

Colofon

1 Introductie

- 1.1 Wat is de tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting?
- 1.2 Het begrip psychosociaal werkklimaat

2 De tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting

- 2.1 Gebruik in de praktijk
- 2.2 Gebruik door de arbeidsdeskundige
- 2.3 Andere gebruikers

3 Gebruik op individueel niveau door de arbeidsdeskundige

Beeldvorming

- Stap 0 | Casus en setting selecteren
- Stap 1 | Invullen vragenlijst door werknemer
- Stap 2 | Overzicht in spinnenwebben

Een voorbeeld

- Stap 3 | Een gesprek tussen de arbeidsdeskundige en de werknemer

Oordeelsvorming

- Stap 4 | Arbeidsdeskundigenoordeel

Besluitvorming

- Stap 5 | Inzet acties
 - Eventuele vervolgstap – Herhaalde inzet
- Voorwaarden*

4 Stap voor stap instructie over de online tool

Bijlagen

- Bijlage 1 | Beschrijving 'Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire' (DPQ)
- Bijlage 2 | Voorbeeldexemplaar DPQ-AD versie

HANDLEIDING

Tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting

VERSIE 2.0



Totstandkoming

Deze handleiding is tot stand gekomen op de afdeling Gezondheidswetenschappen van het UMCG in samenwerking met het AKC, en is bestemd voor gebruikers van de tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting. De handleiding beschrijft het gebruik van de tool.

© Afdeling Gezondheidswetenschappen
UMCG
Hanzeplein 1 (FA10)
9713 GZ, Groningen

Colofon

1 Introductie

- 1.1 Wat is de tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting?
- 1.2 Het begrip psychosociaal werkklimaat

2 De tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting

- 2.1 Gebruik in de praktijk
- 2.2 Gebruik door de arbeidsdeskundige
- 2.3 Andere gebruikers

3 Gebruik op individueel niveau door de arbeidsdeskundige

Beeldvorming

- Stap 0 | Casus en setting selecteren
- Stap 1 | Invullen vragenlijst door werknemer
- Stap 2 | Overzicht in spinnenwebben

Een voorbeeld

- Stap 3 | Een gesprek tussen de arbeidsdeskundige en de werknemer

Oordeelsvorming

- Stap 4 | Arbeidsdeskundigenoordeel

Besluitvorming

- Stap 5 | Inzet acties
- Eventuele vervolgstap – Herhaalde inzet

Voorwaarden

4 Stap voor stap instructie over de online tool

Bijlagen

- Bijlage 1 | Beschrijving 'Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire' (DPQ)
- Bijlage 2 | Voorbeeldexemplaar DPQ-AD versie

Colofon

Handleiding tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting

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
Dhr. V. (Vincent) Braun BSc
prof. dr. U. (Ute) Bültmann
prof. dr. S. (Sandra) Brouwer

Uitgave

Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC), Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG),
Rijksuniversiteit Groningen/UMCG, Afdeling Gezondheidswetenschappen
(Sociale Geneeskunde)

Versie 2.0 | augustus 2025



umcg



Arbeidsdeskundig Kennis Centrum

Colofon

1 Introductie

- 1.1 Wat is de tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting?
- 1.2 Het begrip psychosociaal werkklimaat

2 De tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting

- 2.1 Gebruik in de praktijk
- 2.2 Gebruik door de arbeidsdeskundige
- 2.3 Andere gebruikers

3 Gebruik op individueel niveau door de arbeidsdeskundige

Beeldvorming

- Stap 0 | Casus en setting selecteren
- Stap 1 | Invullen vragenlijst door werknemer
- Stap 2 | Overzicht in spinnenwebben

Een voorbeeld

- Stap 3 | Een gesprek tussen de arbeidsdeskundige en de werknemer

Oordeelsvorming

- Stap 4 | Arbeidsdeskundigenoordeel

Besluitvorming

- Stap 5 | Inzet acties
- Eventuele vervolgstap – Herhaalde inzet

Voorwaarden

4 Stap voor stap instructie over de online tool

Bijlagen

- Bijlage 1 | Beschrijving 'Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire' (DPQ)
- Bijlage 2 | Voorbeeldexemplaar DPQ-AD versie

1 Introductie

1.1 Wat is de tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting?

Deze handleiding beschrijft een nieuwe tool voor arbeidsdeskundigen om een beter onderbouwd oordeel te vormen over de psychosociale arbeidsbelasting van werknemers. In hoofdstuk 4 van deze handleiding wordt stap voor stap uitleg gegeven over de online tool. De tool biedt arbeidsdeskundigen handvatten voor een structurele aanpak bij beeldvorming, oordeelsvorming en besluitvorming over de psychosociale arbeidsbelasting, rekening houdend met de hedendaagse werkcontext, en helpt hen ook daar in gemeenschappelijke taal over te communiceren. De uitkomst van het oordeel kan leiden tot inzet van vervolgacties.

Het vaststellen van de mate van psychosociale arbeidsbelasting is een toenemend en terugkerend thema in het dagelijkse werk van de arbeidsdeskundige. Dit betreft individuele casuïstiek, maar ook casuïstiek op groepsniveau. Met de tool wordt dit zowel *subjectief* (door de werknemer zelf) als *objectief* (door een observator) inzichtelijk gemaakt op individueel niveau. De observator is in dit geval een arbeidsdeskundige, die de inzichten van de tool kan aanvullen met andere informatiebronnen, zoals een werkbezoek, interviews met andere werknemers of de werkgever. De arbeidsdeskundige speelt daarmee een centrale rol bij het gebruik van de tool. Door de systematisch verkregen informatie vanuit het werknemersperspectief te verbinden met andere informatiebronnen dient de arbeidsdeskundige in deze stap zijn of haar professionele overwegingen te maken om te komen tot een oordeel over de psychosociale arbeidsbelasting.

De tool biedt uniformiteit in taal en begrip om te communiceren over psychosociale arbeidsbelasting. De basis van het hulpmiddel is het wetenschappelijk onderbouwde raamwerk van de 'Deense psychosociale arbeidsomstandigheden vragenlijst', de DPQ (Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire). Deze vragenlijst brengt het psychosociale werkklimaat in kaart op organisatie-/ groepsniveau. De DPQ is op een systematische manier ontwikkeld en biedt een zeer compleet overzicht van goed geoperationaliseerde domeinen en onderliggende dimensies van het psychosociale werkklimaat. De in Denemarken ontwikkelde vragenlijst is vertaald en uitgewerkt tot een praktische tool voor arbeidsdeskundigen om psychosociale arbeidsbelasting in de hedendaagse werkcontext in kaart te brengen. Voor een beschrijving van de DPQ en de bijbehorende domeinen, zie [Bijlage 1](#).

Colofon

1 Introductie

- 1.1 Wat is de tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting?
- 1.2 Het begrip psychosociaal werkklimaat

2 De tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting

- 2.1 Gebruik in de praktijk
- 2.2 Gebruik door de arbeidsdeskundige
- 2.3 Andere gebruikers

3 Gebruik op individueel niveau door de arbeidsdeskundige

Beeldvorming

- Stap 0 | Casus en setting selecteren
- Stap 1 | Invullen vragenlijst door werknemer
- Stap 2 | Overzicht in spinnenwebben

Een voorbeeld

- Stap 3 | Een gesprek tussen de arbeidsdeskundige en de werknemer

Oordeelsvorming

- Stap 4 | Arbeidsdeskundigenoordeel

Besluitvorming

- Stap 5 | Inzet acties
- Eventuele vervolgstap – Herhaalde inzet

Voorwaarden

4 Stap voor stap instructie over de online tool

Bijlagen

- Bijlage 1 | Beschrijving 'Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire' (DPQ)
- Bijlage 2 | Voorbeeldexemplaar DPQ-AD versie

1.2 Het begrip psychosociaal werkklimaat

Het psychosociale werkklimaat is voor arbeidsdeskundigen van belang bij het vaststellen van de psychosociale arbeidsbelasting van een werknemer. Het psychosociale werkklimaat wordt gevormd door de factoren in de werkomgeving die mogelijk samenhangen met de gezondheid en het welzijn van werknemers. Voorbeelden hiervan zijn arbeidsconflicten, regelmogelijkheden, werkdruk en pesten. Dit kan zich zowel op individueel, groeps- of organisatieniveau afspelen.

Er is veel onderzoek gedaan naar het psychosociale werkklimaat. De DPQ deelt deze op in de volgende vijf domeinen:

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

In Bijlage 1 van deze handleiding is een overzicht te vinden van hoe de onderdelen van de DPQ samenhangen met werkkuitkomsten en gezondheidsuitkomsten. Uit de literatuur blijkt onder andere dat een ongunstig psychosociaal werkklimaat een belangrijke risicofactor is voor gezondheid en de kwaliteit van leven van werkenden, zowel voor het dagelijkse welzijn op het werk als voor de duurzaamheid van het werkleven. Omstandigheden zoals agressie, pesten (*'conflicten op het werk'*) en te hoge werkdruk (*'werkeisen'*) zijn gerelateerd aan een verhoogd risico op hartziekten, diabetes, aandoeningen aan het bewegingsapparaat en psychische aandoeningen zoals burn-out. Werkomstandigheden in de huidige maatschappij veranderen door meer flexwerk, grenzeloos werk (o.a. verwachting dat een werknemer altijd bereikbaar is), en de toenemende digitalisering. Daartegenover kunnen omstandigheden ook als risicoverlagend en beschermend ervaren worden. Hoge werkdruk kan bijvoorbeeld worden ervaren als een positieve prikkel. Of iets als prettig of belastend wordt ervaren is de subjectieve beleving van de werknemer en verschilt van persoon tot persoon, ook in identieke omstandigheden. Het is daarom van belang eerst het psychosociale werkklimaat systematisch in kaart te brengen. Vervolgens kan het ervaren klimaat geduid worden door erover in gesprek te gaan.

Colofon

1 Introductie

- 1.1 Wat is de tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting?
- 1.2 Het begrip psychosociaal werkklimaat

2 De tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting

- 2.1 Gebruik in de praktijk
- 2.2 Gebruik door de arbeidsdeskundige
- 2.3 Andere gebruikers

3 Gebruik op individueel niveau door de arbeidsdeskundige

Beeldvorming

- Stap 0 | Casus en setting selecteren
- Stap 1 | Invullen vragenlijst door werknemer
- Stap 2 | Overzicht in spinnenwebben

Een voorbeeld

- Stap 3 | Een gesprek tussen de arbeidsdeskundige en de werknemer

Oordeelsvorming

- Stap 4 | Arbeidsdeskundigenoordeel

Besluitvorming

- Stap 5 | Inzet acties
- Eventuele vervolgstap – Herhaalde inzet

Voorwaarden

4 Stap voor stap instructie over de online tool

Bijlagen

- Bijlage 1 | Beschrijving 'Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire' (DPQ)

- Bijlage 2 | Voorbeeldexemplaar DPQ-AD versie

2 De tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting

2.1 Gebruik in de praktijk

Deze tool kan door arbeidsdeskundigen op individueel niveau ingezet worden. Zo kan de arbeidsdeskundige de tool gebruiken om preventief te werk te gaan, voordat er sprake is van verzuim of direct na uitval van de werknemer om aanknopingspunten voor re-integratie te krijgen.

Deze handleiding beschrijft primair het gebruik door arbeidsdeskundigen op individueel niveau, maar het onderliggende instrument DPQ-NL kan ook op groepsniveau worden ingezet en gebruikt worden om de situatie op de werkvloer inzichtelijk te maken (zie [Bijlage 1](#) voor meer informatie over gebruik op groepsniveau). 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 gericht per team gehandeld kan worden. Dit kan ook geïndiceerd gebeuren, wanneer er bijvoorbeeld sprake is van een verhoogd verzuim op een afdeling.

2.2 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 werknemers 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 klimaat 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, werkaanpassingen of over verzuimvraagstukken.

2.3 Andere gebruikers

Naast de arbeidsdeskundige kunnen ook andere arboprofessionals de tool gebruiken. Zo kan een bedrijfsmaatschappelijk werker betrokken zijn, maar ook een arbeids- en organisatiedeskundige, bedrijfsarts, vitaliteitsadviseur of duurzame- inzetbaarheidsadviseur.

Ook heeft de tool raakvlakken met bijvoorbeeld een Werkvermogenscan of een mentale check-up die door een (arbeids- en organisatie)psycholoog wordt gedaan.

C	Colofon
1	Introductie
1.1	Wat is de tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting?
1.2	Het begrip psychosociaal werkklimaat
2	De tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting
2.1	Gebruik in de praktijk
2.2	Gebruik door de arbeidsdeskundige
2.3	Andere gebruikers

3 Gebruik op individueel niveau door de arbeidsdeskundige

Beeldvorming

- Stap 0 | Casus en setting selecteren
- Stap 1 | Invullen vragenlijst door werknemer
- Stap 2 | Overzicht in spinnenwebben

Een voorbeeld

- Stap 3 | Een gesprek tussen de arbeidsdeskundige en de werknemer

Oordeelsvorming

- Stap 4 | Arbeidsdeskundigenoordeel

Besluitvorming

- Stap 5 | Inzet acties
- Eventuele vervolgstap – Herhaalde inzet

Voorwaarden

4 Stap voor stap instructie over de online tool

Bijlagen

- Bijlage 1 | Beschrijving 'Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire' (DPQ)
- Bijlage 2 | Voorbeeldexemplaar DPQ-AD versie

3 Gebruik op individueel niveau door de arbeidsdeskundige

Bij het in kaart brengen van de psychosociale arbeidsbelasting met de tool worden vijf stappen doorlopen, voorafgegaan door een aanleiding (stap 0), zie Figuur 1. Deze stappen zijn in te delen in beeldvorming, oordeelsvorming en besluitvorming. Na het doorlopen van deze stappen is zowel de subjectieve (door de werknemer zelf) als objectieve (door een arbeidsdeskundige observator) psychosociale arbeidsbelasting in kaart gebracht. Het oordeel kan gebruikt worden om eventuele vervolgstappen in te zetten. Doordat de tool eenheid van taal geeft, kunnen uitkomsten eenduidig gecommuniceerd worden met o.a. werkgevers, bedrijfsartsen en verzekeringsartsen.



Figuur 1 | Schematische weergave werkwijze van de tool

Beeldvorming

Stap 0 – Casus en setting selecteren

Voordat de tool ingezet wordt, bepaalt de arbeidsdeskundige of een casus zich daarvoor leent. In deze stap wordt bepaald of de casus geschikt is voor inzet van de tool. Hierbij kunnen de volgende vragen gesteld worden:

- Wat is de vraag bij de casus?

C Colofon

1 Introductie

- 1.1 Wat is de tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting?
- 1.2 Het begrip psychosociaal werkklimaat

2 De tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting

- 2.1 Gebruik in de praktijk
- 2.2 Gebruik door de arbeidsdeskundige
- 2.3 Andere gebruikers

3 Gebruik op individueel niveau door de arbeidsdeskundige

Beeldvorming

- Stap 0 | Casus en setting selecteren
- Stap 1 | Invullen vragenlijst door werknemer
- Stap 2 | Overzicht in spinnenwebben

Een voorbeeld

- Stap 3 | Een gesprek tussen de arbeidsdeskundige en de werknemer

Oordeelsvorming

- Stap 4 | Arbeidsdeskundigenoordeel

Besluitvorming

- Stap 5 | Inzet acties
- Eventuele vervolgstap – Herhaalde inzet
- Voorwaarden

4 Stap voor stap instructie over de online tool

Bijlagen

- Bijlage 1 | Beschrijving 'Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire' (DPQ)
- Bijlage 2 | Voorbeeldexemplaar DPQ-AD versie

- Is het hierbij nodig om de psychosociale arbeidsbelasting in kaart te brengen en met welk doel?
- Is er sprake van (dreigend) verzuim of verminderd functioneren?
- Wat is de functie van de werknemer en wat zijn de belangrijkste taken?

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. Daarop kunnen individuele adviezen volgen, maar ook kan de werkgever er lering uit trekken.

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

Stap 1 – Invullen vragenlijst door werknemer

Om het psychosociale werkklimaat van en de ervaren psychosociale arbeidsbelasting door de werknemer in kaart te brengen, vult de werknemer op uitnodiging van de arbeidsdeskundige een digitale vragenlijst in. De uitkomst hiervan wordt gevisualiseerd op 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

De digitale vragenlijst wordt zelfstandig ingevuld door de werknemer. De vragenlijst begint met een invulinstructie en 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 afspraken gemaakt worden over met wie de data nog meer mogen worden gedeeld, zoals de leidinggevende. Mocht een werknemer moeite hebben met het invullen van de vragenlijst, dan kan de arbeidsdeskundige samen met de werknemer de vragenlijst bespreken en invullen.

Stap 2 – Overzicht in spinnenwebben

Als de vragenlijst door een werknemer is ingevuld, wordt er een grafische weergave gegeven in de vorm van vijf spinnenwebben (zie het voorbeeld op pagina 11) die de scores binnen elk domein van psychosociaal werkklimaat weergeven. De arbeidsdeskundige en de werknemer ontvangen het

C Colofon

1 Introductie

- 1.1 Wat is de tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting?
- 1.2 Het begrip psychosociaal werkklimaat

2 De tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting

- 2.1 Gebruik in de praktijk
- 2.2 Gebruik door de arbeidsdeskundige
- 2.3 Andere gebruikers

3 Gebruik op individueel niveau door de arbeidsdeskundige

Beeldvorming

- Stap 0 | Casus en setting selecteren
- Stap 1 | Invullen vragenlijst door werknemer
- Stap 2 | Overzicht in spinnenwebben

Een voorbeeld

- Stap 3 | Een gesprek tussen de arbeidsdeskundige en de werknemer

Oordeelsvorming

- Stap 4 | Arbeidsdeskundigenoordeel

Besluitvorming

- Stap 5 | Inzet acties
 - Eventuele vervolgstap – Herhaalde inzet
- #### Voorwaarden

4 Stap voor stap instructie over de online tool

Bijlagen

- Bijlage 1 | Beschrijving 'Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire' (DPQ)
- Bijlage 2 | Voorbeeldexemplaar DPQ-AD versie

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

Hieronder staat het spinnenweb van het domein 'Organisatie en inhoud van het werk' (Figuur 2). Uit de score op het item 'Invloed op werktijden' blijkt dat de werknemer weinig invloed rapporteert op het werk en de werktijden. Mogelijk ervaart de werknemer dit als een belastende factor, maar dit hoeft niet. De werknemer rapporteert in hoge mate rolconflicten. Is dit voor hem of haar een knelpunt? Vaak is er een wisselwerking tussen ervaren werkeisen (domein 'Werkeisen') en hoeveel invloed iemand heeft op de organisatie en inhoud van het werk. De scores kunnen gebruikt worden in het gesprek en een mogelijke richting voor interventies geven. De spinnenwebben van de vijf domeinen van psychosociale arbeidsbelasting dienen gebruikt te worden ter voorbereiding van het gesprek tussen de arbeidsdeskundige en de werknemer.



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

C Colofon

1 Introductie

- 1.1 Wat is de tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting?
- 1.2 Het begrip psychosociaal werkklimaat

2 De tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting

- 2.1 Gebruik in de praktijk
- 2.2 Gebruik door de arbeidsdeskundige
- 2.3 Andere gebruikers

3 Gebruik op individueel niveau door de arbeidsdeskundige

Beeldvorming

- Stap 0 | Casus en setting selecteren
- Stap 1 | Invullen vragenlijst door werknemer
- Stap 2 | Overzicht in spinnenwebben

Een voorbeeld

- Stap 3 | Een gesprek tussen de arbeidsdeskundige en de werknemer

Oordeelsvorming

- Stap 4 | Arbeidsdeskundigenoordeel

Besluitvorming

- Stap 5 | Inzet acties
- Eventuele vervolgstap – Herhaalde inzet
- Voorwaarden

4 Stap voor stap instructie over de online tool

Bijlagen

- Bijlage 1 | Beschrijving 'Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire' (DPQ)
- Bijlage 2 | Voorbeeldexemplaar DPQ-AD versie

Stap 3 – Een gesprek tussen de arbeidsdeskundige en de werknemer

In deze stap bespreekt de arbeidsdeskundige aan de hand van de spinnenwebben de verschillende domeinen van psychosociaal werkklimaat met de werknemer (zie [Bijlage 1](#)). Het is hierbij van belang om een open gesprek te voeren en vooral de werknemer het woord te laten doen. De werknemer heeft de scores in de spinnenwebben ontvangen en meegenomen voor dit gesprek. Er zijn geen normwaarden beschikbaar, essentieel is dat de werknemer zelf de norm stelt door de eigen ervaren waarde van verschillende dimensies aan te geven. In het gesprek met de werknemer volgt een waardering van de uitkomsten en wordt besproken wat knelpunten en energiebronnen zijn met betrekking tot de psychosociale arbeidsbelasting.

Het is hierbij van belang dat:

- het gesprek open wordt ingestoken en dat vooral de werknemer aan het woord is;
- de werknemer wordt gevraagd om te waarderen welke domeinen hij of zij belangrijk vindt en welke minder belangrijk, zodat inzichtelijk wordt welke waarde de werknemer hecht aan de scores in het spinnenweb;
- scores die de werknemer belangrijk vindt in detail besproken worden om mogelijke knelpunten en energiebronnen met betrekking tot de psychosociale arbeidsbelasting in kaart te brengen;
- ook scores worden besproken die de arbeidsdeskundige opvallend vindt.

De arbeidsdeskundige probeert te achterhalen welke waarde de werknemer hecht aan de scores in het spinnenweb. Mogelijke vragen om het gesprek te starten zijn: 'Over welke dimensies van het psychosociale werkklimaat wilt u het hebben?'; 'Wat zeggen de scores in de spinnenwebben u?'; 'Herkent u zichzelf in de scores?'. De werknemer wordt gevraagd om aan te geven welke dimensies hij of zij belangrijk vindt en welke minder belangrijk. Vervolgens wordt gekeken naar de scores op de belangrijk gevonden dimensies en daarmee in kaart gebracht waar mogelijke knelpunten en energiebronnen met betrekking tot de psychosociale arbeidsbelasting liggen. 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.

Na het gesprek over de psychosociale arbeidsbelasting weet de arbeidsdeskundige waar aandachtspunten, knelpunten en energiebronnen liggen en is er gezamenlijk inzicht in wat de werknemer belangrijk vindt.

C Colofon

1 Introductie

- 1.1 Wat is de tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting?
- 1.2 Het begrip psychosociaal werkklimaat

2 De tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting

- 2.1 Gebruik in de praktijk
- 2.2 Gebruik door de arbeidsdeskundige
- 2.3 Andere gebruikers

3 Gebruik op individueel niveau door de arbeidsdeskundige

Beeldvorming

- Stap 0 | Casus en setting selecteren
- Stap 1 | Invullen vragenlijst door werknemer
- Stap 2 | Overzicht in spinnenwebben

Een voorbeeld

- Stap 3 | Een gesprek tussen de arbeidsdeskundige en de werknemer

Oordeelsvorming

- Stap 4 | Arbeidsdeskundigenoordeel

Besluitvorming

- Stap 5 | Inzet acties
- Eventuele vervolgstap – Herhaalde inzet
- Voorwaarden

4 Stap voor stap instructie over de online tool

Bijlagen

- Bijlage 1 | Beschrijving 'Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire' (DPQ)
- Bijlage 2 | Voorbeeldexemplaar DPQ-AD versie

Oordeelsvorming

Stap 4 – Arbeidsdeskundigenoordeel

Na het gesprek met de werknemer over de psychosociale arbeidsbelasting gaat de arbeidsdeskundige de genoemde aandachtspunten in stap 3 proberen te objectiveren. Door middel van aanvullend onderzoek kunnen verbindingen gelegd worden tussen hetgeen eerder is besproken met de werknemer en reeds beschikbare informatie of kennis. Hierbij kan bijvoorbeeld gebruik gemaakt worden van:

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

Het is de arbeidsdeskundige die deze analyse uitvoert en hierin zijn of haar professionele overwegingen maakt. Door de systematisch verkregen informatie vanuit het werknemersperspectief te verbinden met andere informatiebronnen dient de arbeidsdeskundige in deze stap zijn of haar professionele overwegingen te maken om te komen tot een oordeel over de psychosociale arbeidsbelasting. De arbeidsdeskundige geeft voor elk van de vijf domeinen zijn/haar eigen geobjectiveerde score op basis van eigen overwegingen met een cijfer van 0-100, waarbij een lagere score een hogere psychosociale arbeidsbelasting betekent en een hogere score een beter psychosociaal werkklimaat. Het is aan te bevelen deze te beargumenteren in de rapportage. 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 gemaakt worden voor stap 5, de inzet van eventuele acties.

Besluitvorming

Stap 5 – Inzet acties

Op basis van het arbeidsdeskundig oordeel kan geadviseerd worden 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 ingezet kunnen worden. 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.

C Colofon

1 Introductie

- 1.1 Wat is de tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting?
- 1.2 Het begrip psychosociaal werkklimaat

2 De tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting

- 2.1 Gebruik in de praktijk
- 2.2 Gebruik door de arbeidsdeskundige
- 2.3 Andere gebruikers

3 Gebruik op individueel niveau door de arbeidsdeskundige

Beeldvorming

- Stap 0 | Casus en setting selecteren
- Stap 1 | Invullen vragenlijst door werknemer
- Stap 2 | Overzicht in spinnenwebben

Een voorbeeld

- Stap 3 | Een gesprek tussen de arbeidsdeskundige en de werknemer

Oordeelsvorming

- Stap 4 | Arbeidsdeskundigenoordeel

Besluitvorming

- Stap 5 | Inzet acties
- Eventuele vervolgstap – Herhaalde inzet
- Voorwaarden

4 Stap voor stap instructie over de online tool

Bijlagen

- Bijlage 1 | Beschrijving 'Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire' (DPQ)
- Bijlage 2 | Voorbeeldexemplaar DPQ-AD versie

Eventuele vervolgstap - Herhaalde inzet

Het is mogelijk de tool te gebruiken voor meerdere metingen over de tijd. Zo kan men bijvoorbeeld jaarlijks de scores met elkaar vergelijken ten behoeve van een jaargesprek of de inzet van interventies 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 om deze te verbeteren.

Voorwaarden

Vooropgesteld staat dat het gebruik van de tool veilig is en dat voor de werknemer vooraf duidelijk is wat er met zijn of haar gegevens gebeurt en met wie ze worden besproken.

Colofon

1 Introductie

- 1.1 Wat is de tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting?
- 1.2 Het begrip psychosociaal werkklimaat

2 De tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting

- 2.1 Gebruik in de praktijk
- 2.2 Gebruik door de arbeidsdeskundige
- 2.3 Andere gebruikers

3 Gebruik op individueel niveau door de arbeidsdeskundige

Beeldvorming

- Stap 0 | Casus en setting selecteren
- Stap 1 | Invullen vragenlijst door werknemer
- Stap 2 | Overzicht in spinnenwebben

Een voorbeeld

- Stap 3 | Een gesprek tussen de arbeidsdeskundige en de werknemer

Oordeelsvorming

- Stap 4 | Arbeidsdeskundigenoordeel

Besluitvorming

- Stap 5 | Inzet acties
 - Eventuele vervolgstap – Herhaalde inzet
- Voorwaarden**

4 Stap voor stap instructie over de online tool

Bijlagen

- Bijlage 1 | Beschrijving 'Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire' (DPQ)
- Bijlage 2 | Voorbeeldexemplaar DPQ-AD versie

4 Stap voor stap instructie over de online tool

Van de DPQ is een online tool gemaakt. Deze is te vinden via:

<https://dpq.arbeidsdeskundigen.nl/>

Inloggen

Inloggen kan op twee manieren.

- 1 Door zelf een account aan te maken.
- 2 Als je een account hebt bij arbeidsdeskundigen.nl, door in te loggen via de button.

★AKC
Arbeidsdeskundigen.nl

Login

E-mailadres

Wachtwoord

Login

[Wachtwoord vergeten?](#)

[Nieuwe gebruiker? Registreer hier](#)

[Login via arbeidsdeskundigen.nl](#)

Colofon

1 Introductie

- 1.1 Wat is de tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting?
- 1.2 Het begrip psychosociaal werkklimaat

2 De tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting

- 2.1 Gebruik in de praktijk
- 2.2 Gebruik door de arbeidsdeskundige
- 2.3 Andere gebruikers

3 Gebruik op individueel niveau door de arbeidsdeskundige

Beeldvorming

Stap 0 | Casus en setting selecteren

Stap 1 | Invullen vragenlijst door werknemer

Stap 2 | Overzicht in spinnenwebben

Een voorbeeld

Stap 3 | Een gesprek tussen de arbeidsdeskundige en de werknemer

Oordeelsvorming

Stap 4 | Arbeidsdeskundigenoordeel

Besluitvorming

Stap 5 | Inzet acties

Eventuele vervolgstap – Herhaalde inzet

Voorwaarden

4 Stap voor stap instructie over de online tool

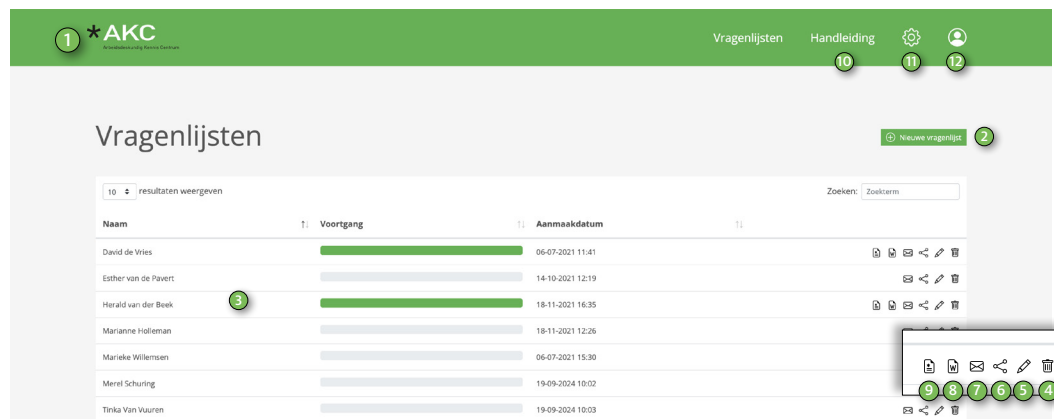
Bijlagen

Bijlage 1 | Beschrijving 'Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire' (DPQ)

Bijlage 2 | Voorbeeldexemplaar DPQ-AD versie

1 Overzichtsscherm

Na het inloggen komt de gebruiker in het overzichtsscherm. Per onderdeel (1 t/m 12) wordt een uitleg gegeven.



- 1 Door op het AKC-logo te klikken, komt de gebruiker vanuit elk scherm terug op het overzichtsscherm.
- 2 Button om een nieuwe vragenlijst uit te zetten.
- 3 Uitstaande vragenlijsten inclusief naam organisatie en afdeling.
- 4 Vragenlijst verwijderen.
- 5 Vragenlijst wijzigen.
- 6 Vragenlijst openen.
- 7 Vragenlijst versturen en persoon uitnodigen.
- 8 Vragenlijst downloaden als Word-rapport (hierin kun je aantekeningen toevoegen).
- 9 Vragenlijst downloaden als pdf-rapport (kun je niet achteraf bewerken).
- 10 Handleiding van de DPQ bekijken.
- 11 Gebruikersoverzicht bekijken.
- 12 Je profiel instellen of bewerken, of uitloggen.

Colofon

1 Introductie

- 1.1 Wat is de tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting?
- 1.2 Het begrip psychosociaal werkklimaat

2 De tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting

- 2.1 Gebruik in de praktijk
- 2.2 Gebruik door de arbeidsdeskundige
- 2.3 Andere gebruikers

3 Gebruik op individueel niveau door de arbeidsdeskundige

Beeldvorming

- Stap 0 | Casus en setting selecteren
- Stap 1 | Invullen vragenlijst door werknemer
- Stap 2 | Overzicht in spinnenwebben

Een voorbeeld

- Stap 3 | Een gesprek tussen de arbeidsdeskundige en de werknemer

Oordeelsvorming

- Stap 4 | Arbeidsdeskundigenoordeel

Besluitvorming

- Stap 5 | Inzet acties
- Eventuele vervolgstap – Herhaalde inzet

Voorwaarden

4 Stap voor stap instructie over de online tool

Bijlagen

Bijlage 1 | Beschrijving 'Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire' (DPQ)

Bijlage 2 | Voorbeeldexemplaar DPQ-AD versie

2 Instellen profiel

Als op het [icoon 12](#) geklikt wordt en vervolgens op profiel, kan de gebruiker zijn/haar profiel instellen.

- A Naam wijzigen.
- B E-mailadres wijzigen.
- C Wachtwoord wijzigen.
- D Tweestapsverificatie instellen. Bij 'ja' is er een 2e stap (QR-code) na het inloggen met wachtwoord en e-mailadres.
- E Organisatienaam; wordt gebruikt bij ondertekening van de uitnodigingsmail richting klant.
- F Functie; wordt gebruikt bij ondertekening van de uitnodigingsmail richting klant.
- G Telefoonnummer.
- H Ontvang een e-mail nadat de vragenlijst door de klant is ingevuld (ja of nee).

Ook kan de standaard uitnodigingstekst worden aangepast. De aanhef en de afsluiting worden automatisch toegevoegd en bestaan uit:

- Aanhef: voornaam klant.
- Afsluiting: voor- en achternaam gebruiker, functie en organisatienaam.

Als alle gewenste wijzigingen zijn doorgevoerd, klik dan op 'Opslaan' (op pagina blijven) of 'Opslaan en sluiten' om naar de overzichtspagina te gaan.

Colofon

1 Introductie

- 1.1 Wat is de tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting?
- 1.2 Het begrip psychosociaal werkklimaat

2 De tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting

- 2.1 Gebruik in de praktijk
- 2.2 Gebruik door de arbeidsdeskundige
- 2.3 Andere gebruikers

3 Gebruik op individueel niveau door de arbeidsdeskundige

Beeldvorming

- Stap 0 | Casus en setting selecteren
- Stap 1 | Invullen vragenlijst door werknemer
- Stap 2 | Overzicht in spinnenwebben

Een voorbeeld

- Stap 3 | Een gesprek tussen de arbeidsdeskundige en de werknemer

Oordeelsvorming

- Stap 4 | Arbeidsdeskundigenoordeel

Besluitvorming

- Stap 5 | Inzet acties
- Eventuele vervolgstap – Herhaalde inzet

Voorwaarden

4 Stap voor stap instructie over de online tool

Bijlagen

- Bijlage 1 | Beschrijving 'Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire' (DPQ)
- Bijlage 2 | Voorbeeldexemplaar DPQ-AD versie

3 Nieuwe vragenlijst uitzetten

Door op de button 'Nieuwe vragenlijst' ([icoon 2](#)) te klikken, komt de gebruiker in onderstaand scherm.

Door voornaam, achternaam en e-mailadres in te voeren, eventueel aangevuld met organisatie en afdeling, wordt de nieuwe klant aangemaakt. De gebruiker kan kiezen voor 'Opslaan' (en later de vragenlijst verzenden) of 'Opslaan en uitnodigen' (de vragenlijst wordt direct verzonden).

Als de klant de vragenlijst heeft ingevuld, ontvangt deze per mail een bevestiging van het invullen van de vragenlijst en het PDF-rapport. De gebruiker ontvangt ook een e-mail met het PDF-rapport, mits in het profiel is aangegeven dat mailnotificaties gewenst zijn (zie [icoon H](#)).

4 Uitgezette vragenlijsten inclusief naam, voortgang en documenten

De gebruiker kan naar alle namen in deze lijst een vragenlijst uitzetten of heeft hier al een vragenlijst naar uitgezet. Naast naam en aanmaakdatum, kan ook de voortgang worden bekeken en kunnen middels de [iconen 4 t/m 9](#) diverse acties worden uitgezet.

10 resultaten weergeven				Zoeken: Zoekterm	
Naam	Voortgang	Aanmaakdatum			
David de Vries		06-07-2021 11:41			
Esther van de Pavert		14-10-2021 12:19			
Herald van der Beek		18-11-2021 16:35			
Marianne Holleman		18-11-2021 12:26			
Marieke Willemsen		06-07-2021 15:30			
Merel Schuring		19-09-2024 10:02			

5 PDF-rapport van de ingevulde vragenlijst

Door op het PDF-icoon te drukken, opent zich de PDF-rapportage met de door de klant ingevulde vragen, verwerkt in spinnenwebdiagrammen. De PDF-rapportage kan achteraf niet bewerkt worden.

Colofon

1 Introductie

- 1.1 Wat is de tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting?
- 1.2 Het begrip psychosociaal werkklimaat

2 De tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting

- 2.1 Gebruik in de praktijk
- 2.2 Gebruik door de arbeidsdeskundige
- 2.3 Andere gebruikers

3 Gebruik op individueel niveau door de arbeidsdeskundige

Beeldvorming

- Stap 0 | Casus en setting selecteren
- Stap 1 | Invullen vragenlijst door werknemer
- Stap 2 | Overzicht in spinnenwebben

Een voorbeeld

- Stap 3 | Een gesprek tussen de arbeidsdeskundige en de werknemer

Oordeelsvorming

- Stap 4 | Arbeidsdeskundigenoordeel

Besluitvorming

- Stap 5 | Inzet acties
- Eventuele vervolgstap – Herhaalde inzet
- Voorwaarden

4 Stap voor stap instructie over de online tool

Bijlagen

- Bijlage 1 | Beschrijving 'Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire' (DPQ)
- Bijlage 2 | Voorbeeldexemplaar DPQ-AD versie

6 Word-rapport van de ingevulde vragenlijst

Door op het Word-icoon te drukken, opent zich de Word-rapportage met de door de klant ingevulde vragen, verwerkt in spinnenwebdiagrammen. Voordeel van de Word-rapportage is dat deze door de gebruiker bewerkt kan worden. De rapportage is ook voorzien van vrije tekstvelden, waarin aantekeningen kunnen worden gemaakt en het 'Oordeel arbeidsdeskundige' kan worden ingevuld, behorende bij stap 4 van de tool.

7 Vragenlijst (opnieuw) versturen naar reeds bestaande klant

De gebruiker kan door op het envelop-icoon ([icoon 7](#)) te klikken de vragenlijst (opnieuw) versturen. Er opent zich een mailvenster met standaard uitnodigingstekst. De tekst is door de gebruiker aan te passen.

The screenshot shows an email client interface. At the top right are buttons for 'Verstuur' (Send) and 'Annuleer' (Cancel). The email is addressed to 'Aan: David de Vries (david@braun.nu)'. The subject line is 'Uitnodigingstekst e-mail *'. The email body contains a message about the psychosocial work environment questionnaire, listing five domains: 1. Organisatie en inhoud van het werk; 2. Werkelisen; 3. Onderlinge relaties met collega's en het management; 4. Conflicten op het werk; 5. Beleving van de werksituatie. It also states the purpose of the questionnaire and provides a link for more information. At the bottom, a small note says 'Aanhef en afsluiting worden automatisch toegevoegd.'

8 Vragenlijst openen, zodat deze op locatie ingevuld kan worden of een link verstuurd kan worden

Via deze button opent zich de vragenlijst in een nieuw venster van de browser. Hiermee stelt de gebruiker een klant in staat om de vragenlijst lokaal in te vullen. Ook kan de tekst uit de adresbalk gekopieerd worden om via sms, WhatsApp of e-mail te versturen.

9 Wijzigen van voor- en achternaam, e-mailadres en status van de klant

Door op de penseel-button te klikken kunnen de gegevens van de klant, zoals voornaam, achternaam, e-mailadres en status worden aangepast.

Colofon

1 Introductie

- 1.1 Wat is de tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting?
- 1.2 Het begrip psychosociaal werkklimaat

2 De tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting

- 2.1 Gebruik in de praktijk
- 2.2 Gebruik door de arbeidsdeskundige
- 2.3 Andere gebruikers

3 Gebruik op individueel niveau door de arbeidsdeskundige

Beeldvorming

- Stap 0 | Casus en setting selecteren
- Stap 1 | Invullen vragenlijst door werknemer
- Stap 2 | Overzicht in spinnenwebben

Een voorbeeld

- Stap 3 | Een gesprek tussen de arbeidsdeskundige en de werknemer

Oordeelsvorming

- Stap 4 | Arbeidsdeskundigenoordeel

Besluitvorming

- Stap 5 | Inzet acties
- Eventuele vervolgstap – Herhaalde inzet

Voorwaarden

4 Stap voor stap instructie over de online tool

Bijlagen

Bijlage 1 | Beschrijving 'Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire' (DPQ)

Bijlage 2 | Voorbeeldexemplaar DPQ-AD versie

10 Verwijderen van de vragenlijst en klantgegevens

Door op het vuilnisemmer-icoon te klikken worden de vragenlijsten, andere klantgegevens zoals voor- en achternaam en e-mailadres gewist.

Bijlagen

Bijlage 1 | Beschrijving 'Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire' (DPQ)

De DPQ

Aan de basis van de tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting ligt de recent ontwikkelde en gevalideerde 'Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire' (DPQ), een nieuw instrument om het psychosociale werkklimaat in kaart te brengen. De DPQ is een nieuwe generatie van de veelgebruikte Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), een meetinstrument dat in de afgelopen decennia zowel in onderzoek als in de Deense praktijk (arboprofessionals en werkgevers) toegepast is (Kristensen 2010; Nübling & Hasselhorn, 2010; Pejtersen et al. 2010). De DPQ is ontwikkeld door onderzoekers van het National Research Centre for the Working Environment (NRCWE) in Kopenhagen en heeft tot doel het psychosociale werkklimaat op verschillende organisatieniveaus van de werkplek in kaart te brengen (individueel, groeps- en organisatieniveau). Het instrument is vertaald en aangepast aan de Nederlandse context (zie ook [AKC Cahier 26](#)). Het instrument is gebaseerd op verschillende wetenschappelijke theorieën en concentreert zich op factoren in het psychosociale werkklimaat die geassocieerd kunnen zijn met de gezondheid en het welzijn van werknemers. Het instrument volgt dezelfde vier basisprincipes en theoretische overwegingen als de COPSOQ. Ten eerste is het instrument gebaseerd op meer dan één enkele theorie. Daarnaast wordt er naar de psychosociale arbeidsbelasting op verschillende organisatieniveaus gekeken (zowel op individueel, groeps- als organisatieniveau). Ten derde focust het instrument op een verscheidenheid aan factoren in het psychosociale werkklimaat en tot slot is het instrument toepasbaar op alle soorten banen.

Bij de ontwikkeling van de DPQ is gebruikgemaakt van 50 bestaande vragenlijsten, die zijn terug te vinden in e-appendix 4 van het artikel van Clausen over de ontwikkeling van de DPQ (Clausen, 2019). In [Box 1](#) wordt de DPQ nader beschreven en [Tabel 1](#) bevat een schematische weergave van het instrument.

Colofon

1 Introductie

- 1.1 Wat is de tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting?
- 1.2 Het begrip psychosociaal werkklimaat

2 De tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting

- 2.1 Gebruik in de praktijk
- 2.2 Gebruik door de arbeidsdeskundige
- 2.3 Andere gebruikers

3 Gebruik op individueel niveau door de arbeidsdeskundige

Beeldvorming

- Stap 0 | Casus en setting selecteren
- Stap 1 | Invullen vragenlijst door werknemer
- Stap 2 | Overzicht in spinnenwebben

Een voorbeeld

- Stap 3 | Een gesprek tussen de arbeidsdeskundige en de werknemer

Oordeelsvorming

- Stap 4 | Arbeidsdeskundigenoordeel

Besluitvorming

- Stap 5 | Inzet acties
- Eventuele vervolgstap – Herhaalde inzet
- Voorwaarden

4 Stap voor stap instructie over de online tool

Bijlagen

Bijlage 1 | Beschrijving 'Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire' (DPQ)

Bijlage 2 | Voorbeeldexemplaar DPQ-AD versie

Colofon

1 Introductie

- 1.1 Wat is de tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting?
- 1.2 Het begrip psychosociaal werkklimaat

2 De tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting

- 2.1 Gebruik in de praktijk
- 2.2 Gebruik door de arbeidsdeskundige
- 2.3 Andere gebruikers

3 Gebruik op individueel niveau door de arbeidsdeskundige

Beeldvorming

Stap 0 | Casus en setting selecteren

Stap 1 | Invullen vragenlijst door werknemer

Stap 2 | Overzicht in spinnenwebben

Een voorbeeld

Stap 3 | Een gesprek tussen de arbeidsdeskundige en de werknemer

Oordeelsvorming

Stap 4 | Arbeidsdeskundigenoordeel

Besluitvorming

Stap 5 | Inzet acties

Eventuele vervolgstap – Herhaalde inzet

Voorwaarden

4 Stap voor stap instructie over de online tool

Bijlagen

Bijlage 1 | Beschrijving 'Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire' (DPQ)

Bijlage 2 | Voorbeeldexemplaar DPQ-AD versie

Box 1 | Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire (DPQ) (Clausen et al., 2017)

De DPQ omvat 38 dimensies van de psychosociale werkomgeving, ingedeeld in vijf domeinen:

- 1 Organisatie en inhoud van uw werk (8 multi-item schalen)
- 2 Werkeisen (6 multi-item schalen)
- 3 Onderlinge relaties met collega's en het management (9 multi-item schalen en 1 los item)
- 4 Conflicten op het werk (6 losse items) en
- 5 Beleving van de werksituatie (5 multi-item schalen en 3 losse items)

In totaal bevat de Deense vragenlijst 119 items, maar er is ook een verkorte versie beschikbaar voor inzet bij bedrijven (87 items). Invultijd van de volledige lijst wordt geschat op 25-30 minuten. De individuele scores kunnen worden omgezet naar gemiddelden voor de afdeling en voor de gehele organisatie, alsmede worden vergeleken met normwaarden, hetgeen concrete aanknopingspunten biedt om bij hoge (ervaren) psychosociale belasting een plan van aanpak voor gerichte interventie(s) aan te bieden. Het inzetten van interventies kan zowel op werknemers- als op afdelings- en organisatieniveau.

De DPQ is ontwikkeld in samenwerking met verschillende consortia (o.a. een gebruikerspanel en een internationaal wetenschappelijk panel). De items sluiten aan bij de huidige werkcontext, wat een belangrijke voorwaarde is in het kader van de bruikbaarheid van een instrument in de praktijk. De DPQ is een generiek instrument. Dat wil zeggen dat het instrument direct toepasbaar is op alle soorten werk. Daarnaast is het een instrument dat zowel voor wetenschappelijke doeleinden als praktijkgerichte evaluaties kan worden ingezet. Hiermee is het naar verwachting ook voor de Nederlandse situatie en in de dagelijkse praktijk van de arbeidsdeskundigen goed bruikbaar.

Colofon

1 Introductie

- 1.1 Wat is de tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting?
- 1.2 Het begrip psychosociaal werkklimaat

2 De tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting

- 2.1 Gebruik in de praktijk
- 2.2 Gebruik door de arbeidsdeskundige
- 2.3 Andere gebruikers

3 Gebruik op individueel niveau door de arbeidsdeskundige

Beeldvorming

- Stap 0 | Casus en setting selecteren
- Stap 1 | Invullen vragenlijst door werknemer
- Stap 2 | Overzicht in spinnenwebben

Een voorbeeld

- Stap 3 | Een gesprek tussen de arbeidsdeskundige en de werknemer

Oordeelsvorming

- Stap 4 | Arbeidsdeskundigenoordeel

Besluitvorming

- Stap 5 | Inzet acties
- Eventuele vervolgstap – Herhaalde inzet

Voorwaarden

4 Stap voor stap instructie over de online tool

Bijlagen

Bijlage 1 | Beschrijving 'Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire' (DPQ)

Bijlage 2 | Voorbeeldexemplaar DPQ-AD versie

Tabel 1 | Schematische weergave Deense psychosociale arbeidsomstandigheden vragenlijst

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

DOMEINEN VAN HET PSYCHOSOCIALE WERKKLIMAAT				
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)		

Colofon

1 Introductie

- 1.1 Wat is de tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting?
- 1.2 Het begrip psychosociaal werkklimaat

2 De tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting

- 2.1 Gebruik in de praktijk
- 2.2 Gebruik door de arbeidsdeskundige
- 2.3 Andere gebruikers

3 Gebruik op individueel niveau door de arbeidsdeskundige

Beeldvorming

- Stap 0 | Casus en setting selecteren
- Stap 1 | Invullen vragenlijst door werknemer
- Stap 2 | Overzicht in spinnenwebben

Een voorbeeld

- Stap 3 | Een gesprek tussen de arbeidsdeskundige en de werknemer

Oordeelsvorming

- Stap 4 | Arbeidsdeskundigenoordeel

Besluitvorming

- Stap 5 | Inzet acties
- Eventuele vervolgstap – Herhaalde inzet

Voorwaarden

4 Stap voor stap instructie over de online tool

Bijlagen

- Bijlage 1 | Beschrijving 'Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire' (DPQ)
- Bijlage 2 | Voorbeeldexemplaar DPQ-AD versie

Berekening scores

Voor de dimensies van **Organisatie en inhoud van het werk**, **Werkeisen**, **Onderlinge relaties met collega's en het management**, en **Beleving van de werksituatie** (m.u.v. de dimensies **Bevlogenheid**, **Werktevredenheid** en **Algehele beoordeling psychosociale werkklimaat**) worden alle items (schaalitems en losse items) van de tool gescoord op een schaal van 0 tot 100. Vervolgens wordt een gewogen gemiddelde berekend per dimensie. Voor elke dimensie geldt dat 100 de hoogste gemeten waarde is binnen een dimensie.

De antwoordopties voor items met een vijf-punts Likert-schaal worden als volgt gescoord:

Antwoordoptie	Score
In zeer hoge mate / Altijd	100
In hoge mate / Vaak	75
Enigszins / Soms	50
In geringe mate / Zelden	25
In zeer geringe mate / Bijna nooit of nooit	0

De items in het domein **Conflicten op het werk** worden berekend door de score per conflict te vermenigvuldigen met 10. Hoe vaker een conflict voorkomt, hoe hoger de score.

Antwoordoptie	Score
Dagelijks of bijna dagelijks	4
Wekelijks	3
Maandelijks	2
Minder vaak dan maandelijks	1
Nee	0

Antwoordopties voor de items in het domein **Bevlogenheid** worden als volgt gescoord:

Antwoordoptie	Score
Nooit	0
Zelden	20
Soms	40
Vaak	60
Heel vaak	80
Altijd	100

Colofon

1 Introductie

- 1.1 Wat is de tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting?
- 1.2 Het begrip psychosociaal werkklimaat

2 De tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting

- 2.1 Gebruik in de praktijk
- 2.2 Gebruik door de arbeidsdeskundige
- 2.3 Andere gebruikers

3 Gebruik op individueel niveau door de arbeidsdeskundige

Beeldvorming

- Stap 0 | Casus en setting selecteren
- Stap 1 | Invullen vragenlijst door werknemer
- Stap 2 | Overzicht in spinnenwebben

Een voorbeeld

- Stap 3 | Een gesprek tussen de arbeidsdeskundige en de werknemer

Oordeelsvorming

- Stap 4 | Arbeidsdeskundigenoordeel

Besluitvorming

- Stap 5 | Inzet acties
- Eventuele vervolgstap – Herhaalde inzet

Voorwaarden

4 Stap voor stap instructie over de online tool

Bijlagen

Bijlage 1 | Beschrijving 'Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire' (DPQ)

Bijlage 2 | Voorbeeldexemplaar DPQ-AD versie

Antwoordopties voor de twee dimensies **Werktevreedenheid** en **Algehele beoordeling psychosociale werkklimaat** worden gescoord op een schaal van 0 tot 10. Om deze scores gelijk te trekken met een schaal van 0 tot 100 worden de originele antwoorden vermenigvuldigd met 10.

In het geval dat een respondent niet alle vragen binnen een dimensie heeft beantwoord, is er alleen een score berekend indien de respondent minimaal de helft van de items of meer heeft beantwoord.

Gebruik op groepsniveau

De originele Deense DPQ-vragenlijst is getest bij mensen uit 14 verschillende beroepsgroepen met verschillende opleidingsniveaus en taken (Clausen et al., 2019). De lijst is specifiek ontwikkeld om generiek, dus in verschillende typen werk, ingezet te worden. De vragenlijst is gevalideerd voor gebruik op groepsniveau en laat daarbij zien dat het een betrouwbaar en valide instrument is. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan inzet van de vragenlijst op afdelings- of organisatieniveau.

De volledige vragenlijst is bijgevoegd in bijlage 2. Dit betreft niet de officiële Nederlandse versie van de DPQ, maar een versie waarbij de items zijn gerangschikt volgens de vijf DPQ-domeinen. Deze versie dient echter enkel gebruikt te worden bij de interpretatie van de spinnenwebben. Bij afname dient de officiële DPQ-NL gebruikt te worden. Deze is te vinden in AKC Cahier 26.

Colofon

1 Introductie

- 1.1 Wat is de tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting?
- 1.2 Het begrip psychosociaal werkklimaat

2 De tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting

- 2.1 Gebruik in de praktijk
- 2.2 Gebruik door de arbeidsdeskundige
- 2.3 Andere gebruikers

3 Gebruik op individueel niveau door de arbeidsdeskundige

Beeldvorming

- Stap 0 | Casus en setting selecteren
- Stap 1 | Invullen vragenlijst door werknemer
- Stap 2 | Overzicht in spinnenwebben

Een voorbeeld

- Stap 3 | Een gesprek tussen de arbeidsdeskundige en de werknemer

Oordeelsvorming

- Stap 4 | Arbeidsdeskundigenoordeel

Besluitvorming

- Stap 5 | Inzet acties
- Eventuele vervolgstap – Herhaalde inzet

Voorwaarden

4 Stap voor stap instructie over de online tool

Bijlagen

Bijlage 1 | Beschrijving 'Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire' (DPQ)

Bijlage 2 | Voorbeeldexemplaar DPQ-AD versie

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

Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire (DPQ) – bespreekversie

Nederlandse bespreekversie gerangschikt op de vijf DPQ-domeinen. Alleen voor gebruik bij bespreken resultaten spinnenwebben.

Bij afname dient de officiële DPQ-NL gebruikt te worden. Deze is te vinden in [AKC Cahier 26](#).



Colofon

1 Introductie

- 1.1 Wat is de tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting?
- 1.2 Het begrip psychosociaal werkklimaat

2 De tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting

- 2.1 Gebruik in de praktijk
- 2.2 Gebruik door de arbeidsdeskundige
- 2.3 Andere gebruikers

3 Gebruik op individueel niveau door de arbeidsdeskundige

Beeldvorming

- Stap 0 | Casus en setting selecteren
- Stap 1 | Invullen vragenlijst door werknemer
- Stap 2 | Overzicht in spinnenwebben

Een voorbeeld

- Stap 3 | Een gesprek tussen de arbeidsdeskundige en de werknemer

Oordeelsvorming

- Stap 4 | Arbeidsdeskundigenoordeel

Besluitvorming

- Stap 5 | Inzet acties
- Eventuele vervolgstap – Herhaalde inzet

Voorwaarden

4 Stap voor stap instructie over de online tool

Bijlagen

- Bijlage 1 | Beschrijving 'Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire' (DPQ)

- Bijlage 2 | Voorbeeldexemplaar DPQ-AD versie

1 Organisatie en inhoud van uw werk

		In zeer hoge mate	In hoge mate	Enigszins	In geringe mate	In zeer geringe mate
1.1 Invloed op het werk						
1	Heeft u invloed op hoe u uw werkzaamheden uitvoert?	☐	☐	☐	☐	☐
2	Bent u voldoende bevoegd om met de verantwoordelijkheden op uw werk om te gaan?	☐	☐	☐	☐	☐
3	Kunt u belangrijke beslissingen in uw werk zelf nemen?	☐	☐	☐	☐	☐
4	Kunt u zelf de volgorde bepalen waarin u uw werkzaamheden uitvoert?	☐	☐	☐	☐	☐
1.2 Invloed op werktijden						
1	Kunt u zelf uw werktijden bepalen, bijvoorbeeld hoe laat u begint of naar huis gaat?	☐	☐	☐	☐	☐
2	Kunt u zelf kiezen wanneer u pauze neemt tijdens uw werkdag?	☐	☐	☐	☐	☐
3	Kunt u zelf bepalen wanneer u vakantie en vrije dagen opneemt?	☐	☐	☐	☐	☐
1.3 Ontwikkelingsmogelijkheden						
1	Biedt uw werk u de mogelijkheid om uw vaardigheden te ontwikkelen?	☐	☐	☐	☐	☐
2	Zijn uw werkzaamheden zeer gevarieerd?	☐	☐	☐	☐	☐
3	Heeft u in uw werk mogelijkheden om iets nieuws te leren?	☐	☐	☐	☐	☐
4	Heeft u goede mogelijkheden voor na- en bijscholing?	☐	☐	☐	☐	☐
1.4 Duidelijkheid over uw rol						
1	Zijn er heldere doelen in uw eigen werk?	☐	☐	☐	☐	☐
2	Weet u precies wat er van u wordt verwacht op het werk?	☐	☐	☐	☐	☐
3	Weet u wanneer u uw werk goed heeft uitgevoerd?	☐	☐	☐	☐	☐
4	Weet u precies wat uw verantwoordelijkheden zijn?	☐	☐	☐	☐	☐

Colofon

1 Introductie

- 1.1 Wat is de tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting?
- 1.2 Het begrip psychosociaal werkklimaat

2 De tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting

- 2.1 Gebruik in de praktijk
- 2.2 Gebruik door de arbeidsdeskundige
- 2.3 Andere gebruikers

3 Gebruik op individueel niveau door de arbeidsdeskundige

Beeldvorming

- Stap 0 | Casus en setting selecteren
- Stap 1 | Invullen vragenlijst door werknemer
- Stap 2 | Overzicht in spinnenwebben

Een voorbeeld

- Stap 3 | Een gesprek tussen de arbeidsdeskundige en de werknemer

Oordeelsvorming

- Stap 4 | Arbeidsdeskundigenoordeel

Besluitvorming

- Stap 5 | Inzet acties
- Eventuele vervolgstap – Herhaalde inzet

Voorwaarden

4 Stap voor stap instructie over de online tool

Bijlagen

Bijlage 1 | Beschrijving 'Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire' (DPQ)

Bijlage 2 | Voorbeeldexemplaar DPQ-AD versie

		In zeer hoge mate	In hoge mate	Enigszins	In geringe mate	In zeer geringe mate
1.5 Informatieverstrekking						
1	Wordt u tijdig geïnformeerd over bijvoorbeeld belangrijke beslissingen, veranderingen en toekomstplannen?	☐	☐	☐	☐	☐
2	Wordt u tijdig geïnformeerd over veranderingen in uw werkzaamheden?	☐	☐	☐	☐	☐
3	Wordt u tijdig geïnformeerd als u onverwachts met anderen moet samenwerken?	☐	☐	☐	☐	☐
4	Wordt u tijdig geïnformeerd als er veranderingen in uw werktijden plaatsvinden?	☐	☐	☐	☐	☐
1.6 Arbeidsomstandigheden						
1	Zijn de arbeidsomstandigheden zodanig dat u uw werk naar tevredenheid kunt uitvoeren?	☐	☐	☐	☐	☐
2	Heeft u de middelen die u nodig heeft om uw werk naar tevredenheid te kunnen uitvoeren? (Bijvoorbeeld hulpmiddelen, gereedschappen, machines, IT-oplossingen)	☐	☐	☐	☐	☐
3	Zijn er voldoende collega's waardoor u uw werk naar tevredenheid kunt uitvoeren?	☐	☐	☐	☐	☐
4	Kunt u uw werk zo uitvoeren dat u tevreden bent over de kwaliteit?	☐	☐	☐	☐	☐
1.7 Overbodige werkzaamheden						
1	Besteedt u tijd aan werkzaamheden waarvan het nut voor u niet duidelijk is?	☐	☐	☐	☐	☐
2	Komt u wel eens situaties tegen op uw werk die onnodig moeilijk zijn?	☐	☐	☐	☐	☐
3	Wordt uw werk bemoeilijkt door onnodige procedures of voorschriften?	☐	☐	☐	☐	☐
4	Moet u werkzaamheden uitvoeren die naar uw mening onnodig zijn?	☐	☐	☐	☐	☐

Colofon

1 Introductie

- 1.1 Wat is de tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting?
- 1.2 Het begrip psychosociaal werkklimaat

2 De tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting

- 2.1 Gebruik in de praktijk
- 2.2 Gebruik door de arbeidsdeskundige
- 2.3 Andere gebruikers

3 Gebruik op individueel niveau door de arbeidsdeskundige

Beeldvorming

- Stap 0 | Casus en setting selecteren
- Stap 1 | Invullen vragenlijst door werknemer
- Stap 2 | Overzicht in spinnenwebben

Een voorbeeld

- Stap 3 | Een gesprek tussen de arbeidsdeskundige en de werknemer

Oordeelsvorming

- Stap 4 | Arbeidsdeskundigenoordeel

Besluitvorming

- Stap 5 | Inzet acties
- Eventuele vervolgstap – Herhaalde inzet

Voorwaarden

4 Stap voor stap instructie over de online tool

Bijlagen

Bijlage 1 | Beschrijving 'Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire' (DPQ)

Bijlage 2 | Voorbeeldexemplaar DPQ-AD versie

		In zeer hoge mate	In hoge mate	Enigszins	In geringe mate	In zeer geringe mate
1.8 Rolconflicten						
1	Moet u op uw werk dingen doen die naar uw gevoel anders zouden moeten?	☐	☐	☐	☐	☐
2	Worden er op uw werk tegenstrijdige eisen aan u gesteld?	☐	☐	☐	☐	☐
3	Zijn er in uw werk taken die in strijd zijn met uw persoonlijke waarden?	☐	☐	☐	☐	☐
4	Moet u weleens een taak afsluiten voordat deze voor uw gevoel afgerond is?	☐	☐	☐	☐	☐

2 Werkeisen

		Altijd	Vaak	Soms	Zelden	Nooit
2.1 Hoeveelheid werk						
1	Hoe vaak komt het voor dat u niet al uw werk af krijgt?	☐	☐	☐	☐	☐
2	Hoe vaak krijgt u onverwachte werkzaamheden die u onder tijdsdruk zetten?	☐	☐	☐	☐	☐
3	Hoe vaak heeft u deadlines die u moeilijk na kunt komen?	☐	☐	☐	☐	☐
4	Hoe vaak raakt u achter met uw werkzaamheden?	☐	☐	☐	☐	☐
2.2 Werktempo						
1	Is het werktempo zo hoog dat dit de kwaliteit van uw werk beïnvloedt?	☐	☐	☐	☐	☐
2	Moet u heel snel werken?	☐	☐	☐	☐	☐
2.3 Emotionele eisen						
1	Brengt uw werk u in emotioneel belastende situaties?	☐	☐	☐	☐	☐
2	Heeft u in uw werk contact met mensen die onwillig of agressief tegen u zijn?	☐	☐	☐	☐	☐
3	Dient u in uw werk om te gaan met relaties die emotioneel belastend zijn?	☐	☐	☐	☐	☐
4	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)?	☐	☐	☐	☐	☐

Colofon

1

Introductie

1.1

Wat is de tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting?

1.2

Het begrip psychosociaal werkklimaat

2

De tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting

2.1

Gebruik in de praktijk

2.2

Gebruik door de arbeidsdeskundige

2.3

Andere gebruikers

3

Gebruik op individueel niveau door de arbeidsdeskundige

Beeldvorming

Stap 0 | Casus en setting selecteren

Stap 1 | Invullen vragenlijst door werknemer

Stap 2 | Overzicht in spinnenwebben

Een voorbeeld

Stap 3 | Een gesprek tussen de arbeidsdeskundige en de werknemer

Oordeelsvorming

Stap 4 | Arbeidsdeskundigenoordeel

Besluitvorming

Stap 5 | Inzet acties

Eventuele vervolgstap – Herhaalde inzet

Voorwaarden

4

Stap voor stap instructie over de online tool

Bijlagen

Bijlage 1 | Beschrijving ‘Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire’ (DPQ)

Bijlage 2 | Voorbeeldexemplaar DPQ-AD versie

		In zeer hoge mate	In hoge mate	Enigszins	In geringe mate	In zeer geringe mate
2.4 Emoties verbergen						
1	Moet u vriendelijk en beleefd tegen iedereen zijn, ongeacht hoe ze u behandelen?	☐	☐	☐	☐	☐
2	Vereist uw werk dat u uw gevoelens verbergt?	☐	☐	☐	☐	☐
2.5 Cognitieve eisen						
1	Vereist uw werk uw onverdeelde aandacht?	☐	☐	☐	☐	☐
2	Moet u op uw werk grote hoeveelheden informatie verwerken?	☐	☐	☐	☐	☐
3	Vereist uw werk dat u ingewikkelde beslissingen neemt?	☐	☐	☐	☐	☐
4	Moet u op uw werk veel dingen tegelijk overzien?	☐	☐	☐	☐	☐
		Altijd	Vaak	Soms	Zelden	Nooit
2.6 Grenzeloos werk						
1	Hoe vaak staat u buiten uw normale werkuren ter beschikking van uw werk?	☐	☐	☐	☐	☐
2	Hoe vaak werkt u thuis buiten de normale werktijd, bijvoorbeeld 's avonds, tijdens weekenden of vakanties?	☐	☐	☐	☐	☐
3	Hoe vaak werkt u op dagen waarop u eigenlijk vrij bent, bijvoorbeeld tijdens weekenden, vrije dagen of vakanties?	☐	☐	☐	☐	☐
4	Hoe vaak moet u overwerken, bovenop uw overeengekomen of verwachte werktijd?	☐	☐	☐	☐	☐

Colofon

1 Introductie

- 1.1 Wat is de tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting?
- 1.2 Het begrip psychosociaal werkklimaat

2 De tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting

- 2.1 Gebruik in de praktijk
- 2.2 Gebruik door de arbeidsdeskundige
- 2.3 Andere gebruikers

3 Gebruik op individueel niveau door de arbeidsdeskundige

Beeldvorming

Stap 0 | Casus en setting selecteren

Stap 1 | Invullen vragenlijst door werknemer

Stap 2 | Overzicht in spinnenwebben

Een voorbeeld

Stap 3 | Een gesprek tussen de arbeidsdeskundige en de werknemer

Oordeelsvorming

Stap 4 | Arbeidsdeskundigenoordeel

Besluitvorming

Stap 5 | Inzet acties

Eventuele vervolgstap – Herhaalde inzet

Voorwaarden

4 Stap voor stap instructie over de online tool

Bijlagen

Bijlage 1 | Beschrijving 'Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire' (DPQ)

Bijlage 2 | Voorbeeldexemplaar DPQ-AD versie

3 Onderlinge relaties met collega's en het management

Heeft u collega's?

☐ Ja

☐ Nee (U kunt doorgaan naar de vraag 'Directe leidinggevende')

		In zeer hoge mate	In hoge mate	Enigszins	In geringe mate	In zeer geringe mate
3.1 Sociale steun van collega's						
1	Krijgt u van uw collega's praktische hulp bij uw werk als u dat nodig heeft?	☐	☐	☐	☐	☐
2	Krijgt u van uw collega's advies en begeleiding als u dat nodig heeft?	☐	☐	☐	☐	☐
3	Kunt u met uw collega's praten over problemen als u die op het werk ervaart?	☐	☐	☐	☐	☐
4	Hebben u en uw collega's oog voor elkaars welbevinden?	☐	☐	☐	☐	☐
3.2 Relaties met naaste collega's						
1	Helpen uw collega's en u elkaar als iemand te veel te doen heeft?	☐	☐	☐	☐	☐
2	Bestaat er tussen uw collega's en u een gevoel van verbondenheid en saamhorigheid?	☐	☐	☐	☐	☐
3	Kunt u goed met uw collega's samenwerken bij problemen die om een gezamenlijke oplossing vragen?	☐	☐	☐	☐	☐
4	Zijn u en uw collega's het erover eens wat er in uw werkzaamheden het belangrijkste is?	☐	☐	☐	☐	☐
3.3 Vertrouwen in collega's						
1	Heeft u vertrouwen in de capaciteiten van uw collega's om het werk goed uit te voeren?	☐	☐	☐	☐	☐
2	Kunt u uw meningen en gevoelens uiten naar uw naaste collega's?	☐	☐	☐	☐	☐
3	Is er over het algemeen onderling vertrouwen tussen u en uw collega's?	☐	☐	☐	☐	☐
4	Houden uw collega's en u elkaar op de hoogte van dingen die belangrijk zijn om het werk goed te doen?	☐	☐	☐	☐	☐

Colofon

1 Introductie

- 1.1 Wat is de tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting?
- 1.2 Het begrip psychosociaal werkklimaat

2 De tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting

- 2.1 Gebruik in de praktijk
- 2.2 Gebruik door de arbeidsdeskundige
- 2.3 Andere gebruikers

3 Gebruik op individueel niveau door de arbeidsdeskundige

Beeldvorming

Stap 0 | Casus en setting selecteren

Stap 1 | Invullen vragenlijst door werknemer

Stap 2 | Overzicht in spinnenwebben

Een voorbeeld

Stap 3 | Een gesprek tussen de arbeidsdeskundige en de werknemer

Oordeelsvorming

Stap 4 | Arbeidsdeskundigenoordeel

Besluitvorming

Stap 5 | Inzet acties

Eventuele vervolgstap – Herhaalde inzet

Voorwaarden

4 Stap voor stap instructie over de online tool

Bijlagen

Bijlage 1 | Beschrijving 'Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire' (DPQ)

Bijlage 2 | Voorbeeldexemplaar DPQ-AD versie

Heeft u een directe leidinggevende?

☐ Ja

☐ Nee (*U kunt doorgaan naar vraag 3.7*)

		In zeer hoge mate	In hoge mate	Enigszins	In geringe mate	In zeer geringe mate
--	--	-------------------	--------------	-----------	-----------------	----------------------

3.4 Sociale steun van directe leidinggevende

1	Krijgt u van uw directe leidinggevende praktische hulp bij uw werk als u dat nodig heeft?	☐	☐	☐	☐	☐
2	Kunt u met uw directe leidinggevende praten over problemen als u die op het werk ervaart?	☐	☐	☐	☐	☐
3	Komt uw directe leidinggevende terug op gesprekken over eventuele problemen die u op uw werk heeft ervaren?	☐	☐	☐	☐	☐
4	Krijgt u van uw directe leidinggevende advies en begeleiding als u dat nodig heeft?	☐	☐	☐	☐	☐

3.5 Leiderschapskwaliteit

1	Geeft uw directe leidinggevende hoge prioriteit aan het welbevinden op het werk?	☐	☐	☐	☐	☐
2	Is uw directe leidinggevende goed in staat om duidelijke doelen voor het werk aan te geven?	☐	☐	☐	☐	☐
3	Is uw directe leidinggevende goed in het oplossen van conflicten?	☐	☐	☐	☐	☐
4	Is uw directe leidinggevende goed in het motiveren van medewerkers?	☐	☐	☐	☐	☐

3.6 Relatie met directe leidinggevende

1	Is er wederzijds respect en erkenning in de relatie tussen uw directe leidinggevende en de medewerkers?	☐	☐	☐	☐	☐
2	Heeft uw directe leidinggevende een goed begrip van het werk dat de medewerkers doen?	☐	☐	☐	☐	☐
3	Houdt uw directe leidinggevende bij het nemen van beslissingen rekening met de behoeften en opvattingen van de medewerkers?	☐	☐	☐	☐	☐
4	Helpt uw directe leidinggevende mee om alledaagse problemen tijdens het werk op te lossen?	☐	☐	☐	☐	☐

Colofon

1 Introductie

- 1.1 Wat is de tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting?
- 1.2 Het begrip psychosociaal werkklimaat

2 De tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting

- 2.1 Gebruik in de praktijk
- 2.2 Gebruik door de arbeidsdeskundige
- 2.3 Andere gebruikers

3 Gebruik op individueel niveau door de arbeidsdeskundige

Beeldvorming

- Stap 0 | Casus en setting selecteren
- Stap 1 | Invullen vragenlijst door werknemer
- Stap 2 | Overzicht in spinnenwebben

Een voorbeeld

- Stap 3 | Een gesprek tussen de arbeidsdeskundige en de werknemer

Oordeelsvorming

- Stap 4 | Arbeidsdeskundigenoordeel

Besluitvorming

- Stap 5 | Inzet acties
- Eventuele vervolgstap – Herhaalde inzet
- Voorwaarden

4 Stap voor stap instructie over de online tool

Bijlagen

Bijlage 1 | Beschrijving 'Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire' (DPQ)

Bijlage 2 | Voorbeeldexemplaar DPQ-AD versie

		In zeer hoge mate	In hoge mate	Enigszins	In geringe mate	In zeer geringe mate
--	--	-------------------	--------------	-----------	-----------------	----------------------

3.7 Rechtvaardigheid

1	Worden conflicten op een rechtvaardige manier opgelost?	☐	☐	☐	☐	☐
2	Als er belangrijke beslissingen op uw werk worden genomen, worden deze dan duidelijk uitgelegd?	☐	☐	☐	☐	☐
3	Wordt u door het management op uw werk gerespecteerd?	☐	☐	☐	☐	☐
4	Wordt u door het management op uw werk rechtvaardig behandeld?	☐	☐	☐	☐	☐

3.8 Het betrekken van medewerkers

1	Worden uw collega's en u door het management aangemoedigd om met ideeën voor verbetering te komen?	☐	☐	☐	☐	☐
2	Werken uw collega's en u goed samen met leidinggevenden bij het verbeteren van arbeidsprocessen?	☐	☐	☐	☐	☐
3	Worden voorstellen voor verbeteringen serieus behandeld door het management?	☐	☐	☐	☐	☐

Ja, meerdere keren Ja, één keer Nee

3.9 Veranderingen in werkplek

1	Heeft er op uw werkplek een ontslagronde plaatsvonden in de afgelopen twee jaar?	☐	☐	☐
2	Heeft er op uw werkplek een reorganisatie plaatsgevonden in de afgelopen twee jaar?	☐	☐	☐

Indien beide vragen met 'nee' zijn beantwoord gaat u door naar vraag 3.10

	Colofon
1	Introductie
1.1	Wat is de tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting?
1.2	Het begrip psychosociaal werkklimaat
2	De tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting
2.1	Gebruik in de praktijk
2.2	Gebruik door de arbeidsdeskundige
2.3	Andere gebruikers
3	Gebruik op individueel niveau door de arbeidsdeskundige
	<i>Beeldvorming</i>
	Stap 0 Casus en setting selecteren
	Stap 1 Invullen vragenlijst door werknemer
	Stap 2 Overzicht in spinnenwebben
	<i>Een voorbeeld</i>
	Stap 3 Een gesprek tussen de arbeidsdeskundige en de werknemer
	<i>Oordeelsvorming</i>
	Stap 4 Arbeidsdeskundigenoordeel
	<i>Besluitvorming</i>
	Stap 5 Inzet acties
	Eventuele vervolgstap – Herhaalde inzet
	<i>Voorwaarden</i>
4	Stap voor stap instructie over de online tool
	Bijlagen
	Bijlage 1 Beschrijving ‘Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire’ (DPQ)
	Bijlage 2 Voorbeeldexemplaar DPQ-AD versie

		In zeer hoge mate	In hoge mate	Enigszins	In geringe mate	In zeer geringe mate
1	Heeft het management de medewerkers voldoende over de veranderingen op de werkplek geïnformeerd?	☐	☐	☐	☐	☐
2	Waren de medewerkers voldoende betrokken bij de veranderingen?	☐	☐	☐	☐	☐
3	Bent u over het algemeen tevreden over de manier waarop het management is omgegaan met de veranderingen?	☐	☐	☐	☐	☐
4	Heeft u begrip voor de argumenten van het management om de veranderingen door te voeren?	☐	☐	☐	☐	☐
3.10 Erkenning en waardering						
1	Wordt uw inzet op het werk erkend en gewaardeerd?	☐	☐	☐	☐	☐

4 Conflicten op het werk

4.1 Bedreigingen

- 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 4.2*)
- 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

Colofon

1 Introductie

- 1.1 Wat is de tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting?
- 1.2 Het begrip psychosociaal werkklimaat

2 De tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting

- 2.1 Gebruik in de praktijk
- 2.2 Gebruik door de arbeidsdeskundige
- 2.3 Andere gebruikers

3 Gebruik op individueel niveau door de arbeidsdeskundige

Beeldvorming

Stap 0 | Casus en setting selecteren

Stap 1 | Invullen vragenlijst door werknemer

Stap 2 | Overzicht in spinnenwebben

Een voorbeeld

Stap 3 | Een gesprek tussen de arbeidsdeskundige en de werknemer

Oordeelsvorming

Stap 4 | Arbeidsdeskundigenoordeel

Besluitvorming

Stap 5 | Inzet acties

Eventuele vervolgstap – Herhaalde inzet

Voorwaarden

4 Stap voor stap instructie over de online tool

Bijlagen

Bijlage 1 | Beschrijving 'Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire' (DPQ)

Bijlage 2 | Voorbeeldexemplaar DPQ-AD versie

4.2 Geweld

1 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 4.3)

2 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

4.3 Pesten

1 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 4.4)

2 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

Colofon

1 Introductie

- 1.1 Wat is de tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting?
- 1.2 Het begrip psychosociaal werkklimaat

2 De tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting

- 2.1 Gebruik in de praktijk
- 2.2 Gebruik door de arbeidsdeskundige
- 2.3 Andere gebruikers

3 Gebruik op individueel niveau door de arbeidsdeskundige

Beeldvorming

Stap 0 | Casus en setting selecteren

Stap 1 | Invullen vragenlijst door werknemer

Stap 2 | Overzicht in spinnenwebben

Een voorbeeld

Stap 3 | Een gesprek tussen de arbeidsdeskundige en de werknemer

Oordeelsvorming

Stap 4 | Arbeidsdeskundigenoordeel

Besluitvorming

Stap 5 | Inzet acties

Eventuele vervolgstap – Herhaalde inzet

Voorwaarden

4 Stap voor stap instructie over de online tool

Bijlagen

Bijlage 1 | Beschrijving 'Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire' (DPQ)

Bijlage 2 | Voorbeeldexemplaar DPQ-AD versie

4.4 Seksuele intimidatie

1 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 4.5)

2 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

4.5 Discriminatie

1 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 4.6)

2 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

	Colofon
1	Introductie
1.1	Wat is de tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting?
1.2	Het begrip psychosociaal werkklimaat
2	De tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting
2.1	Gebruik in de praktijk
2.2	Gebruik door de arbeidsdeskundige
2.3	Andere gebruikers
3	Gebruik op individueel niveau door de arbeidsdeskundige
	<i>Beeldvorming</i>
	Stap 0 Casus en setting selecteren
	Stap 1 Invullen vragenlijst door werknemer
	Stap 2 Overzicht in spinnenwebben
	<i>Een voorbeeld</i>
	Stap 3 Een gesprek tussen de arbeidsdeskundige en de werknemer
	<i>Oordeelsvorming</i>
	Stap 4 Arbeidsdeskundigenoordeel
	<i>Besluitvorming</i>
	Stap 5 Inzet acties
	Eventuele vervolgstap – Herhaalde inzet
	<i>Voorwaarden</i>
4	Stap voor stap instructie over de online tool
	Bijlagen
	Bijlage 1 Beschrijving ‘Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire’ (DPQ)
	Bijlage 2 Voorbeeldexemplaar DPQ-AD versie

4.6 Lastigvallen

- 1 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 onderdeel 5)
- 2 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 _____

5 Beleving van de werksituatie

		In zeer hoge mate	In hoge mate	Enigszins	In geringe mate	In zeer geringe mate
5.1 Zingeving van het werk						
1	Voelt u zich gemotiveerd voor en betrokken bij uw werk?	☐	☐	☐	☐	☐
2	Vindt u uw werk zinvol?	☐	☐	☐	☐	☐
3	Vindt u uw werkzaamheden interessant en inspirerend?	☐	☐	☐	☐	☐
4	Geeft uw werk u zelfvertrouwen en werkplezier?	☐	☐	☐	☐	☐
5.2 Betrokkenheid bij uw werkplek						
1	Zou u anderen aanraden om naar een functie op uw werk te solliciteren?	☐	☐	☐	☐	☐
2	Vertelt u uw vrienden dat waar u werkt een goede plek is om te werken?	☐	☐	☐	☐	☐
3	Bent u trots op de plek waar u werkt?	☐	☐	☐	☐	☐
4	Inspireert uw werkplek u om uw uiterste best te doen?	☐	☐	☐	☐	☐

☐ Zowel werk als privé

Colofon

1 Introductie

- 1.1 Wat is de tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting?
- 1.2 Het begrip psychosociaal werkklimaat

2 De tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting

- 2.1 Gebruik in de praktijk
- 2.2 Gebruik door de arbeidsdeskundige
- 2.3 Andere gebruikers

3 Gebruik op individueel niveau door de arbeidsdeskundige

Beeldvorming

- Stap 0 | Casus en setting selecteren
- Stap 1 | Invullen vragenlijst door werknemer
- Stap 2 | Overzicht in spinnenwebben

Een voorbeeld

- Stap 3 | Een gesprek tussen de arbeidsdeskundige en de werknemer

Oordeelsvorming

- Stap 4 | Arbeidsdeskundigenoordeel

Besluitvorming

- Stap 5 | Inzet acties
 - Eventuele vervolgstap – Herhaalde inzet
- Voorwaarden

4 Stap voor stap instructie over de online tool

Bijlagen

Bijlage 1 | Beschrijving 'Danish Psychosocial Work Environment Questionnaire' (DPQ)

Bijlage 2 | Voorbeeldexemplaar DPQ-AD versie

5.6 Werktevreedenheid

1 Hoe tevreden bent u al met al met uw werk?

Zeer ontevreden					Uiterst tevreden					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

5.7 Algehele beoordeling psychosociale werkklimaat

1 Hoe tevreden bent u al met al met het psychosociale werkklimaat op uw werk?

Zeer ontevreden					Uiterst tevreden					
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
						In zeer hoge mate	In hoge mate	Enigszins	In geringe mate	In zeer geringe mate

5.8 Balans tussen werk en privé

1	Vraagt uw werk zo veel van uw energie dat uw privéleven eronder lijdt?	☐	☐	☐	☐	☐
2	Vraagt uw werk zo veel van uw tijd dat uw privéleven eronder lijdt?	☐	☐	☐	☐	☐
3	Vraagt uw werk zo veel van uw aandacht dat uw privéleven eronder lijdt?	☐	☐	☐	☐	☐

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