

# 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 werk stress 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 je eigen of een anoniem mailadres, na het invullen van de vragenlijst. Naast het mailadres hebben we geen persoonlijke informatie opgeslagen waarmee de resultaten teruggeleid kunnen worden naar jou. Je werkgever krijgt jouw persoonlijke resultaten ook niet te zien. Wel krijgt die een gemiddelde van alle werknemers te zien, zo zijn jouw resultaten niet bekend bij de werkgever.

Wij van Neuro Habits krijgen de ingevulde vragenlijsten binnen, maar 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 anderen 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: Zakelijke dienstverlening.



# Persoonlijk rapport



## Werkdruk

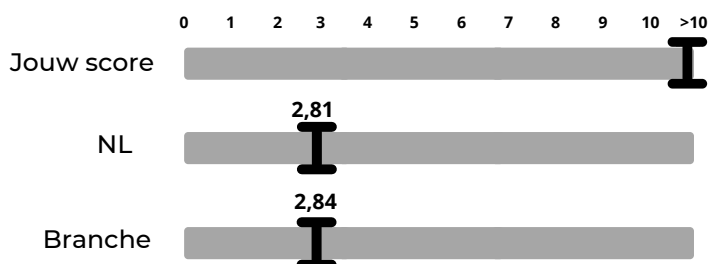


### Wat betekent dit?

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.

Je geeft aan dat je altijd of meestal je werk af krijgt, en dat je nooit of niet vaak je werk minder goed doet dan je eigenlijk zou willen, om het werk af te krijgen. Dit wijst op een lage werkdruk.

## Overuren

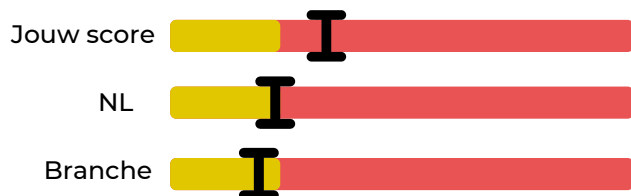


### Wat betekent dit?

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

Dit is het aantal overuren dat je gemiddeld per week maakt. Gemiddeld geven Nederlanders aan dat zij 3 overuren per week maken.

## Emotionele belasting



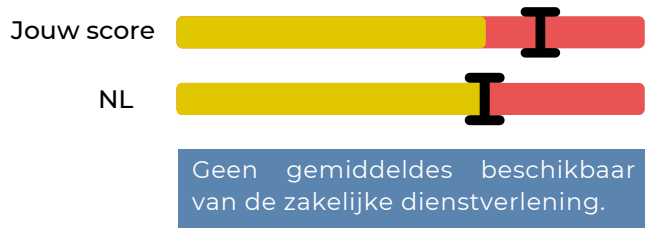
### Wat betekent dit?

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.

Je ervaart de emotionele belasting als hoger dan gemiddeld. Dat betekent dat je te maken hebt met hoge emotionele taakeisen.



## Cognitieve belasting

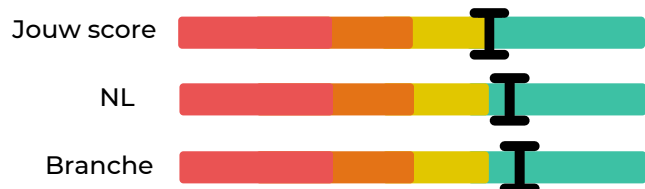


Jouw score geeft aan dat je de cognitieve belasting in het werk als hoger ervaart dan een gemiddelde werknemer.

## 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



Jouw score geeft aan dat je meer sociale steun ervaart van je leidinggevende dan de gemiddelde werknemer.

## 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



Je geeft aan dat je evenveel functionele steun van je leidinggevende ervaart als de gemiddelde werknemer.

## 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



Je score geeft aan dat je beperkt sociale steun ervaart van je 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



Geen gemiddeldes beschikbaar van de zakelijke dienstverlening.

Je score geeft aan dat je weinig functionele steun ervaart van je 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



Jouw score geeft aan dat je minder invloed op het werk hebt dan de gemiddelde werknemer. Als je bij jezelf merkt dat je behoefte hebt aan meer invloed op het werk is het wellicht verstandig daar eens met jouw leidinggevende over te praten.

## 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



Geen gemiddeldes beschikbaar van de zakelijke dienstverlening.

Je geeft aan soms last te hebben van ongewenst gedrag door internen (collega's of leidinggevende).

## Ongewenst gedrag extern



Geen gemiddeldes beschikbaar van de zakelijke dienstverlening.

Je geeft aan soms te maken te hebben met ongewenst gedrag door externen (leerlingen, ouders e.d.).

## Ontwikkelmogelijkheden



Geen gemiddeldes beschikbaar. 67,4% van NL en 57,3% van zakelijke dienstverlening heeft geen, of in beperkte mate, ontwikkelmogelijkheden.

Je geeft aan dat jouw leidinggevende de ontwikkeling van je kennis en vaardigheden niet stimuleert.

## 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.

## 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 leerlingen of ouders.

## 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



Je hebt veel vaker last van burn-out klachten dan de gemiddelde medewerker.

## 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

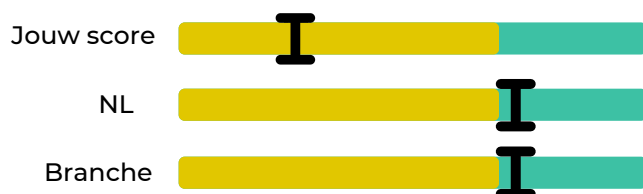


Jouw score op bevlogenheid is lager dan die van de gemiddelde medewerker.

## Wat betekent dit?

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

## Tevredenheid



Je bent minder tevreden met jouw werk en arbeidsomstandigheden dan de gemiddelde medewerker.

## 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.

In jouw organisatie heerst niet altijd een open cultuur waar ruimte is om duurzame inzetbaarheid te bespreken.

## Wat betekent dit?

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



# Contact



Liever nu al contact?

We gaan de verzamelde data samenvatten in een rapport. Deze is vanaf 14 december te zien in de Padlet. Heb je een vraag naar 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