



# Rapportage

PMO 2023

*Bedrijf X*

## Toelichting

In deze rapportage worden de resultaten van het Preventief Medisch Onderzoek (PMO) in hoofdlijnen weergegeven.

In de bijlagen zijn de sub-analyses opgenomen. Achtergrond informatie bij deze rapportage kunt u vinden op: [activeliving.nl/rapportage](https://activeliving.nl/rapportage).

De percentages die genoemd worden op de volgende pagina's zijn risicoscores. Als voorbeeld staat op pagina 4, achter het thema overgewicht 29%. Dit betekent dat 29% van de deelnemers een verhoogde of verlaagde Body Mass Index (BMI) heeft (hoger dan 25 of lager dan 18,5).

Het is zinvol om de resultaten met medewerkers te bespreken zodat zij verdere toelichting kunnen geven over de cijfers.



## Proces



**155\*** medewerkers hebben deelgenomen aan de fysieke testen (opkomst: 65%)



**158\*** medewerkers hebben (een deel van) de vragenlijst ingevuld (opkomst: 66%)

## Onderzoekspopulatie



**51**  
Gemiddelde  
leeftijd



**84%**  
Man



**16%**  
Vrouw

\*In de rapportage worden alleen de resultaten van de deelnemers gebruikt die hier toestemming voor hebben gegeven.

## Evaluatie deelnemers

Dit zijn de gemiddelde cijfers uit de evaluatie vragenlijst die direct na afloop van het PMO ingevuld is door de deelnemers.

In hoeverre bent u tevreden over de wijze waarop u van tevoren over het PMO bent geïnformeerd?	8,3	
Hoe tevreden bent u over de wijze waarop u ontvangen werd?	8,8	
Hoe tevreden bent u over de wijze waarop onze medewerkers de testen hebben uitgevoerd?	8,8	
Heeft u door de test meer inzicht gekregen in uw gezondheid?	Ja	100%
Hoe tevreden bent u over de wijze waarop het gesprek met de leefstijlcoach heeft plaatsgevonden?	8,3	
Met welk cijfer waardeert u het PMO?	8,4	

### Opmerkingen deelnemers:

- x



## Biometrie (fysieke testen)

Hieronder wordt het percentage deelnemers met een risicovolle score weergegeven (conform de NHG standaard)



**Bloedwaarden**  
Glucose

**4%**

van de deelnemers heeft een verhoogde glucosewaarde.



**Gehoer**  
Lage frequenties

**1%**

van de deelnemers heeft een ongunstige score op de lage frequenties bij het gehooronderzoek.



**Bloeddruk**  
bovendruk

**7%**

van de deelnemers heeft een verhoogde bovendruk. Dit is de druk in de vaten wanneer het hart aanspant.



**Lichaamssamenstelling**  
Overgewicht (BMI)

**66%**

van de deelnemers heeft over- of ondergewicht.

Over- of ondergewicht wil zeggen een BMI hoger dan 25 of lager dan 18,5.

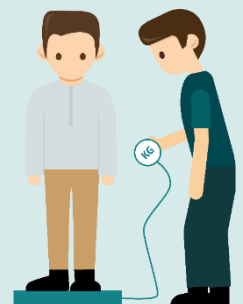


**Lichaamssamenstelling**  
Vetpercentage

**59%**

van de deelnemers heeft een verhoogd vetpercentage.

De norm voor vetpercentage is leeftijds- en geslachtsafhankelijk.



### Wat valt op in de subgroepen?

In vergelijking tussen de afdelingen valt op dat de risicopercentages rondom lichaamssamenstelling (BMI, vetpercentage en buikomvang) hoger zijn bij de afdeling werkplaats. De risicoscore bij cholesterol ratio is een stuk hoger bij de mannen dan bij de vrouwen.



## Leefstijl

Hieronder wordt het percentage deelnemers met een risicovolle score weergegeven.



Roken

**25%**

van de deelnemers geeft aan dat zij roken.



Groente

**32%**

van de deelnemers geeft aan dat zij niet dagelijks 250 gram groente eten.



Beweegnorm

**14%**

van de deelnemers haalt de beweegnorm niet. De norm is: wekelijks minimaal 2,5 uur matig intensief bewegen. Een combinatie van matig en hoog intensief volstaat ook.



Sportnorm

**68%**

van de deelnemers haalt de sportnorm niet. Om aan de sportnorm te voldoen moet er tenminste twee keer per week intensief bewogen worden.



Fruit

**48%**

van de deelnemers eet onvoldoende fruit. Er wordt geadviseerd om dagelijks twee stuks fruit te eten.



### Wat valt op in de subgroepen?

De risicoscores bij de afdeling werkplaats zijn hoger dan bij de afdeling kantoor. De beweegnorm wordt vaker gehaald bij de <50 groep dan bij de >=50 groep.



## Gezondheidsklachten

Er worden verschillende stellingen aan deelnemers voorgelegd. Hieronder wordt het percentage deelnemers met een risicovolle score weergegeven. Risicoscore: geheel mee (on)eens en mee (on)eens



RSI/CANS

**15%**

van de deelnemers ervaart RSI klachten. Denk hierbij aan klachten aan de schouders, ellebogen, polsen en vingers.



Cognitieve klachten

**12%**

van de deelnemers geeft aan last te hebben van cognitieve klachten. Dit zijn klachten met het geheugen, taal en het oplossen van problemen.



Houding- en bewegingsapparaat

**46%**

van de deelnemers geeft aan klachten te ervaren aan het houdings- en bewegingsapparaat. Voornamelijk pijn in de nek, schouders, boven en onder in de rug. 21% van de deelnemers met klachten ziet hierin een oorzaak met werk.



Psychosomatische klachten

**38%**

van de deelnemers geeft aan psychosomatische klachten te ervaren. Voornamelijk hoofdpijn, pijn in de nek of rug, wazig zien of vlekken voor de ogen of pijnlijke spieren. 29% van de deelnemers met klachten ziet hierin een oorzaak met werk.



Slaapklachten

**18%**

van de deelnemers ervaart slaapklachten. 7% van de deelnemers met slaapklachten geeft aan dat de slaapklachten werk gerelateerd zijn.

### Wat valt op in de subgroepen?

De risicoscores bij bevoegenheid zijn hoger bij de afdeling werkplaats ten opzichte van de groep kantoor. Tevens valt het op dat de verlooptententie bij de <50 hoger is dan bij >=50 jaar.

## WEB model

### Werkstressoren, energiebronnen en bevlogenheid

De deelnemer beoordeelt energiebronnen en werkstressoren op basis van zijn of haar werkomstandigheden. De wijze waarop de energiebronnen en werkstressoren zich tot elkaar verhouden bepaalt uiteindelijk hoe bevlogen een medewerker is en welk risico hij of zij loopt om in een burn-out te raken. De werkomstandigheden die de meeste invloed hebben worden regelknoppen genoemd. De term regelknop is vanwege het feit dat 'draaien' aan deze werkomstandigheid effect heeft op de bevlogenheid en het risico op een burn-out.

Wetenschappelijk onderzoek toont aan dat voor een organisatie juist 'bevlogenheid' en 'risico op burn-out' de belangrijke indicatoren zijn van mentale gezondheid. Ze hebben namelijk een directe invloed op organisatiegevolgen, zoals: verzuim, organisatiebetrokkenheid, arbeidstevredenheid, arbeidsprestaties en personeelsverloop.



**Organisatiegevolgen:** Verloopintentie: 44% van de deelnemers denkt er wel eens over om werk buiten het bedrijf te zoeken. 4% is van plan om dat komend jaar te doen.



**Bevlogenheid: 87%** van de deelnemersgroep is (hoog) bevlogen.

#### Bevlogenheid

Dit is een positieve toestand gekenmerkt door met name mentale vitaliteit en toewijding. De bevlogen medewerker voelt zich met andere woorden fit en energiek (mentale vitaliteit) en heeft een enthousiaste en geïnteresseerde houding ten opzichte van het werk (toewijding).



**Burn-out: 11%** van de deelnemersgroep loopt een hoger risico om burn-out te raken.

#### Burn-out

Emotionele uitputting en cynisme zijn twee centrale kenmerken van burn-out. Emotionele uitputting is een toestand waarbij men zich voor langere tijd mentaal vermoeid voelt als gevolg van voortdurende arbeidsbelasting en/of andere werk gerelateerde spanningen. Cynisme is een gevoelsmatige afstand die men ervaart ten opzichte van het werk, vaak als gevolg van langdurige emotionele uitputting. Wanneer iemand een bovengemiddelde hoeveelheid uitputting en cynisme heeft, is de kans op uitval significant groter.



**Regelknoppen:** waardencongruentie en emotionele belasting

## Werkstressoren en energiebronnen

In deze tabel zijn per item van mentale vitaliteit aangegeven hoeveel procent van de deelnemers een ongunstige score heeft die tevens de meeste invloed hebben op bevoegenheid en burn-out (regelknoppen). De werkomstandigheden met de sterkste correlatie zijn **blauw** gekleurd. Zie de bijlage voor alle werkomstandigheden.



Werkstressoren en energiebronnen							
	2023	Leeftijd		Geslacht		Afdeling	
	Totaal	<50	>=50	Man	Vrouw	Werkplaats	Kantoor
Respondenten	154	67	87	127	27	104	50
Informatieverstrekking	29%	28%	29%	31%	17%	33%	20%
Rechtvaardigheid	26%	23%	27%	26%	25%	25%	26%
Feedback leiding	20%	19%	20%	20%	17%	17%	24%
Waardencongruentie	18%	17%	18%	15%	30%	17%	20%
Werkdruk	17%	14%	19%	17%	17%	14%	24%
Taakgericht leiderschap	16%	11%	20%	18%	4%	15%	19%
Fysieke belasting	14%	6%	20%	17%	0%	21%	0%
Techno-stress	13%	13%	13%	14%	4%	18%	2%
Teamgeest	11%	12%	9%	10%	13%	13%	6%
Taakduidelijkheid	9%	8%	10%	10%	4%	11%	4%
Steunleiding	9%	6%	11%	10%	0%	10%	6%
Werk-privébalans	8%	9%	7%	9%	4%	7%	11%
Mensgericht leiderschap	7%	6%	7%	8%	0%	8%	4%
Emotionele belasting	5%	3%	7%	6%	0%	7%	2%
Toekomstzekerheid	5%	3%	7%	6%	4%	6%	4%
Onderbelasting	3%	3%	2%	2%	4%	3%	2%



### Wat valt op in de subgroepen?

Er zijn veel regelknoppen bij de leeftijdscategorie <50 jaar en bij de vrouwen. Tevens is 'emotionele belasting' bij alle subgroepen een regelknop.





## Ongewenst gedrag

Op het gebied van ongewenst gedrag worden aan de deelnemers vragen gesteld op vijf verschillende gebieden, namelijk: ongewenst gedrag van klanten, leidinggevendenden, collega's, omgaan met ongewenst gedrag en beleid op ongewenst gedrag. Op deze pagina staan de hoogste risicoscores vermeld per thema. Kijk in de bijlage voor alle scores omtrent ongewenst gedrag.



Ongewenst gedrag van klant

**5%**

van de deelnemers heeft het afgelopen jaar bedreiging van een klant of opdrachtgever ervaren.



Ongewenst gedrag van een leidinggevende

**6%**

van de deelnemers heeft het afgelopen jaar discriminatie van een leidinggevende ervaren.



Ongewenst gedrag van een collega

**4%**

van de deelnemers heeft het afgelopen jaar bedreiging van een collega ervaren.



Omgaan met ongewenst gedrag

**8%**

van de deelnemers heeft in het afgelopen jaar behoefte gehad om te praten over ongewenst gedrag.



Beleid op ongewenst gedrag

**28%**

van de deelnemers kan onvoldoende zelfverzekerd optreden bij ongewenst gedrag en/of is onvoldoende in staat om risico's in te schatten

### Wat valt op in de subgroepen?

Bij ongewenst gedrag valt op dat de risicoscores bijna allemaal hoger zijn bij de afdeling werkplaats en bij de mannen.

## Inspiratie: wat doen andere bedrijven?

Design thinking sessie

Leefstijlcoach  
beschikbaar om aan  
voornemens te blijven  
werken

Rapportage delen met  
organisatie met oproep  
voor werkgroep (uit alle  
lagen van de organisatie)

Eindejaar gesprekken  
anders insteken  
(energiegevers – nemers  
bespreken)

Vertrouwenspersoon  
nogmaals kenbaar maken  
in de organisatie

Workshops over leefstijl  
en vitaliteit

Training voor  
leidinggevenden

Ophangen van een  
ideeën brievenbus box

Organiseer een  
(sport)evenement bij  
jouw organisatie



**Wat is jullie  
volgende stap?**