



**MOVUM**

MENSELIJK VERANDERMANAGEMENT

## TSI STRESS QUOTIËNT

### Uw vraag

- “De werkdruk is hoog in ons team, maar we krijgen niet helemaal de vinger op de zere plek. Wat veroorzaakt de stressbeleving?”
- “Een medewerker stevent af op een burn-out zo lijkt het. We willen deze medewerker graag faciliteren om te zorgen dat het niet zover komt.”
- “Ik vind het belangrijk om de stressbeleving van mijn medewerkers regelmatig te meten. Hoe pak ik dat aan?”
- “Mijn indruk is dat het goed loopt op de afdeling. Toch lijkt het wat ingedut allemaal. Worden de medewerkers wel voldoende uitgedaagd?”

### De aanpak

De **Stress Quotiënt** is een diagnostisch instrument dat organisaties inzicht verschaft in de mate waarin stress een rol speelt binnen de organisatie en door welke bronnen de stress mogelijk veroorzaakt wordt. Denk hierbij aan Taakeisen, Beloning, Controle, Organisatorische veranderingen, Leidinggevende, Steun van anderen en Baanzekerheid.

De SQ Analyse biedt geen kant en klare oplossing. Wat de SQ Analyse vooral doet, is het zetten van die eerste belangrijke stap: stress bespreekbaar maken voordat het ‘te laat’ is. Op een niet bedreigende manier.

Er zijn meerdere versies beschikbaar: individuele analyses, groepsanalyses, en analyses voor leidinggevendenden. Maximaal aantal deelnemers voor een teamonderzoek is 20 werknemers.

De TSI profielen komen volledig geautomatiseerd tot stand, via het invullen van een korte vragenlijst op internet. De rapporten geven in zeer heldere en begrijpelijke taal concrete en direct toepasbare informatie.

Cruciaal in het gehele proces is een vakbekwame bespreking van de resultaten. De Movum consultant zal het rapport zeer uitgebreid met de betrokkene(n) bespreken, waarbij de leidinggevende in de lead zal zijn.

Het maken van een TSI Stress Quotiënt vindt bij voorkeur plaats in het kader van een meeromvattend programma, zoals: team-coaching, selectie, beoordelingstrajecten, implementeren van veranderingsprocessen, loopbaanontwikkelingsprogramma’s, meten van trainingsbehoeften en –resultaten, etc.

### Een praktijkvoorbeeld

Een leidinggevende geeft aan dat het goed loopt op de afdeling, hoewel er wel veel geklaagd wordt door een bepaalde groep. Men is gefrustreerd en boos. Door het invullen en bespreken van de anonieme SQ Analyse, wordt duidelijk dat er veel frustratie is ten aanzien van de werkomstandigheden. De leidinggevende gaat hier direct mee aan de slag en brengt waar mogelijk veranderingen aan. Het team ervaart hierdoor meer erkenning waardoor de stressbeleving afneemt.