Het SENSOR traject	5
1.3.1 De SENSOR vragenlijst	5
1.3.2 Ontwikkelen van een actieplan	6
2. Theoretisch model	7
3. Verloop project	8
3.1 Wetgeving	8
3.2 Aanpak	8
3.3 Actieplan	8
4. Statistische analyses	9
5. Resultaten	10
5.1 Participatiegraad en timing	10
5.2 Scores werkaspecten en welzijnsindicatoren	11
5.2.1 Welzijnsindicatoren	11
5.2.3 Werkaspecten	12
5.3 Externe benchmark	14
5.3.1 Algemeen	14
5.3.2 Vaste medewerkers	15
5.3.3 Flex medewerkers	16
5.4 Interne vergelijkingen	17
5.4.1 Leeftijd	17
5.4.2 Geslacht	17
5.4.3 Sectoranciënniteit	17
5.4.4 Leidinggevende functie	17
5.4.5 Contracttype	18
5.4.6 Functiefamilies	18
5.4.7 Avondwerk/weekendwerk	18
5.4.8 Contract	18
5.4.9 Gezinssituatie	19
5.4.10 Werkuren	19
5.4.11 Bedrijfsgrootte	19
5.4.12 Tewerkstelling	20
5.4.13 Type bedrijf	20
5.5 Regressieanalyse	21
5.6 Prioriteiten	23
5.6.1 Prioriteiten Engagement	24
5.6.2 Prioriteiten Plezier in het werk	26
5.6.3 Prioriteiten Herstelnood	29
6. Conclusie	30
7. Vervolgtraject: opstellen actieplan	31
8. Bijlagen	
8.1 Theoretisch model: toelichting bij de werkaspecten	
8.2 Vragenlijst	

1. Inleiding

1.1 Wie is Attentia?

Attentia in een notendop

Attentia is een Belgische HR-dienstengroep die grote en kleine bedrijven professioneel ondersteunt in hun ontwikkeling. Gedreven door onze jarenlange expertise bieden we een brede waaier aan van HR-producten en diensten, **met focus op Reward** (van personeelsbeheer tot strategisch loonbeleid) en **Care** (van preventie & bescherming tot Corporate Vitality). Attentia telt verspreid over heel het land 40 kantoren met ruim 750 medewerkers.

We staan dicht bij de klant, we spreken uw taal en we zijn meer dan een leverancier van wettelijk verplichte diensten. We luisteren aandachtig naar de specifieke behoeften van elke klant en we bieden flexibele oplossingen aan. De klanten waarderen onze **persoonlijke aanpak**: in 2014 lag de algemene klantentevredenheid op meer dan 90 procent.



We zijn een **financieel gezond bedrijf** met een groeiende omzet van 80 miljoen euro per jaar. Onze strategische focus werd zowel in 2013, 2014 als in 2015 bekroond met de prestigieuze HR Excellence Award.

Attentia heeft sinds jaren honderden grote klanten in allerlei sectoren: Electrabel, Carrefour, ING, AXA, Manpower, Coca-Cola, Volvo... in gans België. We hebben veel grote klanten, maar ook werken we voor duizenden kleinere klanten, die veelal door onze lokale kantoren geserved worden.

Attentia Totaal-aanpak

Wij geloven erin dat onze totaalaanpak van enerzijds Reward- en anderzijds Care-oplossingen zorgen voor duurzaam engagement van uw medewerkers. **En duurzaam employee engagement, leidt tot meer rentabiliteit.**



Op vlak van **Reward** hebben we verschillende succesvolle trajecten geïmplementeerd in verschillende sectoren zoals een uitgebreid cafetariaplan bij ING Belgium. Onze projecten zijn zeer divers: dat kan gaan van basic cafetariaplannen en loonberekeningen voor het ganse personeel, ondersteund door flexibele software-tools zoals bijvoorbeeld een futureproof Talent Managementtool, tot strategische verloningsprojecten voor kaderleden. Met succesvol bedoelen we dat de medewerkers van de klant zeer tevreden zijn met de oplossing, maar

vooral dat de klant een serieuze kostenbesparing kan realiseren met onze oplossing.

Op vlak van **Care** hebben we natuurlijk ons wettelijk aanbod (Medische onderzoeken en Risicobeheersing), en zijn we een pertinente adviesverstrekker die voor u de actualiteit volgt en up to date opleidingen verzorgt. Daarnaast ligt de focus op Corporate Vitality: **een gestructureerde aanpak** met impact op drie menselijke pijlers die zorgen voor resultaat op lange termijn: engagement, welzijn en de duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

De uitdagingen binnen de bedrijven van onze klanten vandaag zijn legio: veilig en verantwoord langer werken, langdurig absentisme bij cruciale populaties, minder efficiëntie en minder tijd voor voorbereiding, burn-out, lager aanpassingsvermogen van de medewerkers en teams, lagere verantwoordelijkheidszin bij medewerkers voor hun welzijn en motivatie, snelle veranderingen in de organisatiestructuur, mobiliteitsprobleem, ... Hoe houden we onze mensen en onze organisatie gemotiveerd en gezond in de brede betekenis van het woord?

Een onderdeel van een Corporate Vitality-beleid is deze **SENSOR**: een tool waarmee we de impact van werkgebonden stress- en motivatiebronnen op medewerkers meten en de opportuniteiten en sterke punten naar boven brengen. Vervolgens stimuleren we zaken als intrapreneurship, innovatie en creativiteit van de medewerkers. Behalve intake-gesprekken, biedt dit programma ook statistische analyse, kwalitatief onderzoek en een concreet actieplan.



Een actief vitaliteitsbeleid in functie van duurzaam werk is positief voor de werknemer én voor de werkgever. Wij helpen u een beleid en een actieplan op te zetten met continuïteit en blijvende impact.

1.2 Wie is het Sociaal Fonds voor Podiumkunsten?

Het Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten is het Fonds voor Bestaanszekerheid van het Vermakelijkheidsbedrijf (PC 304), meer bepaald van de Vlaamse Gemeenschap. Zij zijn actief op twee domeinen, namelijk opleiding en tewerkstelling, met een bijzondere aandacht voor risicogroepen. Die laatste zijn alle groepen die drempels ondervinden om te werken in de sector, maar evengoed werknemers in de sector van wie de tewerkstelling bedreigd zou kunnen zijn. Om hun positie te versterken, gebruikt het Sociaal Fonds voor Podiumkunsten financiële stimuli in de vorm van opleidings- en tewerkstellingspremies.

In het kader van het sectorconvenant met de Vlaamse Minister van Werk werken ze daarnaast rond drie overkoepelende thema's:

- het stimuleren van competentiebeleid in de sector, waaronder leven lang leren
- de afstemming tussen het onderwijs en de (artistieke) arbeidsmarkt
- het stimuleren van evenredige arbeidsdeelname in de sector.

Tot slot richten zij het aanvullend sectoraal pensioen in en zijn zij uitvoerder van het VIA akkoord voor de kunsten.

1.3 Het SENSOR traject

Attentia kiest ervoor om een werkbelevingsonderzoek te kaderen binnen het **positieve interventieraam** van **engagementsbevordering**.

Het lijkt gemakkelijker om engagement te bevorderen dan om burn-out tegen te gaan, zo blijkt ook uit wetenschappelijk onderzoek. Leiter & Maslach stelden vast dat er duidelijke voordelen kleven aan het gebruik van het positieve interventieraam van engagement:

1. Verhoogde motivatie van de medewerkers. Mensen zijn veelal enthousiaster over het verbeteren van hun werkomstandigheden dan over het oplossen van werk-gerelateerde problemen.
2. Beter imago voor de organisatie. Een organisatie die zich richt op het bevlogen maken van zijn medewerkers zou wel eens een beter imago kunnen verwerven dan een organisatie die worstelt met burn-out.
3. Omdat het draagvlak groter is, is het veranderingsproces binnen de organisatie minder riskant en heeft het dus meer slaagkans.

1.3.1 De SENSOR vragenlijst

De SENSOR vragenlijst bestaat uit twee delen:

1. De **SIMPH**¹ is een wetenschappelijk gevalideerde vragenlijst met referentiebestand. Een aantal stress- en motivatiebronnen worden gemeten en een inventarisatie van de belangrijkste risicofactoren wordt gemaakt.
2. **UWES**²: door het toevoegen van de module engagement, kent u behalve de stressbronnen (die negatieve stressreacties zoals vermoeidheid veroorzaken) ook de motivatiebronnen die het engagement van uw medewerkers bevorderen. De UWES meet vitaliteit, toewijding en absorptie:
 - Iemand die hoog scoort op vitaliteit, geeft aan in de regel over veel energie, kracht en werklust te beschikken.
 - Iemand die hoog scoort op toewijding, identificeert zich in de regel sterk met zijn of haar werk doordat dit als zinvol, nuttig, uitdagend en inspirerend wordt ervaren.
 - Iemand die hoog scoort op absorptie, verliest zich vaak op een prettige wijze in zijn of haar werk.

De SENSOR vragenlijst voldoet aan de wettelijke vereisten van een risicoanalyse psychosociale belasting. Conform het KB van 10 april 2014 (in voege vanaf 1 september 2014) dient men op zoek te gaan naar psychosociale risico's binnen de onderneming die verband houden met volgende categorieën: arbeidsinhoud, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, arbeidsrelaties, arbeidsorganisatie en contact met derden (indien van toepassing).

¹ Short Inventory for Monitoring Psychosocial Hazards, ontwikkeld door Monstarecon

² Utrechtse Work Engagement Scale, ontwikkeld door Schaufeli en Bakker

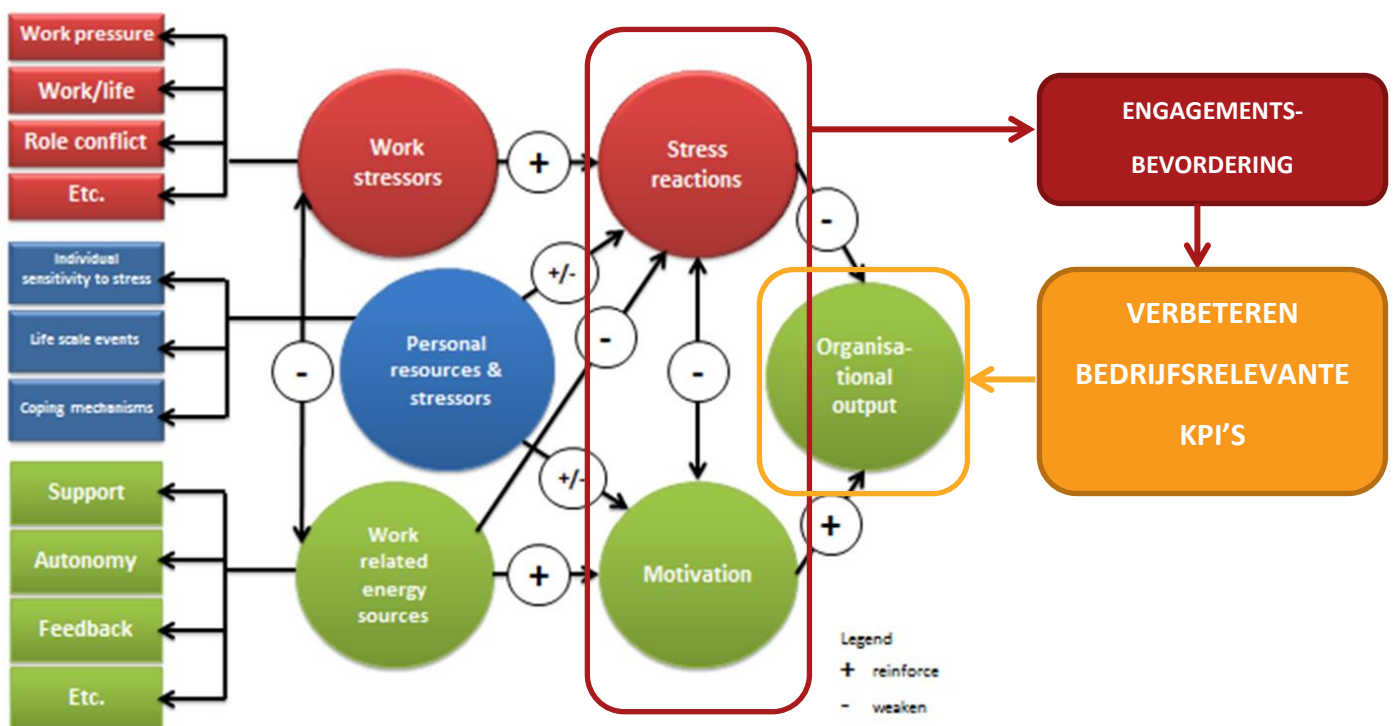
1.3.2 Ontwikkelen van een actieplan

Naast het uitvoeren van de risicoanalyse psychosociale aspecten dient een werkgever ook preventieve maatregelen te treffen op basis van deze analyse. De risicoanalyse (meting) is immers maar de eerste stap, het uiteindelijke doel is het opstellen van een actieplan ter bevordering van het welzijn op het werk.

Dit actieplan is erop gericht het engagement van de medewerkers te bevorderen:

- enerzijds door de stressbronnen en de daaruit voortkomende stressreacties aan te pakken,
- anderzijds door de motivatiebronnen in de organisatie te bevorderen.

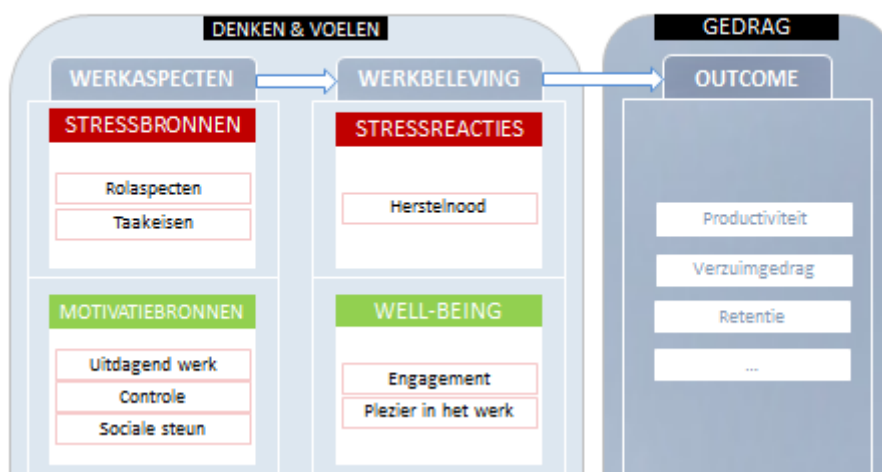
Deze gebalanceerde aanpak is de beste garantie om het engagement binnen uw organisatie optimaal te stimuleren. Het bevorderen van het engagement in uw bedrijf zal een duidelijke positieve impact hebben op de prestatie binnen uw bedrijf.



2. Theoretisch model³

De SENSOR meting is gestoeld op een theoretisch model. De manier waarop men zijn werk beleeft (denken en voelen) zal een impact hebben op zijn/haar gedrag (productiviteit, klantgerichtheid, gezondheid,...).

Het theoretische SENSOR-model



De bevraging peilt naar een aantal **werkaspecten**⁴. De respondent evalueert voor zichzelf in welke mate dit aspect voor hem/haar van toepassing is. De lijst met werkaspecten bestaat ten eerste uit een aantal theoretische **stressbronnen**, met name de rolaspecten en de taakeisen. De lijst met werkaspecten bestaat ten tweede uit een aantal theoretische motivatiebronnen. Het SENSOR model belicht drie essentiële **motivatiebronnen**: uitdagend werk, controle en sociale steun.

Naast de werkaspecten wordt ook de **werkbeleving** in kaart gebracht aan de hand van drie **welzijnsindicatoren**. Ten eerste meten we een negatieve welzijnsindicator, met name de herstelnoed. Herstelnoed betekent dat men zich vermoeid voelt door het werk en dat men nood heeft aan rust. Het is belangrijk dat deze rust er komt. Er is een duidelijk verband tussen herstelnoed en verzuimgedrag:

- Presenteïsme (men is aanwezig of *present*, maar de vermoeidheid hindert de concentratie waardoor men niet optimaal presteert)
- Wanneer geest en lichaam niet voldoende kunnen recupereren, loopt men het risico ziek te worden en uit te vallen (absenteïsme).

Met het meten van de herstelnoed in uw organisatie, gebeurt een vroege detectie van burn-out. De herstelnoed is namelijk de fase die voorafgaat aan de totale uitputting die burn-out kenmerkt.

Daarnaast meten we ook positieve vormen van werkbeleving, met name:

- Engagement: we vragen naar de ervaren mentale en fysieke fitheid, de mate van emotionele betrokkenheid bij het werk en de mate waarin men met plezier opgaat in zijn werk.
- Plezier in het werk: dit verwijst naar de intrinsieke motivatie van uw medewerkers. Komen ze werken omdat ze moeten werken of zijn er ook andere drijfveren?

³ Gebaseerd op het Werkstressoren en Energiebronnen (WEB)-model, ontwikkeld door Eva Demerouti, Arnold Bakker en Wilmar Schaufeli.

⁴ Een gedetailleerde beschrijving van de werkaspecten vindt u in bijlage

3. Verloop project

3.1 Wetgeving

Sinds de wetgeving rond psychosociale risico's van 1 september 2014, zijn alle organisaties in de sector podiumkunsten en muziek verplicht een analyse op te maken van de risico's voor de gezondheid en het algemeen welzijn van hun werknemers.

Om organisaties hierbij te helpen, lanceerde het Sociaal Fonds voor Podiumkunsten in november 2016 een bevraging van de werkbeleving in en op maat van de sector, in regel met de wetgeving. Naast de risicofactoren worden ook de energiebronnen in kaart gebracht.

3.2 Aanpak

Voor dit project werkt het Sociaal Fonds voor Podiumkunsten samen met de externe partner, Attentia. Een werkgroep, met vertegenwoordigers van werkgevers en vakbonden, gaf waardevolle input om het opzet aan te passen op maat van de sector.

Alle gesubsidieerde organisaties uit de podiumkunsten- en muzieksector werden gevraagd om deel te nemen. Zowel vaste medewerkers en leidinggevenden als 'flexwerkers' werden bij de bevraging betrokken. De enquête gebeurde aan de hand van een online vragenlijst die naar elke deelnemer apart werd gemaïld.

Het volledige opzet en het rapport op sectorniveau worden kosteloos aangeboden vanuit het Sociaal Fonds, met steun van de Vlaamse Overheid. Organisaties waar minimum 10 deelnemers de vragenlijst invulden, konden bovendien ook een eigen rapport aanvragen.

3.3 Actieplan

Het Sociaal Fonds zal de globale resultaten gebruiken om de situatie in de sector beter in kaart te brengen, om van daaruit onze dienstverlening beter in te zetten en waar nodig uit te breiden.

De resultaten vormen voor organisaties de basis voor een eigen actieplan, om te werken aan wat minder goed loopt, én optimaal in te zetten op de sterk punten. Het is immers het verminderen van de risico's enerzijds, en het behouden van de veerkracht van mensen anderzijds die de gezondheid en het algemeen welzijn positief kunnen beïnvloeden. Deze tandem is cruciaal in de preventie van onder andere diverse stressgerelateerde problemen.

Kleine organisaties (< 10 medewerkers) kunnen vertrekken van het sectorverslag om hiermee verder aan de slag te gaan. Wie kiest voor een eigen rapport krijgt ook een zicht op de organisatiespecifieke risico's en de energiebronnen, en kan bovendien zijn resultaten vergelijken met die van de sector, en van de Belgische arbeidsmarkt.

4. Statistische analyses

In het geautomatiseerde Tableau®-rapport vindt u uitgebreide informatie over de resultaten van de sector podiumkunsten en muziek.

U kunt zelf aan de hand van de filters specifieke criteria/groepen selecteren. Onderstaande analyses kunt u gedetailleerd in het Tableau®-rapport terugvinden:

1. Participatiegraad
2. Scores werkaspecten en welzijnsindicatoren
3. Externe benchmark
4. Interne vergelijkingen
5. Overzicht groepsscores
6. Verklaring van welzijn (regressie)
7. Prioriteitengrafiek

In voorliggend rapport worden de belangrijkste resultaten op een rijtje gezet:

1. Participatiegraad
2. Scores werkaspecten en welzijnsindicatoren
3. Externe benchmark
4. Interne vergelijkingen
5. Prioriteitengrafiek

In bijlage vindt u een bijkomende toelichting bij het theoretisch model en de inhoud van de vragenlijst.

Om het Tableau®-rapport te kunnen openen, dient u de juiste software te installeren. Via onderstaande link kunt u de correcte (gratis) software downloaden (Tableau® reader **32 bit**):

<http://www.tableau.com/products/reader>

5. Resultaten

5.1 Participatiegraad en timing⁵

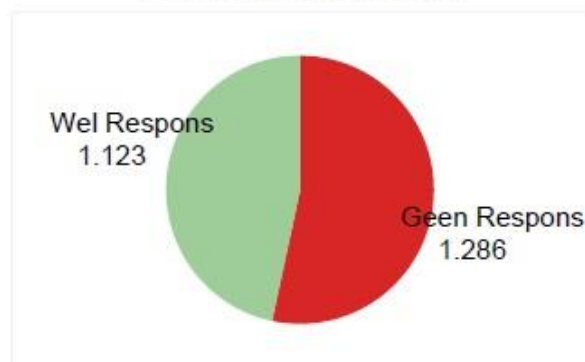
De SENSOR werd binnen de sector podiumkunsten en muziek afgenomen in de november 2016. 95 bedrijven schreven zich in om deel te nemen aan de SENSOR. 2409 medewerkers ontvingen de vragenlijst via een uitnodiging per mail. De mail werd verstuurd op 14/11 en stond open tem 06/12, met herinneringen op 22/11 en 29/11. 1123 vragenlijsten werden effectief ingevuld. De participatiegraad bedraagt 46,6%, dit is een goed resultaat voor een sectorbevraging. Statistisch wordt gestreefd naar een deelname van minstens 33%.

U vindt een gedetailleerde participatiegraad en de inhoud van de SENSOR in bijlage.

Overzicht deelnemers

Verstuurde Enquêtes	2,409
Papier	0
Elektronisch	2,409

Participatiegraad



⁵ Zie dashboards 1a en 1b in Tableau® voor meer details.

5.2 Scores werkaspecten en welzijnsindicatoren⁶

5.2.1 Welzijnsindicatoren

De positieve welzijnsindicatoren scoren zeer goed binnen de sector podiumkunsten en muziek: 90,96% voelt zich geëngageerd in het werk en 91,01% ervaart plezier in het werk (dit is een maat voor de intrinsieke motivatie).

Daartegenover ervaart 47,28% van de medewerkers herstelnood (dit is een maat voor de mate van mentale vermoeidheid door het werk). Iets meer dan de helft van deze groep (26,6%) geeft aan *altijd* herstelnood te ervaren. Dit is de zogenaamde acuut problematische groep. Blijft bij deze groep het herstel uit, dan bestaat de kans (binnen een termijn van ongeveer 6 maanden) op uitval wegens ziekte.

Vergelijken we de welzijnsscores met de referentiegroep (Belgische arbeidsmarkt), dan merken we op dat de scores voor de positieve welzijnsindicatoren (engagement en plezier) binnen de sector podiumkunsten en muziek gunstiger zijn dan in de referentiegroep. Voor plezier in het werk is de score zelfs significant gunstiger. Voor de negatieve welzijnsindicator herstelnood, stellen we vast dat de score binnen de sector podiumkunsten en muziek lichtjes ongunstiger scoort dan in de referentiegroep.

Welzijnsscores

Engagement	90,96%	9,04%
Plezier in het werk	91,01%	8,99%
Herstelnood	52,72%	47,28%

⁶ Voor meer details verwijzen we naar dashboard 2.

5.2.3 Werkaspecten

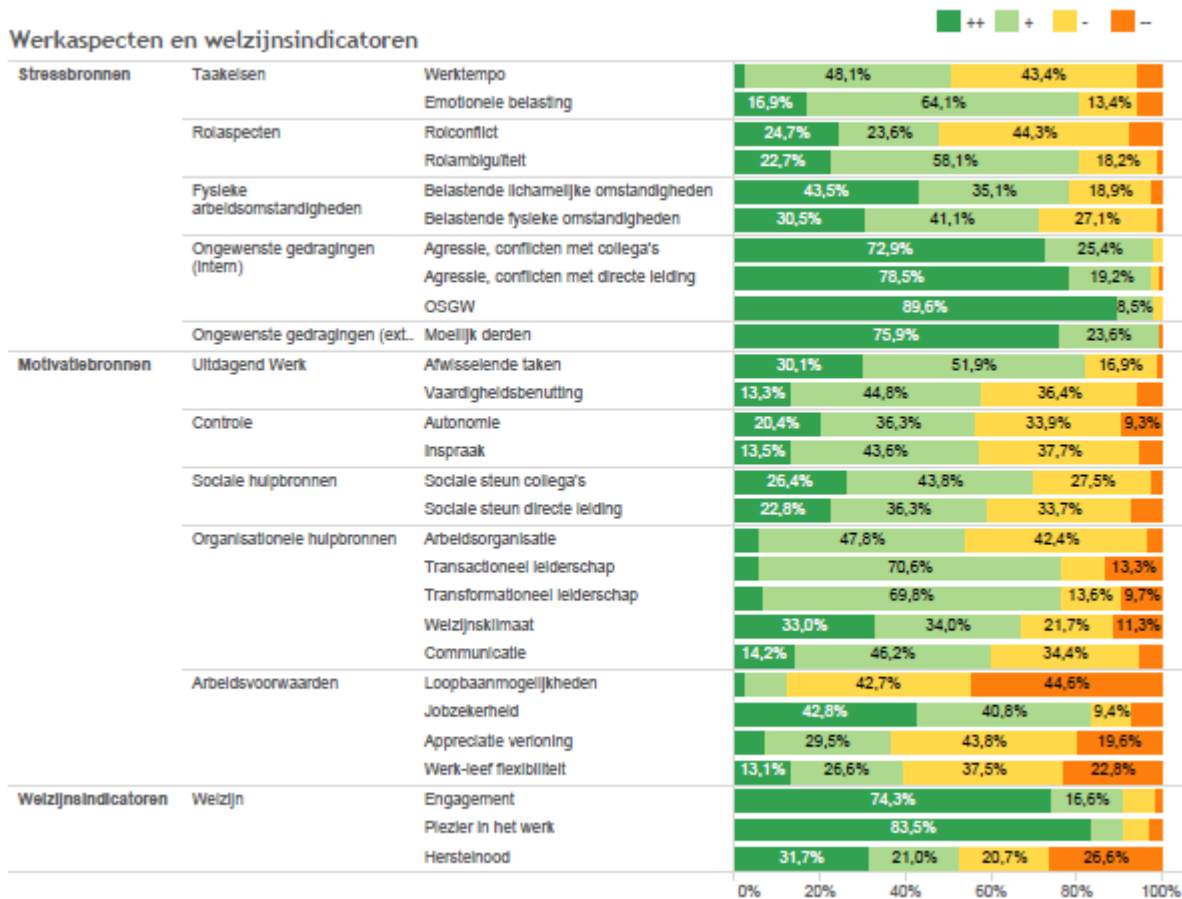
De belangrijkste **stressbron**⁷ waaraan de medewerkers binnen de sector podiumkunsten en muziek zich **blootgesteld** voelen, zijn:

- Rolconflict: 44,3% ervaart vaak rolconflicten in de job, 7% altijd

Daarnaast ervaart ongeveer de helft (net geen 50%) van de werknemers een belasting mbt werktempo: 43,4% ervaart dit vaak als belastend, 6% altijd.

De belangrijkste **motivatiebronnen**⁸ waarvoor de medewerkers binnen de sector podiumkunsten en muziek een **gemis** aangeven, zijn:

- Loopbaanmogelijkheden: 42,7% ervaart vaak een gebrek aan mogelijkheden, 44,6% altijd
- Appreciatie verloning: 43,8% ervaart vaak een gebrek aan appreciatie mbt verloning, 19,6% altijd
- Werk-leef flexibiliteit: 37,5% ervaart vaak een disbalans, 22,8% altijd



⁷ Indien 1 werknemer op 2 of meer ($\geq 50\%$) aangeeft hier vaak of altijd een belasting te ervaren

⁸ Indien 1 werknemer op 2 of meer ($\geq 50\%$) aangeeft hier vaak of altijd een gemis te ervaren

Wanneer we kijken naar de werkaspecten die als **positief**⁹ ervaren worden binnen de sector podiumkunsten en muziek, zien we voor de **stressbronnen** de volgende zaken:

- 99,5% van de respondenten ervaart weinig of geen problemen met derden
- Rolambigüiteit zorgt voor weinig of geen problemen bij 80,8% van de werknemers
- 81% van de respondenten ervaart weinig of geen problemen met emotionele belasting op het werk
- 78,6% geeft aan weinig of geen belastende lichamelijke omstandigheden te ervaren
- 71,6% geeft aan weinig of geen belastende fysieke omstandigheden te ervaren

Bij de **motivatiebronnen** zien we volgende elementen naar voor komen als meest **positief**:

- Werknemers ervaren weinig tot geen jobonzekerheid (83,6% is jobzeker)
- 82% geeft aan voldoende afwisseling in de taken te hebben
- Men ervaart een goede leiderschapsstijl:
 - 76,8% ervaart voldoende transformationeel leiderschap
 - 76,6% ervaart voldoende transactioneel leiderschap
- 70,2% van de respondenten geeft aan voldoende sociale steun te krijgen van collega's
- 67% geeft aan een positief welzijnsklimaat te ervaren binnen hun organisatie

Ongewenst gedrag op het werk werd niet opgenomen in bovenstaande beschrijving. De interpretatie van de scores ligt immers anders bij dit thema. Voor ongewenst gedrag op het werk geldt namelijk een nultolerantie.

- Men rapporteert weinig of geen agressie of conflicten met collega's. 1,7% rapporteert wel agressie of conflicten met collega's, dit zijn ongeveer 19 werknemers op 1123 respondenten.
- Men rapporteert weinig of geen agressie en conflicten met hiërarchie. 2,3% rapporteert wel agressie of conflicten met hiërarchie, dit zijn ongeveer 26 werknemers op 1123 respondenten.
- 98% van de respondenten ervaart weinig of geen problemen m.b.t. ongewenst seksueel gedrag op het werk. Dit wil zeggen dat 2% van de werknemers aangeeft wel frequent geconfronteerd te worden met ongewenst seksueel gedrag, dit zijn ongeveer 22 werknemers op 1123 respondenten.

⁹ Indien 2 werknemer op 3 of meer (≥ 67%) aangeeft dit aspect als positief te ervaren

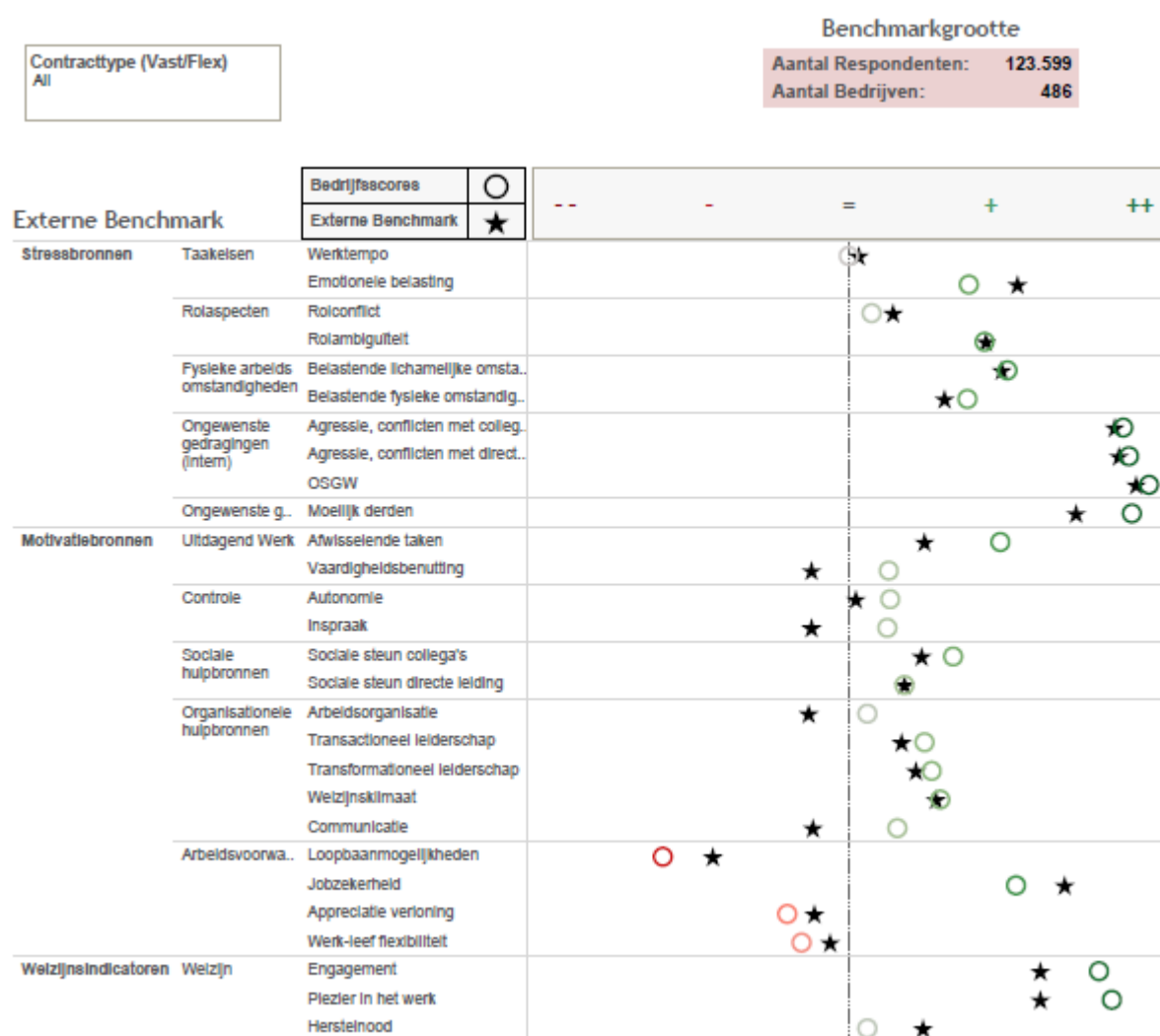
5.3 Externe benchmark

5.3.1 Algemeen

De referentiegroep 'Belgische arbeidsmarkt' telt momenteel 123.599 ingevulde vragenlijsten, verspreid over 486 bedrijven¹⁰.

De sector podiumkunsten en muziek scoort doorgaans vergelijkbaar of lichtjes gunstiger dan de referentiegroep. Voor sommige aspecten scoort de sector podiumkunsten en muziek **significant gunstiger**¹¹ dan de referentiegroep:

- Afwisseling
- Vaardigheidsbenutting
- Inspraak
- Communicatie
- De welzijnsindicator plezier in het werk



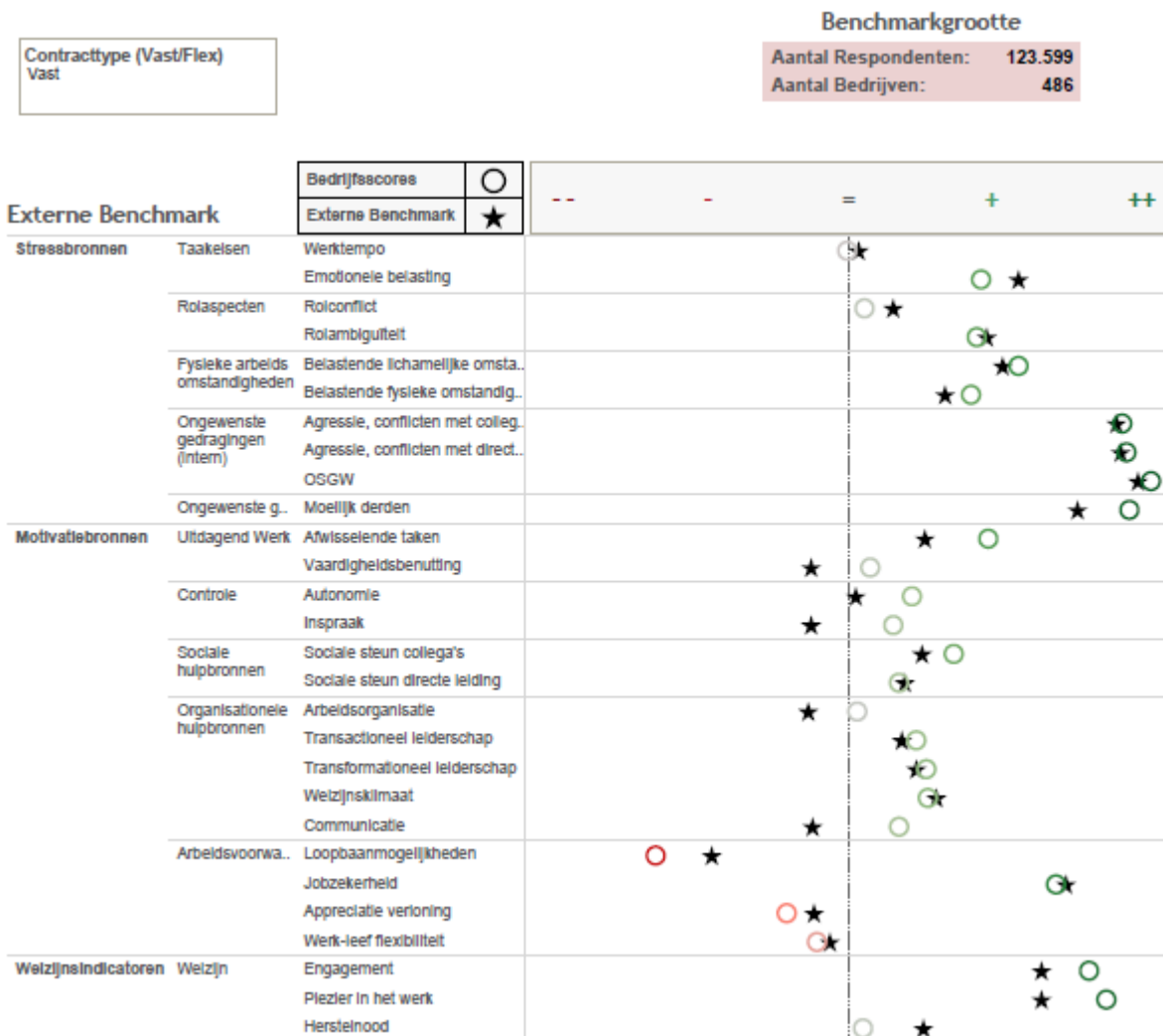
¹⁰ 486 bedrijven uit verschillende sectoren: bouw, dienstverlening, gezondheidszorg, industrie, onderwijs, overheid, voeding & textiel.

¹¹ Een score is significant afwijkend indien 0.40 verschil (op een schaal van -2 tot +2) tussen de score en de referentie

5.3.2 Vaste medewerkers

De groep vaste medewerkers binnen de sector podiumkunsten en muziek scoort doorgaans vergelijkbaar of lichtjes gunstiger dan de referentiegroep (Belgische arbeidsmarkt). Voor sommige aspecten scoort deze groep **significant gunstiger**¹² dan de referentiegroep:

- Inspraak
- Communicatie
- De welzijnsindicator plezier in het werk



¹² Een score is significant afwijkend indien 0.40 verschil (op een schaal van -2 tot +2) tussen de score en de referentie

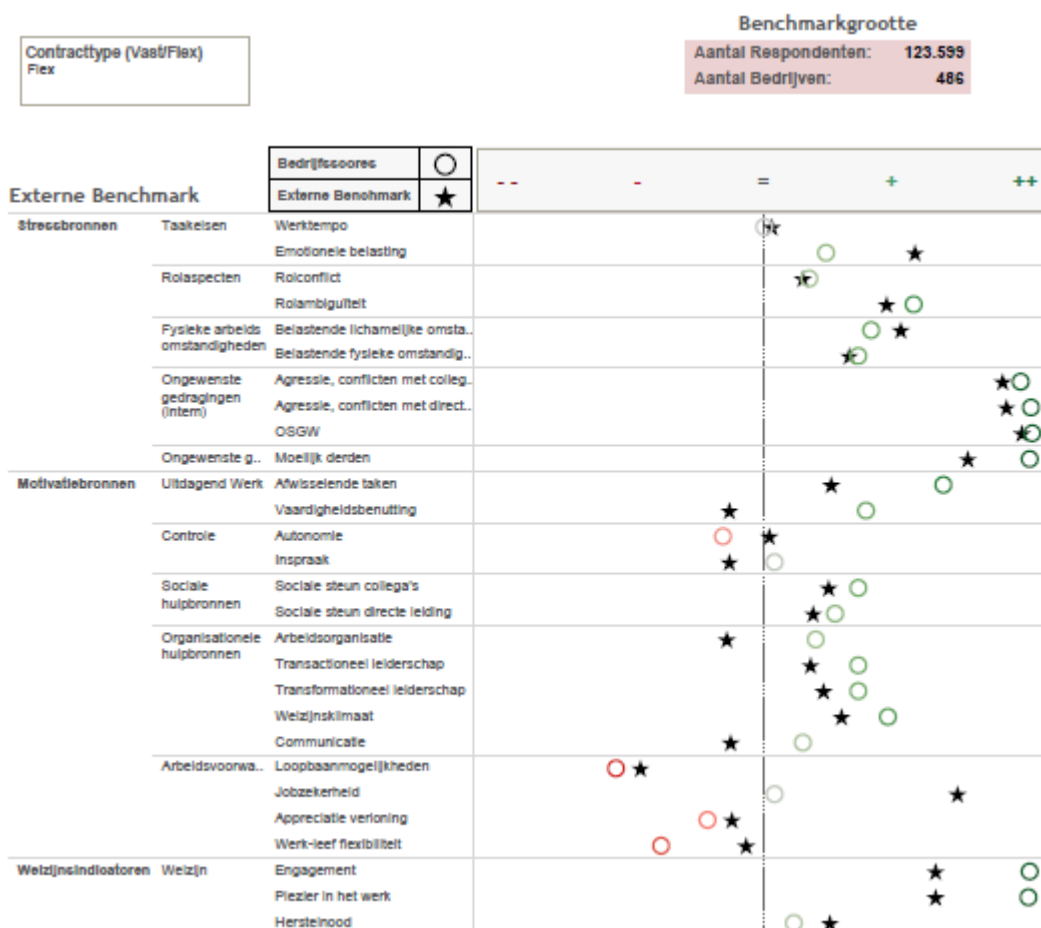
5.3.3 Flex medewerkers

De groep flex medewerkers binnen de sector podiumkunsten en muziek scoort doorgaans vergelijkbaar of gunstiger dan de referentiegroep (Belgische arbeidsmarkt). Voor sommige aspecten scoort deze groep **significant gunstiger**¹³ dan de referentiegroep:

- Contact met derden
- Afwisseling
- Vaardigheidsbenutting
- Inspraak
- Arbeidsorganisatie
- Communicatie
- De welzijnsindicator plezier in het werk
- De welzijnsindicator engagement

Deze groep heeft echter ook enkele **significant ongunstigere** scores dan de referentiegroep:

- Emotionele belasting
- Jobonzekerheid
- Werk-leef flexibiliteit



¹³ Een score is significant afwijkend indien 0.40 verschil (op een schaal van -2 tot +2) tussen de score en de referentie

5.4 Interne vergelijkingen¹⁴

In het Tableau®-rapport kunt u voor elke groep de resultaten filteren. Hierna lichten we resultaten toe voor de verschillende doelgroepen.

De doelgroepen worden steeds vergeleken met de sectorgemiddelden.

5.4.1 Leeftijd

Wat betreft leeftijd zien we geen duidelijke trends naar voren komen, behalve dat de jongste groep (< 25 jaar) en de oudste groep (≥ 55 jaar) iets gunstiger scoren dan de andere groepen in vergelijking met de sectorgemiddeldes. De andere groepen (25-34 jaar, 35-44 jaar, 45-54 jaar) scoren zeer vergelijkbaar met de gemiddelde sectorscores.

De groep < 25 jaar scoort vergelijkbaar of gunstiger dan de gemiddelde sectorscores. Deze groep heeft significant gunstigere scores voor transactioneel leiderschap en welzijnsklimaat. Daarnaast ervaren ze significant minder problemen met arbeidsvoorwaarden (loopbaanmogelijkheden en appreciatie verloning) dan gemiddeld.

De groep ≥ 55 jaar heeft enkel een significant gunstigere score voor herstel nood in vergelijking met de sectorresultaten. Voor de rest scoort deze groep vergelijkbaar of lichtjes (maar niet significant) gunstiger dan de gemiddelde sectorscores.

5.4.2 Geslacht

We stellen geen trends vast op vlak van geslacht. Zowel mannen als vrouwen in de sector podiumkunsten en muziek scoren zeer vergelijkbaar met de algemene sectorresultaten. Voor de groep X waren te weinig respondenten om resultaten weer te geven.

5.4.3 Sectoranciënniteit

Wat betreft sectoranciënniteit zien we geen duidelijke trends naar voren komen. De meeste groepen (5-9 jaar, 10-14 jaar, 15-19 jaar, 20-24 jaar, ≥ 25 jaar) scoren zeer vergelijkbaar met de gemiddelde sectorscores.

De groep < 1 jaar sectoranciënniteit telt onvoldoende respondenten om resultaten weer te geven. We voegen deze groep toe aan de groep 1-4 jaar anciënniteit en creëren zo de nieuwe groep < 5 jaar sectoranciënniteit. Deze groep scoort vergelijkbaar of lichtjes positiever dan gemiddeld. Voor werk-leef flexibiliteit heeft deze groep een significant gunstigere score dan gemiddeld binnen de sector.

5.4.4 Leidinggevende functie

Zowel de leidinggevendenden als de niet-leidinggevendenden scoren vergelijkbaar met het sectorgemiddelde. Wel zien we dat de leidinggevendenden aangeven significant meer inspraak te ervaren dan gemiddeld.

¹⁴ Voor meer details verwijzen we naar dashboard 4.

5.4.5 Contracttype

De vaste medewerkers scoren zeer vergelijkbaar met de sector. Bij de flex medewerkers zien we ook veel vergelijkbare scores. Zij geven wel aan significant meer vaardigheidsbenutting te ervaren, maar ook significant minder autonomie, minder jobzekerheid en minder werk-leef flexibiliteit.

5.4.6 Functiefamilies

De functiefamilie **administratief - ondersteunend** heeft doorgaans vergelijkbare of lichtjes gunstigere scores in vergelijking met de sectorresultaten. Zij geven aan significant minder fysiek en lichamelijk belastende omstandigheden te hebben, meer autonomie en een betere werk-leef flexibiliteit. Daarentegen geven ze wel aan significant minder uitdagend werk te hebben (afwisseling en vaardigheidsbenutting) in vergelijking met de sector.

De functiefamilie **algemene leiding** heeft doorgaans vergelijkbare of gunstigere scores in vergelijking met de sectorresultaten. Zij scoren op de meeste factoren significant beter. Wel geven ze aan significant meer problemen te ervaren mbt werktempo in vergelijking met het gemiddelde binnen de sector.

De functiefamilie **artistiek** scoort vergelijkbaar met de sector met enkele positieve en negatieve uitspringers. Ze ervaren significant meer afwisseling en vaardigheidsbenutting, maar geven ook aan significant meer emotionele belasting en jobonzekerheid te ervaren, en significant minder autonomie en werk-leef flexibiliteit.

Ook de functiefamilie **onderhoud - logistiek** scoort vergelijkbaar met de sector met enkele positieve en negatieve uitspringers. Ze ervaren significant meer werk-leef flexibiliteit en minder emotionele belasting, maar geven wel aan significant tekort aan vaardigheidsbenutting te ervaren.

De functiefamilies **publieks- en commerciële werking** en **technisch – artistiek** scoren beide vergelijkbaar met de sectorscores. Bij de groep publieks- en commerciële werking zien we wel een significant betere score voor lichamelijk belastende omstandigheden, bij de groep technisch – artistiek stellen we een significant ongunstigere score vast voor zowel lichamelijk als fysiek belastende omstandigheden.

5.4.7 Avondwerk/weekendwerk

De groep < 5 uur heeft vergelijkbare of lichtjes gunstigere scores dan gemiddeld. Voor emotionele belasting, lichamelijk belastende omstandigheden en werk-leef flexibiliteit scoort deze groep significant gunstiger.

De groep 5 – 10 uur scoort vergelijkbaar met de sectorgemiddelden.

De groep > 10 uur scoort vergelijkbaar of eerder negatief. Echter enkel voor werk-leef flexibiliteit heeft deze groep een significant ongunstigere score in vergelijking met de sector.

5.4.8 Contract

De groep met een contract van onbepaalde duur scoort vergelijkbaar met de sector.

Bij de andere groepen stellen we ook vergelijkbare scores vast, hoewel er op sommige punten wel afwijkingen zijn. Bij de werknemers met contract van bepaalde duur en de groep met duidelijk omschreven werk/taakloon zien we een significant ongunstigere score voor autonomie en jobonzekerheid. Deze laatste groep rapporteert echter wel significant meer vaardigheidsbenutting dan gemiddeld in de sector. Tot slot

zien we bij groep 'ander contract' dat zij significant meer jobonzekerheid ervaren, maar ook significant meer vaardigheidsbenutting.

5.4.9 Gezinssituatie¹⁵

Op vlak van gezinssituatie kunnen we geen trends vaststellen. Alle groepen scoren zeer vergelijkbaar met de sectorgemiddelden.

5.4.10 Werkuren¹⁶

De groep met licht variërende werkuren scoort zeer vergelijkbaar met de gemiddelde sectorscores. Ook de groep met sterk variërende werkuren scoort vergelijkbaar. Enkel voor lichamelijk belastende omstandigheden en werk-leef flexibiliteit stellen we vast dat deze groep het significant slechter doet dan gemiddeld in de sector. De groep met vaste werkuren scoort vergelijkbaar of lichtjes gunstiger in vergelijking met de gemiddelde sectorresultaten. Deze groep heeft significant gunstigere scores voor lichamelijk belastende omstandigheden en werk-leef flexibiliteit.

5.4.11 Bedrijfsgrootte

De categorie < 5 werknemers scoort vergelijkbaar of (lichtjes) gunstiger dan de gemiddelde sectorscores. We zien significant gunstigere scores voor fysiek en lichamelijk belastende arbeidsomstandigheden, controle (autonomie en inspraak), welzijnsklimaat, communicatie en werk-leef flexibiliteit.

De groep 5-9 werknemers scoort vergelijkbaar of (lichtjes) gunstiger. Deze groep geeft aan significant meer autonomie en betere communicatie te ervaren.

De groep 10-14 werknemers scoort zeer vergelijkbaar met de sectorgemiddelden. Zij halen aan significant minder fysiek en lichamelijk belastende omstandigheden te hebben, betere loopbaanmogelijkheden te zien en een betere herstel nood te hebben dan gemiddeld binnen de sector. Ze geven echter ook aan significant minder transformationeel leiderschap te ervaren.

De groep 15-24 werknemers scoort vergelijkbaar of (lichtjes) gunstiger. Deze groep geeft aan significant meer autonomie, een beter welzijnsklimaat en minder jobonzekerheid te ervaren.

De groep 25-49 werknemers heeft vergelijkbare of lichtjes negatievere scores in vergelijking met de sector. Echter enkel voor welzijnsklimaat scoort deze groep significant ongunstiger.

Tot slot scoort de groep 50 werknemers of meer vergelijkbaar of lichtjes ongunstiger dan gemiddeld (zonder significant afwijkende scores).

¹⁵ Partner met kinderen – partner zonder kinderen – alleenstaande met kinderen – alleenstaande zonder kinderen

¹⁶ Licht variërende werkuren: <15u verschil van week tot week; sterk variërende werkuren: >15u verschil van week tot week

5.4.12 Tewerkstelling

De werknemers die voltijds werken vertonen geen significante verschillen met de sector. De deeltijds werkenden (>60%) scoren vergelijkbaar of lichtjes positiever dan de sector, met een significant betere score op werk-leef flexibiliteit.

5.4.13 Type bedrijf¹⁷

We kunnen geen trends vaststellen op vlak van type bedrijf, alle groepen scoren vergelijkbaar met de sectorgemiddelden. Enkel bij het type 'receptief' zien we wel een significant betere score op jobonzekerheid.

¹⁷ Productief – receptief - combinatie

5.5 Regressieanalyse¹⁸

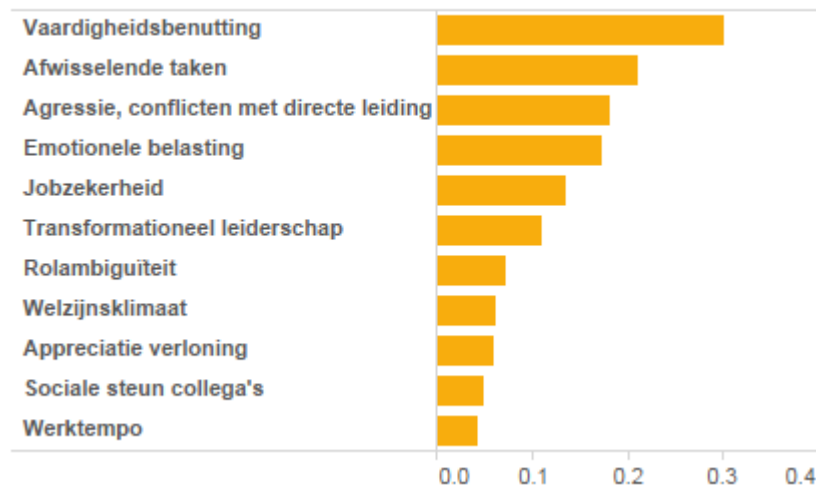
Een actieplan ter bevordering van het psychosociaal welzijn bestaat uit twee sporen. Enerzijds is er het spoor van de engagementsbevordering, anderzijds is er het spoor van de stresspreventie.

De regressieanalyse toont aan dat men op het spoor van engagementsbevordering best inzet op uitdagend werk, met name vaardigheidsbenutting en variatie in het werk. Het creëren van een sterk psychosociaal welzijnsklimaat binnen de organisatie blijkt eveneens een belangrijke factor te zijn. Een hefboom hierbij is het transformationele leiderschap¹⁹.

Engagement



Plezier in het werk

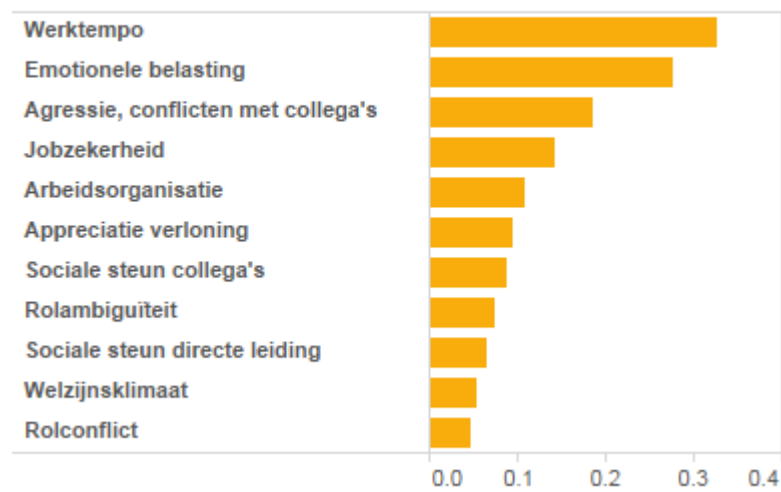


¹⁸ Voor meer details verwijzen we naar dashboard 6.

¹⁹ We verwijzen naar <http://wetenschap.infonu.nl/onderzoek/103054-de-twee-belangrijkste-leiderschapsstijlen-vergeleken.html> voor een grondige toelichting

Op het spoor van de stresspreventie komt het erop aan de herstel nood te verlagen. De regressieanalyse toont aan dat werkbelasting (zowel tempo als emotionele belasting) het prioritaire actiepoint is.

Herstel nood



5.6 Prioriteiten²⁰

In de prioriteitengrafieken worden de inzichten uit de regressieanalyse gecombineerd met de sectorresultaten voor de sector podiumkunsten en muziek. In deze grafiek(en) worden per welzijnsindicator de prioriteiten op sectorniveau gegeven. Zo kunt u zien aan welke aspecten u prioritair dient te werken om het welzijn binnen de sector te bevorderen. De werkaspecten die verschijnen in het kwadrant linksonder (1) hebben de hoogste prioriteit. Dit zijn immers de aspecten die negatief scoren binnen de sector én die een grote invloed hebben op de betreffende welzijnsindicator. De werkaspecten in het kwadrant rechtsonder (2) hebben de tweede hoogste prioriteit. Hoewel deze aspecten weinig invloed hebben op het welzijn van de werknemers binnen de sector podiumkunsten en muziek, scoren ze op zich wel negatief. Dit zijn potentiële risicofactoren om het welzijn op langere termijn alsnog negatief te beïnvloeden. De werkaspecten die verschijnen in de kwadranten links- en rechtsboven (3 en 4) hebben een (redelijk) positieve score. Het is belangrijk om acties te blijven ondernemen om deze positieve scores te behouden.

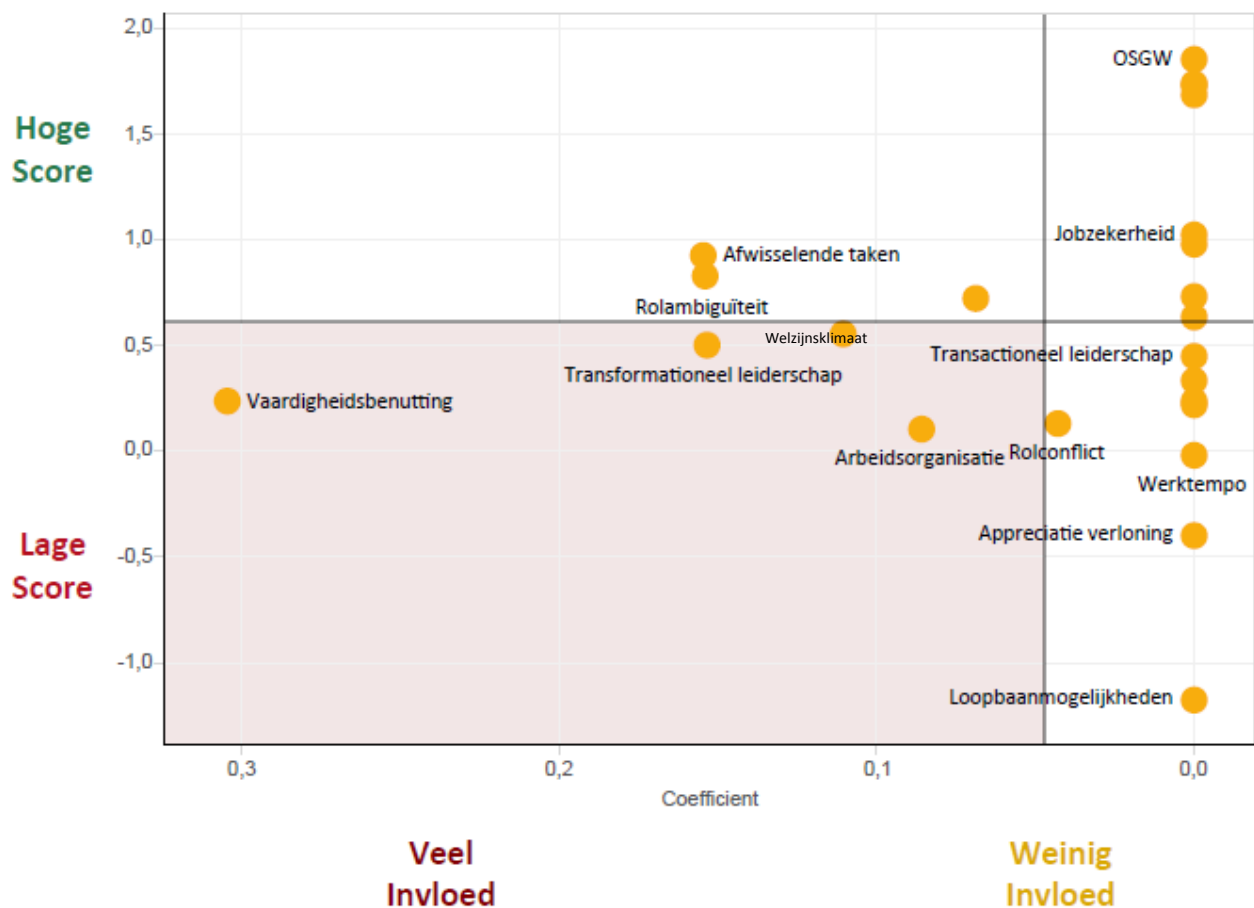
3 Beschermende factoren Positieve scores én sterk verband met het welzijn binnen de sector	4 Laagste prioriteiten Positieve werkaspecten én zwak verband met het welzijn binnen de sector
1 Hoogste prioriteiten Negatieve scores én sterk verband met het welzijn binnen de sector	2 Aandachtspunten Potentiële risicofactoren op lange termijn

²⁰ Voor meer details verwijzen we naar dashboard 7.

5.6.1 Prioriteiten Engagement²¹

De positieve welzijnsindicator engagement scoort zeer goed (90,96% voelt zich geëngageerd in het werk). Wil men het engagement binnen de sector podiumkunsten en muziek verder aanwakkeren, dan zijn vaardigheidsbenutting, arbeidsorganisatie, transformationeel leiderschap en welzijnsklimaat de meest prioritaire actiepunten.

Prioriteitenkaart Engagement voor de gehele sector



²¹ De prioriteitenkaarten van engagement voor de sector en de verschillende doelgroepen vindt u in het Tableau®-rapport op Dashboard 7.

Prioriteiten obv contracttype

Voor de vaste medewerkers zijn de prioriteiten dezelfde als voor de volledige sector. Voor de groep flex medewerkers zien we andere prioriteiten. Om het engagement van deze groep te verhogen, is enkel arbeidsorganisatie in eerste instantie belangrijk.

Prioriteiten obv bedrijfsgrootte

De prioriteiten voor de verschillende groepen worden hieronder in de tabel weergegeven.

Bedrijfsgrootte	Prioriteiten
<5	Vaardigheidsbenutting - arbeidsorganisatie
5-9	Vaardigheidsbenutting – arbeidsorganisatie – transformationeel leiderschap
10-14	Vaardigheidsbenutting – arbeidsorganisatie - transformationeel leiderschap - welzijnsklimaat
15-24	Vaardigheidsbenutting - arbeidsorganisatie
25-49	Vaardigheidsbenutting – arbeidsorganisatie - transformationeel leiderschap - welzijnsklimaat
>50	Vaardigheidsbenutting – arbeidsorganisatie - transformationeel leiderschap - welzijnsklimaat

Prioriteiten obv type bedrijf

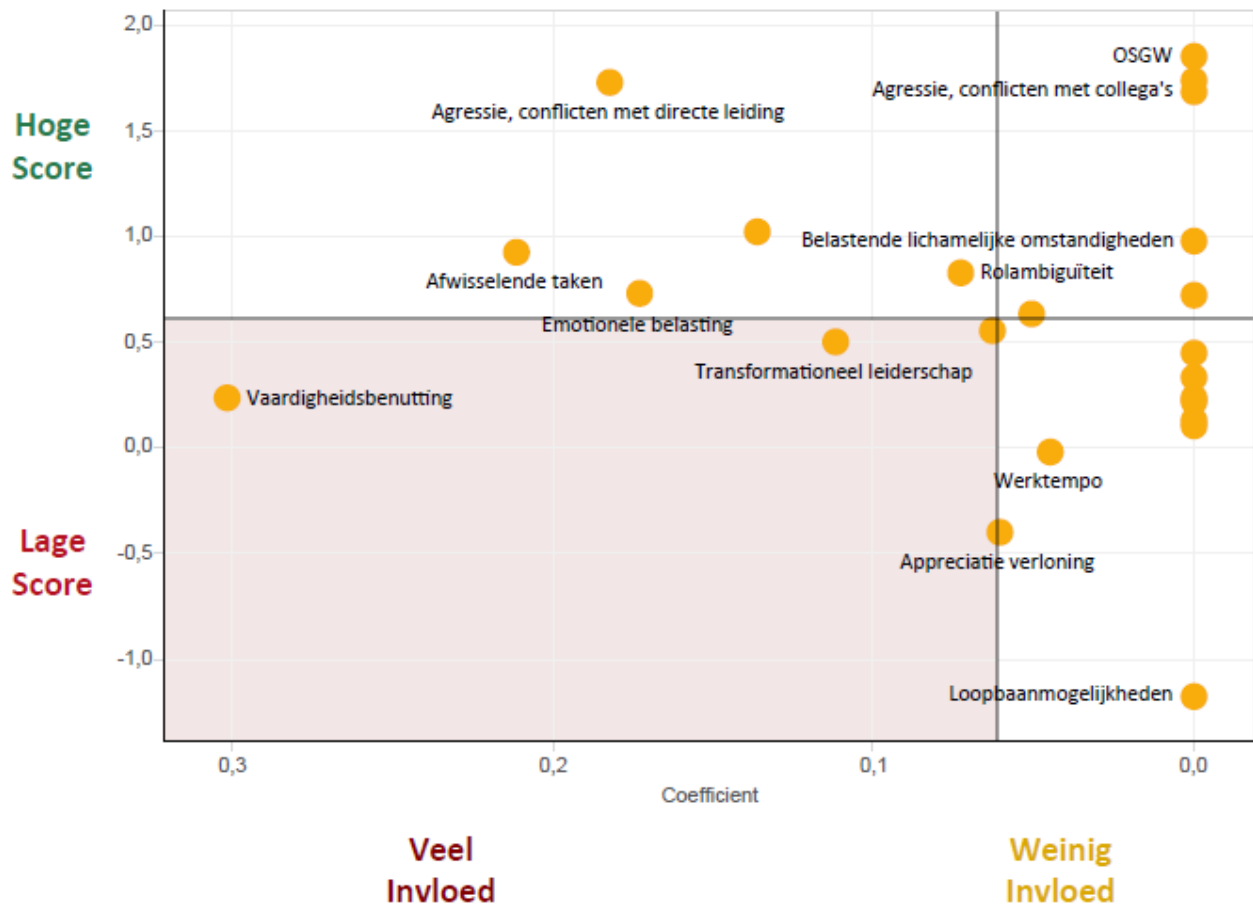
De prioriteiten voor de verschillende groepen worden hieronder in de tabel weergegeven.

Type Bedrijf	Prioriteiten
Productief	Vaardigheidsbenutting – arbeidsorganisatie - transformationeel leiderschap
Receptief	Vaardigheidsbenutting – arbeidsorganisatie – transformationeel leiderschap – welzijnsklimaat – belastende fysieke omstandigheden
Combinatie	Vaardigheidsbenutting – arbeidsorganisatie - transformationeel leiderschap - belastende fysieke omstandigheden

5.6.2 Prioriteiten Plezier in het werk

De positieve welzijnsindicator plezier in het werk scoort zeer goed (91,01% ervaart plezier in het werk). Wil men het plezier binnen de sector podiumkunsten en muziek verder aanwakkeren, dan zijn vaardigheidsbenutting, transformationeel leiderschap en welzijnsklimaat de meest prioritaire actiepunten.

Prioriteitenkaart Plezier in het werk voor de gehele sector



Prioriteiten obv contracttype

Voor de vaste medewerkers zijn de prioriteiten dezelfde als voor de volledige sector. Voor de groep flex medewerkers kunnen we andere prioriteiten zien. Om het plezier van deze groep te verhogen, zijn emotionele belasting en jobonzekerheid in eerste instantie belangrijk.

Prioriteiten obv bedrijfsgrootte

De prioriteiten voor de verschillende groepen worden hieronder in de tabel weergegeven.

Bedrijfsgrootte	Prioriteiten
<5	Vaardigheidsbenutting
5-9	Vaardigheidsbenutting – transformationeel leiderschap
10-14	Vaardigheidsbenutting – transformationeel leiderschap
15-24	Vaardigheidsbenutting
25-49	Vaardigheidsbenutting – transformationeel leiderschap
>50	Vaardigheidsbenutting – transformationeel leiderschap

Prioriteiten obv type bedrijf

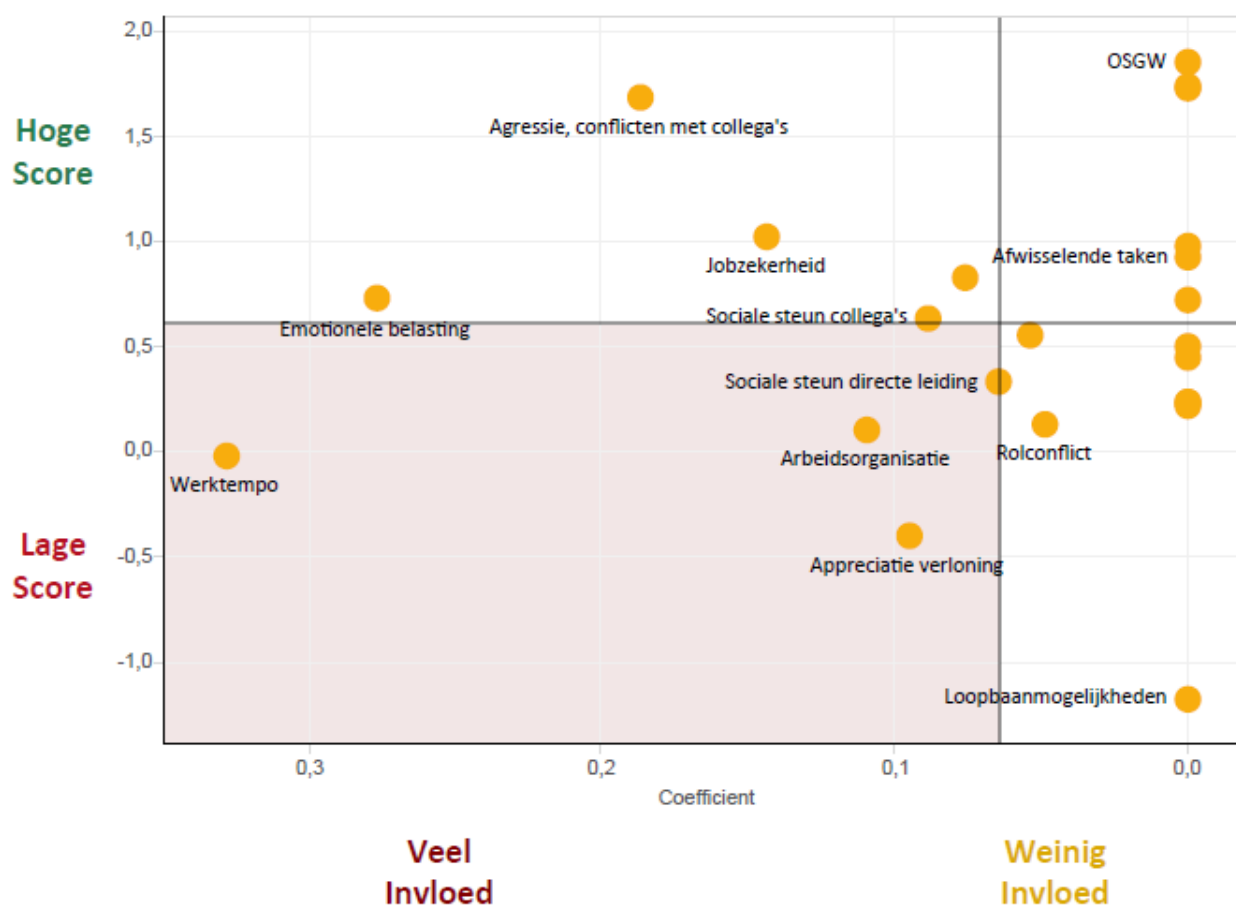
De prioriteiten voor de verschillende groepen worden hieronder in de tabel weergegeven.

Type Bedrijf	Prioriteiten
Productief	Vaardigheidsbenutting – transformationeel leiderschap – emotionele belasting
Receptief	Vaardigheidsbenutting – transformationeel leiderschap
Combinatie	Vaardigheidsbenutting – transformationeel leiderschap

5.6.3 Prioriteiten Herstelnood

Binnen de sector podiumkunsten en muziek rapporteert 47,28% van de respondenten een nood aan herstel. Iets meer dan de helft van deze groep (26,6%) geeft aan altijd herstellennood te ervaren. Uit de prioriteitengrafiek blijkt dat er drie prioritaire actiepunten zijn bij het verlagen van deze herstellennood: arbeidsorganisatie, werktempo en appreciatie verloning.

Prioriteitenkaart Herstelnood voor de gehele sector



Prioriteiten obv contracttype

Voor de vaste medewerkers zijn de prioriteiten dezelfde als voor de volledige sector. Voor de groep flex medewerkers kunnen we andere prioriteiten zien. Om de hersteltoestand van deze groep te verbeteren, zijn emotionele belasting, jobonzekerheid, arbeidsorganisatie, werktempo en appreciatie verloning in eerste instantie belangrijk.

Prioriteiten obv bedrijfsgrootte

De prioriteiten voor de verschillende groepen worden hieronder in de tabel weergegeven.

Bedrijfsgrootte	Prioriteiten
<5	Werktempo – appreciatie verloning – arbeidsorganisatie – sociale steun collega's
5-9	Werktempo – appreciatie verloning – arbeidsorganisatie
10-14	Werktempo – appreciatie verloning – arbeidsorganisatie – sociale steun collega's
15-24	Werktempo – appreciatie verloning – arbeidsorganisatie
25-49	Werktempo – appreciatie verloning – arbeidsorganisatie
>50	Werktempo – appreciatie verloning – arbeidsorganisatie

Prioriteiten obv type bedrijf

De prioriteiten voor de verschillende groepen worden hieronder in de tabel weergegeven.

Type Bedrijf	Prioriteiten
Productief	Werktempo – appreciatie verloning – arbeidsorganisatie – emotionele belasting
Receptief	Werktempo – appreciatie verloning – arbeidsorganisatie
Combinatie	Werktempo – appreciatie verloning – arbeidsorganisatie

6. Conclusie

Dankzij een participatie van 46,6% aan de SENSOR, zijn de resultaten representatief voor de werkbeleving binnen de sector podiumkunsten en muziek.

Een zeer mooi resultaat op plezier en engagement in het werk, toont aan dat de doorsneemedewerker **erg gemotiveerd en betrokken** is. Daarentegen meten we **ook een hoge mate van herstelnoed** in de sector podiumkunsten en muziek. In absolute getallen uitgedrukt, ervaren bijna 536 medewerkers een nood aan recuperatie. Voor ongeveer 299 medewerkers is deze herstelnoed acuut. Blijft recuperatie uit, dan dreigt deze groep binnen de 6 maanden uit te vallen wegens ziekte.

De interne vergelijkingen tonen aan dat deze herstelnoed niet specifiek aanwezig is in bepaalde doelgroepen, maar verspreid zit over de hele populatie werknemers binnen de sector. Het verbeteren van de herstelnoed zal dus moeten gebeuren aan de hand van algemene, collectieve acties (over de doelgroepen heen).

Er zijn **drie prioritaire actiepunten bij het verlagen van deze herstelnoed**. In de eerste plaats is dit de arbeidsorganisatie (door 46,4% ervaren als gebrekkig). Inzetten op een efficiëntere organisatie van het werk, zal ook een hefboom zijn voor één van de twee overige prioritaire actiepunten. Het is aannemelijk dat een efficiëntere werkorganisatie het werktempo (49,4% problematisch) gunstig zal beïnvloeden. Daarnaast zal een efficiëntere werkorganisatie ook een positieve invloed hebben op het engagement van de medewerkers. Tot slot is ook appreciatie verloning (63,4% problematisch) een aandachtspunt. Voor de flex medewerkers zijn er enkele bijkomende aandachtspunten om de herstelnoed te verbeteren: emotionele belasting (door 30% van de flex medewerkers ervaren als problematisch) en jobonzekerheid (door 44,9% van de flex medewerkers ervaren als problematisch).

Een evenwichtig actieplan zet zowel in op stresspreventie als op **engagementsbevordering**. Engagement en plezier in het werk scoren al zeer goed binnen de sector podiumkunsten en muziek. Wil men het engagement en het plezier binnen de sector toch nog verder aanwakkeren, dan zijn vaardigheidsbenutting, arbeidsorganisatie, transformationeel leiderschap en welzijnsklimaat de meest prioritaire actiepunten. Voor de flex medewerkers zijn er enkele bijkomende aandachtspunten om het plezier in het werk nog te verhogen: emotionele belasting en jobonzekerheid.

Attentia begeleidt u graag bij de verdere vormgeving en het implementeren van uw actieplan.

7. Vervolgtraject: opstellen actieplan

Naast het uitvoeren van de risicoanalyse psychosociale aspecten dient een werkgever ook preventieve maatregelen te treffen op basis van deze analyse. De risicoanalyse (meting) is immers maar de eerste stap, het uiteindelijke doel is het opstellen van een actieplan ter bevordering van het welzijn op het werk.

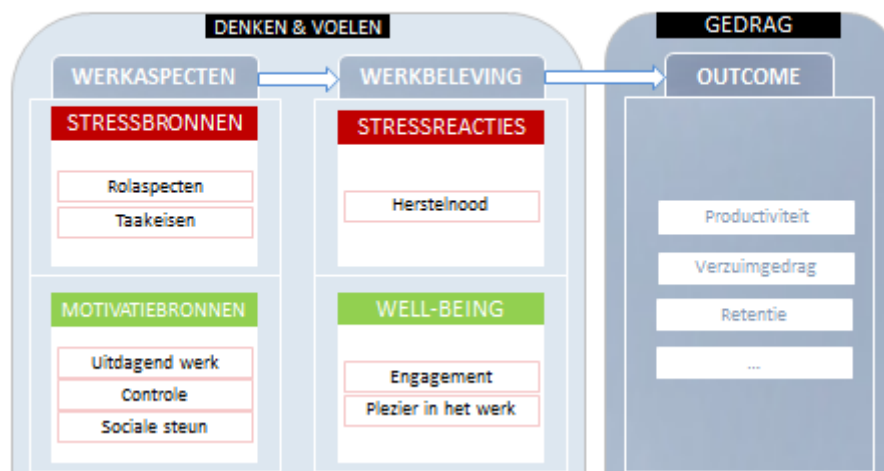
Op basis van de conclusies van deze studie kan het Sociaal Fonds voor Podiumkunsten een actieplan uitwerken op sectorniveau. Om te garanderen dat de deelnemende bedrijven volledig in orde zijn met de wetgeving (zijnde risicoanalyse + maatregelen), dient men rekening te houden met onderstaande punten:

- Bedrijven die naast de sectorresultaten ook bedrijfsresultaten aangevraagd hebben, zijn in orde wat betreft het gedeelte analyse. Zij dienen wel intern verder aan de slag te gaan met de resultaten van hun bedrijf door preventieve maatregelen te treffen op basis van hun bedrijfsresultaten.
- Bedrijven die enkel de sectorresultaten hebben (en geen bedrijfsresultaten) dienen de sectoranalyse nog te vertalen naar de eigen realiteit van het bedrijf. Dit kan gebeuren door intern af te toetsen/ te bespreken of de sectorresultaten ook van toepassing zijn voor hun bedrijf: zijn de risico's in de sector dezelfde als degene waar zij mee geconfronteerd worden of zijn er nog andere risicofactoren specifiek voor het bedrijf? Daarnaast dienen zij ook preventieve maatregelen te treffen op basis van de deze resultaten.

8. Bijlagen

8.1 Theoretisch model: toelichting bij de werkaspecten

Het theoretische SENSOR-model



Problemen met de rolinvulling is een belangrijke bron van stress op het werk. Er is enerzijds de rolambigüiteit wanneer het voor de medewerker niet duidelijk is wat van hem/haar wordt verwacht. Dat kan duiden op: afwezigheid van geactualiseerde taakomschrijvingen, onvoldoende instructies of opleiding of feedback. Anderzijds zijn er mogelijks rolconflicten. Dit kan duiden op tegenstrijdige instructies waardoor de medewerker niet weet wat precies zijn taak of verantwoordelijkheid is. Dit kan ook effectief leiden tot meningsverschillen, zelfs taakgebonden conflicten, met collega's en/of leidinggevenden.

Taakeisen is een andere belangrijke stressbron. Er is de werkbelasting in termen van werkdruk (hoeveelheid werk en tijdsdruk), maar er is ook de emotionele belasting. Deze treedt op wanneer men tijdens het werk in contact komt met emotionele, persoonlijk aangrijpende situaties.

Wetenschappelijk onderzoek toont aan dat uitdaging in het werk motiverend is. **Uitdagend werk** is niet afstompend, maar gevarieerd en leerrijk. Het heeft ook te maken met zingeving: het is belangrijk dat elke medewerker voor zichzelf een bepaalde nuttigheid aan het werk toekent.

Controle verwijst niet naar controle in hiërarchische zin, maar heeft te maken met het gevoel zijn/haar werk onder controle te hebben. Belangrijk daarbij is een bepaalde mate van zelfstandigheid (bijvoorbeeld de volgorde van zijn taken kunnen bepalen, het werk even kunnen onderbreken e.d.). Ook belangrijk is inspraak: overleggen, kunnen meedenken, kunnen meebeslissen werkt motiverend.

Sociale steun van de directe collega's en direct leidinggevende is een derde belangrijke motivatiebron. Sociale steun heeft enerzijds te maken met hulp bij moeilijkheden in het werk en anderzijds de erkenning of waardering die men mag ervaren van zijn collega's en leidinggevende.

8.2 Vragenlijst

De modules die deel uitmaken van de vragenlijst van uw bedrijf worden aangeduid met een kruisje.

x	Stressbronnen	Taakeisen	Werktempo	Moet u extra hard werken om iets af te krijgen? Werkt u onder tijdsdruk? Moet u zich haasten ?
x	Stressbronnen	Taakeisen	Emotionele belasting	Is uw werk emotioneel zwaar ? Wordt u in uw werk met dingen geconfronteerd die u persoonlijk raken ? Komt u door uw werk in aangrijpende situaties terecht ?
	Stressbronnen	Taakeisen	Geestelijke belasting	Vraagt uw werk veel concentratie ? Moet u op veel dingen tegelijk letten tijdens uw werk ? Vereist uw werk dat u er voortdurend uw aandacht moet bij houden ?
	Stressbronnen	Taakeisen	Lichamelijke inspanning	Vindt u uw werk lichamelijk erg inspannend ? Vereist uw werk lichaamskracht ? Werkt u in ongemakkelijke of inspannende houdingen ?
x	Stressbronnen	Rolaspecten	Rolconflict	Krijgt u tegenstrijdige opdrachten ? Moet u uw werk op een andere manier doen dan u zelf zou willen ? Heeft u conflicten met uw collega's over de inhoud van uw taken ? Heeft u conflicten met uw directe leiding over de inhoud van uw taken ?
x	Stressbronnen	Rolaspecten	Rolambigüiteit	Weet u precies wat anderen op uw werk van u verwachten ? Ligt duidelijk voor u vast, wat precies uw taak is ? Weet u precies wat u van de andere mensen van uw afdeling mag verwachten?
	Stressbronnen	Rolaspecten	Veranderingen in het werk	Vindt u het moeilijk zich aan te passen aan verandering(en) in uw taken ? Geeft het veranderen van uw taken problemen ? Heeft het veranderen van uw taken negatieve gevolgen voor u ?
x	Stressbronnen	Arbeidsomstandigheden	Belastende lichamelijke omstandigheden	Hoe dikwijls heeft u tijdens de uitoefening van uw werk te maken: ...met gevaarlijke situaties, risico's op ernstige ongevallen ...met lichamelijk zware taken ...met ongemakkelijke of inspannende werkhoudingen
x	Stressbronnen	Arbeidsomstandigheden	Belastende fysieke arbeidsomstandigheden	Hoe dikwijls heeft u tijdens de uitoefening van uw werk te maken: ...met trillingen van werktuigen en machines ...met lawaaihinder ...met extreme temperaturen
	Stressbronnen	Ongewenste gedragingen (extern)	Pesten op het werk	Hoe vaak bent u tijdens de laatste 6 maanden voorwerp geweest van het volgend gedrag? Iemand houdt informatie achter die u nodig hebt en maakt daardoor uw werk moeilijker. Roddels over u. Uitgesloten worden uit groepsactiviteiten, uitgesloten worden door de collega's. Herhaalde opmerkingen over uw privé-leven en over uzelf. Beledigingen. Herhaalde opmerkingen over uw vergissingen. Uw vragen of uw pogingen om een gesprek te beginnen, worden beantwoord met stilte of vijandigheid. Uw werk en uw inspanningen worden niet naar waarde ingeschat. Men haalt met u grappen uit en bezorgt u "onaangename" verrassingen.
x	Stressbronnen	Ongewenste gedragingen (intern)	Agressie, conflicten met collega's	Als u de laatste 6 maanden terugkijkt, in welke mate heeft u te maken gehad met onderstaande zaken: Heeft u te maken met agressie van uw collega's ? Voelt u zich persoonlijk aangevallen of bedreigd in uw werk ? Heeft u conflicten met uw collega's ?

x	Stressbronnen	Ongewenste gedragingen (intern)	Agressie, conflicten met directe leiding	Als u de laatste 6 maanden terugkijkt, in welke mate heeft u te maken gehad met onderstaande zaken: Heeft u te maken met agressie van uw directe leiding? Voelt u zich persoonlijk aangevallen of bedreigd in uw werk ? Heeft u conflicten met uw directe leiding ?
x	Stressbronnen	Ongewenste gedragingen (intern)	OSGW	Wordt u tijdens uw werk geconfronteerd met grapjes of opmerkingen met een seksuele ondertoon, die u als ongewenst beschouwt ? Wordt u tijdens uw werk aangeraakt of vastgepakt op een manier, die u als ongewenst beschouwt ?
x	Stressbronnen	Ongewenste gedragingen (extern)	Moeilijke derden	Kan u voor onderstaande vragen aangeven in welke mate u ermee geconfronteerd werd tijdens de laatste 6 maanden? Hoe vaak heeft u contact met klanten? Hoe vaak heeft u te maken met onvriendelijke klanten? Hoe vaak heeft u conflicten met klanten? Hoe vaak heeft u te maken met beledigingen vanwege klanten? Hoe vaak wordt u geconfronteerd met verbaal geweld vanwege klanten? Hoe vaak heeft u te maken met klanten die u bedreigen? Hoe vaak heeft u te maken met klanten die emotionele argumenten gebruiken? Hoe vaak wordt u geconfronteerd met fysiek geweld vanwege klanten?
	Stressbronnen	Verplaatsingen	Woon-werk verkeer	Hoeveel tijd neemt uw woon- werkverkeer gemiddeld in beslag? Hoe vaak heeft u te maken met agressie in het verkeer tijdens uw woon-werkverkeer? Hoe vaak heeft u te maken met vertragingen of verkeersproblemen tijdens uw woon-werkverkeer? Hoe vaak hebben vertragingen/verkeersproblemen negatieve gevolgen voor u? Hoe vaak ergert u zich in het woon-werkverkeer? Hoe vaak komt u te laat door vertragingen of verkeersproblemen?
x	Motivatiebronnen	Uitdagend Werk	Afwisselende taken	Is uw werk gevarieerd ? Vraagt uw werk een eigen inbreng ? Doet uw werk voldoende beroep op al uw vaardigheden of capaciteiten ?
x	Motivatiebronnen	Uitdagend Werk	Vaardigheidsbenutting	Leert u nieuwe dingen op het werk ? Geeft uw werk u het gevoel er iets mee te kunnen bereiken ? Biedt uw baan u mogelijkheden voor persoonlijke groei en ontwikkeling ?
x	Motivatiebronnen	Controle	Autonomie	Heeft u invloed op het werktempo ? Kunt u uw werk even onderbreken als u dat nodig vindt ? Kunt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden bepalen ?
x	Motivatiebronnen	Controle	Inspraak	Heeft u veel te zeggen over wat gebeurt op uw werkplek ? Kunt u meebeslissen over dingen die met uw werk te maken hebben ? Kunt u met uw directe leiding voldoende overleggen over uw werk ?
x	Motivatiebronnen	Sociale hulpbronnen	Sociale steun collega's	Kunt u op uw collega's rekenen wanneer u het in uw werk wat moeilijk krijgt? Kunt u, als dat nodig is, uw collega's om hulp vragen ? Voelt u zich in uw werk gewaardeerd door uw collega's ?
x	Motivatiebronnen	Sociale hulpbronnen	Sociale steun leidinggevende	Kunt u op uw directe leiding rekenen wanneer u het in uw werk wat moeilijk krijgt ? Kunt u, als dat nodig is, uw directe leiding om hulp vragen ? Voelt u zich in uw werk gewaardeerd door uw directe leiding ?
x	Motivatiebronnen	Organisationele hulpbronnen	Arbeidsorganisatie	Is het werk in uw bedrijf doorgaans goed georganiseerd? Loopt de samenwerking met andere afdelingen of groepen binnen het bedrijf goed? Verloopt de besluitvorming in uw bedrijf over veel schakels? Worden in uw bedrijf de werknemers betrokken bij de aanpassingen van de organisatie?
x	Motivatiebronnen	Organisationele hulpbronnen	Transactioneel leiderschap	Mijn leidinggevende geeft mij altijd positieve feedback als ik goed presteer. Mijn leidinggevende geeft mij bijzondere erkenning als mijn werk zeer goed is. Mijn leidinggevende prijst me zodra ik bovengemiddeld presteer.
x	Motivatiebronnen	Organisationele	Transformationeel	Mijn leidinggevende moedigt mij aan, en geeft mij erkenning.

		hulpbronnen	leiderschap	Mijn leidinggevende bevordert het vertrouwen, de betrokkenheid en de samenwerking tussen mij en mijn collega's. Mijn leidinggevende moedigt mij aan om op een andere manier naar problemen te kijken.
x	Motivatiebronnen	Organisationele hulpbronnen	Welzijnsklimaat	Op mijn werk grijpt het senior management snel in bij problemen die de werknemers hun psychologische gezondheid beïnvloeden. Het senior management reageert doortastend als er bezorgdheid rijst om een werknemer zijn psychologische gezondheid. Mijn direct leidinggevende licht mij altijd in over psychosociaal welzijn. Naar mijn suggesties of bijdrage(n) in het kader van welzijn, veiligheid en gezondheid van onze organisatie wordt geluisterd. Voor het senior management is het psychosociaal welbevinden van haar werknemers duidelijk belangrijk. Het psychosociaal welzijn van de werknemers en de productiviteit zijn voor het management even belangrijk. Werknemers worden aangemoedigd om zich te engageren in de materie van psychosociaal welzijn en gezondheid. In mijn organisatie worden alle niveaus van de organisatie betrokken in de preventie van stress.
x	Motivatiebronnen	Organisationele hulpbronnen	Communicatie	Hoort u voldoende over de gang van zaken in het bedrijf ? Wordt u van de belangrijke dingen in het bedrijf goed op de hoogte gehouden ? Is de manier waarop de besluitvorming loopt in uw bedrijf duidelijk ?
	Motivatiebronnen	Organisationele hulpbronnen	Feedback	Krijgt u voldoende informatie over het resultaat van uw werk ? Biedt uw werk mogelijkheden om erachter te komen hoe goed u uw werk doet? Krijgt u voldoende informatie over het doel van uw werk ?
	Motivatiebronnen	Organisationele hulpbronnen	Veiligheidsregels	De regels in verband met veiligheid worden goed uitgelegd. De veiligheidsregels zijn erg praktisch. De veiligheidsregels kunnen toegepast worden zonder de gewone manier van werken te hinderen.
	Motivatiebronnen	Organisationele hulpbronnen	Persoonlijke beschermingsmiddelen	Het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen wordt goed uitgelegd. Het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen wordt gecontroleerd. Het niet gebruiken van persoonlijke beschermingsmiddelen wordt bestraft.
	Motivatiebronnen	Organisationele hulpbronnen	Werkmiddelen	Beschikt u over de juiste werkmiddelen / het juiste gereedschap? Beschikt u over voldoende werkmiddelen / gereedschap? Zijn de werkmiddelen / het gereedschap gemakkelijk beschikbaar? Kunt u de werkmiddelen / het gereedschap makkelijk vervangen, indien het nodig is? Zijn uw werkmiddelen / gereedschap van goede kwaliteit?
x	Motivatiebronnen	Arbeidsvoorwaarden	Loopbaanmogelijkheden	Biedt uw baan u financiële groei mogelijkheden? Vergroot uw huidige baan uw kansen en mogelijkheden op de arbeidsmarkt? Biedt uw baan u mogelijkheden tot promotie?
x	Motivatiebronnen	Arbeidsvoorwaarden	Jobzekerheid	De kans bestaat dat ik binnenkort mijn job verlies. Ik voel me onzeker over de toekomst van mijn job. Ik denk dat ik mijn job zal verliezen in de nabije toekomst. Ik ben er zeker van dat ik mijn job niet zal kunnen behouden.
x	Motivatiebronnen	Arbeidsvoorwaarden	Appreciatie verloning	Vindt u dat in uw bedrijf goede lonen worden betaald? Vindt u dat u van uw loon behoorlijk rond kan komen? Vindt u dat u voldoende betaald wordt voor het werk dat u levert?
x	Motivatiebronnen	Arbeidsvoorwaarden	Werk-leef flexibiliteit	Kunt u verlof opnemen wanneer u dat wilt ? Wordt u teruggeroepen van een verlofdag ? Bestaan er mogelijkheden voor u om deeltijds te werken ? Bestaan er mogelijkheden voor u om te werken op uren die passen bij uw privé-leven ?

				Wordt uw privé-leven ongunstig beïnvloed door de werktijden ?
x	Welzijnsindicatoren	Welzijn	Engagement	Op mijn werk bruik ik van energie. Als ik werk voel ik me fit en sterk. Ik ben enthousiast over mijn baan. Mijn werk inspireert mij. Als ik 's morgens opsta, heb ik zin om aan het werk te gaan. Wanneer ik heel intensief aan het werk ben, voel ik mij gelukkig. Ik ben trots op het werk dat ik doe. Ik ga helemaal op in mijn werk. Mijn werk brengt mij in vervoering.
x	Welzijnsindicatoren	Welzijn	Plezier in het werk	Ik doe mijn werk omdat het moet, daarmee is alles wel gezegd. Meestal vind ik het wel prettig om aan de werkdag te beginnen. Ik vind mijn werk nog steeds boeiend, elke dag weer. Ik heb plezier in het werk. Ik moet telkens weerstand bij mezelf overwinnen om mijn werk te doen.
x	Welzijnsindicatoren	Welzijn	Herstelnood	Ik vind het moeilijk om me te ontspannen op het einde van de werkdag. Mijn baan maakt dat ik me aan het eind van een werkdag nogal uitgeput voel. Het kost mij moeite om me na het werk in mijn vrije uren te concentreren. Het kost mij over het algemeen meer dan een uur voordat ik helemaal hersteld ben na mijn werk. Het komt voor dat ik tijdens het laatste deel van de werkdag door vermoeidheid mijn werk niet meer zo goed kan doen.
	Welzijnsindicatoren	Gezondheid	Lichamelijke klachten	Had u de afgelopen twee weken last van ... spierpijn in de ledematen? nek- of schouderpijn? hoofdpijn? maag- of darmklachten? pijn in uw borst of hartstreek? rugpijn? tintelingen/verdoofd gevoel in de ledematen ?
	Welzijnsindicatoren	Gezondheid	Vermoeidheid	Had u de afgelopen twee weken last van ... moeilijk in slaap te kunnen komen? aanslepende vermoeidheid? een onrustige of gestoorde slaap?
	Welzijnsindicatoren	Gezondheid	Gezondheidsevaluatie	In welke mate gaat u akkoord met volgende uitspraken? Ik lijk gemakkelijker ziek te worden dan andere mensen. Ik ben zo gezond als andere mensen die ik ken. Ik verwacht dat mijn gezondheid snel achteruit zal gaan. Mijn werk heeft een negatieve invloed op mijn gezondheidstoestand. Mijn dagelijks leven wordt gehinderd door mijn gezondheidstoestand. Op mijn werk, word ik gehinderd door mijn gezondheidstoestand
	Welzijnsindicatoren	Gezondheid	Absenteïme	Hoe beoordeelt u uw algemene gezondheidstoestand van de afgelopen twee weken ? Hoeveel keer bleef u in de afgelopen 12 maanden thuis wegens ziekte of ongeval ? Hoeveel dagen bleef u in de afgelopen 12 maanden thuis wegens ziekte of ongeval ? Hoe vaak bent u in de afgelopen 12 maanden toch gaan werken terwijl u eigenlijk om gezondheidsredenen thuis had moeten blijven ?