

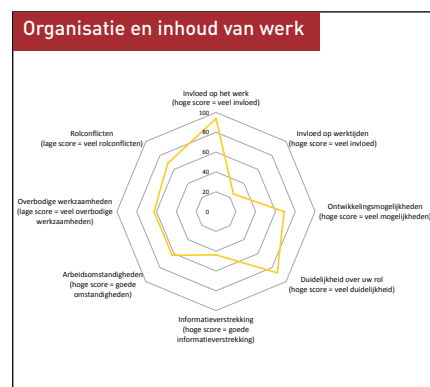
Gebruikerstest succesvol afgerond:

Nieuwe tool meet psychosociale arbeidsbelasting

Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) is uitgegroeid tot een van de belangrijkste verzuimoorzaken in Nederland en is daarom voor arbeidsdeskundigen een belangrijk thema. De 'Tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting' helpt arbeidsdeskundigen en klanten om de problematiek goed in beeld te krijgen. De tool is in opdracht van het AKC ontwikkeld door wetenschappers van het UMC Groningen.

TEKST | Diederik Wieman

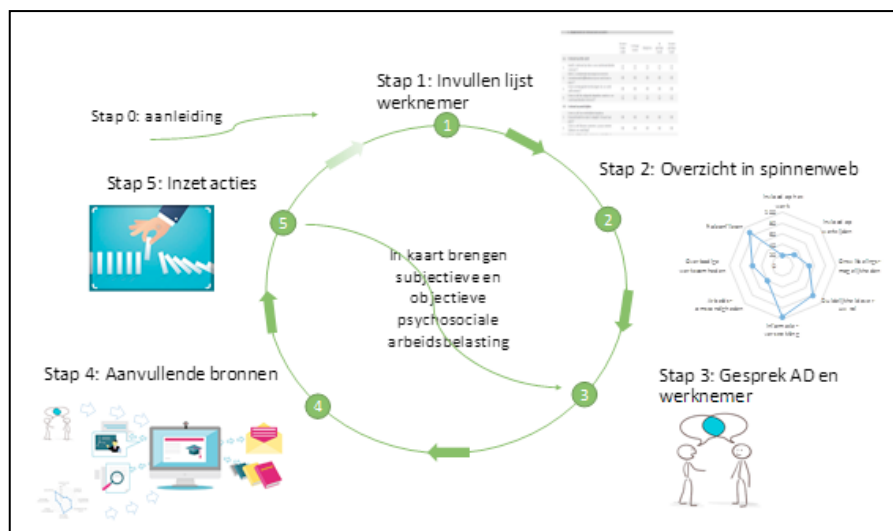
Bijna 1,3 miljoen Nederlandse werknemers hebben burn-outklachten. En de kosten van werkstress gerelateerd verzuim zijn opgelopen tot 3,1 miljard euro per jaar. Dit blijkt uit de meest recente factsheet 'Werkstress' die TNO afgelopen november presenteerde. De factsheet is gebaseerd op de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA), een onderzoek van TNO en CBS onder ruim 60 duizend werknemers van 15 tot 75 jaar. Hoewel werkgevers verschillende maatregelen treffen om werkstress te voorkomen is dat nog niet altijd genoeg. Bijna de helft (45%) van de werknemers geeft aan dat er op het werk (aanvullende) maatregelen nodig zijn tegen werkstress en 35% van het werkgerelateerde verzuim had volgens werknemers met werkdruk of werkstress te maken. Om de psychosociale arbeidsbelasting in kaart te brengen en zo goed mogelijk te objectiveren, hebben wetenschappers van het UMCG in opdracht van het ACK de



Spinnenwebben maken in een blik duidelijk waar de uitschieters zitten. De tool genereert voor alle vijf de domeinen een spinnenweb.

afgelopen twee jaar gewerkt aan een nieuwe tool. Dat was nodig, want volgens onderzoeker dr. Femke Abma zijn de bestaande instrumenten uit de jaren '90 en '00 verouderd. "Ze worden vaak nog wel doorontwikkeld, maar meestal niet herzien op inhoud en daardoor ingehaald door de razendsnelle ontwikkelingen van de werkcontext en de arbeidsmarkt." Een uitzondering hierop is de 'Danish Psychosocial Work Environment Question-

naire' (DPQ), die zowel actueel is als wetenschappelijk gevalideerd. Samen met collega-onderzoekers dr. Pepijn Roelofs, dr. Haitze de Vries en onderzoeksmedewerker drs. Lotte Kors, werd de DPQ aan de Nederlandse situatie aangepast en ontwikkelden ze een testtraject. Femke Abma: "Na de vertaling van de DPQ hebben we de vragenlijst aan arbeidsdeskundigen en experts uit aanpalende beroepsgroepen voorgelegd. De reacties



De tool in het kort:

waren positief. Men vond de vragenlijst uitvoerig en breed genoeg om alle aspecten van de PSA te dekken en een goede basis om de tool verder te ontwikkelen. Daarna volgden diverse workshops waarin met arbeidsdeskundigen werd gediscussieerd over hoe je uitkomsten van de vragenlijst het beste kan objectiveren." Vandaaruit is de tool vormgegeven en werd hij afgelopen jaar in de praktijk door arbeidsdeskundigen getest.

Veel belangstelling

Over belangstelling om aan de ontwikkeling van de tool deel te nemen hadden de onderzoekers niet te klagen. Femke Abma: "Tijdens onze workshops op het NVVA-symposium hadden we meer dan honderd deelnemers die actief meedachten en meepraatten. Haitze de Vries: "Dat gaf ons echt het gevoel dat wij iets aan het ontwikkelen waren wat de moeite waard is en waar behoefte aan is. Veel arbeidsdeskundigen vinden het lastig om op een gestructureerde manier de PSA vast te stellen." Pepijn Roelofs vult aan: "Een deel van die behoefte komt voort uit het feit dat er werkwijzen en begrippen door elkaar heen worden gebruikt. De door ons ontwikkelde tool geeft meer eenduidigheid."

Ook voor de gebruikerstest, afgelopen jaar, waren genoeg arbeidsdeskundigen te vinden. In totaal zijn tien arbeidsdeskundigen aan de slag gegaan die in totaal negentien werknemers de vragenlijsten hebben laten invullen. Ook is met werkgevers gesproken en is de tool behandeld in twee OT-groepen. Lotte Kors: "De test ging van start toen corona uitbrak. Was dat niet zo geweest, dan hadden we nog veel meer aanmeldingen kunnen hebben. Veel arbeidsdeskundigen wilden toch liever even afwachten hoe de situatie zich ging ontwikkelen, maar desondanks hadden we een mooi aantal deelnemers."

De werknemer ontvangt een link die naar de vragenlijst leidt. De vragen hebben betrekking op de domeinen;

- Organisatie en inhoud van werk
- Werkeisen
- Onderlinge relatie collega's en management
- Conflicten op het werk
- Beleving van de werksituatie

De werknemer vult de vragenlijst digitaal in

De antwoorden worden (geautomatiseerd) omgezet naar scores en in vijf spinnenwebben verwerkt, telkens met een korte uitleg

De arbeidsdeskundige bespreekt aan de hand van de spinnenwebben de uitkomsten met de werknemer

Voor het vormen van een deskundigenoordeel put de arbeidsdeskundige uit aanvullende bronnen (bijvoorbeeld functieomschrijving, een werkbezoek, en gesprekken met collega's, leidinggevende of werkgever) Er kan besloten worden tot interventies of acties.

Goed rapportcijfer

De deelnemende arbeidsdeskundigen en werknemers zijn achteraf door de onderzoekers ondervraagd. Lotte Kors: "Los van wat technische verbeterpuntjes, was iedereen enthousiast en kreeg de tool een gemiddeld rapportcijfer 8. Vooral het gesprek naar aanleiding van de vragenlijst werd als heel belangrijk ervaren. De uitkomst van de vragenlijst moet je echt als startpunt zien voor het gesprek waarin duiding wordt gegeven



De onderzoekers dr. Haitze de Vries, dr. Femke Abma en dr. Pepijn Roelofs en drs. Lotte Kors

aan de scores."

Haitze de Vries daarover: "Het mooie is dat zowel de werknemer als de arbeidsdeskundige van tevoren moeten nadenken over de casus. Daarmee bereik je dat beiden goed voorbereid het gesprek in gaan. Ideaal, want je hoeft in zo'n eerste gesprek geen tijd meer te steken in het in kaart brengen van de problematiek."

Goed toepasbaar

De tool is bovendien makkelijk in gebruik. Pepijn Roelofs: "Er is een beknopte handleiding van de tool. De tool sluit aan bij de dagelijkse werkwijze van de arbeidsdeskundige. De werknemer krijgt een link en de arbeidsdeskundige krijgt de resultaten teruggekoppeld. In het gesprek kan de arbeidsdeskundige beoordelen of bepaalde uitschieters in de spinnenwebben problematisch zijn of niet. Bij het toepassen van de tool benut de arbeidsdeskundige gebruikelijke instrumenten als werkbezoek of het spreken van een leidinggevende. Deze aanvullende bronnen kunnen gebruikt worden bij het vormen van een deskundigenoordeel."

Beschikbaarheid

De onderzoekers leveren binnenkort de eindrapportage van hun onderzoek op. De 'Tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting' zelf is bijna gebruiksklaar, het betreft nog een onderzoeksversie. Binnenkort maakt het AKC bekend hoe en op welke voorwaarden de tool toegankelijk wordt gemaakt voor arbeidsdeskundigen.

“Een mooi instrument om het gesprek aan te gaan”

Wietze Knol is arbeidsdeskundige bij Frisse blik op werk. Hij maakte tijdens een workshop op het NVvA Congres in 2018 kennis met de tool. Afgelopen jaar deed hij mee aan de gebruikerstest. “Je kunt direct met de resultaten aan de slag.”

Hoe kwam je bij het onderzoek?

“Ik maakte kennis met de tool tijdens de workshop op het voorjaarscongres van de NVvA en was direct geïnteresseerd. En niet alleen ik, want de zaal waar de workshop gegeven werd puilden uit. Psychosociale

arbeidsbelasting is een onderwerp dat op veel belangstelling kan rekenen. Ik heb toen aangegeven dat ik op de hoogte gehouden wilde worden over de ontwikkeling van de tool en werd later uitgenodigd om deel te nemen aan de gebruikerstest. Ik ben vooral geïnteresseerd omdat zo'n tool veel kan betekenen op het gebied van preventie. Daar is nog een wereld te winnen voor arbeidsdeskundige.”

Hoe merk je dat?

“Ik werk als ZZP'er voor een arbodienst en heb dan regelmatig preventiegesprekken. Als

je dan ziet waar de lekken zitten en hoeveel er in het werk van mensen verandert waardoor het niet meer lekker gaat. Daarnaast ben ik parttime docent in het volwassenenonderwijs. Ik geef burgerschapslessen aan met name zorgmedewerkers of mensen die in de zorg willen gaan werken. We praten dan ook over werk en dan merk je dat er veel te sleutelen valt als het



“Tool geeft de werknemer inzicht”

Hellen Snoek werkt bij UWV als intern re-integratiedeskundige/ arbeidsdeskundige in de regio zuidwest Nederland. Haar werk richt zich op het duurzaam inzetbaar houden van UWV-werknemers en de re-integratie in de eerste twee ziektejaren.

Hoe kwam je bij het onderzoek?

“Ik doe wel vaker mee aan wetenschappelijke onderzoeken op arbeidsdeskundig gebied. Bovendien boeit het thema psychosociale arbeidsbelasting mij omdat veel mensen waar ik in mijn werk mee te maken krijg, beperkingen hebben in het persoonlijk en sociaal functioneren.”

Wat heb je gedaan?

“Ik heb afgelopen jaar meegedaan aan de gebruikerstest en de tool meerdere keren uitgeprobeerd op werknemers die met hun re-integratie bezig waren of nog aan het werk waren, maar tegen hun grenzen

aanliepen. Ook heb ik de tool besproken in mijn OT-groep. De tool is vooral geschikt voor arbeidsdeskundigen die adviseren op het gebied van preventie of re-integratie en minder voor andere disciplines zoals claimbeoordeling of letselschade.”

Wat vond je ervan?

“Ik heb een aantal medewerkers geselecteerd die uitgevallen waren, maar die wel geschikt waren voor het eigen werk. De tool maakte duidelijk dat er enkele aspecten aan te wijzen waren als veroorzaker van de ervaren zwaarte in het werk, zoals hoeveelheid werk, vereiste werktempo, rolconflicten en wegvallen van steun binnen het team. Doordat ze de vragen van tevoren beantwoordden en de antwoorden in spindiagrammen zijn samengevat, kun je daarna met een extra dimensie het gesprek voeren. Door die voorbereiding kom je er goed achter wat zij als belastend

ervaren in de verschillende domeinen zoals 'Beleving van werk' en 'Organisatie en inhoud van werk'. Als arbeidsdeskundige haal je informatie uit het gesprek en beschrijf je de belasting in het werk, maar met de spindiagrammen kun je het concreet maken. En kun je bovendien de medewerker inzicht bieden, aan welke knoppen gedraaid zou kunnen worden om die psychosociale belasting als minder zwaar te ervaren. Dit instrument geeft heel concreet per domein waar de eisen in die functie, op die werkplek, hoog zijn. Je kunt je daardoor goed verdiepen in de verschillende aspecten die voor de klant een rol spelen. Natuurlijk is de inbreng van de klant subjectief. Je hebt wel extra informatie nodig van bijvoorbeeld de leidinggevende of werkgever om het te objectiveren en te veralgemeniseren.”



Is je eigen aanpak gewijzigd door de toepassing van de tool?

“Nee, dat niet. Ik denk dat de tool vooral de medewerker meer inzicht geeft in waar hij of zij tegen aanloopt en meer begrip geeft over de situatie. Ik ga de tool zeker gebruiken wanneer deze beschikbaar komt. Het is een mooi, aanvullend instrument in mijn werk, met name in gevallen waarin mensen er tegenaan hikken om hun eigen werk weer te gaan doen. Ik denk dat het ook waardevol kan zijn om op basis van de tool vergelijkingen te maken met de PSA in andere regio's. Als die niet ongeveer gelijk is, waar ligt dat dan aan? De sfeer binnen een team, regelruimte en steun die de ene leidinggevende wel en de ander minder biedt, of juist op heel ander vlak?”





gaat om keuzes voor beroep, functies en taken.”

Wat heb je met de tool gedaan?

“Ik heb bij drie medewerkers de test afgenomen: een casemanager die het zelf wel eens wilde ervaren, een directiesecretaresse die regelmatig in haar werk vastloopt en een directeur van een basisschool waarmee ik het verleden al gesprekken had. Ze kregen een link toegestuurd om de vragenlijst online in te vullen. De uitslag in de vorm van 5 spinnenwebben en een korte toelichting besprak ik daarna in een gesprek van ongeveer een uur. Dan kijk je samen met de klant of hij zich erin herkent. Wat maakt dat je hier hoog scoort en daar laag? Wat voor werkzaamheden zijn het en is het passend?”

Wat vond je ervan?

“Het geeft goede input voor het voeren van het gesprek en het geeft degene die de vragenlijst invult inzicht in waar de problemen zitten. Wel moet je verder kijken dan alleen de uitslag. Ook de werkomgeving is van belang. Welke rollen en verantwoordelijkheden zijn er? Wie geeft opdrachten, wie vraagt aandacht en op welke wijze, is er regie op eigen werk? Naast dit alles kan ook de fysieke werkomgeving van invloed zijn.”

Wat vonden de deelnemers ervan?

“Ik heb de mensen een paar weken later weer gesproken. Ze zeiden dat ze er inzicht door hadden gekregen, maar het is aan de persoon zelf om eventueel vervolgstappen te zetten. De secretaresse kreeg steeds minder inhoudelijk werk en minder autonomie, ze heeft dat bespreekbaar gemaakt bij haar leidinggevende. De tool heeft haar geholpen om regie te nemen.”

Blijf je de tool gebruikte?

“Ik denk dat ik het zeker bij preventiegesprekken ga inzetten. Het heeft meerwaarde om inzichtelijk te krijgen waarom iemand bijvoorbeeld met minder plezier naar het werk gaat of bekaf is zonder dat er medisch iets achter zit. Het is een mooi instrument, laagdrempelig en het kost niet veel tijd. Het is zonder meer goed toe te passen in de arbeidsdeskundige praktijk.” ←

COLUMN

Essentiële beroepen

Als arbeidsdeskundigen komen we in aanraking met allerlei soorten beroepen. Van hoog tot laag in de boom. Iedereen in functie is belangrijk op zijn of haar manier. Aangezien ik in mijn loopbaan geen enkele functie ben tegengekomen die overbodig lijkt te zijn, ben ik er altijd van uitgegaan dat alle functies essentieel zijn. Tot corona kwam. Ineens zijn bepaalde beroepen essentiëler dan anderen. Dacht je ooit belangrijker, essentiëler of zelfs beter te zijn dan een vuilnisman, verpleegkundige of vakkenvuller, dan is een klein pluspunt van deze crisis dat je genezen bent van die arrogantie.

Wie zijn dan essentieel in deze crisis? Uiteraard alle werknemers in een zorgfunctie, medewerkers werkzaam in de voedselketen, dierenartsen, audiciens en opticiens, medewerkers van bloedbanken, openbaar vervoer en uiteraard de hulpverleningsdiensten om er maar eens een paar te noemen. Op dit moment ervaar ik zelf dat de kapper ook een essentieel beroep is, maar zo wordt deze helaas voor mij – en ik denk voor vele anderen met mij – niet gezien. En zo heeft iedereen een andere mening over wat essentieel is en wat niet.

Premier Ardern van Nieuw-Zeeland heeft bijvoorbeeld de paashaas uitgeroepen tot essentieel beroep. Voorwaarde is wel dat de paashaas niemand thuis bezoekt, om besmettingen van het coronavirus te voorkomen. België volgt dit beleid ook. Daar kan de paashaas ook ongehinderd zijn werk doen. Tegen de tijd dat deze column verschijnt gaan we al richting Pasen, dus hopelijk volgt Nederland het beleid van Nieuw-Zeeland hierin en mag de paashaas toch vrolijk door het park huppelen.

Voor sommigen is het een bittere pil, de gewaarwording dat je niet essentieel bent in het oplossen van deze crisis. Maar vergeet niet dat het een noodsituatie is. Ook voor de essentiële mensen. En als die voorbij is, wanneer dat ook mag zijn, hebben deze mensen ook tijd en rust nodig om even niet-essentieel te zijn, zoals wij dat zijn. Hopelijk kunnen wij dan iets essentieels voor hen doen.

Agnes Lammers

Redactielid en arbeidsdeskundige