

Werkdrukmeting

EINDRAPPORTAGE

Organisatie	Studio L&R
Ter attentie van	Lique Hafkamp, CEO
Meetperiode	01-09-2026 tot en met 20-09-2026, afgesloten op 18-09-2026
Teams in de meting	3
Genodigden	25
Ingevulde metingen	17 , een respons van 68 procent
Uitgevoerd door	Hemgård Vegvísir, als onafhankelijke derde
Instrument	Het Werkkompas, vijf richtingen, twintig vragen
Versie	2026.09.14 / standaard , onderbouwing 1.2
Rapportdatum	19-09-2026
Kenmerk	20260901-d08200

De meting is op 18-09-2026 in overleg afgesloten, voor het einde van de oorspronkelijke periode. Vanaf dat moment konden er geen metingen meer bijkomen, dus dit is de eindrapportage.

Doel en reikwijdte van dit rapport

Dit rapport brengt in beeld hoe de werkdruk en het herstel ervaren worden binnen Studio L&R, op het niveau van de organisatie en van de afzonderlijke teams. Het is bedoeld als verdiepend onderzoek naar psychosociale arbeidsbelasting en het levert materiaal voor de risico-inventarisatie en -evaluatie en het bijbehorende plan van aanpak. Het kan dienen als nulmeting voordat er maatregelen worden genomen en als evaluatie daarna.

Een meting als deze wordt sneller verkeerd gelezen dan goed, dus staat hieronder eerst wat dit rapport wel en niet over je organisatie zegt.

Wat dit rapport wel doet. Het geeft een geanonimiseerd beeld van vijf richtingen die in internationaal onderzoek samen de kern van werkgerelateerde overbelasting vormen: de eisen die het werk stelt, het vermogen om te herstellen, de resterende energie, de betrokkenheid bij het werk en de regelruimte. Het laat zien hoe de respondenten verdeeld zijn over vier fasen, waar de zwaarste belasting zit en welke teams afwijken van het gemiddelde. Daaruit volgen maatregelen die in het plan van aanpak kunnen worden opgenomen.

Wat dit rapport niet doet. Het is geen volledige risico-inventarisatie en -evaluatie, het is geen erkend branche-instrument en het is niet getoetst door een kerndeskundige. Het beslaat het deel werkdruk en herstel en gaat dus niet over ongewenste omgangsvormen, agressie, discriminatie of seksuele intimidatie. Het stelt geen diagnose, niet over de organisatie en niet over personen, en het wijst geen individuele medewerkers aan. Waar het spreekt over een beeld dat bij overbelasting past, is dat een duiding en geen vaststelling.

Voor wie het bedoeld is. Voor de bestuurder, de HR-verantwoordelijke, de preventiemedewerker en de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, als gezamenlijke basis voor het gesprek over werkdruk en voor de keuzes die daaruit volgen.

Het instrument en de omgang met persoonsgegevens

Het instrument. De meting is uitgevoerd met het Werkkompas van Hemgård Vegvísir: twintig vragen, verdeeld over vijf richtingen, beantwoord op een vijfpuntsschaal over de voorafgaande vier weken. Per richting wordt het gemiddelde berekend, waarbij herstel

anderhalf keer zo zwaar weegt als de andere vier, omdat verstoord herstel volgens de literatuur het vroegste meetbare signaal is. De totaalscore valt in een van vier fasen: op koers, tegenwind, storm op komst en in de storm. De onderliggende modellen en de volledige verantwoording staan op <https://hemgard.nl/werkkompas-onderbouwing>.

Anonimiteit. Er is geen naam, personeelsnummer, leeftijd of functie gevraagd. Ook Hemgård Vegvísir kan een ingevulde meting niet aan een persoon koppelen. De opdrachtgever ontvangt uitsluitend dit rapport en nooit de losse antwoorden.

Groepsdrempel. Over een team wordt pas gerapporteerd vanaf vijf ingevulde metingen. Kleinere teams zijn samengevoegd tot één groep, zodat uitkomsten niet naar personen te herleiden zijn. Bij organisaties met minder dan tien medewerkers wordt uitsluitend op organisatieniveau gerapporteerd.

Bewaring. De antwoorden worden anoniem bewaard om de vergelijking bij een hermeting mogelijk te maken en om het instrument te ijken, en daarna verwijderd. Omdat de antwoorden niet herleidbaar zijn tot personen, zijn het geen persoonsgegevens in de zin van de AVG; de contactgegevens van de opdrachtgever zijn dat wel en worden uitsluitend gebruikt voor de uitvoering van deze opdracht.

Onafhankelijkheid en medezeggenschap. De meting is afgenomen door Hemgård Vegvísir als derde partij, buiten de gezagsverhouding om. Een regeling op het gebied van arbeidsomstandigheden valt onder het instemmingsrecht van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging; het betrekken daarvan is de verantwoordelijkheid van de opdrachtgever.

Het beeld van de organisatie

De gemiddelde totaalscore is 2,9 van 5, wat past bij de fase Tegenwind.

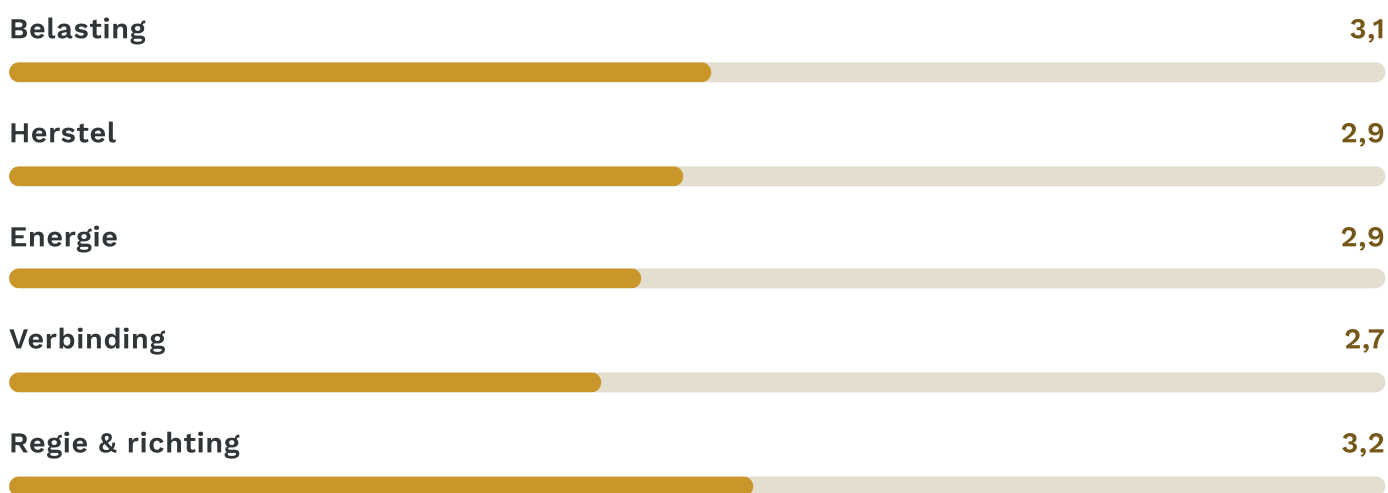
Er zijn eerste signalen zichtbaar. De belasting is merkbaar en het herstel komt onder druk te staan, zonder dat er al sprake is van uitputting. Dit is de fase waarin bijsturen weinig kost en veel oplevert. Ingrepen in werkverdeling, prioriteiten en hersteltijd hebben hier meer effect dan een groot programma anderhalf jaar later.

Fase	Aantal	Aandeel
Op koers	5	29%
Tegenwind	4	24%
Storm op komst	7	41%
In de storm	1	6%

Het gemiddelde van de vijf windrichtingen

Per richting het gemiddelde over alle respondenten. De kleuren volgen de grenzen voor een losse richting: groen onder 2,5, oranje tussen 2,5 en 3,5 en rood vanaf 3,5.

Die grenzen zijn bewust andere getallen dan die van de vier fasen hierboven, want daar gaat het om de totaalscore en die kent eigen grenzen bij 2,40, 3,20 en 3,90. De totaalscore is bovendien geen gewoon gemiddelde van deze vijf getallen: herstel telt anderhalf keer zo zwaar mee, omdat verstoord herstel volgens de literatuur het vroegste signaal is. De volledige uitleg staat op <https://hemgard.nl/werkkompas-onderbouwing>.



Wat opvalt

De zwaarst belaste richting is Regie & richting. De regelruimte staat onder druk. Meer zeggenschap over hoe en wanneer het werk gebeurt, is hier de goedkoopste maatregel.

Per team

Team	n	Bel	Her	Ene	Ver	Reg	Totaal
Verkoop	6	2,8	3,0	3,0	2,9	3,3	3,0

Tegenwind: eerste signalen van te hoge belasting, bijsturen kan nu nog eenvoudig.

Regie & richting (3,3) weegt hier het zwaarst. Geef dit team meer te zeggen over hoe en wanneer het werk gebeurt, en maak duidelijk welke besluiten bij het team zelf liggen. Dezelfde belasting weegt lichter zodra mensen er invloed op hebben.

Administratie	5	2,2	1,9	2,0	1,9	2,6	2,1
----------------------	---	------------	------------	------------	------------	------------	-----

Op koers: belasting en herstel zijn in evenwicht.

Regie & richting (2,6) weegt hier het zwaarst. Geef dit team meer te zeggen over hoe en wanneer het werk gebeurt, en maak duidelijk welke besluiten bij het team zelf liggen. Dezelfde belasting weegt lichter zodra mensen er invloed op hebben.

Consultancy	6	4,0	3,8	3,5	3,2	3,5	3,6
--------------------	---	------------	------------	------------	------------	------------	-----

Storm op komst: structureel te hoge belasting, maatregelen zijn nodig.

Belasting (4,0) weegt hier het zwaarst. Loop met het team één keer al het lopende werk langs en spreek hardop af wat er de komende maand mag blijven liggen. Zolang niemand hoort wat er wél af mag, gaat alles even hard.

Zorg

Deze meting is geen zorgtraject en stelt geen diagnose. Voor één groep gaat de uitslag op het eigen scherm verder dan wat er in dit rapport staat: de respondenten die uitkomen in de zwaarste fase, *in de storm*.

Wat die groep te zien krijgt. De uitslag opent met het advies de uitkomst te bespreken met de huisarts of de bedrijfsarts. Daarna volgen drie stappen voor de komende week en een overzicht dat naar dat gesprek kan worden meegenomen. Daaronder staat, zoals overal in deze variant, ook onze eigen boodschap. Die komt uitdrukkelijk ná het advies over de arts, met de mededeling erbij dat het daarnaast komt en niet in plaats daarvan.

De stappen voor de komende week. Die zijn niet voor iedereen gelijk: ze horen bij de richting die in de eigen uitslag het zwaarst weegt, en er wordt om één keuze gevraagd en niet om alle drie. Binnen Studio L&R weegt regie & richting gemiddeld het zwaarst; bij die richting horen deze drie:

- Pak deze week één beslissing terug die je hebt uitgesteld.
- Blokkeer twee uur in je agenda waar niemand bij kan.
- Bespreek met je leidinggevende welke keuze jij zelf mag maken.

Een respondent bij wie een van de vier andere richtingen het zwaarst weegt, krijgt de drie stappen die bij die richting horen. Wie bij de slotvraag aangaf er nog met niemand over gesproken te hebben, krijgt daar één stap boven: vertel deze week aan iemand die je vertrouwt hoe het echt met je gaat.

Hoeveel respondenten dit betrof. In deze meetperiode kwamen 1 van de 17 ingevulde metingen uit in de zwaarste fase. Aan die respondent is het bovenstaande getoond.

Meer dan dit aantal is er niet over deze groep te zeggen. De betrokken respondenten zijn niet te identificeren, ook niet door Hemgård Vegvísir, en of iemand naar zijn huisarts is gegaan weet niemand van ons. Dat is geen tekortkoming van de meting maar de voorwaarde waaronder mensen haar eerlijk invullen.

Wat je hiermee kan

Wat je in handen hebt. Dit is geen indruk en geen mening. Het is een gemeten beeld van een groep, en dat is in een gesprek over werkdruk iets anders: het is niet te weerleggen met "bij ons valt het wel mee". Er zitten zeventien anoniem ingevulde metingen achter, en dat is meer dan waarop een gesprek over werkdruk gewoonlijk wordt gebaseerd.

Wat dit rapport al wel kan. Je hebt meer dan één groep gemeten, en daarmee heb je het getal dat één afdeling nooit kan opleveren: het verschil ertussen. Consultancy staat op 3,6 en Administratie op 2,1. Datzelfde werk, dezelfde organisatie, en toch dat verschil. Dat is geen eigenschap van de mensen die er werken; het zit in hoe het werk daar verdeeld, gepland en geleid wordt. En dat is precies het soort oorzaak waar iets aan te doen is.

Drie zinnen voor een overleg. Niet omdat je ze niet zelf kunt bedenken, maar omdat een rapport meestal strandt op het moment dat iemand het in drie zinnen moet samenvatten:

- “Zeventien mensen vulden de meting in. Acht van hen staan in een zone die op serieuze overbelasting wijst.”
- “Het beeld van de groep valt in de fase tegenwind: eerste signalen van te hoge belasting, bijsturen kan nu nog eenvoudig.”
- “Tussen onze eigen groepen zit 1,6 punt verschil. Dan is de vraag niet of we iets moeten doen, maar waarom het op de ene plek anders is dan op de andere.”

Wil je er een vierde bij, dan is dat de zwaarst belaste richting: regie & richting. De uitleg daarbij staat in het hoofdstuk *Wat opvalt*.

De vervolgstap die niets kost. Je hebt het verschil tussen je groepen al, en dan levert opnieuw meten meer op dan breder meten: dan zie je of het verschil tussen Consultancy en Administratie kleiner is geworden, en of het ergens anders niet juist is

opgelopen. Hoe je dat opzet staat in het volgende hoofdstuk, en het kost weer niets.

Elke afdeling die je hebt opgegeven, heeft ook meegedaan. Is dat de hele organisatie, dan is die hermeting de enige stap die er nog te zetten is. Zijn er afdelingen of locaties die je deze keer hebt overgeslagen, dan is ook dat dezelfde handeling: één code per afdeling, hetzelfde formulier. Pas als je ze allemaal hebt, weet je of Consultancy hoog staat of dat de hele organisatie hoog staat, en dat zijn twee verschillende problemen met twee verschillende maatregelen.

Opnieuw meten

Wat hierboven staat is een stand. Of een maatregel werkt, is daar niet uit af te lezen: daarvoor zijn twee metingen nodig, en het verschil ertussen is het enige bewijs dat een maatregel kan opleveren.

De hermeting: werkt wat je hebt gedaan? Neem een maatregel, geef hem tijd, en meet daarna opnieuw. Acht tot twaalf weken is daarvoor de goede afstand: herstel en energie zijn de richtingen die als eerste bewegen, en die beweging is binnen die termijn zichtbaar. Korter dan acht weken heeft weinig zin, want dan leg je dezelfde mensen opnieuw twintig vragen voor terwijl er nog niets veranderd kan zijn, en dat kost respons. Zo'n hermeting wordt aan deze meting gekoppeld en dan staat het verschil in het volgende rapport. Dat kan tot en met 07-02-2027. Daarna niet meer, en dat is geen regeltje: met meer tijd ertussen meet je niet het effect van wat jij hebt veranderd maar van alles wat er sindsdien is gebeurd, en dan is een verschilgetal een bewering die je niet waar kunt maken.

De jaarlijkse ronde: waar staan we nu? Voor de cyclus van je RI&E en plan van aanpak is één keer per jaar het ritme. Daar hoort geen koppeling bij: dat is elke keer een zelfstandige meting, en de rapporten leg je naast elkaar. Het gaat daar niet om één maatregel maar om de vraag of de organisatie als geheel is opgeschoven.

Wat de vergelijking wel en niet doet. Het volgende rapport zet de twee totaalscores van de organisatie naast elkaar, met de datum en het aantal metingen erbij. Het vergelijkt geen teams afzonderlijk. Meet je de tweede keer een andere set afdelingen, dan vergelijk je twee verschillende groepen mensen, en dan verschuift het getal ook zonder dat er iets veranderd is.

Hoe je het opzet. Hetzelfde formulier, een nieuwe meetperiode, dezelfde afdelingen. Voor een hermeting is er één ding nodig: bij *Is dit een hermeting?* vul je het meetkenmerk van deze meting in. Dat staat in de mail die je bij het opzetten hebt gekregen, en met opzet niet in dit rapport — een rapport gaat rond binnen een organisatie en dat kenmerk hoort bij degene die de meting belegt. Ben je die mail kwijt, dan vraag je het kenmerk bij ons op. De deelnamecodes zijn nieuw, dus je deelnemers hoeven van deze keer niets te bewaren.

Opzetten kan op <https://hemgard.nl/werkdruk-meting-opzetten?bron=rapport>. Je kiest daar opnieuw de variant; aan de meting zelf verandert niets.

Waarmee wij kunnen helpen

Hierboven staat wat je zelf kunt doen, zonder ons en zonder kosten. Hieronder staat waarmee wij kunnen helpen als je dat wil. Alles is vrij te bekijken en aan niets zit een verplichting vast.

Reset & Refocus

Het herstelprogramma voor medewerkers die dreigen uit te vallen of al zijn uitgevallen. Acht dagen, waarvan zes volledige programmadagen op onze eigen locatie in Zweden, in een groep van maximaal acht deelnemers. De afstand is geen luxe maar het werkzame deel: weg van de mailbox en de patronen die de overbelasting in stand houden ontstaat de ruimte om te zien wat er werkelijk speelt. Iedere deelnemer gaat naar huis met een Vegvísir: een concreet plan, dat ook de basis vormt voor het gesprek met jou of de bedrijfsarts.

<https://hemgard.nl/reset-refocus>

De rekentool: wat kost een uitgevallen professional?

Uitval door burn-out duurt gemiddeld acht tot twaalf maanden. Wat dat in jullie situatie werkelijk kost aan loondoorbetaling, vervanging en productiviteitsverlies, reken je hiermee in een paar minuten uit met je eigen cijfers. Het maakt een gesprek over werkdruk aanzienlijk concreter dan een gemiddelde uit een landelijk onderzoek.

<https://hemgard.nl/kosten-uitval-berekenen>

De werkgeversgidsen

Twee gidsen voor wie hier verder mee wil. De rekening van een burn-out gaat over wat uitval kost en wat eerder ingrijpen oplevert. De route terug na een burn-out gaat over de periode daarna: hoe een terugkeer verloopt, wat jouw rol daarin is en waar het in de praktijk misgaat.

<https://hemgard.nl/werkgever-gidsen>

De uitgebreide rapportage

Het verschil zit vooral per afdeling. In dit rapport staat per team één regel in de tabel: de vijf scores, de fase en één handvat. Dat zijn hier drie regels. In de uitgebreide versie krijgt elk team een eigen hoofdstuk: wat die fase voor dát team betekent, welke richting er het zwaarst weegt met de achtergrond erbij, drie vragen om het gesprek in dat team mee te beginnen, en de richting die daarna komt. Na afloop van de meetperiode staat daar per team bij wat de drie vragen laten zien die niet meetellen in de score — hoe lang het al speelt, of er al met iemand over gesproken is, en of mensen zich in hun eigen uitslag herkennen. Dat laatste zegt bij een kleine groep vaak meer dan een gemiddelde.

En verder. Concrete aanbevelingen op basis van jullie eigen uitkomsten, een kant-en-klare paragraaf die je letterlijk in je RI&E of plan van aanpak kunt overnemen, en de volledige verantwoording van het instrument als bijlage, zodat het rapport op zichzelf te lezen en te archiveren is.

De uitgebreide rapportage kost € 18,65 per ingevulde meting, exclusief btw; bij 17 ingevulde metingen komt dat op € 317,05. Dat kan ook achteraf nog, op dezelfde meting: er hoeft niets opnieuw te worden ingevuld en de antwoorden staan er al.

Een bericht aan info@hemgard.nl is genoeg.

Colofon. Dit rapport is opgemaakt op 19-09-2026 door Hemgård Vegvísir voor Studio L&R, kenmerk 20260901-d08200, met het Werkkompas versie 2026.09.14 / standaard en versie 1.2 van de onderbouwing. De reikwijdte en de grenzen van dit onderzoek staan beschreven in de hoofdstukken Doel en reikwijdte en Het instrument en de omgang met persoonsgegevens.