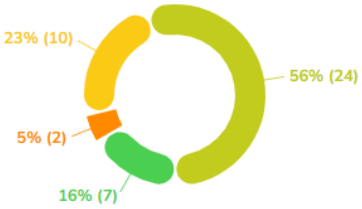
Resultaten PMO Psychosociale arbeidsbelasting november 2025

Psychosociale arbeidsbelasting

1-11-2025 - 30-11-2025

43 Deelnemers

Psychosociale arbeidsbelasting

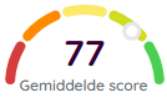


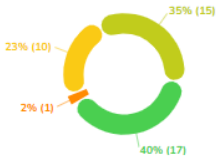
43 Deelnemers

Resultaten per onderwerp

Werk-privé balans

Meer informatie

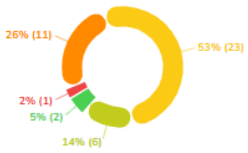




43 Deelnemers

Werkdruk

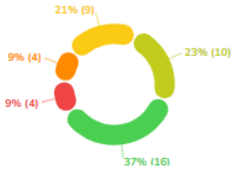
Meer informatie



43 Deelnemers

Vermoeidheid

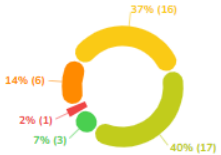
Meer informatie



43 Deelnemers

Autonomie

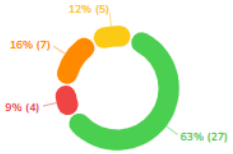
Meer informatie



43 Deelnemers

Ongewenst gedrag op het werk

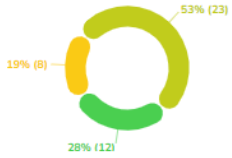
Meer informatie



43 Deelnemers

Betekenis en betrokkenheid op het werk

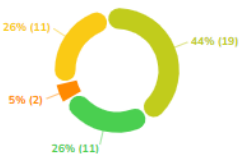
Meer informatie



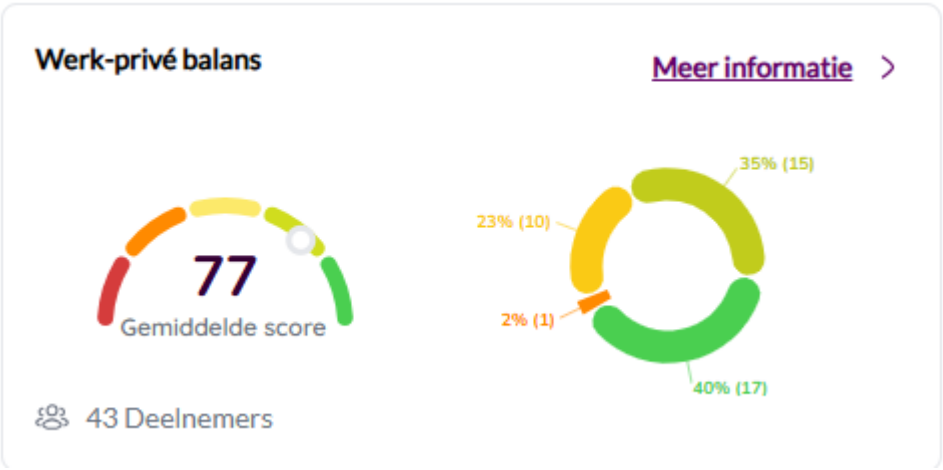
43 Deelnemers

Sociale steun op het werk

Meer informatie



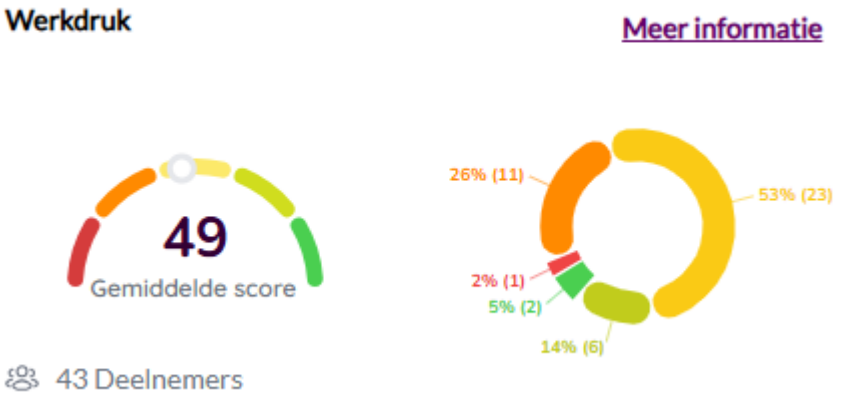
43 Deelnemers



Wat betekenen de scores
0-20
Werk-privé balans wordt als zeer laag ervaren. Werkdruk en verplichtingen belemmeren vaak het privéleven.
21-40
Werk-privé balans wordt als laag ervaren. Er zijn duidelijke signalen dat werk ten koste gaat van tijd of energie voor privéactiviteiten.
41-60
Werk-privé balans wordt als matig ervaren. Werk heeft af en toe invloed op het privéleven, maar niet structureel.
61-80
Werk-privé balans wordt als goed ervaren. Er is over het algemeen een goede balans, met slechts af en toe kortdurende druk.
81-100
Werk-privébalans wordt als zeer goed ervaren. Werk en privéleven lopen zelden of nooit in elkaar over.

Aanbevelingen New You

- De huidige werkwijze ondersteunt een gezonde balans tussen werk en rust. Blijf dit verbeteren en evalueer teamafspraken regelmatig.
- Behoud goede gewoontes, zoals vaste pauzetijden of korte wandeloverleggen tijdens de werkdag.
- Stimuleer flexibiliteit, vooral in drukke of wisselende periodes.
- Maak duidelijke teamafspraken over contactvrije uren, zoals geen berichten na 18:00.



Wat betekenen de scores
0-20
De werkdruk of emotionele belasting is zeer hoog. Er is mogelijk sprake van constante prestatiedruk, hoge verwachtingen of terugkerende emotionele belasting.
21-40
Hoge werkdruk of emotionele belasting is regelmatig aanwezig. Verschillende factoren kunnen bijdragen aan werkgerelateerde stress of mentale vermoeidheid.
41-60

Werkdruk is gemiddeld. Sommige taken kunnen als veeleisend worden ervaren, maar er is ook ruimte voor herstel of balans.

61-80

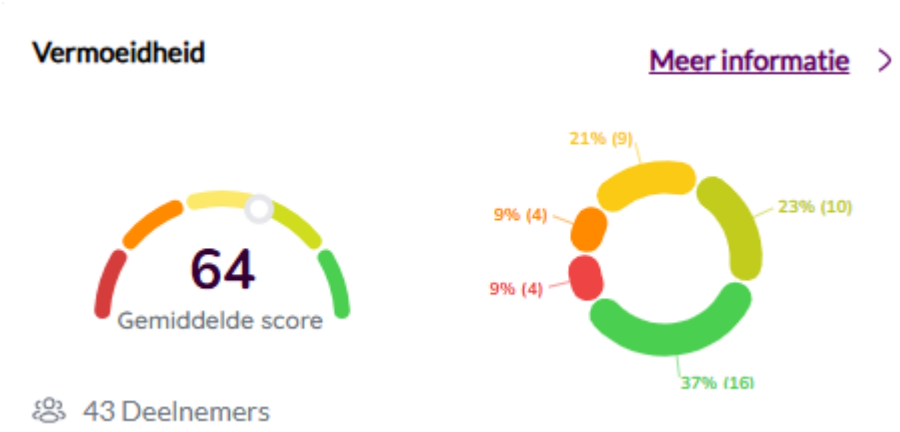
Werkdruk is over het algemeen goed te hanteren. Druk of emotionele belasting komt af en toe voor, maar blijft beheersbaar.

81-100

Werkdruk is laag of goed in balans. Er zijn weinig tot geen signalen van werkgerelateerde druk of emotionele belasting.

Aanbevelingen New You

- Bespreek intern hoe hoge werkdruk en urgente taken beter verdeeld kunnen worden.
- Maak duidelijke afspraken over werkuren en responstijd.
- Bied kleine groepssessies en 1-op-1 gesprekken aan om werkdruk te bespreken.
- Leg duidelijke taakverdelingen vast om overlap van werk en overbelasting te voorkomen.



Wat betekenen de scores

0-20

Vermoeidheid en uitputting zijn zeer hoog. Er is mogelijk sprake van aanhoudende stress of fysieke en emotionele overbelasting.

21-40

Vermoeidheid komt regelmatig voor. Herstelmomenten schieten soms tekort.

41-60

Energie is gemiddeld. De meeste dagen voelen haalbaar aan, al komt vermoeidheid soms voor.

61-80

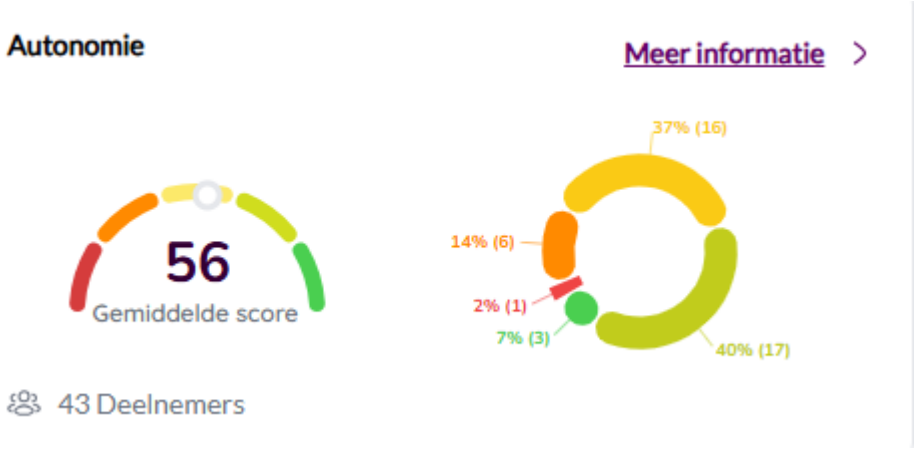
Energie is over het algemeen hoog. Dagelijkse taken worden meestal met gemak uitgevoerd, met slechts af en toe een dip.

81-100

Het energieniveau is structureel hoog. Er is een duidelijk gevoel van vitaliteit en voldoende herstel.

Aanbevelingen New You

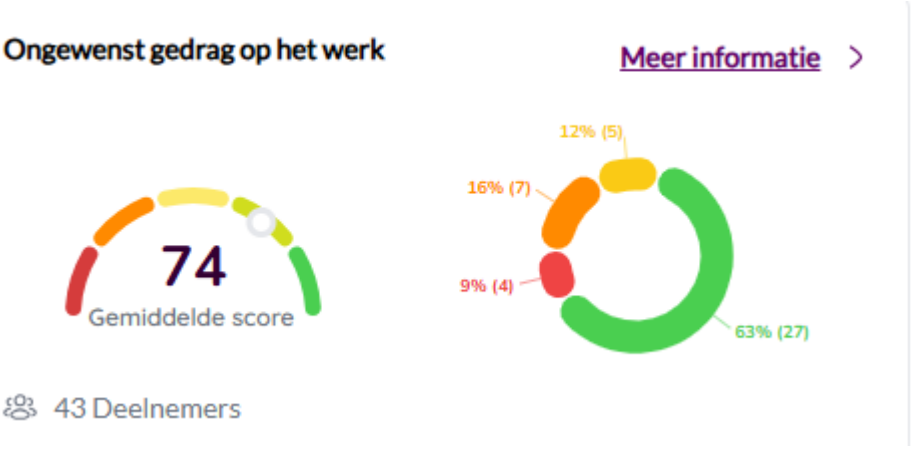
- Je huidige werkwijze ondersteunt gezonde routines. Blijf deze dagelijkse routines beschermen.
- Zorg voor een plek om tot rust te komen, zoals een pauzeruimte, buitenbankje of stille zone. Moedig medewerkers aan deze te gebruiken.
- Stimuleer kleine energieboosters, zoals pauzes nemen na werkoverleggen, stretchen voor een taak of het delen van afspeellijsten met activerende muziek.
- Laat elk teamlid een vast wekelijks moment kiezen om ongestoord te werken of te herstellen.



Wat betekenen de scores
0-20
De ervaren autonomie is zeer laag. Het voelt alsof beslissingen over taken, timing of werkwijze grotendeels vast liggen.
21-40
De ervaren autonomie is laag. Het voelt alsof de invloed op hoe en wanneer het werk wordt gedaan beperkt is.
41-60
De ervaren autonomie is gemiddeld. Er is enige ruimte, maar belangrijke onderdelen van het werk voelen vooraf bepaald.
61-80
Ervaren autonomie is hoog. Er is regelmatig invloed op de inhoud, aanpak en planning van het werk.
81-100
Ervaren autonomie is zeer hoog. Er is ruime keuzevrijheid in wat, hoe en wanneer er gewerkt wordt.

Aanbevelingen New You

- Breng in kaart waar medewerkers momenteel autonomie ervaren en bespreek waar nog beperkingen zitten.
- Vraag teams waar extra ruimte of flexibiliteit mogelijk is.
- Bespreek in 1-op-1-gesprekken wat meer autonomie voor iemand kan betekenen.

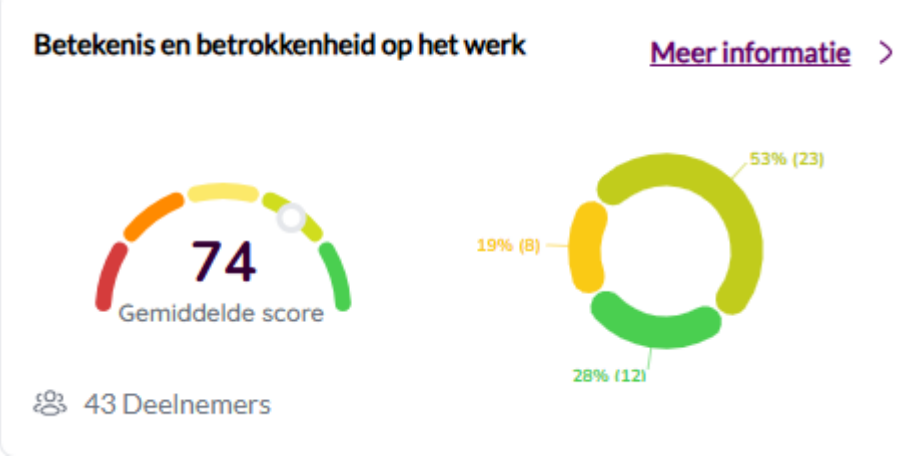


Wat betekenen de scores
0-20
Psychosociale veiligheid is zeer laag. Er zijn meerdere signalen van verminderde veiligheid op de werkvloer. Er lijkt sprake van herhaalde of structurele blootstelling aan ongewenst gedrag op de werkvloer.
21-40
Psychosociale veiligheid is laag. Er zijn één of meerdere meldingen van ongewenst gedrag of spanningen op het werk.
41-60
Psychosociale veiligheid is matig. Mogelijk is er een enkele negatieve ervaring geweest.
61-80
Psychosociale veiligheid is hoog. De werkomgeving wordt grotendeels als sociaal veilig ervaren, met slechts kleine of incidentele signalen van onveiligheid.
81-100

Psychosociale veiligheid is zeer hoog. Er zijn geen aanwijzingen dat medewerkers ongewenst gedrag hebben ervaren.

Aanbevelingen New You

- Deel informatie over veelgestelde vragen omtrent psychologische veiligheid en beschikbare ondersteuning. Gebruik daarvoor bestaande interne platforms.
- Organiseer open spreekuren waarin medewerkers vragen kunnen stellen of zorgen kunnen bespreken.
- Communiceer de contactgegevens van vertrouwenspersonen regelmatig via interne kanalen of teamplatforms.



Wat betekenen de scores

0-20

Betrokkenheid en zingeving in het werk zijn zeer laag. Energie en enthousiasme lijken beperkt aanwezig.

21-40

Betrokkenheid en zingeving in het werk zijn erg laag. De verbinding met het werk voelt zwak of wisselend.

41-60

Betrokkenheid is gemiddeld. Momenten van energie en zingeving wisselen zich af met periodes van afstand.

61-80

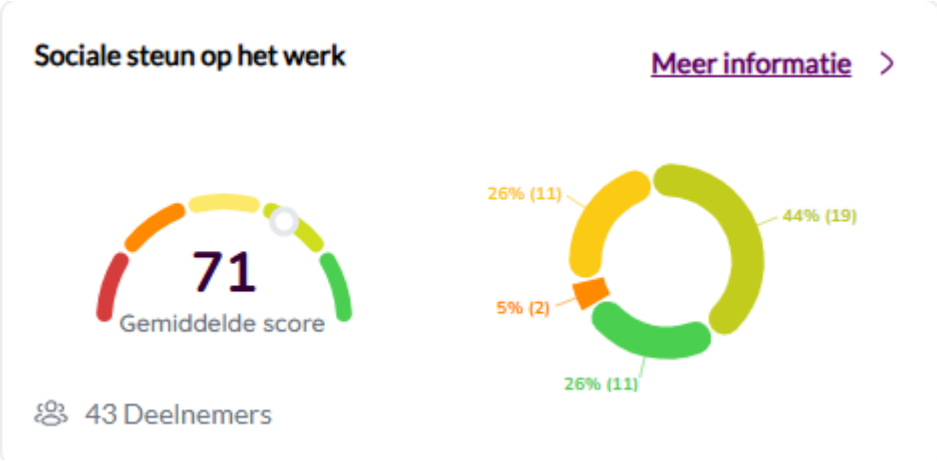
Betrokkenheid is sterk. Het werk voelt regelmatig betekenisvol, met stabiele energie en betrokkenheid.

81-100

Betrokkenheid is zeer hoog. Het werk voelt betekenisvol en geeft inspiratie en energie.

Aanbevelingen New You

- De huidige werkwijze draagt bij aan een betekenisvolle werkcultuur. Blijf dit versterken door te laten zien hoe taken bijdragen aan de gemaakte impact.
- Leg tijdens de onboarding uit hoe elke taak onderdeel is van het grotere geheel. Plan bijvoorbeeld een 1-op-1 met een collega uit een ander team die uitlegt hoe het werk bijdraagt aan sales, operatie of klantresultaten.
- Vraag teams wat hen energie en motivatie geeft. Gebruik deze input om de taakverdeling, roosters of rollen in projecten aan te passen.
- Laat teams de taken identificeren die niet betekenisvol worden ervaren.



Wat betekenen de scores

0-20

Ervaren sociale steun is zeer laag. Contact en ondersteuning van collega's of leidinggevenden zijn grotendeels afwezig.

21-40

Ervaren sociale steun is laag. Er is soms steun, maar deze is beperkt of onregelmatig.

41-60

Ervaren sociale steun is matig. In sommige situaties is steun merkbaar, maar deze is niet consistent of voorspelbaar.

61-80

Ervaren sociale steun is hoog. Er is regelmatig gelegenheid om vragen te stellen, zorgen te delen of feedback te ontvangen.

81-100

Ervaren sociale steun is zeer hoog. De werkomgeving voelt ondersteunend, met betrokken en toegankelijke collega's en leidinggevenden.

Aanbevelingen New You

- De huidige werkwijze draagt bij aan een positieve teamcultuur. Blijf zo doorgaan en kijk regelmatig wat medewerkers helpt zich gesteund te voelen.
- Stel een roulerend buddy-systeem in waarbij collega's wekelijks bij elkaar inchecken, zeker gedurende drukke periodes.
- Vraag om feedback over hoe de ondersteunende sfeer behouden kan blijven.
- Geef ruimte voor contact, bijvoorbeeld via open spreekuren of informele check-ins.