

# Structuur bepaalt welzijn op het werk

## Inhoud van de Werkmeter-bevraging

### Totaaloverzicht

Volgende thema's komen aan bod in onze vragenlijst:

1. **Werkbeleving**, daaronder verstaan we:  
Tijdsdruk, herstelbehoefte, bevoegenheid, betrokkenheid, vertrekintentie en tevredenheid.
2. **Arbeidsrelaties**, daaronder verstaan we:  
Emotionele belasting, emotionele steun, leiderschap en coaching, ongewenst gedrag
3. **Arbeidsvoorwaarden**, daaronder verstaan we:  
Verloning en loopbaan, werkzekerheid, work-life balance
4. **Arbeidsomstandigheden**, daaronder verstaan we:  
Lawaai, temperatuur, repetitieve bewegingen enzovoort.
5. **Arbeidsinhoud en -organisatie**, daaronder verstaan we:  
Doelzekerheid; taakeisen en autonomie op vlak van kennisontwikkeling, informatievoorziening en planning; interafhankelijkheden en overlegmogelijkheden met team, leidinggevende en andere afdelingen.

Door het dieper onderzoeken van dit laatste thema, jobinhoud en -organisatie, **onderscheidt Werkmeter zich van een klassieke psychosociale risicoanalyse.**

### Focus op jobinhoud en arbeidsorganisatie

Voor het meten van arbeidsinhoud en -organisatie baseren we ons op het werkstressmodel dat in wetenschappelijke literatuur bekend staat als het **job demands - resources/control model**. Dit is een wetenschappelijk model dat de verklaring voor stressrisico's zoekt bij kenmerken van de functie of organisatie. De grondlegger hiervan is Robert Karasek (1979).

We geven een kort stukje theorie mee zodat je begrijpt waar we juist naar peilen en welke output je mag verwachten. Vraag gerust meer informatie over de wetenschappelijke achtergrond bij ons aan.

*In het model van Karasek onderscheiden we twee dimensies: taakeisen en regelmogelijkheden. **Taakeisen** zijn de taken die we aan medewerkers toekennen en waarvan we verwachten dat ze deze tot een goed einde brengen. **Regelmogelijkheden** zijn de handvatten die we aanreiken aan medewerkers om hun taken uit te voeren. Recente wetenschappelijke inzichten wijzen erop dat het belangrijk is dat de juiste regelmogelijkheden tegenover de juiste taakeisen staan.*

In onze bevraging kijken we naar drie aspecten van een job: **kennis**ontwikkeling, **informatie**voorziening en **planning**. Op elk van deze dimensies is het belangrijk om een goede balans te vinden tussen taakeisen en regelmogelijkheden, en dit zowel op **individueel** als **collectief** niveau. Met onze rapportering kan je als werkgever aan de slag om op de juiste dimensies en juiste niveaus medewerkers te helpen om meer balans te vinden en minder werkstress te ervaren.

Heb je nog een vraag of wil je info over de wetenschappelijke achtergrond?  
Wij helpen je graag verder! Mail ons: [info@workitects.be](mailto:info@workitects.be).