



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Stress Quotient

Individueel

Victor Voorbeeld
9-11-2015

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

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 welzijn. 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 zich 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 stressfactoren, op dit moment stress ervaart. We hanteren een 100-puntsschaal. 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

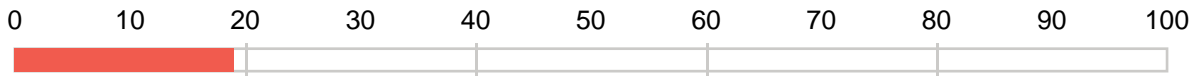
Vervolgens hebben we de zeven stressfactoren verdeeld in subcategorieën. Deze worden weergegeven als klokdiagram met een 100-puntsschaal. Het bovenste klokje representeert de totale score voor de betreffende stressfactor. Daaronder treft u de klokjes aan per subcategorie. Deze 'sub-klokjes' zijn gebaseerd 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.



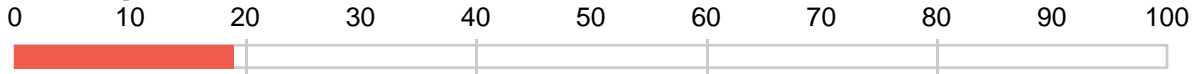
Stress index - samenvatting

Taakeisen



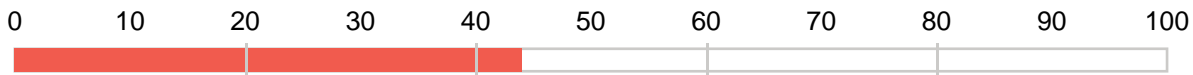
19

Beloning



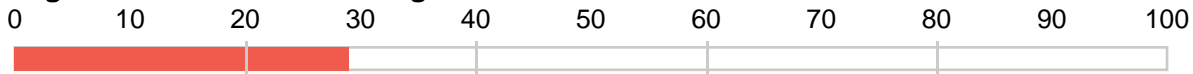
19

Controle



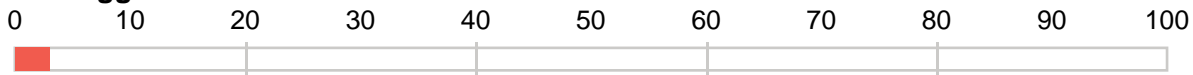
44

Organisatorische veranderingen



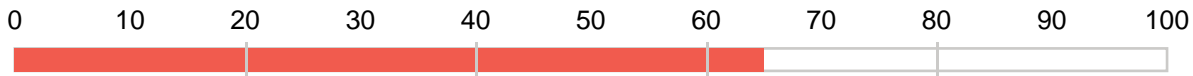
29

Leidinggevende



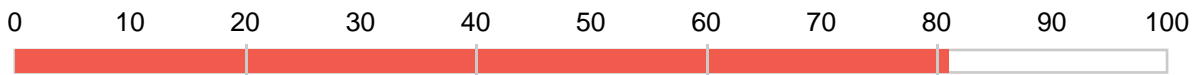
0

Steun van anderen



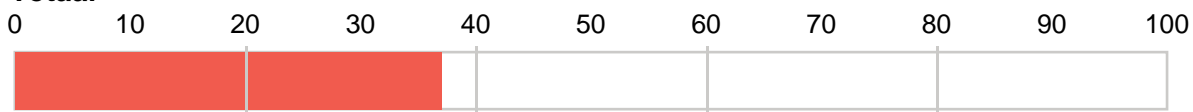
65

Baanzekerheid



81

Totaal



37

Legenda

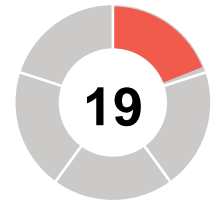
- 0-20 = Weinig tot geen stress
- 21-40 = Milde stress
- 41-60 = Verhoogde stress
- 61-80 = Aanzienlijke stress
- 81-100 = Zware stress



Stressfactor - Taakeisen

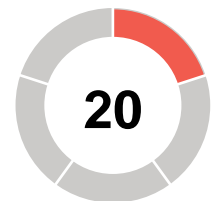
Taakeisen

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.



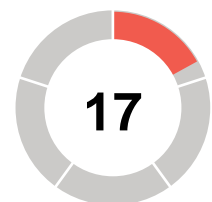
Timemanagement gaat over de invulling van beschikbare werkuren en het aanbrengen van prioriteiten teneinde de persoonlijke effectiviteit te vergroten.

- Het lijkt erop dat u weinig tot geen stress ervaart op dit punt. Zijn er desondanks toch dingen die u zou willen bespreken die kunnen bijdragen aan een nog efficiënter gebruik van uw tijd?



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

- Het lijkt erop dat u weinig tot geen stress ervaart op dit punt. Zijn er desondanks toch dingen die u zou willen bespreken om tot een nog betere match tussen taakeisen en vaardigheden te komen?



Legenda

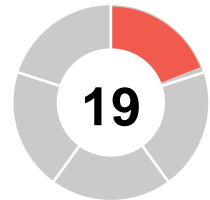
- 0-20 = Weinig tot geen stress
- 21-40 = Milde stress
- 41-60 = Verhoogde stress
- 61-80 = Aanzienlijke stress
- 81-100 = Zware stress



Stressfactor - Beloning

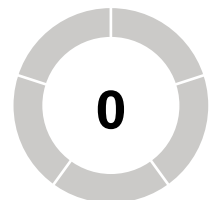
Beloning

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.



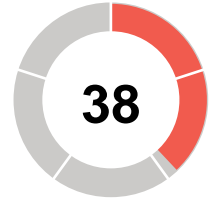
Zingeving heeft te maken met de diepere waarde die mensen hechten aan werk. Ofwel het gevoel dat werk bijdraagt aan dat waar een individu belang aan hecht in het leven.

- Het lijkt erop dat u weinig tot geen stress ervaart op dit punt. Zijn er desondanks toch dingen die u zou willen bespreken die kunnen bijdragen aan een nog groter gevoel van voldoening in uw werk?



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.

- Met wie binnen de organisatie zou u kunnen praten over uw behoefte aan erkenning?
- Wat zou voor u een gepaste beloning zijn als u kijkt naar de vaardigheden en talenten die u inzet in uw werk?



Legenda

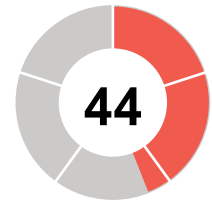
- 0-20 = Weinig tot geen stress
- 21-40 = Milde stress
- 41-60 = Verhoogde stress
- 61-80 = Aanzienlijke stress
- 81-100 = Zware stress



Stressfactor - Controle

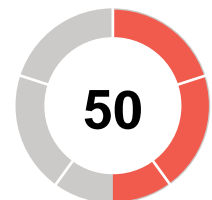
Controle

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 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.



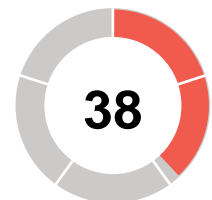
Betrokkenheid gaat over het scheppen van een klimaat waarin mensen invloed hebben op de beslissingen en de acties die impact hebben op hun rol.

- Wat kunt u doen om beter op de hoogte te blijven van werkgerelateerde zaken?
- Is er iets wat u zelf kunt doen om meer betrokken te worden bij belangrijke beslissingen die uw functie aangaan?



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?
- Welke omstandigheden of externe factoren maken uw deadlines onhaalbaar?



Legenda

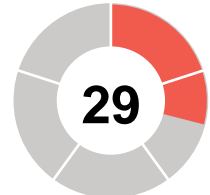
- 0-20 = Weinig tot geen stress
- 21-40 = Milde stress
- 41-60 = Verhoogde stress
- 61-80 = Aanzienlijke stress
- 81-100 = Zware stress



Stressfactor - Organisatorische veranderingen

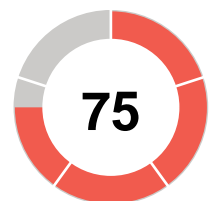
Organisatorische veranderingen

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



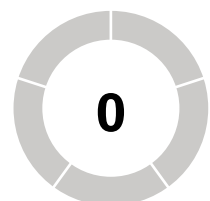
Communicatie binnen de organisatie adresseert de manier waarop veranderingen binnen de organisatie worden gecommuniceerd. Denk aan beleidsveranderingen, productveranderingen, procesveranderingen, veranderingen in personele bezetting, taakinhoudelijke veranderingen etc.

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



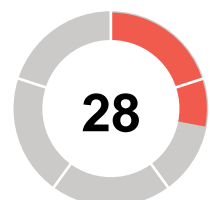
Evolutie van de organisatie betreft het proces van voortschrijdende veranderingen en ontwikkelingen binnen de organisatie.

- Het lijkt erop dat u weinig tot geen stress ervaart op dit punt. Zijn er desondanks toch dingen die u zou willen bespreken om ontwikkelingen uit te dragen en te promoten binnen de organisatie?



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?
- Welke vragen kunt u stellen om de koers van de organisatie beter te begrijpen?



Legenda

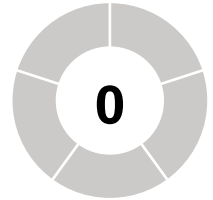
- 0-20 = Weinig tot geen stress
- 21-40 = Milde stress
- 41-60 = Verhoogde stress
- 61-80 = Aanzienlijke stress
- 81-100 = Zware stress



Stressfactor - Leidinggevende

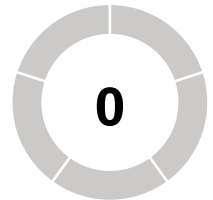
Leidinggevende

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.



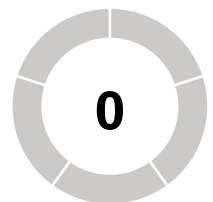
Inlevingsvermogen leidinggevende betreft het vermogen van de leidinggevende om de persoonlijke behoeften van medewerkers te herkennen en te begrijpen.

- 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.

- 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 zijn/haar stijl van leidinggeven nog beter te begrijpen?



Legenda

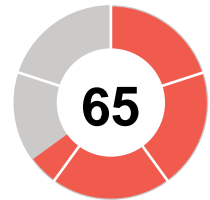
- 0-20 = Weinig tot geen stress
- 21-40 = Milde stress
- 41-60 = Verhoogde stress
- 61-80 = Aanzienlijke stress
- 81-100 = Zware stress



Stressfactor - Steun van anderen

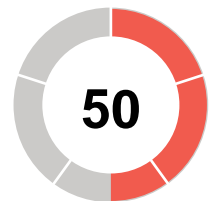
Steun van anderen

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.



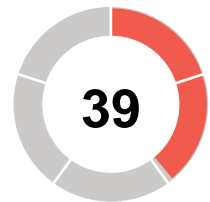
Vermijding is het bewust of onbewust vermijden van bepaalde mensen of situaties om conflicten te voorkomen.

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



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

- Wat moet er volgens u gebeuren om de samenwerking binnen de organisatie te verbeteren?
- 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.

- Hoe kan er volgens u voor gezorgd worden dat conflicten en onenigheid minder impact hebben op het werkklimaat?
- Welke conflicten spelen er op het werk die u frustreren?



Legenda

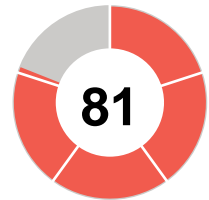
- 0-20 = Weinig tot geen stress
- 21-40 = Milde stress
- 41-60 = Verhoogde stress
- 61-80 = Aanzienlijke stress
- 81-100 = Zware stress



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?



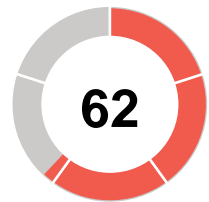
Kansen betreft het klimaat in de organisatie dat bijdraagt aan vooruitgang, promotie, groei.

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



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

- Met wie zou u kunnen praten over de vele veranderingen in uw functie verantwoordelijkheden.
- 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?

- Wat maakt dat u voelt dat u op uw hoede moet zijn met betrekking tot dingen die spelen in de werkomgeving?
- Welke specifieke kwesties spelen er op dit moment in uw werkomgeving, waarover u zich zorgen maakt?



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

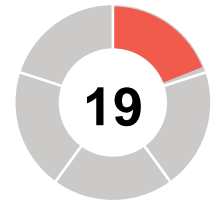
De radargrafiek Stresseffecten geeft u een snel visueel overzicht van de negatieve effecten van stress, en de positieve effecten van stress (gezonde druk).



Stress symptomen

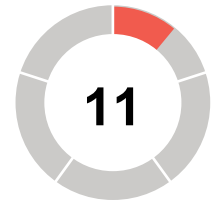
Stress symptomen index

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 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:

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



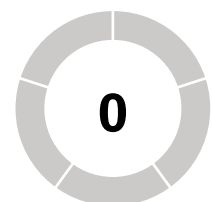
Emotionele symptomen van stress Het gaat mogelijk om:

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



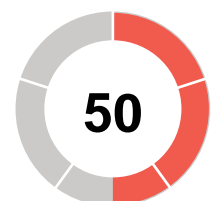
Cognitieve symptomen van stress Het gaat mogelijk om:

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



Gedragmatige symptomen van stress Het gaat mogelijk om:

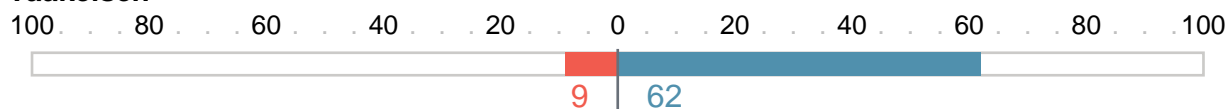
- Eet- en/of slaapproblemen
- Uitstelgedrag
- Onrust, neurotische gewoonten (bijvoorbeeld ijsberen, nagelbijten, tandenknarsen, [vaker] roken etc)





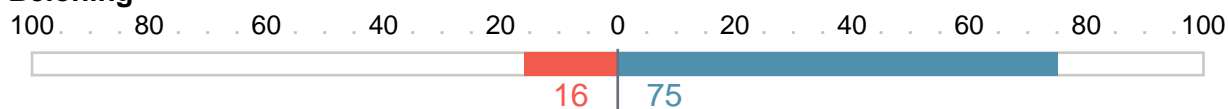
Effecten van stress - samenvatting

Taakeisen



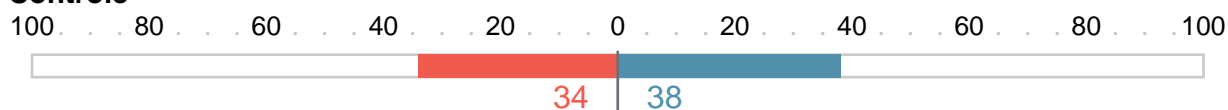
53

Beloning



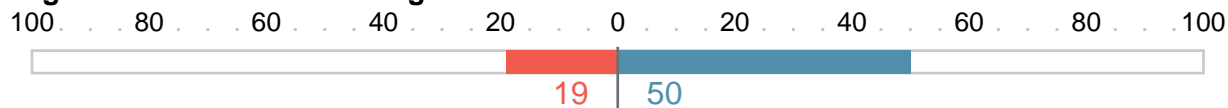
59

Controle



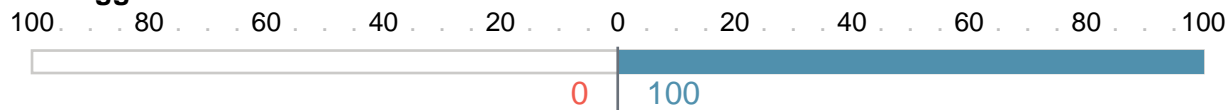
4

Organisatorische veranderingen



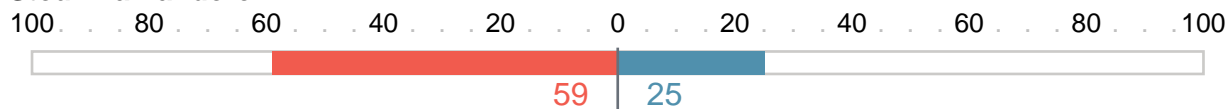
31

Leidinggevende



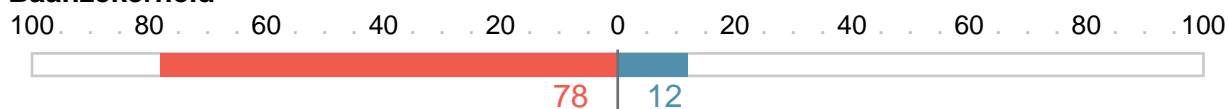
100

Steun van anderen



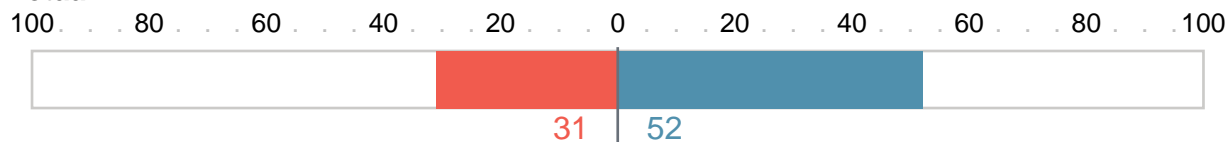
34

Baanzekerheid



66

Totaal



21

Negatieve effecten van stress

Positieve effecten stress (gezonde druk)



Effecten van stress - analyse

