



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

TSI Stress Quotient

Groepsprofiel

Voorbeeld Stress Quotient Anoniem Diagnose
Team 22
9-12-2015

Licentiehouder:

TTI Success Insights Benelux
Laan van Vlaanderen 323
1066 WB Amsterdam
T: +31(0)20-6979636 - F: +31(0)20-4511440
E: info@ttisi.nl - I: www.ttisi.nl



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®
BENELUX



Inleiding

Stress binnen een organisatie kan een grote impact hebben. Niet alleen op de productiviteit van mensen maar ook op hun betrokkenheid. Wanneer medewerkers zich zorgen maken over bijvoorbeeld hun baanzekerheid, over de mate van autonomie die ze hebben, over de eisen die aan ze gesteld worden, of over de werkdruk kan dat zich uiten in tal van emotionele en fysieke klachten. Als de ervaren stress ook nog eens gepaard gaat met ineffectief leiderschap of management, dan kan de stress van enkele medewerkers overslaan op een team, een afdeling of zelfs de hele organisatie. Blootleggen waar en waarom er binnen de organisatie stress optreedt, is de eerste stap om het onderwerp op de agenda te zetten. Met als doel het ontwikkelen van een strategie om stress om te buigen van een sluimerend naar een effectief te managen probleem.

Een definitie van stress in de werkomgeving kan zijn: de schadelijke fysieke en emotionele reacties die optreden als een functie of omgeving eisen aan ons stelt qua vaardigheden, kennis, middelen, behoeften, skills en gedragingen, waar we niet aan kunnen voldoen. Om wat voor redenen dan ook. Aanhoudende stress op het werk kan leiden tot gezondheidsproblemen, psychische problemen, verzuim en arbeidsongeschiktheid.

(Ongezonde) Stress op het werk is niet hetzelfde als uitgedaagd worden op het werk. Van een stevige uitdaging op zijn tijd krijgen we juist meer mentale en fysieke energie. Door de lat af en toe hoger te leggen, leren we nieuwe vaardigheden en groeien we als professionals. Uitgedaagd worden op ons werk is belangrijk voor ons om betrokken en productief te blijven.

In een gezonde werkomgeving passen de eisen die aan medewerkers gesteld worden bij hun mogelijkheden, bij hun mate van zelfstandigheid en bij de ondersteuning die ze ontvangen.

In dit rapport verschaffen wij u op verschillende manieren inzicht in de stress die zich op dit moment mogelijk manifesteert in de organisatie.

Samenvattende stress index Groep

De samenvattende stress index laat zien waar zich, verdeeld over zeven stressfactoren, op dit moment mogelijk stress voordoet in de organisatie. Om u te helpen de verschillende stressniveaus goed te plaatsen, hebben we de stressschaal opgedeeld in vijf zones: weinig tot geen stress, milde stress, verhoogde stress, aanzienlijke stress, zware stress.

Stressfactoren Groep

Vervolgens hebben we de zeven stressfactoren verdeeld in subcategorieën, weergegeven als gestapelde staafdiagrammen. De bovenste staafdiagram representeert de totale score voor de betreffende stressfactor. Daaronder treft u de staafdiagrammen aan per subcategorie.

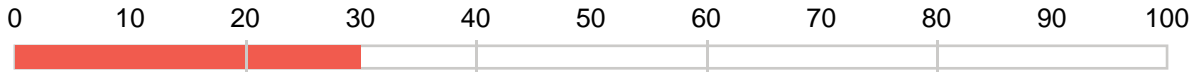
Samenvatting Groep

In dit deel van het rapport vind u twee graphics die u helpen om in een oogopslag mogelijke probleemgebieden te definiëren voor de groep.



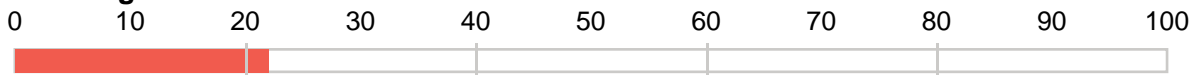
Samenvattende stress index Groep

Taakeisen



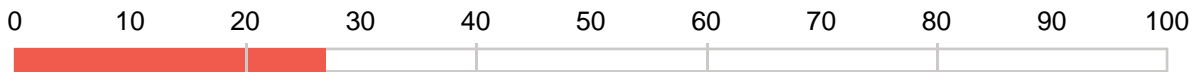
30

Beloning



22

Controle



27

Organisatorische veranderingen



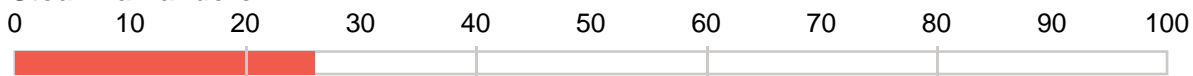
30

Leidinggevende



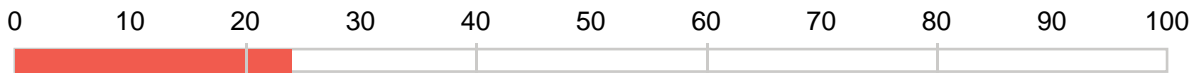
15

Steun van anderen



26

Baanzekerheid



24

Totaal



25

Legenda

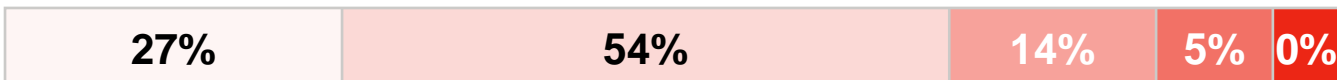
- 0-20 = Weinig tot geen stress
- 21-40 = Milde stress
- 41-60 = Verhoogde stress
- 61-80 = Aanzienlijke stress
- 81-100 = Zware stress

N = 22



Samenvattende stress index Groep

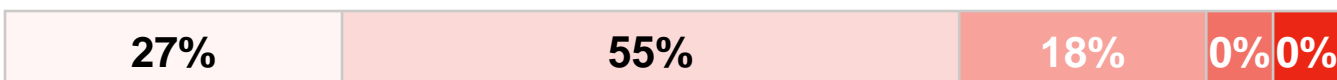
Taakeisen



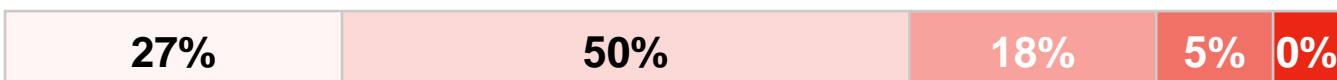
Beloning



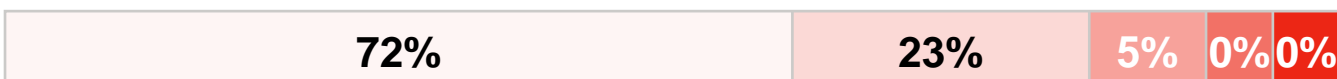
Controle



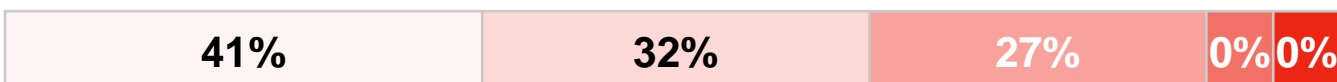
Organisatorische veranderingen



Leidinggevende



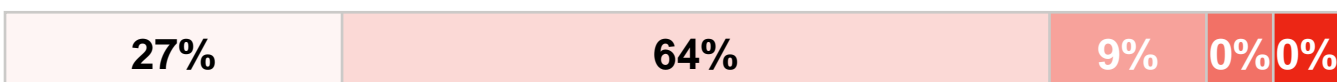
Steun van anderen



Baanzekerheid



Totaal



○ Weinig tot geen stress

○ Milde stress

○ Verhoogde stress

● Aanzienlijke stress

● Zware stress

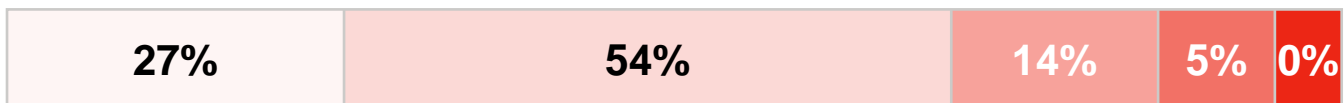
N = 22



Stressfactor - Taakeisen

Taakeisen

Het is belangrijk om uitgedaagd te worden in ons werk. Daardoor voelen we ons betrokken, en worden we gemotiveerd om nieuwe vaardigheden aan te leren. Belangrijk is wel dat de taakeisen die aan ons gesteld worden, passen bij ons persoonlijke prestatievermogen. Werkgerelateerde stress loopt doorgaans op naarmate taakeisen en verantwoordelijkheden toenemen. Tijdsdruk, onduidelijke taakomschrijvingen, te veel verantwoordelijkheden, te hoge werkbelasting, taakeisen die niet echt passen bij onze individuele vaardigheden en talenten... Het kan er allemaal toe leiden dat we 'overvraagd' worden.



Timemanagement gaat over de invulling van beschikbare werkuren en het aanbrengen van prioriteiten teneinde de persoonlijke effectiviteit te vergroten.



Taakcompetentie legt bloot of de eisen die gesteld worden matchen bij de individuele vaardigheden en talenten.



- Weinig tot geen stress
- Milde stress
- Verhoogde stress
- Aanzienlijke stress
- Zware stress

N = 22



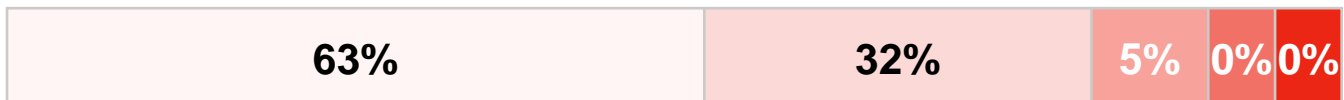
Stressfactor - Beloning

Beloning

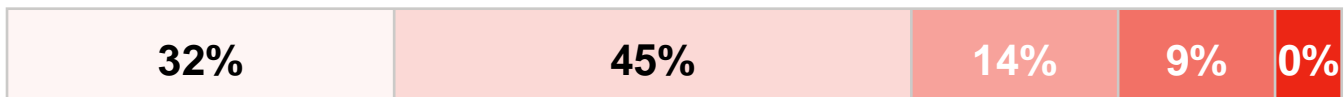
Werk dat ons een gevoel van voldoening, zingeving en beloning verschaft, is werk dat we met plezier vervullen. Als we veel van onszelf geven zonder dat er voldoende voor terugkomt, kan dat werkgerelateerde stress veroorzaken. Beloning, voldoening en zingeving verschilt per individu. Status en erkenning, de mogelijkheid om een ander te helpen, kunnen doorleren, zelfexpressie en -actualisatie, een gezamenlijke missie uitdragen, geldelijke beloning voor geleverde prestaties... Wat de een waardeert, kan de ander koud laten. Stress treedt op als we een persoonlijke disbalans ervaren tussen de energie die we in ons werk stoppen en de beloning die daar tegenover staat.



Zingeving heeft te maken met de diepere waarde die mensen hechten aan werk. Ofwel het gevoel dat werk bijdraagt aan dat waar een individu belang aan hecht in het leven.



Erkenning en beloning betreft de balans die mensen ervaren tussen de beloning die ze ontvangen en de inzet en energie die ze investeren in hun werk.



- Weinig tot geen stress
- Milde stress
- Verhoogde stress
- Aanzienlijke stress
- Zware stress

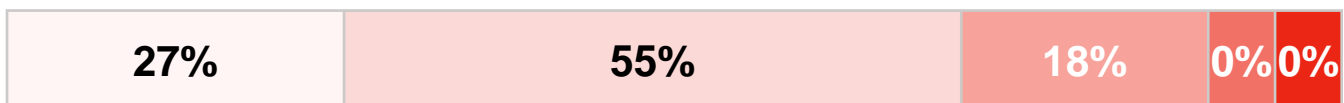
N = 22



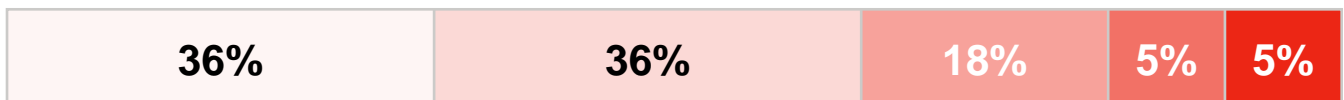
Stressfactor - Controle

Controle

Gevoelens van machteloosheid vormen een belangrijke oorzaak van werkgerelateerde stress. Op den duur laten we situaties waarin we ons machteloos voelen gewoon over ons heen komen. Of we proberen ze te ontlopen. We hebben immers het gevoel dat we er toch geen controle over hebben. Veelgehoorde klachten op dit gebied gaan over te veel verantwoordelijkheden in relatie tot de autoriteit die we krijgen. Maar ook het idee niet gehoord te worden, of niet begrepen te worden in ons werk kan een gevoel van machteloosheid veroorzaken. Hoe meer we het gevoel ervaren geen controle meer te hebben, hoe hoger de stress oploopt. Doel is om balans aan te brengen (of te houden) tussen onze verantwoordelijkheden en de invloed die we kunnen uitoefenen op situaties die voortkomen uit die verantwoordelijkheden.



Betrokkenheid gaat over het scheppen van een klimaat waarin mensen invloed hebben op de beslissingen en de acties die impact hebben op hun rol.



Autonomie gaat over de vrijheid, beslissingsbevoegdheid en verantwoordelijkheid die medewerkers gegeven wordt, waar het hun eigen taken betreft.



- Weinig tot geen stress
- Milde stress
- Verhoogde stress
- Aanzienlijke stress
- Zware stress

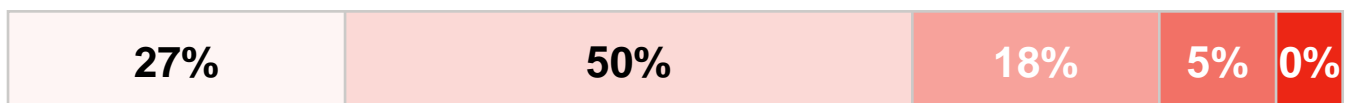
N = 22



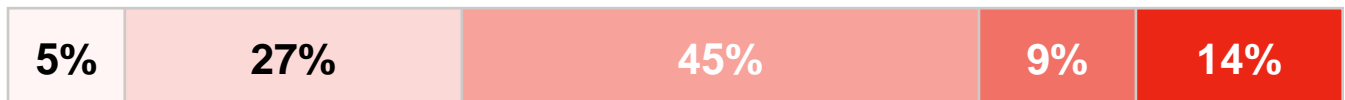
Stressfactor - Organisatorische veranderingen

Organisatorische veranderingen

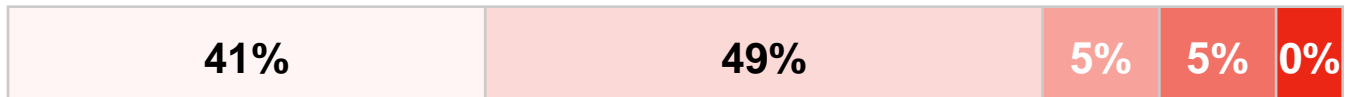
Veranderingen binnen de organisatie hebben niet op iedereen hetzelfde effect. Waar de een staat te popelen, ervaart de ander al stress als er alleen nog maar over verandering gesproken wordt. Onder veranderingen verstaan we hier: alle veranderingen in staf, teams, structuur, technologie, procedures of werkwijzen. Plotselinge of grote veranderingen hebben meer impact dan geleidelijke of kleine veranderingen, maar veranderingen in algemene zin kunnen zowel kansen scheppen, als stress veroorzaken.



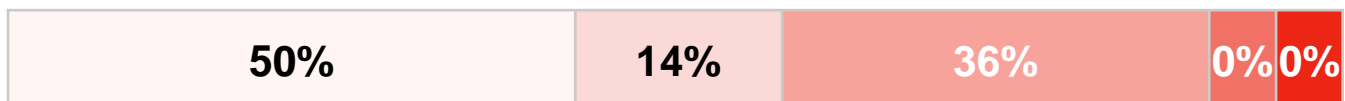
Communicatie binnen de organisatie adresseert de manier waarop veranderingen binnen de organisatie worden gecommuniceerd. Denk aan beleidsveranderingen, productveranderingen, procesveranderingen, veranderingen in personele bezetting, taakinhoudelijke veranderingen etc.



Evolutie van de organisatie betreft het proces van voortschrijdende veranderingen en ontwikkelingen binnen de organisatie.



Visie van de organisatie is de ambitieuze beschrijving van wat de organisatie beoogt te bereiken.



- Weinig tot geen stress
- Milde stress
- Verhoogde stress
- Aanzienlijke stress
- Zware stress

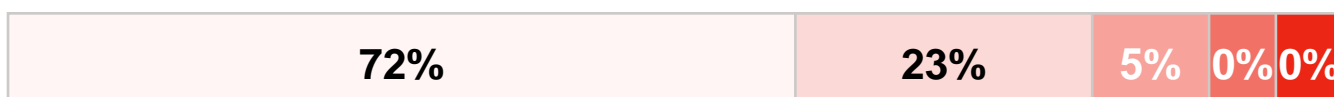
N = 22



Stressfactor - Leidinggevende

Leidinggevende

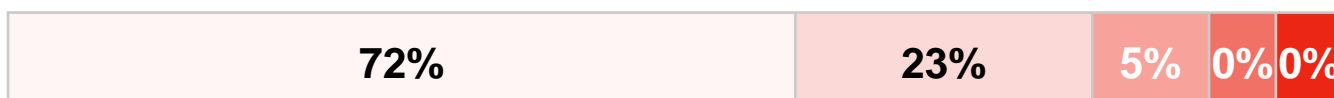
Een veel voorkomende oorzaak van stress in de werkomgeving betreft het gebrek aan steun en/of begrip van de direct verantwoordelijke leidinggevende. Vergeet niet dat een zekere mate van stress, ook wel gezonde druk genoemd, een belangrijke voorwaarde is om te kunnen presteren. Een goede leidinggevende weet dat en schept die druk onder andere door uitdagende maar redelijke eisen te stellen. Bijvoorbeeld in de vorm van (haalbare) deadlines. Een leidinggevende kan echter ook doorschieten in de eisen die gesteld worden. Dit kan stress veroorzaken.



Inlevingsvermogen leidinggevende betreft het vermogen van de leidinggevende om de persoonlijke behoeften van medewerkers te herkennen en te begrijpen.



Leiderschapsstijl betreft het hele proces van omgaan met situaties en mensen.



Weinig tot geen stress

Milde stress

Verhoogde stress

Aanzienlijke stress

Zware stress

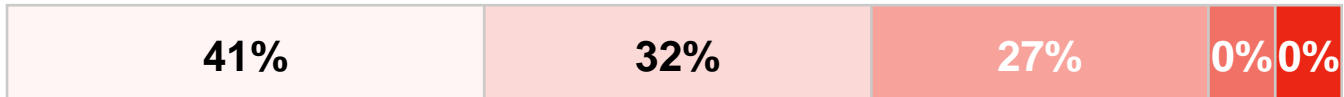
N = 22



Stressfactor - Steun van anderen

Steun van anderen

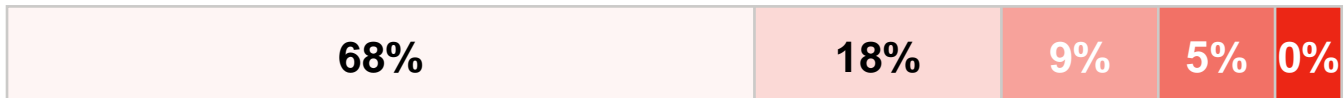
Een gebrek aan ondersteuning door collega's en leidinggevenden kan tot werkgerelateerde stress leiden. Een ondersteunende omgeving wordt gekenmerkt door leidinggevenden die duidelijke informatie verschaffen, en collega's die bereid zijn een helpende hand toe te steken. Een omgeving waarin een positief samenwerkingsklimaat heerst leidt tot betere prestaties en grotere betrokkenheid.



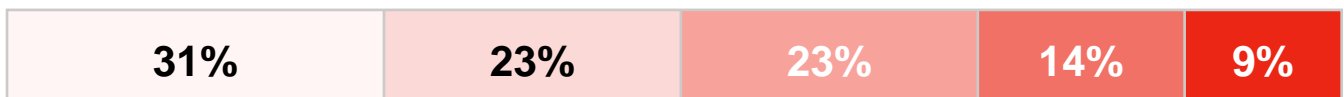
Vermijding is het bewust of onbewust vermijden van bepaalde mensen of situaties om conflicten te voorkomen.



Samenwerking betreft het proces van samen naar een gewenst resultaat toewerken.



Frustratie draait om het gevoel van frustratie dat optreedt als men er niet in slaagt gewenste resultaten te boeken.



Weinig tot geen stress

Milde stress

Verhoogde stress

Aanzienlijke stress

Zware stress

N = 22



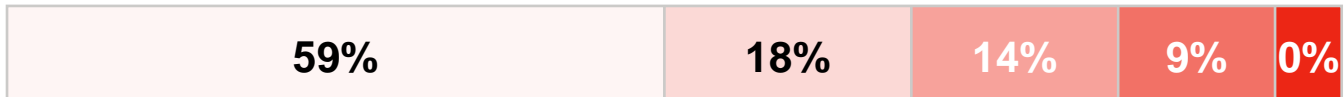
Stressfactor - Baanzekerheid

Baanzekerheid

Er zijn veel zaken waarover we ons zorgen maken met betrekking tot ons werk. Een van de meest fundamentele angsten betreft de angst om onze baan te verliezen, met alle daarbij behorende gevolgen. Baanzekerheid lijkt in deze moderne tijden moeilijk te garanderen. Maar stress kan ook samenhangen met een gebrek aan carrièrevooruitzichten. Of juist met een te voortvarend loopbaanverloop: zijn we eigenlijk wel klaar voor die nieuwe uitdaging?



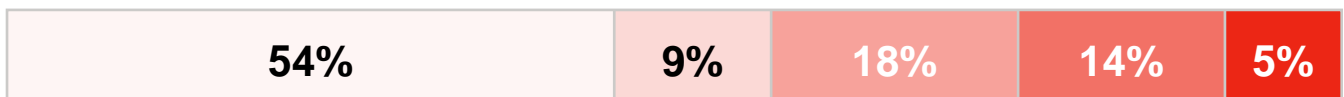
Kansen betreft het klimaat in de organisatie dat bijdraagt aan vooruitgang, promotie, groei.



Stabiliteit gaat over vraag hoe bezorgd iemand is over de eigen baan.



Vertrouwen adresseert de mate van openheid in de werkomgeving. Kan er vrijuit gesproken worden, of voelt men de behoefte voorzichtig te zijn?



Weinig tot geen stress

Milde stress

Verhoogde stress

Aanzienlijke stress

Zware stress

N = 22



Stress symptomen

Stress symptomen index

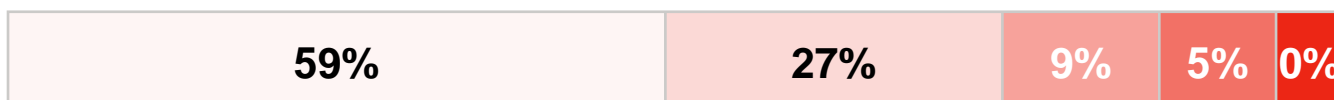
Stress hoort bij het leven. We hebben stress nodig om ons lichaam in beweging te zetten wanneer het nodig is. Op dagelijkse basis gebeuren er voortdurend dingen die ons in de actiestand zetten. We reageren op impulsen en triggers uit de omgeving middels fysieke, mentale en emotionele reacties. Ons lichaam is toegerust op deze 'kettingreacties'. In heel veel situaties is stress een positief gegeven. Het helpt ons om alert, ondernemend en betrokken te blijven. We spreken dan ook wel van gezonde druk. Stress wordt een probleem op het moment dat we er voortdurend aan blootgesteld worden en we geen momenten van ontspanning meer kunnen ervaren. Naarmate de stress toeneemt kunnen we onder andere de volgende symptomen gaan ervaren:



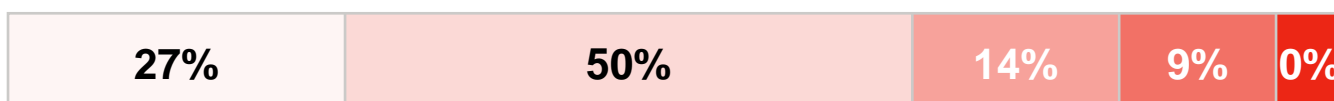
Fysieke symptomen van stress het gaat mogelijk om pijn, ongemak, verlaagd energieniveau, regelmatig ziek zijn.



Emotionele symptomen van stress het gaat mogelijk om irritatie, gevoelens dat alles teveel wordt, humeurigheid.



Cognitieve symptomen van stress het gaat mogelijk om concentratieproblemen, vergeetachtigheid, besluiteloosheid.



Gedragsmatige symptomen van stress het gaat mogelijk om eet- en/of slaapproblemen, uitstelgedrag, en onrust.



○ Weinig tot geen stress

○ Milde stress

○ Verhoogde stress

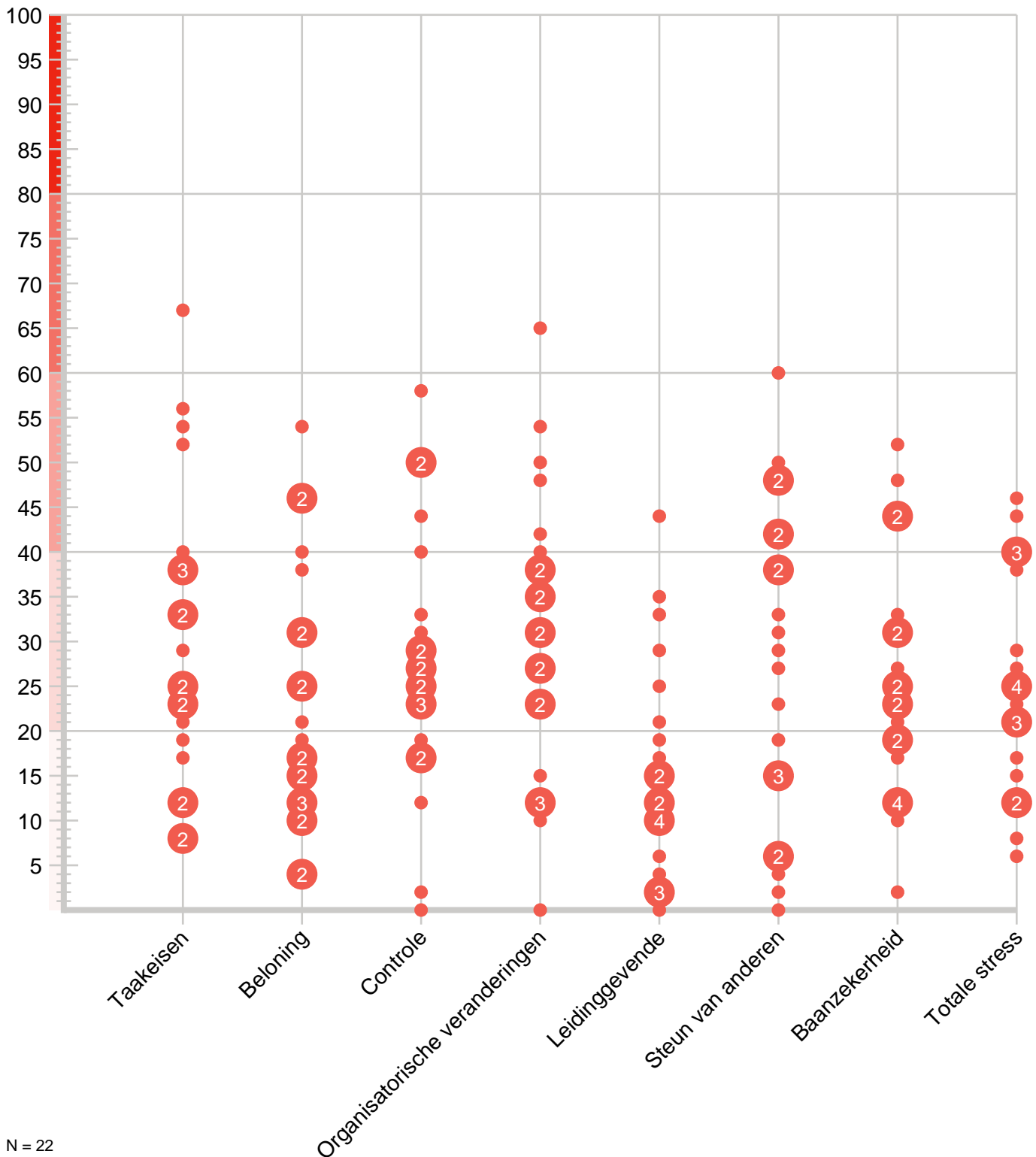
● Aanzienlijke stress

● Zware stress

N = 22



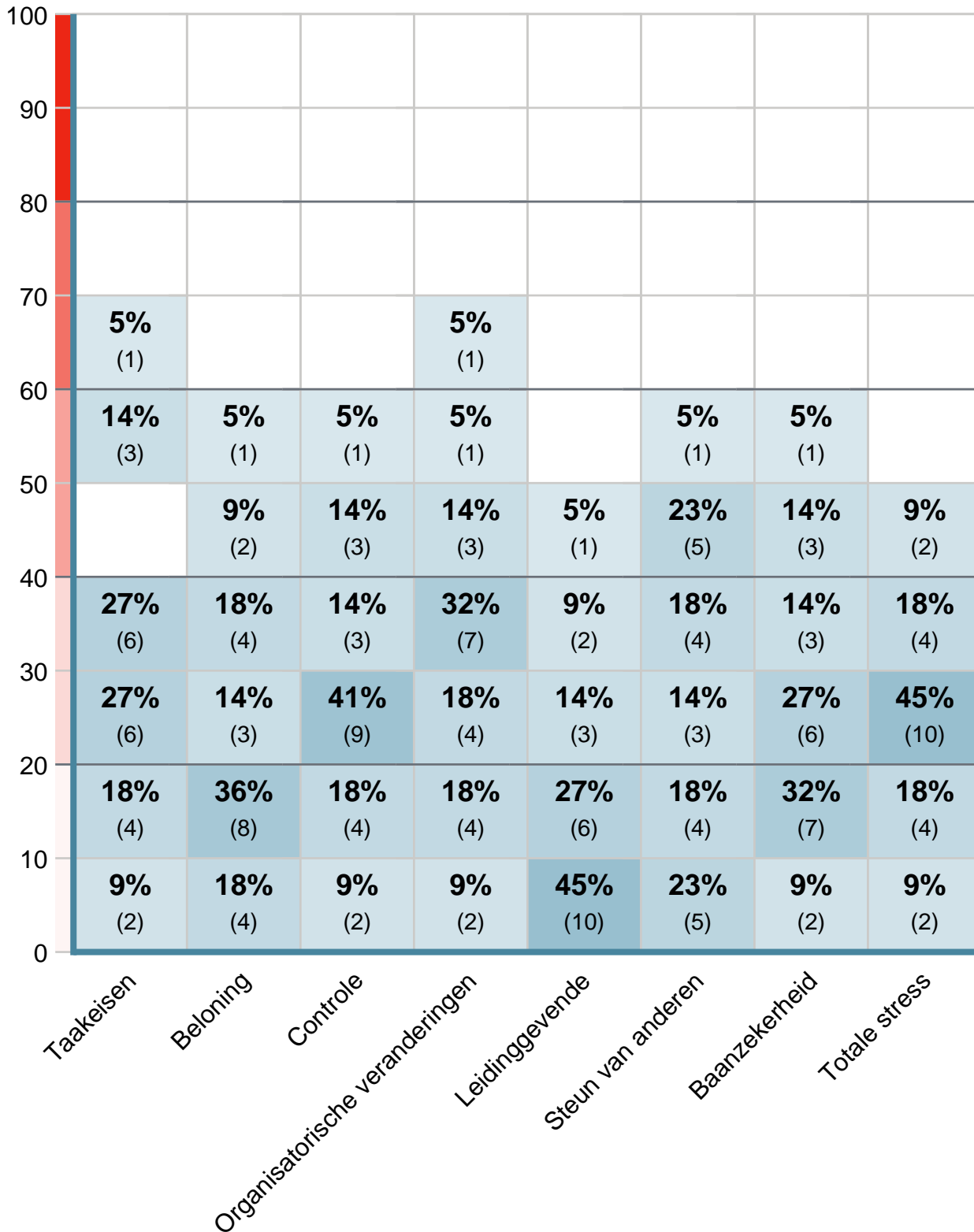
Spreidingsdiagram Groep



N = 22



Brickgrafiek Groep



N = 22