

Dit **vertrouwelijk rapport** is opgesteld voor de werkgever. De werkgever analyseert en evalueert de resultaten van deze risicoanalyse, zet de eerste krachtlijnen uit en bekijkt welke informatie hieruit in een verdere fase aan welke betrokkene wordt meegedeeld.

Hierbij dienen volgende principes te worden gehanteerd:

- Informatie dient ter zake doend, niet overmatig en toereikend te zijn.
- Ze dient zo geformuleerd te worden dat men het probleem begrijpt.
- Ze dient te worden meegedeeld met het licht op het participeren aan de oplossing en bij te dragen aan het optimaliseren van het psychosociaal welzijn.

De werkgever deelt de resultaten van de risicoanalyse mee aan het comité en vraagt het advies over de collectieve maatregelen die daaruit voortvloeien. De werknemers van het comité zijn onderworpen aan de discretieplicht en mogen bijgevolg rechtstreeks of onrechtstreeks herkenbare gegevens niet verder verspreiden.

Aanvulling bij risicoanalyse van de specifieke arbeidssituatie: De werkgever houdt de resultaten ter beschikking van het comité, ter inzage.

De werkgever draagt de eindverantwoordelijkheid. De PAPS kan ondersteunen.

In het kader van GDPR- wetgeving mogen de resultaten van de analyse niet verder verspreid of openbaar gemaakt worden zonder de uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de werkgever.

IDEWE heeft copyright op de gehanteerde methodieken in dit rapport. In het kader van dit copyright mag niets uit deze uitgave openbaar gemaakt worden.



RAPSi

Zorg Houthalen-Helchteren 2023



RAPSi

Zorg Houthalen-Helchteren
2023



Deel 1: Job Demands - Resources model

JOBKENMERKEN, INDICATOREN EN SCHEMATISCH OVERZICHT

Jobkenmerken

Als predictoren van (on)welzijn

Hulpbronnen: geven energie en motiveren

beslissingsruimte, rolduidelijkheid, vaardigheidsbenutting,
leermogelijkheden, arbeidsvoorwaarden, leerklimaat, sociale steun
leidinggevende,...

Hinderpalen: vragen energie en demotiveren

werkdruk, emotionele eisen, cognitieve eisen, lichamelijke eisen, rolconflict,
externe agressie,...

Indicatoren van (on)welzijn

Welzijnsindicatoren

tevredenheid, bevlogenheid, blijfintentie, aanbevelingsscore

Onwelzijnsindicatoren

stress, uitputting, distantie, burn-outrisico, voorspelde uitval (psych.),
voorspelde uitval (fysiek),...

Schematisch overzicht

Positieve uitkomsten
“Welzijnsindicatoren”

De mate van psychosociaal welzijn valt af te leiden
door het meten van positieve uitkomsten

Schematisch overzicht



Positieve uitkomsten worden veroorzaakt door hulpbronnen

Schematisch overzicht



Positieve uitkomsten kunnen leiden tot nieuwe hulpbronnen
en zo een positieve spiraal tot stand brengen

Schematisch overzicht



De mate van psychosociaal onwelzijn valt af te leiden
door het meten van negatieve uitkomsten

Negatieve uitkomsten
“Onwelzijnsindicatoren”

Schematisch overzicht



Negatieve uitkomsten worden veroorzaakt door hinderpalen



Schematisch overzicht



Negatieve uitkomsten kunnen leiden tot nieuwe hinderpalen
en zo een negatieve spiraal tot stand brengen



HULPBRONNEN

Beslissingsruimte
Rolduidelijkheid
Vaardigheidsbenutting
Leermogelijkheden
Arbeidsvoorwaarden
Leerklimaat
Sociale steun leidinggevende
Sociale steun collega's
VP of PAPS gekend
Communicatie
Inspraak
Procedures
Strategie
Structuur
Welzijnscultuur

WELZIJSINDICATOREN

Tevredenheid
Bevlogenheid
Blijftentent
Aanbevelingsscore

HINDERPALEN

Werkdruk
Emotionele eisen
Cognitieve eisen
Lichamelijke eisen
Rolconflict
Externe agressie
Extern OSGW
Externe discriminatie
Conflicten
Work-life interference
Jobonzekerheid
Functieonzekerheid
Bereikbaarheidsdruk
Arbeidsomstandigheden

ONWELZIJSINDICATOREN

Stress
Uitputting
Distantie
Burn-outrisico
Voorspelde uitval (psych.)
Voorspelde uitval (fysiek)
Pestgedrag
Cyberpesten
Interne agressie
Intern OSGW
Interne discriminatie



Deel 2: De risicoanalyse psychosociale aspecten in uw organisatie

REFERENTIEKADER, NIVEAUS VAN BEVRAGING EN RESULTATEN

Referentiekaders

Verskillende referentiekaders hanteren is zinvol

1. Externe referentiegroepen

- De ideale referentiegroep bestaat niet
- Naargelang de gebruikte referentiegroep veranderen de conclusies
→ Conclusies trekken uit de vergelijking met de referentiegroep moet genuanceerd gebeuren

2. Eigen referentiekader van de organisatie

- Waar liggen de normen, waarden en prioritaire domeinen van de organisatie?

3. Interne vergelijking van subgroepen met de rest van de organisatie

- Verschillen tussen afdelingen geven specifieke info over wat waar moet gebeuren

4. Vergelijking met vorige metingen binnen eigen organisatie

Gehanteerd referentiebestand

Steekproef		
	Oorspronkelijk	Ingevuld aantal: 60823
	Gewogen	Behouden aantal: 4004
Gewogen steekproef	Weging op basis cijfers FOD Weging voor geslacht, leeftijd en diploma Representatief voor Vlaamse werknemers	
Periode afname	Sept. 2020 – Sept. 2022	
Afname door	IDEWE	

Respons en representativiteit

		Aantal respondenten	Aantal werknemers	Respons	Fouten- marge
Zorg Helchteren	Houthalen-	110	225	49%	7%

Respons en representativiteit

Binnen welke afdeling ben je werkzaam?

	Aantal respondenten	Aantal werknemers	Respons	Fouten- marge
Ouderenzorg (zorgfuncties)	33	-	-%	-%
Thuiszorg (zorgfuncties)	19	-	-%	-%
Kinderzorg (zorgfuncties)	24	-	-%	-%
Administratie (Zorg HH)	7	-	-%	-%
Logistiek (Zorg HH)	18	-	-%	-%
Middenkader/Directie	7	-	-%	-%

Respons en representativiteit

Leeftijd:

	Aantal respondenten	Aantal werknemers	Respons	Fouten- marge
Leeftijd: jonger dan 45 jaar	51	-	-%	-%
Leeftijd: 45 jaar of ouder	50	-	-%	-%

Respons en representativiteit

Geslacht:

	Aantal respondenten	Aantal werknemers	Respons	Fouten- marge
Geslacht: Man	4	-	-%	-%
Geslacht: Vrouw	105	-	-%	-%

Opmerking: Groepen met minder dan 6 respondenten worden niet apart verwerkt. Ze worden wel meegenomen in de algemene analyse.

Respons en representativiteit

Contract:

	Aantal respondenten	Aantal werknemers	Respons	Fouten- marge
Contract: Interim	0	-	-%	-%
Contract: Bepaalde duur	18	-	-%	-%
Contract: Onbepaalde duur	76	-	-%	-%
Contract: Vaste benoeming	16	-	-%	-%

Opmerking: Groepen met minder dan 6 respondenten worden niet apart verwerkt. Ze worden wel meegenomen in de algemene analyse.

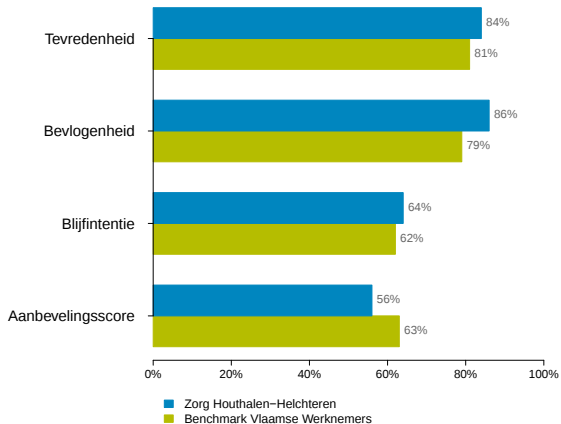
Resultaten

- **Standaardverwerking: 5-puntenschaal**
 1. (bijna) nooit
 2. eerder zelden
 3. soms
 4. regelmatig
 5. (bijna) altijd
- **Grafieken tonen % van werknemers met een hoge score op een schaal.**
 - = % van werknemers met een gemiddelde score ≥ 4
 - Soms is een hoge score gewenst, soms net niet. Dit wordt steeds als ondertitel vermeld in de komende slides (“hoe hoger, hoe beter”, of “hoe lager, hoe beter”).
- **Significante verschillen worden aangeduid met een ***
 - = de kans dat een verschil door toeval wordt veroorzaakt is kleiner dan 5%
 - = aanname dat het verschil niet toevallig is en dat groepen daadwerkelijk verschillen

Zorg Houthalen-Helchteren

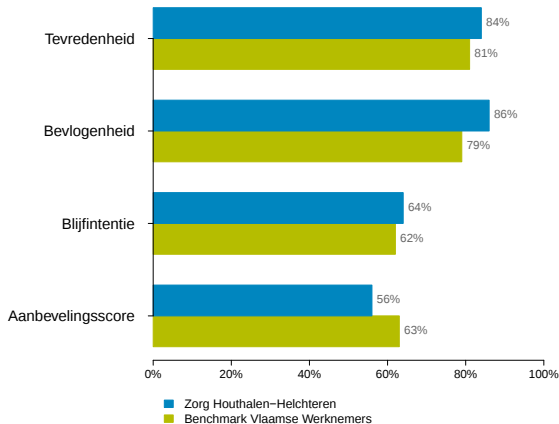
Welzijnsindicatoren

Hoe hoger, hoe beter



Welzijnsindicatoren

Hoe hoger, hoe beter



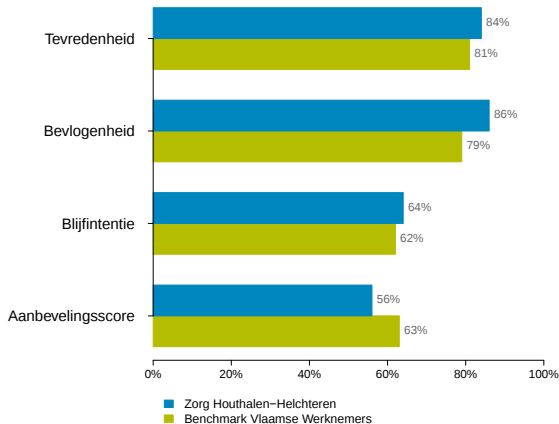
Tevredenheid

✓ Hoe tevreden ben je, alles bij elkaar genomen, met jouw werk?

% wn eerder tevreden, tevreden of heel tevreden

Welzijnsindicatoren

Hoe hoger, hoe beter

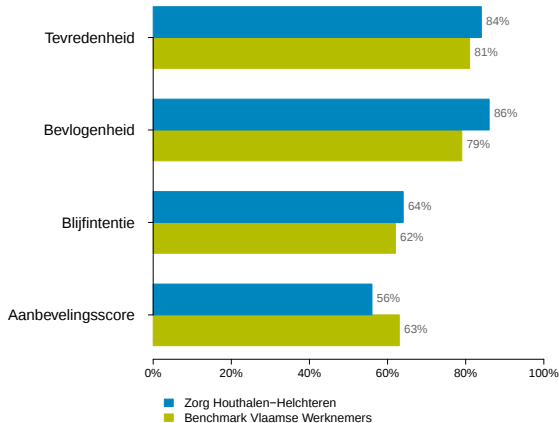


Bevlogenheid

- ✓ Op mijn werk bruis ik van energie.
 - ✓ Ik ben enthousiast over mijn baan.
 - ✓ Ik ga helemaal op in mijn werk.
- % wn met een hoge score*

Welzijnsindicatoren

Hoe hoger, hoe beter



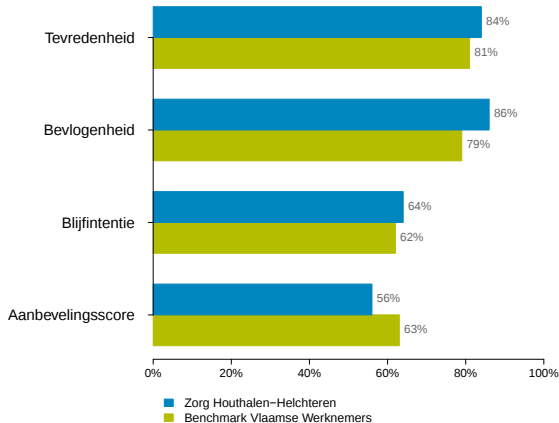
Blijfintentie

- ✓ Tegenwoordig heb ik zin om mijn baan op te zeggen. (gespiegeld)
- ✓ Ik wil zo lang mogelijk bij deze organisatie blijven.

% wn met een hoge score

Welzijnsindicatoren

Hoe hoger, hoe beter



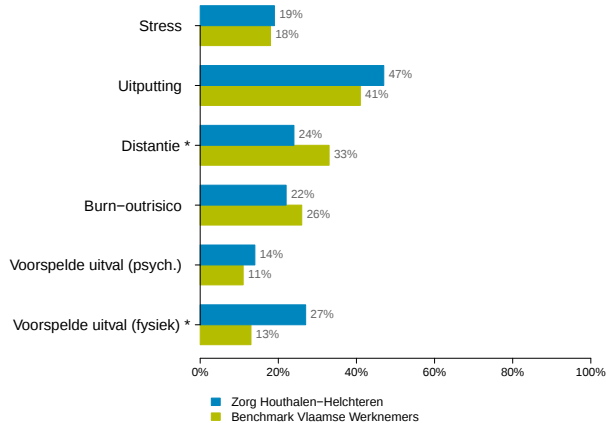
Aanbevelingsscore

- ✓ Hoe waarschijnlijk is het dat je deze organisatie als werkgever zou aanbevelen aan een vriend of familie?

% wn die minimum 7 op 10 scoren

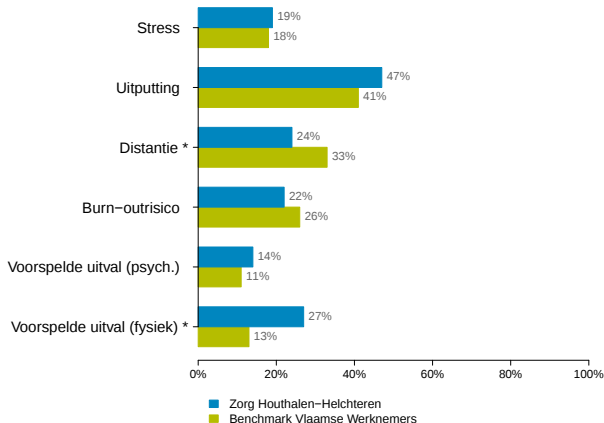
Onwelzijnsindicatoren

Hoe lager, hoe beter



Onwelzijnsindicatoren

Hoe lager, hoe beter

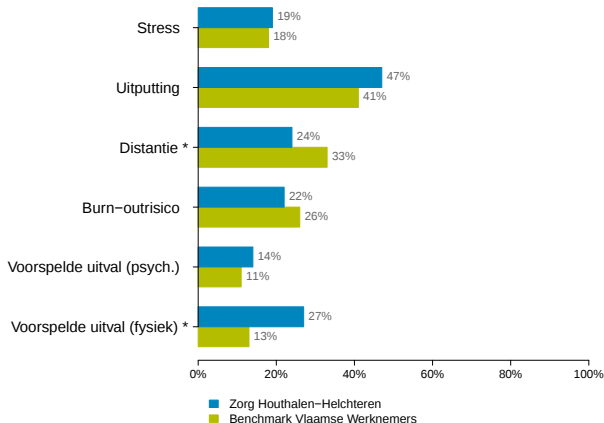


Stress

- ✓ Hoe vaak was je prikkelbaar?
 - ✓ Hoe vaak stond je onder stress?
 - ✓ Hoe vaak was je gespannen?
 - ✓ Hoe vaak had je moeite om te ontspannen?
- % wn met een hoge score*

Onwelzijnsindicatoren

Hoe lager, hoe beter



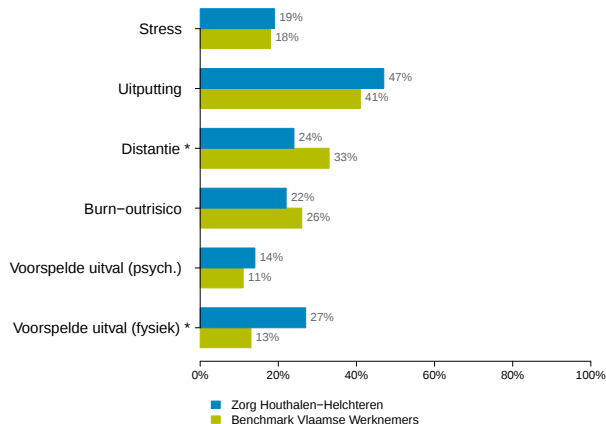
Uitputting

- ✓ Ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk.
- ✓ Een hele dag werken vormt een zware belasting voor mij.
- ✓ Ik voel me opgebrand door mijn werk.
- ✓ Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg.
- ✓ Ik voel me vermoeid als ik 's morgens opsta en er weer een werkdag voor me ligt.

% wn met een hoge score

Onwelzijnsindicatoren

Hoe lager, hoe beter



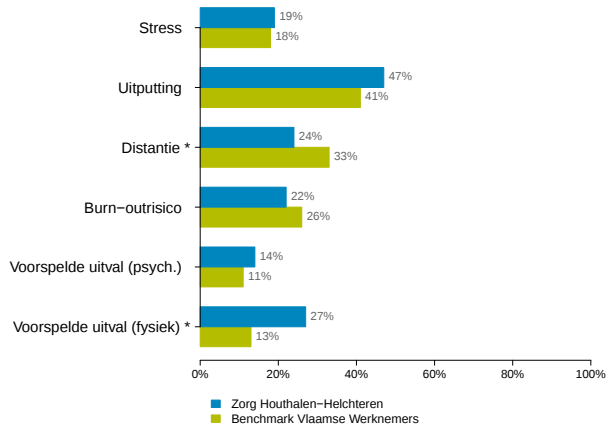
Distantie

- ✓ Ik twijfel aan het nut van mijn werk.
- ✓ Ik merk dat ik teveel afstand heb gekregen van mijn werk.
- ✓ Ik ben niet meer zo enthousiast als vroeger over mijn werk.
- ✓ Ik ben cynischer geworden over de effecten van mijn werk.

% wn met een hoge score

Onwelzijnsindicatoren

Hoe lager, hoe beter

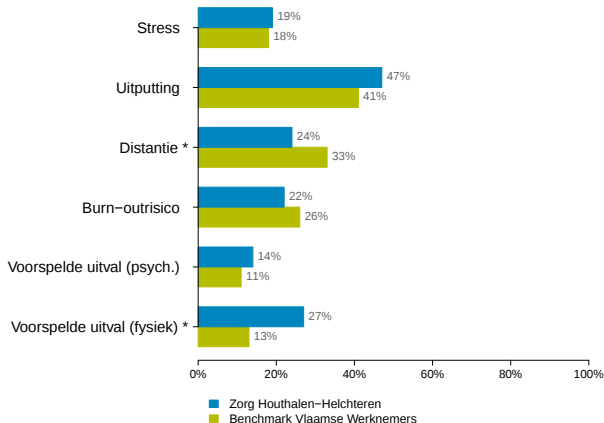


Burn-outrisico

% wn met een hoge score op uitputting en distantiegevoelens

Onwelzijnsindicatoren

Hoe lager, hoe beter



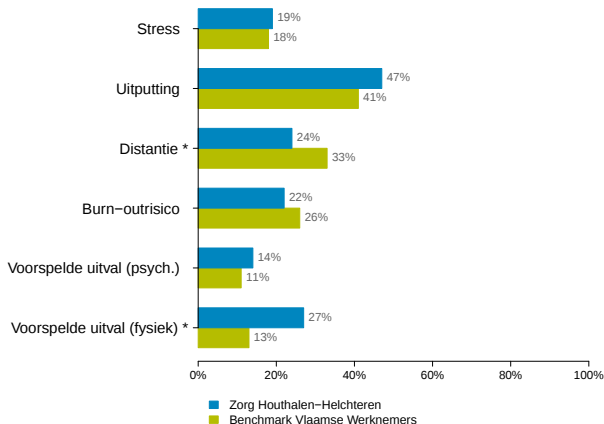
Voorspelde uitval (psych.)

- ✓ Hoe waarschijnlijk denk je dat je in de komende 6 maanden zal uitvallen omwille van werkgebonden, psychosociale redenen (bv: stress, burnout, pesterijen, conflicten, schokkende gebeurtenissen)?

% wn eerder waarschijnlijk tot heel waarschijnlijk

Onwelzijnsindicatoren

Hoe lager, hoe beter



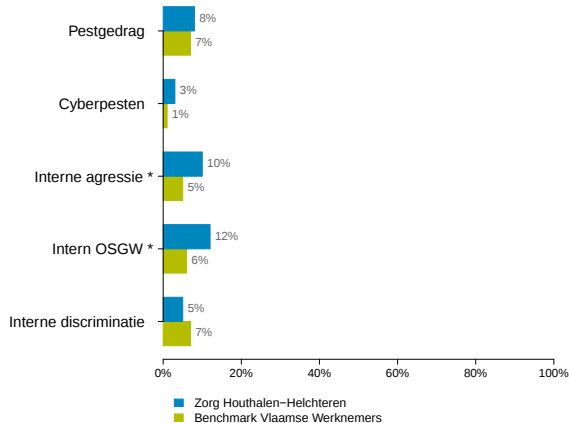
Voorspelde uitval (fysiek)

- ✓ Hoe waarschijnlijk denk je dat je in de komende 6 maanden zal uitvallen omwille van werkgebonden, fysieke redenen (bv: rugpijn, nekklachten, besmetting)?

% wn eerder waarschijnlijk tot heel waarschijnlijk

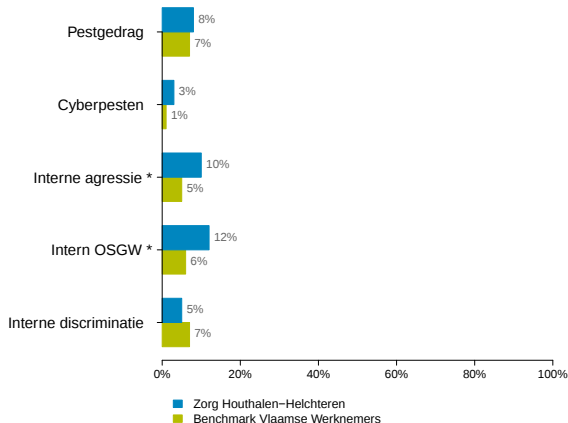
Ongewenst grensoverschrijdend gedrag

Hoe lager, hoe beter



Ongewenst grensoverschrijdend gedrag

Hoe lager, hoe beter



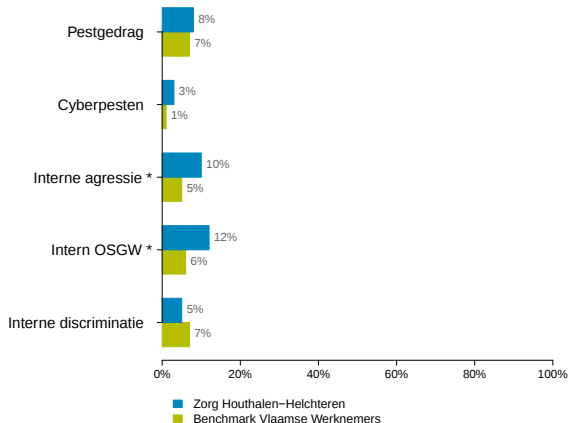
Pestgedrag

- ✓ Iemand houdt informatie achter die je nodig hebt en maakt daardoor jouw werk moeilijker.
- ✓ Roddels over jou.
- ✓ Uitgesloten worden uit groepsactiviteiten, uitgesloten worden door collega's.
- ✓ Herhaalde opmerkingen over je privéleven en over jezelf.
- ✓ Beledigingen.
- ✓ Herhaalde opmerkingen over jouw vergissingen.
- ✓ Je vragen of pogingen om een gesprek te beginnen, worden beantwoord met stilte of vijandigheid.
- ✓ Je werk en je inspanningen worden niet naar waarde geschat.
- ✓ Men haalt met jou grappen uit en bezorgt je onaangename verrassingen.

Minstens wekelijks 2 vormen in voorbij 6 maanden

Ongewenst grensoverschrijdend gedrag

Hoe lager, hoe beter



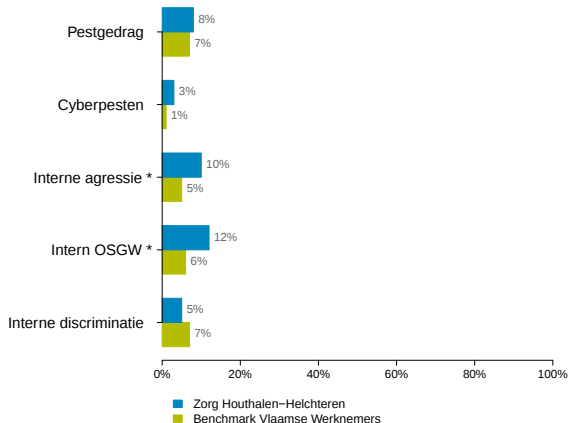
Cyberpesten

✓ Ben je de afgelopen 6 maanden blootgesteld aan online pesten dat gerelateerd was aan jouw werk?

% wn: ja

Ongewenst grensoverschrijdend gedrag

Hoe lager, hoe beter



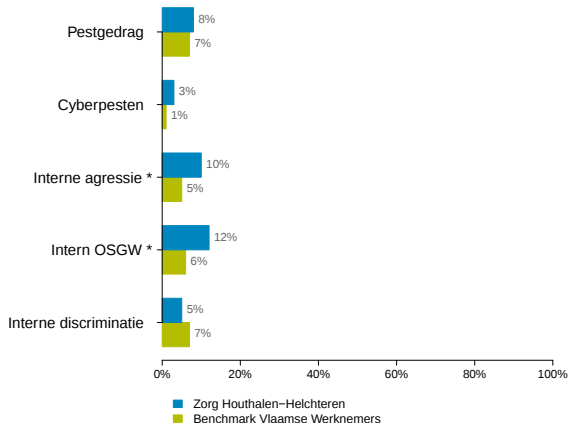
Interne agressie

- ✓ Je wordt bedreigd met fysiek geweld.
- ✓ Je wordt fysiek aangevallen.
- ✓ Je wordt uitgescholden of men richt beledigende gebaren naar jou.

Minstens af en toe 1 vorm van interne agressie in de voorbije 6 maanden

Ongewenst grensoverschrijdend gedrag

Hoe lager, hoe beter



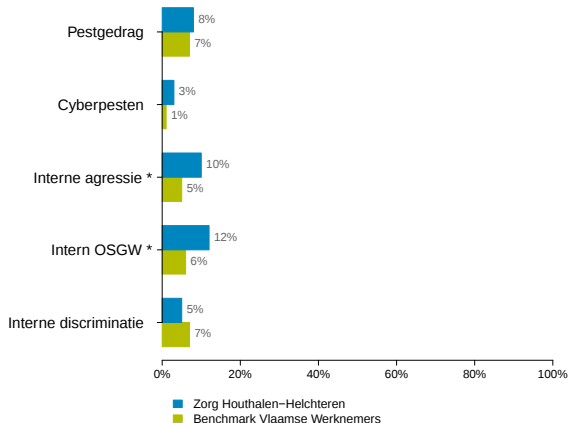
Intern OSGW

- ✓ iemand lonkt naar jou of kleedt je uit met de ogen.
- ✓ Je wordt seksueel benaderd (gebaren, uitspraken, e-mail, sms, foto's, etc.).
- ✓ iemand raakt je aan of betast je op een seksueel getinte manier.

Minstens af en toe 1 vorm van intern OSGW in de voorbije 6 maanden

Ongewenst grensoverschrijdend gedrag

Hoe lager, hoe beter



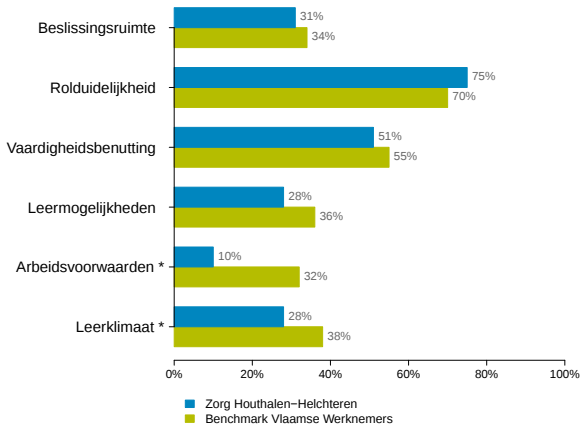
Interne discriminatie

- ✓ Je wordt gediscrimineerd of benadeeld omwille van jouw geslacht, leeftijd, afkomst, seksuele geaardheid, beperking of een andere reden.

Minstens af en toe interne discriminatie in de voorbije 6 maanden

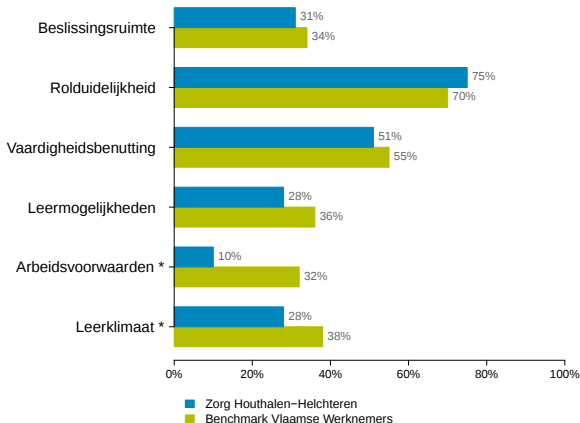
Hulpbronnen: Arbeidsinhoud en -voorwaarden

Hoe hoger, hoe beter



Hulpbronnen: Arbeidsinhoud en -voorwaarden

Hoe hoger, hoe beter



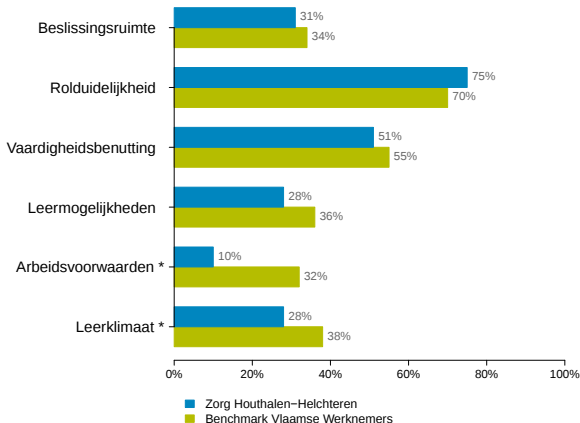
Beslissingsruimte

- ✓ Ik kan mijn eigen werk plannen.
- ✓ Ik kan mijn werk doen op de manier die ik het best vind.
- ✓ Ik kan mijn opdrachten zelf kiezen.
- ✓ Ik kan mijn manier van werken variëren.

% wn met een hoge score

Hulpbronnen: Arbeidsinhoud en -voorwaarden

Hoe hoger, hoe beter



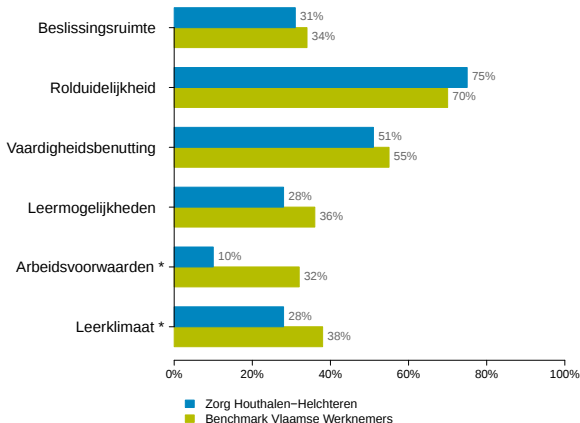
Rolduidelijkheid

- ✓ Ik weet precies wat anderen op mijn werk van mij verwachten.
- ✓ Het ligt duidelijk voor mij vast, wat precies mijn taak is.
- ✓ Ik weet precies wat ik van de andere mensen van mijn afdeling mag verwachten.

% wn met een hoge score

Hulpbronnen: Arbeidsinhoud en -voorwaarden

Hoe hoger, hoe beter



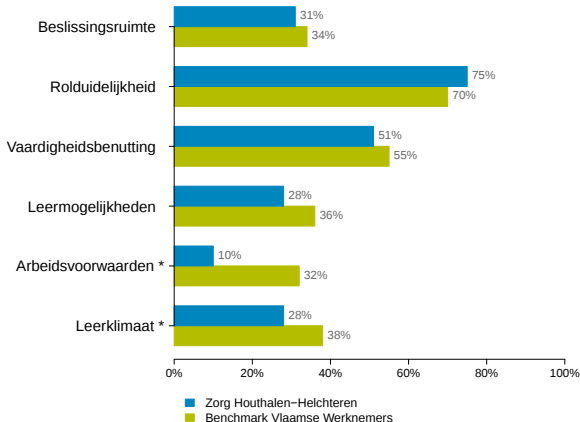
Vaardigheidsbenutting

- ✓ Mijn werk is gevarieerd.
- ✓ Mijn werk vraagt een eigen inbreng.
- ✓ Mijn werk doet voldoende beroep op al mijn vaardigheden of capaciteiten.

% wn met een hoge score

Hulpbronnen: Arbeidsinhoud en -voorwaarden

Hoe hoger, hoe beter



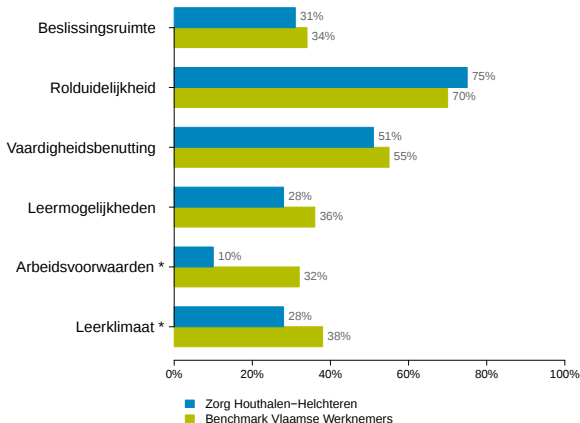
Leermogelijkheden

- ✓ Ik leer nieuwe dingen op het werk.
- ✓ Mijn job biedt me mogelijkheden voor persoonlijke groei en ontwikkeling.
- ✓ Mijn werk geeft me het gevoel er iets mee te kunnen bereiken.

% wn met een hoge score

Hulpbronnen: Arbeidsinhoud en -voorwaarden

Hoe hoger, hoe beter



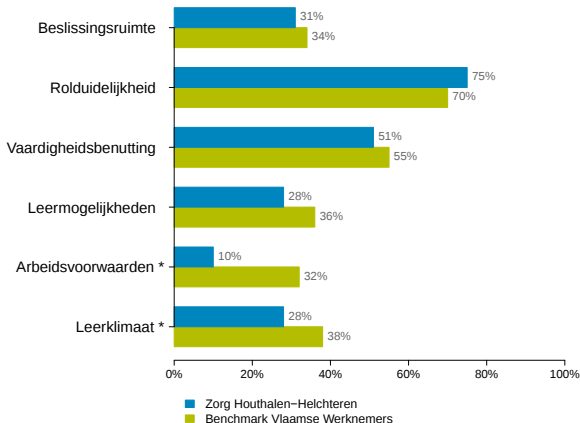
Arbeidsvoorwaarden

- ✓ In welke mate weerspiegelt mijn beloning de hoeveelheid moeite die ik doe?
- ✓ In welke mate is mijn beloning een juiste weergave van mijn inspanningen?
- ✓ In welke mate geeft mijn beloning weer wat ik bijdraag aan de organisatie?

% wn met een hoge score

Hulpbronnen: Arbeidsinhoud en -voorwaarden

Hoe hoger, hoe beter



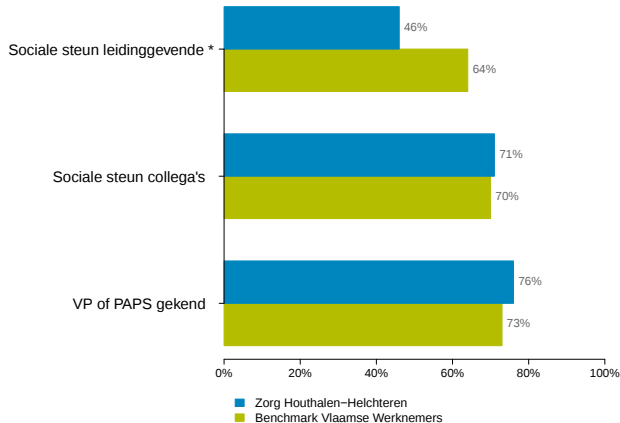
Leerklimaat

- ✓ Mijn organisatie voorziet interessante opleidingsmogelijkheden.
- ✓ Mijn organisatie biedt voldoende middelen om mijn competenties te ontwikkelen.
- ✓ In mijn organisatie krijg je de opleidingen die je nodig hebt.

% wn met een hoge score

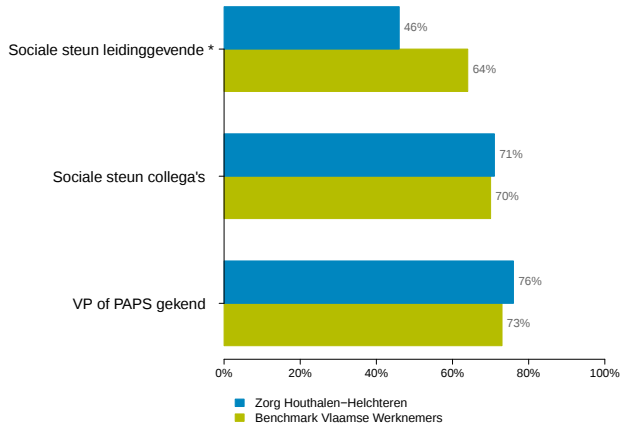
Hulpbronnen: Arbeidsrelaties (1)

Hoe hoger, hoe beter



Hulpbronnen: Arbeidsrelaties (1)

Hoe hoger, hoe beter



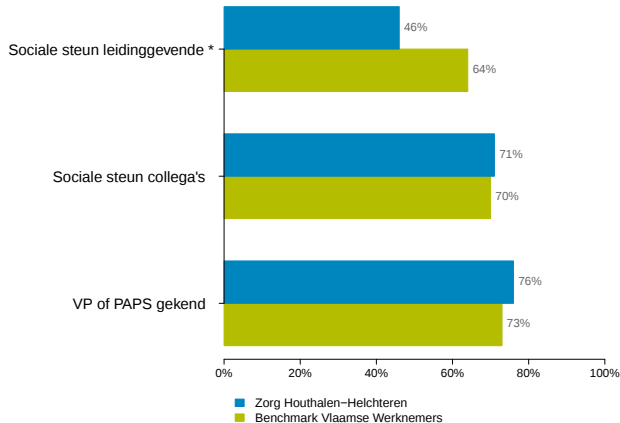
Sociale steun leidinggevende

- ✓ Ik kan, als dat nodig is, mijn direct leidinggevende om hulp vragen.
- ✓ Ik voel me gewaardeerd door mijn direct leidinggevende.

% wn met een hoge score

Hulpbronnen: Arbeidsrelaties (1)

Hoe hoger, hoe beter

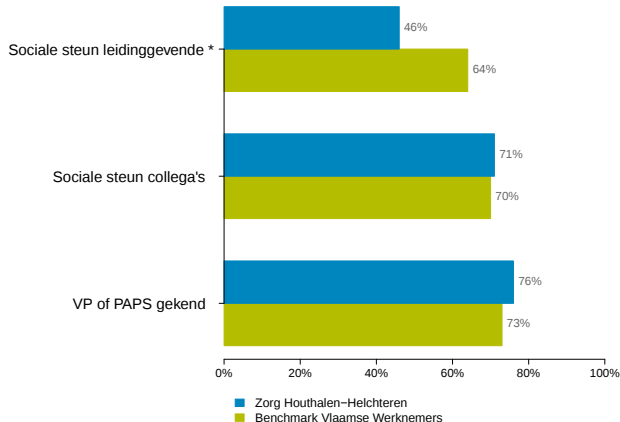


Sociale steun collega's

- ✓ Ik kan, als dat nodig is, mijn collega's om hulp vragen.
 - ✓ Ik voel me gewaardeerd door mijn collega's.
- % wn met een hoge score*

Hulpbronnen: Arbeidsrelaties (1)

Hoe hoger, hoe beter



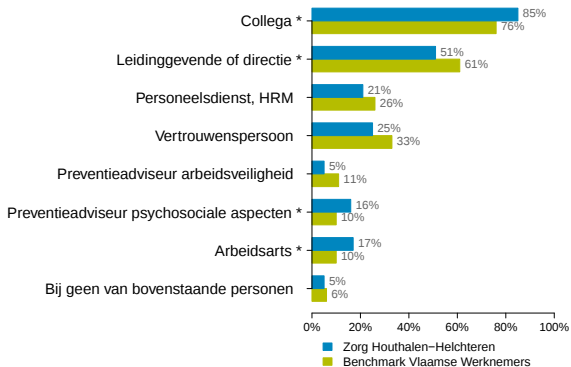
VP of PAPS gekend

- ✓ Ik weet waar ik de vertrouwenspersoon of preventieadviseur psychosociale aspecten kan vinden indien ik te maken zou krijgen met stress, conflicten, pesterijen, geweld, ongewenste intimiteiten en/of discriminatie.

% wn: ja

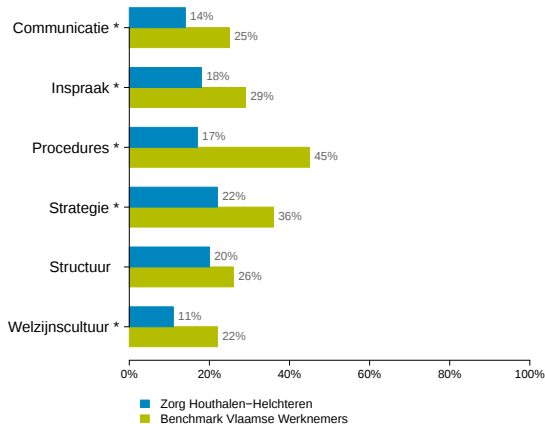
Hulpbronnen: Arbeidsrelaties (2)

Bij wie heb je het gevoel terecht te kunnen indien je te maken zou krijgen met stress, conflicten, pesterijen, geweld, ongewenste intimiteiten en/of discriminatie (meerdere antwoorden mogelijk)?



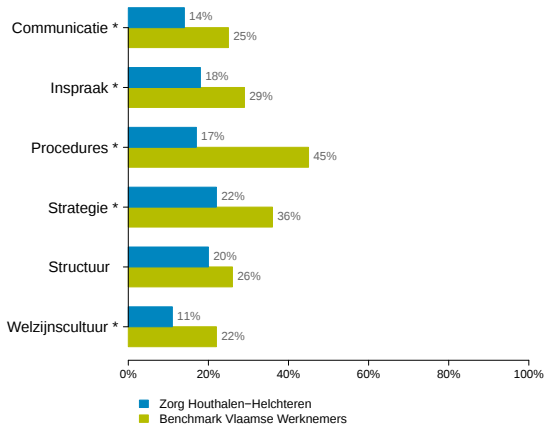
Hulpbronnen: Arbeidsorganisatie

Hoe hoger, hoe beter



Hulpbronnen: Arbeidsorganisatie

Hoe hoger, hoe beter



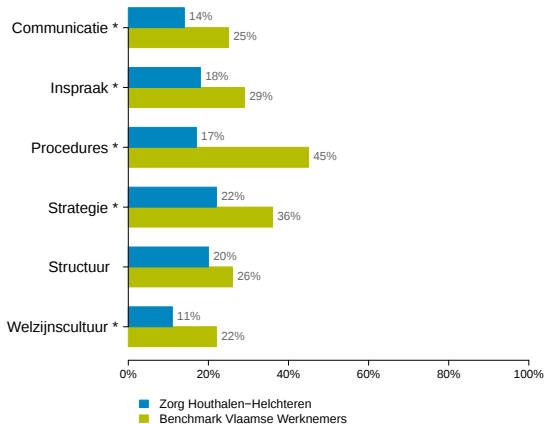
Communicatie

- ✓ Ik hoor voldoende over de gang van zaken in deze organisatie.
- ✓ Ik word goed op de hoogte gehouden van de belangrijke dingen in deze organisatie.
- ✓ De manier waarop de besluitvorming loopt in deze organisatie is duidelijk.

% wn met een hoge score

Hulpbronnen: Arbeidsorganisatie

Hoe hoger, hoe beter



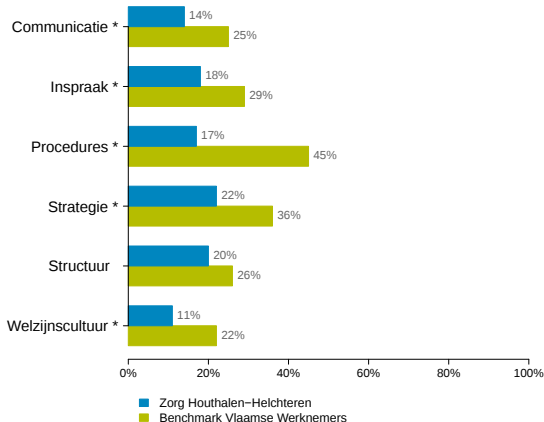
Inspraak

- ✓ In welke mate ervaar je dat je in staat bent jouw mening en gevoel tegen jouw direct leidinggevende uit te drukken?
- ✓ In welke mate ervaar je dat je invloed hebt op de beslissingen die genomen worden door jouw direct leidinggevende?
- ✓ In welke mate ervaar je dat je genoeg ruimte hebt om tegen genomen beslissingen van jouw direct leidinggevende in te gaan?

% wn met een hoge score

Hulpbronnen: Arbeidsorganisatie

Hoe hoger, hoe beter



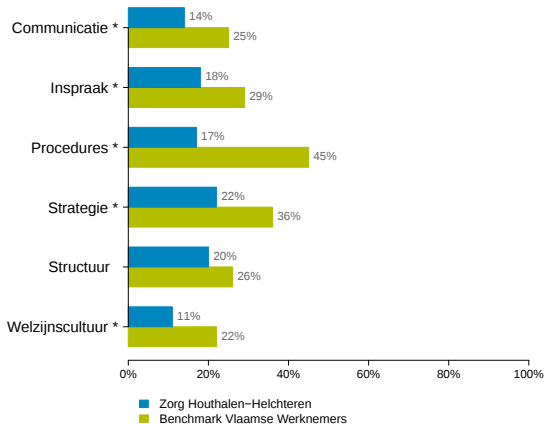
Procedures

- ✓ In welke mate ervaar je dat de procedures die jouw direct leidinggevende hanteert, gebaseerd zijn op juiste informatie?
- ✓ In welke mate ervaar je dat de procedures die jouw direct leidinggevende gebruikt vrij van vooroordelen zijn?
- ✓ In welke mate ervaar je dat deze procedures op een consistente manier toegepast zijn door jouw direct leidinggevende?

% wn met een hoge score

Hulpbronnen: Arbeidsorganisatie

Hoe hoger, hoe beter

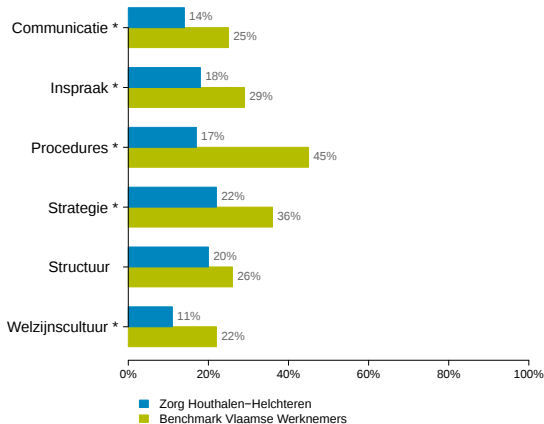


Strategie

- ✓ Het is me duidelijk wat de toekomstplannen van deze organisatie zijn.
 - ✓ Ik sta achter de toekomstplannen van deze organisatie.
- % wn met een hoge score*

Hulpbronnen: Arbeidsorganisatie

Hoe hoger, hoe beter



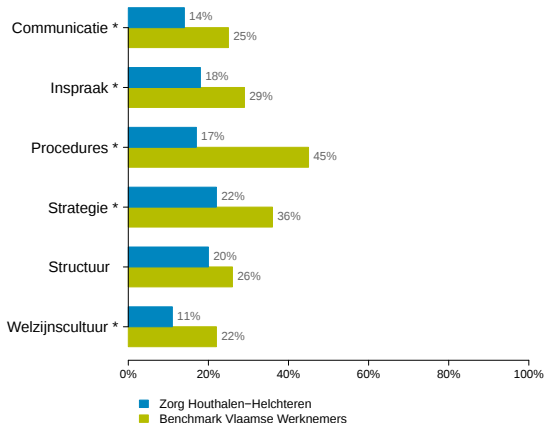
Structuur

- ✓ Er is een logische verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden in deze organisatie.
- ✓ Tussen de medewerkers onderling op mijn dienst of afdeling worden duidelijke afspraken gemaakt om het werk vlot te laten verlopen.
- ✓ De onderlinge samenwerking tussen de verschillende diensten of afdelingen verloopt vlot.

% wn met een hoge score

Hulpbronnen: Arbeidsorganisatie

Hoe hoger, hoe beter



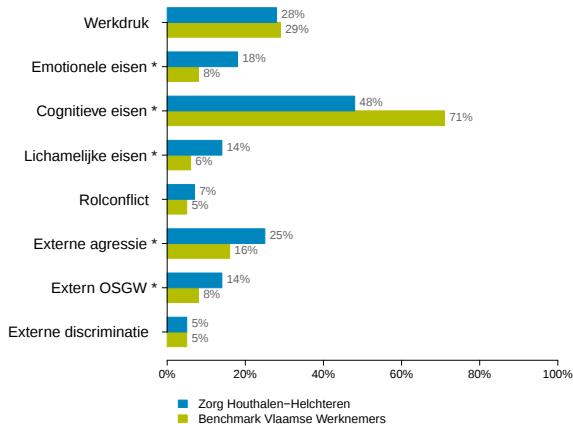
Welzijnscultuur

- ✓ Het management reageert doorgaans snel om problemen/kwesties aan te pakken die betrekking hebben op het psychosociaal welzijn van de werknemers.
- ✓ Het management reageert kortdurend wanneer er bezorgdheid wordt geuit over de psychologische toestand van een werknemer.
- ✓ Het management is op een ondersteunende manier betrokken bij stresspreventie.

% wn met een hoge score

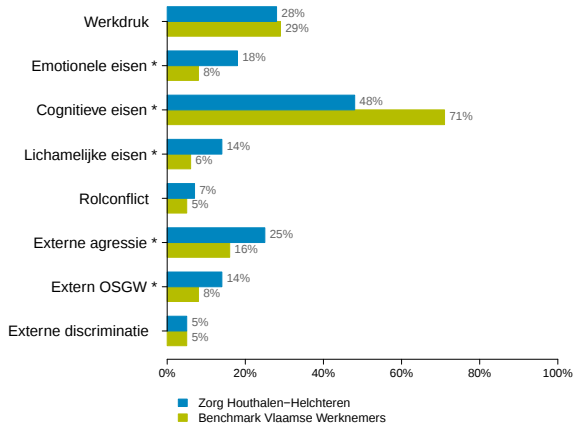
Hinderpalen: Arbeidsinhoud

Hoe lager, hoe beter



Hinderpalen: Arbeidsinhoud

Hoe lager, hoe beter

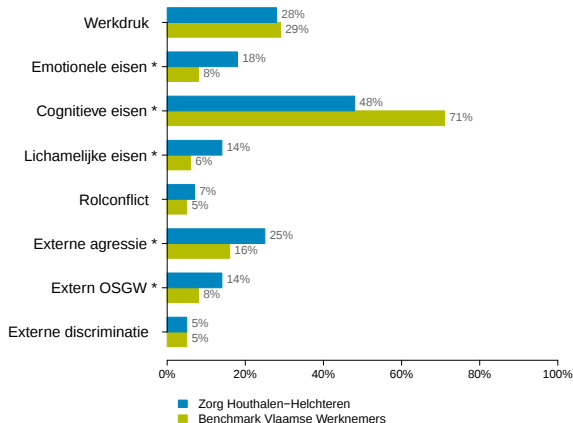


Werkdruk

- ✓ Ik moet extra hard werken om iets af te krijgen.
 - ✓ Ik werk onder tijdsdruk.
 - ✓ Ik moet me haasten.
- % wn met een hoge score*

Hinderpalen: Arbeidsinhoud

Hoe lager, hoe beter



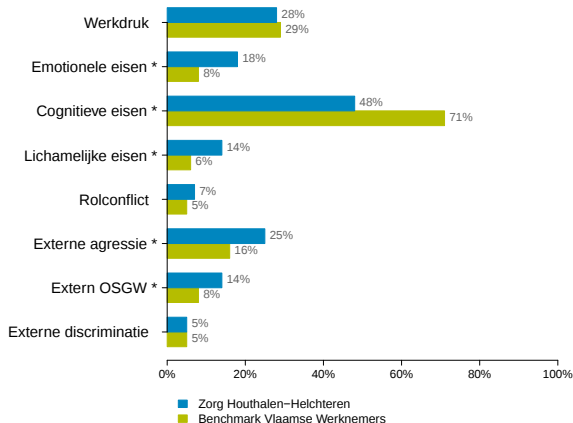
Emotionele eisen

- ✓ Mijn werk is emotioneel zwaar.
- ✓ Ik kom door mijn werk in aangrijpende situaties terecht.
- ✓ Ik word op het werk geconfronteerd met dingen die me persoonlijk raken.

% wn met een hoge score

Hinderpalen: Arbeidsinhoud

Hoe lager, hoe beter



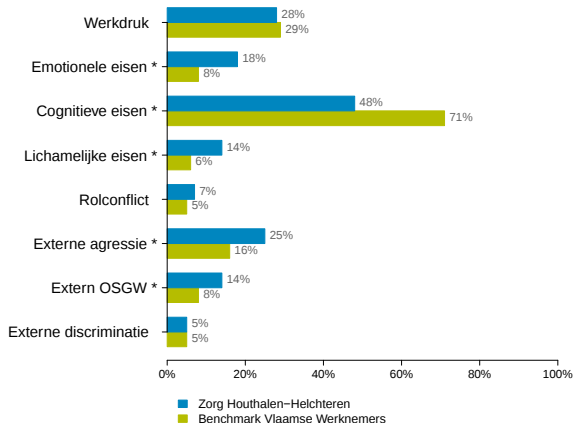
Cognitieve eisen

- ✓ Mijn werk vraagt veel concentratie.
- ✓ Mijn werk vereist dat ik er steeds bij moet nadenken.
- ✓ Mijn werk vereist dat ik er voortdurend mijn aandacht moet bijhouden.

% wn met een hoge score

Hinderpalen: Arbeidsinhoud

Hoe lager, hoe beter



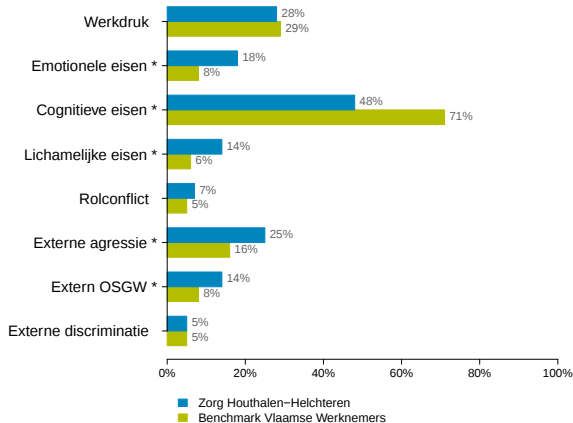
Lichamelijke eisen

- ✓ Ik heb tijdens het werk veel hinder van langdurig achtereen dezelfde beweging te moeten maken.
- ✓ Ik vind mijn werk lichamelijk erg inspannend.
- ✓ Ik werk in ongemakkelijke of inspannende houdingen.

% wn met een hoge score

Hinderpalen: Arbeidsinhoud

Hoe lager, hoe beter



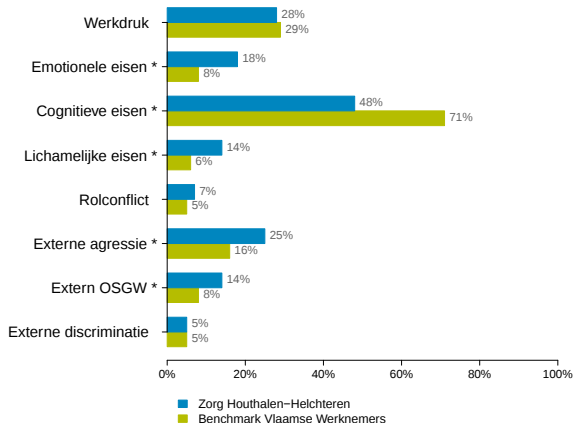
Rolconflict

- ✓ Ik word heen en weer geslingerd tussen mensen die andere verwachtingen hebben in verband met mijn werk.
- ✓ Ik krijg tegenstrijdige bevelen.
- ✓ Ik krijg taken toegewezen die niet onder mijn functie vallen.

% wn met een hoge score

Hinderpalen: Arbeidsinhoud

Hoe lager, hoe beter



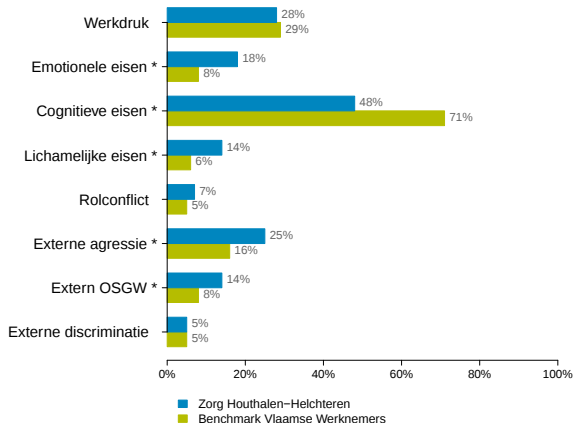
Externe agressie

- ✓ Je wordt bedreigd met fysiek geweld.
- ✓ Je wordt fysiek aangevallen.
- ✓ Je wordt uitgescholden of men richt beledigende gebaren naar jou.

Minstens af en toe 1 vorm van externe agressie in de voorbije 6 maanden

Hinderpalen: Arbeidsinhoud

Hoe lager, hoe beter



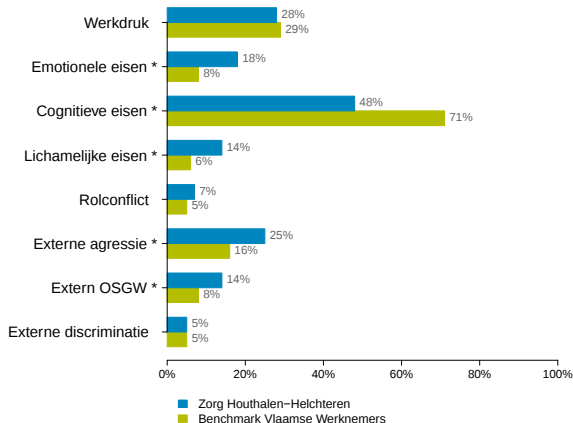
Extern OSGW

- ✓ iemand lonkt naar jou of kleedt je uit met de ogen.
- ✓ Je wordt seksueel benaderd (gebaren, uitspraken, e-mail, sms, foto's, etc.).
- ✓ iemand raakt je aan of betast je op een seksueel getinte manier.

Minstens af en toe 1 vorm van extern OSGW in de voorbije 6 maanden

Hinderpalen: Arbeidsinhoud

Hoe lager, hoe beter



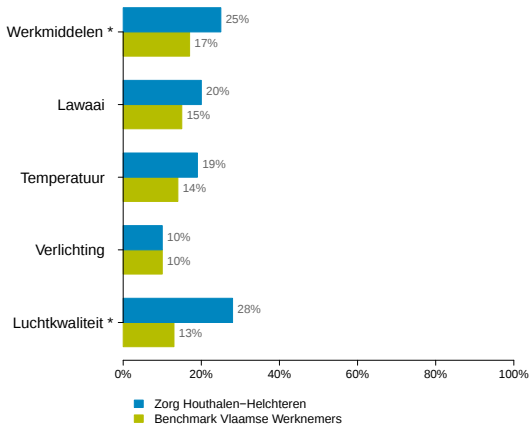
Externe discriminatie

- ✓ Je wordt gediscrimineerd of benadeeld omwille van jouw geslacht, leeftijd, afkomst, seksuele geaardheid, beperking of een andere reden.

Minstens af en toe externe discriminatie in de voorbije 6 maanden

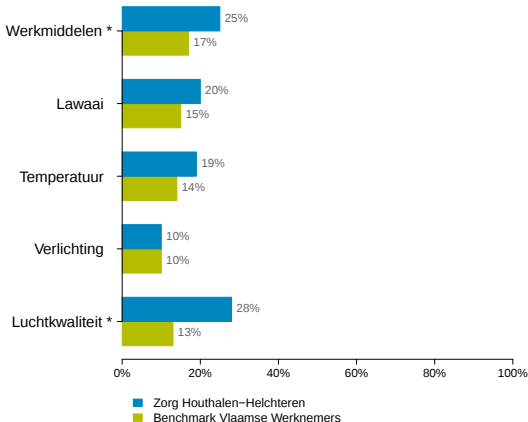
Hinderpalen: Arbeidsomstandigheden

Hoe lager, hoe beter



Hinderpalen: Arbeidsomstandigheden

Hoe lager, hoe beter



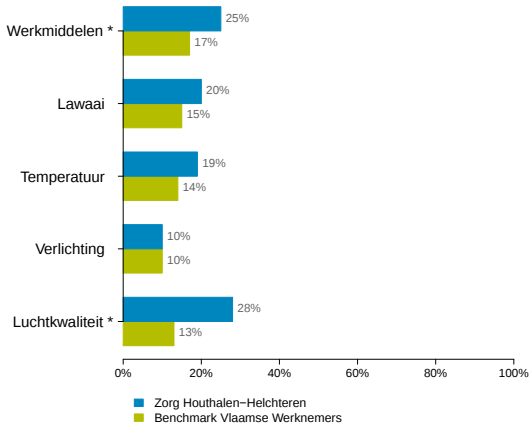
Werkmiddelen

- ✓ Ik beschik over te weinig (goede) werkmiddelen om mijn werk goed te kunnen uitvoeren (gereedschap, computer, etc.).

% wn met een hoge score

Hinderpalen: Arbeidsomstandigheden

Hoe lager, hoe beter

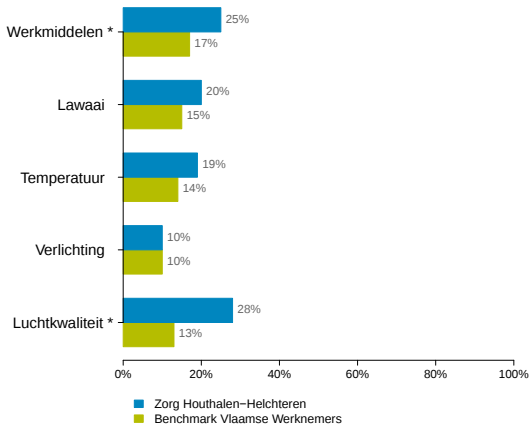


Lawaai

- ✓ Ik heb last van lawaai.
% wn met een hoge score

Hinderpalen: Arbeidsomstandigheden

Hoe lager, hoe beter



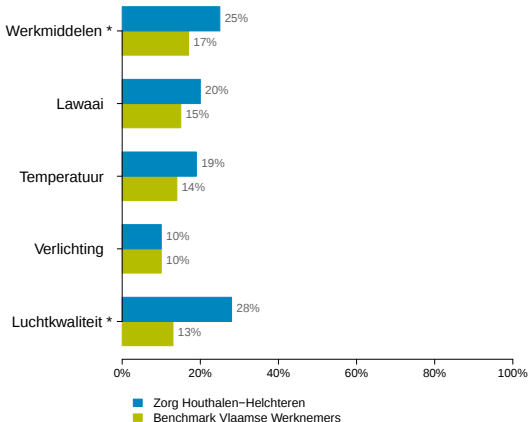
Temperatuur

✓ Ik heb last van een te hoge of te lage temperatuur.

% wn met een hoge score

Hinderpalen: Arbeidsomstandigheden

Hoe lager, hoe beter



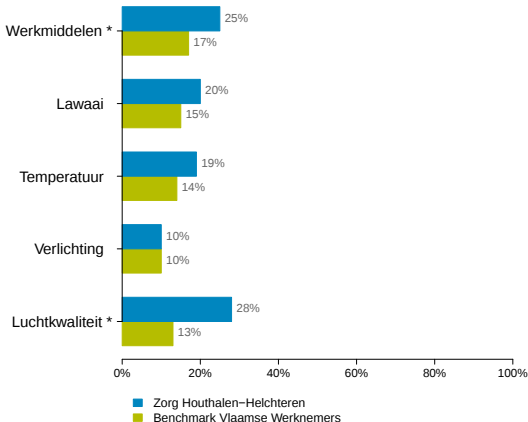
Verlichting

✓ Ik heb last van slechte verlichting (te veel, te weinig, reflecties, hinderend zonlicht).

% wn met een hoge score

Hinderpalen: Arbeidsomstandigheden

Hoe lager, hoe beter



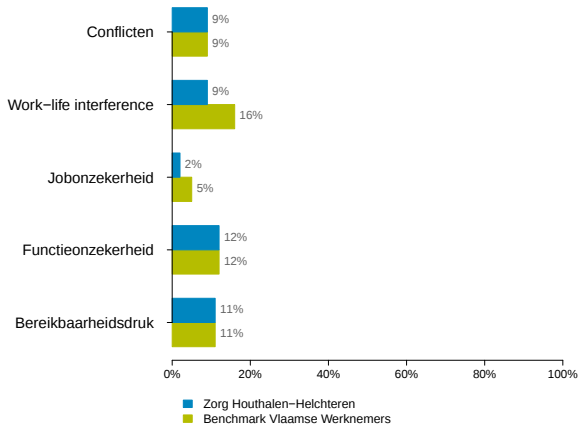
Luchtkwaliteit

- ✓ Ik heb last van slechte luchtkwaliteit (geurhinder, vochtigheid, dampen, slechte verluchting, stof, etc.).

% wn met een hoge score

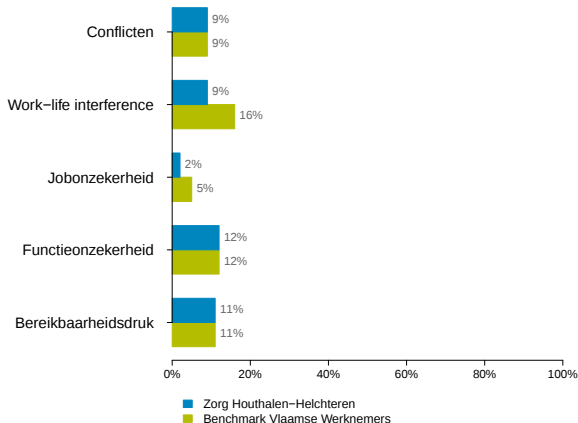
Hinderpalen: Overige A's

Hoe lager, hoe beter



Hinderpalen: Overige A's

Hoe lager, hoe beter



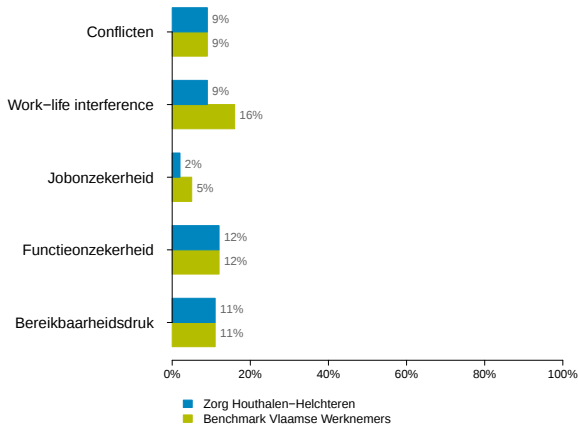
Conflicten

- ✓ Mensen in mijn team zijn het niet eens over hoe het werk gedaan moet worden.
- ✓ Er zijn wrijvingen tussen de leden van mijn team.

% wn met een hoge score

Hinderpalen: Overige A's

Hoe lager, hoe beter

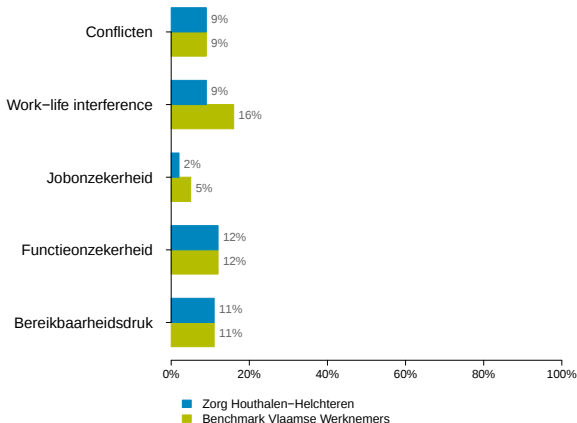


Work-life interference

- ✓ Mijn werk zorgt voor hinder in mijn privéleven.
% wn met een hoge score

Hinderpalen: Overige A's

Hoe lager, hoe beter



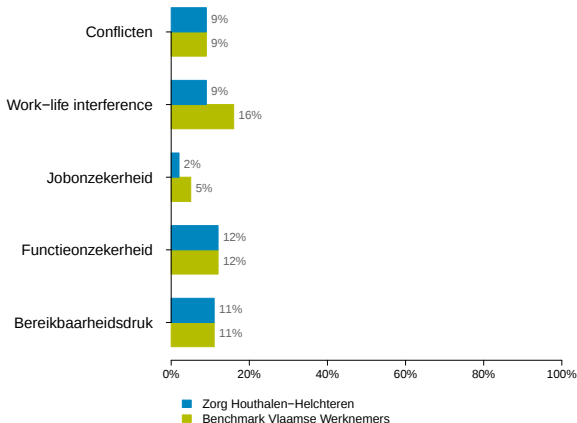
Jobonzekerheid

- ✓ Ik ben er zeker van dat ik mijn job kan behouden. (gespiegeld)
- ✓ Ik voel me onzeker over de toekomst van mijn job.
- ✓ Ik denk dat ik mijn job zal verliezen in de nabije toekomst.

% wn met een hoge score

Hinderpalen: Overige A's

Hoe lager, hoe beter



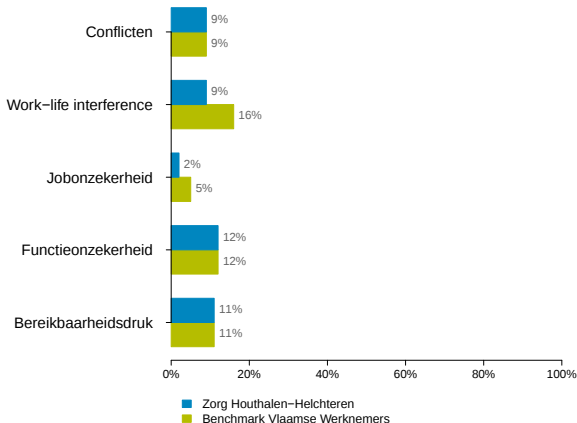
Functieonzekerheid

- ✓ Ik denk dat mijn job zal verslechteren in de nabije toekomst.
- ✓ Ik maak me zorgen over hoe mijn job eruit zal zien in de toekomst.
- ✓ Er bestaat een kans dat mijn job op een negatieve wijze zal veranderen.

% wn met een hoge score

Hinderpalen: Overige A's

Hoe lager, hoe beter



Bereikbaarheidsdruk

- ✓ Mijn direct leidinggevende verwacht dat ik werkgerelateerde berichten beantwoord in mijn vrije tijd.
- ✓ In onze organisatie is het de norm om altijd snel op berichten te reageren.
- ✓ Ik ontvang regelmatig mails van collega's buiten de werkuren.
% wn met een hoge score

VISUALS

CONCLUSIE

Het conclusieschema geeft weer welke variabelen **significant verschillen** tussen uw organisatie en de benchmark

Standaard kleurcode voor de verschillende schalen:

- **Schaal:** Uw organisatie scoort **significant beter** dan de benchmark
- **Schaal:** Uw organisatie scoort **significant slechter** dan de benchmark
- **Schaal:** Er zijn **geen significante verschillen** tussen uw organisatie en de benchmark

De kleurcode voor arbeidsomstandigheden (AO):

- **Arbeidsomstandigheden:** Uw organisatie scoort **significant beter** dan de benchmark op minimum 1 AO
- **Arbeidsomstandigheden:** Uw organisatie scoort **significant slechter** dan de benchmark op minimum 1 AO
- **Arbeidsomstandigheden:** Uw organisatie scoort **significant beter** dan de benchmark op minimum 1 AO én **significant slechter** dan de benchmark op minimum 1 andere AO
- **Arbeidsomstandigheden:** Er zijn **geen significante verschillen** tussen uw organisatie en de benchmark

HULPBRONNEN

Beslissingsruimte
Rolduidelijkheid
Vaardigheidsbenutting
Leermogelijkheden
Arbeidsvoorwaarden
Leerklimaat
Sociale steun leidinggevende
Sociale steun collega's
VP of PAPS gekend
Communicatie
Inspraak
Procedures
Strategie
Structuur
Welzijnscultuur



WELZIJNSINDICATOREN

Tevredenheid
Bevlogenheid
Blijftentent
Aanbevelingsscore

HINDERPALEN

Werkdruk
Emotionele eisen
Cognitieve eisen
Lichamelijke eisen
Rolconflict
Externe agressie
Extern OSGW
Externe discriminatie
Conflicten
Work-life interference
Jobonzekerheid
Functieonzekerheid
Bereikbaarheidsdruk
Arbeidsomstandigheden



ONWELZIJNSINDICATOREN

Stress
Uitputting
Distantie
Burn-outrisico
Voorspelde uitval (psych.)
Voorspelde uitval (fysiek)
Pestgedrag
Cyberpesten
Interne agressie
Intern OSGW
Interne discriminatie

HULPBRONNEN

Beslissingsruimte
Rolduidelijkheid
Vaardigheidsbenutting
Leermogelijkheden
Arbeidsvoorwaarden
Leerklimaat
Sociale steun leidinggevende
Sociale steun collega's
VP of PAPS gekend
Communicatie
Inspraak
Procedures
Strategie
Structuur
Welzijnscultuur



WELZIJNSINDICATOREN

Tevredenheid
Bevlogenheid
Blijftentent
Aanbevelingsscore

HINDERPALEN

Werkdruk
Emotionele eisen
Cognitieve eisen
Lichamelijke eisen
Rolconflict
Externe agressie
Extern OSGW
Externe discriminatie
Conflicten
Work-life interference
Jobonzekerheid
Functieonzekerheid
Bereikbaarheidsdruk
Arbeidsomstandigheden



ONWELZIJNSINDICATOREN

Stress
Uitputting
Distantie
Burn-outrisico
Voorspelde uitval (psych.)
Voorspelde uitval (fysiek)
Pestgedrag
Cyberpesten
Interne agressie
Intern OSGW
Interne discriminatie

WORDCLOUD

De wordcloud geeft een beeld van de **grootste verschillen** tussen uw organisatie en de benchmark voor de gemeten schalen

Lettergrootte:

- Hoe groter het lettertype, hoe groter het verschil tussen de score van uw organisatie en die van de benchmark

Kleurcode*:

- **Groen**: Uw organisatie scoort **beter** dan de benchmark
- **Oranje**: Uw organisatie scoort **slechter** dan de benchmark.
- **Grijs**: Het **verschil** tussen uw organisatie en de benchmark is **klein** ($\leq 5\%$)

* De kleur houdt hierbij de geen rekening met de significantie van de verschillen.

WORDCLOUD



HEATMAP

De heatmap geeft de **organisatiespecifieke samenhangen** weer tussen de hinderpalen/hulpbronnen enerzijds en de (on)welzijnsindicatoren anderzijds. Hiermee kan een antwoord gevonden worden op de volgende twee vragen:

- 1) Als ik een bepaalde indicator wil verbeteren, welke hinderpalen/hulpbronnen kan ik dan best eerst aanpakken? (Horizontale analyse)
- 2) Als ik een bepaalde hinderpaal/hulpbron verbeter, op welke indicatoren zou ik dan verbeteringen kunnen verwachten? (Verticale analyse)

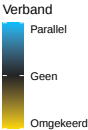
Net zoals in het conclusieschema, verwijst de kleur van de schalen naar het al dan niet significant zijn van de verschillen tussen uw organisatie en de benchmark:

- **Schaal:** Uw organisatie scoort **significant beter** dan de benchmark
- **Schaal:** Uw organisatie scoort **significant slechter** dan de benchmark
- **Schaal:** Er zijn **geen significante verschillen** tussen uw organisatie en de benchmark voor deze schaal
- **Zwart:** De significantie van de verschillen kan niet getest worden.

Verder:

- Hoe intenser de kleur, hoe sterker het verband
- Correlaties impliceren niet noodzakelijk causaliteit
- Zwarte cellen vertegenwoordigen correlaties kleiner dan $|\pm 0.25|$
- Bij grijze cellen kon er geen correlatie berekend worden.

100



MANAGEMENT SUMMARY:

Zorg Houthalen-Helchteren

Zorg Houthalen-Helchteren

Management Summary

In totaal vulden 110 medewerkers de vragenlijst in, wat neerkomt op een responspercentage van 49% en een foutenmarge van 7%. We raden aan de herkenbaarheid van onderstaande bevindingen te bespreken met de groep.

Vergeleken met de benchmark, kunnen we voor uw organisatie het volgende concluderen:

Op vlak van welzijn:

- ▶ Grootste troef: minder distantiegevoelens
- ▶ Grootste aandachtspunten: hogere voorspelde uitval (fysiek) en meer intern osgw

Op vlak van de jobkenmerken:

- ▶ Grootste troef: lagere cognitieve eisen
- ▶ Grootste aandachtspunten: minder heldere procedures, minder goede arbeidsvoorwaarden, minder sociale steun van leidinggevende, meer last van luchtkwaliteit, lagere score op strategie, lagere score op welzijnscultuur, lagere score op communicatie, minder inspraak, meer emotionele eisen, lagere score op leerklimaat, meer externe agressie, zwaardere lichamelijke eisen, minder goede werkmiddelen en meer extern osgw

De heatmap-analyse toont verder aan dat alle bovenstaande (jobgerelateerde) aandachtspunten sterk verbonden zijn met minstens één welzijnsindicator. Deze analyse bracht tenslotte ook nog andere sterke verbanden aan het licht tussen verschillende jobkenmerken en welzijn binnen uw organisatie (zie heatmap).

Vergeleken met de benchmark zijn er indicaties die wijzen richting verhoogde psychosociale belasting. Verdere opvolging is daarom aangewezen.

Stappenplan



Stappenplan

De analyse is slechts het voortraject van een omvangrijk project

Vereisten na analyse:

- Op basis van de verzamelde gegevens een passend en concreet actieplan samenstellen
- Acties opnemen in jaaractieplan (JAP) en globaal preventieplan (GPP)
- Acties uitvoeren
- Acties evalueren

Mogelijke aanpak:

In overleg en samenwerking met hiërarchische lijn, comité voor preventie en bescherming op het werk, werkgroep, teams en werknemers

- Terugkoppelen resultaten analyse (bijv. personeelsvergadering, intranet,...)
- Resultaten analyse interpreteren en vertalen naar de taal van de eigen organisatie
- Vertaling omvormen naar concrete acties
- Acties opvolgen en evalueren via bestaande structuur JAP en GPP

Continu: communiceren van beslissingen, voortgang en plannen



Opsplitsingen binnen uw organisatie

Opsplitsingen

Op basis van de algemene analyse kunt u nagaan hoe uw organisatie zich verhoudt tot de benchmark. Echter, het is ook aan te raden om te kijken naar **verschillen tussen groepen** binnen uw organisatie. Hiermee komen **groepsspecifieke werkpunten/troeven** naar boven, wat zeer informatief kan zijn bij het opzetten van uw natraject.

In wat volgt vindt u de resultaten voor een (aantal) opsplitsing(en) van de personeelsleden van uw organisatie. Per variabele wordt steeds statistisch getoetst of er significante verschillen zijn tussen de subgroep en

- de rest van uw organisatie: aangeduid met een °
- de benchmark uit de algemene analyse: aangeduid met een *

Ouderenzorg (zorgfuncties)

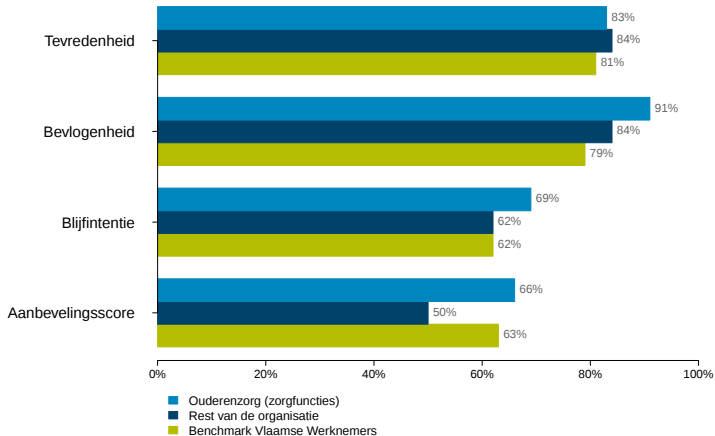
Respons en representativiteit

Binnen welke afdeling ben je werkzaam?

	Aantal respondenten	Aantal werknemers	Respons	Fouten- marge
Ouderenzorg (zorgfuncties)	33	-	-%	-%

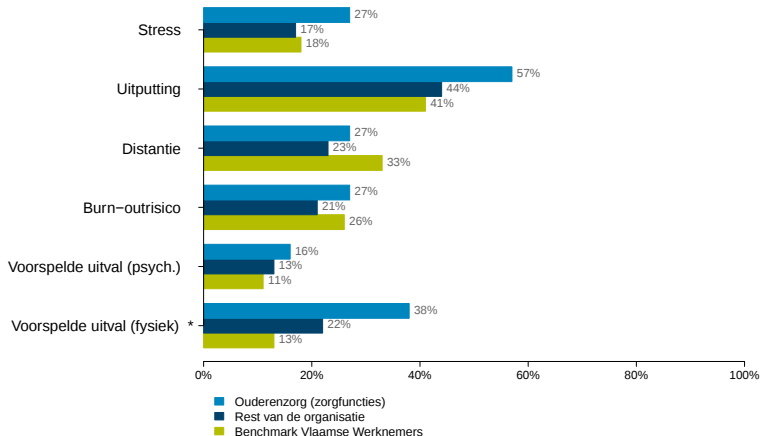
Welzijnsindicatoren

Hoe hoger, hoe beter



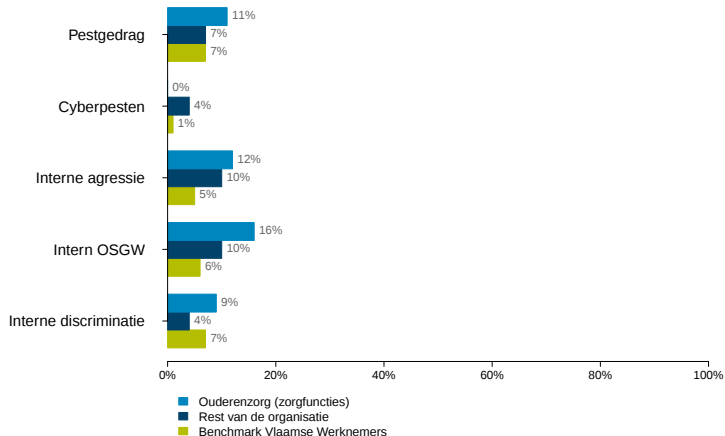
Onwelzijnsindicatoren

Hoe lager, hoe beter



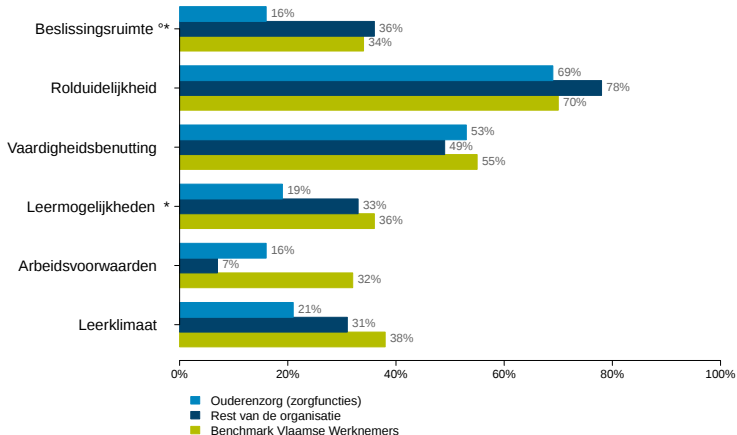
Ongewenst grensoverschrijdend gedrag

Hoe lager, hoe beter



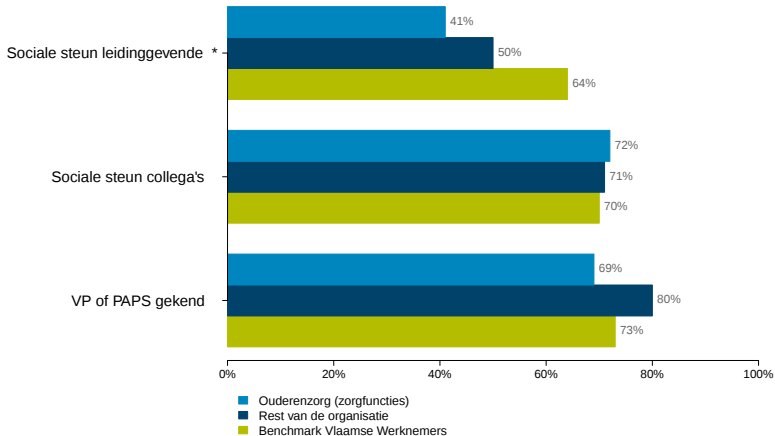
Hulpbronnen: Arbeidsinhoud en -voorwaarden

Hoe hoger, hoe beter



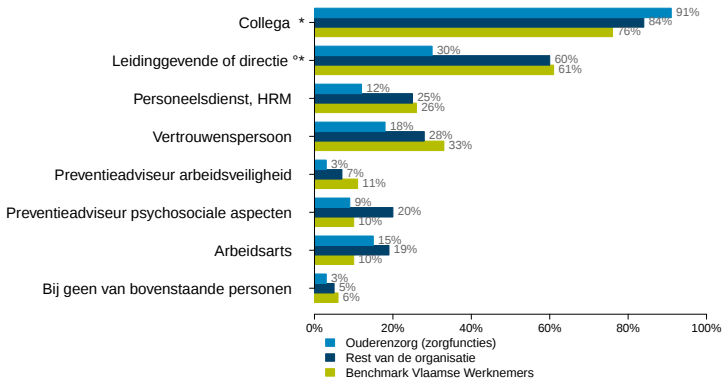
Hulpbronnen: Arbeidsrelaties (1)

Hoe hoger, hoe beter



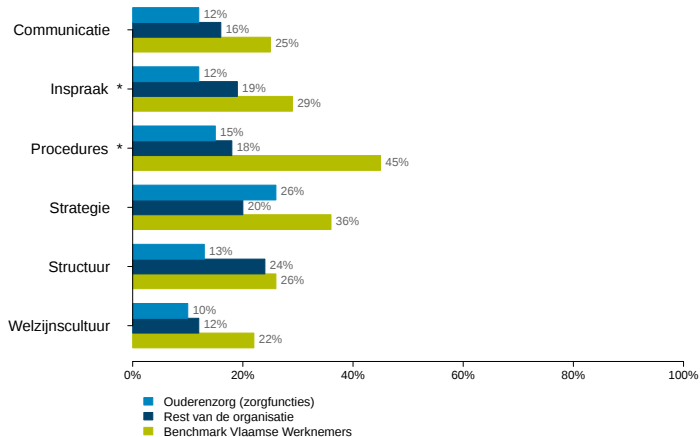
Hulpbronnen: Arbeidsrelaties (2)

Bij wie heb je het gevoel terecht te kunnen indien je te maken zou krijgen met stress, conflicten, pesterijen, geweld, ongewenste intimiteiten en/of discriminatie (meerdere antwoorden mogelijk)?



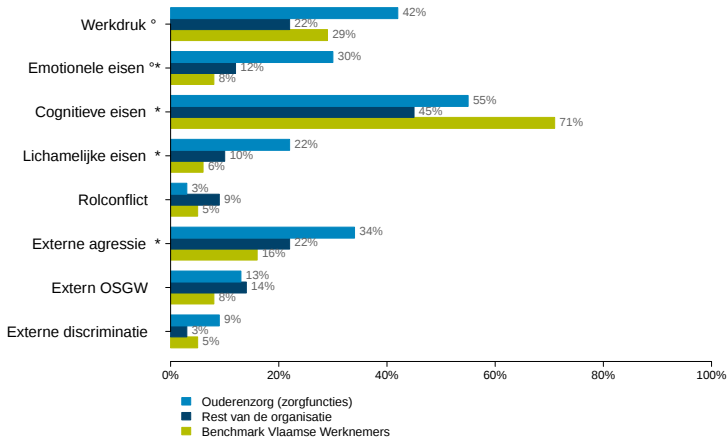
Hulpbronnen: Arbeidsorganisatie

Hoe hoger, hoe beter



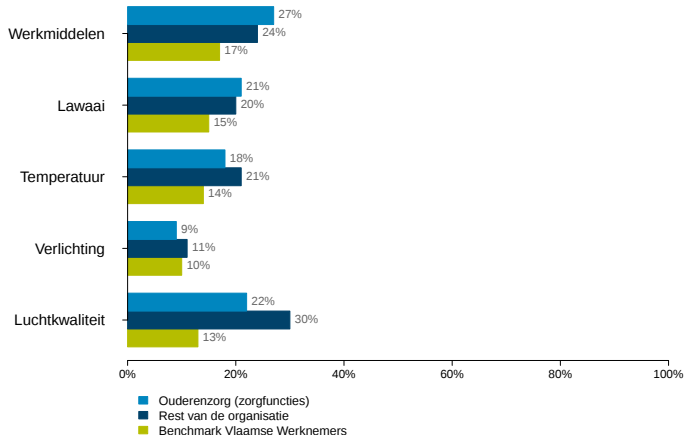
Hinderpalen: Arbeidsinhoud

Hoe lager, hoe beter



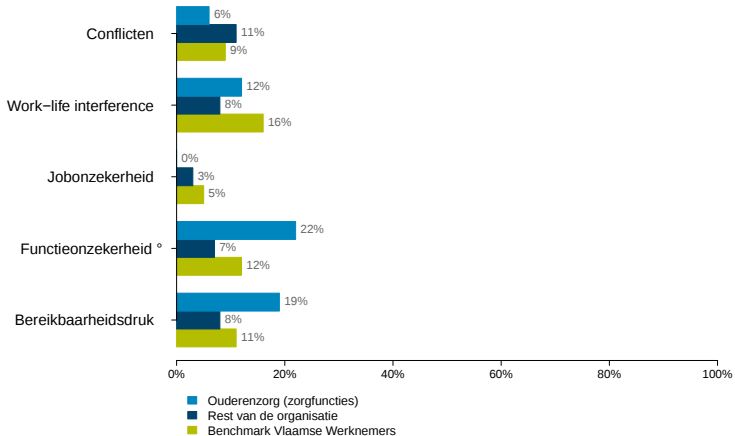
Hinderpalen: Arbeidsomstandigheden

Hoe lager, hoe beter



Hinderpalen: Overige A's

Hoe lager, hoe beter



VISUALS

HULPBRONNEN

Beslissingsruimte

Rolduidelijkheid
Vaardigheidsbenutting

Leermogelijkheden

Arbeidsvoorwaarden
Leerklimaat

Sociale steun leidinggevende

Sociale steun collega's
VP of PAPS gekend

Communicatie

Inspraak

Procedures

Strategie
Structuur
Welzijnscultuur



WELZIJNSINDICATOREN

Tevredenheid
Bevlogenheid
Blijfintentie
Aanbevelingsscore

HINDERPALEN

Werkdruk

Emotionele eisen

Cognitieve eisen

Lichamelijke eisen

Rolconflict

Externe agressie

Extern OSGW

Externe discriminatie
Conflicten

Work-life interference

Jobonzekerheid
Functieonzekerheid
Bereikbaarheidsdruk
Arbeidsomstandigheden



ONWELZIJNSINDICATOREN

Stress
Uitputting
Distantie
Burn-outrisico
Voorspelde uitval (psych.)
Voorspelde uitval (fysiek)
Pestgedrag
Cyberpesten
Interne agressie
Intern OSGW
Interne discriminatie

HULPBRONNEN

Beslissingsruimte

Rolduidelijkheid
Vaardigheidsbenutting
Leermogelijkheden
Arbeidsvoorwaarden
Leerklimaat
Sociale steun leidinggevende
Sociale steun collega's
VP of PAPS gekend
Communicatie
Inspraak
Procedures
Strategie
Structuur
Welzijnscultuur



WELZIJSINDICATOREN

Tevredenheid
Bevlogenheid
Blijfintentie
Aanbevelingsscore

HINDERPALEN

Werkdruk

Emotionele eisen

Cognitieve eisen
Lichamelijke eisen
Rolconflict
Externe agressie
Extern OSGW
Externe discriminatie
Conflicten
Work-life interference
Jobonzekerheid
Functieonzekerheid
Bereikbaarheidsdruk
Arbeidsomstandigheden



ONWELZIJSINDICATOREN

Stress
Uitputting
Distantie
Burn-outrisico
Voorspelde uitval (psych.)
Voorspelde uitval (fysiek)
Pestgedrag
Cyberpesten
Interne agressie
Intern OSGW
Interne discriminatie

1



WORDCLOUD



KWADRANT-ANALYSE

Aan de hand van de kwadrant analyse kan men nagaan hoe een bepaalde **subgroep zich verhoudt tot de rest van uw organisatie én tot de benchmark**. Deze analyse verdeelt alle schalen in 4 kwadranten. Voor een bepaalde subgroep kan hierdoor snel en duidelijk bepaald worden welke:

- Schalen **slechter** scoren dan de **benchmark** én **slechter** dan de **rest van uw organisatie** = **oranje zone**
Dit zijn duidelijke aandachtspunten voor deze subgroep. Deze subgroep heeft een negatieve invloed op de algemene score van de organisatie op deze schalen.
- Schalen **beter** scoren dan de **benchmark** én **beter** dan de **rest van uw organisatie** = **groene zone**
Dit zijn duidelijke troeven van deze subgroep. Deze subgroep heeft een positieve invloed op de algemene score van de organisatie op deze schalen.
- Schalen **beter** scoren dan de **benchmark**, maar **slechter** dan de **rest van uw organisatie** = **grijze zone 1**
Dit zijn duidelijke troeven van deze subgroep vergeleken met de benchmark; vergeleken met de rest van uw organisatie is er echter nog ruimte voor verbetering.
- Schalen **slechter** scoren dan de **benchmark**, maar **beter** dan de **rest van de organisatie** = **grijze zone 2**
Deze subgroep heeft een betere score dan de rest van uw organisatie, maar blijft een aandachtspunt gezien de slechtere score vergeleken met de benchmark.

*Significante verschillen tussen de subgroep en de rest van uw organisatie worden aangeduid met een °,
significante verschillen met de benchmark worden aangeduid met een **

KWADRANT-ANALYSE

Benchmark Vlaamse Werknemers

Ouderenzorg (zorgfuncties)

versus. . .

- 1: Tevredenheid
- 2: Bevlogenheid
- 3: Blijftentent
- 4: Aanbevelingsscore
- 5: Stress
- 6: Uitputting
- 7: Distantie
- 8: Burn-outrisico
- 9: Voorspelde uitval (psych.)
- 10: Voorspelde uitval (fysiek) *
- 11: Pestgedrag
- 12: Cyberpesten
- 13: Interne agressie
- 14: Intern OSGW
- 15: Interne discriminatie
- 16: Beslissingsruimte °*
- 17: Rolduidelijkheid
- 18: Vaardigheidsbenutting
- 19: Leermogelijkheden *
- 20: Arbeidsvoorwaarden
- 21: Leerklimaat
- 22: Sociale steun leidinggevende *
- 23: Sociale steun collega's
- 24: VP of PAPS gekend
- 25: Communicatie
- 26: Inspraak *
- 27: Procedures *
- 28: Strategie
- 29: Structuur
- 30: Welzijns cultuur
- 31: Werkdruk °
- 32: Emotionele eisen °*
- 33: Cognitieve eisen *
- 34: Lichamelijke eisen *
- 35: Rolconflict
- 36: Externe agressie *
- 37: Extern OSGW
- 38: Externe discriminatie
- 39: Werkmiddelen
- 40: Lawaai
- 41: Temperatuur
- 42: Verlichting
- 43: Luchtkwaliteit
- 44: Conflicten
- 45: Work-life interference
- 46: Jobonzekerheid
- 47: Functieonzekerheid °
- 48: Bereikbaarheidsdruk

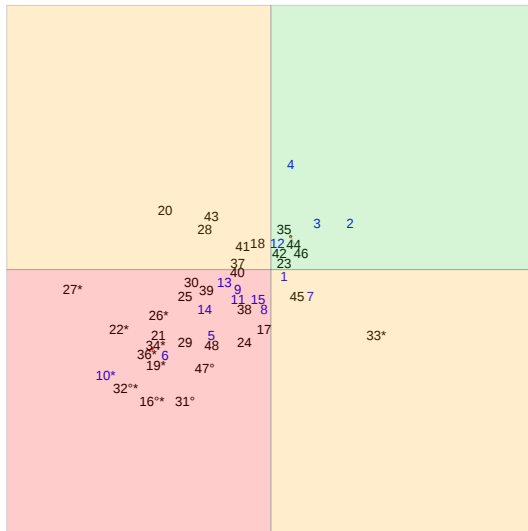
Rest van de organisatie

Beter

Slechter

Slechter

Beter



MANAGEMENT SUMMARY:

Ouderenzorg (zorgfuncties)

Ouderenzorg (zorgfuncties)

Management Summary

In totaal vulden 33 medewerkers de vragenlijst in. Het totaal aantal medewerkers in deze groep is niet gekend, vandaar dat het responspercentage en bijhorende foutenmarge niet berekend kunnen worden.

Vergeleken met de benchmark, kunnen we voor deze groep het volgende concluderen:

Op vlak van welzijn:

- ▶ Grootste troef: hogere bevoegenheid
- ▶ Grootste aandachtspunten: hogere voorspelde uitval (fysiek) en meer uitputting

Op vlak van de jobkenmerken:

- ▶ Grootste troef: lagere cognitieve eisen
- ▶ Grootste aandachtspunten: minder heldere procedures, minder sociale steun van leidinggevende, meer emotionele eisen, minder beslissingsruimte, meer externe agressie, lagere score op leerklimaat, minder leermogelijkheden, minder inspraak, minder goede arbeidsvoorwaarden, zwaardere lichamelijke eisen, lagere score op communicatie, minder duidelijke structuur, meer werkdruk en lagere score op welzijns cultuur

(Noot: de heatmap-analyse kon niet worden uitgevoerd omdat er minder dan 50 respondenten zijn.)

Vergeleken met de benchmark zijn er indicaties die wijzen richting verhoogde psychosociale belasting. Verdere opvolging is daarom aangewezen.

Thuiszorg (zorgfuncties)

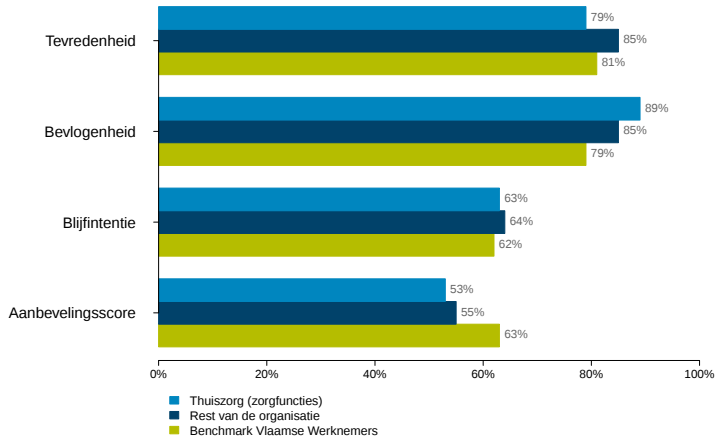
Respons en representativiteit

Binnen welke afdeling ben je werkzaam?

	Aantal respondenten	Aantal werknemers	Respons	Fouten- marge
Thuiszorg (zorgfuncties)	19	-	-%	-%

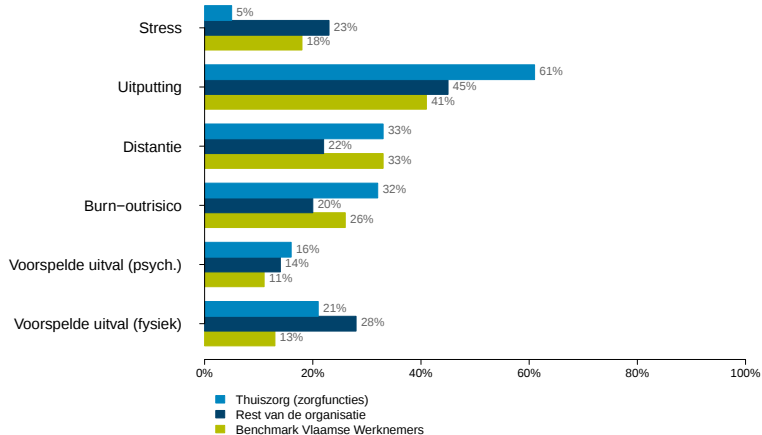
Welzijnsindicatoren

Hoe hoger, hoe beter



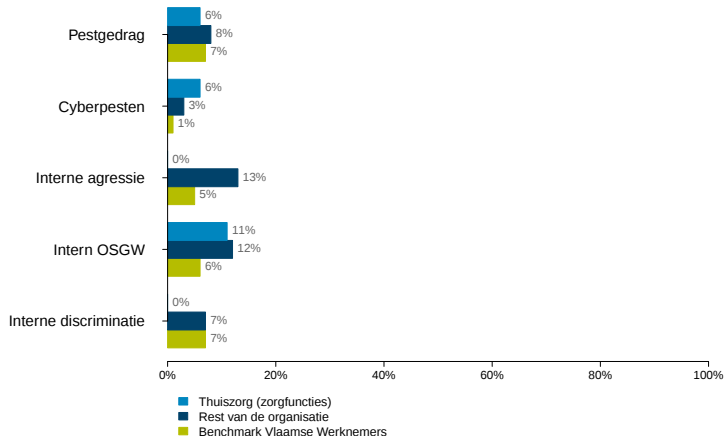
Onwelzijnsindicatoren

Hoe lager, hoe beter



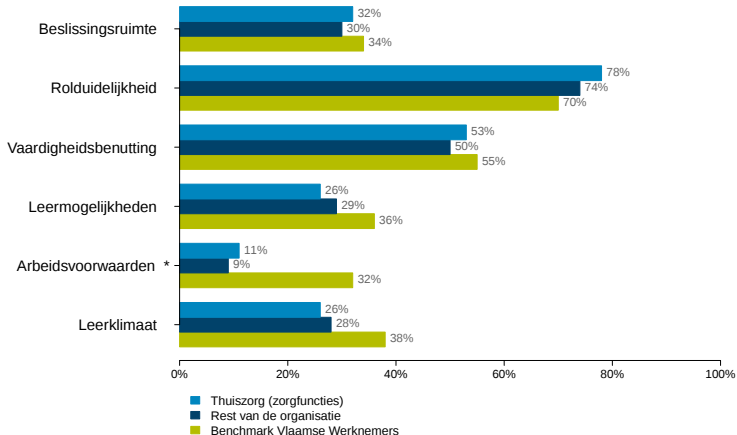
Ongewenst grensoverschrijdend gedrag

Hoe lager, hoe beter



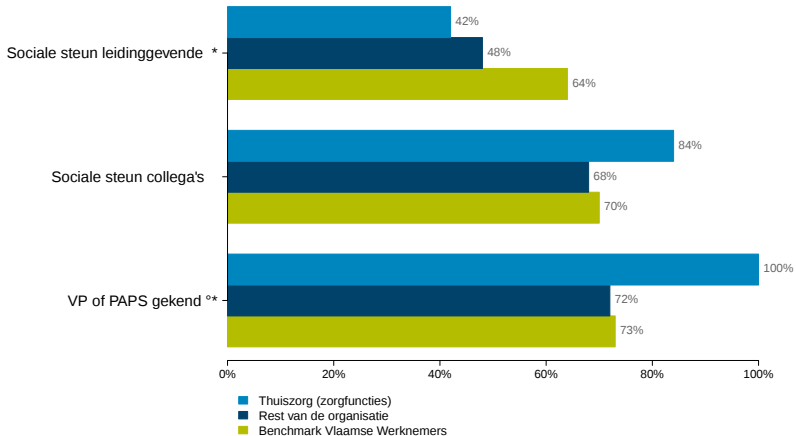
Hulpbronnen: Arbeidsinhoud en -voorwaarden

Hoe hoger, hoe beter



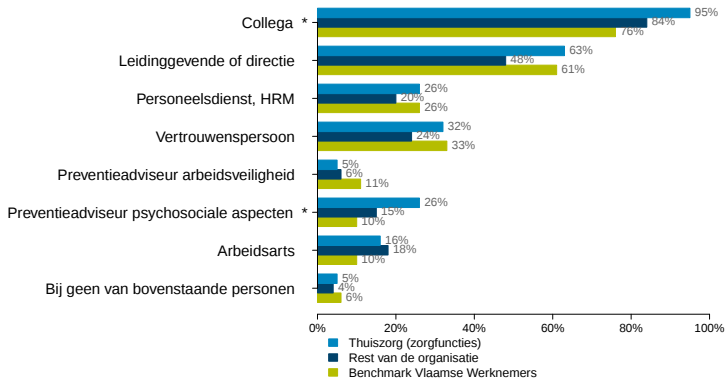
Hulpbronnen: Arbeidsrelaties (1)

Hoe hoger, hoe beter



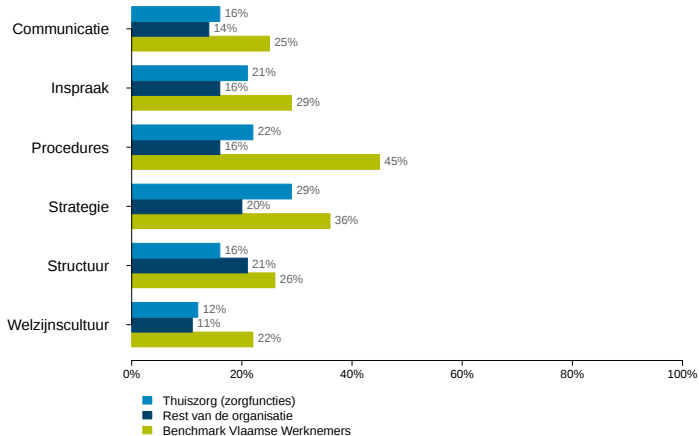
Hulpbronnen: Arbeidsrelaties (2)

Bij wie heb je het gevoel terecht te kunnen indien je te maken zou krijgen met stress, conflicten, pesterijen, geweld, ongewenste intimiteiten en/of discriminatie (meerdere antwoorden mogelijk)?



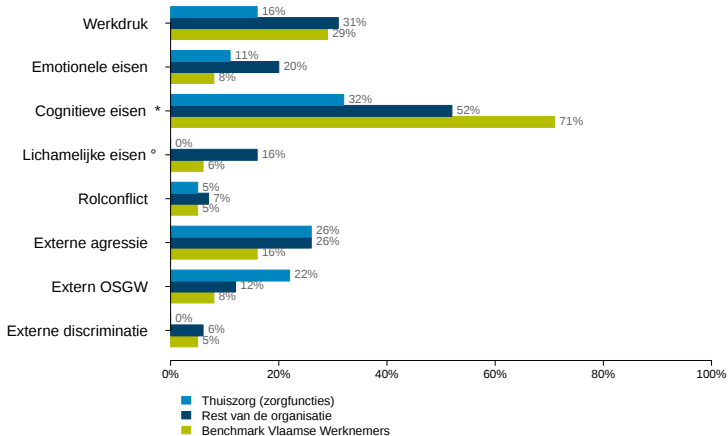
Hulpbronnen: Arbeidsorganisatie

Hoe hoger, hoe beter



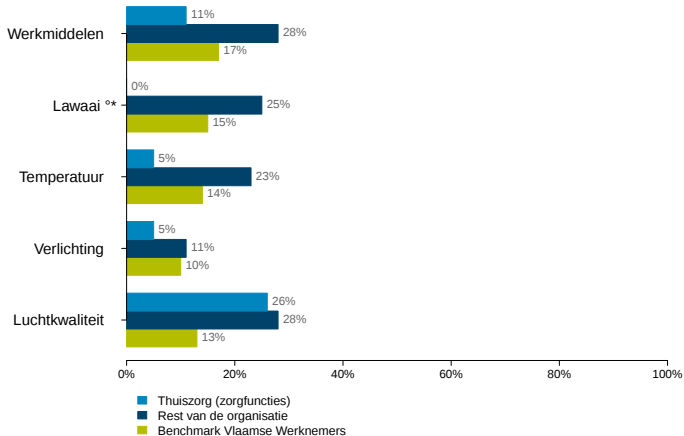
Hinderpalen: Arbeidsinhoud

Hoe lager, hoe beter



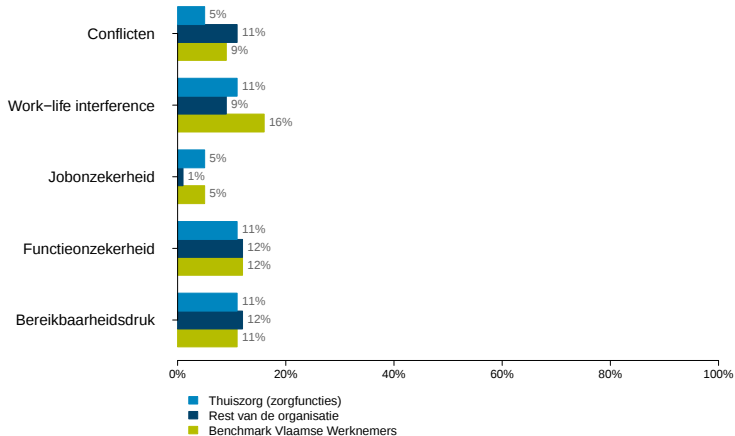
Hinderpalen: Arbeidsomstandigheden

Hoe lager, hoe beter



Hinderpalen: Overige A's

Hoe lager, hoe beter



VISUALS

HULPBRONNEN

Beslissingsruimte
Rolduidelijkheid
Vaardigheidsbenutting
Leermogelijkheden
Arbeidsvoorwaarden
Leerklimaat
Sociale steun leidinggevende
Sociale steun collega's
VP of PAPS gekend
Communicatie
Inspraak
Procedures
Strategie
Structuur
Welzijnscultuur



WELZIJSINDICATOREN

Tevredenheid
Bevlogenheid
Blijftententie
Aanbevelingsscore

HINDERPALEN

Werkdruk
Emotionele eisen
Cognitieve eisen
Lichamelijke eisen
Rolconflict
Externe agressie
Extern OSGW
Externe discriminatie
Conflicten
Work-life interference
Jobonzekerheid
Functieonzekerheid
Bereikbaarheidsdruk
Arbeidsomstandigheden



ONWELZIJSINDICATOREN

Stress
Uitputting
Distantie
Burn-outrisico
Voorspelde uitval (psych.)
Voorspelde uitval (fysiek)
Pestgedrag
Cyberpesten
Interne agressie
Intern OSGW
Interne discriminatie

HULPBRONNEN

Beslissingsruimte
Rolduidelijkheid
Vaardigheidsbenutting
Leermogelijkheden
Arbeidsvoorwaarden
Leerklimaat
Sociale steun leidinggevende
Sociale steun collega's
VP of PAPS gekend
Communicatie
Inspraak
Procedures
Strategie
Structuur
Welzijnscultuur



WELZIJNSINDICATOREN

Tevredenheid
Bevlogenheid
Blijfintentie
Aanbevelingsscore

HINDERPALEN

Werkdruk
Emotionele eisen
Cognitieve eisen
Lichamelijke eisen
Rolconflict
Externe agressie
Extern OSGW
Externe discriminatie
Conflicten
Work-life interference
Jobonzekerheid
Functieonzekerheid
Bereikbaarheidsdruk
Arbeidsomstandigheden



ONWELZIJNSINDICATOREN

Stress
Uitputting
Distantie
Burn-outrisico
Voorspelde uitval (psych.)
Voorspelde uitval (fysiek)
Pestgedrag
Cyberpesten
Interne agressie
Intern OSGW
Interne discriminatie

WORDCLOUD



WORDCLOUD



KWADRANT-ANALYSE

Benchmark Vlaamse Werknemers

Thuiszorg (zorgfuncties) *versus*...

- 1: Tevredenheid
- 2: Bevlogenheid
- 3: Blijftintie
- 4: Aanbevelingsscore
- 5: Stress
- 6: Uitputting
- 7: Distantie
- 8: Burn-outrisico
- 9: Voorspelde uitval (psych.)
- 10: Voorspelde uitval (fysiek)
- 11: Pestgedrag
- 12: Cyberpesten
- 13: Interne agressie
- 14: Intern OSGW
- 15: Interne discriminatie
- 16: Beslissingsruimte
- 17: Rolduidelijkheid
- 18: Vaardigheidsbenutting
- 19: Leermogelijkheden
- 20: Arbeidsvoorwaarden *
- 21: Leerklimaat
- 22: Sociale steun leidinggevende *
- 23: Sociale steun collega's
- 24: VP of PAPS gekend **
- 25: Communicatie
- 26: Inspraak
- 27: Procedures
- 28: Strategie
- 29: Structuur
- 30: Welzijns cultuur
- 31: Werkdruk
- 32: Emotionele eisen
- 33: Cognitieve eisen *
- 34: Lichamelijke eisen *
- 35: Rolconflict
- 36: Externe agressie
- 37: Extern OSGW
- 38: Externe discriminatie
- 39: Werkmiddelen
- 40: Lawaai **
- 41: Temperatuur
- 42: Verlichting
- 43: Luchtkwaliteit
- 44: Conflicten
- 45: Work-life interference
- 46: Jobonzekerheid
- 47: Functieonzekerheid
- 48: Bereikbaarheidsdruk

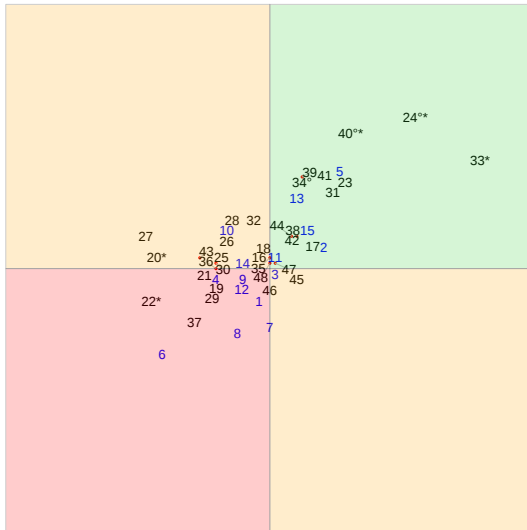
Rest van de organisatie

Beter

Slechter

Slechter

Beter



MANAGEMENT SUMMARY:

Thuiszorg (zorgfuncties)

Thuiszorg (zorgfuncties)

Management Summary

In totaal vulden 19 medewerkers de vragenlijst in. Het totaal aantal medewerkers in deze groep is niet gekend, vandaar dat het responspercentage en bijhorende foutenmarge niet berekend kunnen worden.

Vergeleken met de benchmark, kunnen we voor deze groep het volgende concluderen:

Op vlak van welzijn:

- ▶ Grootste troef: minder stress
- ▶ Grootste aandachtspunt: meer uitputting

Op vlak van de jobkenmerken:

- ▶ Grootste troeven: lagere cognitieve eisen, vp of paps goed gekend, minder last van lawaai, meer sociale steun van collega's en minder werkdruk
- ▶ Grootste aandachtspunten: minder heldere procedures, minder sociale steun van leidinggevende, minder goede arbeidsvoorwaarden, meer extern osgw, meer last van luchtkwaliteit en lagere score op leerklimaat

(Noot: de heatmap-analyse kon niet worden uitgevoerd omdat er minder dan 50 respondenten zijn.)

Vergeleken met de benchmark zijn er indicaties die wijzen richting verhoogde psychosociale belasting. Verdere opvolging is daarom aangewezen.

Kinderzorg (zorgfuncties)

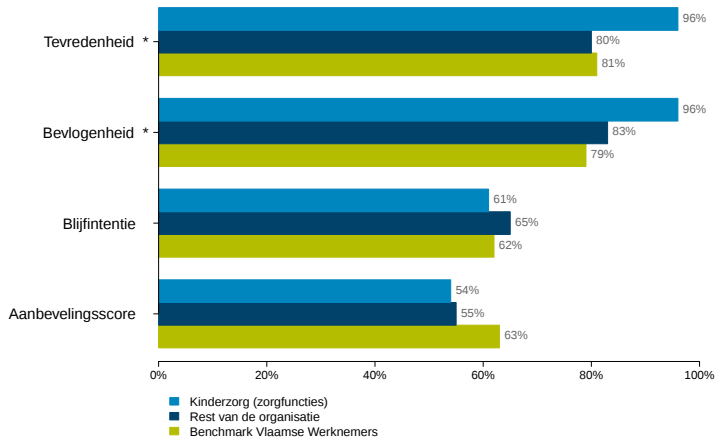
Respons en representativiteit

Binnen welke afdeling ben je werkzaam?

	Aantal respondenten	Aantal werknemers	Respons	Fouten- marge
Kinderzorg (zorgfuncties)	24	-	-%	-%

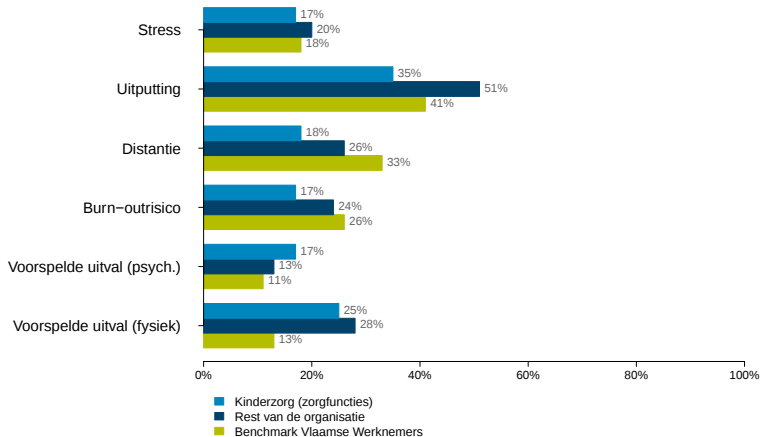
Welzijnsindicatoren

Hoe hoger, hoe beter



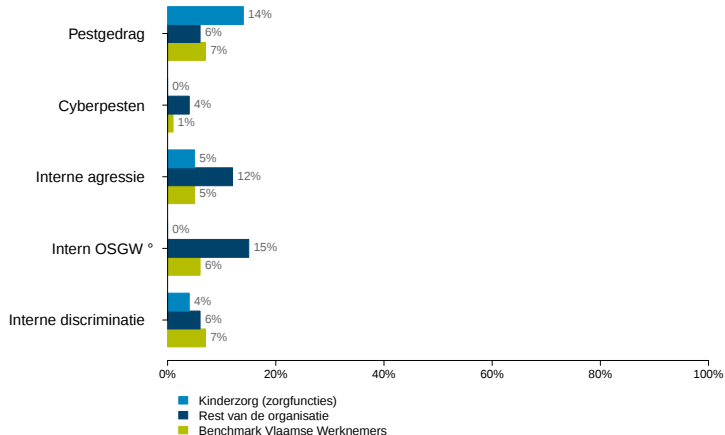
Onwelzijnsindicatoren

Hoe lager, hoe beter



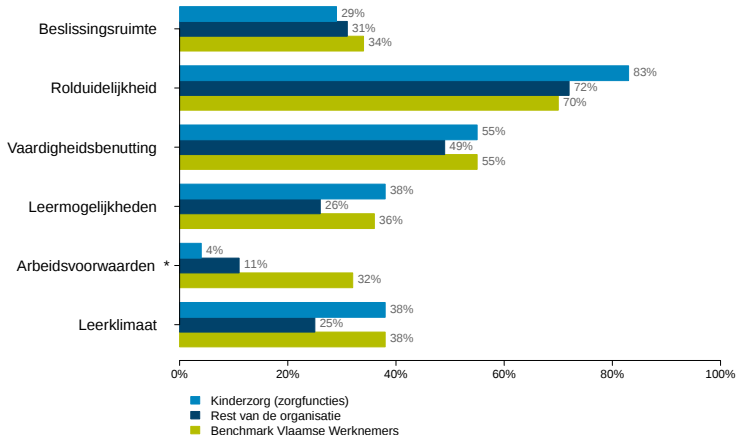
Ongewenst grensoverschrijdend gedrag

Hoe lager, hoe beter



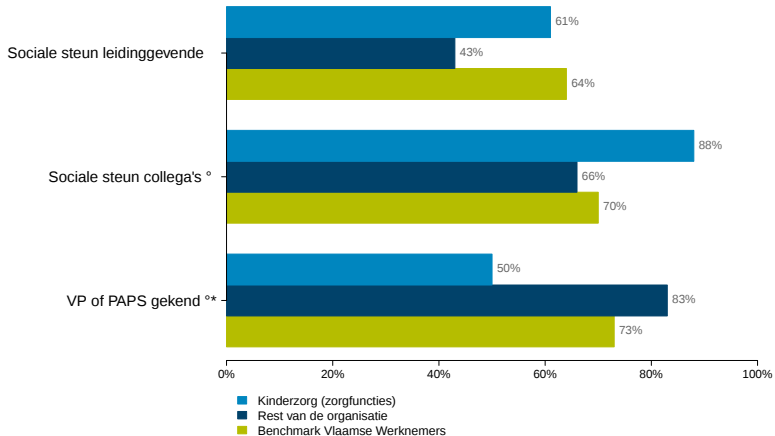
Hulpbronnen: Arbeidsinhoud en -voorwaarden

Hoe hoger, hoe beter



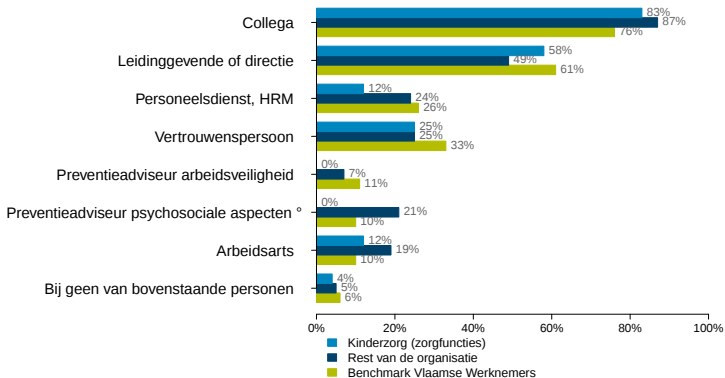
Hulpbronnen: Arbeidsrelaties (1)

Hoe hoger, hoe beter



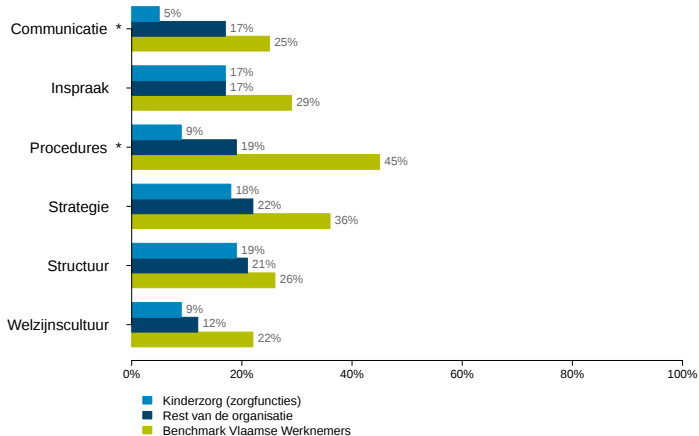
Hulpbronnen: Arbeidsrelaties (2)

Bij wie heb je het gevoel terecht te kunnen indien je te maken zou krijgen met stress, conflicten, pesterijen, geweld, ongewenste intimiteiten en/of discriminatie (meerdere antwoorden mogelijk)?



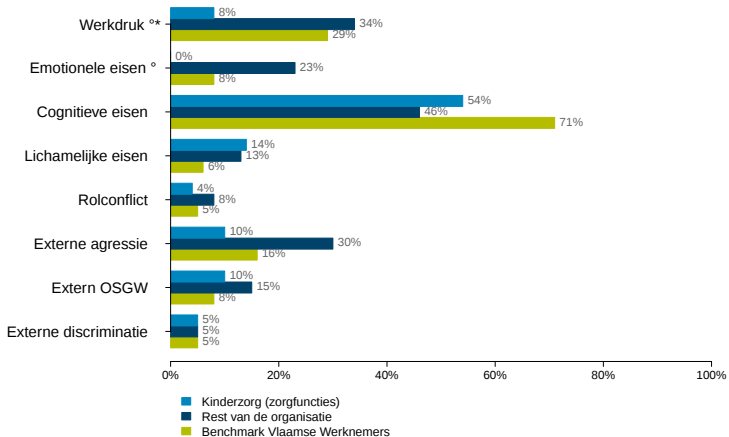
Hulpbronnen: Arbeidsorganisatie

Hoe hoger, hoe beter



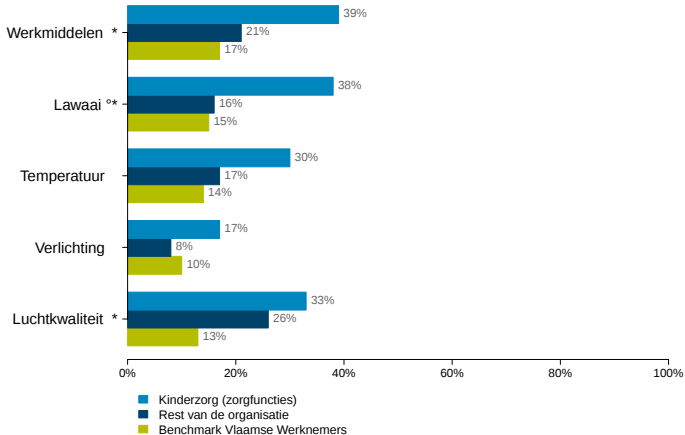
Hinderpalen: Arbeidsinhoud

Hoe lager, hoe beter



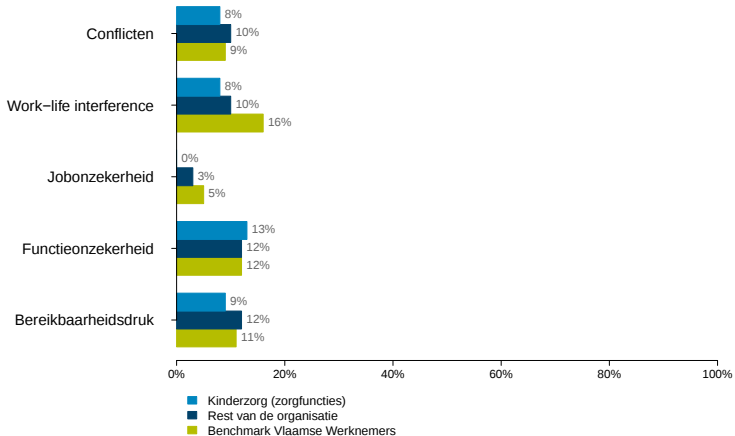
Hinderpalen: Arbeidsomstandigheden

Hoe lager, hoe beter



Hinderpalen: Overige A's

Hoe lager, hoe beter



VISUALS

HULPBRONNEN

Beslissingsruimte
Rolduidelijkheid
Vaardigheidsbenutting
Leermogelijkheden
Arbeidsvoorwaarden
Leerklimaat
Sociale steun leidinggevende
Sociale steun collega's
VP of PAPS gekend
Communicatie
Inspraak
Procedures
Strategie
Structuur
Welzijnscultuur



WELZIJNSINDICATOREN

Tevredenheid
Bevlogenheid
Blijftententie
Aanbevelingsscore

HINDERPALEN

Werkdruk
Emotionele eisen
Cognitieve eisen
Lichamelijke eisen
Rolconflict
Externe agressie
Extern OSGW
Externe discriminatie
Conflicten
Work-life interference
Jobonzekerheid
Functieonzekerheid
Bereikbaarheidsdruk
Arbeidsomstandigheden



ONWELZIJNSINDICATOREN

Stress
Uitputting
Distantie
Burn-outrisico
Voorspelde uitval (psych.)
Voorspelde uitval (fysiek)
Pestgedrag
Cyberpesten
Interne agressie
Intern OSGW
Interne discriminatie

HULPBRONNEN

Beslissingsruimte
Rolduidelijkheid
Vaardigheidsbenutting
Leermogelijkheden
Arbeidsvoorwaarden
Leerklimaat
Sociale steun leidinggevende
Sociale steun collega's
VP of PAPS gekend
Communicatie
Inspraak
Procedures
Strategie
Structuur
Welzijnscultuur



WELZIJSINDICATOREN

Tevredenheid
Bevlogenheid
Blijftententie
Aanbevelingsscore

HINDERPALEN

Werkdruk
Emotionele eisen
Cognitieve eisen
Lichamelijke eisen
Rolconflict
Externe agressie
Extern OSGW
Externe discriminatie
Conflicten
Work-life interference
Jobonzekerheid
Functieonzekerheid
Bereikbaarheidsdruk
Arbeidsomstandigheden



ONWELZIJSINDICATOREN

Stress
Uitputting
Distantie
Burn-outrisico
Voorspelde uitval (psych.)
Voorspelde uitval (fysiek)
Pestgedrag
Cyberpesten
Interne agressie
Intern OSGW
Interne discriminatie

WORDCLOUD



WORDCLOUD



KWADRANT-ANALYSE

Benchmark Vlaamse Werknemers

Kinderzorg (zorgfuncties) *versus*...

- 1: Tevredenheid *
- 2: Bevlogenheid *
- 3: Blijftintie
- 4: Aanbevelingsscore
- 5: Stress
- 6: Uitputting
- 7: Distantie
- 8: Burn-outrisico
- 9: Voorspelde uitval (psych.)
- 10: Voorspelde uitval (fysiek)
- 11: Pestgedrag
- 12: Cyberpesten
- 13: Interne agressie
- 14: Intern OSGW °
- 15: Interne discriminatie
- 16: Beslissingsruimte
- 17: Rolduidelijkheid
- 18: Vaardigheidsbenutting
- 19: Leermogelijkheden
- 20: Arbeidsvoorwaarden *
- 21: Leerklimaat
- 22: Sociale steun leidinggevende
- 23: Sociale steun collega's °
- 24: VP of PAPS gekend °*
- 25: Communicatie *
- 26: Inspraak
- 27: Procedures *
- 28: Strategie
- 29: Structuur
- 30: Welzijns cultuur
- 31: Werkdruk °*
- 32: Emotionele eisen °
- 33: Cognitieve eisen
- 34: Lichamelijke eisen
- 35: Rolconflict
- 36: Externe agressie
- 37: Extern OSGW
- 38: Externe discriminatie
- 39: Werkmiddelen *
- 40: Lawaai °*
- 41: Temperatuur
- 42: Verlichting
- 43: Luchtkwaliteit *
- 44: Conflicten
- 45: Work-life interference
- 46: Jobonzekerheid
- 47: Functieonzekerheid
- 48: Bereikbaarheidsdruk

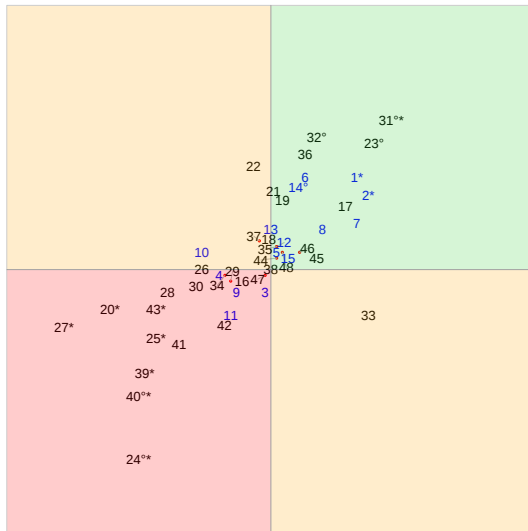
Rest van de organisatie

Beter

Slechter

Slechter

Beter



MANAGEMENT SUMMARY:

Kinderzorg (zorgfuncties)

Kinderzorg (zorgfuncties)

Management Summary

In totaal vulden 24 medewerkers de vragenlijst in. Het totaal aantal medewerkers in deze groep is niet gekend, vandaar dat het responspercentage en bijhorende foutenmarge niet berekend kunnen worden.

Vergeleken met de benchmark, kunnen we voor deze groep het volgende concluderen:

Op vlak van welzijn:

- ▶ Grootste troeven: hogere bevoegenheid, minder distantiegevoelens en hogere tevredenheid
- ▶ Grootste aandachtspunt: hogere voorspelde uitval (fysiek)

Op vlak van de jobkenmerken:

- ▶ Grootste troeven: minder werkdruk, meer sociale steun van collega's, lagere cognitieve eisen en meer rolduidelijkheid
- ▶ Grootste aandachtspunten: minder heldere procedures, minder goede arbeidsvoorwaarden, meer last van lawaai, vp of paps minder goed gekend, minder goede werkmiddelen, lagere score op communicatie, meer last van luchtkwaliteit, lagere score op strategie, meer last van temperatuur, lagere score op welzijnscultuur en minder inspraak

(Noot: de heatmap-analyse kon niet worden uitgevoerd omdat er minder dan 50 respondenten zijn.)

Vergeleken met de benchmark zijn op dit moment er geen sterke indicaties van verhoogde psychosociale belasting, maar de aandachtspunten worden best wel verder opgevolgd.

Administratie (Zorg HH)

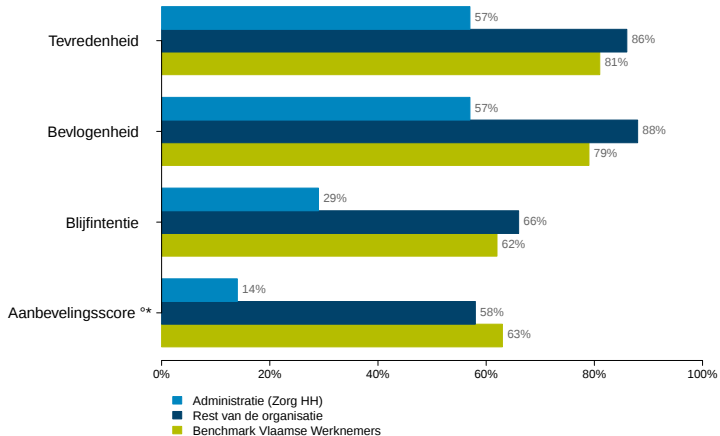
Respons en representativiteit

Binnen welke afdeling ben je werkzaam?

	Aantal respondenten	Aantal werknemers	Respons	Fouten- marge
Administratie (Zorg HH)	7	-	-%	-%

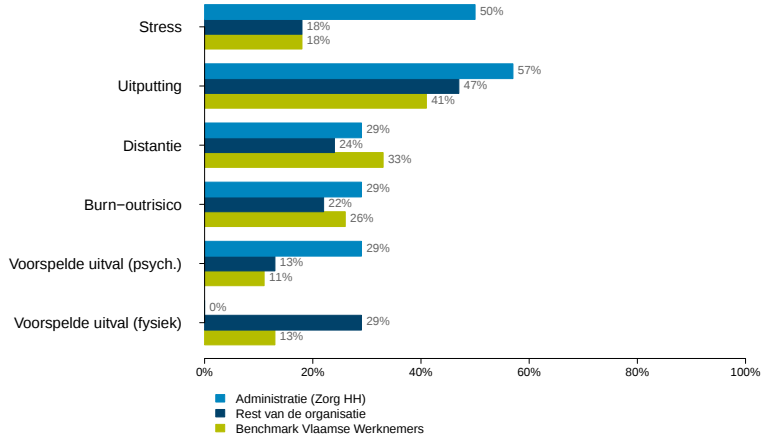
Welzijnsindicatoren

Hoe hoger, hoe beter



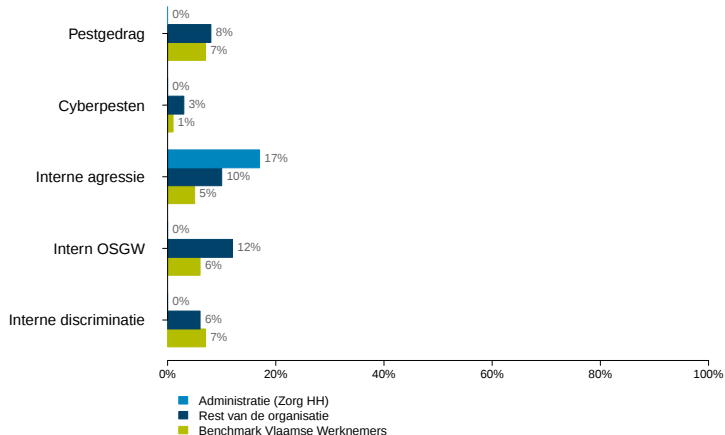
Onwelzijnsindicatoren

Hoe lager, hoe beter



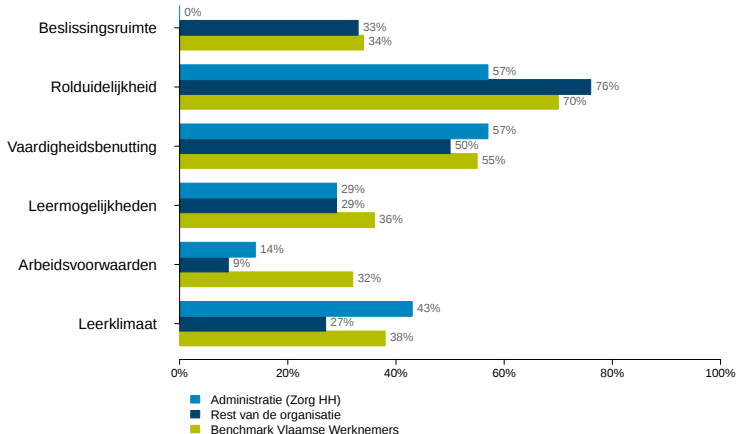
Ongewenst grensoverschrijdend gedrag

Hoe lager, hoe beter



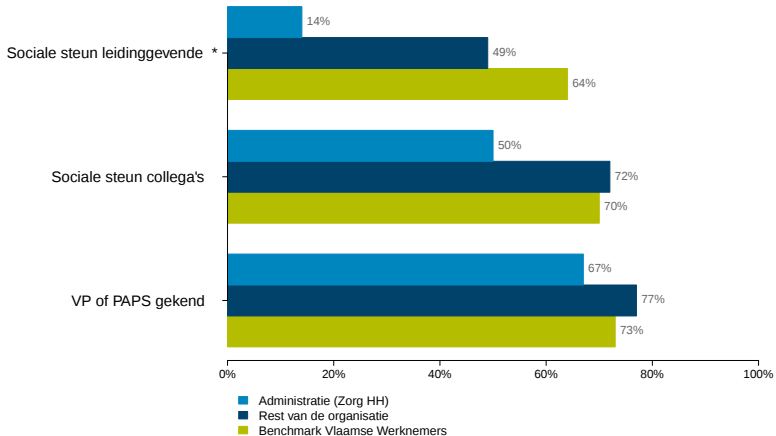
Hulpbronnen: Arbeidsinhoud en -voorwaarden

Hoe hoger, hoe beter



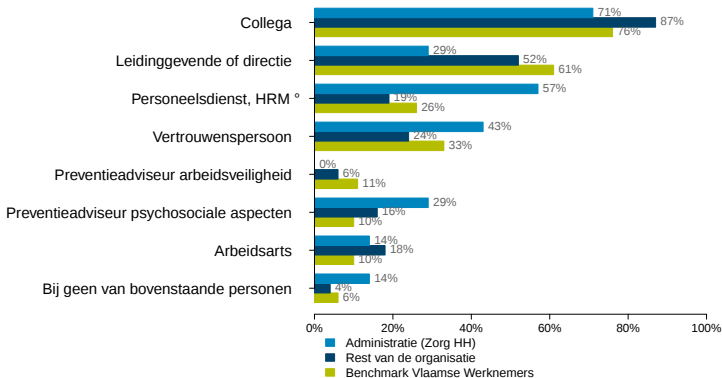
Hulpbronnen: Arbeidsrelaties (1)

Hoe hoger, hoe beter



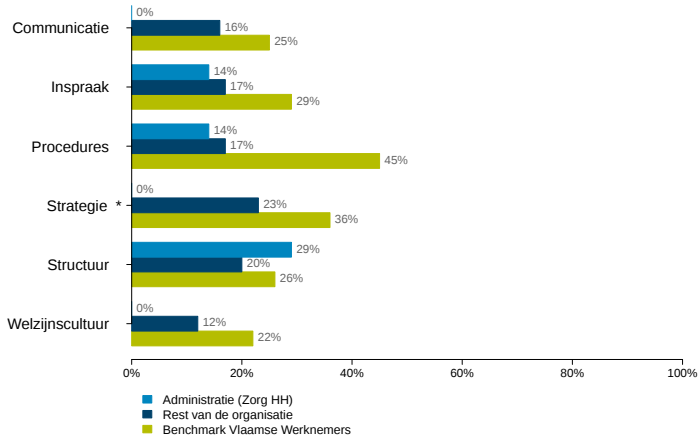
Hulpbronnen: Arbeidsrelaties (2)

Bij wie heb je het gevoel terecht te kunnen indien je te maken zou krijgen met stress, conflicten, pesterijen, geweld, ongewenste intimiteiten en/of discriminatie (meerdere antwoorden mogelijk)?



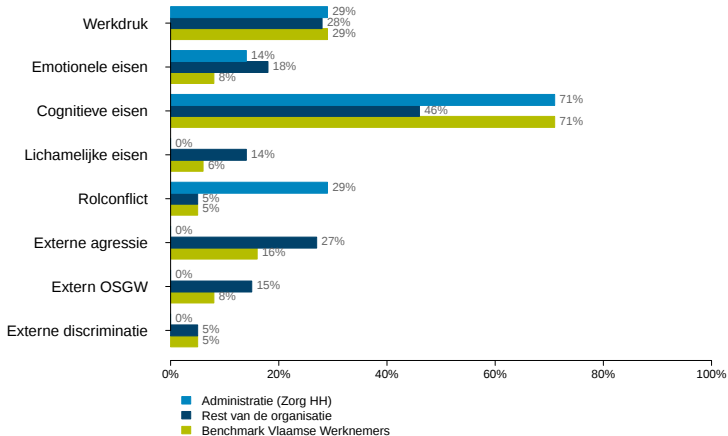
Hulpbronnen: Arbeidsorganisatie

Hoe hoger, hoe beter



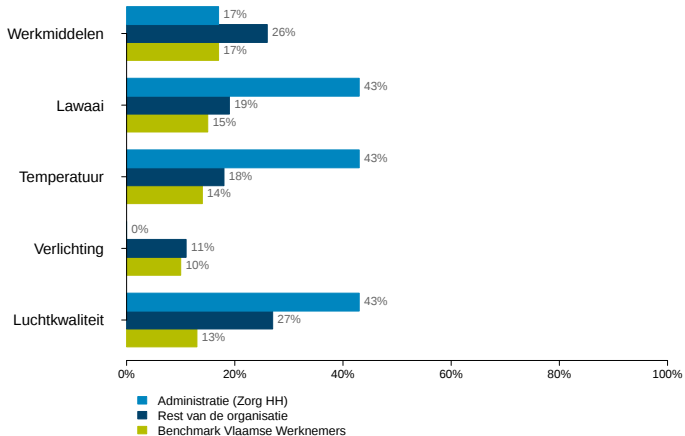
Hinderpalen: Arbeidsinhoud

Hoe lager, hoe beter



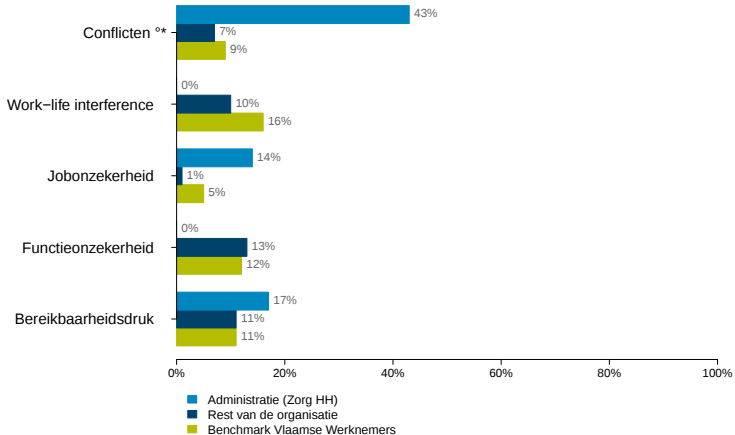
Hinderpalen: Arbeidsomstandigheden

Hoe lager, hoe beter



Hinderpalen: Overige A's

Hoe lager, hoe beter



VISUALS

HULPBRONNEN

Beslissingsruimte
Rolduidelijkheid
Vaardigheidsbenutting
Leermogelijkheden
Arbeidsvoorwaarden
Leerklimaat

Sociale steun leidinggevende

Sociale steun collega's

VP of PAPS gekend

Communicatie

Inspraak

Procedures

Strategie

Structuur

Welzijnscultuur



WELZIJSINDICATOREN

Tevredenheid
Bevlogenheid
Blijfintentie

Aanbevelingsscore

HINDERPALEN

Werkdruk
Emotionele eisen
Cognitieve eisen
Lichamelijke eisen
Rolconflict
Externe agressie
Extern OSGW
Externe discriminatie
Conflicten
Work-life interference
Jobonzekerheid
Functieonzekerheid
Bereikbaarheidsdruk
Arbeidsomstandigheden



ONWELZIJSINDICATOREN

Stress
Uitputting
Distantie
Burn-out risico
Voorspelde uitval (psych.)
Voorspelde uitval (fysiek)
Pestgedrag
Cyberpesten
Interne agressie
Intern OSGW
Interne discriminatie

HULPBRONNEN

Beslissingsruimte
Rolduidelijkheid
Vaardigheidsbenutting
Leermogelijkheden
Arbeidsvoorwaarden
Leerklimaat
Sociale steun leidinggevende
Sociale steun collega's
VP of PAPS gekend
Communicatie
Inspraak
Procedures
Strategie
Structuur
Welzijnscultuur



WELZIJSINDICATOREN

Tevredenheid
Bevlogenheid
Blijftententie
Aanbevelingsscore

HINDERPALEN

Werkdruk
Emotionele eisen
Cognitieve eisen
Lichamelijke eisen
Rolconflict
Externe agressie
Extern OSGW
Externe discriminatie
Conflicten
Work-life interference
Jobonzekerheid
Functieonzekerheid
Bereikbaarheidsdruk
Arbeidsomstandigheden



ONWELZIJSINDICATOREN

Stress
Uitputting
Distantie
Burn-outrisico
Voorspelde uitval (psych.)
Voorspelde uitval (fysiek)
Pestgedrag
Cyberpesten
Interne agressie
Intern OSGW
Interne discriminatie

1



1



KWADRANT-ANALYSE

Benchmark Vlaamse Werknemers

Administratie (Zorg HH) *versus* . .

Slechter

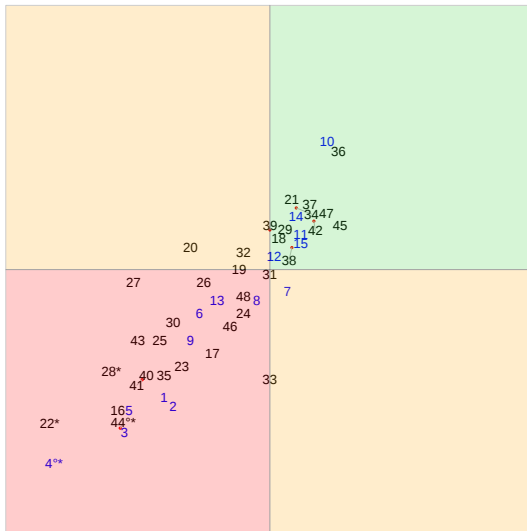
Beter

- 1: Tevredenheid
- 2: Bevlogenheid
- 3: Blijftintie
- 4: Aanbevelingsscore °*
- 5: Stress
- 6: Uitputting
- 7: Distantie
- 8: Burn-outrisico
- 9: Voorspelde uitval (psych.)
- 10: Voorspelde uitval (fysiek)
- 11: Pestgedrag
- 12: Cyberpesten
- 13: Interne agressie
- 14: Intern OSGW
- 15: Interne discriminatie
- 16: Beslissingsruimte
- 17: Rolduidelijkheid
- 18: Vaardigheidsbenutting
- 19: Leermogelijkheden
- 20: Arbeidsvoorwaarden
- 21: Leerklimaat
- 22: Sociale steun leidinggevende *
- 23: Sociale steun collega's
- 24: VP of PAPS gekend
- 25: Communicatie
- 26: Inspraak
- 27: Procedures
- 28: Strategie *
- 29: Structuur
- 30: Welzijns cultuur
- 31: Werkdruk
- 32: Emotionele eisen
- 33: Cognitieve eisen
- 34: Lichamelijke eisen
- 35: Rolconflict
- 36: Externe agressie
- 37: Extern OSGW
- 38: Externe discriminatie
- 39: Werkmiddelen
- 40: Lawaai
- 41: Temperatuur
- 42: Verlichting
- 43: Luchtkwaliteit
- 44: Conflicten °*
- 45: Work-life interference
- 46: Jobonzekerheid
- 47: Functieonzekerheid
- 48: Bereikbaarheidsdruk

Rest van de organisatie

Beter

Slechter



MANAGEMENT SUMMARY:

Administratie (Zorg HH)

Administratie (Zorg HH)

Management Summary

In totaal vulden 7 medewerkers de vragenlijst in. Het totaal aantal medewerkers in deze groep is niet gekend, vandaar dat het responspercentage en bijhorende foutenmarge niet berekend kunnen worden.

Vergeleken met de benchmark, kunnen we voor deze groep het volgende concluderen:

Op vlak van welzijn:

- ▶ Grootste troef: lagere voorspelde uitval (fysiek)
- ▶ Grootste aandachtspunten: lagere aanbevelingsscore, lagere blijfintentie, meer stress, lagere tevredenheid, lagere bevlogenheid, hogere voorspelde uitval (psychosoc.), meer uitputting en meer interne agressie

Op vlak van de jobkenmerken:

- ▶ Grootste troeven: minder externe agressie, minder work-life interference en lagere functieonzekerheid
- ▶ Grootste aandachtspunten: minder sociale steun van leidinggevende, lagere score op strategie, minder beslissingsruimte, meer conflicten, minder heldere procedures, meer last van luchtkwaliteit, meer last van temperatuur, meer last van lawaai, lagere score op communicatie, meer rolconflict, lagere score op welzijnscultuur, minder sociale steun van collega's, minder goede arbeidsvoorwaarden, minder inspraak en minder rolduidelijkheid

(Noot: de heatmap-analyse kon niet worden uitgevoerd omdat er minder dan 50 respondenten zijn.)

Vergeleken met de benchmark zijn er sterke indicaties van verhoogde psychosociale belasting. Verdere opvolging wordt sterk aanbevolen.

Logistiek (Zorg HH)

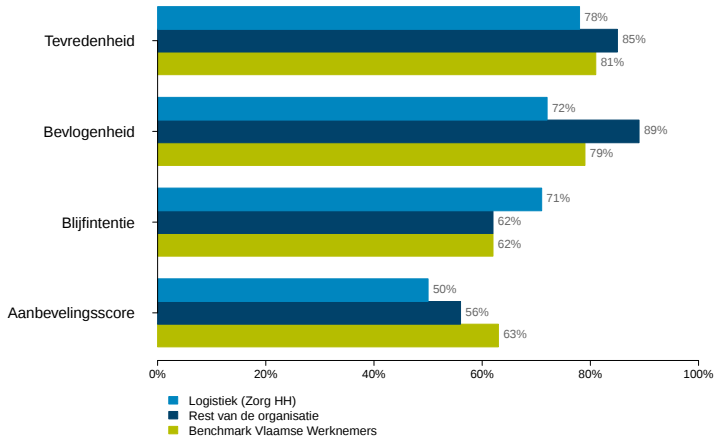
Respons en representativiteit

Binnen welke afdeling ben je werkzaam?

	Aantal respondenten	Aantal werknemers	Respons	Fouten- marge
Logistiek (Zorg HH)	18	-	-%	-%

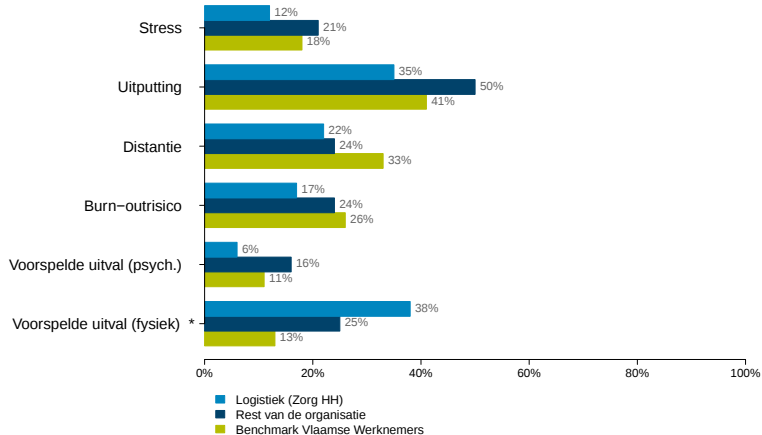
Welzijnsindicatoren

Hoe hoger, hoe beter



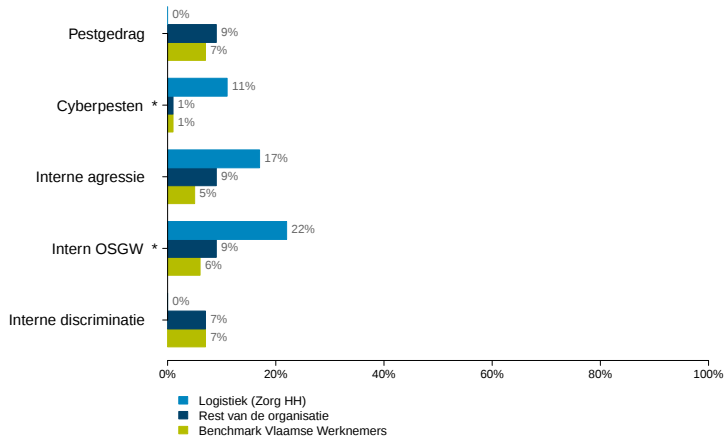
Onwelzijnsindicatoren

Hoe lager, hoe beter



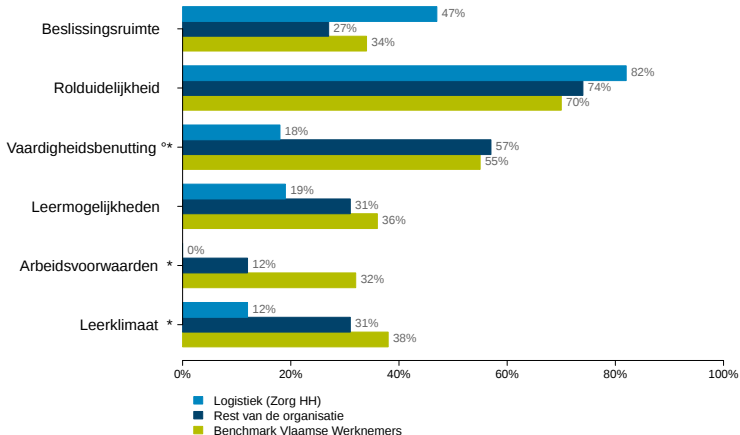
Ongewenst grensoverschrijdend gedrag

Hoe lager, hoe beter



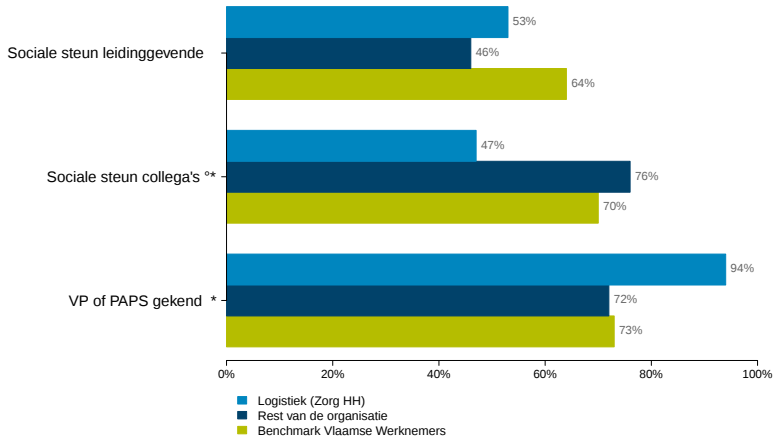
Hulpbronnen: Arbeidsinhoud en -voorwaarden

Hoe hoger, hoe beter



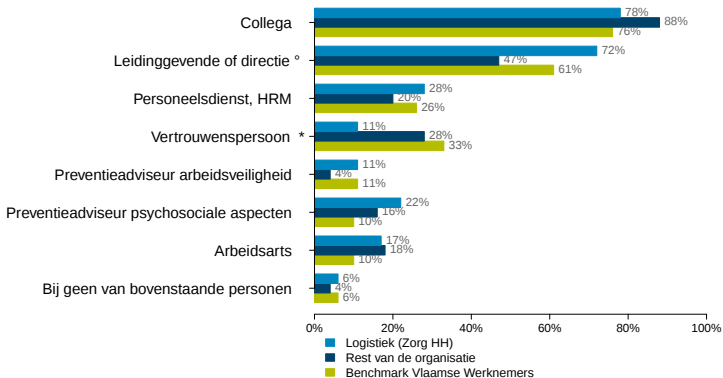
Hulpbronnen: Arbeidsrelaties (1)

Hoe hoger, hoe beter



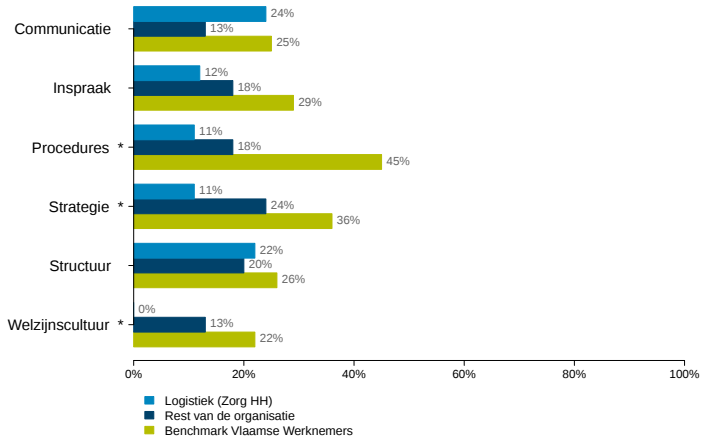
Hulpbronnen: Arbeidsrelaties (2)

Bij wie heb je het gevoel terecht te kunnen indien je te maken zou krijgen met stress, conflicten, pesterijen, geweld, ongewenste intimiteiten en/of discriminatie (meerdere antwoorden mogelijk)?



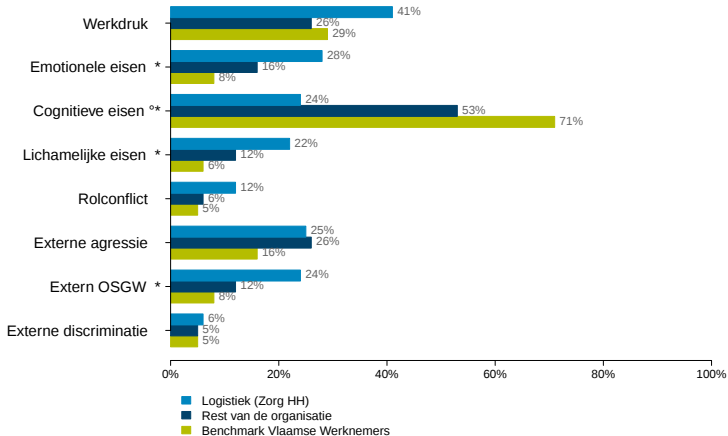
Hulpbronnen: Arbeidsorganisatie

Hoe hoger, hoe beter



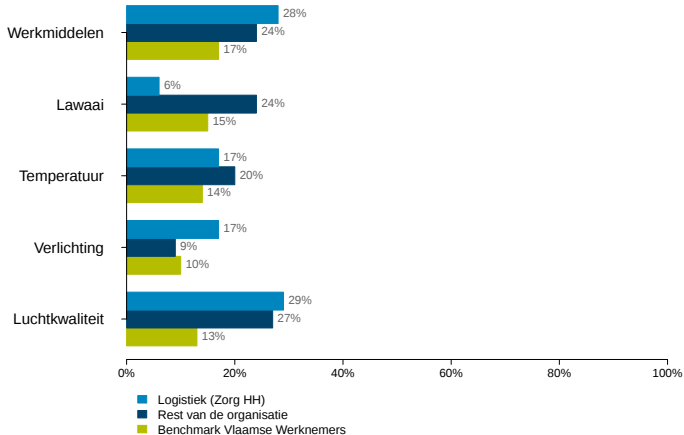
Hinderpalen: Arbeidsinhoud

Hoe lager, hoe beter



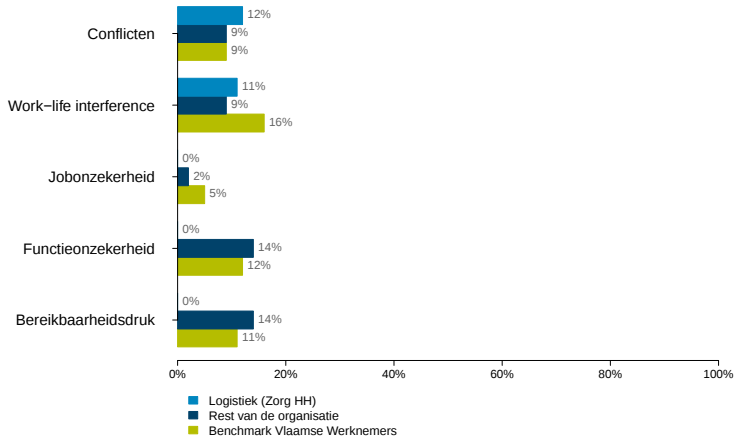
Hinderpalen: Arbeidsomstandigheden

Hoe lager, hoe beter



Hinderpalen: Overige A's

Hoe lager, hoe beter



VISUALS

HULPBRONNEN

Beslissingsruimte
Rolduidelijkheid
Vaardigheidsbenutting
Leermogelijkheden
Arbeidsvoorwaarden
Leerklimaat
Sociale steun leidinggevende
Sociale steun collega's
VP of PAPS gekend
Communicatie
Inspraak
Procedures
Strategie
Structuur
Welzijnscultuur



WELZIJSINDICATOREN

Tevredenheid
Bevlogenheid
Blijftententie
Aanbevelingsscore

HINDERPALEN

Werkdruk
Emotionele eisen
Cognitieve eisen
Lichamelijke eisen
Rolconflict
Externe agressie
Extern OSGW
Externe discriminatie
Conflicten
Work-life interference
Jobonzekerheid
Functieonzekerheid
Bereikbaarheidsdruk
Arbeidsomstandigheden



ONWELZIJSINDICATOREN

Stress
Uitputting
Distantie
Burn-outrisico
Voorspelde uitval (psych.)
Voorspelde uitval (fysiek)
Pestgedrag
Cyberpesten
Interne agressie
Intern OSGW
Interne discriminatie

HULPBRONNEN

Beslissingsruimte
Rolduidelijkheid
Vaardigheidsbenutting
Leermogelijkheden
Arbeidsvoorwaarden
Leerklimaat
Sociale steun leidinggevende
Sociale steun collega's
VP of PAPS gekend
Communicatie
Inspraak
Procedures
Strategie
Structuur
Welzijnscultuur



WELZIJSINDICATOREN

Tevredenheid
Bevlogenheid
Blijfintentie
Aanbevelingsscore

HINDERPALEN

Werkdruk
Emotionele eisen
Cognitieve eisen
Lichamelijke eisen
Rolconflict
Externe agressie
Extern OSGW
Externe discriminatie
Conflicten
Work-life interference
Jobonzekerheid
Functieonzekerheid
Bereikbaarheidsdruk
Arbeidsomstandigheden



ONWELZIJSINDICATOREN

Stress
Uitputting
Distantie
Burn-out risico
Voorspelde uitval (psych.)
Voorspelde uitval (fysiek)
Pestgedrag
Cyberpesten
Interne agressie
Intern OSGW
Interne discriminatie

1



WORDCLOUD



KWADRANT-ANALYSE

Benchmark Vlaamse Werknemers

Logistiek (Zorg HH) *versus* . .

- 1: Tevredenheid
- 2: Bevlogenheid
- 3: Blijftentent
- 4: Aanbevelingsscore
- 5: Stress
- 6: Uitputting
- 7: Distantie
- 8: Burn-outrisico
- 9: Voorspelde uitval (psych.)
- 10: Voorspelde uitval (fysiek) *
- 11: Pestgedrag
- 12: Cyberpesten *
- 13: Interne agressie
- 14: Intern OSGW *
- 15: Interne discriminatie
- 16: Beslissingsruimte
- 17: Rolduidelijkheid
- 18: Vaardigheidsbenutting °*
- 19: Leermogelijkheden
- 20: Arbeidsvoorwaarden *
- 21: Leerklimaat *
- 22: Sociale steun leidinggevende
- 23: Sociale steun collega's °*
- 24: VP of PAPS gekend *
- 25: Communicatie
- 26: Inspraak
- 27: Procedures *
- 28: Strategie *
- 29: Structuur
- 30: Welzijns cultuur *
- 31: Werkdruk
- 32: Emotionele eisen *
- 33: Cognitieve eisen °*
- 34: Lichamelijke eisen *
- 35: Rolconflict
- 36: Externe agressie
- 37: Extern OSGW *
- 38: Externe discriminatie
- 39: Werkmiddelen
- 40: Lawaai
- 41: Temperatuur
- 42: Verlichting
- 43: Luchtkwaliteit
- 44: Conflicten
- 45: Work-life interference
- 46: Jobonzekerheid
- 47: Functiononzekerheid
- 48: Bereikbaarheidsdruk

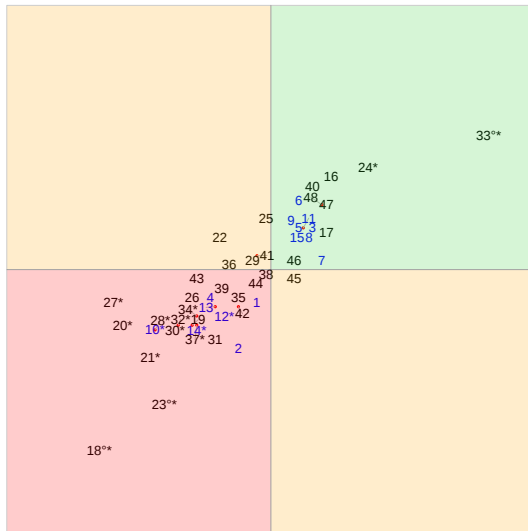
Rest van de organisatie

Beter

Slechter

Slechter

Beter



MANAGEMENT SUMMARY:

Logistiek (Zorg HH)

Logistiek (Zorg HH)

Management Summary

In totaal vulden 18 medewerkers de vragenlijst in. Het totaal aantal medewerkers in deze groep is niet gekend, vandaar dat het responspercentage en bijhorende foutenmarge niet berekend kunnen worden.

Vergeleken met de benchmark, kunnen we voor deze groep het volgende concluderen:

Op vlak van welzijn:

- ▶ Grootste troef: minder distantiegevoelens
- ▶ Grootste aandachtspunten: hogere voorspelde uitval (fysiek), meer intern osgw, lagere aanbevelingsscore, meer interne agressie en meer cyberpesten

Op vlak van de jobkenmerken:

- ▶ Grootste troeven: lagere cognitieve eisen, vp of paps goed gekend, meer beslissingsruimte, meer rolduidelijkheid, lagere functieonzekerheid en lagere bereikbaarheidsdruk
- ▶ Grootste aandachtspunten: lagere vaardigheidsbenutting, minder heldere procedures, minder goede arbeidsvoorwaarden, lagere score op leerklimaat, lagere score op strategie, minder sociale steun van collega's, lagere score op welzijns cultuur, meer emotionele eisen, minder leermogelijkheden, minder inspraak, zwaardere lichamelijke eisen, meer extern osgw, meer last van luchtkwaliteit, meer werkdruk, minder goede werkmiddelen en minder sociale steun van leidinggevende

(Noot: de heatmap-analyse kon niet worden uitgevoerd omdat er minder dan 50 respondenten zijn.)

Vergeleken met de benchmark zijn er indicaties die wijzen richting verhoogde psychosociale belasting. Verdere opvolging is daarom aangewezen.

Middenkader/Directie

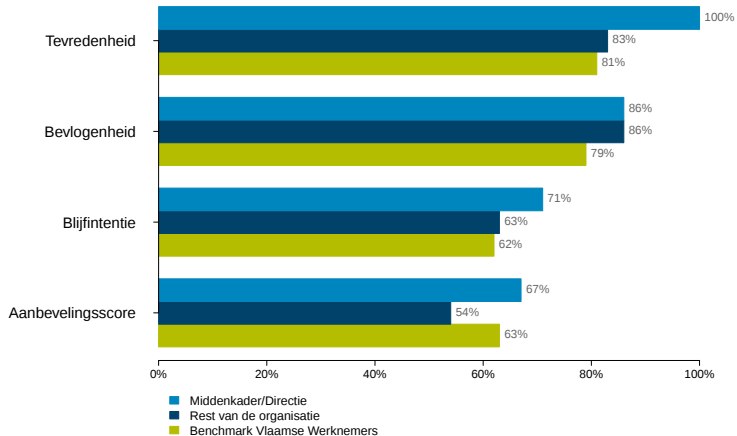
Respons en representativiteit

Binnen welke afdeling ben je werkzaam?

	Aantal respondenten	Aantal werknemers	Respons	Fouten- marge
Middenkader/Directie	7	-	-%	-%

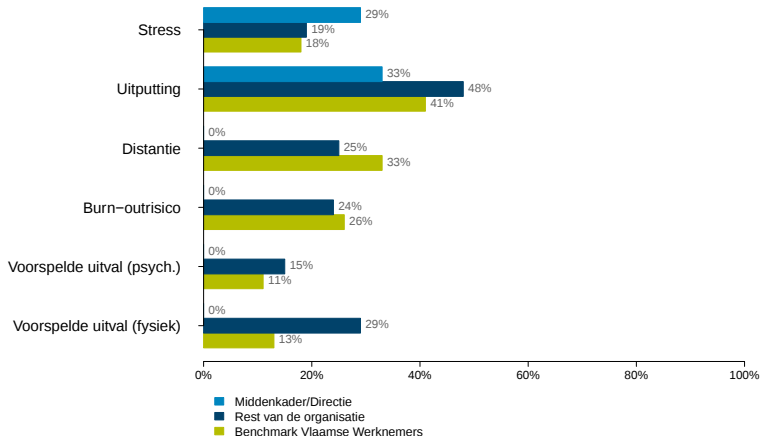
Welzijnsindicatoren

Hoe hoger, hoe beter



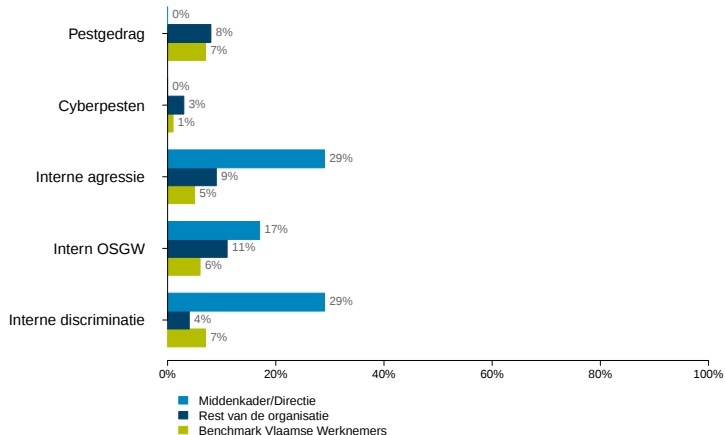
Onwelzijnsindicatoren

Hoe lager, hoe beter



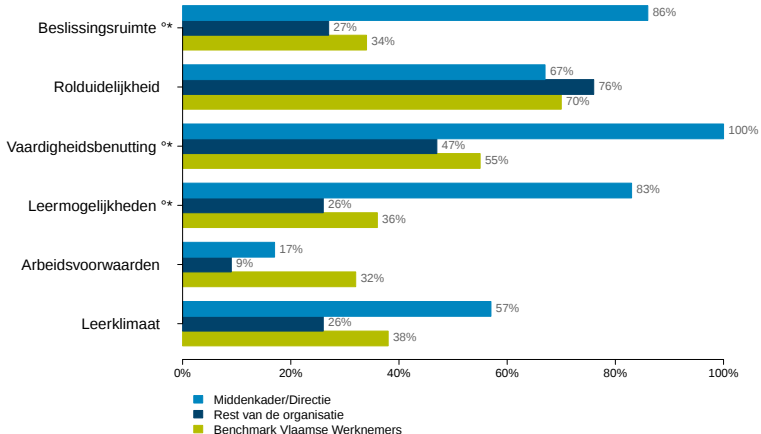
Ongewenst grensoverschrijdend gedrag

Hoe lager, hoe beter



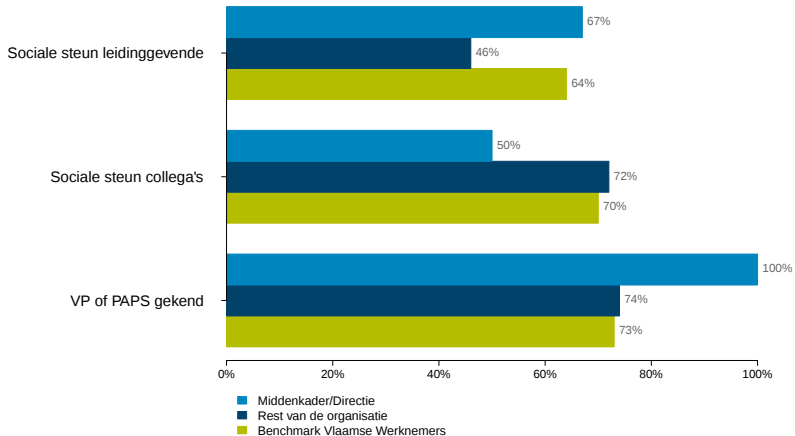
Hulpbronnen: Arbeidsinhoud en -voorwaarden

Hoe hoger, hoe beter



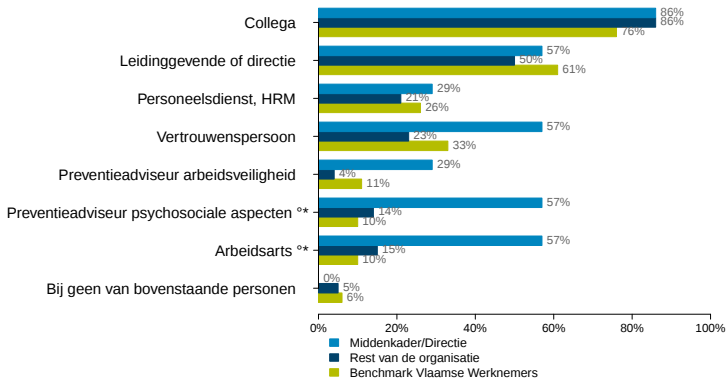
Hulpbronnen: Arbeidsrelaties (1)

Hoe hoger, hoe beter



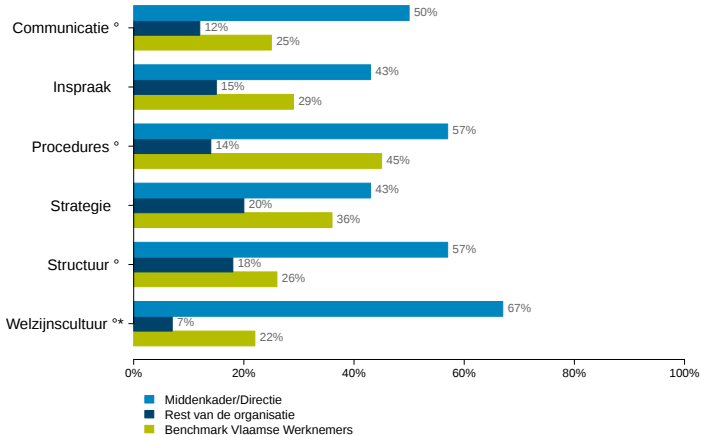
Hulpbronnen: Arbeidsrelaties (2)

Bij wie heb je het gevoel terecht te kunnen indien je te maken zou krijgen met stress, conflicten, pesterijen, geweld, ongewenste intimiteiten en/of discriminatie (meerdere antwoorden mogelijk)?



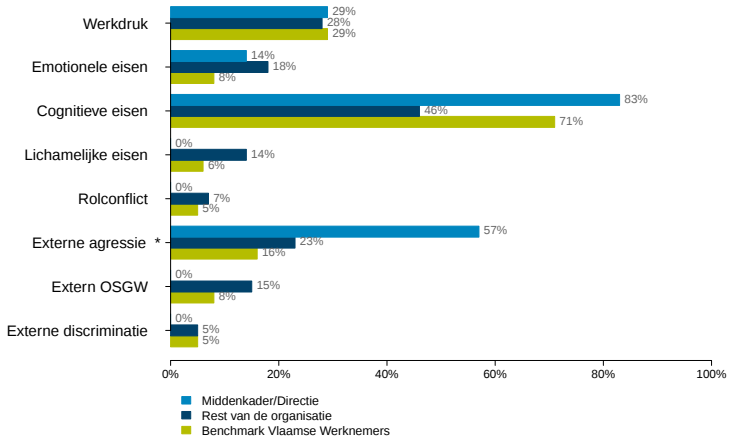
Hulpbronnen: Arbeidsorganisatie

Hoe hoger, hoe beter



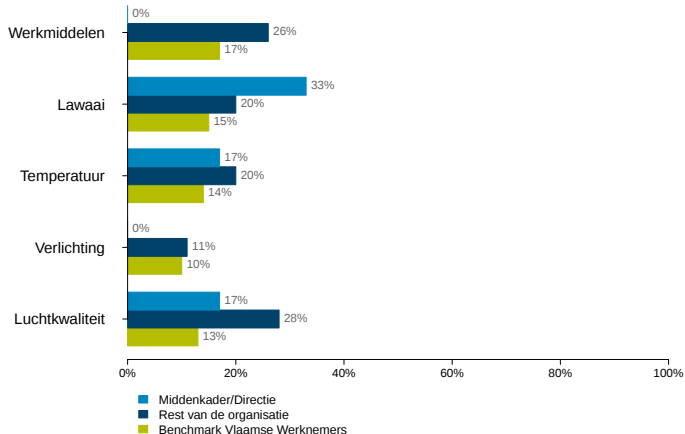
Hinderpalen: Arbeidsinhoud

Hoe lager, hoe beter



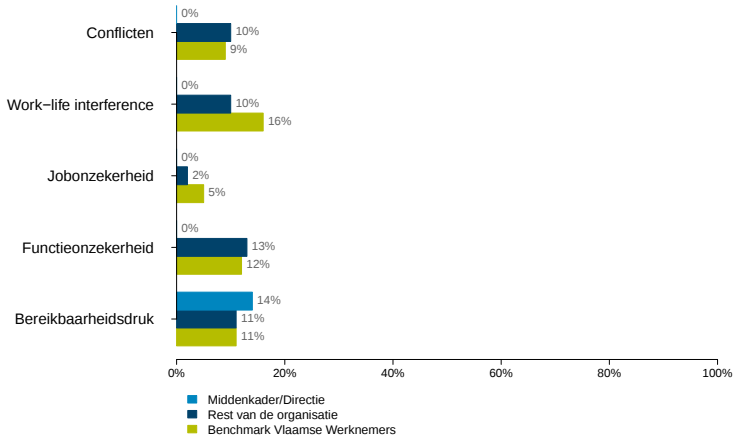
Hinderpalen: Arbeidsomstandigheden

Hoe lager, hoe beter



Hinderpalen: Overige A's

Hoe lager, hoe beter



VISUALS

HULPBRONNEN

Beslissingsruimte

Rolduidelijkheid

Vaardigheidsbenutting

Leermogelijkheden

Arbeidsvoorwaarden

Leerklimaat

Sociale steun leidinggevende

Sociale steun collega's

VP of PAPS gekend

Communicatie

Inspraak

Procedures

Strategie

Structuur

Welzijnscultuur



WELZIJSINDICATOREN

Tevredenheid

Bevlogenheid

Blijfintentie

Aanbevelingsscore

HINDERPALEN

Werkdruk

Emotionele eisen

Cognitieve eisen

Lichamelijke eisen

Rolconflict

Externe agressie

Extern OSGW

Externe discriminatie

Conflicten

Work-life interference

Jobonzekerheid

Functiononzekerheid

Bereikbaarheidsdruk

Arbeidsomstandigheden



ONWELZIJSINDICATOREN

Stress

Uitputting

Distantie

Burn-outrisico

Voorspelde uitval (psych.)

Voorspelde uitval (fysiek)

Pestgedrag

Cyberpesten

Interne agressie

Intern OSGW

Interne discriminatie

HULPBRONNEN

Beslissingsruimte

Rolduidelijkheid

Vaardigheidsbenutting

Leermogelijkheden

Arbeidsvoorwaarden

Leerklimaat

Sociale steun leidinggevende

Sociale steun collega's

VP of PAPS gekend

Communicatie

Inspraak

Procedures

Strategie

Structuur

Welzijnscultuur



WELZIJSINDICATOREN

Tevredenheid

Bevlogenheid

Blijfintentie

Aanbevelingsscore

HINDERPALEN

Werkdruk

Emotionele eisen

Cognitieve eisen

Lichamelijke eisen

Rolconflict

Externe agressie

Extern OSGW

Externe discriminatie

Conflicten

Work-life interference

Jobonzekerheid

Functiononzekerheid

Bereikbaarheidsdruk

Arbeidsomstandigheden



ONWELZIJSINDICATOREN

Stress

Uitputting

Distantie

Burn-outrisico

Voorspelde uitval (psych.)

Voorspelde uitval (fysiek)

Pestgedrag

Cyberpesten

Interne agressie

Intern OSGW

Interne discriminatie

WORDCLOUD



WORDCLOUD



KWADRANT-ANALYSE

Benchmark Vlaamse Werknemers

Middenkader/Directie *versus*...

- 1: Tevredenheid
- 2: Bevlogenheid
- 3: Blijftentent
- 4: Aanbevelingsscore
- 5: Stress
- 6: Uitputting
- 7: Distantie
- 8: Burn-outrisico
- 9: Voorspelde uitval (psych.)
- 10: Voorspelde uitval (fysiek)
- 11: Pestgedrag
- 12: Cyberpesten
- 13: Interne agressie
- 14: Intern OSGW
- 15: Interne discriminatie
- 16: Beslissingsruimte °*
- 17: Rolduidelijkheid
- 18: Vaardigheidsbenutting °*
- 19: Leermogelijkheden °*
- 20: Arbeidsvoorwaarden
- 21: Leerklimaat
- 22: Sociale steun leidinggevende
- 23: Sociale steun collega's
- 24: VP of PAPS gekend
- 25: Communicatie °
- 26: Inspraak
- 27: Procedures °
- 28: Strategie °
- 29: Structuur °
- 30: Welzijns cultuur °*
- 31: Werkdruk
- 32: Emotionele eisen
- 33: Cognitieve eisen
- 34: Lichamelijke eisen
- 35: Rolconflict
- 36: Externe agressie *
- 37: Extern OSGW
- 38: Externe discriminatie
- 39: Werkmiddelen
- 40: Lawaai
- 41: Temperatuur
- 42: Verlichting
- 43: Luchtkwaliteit
- 44: Conflicten
- 45: Work-life interference
- 46: Jobonzekerheid
- 47: Functieonzekerheid
- 48: Bereikbaarheidsdruk

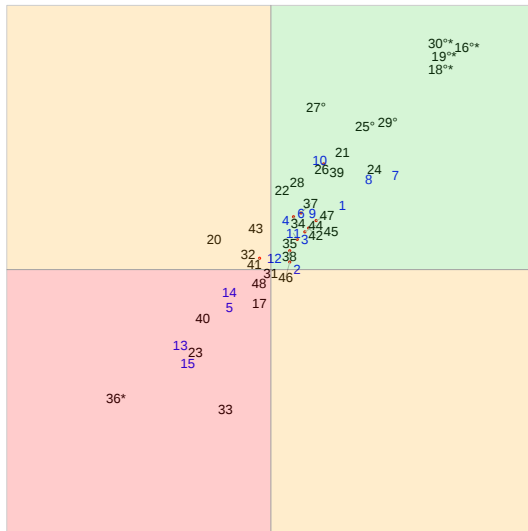
Rest van de organisatie

Beter

Slechter

Slechter

Beter



MANAGEMENT SUMMARY:

Middenkader/Directie

Middenkader/Directie

Management Summary

In totaal vulden 7 medewerkers de vragenlijst in. Het totaal aantal medewerkers in deze groep is niet gekend, vandaar dat het responspercentage en bijhorende foutenmarge niet berekend kunnen worden.

Vergeleken met de benchmark, kunnen we voor deze groep het volgende concluderen:

Op vlak van welzijn:

- ▶ Grootste troeven: minder distantiegevoelens, lager burnoutrisico, hogere tevredenheid, lagere voorspelde uitval (fysiek) en lagere voorspelde uitval (psychosoc.)
- ▶ Grootste aandachtspunten: meer interne agressie, meer interne discriminatie, meer intern osgw en meer stress

Op vlak van de jobkenmerken:

- ▶ Grootste troeven: meer beslissingsruimte, meer leermogelijkheden, hogere score op welzijnscultuur, hogere vaardigheidsbenutting, duidelijkere structuur, vp of paps goed gekend, hogere score op communicatie, hogere score op leerklimaat, betere werkmiddelen, minder work-life interference, meer inspraak, lagere functieonzekerheid en heldere procedures
- ▶ Grootste aandachtspunten: meer externe agressie, minder sociale steun van collega's, meer last van lawaai, minder goede arbeidsvoorwaarden en hogere cognitieve eisen

(Noot: de heatmap-analyse kon niet worden uitgevoerd omdat er minder dan 50 respondenten zijn.)

Vergeleken met de benchmark zijn er indicaties die wijzen richting verhoogde psychosociale belasting. Verdere opvolging is daarom aangewezen.

Leeftijd: jonger dan 45 jaar

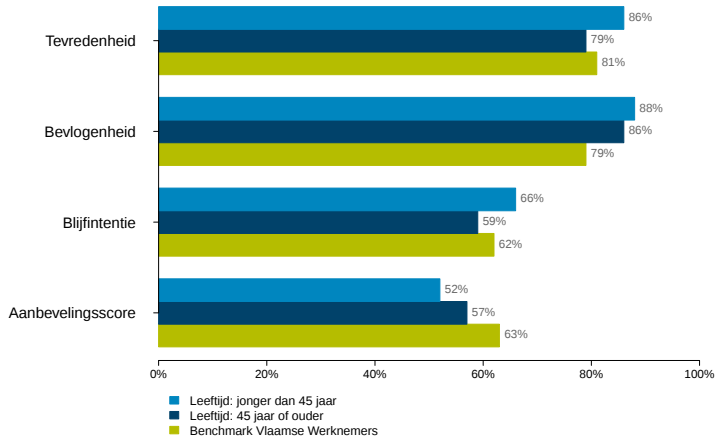
Respons en representativiteit

Leeftijd:

	Aantal respondenten	Aantal werknemers	Respons	Fouten- marge
Leeftijd: jonger dan 45 jaar	51	-	-%	-%

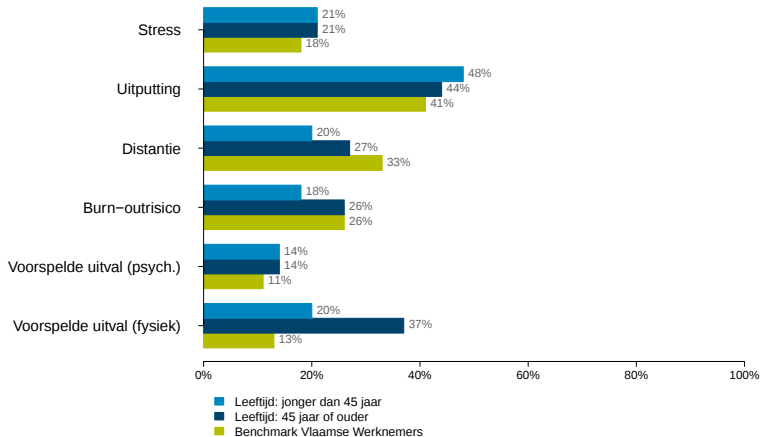
Welzijnsindicatoren

Hoe hoger, hoe beter



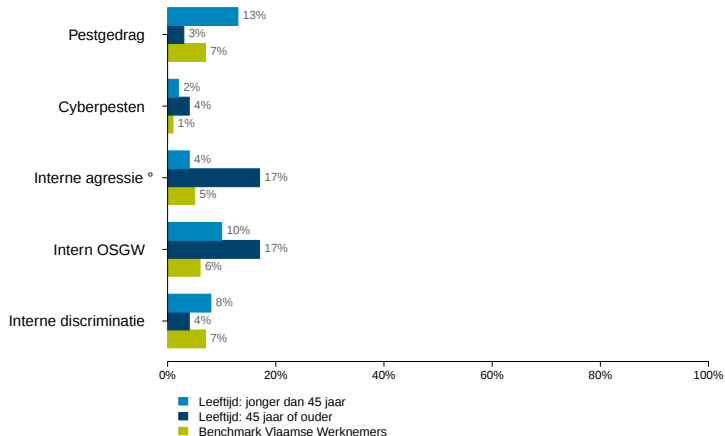
Onwelzijnsindicatoren

Hoe lager, hoe beter



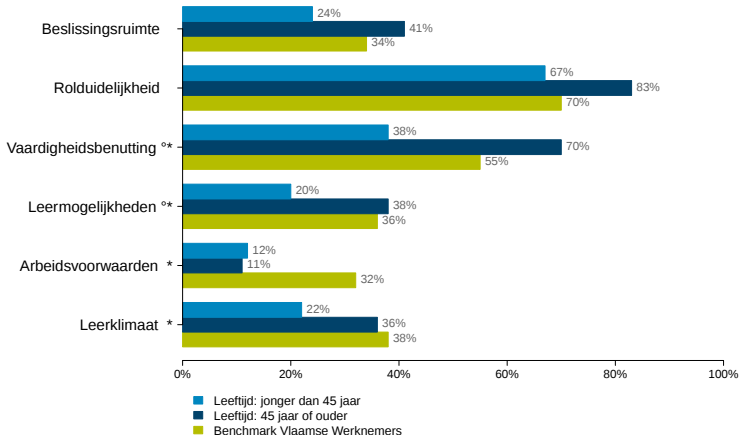
Ongewenst grensoverschrijdend gedrag

Hoe lager, hoe beter



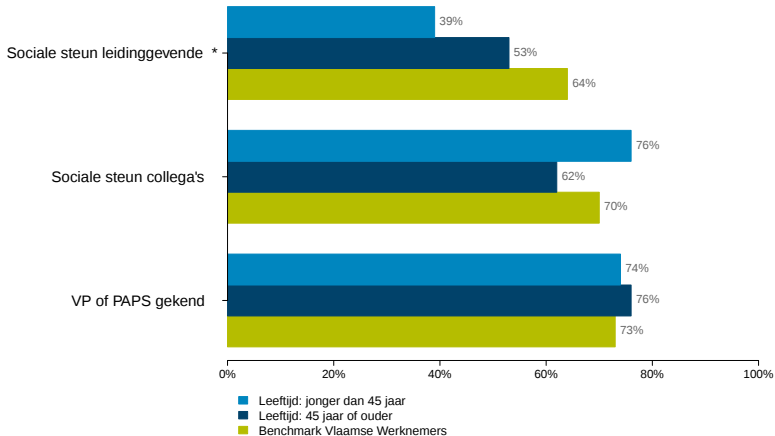
Hulpbronnen: Arbeidsinhoud en -voorwaarden

Hoe hoger, hoe beter



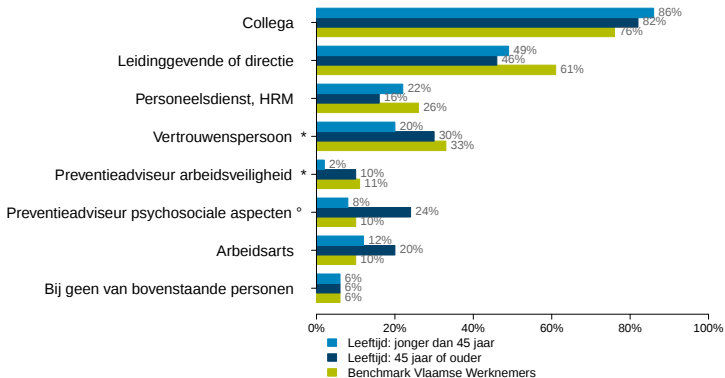
Hulpbronnen: Arbeidsrelaties (1)

Hoe hoger, hoe beter



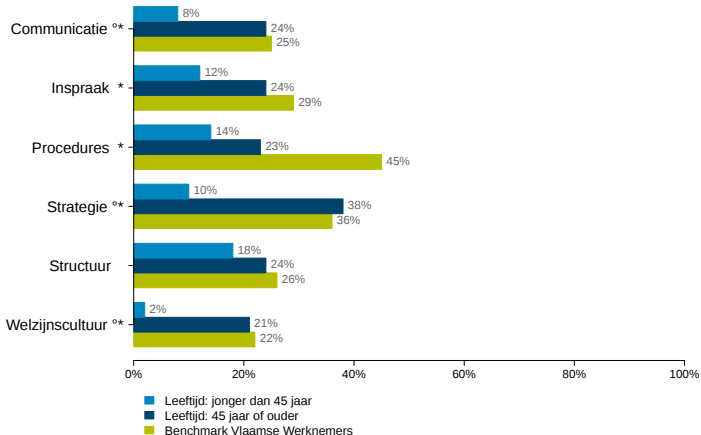
Hulpbronnen: Arbeidsrelaties (2)

Bij wie heb je het gevoel terecht te kunnen indien je te maken zou krijgen met stress, conflicten, pesterijen, geweld, ongewenste intimiteiten en/of discriminatie (meerdere antwoorden mogelijk)?



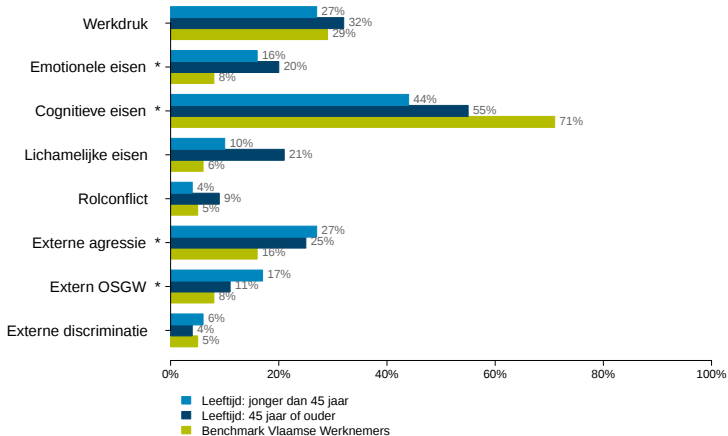
Hulpbronnen: Arbeidsorganisatie

Hoe hoger, hoe beter



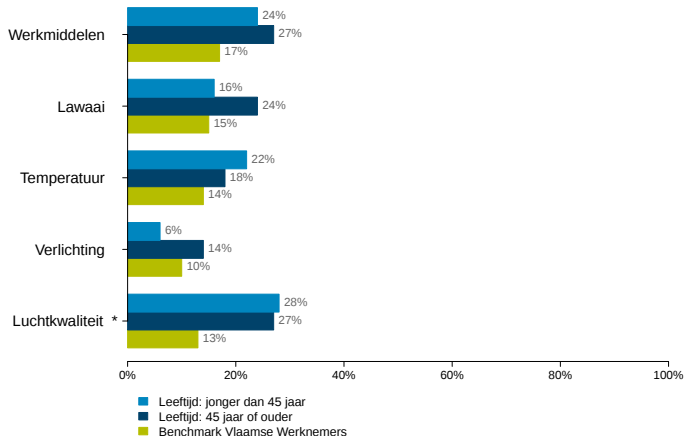
Hinderpalen: Arbeidsinhoud

Hoe lager, hoe beter



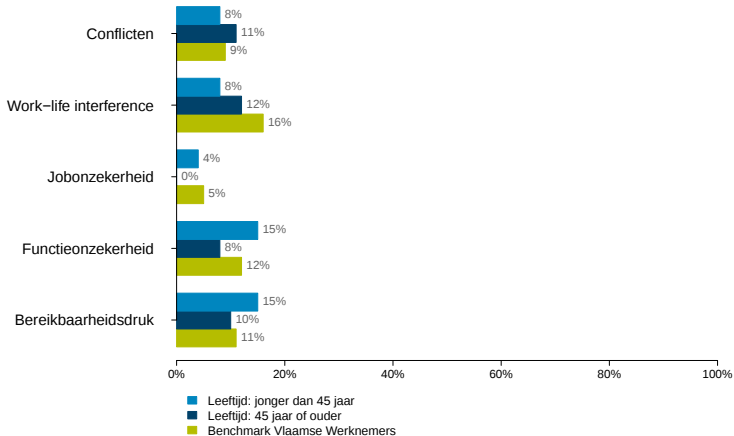
Hinderpalen: Arbeidsomstandigheden

Hoe lager, hoe beter



Hinderpalen: Overige A's

Hoe lager, hoe beter



VISUALS

HULPBRONNEN

Beslissingsruimte
Rolduidelijkheid
Vaardigheidsbenutting
Leermogelijkheden
Arbeidsvoorwaarden
Leerklimaat
Sociale steun leidinggevende
Sociale steun collega's
VP of PAPS gekend
Communicatie
Inspraak
Procedures
Strategie
Structuur
Welzijnscultuur



WELZIJSINDICATOREN

Tevredenheid
Bevlogenheid
Blijfintentie
Aanbevelingsscore

HINDERPALEN

Werkdruk
Emotionele eisen
Cognitieve eisen
Lichamelijke eisen
Rolconflict
Externe agressie
Extern OSGW
Externe discriminatie
Conflicten
Work-life interference
Jobonzekerheid
Functieonzekerheid
Bereikbaarheidsdruk
Arbeidsomstandigheden



ONWELZIJSINDICATOREN

Stress
Uitputting
Distantie
Burn-outrisico
Voorspelde uitval (psych.)
Voorspelde uitval (fysiek)
Pestgedrag
Cyberpesten
Interne agressie
Intern OSGW
Interne discriminatie

HULPBRONNEN

Beslissingsruimte
Rolduidelijkheid
Vaardigheidsbenutting
Leermogelijkheden
Arbeidsvoorwaarden
Leerklimaat
Sociale steun leidinggevende
Sociale steun collega's
VP of PAPS gekend
Communicatie
Inspraak
Procedures
Strategie
Structuur
Welzijnscultuur

WELZIJNSINDICATOREN

Tevredenheid
Bevlogenheid
Blijftententie
Aanbevelingsscore

HINDERPALEN

Werkdruk
Emotionele eisen
Cognitieve eisen
Lichamelijke eisen
Rolconflict
Externe agressie
Extern OSGW
Externe discriminatie
Conflicten
Work-life interference
Jobonzekerheid
Functieonzekerheid
Bereikbaarheidsdruk
Arbeidsomstandigheden

ONWELZIJNSINDICATOREN

Stress
Uitputting
Distantie
Burn-outrisico
Voorspelde uitval (psych.)
Voorspelde uitval (fysiek)
Pestgedrag
Cyberpesten
Interne agressie
Intern OSGW
Interne discriminatie

1



WORDCLOUD



KWADRANT-ANALYSE

Benchmark Vlaamse Werknemers

Leeftijd: jonger dan 45 jaar

versus. . .

- 1: Tevredenheid
- 2: Bevlogenheid
- 3: Blijftentent
- 4: Aanbevelingsscore
- 5: Stress
- 6: Uitputting
- 7: Distantie
- 8: Burn-outrisico
- 9: Voorspelde uitval (psych.)
- 10: Voorspelde uitval (fysiek)
- 11: Pestgedrag
- 12: Cyberpesten
- 13: Interne agressie °
- 14: Intern OSGW
- 15: Interne discriminatie
- 16: Beslissingsruimte
- 17: Rolduidelijkheid
- 18: Vaardigheidsbenutting °*
- 19: Leermogelijkheden °*
- 20: Arbeidsvoorwaarden *
- 21: Leerklimaat *
- 22: Sociale steun leidinggevende *
- 23: Sociale steun collega's
- 24: VP of PAPS gekend
- 25: Communicatie °*
- 26: Inspraak *
- 27: Procedures *
- 28: Strategie °*
- 29: Structuur
- 30: Welzijns cultuur °*
- 31: Werkdruk
- 32: Emotionele eisen *
- 33: Cognitieve eisen *
- 34: Lichamelijke eisen
- 35: Rolconflict
- 36: Externe agressie *
- 37: Extern OSGW *
- 38: Externe discriminatie
- 39: Werkmiddelen
- 40: Lawaai
- 41: Temperatuur
- 42: Verlichting
- 43: Luchtkwaliteit *
- 44: Conflicten
- 45: Work-life interference
- 46: Jobonzekerheid
- 47: Functieonzekerheid
- 48: Bereikbaarheidsdruk

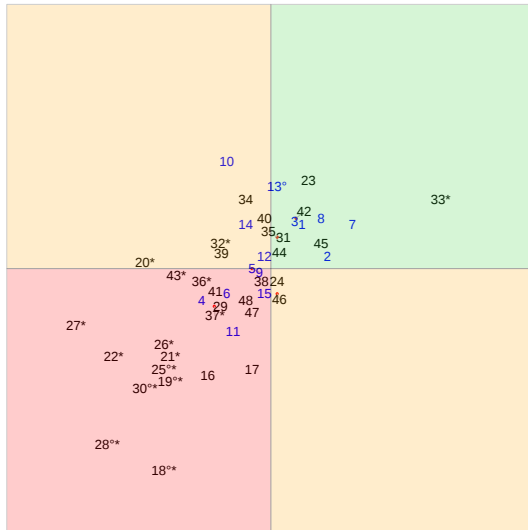
Leeftijd: 45 jaar of ouder

Beter

Slechter

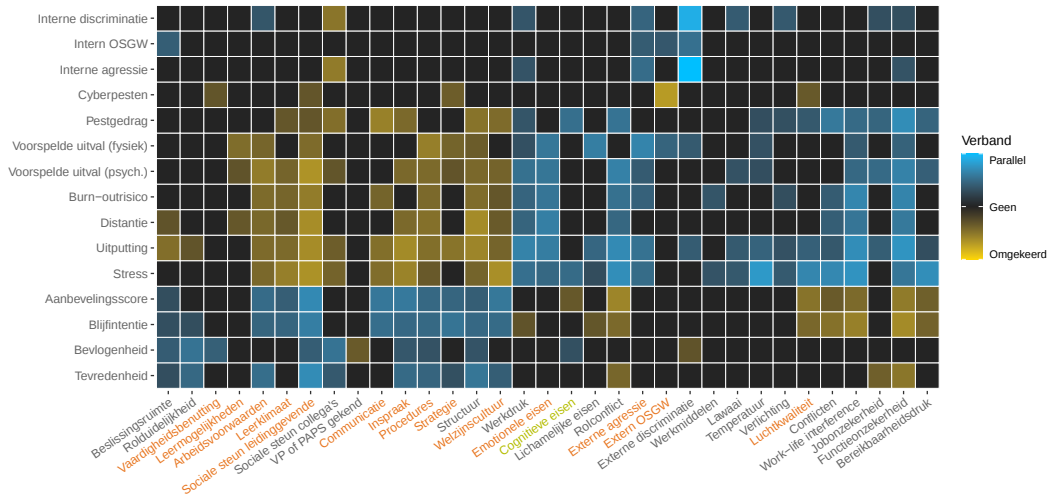
Slechter

Beter



100

Leeftijd: jonger dan 45 jaar



MANAGEMENT SUMMARY:

Leeftijd: jonger dan 45 jaar

Leeftijd: jonger dan 45 jaar

Management Summary

In totaal vulden 51 medewerkers de vragenlijst in. Het totaal aantal medewerkers in deze groep is niet gekend, vandaar dat het responspercentage en bijhorende foutenmarge niet berekend kunnen worden.

Vergeleken met de benchmark, kunnen we voor deze groep het volgende concluderen:

Op vlak van welzijn:

- ▶ Grootste troef: minder distantiegevoelens
- ▶ Grootste aandachtspunt: lagere aanbevelingsscore

Op vlak van de jobkenmerken:

- ▶ Grootste troef: lagere cognitieve eisen
- ▶ Grootste aandachtspunten: minder heldere procedures, lagere score op strategie, minder sociale steun van leidinggevende, minder goede arbeidsvoorwaarden, lagere score op welzijnscultuur, lagere vaardigheidsbenutting, lagere score op communicatie, minder inspraak, lagere score op leerklimaat, minder leermogelijkheden, meer last van luchtkwaliteit, meer externe agressie, meer extern osgw en meer emotionele eisen

De heatmap-analyse toont verder aan dat alle bovenstaande (jobgerelateerde) aandachtspunten sterk verbonden zijn met minstens één welzijnsindicator. Deze analyse bracht tenslotte ook nog andere sterke verbanden aan het licht tussen verschillende jobkenmerken en welzijn binnen deze groep (zie heatmap).

Vergeleken met de benchmark zijn op dit moment er geen sterke indicaties van verhoogde psychosociale belasting, maar de aandachtspunten worden best wel verder opgevolgd.

Leeftijd: 45 jaar of ouder

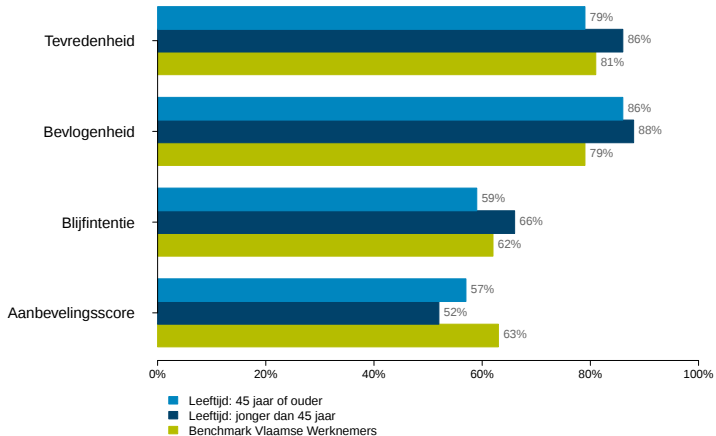
Respons en representativiteit

Leeftijd:

	Aantal respondenten	Aantal werknemers	Respons	Fouten- marge
Leeftijd: 45 jaar of ouder	50	-	-%	-%

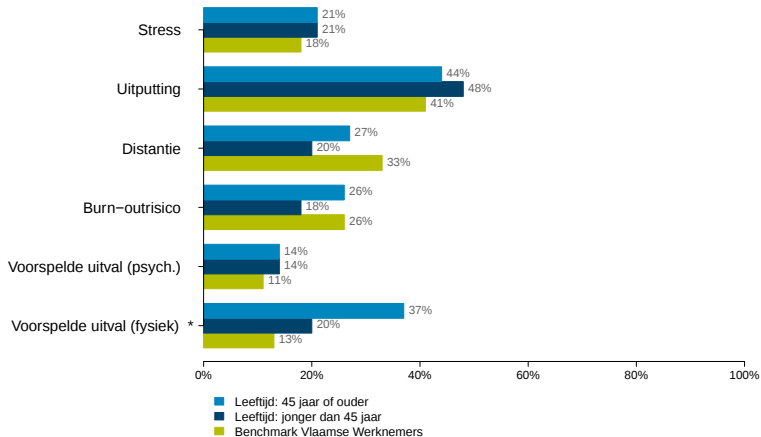
Welzijnsindicatoren

Hoe hoger, hoe beter



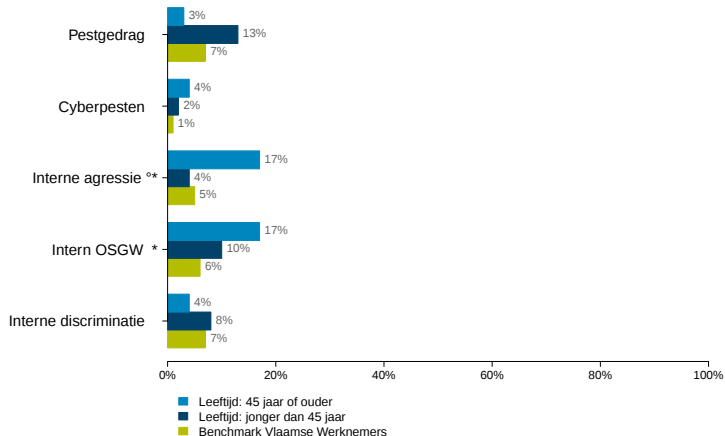
Onwelzijnsindicatoren

Hoe lager, hoe beter



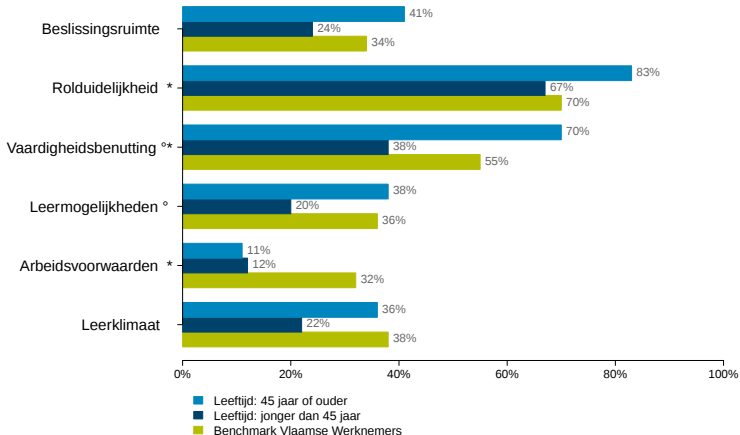
Ongewenst grensoverschrijdend gedrag

Hoe lager, hoe beter



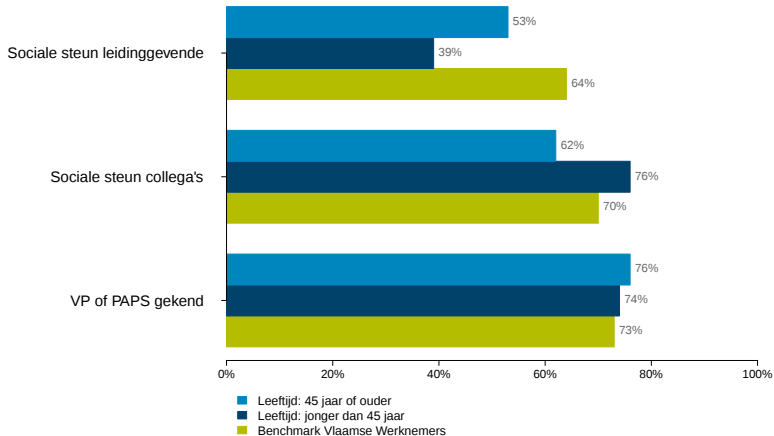
Hulpbronnen: Arbeidsinhoud en -voorwaarden

Hoe hoger, hoe beter



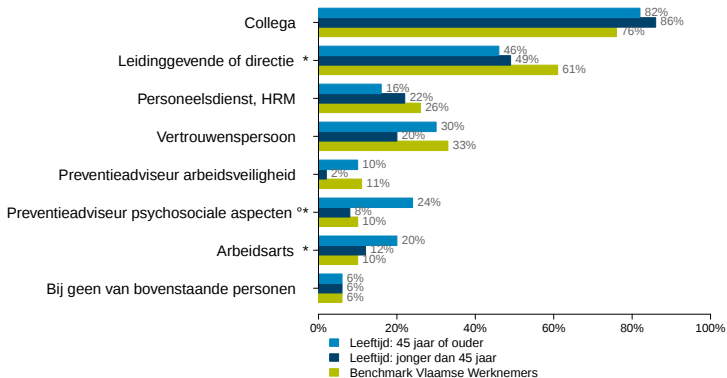
Hulpbronnen: Arbeidsrelaties (1)

Hoe hoger, hoe beter



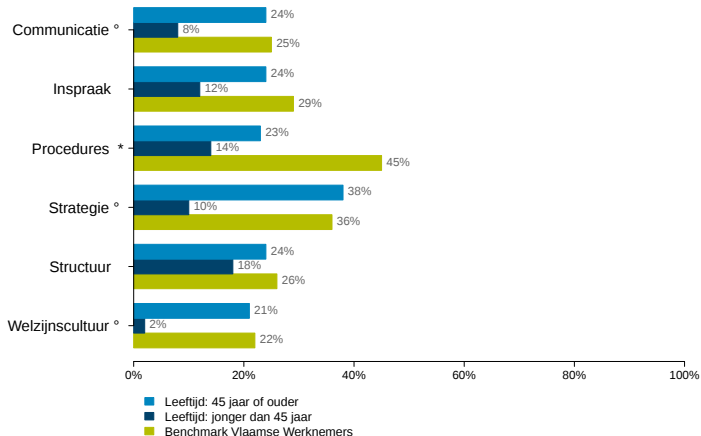
Hulpbronnen: Arbeidsrelaties (2)

Bij wie heb je het gevoel terecht te kunnen indien je te maken zou krijgen met stress, conflicten, pesterijen, geweld, ongewenste intimiteiten en/of discriminatie (meerdere antwoorden mogelijk)?



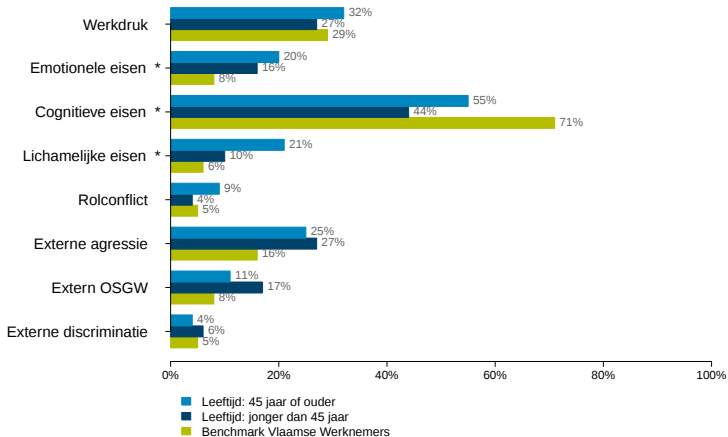
Hulpbronnen: Arbeidsorganisatie

Hoe hoger, hoe beter



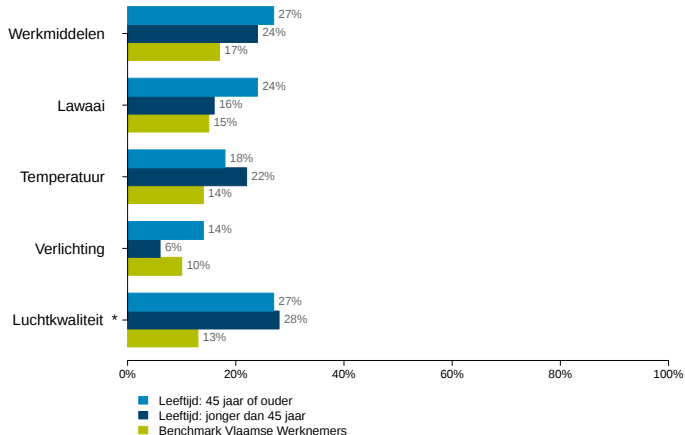
Hinderpalen: Arbeidsinhoud

Hoe lager, hoe beter



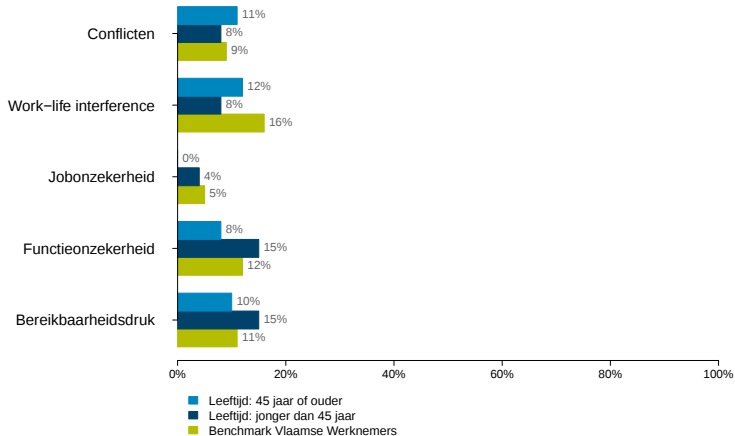
Hinderpalen: Arbeidsomstandigheden

Hoe lager, hoe beter



Hinderpalen: Overige A's

Hoe lager, hoe beter



VISUALS

HULPBRONNEN

Beslissingsruimte
Rolduidelijkheid
Vaardigheidsbenutting
Leermogelijkheden
Arbeidsvoorwaarden
Leerklimaat
Sociale steun leidinggevende
Sociale steun collega's
VP of PAPS gekend
Communicatie
Inspraak
Procedures
Strategie
Structuur
Welzijnscultuur



WELZIJSINDICATOREN

Tevredenheid
Bevlogenheid
Blijftentent
Aanbevelingsscore

HINDERPALEN

Werkdruk
Emotionele eisen
Cognitieve eisen
Lichamelijke eisen
Rolconflict
Externe agressie
Extern OSGW
Externe discriminatie
Conflicten
Work-life interference
Jobonzekerheid
Functieonzekerheid
Bereikbaarheidsdruk
Arbeidsomstandigheden



ONWELZIJSINDICATOREN

Stress
Uitputting
Distantie
Burn-outrisico
Voorspelde uitval (psych.)
Voorspelde uitval (fysiek)
Pestgedrag
Cyberpesten
Interne agressie
Intern OSGW
Interne discriminatie

HULPBRONNEN

Beslissingsruimte
Rolduidelijkheid
Vaardigheidsbenutting
Leermogelijkheden
Arbeidsvoorwaarden
Leerklimaat
Sociale steun leidinggevende
Sociale steun collega's
VP of PAPS gekend
Communicatie
Inspraak
Procedures
Strategie
Structuur
Welzijnscultuur



WELZIJSINDICATOREN

Tevredenheid
Bevlogenheid
Blijfintentie
Aanbevelingsscore

HINDERPALEN

Werkdruk
Emotionele eisen
Cognitieve eisen
Lichamelijke eisen
Rolconflict
Externe agressie
Extern OSGW
Externe discriminatie
Conflicten
Work-life interference
Jobonzekerheid
Functieonzekerheid
Bereikbaarheidsdruk
Arbeidsomstandigheden



ONWELZIJSINDICATOREN

Stress
Uitputting
Distantie
Burn-outrisico
Voorspelde uitval (psych.)
Voorspelde uitval (fysiek)
Pestgedrag
Cyberpesten
Interne agressie
Intern OSGW
Interne discriminatie

WORDCLOUD



WORDCLOUD



KWADRANT-ANALYSE

Benchmark Vlaamse Werknemers

Leeftijd: 45 jaar of ouder *versus* . .

Slechter

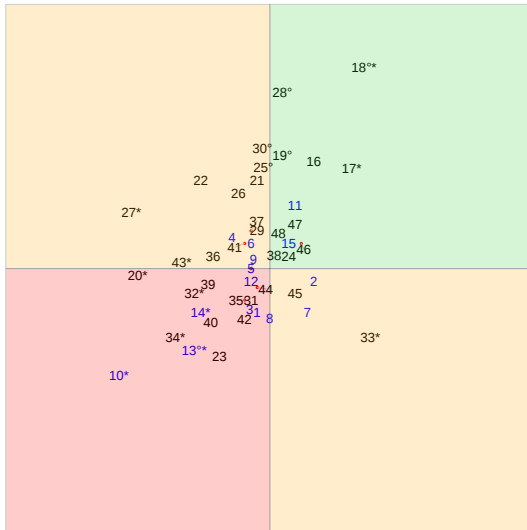
Beter

- 1: Tevredenheid
- 2: Bevlogenheid
- 3: Blijftentent
- 4: Aanbevelingsscore
- 5: Stress
- 6: Uitputting
- 7: Distantie
- 8: Burn-outrisico
- 9: Voorspelde uitval (psych.)
- 10: Voorspelde uitval (fysiek) *
- 11: Pestgedrag
- 12: Cyberpesten
- 13: Interne agressie °*
- 14: Intern OSGW *
- 15: Interne discriminatie
- 16: Beslissingsruimte
- 17: Rolduidelijkheid *
- 18: Vaardigheidsbenutting °*
- 19: Leermogelijkheden °
- 20: Arbeidsvoorwaarden *
- 21: Leerklimaat
- 22: Sociale steun leidinggevende
- 23: Sociale steun collega's
- 24: VP of PAPS gekend
- 25: Communicatie °
- 26: Inspraak
- 27: Procedures *
- 28: Strategie °
- 29: Structuur
- 30: Welzijns cultuur °
- 31: Werkdruk
- 32: Emotionele eisen *
- 33: Cognitieve eisen *
- 34: Lichamelijke eisen *
- 35: Rolconflict
- 36: Externe agressie
- 37: Extern OSGW
- 38: Externe discriminatie
- 39: Werkmiddelen
- 40: Lawaai
- 41: Temperatuur
- 42: Verlichting
- 43: Luchtkwaliteit *
- 44: Conflicten
- 45: Work-life interference
- 46: Jobonzekerheid
- 47: Functieonzekerheid
- 48: Bereikbaarheidsdruk

Leeftijd: jonger dan 45 jaar

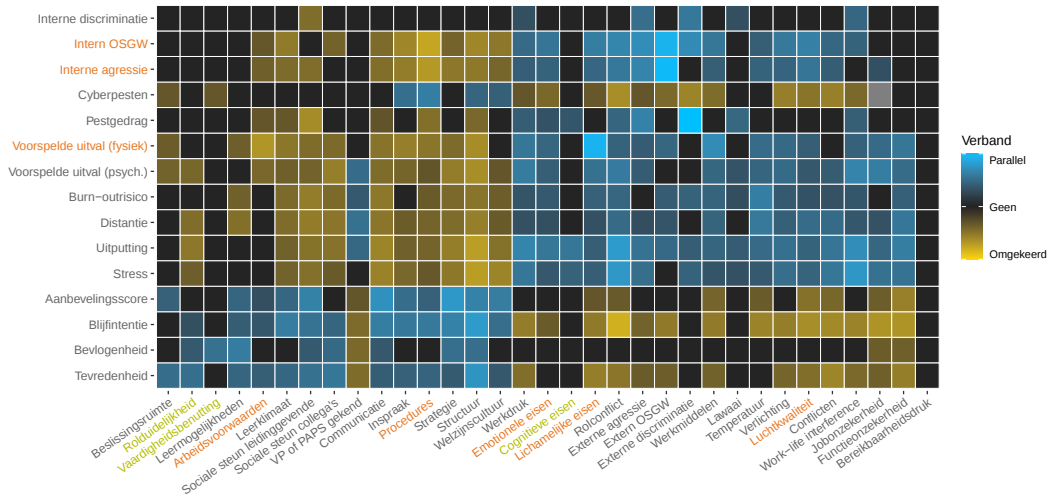
Beter

Slechter



HEATMAP

Leeftijd: 45 jaar of ouder



Kleur labels Groen = significant beter dan benchmark; Rood = significant slechter dan benchmark; Grijs = geen significant verschil

MANAGEMENT SUMMARY:

Leeftijd: 45 jaar of ouder

Leeftijd: 45 jaar of ouder

Management Summary

In totaal vulden 50 medewerkers de vragenlijst in. Het totaal aantal medewerkers in deze groep is niet gekend, vandaar dat het responspercentage en bijhorende foutenmarge niet berekend kunnen worden.

Vergeleken met de benchmark, kunnen we voor deze groep het volgende concluderen:

Op vlak van welzijn:

- ▶ Grootste troeven: /
- ▶ Grootste aandachtspunten: hogere voorspelde uitval (fysiek), meer interne agressie en meer intern osgw

Op vlak van de jobkenmerken:

- ▶ Grootste troeven: lagere cognitieve eisen, hogere vaardigheidsbenutting en meer rolduidelijkheid
- ▶ Grootste aandachtspunten: minder heldere procedures, minder goede arbeidsvoorwaarden, zwaardere lichamelijke eisen, meer last van luchtkwaliteit, meer emotionele eisen en minder sociale steun van leidinggevende

De heatmap-analyse toont verder aan dat alle bovenstaande (jobgerelateerde) aandachtspunten sterk verbonden zijn met minstens één welzijnsindicator. Deze analyse bracht tenslotte ook nog andere sterke verbanden aan het licht tussen verschillende jobkenmerken en welzijn binnen deze groep (zie heatmap).

Vergeleken met de benchmark zijn er indicaties die wijzen richting verhoogde psychosociale belasting. Verdere opvolging is daarom aangewezen.

Contract: Bepaalde duur

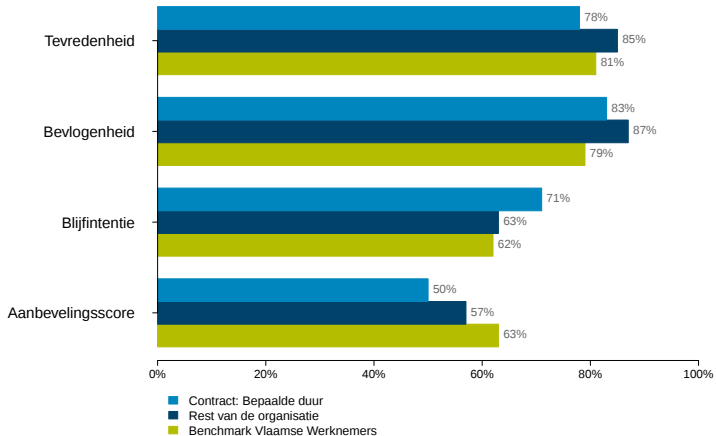
Respons en representativiteit

Contract:

	Aantal respondenten	Aantal werknemers	Respons	Fouten- marge
Contract: Bepaalde duur	18	-	-%	-%

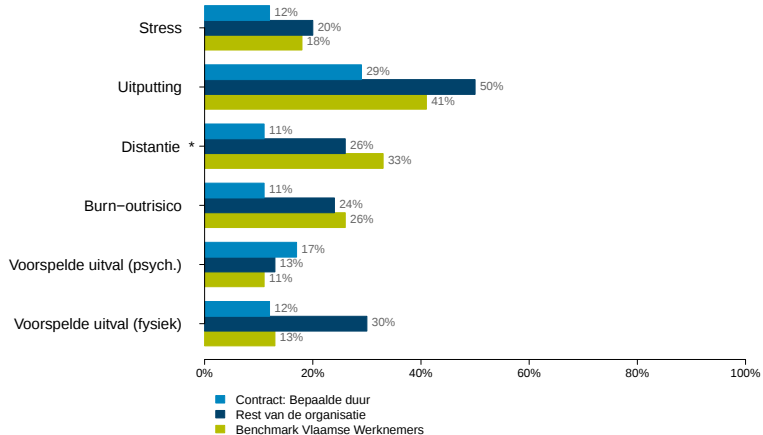
Welzijnsindicatoren

Hoe hoger, hoe beter



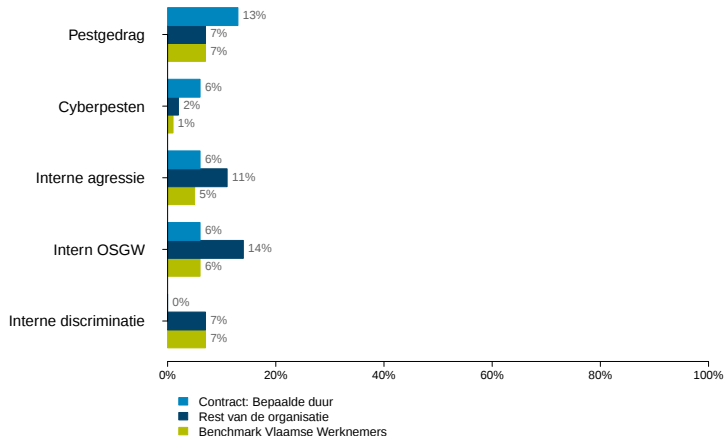
Onwelzijnsindicatoren

Hoe lager, hoe beter



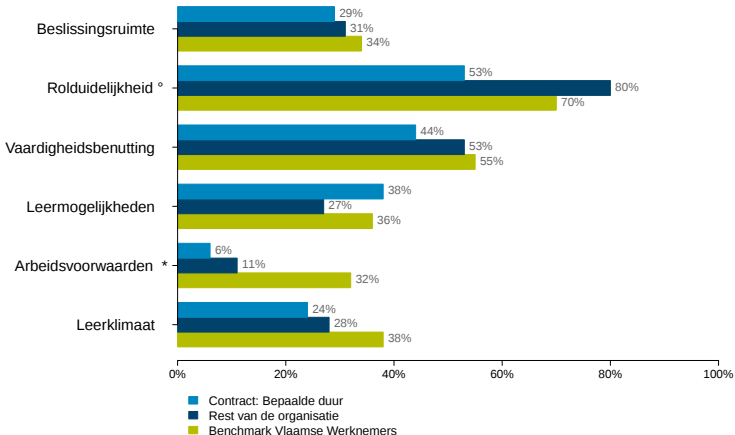
Ongewenst grensoverschrijdend gedrag

Hoe lager, hoe beter



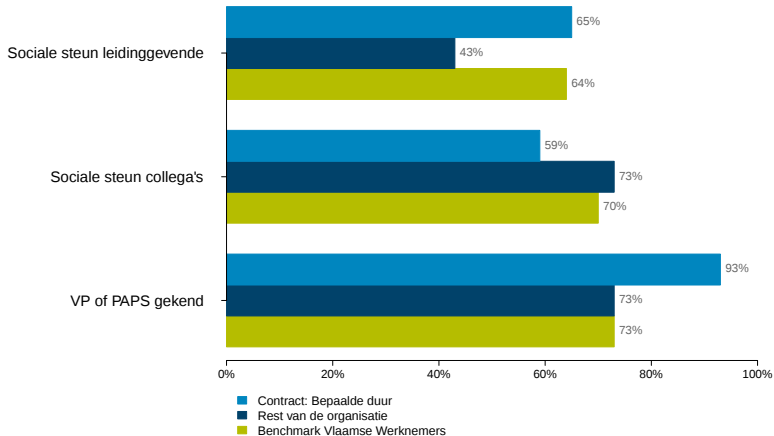
Hulpbronnen: Arbeidsinhoud en -voorwaarden

Hoe hoger, hoe beter



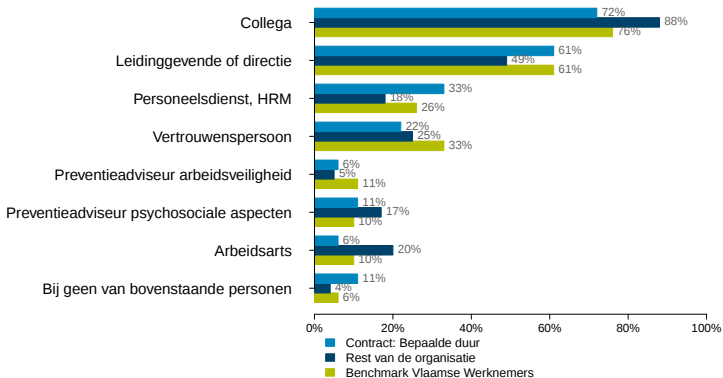
Hulpbronnen: Arbeidsrelaties (1)

Hoe hoger, hoe beter



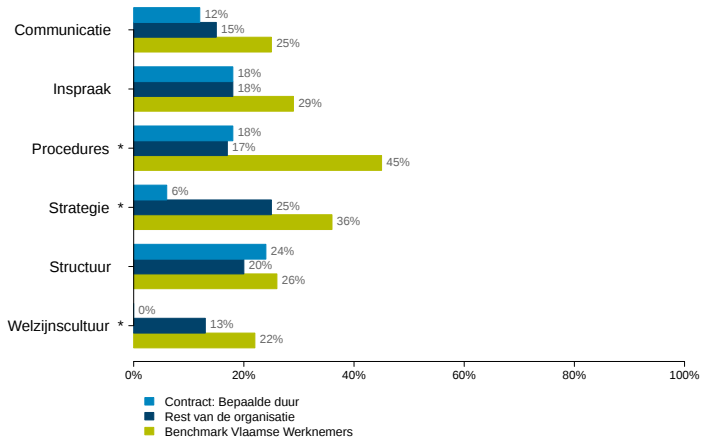
Hulpbronnen: Arbeidsrelaties (2)

Bij wie heb je het gevoel terecht te kunnen indien je te maken zou krijgen met stress, conflicten, pesterijen, geweld, ongewenste intimiteiten en/of discriminatie (meerdere antwoorden mogelijk)?



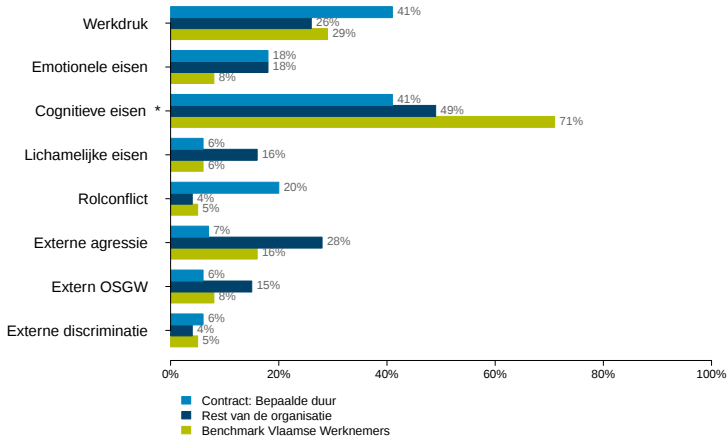
Hulpbronnen: Arbeidsorganisatie

Hoe hoger, hoe beter



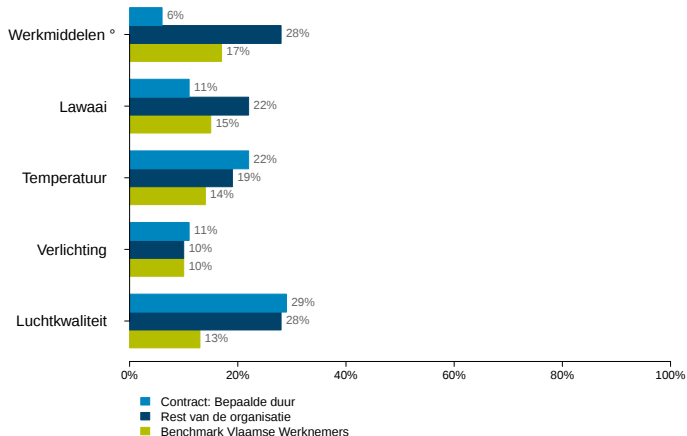
Hinderpalen: Arbeidsinhoud

Hoe lager, hoe beter



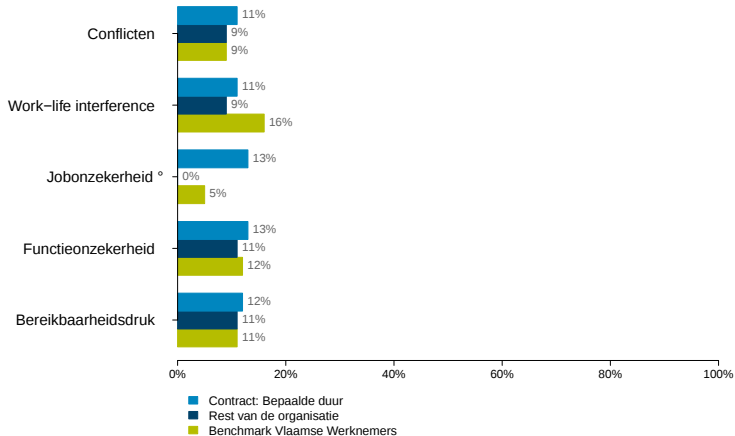
Hinderpalen: Arbeidsomstandigheden

Hoe lager, hoe beter



Hinderpalen: Overige A's

Hoe lager, hoe beter



VISUALS

HULPBRONNEN

Beslissingsruimte
Rolduidelijkheid
Vaardigheidsbenutting
Leermogelijkheden
Arbeidsvoorwaarden
Leerklimaat
Sociale steun leidinggevende
Sociale steun collega's
VP of PAPS gekend
Communicatie
Inspraak
Procedures
Strategie
Structuur
Welzijnscultuur



WELZIJSINDICATOREN

Tevredenheid
Bevlogenheid
Blijfintentie
Aanbevelingsscore

HINDERPALEN

Werkdruk
Emotionele eisen
Cognitieve eisen
Lichamelijke eisen
Rolconflict
Externe agressie
Extern OSGW
Externe discriminatie
Conflicten
Work-life interference
Jobonzekerheid
Functieonzekerheid
Bereikbaarheidsdruk
Arbeidsomstandigheden



ONWELZIJSINDICATOREN

Stress
Uitputting
Distantie
Burn-outrisico
Voorspelde uitval (psych.)
Voorspelde uitval (fysiek)
Pestgedrag
Cyberpesten
Interne agressie
Intern OSGW
Interne discriminatie

HULPBRONNEN

Beslissingsruimte

Rolduidelijkheid

Vaardigheidsbenutting

Leermogelijkheden

Arbeidsvoorwaarden

Leerklimaat

Sociale steun leidinggevende

Sociale steun collega's

VP of PAPS gekend

Communicatie

Inspraak

Procedures

Strategie

Structuur

Welzijnscultuur



WELZIJNSINDICATOREN

Tevredenheid

Bevlogenheid

Blijfintentie

Aanbevelingsscore

HINDERPALEN

Werkdruk

Emotionele eisen

Cognitieve eisen

Lichamelijke eisen

Rolconflict

Externe agressie

Extern OSGW

Externe discriminatie

Conflicten

Work-life interference

Jobonzekerheid

Functieonzekerheid

Bereikbaarheidsdruk

Arbeidsomstandigheden



ONWELZIJNSINDICATOREN

Stress

Uitputting

Distantie

Burn-outrisico

Voorspelde uitval (psych.)

Voorspelde uitval (fysiek)

Pestgedrag

Cyberpesten

Interne agressie

Intern OSGW

Interne discriminatie

WORDCLOUD



WORDCLOUD



KWADRANT-ANALYSE

Benchmark Vlaamse Werknemers

Contract: Bepaalde duur *versus* . .

- 1: Tevredenheid
- 2: Bevlogenheid
- 3: Blijftentent
- 4: Aanbevelingsscore
- 5: Stress
- 6: Uitputting
- 7: Distantie *
- 8: Burn-out risico
- 9: Voorspelde uitval (psych.)
- 10: Voorspelde uitval (fysiek)
- 11: Pestgedrag
- 12: Cyberpesten
- 13: Interne agressie
- 14: Intern OSGW
- 15: Interne discriminatie
- 16: Beslissingsruimte
- 17: Rol duidelijkheid °
- 18: Vaardigheidsbenutting
- 19: Leermogelijkheden
- 20: Arbeidsvoorwaarden *
- 21: Leerklimaat
- 22: Sociale steun leidinggevende
- 23: Sociale steun collega's
- 24: VP of PAPS gekend
- 25: Communicatie
- 26: Inspraak
- 27: Procedures *
- 28: Strategie *
- 29: Structuur
- 30: Welzijns cultuur *
- 31: Werkdruk
- 32: Emotionele eisen
- 33: Cognitieve eisen *
- 34: Lichamelijke eisen
- 35: Rolconflict
- 36: Externe agressie
- 37: Extern OSGW
- 38: Externe discriminatie
- 39: Werkmiddelen °
- 40: Lawaai
- 41: Temperatuur
- 42: Verlichting
- 43: Luchtkwaliteit
- 44: Conflicten
- 45: Work-life interference
- 46: Jobonzekerheid °
- 47: Functieonzekerheid
- 48: Bereikbaarheidsdruk

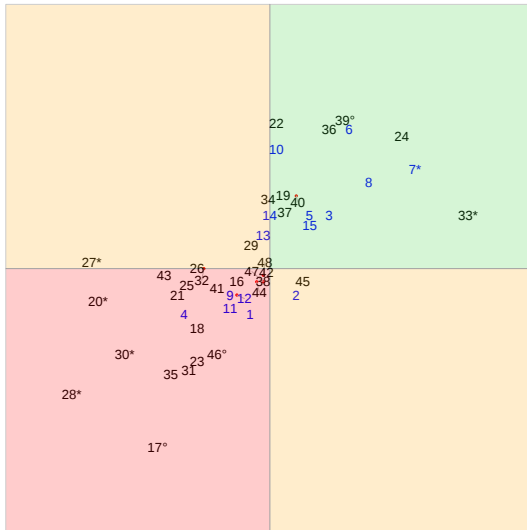
Rest van de organisatie

Beter

Slechter

Slechter

Beter



MANAGEMENT SUMMARY:

Contract: Bepaalde duur

Contract: Bepaalde duur

Management Summary

In totaal vulden 18 medewerkers de vragenlijst in. Het totaal aantal medewerkers in deze groep is niet gekend, vandaar dat het responspercentage en bijhorende foutenmarge niet berekend kunnen worden.

Vergeleken met de benchmark, kunnen we voor deze groep het volgende concluderen:

Op vlak van welzijn:

- ▶ Grootste troeven: minder distantiegevoelens, lager burnoutrisico en minder uitputting
- ▶ Grootste aandachtspunt: lagere aanbevelingsscore

Op vlak van de jobkenmerken:

- ▶ Grootste troeven: lagere cognitieve eisen, vp of paps goed gekend en betere werkmiddelen
- ▶ Grootste aandachtspunten: lagere score op strategie, minder heldere procedures, minder goede arbeidsvoorwaarden, lagere score op welzijns cultuur, minder rolduidelijkheid, meer last van luchtkwaliteit, meer rolconflict, lagere score op leerklimaat, lagere score op communicatie, meer werkdruk, lagere vaardigheidsbenutting, minder sociale steun van collega's en minder inspraak

(Noot: de heatmap-analyse kon niet worden uitgevoerd omdat er minder dan 50 respondenten zijn.)

Vergeleken met de benchmark zijn op dit moment er geen sterke indicaties van verhoogde psychosociale belasting, maar de aandachtspunten worden best wel verder opgevolgd.

Contract: Onbepaalde duur

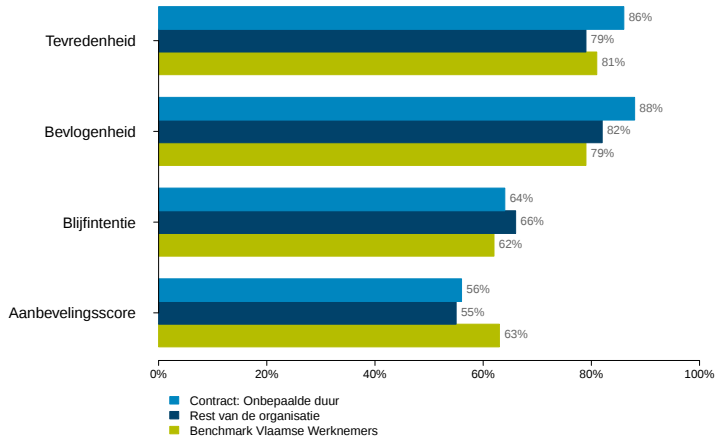
Respons en representativiteit

Contract:

	Aantal respondenten	Aantal werknemers	Respons	Fouten- marge
Contract: Onbepaalde duur	76	-	-%	-%

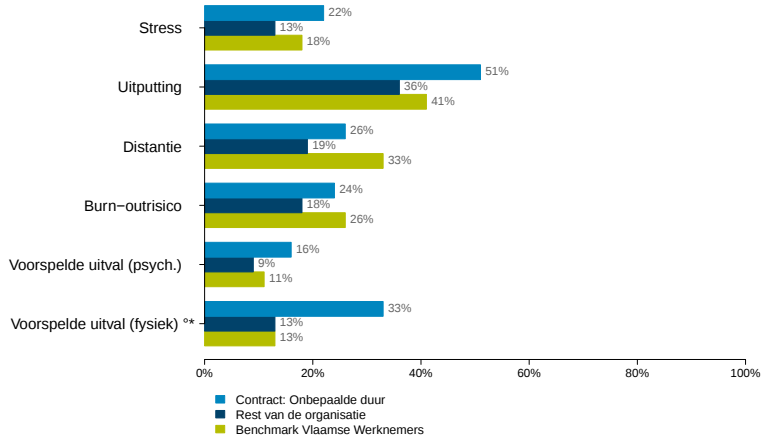
Welzijnsindicatoren

Hoe hoger, hoe beter



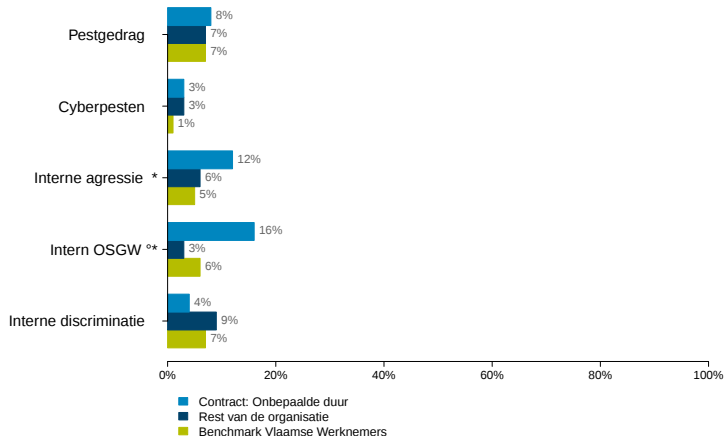
Onwelzijnsindicatoren

Hoe lager, hoe beter



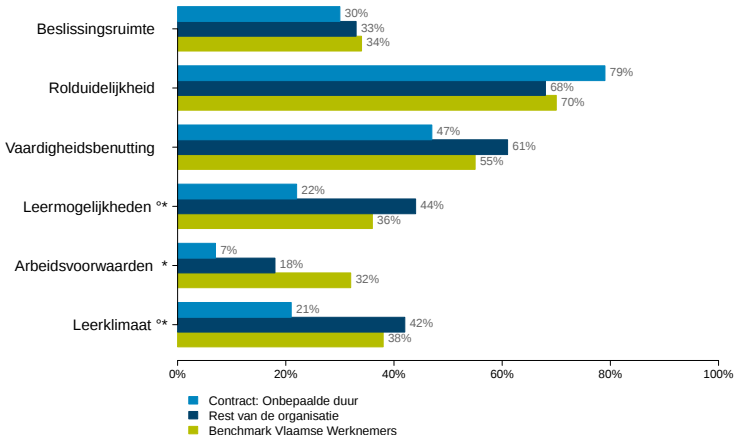
Ongewenst grensoverschrijdend gedrag

Hoe lager, hoe beter



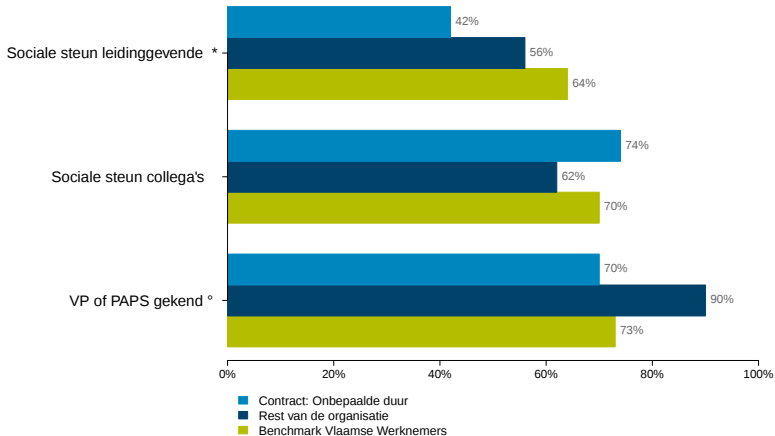
Hulpbronnen: Arbeidsinhoud en -voorwaarden

Hoe hoger, hoe beter



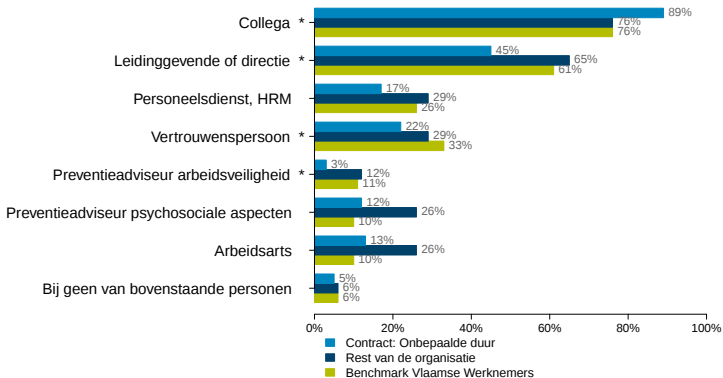
Hulpbronnen: Arbeidsrelaties (1)

Hoe hoger, hoe beter



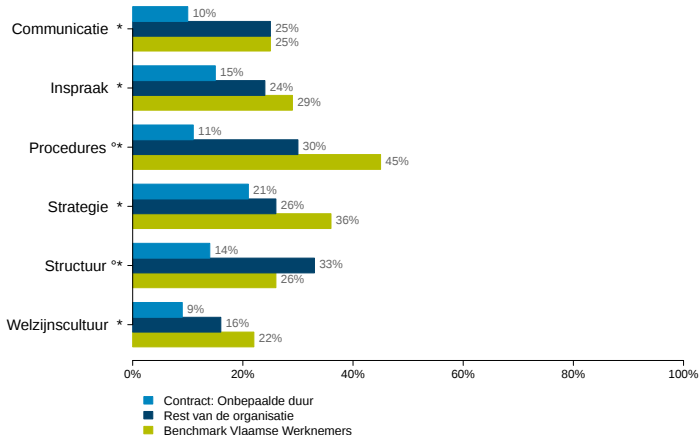
Hulpbronnen: Arbeidsrelaties (2)

Bij wie heb je het gevoel terecht te kunnen indien je te maken zou krijgen met stress, conflicten, pesterijen, geweld, ongewenste intimiteiten en/of discriminatie (meerdere antwoorden mogelijk)?



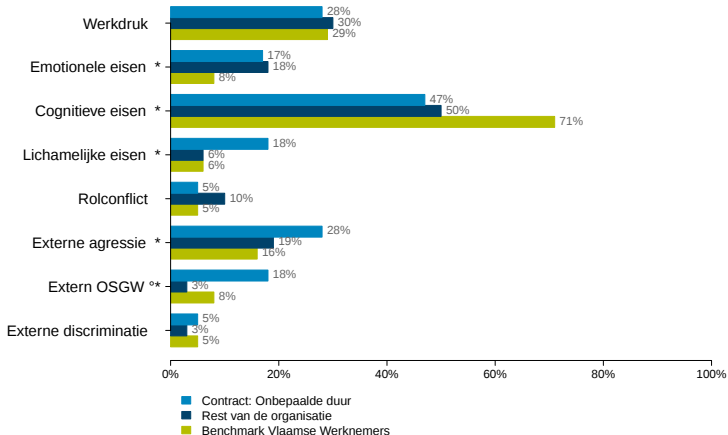
Hulpbronnen: Arbeidsorganisatie

Hoe hoger, hoe beter



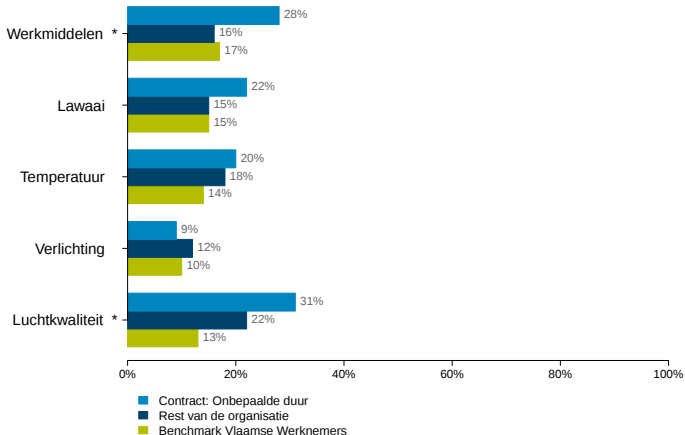
Hinderpalen: Arbeidsinhoud

Hoe lager, hoe beter



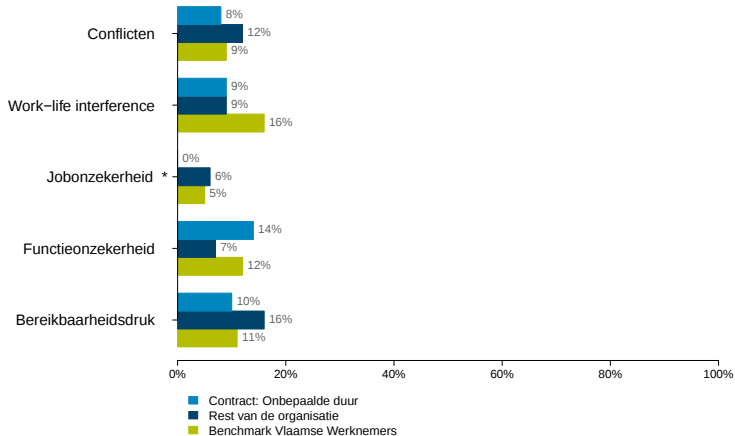
Hinderpalen: Arbeidsomstandigheden

Hoe lager, hoe beter



Hinderpalen: Overige A's

Hoe lager, hoe beter



VISUALS

HULPBRONNEN

Beslissingsruimte
Rolduidelijkheid
Vaardigheidsbenutting
Leermogelijkheden
Arbeidsvoorwaarden
Leerklimaat
Sociale steun leidinggevende
Sociale steun collega's
VP of PAPS gekend
Communicatie
Inspraak
Procedures
Strategie
Structuur
Welzijnscultuur



WELZIJSINDICATOREN

Tevredenheid
Bevlogenheid
Blijftentent
Aanbevelingsscore

HINDERPALEN

Werkdruk
Emotionele eisen
Cognitieve eisen
Lichamelijke eisen
Rolconflict
Externe agressie
Extern OSGW
Externe discriminatie
Conflicten
Work-life interference
Jobonzekerheid
Functieonzekerheid
Bereikbaarheidsdruk
Arbeidsomstandigheden



ONWELZIJSINDICATOREN

Stress
Uitputting
Distantie
Burn-outrisico
Voorspelde uitval (psych.)
Voorspelde uitval (fysiek)
Pestgedrag
Cyberpesten
Interne agressie
Intern OSGW
Interne discriminatie

HULPBRONNEN

Beslissingsruimte
Rolduidelijkheid
Vaardigheidsbenutting
Leermogelijkheden
Arbeidsvoorwaarden
Leerklimaat
Sociale steun leidinggevende
Sociale steun collega's
VP of PAPS gekend
Communicatie
Inspraak
Procedures
Strategie
Structuur
Welzijnscultuur



WELZIJNSINDICATOREN

Tevredenheid
Bevlogenheid
Blijftententie
Aanbevelingsscore

HINDERPALEN

Werkdruk
Emotionele eisen
Cognitieve eisen
Lichamelijke eisen
Rolconflict
Externe agressie
Extern OSGW
Externe discriminatie
Conflicten
Work-life interference
Jobonzekerheid
Functieonzekerheid
Bereikbaarheidsdruk
Arbeidsomstandigheden



ONWELZIJNSINDICATOREN

Stress
Uitputting
Distantie
Burn-outrisico
Voorspelde uitval (psych.)
Voorspelde uitval (fysiek)
Pestgedrag
Cyberpesten
Interne agressie
Intern OSGW
Interne discriminatie

WORDCLOUD



WORDCLOUD



KWADRANT-ANALYSE

Benchmark Vlaamse Werknemers

Contract: Onbepaalde duur
versus. . .

- 1: Tevredenheid
- 2: Bevlogenheid
- 3: Blijftentent
- 4: Aanbevelingsscore
- 5: Stress
- 6: Uitputting
- 7: Distantie
- 8: Burn-outrisico
- 9: Voorspelde uitval (psych.)
- 10: Voorspelde uitval (fysiek) °*
- 11: Pestgedrag
- 12: Cyberpesten
- 13: Interne agressie *
- 14: Intern OSGW °*
- 15: Interne discriminatie
- 16: Beslissingsruimte
- 17: Rolduidelijkheid
- 18: Vaardigheidsbenutting
- 19: Leermogelijkheden °*
- 20: Arbeidsvoorwaarden *
- 21: Leerklimaat °*
- 22: Sociale steun leidinggevende *
- 23: Sociale steun collega's
- 24: VP of PAPS gekend °
- 25: Communicatie *
- 26: Inspraak *
- 27: Procedures °*
- 28: Strategie °*
- 29: Structuur °*
- 30: Welzijns cultuur *
- 31: Werkdruk
- 32: Emotionele eisen *
- 33: Cognitieve eisen *
- 34: Lichamelijke eisen *
- 35: Rolconflict
- 36: Externe agressie *
- 37: Extern OSGW °*
- 38: Externe discriminatie
- 39: Werkmiddelen *
- 40: Lawaai
- 41: Temperatuur
- 42: Verlichting
- 43: Luchtkwaliteit *
- 44: Conflicten
- 45: Work-life interference
- 46: Jobonzekerheid *
- 47: Functiononzekerheid
- 48: Bereikbaarheidsdruk

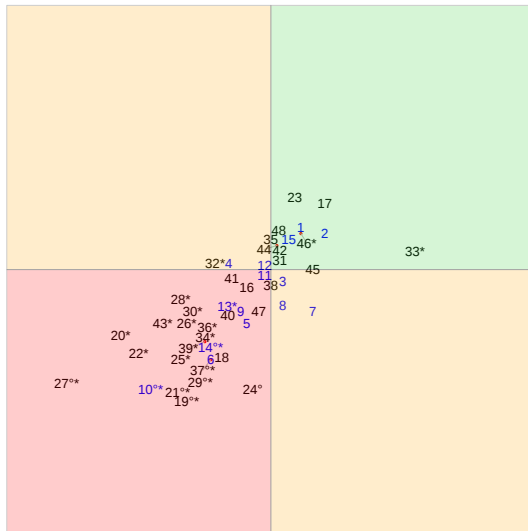
Rest van de organisatie

Beter

Slechter

Slechter

Beter



100

MANAGEMENT SUMMARY:

Contract: Onbepaalde duur

Contract: Onbepaalde duur

Management Summary

In totaal vulden 76 medewerkers de vragenlijst in. Het totaal aantal medewerkers in deze groep is niet gekend, vandaar dat het responspercentage en bijhorende foutenmarge niet berekend kunnen worden.

Vergeleken met de benchmark, kunnen we voor deze groep het volgende concluderen:

Op vlak van welzijn:

- ▶ Grootste troeven: /
- ▶ Grootste aandachtspunten: hogere voorspelde uitval (fysiek), meer intern osgw en meer interne agressie

Op vlak van de jobkenmerken:

- ▶ Grootste troef: lagere cognitieve eisen
- ▶ Grootste aandachtspunten: minder heldere procedures, minder goede arbeidsvoorwaarden, minder sociale steun van leidinggevende, meer last van luchtkwaliteit, lagere score op leerklimaat, lagere score op communicatie, lagere score op strategie, minder leermogelijkheden, minder inspraak, lagere score op welzijnscultuur, meer externe agressie, minder duidelijke structuur, zwaardere lichamelijke eisen, minder goede werkmiddelen, meer extern osgw en meer emotionele eisen

De heatmap-analyse toont verder aan dat alle bovenstaande (jobgerelateerde) aandachtspunten sterk verbonden zijn met minstens één welzijnsindicator. Deze analyse bracht tenslotte ook nog andere sterke verbanden aan het licht tussen verschillende jobkenmerken en welzijn binnen deze groep (zie heatmap).

Vergeleken met de benchmark zijn er indicaties die wijzen richting verhoogde psychosociale belasting. Verdere opvolging is daarom aangewezen.

Contract: Vaste benoeming

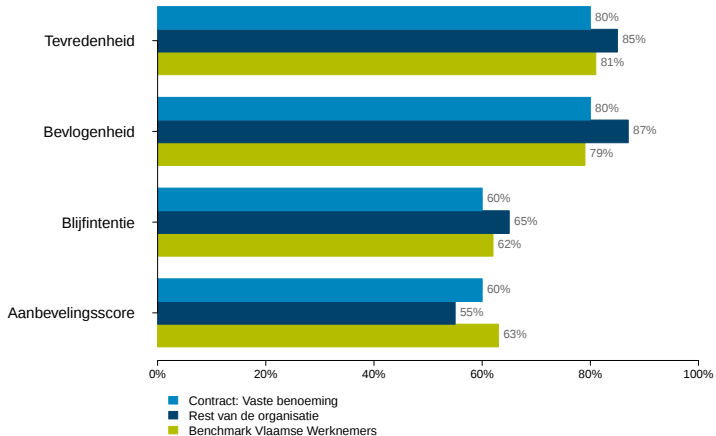
Respons en representativiteit

Contract:

	Aantal respondenten	Aantal werknemers	Respons	Fouten- marge
Contract: Vaste benoeming	16	-	-%	-%

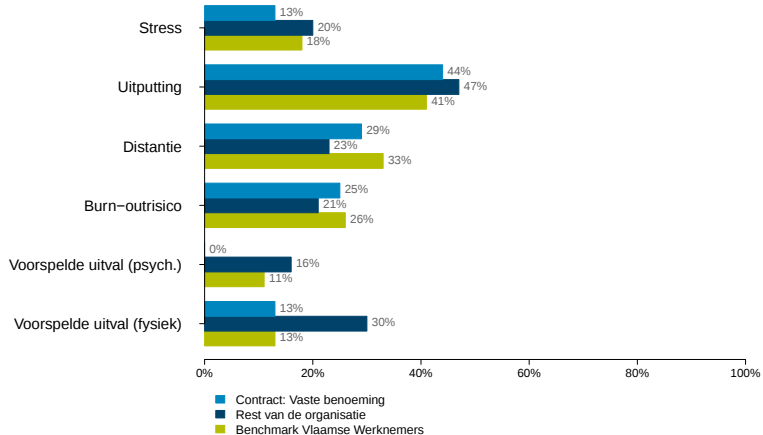
Welzijnsindicatoren

Hoe hoger, hoe beter



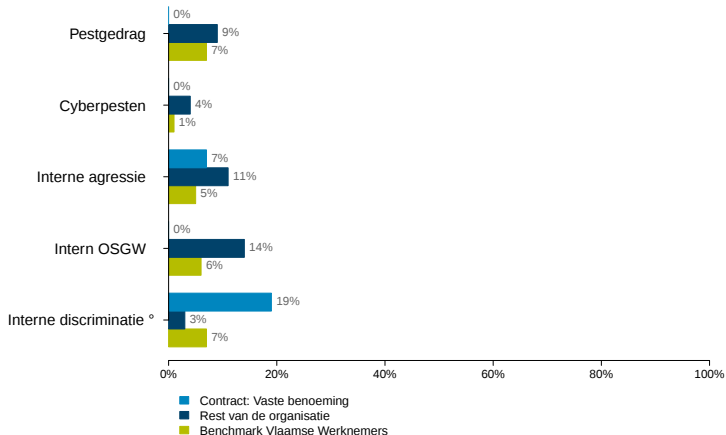
Onwelzijnsindicatoren

Hoe lager, hoe beter



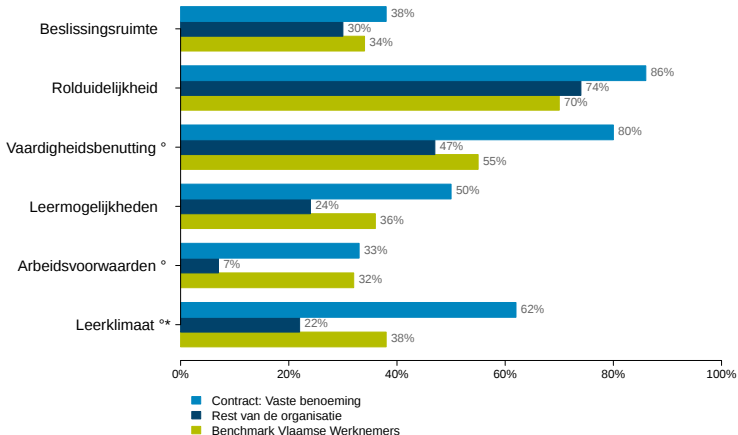
Ongewenst grensoverschrijdend gedrag

Hoe lager, hoe beter



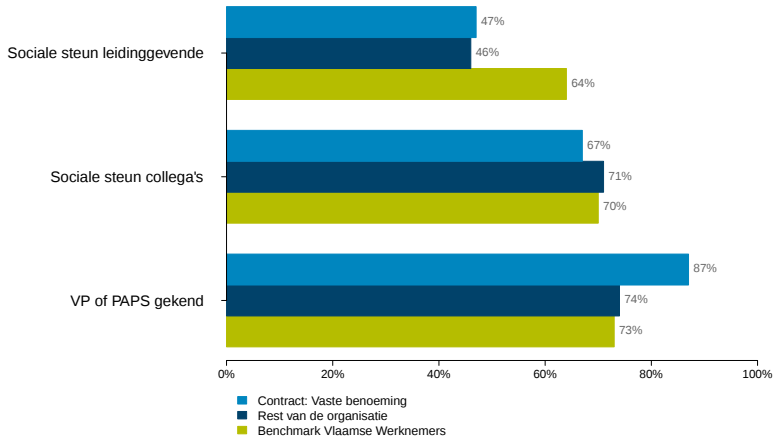
Hulpbronnen: Arbeidsinhoud en -voorwaarden

Hoe hoger, hoe beter



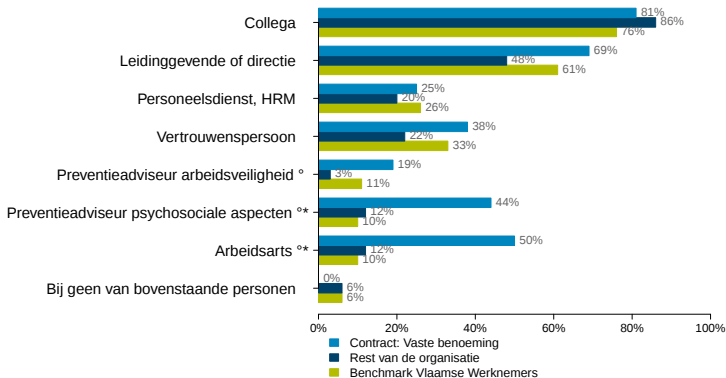
Hulpbronnen: Arbeidsrelaties (1)

Hoe hoger, hoe beter



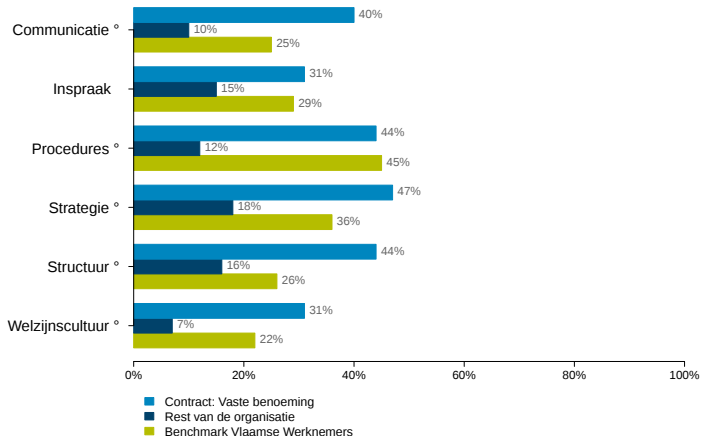
Hulpbronnen: Arbeidsrelaties (2)

Bij wie heb je het gevoel terecht te kunnen indien je te maken zou krijgen met stress, conflicten, pesterijen, geweld, ongewenste intimiteiten en/of discriminatie (meerdere antwoorden mogelijk)?



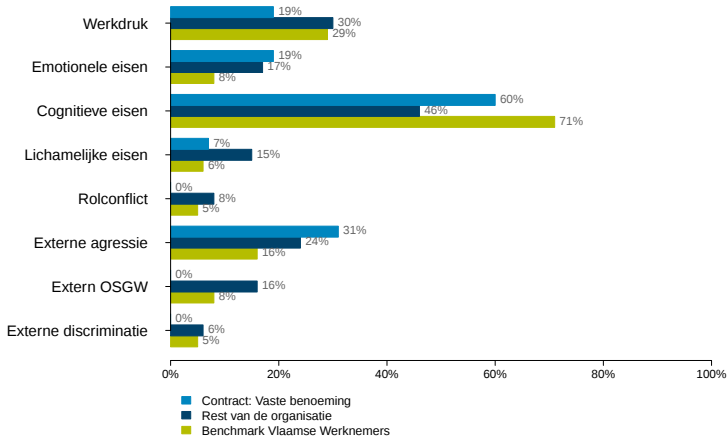
Hulpbronnen: Arbeidsorganisatie

Hoe hoger, hoe beter



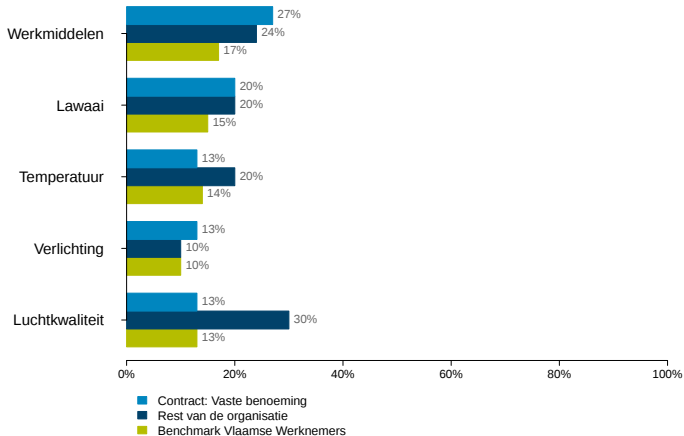
Hinderpalen: Arbeidsinhoud

Hoe lager, hoe beter



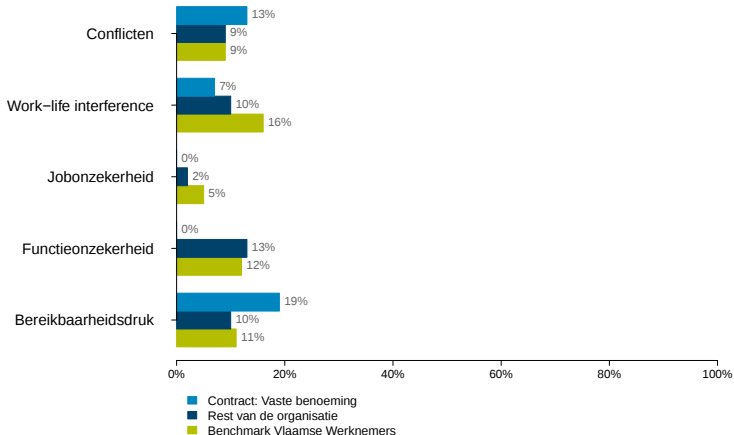
Hinderpalen: Arbeidsomstandigheden

Hoe lager, hoe beter



Hinderpalen: Overige A's

Hoe lager, hoe beter



VISUALS

HULPBRONNEN

Beslissingsruimte
Rolduidelijkheid
Vaardigheidsbenutting
Leermogelijkheden
Arbeidsvoorwaarden
Leerklimaat
Sociale steun leidinggevende
Sociale steun collega's
VP of PAPS gekend
Communicatie
Inspraak
Procedures
Strategie
Structuur
Welzijnscultuur



WELZIJNSINDICATOREN

Tevredenheid
Bevlogenheid
Blijftententie
Aanbevelingsscore

HINDERPALEN

Werkdruk
Emotionele eisen
Cognitieve eisen
Lichamelijke eisen
Rolconflict
Externe agressie
Extern OSGW
Externe discriminatie
Conflicten
Work-life interference
Jobonzekerheid
Functieonzekerheid
Bereikbaarheidsdruk
Arbeidsomstandigheden



ONWELZIJNSINDICATOREN

Stress
Uitputting
Distantie
Burn-outrisico
Voorspelde uitval (psych.)
Voorspelde uitval (fysiek)
Pestgedrag
Cyberpesten
Interne agressie
Intern OSGW
Interne discriminatie

HULPBRONNEN

Beslissingsruimte

Rolduidelijkheid

Vaardigheidsbenutting

Leermogelijkheden

Arbeidsvoorwaarden

Leerklimaat

Sociale steun leidinggevende

Sociale steun collega's

VP of PAPS gekend

Communicatie

Inspraak

Procedures

Strategie

Structuur

Welzijnscultuur



WELZIJSINDICATOREN

Tevredenheid

Bevlogenheid

Blijfintentie

Aanbevelingsscore

HINDERPALEN

Werkdruk

Emotionele eisen

Cognitieve eisen

Lichamelijke eisen

Rolconflict

Externe agressie

Extern OSGW

Externe discriminatie

Conflicten

Work-life interference

Jobonzekerheid

Functiononzekerheid

Bereikbaarheidsdruk

Arbeidsomstandigheden



ONWELZIJSINDICATOREN

Stress

Uitputting

Distantie

Burn-outrisico

Voorspelde uitval (psych.)

Voorspelde uitval (fysiek)

Pestgedrag

Cyberpesten

Interne agressie

Intern OSGW

Interne discriminatie

WORDCLOUD



WORDCLOUD



KWADRANT-ANALYSE

Benchmark Vlaamse Werknemers

Contract: Vaste benoeming
versus. . .

- 1: Tevredenheid
- 2: Bevlogenheid
- 3: Blijftentent
- 4: Aanbevelingsscore
- 5: Stress
- 6: Uitputting
- 7: Distantie
- 8: Burn-outrisico
- 9: Voorspelde uitval (psych.)
- 10: Voorspelde uitval (fysiek)
- 11: Pestgedrag
- 12: Cyberpesten
- 13: Interne agressie
- 14: Intern OSGW
- 15: Interne discriminatie °
- 16: Beslissingsruimte
- 17: Rolduidelijkheid
- 18: Vaardigheidsbenutting °
- 19: Leermogelijkheden
- 20: Arbeidsvoorwaarden °
- 21: Leerklimaat °*
- 22: Sociale steun leidinggevende
- 23: Sociale steun collega's
- 24: VP of PAPS gekend
- 25: Communicatie °
- 26: Inspraak
- 27: Procedures °
- 28: Strategie °
- 29: Structuur °
- 30: Welzijns cultuur °
- 31: Werkdruk
- 32: Emotionele eisen
- 33: Cognitieve eisen
- 34: Lichamelijke eisen
- 35: Rolconflict
- 36: Externe agressie
- 37: Extern OSGW
- 38: Externe discriminatie
- 39: Werkmiddelen
- 40: Lawaai
- 41: Temperatuur
- 42: Verlichting
- 43: Luchtkwaliteit
- 44: Conflicten
- 45: Work-life interference
- 46: Jobonzekerheid
- 47: Functieonzekerheid
- 48: Bereikbaarheidsdruk

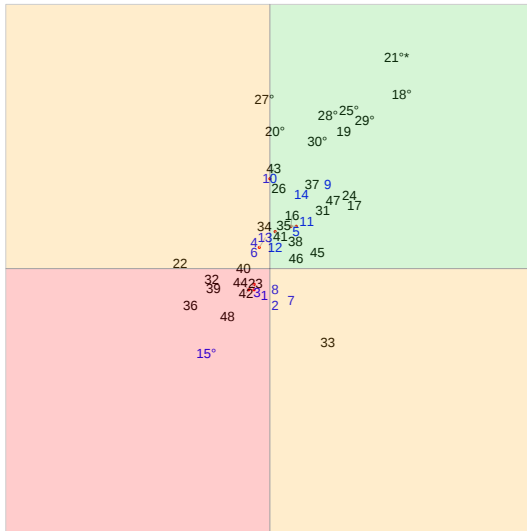
Rest van de organisatie

Beter

Slechter

Slechter

Beter



MANAGEMENT SUMMARY:

Contract: Vaste benoeming

Contract: Vaste benoeming

Management Summary

In totaal vulden 16 medewerkers de vragenlijst in. Het totaal aantal medewerkers in deze groep is niet gekend, vandaar dat het responspercentage en bijhorende foutenmarge niet berekend kunnen worden.

Vergeleken met de benchmark, kunnen we voor deze groep het volgende concluderen:

Op vlak van welzijn:

- ▶ Grootste troef: lagere voorspelde uitval (psychosoc.)
- ▶ Grootste aandachtspunt: meer interne discriminatie

Op vlak van de jobkenmerken:

- ▶ Grootste troeven: hogere vaardigheidsbenutting, hogere score op leerklimaat, duidelijkere structuur, meer rolduidelijkheid, hogere score op communicatie, meer leermogelijkheden, vp of paps goed gekend, lagere functieonzekerheid, hogere score op strategie en lagere cognitieve eisen
- ▶ Grootste aandachtspunten: minder sociale steun van leidinggevende, meer externe agressie en meer emotionele eisen

(Noot: de heatmap-analyse kon niet worden uitgevoerd omdat er minder dan 50 respondenten zijn.)

Vergeleken met de benchmark zijn er indicaties die wijzen richting verhoogde psychosociale belasting. Verdere opvolging is daarom aangewezen.