

# PSA rapport



Goed dat je de vragenlijst over mentale vitaliteit hebt ingevuld!  
Verandering begint met een eerste kleine stap...

Op de volgende pagina's kun je de uitkomsten vinden.

*Dit is een onderdeel van een onderzoek naar  
de Psychosociale Arbeidsbelasting (PSA)\**



\*Onder de PSA vallen alle factoren die op het werk stress kunnen veroorzaken zoals werkdruk, personeelstekort of pesten. Werkgevers zijn volgens de Arbowet verplicht om PSA te voorkomen. Het meten van de PSA is de eerste stap naar meer vitaliteit.

# Introductie



## Wat voor vragenlijst is dit?

Onder psychosociale arbeidsbelasting, of kortweg PSA, vallen alle factoren die bij het werkstress kunnen veroorzaken, zoals werkdruk, emotionele belasting, of ongewenst gedrag door anderen op het werk. De vragenlijst Psychosociale Arbeidsbelasting [1], is een eerste stap om inzicht te krijgen in de psychosociale arbeidsbelasting van werknemers en mogelijke aandachtspunten daarin.

## Privacy

We garanderen je privacy bij het invullen van deze vragenlijst. We volgen hier de wettelijke AVG richtlijnen. Hier leggen we nogmaals kort uit wat dat betekent en hoe we dat doen. Dit rapport heb je gedownload via een downloadknop. We hebben geen persoonlijke informatie verzameld of opgeslagen waarmee de resultaten teruggeleid kunnen worden naar jou. Je werkgever krijgt jouw persoonlijke resultaten ook niet te zien.

Wij van Neuro Habits krijgen de ingevulde vragenlijsten binnen, maar dus zonder persoonlijke gegevens. Wij hebben dus geen namen. Dit rapport is voor jouw ogen alleen. Mocht je de resultaten achteraf zelf willen bespreken of delen met ons, dan kan dat natuurlijk.

## Wat kun je vinden in dit rapport

In dit rapport staan jouw persoonlijke resultaten op verschillende onderdelen van mentale vitaliteit. Je kunt jouw score zien, maar ook hoe die zich verhoudt tot de Nederlandse beroepsbevolking (NL), en jouw branche: Zorg en Welzijn beroepen.



# Persoonlijk rapport



## Werkdruk

Jouw score



Geen gemiddeldes beschikbaar.  
55,3% van de zorgmedewerkers  
vindt dat er maatregelen nodig  
zijn tegen werkdruk.

### Wat betekent dit?

Bij hoge werkdruk werk je voortdurend onder hoge tijdsdruk of op een hoog tempo. Je hebt moeite met je taken afkrijgen in de tijd die je er voor krijgt. Langdurige, hoge werkdruk kan leiden tot werkstress.

## Overuren

Jouw score



NL

3,16

Branche

3,00

### Wat betekent dit?

Overuren zijn de extra uren in een week die je besteed aan je werk, die niet contractueel zijn afgesproken.

## Emotionele belasting

Jouw score



NL



Branche

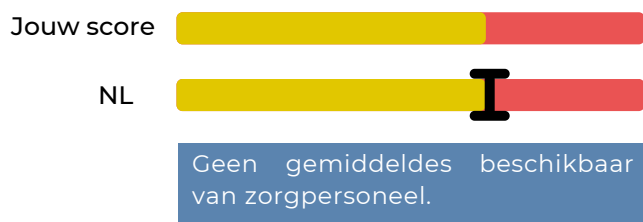


### Wat betekent dit?

Emotionele belasting gaat over de mate waarin je emotioneel betrokken en geraakt wordt door jouw werk. Een teveel aan emotionele eisen kan leiden tot klachten, zoals depressieve stemmingen, slecht slapen, angsten en irritatie.



## Cognitieve belasting



### Wat betekent dit?

Cognitieve belasting gaat over de hoeveelheid informatie die tijdens het werk verwerkt moet worden en de concentratie die het vergt. Een teveel aan cognitieve belasting kan leiden tot klachten, zoals een gebrek aan concentratie, moeite met onthouden, slecht slapen en piekeren..

## Sociale steun leidinggevende



### Wat betekent dit?

De leidinggevende heeft veel invloed op de energie van medewerkers en in het team. Een inspirerende leidinggevende geeft richting, motiveert en viert successen. Daarnaast faciliteert een goede leidinggevende alles wat medewerkers nodig hebben om optimaal te presteren. Het is aan jou en je leidinggevende samen om te kijken wat jij persoonlijk nodig hebt om met passie te werken.

## Functionele steun leidinggevende



### Wat betekent dit?

Functionele steun van de leidinggevende gaat over de steun die je van je leidinggevende ervaart bij het uitvoeren van je werk. Een leidinggevende die mensen goed laat samenwerken, of een leidinggevende die zelf meehelpt om het werk gedaan te krijgen, kan helpen om werkdruk te verminderen.



## Sociale steun collega's



### Wat betekent dit?

Een goede samenwerking met je collega's is een belangrijke bron van energie. Het geeft vertrouwen als je kunt terugvallen op je collega's. Het geeft inspiratie en voldoening als je samen het werk gedaan weet te krijgen. Andersom betekent een slechte samenwerking met collega's dat er energie verloren gaat. Dit kan leiden tot stressklachten en minder betrokkenheid bij het werk.

## Functionele steun collega's



### Wat betekent dit?

Functionele steun van collega's gaat over de steun die je van je collega's ervaart bij het uitvoeren van je werk. Een goede samenwerking met je collega's is een belangrijke bron van energie. Het geeft vertrouwen als je kunt terugvallen op je collega's. Het geeft inspiratie en voldoening als je samen het werk gedaan weet te krijgen. Andersom betekent een slechte samenwerking met collega's dat er energie verloren gaat. Dit kan leiden tot stressklachten en minder betrokkenheid bij het werk.

## Autonomie



### Wat betekent dit?

Zelfstandigheid in het werk (autonomie) gaat over de mate waarin je zelf invloed kunt uitoefenen op aspecten van je werk, zoals werktempo, wanneer je werkt, met wie je werkt, hoe je jouw werk doet en de kwaliteit van jouw werk. Veel invloed kan erg belangrijk zijn om met de eisen die aan je werk worden gesteld op een goede manier om te kunnen gaan.



## Ongewenst gedrag intern

Jouw score

NL

Geen gemiddeldes beschikbaar van zorgmedewerkers. In de zorg ervaart 12,8% ten minste één vorm van intern ongewenst gedrag een enkele keer of vaker.

## Wat betekent dit?

Ongewenst gedrag intern gaat over de mate waarin je geïntimideerd wordt, ongewenste seksuele aandacht ontvangt, gepest wordt of lichamelijk geweld ondergaat door collega's of leidinggevende.

## Ongewenst gedrag extern

Jouw score

NL

Geen gemiddeldes beschikbaar van zorgmedewerkers. In de zorg ervaart 49,5% ten minste één vorm van extern ongewenst gedrag een enkele keer of vaker.

## Wat betekent dit?

Ongewenst gedrag extern gaat over de mate waarin je geïntimideerd wordt, ongewenste seksuele aandacht ontvangt, gepest wordt of lichamelijk geweld ondergaat door bezoekers, patiënten of externe partijen.

## Ontwikkelmogelijkheden

Jouw score

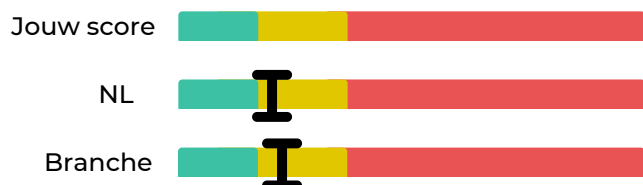
Geen gemiddeldes beschikbaar. 50,6% van NL en 51,6% van het zorgpersoneel heeft in beperkte mate ontwikkelmogelijkheden.

## Wat betekent dit?

De ontwikkelmogelijkheden zijn de mogelijkheden die jouw school of leidinggevende je aanbiedt om je kennis of vaardigheden te ontwikkelen



## Burn-out klachten



### Wat betekent dit?

Burn-out klachten beschrijven de mate waarin je emotioneel uitgeput raakt door je werk. Als je veel burn-out klachten ervaart, maar hier niks mee doet, kan dit leiden tot een burn-out.

## Bevlogenheid



### Wat betekent dit?

Bevlogen medewerkers halen plezier en energie uit het werk dat zij doen.

## Tevredenheid



### Wat betekent dit?

Tevredenheid over je werk en de arbeidsomstandigheden kan stressverminderend werken. Als je over het algemeen tevreden bent kun je makkelijker met tegenslagen omgaan. Een lage mate van tevredenheid kan juist leiden tot meer werkstress.



## Organisatiecultuur

Jouw score



Geen gemiddeldes beschikbaar.

### Wat betekent dit?

De organisatiecultuur wordt bepaald door de normen en waarden die heersen binnen de organisatie. Een open cultuur waar dingen besproken kunnen worden draagt bij aan een prettige werkomgeving.



# De vervolgstappen



## Wat te doen met jouw scores?

Heb jij op een aantal onderdelen rood gescoord in vergelijking met NL en jouw branche? Of herken je in de scores onderdelen waar jij tegenaan loopt in je werk? Dan kan het handig zijn je scores te delen met je coach.

Kijk samen naar je scores of geef zelf aan waar je de focus op wil leggen tijdens je coachingsgesprekken. Je kan voor een specifiek onderwerp hulp vragen of een algemene hulpvraag hebben. Je kan bijvoorbeeld denken aan timemanagement, werkdruk, veerkracht, leefstijl, werk-privé balans of meer plezier in je werk ervaren.

Kun je niet de vinger leggen op waar je tegenaan loopt, maar wil je wel iets veranderen? Geen probleem. Bespreek met je coach de situaties of het gevoel waar je iets mee wil, zodat die je kan helpen met het concreet maken van je hulpvragen.

Blijf in ieder geval niet rondlopen met te veel (werk)stress!

# Contact



Liever nu al contact?

Heb jij een vraag na aanleiding van je PSA rapport? Neem dan direct contact met ons op.

## Contactpersoon PSA



BIOPSYCHOLOOG

Mede-eigenaar

[inplannen gesprek](#)

Jay N. Borger, MSc

[jay@neurohabits.nl](mailto:jay@neurohabits.nl)

06 48 820 872

[Linkedin](#)

## Team



[www.neurohabits.nl](http://www.neurohabits.nl)

Vestiging Amsterdam  
Wibautstraat 131D  
1091 GL Amsterdam

Vestiging Rotterdam  
Willem Ruyslaan 225  
3063 ER Rotterdam