



Rapportage

Preventief Medisch Onderzoek

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.

De percentages die genoemd worden op de volgende pagina's zijn risicoscores. Als voorbeeld staat op pagina 4, achter het thema overgewicht 53%. Dit betekent dat 53% 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



175* medewerkers hebben deelgenomen aan de fysieke testen
(opkomst: 60%)



224* medewerkers hebben (een deel van) de vragenlijst ingevuld
(opkomst: 62%)

Onderzoekspopulatie



46

Gemiddelde
leeftijd



12%

Man



88%

Vrouw



0%

Overig

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



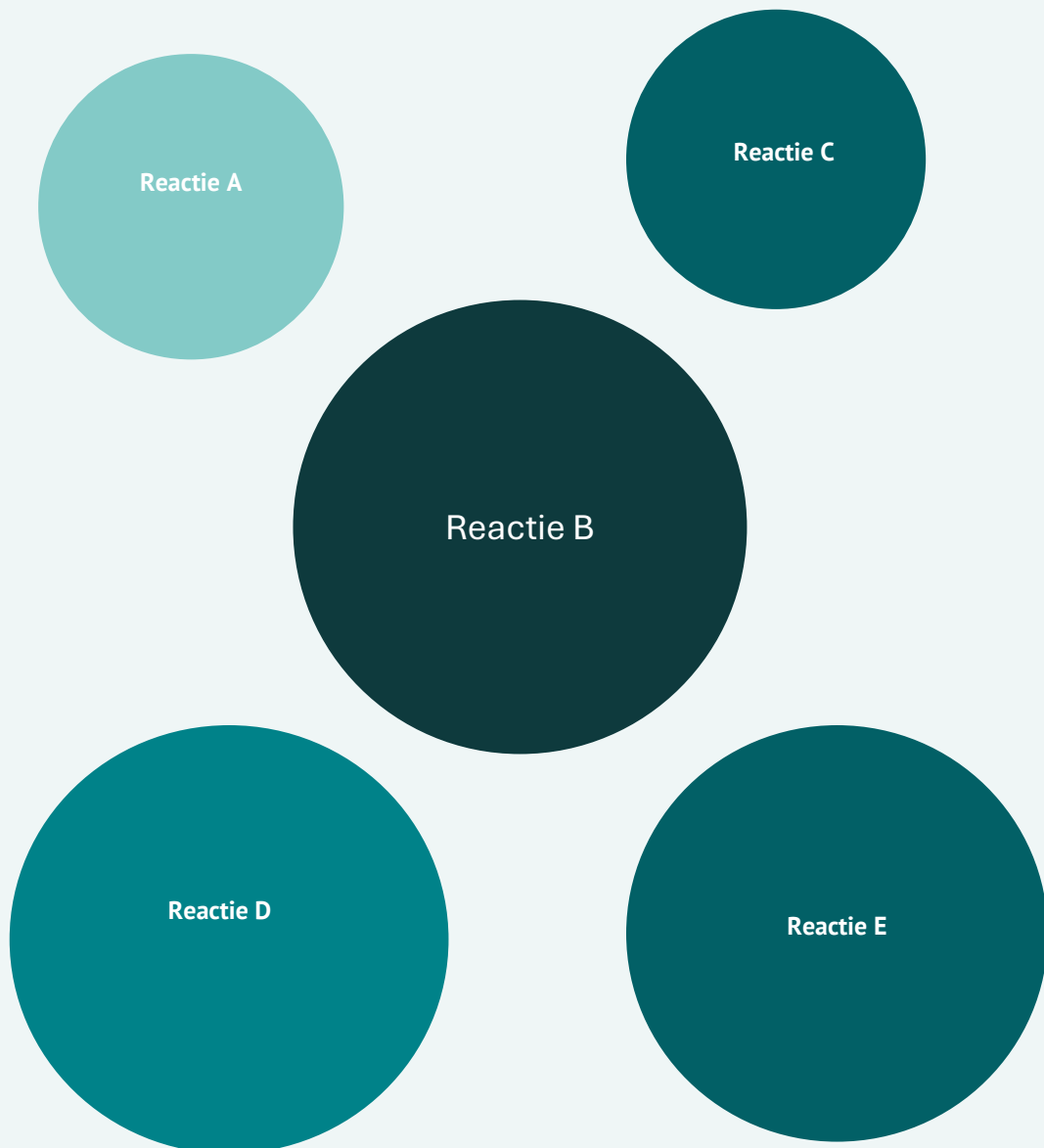
Evaluatie deelnemers (anoniem)

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

Met welk cijfer waardeer je het PMO?

8,9

Opmerkingen van deelnemers





Biometrie (fysieke testen)

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



Bloedwaarden

Glucose

1%

van de deelnemers heeft een verhoogde glucosewaarde.



Bloeddruk

Bovendruk

3%

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



Bloeddruk

Onderdruk

4%

van de deelnemers heeft een verhoogde onderdruk. Dit is de druk in de vaten wanneer het hart ontspant.



Lichaamssamenstelling

Vetpercentage

48%

van de deelnemers heeft een verhoogd vetpercentage. De norm voor vetpercentage is leeftijds- en geslachtsafhankelijk.



Lichaamssamenstelling

Overgewicht (BMI)

53%

van de deelnemers heeft over- of ondergewicht. Over- of ondergewicht wil zeggen een BMI hoger dan 25 of lager dan 18,5.



Wat valt op in de subgroepen?

De groep mannen scoort minder gunstig op het onderdeel BMI t.o.v. de groep vrouwen.

Bijlage

De onderstaande tabel geeft de bevindingen weer wat betreft de fysieke gezondheid van de deelnemers. In de tabel is per gezondheidskenmerk aangegeven hoeveel procent van de deelnemers een risicovolle score heeft. Met dit risico wordt bedoeld het risico op hart- en vaatziekten en/of klachten aan het houdings- en bewegingsapparaat. De risicoscores staan vermeld van hoog naar laag, op basis van uitkomsten in de kolom 'totaal'.

Fysieke vitaliteit								
	2025	Leeftijd		Geslacht		Afdeling		
	Total	<50	>=50	Man	Vrouw	A	B	C
<i>Respondenten</i>	158	84	74	19	139	16	27	21
BMI (over- of ondergewicht)	53%	54%	53%	63%	52%	38%	52%	76%
Vetpercentage	48%	54%	42%	53%	47%	44%	52%	48%
Buikomvang	38%	31%	46%	26%	40%	40%	38%	38%
Cholesterol ratio	10%	5%	16%	24%	8%	0%	4%	21%
Diastolische bloeddruk (onderdruk)	4%	1%	8%	0%	5%	19%	4%	0%
Systolische bloeddruk (bovendruk)	3%	0%	5%	0%	3%	6%	4%	0%
Glucose	1%	0%	1%	0%	1%	7%	0%	0%

Bijlage

Totaal risicoverdeling

Op deze pagina zijn de scores van de onderzoeken naar fysieke vitaliteit weergegeven volgens het risicoverdeling-model. Hierin wordt er onderscheid gemaakt tussen gezond (groen), grenswaarde (oranje) en risicoscore (rood). Bij sommige onderzoeken is er geen grenswaarde (oranje).

Totaal Risicoverdeling	Gezond	Grenswaarde	Risico
BMI (over- of ondergewicht)	47%	-	53%
Vetpercentage	35%	17%	48%
Buikomvang	39%	23%	38%
Cholesterol ratio	90%	-	10%
Diastolische bloeddruk (onderdruk)	83%	13%	4%
Systolische bloeddruk (bovendruk)	82%	15%	3%
Glucose	95%	4%	1%

BMI	
Ondergewicht ($\leq 18,5$)	2%
Gezond gewicht (18,5 - 25)	47%
Overgewicht (25 - 30)	34%
Ernstig overgewicht (30 - 35)	10%
Extreem overgewicht (>35)	7%

NB. de tabel met BMI representeert geen risicoscore, maar het daadwerkelijke percentage van de werknemers dat in de desbetreffende categorie valt.



Achtergrond

De WHY-vragenlijst is zeer zorgvuldig samengesteld door Linde Crijns, Organisatiwetenschapper en Lennard Toma, Organisatiepsycholoog. Een combinatie van wetenschappelijk onderbouwde vragenlijsten en moderne organisatie-inzichten zijn gebruikt om de vragenlijst samen te stellen.

De constructen die zijn gebruikt [Bevlogenheid, Betrokkenheid, Psychologische Veiligheid, Stress/Burn-out klachten, Leefstijl/werk-privébalans, Autonomie/Competentie/Verbondenheid, Belemmeringen op het werk, Veerkracht, Organisatiecultuur, Bloeien/Floreren], zijn voornamelijk veel onderzochte en relevante constructen uit de moderne organisatiekunde en organisatiepsychologie die voor zowel de organisatie als het individu veel toegevoegde waarde hebben voor inzicht in prestatie en gevoel van individu.

Normering

Er is een 6-puntschaal gebruikt bij de meeste vragen. De reden hiervoor is dat het de meeste wetenschappelijke schalen die gebruiken en het genoeg opties biedt, maar niet teveel. En de invuller wordt gedwongen om een positief of negatief antwoord te geven, omdat er geen middenscore mogelijk is.

Zoals bij elke vragenlijst is het goed om op te merken dat de uitkomsten nooit een 100 procent overeenkomst met de werkelijkheid hebben. Interpretaties, gemoedstoestand op het moment van invullen, timing van het beantwoorden en meer zijn van invloed op de scores.

In deze rapportage staan de gemiddelde scores weergegeven. Per onderdeel staat een uitleg, wat het onderdeel is, wat er gemeten is, wat de score inhoudt en soms een tip of meerdere over wat je als organisatie kunt doen om hier verandering in te brengen, als dat gewenst is.

Opbouw rapportage

Thema

Inclusief uitleg over het thema

Gemiddelde score organisatie

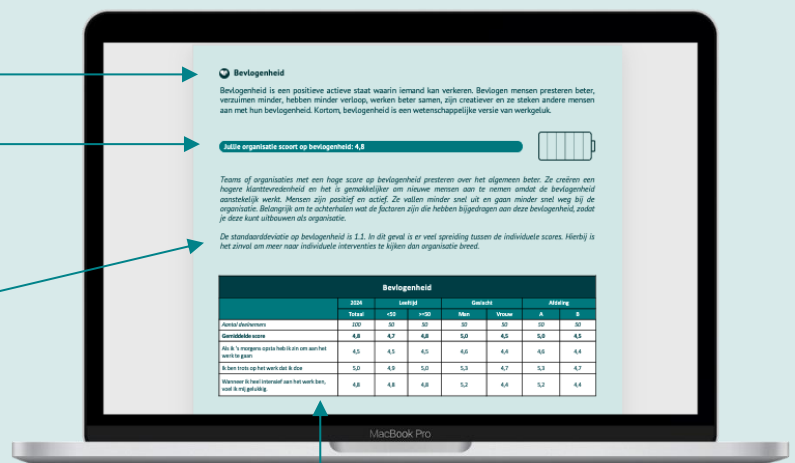
Groen (5.0 t/m 6) is een positieve score, **geel** (4.0 t/m 4.9) is gemiddeld en een **oranje** (1 t/m 3.9) score betekent dat het gemiddeld een lage score is. Hieronder wordt een toelichting gegeven.

Standaarddeviatie

De standaarddeviatie geeft de spreiding van de antwoorden rondom het gemiddelde aan.

Weinig spreiding of een lage standaarddeviatie (<1) is ideaal, omdat dit betekent dat je een betere interpretatie kunt doen over de deelnemerspopulatie.

Bij een hoge standaarddeviatie (≥ 1) zijn er grote verschillen tussen de individuele scores. Hierbij is het zinvol om meer naar individuele interventies te kijken dan organisatie breed.



Vragen per thema

In de tabel is zichtbaar uit welke vragen een thema is opgebouwd. De gemiddelde score van deze vragen bepaalt de score op het thema.

Subanalyse

De scores van subgroepen met minimaal 15 deelnemers worden in aparte kolommen weergegeven in de tabel.

Bevlogenheid

Bevlogenheid is een positieve actieve staat waarin iemand kan verkeren. Bevlogen mensen presteren beter, verzuimen minder, hebben minder verloop, werken beter samen, zijn creatiever en ze steken andere mensen aan met hun bevlogenheid. Kortom, bevlogenheid is een wetenschappelijke versie van werkgeluk.

Jullie organisatie scoort op bevlogenheid: 4,9

De standaarddeviatie op bevlogenheid is 0,7. In dit geval is er relatief weinig spreiding tussen de individuele scores.



Toelichting

Teams of organisaties met een gemiddelde bevlogenheid doen het oké, maar lijken minder te excelleren. Afhankelijk van de spreiding is er in de organisatie of het team een echt gemiddelde bevlogenheid of zijn er mensen die erg bevlogen zijn en mensen die dat absoluut niet zijn. Afhankelijk daarvan is het goed om te kijken welke dingen in cultuur en structuur er moeten veranderen om hier een boost aan te geven.

Bevlogenheid								
	2025	Leeftijd		Geslacht		Afdeling		
	Total	<45	>=45	Man	Vrouw	A	B	C
Aantal deelnemers	199	94	105	24	175	20	17	33
Gemiddelde score	4,9	4,7	5,1	4,7	4,9	5,2	4,8	5,0
Als ik 's morgens opsta heb ik zin om aan het werk te gaan	4,5	4,2	4,7	4,4	4,5	4,6	4,3	4,6
Ik ben trots op het werk dat ik doe	5,3	5,2	5,4	5,0	5,3	5,7	5,3	5,5
Wanneer ik heel intensief aan het werk ben, voel ik mij gelukkig.	4,9	4,8	5,1	4,8	4,9	5,4	4,9	4,9



Stress/ Burn-out/ Klachten

Stress is een normale reactie op uitdagingen en veranderingen. Het kan een positieve invloed hebben, bijvoorbeeld door ons te motiveren om te presteren. Maar als stress te lang aanhoudt of te intens is, kan het leiden tot negatieve gevolgen voor onze gezondheid. Zowel fysiek als mentaal.

Jullie organisatie scoort op stress/ burn-out/ klachten: 4,6

De standaarddeviatie op stress/burn-out/klachten is 0,9. In dit geval is er relatief weinig spreiding tussen de individuele scores.



Toelichting

De organisatie heeft een gemiddelde score op het gebied van stress en burn-out. Dit betekent dat er nog ruimte is voor verbetering. Bekijk goed wat de spreiding in de scores is, zodat je kunt achterhalen of het verschilt per persoon of dat het voor iedereen in de organisatie geldt dat het een midden score is. Dat maakt uit om te kijken of je voor een aantal individuen iets zou moeten regelen of dat het voor iedereen nodig is om er een stap in te maken, zodat er minder stress heerst bij de mensen. Teveel stress op lange termijn kan namelijk leiden tot negatieve uitkomsten als productiviteitsverlies, verzuim en ook verloop.

Stress/ burn-out/ klachten								
	2025	Leeftijd		Geslacht		Afdeling		
	Total	<45	>=45	Man	Vrouw	A	B	C
Aantal deelnemers	199	94	105	24	175	20	17	33
Gemiddelde score	4,6	4,6	4,6	4,6	4,6	4,6	4,5	4,3
Ik blijf maar moe nadat ik gewerkt heb	3,9	3,9	3,9	4,3	3,8	4,0	3,8	3,2
Ik kan geen belangstelling en enthousiasme opbrengen voor mijn werk	4,9	4,9	5,0	4,8	4,9	5,3	4,8	4,8
Op het werk verlies ik regelmatig mijn aandacht	4,6	4,4	4,8	4,2	4,7	4,7	4,6	4,6
Ik herken mezelf niet in de wijze waarop ik emotioneel reageer op mijn werk	5,0	5,1	4,8	5,2	4,9	4,7	4,6	4,8



Onderzoek (o.a. Shelley Taylor) toont aan dat we onze eigen veerkracht vaak onderschatten. We hebben de neiging om te denken dat we niet sterk genoeg zijn om met tegenslagen om te gaan, maar in werkelijkheid zijn we vaak veel veerkrachtiger dan we denken. Zoals de vragen ook aangeven zijn een positieve kijk op het leven, flexibiliteit en sociale steun belangrijke voorspellers van veerkracht.

Jullie organisatie scoort op Veerkracht: 5,0

De standaarddeviatie op veerkracht is 0,6. In dit geval is er relatief weinig spreiding tussen de individuele scores.



Toelichting

De organisatie heeft een goede score op het gebied van veerkracht. Dit betekent dat medewerkers over het algemeen goed in staat zijn om om te gaan met tegenslagen en uitdagingen. Dat is goed nieuws, want onderzoek toont aan dat veerkrachtige medewerkers minder snel afgeleid zijn door stress. Dit komt het welzijn en de productiviteit van de medewerkers ten goede.

Veerkracht								
	2025	Leeftijd		Geslacht		Afdeling		
	Total	<45	>=45	Man	Vrouw	A	B	C
Aantal deelnemers	199	94	105	24	175	20	17	33
Gemiddelde score	5,0	5,0	5,1	4,7	5,1	5,1	4,7	5,1
Ik heb een positieve kijk op het leven	5,0	5,0	5,1	4,8	5,1	5,3	4,6	5,1
Ik ben goed in staat om me aan te passen aan nieuwe situaties	4,8	4,6	4,9	4,3	4,9	4,8	4,4	4,9
Ik heb mensen om me heen die me zouden ondersteunen als dat nodig is	5,3	5,3	5,3	5,0	5,3	5,3	5,1	5,4

Belemmeringen in het werk

Onderstaande tabel geeft de belangrijkste bevindingen weer wat betreft belemmeringen in het werk. De tabel geeft aan hoeveel procent van de deelnemers heeft aangegeven dat het betreffende item hen (regelmatig) belemmert in het werk.

Belemmeringen in het werk								
	2025	Leeftijd		Geslacht		Afdeling		
	Total	<45	>=45	Man	Vrouw	A	B	C
Aantal deelnemers	191	89	102	24	167	20	16	32
Hoeveelheid werk is te hoog	29%	30%	28%	17%	31%	35%	19%	44%
Onnodig veel administratie	29%	27%	31%	25%	30%	35%	38%	31%
Problemen of taken in mijn privéleven (denk ook aan mantelzorg of zorg voor kinderen)	26%	29%	24%	17%	28%	25%	19%	25%
Overgangsklachten en/of menstratieklachten (alleen voor vrouwen)	26%	27%	24%	-	28%	21%	14%	29%
Gezondheidsklachten of problemen	25%	26%	24%	8%	27%	25%	19%	38%
Een collega	19%	26%	14%	13%	20%	40%	19%	31%
Mijn leidinggevende	19%	20%	18%	17%	19%	45%	19%	34%
Onnodig overleg/vergaderen	19%	20%	18%	13%	20%	35%	19%	28%
Woon-werkafstand (met files en vertragingen)	19%	19%	19%	8%	20%	10%	19%	25%
Storing in apparatuur/systemen of niet de juiste apparatuur/systemen	18%	17%	19%	13%	19%	25%	6%	22%
Veel afleiding	16%	19%	14%	17%	16%	15%	19%	25%
Gebrek aan kennis en vaardigheden voor het werk wat ik moet doen	15%	17%	13%	13%	15%	10%	13%	22%
Gebrek aan motivatie voor mijn huidige baan	14%	19%	10%	17%	14%	20%	6%	19%
Een slechte thuiswerkplek (apparatuur die niet voldoende is)	13%	13%	12%	4%	14%	10%	19%	6%
Geldzorgen	9%	13%	6%	8%	10%	10%	6%	16%

🕒 Over 3 jaar / naar de toekomst kijkend

Onderstaande tabel geeft de belangrijkste bevindingen weer wat betreft de ervaring van de deelnemers richting de toekomst in het werk. De tabel geeft aan hoeveel procent van de deelnemers het eens is met de vraag.

Over 3 jaar denk ik dat....								
	2025	Leeftijd		Geslacht		Afdeling		
	Total	<45	>=45	Man	Vrouw	A	B	C
<i>Aantal deelnemers</i>	191	89	102	24	167	20	16	32
...mijn werk erg veranderd zal zijn	39%	47%	32%	50%	38%	35%	56%	53%
...ik mijn werk lichamelijk te zwaar zal vinden	20%	16%	24%	13%	21%	30%	38%	28%
...ik niet meer werkzaam ben bij dit bedrijf	20%	25%	16%	25%	19%	15%	31%	16%
...ik mijn werk mentaal zwaar zal vinden	18%	21%	16%	25%	17%	15%	31%	22%
...ik minder plezier heb in het werk dat ik nu doe	14%	16%	13%	21%	13%	10%	19%	19%
...mijn kennis en vaardigheden verouderd zijn	8%	9%	7%	13%	7%	5%	6%	13%
...mijn baan niet meer bestaat	5%	3%	6%	4%	5%	10%	13%	9%



Ongewenst gedrag

Op deze pagina staan de hoogste risicoscores vermeld per thema. Kijk in de bijlage voor alle scores omtrent ongewenst gedrag.

10% Van de deelnemers is het plezier in het werk verloren als gevolg van ongewenst gedrag.

Meest voorkomende vormen van ongewenst gedrag:



13%

Onnodig veel kritiek op werk



12%

Verbale agressie



10%

Onder druk gezet



8%

Beledigende of spottende grapjes

Omgang met ongewenst gedrag



Regels

23%

van de deelnemers geeft aan niet op de hoogte te zijn van de regels die in de organisatie gelden voor melding en registratie (of aangifte) van ongewenst gedrag.



Opvang

22%

van de deelnemers vindt de opvang na een ervaring met ongewenst gedrag niet goed geregeld.



Optreden

21%

van de deelnemers geeft aan niet in staat te zijn kordaat en zelfverzekerd op te treden bij ongewenst gedrag

Bijlage: Vragenlijst | Ongewenst gedrag

In deze tabel is per item van ongewenst gedrag aangegeven hoeveel procent van de deelnemers een ongunstige score heeft (risicoscore).

Ongewenst gedrag Heb je afgelopen 12 maanden op jouw werk te maken gehad met: <i>%antwoord 'ja'</i>							
	2025	Afdeling			Door wie* (totaal)		
	Total	A	B	C	Collega	Leiding-gevende	Persoon van buitenaf
Respondenten	185	19	16	32			
Onnodig veel kritiek op uw werk	13%	5%	19%	16%	8%	4%	4%
Verbale agressie of geweld	12%	11%	25%	9%	1%	1%	11%
Op een vervelende manier onder druk gezet	10%	11%	25%	13%	6%	3%	6%
Beledigende of spottende grapjes	8%	5%	6%	13%	3%	2%	4%
Anders ¹	6%	0%	6%	9%	-	-	-
Persoonlijke discriminatie (achtergesteld of buitengesloten op basis van persoonlijke kenmerken)	4%	5%	6%	9%	3%	2%	3%
Expres veel nare klusjes krijgen	3%	11%	0%	3%	1%	2%	1%
Seksuele intimidatie	3%	0%	0%	6%	-	-	3%
Lichamelijke agressie of geweld	2%	0%	6%	0%	-	-	2%
Bedreiging	2%	5%	0%	0%	-	1%	1%

* Meerdere antwoordopties waren mogelijk