

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

Factsheet

Tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting

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

DOEL



Een tool ontwikkelen waarmee arbeidsdeskundigen op systematische wijze een geobjectiveerd oordeel kunnen geven over de ervaren psychosociale arbeidsbelasting.

AANPAK

In nauwe samenwerking met arbeidsdeskundigen is de 'Tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting' ontwikkeld, die past in de dagelijkse praktijk van arbeidsdeskundigen.

Onderliggend instrument voor de tool is de Deense psychosociale arbeidsomstandigheden vragenlijst (DPQ), welke vertaald en aangepast is naar het Nederlands en de Nederlandse context. De tool is met en in de praktijk getest op toepasbaarheid. Parallel aan het ontwikkelen van de tool is de literatuur over de invloed van psychosociale arbeidsbelasting op werk en gezondheid samengevat.

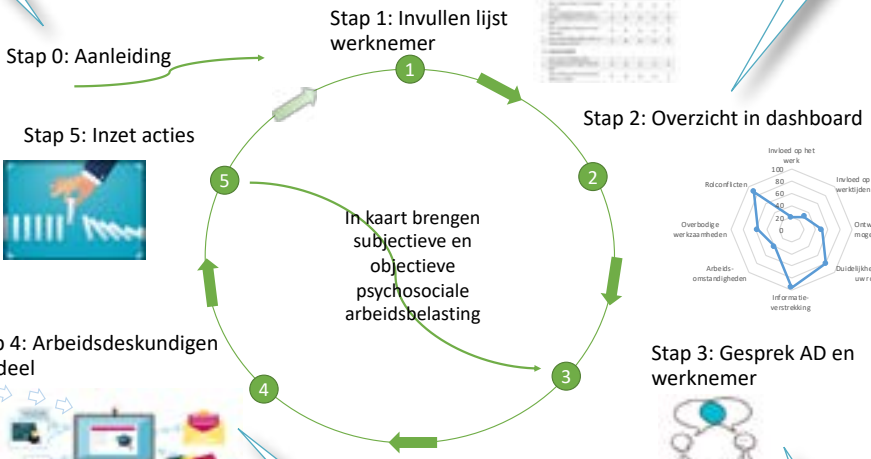
RESULTATEN & OPBRENGSTEN

De tool bestaat uit een aantal stappen, hier schematisch weergegeven.

Stap 0: Er is een aanleiding om de psychosociale arbeidsbelasting van een werknemer te willen beoordelen.

Stap 1: 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.

Stap 2: De arbeidsdeskundige en de werknemer ontvangen in spinnenwebgrafieken per domein de scores met korte uitleg.



Stap 5: Mogelijkerwijs worden er interventies of acties ingezet.

Stap 4: 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.

Stap 3: De arbeidsdeskundige en de werknemer bespreken samen de waardering van de scores.

Centraal bij de inzet van de tool is *het gesprek aan de hand van de spinnenwebben* over de ervaren psychosociale arbeidsbelasting. Vervolgens kan, aangevuld met aanvullende bronnen een arbeidsdeskundig oordeel worden gevormd over de psychosociale arbeidsbelasting. De tool biedt structuur en eenheid van taal.



Gebruikerstest

ARBEIDSDSKUNDIGEN

“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.”

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

“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.”

Zowel arbeidsdeskundigen als werknemers beoordelen de tool positief. Gemiddeld gaven de arbeidsdeskundigen die de tool hebben gebruikt in de gebruikerstest een 7,8, de werknemer gaven een 8. Alle arbeidsdeskundigen gaven aan de tool vaker te willen gebruiken en 14 van de 15 werknemers gaven aan de tool aan te bevelen aan hun collega's.

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 scores.

In totaal hebben 10 arbeidsdeskundigen de tool ingezet bij twee werknemers waarvan 15 de evaluatievragen hebben beantwoord. Tien arbeidsdeskundigen hebben de tool besproken in hun onderlinge toetsingsgroep.

WERKNEMERS

“Ik heb 2000 collega's en zou het ze allemaal aanbevelen. Het zegt wat over je duurzame inzetbaarheid.”

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

“Het gesprek maakt evident wat er speelt.”



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 haar werknemer adviseren over knelpunten. Dit kan o.a. gaan over de inhoud van de functie, werk-aanpassingen of over verzuimvraagstukken.

De tool is (kosteloos) beschikbaar voor alle arbeidsdeskundigen. Ga hiervoor naar dpq.arbeidsdeskundigen.nl. Hier kunt u een account aanmaken en werknemers uitnodigen om de tool te gebruiken. In de omgeving vindt u ook de handleiding en een voorbeeldrapportage.

Vervolgstappen:

- Verdere validering van de tool en onderliggen instrument (DPQ) wordt nog uitgevoerd.
- De tool is nu geschikt voor werknemers en dient inhoudelijk aangepast te worden voor gebruik bij zelfstandigen.



MEER INFORMATIE

Meer informatie is te vinden in:

[Cahier 26: Tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting](#)

Heeft u vragen? Neem dan contact op met het AKC:

akc@arbeidsdeskundigen.nl