

PSA vormt een belangrijk risico voor de continuïteit en kwaliteit van uw organisatie.

In deze flyer gaan we dieper in op wat PSA precies inhoudt. Wat verstaan we onder psychosociale arbeidsbelasting? Wat zegt de Arbowet hierover? Welke feiten en cijfers liggen eraan ten grondslag? En vooral: hoe kunnen wij uw organisatie helpen om deze risico's te beheersen?

De **definitie van Psychosociale Arbeidsbelasting (PSA)** wordt in de Nederlandse Arbowet (artikel 1) als volgt omschreven: 'de factoren seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten, discriminatie en werkdruk in de arbeidssituatie die stress teweegbrengen'.

Stress wordt omschreven als: 'een toestand, die als negatief ervaren wordt en lichamelijke, psychische of sociale gevolgen heeft'.

Als organisatie **dient u in de Risico-Inventarisatie (RI&E)** de ervaren psychosociale arbeidsbelasting te beoordelen. Arbobesluit artikel 2.15d lid 1 verwijst hierna.



Wat laten de cijfers zien over ervaren psychosociale risico's op het werk?

De cijfers tonen aan dat psychosociale risico's – zoals werkdruk, emotionele belasting, conflicten en burn-out – wijdverspreid zijn en substantiële maatschappelijke en economische impact hebben.

Voor werknemers zijn psychosociale risico's voelbaar in stress, uitputting en afnemend welzijn. Voor organisaties uit dit zich in hoger ziekteverzuim, meer personeelsverloop en toenemende kosten.



verzuimkosten loondoorbetaling



medewerkers met burn-outklachten.



hoog ervaren taakeisen

Hoe zouden we u kunnen ondersteunen?

Een analyse van de ervaren psychosociale aspecten in het werk kunnen wij u aanbieden in de vorm van een eigen ontwikkelde, valide en betrouwbare vragenlijst.

De **validiteit en betrouwbaarheid** van deze vragenlijst is op aanvraag beschikbaar. De vragenlijst is **online** en op papier (vragenlijst-boekje) beschikbaar in diverse talen waaronder **Engels**.

Vertrouwelijkheid en privacy

De vertrouwelijkheid van de gegevens van respondenten is gegarandeerd. Enerzijds door beveiligingen bij de licentie van het vragenlijststelsel, anderzijds bij de onderzoekers.

Een privacy-statement, **beveiligingsdocument** (AVG) en **verwerkersovereenkomst** is beschikbaar.

Inhoudelijke informatie vragenlijst ervaren Psychosociale Arbeidsbelasting (PSA)

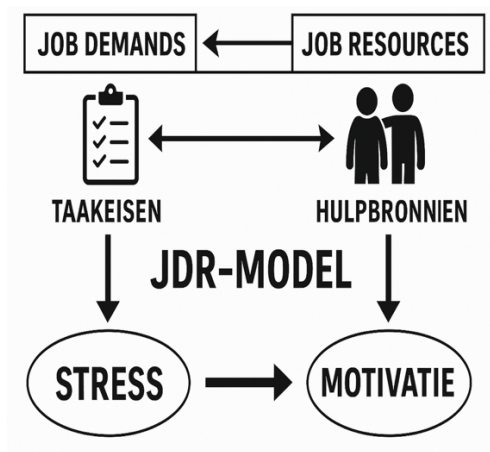
De vragenlijst is deels gebaseerd op het **Job Demands-Resources (JDR) model**, zoals beschreven door Karasek & Theorell (1990) en verder uitgewerkt door Bakker & Demerouti (2007). Naast de onderdelen die vallen onder het begrip Psychosociale Arbeidsbelasting (PSA), richt de vragenlijst zich op elementen uit dit model die inzicht geven in de verhoudingen tussen taakeisen en hulpbronnen in het werk.

Het **JDR-model** gaat ervan uit dat werkkenmerken kunnen worden onderverdeeld in:

- **Taakeisen (job demands):** aspecten van het werk die inspanning vragen, zoals werkdruk, emotionele belasting of cognitieve eisen.
- **Hulpbronnen (job resources):** aspecten van het werk die energie geven of helpen om doelen te bereiken, zoals steun van collega's, autonomie of ontwikkelmogelijkheden.

Volgens dit model leidt een verstoorde verhouding/disbalans (hoge taakeisen en weinig hulpbronnen) tot **stress en uitputting**.

Andersom kan een gezonde verhouding juist bijdragen aan motivatie, betrokkenheid en **duurzame inzetbaarheid**.



Wat analyseren we in de vragenlijst?

We analyseren werkkenmerken die invloed hebben op de energiehuishouding van medewerkers. Sommige kenmerken werken als energiebronnen – ze geven motivatie, veerkracht en werkplezier. Andere kenmerken kunnen juist energie onttrekken; deze noemen we werkstressoren. We onderzoeken hoe deze energiebronnen en stressoren zich tot elkaar verhouden en of er in positieve of negatieve zin effecten zijn waar te nemen.

We analyseren de volgende **werkkenmerken**:

- Ervaren sociale steun collega's
- Ervaren steun privé
- Ervaren sociale steun leidinggevende
- Ervaren zelfstandigheid
- Ervaren feedback
- Ervaren ontwikkeling- en ontplooiing
- Ervaren taakduidelijkheid
- Ongewenst gedrag in onderlinge relaties
- Ongewenst gedrag als aard van de werkzaamheden
- Ervaren emotionele belasting
- Ervaren balans werk-privé
- Ervaren slaapkwaliteit

We analyseren de volgende **effecten** (uitkomstmaten):

- Werkstress
- Mentale uitputting
- Verloopintentie
- Presenteïsme

We passen diverse doorsnijdingen toe op de verkregen resultaten. Bijvoorbeeld op basis van leeftijd, geslacht, dienstjaren, functie en afdeling.

Hoe gaat het onderzoek concreet in zijn werk?

Deelname

Deelnemers ontvangen **per e-mail** een **persoonlijke uitnodiging** met een link naar de online vragenlijst. Door op de link te klikken, kan de vragenlijst direct worden ingevuld (zonder extra inloggen of wachtwoord).

De vragenlijst bestaat uit 13 vragensets met in totaal 61 vragen. De invultijd bedraagt gemiddeld **11 minuten**. Een voortgangsbalk toont duidelijk hoever de medewerker is in het invulproces.

Vervolg deelname en herinnering deelname

De **respons is realtime** te volgen, waardoor indien nodig een herinnering kan worden verstuurd aan medewerkers die de vragenlijst nog niet of slechts ten dele hebben ingevuld.

De vragenlijst bevat schaalvragen, waarbij medewerkers hun antwoorden geven op een vaste schaal, zoals 'niet', 'soms', 'vaak' of 'voortdurend'.

	niet	soms	regelmatig	vaak	voortdurend
Kunt u op uw directe leiding rekenen, wanneer u het in het werk wat moeilijk krijgt?	☐	☐	☐	☐	☐
Kunt u, als dat nodig is, de directe leiding om hulp vragen?	☐	☐	☐	☐	☐

Wat zijn belangrijke aandachtspunten?

Het welslagen van het vragenlijstonderzoek berust grotendeels op het **open en transparant communiceren** met medewerkers, waarbij **vertrouwelijkheid** en **anonimiteit** nadrukkelijk moet worden benoemd.

Ook na afloop van het onderzoek is goede communicatie met medewerkers essentieel. Bedenk als organisatie op welke manier u de resultaten deelt, welke verbeteracties mogelijk zijn en hoe medewerkers hierbij betrokken worden.

Een effectieve aanpak is om de **resultaten** te presenteren in de vorm van **stellingen**. Dit helpt medewerkers zich erin te herkennen en actief mee te denken over verbeterpunten.

Wat zijn de kosten ?

Er zijn kosten voor gebruik van de gelicentieerde **vragenlijst (survey)** per persoon en kosten voor de **analyse, inclusief de rapportage**.

Gebruik survey per persoon:

✓ Vragenlijst online:	€ 7,75
✓ Vragenlijst op papier:	€ 4,50
✓ Vragenlijst in boekjesformaat:	€ 5,75

De analyse- en rapportagekosten bedragen:

Groepsgrootte: tot 50 medewerker;	€ 925,-
Groepsgrootte: 50 tot 100 medewerkers	€ 1800,-
Groepsgrootte: 100 tot 200 medewerkers	€ 3500,-
Groepsgrootte: 200 tot 300 medewerkers	€ 5350,-
Meer dan 300 medewerkers	Offerte

Meer informatie:

info@365goesting.nl

06-46085793