

Tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting

Ontwikkeling van een ondersteunend instrument om
de psychosociale arbeidsbelasting van werknemers
systematisch in kaart te brengen

Tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting

Ontwikkeling van een ondersteunend instrument om de psychosociale arbeidsbelasting van werknemers systematisch in kaart te brengen

Auteurs

dr. F.I. (Femke) Abma

dr. H.J. (Haitze) de Vries

dr. P.D.D.M. (Pepijn) Roelofs

drs. L.W. (Lotte) Kors

drs. L. (Loes) Wilming

prof. dr. U. (Ute) Bültmann

prof. dr. S. (Sandra) Brouwer

© Juli 2021



umcg

* AKC

Arbidsdeskundig Kennis Centrum

Inhoud

Voorwoord	5
1 Aanleiding, doelstelling en leeswijzer	6
2 Tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting	8
3 Literatuurstudie: invloed van psychosociale arbeidsbelasting op gezondheid en werk	15
4 Vertaling van de Deense Psychosociale arbeidsomstandigheden vragenlijst	25
5 Ontwikkeling methodisch handelingskader voor de tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting	28
Literatuur	36
Bijlagen	40
Bijlage 1 Schematische weergave Deense psychosociale arbeidsomstandigheden vragenlijst	40
Bijlage 2 Deense psychosociale arbeidsomstandigheden vragenlijst – Nederlandse versie (DPQ-NL)	41

Voorwoord

Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) is een van de belangrijkste arbeidsrisico's. Ook speelt PSA een belangrijke rol in het aantal verzuimdagen. Uit de Arbobalans 2020 blijkt dat bij klachten die voortvloeien uit psychosociale arbeidsbelasting (psychische klachten, overspannenheid, burn-out) de hersteltijd langer is dan bij andere gezondheidsklachten.

Het vaststellen van de mate van psychosociale arbeidsbelasting is een belangrijke taak in het werk van arbeidsdeskundigen. Daarom zijn we blij met dit actuele instrument, dat aansluit bij de ontwikkelingen in de werkcontext en de arbeidsmarkt. Het instrument ondersteunt arbeidsdeskundigen bij het evidence based vaststellen van psychosociale arbeidsbelasting.

De tool 'Arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting' – verder aangeduid als de DPQ – is geschikt voor oordeelsvorming van individuele psychosociale arbeidsbelasting en ook toepasbaar op team- en organisatieniveau, preventief en bij (dreigend) verzuim, zodat de arbeidsdeskundige ook in de organisatie-adviesrol wordt gefaciliteerd. De tool is eveneens goed bruikbaar voor andere arboprofessionals.

Arbeidsdeskundigen zijn uitgebreid betrokken bij de ontwikkeling en hebben de DPQ positief getest op toepasbaarheid in de uitvoeringspraktijk, zowel door de arbeidsdeskundige als voor werknemers. Om de toepasbaarheid verder te vergroten, is de DPQ omgezet in een digitale vragenlijst, die de professional eenvoudig via [de website](#) kan inzetten.

Het voorkomen en beperken van verzuim door psychosociale arbeidsbelasting is een belangrijk streven. Met dit instrument hopen we hier een bijdrage aan te kunnen leveren. Het is nu aan jullie als arbeidsdeskundigen om het instrument ter hand te nemen!

Marianne Holleman
Directeur AKC

1 Aanleiding, doelstelling en leeswijzer

Aanleiding

Een ongunstig psychosociaal werkklimaat is een belangrijk risico voor de gezondheid en de kwaliteit van leven van werkenden, zowel voor het dagelijks welzijn op het werk als voor de duurzaamheid van het werklevens. Ongunstige psychosociale arbeidsomstandigheden, zoals agressie en geweld, arbeidsconflicten, seksuele intimidatie, pesten en werkdruk, zijn gerelateerd aan een verhoogd risico op hartziekten, diabetes, aandoeningen aan het bewegingsapparaat en psychische aandoeningen zoals burn-out^[1-6].

Het vaststellen van de mate van psychosociale arbeidsbelasting is een toenemend en terugkerend thema in het dagelijkse werk van de arbeidsdeskundige. Dit betreft zowel individuele casuïstiek als casuïstiek op groepsniveau, bijvoorbeeld in een organisatie of een afdeling.

Al jarenlang bestaan er wetenschappelijke instrumenten waarmee de psychosociale arbeidsbelasting in kaart kan worden gebracht, maar deze instrumenten raken verouderd door de ontwikkelingen van de werkcontext en de arbeidsmarkt. In de maatschappij is veel veranderd en de huidige vormgeving van het werk is complexer dan tien jaar geleden. Denk hierbij aan onder andere de 24-uurs economie en de flexibilisering van arbeid. Huidige instrumenten zijn daarom niet langer geschikt voor gebruik door arbeidsdeskundigen om psychosociale arbeidsbelasting volledig en adequaat in kaart te brengen.

Een potentieel geschikte vragenlijst voor het meten van psychosociale arbeidsbelasting in de hedendaagse werkcontext is de recent ontwikkelde en gevalideerde 'Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire' (DPQ)^[7]. Deze Deense vragenlijst is ontwikkeld door onderzoekers van het National Research Centre for the Working Environment (NRCWE) in Kopenhagen en heeft tot doel psychosociale arbeidsomstandigheden op de werkplek binnen verschillende organisatieniveaus in kaart te brengen, dat wil zeggen op individueel, groeps- en organisatieniveau. De vragenlijst concentreert zich op factoren in het psychosociale werkklimaat die gebaseerd zijn op verschillende wetenschappelijke theorieën, zoals het Job Demands Control (Resources) Model^[8,9], het 'effort-reward imbalance' model (ERI)^[10] en het Werkstressoren, Energiebronnen en Burnout (WEB) model^[11].

De vragenlijst deelt het psychosociale werkklimaat op in 38 dimensies verdeeld over vijf domeinen:

- 1 Organisatie en inhoud van het werk
- 2 Werkeisen
- 3 Onderlinge relaties met collega's en het management
- 4 Conflicten op het werk
- 5 Beleving van de werksituatie

Een overzicht van de domeinen met de bijbehorende dimensies van de DPQ is te vinden in bijlage 1.

Doelstelling

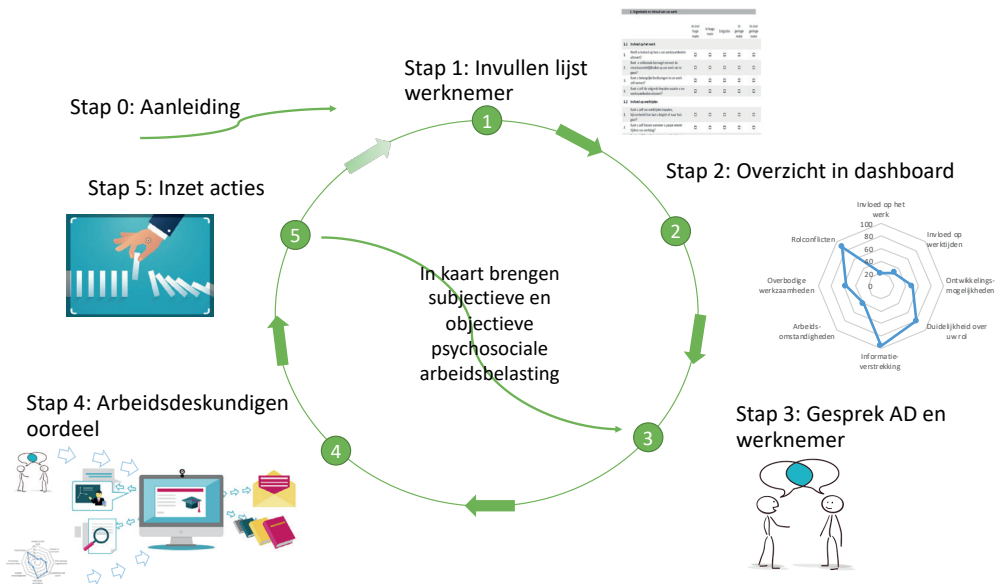
Het primaire doel van dit project was om een tool te ontwikkelen waarmee arbeidsdeskundigen op systematische wijze een geobjectiveerd oordeel kunnen geven over de ervaren psychosociale arbeidsbelasting. Daarvoor is de recent ontwikkelde en gevalideerde Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire (DPQ) – ook wel de 'Deense psychosociale arbeidsomstandigheden vragenlijst' genoemd – vertaald en aangepast naar de Nederlandse context. Daarnaast was de opdracht om een actueel literatuuroverzicht te maken van de invloed van psychosociale arbeidsbelasting op gezondheid en werk.

Leeswijzer

Dit rapport start met informatie over de opzet en inhoud van de ontwikkelde 'Tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting' (Hoofdstuk 2). De hoofdstukken die volgen geven informatie over de verschillende stappen die we in het project hebben gezet om de tool te ontwikkelen. In hoofdstuk 3 wordt een overzicht gegeven van wat in de wetenschappelijke literatuur bekend is over de effecten van psychosociale arbeidsbelasting op werk en gezondheid. In hoofdstuk 4 geven we een toelichting op de manier waarop we een bestaande vragenlijst uit Denemarken op het gebied van psychosociale arbeidsomstandigheden hebben vertaald naar het Nederlands en de Nederlandse context. Tot slot wordt in hoofdstuk 5 uitleg gegeven over de wijze waarop we op basis van de cross-culturele vertaling en in samenwerking met arbeidsdeskundigen uiteindelijk de tool hebben ontwikkeld, aansluitend bij de dagelijkse praktijk van arbeidsdeskundigen, en hoe deze is getest op toepasbaarheid.

2 Tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting

In dit hoofdstuk wordt de opzet en inhoud van de ontwikkelde 'Tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting' toegelicht. De met arbeidsdeskundigen ontwikkelde 'Tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting' – hierna aangeduid als 'de tool' – is gebaseerd op de naar de Nederlandse context cross-cultureel vertaalde en aangepaste versie van de Deense psychosociale arbeidsomstandigheden vragenlijst (zie Hoofdstuk 4). Deze vragenlijst is geschikt om uit te zetten bij groepen werknemers om zo het psychosociale werkklimaat op afdelings- of organisatieniveau te meten. Voor het gebruik van de vragenlijst in de dagelijkse praktijk van arbeidsdeskundigen bij individuele werknemers is een werkwijze ontwikkeld (zie Hoofdstuk 5). Figuur 1 geeft een schematische weergave van de werkwijze van de tool.



Figuur 1 | Schematische weergave werkwijze van de tool

De werkwijze van de tool:

- Er is een aanleiding om de psychosociale arbeidsbelasting van een werknemer te willen beoordelen.
- Vervolgens wordt de werknemer uitgenodigd om een digitale vragenlijst in te vullen met vragen over de vijf domeinen: Organisatie en inhoud van werk, Verkeisen, Onderlinge relatie collega's en management, Conflicten op het werk, en Beleving van de werksituatie.
- De arbeidsdeskundige en de werknemer ontvangen in spinnenwebgrafieken per domein de scores met korte uitleg.
- De arbeidsdeskundige en de werknemer bespreken samen de waardering van de scores.
- De arbeidsdeskundige vormt zijn oordeel en put daarbij ter objectivering van de uitkomsten uit aanvullende bronnen (bijvoorbeeld functieomschrijving, een werkbezoek en gesprekken met collega's, leidinggevende of werkgever) en geeft per domein een eigen score.
- Mogelijk worden er interventies of acties ingezet.

In de volgende paragraaf worden de stappen toegelicht. In de handleiding bij de tool^[12] is een nog uitgebreidere beschrijving te vinden.

2.1 De stappen van de tool

Beeldvorming

STAP 0: *Casus en setting selecteren*

Voordat de tool wordt ingezet, bepaalt de arbeidsdeskundige of een casus zich daarvoor leent. De tool is geschikt voor diverse casussen. Bij medewerkers die nog wel werken, maar dreigen uit te vallen kan de inzet van de tool zicht geven op de redenen voor dreigend verzuim. Ook bij medewerkers die vitaal functioneren kan de tool worden ingezet om een beter zicht te krijgen op de psychosociale arbeidsbelasting. Bij medewerkers die kort verzuimen, is de tool geschikt om te achterhalen op welke domeinen zij overbelast zijn op het werk.

Naast preventieve inzet kan de tool dus ook gebruikt worden voor kort verzuim en bij jaar- of beoordelingsgesprekken.

STAP 1: *Invullen vragenlijst door werknemer*

De werknemer vult de digitale vragenlijst zelfstandig in. De vragenlijst begint met een invulinstructie en een beschrijving van het doel van de vragenlijst. Via een

toegestuurde link krijgt de werknemer toegang tot de vragenlijst. De werknemer geeft toestemming dat de arbeidsdeskundige de scores op de vragenlijst ontvangt. Aanvullend kunnen er afspraken worden gemaakt over met wie de data nog meer mogen worden gedeeld, bijvoorbeeld met de leidinggevende. Mocht een werknemer moeite hebben met het invullen van de vragenlijst, dan kan de arbeidsdeskundige de vragenlijst samen met de werknemer bespreken en invullen. In bijlage 1 is het overzicht van de vijf domeinen met de dimensies te vinden.

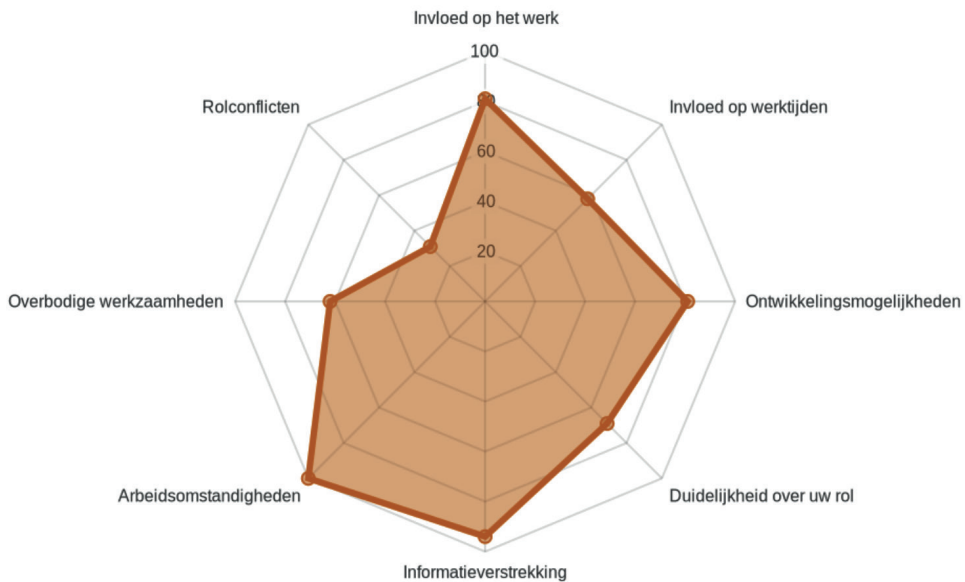
Stap 2: Overzicht in spinnenwebben

Heeft een werknemer de vragenlijst ingevuld, dan wordt er via een dashboard een grafische weergave gegeven in de vorm van vijf spinnenwebben (zie voorbeeld op volgende pagina). Deze geven de scores op elk domein van het psychosociaal werkklimaat weer. De arbeidsdeskundige en de werknemer ontvangen allebei het overzicht van de domeinscores van de betreffende werknemer. Dit overzicht dient als hulpmiddel voor het gesprek met de werknemer in de volgende stap. De arbeidsdeskundige dient de scores in de figuren te bestuderen voorafgaand aan het gesprek en te verbinden aan de informatie en probleemstelling van de casus.

Een voorbeeld

Figuur 2 bevat het spinnenweb van het domein 'Organisatie en inhoud van het werk'. Uit de score op het item 'Invloed op werktijden' blijkt dat de werknemer weinig invloed rapporteert op het werk en de werktijden. Mogelijk ervaart hij dit als belastend, maar dit hoeft niet. Daarnaast rapporteert de werknemer in hoge mate rolconflicten. Is dit een knelpunt? Vaak is er een wisselwerking tussen de werkeisen (domein 'Werkeisen') en hoeveel invloed iemand heeft op de organisatie en inhoud van het werk. De arbeidsdeskundige kan dit gebruiken in het gesprek en hierbij een mogelijke richting voor interventies geven. De arbeidsdeskundige dient de spinnenwebben van de vijf domeinen van psychosociale arbeidsbelasting te gebruiken als voorbereiding op het gesprek met de werknemer.

Organisatie en inhoud van het werk



Figuur 2 | Voorbeeld spinnenweb domein 'Organisatie en inhoud van het werk'

STAP 3: Gesprek tussen de arbeidsdeskundige en de werknemer

De arbeidsdeskundige bespreekt de verschillende domeinen van psychosociale arbeidsbelasting aan de hand van de spinnenwebben met de werknemer. Het is hierbij van belang om een open gesprek te voeren en vooral de werknemer het woord te laten doen. De arbeidsdeskundige probeert te achterhalen welke waarde de werknemer hecht aan de scores in het spinnenweb. De werknemer wordt gevraagd om te waarderen welke dimensies hij belangrijk vindt en welke minder belangrijk. Vervolgens wordt gekeken naar de scores op de belangrijk gevonden dimensies. Zo wordt in kaart gebracht waar mogelijke knelpunten en energiebronnen met betrekking tot de psychosociale arbeidsbelasting liggen, met als doel aanknopingspunten te vinden om eventuele knelpunten te verhelpen. Er is sprake van een knelpunt als een dimensie als belangrijk wordt gewaardeerd, maar afwijkt van de wensscore van de werknemer. Een energiebron is een dimensie die als belangrijk wordt gewaardeerd en ook naar tevredenheid wordt gescoord. Een opvallende score hoeft niet per se een knelpunt te zijn. Zo kan een score van

een bepaalde dimensie eruit springen, maar hoeft dit voor de werknemer geen belemmering te vormen. Het is goed om ook deze punten te bespreken.

Oordeelsvorming

STAP 4: Arbeidsdeskundigenoordeel

Na het gesprek met de werknemer over de psychosociale arbeidsbelasting probeert de arbeidsdeskundige de genoemde aandachtspunten uit stap 3 te objectiveren. Het doel van deze stap is om de verkregen subjectieve informatie van de werknemer te vergelijken met aanvullende of beschikbare 'objectieve' informatie, zoals:

- aanvullende informatie over de functie uit de organisatie, zoals een formele omschrijving van de functie en de bijbehorende functiebelasting;
- een (eerder gevoerd) gesprek met HR/leidinggevende;
- verkregen informatie van een (eerder) werkplekonderzoek;
- informatie van de bedrijfsarts en/of verzekeringsarts.

Door de systematisch verkregen informatie van de werknemer te verbinden met andere informatiebronnen maakt de arbeidsdeskundige in deze stap een professionele overweging om te komen tot een oordeel over de psychosociale arbeidsbelasting. Dit oordeel wordt weergegeven in een score van 0 tot 100. Afhankelijk van het doel van de beoordeling wordt het resultaat teruggekoppeld aan de werknemer en/of de werkgever, bijvoorbeeld in een rapportage of in een drie-gesprek. In een drie-gesprek kan een aanzet worden gemaakt voor stap 5, de inzet van eventuele acties.

Besluitvorming

STAP 5: Inzet acties

Op basis van stap 4 kan de arbeidsdeskundige adviseren over eventueel in te zetten acties of interventies om de psychosociale arbeidsbelasting van de werknemer te verbeteren. De arbeidsdeskundige biedt de werkgever en werknemer handvatten om met elkaar in gesprek te gaan over de psychosociale arbeidsbelasting, eventueel in een drie-gesprek. Zo kunnen zij samen kijken binnen welke domeinen er mogelijkheden zijn voor verbetering. Gezamenlijk met de werknemer en/of werkgever wordt bepaald welke interventies eventueel kunnen worden ingezet. Interventies kunnen zich zowel richten op het benutten of creëren van energiebronnen, als op het werken aan knelpunten. Het is aan te bevelen om vervolgens te evalueren wat het effect is van het inzetten van deze maatregelen.

Eventuele vervolgstap: *Herhaalde inzet*

Het is mogelijk de tool te gebruiken voor meerdere metingen over de tijd. Zo is het bijvoorbeeld mogelijk om de scores jaarlijks met elkaar te vergelijken voor een jaargesprek of om de inzet van interventies te evalueren.

Na het doorlopen van deze stappen is zowel de subjectieve (door de werknemer zelf) als geobjectiveerde (door een arbeidsdeskundige observator) psychosociale arbeidsbelasting systematisch in kaart gebracht en is er inzicht in welke acties mogelijk zijn ter verbetering.

2.2 Gebruik in de praktijk

Arbeidsdeskundigen kunnen de tool op individueel niveau inzetten. Zo kan de arbeidsdeskundige de tool gebruiken om preventief te werk te gaan, voordat er sprake is van verzuim of bij kort verzuim van de werknemer om aanknopingspunten voor re-integratie te krijgen.

De handleiding bij de tool beschrijft primair het gebruik door arbeidsdeskundigen op individueel niveau, maar het onderliggende instrument DPQ-NL kan ook op groepsniveau worden ingezet en worden gebruikt om de situatie op de werkvloer inzichtelijk te maken^[7]. Daarbij kunnen de volgende vragen worden gesteld: 'Wat zijn de bronnen van psychosociale arbeidsbelasting?' en 'Op welke manier kunnen we daar preventief iets mee doen als bedrijf?'. Daarnaast kan bij een organisatie waar meerdere teams werken de psychosociale arbeidsbelasting per team inzichtelijk worden gemaakt, zodat er gericht per team kan worden gehandeld. Dit kan ook geïndiceerd gebeuren, wanneer er bijvoorbeeld sprake is van verhoogd verzuim op een afdeling.

Gebruik door de arbeidsdeskundige

De arbeidsdeskundige speelt een centrale rol bij het gebruik van de tool. Deze rol kan op verschillende manieren worden ingevuld en is mede afhankelijk van de casus.

De arbeidsdeskundige kan als coach of begeleider van de werknemer optreden. Hierbij kan de arbeidsdeskundige ook preventief een rol spelen. Als bij een werknemer (langdurig) verzuim dreigt, kan de arbeidsdeskundige de tool gebruiken om inzicht te krijgen in welke domeinen van het psychosociale werkklimaat daarbij een rol spelen. Daarnaast kan de arbeidsdeskundige met de uitkomsten van de tool de organisatie en de werknemers adviseren over knelpunten. Dit kan onder meer gaan over de inhoud van de functie, werkaanpassingen of over verzuimvraagstukken.

Andere gebruikers

Naast de arbeidsdeskundige kunnen ook andere arboprofessionals de tool gebruiken. Te denken valt aan de bedrijfsmaatschappelijk werker, de arbeids- en organisatiedeskundige, de bedrijfsarts, vitaliteitsadviseur of duurzame inzetbaarheidsadviseur.

3 Literatuurstudie: invloed van psychosociale arbeidsbelasting op gezondheid en werk

In dit hoofdstuk geven we een overzicht van wat er in de wetenschappelijke literatuur bekend is over de effecten van psychosociale arbeidsbelasting op werk en gezondheid. Om inzichtelijk te maken wat de consequenties van psychosociale arbeidsbelasting voor gezondheid en werk zijn, is een literatuurstudie uitgevoerd voor de vijf domeinen van de DPQ:

- 1 Organisatie en inhoud van werk
- 2 Verkeisen
- 3 Onderlinge relatie collega's en management
- 4 Conflicten op het werk
- 5 Beleving van de werksituatie

De resultaten zijn per domein samengevat en bieden, naast een onderbouwing van de tool, aanknopingspunten in de keuze om te interveniëren.

Aangezien er in de wetenschappelijke literatuur veel bekend is over de effecten van psychosociale arbeidsbelasting op werk en gezondheid, is de keuze gemaakt om in deze literatuurstudie alleen reviews te gebruiken.

Om reviews te vinden, zijn de 38 dimensies van de DPQ (zie [Bijlage 1](#)) als uitgangspunt genomen voor het formuleren van zoektermen, gecombineerd met de gezondheidssituatie en het functioneren in werk. Met deze zoektermen is een systematische zoekopdracht uitgevoerd in wetenschappelijke databases (PubMed, CINAHL, Embase en PsycInfo). Zowel binnen- als buitenlandse reviews zijn geïncorporeerd als ze rapporteerden over de relatie tussen psychosociale arbeidsbelasting en werk- of gezondheidsuitkomsten.

3.1 Resultaten

In totaal zijn 53 studies geïncorporeerd, waarvan 40 studies gebruikt zijn voor het hiernavolgende overzicht per DPQ-domein. Het overzicht bevestigt dat het psychosociale werkklimaat evident van invloed is op zowel gezondheid als op het functioneren in werk. Over 6 van de 38 dimensies van de DPQ (ontwikkelingsmogelijkheden, overbodige werkzaamheden, emoties verbergen, leiderschapskwaliteit, bedreigingen en lastigvallen/intimidatie) werd op een hoger abstractieniveau gerapporteerd in de gevonden reviews. Deze aspecten zijn vaak

wel onderzocht, maar niet expliciet als zodanig benoemd. Ze zijn daarom niet in het overzicht beschreven.

Het overzicht laat zien dat er naar verhouding meer studies gevonden zijn die de relatie tussen de DPQ-dimensies en gezondheid hebben onderzocht dan de invloed op het functioneren in werk. Daarbij valt ook op dat er relatief weinig studies gevonden zijn die de positieve invloed van het psychosociale werkklimaat beschrijven. Het overzicht geeft een onderbouwing van het belang van de DPQ-domeinen en -dimensies voor het in kaart brengen van de psychosociale arbeidsbelasting en de invloed daarvan op gezondheid en het functioneren in werk.

Hieronder geven we per domein van de DPQ een beknopt overzicht van de beschikbare literatuur over de effecten van psychosociale arbeidsomstandigheden op gezondheid en werk.

3.2 Organisatie en inhoud van uw werk

Voor de inzetbaarheid van medewerkers is de organisatie van het werk van groot belang. Bij de beoordeling van de organisatie van het werk spelen de volgende factoren een rol: invloed op het werk, invloed op werktijden, ontwikkelingsmogelijkheden, duidelijkheid over de rol, informatieverstrekking, arbeidsomstandigheden, overbodige werkzaamheden en rolconflicten.

Als er beperkingen van organisatorische aard zijn, kan dit tot gevolg hebben dat werknemers hun werkzaamheden niet of minder goed kunnen uitvoeren. Hierdoor kunnen hun werkprestaties belemmerd worden. Dit wordt mogelijk veroorzaakt door het ontbreken van de juiste werkgerelateerde informatie, onvoldoende tijd en materialen of het ontbreken van de juiste bevoegdheden om de werkzaamheden te voltooien. Niet alleen heeft dit gevolgen voor de werkprestaties, het kan ook nadelige gevolgen hebben voor de werknemer als individu.

De volgende dimensies binnen het domein 'Organisatie en inhoud van uw werk' hebben invloed op de gezondheid van de medewerker en/of het functioneren in werk:

Dimensie	Richting	Invloed op gezondheid	Invloed op het functioneren in werk
Invloed op het werk: heeft een werknemer invloed op hoe en wanneer de werkzaamheden worden uitgevoerd?	Weinig invloed	<p>Voorspelt het ontstaan van aandoeningen aan het bewegingsapparaat ^[13, 14]</p> <p>Kan leiden tot fysieke klachten zoals rugpijn, hoofdpijn, slaapverstoringen en maag- en darmklachten ^[15, 16]</p> <p>Geassocieerd met een verhoogd risico op het ontwikkelen van veel voorkomende mentale klachten zoals depressie, angst en werkgerelateerde stress ^[17]</p> <p>Voorspelt het ontstaan van stressgerelateerde aandoeningen [4]</p> <p>Vergroot het risico op het ontwikkelen van uitputting ^[18]</p>	<p>Verhoogd risico op langdurig ziekteverzuim ^[14]</p> <p>Voorspelt het ontstaan van zowel kortdurend als langdurig ziekteverzuim ^[16]</p>
	Veel monotone werkzaamheden		<p>Voorspelt de kans om arbeidsongeschikt te worden ^[19]</p> <p>Vergroot de kans op lage rugklachten ^[20]</p>
Invloed op werktijden	Overuren (moeten) maken	Kleine, niet-significante associatie van depressieve stoornissen ^[21]	
	Meer werkuren (> 55 uur per week)	Hoger risico op een beroerte dan mensen die normale uren werken (35-40 uur per week) ^[22]	
Duidelijkheid over rol, wanneer een medewerker informatie mist over de verantwoordelijkheden en doelstellingen van de rol	Rolonduidelijkheid	Kan leiden tot fysieke klachten zoals vermoeidheid ^[15]	
		Geassocieerd met een verhoogd risico op het ontwikkelen van depressieve symptomen ^{[17] [23]}	
Informatieverstrekking	Voorspelbaarheid werk	De voorspelbaarheid van het werk heeft geen invloed op depressieve symptomen die leiden tot langdurig ziekteverzuim ^[24]	
Arbidsomstandigheden	Veel werkondersteuning	Beschermende factor voor uitputting ^[18]	
Rolconflicten, wanneer een werknemer inconsistente of tegenstrijdige informatie krijgt over werkzaamheden of als er sprake is van tegenstrijdige verwachtingen	Rolconflict	Kan leiden tot fysieke klachten zoals rugpijn, last van de ogen (jeukende, pijnlijke of zware ogen en wazig of dubbel zien), slaapverstoringen, duizeligheid en maag- en darmklachten ^[15]	
		Geassocieerd met een verhoogd risico op het ontwikkelen van depressieve symptomen ^{[17] [23]}	

3.3 Werkeisen

De DPQ verstaat onder werkeisen alle fysieke, psychologische, sociale of organisatorische aspecten van het werk die het volhouden van een bepaalde fysieke en/of mentale inspanning vereisen. Bij de beoordeling van werkeisen spelen de volgende factoren een rol: hoeveelheid werk, werktempo, emotionele eisen, emoties verbergen, cognitieve eisen en 'grenzeloos' werk.

De volgende dimensies binnen het domein 'Werkeisen' hebben invloed op de gezondheid van de medewerker en/of het functioneren in werk:

Dimensie	Richting	Invloed op gezondheid	Invloed op het functioneren in werk
Hoeveelheid werk	Hoge werkdruk	Vergroot het risico op het ontwikkelen van uitputting ^[18]	
Werkdruk	Hoge werkdruk	Vergroot het risico op het ontwikkelen van uitputting ^[18]	
Emotionele eisen	Hoge eisen	Vergroot het risico op het ontwikkelen van uitputting ^[18]	
Cognitieve eisen, gaat over aandacht en de hoeveelheid informatie die iemand (tegelijker-tijd) moet verwerken	Hoge eisen	Vergroot het risico op het ontwikkelen van uitputting ^[18]	
		Significant gerelateerd aan lager langdurig ziekteverzuim door aandoeningen aan het bewegingsapparaat ^[25]	Significant gerelateerd aan lager langdurig ziekteverzuim door aandoeningen aan het bewegingsapparaat ^[25]
Grenzeloos werken, gaat over een onduidelijke scheiding tussen werk en privé, bijvoorbeeld altijd bereikbaar zijn	'Overcommitment': overmatige betrokkenheid/toewijding		Voorspelt het ontstaan van langdurig ziekteverzuim ^{[16] [5]}
	Lange werkuren (>55 uur per week)	Bij mensen met een lage sociaal-economische status geeft dit een verhoogd risico op het ontwikkelen van diabetes type 2 ^[26]	
	Veel werkuren	Kan leiden tot fysieke klachten zoals last van de ogen (jeukende, pijnlijke of zware ogen en wazig of dubbel zien), slaapverstoringen, vermoeidheid, eetlust en maag- en darmklachten ^[15]	

3.4 Onderlinge relaties met collega's en het management

Bij de beoordeling van onderlinge personele relaties en management spelen de volgende factoren een rol: sociale steun van collega's, relaties met naaste collega's, vertrouwen in collega's, sociale steun van directe leidinggevende, leiderschapskwaliteit, relatie met directe leidinggevende, rechtvaardigheid, het betrekken van medewerkers, veranderingen in de werkplek en erkenning.

Sociale steun bestaat uit interacties tussen mensen die tegemoetkomen aan sociale basisbehoeften (zoals affectie, goedkeuring, erbij horen en veiligheid) van de ontvanger. Sociale steun ontvang je dus binnen sociale relaties met andere mensen in de omgeving en kan bestaan uit bijvoorbeeld een compliment, advies of hulp bij klussen in en om het huis. Deze sociale interacties vallen onder sociale steun, maar ook de tevredenheid erover is van belang. Tevredenheid is de mate waarin de sociale interacties overeenkomen met de behoeften. Dit wil zeggen dat de hoeveelheid steun precies goed is, en dus niet te veel en niet te weinig is.

De volgende dimensies binnen het domein 'Onderlinge relaties met collega's en het management' hebben invloed op de gezondheid van de medewerker en/of het functioneren in werk:

Dimensie	Richting	Invloed op gezondheid	Invloed op het functioneren in werk
Sociale steun van collega's	Lage sociale steun	Voorspelt het ontstaan van stressgerelateerde aandoeningen ^[4] Vergroot de kans op lage rugklachten ^[20]	
	Lage werkgerelateerde sociale steun	Geassocieerd met matig risico op veel voorkomende mentale stoornissen ^[3]	
Relaties met naaste collega's	Lage sociale steun	Voorspelt het ontstaan van stressgerelateerde aandoeningen ^[4] Vergroot de kans op lage rugklachten ^[20]	
	Lage werkgerelateerde sociale steun	Geassocieerd met matig risico op veel voorkomende mentale stoornissen ^[3]	
Vertrouwen in collega's	Hoge mate van vertrouwen in collega's		Vergroot de intrinsieke motivatie om te werken, sociale contacten en samenwerking op de werkvloer ^[27]

Dimensie	Richting	Invloed op gezondheid	Invloed op het functioneren in werk
Sociale steun van directe leidinggevende	Lage sociale steun	Voorspelt het ontstaan van stressgerelateerde aandoeningen ^[4]	
	Lage werkgerelateerde sociale steun	Geassocieerd met matig risico op veel voorkomende mentale stoornissen ^[3]	
	Weinig ondersteunend leiderschap		Voorspelt arbeidsongeschiktheid ^[9]
Relatie met directe leidinggevende	Weinig ondersteunend leiderschap		Voorspelt arbeidsongeschiktheid ^[9]
Rechtvaardigheid	Lage mate van rechtvaardigheid		Voorspelt het ontstaan van zowel kortdurend als langdurig ziekteverzuim ^[16]
	Hoge mate van rechtvaardigheid	Beschermend voor emotionele uitputting ^[18]	
	Lage mate van relationele rechtvaardigheid	Geassocieerd met een verhoogd risico op het ontwikkelen van veel voorkomende mentale klachten zoals depressie, angst en werkgerelateerde stress ^[17]	
		Voorspelt het ontstaan van stressgerelateerde aandoeningen ^[4]	
		Geassocieerd met mentale gezondheidsproblemen ^[28]	
Het betrekken van medewerkers	Lage procedurele rechtvaardigheid	Geassocieerd met een verhoogd risico op het ontwikkelen van veel voorkomende mentale klachten zoals depressie, angst en werkgerelateerde stress ^[17]	
		Voorspelt het ontstaan van stressgerelateerde aandoeningen ^[4]	
		Geassocieerd met mentale gezondheidsproblemen ^[28]	
Veranderingen in de werkplek	Lage procedurele rechtvaardigheid	Geassocieerd met een verhoogd risico op het ontwikkelen van veel voorkomende mentale klachten zoals depressie, angst en werkgerelateerde stress ^[17]	
		Voorspelt het ontstaan van stressgerelateerde aandoeningen ^[4]	
		Geassocieerd met mentale gezondheidsproblemen ^[28]	

Dimensie	Richting	Invloed op gezondheid	Invloed op het functioneren in werk
Erkenning en waardering	Weinig ondersteunend leiderschap		Voorspelt arbeidsongeschiktheid ^[19]
	Lage beloning	Vergroot het risico op het ontwikkelen van uitputting ^[18]	
	Hogere beloning	Geassocieerd met minder langdurig ziekteverzuim door mentale problemen ^[25]	Geassocieerd met minder langdurig ziekteverzuim door mentale problemen ^[25]
	Onevenwichtige balans tussen inspanning en beloning	Significante correlatie met slapeloosheid ^[30]	

3.5 Conflicten op het werk

Een conflict op het werk kan zeer ingrijpend zijn. Dit kan de oorzaak zijn van verzuim en arbeidsongeschiktheid. In dit domein gaat het over sociaal-emotionele conflicten. Bij de beoordeling van conflicten op het werk spelen de volgende factoren een rol: bedreigingen, geweld, pesten, seksuele intimidatie, discriminatie en lastigvallen.

Conflicten op het werk zijn negatieve interacties met anderen op de werkplek, die kunnen variëren van tijdelijke meningsverschillen tot verhitte argumenten en zelfs pesten. Conflicten kunnen op verschillende manieren ontstaan, bijvoorbeeld door een competitieve werkomgeving, onbeleefd of agressief gedrag van collega's, leidinggevendenden of klanten.

De volgende dimensies binnen het domein 'Conflicten op het werk' hebben invloed op de gezondheid van de medewerker en/of het functioneren in werk:

Dimensie	Richting	Invloed op gezondheid	Invloed op het functioneren in werk
Geweld	Aanwezigheid geweld op werkvloer	<p>Consequenties zijn depressieve symptomen en posttraumatische stressstoornis (PTSS) ^[31]</p> <p>Psychologische (burn-out, stress en mentale gezondheid) en emotionele gevolgen zijn het meest voorkomend in het geval van geweld op de werkvloer ^[32]</p>	Consequenties zijn werkstress ^[31]
Pesten op het werk		<p>Invloed op het ontwikkelen van depressieve symptomen ^[33]</p> <p>Geassocieerd met een verhoogd risico op het ontwikkelen van veel voorkomende mentale klachten zoals depressie, angst en werkgerelateerde stress ^{[17] [34]}</p> <p>Geassocieerd met verhoogde symptomen van depressie, angst en stressgerelateerde psychische symptomen ^[35]</p> <p>Geassocieerd met psychische problemen en somatische symptomen ^[34]</p> <p>Geassocieerd met symptomen van mentale gezondheidsproblemen, angst, depressie, posttraumatische stress, algemene spanning, somatisatie, burn-out en lichamelijke gezondheidsproblemen ^[34]</p> <p>Significant gerelateerd aan langdurig ziekteverzuim door zowel mentale gezondheidsproblemen als aandoeningen aan het bewegingsapparaat ^[25]</p> <p>Slachtoffers voelen zich minder geïnteresseerd en vaker bang, boos, schuldig, nerveus, vijandig, gefrustreerd, beschaamd en gestrest dan niet-slachtoffers ^[36]</p> <p>Zowel positieve als negatieve emoties zijn mediators voor de relatie tussen blootstelling aan pesten en klachten aan het bewegingsapparaat. De negatieve emotie 'stress' is een significante mediator m.b.t. deze relatie ^[36]</p>	<p>Voorspelt het ontstaan van langdurig ziekteverzuim ^{[33] [16] [22]}</p> <p>Geassocieerd met hoge intentie van het verlaten van het werk, lage mate van baantevredenheid en een gebrek aan betrokkenheid bij de organisatie ^[29]</p> <p>Significant gerelateerd aan langdurig ziekteverzuim ^[25]</p>
Seksuele intimidatie	Aanwezigheid seksuele intimidatie	Heeft invloed op mentale en fysieke gezondheid, posttraumatische stressstoornis en levensvoldoening ^[37]	Heeft invloed op tevredenheid met werk, terugtrekking in de organisatie, betrokkenheid met de organisatie en productiviteit ^[37]
Discriminatie	Aanwezigheid discriminatie		Kan onrust/intimidatie, verandering van werk/taken, verlies van een baan en beperkte kansen voor carrièreontwikkeling tot gevolg hebben ^[38]

3.6 Beleving van de werksituatie

De beleving van de werksituatie gaat over de manier waarop werknemers naar hun werk kijken en hoe zij hun werk ervaren. Bij de boordeling van de beleving van de werksituatie spelen de volgende factoren een rol: zingeving van het werk, betrokkenheid bij de werkplek, bevlogenheid, baanonzekerheid, ervaren stress, baantevredenheid, algemene beoordeling psychosociaal werkklimaat en werk-privé balans.

De volgende dimensies binnen het domein 'Beleving van de werksituatie' hebben invloed op de gezondheid van de medewerker en/ of het functioneren in werk:

Dimensie	Richting	Involed op gezondheid	Involed op het functioneren in werk
Zingeving	Ervaren zinvolheid bij integratie (na letsel aan de wervelkolom)		Gevoel van participatie, jezelf herontdekken, mentale stimulatie, een gevoel van zinvolheid, zelftevredeheid en persoonlijke groei ^[39]
Betrokkenheid met uw werkplek	Aanmoedigen betrokkenheid		Moedigt medewerker aan om hun volledig potentieel te realiseren en op te bloeien op het werk ^[40]
Bevlogenheid	Meer bevlogenheid	Weinig depressieve en stressgerelateerde en psychosomatische klachten ^[41]	Hangt positief samen met mate waarin werknemers herstellen van werk van vorige dag en met ervaren eigen effectiviteit ^[41] Arbeidstevredenheid, organisatiebetrokkenheid, geringe verloopgeneigdheid, persoonlijk initiatief, leermotivatie en arbeidsprestaties ^[41]
Baanonzekerheid, gaat over de ervaren baanonzekerheid in het huidige werk of over angst voor ontslag of werkloosheid	Hoge baanonzekerheid	Verhoogde kans op het ontwikkelen van diabetes ^[42] Geassocieerd met matig risico op veel voorkomende mentale stoornissen ^[3] Vergroot het risico op het ontwikkelen van uitputting ^[18]	
Ervaren stress	Hoge mate van werkstress	Toename van het risico op het gebruik van psychotrope medicatie ^{[43] [44]} Correlatie met slapeloosheid ^[30] Significante oorzaak van een slechte gezondheid ^[44]	Als gevolg van angst en depressie, gevolgd door onaangepast gedrag ontstaat burn-out ^[42]

Dimensie	Richting	Invloed op gezondheid	Invloed op het functioneren in werk
Werktevredenheid	Lage baantevredenheid	Voorspelt het ontstaan van aandoeningen aan het bewegingsapparaat ^[13] ^[16]	Voorspelt het ontstaan van langdurig ziekteverzuim ^[16]
	Hoog welzijn werknemer		Betere werkprestaties, minder verzuim, kleinere kans op vertrek bij werkgever en het voorkomen van meer discreet werkgedrag ^[45]
Algehele beoordeling psychosociale werkklimaat	Aanwezigheid psychosociale stressoren	Gaan vooraf aan de ontwikkeling van problemen aan het bewegingsapparaat ^[20]	
Werk-privé balans , gaat over de mate waarin een individutevreden is met de balans tussen de rol in het werkzame leven en de rol in het privéleven.	Werk-privé conflict (in hoger ontwikkelde, individualistische landen)	Heeft invloed op welzijn ^[45]	Heeft invloed op (domein-specifieke) tevredenheid ^[45] Lokt teruggetrokken houding en gedrag uit ^[45]
	Werk-privé verrijking (in lager ontwikkelde, minder individualistische landen)	Heeft invloed op welzijn ^[45]	Heeft invloed op (domein-specifieke) tevredenheid ^[45] Resulteert in gunstige uitkomsten op het gebied van werkbehoud ^[45]
	Meer toewijding werk en privé	Meer kans op positieve gedragsuitkomsten zoals levensvoldoening (kwaliteit van leven) ^[46] Psychische nood, emotionele uitputting, emotioneel ziek zijn, angst, irritatie/vijandigheid, hypertensie, depressie, familiegerelateerde stress, ouderlijke/echtelijke stress, uiting van ziektesymptomen, somatische klachten, bloeddruk en cholesterol, incidentie van alcoholmisbruik en incidentie van sigarettenconsumptie ^[46]	Werkprestaties, werktevredenheid, organisatorische betrokkenheid, carrièreontwikkeling en succes, slecht functioneren, burn-out, werkvervreemding, afwezigheid en intentie om van functie/baan te veranderen ^[46]
	In balans		Tevredenheid in werkleven ^[46]

4 Vertaling van de Deense psychosociale arbeidsomstandigheden vragenlijst

In dit hoofdstuk geven we een toelichting op de wijze waarop we de bestaande DPQ-vragenlijst (zie [Bijlage 2](#)) uit Denemarken op het gebied van psychosociale arbeidsomstandigheden hebben vertaald naar het Nederlands en de Nederlandse context (DPQ-NL). Voor de cross-culturele vertaling van de Deense psychosociale arbeidsomstandigheden vragenlijst naar het Nederlands en de Nederlandse context hebben we de systematische aanpak van Beaton et al. gevolgd^[47]. Een overzicht van de domeinen en dimensies is opgenomen in bijlage 1.

4.1 Vertaling

Voor de vertaling van het Deens naar het Nederlands zijn de volgende stappen doorlopen:

- Twee vertalers van een vertaalbureau hebben onafhankelijk van elkaar een eigen ‘heenvertaling’ (van het Deens naar het Nederlands) gemaakt van de vragenlijst. Eén vertaler was een ‘native speaker’ Deens met excellente kennis van de Nederlandse taal zonder specifieke inhoudelijke kennis van psychosociale arbeidsbelasting, de andere vertaler was een onderzoeker die beide talen vloeiend spreekt.
- Deze twee vertalingen zijn met elkaar vergeleken en samengevoegd tot een eerste Nederlandse versie van de vragenlijst.
- De samengevoegde versie is weer terugvertaald naar het Deens om te zien of er onverklaarbare verschillen waren. Deze ‘terugvertaling’ is wederom onafhankelijk door twee vertalers uitgevoerd, die niet betrokken waren bij de heenvertaling.
- Aan de hand van de terugvertaling is de Nederlandse versie aangepast. Daarbij is de originele ontwikkelaar uit Denemarken geraadpleegd om te controleren of de vertaalde versie nog een juiste weergave was van de originele Deense versie. Bij de vertaling werd rekening gehouden met gangbare begrippen om de psychosociale arbeidsbelasting van werkenden te beschrijven.

4.2 Check validiteit

De validiteit – meet het instrument wat het beoogt te meten? – van de originele vragenlijst is door Deense onderzoekers onderzocht onder 4.340 Deense werknemers in 14 beroepsgroepen^[7]. Daaruit bleek dat de gemeten variatie in het psychosociale werkklimaat overeenkomt met de werkkenmerken van de verschillende beroepsgroepen. Dit betekent dat de vragenlijst een valide instrument is voor het meten van de psychosociale arbeidsbelasting.

Binnen het huidige project is als check op de vertaalde versie de *face-validity* – meet het instrument wat het beoogt te meten volgens experts? – en de toepasbaarheid onderzocht. De vertaalde versie is voorgelegd aan twee arbeidsdeskundigen en een expertcommissie, bestaande uit een arbeids- en organisatiepsycholoog (A&O-psycholoog), een verzekeringsarts, een hoogleraar A&O-psychologie en een Lector Arbeidsdeskundigheid.

De arbeidsdeskundigen waren positief over de validiteit van de vragenlijst. De vragenlijst lijkt te meten wat het beoogt. Ook gaven de arbeidsdeskundigen aan dat de lijst zeer volledig is. Daarnaast vonden zij de deelonderwerpen valide. Op het oog werd de validiteit van de DPQ-NL goed bevonden. De arbeidsdeskundigen gaven aan dat de formuleringen van de vragen mogelijk niet geschikt zijn voor alle verschillende werksettings. Eén onderwerp werd expliciet gemist: werkdruk door veel flexwerkende collega's in een oververhitte arbeidsmarkt met daardoor tekorten en veel wisselingen van personeel. Dit onderwerp is deels verweven in de domeinen Werkeisen, Relaties collega's/management en Beleving van de werksituatie. Om de vragenlijst vergelijkbaar te houden met de Deense versie is besloten geen aanpassingen door te voeren in de Nederlandse vragenlijst.

De experts gaven aan dat de DPQ-NL van toegevoegde waarde is in het handelen van arbeidsdeskundigen. Het lijkt een geschikt instrument om in een gesprek vast te stellen of er sprake is van te hoge psychosociale arbeidsbelasting. De DPQ-NL lijkt ook geschikt als instrument voor risico-inventarisatie. De experts vonden de vragenlijst moeilijk in te vullen door mensen die minder geschoold of laaggeletterd zijn. Zij waren kritisch over de formulering van een aantal items (o.a. gebruik van dubbele ontkenning en inconsistente toepassing van tijd) en gaven suggesties voor verbetering. Ook werden er suggesties gedaan om begrippen anders te benoemen en sommige begrippen nader toe te lichten, bijvoorbeeld de term 'arbeidsomstandigheden'. De meeste experts gaven aan geen items te missen; zij vonden dat de DPQ-NL goed aansluit bij de huidige werkcontext. Een enkele expert vond dat begrippen als werkdruk, gezondheid, vitaliteit en kennis en kunde ontbreken in de DPQ-NL. Op basis van opmerkingen in deze fase van het vertaalproces zijn enkele formuleringen aangepast en is een vertaalslag naar begrijpelijk Nederlands gemaakt. Voor dit laatste is een professioneel bureau ingeschakeld om op taalniveau B2 te komen.

De officiële Nederlandse versie van de vragenlijst (DPQ-NL) is te vinden in bijlage 2. In de handleiding van de ‘tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting’ is een versie opgenomen waarbij de items zijn gerangschikt volgens de vijf DPQ-domeinen met de bijbehorende dimensies, zodat duidelijk wordt welke vragen bij de domeinen en dimensies horen. Deze versie dient echter alleen gebruikt te worden bij de interpretatie van de spinnenwebben. Bij afname in de praktijk of voor wetenschappelijk onderzoek dient de officiële DPQ-NL gebruikt te worden, te vinden in bijlage 2. Voor de Nederlandse context wordt op dit moment de validiteit van de DPQ-NL onderzocht bij 1.500 werknemers.

5 Ontwikkeling methodisch handelingskader voor de tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting

In dit hoofdstuk geven we uitleg over de manier waarop we de tool op basis van de cross-culturele vertaling en in samenwerking met arbeidsdeskundigen hebben ontwikkeld, aansluitend bij de dagelijkse praktijk van arbeidsdeskundigen, en hoe deze is getest op toepasbaarheid. Dit hoofdstuk wordt afgesloten met een aantal aanbevelingen voor vervolg.

De tool is in een iteratief proces ontwikkeld in samenwerking met arbeidsdeskundigen en experts. Nadat de vragenlijst was vertaald naar het Nederlands en de Nederlandse context (zie [hoofdstuk 4](#)) is samen met arbeidsdeskundigen een werkwijze ontwikkeld voor het gebruik van de tool in de praktijk.

Voor het ontwikkelen van een werkwijze passend bij het bestaande handelingskader voor het gebruik van de tool zijn twee focusgroepbijeenkomsten georganiseerd met 17 arbeidsdeskundigen, werkzaam bij UWV Werkbedrijf, gemeente, rijksoverheid, arbodiensten, verzekeraars en bedrijven. Daarnaast heeft de projectgroep een interactieve workshop gegeven aan 111 arbeidsdeskundigen tijdens het voorjaarscongres van de NVVA (2019). Vervolgens is het prototype van de tool getest bij 10 arbeidsdeskundigen. Zij hebben de tool gebruikt bij 19 werknemers. Daarnaast hebben nog eens 11 arbeidsdeskundigen de tool besproken in twee Onderlinge Toetsingsgroepen.

De resultaten van de ontwikkelsessies met de arbeidsdeskundigen zijn hieronder samengevat in vier onderdelen:

- 1 Een verkenning van de behoefte aan een tool om de psychosociale arbeidsbelasting op werknemerniveau te meten.
- 2 Hoe de beoordeling geobjectiveerd kan worden en de tool ingepast kan worden in het handelen van arbeidsdeskundigen.
- 3 Hoe de ontwikkelde tool ervaren is in de gebruikerstest.
- 4 Algemene aanbevelingen voor vervolg.

5.1 Verkenning behoefte nieuwe tool

De arbeidsdeskundigen zagen het nut in van een instrument om de psychosociale arbeidsbelasting te objectiveren. Hoe beter je in staat bent om met de werknemer te objectiveren waar het probleem zit, hoe meer aanknopingspunten er zijn om er iets aan te doen. Met dit instrument kan de arbeidsdeskundige het probleem duidelijker

identificeren, zodat duidelijk wordt waar kan worden ingegrepen. Het instrument biedt mogelijkheden te handelen en naar oplossingen te kijken voordat er sprake is van klachten of uitval.

De arbeidsdeskundigen geven aan dat de belangrijke domeinen van psychosociale arbeidsbelasting aan bod komen in het instrument en dat het instrument goede aanknopingspunten biedt voor de gesprekken over psychosociale arbeidsbelasting. Een belangrijke conclusie van de focusgroepbijeenkomst was dat de vragenlijst geschikt is om de psychosociale arbeidsbelasting in kaart te brengen, maar dat aanvullend een gesprek nodig is om te achterhalen welke waarde de werknemer toekent aan de verschillende aspecten van psychosociale arbeidsbelasting.

5.2 Vertaalslag naar objectivering en ontwikkeling methodisch handelingskader

Bij zowel de workshop, de focusgroepen als de geraadpleegde experts bij de vertaling kwam naar voren dat het gesprek met werknemers en het objectiveren door te observeren en andere bronnen te raadplegen essentieel is voor het vormen van een deskundigenoordeel. De deelnemers adviseerden gebruik te maken van meerdere bronnen om te komen tot 'objectieve' oordeelsvorming. Ze gaven aan dat het niet mogelijk is de vragenlijst volledig in te laten vullen door de arbeidsdeskundige voor de situatie van de werknemer, omdat de arbeidsdeskundige onvoldoende zicht heeft op het merendeel van de domeinen.

De deelnemers gaven ook aan dat de arbeidsdeskundige in het gesprek met de werknemer de scores op de verschillende domeinen en dimensies van het instrument kan bespreken. De werknemer wordt hierin gevraagd om te waarderen wat hij of zij belangrijk vindt en wat minder belangrijk. Dit brengt zowel de knelpunten als de energiebronnen in kaart met betrekking tot de psychosociale arbeidsbelasting. Aan de hand van aanvullend onderzoek kan het opgehaalde beeld uit het instrument en gesprek worden getoetst. Te denken valt aan aanvullende informatie over de functie uit de organisatie, bijvoorbeeld een formele omschrijving van de functie en bijbehorende functiebelasting of een gesprek met HR/leidinggevende. Het is de arbeidsdeskundige die dit beeld toetst en hierin een professionele overweging maakt. Dit wordt gezien als het objectiveren van de ervaren belasting van de werknemer. Het ontstane geobjectiverde inzicht in knelpunten en energiebronnen kan eventueel ook met de werknemer worden besproken. Vervolgens kan de arbeidsdeskundige (eventueel samen met de werknemer) bepalen of en welke acties en interventies ingezet kunnen worden. De interventies kunnen aansluiten op het benutten of aanboren van energiebronnen en op het werken aan knelpunten.

5.3 Ervaringen gebruikerstest

De ontwikkelde tool is getest onder gebruikers, dat wil zeggen bij zowel arbeidsdeskundigen als hun cliënten (werknemers).

Arbeidsdeskundigen

Tien arbeidsdeskundigen (5 man, 5 vrouw; gemiddeld 12 jaar werkzaam als arbeidsdeskundige) hebben de tool getest bij een of meer werknemers. De benodigde tijd voor het doorlopen van de eerste 4 stappen van de tool varieerde sterk en was gemiddeld 1,5 uur. Over het algemeen waardeerden de arbeidsdeskundigen de tool gemiddeld met het cijfer 7,8 (SD 0,58). Alle arbeidsdeskundigen zouden de tool vaker willen gebruiken.

Alle deelnemende arbeidsdeskundigen geven aan dat het doel van de tool, het in kaart brengen van de psychosociale arbeidsbelasting, wordt bereikt. Ze gaven aan de vooraf ingevulde vragenlijst met de scores in spinnenwebben een goede voorbereiding te vinden voor het gesprek met de werknemer. En ze vonden dat de scores en spinnenwebben van de tool het gesprek over de ervaren arbeidsbelasting verbeterde. De helft van de arbeidsdeskundigen heeft bij het beoordelen van de psychosociale arbeidsbelasting, naast de inzichten die de tool biedt, ook gebruikgemaakt van aanvullende informatiebronnen (stap 4). Zo werd een functieomschrijving uitgevraagd bij de manager en leidinggevende, de functie werd bekeken in de cao, er werd gebruikgemaakt van input van de werkgever en de bedrijfsarts, en er werden modellen uit het werkveld (A&O) bekeken om aangrijpingspunten te identificeren.

Wat vonden de arbeidsdeskundigen het meest waardevol aan de tool?

Dat je een handvat hebt om een gesprek aan te gaan over wat ze raakt in het werk.

Zakelijk praten over onderwerpen die emoties kunnen oproepen.

Dat er heel mooi naar voren komt wat er speelt.

Dat je iets in handen hebt om een gesprek te voeren. Door de werknemer zelf gescoord. De werknemer kan er zelf initiatief mee nemen.

Het geeft een vrij volledig beeld en je herkent snel afwijkingen. Het gaat ook over onderwerpen waar je zelf niet aan denkt.

Het geeft gestructureerd heel veel informatie over de persoon en organisatie. Mooie basis voor mijn advies.

Open een gesprek aangaan over waar knelpunten zitten. Gebruiken als nulmeting en één jaar later weer kijken. Preventief, maar ook de “tikkende tijdbommen” eruit halen.

Vragenlijst qua omvang en inhoud compleet en dat biedt de mogelijkheid om alles te onderzoeken en bespreken. Er raakt niet gauw iets uit het zicht.

Je durft pijnlijke vragen te stellen. Blauwdruk van hoe iemand in zijn werk staat.

Als verbeterpunten noemden de arbeidsdeskundigen dat er weinig tot geen instructie over de spinnenwebben was. Ook vonden ze de analyse van de spinnenwebben soms lastig, omdat een hoge score soms goed is en soms slecht, wat alertheid vraagt. Er mag volgens de arbeidsdeskundigen iets meer toelichting komen op de domeinen, zodat duidelijker is wat het verschil is. Verder gaven de arbeidsdeskundigen aan behoefte te hebben aan ruimte voor aantekeningen bij de scores. Daarnaast is de term ‘grenzeloos werk’ onduidelijk; deze term zou mogen worden toegelicht. De arbeidsdeskundigen gaven tot slot aan dat de vragenlijst een bepaald taalniveau heeft. Voor mensen die in de war zijn of een lager taalniveau hebben, is de tool mogelijk te lastig. In dat geval zouden de vragen onder begeleiding van de arbeidsdeskundige of iemand anders kunnen worden ingevuld.

Bij 8 van de 10 arbeidsdeskundigen heeft het gebruik van de tool geleid tot gerichte acties of adviezen, zoals:

- actie ondernomen op de werkvloer;
- de werknemer gaat een gesprek aan met de leidinggevende;
- er komt een gesprek over cognitieve eisen op het werk;
- meer complimenten geven op de werkvloer;
- overplaatsing naar een andere werkplek.

Naar aanleiding van de vraag over de inzet van de tool voor het in kaart brengen van psychosociale arbeidsbelasting hebben de arbeidsdeskundigen in de gebruikerstest de volgende redenen aangedragen:

- Werknemer heeft het privé nogal lastig. Is onrustig, zit ik nog op m’n plek?
- In de arborol, wat valt er te verbeteren?

- Twee werknemers klaagden over uitputtingsverschijnselen op het werk. Ik wilde ze graag zelf inzicht geven.
- Er speelde mentale overbelasting; uitgeput, uitvalsverschijnselen. Zelf al bewust op zoek naar verandering.
- Werknemer gaf een signaal; zit ik wel op de juiste plek hier? Waar zit dan de pijn?
- Er speelde een aantal zaken; werknemer voelde zich niet erkend door leidinggevende; de werkomgeving gaf problemen.
- Kijken naar de mogelijkheden voor re-integratie in eigen werk.
- Iemand dreigt uit te gaan vallen, in hoeverre speelt de psychosociale arbeidsbelasting een rol?

Werknemers

De tool is bij 19 werknemers getest, waarvan er 15 hebben meegedaan aan de evaluatie.

De werknemers waardeerden de tool gemiddeld met het cijfer 8,0 (SD 0,57). Het invullen van de vragenlijst duurde gemiddeld 29 minuten (SD: 8,69; range 15-45 minuten). De werknemers vonden dit niet te lang. Van de 15 deelnemers zouden er 14 de tool aanbevelen bij collega's. Eén werknemer vond dat het in kaart brengen van de psychosociale arbeidsbelasting net zo goed lukt in een gesprek als met deze tool.

Redenen om de tool aan te bevelen bij collega's zijn:

Ik heb 2.000 collega's en zou het ze allemaal aanbevelen. Het zegt wat over je duurzame inzetbaarheid.

Erachter komen waar de problemen liggen en dit meenemen in het gesprek met je leidinggevende en kijken of er dan verandering mogelijk is om het functioneren te verbeteren.

Heel makkelijk de angel eruit halen, wat zijn je aandachtsgebieden?

Het kan helpen om beter zicht te krijgen op knelpunten.

Je gaat erover in gesprek. Zo krijg je een helder beeld van de situatie. Dieper op onderwerpen ingaan.

Gezond om dit af en toe te doen. Bijvoorbeeld bij een afdeling die als geheel onder druk staat. Om problemen voor te zijn.

Alle werknemers gaven aan dat de ingevulde vragenlijst met bijbehorende spinnenwebben een goed beeld gaf van hun psychosociale arbeidsbelasting. Zij vonden de vooraf ingevulde vragenlijst met de scores in spinnenwebben een goede voorbereiding voor het gesprek met de arbeidsdeskundige. Alle deelnemende werknemers gaven aan dat het doel van deze tool, het in kaart brengen van de psychosociale arbeidsbelasting, wordt bereikt. Het gesprek dat wordt gevoerd over de scores op de vragenlijst, weergegeven in de spinnenwebben, vond men het meest waardevol.

Enkele reacties over het gesprek dat de werknemers voerden met de arbeidsdeskundige:

‘Je krijgt overzicht over thema's die spelen, waarvan je de overkoepeling zelf niet altijd ziet. Dat is verhelderend.’

‘Inzicht gegeven waarin het schuurt met collega's, leidinggevende en organisatie. Bevestiging van de situatie. Geeft inzicht, meeveren of ergens anders mee aan de slag.’

‘Het gesprek maakt evident wat er speelt.’

‘Blij verrast met een onverwachte score. En verder bevestiging van wat ik al wist.’

‘Dit heeft inzicht gegeven. Als ik alleen de spinnenwebben had gekregen, had ik er weinig aan gehad. De arbeidsdeskundige heeft er woorden aan gegeven.’

‘Met name het gesprek; samen op zoek naar de betekenis van de scores.’

De werknemers hadden ook enkele tips voor verbetering van de tool: *‘Als je [in de vragenlijst] bij vragen over agressie etc. niks invult, is het handig als dit ook wordt aangegeven [in de spinnenwebben]’*. Eén werknemer gaf aan het onderwerp ‘competentie’ te missen in de tool. Verder mist de optie ‘niet van toepassing’ bij sommige vragen, zo gaven de deelnemers aan. Tot slot was er een opmerking over het hoge taalniveau van de vragen: *‘Misschien [is] makkelijker taalgebruik [nodig] voor anderen’*.

Onderlinge Toetsingsgroepen (OT-groepen) van arbeidsdeskundigen

Elf arbeidsdeskundigen (4 mannen, 7 vrouwen; gemiddeld 17 jaar werkzaam als arbeidsdeskundige) hebben de vragenlijst zelf ingevuld en de bruikbaarheid van

de gehele tool besproken in twee OT-groepen. Zij waren heel enthousiast over de inhoud en de mogelijkheden van de tool. De arbeidsdeskundigen in de OT-groepen hebben geen ervaringen opgedaan met het gebruik van de tool bij werknemers, bijvoorbeeld omdat ze de doelgroep waarbij het van belang is om de psychosociale arbeidsbelasting in kaart te brengen niet zien. Ook deze groep arbeidsdeskundigen beoordeelde de tool gemiddeld met het cijfer 7,8 (SD 0,34) en zou de tool willen gebruiken in de praktijk. De reacties op de (meer)waarde van de tool kwamen grotendeels overeen met die van de arbeidsdeskundigen die hebben meegedaan aan de gebruikerstest met werknemers.

Conclusie gebruikerstest

Zowel arbeidsdeskundigen als werknemers beoordelen de tool positief. Een vragenlijst over het psychosociale werkklimaat waarvan de scores worden uitgedrukt in overzichtelijke spinnenwebben blijkt een goede voorbereiding voor het gesprek tussen werknemer en arbeidsdeskundige. In het algemeen vindt men het een pluspunt dat de tool geen oordeel velt over de psychosociale arbeidsbelasting, maar dat dit oordeel tot stand komt in het gesprek waarin duiding wordt gegeven aan de scores. Het meest bruikbaar lijkt de tool voor gebruik bij arbovraagstukken, preventie, dreigend verzuim, advisering van organisaties over verbeterpunten in het psychosociale werkklimaat en re-integratie in spoor 1.

5.4 Algemene aanbevelingen voor vervolg

De ontwikkelde tool is uitgewerkt in een prototype voor werknemers met een 'creative commons' licentie^[48]. Voor dagelijks gebruik zal de tool verder ontwikkeld moeten worden tot een web-based applicatie. De deelnemende arbeidsdeskundigen adviseerden daarbij laagdrempelige toegang tot de tool met betrekking tot beschikbaarheid en kosten.

Daarnaast zijn er mogelijkheden voor vervolg, ontwikkeling en/of onderzoek:

- De opbouw van de tool leent zich voor modulair gebruik. Dat wil zeggen dat afhankelijk van de situatie niet altijd de gehele tool gebruikt hoeft te worden om knelpunten in de psychosociale arbeidsbelasting van een werknemer in kaart te brengen. Het vooraf selecteren van relevante domeinen door de arbeidsdeskundige zou verder ontwikkeld kunnen worden.
- De tool zou voor de doelgroep zelfstandigen verder ontwikkeld kunnen worden. Uit de focusgroepen bleek dat daar behoefte aan is. Dit vergt een inhoudelijke aanpassing van de onderliggende DPQ-NL-vragenlijst. Een voor zelfstandigen aangepaste tool geeft een groter bereik van werkenden en sluit aan bij de behoeften in een veranderende arbeidsmarkt.

- Tot slot zijn er in de focusgroepen inhoudelijke wijzigingen voorgesteld die niet doorgevoerd zijn om de psychometrische eigenschappen van de vragenlijst vergelijkbaar te houden met het origineel. Dit zou heroverwogen of verkend kunnen worden als toevoeging aan de bestaande vragenlijst als het bijvoorbeeld om aanvullende of verdiepende constructen gaat.

De implementatie van de tool is geen onderdeel van dit project. Het rapport en het ontwikkelde prototype van de tool zijn overgedragen aan het AKC voor verdere verspreiding en implementatie.

Benieuwd naar de tool DPQ en bijbehorende handleiding?

[Ga dan nu naar de tool!](#)

Literatuur

- 1 Siegrist, J., *Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions*. J Occup Health Psychol, 1996. 1(1): p. 27-41.
- 2 M., K., *Job design and well-being.*, in *The handbook of work and health psychology*, W.J. Schabracq MJ, Cooper CL, Editor. 2003, John Wiley & Sons: Chichester.
- 3 Stansfeld, S. and B. Candy, *Psychosocial work environment and mental health--a meta-analytic review*. Scand J Work Environ Health, 2006. 32(6): p. 443-62.
- 4 Nieuwenhuijsen, K., D. Bruinvels, and M. Frings-Dresen, *Psychosocial work environment and stress-related disorders, a systematic review*. Occup Med (Lond), 2010. 60(4): p. 277-86.
- 5 Kivimäki, M., et al., *Job strain as a risk factor for coronary heart disease: a collaborative meta-analysis of individual participant data*. The Lancet, 2012. 380(9852): p. 1491-1497.
- 6 Theorell, T., et al., *A systematic review of studies in the contributions of the work environment to ischaemic heart disease development*. Eur J Public Health, 2016. 26(3): p. 470-7.
- 7 Clausen, T., et al., *The Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire (DPQ): Development, content, reliability and validity*. Scand J Work Environ Health, 2019. 45(4): p. 356-369.
- 8 Karasek, R.A., *Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain - Implications for Job Redesign*. Administrative Science Quarterly, 1979. 24(2): p. 285-308.
- 9 Bakker, A.B. and E. Demerouti, *The Job Demands-Resources model: state of the art*. Journal of Managerial Psychology, 2007. 22(3): p. 309-328.
- 10 Siegrist, J., et al., *The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons*. Social Science & Medicine, 2004. 58(8): p. 1483-1499.
- 11 A.B. Bakker, W.B.S., E. Demerouti, *Werkstressoren, energiebronnen en burn-out: het WEB-model*. 1999.
- 12 Abma, F., et al., *Tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting*. 2021.
- 13 Hauke, A., et al., *The impact of work-related psychosocial stressors on the onset of musculoskeletal disorders in specific body regions: A review and meta-analysis of 54 longitudinal studies*. Work & Stress, 2011. 25(3): p. 243-256.
- 14 Clausen, T., H. Burr, and V. Borg, *Do psychosocial job demands and job resources predict long-term sickness absence? An analysis of register-based outcomes using pooled data on 39,408 individuals in four occupational groups*. Int Arch Occup Environ Health, 2014. 87(8): p. 909-17.

- 15 Nixon, A.E., et al., *Can work make you sick? A meta-analysis of the relationships between job stressors and physical symptoms*. *Work & Stress*, 2011. **25**(1): p. 1-22.
- 16 Duijts, S.F., et al., *A meta-analysis of observational studies identifies predictors of sickness absence*. *J Clin Epidemiol*, 2007. **60**(11): p. 1105-15.
- 17 Harvey, S.B., et al., *Can work make you mentally ill? A systematic meta-review of work-related risk factors for common mental health problems*. *Occup Environ Med*, 2017. **74**(4): p. 301-310.
- 18 Aronsson, G., et al., *A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms*. *BMC Public Health*, 2017. **17**(1): p. 264.
- 19 Sterud, T., *Work-related psychosocial and mechanical risk factors for work disability: a 3-year follow-up study of the general working population in Norway*. *Scand J Work Environ Health*, 2013. **39**(5): p. 468-76.
- 20 Lang, J., et al., *Psychosocial work stressors as antecedents of musculoskeletal problems: a systematic review and meta-analysis of stability-adjusted longitudinal studies*. *Soc Sci Med*, 2012. **75**(7): p. 1163-74.
- 21 Watanabe, K., K. Imamura, and N. Kawakami, *Working hours and the onset of depressive disorder: a systematic review and meta-analysis*. *Occup Environ Med*, 2016. **73**(12): p. 877-884.
- 22 Kivimäki, M., et al., *Long working hours, socioeconomic status, and the risk of incident type 2 diabetes: a meta-analysis of published and unpublished data from 222 120 individuals*. *The Lancet Diabetes & Endocrinology*, 2015. **3**(1): p. 27-34.
- 23 Schmidt, S., et al., *Uncertainty in the workplace: Examining role ambiguity and role conflict, and their link to depression – a meta-analysis*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2012. **23**(1): p. 91-106.
- 24 de Vries, H., et al., *Determinants of Sickness Absence and Return to Work Among Employees with Common Mental Disorders: A Scoping Review*. *J Occup Rehabil*, 2018. **28**(3): p. 393-417.
- 25 Janssens, H., et al., *The relation between psychosocial risk factors and cause-specific long-term sickness absence*. *Eur J Public Health*, 2014. **24**(3): p. 428-33.
- 26 Kivimäki, M., et al., *Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: a systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603 838 individuals*. *The Lancet*, 2015. **386**(10005): p. 1739-1746.
- 27 Okello, D.R. and L. Gilson, *Exploring the influence of trust relationships on motivation in the health sector: a systematic review*. *Hum Resour Health*, 2015. **13**: p. 16.
- 28 Ndjaboue, R., C. Brisson, and M. Vezeina, *Organisational justice and mental health: a systematic review of prospective studies*. *Occup Environ Med*, 2012. **69**(10): p. 694-700.

- 29 Ybema, J.F. and K. van den Bos, *Effects of organizational justice on depressive symptoms and sickness absence: a longitudinal perspective*. Soc Sci Med, 2010. **70**(10): p. 1609-17.
- 30 Yang, B., et al., *Association between insomnia and job stress: a meta-analysis*. Sleep Breath, 2018. **22**(4): p. 1221-1231.
- 31 Palma, A., E. Ansoleaga, and M. Ahumada, *Workplace violence among health care workers*. Revista Medica De Chile, 2018. **146**(2): p. 213-222.
- 32 Lanctôt, N. and S. Guay, *The aftermath of workplace violence among healthcare workers: A systematic literature review of the consequences*. Aggression and Violent Behavior, 2014. **19**(5): p. 492-501.
- 33 Theorell, T., et al., *A systematic review including meta-analysis of work environment and depressive symptoms*. BMC Public Health, 2015. **15**: p. 738.
- 34 Nielsen, M.B. and S. Einarsen, *Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review*. Work & Stress, 2012. **26**(4): p. 309-332.
- 35 Verkuil, B., S. Atasayi, and M.L. Molendijk, *Workplace Bullying and Mental Health: A Meta-Analysis on Cross-Sectional and Longitudinal Data*. PLoS One, 2015. **10**(8): p. e0135225.
- 36 Vie, T.L., L. Glaso, and S. Einarsen, *How does it feel? Workplace bullying, emotions and musculoskeletal complaints*. Scand J Psychol, 2012. **53**(2): p. 165-73.
- 37 Willness, C.R., P. Steel, and K. Lee, *A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment*. Personnel Psychology, 2007. **60**(1): p. 127-162.
- 38 Stergiou-Kita, M., et al., *Stigma and work discrimination among cancer survivors: A scoping review and recommendations: Stigmatisation et discrimination au travail des survivants du cancer : Examen de la portee et recommandations*. Can J Occup Ther, 2017. **84**(3): p. 178-188.
- 39 Ullah, M.M., E. Fossey, and R. Stuckey, *The meaning of work after spinal cord injury: a scoping review*. Spinal Cord, 2018. **56**(2): p. 92-105.
- 40 Wilmar B. Schaufeli, M.S., *How to improve work engagement?*, in *Handbook of employee engagement*. 1999.
- 41 Wilmar B. Schaufeli, A.B.B., *Bevlogenheid: een begrip gemeten*, in *Gedrag @ Organisatie*. 2004. p. 89-112.
- 42 Ferrie, J.E., et al., *Job insecurity and risk of diabetes: a meta-analysis of individual participant data*. Canadian Medical Association Journal, 2016. **188**(17-18): p. E447-E455.
- 43 Milner, A., et al., *Exposure to work stress and use of psychotropic medications: a systematic review and meta-analysis*. J Epidemiol Community Health, 2019. **73**(6): p. 569-576.

- 44 Giorgi, G., et al., *Work-Related Stress in the Banking Sector: A Review of Incidence, Correlated Factors, and Major Consequences*. *Front Psychol*, 2017. **8**: p. 2166.
- 45 Xu, S., et al., *The effects of work-family interface on domain-specific satisfaction and well-being across nations: The moderating effects of individualistic culture and economic development*. *Psych J*, 2018. **7**(4): p. 248-267.
- 46 Sirgy, M.J. and D.-J. Lee, *Work-Life Balance: an Integrative Review*. *Applied Research in Quality of Life*, 2017. **13**(1): p. 229-254.
- 47 Beaton, D.E., et al., *Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures*. *Spine*, 2000. **25**(24): p. 3186-3191.
- 48 Available from: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.nl>.

Bijlagen

Bijlage 1 Schematische weergave Deense psychosociale arbeidsomstandigheden vragenlijst

De DPQ omvat 38 dimensies van het psychosociale werkklimaat ingedeeld in vijf domeinen:

DOMEINEN VAN HET PSYCHOSOCIALE WERKKLIKAAT

Organisatie en inhoud van uw werk	Werkeisen	Onderlinge relaties met collega's en het management	Conflicten op het werk	Beleving van de werksituatie
8 multi-item schalen, 31 items	6 multi-item schalen, 20 items	9 multi-item schalen en 1 los item, 38 items	6 multi-item schalen, 12 items	6 multi-item schalen en 2 losse items, 27 items
Invloed op het werk (4)	Hoeveelheid werk (4)	Sociale steun van collega's (4)	Bedreigingen (2)	Zingeving van het werk (4)
Invloed op werktijden (3)	Werktempo (2)	Relaties met naaste collega's (4)	Geweld (2)	Betrokkenheid met uw werkplek (4)
Ontwikkelingsmogelijkheden (4)	Emotionele eisen (4)	Vertrouwen in collega's (4)	Pesten (2)	Bevlogenheid (9)
Duidelijkheid over uw rol (4)	Emoties verbergen (2)	Sociale steun van directe leidinggevende (4)	Seksuele intimidatie (2)	Baanonzekerheid (3)
Informatieverstrekking (4)	Cognitieve eisen (4)	Leiderschapskwaliteit (4)	Discriminatie (2)	Ervaren stress (2)
Arbeidsomstandigheden (4)	Grenzeloos werk (4)	Relatie met directe leidinggevende (4)	Lastigvallen (2)	Werktevredenheid (1)
Overbodige werkzaamheden (4)		Rechtvaardigheid (4)		Algehele beoordeling psychosociale werkklimaat (1)
Rolconflicten (4)		Het betrekken van medewerkers (3)		Balans tussen werk en privé (3)
		Veranderingen in werkplek (6)		
		Erkenning en waardering (1)		

**Bijlage 2 Deense psychosociale arbeidsomstandigheden
vragenlijst – Nederlandse versie (DPQ-NL)**

**Danish Psychosocial Work
Environment Questionnaire (DPQ)**

Nederlandse versie



umcg

Inleiding

Voor u ligt de vragenlijst die het psychosociale werkklimaat in kaart brengt. Met 'psychosociaal werkklimaat' wordt bedoeld: de organisatie en inhoud van uw werk, de eisen die op het werk gelden, relaties met uw collega's en het management, conflicten op het werk en de beleving van de werksituatie.

Invullen vragenlijst

Het invullen van de vragenlijst kost u ongeveer 30 minuten. Het is belangrijk dat u de vragen zo eerlijk mogelijk beantwoordt, en uw eigen mening geeft. Uw antwoorden zijn dus niet goed of fout. Denk niet te lang over de antwoorden na; de eerste ingeving is meestal het beste antwoord. Het is belangrijk dat u de vragenlijst helemaal invult. Ook als u een vraag onbelangrijk vindt of er misschien geen mening over heeft, probeer dan toch een antwoord te kiezen dat het best bij uw situatie past. Indien u meerdere banen heeft, vul de vragenlijst dan in voor de baan met de meeste uren.

De meeste vragen kunt u beantwoorden door een kruisje te zetten in het hokje van uw antwoord. Het is de bedoeling dat u één hokje aankruist. Bij vragen waar u meerdere antwoorden mag aankruisen, wordt dit apart vermeld. Soms staat er dat u één of meerdere vragen kunt overslaan.

Wanneer u per ongeluk het verkeerde antwoord heeft aangekruist, en toch een ander antwoord wilt geven, dan maakt u het hokje van het goede antwoord helemaal zwart en zet u er een cirkel omheen (zie voorbeeld).

Voorbeeld

	In zeer hoge mate	In hoge mate	Enigszins	In geringe mate	In zeer geringe mate
1. Heeft u invloed op hoe u uw werkzaamheden uitvoert?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

U geeft nu het antwoord 'In geringe mate'.

De vragen op de volgende pagina's gaan over uw ervaringen met de inhoud en organisatie van uw werk

1 Invloed, uitdagingen en ontwikkelingsmogelijkheden in uw werk

		In zeer hoge mate	In hoge mate	Enigszins	In geringe mate	In zeer geringe mate
1.	Biedt uw werk u de mogelijkheid om uw vaardigheden te ontwikkelen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Zijn uw werkzaamheden zeer gevarieerd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Heeft u in uw werk mogelijkheden om iets nieuws te leren?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Vereist uw werk uw onverdeelde aandacht?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Moet u op uw werk grote hoeveelheden informatie verwerken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Vereist uw werk dat u ingewikkelde beslissingen neemt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Heeft u goede mogelijkheden voor na- en bijscholing?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Heeft u invloed op hoe u uw werkzaamheden uitvoert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Bent u voldoende bevoegd om met de verantwoordelijkheden op uw werk om te gaan?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Kunt u belangrijke beslissingen in uw werk zelf nemen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	Kunt u zelf de volgorde bepalen waarin u uw werkzaamheden uitvoert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	Kunt u zelf uw werktijden bepalen, bijvoorbeeld hoe laat u begint of naar huis gaat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	Kunt u zelf kiezen wanneer u pauze neemt tijdens uw werkdag?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.	Kunt u zelf bepalen wanneer u vakantie en vrije dagen opneemt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2 Uw taken

	In zeer hoge mate	In hoge mate	Enigszins	In geringe mate	In zeer geringe mate
1. Voelt u zich gemotiveerd en betrokken op uw werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Vindt u uw werk zinvol?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Vindt u uw werkzaamheden interessant en inspirerend?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Geeft uw werk u zelfvertrouwen en werkplezier?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Zijn er heldere doelen in uw eigen werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Weet u precies wat er van u wordt verwacht op het werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Weet u wanneer u uw werk goed heeft uitgevoerd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Weet u precies wat uw verantwoordelijkheden zijn?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Moet u op uw werk dingen doen die naar uw gevoel anders zouden moeten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Worden er op uw werk tegenstrijdige eisen aan u gesteld?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Wordt u tijdig geïnformeerd over bijvoorbeeld belangrijke beslissingen, veranderingen en toekomstplannen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Zijn er in uw werk taken die in strijd zijn met uw persoonlijke waarden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Moet u weleens een taak afsluiten voordat deze voor uw gevoel afgerond is?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Moet u vriendelijk en beleefd tegen iedereen zijn, ongeacht hoe ze u behandelen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Vereist uw werk dat u uw gevoelens verbergt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3 Werktempo, deadlines en emotionele eisen in het werk

	Altijd	Vaak	Soms	Zelden	Nooit
1. Hoe vaak komt het voor dat u niet al uw werk af krijgt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Hoe vaak krijgt u onverwachte werkzaamheden die u onder tijdsdruk zetten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Is het werktempo zo hoog dat dit de kwaliteit van uw werk beïnvloedt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Hoe vaak heeft u deadlines die u moeilijk na kunt komen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Hoe vaak raakt u achter met uw werkzaamheden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Moet u heel snel werken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Moet u op uw werk veel dingen tegelijk overzien?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Brengt uw werk u in emotioneel belastende situaties?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Heeft u in uw werk contact met mensen die onwillig of agressief tegen u zijn?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Dient u in uw werk om te gaan met relaties die emotioneel belastend zijn?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Heeft u in uw werk contact met mensen die zich in moeilijke situaties bevinden (mensen die bijvoorbeeld zijn getroffen door een ernstige ziekte, ongeval, verdriet, crisis of sociale problemen)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4 Voorspelbaarheid van het werk en de grenzen tussen werk en vrije tijd

	Altijd	Vaak	Soms	Zelden	Nooit
1. Hoe vaak staat u buiten uw normale werkuren ter beschikking van uw werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Hoe vaak werkt u thuis buiten de normale werktijd, bijvoorbeeld 's avonds, tijdens weekenden of vakanties?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Hoe vaak werkt u op dagen waarop u eigenlijk vrij bent, bijvoorbeeld tijdens weekenden, vrije dagen of vakanties?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Hoe vaak moet u overwerken, bovenop uw overeengekomen of verwachte werktijd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Wordt u tijdig geïnformeerd over veranderingen in uw werkzaamheden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Wordt u tijdig geïnformeerd als u onverwachts met anderen moet samenwerken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Wordt u tijdig geïnformeerd als er veranderingen in uw werktijden plaatsvinden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5 Mogelijkheden om uw taken uit te voeren

	In zeer hoge mate	In hoge mate	Enigszins	In geringe mate	In zeer geringe mate
1. Zijn de arbeidsomstandigheden zodanig dat u uw werk naar tevredenheid kunt uitvoeren?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Heeft u de middelen die u nodig heeft om uw werk naar tevredenheid te kunnen uitvoeren? (Bijvoorbeeld hulpmiddelen, gereedschappen, machines, IT-oplossingen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Zijn er voldoende collega's waardoor u uw werk naar tevredenheid kunt uitvoeren?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Kunt u uw werk zo uitvoeren dat u tevreden bent over de kwaliteit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Besteedt u tijd aan werkzaamheden waarvan het nut voor u niet duidelijk is?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Komt u wel eens situaties tegen op uw werk die onnodig moeilijk zijn?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Wordt uw werk bemoeilijkt door onnodige procedures of voorschriften?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Moet u werkzaamheden uitvoeren die naar uw mening onnodig zijn?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

De vragen op deze pagina gaan over samenwerking op uw werkplek

6 Werken met uw naaste collega's op uw werkplek

Heeft u collega's?

- Ja
 Nee (*U kunt doorgaan naar kopje 7. Conflicten*)

	In zeer hoge mate	In hoge mate	Enigszins	In geringe mate	In zeer geringe mate
1. Krijgt u van uw collega's praktische hulp bij uw werk als u dat nodig heeft?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Houden uw collega's en u elkaar op de hoogte van dingen die belangrijk zijn om het werk goed te doen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Helpen uw collega's en u elkaar als iemand te veel te doen heeft?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Bestaat er tussen uw collega's en u een gevoel van verbondenheid en saamhorigheid?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Krijgt u van uw collega's advies en begeleiding als u dat nodig heeft?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Heeft u vertrouwen in de capaciteiten van uw collega's om het werk goed uit te voeren?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Kunt u met uw collega's praten over problemen als u die op het werk ervaart?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Zijn u en uw collega's het erover eens wat er in uw werkzaamheden het belangrijkste is?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Hebben u en uw collega's oog voor elkaars welbevinden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Kunt u goed met uw collega's samenwerken bij problemen die om een gezamenlijke oplossing vragen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Kunt u uw meningen en gevoelens uiten naar uw naaste collega's?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Is er over het algemeen onderling vertrouwen tussen u en uw collega's?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

De vragen op de volgende pagina's gaan over conflicten op de werkplek

7 Conflicten op de werkplek

1.a Bent u in de afgelopen 12 maanden tijdens uw werk bedreigd? (Dit kunnen mondelinge of geschreven bedreigingen zijn, of bedreigend gedrag)

- Ja, dagelijks of bijna dagelijks
- Ja, wekelijks
- Ja, maandelijks
- Ja, minder vaak dan maandelijks
- Nee (*U kunt doorgaan naar vraag 2.a*)

1.b Zo ja, door wie bent u bedreigd? Meerdere antwoorden mogelijk

- Hoger management
- Directe leidinggevende
- Collega('s)
- Ondergeschikte(n)
- Klant(en), cliënt(en), patiënt(en), leerling(en), of hun familie
- De bedreigingen zijn anoniem gemaakt

2.a Is er in de afgelopen 12 maanden tijdens uw werk fysiek geweld tegen u gebruikt?

- Ja, dagelijks of bijna dagelijks
- Ja, wekelijks
- Ja, maandelijks
- Ja, minder vaak dan maandelijks
- Nee (*U kunt doorgaan naar vraag 3.a*)

2.b Zo ja, wie gebruikte er geweld tegen u? Meerdere antwoorden mogelijk

- Hoger management
- Directe leidinggevende
- Collega('s)
- Ondergeschikte(n)
- Klant(en), cliënt(en), patiënt(en), leerling(en), of hun familie
- Het geweld heeft anoniem plaatsgevonden

3.a. Bent u in de afgelopen 12 maanden tijdens uw werk gepest? (Pesten vindt plaats wanneer iemand herhaaldelijk en in de loop van de tijd wordt blootgesteld aan onaangename of negatieve acties.)

- Ja, dagelijks of bijna dagelijks
- Ja, wekelijks
- Ja, maandelijks
- Ja, minder vaak dan maandelijks
- Nee (*U kunt doorgaan naar vraag 4.a*)

3.b Zo ja, door wie bent u gepest? Meerdere antwoorden mogelijk

- Hoger management
- Directe leidinggevende
- Collega('s)
- Ondergeschikte(n)
- Klant(en), cliënt(en), patiënt(en), leerling(en), of hun familie
- Het pesten heeft anoniem plaatsgevonden

4.a Bent u in de afgelopen 12 maanden tijdens uw werk seksueel lastiggevallen?

- Ja, dagelijks of bijna dagelijks
- Ja, wekelijks
- Ja, maandelijks
- Ja, minder vaak dan maandelijks
- Nee (*U kunt doorgaan naar vraag 5.a*)

4.b Zo ja, door wie bent u seksueel lastiggevallen? Meerdere antwoorden mogelijk

- Hoger management
- Directe leidinggevende
- Collega('s)
- Ondergeschikte(n)
- Klant(en), cliënt(en), patiënt(en), leerling(en), of hun familie
- De seksuele intimidatie heeft anoniem plaatsgevonden

5.a Bent u in de afgelopen 12 maanden gediscrimineerd of slecht behandeld tijdens uw werk, bijvoorbeeld vanwege uw geslacht, uw leeftijd, uw etniciteit, uw religie, uw gezondheid of uw seksuele geaardheid?

- Ja, dagelijks of bijna dagelijks
- Ja, wekelijks
- Ja, maandelijks
- Ja, minder vaak dan maandelijks
- Nee (*U kunt doorgaan naar vraag 6.a*)

5.b Zo ja, door wie bent u gediscrimineerd of slecht behandeld? Meerdere antwoorden mogelijk

- Hoger management
- Directe leidinggevende
- Collega('s)
- Ondergeschikte(n)
- Klant(en), cliënt(en), patiënt(en), leerling(en), of hun familie
- De discriminatie heeft anoniem plaatsgevonden

6.a Bent u in de afgelopen 12 maanden tijdens uw werk lastiggevallen door klanten, cliënten, patiënten, leerlingen of hun familie? (Lastigvallen vindt plaats wanneer een persoon wordt blootgesteld aan beledigingen, bedreigingen of achtervolging door personen die in contact staan met zijn of haar werk - bijvoorbeeld klanten, cliënten, patiënten, leerlingen of hun familie, maar geen collega's, superieuren of ondergeschikten).

- Ja, dagelijks of bijna dagelijks
- Ja, wekelijks
- Ja, maandelijks
- Ja, minder vaak dan maandelijks
- Nee (*U kunt doorgaan naar kopje 8. Uw directe leidinggevende op uw werkplek*)

6.b Zo ja, hoe en waar bent u lastiggevallen? Meerdere antwoorden mogelijk

- Op het werk
- Buiten het werk, bijvoorbeeld thuis of in de stad
- Via sociale media, internet
- Via telefoon, sms, e-mail of per brief
- Het lastigvallen heeft anoniem plaatsgevonden
- Anders, namelijk _____

De vragen op deze pagina gaan over uw directe leidinggevende op uw werkplek

8 Uw directe leidinggevende op uw werkplek

Heeft u een directe leidinggevende?

Ja

Nee (*U kunt doorgaan naar kopje 9. Grote veranderingen op uw werkplek*)

		In zeer hoge mate	In hoge mate	Enigs- zins	In geringe mate	In zeer geringe mate
1.	Is er wederzijds respect en erkenning in de relatie tussen uw directe leidinggevende en de medewerkers?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Krijgt u van uw directe leidinggevende praktische hulp bij uw werk als u dat nodig heeft?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Kunt u met uw directe leidinggevende praten over problemen als u die op het werk ervaart?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Geeft uw directe leidinggevende hoge prioriteit aan het welbevinden op het werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Komt uw directe leidinggevende terug op gesprekken over eventuele problemen die u op uw werk heeft ervaren?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Is uw directe leidinggevende goed in staat om duidelijke doelen voor het werk aan te geven?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Helpt uw directe leidinggevende mee om alledaagse problemen tijdens het werk op te lossen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Krijgt u van uw directe leidinggevende advies en begeleiding als u dat nodig heeft?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Is uw directe leidinggevende goed in het oplossen van conflicten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Heeft uw directe leidinggevende een goed begrip van het werk dat de medewerkers doen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	Is uw directe leidinggevende goed in het motiveren van medewerkers?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	Houdt uw directe leidinggevende bij het nemen van beslissingen rekening met de behoeften en opvattingen van de medewerkers?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

De volgende vragen gaan over grote veranderingen op uw werkplek

9 Grote veranderingen op uw werkplek

		Ja, meer- dere keren	Ja, één keer	Nee
1.	Heeft er op uw werkplek een ontslagronde plaatsvonden in de afgelopen twee jaar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Heeft er op uw werkplek een reorganisatie plaatsgevonden in de afgelopen twee jaar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indien beide vragen met 'nee' zijn beantwoord gaat u door naar kopje 11. Vertrouwen, rechtvaardigheid en het betrekken van medewerkers op uw werkplek

10 Denk bij de volgende vragen na over hoe het management boven u de wijzigingen op uw werkplek heeft gecommuniceerd.

		In zeer hoge mate	In hoge mate	Enigs- zins	In geringe mate	In zeer geringe mate
1.	Heeft het management de medewerkers voldoende over de veranderingen op de werkplek geïnformeerd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Waren de medewerkers voldoende betrokken bij de veranderingen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Bent u over het algemeen tevreden over de manier waarop het management is omgegaan met de veranderingen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Heeft u begrip voor de argumenten van het management om de veranderingen door te voeren?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

De vragen op de volgende pagina's gaan over uw ervaring met uw werk en uw werkplek als geheel

11 Vertrouwen, rechtvaardigheid en het betrekken van medewerkers op uw werkplek

	In zeer hoge mate	In hoge mate	Enigszins	In geringe mate	In zeer geringe mate
1. Worden conflicten op een rechtvaardige manier opgelost?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Wordt u door het management op uw werk gerespecteerd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Wordt u door het management op uw werk rechtvaardig behandeld?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Als er belangrijke beslissingen op uw werk worden genomen, worden deze dan duidelijk uitgelegd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Worden uw collega's en u door het management aangemoedigd om met ideeën voor verbetering te komen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Werken uw collega's en u goed samen met leidinggevendenden bij het verbeteren van arbeidsprocessen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Worden voorstellen voor verbeteringen serieus behandeld door het management?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12 Uw werk en uw werkplek

	In zeer hoge mate	In hoge mate	Enigszins	In geringe mate	In zeer geringe mate
1. Zou u anderen aanraden om naar een functie op uw werk te solliciteren?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Bent u trots op de plek waar u werkt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Vertelt u uw vrienden dat waar u werkt een goede plek is om te werken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Inspireert uw werkplek u om uw uiterste best te doen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Wordt uw inzet op het werk erkend en gewaardeerd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Bent u bang dat het moeilijk zal zijn nieuw werk te vinden als u werkloos wordt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Bent u bang dat u tegen uw wil wordt overgeplaatst naar ander werk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Bent u bang om werkloos te worden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14 Deze vragen gaan over hoe uw werk uw privéleven beïnvloedt

	In zeer hoge mate	In hoge mate	Enigszins	In geringe mate	In zeer geringe mate
1. Vraagt uw werk zo veel van uw energie dat uw privéleven eronder lijdt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Vraagt uw werk zo veel van uw tijd dat uw privéleven eronder lijdt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Vraagt uw werk zo veel van uw aandacht dat uw privéleven eronder lijdt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Altijd	Vaak	Soms	Zelden	Nooit
4. Hoe vaak in de afgelopen twee weken heeft u zich gestrest gevoeld? <i>Als u 'nooit' op deze vraag antwoordt, bent u klaar met de vragenlijst</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Wat was de belangrijkste oorzaak van uw stress?					
<input type="checkbox"/> Werk					
<input type="checkbox"/> Privé					
<input type="checkbox"/> Zowel werk als privé					

U bent nu klaar met de vragenlijst.
Heel erg bedankt voor uw antwoorden.

