



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Stress Quotient

Individueel

Victor Voorbeeld
18-8-2015

TEST REPORT
FOR TESTING PURPOSES ONLY
NOT FOR RESALE



Inleiding

Werken kan stress opleveren, ook als u werk doet dat u veel plezier geeft. Een zekere mate van stress is heel normaal en draagt zelfs bij aan goede werkprestaties. Maar te veel stress, of stress die te lang aanhoudt, kan een wissel trekken op uw productiviteit, gezondheid en emotionele welbevinden. Uw vaardigheid om met stress om te gaan kan het verschil betekenen tussen succes en falen in een gegeven rol, functie of werkomgeving.

Er zijn dingen en situaties in uw werkomgeving waar u geen controle over heeft. Maar dat wil niet zeggen dat u machteloos bent, zelfs niet als de situatie waarin u verkeert problematisch is. Effectief omgaan met stress betekent niet dat u het roer moet omgooien of dat u uw ambities aanpast. Het betekent dat u uzelf vooral richt op zaken waar u wel invloed op kunt uitoefenen.

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, om wat voor reden dan ook, niet aan kunnen voldoen. Aanhoudende stress op het werk kan leiden tot gezondheidsproblemen, psychische problemen, (ziekte)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 aan en groeien we als professionals. Wanneer we de klus hebben geklaard voelen we ons na afloop misschien wel moe, maar vooral ook blij en voldaan. 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 u mogelijk op dit moment ervaart.

Samenvattende stress index

De samenvattende stress index laat u zien waar u, verdeeld over zeven typische stressfactoren, op dit moment stress ervaart. We hanteren een 100-punts schaal. Om u te helpen uw stressniveau goed te plaatsen, hebben wij de stressschaal opgedeeld in 5 zones: weinig tot geen stress, milde stress, verhoogde stress, aanzienlijke stress, zware stress. Met name als uw stressniveau zich in een van de laatste 2 zones bevindt, is het belangrijk voor u om te onderzoeken wat voor eventueel schadelijke gevolgen u ondervindt van de stress.

Stressfactoren

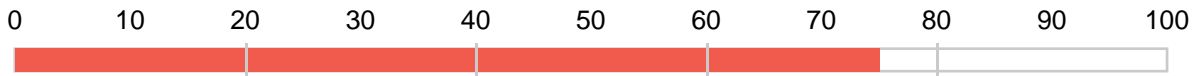
Vervolgens hebben we de zeven stressfactoren verdeeld in subcategorieën. Deze worden weergegeven als klokdiagram met een 100-puntenschaal. Het bovenste klokje representeert de totale score voor de betreffende stressfactor. Daaronder treft u de klokjes aan per subcategorie. Deze 'sub-klokjes' zijn gebaseerd op uw antwoorden op de vragenlijst. Ook de totaalscore staat op zich. Dat wil zeggen, het bovenste klokje is geen optelsom of gemiddelde van de 'subklokjes'.

Het stressfactor deel vraagt om zorgvuldige reflectie. Wij raden u daarom aan ook de definities en vragen bij iedere subcategorie goed door te nemen.



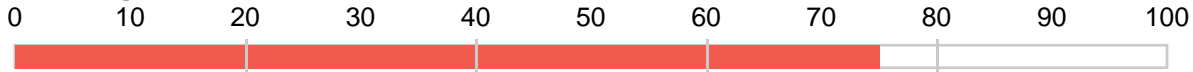
Stress index - samenvatting

Taakeisen



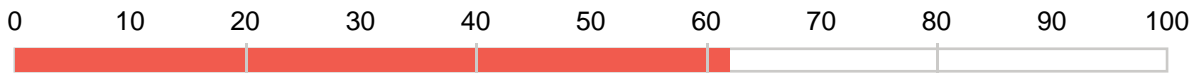
75

Beloning



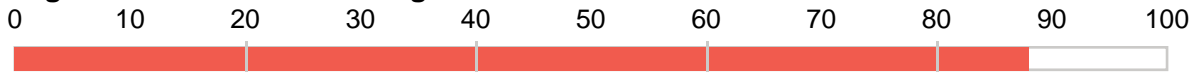
75

Controle



62

Organisatorische veranderingen



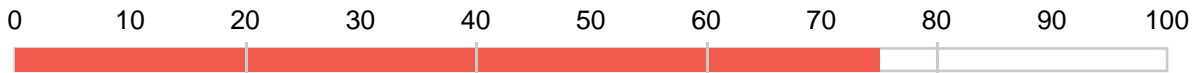
88

Leidinggevende



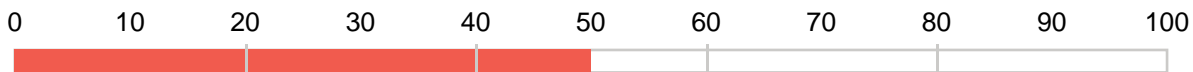
12

Steun van anderen



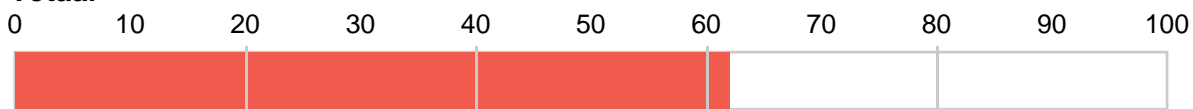
75

Baanzekerheid



50

Totaal



62

Legenda

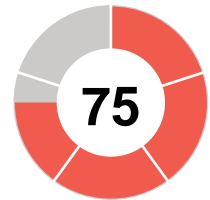
- 0-20 = Weinig tot geen stress
- 21-40 = Milde stress
- 41-60 = Verhoogde stress
- 61-80 = Aanzienlijke stress
- 81-100 = Zware stress



Stressfactor - Taakeisen

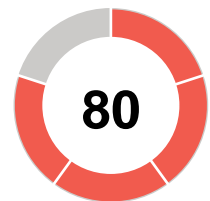
Taakeisen

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.



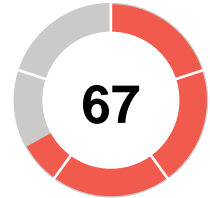
Timemanagement gaat over de invulling van beschikbare werkuren en het aanbrengen van prioriteiten teneinde de persoonlijke effectiviteit te vergroten.

- Met wie in de werkomgeving zou u kunnen praten over de werkdruk die u ervaart? Zodat u de kwaliteit van uw werk kunt waarborgen.
- Hoe kunt u duidelijker communiceren dat u door de werkdruk deadlines dreigt te missen?



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

- Is er iemand met wie u kunt praten over wat u ervaart als onhaalbare eisen of doelen?
- Met wie in de organisatie zou u kunnen gaan praten over het beter benutten van uw talenten en vaardigheden? Welke taken ziet u uzelf uitvoeren?



Legenda

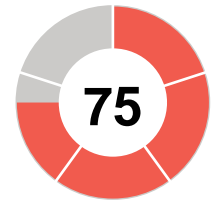
- 0-20 = Weinig tot geen stress
- 21-40 = Milde stress
- 41-60 = Verhoogde stress
- 61-80 = Aanzienlijke stress
- 81-100 = Zware stress



Stressfactor - Beloning

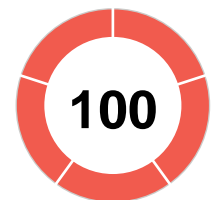
Beloning

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.



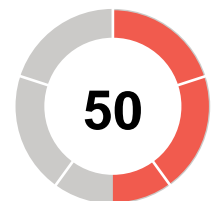
Zingeving heeft te maken met de diepere waarde die mensen hechten aan werk. Ofwel het gevoel dat werk bijdraagt aan dat waar een individu belang aan hecht in het leven.

- Is er iemand op het werk met wie u kan praten over het thema beloning? Hoe uw werk zo kan worden ingevuld dat het u (nog) meer persoonlijke voldoening schenkt?
- Wat zou bijdragen aan een grotere werkmotivatie bij u?



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.

- Wat zou voor u de ideale compensatie of beloning voor uw werkzaamheden zijn?
- Met wie binnen de organisatie zou u kunnen praten over uw behoefte aan erkenning?



Legenda

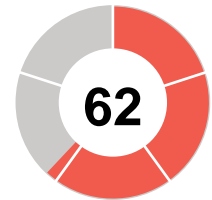
- 0-20 = Weinig tot geen stress
- 21-40 = Milde stress
- 41-60 = Verhoogde stress
- 61-80 = Aanzienlijke stress
- 81-100 = Zware stress



Stressfactor - Controle

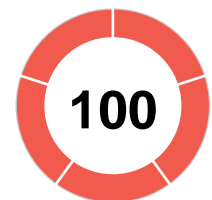
Controle

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 de controle te verliezen, 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.



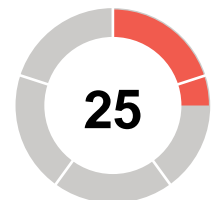
Betrokkenheid gaat over het scheppen van een klimaat waarin mensen invloed hebben op de beslissingen en de acties die impact hebben op hun rol.

- Wat zou u kunnen doen om er voor te zorgen dat uw suggesties en ideeën gehoord worden?
- Wat kunt u doen om beter op de hoogte te blijven van werkgerelateerde zaken?



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

- Over welke autoriteit denkt u te moeten beschikken om uw verantwoordelijkheden goed te kunnen uitvoeren?
- Wat zou u kunnen doen om uw werk zo te organiseren dat u optimaal gebruik maakt van uw eigen potentieel?



Legenda

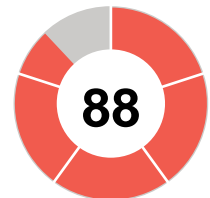
- 0-20 = Weinig tot geen stress
- 21-40 = Milde stress
- 41-60 = Verhoogde stress
- 61-80 = Aanzienlijke stress
- 81-100 = Zware stress



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 en grote veranderingen hebben meer impact dan geleidelijke of kleine veranderingen, maar veranderingen in algemene zin kunnen zowel kansen scheppen, als stress veroorzaken.



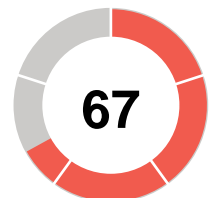
Communicatie binnen de organisatie adresseert de manier waarop veranderingen binnen de organisatie worden gecommuniceerd. Denk aan beleidsveranderingen, productveranderingen, procesveranderingen, veranderingen in personele bezetting, taakinhoudelijke veranderingen etc.

- Hoe kan de organisatie volgens u veranderingen beter of effectiever communiceren?
- In hoeverre wordt de stemming binnen de organisatie beïnvloed door roddels en praatjes in het informele circuit?



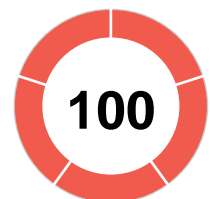
Evolutie van de organisatie betreft het proces van voortschrijdende veranderingen en ontwikkelingen binnen de organisatie.

- Met wie zou u kunnen praten over het waarom achter sommige veranderingen?
- Met wie kunt u praten over de timing en de relevantie van de training en support die eventueel nodig is om de veranderingen door te kunnen voeren?



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

- Welke veranderingen moeten er volgens u plaatsvinden in de organisatie?
- Met wie kunt u gaan praten over de veranderingen die volgens u nodig zijn binnen de organisatie?



Legenda

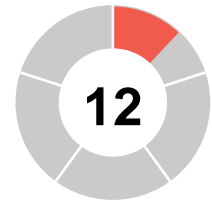
- 0-20 = Weinig tot geen stress
- 21-40 = Milde stress
- 41-60 = Verhoogde stress
- 61-80 = Aanzienlijke stress
- 81-100 = Zware stress



Stressfactor - Leidinggevende

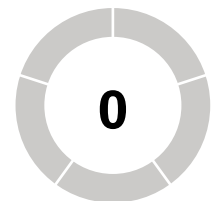
Leidinggevende

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.



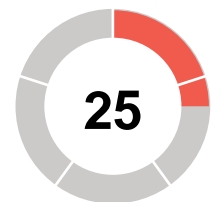
Inlevingsvermogen leidinggevende betreft het vermogen van de leidinggevende om de persoonlijke behoeften van medewerkers te herkennen en te begrijpen.

- Het lijkt erop dat u weinig tot geen stress ervaart op dit punt. Zijn er desondanks toch dingen die u zou willen bespreken met uw leidinggevende om uw onderlinge interactie nog beter te laten verlopen?



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

- Welke daden, situaties, acties of momenten veroorzaken een positieve reactie tussen u en uw leidinggevende? En wat voor soort hebben juist een negatieve reactie tot gevolg?
- Wat kunt u van uw kant doen om de stijl van leidinggeven van uw leidinggevende te begrijpen en te waarderen?



Legenda

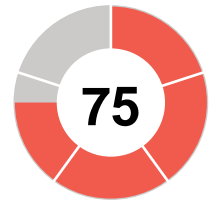
- 0-20 = Weinig tot geen stress
- 21-40 = Milde stress
- 41-60 = Verhoogde stress
- 61-80 = Aanzienlijke stress
- 81-100 = Zware stress



Stressfactor - Steun van anderen

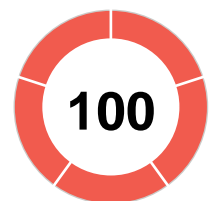
Steun van anderen

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.



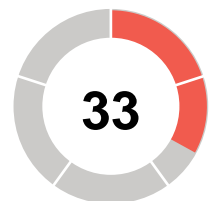
Vermijding is het bewust of onbewust vermijden van bepaalde mensen of situaties om conflicten te voorkomen.

- Wat bevalt u niet aan de gang van zaken binnen uw organisatie?
- Op welke manier zou u de relatie kunnen herstellen met collega's die u ontloopt?



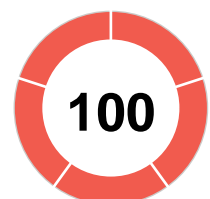
Samenwerking betreft het proces van samen naar een gewenst resultaat toewerken.

- Met wie kunt u praten over uw behoefte aan ondersteuning van collega's als het echt druk wordt?
- Wat kan de organisatie doen om de samenwerking te bevorderen als de werk- en/of tijdsdruk toeneemt?



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

- Welke conflicten spelen er op het werk die u frustreren?
- Is er iemand met wie u kunt praten over niet betrokken collega's?



Legenda

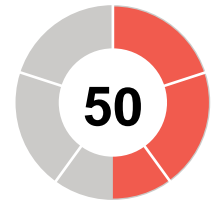
- 0-20 = Weinig tot geen stress
- 21-40 = Milde stress
- 41-60 = Verhoogde stress
- 61-80 = Aanzienlijke stress
- 81-100 = Zware stress



Stressfactor - Baanzekerheid

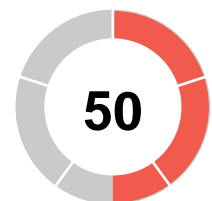
Baanzekerheid

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?



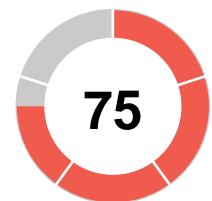
Kansen betreft het klimaat in de organisatie dat bijdraagt aan vooruitgang, promotie, groei.

- Met wie in de organisatie zou u kunnen praten over toekomstige groeimogelijkheden binnen de organisatie?
- Wat kunt u zelf doen om uw eigen doorgroeikansen te vergroten?



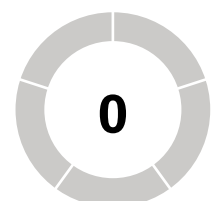
Stabiliteit gaat over vraag hoe bezorgd iemand is over de eigen baan.

- Wat maakt dat u het idee heeft dat u wel eens ontslagen zou kunnen worden?
- Is er iemand met wie u kunt praten over de toekomstige ontwikkelingen en eisen in uw functie?



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

- Het lijkt erop dat u weinig tot geen stress ervaart op dit punt. Zijn er desondanks toch dingen die u zou willen bespreken omdat het (nog) meer vertrouwen zou scheppen?



Legenda

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



Inleiding Symptomen en effecten

Stress symptomen

Dit deel van de stress scan helpt u inzicht te krijgen in het niveau van stress dat u in algemene zin ervaart. En het effect dat stress kan hebben op u. U krijgt een indicatie van de fysieke, emotionele, cognitieve en gedragsmatige gevolgen van stress, zoals u ze op dit moment ervaart. Elk individu gaat anders met stress om. Stress in de werkomgeving kan worden versterkt door niet werkgerelateerde factoren. De een kan een hoog stressniveau aan zonder dat het impact heeft op de werkprestaties. De ander kan bij gematigde stress ervaren dat een burn-out op de loer ligt.

Maak gebruik van de opsommingen hieronder om uit te zoeken welke gebieden uw aandacht verdienen.

Effecten van stress - samenvatting

De lijngrafieken in dit deel geven de balans weer tussen de negatieve effecten van stress (de koraalrode balk) en de positieve effecten (gezonde druk, de blauwe balk). Ook in dit overzicht vormen de zeven stressfactoren het uitgangspunt. Bedenk dat de scores op deze pagina anders tot stand zijn gekomen dan de scores in de andere hoofdstukken. Om u een accuraat beeld te kunnen verschaffen van de negatieve en positieve effecten, hanteren we een ander scoringsmodel voor de gestelde vragen.

Dit deel geeft u een idee hoeveel potentiële stress u ervaart. Zijn er positieve elementen in uw dag die een goede tegenhanger vormen voor de stress? Onthoud dat een zekere mate van stress (of gezonde druk) nodig is in de meeste functies om te kunnen presteren. Het ontbreken van stress kan ook een onderwerp zijn dat aandacht verdient binnen uw organisatie. Een 'bore-out' (ziek worden van verveling en een gebrek aan uitdaging) kan immers net zulke ernstige gevolgen hebben als een 'burn-out'. Het is lastig om uit te vinden waar de juiste balans ligt qua stress. Het begint met een open gesprek over dit onderwerp.

Effecten van stress - analyse

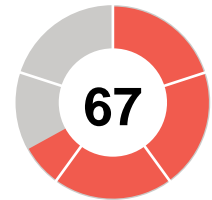
De radargrafiek Stresseffecten geeft u een snel visueel overzicht van de negatieve effecten van stress, en de positieve effecten van stress (gezonde druk).



Stress symptomen

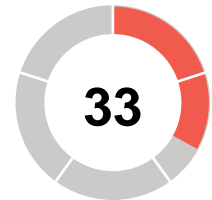
Stress symptomen index

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 lichaam in de actiestand zetten. Ons lichaam reageert 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:



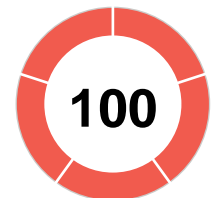
Fysieke symptomen van stress Het gaat mogelijk om:

- Weinig energie, lusteloosheid, vermoeidheid
- Pijn en ongemak (hoofdpijn, rugpijn, spierspanningspijn etc)
- Verlaagde weerstand, regelmatig ziek zijn



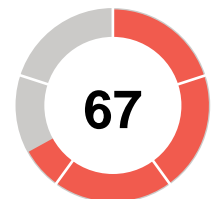
Emotionele symptomen van stress Het gaat mogelijk om:

- Irritatie, boosheid, cynisme, ontevredenheid, vijandigheid
- Een gevoel dat alles teveel wordt, dat we het niet meer aankunnen
- Humeurigheid, stemmingswisselingen, somberheid, angst



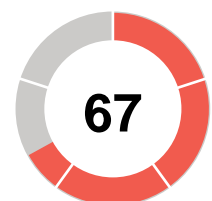
Cognitieve symptomen van stress Het gaat mogelijk om:

- Concentratieproblemen, snel afgeleid zijn
- Problemen met het geheugen, vergeetachtigheid
- Onzekerheid, piekeren, besluiteloosheid, verkeerde beslissingen nemen



Gedragmatige symptomen van stress Het gaat mogelijk om:

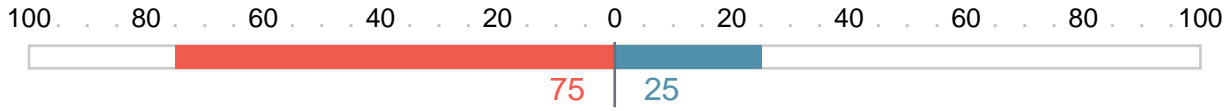
- Eet- en/of slaapproblemen
- Uitstelgedrag
- Onrust, neurotische gewoonten (bijvoorbeeld ijsberen, nagelbijten, tandenknarsen, (vaker) roken etc)





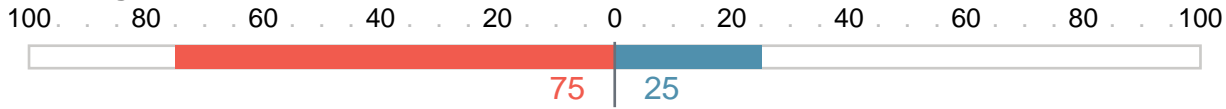
Effecten van stress - samenvatting

Taakeisen



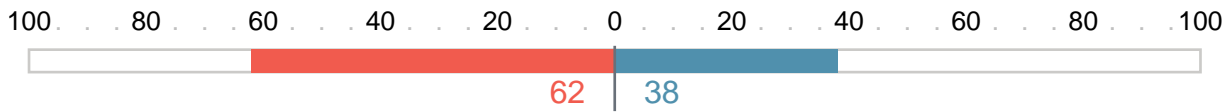
50

Beloning



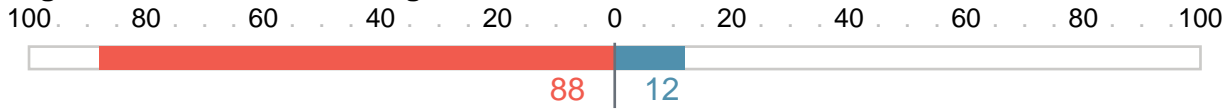
50

Controle



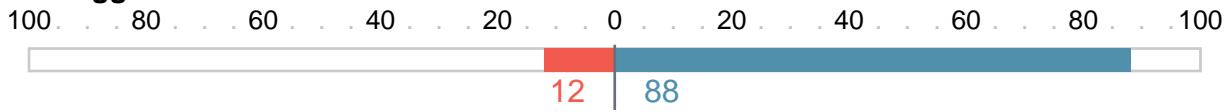
24

Organisatorische veranderingen



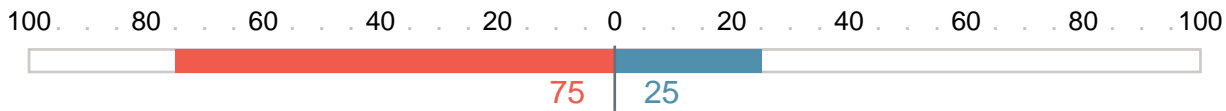
76

Leidinggevende



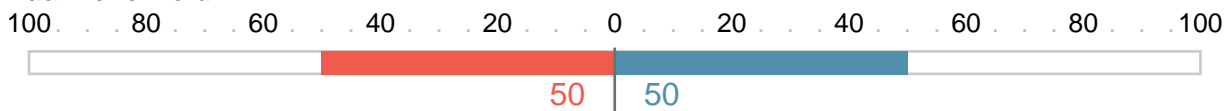
76

Steun van anderen



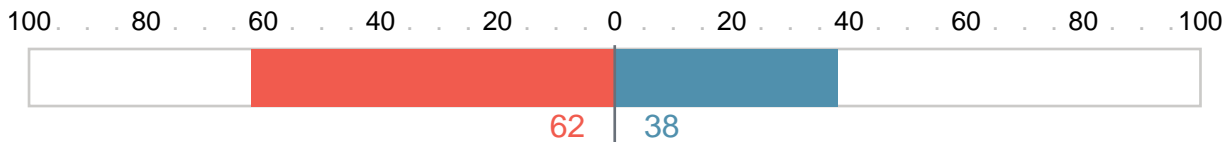
50

Baanzekerheid



0

Totaal



24

Negatieve effecten van stress

Positieve effecten stress (gezonde druk)



Effecten van stress - analyse

