

Preventie en Zorg
Wassenaarseweg 56
Postbus 2215
2301 CE Leiden

www.tno.nl

T +31 71 518 18 18

info-zorg@tno.nl

TNO-rapport

KvL/GB 2009.078

Vergelijkingsonderzoek vragenlijsten leefstijl,
gezondheid en vitaliteit

Datum	Juli 2009
Auteur(s)	C.M. Bernaards T. Meurs
Opdrachtgever	IZZ / NISB
Projectnummer	031.14615
Aantal pagina's	93 (incl. bijlagen)

Alle rechten voorbehouden. Niets uit dit rapport mag worden vernenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van TNO.

Indien dit rapport in opdracht werd uitgebracht, wordt voor de rechten en verplichtingen van opdrachtgever en opdrachtnemer verwezen naar de Algemene Voorwaarden voor onderzoeksopdrachten aan TNO, dan wel de betreffende terzake tussen de partijen gesloten overeenkomst.

Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belanghebbenden is toegestaan.

Samenvatting

In dit rapport wordt een beschrijving gegeven van een aantal veel gebruikte vragenlijsten die leefstijl, gezondheid en/of vitaliteit beogen te meten bij werknemers. Allereerst zijn 15 veel gebruikte vragenlijsten op dit terrein geselecteerd en zijn de aanbieders daarvan benaderd voor informatie over deze vragenlijsten (doelen, thema's, wijze van operationalisering van leefstijl, gezondheid en vitaliteit). Drie aanbieders wilden of konden geen medewerking verlenen, zodat het onderzoek uiteindelijk 12 vragenlijsten omvatte.

De beschreven 12 vragenlijsten zijn onder te verdelen in:

- (1) Workability vragenlijsten: de Personal Workability Scan (Loyalis), de Werkvermogensmonitor (PreventNed) en de Workability index (Blik op werk);
- (2) Leefstijlvragenlijsten: de BRAVO check (SKB), de TNO-Leefstijlscan (Lifeguard), de Performer (ArboUnie)
- (3) Breed georiënteerde vragenlijsten: de COPSQ (Life Guard) en de Vitality & Performance monitor (ZebraZone/Falke&Verbaan);
- (4) Vragenlijsten rond de thema's gezondheid en vitaliteit: de Fitfunctionerentest (IZZ), de SF-12 (Lifeguard), de UWES (Wilmar Schaufeli/c4ob) en de Vitaliteitsscan (Arboned/keurcompany).

Om de gewenste informatie te verkrijgen, zijn interviews gehouden met de aanbieders van de betrokken vragenlijsten. Daarnaast is met een panel van 10 werknemers een indruk verkregen van de gebruikersvriendelijkheid van de vragenlijsten. Tenslotte is een overzicht gemaakt van de verschillen en overeenkomsten tussen de verschillende vragenlijsten, waarbij doelen, thema's, toegankelijkheid, medium, soort en wijze van feedback aan werknemer en werkgever, en de wetenschappelijke onderbouwing zijn beschreven.

In hun basisconfiguratie blijken er duidelijke verschillen in de onderzochte kenmerken te bestaan tussen de 12 vragenlijsten. Doordat aanbieders vaak maatwerk aanbieden en daarvoor extra mogelijkheden beschikbaar maken, kunnen de gevonden verschillen in de praktijk meevallen.

Hoofddoelen van de vragenlijsten blijken de volgende:

1. het vergroten van de bewustwording
2. signalering van risicofactoren en risicogroepen
3. het geven van advies (aan werknemers en/of werkgevers)
4. meting van werknemerstevredenheid
5. meting van leefstijl en gezondheid in kader van Preventief Medisch Onderzoek (PMO).
6. het geven van een benchmark (t.o.v. andere bedrijven)

Vrijwel alle vragenlijsten zijn alleen toegankelijk voor werknemers nadat de werkgever betaald heeft voor het gebruik ervan. De operationalisatie van de verschillende thema's verschilt sterk per vragenlijst, ook binnen één thema. Bij de meeste vragenlijsten krijgen gebruikers (werknemers) direct feedback op basis van de gegeven antwoorden en kan gekozen worden op welke manier de feedback wordt verstrekt. Werkgevers kunnen zowel kiezen op welk niveau de resultaten verstrekt worden als hoe de feedback wordt verstrekt. Bij de meeste vragenlijsten is de teruggekoppelde informatie beperkt, algemeen en weinig "op maat".

Ten aanzien van de wetenschappelijke onderbouwing van de vragenlijsten moet geconstateerd worden dat hierover in het algemeen slechts weinig gegevens beschikbaar zijn. Toch lijken zeven vragenlijsten geheel (COPSOQ; WAI; SF-12; UWES) of gedeeltelijk (werkvermogensmonitor, personal workability scan, BRAVO check) wetenschappelijk onderbouwd.

De kosten van de vragenlijst zijn afhankelijk van het aantal vragenlijsten dat afgenomen wordt, het aantal modules dat gebruikt wordt en de manier van terugkoppeling. Grote verschillen zijn zichtbaar in het daadwerkelijke gebruik van de diverse vragenlijsten. In 2008 werden de Performer en de WAI het meest gebruikt.

De (indicatieve) resultaten van het gebruikerspanel laten zien dat de TNO leefstijlscan, de Fitfunctionerentest en de SKB BRAVO check het hoogst scoorden qua gebruikersvriendelijkheid.

Inhoudsopgave

	Samenvatting.....	2
1	Inleiding.....	5
2	Methode	7
2.1	Inventarisatie en oriëntatie.....	7
2.2	Inhoudelijk onderzoek	7
2.3	Rapportage	12
3	Resultaten	14
3.1	Interviewverslagen Workability vragenlijsten	15
3.2	Interviewverslagen leefstijlvragenlijsten	28
3.3	Interviewverslagen Breedgeoriënteerde vragenlijsten/MTO plus.....	38
3.4	Gezondheids- en vitaliteitsvragenlijsten	49
3.5	Resultaten gebruiksvriendelijkheidsonderzoek.....	62
3.6	Overzichtstabel vragenlijstsonderzoek	67
3.7	Algemene bevindingen	84
4	Discussie en conclusies.....	90
5	Adviezen voor toekomstige gebruikers	92
6	Literatuur	93

1 Inleiding

Steeds meer bedrijven besteden aandacht aan de thema's leefstijl, gezondheid en vitaliteit. Gezonde en vitale werknemers zijn immers van groot belang om als bedrijf succesvol te kunnen zijn. Werknemers met een gezonde leefstijl hebben een grotere kans op een goede gezondheid en een laag ziekteverzuim (Van den Heuvel et al. 2005; Van Amelsvoort et al. 2006; Proper et al. 2006). Daarnaast zijn er aanwijzingen dat gezonde en vitale werknemers een betere werkprestatie leveren (Pronk et al. 2004). Om deze thema's onder de aandacht te brengen worden vaak vragenlijsten ingezet onder het voltallige personeel. Dit levert bedrijven de benodigde informatie op om richting te kunnen geven aan hun gezondheids- of Human Resource Management (HRM)-beleid. Een goede vragenlijst geeft ook de werknemer zelf aanknopingspunten om te werken aan een betere leefstijl, gezondheid en vitaliteit. Tot slot kan een (valide) vragenlijst ook ingezet worden om de effectiviteit van het gezondheids- of HRM-beleid te evalueren en zonodig bij te stellen. De vragenlijst zal dan tenminste twee keer moeten worden ingezet; voor de start van het nieuwe gezondheids- of HRM-beleid en later op het moment dat er effecten verwacht mogen worden van het nieuwe beleid. Vragenlijsten die leefstijl, gezondheid en/of vitaliteit meten worden vaak ingezet als onderdeel van een medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO). In dat geval komen er naast leefstijl, gezondheid en vitaliteit vaak andere thema's aan de orde.

Het aanbod aan vragenlijsten waarmee leefstijl, gezondheid en/of vitaliteit gemeten kunnen worden is groot. Sommige van deze vragenlijsten kunnen worden gecombineerd met modules uit andere vragenlijsten of met fysieke metingen zoals fitheidsmetingen en bloedbepalingen. Het is grotendeels onbekend wat de eigenschappen en kwaliteiten van de verschillende vragenlijsten zijn. Hierdoor is het voor bedrijven moeilijk een goede keuze te maken uit het brede aanbod van vragenlijsten. Ook voor organisaties die werkgevers adviseren bij het opstellen van hun gezondheids- of HRM-beleid is het moeilijk om klanten goed te kunnen adviseren bij hun keuze voor een bepaalde vragenlijst. Zowel IZZ (zorgverzekeraar voor de zorgsector) als het Nederlands Instituut voor Sport en Bewegen (NISB) vervullen deze adviesfunctie naar bedrijven toe. Dit doen zij ieder op hun eigen manier.

Om haar positie in de zorgbranche te waarborgen heeft IZZ een meerjarenplan ingezet waarmee IZZ beter wil aansluiten bij de wensen en behoeften van werknemers en werkgevers in de zorg. Hieruit voortvloeiend heeft IZZ de ambitie opgepakt om een bijdrage te leveren aan één van de grootste zorgpunten in de zorgsector; het minimaal op peil houden en waar mogelijk vergroten van de inzetbaarheid en arbeidsproductiviteit van werknemers in de zorg. Hiertoe heeft IZZ ervoor gekozen de dienstverlening uit te breiden en te investeren in de speerpunten vitaliteit, gezondheid en de inzet van preventieve maatregelen op beide terreinen. Dit heeft geresulteerd in het VitaliteitsPartnerPlan (VPP). Het VPP beoogt een zorginstelling te faciliteren bij het opzetten van haar integraal gezondheidsbeleid. Hierbij onderscheidt IZZ zich door gebruik te maken van een business case voor zowel financiële als niet-financiële doelen. Het VPP helpt een instelling HRM-doelstellingen te koppelen aan algemene bedrijfsdoelen. In het VPP traject wordt een nulmeting (enquête onder werknemers) gebruikt om de ambities van het HRM-beleid in Smartdoelstellingen te vertalen zodat in een later stadium kan worden geëvalueerd in hoeverre deze doelstellingen zijn gehaald. Hierbij is het van essentieel belang dat elk van de doelstellingen gemeten kan worden

aan de hand van kritische prestatie indicatoren. In het VPP traject worden de volgende thema's betrokken:

- Vitaliteit en gezondheid (inclusief leefstijl);
- Motivatie en betrokkenheid;
- Veranderingsbereidheid en flexibiliteit;
- Productiviteit/werkvermogen;
- Verzuim;
- Verloop;
- Agressie en veiligheid.

Het Nederlands Instituut voor Sport & Bewegen (NISB) ondersteunt bedrijven bij het ontwikkelen van gezondheidsbeleid. Het doel hiervan is om werknemers vitaal te houden, verzuim en uitval te voorkomen en de productiviteit te verhogen. NISB ontwikkelde daarvoor het BRAVO-kompas dat werkgevers kunnen raadplegen voor informatie, instrumenten en praktijkvoorbeelden. Het BRAVO-kompas bevat een 7 stappenplan voor het op maat maken van gezondheidsbeleid met specifieke aandacht voor de thema's Beweging, Roken, Alcohol, Voeding en Ontspanning. Bij stap 3 adviseert NISB een goede analyse en behoeftepeiling. NISB wil bedrijven een onafhankelijk en objectief advies kunnen geven t.a.v welke vragenlijst organisaties voor welke doeleinden het beste kunnen gebruiken.

Om hun doelstellingen te kunnen behalen, willen zowel IZZ als NISB meer inzicht hebben in de verschillen en overeenkomsten tussen de verschillende vragenlijsten die momenteel op de markt zijn.

TNO heeft daarom, in opdracht van beide partijen, een objectief vergelijkingsonderzoek uitgevoerd waarbij de eigenschappen in kaart zijn gebracht van vragenlijsten die leefstijl, gezondheid en/of vitaliteit meten bij werknemers (eventueel naast andere thema's).

Het vergelijkingsonderzoek had als doel de volgende vragen te beantwoorden:

1. Welke vragenlijsten die ingaan op leefstijl, gezondheid en/of vitaliteit worden op dit moment aangeboden en op welke manier zouden deze vragenlijsten geordend kunnen worden?
2. Voor welke doeleinden zijn de vragenlijsten ontwikkeld?
3. Welke thema's komen aan bod in de vragenlijst en hoe worden leefstijl, gezondheid en vitaliteit geoperationaliseerd?
4. Wat zijn de verschillen en overeenkomsten tussen de verschillende vragenlijsten (o.a. ten aanzien van inhoudelijke kenmerken, wetenschappelijke onderbouwing en gebruiksvriendelijkheid)?

2 Methode

Het vergelijkingsonderzoek bestaat uit drie fases. Alledrie deze fases worden hieronder beschreven.

2.1 Inventarisatie en oriëntatie

Allereerst is in kaart gebracht welke vragenlijsten momenteel beschikbaar zijn voor bedrijven om leefstijl, gezondheid en/of vitaliteit van werknemers te meten. Aangezien er maximaal 15 vragenlijsten konden worden meegenomen in het vergelijkingsonderzoek, zijn eerst de vragenlijsten geselecteerd waarmee de opdrachtgevers van het vergelijkingsonderzoek (IZZ en NISB) bekend waren. Verondersteld werd dat dit tevens de vragenlijsten zijn die in de praktijk het meest gebruikt worden. De opdrachtgevers leverden tevens de benodigde contactgegevens aan behorende bij ieder van deze vragenlijsten. Daarnaast is op internet gezocht naar overige vragenlijsten die leefstijl, gezondheid en/of vitaliteit beogen te meten bij werknemers. Indien internet onvoldoende informatie ter beschikking stelde over deze vragenlijsten zijn de aanbieders gebeld met de vraag om aanvullende informatie. Op basis van deze informatie is besloten of de betreffende vragenlijsten meegenomen werden in het vergelijkingsonderzoek. Het inclusie criterium voor deelname aan het vergelijkingsonderzoek was dat de vragenlijsten tenminste leefstijl, gezondheid en/of vitaliteit moesten meten (eventueel naast andere thema's).

2.2 Inhoudelijk onderzoek

Alle aanbieders van geselecteerde vragenlijsten zijn gebeld om toestemming te vragen voor deelname aan het onderzoek. Van de aanbieders van de geselecteerde vragenlijsten werd verwacht dat zij:

- medewerking verleenden aan een interview over de eigenschappen van de vragenlijsten;
- voorafgaand aan het interview de benodigde informatie verzamelden naar aanleiding van de interviewvragen die zij vooraf toegestuurd kregen;
- de benodigde documentatie (zoals rapporten, artikelen) verstrekten om de eigenschappen van de vragenlijst op objectieve wijze te kunnen beoordelen;
- TNO toestemming gaven om de vragenlijst te bekijken;
- een tijdelijke licentiecode verstrekten zodat de vragenlijst door tien gebruikers ingevuld kon worden ter beoordeling van de gebruiksvriendelijkheid van de vragenlijst.

Interviews

Alle interviews werden face-to-face afgenomen met tenminste één vertegenwoordiger van de organisatie die de vragenlijst aanbiedt. In sommige gevallen is ervoor gekozen de maker van de vragenlijst te interviewen. De interviews werden opgenomen zodat informatie later teruggeluisterd kon worden. De volgende thema's (en vragen) kwamen in het interview aan de orde:

1. Doel van de vragenlijst

- a. *Voor welke doeleinden is de vragenlijst ontwikkeld?* In deze “open vraag” is aan geïnterviewden de mogelijkheid geboden om zelf te formuleren voor welke

doeleinden de vragenlijst is ontwikkeld. In dit onderzoeksrapport zijn deze doelstellingen teruggebracht tot een aantal hoofdcategorieën.

- b. *Is de vragenlijst geschikt om te worden ingezet als nulmeting (d.w.z. voor het meten van de effectiviteit van maatregelen)?* Deze vraag was bedoeld om na te gaan in hoeverre aanbieders zelf vinden dat hun vragenlijst geschikt is om te worden ingezet in effectiviteitsonderzoek.
- c. *Voor welke doelgroep is de vragenlijst ontwikkeld? (werknemers, volwassenen in het algemeen etc)?* Met deze vraag wordt nagegaan in hoeverre de vragenlijst specifiek ontwikkeld is om te worden ingezet in de werksetting of dat hij ook gemakkelijk breed kan worden ingezet.

2. *Gemeten thema's*

- a. *In hoeverre worden leefstijl, gezondheid en/of vitaliteit gemeten in de vragenlijst?*

Een thema werd gemeten in een vragenlijst als er ook een score werd toegekend aan dit thema en/of er specifiek feedback werd gegeven over dit thema. Indien er slechts vragen over dit thema waren opgenomen in de vragenlijst zonder hier een score aan te geven of feedback hierover te verstrekken, werd geconcludeerd dat dit thema niet werd gemeten in de vragenlijst.

- b. *Hoe wordt leefstijl geoperationaliseerd?*
Hierbij werd in kaart gebracht welke BRAVO thema's (Bewegen, Roken, Alcohol, Voeding en Ontspanning) er aan de orde komen in de vragenlijst. Daarnaast werd in kaart gebracht welke vragen er per thema gesteld werden en in hoeverre kon worden vastgesteld of voldaan werd aan de gangbare norm voor dit leefstijlthema.
- c. *Hoe wordt gezondheid geoperationaliseerd?*
Gezondheid kan op verschillende manieren worden bepaald; met behulp van fysieke testen (i.e. fitheidstesten, bloedbepalingen), medische gegevens (i.e. vóórkomen van ziekten, medicijngebruik) of zelfrapportage. Het doel van deze vraag was om na te gaan welke methoden bij deze vragenlijst gebruikt worden om een uitspraak te doen over de gezondheid van de respondent.
- d. *Hoe wordt vitaliteit geoperationaliseerd?*
Het doel van deze vraag was om na te gaan welke definitie voor vitaliteit gehanteerd wordt en welke items (vragen) gebruikt zijn om een uitspraak te kunnen doen over deze vitaliteit.
- e. *Welke overige thema's komen aan bod in de vragenlijst?*
Veel vragenlijsten meten naast leefstijl, gezondheid en/of vitaliteit ook nog andere thema's die relevant zijn in het kader van gezondheids- of HRM-beleid.
- f. *Zijn er HR aspecten en organisatieaspecten in de vragenlijst opgenomen? Zie toelichting bij e.*

3. *Opbouw van de vragenlijst*

- a. *Hoeveel lagen zitten er in de vragenlijst?*

Het doel van deze vraag was om na te gaan hoe de vragenlijst hiërarchisch in elkaar zit. In onderstaande tabel staat weergegeven hoe een vragenlijst hiërarchisch opgebouwd zou kunnen zijn.

Tabel 1 Schematische weergave van de verschillende lagen in de vragenlijsten

Eerste laag	Tweede laag	Derde laag	Vierde laag
Construct	Thema	Subthema	Item

Een voorbeeld: Construct (leefstijl), thema (bewegen), subthema (matig intensieve beweging), item (aantal dagen waarop tenminste 30 minuten matig intensief wordt bewogen).

b. Zijn er modules toe te voegen aan de vragenlijst?

Bij veel vragenlijsten is het mogelijk om modules weg te halen of toe te voegen. Het doel van deze vragenlijst was om in kaart te brengen wat de mogelijkheden op dit gebied zijn voor iedere vragenlijst en hoe flexibel hiermee wordt omgegaan.

4. Toegankelijkheid van de vragenlijst

- a. *Welke procedure moeten gebruikers doorlopen om toegang te krijgen tot de vragenlijst?* Met deze vraag wordt nagegaan hoe gemakkelijk de procedure is om bij de vragenlijst te komen.
- b. *Kunnen individuele werknemers toegang krijgen tot de vragenlijst (zonder tussenkomst van de werkgever)?* Met deze vraag wordt nagegaan in hoeverre werknemers op eigen initiatief gebruik kunnen maken van de vragenlijst.
- c. *Wordt de vragenlijst ingevuld via internet, op papier of kan de vragenlijst zowel via internet als op papier worden ingevuld?* In sommige bedrijven of organisaties hebben werknemers geen toegang tot internet. Met deze vraag wordt nagegaan in hoeverre er mogelijkheden zijn om de vragenlijst ook op een andere manier in te vullen.
- d. *Krijgt de werkgever/onderzoeker tussentijds feedback over de respons?* Om een representatieve afspiegeling te krijgen van de leefstijl, gezondheid en vitaliteit van alle medewerkers in een organisatie moet de respons zo hoog mogelijk zijn. Met deze vraag wordt nagegaan in hoeverre er feedback over deze respons verstrekt wordt aan werkgevers of onderzoekers die de vragenlijst hebben (laten) uitzetten. Op basis van deze feedback kan besloten worden een herinnering te sturen voor het invullen van de vragenlijst.

5. Gebruik van de vragenlijst en manier van terugkoppeling

- a. *Krijgt de werknemer individuele feedback en hoe ziet deze feedback eruit (o.a. worden er adviezen gegeven, wat is de omvang van de feedback)?* Indien de vragenlijst gedragsverandering bij de werknemer als doel heeft, is goede feedback naar de werknemer van essentieel belang.
- b. *Krijgt de werkgever feedback en hoe ziet deze feedback eruit (o.a. worden er adviezen gegeven, hoe groot is de omvang van de feedback)?* Voor het opstellen van een gezondheids- of HRM-beleid is het van belang dat de werkgever inzicht krijgt in de knelpunten t.a.v. de leefstijl, gezondheid en vitaliteit van medewerkers.
- c. *Op welk niveau worden de resultaten teruggekoppeld naar de werkgever (bijv. rapportage op afdelingsniveau)?* Soms is het niet nodig om maatregelen te treffen voor de hele organisatie maar concentreren bepaalde problemen zich binnen een afdeling of subgroep binnen de organisatie.

- d. *Wordt er bij de terugkoppeling gebruik gemaakt van een benchmark? Hoe groot en specifiek is deze benchmark?* Voor werkgevers is het handig om te weten hoe de organisatie ervoor staat t.o.v. andere organisaties. Een benchmark is het meest relevant als hij groot is (zoveel mogelijk werknemers in het referentiebestand) en branchespecifiek is.
- e. *Krijgt de werkgever inzicht in de onderlinge relaties tussen verschillende thema's?* Vaak is het voor het treffen van maatregelen zinvol om te weten welke thema's onderling samenhangen. Een werkgever kan dan beter inschatten welke effecten er verwacht mogen worden van bepaalde maatregelen, ook al zal er niet tussen alle samenhangende thema's een causale relatie zijn.
- f. *Krijgt de werknemer inzicht in de onderlinge relaties tussen verschillende thema's?* Ook voor de werknemer is het inzichtelijk om te weten welke thema's onderling samenhangen.

6. Wetenschappelijke onderbouwing van de vragenlijst

- a. *Is de vragenlijst onderzocht op validiteit?* De validiteit van de vragenlijst geeft aan in hoeverre de vragenlijst meet wat hij beoogt te meten. Er zijn vele vormen van validiteit (zie 6b).
- b. *Zo ja, welk type validiteit is onderzocht?* Aan de aanbieders van vragenlijsten is gevraagd in hoeverre onderstaande vormen van validiteit zijn onderzocht.
 - Face-validity/expert-validity
 - ❖ De vragenlijst is aan externe experts voorgelegd en zij hebben beoordeeld of de vragenlijst op het oog meet wat hij zou moeten meten.
 - Inhoudsvaliditeit
 - ❖ Er is op systematische manier nagegaan in hoeverre de vragenlijst het totale inhoudsgebied van het te meten fenomeen in al zijn dimensies en aspecten dekt.
 - Predictieve validiteit
 - ❖ Er is nagegaan in hoeverre de vragenlijst gebruikt kan worden om te voorspellen of iemand ziek wordt, gaat verzuimen of verminderd productief wordt e.d.)
 - Begripsvaliditeit/construct validity
 - ❖ Er is nagegaan in hoeverre het te meten concept samenhangt met andere concepten waarvan op basis van theorie verwacht mag worden dat er een samenhang mee is.
 - Criterium validiteit
 - ❖ De vragenlijst is vergeleken met een extern criterium (andere vragenlijst) die gezien wordt als “de gouden standaard”.

In het interviewverslag staat beschreven welke vormen van validiteit onderzocht zijn volgens de aanbieders zelf.

- c. *Binnen welke doelgroep is de vragenlijst gevalideerd?* Indien werknemers de doelgroep vormen van de vragenlijst dan zou de vragenlijst ook binnen deze doelgroep gevalideerd moeten zijn.
- d. *Is de vragenlijst onderzocht op betrouwbaarheid (reproduceerbaarheid en interne consistentie)?*
- e. *Binnen welke doelgroep is de vragenlijst onderzocht op betrouwbaarheid?*
- f. *Zijn er rapporten en/of artikelen beschikbaar over de validiteit/betrouwbaarheid van de vragenlijst (wetenschappelijke onderbouwing van de vragenlijst)?*
- g. *Kunnen wij deze rapporten en/of artikelen inzien voor het onderzoek?*

Alle rapporten en/of artikelen die door aanbieders zijn aangeleverd staan vermeld in het interviewverslag. Voor de objectieve beschrijving van de wetenschappelijke onderbouwing van de vragenlijsten (zie tabel), is alleen gebruikt gemaakt van peer-reviewed artikelen. Dit zijn artikelen die na beoordeling van onderzoekers zijn goedgekeurd voor publicatie in een wetenschappelijk tijdschrift.

7. Kosten van de vragenlijst

- a. Wat zijn de kosten voor de werkgever (uitgedrukt in euro per afgenomen vragenlijst)?

8. Bereik van de vragenlijst

- a. Hoe vaak is de vragenlijst afgenomen in 2008?
- b. Door wie is de vragenlijst afgenomen in 2008 (bijvoorbeeld in welke branches)?
- c. Wordt de vragenlijst ook internationaal gebruikt?

9. Gebruiksvriendelijkheid van de vragenlijst

De mate waarin een vragenlijst gebruiksvriendelijk is, is van groot belang voor een potentiële afnemer. Een vragenlijst die niet gebruiksvriendelijk is, kan een lage respons opleveren waardoor de resultaten van het onderzoek minder representatief zullen zijn voor de gehele organisatie. Bij een eventuele follow-up meting zal de respons nog veel lager zijn. Hierdoor kan niet goed onderzocht worden wat de effectiviteit van bepaalde maatregelen is geweest. De gebruiksvriendelijkheid van de vragenlijst is onderzocht door alle vragenlijsten die meegenomen zijn in het vergelijkingsonderzoek voor te leggen aan een werknemerspanel, bestaande uit 10 volwassenen in de leeftijd van 18 tot 65 jaar. Van alle leden uit het gebruikerspanel zijn leeftijd, geslacht en opleidingsniveau bekend. Zij hebben alle vragenlijsten ingevuld en beoordeeld op begrijpelijkheid, relevantie en invulduur (inclusief de verstrekte feedback voor medewerkers). Om dit gebruikersonderzoek uit te kunnen voeren, hebben alle aanbieders een tijdelijke licenties verstrekt zodat de leden uit het panel toegang hadden tot de vragenlijst.

De volgende vragen zijn per vragenlijst voorgelegd aan het gebruikerspanel:

1. Hoe lang heeft u (ongeveer) gedaan over het invullen van de vragenlijst? (in minuten)
2. Hoe beoordeelt u de begrijpelijkheid van de vragenlijst? Geef een rapportcijfer (1-10)
3. Hoe beoordeelt u de relevantie van de vragen? Geef een rapportcijfer (1-10)
4. Hoe beoordeelt u de begrijpelijkheid van de feedback? Geef een rapportcijfer (1-10)
5. Hoe beoordeelt u de relevantie van de feedback? Geef een rapportcijfer (1-10)
6. Hoe beoordeelt u de aantrekkelijkheid van de vragenlijst voor werknemers? Geef een rapportcijfer (1-10)
7. Wat is uw algemene oordeel van deze vragenlijst? Geef een rapportcijfer (1-10)
8. Eventuele opmerkingen.

De gemiddelde scores en standaarddeviaties van de antwoorden op deze vragen staan beschreven in dit rapport.

2.3 Rapportage

De rapportage over het vergelijkingsonderzoek bestaat uit interviewverslagen en een overzichtstabel. De interviewverslagen zijn geclusterd naar type vragenlijst. De clustering heeft plaatsgevonden op basis van de volgende indeling:

1. *Workability vragenlijsten*. Dit zijn vragenlijsten die opgebouwd zijn rondom de Work Ability Index (werkvermogensindex).
2. *Leefstijlvragenlijsten*. Dit zijn vragenlijsten die hoofdzakelijk leefstijl meten middels de BRAVO thema's.
3. *Breedgeoriënteerde vragenlijsten/MTO plus*. Dit zijn vragenlijsten die ingezet kunnen worden in het kader van een medewerkertevredenheidsonderzoek. Deze vragenlijsten bevatten vaak naast de leefstijlthema's ook vragen over werkomstandigheden.
4. *Gezonds- en vitaliteitsvragenlijsten*. Dit zijn vragenlijsten die zich primair richten op de gezondheid en vitaliteit van medewerkers.

Interviewverslagen

Van ieder interview is een interviewverslag geschreven. In dit interviewverslag staan de antwoorden beschreven die aanbieders gaven op de eerder beschreven interviewvragen. Het interviewverslag is dus een objectieve beschrijving van het interview zonder oordeel van TNO. Het interviewverslag zoals vermeld in dit rapport is tot stand gekomen is samenwerking met de geïnterviewden. Op basis van ieder interview is een concept interviewverslag gemaakt dat teruggekoppeld is naar de geïnterviewden voor commentaar. Dit commentaar is vervolgens verwerkt in het eindverslag.

Overzichtstabel

Op basis van de interviewverslagen is een overzichtstabel gemaakt waarin de belangrijkste resultaten uit de interviewverslagen zijn samengevat. Om dit mogelijk te maken, zijn uitgebreide antwoorden teruggebracht tot kort en bondig geformuleerde hoofdcategorieën. De tabel bestaat uit de volgende kolommen:

- a) Naam vragenlijst en aanbieder;
- b) Doel waarvoor de vragenlijst kan worden ingezet;
- c) Thema's;
- d) Operationalisatie van thema's;
- e) Toegankelijkheid;
- f) Medium (internet, papier);
- g) Feedback werknemer;
- h) Feedback werkgever;
- i) Wetenschappelijke onderbouwing
 - a. Beschikbaarheid van wetenschappelijke artikelen, gepubliceerd in peer-reviewed tijdschriften, over de wetenschappelijke onderbouwing (t.a.v. validiteit/betrouwbaarheid) van de onderzochte vragenlijst (in zijn geheel);
 - b. Beschikbaarheid van wetenschappelijke artikelen, gepubliceerd in peer-reviewed tijdschriften, over de wetenschappelijke onderbouwing van de oorspronkelijke vragenlijst waarop de onderzochte vragenlijst is gebaseerd.
 - c. Beschikbaarheid artikelen, gepubliceerd in peer-reviewed tijdschriften, over de wetenschappelijke onderbouwing van modules uit de onderzochte vragenlijst.
 - d. Conclusie zoals vermeld in deze artikelen

- j) Kosten
- k) Bereik
- l) Gemiddelde invulduur (in minuten)
- m) Gebruiksvriendelijkheid (algemeen oordeel)

In de overzichtstabel is het oordeel t.a.v. wetenschappelijke onderbouwing teruggebracht tot de vermelding van het aantal wetenschappelijke peer-reviewed artikelen over de validiteit en betrouwbaarheid van de vragenlijst. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen artikelen die gaan over exact dezelfde vragenlijst zoals meegenomen in het vergelijkingsonderzoek en wetenschappelijke artikelen die gaan over een afgeleide van of module uit de vragenlijst zoals meegenomen in het vergelijkingsonderzoek.

De opbouw van de vragenlijst staat niet vermeld in het overzichtstabel. De reden hiervoor is dat de aangeleverde informatie onvoldoende was om hier een goed oordeel over te kunnen geven. De gehanteerde termen voor aanduiding van de verschillende lagen die onderscheiden kunnen worden binnen de vragenlijst, verschilden sterk tussen aanbieders.

3 Resultaten

Inventarisatie en oriëntatie

In Tabel 2 staan alle vragenlijsten waarvan de aanbieders benaderd zijn voor deelname aan het onderzoek. In het overzicht staat vermeld welke vragenlijsten uiteindelijk zijn meegenomen in het inhoudelijke onderzoek en het gebruikersvriendelijkheids-onderzoek.

Drie vragenlijsten zijn afgefallen. De reden hiervoor staat vermeld in de tabel.

Tabel 2 Alle vragenlijsten waarvan de aanbieders benaderd zijn voor een interview (op alfabetische volgorde)

Naam vragenlijst en aanbieder	Aanbieder	Meegenomen in inhoudelijk onderzoek?	Meegenomen in gebruiks vriendelijkheids onderzoek?	Reden van exclusie
BRAVO check	SKB	Ja	Ja	Geen medewerking verleend
COPSOQ	Lifeguard	Ja	Ja	
Effectory	Effectory	Nee	Nee	
Fitfunctionerentest	IZZ	Ja	Ja	Geen toestemming verleend om vragenlijst in te zien
MTO VVT	IVA/PWC	Nee	Nee	
Performer – BRAVO gezondheidsevaluatie	ArboUnie	Ja	Ja	Te laat met verstrekken medewerking
Personal Workability Scan	Loyalis	Ja	Ja	
Preventiekompas	NIPED	Nee	Nee	
SF-12	Lifeguard	Ja	Ja	
TNO leefstijlscan	Lifeguard	Ja	Ja	
UWES	Schaufeli	Ja	Ja	
Vitaliteitsscan	Arboned	Ja	Ja	
Vitality & Performance monitor (VPM)	keurcompany			
	ZebraZone/ Falke&Verbaan	Ja	Ja	
Werkvermogensmonitor	PreventNed	Ja	Ja	
Workability index (WAI)	Blik op werk/Lex Burdorf	Ja	Ja	

Inhoudelijk onderzoek

Deze paragraaf bestaat uit de interviewverslagen die gemaakt zijn naar aanleiding van de interviews die plaatsgevonden hebben met de verschillende aanbieders van de vragenlijsten. De interviewverslagen zijn geclusterd naar type vragenlijst zoals beschreven in paragraaf 1.3. De interviewverslagen zullen in de volgende volgorde worden besproken: 1. Workability vragenlijsten (Personal workability scan, Work Ability Index, Werkvermogensmonitor); 2. Leefstijlvragenlijsten (SKB BRAVO Check, Performer-BRAVO gezondheidsevaluatie, TNO Leefstijlscan); 3. Breedgeoriënteerde vragenlijsten/MTO plus (COPSOQ, Vitality & Performance Monitor); 4. Gezondheids- en vitaliteitsvragenlijsten (FitFunctionerenTest, Shortform-12, UWES, Vitaliteitsscan). Ieder interviewverslag eindigt met een lijst van referenties die zijn aangeleverd door de

aanbieders. Deze referenties hebben betrekking op (wetenschappelijke) artikelen, proefschriften of rapporten waarin de betreffende vragenlijst wetenschappelijk wordt onderbouwd.

3.1 Interviewverslagen Workability vragenlijsten

3.1.1 *Interviewverslag Personal Workability Scan (PWS) – Healthy Work*

Geïnterviewde (Margreet Verbeek) is directeur van Healthy Work. Kernactiviteit van Healthy Work BV is het ontwikkelen en implementeren van maatregelen en een integraal beleid op het gebied van gezond en duurzaam inzetbaar ondernemen.

De PWS is ontwikkeld door, en eigendom van Healthy Work. De PWS is ontwikkeld in opdracht van het ministerie van SZW. De PWS wordt ingezet door Loyalis.

1. Doel van de vragenlijst

- De PWS is ontwikkeld in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, gericht op het gezond en duurzaam inzetbaar houden van medewerkers. De PWS geeft op organisatieniveau weer of er een gezonde en duurzame ‘fit’ is tussen werk en werknemers door te kijken naar psychosociale factoren, financieel juridische factoren, employability en mobiliteit factoren, en vitaliteit factoren van werknemers.
Het doel is op individueel niveau een werknemer bewust te maken van zijn of haar persoonlijke werkvermogen.
- De vragenlijst is geschikt om te worden ingezet als nulmeting.
- De vragenlijst is niet alleen geschikt voor mensen die werken. Er is ook een versie beschikbaar voor mensen buiten het arbeidsproces. De vragen richten zich dan vooral op wat iemand wil in zijn/haar toekomstige werk.

2. Toegankelijkheid van de vragenlijst

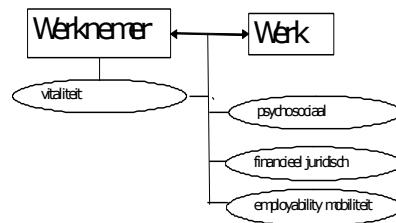
- Wanneer een organisatie de PWS wil inzetten benadert zij Loyalis. De PWS wordt in overleg met de organisatie vervolgens afgestemd op de doelstelling van de organisatie (bijvoorbeeld het meenemen van bepaalde demografische gegevens, zodat bepaalde groepen onderscheiden kunnen worden). Voor een werknemer is de PWS altijd gekoppeld aan een e-mailadres. Dat wil zeggen dat de werknemer een mail krijgt met daarin een link en inlogcode.
- Werknemers kunnen ook individueel toegang krijgen tot de vragenlijst. De PWS kan aan elk werkend mens aangeboden worden. Het initiatief hoeft dus niet altijd bij een organisatie te liggen.
- De vragenlijst kan zowel via internet als op papier ingevuld worden. Internet is het meest gebruikelijk; aanvragen om de PWS op papier in te vullen zijn er nog niet geweest.
- De werkgever kan tussentijds voorzien worden van feedback over de respons. Het kan zo geregeld worden dat de werkgever zelf kan zien hoe het staat met de respons of de werkgever wordt hiervan op de hoogte gehouden door Loyalis. De afspraken met betrekking tot dit logistieke aspect worden vooraf met een werkgever gemaakt.

3. Gemeten thema's

- In de PWS wordt leefstijl niet gemeten. Gezondheid en vitaliteit komen wel aan de orde. In overleg met een organisatie is het wel mogelijk vragen over leefstijl toe te voegen.

- Zoals gezegd worden vitaliteit en gezondheid wel gemeten in de PWS. Vitaliteit wordt geoperationaliseerd middels de Work Ability Index (WAI). De WAI maakt volledig onderdeel uit van de PWS. In de WAI wordt ook gezondheid geoperationaliseerd. Gezondheid maakt als zodanig binnen de PWS dus onderdeel uit van de operationalisatie van vitaliteit.
- De WAI kent 7 onderdelen/dimensies.
 - Het huidige werkvermogen, 1 vraag
 - Lichamelijke en geestelijke eisen van het huidige werk, 2 vragen
 - Huidige aandoeningen, ziekten en verwondingen, 14 vragen
 - Beperkingen door aandoeningen, ziekten, verwondingen, 6 vragen
 - Ziekteverzuim in de laatste 12 maanden, 1 vraag
 - Toekomstverwachting van het werkvermogen, 1 vraag
 - Mentale capaciteit, 3 vragen
- In de PWS worden uitspraken gedaan over gezondheid op basis van ‘de 14 vragen naar de huidige aandoeningen, ziekten en verwondingen’, ‘de 6 vragen naar beperkingen door aandoeningen, ziekten en verwondingen’ en ‘de vraag naar ziekteverzuim in de laatste 12 maanden’.
- Fysieke testen zijn geen onderdeel van de PWS.
- In de PWS wordt gevraagd naar medische gegevens (in de WAI).
- De psychische gezondheid komt ook middels de WAI aan de orde. Dit betreft de vraag hoe men zijn/haar werkvermogen beoordeeld kijkend naar de psychische eisen die het werk stelt. Daarnaast komt de psychische gezondheid terug in de 3 vragen naar de mentale capaciteit.
- Als het gaat om de psychische gezondheid dan moet er vermeldt worden dat problemen met betrekking tot psychische gezondheid veroorzaakt kunnen worden door een ‘misfit’ tussen de factoren/thema’s (psychosociaal, financieel juridisch, employability en mobiliteit, en vitaliteit) die terugkomen in de PWS. Hoewel de psychische gezondheid kort in het WAI-gedeelte aan de orde komt is achteraf in een individueel gesprek pas goed te achterhalen waar een eventueel slechte psychische gezondheid vandaan komt.
- Vitaliteit wordt gemeten middels de WAI. Alle vragen in de WAI samen representeren vitaliteit in de PWS.
- Overige thema’s (zie figuur 1):
 - Psychosociaal (geoperationaliseerd middels vragen naar): arbeidsinhoud en organisatie van het werk, flow, werkomstandigheden, cultuur en werksfeer, levensdoel en passie, balans werk en prive, waarden en innovativiteit.
 - Financieel juridisch (geoperationaliseerd middels vragen naar): primaire voorwaarden, secundaire/flexibele voorwaarden, financiële situatie en aanwezigheid financiële voorwaarden.
 - Employabiliteit en mobiliteit (geoperationaliseerd middels vragen naar): professionele status, professionele ontwikkeling, arbeidsmobiliteit, en scholing, coaching en persoonlijke ontwikkeling.
- Er zijn HR aspecten en organisatieaspecten in de vragenlijst opgenomen. Dit moet al voldoende blijken uit de beantwoording van de vorige vraag.

Relatie Werk en Werknemer



Figuur 1 Visie Personal WorkabilityScan

4. Opbouw van de vragenlijst

- De vragenlijst bestaat uit 4 factoren (psychosociaal, financieel juridisch, employabiliteit en mobiliteit en vitaliteit).
Onder psychosociaal bevinden zich 7 dimensies, onder financieel juridisch 4 dimensies, onder employabiliteit en mobiliteit ook 4 dimensies en onder vitaliteit (WAI) de 7 dimensies van de WAI. Vervolgens zijn deze dimensies opgedeeld in items. Onder deze items bevinden zich de vragen. Op deze manier zitten er 4 lagen in de vragenlijst.
- Er zijn (op dit moment) geen standaard modules die toe te voegen zijn aan de PWS. Wel kan er in overleg met de organisatie bijvoorbeeld een module leefstijl toegevoegd worden. Deze moet dan nog wel ontwikkeld/samengesteld worden. Daarnaast kan de organisatie ook zelf geformuleerde vragen toevoegen aan de vragenlijst die zij relevant acht.

5. Gebruik van de vragenlijst en manier van terugkoppeling

- De werknemer krijgt direct een individuele terugkoppeling. Deze feedback heeft geen standaard vorm. Dat wil zeggen dat de feedback zo ingericht kan worden als de organisatie dat wil. De feedback heeft of een spiegelen functie (monitoren van de resultaten), een adviserende functie (naast het monitoren ook het geven van adviezen) of een sturende functie (aanzetten van de werknemer tot actie). De omvang kan variëren van +/- 7 tot +/- 19 kantjes afhankelijk van hoe de organisatie wil dat er individueel teruggekoppeld wordt. Daarnaast vindt er idealiter op basis van een ingevulde vragenlijst een gesprek plaats met een adviseur.
(Als voorbeeld is er een spiegelen individuele terugkoppeling opgestuurd)
- De werkgeversfeedback ziet er ongeveer hetzelfde uit als de feedback voor de werknemer. Met dit verschil dat het zich focust op gemiddelde scores. De feedback voor de werkgever heeft een adviserende functie op basis van de resultaten die behaald worden door de werknemers in de PWS. Deze feedback bestaat niet enkel uit een rapportage. De resultaten worden ook middels een presentatie teruggekoppeld. De omvang van de rapportage is hetzelfde als de omvang voor de werknemer.
- De resultaten kunnen herleid worden naar het niveau dat de werkgever wenst. Voorbeelden zijn functieniveau, afdelingsniveau, leeftijdsgroepen etc.
- Op het gebied van de WAI kan er gebruik worden gemaakt van een benchmark. Betreft de WAI kan die worden afgestemd op landelijk niveau, sector niveau etc. De PWS is sinds oktober 2008 online. Aan het databestand wordt gewerkt, zodat ook in de toekomst er met betrekking tot de gehele PWS er gebruik kan worden gemaakt van een benchmark.

- De werkgever krijgt inzicht in de onderlinge relaties middels overleg met de organisatie op basis van de resultaten. Er wordt geen gebruik gemaakt van cross-sectionele verbanden, maar in een presentatie aan de organisatie en in overleg met de organisatie wordt duidelijk welke resultaten in een organisatiespecifieke situatie met elkaar samenhangen.
- De werknemer krijgt inzicht in de onderlinge relaties door deze te bespreken met een adviseur. De dialoog hierin met een geschikt persoon is van doorslaggevende betekenis om inzicht te kunnen krijgen in onderlinge relaties.

6. Wetenschappelijke onderbouwing van de vragenlijst

- De WAI is gevalideerd, onderzocht op betrouwbaarheid en onderzocht op interne consistentie. Daarover zijn documenten beschikbaar en inzichtelijk (zie interviewverslag WAI).
- Experts hebben kritisch naar de PWS gekeken (professor sociale innovatie, arbeidsjurist, directeur employability services).
- Daarnaast zijn een aantal vragen (buiten de WAI) opgesteld op basis van theorieën. Het demand control model van Karasek ligt aan de basis voor de vragen naar arbeidsinhoud en organisatie van werk. Het flow model van Csikszentmihaly ligt aan de basis van de vragen naar flow.
- In de toekomst zal verder inzicht worden verkregen in de validiteit van de PWS wat betreft de criterium-, predictieve- en inhoudsvaliditeit.
- De betrouwbaarheid en de interne consistentie van de PWS zijn als zodanig (nog) niet onderzocht.
- Er zijn betreft de PWS (nog) geen artikelen beschikbaar over de validiteit en betrouwbaarheid.

7. Gebruiksvriendelijkheid

- Zie resultaten gebruiksvriendelijkheidsonderzoek

8. Kosten van de vragenlijst

- In de kosten zit een staffel verwerkt. De kosten lopen afhankelijk van de wensen van een organisatie van 10 tot 60 euro per afgenomen vragenlijst. Uitgaande van 10 euro per afgenomen vragenlijst, is er sprake van bijvoorbeeld een meerjarig contract waarbij elk jaar de vragenlijst wordt afgenomen en er geen individuele terugkoppeling plaatsvindt. Met individuele terugkoppeling komt de prijs ongeveer neer op 35 euro per afgenomen vragenlijst (niet uitgaande van een meerjarencontract). De kosten van het individueel afnemen van de vragenlijst, inclusief individuele feedback, liggen rond de 60 euro.
(Toegestuurd is een excel-bestand met daarin een overzicht van de kosten)

9. Bereik van de vragenlijst

- In 2008 is de vragenlijst ongeveer 400 keer afgenomen.
- Branches: bijvoorbeeld grafisch, luchtvaart, onderwijs, openbaar bestuur.
- De PWS wordt nog niet internationaal gebruikt, maar het is wel het streven om de PWS internationaal in te gaan zetten. Daar wordt naartoe gewerkt.

Verstreckte referenties

Geen

3.1.2 Interviewverslag *Work Ability Index*

Geïnterviewde (Alex Burdorf) is werkzaam als Universitair hoofddocent, afdeling Maatschappelijke Gezondheidszorg, Erasmus MC, Rotterdam. Burdorf heeft samen met Bart de Zwart een lange en korte Nederlandse versie van de WAI opgesteld (in opdracht van Blik op Werk).

De WAI is oorspronkelijk ontwikkeld in Finland door het Finnish Institute of Occupational Health (FIOH), onder leiding van J. Ilmarinen.

Blik op Werk heeft de exclusieve licentie om de WAI in het Nederlands te vertalen. Blik op Werk stelt zelf geen online versie beschikbaar. Bedrijven kunnen zelf een licentienemen bij Blik op Werk of kunnen de WAI uit laten zetten door (sub)licentienemers van Blik op Werk. Een overzicht van de licentienemers van Blik op Werk vindt u op [http://www.blikopwerk.nl/BlikOpWerk/WAI_WebParts-Work_Ability_Index/Werkgever_\(WAI\)/Licentiedeelnemers.html](http://www.blikopwerk.nl/BlikOpWerk/WAI_WebParts-Work_Ability_Index/Werkgever_(WAI)/Licentiedeelnemers.html).

Blik op Werk biedt een onafhankelijk overzicht van re-integratiebedrijven, interventiebedrijven, trainings- en opleidingsinstituten en arbodiensten.

1. Doel van de vragenlijst

- Het meten van de duurzame inzetbaarheid van een individuele werknemer. Het instrument kijkt met name of je gegeven je gezondheidstoestand de eisen van het werk aan kan.
De WAI is een meetinstrument om kwantitatieve uitspraken te kunnen doen over het werkvermogen.
- Wordt met name ingezet voor onderzoek naar (duurzame) inzetbaarheid, verzuim, arbeidsongeschiktheid en productiviteitsverlies.
- Kan gebruikt worden als nulmeting, mits de interventies gericht zijn op duurzame inzetbaarheid.
- De vragenlijst is ontwikkeld voor werknemers

2. Toegankelijkheid van de vragenlijst

- Blik op Werk is licentiehouder van de WAI. Zij hebben zelf nog geen digitale versie van de vragenlijst. Er zijn verschillende aanbieders (oa. SKB, Arbo Unie, PreventNed en Lifeguard) die van Blik op Werk een licentie hebben gekocht en de WAI wel digitaal aanbieden.
Werkgevers kunnen of zelf een licentie kopen bij Blik op Werk (KLM health services bv. is hiervan een voorbeeld) en inzetten onder hun werknemers, of zij kunnen bij één van de aanbieders van de WAI terecht om de WAI in de eigen organisatie in te zetten.
- Op dit moment kunnen individuele werknemers dus geen toegang krijgen tot de vragenlijst. Dat wil zeggen dat de vragenlijst niet zomaar online voor iedereen beschikbaar is. Een werkgever moet of licentiehouder zijn of moet bij een aanbieder opdracht geven tot het afnemen van de WAI onder de eigen werknemers.
De aanbieders van de WAI zorgen ervoor dat bij inzetten van de WAI de privacy van werknemers gewaarborgd blijft. Zij verstrekken de inloggegevens direct aan de werknemer.
- De vragenlijst kan zowel op papier als via het internet ingevuld worden.
- Afhankelijk van de aanbieder kan er tussentijds feedback worden gegeven over de respons. Voor de aanbieders van de WAI die aanbod komen in het kader van

het onderzoek geldt voor allen dat er tussentijds feedback over de respons gegeven kan worden.

3. Gemeten thema's

- Leefstijl wordt in de WAI niet gemeten.
- Operationalisatie gezondheid (vragen naar huidige aandoeningen, ziekten en verwondingen):
In de vragenlijst wordt de respondent verzocht voor 14 verschillende categorieën aandoeningen aan te geven of hij/zij 0, 1, 2 of 3 verschillende aandoeningen heeft die tot deze categorie behoren. Daarbij dient men eerst het aantal aandoeningen aan te geven dat men zelf ervaart (eigen mening) en vervolgens het aantal aandoeningen dat ook daadwerkelijk is vastgesteld en/of behandeld door een arts.
Het betreft de volgende 14 categorieën: verwonding door ongeval, aandoeningen van het bewegingsapparaat, hart- en vaat-aandoeningen, aandoeningen aan de luchtwegen, psychische aandoeningen, neurologische en zintuigaandoeningen, aandoeningen van de spijsverteringsorganen, aandoeningen van de urinewegen of geslachtsorganen, huidaandoeningen, tumoren, stofwisselingsstoornissen, aandoeningen van het bloed, aangeboren ziekten, overige aandoeningen of ziekten.
- Fysieke testen zijn geen onderdeel van de WAI.
- In de WAI wordt er naar aandoeningen gevraagd en niet naar exacte medische gegevens als bloeddruk, cholesterolgehalte en vetpercentage.
- Psychische gezondheid komt aan de orde in 1 van de 14 categorieën aandoeningen (Psychische aandoeningen; bijv. depressiviteit, angstig, gespannen, slapeloosheid etc.).
- De WAI bestaat uit een vragenlijst met vragen op zeven primaire onderdelen:
 - huidige werkvermogen
 - lichamelijke en geestelijke eisen van het huidige werk
 - huidige aandoeningen, ziekten, verwondingen
 - beperkingen door aandoeningen, ziekten, verwondingen
 - ziekteverzuim in de laatste 12 maanden
 - toekomstprognose van werkvermogen
 - mentale capaciteiten
- In dit onderscheid (door Bart de Zwart en Lex Burdorf) wordt vitaliteit niet expliciet gemeten. Bekijken we echter het onderscheid dat *Blik op Werk* op haar website maakt, dan zien we het volgende:

1. Kenmerken werk (vormt samen met dimensie 3 één dimensie)	geen punten
2. Huidige werkvermogen vergeleken met beste werkvermogen	0-10 punten
3. Werkvermogen in relatie tot de eisen van het werk	2-10 punten
4. Aantal huidige aandoeningen	1-7 punten
5. Inschatting beperking werkuitoefening door aandoeningen	1-6 punten
6. Ziekteverzuim gedurende de afgelopen 12 maanden	1-5 punten
7. Eigen prognose werkvermogen over 2 jaar	1, 4, 7 punten
8. Vitaliteit	1-4 punten
WAI-score	7-49 punten

Het verschil zit hem in de benaming; de Zwart en Burdorf spreken van 'mentale capaciteiten' waar *Blik op Werk* het heeft over 'vitaliteit'.

Operationalisatie vitaliteit (3 vragen met de antwoordmogelijkheden 'altijd', 'regelmatig', 'soms', 'zelden', 'nooit'):

1. Heeft u de laatste tijd plezier in uw gewone dagelijkse bezigheden?
2. Bent u de laatste tijd actief en fit?

3. Heeft u de laatste tijd vertrouwen in de toekomst?

- Operationalisaties overige 5 (primaire) onderdelen:

Huidige werkvermogen:

Als u aan uw werkvermogen in de beste periode van uw leven 10 punten geeft, hoeveel punten zou u dan aan uw werkvermogen op dit moment toekennen? (één vakje in het continuüm van 0-10 aanstrepen).

Lichamelijke en geestelijke eisen van het huidige werk:

Hoe beoordeelt u uw werkvermogen op dit moment als u kijkt naar de lichamelijke eisen die het werk aan u stelt? (zeer goed, goed, matig, slecht, zeer slecht)

Hoe beoordeelt u uw werkvermogen op dit moment als u kijkt naar de geestelijk (psychische) eisen die het werk aan u stelt? (zeer goed, goed, matig, slecht, zeer slecht)

Beperkingen door aandoeningen, ziekten, verwondingen:

Hinderen de ziekten, klachten of letsels die u heeft in de uitvoering van uw beroep? (streep meer dan één hokje aan indien van toepassing)

Er is geen hinder/geen ziekte, klacht of letsel (ja/nee)

Ik kan mijn werk doen, maar dat veroorzaakt wel klachten (ja/nee)

Ik moet soms langzamer werken of mijn manier van werken veranderen (ja/nee)

Ik moet vaak langzamer werken of mijn manier van werken veranderen (ja/nee)

Ik ben door mijn ziekte alleen maar in staat om part-time te werken (ja/nee)

Ik ben naar mijn mening geheel niet in staat om te werken (ja/nee)

Ziekteverzuim in de laatste 12 maanden:

Hoeveel hele dagen heeft u de afgelopen 12 maanden in totaal niet kunnen werken als gevolg van een gezondheidsprobleem (ziekte, opname of onderzoek)? (0 dagen (niet ziek geweest), 1-9 dagen, 10-24 dagen, 25-99 dagen, 100-365 dagen)

Toekomstprognose van werkvermogen:

Denkt u, uitgaande van uw huidige gezondheidstoestand, dat u over twee jaar nog in staat bent uw huidige werk te kunnen uitvoeren? (onwaarschijnlijk, misschien, zeer waarschijnlijk)

- Alle thema's/onderdelen/dimensies die aanbod komen in de WAI zijn hierboven beschreven.

4. Opbouw van de vragenlijst

- Er zitten 3 lagen in de vragenlijst: de totaalscore op werkvermogen – onderliggende 7 dimensies/onderdelen – items/vragen.
- De WAI wordt vaak ingezet door de aanbieders/werkgevers in combinatie met allerlei soorten modules. Let op: aan de vragen in de WAI zelf zijn kunnen geen vragen of modules worden toegevoegd. Wanneer de WAI wordt ingezet in combinatie met andere modules dan vormt de WAI dus een module op zich.

5. Gebruik van de vragenlijst en manier van terugkoppeling

- De werknemer krijgt individuele feedback. De standaard manier is dat werknemers worden ingedeeld in een categorie (uitstekend, goed, matig of slecht).

Idealiter volgt er met de mensen die matig of slecht gescoord hebben een gesprek waarin een probleemanalyse wordt gemaakt (waardoor komt het dat iemand slecht scoort?). Op basis daarvan wordt een vervolgtraject met specifieke interventies afgesproken.

De volgende notie is dan ook van belang: De WAI is een screeningsinstrument en geen diagnostisch instrument: het geeft een signaal van een verstoorde

balans tussen belasting en belastbaarheid. Diagnostisch vervolgonderzoek (middels bijv. een gesprek met een professional) is altijd noodzakelijk om de oorzaak van de disbalans te achterhalen en gerichte adviezen te kunnen geven. De WAI alleen kan dus geen oplossingen aandragen voor problemen in het werkvermogen.

De feedback van de internettoepassing behelst +- 5 regels waarin geen adviezen worden gegeven. Het gesprek op basis van de WAI-score duurt minimaal een uur.

- De werkgever krijgt feedback in de vorm van een rapport van 5 tot 6 pagina's. Wanneer de WAI wordt afgenomen in combinatie met andere vragen wordt er vastgesteld wat de determinanten zijn van een slecht werkvermogen binnen een bedrijf, afdeling of leeftijdsgroep etc.
- Kan op verschillende niveaus worden teruggekoppeld, zoals afdelingsniveau, vestiging, leeftijdsgroepen etc.
- Bij terugkoppeling wordt doorgaans door de aanbieders gebruik gemaakt van een benchmark. Daarnaast bouwt Blik op Werk ook een benchmark op. In eerste instantie wordt er vergeleken met een leeftijdsafhankelijke benchmark. Daarnaast, als de benchmark groot genoeg is, wordt er ook gebruik gemaakt van een sector/branche specifieke benchmark.
- De werkgever krijgt inzicht in de onderlinge relaties. In de standaardrapportages worden de onderliggende dimensies uitgerekend, zodat er een beeld geschetst kan worden van de kritische dimensies en hoe die dimensies samenhangen.
- De werknemer krijgt inzicht in de onderlinge relaties en de determinanten van een eventueel slecht werkvermogen in een vervolgesprek. Daarnaast wordt inzicht in de onderlinge samenhang van de dimensies in de WAI geboden door de scores te geven van de afzonderlijke dimensies en een totaalscore op werkvermogen.

6. Wetenschappelijke onderbouwing

- Expert validiteit: Door de Finnen Tuomi K, Ilmarinen J, Jahkola A, Katajarinne L, Tulkki A. ontwikkeld. Verschillende werkgroepen zijn aan de ontwikkeling vooraf gegaan.
- Predictieve validiteit:
 Fins onderzoek (prospectieve studie onder 955 bouwvakkers in de leeftijd 40-65 jaar met een follow-upduur van 4 jaar): werknemers met een slecht werkvermogen hebben een 10 x zo hoog risico om in de volgende vier jaar arbeidsongeschikt te worden (Liira J et al. 2000).
 Nederlands onderzoek (prospectieve studie onder 601 bouwvakkers in de leeftijd van 40-60 jaar met een follow-upduur van 2 jaar): bouwvakkers met een slecht werkvermogen hebben een ruim 20 x zo hoge kans om de volgende twee jaar arbeidsongeschikt te worden.
 Illustratie van het voorspellende vermogen kan ook op een tweede manier worden geïllustreerd. De tweede manier is om te kijken naar het percentage bouwvakkers met een slecht werkvermogen dat arbeidsongeschikt is geworden. In Nederland was dat ruim 21% van de bouwvakkers in de onderzochte categorie, terwijl dit in Finland (zelfs) bijna 36% was.
- Inhoudsvaliditeit:
 Er is onderzoek gedaan naar hoe voorspellen nu de onderliggende dimensies op verzuim. M.a.w. er is nagegaan of de weging die de Finnen gebruikt hebben, klopt. Het betreft een longitudinaal onderzoek onder 1154 bouwvakkers van 40 jaar en ouder. De conclusie is dat alle separate schalen in de WAI voorspellende kracht hebben voor toekomstig 'disability' met de hoogste invloed van huidig werkvermogen in relatie tot de eisen die het werk stelt en

een laagste invloed van ziekten, aandoeningen, verwondingen gediagnosticeerd door een arts (Alavinia et al. 2009).

- **Betrouwbaarheid:**

De WAI is uit onderzoek (test-retest design met ene interval van 4 weken onder 97 bouwvakkers van 40 jaar en ouder) betrouwbaar gebleken (Zwart et al. 2002).

- **Interne consistentie:**

De gemiddelde interne consistentie bedraagt een cronbach's alpha van 0,7. Zie: Alavinia, S.-M. (2008). "The effect of work on health and work ability" Thesis. Erasmus MC, Rotterdam.

7. Gebruiksvriendelijkheid

- Zie resultaten gebruiksvriendelijkheidsonderzoek

8. Kosten van de vragenlijst

Van de website van Blik op Werk:

De prijs voor het gebruik van WAI bestaat uit twee onderdelen. Licentienemers betalen per jaar een vast tarief voor de sublicentie, zie de tabel hieronder. Daarnaast betaalt u 2 euro per ingevulde vragenlijst onder werknemers.

Aantal vragenlijsten, tussen:		Tarief sublicentie 2009
1	100	950
101	500	1050
501	1000	1150
1001	2000	1350
2001	4000	1500
4001	10.000	1750
10.001	20.000	2000
20.001	30.000	2250

Tijdens de introductieperiode zijn de eerste 100 vragenlijsten per licentienemer gratis. Indien er dus 100 of minder vragenlijsten worden uitgezet, betaalt u alleen het vaste tarief. Bij meer dan 100 uitgezette vragenlijsten betaalt u naast het vaste tarief 2 euro per ingevulde vragenlijst.

Wat een (sub)licentienemer/aanbieder vervolgens een organisatie/werkgever berekent in euro's per afgenomen vragenlijst zal bij de aanbieders nagevraagd moeten worden.

9. Bereik van de vragenlijst

- In de 2008 zijn er +- 30.000 vragenlijsten afgenomen.
- Afgenomen in voornamelijk de bouw, daarnaast ook veel in de zorg, onderwijs, industrie en schoonmaakbranche.
- De WAI wordt ook internationaal gebruikt. De WAI is in 21 verschillende talen vertaald.

Aangeleverde referenties

LIIRA J., MATIKAINEN E., LEINO-ARJAS P., et al. Work ability of middle-aged Finnish construction workers: a follow-up study in 1991-1995. Int J Ind Ergon 2000; 25:477-81

ALAVINIA S.M., DE BOER A.G.E.M., VAN DUIVENBODEN J.C., FRINGS-DRESEN M.H.W., BURDORF A. Determinants of work ability and

its predictive value for disability among construction workers. *Occupational Medicine* 59; 32-37.

ZWART B.C.H., FRINGS-DRESEN M.H., DUIVENBODEN J.C. VAN. Test-retest reliability of the Work Ability Index questionnaire. *Occupational Medicine* 2002; 52(4):177-81.

ALAVINIA SM, VAN DEN BERG TI, VAN DUIVENBOODEN C, ELDERS LA, BURDORF A. Impact of work-related factors, lifestyle, and work ability on sickness absence among Dutch construction workers. *Scand J Work Environ Health* 2009 Jun 23.

ALAVINIA, S.-M. (2008). "The effect of work on health and work ability" Thesis. Erasmus MC, Rotterdam

3.1.3 *Interviewverslag PreventNed – WerkVermogensMonitor*

Geïnterviewde (Jan Plat) is directeur van PreventNed. PreventNed staat voor een proactieve aanpak ter preventie van uitval van werknemers binnen organisaties in Nederland.

De WerkVermogensMonitor is ontwikkeld in samenwerking met de Erasmus Universiteit. Het is eigendom van PreventNed.

1. Doel van de vragenlijst

- Het doel van de werkvermogensmonitor is het in kaart brengen van de inzetbaarheid van medewerkers. Op basis van de gemeten inzetbaarheid van mensen probeer je, of voor een individu of voor een organisatie, te komen tot beleid gericht op behoud van inzetbaarheid of herstel van inzetbaarheid. De werkvermogensmonitor is ontwikkeld om niet alleen te meten of mensen een goed of slecht werkvermogen hebben, zoals bij de WAI, maar ook om de redenen te achterhalen van eventueel verminderd werkvermogen.
- De WVM is geschikt om te worden ingezet als nulmeting.
- De WVM is ontwikkeld voor werknemers.

2. Toegankelijkheid van de vragenlijst

- De werkgever initieert het inzetten van de WVM. Vervolgens wordt er met de werkgever afgesproken hoe de vragenlijst wordt ingezet; dan wel via het internet dan wel invullen op papier.
De vragenlijst wordt altijd naar werknemers zelf gestuurd of de werknemer wordt voorzien van een code om de vragenlijst online in te vullen. Ook bij het invullen op papier krijgt een werknemer een code die hij/zij invult, zodat de werknemer voor PreventNed herkenbaar blijft wanneer zij de antwoorden invoeren in de computer.
Werknemers blijven altijd anoniem ten opzichte van de werkgever.
- Er is altijd een werkgever betrokken bij het inzetten van de WVM. In die zin kunnen werknemers niet zonder tussenkomst van de werkgever toegang krijgen tot de vragenlijst. Vervolgens faciliteert PreventNed wel zelf de toegang tot de vragenlijst voor een werknemer. De werkgever krijgt dus nooit inzicht in de individuele gegevens van een medewerker.
- Zowel invullen via het internet als op papier is mogelijk. Invullen via het internet is het meest gebruikelijk.
- De werkgever krijgt tussentijds feedback over de respons. Doorgaans krijgen medewerkers gedurende het project drie weken de tijd om de vragenlijst in te

vullen. Na twee weken gaat er dan een reminder uit, naar de medewerkers die hem nog niet hebben ingevuld. Op dat moment kan ook aan de werkgever medegedeeld worden hoeveel mensen al wel en hoeveel mensen nog niet de vragenlijst hebben ingevuld.

- Het invullen van de vragenlijst duurt 10 tot 15 minuten.

3. Gemeten thema's

- Leefstijl wordt geoperationaliseerd middels de BRAVO thema's. Antwoord wordt gegeven middels aanvinken van 'ja' of 'nee' op de volgende vragen:

Bewegen: Beweegt of sport u in uw vrije tijd minimaal 30 minuten per dag?

Roken: Rookt u? Zo ja, rookt u meer dan 20 sigaretten per dag?

Alcohol: Drinkt u alcoholische drank? Zo ja, drinkt u meer dan 10 alcoholische dranken per week?

Voeding: Eet u fruit of drinkt u vruchtensap meer dan 5 keer per week? Eet u groenten meer dan 5 keer per week?

Ontspanning: Komt u toe aan voldoende slaap?

- Gezondheid wordt als zodanig niet gemeten in de vragenlijst, althans niet de gezondheid van een werknemer op zich. Er wordt wel gevraagd of klachten, letsel of schade mensen belemmeren in het uitvoeren van hun werk. Daarmee wordt gevraagd in hoeverre de gezondheid een rol speelt in het uitvoeren van werk.

- Fysieke testen zijn geen onderdeel van de vragenlijst. Vaak wordt er wel een koppeling gemaakt tussen de vragenlijst en een health check als een fietstest, krachttest of lenigheidtest.

- In de vragenlijst wordt wel gevraagd naar medische gegevens.

- De psychische gezondheid komt onder andere terug in de vragen naar medische gegevens. Men kruist aan of men naar eigen mening of vastgesteld en/of behandeld door (huis)arts lijdt aan psychische aandoeningen, bijvoorbeeld depressiviteit, angstig, gespannen, slapeloosheid etc.

Daarnaast komt de psychische gezondheid terug in relatie tot werkvermogen in de volgende vraag: Hoe beoordeelt u uw werkvermogen op dit moment als u kijkt naar de geestelijke (psychische) eisen die het werk aan u stelt?

- In de WVM wordt vitaliteit als zodanig niet gemeten. Dat wil zeggen dat de WVM geen uitspraken doet over vitaliteit. Hierbij moet wel vermeld worden dat het gedeelte werkvermogen van de WVM iets zegt over iemands vitaliteit. Daarnaast worden de volgende vragen ook wel gezien als de 'vitaliteitsvragen': Heeft u de laatste tijd plezier in uw gewone dagelijkse bezigheden? Bent u de laatste tijd actief en fit? Heeft u de laatste tijd vertrouwen in de toekomst?

- De (overige) thema's zijn: werkvermogen, productiviteit, zelfstandigheid in het werk, afwisseling in het werk, werktempo en werkhoeveelheid, fysieke belasting, arbeidsbelasting en, zoals hierboven al gezien, leefstijl. Operationalisaties:

Werkvermogen: Huidig werkvermogen ten opzichte van hoogst genoten werkvermogen, fysiek werkvermogen en psychisch werkvermogen.

Productiviteit: Hoeveel werk gedaan tijdens laatste werkdag in normale werktijd ten opzichte van een normale werkdag.

Zelfstandigheid in het werk: invloed op planning werkzaamheden, invloed op werktempo, zelf bepalen hoe werk uit te voeren, kunnen onderbreken van het werk, meebeslissen over tijdstip wanneer iets af moet zijn.

Afwisseling in het werk: is er creativiteit vereist voor het werk, is het werk gevarieerd, doet het werk voldoende beroep op vaardigheden en capaciteiten.

Werktempo en werkhoeveelheid: te veel werk te doen, extra hard werken om iets af te krijgen, werken onder tijdsdruk, problemen met het werktempo, problemen met de werkdruk.

Fysieke belasting: langdurig werken achter een beeldscherm, lasten (meer dan 5 kg) tillen of dragen, lasten tillen of dragen (meer dan 25 kg), kracht zetten met de armen of handen, vaak (meerdere keren per uur) buigen en/of draaien met het bovenlichaam, in ongemakkelijke houding werken, langdurig in dezelfde houding werken, vele malen per minuut dezelfde beweging maken met armen en/of handen.

Mentale Arbeidsbelasting / Burn-out risico (over gevoelens en ervaringen op het werk): moeilijk om te concentreren, twijfel aan het nut van het werk, niet vriendelijk kunnen zijn tegen collega's, klanten en/of patiënten, gevoel dat de 'accu' leeg is, niet meer zo enthousiast als vroeger over het werk, tijdens het denken de aandacht er niet bij kunnen houden, emotioneel niet in collega's, klanten en/of patiënten kunnen investeren, zich vermoeid voelen.

- Alle thema's zijn bij beantwoording van de vorige vraag naar voren gekomen. Er is nog wel de mogelijkheid drie verschillende modules toe te voegen. Dat betreft een vragenlijst die vraagt naar werktevredenheid (vragen over doelen en resultaten, gesprekscyclus, opleiding en ontwikkeling, rol leidinggevende), een 'burnout' vragenlijst (zie hiervoor) en een vragenlijst over zorgconsumptie.

4. Opbouw van de vragenlijst

- De WVM bestaat uit de 2 constructen 'arbeidsvermogen/productiviteit' en 'gezondheid/leefstijl'. Deze constructen zijn onderverdeeld in de subschalen werkvermogen, productiviteit, zelfstandigheid in het werk, afwisseling in het werk, werktempo en werkhoeveelheid, fysieke belasting, arbeidsbelasting en functie/afdeling/algemeen. Onder deze subschalen bevinden zich de losse vragen. Dus 3 lagen.
- Zie antwoord bij laatste opsommingsteken van punt 3. Met toevoeging van deze modules wordt flexibel omgegaan in die zin dat toevoeging van deze modules altijd mogelijk is.

5. Gebruik van de vragenlijst en manier van terugkoppeling

- De werknemer krijgt direct na invulling van de vragenlijst individuele feedback. Het betreft een internetsite of een pdf-bestand waarin men resultaat ontvangt over het werkvermogen (op een continuüm van groen naar rood), arbeidsomstandigheden (grafiek die laat zien of er veel of weinig sprake is van ervaren zelfstandigheid, afwisseling, werkdruk en fysieke belasting), leefstijl (groen, rood of oranje) en de Body mass index (BMI) (ook groen, rood of oranje). Daarnaast wordt op elk gebied waarop men scoort kort uitgelegd wat de betekenis is van de score en worden er marginale adviezen gegeven. De feedback omvat 3 pagina's.

Mocht met de werkgever afgesproken zijn dat mensen, met een slechte score op bepaalde onderdelen, een vervolgtraject (aanvullend onderzoek) ingaan, dan worden die mensen uitgenodigd voor een gesprek waarin vastgesteld wordt wat voor die persoon nodig is om de slechte/mindere scores positiever te krijgen (plan van aanpak verminderd werkvermogen).

- De werkgever krijgt een bedrijfsrapportage. Deze bestaat uit de hoofdstukken 'Inleiding', 'Conclusies en aanbevelingen' en 'Resultaten van het onderzoek'. Het hoofdstuk 'Conclusies en aanbevelingen' bestaat uit:

Conclusies over het werkvermogen, groepsscores op de andere items, productiviteit en BMI, en

Aanbevelingen betreft groepsaankpak werkvermogen, BMI en individuele aankpak werkvermogen.

Het hoofdstuk 'Resultaten van het onderzoek' bestaat uit de verdeling van het individuele werkvermogen, de groepsscores op de 8 thema's en eventuele verbanden met werkvermogen, een leeftijdsanalyse met een benchmark en verdeling van de scores over de functiegroepen.

De totale feedback voor de werkgever beslaat 10 pagina's.

- De resultaten kunnen worden teruggekoppeld op verschillende niveaus, zoals functiegroep, regio, afdeling etc.
- Bij terugkoppeling wordt er gebruik gemaakt van een benchmark. Deze benchmark is sector specifiek.
- De werkgever krijgt inzicht in de onderlinge relaties tussen de verschillende thema's. Er wordt gekeken naar hoe het werkvermogen correleert met de overige bevraagde items. (zie voorbeeld feedback werkgever)
- In de feedback voor de werknemer krijgt hij/zij geen inzicht in de onderlinge relaties tussen de verschillende thema's. In een eventueel vervolgesprek op basis van de resultaten komen deze onderlinge relaties juist wel aan het daglicht.

6. Wetenschappelijke onderbouwing van de vragenlijst

- Het onderdeel werkvermogen uit de WVM is gevalideerd in de WAI (zie interviewverslag WAI).
- De onderdelen zelfstandigheid, afwisseling en werktempo zijn verkorte vragenlijsten gebaseerd op de VBBA vragenlijst.
- Meest gevalideerd binnen steigerbouwers en in de waterijbranche.
- De BIMRA catalogus (een overzicht van meetinstrumenten en interventies die worden gebruikt bij re-integratie) heeft ook uitspraken gedaan over de validiteit van de WVM. Zij deden daar uitspraken over in de vorm van een volle ster, halve ster of lege ster. De betrouwbaarheid kreeg daarin een halve ster, de begripsvaliditeit een volle ster en de criteriumvaliditeit een halve ster.

7. Gebruiksvriendelijkheid

- Zie resultaten gebruiksvriendelijkheidsonderzoek

8. Kosten van de vragenlijst

- Tussen de 12,50 en 25 euro per afgenomen vragenlijst.

9. Bereik van de vragenlijst

- In 2008 zijn 15.000 vragenlijsten ingevuld (uitgezet ongeveer 20.000 – 21.000).
- Ongeveer 100 organisaties waaronder de volgende branches: gemeentes, zorgverzekeraars, re-integratie bedrijven, ziekenhuizen, energiebedrijven, onderwijs, industrie etc.
- De vragenlijst in 5 talen beschikbaar (Engels, Duits, Turks, Frans en Nederlands). Wordt over het algemeen niet in het buitenland ingezet.

Aangeleverde referenties

ELDERS LAM. Work related musculoskeletal disorders in scaffolders. Thesis Erasmus University Rotterdam, 2003.

ALAVINIA SM, MOLENAAR D, BURDORF A. Productivity loss in the workforce: associations with health, work demands, and lifestyle factors. American Journal of Industrial Medicine 2009; 52(1):49-56.

MATHIEU J.G. VAN ADRICHEM, Student Work & Health, Faculty of Health, Medicine and Life Sciences Maastricht University (stageverslag). The development and validation of the WMBQ. A burnout scale for the Work Ability Monitor. *Datum onbekend*.

UNIVERSITAIR MEDISCH CENTRUM GRONINGEN, RijksUniversiteit Groningen, Universiteit Maastricht. BIMRA Catalogus. Een overzicht van meetinstrumenten en interventies die worden gebruikt bij re-integratie, 2008.

3.2 Interviewverslagen leefstijlvragenlijsten

3.2.1 Interviewverslag SKB – BRAVO CHECK

Geïnterviewde (Jan Prins) is directeur van SKB vragenlijst services. SKB verzorgt onderzoeken naar vitaliteit, gezondheid en tevredenheid van werknemers. De SKB BRAVO Check is ontwikkeld door, en eigendom van SKB.

Dit interview heeft zich gefocust op de BRAVO CHECK van SKB. SKB biedt echter een wijde range aan vragenlijsten aan die de vitaliteit, gezondheid en tevredenheid meten van werknemers. Onder de noemer Monitor@Work heeft SKB gevalideerde vragen(lijsten) op alle gebieden van medewerkeronderzoek. Hierin zijn de disciplines Human Resource Management, Arbeids- en Organisationspsychologie, Gezondheidsmanagement en Bedrijfsgezondheidszorg verenigd. In dat kader is ook nog de Werkvermogen-Check ter sprake gekomen. De Werkvermogen-Check is, naar zeggen van SKB, een verbeterde versie van de WAI (WorkAbility Index). SKB heeft in de Werkvermogen-Check, ter aanvulling op de WAI, vragen opgenomen over (psychische) overbelasting en heeft daarnaast, om inzicht te krijgen in oorzaken en gevolgen, vragen toegevoegd over energie tijdens het werk, motivatie, competenties en de balans tussen taakeisen en hulpbronnen. Een medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO) kan bij SKB altijd uitgebreid worden met bijvoorbeeld een werkvermogen- en/of leefstijlonderzoek (BRAVO).

1. Doel van de vragenlijst

- Het geven van een betrouwbaar beeld van de leefstijl van een persoon. Betrouwbaar meten, benchmarken en voorspellen in het aandachtsgebied leefstijl. Als de klant dat wil kunnen er in combinatie met andere modules voorspellingen worden gedaan op gebieden als gezondheid, prestaties en/of uitval. Aan de werknemer worden adviezen over leefstijl gegeven.
- De vragenlijst is geschikt om te worden ingezet als nulmeting
- Alle vragenlijsten die SKB in beheer heeft zijn ontwikkeld voor werknemers. In O (Ontspanning) van BRAVO is 'werk' opgenomen. Dat maakt de BRAVO CHECK een vragenlijst voor werknemers.

2. Toegankelijkheid van de vragenlijst

- De opdrachtgever/klant/werkgever benadert SKB. In een gesprek met de klant wordt vervolgens vastgesteld welke componenten de klant onderzocht wil hebben. Mocht dat leefstijl zijn dan wordt daar de BRAVO CHECK voor gebruikt, maar zoals eerder gezegd kunnen het ook componenten betreffen als 'werkvermogen', 'MTO', of een combinatie van meerdere componenten.

- De klant kiest via welk medium de vragenlijst ingevuld wordt (op papier of via het internet) en hoe de verspreiding / inname geregeld moet worden. Papieren vragenlijsten kunnen bijv. op het werk uitgedeeld worden, maar ook worden toegezonden naar het huisadres. Bij internet kunnen toegangcodes per email of per post verstuurd worden naar elk gewenst (elektronisch) adres. Er gaat dus wel altijd een aanvraag van een werkgever aan vooraf, maar de werknemers kunnen individueel voorzien worden van inlogcode en vragenlijst. Desgewenst kan de BRAVO-CHECK vrij toegankelijk worden gemaakt zodat medewerkers de lijst kunnen invullen wanneer ze willen.
- Doorgaans wordt de vragenlijst ingevuld via het internet of het intranet van een organisatie. Op papier is ook mogelijk (inclusief een combinatie van beiden). In overleg met de klant wordt de handigste vorm of combinatie gekozen.
- De werkgever kan bij internetonderzoek online kijken hoe het staat met de respons. Dit overzicht kan naar wens uitgesplitst worden naar bijvoorbeeld afdelingen of functies.

3. Gemeten thema's

- In de BRAVO-CHECK zelf zijn Leefstijl en de Energiebalans als belangrijkste onderdelen van vitaliteit opgenomen. Hieraan kunnen gezondheidsmodules, of specifieke onderdelen over Vitaliteit, Werkvermogen of werkbeleving worden toegevoegd.
- Leefstijl wordt geoperationaliseerd middels de BRAVO thema's.
Bewegen: middels vragen over 'matige inspanning' (onderscheid in zomer en winter), 'forse inspanning' (onderscheid in zomer en winter) en een vraag naar 'staand, zittend of veel lopen' tijdens het werk.
Roken: Rookt u? (antwoordmogelijkheden: ja, 21 sigaretten of sigaren per dag of meer; ja, minder dan 21 sigaretten of sigaren per dag; nee, maar ik heb vroeger wel gerookt; nee, ik heb nooit gerookt)
Alcohol: De respondent vult een getal in op de vraag, 'hoeveel glazen alcoholische drank drinkt u gemiddeld per week'?
Voeding: Vragen naar 'groenten' (hoeveel dagen per week en aantal gram) en vragen naar 'fruit' (hoeveel dagen per week en aantal stuks).
Ontspanning: Dit is geoperationaliseerd middels de Energiebalans. Hoeveel energie ervaren mensen tijdens het werk en hoe vermoeid ze zijn na hun werk? Als beide indicatoren gunstig scoren, is men in balans. Hierin opgenomen zijn 'Energie tijdens het werk', (onderverdeeld in de volgende 5 stellingen, waarop gescoord wordt middels een 4-puntsschaal (altijd-vaak-soms-nooit): aan het begin van mijn werkdag heb ik volop energie, tijdens mijn werkdag voel ik me fit, op mijn werk bruis ik van energie, tijdens het laatste deel van de werkdag kan ik me nog goed concentreren, het laatste deel van de werkdag vliegt voorbij) en 'Herstel na het werk' (onderverdeeld in de volgende 6 stellingen, waarop middels dezelfde 4-puntsschaal gescoord wordt: ik vind het moeilijk om me te ontspannen aan het einde van een werkdag, aan het einde van een werkdag ben ik echt op, mijn baan maakt dat ik me aan het eind van een werkdag nogal uitgeput voel, het kost mij moeite om me te concentreren in mijn vrije uren na het werk, ik kan weinig belangstelling opbrengen voor andere mensen, wanneer ik zelf net thuis ben gekomen, als ik thuis kom moeten ze mij even met rust laten.)
- Fysieke testen zijn geen onderdeel van de BRAVO-check, maar desgewenst kunnen de onderzoekswaarden van een fysieke test wel in het onderzoek worden opgenomen.
- BMI wordt uitgerekend door te vragen naar lengte en gewicht. Medische gegevens kunnen in het onderzoek worden opgenomen door het kiezen van de

module Algemene Gezondheid. Hierin zitten naast algemene gezondheidsvragen ook vragen over behandelingen.

- De vragen over “Herstel na werk” vormen een gevalideerde meetschaal voor het betrouwbaar meten van psychische vermoeidheid. Dit is een belangrijke voorspeller van psychische problemen, overspannenheid en burnout, hart- en vaatziekten, het krijgen van bedrijfsongevallen en langdurig verzuim.
- Vitaliteit wordt in de BRAVO CHECK geoperationaliseerd door de vragen over Energie tijdens het werk. Dit is een gevalideerde meetschaal welke voorspellend is voor prestaties van de medewerker op individueel en op groepsniveau. Er zijn verschillende vormen van verdieping van vitaliteit mogelijk. Zo kan proactiviteit / bevlogenheid worden toegevoegd of kan de BRAVO-CHECK worden uitgebreid met de Werkvermogen-Check.
- Standaard bevinden zich geen andere thema's in de BRAVO CHECK. Wanneer de klant wil dat er andere modules worden toegevoegd dan kan dat, bijvoorbeeld modules waarmee risico's in kaart kunnen worden gebracht (psychosociale arbeidsbelasting, beeldschermwerk, zwaar werk, vuil werk) en modules over medewerkertevredenheid, organisatiecultuur, HR-praktijken, gezondheid en werk/privébalans

4. Opbouw van de vragenlijst

- Er zitten vier lagen in de vragenlijst; bijvoorbeeld: Leefstijl → Bewegen → Matige inspanning → items.
- Er zijn, zoals eerder al aangegeven, tal van modules toe te voegen gericht op bijvoorbeeld het werk, de organisatie, HR-praktijk, arbeidsomstandigheden, motivatie, energie, tevredenheid, gezondheid. In principe wordt voor elke klant opnieuw vastgesteld wat de gewenste inhoud van het project is.

5. Gebruik van de vragenlijst en manier van terugkoppeling

- De werknemer krijgt on line individuele feedback. Het betreft hier een 'persoonlijk profiel'. Dat wil zeggen dat een individu inzicht krijgt in zijn/haar BRAVO-totaalscore, afzonderlijke scores op de BRAVO-thema's en energiebalans. Dit inzicht wordt geboden middels smileys en bijbehorende uitleg/betekenisgeving en adviezen.
- De werkgever krijgt ook feedback.
De opdrachtgever krijgt een rapportage over de totale groep, en desgewenst selecties daaruit (zoals afdelingen of functiegroepen). Het doel is daarbij om te monitoren en verschillen tussen doelgroepen in kaart te brengen.
SKB vervult zelf geen adviserende rol als het gaat om leefstijlbevorderende implementaties, maar werkt samen met de adviseur van de opdrachtgever.
SKB geeft wel adviezen aan de opdrachtgever hoe een goed monitoringssysteem voor Human Capital in de organisatie kan worden ingebed.
- De resultaten kunnen op veel verschillende niveaus worden teruggekoppeld, zoals afdelingsniveau, leeftijdsgroepen en functiegroepen. (wederom afhankelijk van de wens van de klant).
- Er wordt bij terugkoppeling gebruik gemaakt van benchmarks gebaseerd op een database met meer dan 1 miljoen cases. Afhankelijk van de module zijn er meer of minder referenties beschikbaar. Op het gebied van psychische vermoeidheid en werkbeleving zijn bijvoorbeeld benchmarkgegevens van ca. 500.000 mensen beschikbaar. De benchmark wordt daarnaast afgestemd op branche of sector.
- Binnen de BRAVO CHECK zelf is er vrijwel geen sprake van interessante onderlinge relaties tussen de verschillende thema's voor werkgevers. Dat verandert wanneer de BRAVO CHECK bijvoorbeeld gecombineerd wordt met

een MTO of de Werkvermogen-Check. Onderlinge relaties zijn dan zeer interessant en worden dan ook inzichtelijk gemaakt voor de werkgever.

- De onderlinge relaties komen voor de werknemer tot uiting in de BRAVO-totaalscore en de terugkoppelingsteksten van bijvoorbeeld voeding en bewegen.

6. Wetenschappelijke onderbouwing van de vragenlijst

- De vragenlijst is onderzocht op validiteit. De vragen over ‘energie tijdens het werk’ en ‘herstel na het werk’ zijn gebaseerd op de VBBA. De module herstel na werk is gevalideerd in het artikel van Van Veldhoven et al. (2009). In de laatste 10 jaar zijn honderden wetenschappelijke publicaties verschenen die de validiteit van de VBBA aantonen. Voor het domein van Vitaliteit is de validiteit van de beschikbare vragen beschreven in het proefschrift van Luc Dorenbosch (Dorenbosch 2009). De vragen over de BRAVO thema’s zijn gebaseerd op gestandaardiseerde normen. De BRAVO check is ingezet in een grootschalig onderzoek bij Fortis. Eén artikel beschrijft de relatie tussen leefstijl en verzuim (Koenders et al. 2008). Een ander artikel beschrijft de relatie tussen energiebalans en werkprestatie (Van Veldhoven et al. 2009). In deze artikelen wordt echter geen validatieonderzoek beschreven.

- Begripsvaliditeit: binnen een bestand van 1306 werknemers uit drie gezondheidszorginstellingen en drie productiebedrijven is, met behulp van confirmatorische factoranalyse, onderzocht welke dimensies kunnen worden onderscheiden binnen de schalen van de VBBA. De conclusie daarvan was dat “de clustering van de schalen onder de dimensies niet verrassend is: de verdeling ligt inhoudelijk voor de hand. Ook blijken de gevonden dimensies aan te sluiten bij de relevante theorieën en bevindingen op het onderzoeksterrein psychosociale arbeidsbelasting en werkstress. Deze beide onderzoeksuitkomsten pleiten voor de begripsvaliditeit van de VBBA” (van Veldhoven et al., 2002).

Predictieve validiteit: nagegaan is in hoeverre het mogelijk was om ziekteverzuim – binnen een half jaar na vragenlijstafname – te voorspellen op basis van de VBBA. Dit onderzoek vond plaats bij een gezondheidszorginstelling. Het bleek mogelijk om ziekteverzuim significant te voorspellen op basis van variabelen op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting en werkstress. De verklaarde variantie was 6% voor de verzuimfrequentie en 8% voor de verzuimduur. Alhoewel deze percentages laag lijken is dit wel wat vooraf als maximum verwacht mocht worden op basis van ander Nederlands verzuimonderzoek (Van Veldhoven et al. 2002). De conclusie was dat met elementen uit de VBBA ziekteverzuim – zij het in beperkte mate – kan worden voorspeld. Dit pleit voor de predictieve validiteit van de VBBA.

Criteriumvaliditeit: conclusie is dat de bevindingen over de relaties van de VBBA-schalen met persoons- en functiekenmerken de criteriumvaliditeit onderbouwen van de VBBA.

- Binnen een ontwikkelgroep (812 medewerkers van drie bedrijven: twee gezondheidszorginstellingen en een productiebedrijf) in het schaalconstructie-onderzoek (van Veldhoven et al. 2002) zijn twee belangrijke waarden voor de beoordeling van de betrouwbaarheid onderzocht: uni-dimensionaliteit en interne consistentie. De conclusie die daaruit getrokken kan worden is dat alle schalen in de VBBA voldoen aan het criterium van uni-dimensionaliteit ($H(t)$ waarde van tenminste 0,40) en dat de meeste schalen een goede betrouwbaarheid hebben ($Rho(t)$ van tenminste 0,80). Vijf schalen hebben een betrouwbaarheid die net niet het criterium van 0,80 haalt.

Resultaten van een externe test, waarin de vragen in de geselecteerde schalen werden beantwoord door 601 werknemers, afkomstig uit elf verschillende organisaties verspreid over het hele land, wijzen uit dat de unidimensionaliteit en betrouwbaarheid van de VBBA-schalen nauwelijks slechter zijn dan bij de ontwikkelgroep in het schaalconstructie-onderzoek. Slechts één schaal ('betrokkenheid bij de organisatie': 0,72) voldoet niet aan het criterium van een Rho(t) van minimaal 0,80. De schaalqualiteiten blijken generaliseerbaar naar andere heterogene Nederlandse onderzoekspopulaties.

7. Gebruiksvriendelijkheid

- Zie resultaten gebruiksvriendelijkheidsonderzoek

8. Kosten van de vragenlijst

- Doorgaans tussen de 5 en 10 euro (uitgedrukt in euro per afgenomen vragenlijst). De kosten zitten hem in de wensen van de klant en de daarmee gepaard gaande projectkosten, de hoeveelheid content, de hoeveelheid terugkoppeling, omvang van de vragenlijst en eventuele licentiekosten.

9. Bereik van de vragenlijst

- In 2008 heeft SKB bij ca. 35.000 werknemers BRAVO vragen afgenomen
- De BRAVO-Check is in vele segmenten van industrie, zorg, zakelijke dienstverlening en overheid ingezet.
- De BRAVO CHECK wordt ook internationaal gebruikt.

Verstreckte referenties

VAN VELDHOFEN MJ, SLUITER JK. Work-related recovery opportunities: testing scale properties and validity in relation to health. [Int Arch Occup Environ Health](#). 2009 Mar 12.

DORENBOSCH, L.W. (2009). Management by Vitality: Examining the "Active" Well-being and Performance Outcomes of High Performance Work Practices at the Work Unit Level. Tilburg: Dissertatie Universiteit van Tilburg

VAN VELDHOFEN P.J.P.M, KOENDERS P.G. & DIJKSTRA L. (2009). Een betere energiebalans leidt tot een betere arbeidsprestatie. Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde 17 (9).

KOENDERS, P.G., DEURSEN C.G.L. VAN, CROON N.H.TH. & DIJKSTRA L. (2008). Leefstijlkenmerken en verzuim in de banksector. Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde 16 (1).

VAN VELDHOFEN M, MEIJMAN TF, BROERSEN JPJ, FORTUIN RJ. Handleiding VBBA. SKB Vragenlijst Services, 2002.

3.2.2 Interviewverslag Arbo Unie – Performer (BRAVO Gezondheidsevaluatie)

Geïnterviewde (Jan van den Hoogen) is Senior Arbeids- & Organisatieadviseur en Managementtrainer van Arbo Unie. Arbo Unie werkt als arbodienst samen met werkgevers en werknemers aan het verbeteren van gezondheid, inzetbaarheid en productiviteit van medewerkers.

De Performer is een online hulpmiddel om de duurzame inzetbaarheid van het personeel van een organisatie in kaart te brengen. De Performer beschikt over 48 verschillende modules. In het kader van het onderzoek is er gesproken over de zes modules die worden ingezet bij een onderzoek naar de leefstijl van werknemers (Performer BRAVO).

De Performer is ontwikkeld door, en eigendom van Arbo Unie.

1. Doel van de vragenlijst

- De Performer is een online hulpmiddel om de duurzame inzetbaarheid van het personeel van een organisatie in kaart te brengen. De vragenlijsten die onderdeel uitmaken van de Performer zijn een inventarisatiemiddel om het gedrag van werknemers in kaart te brengen en vervolgens te analyseren. Doel is uiteindelijk om dit gedrag te beïnvloeden (individueel niveau; werknemer) en de inzetbaarheid van het personeel te verbeteren (organisatieniveau). De Performer beschikt over 48 verschillende modules (verschillende sets met vragen). Met de Performer kunnen testen gedaan worden op het gebied van 'vitaliteit & lifestyle', 'inzetbaarheid & motivatie', '(sociale) veiligheid en welzijn', 'werkomstandigheden' en 'functiegerichtheid'. In het kader van het onderzoek is er gesproken over de zes modules die worden ingezet bij een onderzoek naar de leefstijl van werknemers. Dit zijn de modules Bewegen, Roken, Alcohol, Voeding, Ontspanning (alle BRAVO thema's) en de module gezondheidsevaluatie. De antwoorden op de vragen van het interviewprotocol zijn gebaseerd op deze zes modules en een biometrisch onderzoek, tezamen genaamd: BRAVO Gezondheidsevaluatie.
- De vragenlijst is geschikt om te worden ingezet als nulmeting.
- De vragenlijst is ontwikkeld voor werknemers, maar is in principe ook geschikt om te worden ingevuld door volwassenen in het algemeen.

2. Toegankelijkheid van de vragenlijst

- Een organisatie/werkgever benadert Arbo Unie. Het hele project wordt afgesproken met de werkgever. Als onderdeel daarvan stelt een adviseur van Arbo Unie een aantal vragenlijsten samen met betrekking tot de problematiek van de organisatie. Vervolgens wordt er gecommuniceerd met de doelgroep wat er gaat gebeuren en krijgt de doelgroep uiteindelijk een brief of mail met daarin een link en inlogcode. In het geval van de BRAVO Gezondheidsevaluatie kan dit niet geanonimiseerd, omdat een bedrijfsarts (van Arbo Unie) de gezondheidsevaluatie moet beoordelen. Vertrouwelijkheid blijft echter wel gewaarborgd; Arbo Unie is verantwoordelijk voor het medisch geheim en daar valt de gezondheidsevaluatie onder.
- Individuele werknemers kunnen geen toegang krijgen tot de vragenlijst zonder tussenkomst van de werkgever in die zin dat een werkgever altijd het initiatief neemt de vragenlijst af te laten nemen door de werknemers, dan wel aan te bieden aan haar werknemers. Met aanbieden wordt bedoeld dat sommige werkgevers de vragenlijst in een portal zetten die voor elke werknemer toegankelijk is en de werknemer zelf bepaalt of hij/zij de vragenlijst invult; de vragenlijst is dan geen onderdeel van een heel proces, maar een soort van tertiaire arbeidsvoorwaarde voor de werknemer. De vragenlijst is niet zomaar toegankelijk via het internet.
- De vragenlijst kan zowel via internet als op papier ingevuld worden. Voorkeur gaat uit naar invullen via het internet.

- De werkgever krijgt tussentijds feedback over de respons. In de Performer is het mogelijk geautomatiseerde respons interventies te regelen, zoals het sturen van een reminder.

3. Gemeten thema's

- Leefstijl en gezondheid worden gemeten in de BRAVO Gezondheidsevaluatie.
- Leefstijl wordt geoperationaliseerd middels de BRAVO thema's. Bewegen bestaat maximaal uit 10 vragen, Roken maximaal uit 10 vragen, Alcohol maximaal uit 19 vragen, Voeding maximaal uit 16 vragen en Ontspanning bestaat uit 11 vragen. Zie voor exacte operationalisaties de items onder de afzonderlijke BRAVO thema's.
- Gezondheid wordt geoperationaliseerd middels de module gezondheidsevaluatie en mogelijk een biometrisch onderzoek. De performer bevat dus niet standaard het biometrisch onderzoek. In de gezondheidsevaluatie wordt een lichte medische anamnese afgenomen (er wordt dus gevraagd naar medische gegevens) en er wordt gevraagd naar ervaren gezondheid. Het biometrisch onderzoek bestaat uit fysieke testen, als: een longfunctietest, fietstest en een cholesterol meting. Daarnaast komt de psychische gezondheid terug in het thema 'Ontspanning' van de BRAVO thema's. Hierbij moet, vanuit het oogpunt van Arbo Unie, opgemerkt worden dat wanneer men te maken heeft met organisaties waarin werknemers op het psychische worden belast er de mogelijkheid is een keuze te maken uit een breed scala aan modules die de psychische gezondheid meten en deze toe te voegen.
- Vitaliteit wordt als zodanig niet gemeten met de BRAVO Gezondheidsevaluatie, d.w.z. dat er op basis van deze evaluatie geen uitspraken over vitaliteit worden gedaan.
- De BRAVO Gezondheidsevaluatie bevat standaard geen andere thema's. Net zoals de opmerking bij psychische gezondheid geldt dat het wel mogelijk is modules toe te voegen wanneer de situatie van een organisatie daarom vraagt. Binnen de 'Performer' zijn er allerlei modules toe te voegen, zoals modules die werkdruk, stress, regelmogelijkheden en manier van leidinggeven meten. Deze kunnen vervolgens bijvoorbeeld gekoppeld worden aan de resultaten van de BRAVO thema's.
- HR aspecten en organisatieaspecten komen terug in de Performer in die zin dat er modules zijn die vragen naar deze aspecten. Wederom geldt dat met een organisatie wordt afgesproken welke modules zij mee willen nemen in het onderzoek, maar dat modules die handelen over HR- en organisatieaspecten standaard geen onderdeel zijn van de BRAVO Gezondheidsevaluatie.

4. Opbouw van de vragenlijst

- Als we kijken naar de BRAVO thema's dan bestaat de vragenlijst uit 2 lagen. Voorbeeld: Module Bewegen – onderliggende vragen.
- Er is een zeer breed scala aan modules toe te voegen. Hier wordt uiterst flexibel mee omgegaan.

5. Gebruik van de vragenlijst en manier van terugkoppeling

- De werknemer krijgt individuele feedback op de BRAVO aspecten. Na beantwoording van een module verschijnt de feedback direct. Men krijgt dus feedback per module. Na beantwoording van alle modules is het mogelijk de feedback over alle modules uit te printen of naar jezelf te mailen. De feedback bestaat uit een score op een continuüm van 0 naar 100. Binnen dit continuüm scoort men of in het rode, oranje dan wel het groene gebied. Daarnaast bestaat de feedback uit een gedeelte tekst waarin de scores worden uitgelegd en

adviezen worden gegeven. Ook de vragen met de daarop gegeven antwoorden maken deel uit van de feedback.

De feedback bestaat uit ongeveer 12 pagina's.

Binnen deze feedback worden er in overleg met de werkgever ook concrete adviezen gegeven. Dat wil zeggen dat wanneer iemand bijvoorbeeld laag scoort op bewegen de organisatie de mogelijkheden faciliteert om daar iets aan te doen, middels contactpersonen binnen het bedrijf en bijvoorbeeld het aanbieden van beweegfaciliteiten.

Indien de werkgever hiervoor kiest, krijgt een werknemer een persoonlijk advies in gesprek met een bedrijfsarts over de module gezondheidsevaluatie en over het biometrisch onderzoek (optioneel). Alle bedrijfsartsen zijn getraind in het geven van motivational interviews.

- De werkgever krijgt een rapportage/presentatie waarin feedback wordt gegeven over de resultaten, waarin de samenhang tussen de verschillende thema's duidelijk wordt (met het oog op de doelstelling van het bedrijf) en waarin adviezen worden gegeven hoe met de resultaten omgegaan moet worden.
- De feedback naar werkgevers kan op alle niveaus teruggekoppeld worden die bevraagd zijn. Voorbeelden zijn man/vrouw, leeftijd, functie, functiezwaarte, afdeling en datum in dienst.
- Als de klant vraagt om bij terugkoppeling gebruik te maken van een benchmark dan kan dat. Deze benchmark wordt waar mogelijk afgestemd op branche niveau.
- De werkgever krijgt inzicht in de onderlinge relaties tussen verschillende thema's bij terugkoppeling van de resultaten.
- De werknemer krijgt inzicht in de relaties tussen de verschillende thema's tijdens het "motivational interview". In een gesprek komen de betekenissen en samenhang van de resultaten naar boven. De elektronische feedback die gegenereerd wordt na invullen van de vragenlijst, geeft geen inzicht in deze relaties.

6. Wetenschappelijke onderbouwing

De vragenlijst is onderzocht op validiteit.

Er zijn geen wetenschappelijke artikelen of rapporten aangeleverd ter onderbouwing van deze validiteit.

7. Gebruiksvriendelijkheid

Zie resultaten gebruiksvriendelijkheidsonderzoek

8. Kosten van de vragenlijst

- Bij een BRAVO onderzoek is dat 15 euro per afgenomen vragenlijst. Dit omvat niet het motivational interview met de bedrijfsarts en het biometrisch onderzoek.

9. Bereik van de vragenlijst

- De Performer op zich is ongeveer 80.000 keer afgenomen in 2008. De BRAVO gezondheidsevaluatie is 7254 keer afgenomen in 2008. In veel verschillende branches, zoals onderwijs, gezondheidszorg, zakelijke dienstverlening en industrie.
- De Performer is meertalig. Standaard is hij beschikbaar in het Nederlands, Duits en Engels. Het gaat dan wel om Nederlandse bedrijven met buitenlandse werknemers. In het buitenland wordt de Performer niet ingezet.

Aangeleverde referenties

Geen

3.2.3 Interviewverslag TNO Leefstijlscan

Geïnterviewde (Luuk Engbers) is onderzoeker/consultant bij TNO Kwaliteit van Leven en contactpersoon voor de TNO Leefstijlscan. TNO Kwaliteit van Leven levert een bijdrage aan het waarborgen en verbeteren van gezondheid en menselijk functioneren. TNO Kwaliteit van Leven biedt oplossingen aan het bedrijfsleven, beleidsmakers en organisaties.

Het beheer van de vragenlijst is in handen van Lifeguard.

1. Doel van de vragenlijst

- De leefstijlscan is ontwikkeld om binnen een bedrijf/organisatie bewustwording te realiseren en te inventariseren wat de stand van zaken is betreft de leefstijl van werknemers. Het is een tool voor in eerste instantie de werknemer zelf, maar ook voor de werkgever.
- Het is de vraag of de leefstijlscan geschikt is om in te zetten als nulmeting. De leefstijlscan is nooit onderzocht op sensitiviteit en er wordt aangeraden de leefstijlscan niet te gebruiken voor het meten van effectiviteit van maatregelen. De leefstijlscan is meer bedoeld om werknemers bewust te maken van hun gedrag op het gebied van leefstijl. Oorspronkelijk gaat de leefstijlscan uit van drie meetmomenten (om de drie maanden vult een werknemer de vragenlijst in), zodat de werknemer wel wat veranderingen kan zien. Dit geeft echter niet aan of eventuele maatregelen oorzaak zijn voor deze veranderingen.
- Primair is de Leefstijlscan bedoeld voor bedrijven en arbeidsorganisaties, maar de vragenlijst zou ook door volwassenen in het algemeen ingevuld kunnen worden. Dat wil zeggen dat de leefstijlscan niet alleen geschikt is voor werknemers.

2. Toegankelijkheid van de vragenlijst

- Het beheer van de vragenlijst is nu, middels een licentieovereenkomst, in handen van Life Guard. Bedrijven/organisaties moeten bij Life Guard aankloppen als ze de leefstijlscan willen afnemen onder haar werknemers. Officieel krijgen deelnemers een algemene link via welke ze vervolgens een eigen profiel (achtergrondvariabelen) met eigen wachtwoord aanmaken.
- De leefstijlscan is niet in de lucht als publieke tool, d.w.z. dat een werknemer pas toegang krijgt tot de vragenlijst nadat een werkgever een aanvraag heeft ingediend bij Life Guard. Vervolgens maakt de werknemer zelf zijn/haar profiel en wachtwoord aan, wat wel gebeurt zonder tussenkomst van de werkgever.
- De vragenlijst wordt via het internet ingevuld.
- De werkgever heeft de beschikking over een tool waarin ze kunnen zien hoeveel mensen de vragenlijst hebben ingevuld en hoeveel modules ze hebben ingevuld.

3. Gemeten thema's

- De Leefstijlscan meet leefstijl. Gezondheid en vitaliteit worden als zodanig niet gemeten. Gezondheidsaspecten komen wel terug in de vragenlijst, maar dan binnen de operationalisatie van leefstijl.
- Leefstijl wordt geoperationaliseerd middels de gehele vragenlijst behoudens de module 'registratie'. De rest van de vragenlijst bestaat uit de modules 'gewicht', 'bewegen', 'groente en fruit', 'vet', 'roken', 'alcohol', 'werk', 'conditie' en 'kracht'.
- De Leefstijlscan behelst dus o.a. de BRAVO thema's, maar dan min de 'O' van ontspanning.

- Hoewel gezondheid als te meten begrip op zich niet wordt geoperationaliseerd zijn fysieke testen wel onderdeel van de vragenlijst. Het gaat hier om zelftests. Binnen de module ‘conditie’ is dat een wandeltest, steptest of coopertest. Binnen de module ‘kracht’ is dat een buikspiertest. Voordat de fysieke testen gedaan worden wordt er gevraagd naar medische gegevens als hartaandoeningen. Dit kan ertoe leiden dat de fysieke testen afgeraden worden. Daarnaast wordt de BMI uitgerekend middels te vragen naar lengte en gewicht en wordt er gevraagd naar de heup-middel omtrek. Psychische gezondheid komt aan de orde middels 10 stellingen (aangegeven moet worden hoe vaak men zich zo gevoeld heeft in de afgelopen week vier puntsschaal): a. Ik stoorde me aan dingen die me gewoonlijk niet storen; b. Ik had moeite mijn gedachten bij mijn bezigheden te houden; c. Ik voelde me gedeprimeerd; d. Ik had het gevoel dat alles wat ik deed me moeite kostte; e. Ik had goede hoop voor de toekomst; f. Ik voelde me angstig; g. Ik sliep onrustig; h. Ik was gelukkig; i. Ik voelde me eenzaam; j. Ik kon maar niet op gang komen.
- De thema’s die in de leefstijlscan gemeten worden zijn hierboven reeds behandeld. Andere thema’s komen niet terug in de vragenlijst.

4. Opbouw van de vragenlijst

- Er zitten 3 lagen in de vragenlijst. Bijvoorbeeld: (overkoepelende) thema ‘leefstijl’ → module gewicht → items.
- Er zijn modules toe te voegen aan de vragenlijst, zoals een module ‘werkdruk’. Hier kan flexibel mee omgegaan worden.

5. Gebruik van de vragenlijst en manier van terugkoppeling

- De werknemer krijgt individuele feedback op basis van de scores die blijken uit de vragenlijst. Deze feedback krijgt de werknemer per module. Een voorbeeld kan zijn dat er vastgesteld wordt dat iemand te weinig beweegt en dat tegelijkertijd de antwoorden in de vragenlijst laten zien dat hij/zij niet positief staat tegenover bewegen. Inzicht wordt vervolgens geboden in wat de normen zijn en of men scoort in groen, geel of rood. Daarop volgt een aantal regels tekst (ongeveer 10 regels) met uitleg en eventueel advies. De totale omvang van de feedback is ongeveer 2 kantjes.
- De werkgever krijgt een rapportage met daarin de resultaten verwerkt. In deze rapportage staan puur de tellingen. Er worden geen adviezen gegeven over hoe de organisatie aan de slag zou kunnen met de resultaten. Afgaande op het TNO Rapport ‘Gezonde leefstijl voor gemeente ambtenaren; implementatie en evaluatie van de TNO-leefstijlscan bij drie gemeenten’ uit 2008, is de omvang van de werkgeversfeedback ongeveer 4 kantjes. (zie daarvoor paragraaf 2.2 van het rapport)
- De resultaten kunnen worden teruggekoppeld op het niveau dat de werkgever wil. Er kan gesplitst worden naar alles wat er gevraagd wordt in de vragenlijst, bijvoorbeeld naar leeftijd, afdeling, functie, man-vrouw etc.
- De pilotstudie is gedaan bij drie gemeentes. Deze zijn met elkaar vergeleken. Het databestand is verder niet groot genoeg om de scores van een organisatie te vergelijken met scores van andere organisaties in dezelfde branche.
- In terugkoppeling krijgt de werkgever niet specifiek inzicht in de relaties tussen de verschillende thema’s. Het zou wel kunnen om bijvoorbeeld de module ‘werk’ te koppelen aan de module ‘bewegen’, maar dat gebeurt niet standaard in de terugkoppeling.
- Ook voor de werknemer worden er geen onderlinge relaties gelegd tussen de verschillende modules.

6. Wetenschappelijke onderbouwing van de vragenlijst

- Met betrekking tot bewegen is de vragenlijst gebaseerd op de Obin-vragenlijst (soort nationale monitor naar bewegen en blessures).
- De vragen over voeding zijn gebaseerd op een voedingsequentie vragenlijst. Er gelden standaard normen voor het eten van bijvoorbeeld fruit, groente en vette producten.
- De vragen betreft bewegen en bijvoorbeeld voeding zijn geplukt uit andere en grotere vragenlijsten. Of de leefstijlscan valide is, is nooit onderzocht. Dit geldt ook voor de betrouwbaarheid en interne consistentie.

7. Gebruiksvriendelijkheid

- Zie resultaten gebruiksvriendelijkheidsonderzoek

8. Kosten van de vragenlijst

- Ongeveer 5 euro per afgenomen vragenlijst.

9. Bereik van de vragenlijst

- In totaal ongeveer bij 4 opdrachtgevers.
- Scholen en gemeentes.
- De vragenlijst wordt niet internationaal gebruikt.

3.3 Interviewverslagen Breedgeoriënteerde vragenlijsten/MTO plus**3.3.1 Interviewverslag Lifeguard–COPSOQ**

Geïnterviewde (Dennis Lindeboom) is 'instrument manager' bij Lifeguard. Lifeguard ondersteunt organisaties in het verhogen van de duurzame inzetbaarheid en productiviteit van medewerkers. De COPSOQ is niet ontwikkeld door Lifeguard. Lifeguard is alleen licentiehouder. De COPSOQ is ontwikkeld door Psychosocial Department, National Institute of Occupational Health, Copenhagen, Denmark.

Lifeguard biedt verschillende vragenlijsten aan waarvan zij de licentie gekocht hebben. Zelf heeft Lifeguard tot op heden geen instrumenten/vragenlijsten ontwikkeld. Door de nieuwe organisatiestructuur van Lifeguard zal Lifeguard in de toekomst ook zelf vragenlijsten gaan ontwikkelen naast de inkoop van gelicenseerde lijsten.

Lifeguard biedt via het internetportaal Healthguard verschillende vragenlijsten aan waarvan zij de licentie gekocht hebben. Lifeguard zal in de toekomst ook zelf vragenlijsten gaan ontwikkelen naast de inkoop van gelicenseerde lijsten.

Dit interview had als doel de kenmerken van de COPSOQ in kaart te brengen.

1. Doel van de vragenlijst

- Verschillende vragenlijsten over werkbeleving, gezondheid, vitaliteit en manier van omgaan met stress zijn samengevoegd tot één geheel om op individueel niveau en organisatie niveau handvatten en inzicht te bieden. Er bestaan drie verschillende vormen van de COPSOQ, namelijk: een lange versie voor onderzoek, een middellange versie voor professionals op het werk (zodat werknemers niet een te lange vragenlijst hoeven in te vullen) en een korte versie. In de middellange en korte versie zijn er enkele vragen weggelaten, maar de schalen zijn intact gebleven.

- De vragenlijst is geschikt om ingezet te worden als nulmeting.
- Kijkend naar de elementen ‘werkbeleving’ en ‘relaties op het werk’ die in de vragenlijst zitten dan is de vragenlijst ontwikkeld voor werknemers. Vragen over elementen als algemene gezondheid, mentale gezondheid, vitaliteit stressklachten en coping kunnen ook door volwassenen in het algemeen beantwoord worden en passen bijvoorbeeld uitstekend bij een leefstijlonderzoek.

2. Toegankelijkheid van de vragenlijst

- Projecten worden aangevraagd door de werkgever. Deze aanvragen komen bij Lifeguard binnen bij de afdeling Healthguard. De aanvrager krijgt een uploadfile voor persoonsgegevens, zodat Lifeguard een hele lijst krijgt met deelnemers, e-mailadressen en andere informatie (bijvoorbeeld naar afdeling). Deelnemers krijgen een e-mail met een link en een inlogcode en kunnen de vragenlijst dan meteen invullen. Een andere mogelijkheid is dat deelnemers zelf een account aanmaken, zodat ook op publiek niveau mensen gebruik kunnen maken van Healthguard (een voorbeeld is www.kroon-plaza.nl van Werkgeversforum Kroon op het werk)
- Individuele werknemers kunnen zonder tussenkomst van de werkgever toegang krijgen tot de vragenlijst in die zin dat de e-mail met link en inlogcode door Lifeguard direct naar de werknemer gestuurd wordt. De aanvraag voor het inzetten van de vragenlijst verloopt meestal wel via een werkgever.
- De vragenlijst wordt ingevuld via het internet.
- De werkgever krijgt tussentijds feedback over de response of heeft de mogelijkheid om zelf via een werkgevers-account de respons te bekijken.

3. Gemeten thema's

- Leefstijl wordt in de COPSOQ niet gemeten. Gezondheid en vitaliteit worden wel gemeten. Zij vormen twee van de 30 schalen binnen de COPSOQ. Beide schalen vallen onder het thema “Individueel”, subkopje “gezondheid en welzijn”. Aan de “thema's” gezondheid en vitaliteit kan gemakkelijk een vragenlijst over leefstijl worden toegevoegd, zoals de TNO Leefstijlscan of de Lifeguard Leefstijlmonitor.
- Gezondheid wordt geoperationaliseerd middels vragen naar de algemene gezondheid en de mentale gezondheid.

Algemene gezondheid (vijf vragen; beantwoording op een 5-puntsschaal): Hoe gezond vind jij jezelf (van zeer gezond tot zeer ongezond), het lijkt alsof ik gemakkelijker ziek wordt dan andere mensen, ik ben net zo gezond als andere mensen, ik verwacht dat mijn gezondheid slechter wordt, mijn gezondheid is uitstekend (alle vier de beweringen worden beantwoord van ‘helemaal waar’ tot ‘helemaal niet waar’).

Mentale gezondheid wordt gemeten middels vijf stellingen die vragen naar hoe iemand zich gevoeld heeft de afgelopen vier weken. Deze vijf stellingen worden beantwoord op een 6-puntsschaal (van ‘de gehele tijd’ tot ‘helemaal niet’). Het betreft de volgende vragen: ben je een nerveus persoon geweest, heb jij je zo depressief gevoeld dat niets je kon opvrolijken, heb jij je kalm en tevreden gevoeld, heb jij je terneergeslagen en gedeprimeerd gevoeld, ben je een blij persoon geweest. Wanneer men dat wil dan kan Lifeguard in combinatie met de COPSOQ ook fysieke testen aanbieden, maar van origine maken fysieke testen geen deel uit van de COPSOQ. In de COPSOQ wordt niet gevraagd naar medische gegevens. De psychische gezondheid komt aanbod onder het kopje ‘mentale gezondheid’.

- Vitaliteit wordt geoperationaliseerd middels vier vragen over hoe jij jezelf hebt gevoeld en hoe het met je ging de afgelopen vier weken. Ook hier wordt gescoord op een 6-puntsschaal (van 'de gehele tijd' tot 'helemaal niet'). Het betreft de volgende vragen: voelde jij je vol van energie, had jij veel energie, voelde jij je uitgeput, voelde jij je moe.
- Stress valt net als gezondheid en vitaliteit onder het subkopje "gezondheid en welzijn" van het thema "Individueel". Het thema stress wordt geoperationaliseerd door een drietal modules (cognitieve stress, gedragsmatige stress en somatische stress). Op een 5-puntsschaal van 'waar' tot 'niet waar'.
- De volgende andere thema's komen aanbod in de vragenlijst: **Werkplek**, middels 'type van productie en taken' (onderverdeeld in: kwantitatieve eisen aan het werk, cognitieve eisen aan het werk, emotionele eisen aan het werk, emotionele eisen voor het verbergen van emoties en sensorische eisen aan het werk), 'werk organisatie en inhoud van het werk' (onderverdeeld in: eisen aan verantwoordelijkheid, invloed op het werk, mogelijkheden voor ontwikkeling, mogelijkheden voor vrijheid in het werk, betekenis van het werk, betrokkenheid bij het werk) en 'interpersonele relaties en leiderschap' (onderverdeeld in: voorspelbaarheid, rol duidelijkheid, rolconflict, kwaliteit van leiderschap, sociale steun, feedback, sociale relaties en gemeenschapsgevoel). **Werk – individu interface**, middels 'onzekerheid op het werk' en 'werktevredenheid'. **Individu** middels 'gezondheid en welzijn (onderverdeeld in: algemene gezondheid, mentale gezondheid, vitaliteit, gedragsmatige stress, somatische stress en cognitieve stress) en 'persoonlijkheid' (onderverdeeld in: gevoel van coherentie (hoe zie jij jezelf?), probleemgerichte coping, selectieve coping, berustende coping, werk-privé conflict, verloopintentie, persoonlijke burnout, werkgerelateerde burnout en waardering van het werk). Voor verdere operationalisaties (de onderliggende items) zie de COPSQ vragenlijst.
- HR – en organisatieaspecten maken geen deel uit van de COPSQ. In de beantwoording van de vorige vragen komen alle thema's van de COPSQ terug.

4. Opbouw van de vragenlijst

- Er zitten vier lagen in de vragenlijst (Bijvoorbeeld: Werkplek (Context)-> type van productie en taken (niveau) -> kwantitatieve eisen (schaal)-> items)
- Er zijn modules toe te voegen aan de COPSQ, zoals bijvoorbeeld de workability index, een leefstijl module of een eigen vragenlijst.

5. Gebruik van de vragenlijst en manier van terugkoppeling

- De werknemer krijgt individuele feedback. Daarin staan de individuele scores en er wordt uitgelegd wat deze scores betekenen. Op basis van de scores van elke vragenlijst wordt feedback gegeven. Afhankelijk van de gekozen modules wordt er gericht advies gegeven. De feedback is als volgt opgebouwd: Inleidende tekst van 5-10 regels over het onderwerp (bv. gezondheid en stress) en vervolgens over de afzonderlijke onderdelen nog 2-5 regels met concrete adviezen. De totale lengte van de feedback is afhankelijk van het aantal modules en wordt op maat met de klant afgestemd. Dit varieert in het algemeen van 1 pagina tot maximaal 4 pagina's.
- De werkgever krijgt ook feedback. Deze bestaat uit: inleiding, methode (wat is er gedaan, participatie), resultaten en adviezen. De omvang van de feedback is ongeveer 15 pagina's, maar is ook afhankelijk van de wensen van de klant (zoals aantal afdelingen, functiegroepen, leeftijdsgroepen, etc.). Speciaal voor bijvoorbeeld de HRM'ers van de betreffende organisatie is er de mogelijkheid in te loggen in het systeem en zelf de scores per afdeling te bekijken.

- De resultaten kunnen op allerlei niveaus worden teruggekoppeld. De functionarissen op de afdeling HRM kunnen zelf bepalen wat ze willen zien. Er zit een minimum van 15 personen aan het herleiden naar groepen/afdelingen.
- Als er beschikking is over een benchmark (Lifeguard is daarbij afhankelijk van wat ze geleverd krijgen van wie zij de licenties kopen van de vragenlijsten) wordt daarvan bij terugkoppeling ook gebruik gemaakt. De Benchmark is sectorspecifiek als de grootte van de benchmarkgroep het toelaat. De klant bepaalt welke benchmark hij/zij wil gebruiken om mee te vergelijken.
- De werkgever krijgt inzicht in de onderlinge relaties tussen verschillende thema's en de mogelijkheid tot relaties met fysieke data, zoals uithoudingvermogen, totale fitness score.
- De werknemer krijgt inzicht in de onderlinge relaties. De database van Lifeguard is ingericht op het individu, omdat Lifeguard in eerste instantie gedragsverandering wil bereiken bij een individuele werknemer. Tussen verschillende thema's kunnen er allerlei verbanden gelegd worden. De individuele werknemer bouwt op die manier een persoonlijk gezondheidsprofiel op, waarbij trends in de tijd kunnen worden gesignaleerd.

6. Wetenschappelijke onderbouwing van de vragenlijst

- De vragenlijst is uitgebreid onderzocht op validiteit en betrouwbaarheid (Kristensen et al. 2005; Nübling et al. 2006).
- Zowel de predictieve -, criterium -, inhouds- als de construct validiteit zijn onderzocht in Duitsland binnen een groep van 2561 mensen met een heterogene achtergrond als het gaat om werk (Nübling et al. 2006). Daarnaast is de validiteit en betrouwbaarheid van de COPSOQ bepaald op basis van een survey onder 1858 Deense werknemers. Hieruit blijkt dat de COPSOQ een valide, intern consistent en betrouwbaar instrument is (Kristensen et al., 2005). De verkorte Duitse versie van de COPSOQ wijkt echter op een paar punten af van de verkorte Deense versie van de COPSOQ.

7. Gebruiksvriendelijkheid

- Zie resultaten gebruiksvriendelijkheidsonderzoek

8. Kosten van de vragenlijst

- Kosten zijn onderverdeeld in projectkosten, projectleiding, support (klaarzetten vragenlijsten, maken uitnodigingsbrieven, helpdesk), gebruik van het portaal en eventuele licentiekosten voor vragenlijsten. Bij 1000 werknemers kan het al vanaf 6,50 euro per werknemer (uitgaande van in de meest eenvoudige versie 1000 euro projectkosten, 3000 euro ict-kosten en 2500 euro voor een door Lifeguard geschreven rapportage). De kosten zijn afhankelijk van de wensen van de klant.

9. Bereik van de vragenlijst

- Het betreft hier een vragenlijst die betaald is van gemeenschapsgeld (door de Deense overheid). Dit betekent dat er geen licentie kosten aan vast zitten. De vragenlijst is vertaald in meer dan 50 talen. Een duidelijk beeld van hoe vaak de vragenlijst in totaal in 2008 is gebruikt is niet te schetsen. Er zijn wel veel wetenschappelijke onderzoeken te vinden waar de COPSOQ is gebruikt. Via Lifeguard is de vragenlijst, tot nu toe, nog nooit afgenomen; de verwachting op basis van de eerste reacties van organisaties is dat de vragenlijst in de komende maanden veelvuldig ingezet zal worden; Lifeguard heeft de volledige versie vanaf 1 juni 2009 klaar voor gebruik.
- Ook over de branches is om bovenstaande redenen niets te zeggen. De validatie heeft overigens wel plaats gevonden binnen een heterogene groep van mensen

met verschillend werk. In de wetenschappelijke onderzoeken is de vragenlijst gebruikt in vele verschillende branches van onderwijs, zorg tot kantoorpersoneel.

- De vragenlijst wordt internationaal gebruikt.

Verstreckte referenties

KRISTENSEN TS, HANNERZ H, HØG A, BORG V. The Copenhagen Psychosocial Questionnaire – a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scand J Work Environ Health* 2005; 31(6): 438-449.

NÜBLING M, STÖBEL U, HASSEL-HORN H-M, MICHAELIS M, HOFMANN F. Measuring psychosocial stress and strain at work: Evaluation of the COPSOQ Questionnaire in Germany. *GMS Psycho-Social-Medicine* 2006; 3, ISSN 1860-5214.

3.3.2 Interviewverslag Falke & Verbaan – Vitality & Performance Monitor

Geïnterviewde (Hanneke Havlik) is consultant bij Falke & Verbaan. Haar aandachtsgebieden betreffen diverse trajecten waaronder verzuim, gezondheidsmanagement al of niet in combinatie met ZebraZone.

De VPM (Vitality and Performance Monitor) is ontwikkeld door ZebraZone. ZebraZone is een oplossing die een manager in staat stelt personeelstevredenheid, stress, interne communicatie en welzijn op het werk te meten, te interpreteren en te verbeteren met het oog op een sterkere bedrijfsperformantie.

In Nederland is Falke & Verbaan de enige licentiehouder van de VPM.

Falke & Verbaan is gespecialiseerd in het in kaart brengen en oplossen van gedragsproblemen binnen een organisatie in relatie tot de inzetbaarheid van medewerkers.

1. Doel van de vragenlijst

- De VPM is ontwikkeld om een organisatie inzicht te geven in de beleving van medewerkers met betrekking tot de belangrijkste indicatoren van vitaliteit, performance en/of excellence. Bovendien laat het zien hoe een organisatie de ervaren vitaliteit, performance en/of excellence van haar medewerkers kan verhogen.

Oorspronkelijk werd de VPM ontwikkeld als organisatie-instrument om de verschillende HRM thema's in kaart te brengen, ofwel een 'brede foto' te maken van de organisatie. Daarnaast kan een organisatie ook één of twee submodellen van het VPM-model inzetten (bijv. alleen de module vitaliteit). Het VPM-model bestaat uit de submodellen: vitaliteit, performance en excellence.

Daarnaast wordt er op dit moment gewerkt aan een individuele terugkoppeling, welke na komende zomer beschikbaar komt.

- De VPM-vragenlijst is geschikt om te worden ingezet als nulmeting en op die manier zet Falke & Verbaan de VPM ook in.
- De doelgroep is de werkende Nederlandse beroepsbevolking.

2. Toegankelijkheid van de vragenlijst

- Organisaties benaderen Falke & Verbaan voor het doen van een (perceptie)meting. Vervolgens wordt er bepaald, in overleg met de organisatie, welk instrument het meest geschikt is (voor het interview gaan we uit van de VPM). Daarna wordt de vragenlijst op maat gemaakt met het oog op bijvoorbeeld relevante achtergrondvariabelen. Timing, procedure en onderzoeksopzet worden vervolgens doorgesproken met de organisatie. Afhankelijk van de keuze van een organisatie kan de vragenlijst worden ingevuld via het internet en/of op papier.

De organisatie kan kiezen om de medewerker schriftelijk of digitaal uit te nodigen om deel te nemen aan het onderzoek. Bij keuze voor een digitale uitnodiging (gaat bijna altijd samen met een online datacollectie), ontvangt de medewerker van ZebraZone een email met uitleg over het onderzoek, instructie hoe hij/zij kan meedoen (inloggen op www.zebrazone.nl/organisatienaam) en zijn/haar persoonlijke doch anonieme inloggegevens om toegang te krijgen tot de online vragenlijst. Voorafgaand aan deze uitnodiging is de medewerker via de organisatie over het algemeen al op de hoogte gebracht van het onderzoek en geïnformeerd dat hij/zij een uitnodiging kan verwachten van ZebraZone.

Daarnaast is er ook de keuze om de medewerker via een papieren brief uit te nodigen voor het onderzoek. Dit gebeurt zowel bij een online/papieren/mixed (d.i. papier en online) datacollectie. Bij een papieren uitnodigingsbrief in combinatie met een papieren datacollectie ontvangt de medewerker op het werk of op zijn thuisadres de uitnodigingsbrief met daarin uitleg over onderzoek met de vragenlijst als bijlage bijgesloten. Voor het retourneren van de ingevulde vragenlijst zijn verschillende mogelijkheden: terugsturen in een retourenvelop (port betaald) of inleveren bij een speciale ZebraZone ‘brievenbus’ die op het werk is neergezet. Bij een online datacollectie wordt in de papieren uitnodigingsbrief een instructie gegeven hoe men de vragenlijst kan invullen (via www.zebrazone.nl/organisatienaam) en staan de persoonlijke doch anonieme inloggegevens vermeld. Daarnaast kan een organisatie er ook voor kiezen om de uitnodigingsbrief en vragenlijst te verspreiden tijdens een bijeenkomst.

De consultants van Falke & Verbaan denken met de organisatie mee wat in haar specifieke situatie het beste communicatiekanaal voor de uitnodiging en de datacollectie is. In alle gevallen verzorgt ZebraZone de volledige communicatie omtrent het onderzoek.

- Individuele werknemers kunnen geen toegang krijgen tot de vragenlijst in die zin dat een werkgever altijd opdrachtgever is voor het inzetten van de VPM.
- De VPM kan zowel via het internet als op papier worden ingevuld.
- De werkgever kan de respons “realtime” volgen in een online toolset. De werkgever kan hier via de ZebraZone website op inloggen (wordt de vragenlijst op papier ingevuld dan zit er twee dagen vertraging tussen). In deze toolset kan een werkgever uiteindelijk ook de onderzoeksresultaten bekijken en (intern) vergelijken. Wanneer een organisatie al meerdere metingen heeft uitgevoerd kan zij ook ‘over de tijd’ vergelijkingen maken in de toolset.

In de onderzoeksopzet worden afspraken gemaakt om de responsgraad zo hoog mogelijk te krijgen. Met het oog hierop wordt er geholpen bij het schrijven van een communicatieplan om het onderzoek onder de aandacht te brengen, wordt er informatie gegeven over anonimiteit, kunnen consultants van Falke & Verbaan presentaties geven aan management/HR en ondernemingsraad over de inhoud en praktische zaken van het onderzoek en worden er afspraken gemaakt over het versturen van eventuele reminders.

3. Gemeten thema's

- Zowel leefstijl, gezondheid als vitaliteit wordt gemeten in de vragenlijst. Leefstijl komt als KPI (Key Performance Indicator) terug onder het concept 'Vitaliteit'. Gezondheid wordt gemeten als factor binnen de KPI 'Werkvermogen, welke ook valt onder het concept 'Vitaliteit'.
- Alle vragen/stellingen worden beantwoord op een 6-puntsschaal (helemaal niet mee eens, niet mee eens, eerder niet mee eens, eerder mee eens, mee eens, helemaal mee eens), met uitzondering van bijvoorbeeld vragen naar leeftijd, geslacht en hoe lang men bij de organisatie werkt (achtergrondvariabelen).
- Operationalisatie leefstijl (middels de BRAVO thema's):
 - Bewegen (2 vragen): Ik doe gemiddeld 3 keer per week een inspannende activiteit die tenminste 20 minuten duurt (aerobics, hardlopen, zwemmen, enz.); Ik beweeg elke dag 30 minuten of meer (op het werk, wandelen, huishoudelijk werk, traplopen, enz.)
 - Voeding (2 vragen): Ik eet gemiddeld 2 stuks fruit per dag; Ik ontbijt elke ochtend.
 - Alcohol (1 vraag): Ik drink gemiddeld meer dan 2 glazen alcohol (voor vrouwen) of 3 glazen alcohol (voor mannen) per dag.
 - Roken (1 vraag): Ik rook 2 of meer sigaretten per dag.
 - Ontspanning (1 vraag): Ik neem gedurende de dag (binnen of buiten mijn werkuren) voldoende tijd voor ontspanning.
- Operationalisatie gezondheid (2 vragen): Ik heb in het algemeen een goede gezondheid; Ik denk dat ik, uitgaande van mijn huidige gezondheidstoestand, over 2 jaar nog in staat zal zijn mijn huidige werk uit te voeren.
 - Fysieke testen zijn geen onderdeel van de vragenlijst
 - Er wordt niet naar medische gegevens gevraagd.
 - Onder de factor 'Mentaal' binnen de KPI Werkvermogen komt de psychische gezondheid aan de orde. Als volgt geoperationaliseerd (6 vragen: Ik heb regelmatig psychische klachten (onzekerheid, depressie, angst, enz.); De laatste tijd hindert mijn psychische gezondheid mij bij de uitvoering van mijn werk; Ik ben psychisch goed in staat om te werken; Ik ben meer dan vroeger kortaf tegen mensen in mijn omgeving (bv. Collega's, gezin, enz.); Ik word de laatste tijd snel kwaad; Ik voel me de laatste tijd neerslachtiger dan anders.
- Operationalisatie vitaliteit: Vitaliteit is een zogenaamd concept in de vragenlijst. Onder het concept vitaliteit vallen de KPI's 'Stress', 'Werkvermogen', 'Leefstijl' en 'Energie'.
 - Stress wordt geoperationaliseerd middels de factoren 'Werkgerelateerde stress' (1 onderliggend item) en 'Globale stress' (1 onderliggend item).
 - Werkvermogen wordt geoperationaliseerd middels de factoren 'Gezondheid' (2 onderliggende items; zie hierboven), 'Relatie met werk' (2 onderliggende items), 'Sociaal functioneren' (1 onderliggend item), 'Fysiek' (5 onderliggende items) en 'Mentaal' (6 onderliggende items; zie hierboven).
 - Leefstijl (zie voor operationalisatie hierboven)
 - Energie wordt geoperationaliseerd middels de factor 'Energie' (2 onderliggende items)
- Overige thema's: Er zijn naast het concept 'Vitaliteit' nog drie andere concepten die deel uitmaken van de VPM, namelijk: 'Werk- en Organisatiekenmerken' (W&O), 'Performance' en 'Excellence'.
 - W&O wordt geoperationaliseerd middels de KPI's Werkinhoud, Werkomstandigheden, Empowerment, Loopbaan, Werkintensiteit,

Werkbelasting, Arbeidsvoorwaarden, Waarden & Cultuur, Veranderingsbeleid, Leidinggeven, Teamwerk & Collega's en Informatievoorziening.

Performance wordt geoperationaliseerd middels de KPI's Productiviteit, Betrokkenheid werk, Betrokkenheid organisatie, Tevredenheid en Motivatie.

Excellence wordt geoperationaliseerd middels de KPI's Veranderingsbereidheid, Innovatie en Ondernemingszin.

- Uit beantwoording van de vorige vraag blijkt al dat er ook HR en organisatieaspecten zijn opgenomen in de vragenlijst.

4. Opbouw van de vragenlijst

- Er zitten vier lagen in de vragenlijst; Concept – KPI – Factor – Item (bijvoorbeeld: Vitaliteit – Leefstijl – Bewegen – item)
- Er zijn modules (plugins genaamd) toe te voegen aan de vragenlijst. Het betreft de plugin 'Grensoverschrijdend gedrag', de plugin 'Klantgerichtheid', de plugin 'Service kwaliteit' en de plugin 'Zelf-gepercipieerd verzuim'.
 - Er wordt in die zin flexibel mee omgegaan, afhankelijk van de informatiebehoefte (wat wil een organisatie onderzocht hebben?) van de organisatie en relevantie van de plugin voor een organisatie kiest de organisatie of zij bepaalde plugins wil toevoegen aan de standaard VPM-vragenlijst. Spelen er bijvoorbeeld geen issues op het gebied van grensoverschrijdend gedrag dan wordt er vanzelfsprekend aangeraden die plugin niet toe te voegen. Daarnaast kan zij ook zelf geformuleerde vragen (multiple choice of open vraag) toevoegen aan de vragenlijst die zij relevant acht.

5. Gebruik van de vragenlijst en manier van terugkoppeling

- De werknemer krijgt op dit moment nog geen individuele feedback. Vanaf september 2009 is dit wel mogelijk. Het streven is om te komen met directe online (realtime) feedback waarin zijn/haar resultaten krijgt teruggekoppeld in relatie tot de gemiddelde Nederlandse werknemer (evt. uit zijn/haar sector) op basis hiervan worden suggesties gegeven welke acties een medewerker kan nemen om zijn resultaat te verbeteren. De omvang van de individuele feedback zal in totaal naar schatting ongeveer 2 kantjes zijn.
- De organisatie krijgt feedback in de vorm van een rapportage (powerpoint presentatie van +- 150 slides) en een daaraan gekoppelde, door Falke & Verbaan verzorgde, mondelinge presentatie. Het voordeel daarvan is dat er toch een overzichtelijke papieren rapportage overhandigd kan worden en de organisatie vervolgens de rapportage zelf niet hoeft om te zetten naar een ppt-presentatie wanneer ze dat willen (bijvoorbeeld wanneer een afdelingshoofd een aantal sheets wil laten zien aan zijn/haar afdeling).

In de rapportage zelf worden de resultaten van de organisatie of het betreffende onderdeel teruggekoppeld. Deze resultaten worden vergeleken met de benchmark (evt. van een specifieke sector). Voor de vergelijkingen zijn significantieanalyses uitgevoerd. Op basis van deze statistische analyse kan worden bepaald of de organisatie significantie hoger/lager/gelijk scoort dan/aan de benchmark. Wanneer het een rapportage van een organisatieonderdeel betreft kan er ook worden vergeleken op organisatieniveau. Op basis van de vergelijking met de benchmark/organisatie wordt samengevat hoe de organisatie of het betreffende organisatieonderdeel scoort.

In de rapportage zelf worden op basis van de resultaten nog geen adviezen gegeven. De interpretatie van de resultaten vindt plaats met de organisatie zelf in gesprekken en workshops. Optioneel biedt Falke & Verbaan ook adviezen en een eventueel vervolgtraject op basis van de resultaten. Vanuit consultancy

oogpunt streeft Falke & Verbaan het na het niet enkel te houden bij onderzoeken/monitoren. Dit is echter geen standaard onderdeel van de feedback voor werkgevers.

- De resultaten kunnen teruggekoppeld worden op het niveau dat de werkgever wil. Bijvoorbeeld organisatieniveau, afdelingsniveau, personele groepen (bijv. bepaalde leeftijdsgroepen) etc. De eis hiervoor is dat een groep uit minimaal 10 respondenten bestaat. In de online toolset kan de organisatie (kosteloos) van elk niveau de resultaten opvragen en alle mogelijke vergelijkingen maken die zij wenst (bijv. afdelingsresultaten met elkaar vergelijken).
- Er wordt bij terugkoppeling gebruik gemaakt van een benchmark.
 - Deze benchmark is volledig representatief voor de gemiddelde Nederlandse werknemer, maar ook voor specifieke sectoren of andere personele groepen (+/- 2400 respondenten).
 - Klantendata wordt niet gebruikt in deze benchmark.
 - De benchmark wordt jaarlijks opnieuw samengesteld om actueel te blijven.
 - Benchmark wordt voor een organisatie afgestemd op branche/sector.
- De werkgever krijgt inzicht in de onderlinge relaties tussen verschillende thema's. Dat wil zeggen: werk & organisatie in relatie tot vitaliteit, werk & organisatie in relatie tot performance en werk & organisatie in relatie tot excellence.
- In de individuele feedback voor de werknemer, die nog in ontwikkeling is, worden dezelfde onderliggende relaties inzichtelijk gemaakt, maar dan uiteraard op individueel niveau.

6. Wetenschappelijke onderbouwing van de vragenlijst

- De vragenlijst is onderzocht op validiteit en betrouwbaarheid. Dit onderzoek is gebeurd bij representatieve steekproeven van de Belgische en Nederlandse beroepsbevolking (N = 1822 en N = 2289), wat ook de doelgroep is van het meetinstrument/de vragenlijst.
- Vormen van validiteit die werden onderzocht volgens ZebraZone:
 - Face validiteit / uiterlijke validiteit:
Garantie voor de face validiteit (ook uiterlijke validiteit genoemd) van de VPM komt vanuit de mening en de talrijke gesprekken van onze onderzoekers (4 HR Research Experts, waarvan 3 Masters/Doctors in de Psychologie en 1 doctor in de Wiskunde) met ZebraZone HR Consultants (4-tal), klanten, contacten met de academische wereld (onder andere onze ZebraZone Academic Advisory Board, die bestaat uit een 30-tal leden waarvan 25 wetenschappelijk onderzoekers/professoren/academici). Het controleren van deze validiteit is een iteratief en continu proces geweest, met als resultaat dat de VPM face valide is. Aangezien face validiteit een gevoelskwestie is, kan dit niet in een bepaalde maat (een bepaald cijfer) worden uitgedrukt.
 - Inhoudsvaliditeit / expertvaliditeit:
De inhoudsvaliditeit (ook expertvaliditeit genoemd) van de VPM wordt in eerste instantie gegarandeerd door de manier waarop de vragenlijst ontwikkeld werd. Door deskundigen (experten) in het domein werden eerst de concepten afgebakend, daarna werden specifieke deelgebieden (KPI's en factoren) onderscheiden waarvan de linken met de concepten voldoende (theoretisch en statistisch) zijn aangetoond in de wetenschappelijke literatuur. Ten slotte werden voor deze KPI's representatieve items geselecteerd. Voor de leefstijl-items (BRAVO) gebruikten we ook de Nederlandse Normering hieromtrent. Bovendien konden we ons hiervoor baseren op nog grotere datasets (N = 8500, ...) die werden aangeleverd

door een bedrijf dat onderzoek en diensten verleent in Nederland op het gebied van gezondheid, werk en leefstijl. In tweede instantie werd de vragenlijst (met opsplitsing in KPI's, factoren en items) kritisch beoordeeld door onderzoekers (uit de praktijk en uit de academische wereld), consultants en HR-verantwoordelijken. Ook deze vorm van validiteit kan niet in een cijfer uitgedrukt worden, gezien het eerder een zaak is van logische analyse van de te representeren gebieden/domeinen.

–

– Constructvaliditeit / begripsvaliditeit:

Deze vorm van validiteit werd onderzocht via correlationeel onderzoek, maar ook via meer geavanceerde technieken zoals Confirmatorische Factoranalyse (CF) en Structural Equation Modeling (SEM). Bij dergelijke technieken worden bepaalde modellen, bestaande uit een aantal rechtstreeks en onrechtstreeks meetbare concepten, met hun onderlinge samenhang getest en gevalideerd. Inherent aan dit proces is de optimalisatie van de constructvaliditeit welke in deze modellen gehanteerd wordt. Naast deze statistische criteria, werd eveneens gebruik gemaakt van een interpretatief criterium (“logische begripsanalyse”): de onderlinge correlatiepatronen waren conform de verwachtingen (d.i. verwachtingen gebaseerd op 1) wetenschappelijke studies uit de literatuur, 2) onze eigen studies uit het verleden op benchmarkdata en bij klanten, en 3) onze opgebouwde expertkennis). Zo merken we bijvoorbeeld dat de KPI ‘Werkbelasting’ voornamelijk gecorreleerd is met de KPI’s ‘Productiviteit’, ‘Werkvermogen’ en ‘Stress’ wat het algemene verwachtingspatroon volgt.

• Vormen van validiteit die **niet** werden onderzocht:

– Criteriumvaliditeit:

In welke mate komen de resultaten die we bekomen met de VPM overeen met verwachtingen op basis van objectiveerbare gegevens? Een voorbeeld zou zijn dat we de scores op het concept Vitaliteit zouden correleren met het oordeel van een arts over de vitaliteit en dat we dus een hoge correlatie zouden bekomen tussen de ‘testvariabele’ en de ‘criteriumvariabele’. Over dergelijke gegevens beschikken we momenteel (nog) niet.

– Predictieve validiteit:

De VPM is momenteel niet onderzocht op predictieve validiteit. Het is momenteel nog geen doelstelling om voorspellingen te doen met het instrument. Het allerbelangrijkste is dat we de prioritaire actiepunten in kaart kunnen brengen om de vitaliteit, performance en excellence te verhogen, door middel van relatieve impactanalyses.

• Betrouwbaarheid:

Zowel bij de ontwikkeling van een *ZebraZone* model, als na elke meting binnen een organisatie wordt een *betrouwbaarheidsanalyse* uitgevoerd. Afhankelijk van het model gebeurt de betrouwbaarheidsanalyse op één van de volgende twee manieren: 1. Analyse van de interne consistentie of homogeniteit via correlaties en Cronbach’s alpha; of 2. Analyse van de totale modelstructuur via structural equation modeling. Voor de VPM werden volgende methodes gebruikt:

– Interne consistentie:

ZebraZone maakt gebruik van volgende methodes om de interne consistentie na te gaan:

- Indien een KPI uit slechts twee factoren bestaat of indien een factor uit slechts twee items bestaat, dan worden *correlaties* berekend.
- Indien een KPI uit meer dan twee factoren bestaat of indien een factor uit meer dan twee items bestaat, dan gebruikt ZebraZone de ‘Cronbach’s alpha’ coëfficiënt om consistentie na te gaan. Deze coëfficiënt is een getal met een waarde tussen 0 en 1, waarbij 0 staat voor geen homogeniteit en 1 staat voor perfecte homogeniteit. Een KPI of een factor wordt als homogeen of betrouwbaar beschouwd als de waarde van Cronbach’s alpha groter of gelijk is aan 0.65.

Resultaten van de interne consistentie analyse van de VPM:

- Schalen waarvan we verwachtten dat de interne consistentie hoog zou zijn, hadden een hoge correlatie (tussen 0,20 en 0,81; Benchmark Nederland 2009) of alpha (tussen 0,71 en 0,86). Merk hier wel bij op dat we soms lagere alpha’s bekwamen omdat we ‘reversed’ items hebben gebruikt. Het is algemeen geweten dat het gebruik van dit soort items antwoordtenden tegengaat, ten koste van de interne consistentie.
 - Schalen waarvan we geen hoge interne consistentie verwachtten hadden geen hoge alpha. Bv. de KPI ‘Werkbelasting’ heeft ‘Fysieke werkbelasting’ en ‘Psychische werkbelasting’ als factoren, wat compleet verschillende zaken zijn. Om deze reden is het logisch dat de alpha van deze KPI niet hoog is. Deze factoren werden toch samengenomen om de spaarzaamheid van de VPM te blijven garanderen. De alpha of correlatie van de factoren was dan wel weer hoog.
- Structural Equation Modeling (SEM):
Elk structural equation model omvat twee deelmodellen, namelijk het meetmodel en het structurele model.
- *Het meetmodel*
Op basis van het meetmodel worden *twee vragen* behandeld. Allereerst wordt nagegaan of de items die bij een KPI zitten goed bij elkaar passen en aldus indicatoren zijn van dezelfde KPI. De bedoeling is immers dat de items die binnen één KPI zitten een operationalisering zijn van hetzelfde begrip (d.w.z. dat ze hetzelfde concept of begrip meten). Een tweede vraag die wordt behandeld, is of de items wel op hun plaats zitten. Indien een item een betere indicator is van een andere KPI, dan moet het model hiermee rekening houden, en het item bij de KPI plaatsen waarvoor de fit het beste is. SEM kan ervoor zorgen dat deze twee zaken gegarandeerd zijn. Het voordeel van deze techniek is dat ze *omvattend* is. Alle items en alle KPI’s worden in dezelfde analyse betrokken.
 - *Het structurele model*
Zodra deze structuur vaststaat, wordt er met het structurele model nagegaan in hoeverre en onder welke vorm de verschillende KPI’s en concepten samenhangen. Op deze manier kunnen onderlinge relaties onderzocht worden.

Teneinde deze structural equation models te valideren wordt gebruik gemaakt van een aantal fit indices. De waarde van deze indices geven indicaties van hoe goed de vooropgestelde modellen in benchmarkdata teruggevonden worden. Indices die bij de Zebrazone modelontwikkeling veelvuldig gebruikt worden zijn Bollen’s delta, RMSEA (Root Mean Square of Approximation) en Bentler Bonnet Non Normed Fit Index.

Resultaten van de SEM van de VPM:

Voor de VPM vinden we op basis van de bovenstaande indices over het algemeen excellente model fits.

– Test-hertest betrouwbaarheid werd NIET onderzocht.

- Tijdens het interview wordt gemeld dat er rapporten en artikelen beschikbaar zijn over de wetenschappelijke onderbouwing van de VPM. Tot op heden zijn er geen relevante documenten (wetenschappelijke artikelen of proefschrift) verstrekt.

7. Gebruiksvriendelijkheid

- Zie resultaten gebruiksvriendelijkheidsonderzoek

8. Kosten van de vragenlijst

- Er wordt gebruik gemaakt van een staffel (kosten nemen af bij een groter aantal medewerkers). Verder worden de kosten bepaald door de wijze van datacollectie en het aantal submodellen van het VPM-model. Voor een onderzoek met het volledige VPM-model middels een online datacollectie voor een groep van 1000 werknemers, bedragen de kosten ongeveer 17 euro per medewerker.

9. Bereik van de vragenlijst

- De vragenlijst is in 2008 zestien keer afgenomen binnen organisaties.
- Met name afgenomen in de zorg (50%). Daarnaast ook afgenomen in het onderwijs, bij verzekeringsmaatschappijen en zakelijke dienstverlening. De vragenlijst wordt ook internationaal gebruikt (België, Luxemburg en Frankrijk). ZebraZone heeft de ambitie uit te breiden met meerdere Europese landen.

Aangeleverde referenties

Geen

3.4 Gezondheids- en vitaliteitsvragenlijsten

3.4.1 Interviewverslag; GezondWerkenTest / FitFunctionerenTest

De geïnterviewden zijn Jan van Brero (Accountmanager Inkoop; Domein Werk & Inkomen; UVIT: Univé, VGZ, IZA en TRIAS), Wim van Bienen (Register Adviseur Integraal Gezondheidsmanagement; IZZ) en Olga van Rijn (Manager e-health & healthcare; Medicinfo).

IZZ is een bijzondere zorgverzekeraar. Met meer dan 30 jaar ervaring heeft IZZ een unieke en sterke positie opgebouwd in de sector. In het bestuur van IZZ zitten vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers van enkele aangesloten sectoren. De dagelijkse uitvoering van de IZZ-regeling is uitbesteed aan Unive-VGZ-IZA-Trias (UVIT). IZZ Bedrijfszorg biedt de FitFunctioneren Test aan. Deze is ontwikkeld in samenwerking met Medicinfo.

Medicinfo is een onderneming die zich bezighoudt met zorgvernieuwing in de meest brede zin van het woord. Ze bieden bedrijven en organisaties producten en diensten waarmee zij hun klanten kunnen voorzien van informatie en instrumenten op het gebied

van preventie, zelfzorg, keuze van zorg(verlener) en disease management. Ook kunnen bedrijven en organisaties nieuwe producten en diensten door of in samenwerking met Medicinfo laten ontwikkelen.

De FitFunctioneren Test is in zijn geheel dezelfde vragenlijst als de Gezond Werken Test die wordt aangeboden door IZA.

1. Doel van de vragenlijst

- De vragenlijst is ontstaan uit het bezig zijn met bedrijfszorg voor organisaties en de vragen ‘hoe ga je met mensen om en hoe ga je mensen leren dat ze gezond/vitaal moeten zijn, zodat de onderneming daaruit zijn voordelen haalt?’ Met deze vragen in het achterhoofd is uiteindelijk de FitFunctionerenTest ontwikkeld. De vragenlijst werkt dan ook als middel om de bewustwording te vergroten van individuele werknemers betreft werk, gezondheid en vitaliteit. Doel is daarnaast het advies geven aan mensen hoe bepaalde zaken omtrent hun gezondheid/vitaliteit op te lossen of aan te pakken. Op organisatieniveau is het doel aan te geven waar je je speerpunten op moet zetten als je iets wilt doen op het gebied van werk, gezondheid en/of vitaliteit.
- De vragenlijst is geschikt om te worden ingezet als nulmeting.
- Specifiek voor werknemers.

2. Toegankelijkheid van de vragenlijst

- De werkgever is de initiator. Wanneer besloten wordt de vragenlijst in te zetten maakt de werkgever een indeling van groepen die hij/zij wil samenstellen (bijv. man/vrouw, leeftijd, afdelingsniveau). Deelnemers in zo'n groep krijgen allen dezelfde inlogcode en wachtwoord toegestuurd, zodat je de groep kan blijven identificeren. Deze inlogcode en wachtwoord krijgt de werknemer van de werkgever. IZZ verstrekt de gegevens aan de werkgever (zie ook punt 5) en de werkgever vervolgens aan werknemer.
- Geen toegang tot de vragenlijst zonder tussenkomst van de werkgever. Erbij vermeld moet worden dat er niet wordt gevraagd naar individuele gegevens van de werknemer, zodat er bij de werkgever ook geen individuele gegevens van werknemers bekend worden.
- De vragenlijst wordt ingevuld via internet. (kanttekening: in het geval van slechtzienenden kan er iemand samen met de werknemer de vragenlijst doorlopen)
- De werkgever krijgt altijd tussentijds feedback over de respons met het oog op de eventuele noodzaak van reminders.

3. Gemeten thema's

- Leefstijl en gezondheid.
- Leefstijl wordt geoperationaliseerd middels de BRAVO thema's en de richtlijnen die horen bij elk afzonderlijk BRAVO thema.
- Gezondheid wordt geoperationaliseerd middels vragen naar medische gegevens en ervaren gezondheid. Fysieke testen maken geen onderdeel uit van de FitFunctionerenTest. Het is in de techniek wel mogelijk de FitFunctionerentest te combineren met de lijf en ledentest (bevat verschillende fysieke testen). Dit kan de werkgever van te voren aangeven. De werknemer krijgt dan na het invullen van de FitFunctionerentest direct een uitnodiging hiervoor. In het thema ‘werk’ komt de geestelijke belasting aan de orde. In die zin komt de psychische gezondheid aan de orde. Onder het thema gezondheid valt ook nog een familieanamnese (ziektebeelden binnen de familie).

- Vitaliteit wordt als zodanig niet gemeten, d.w.z. dat er op basis van de FitFunctionerenTest geen uitspraak wordt gedaan over de mate van vitaliteit.
- Ander thema dat aanbod komt, specifiek voor de FitFunctionerenTest, is het thema 'werk'. Daarin wordt gekeken naar de veiligheidscriteria. Kent de werknemer zijn ARBO-constructies? Doen er zich op het werk situaties voor waarin met zich onveilig voelt, gepest wordt, er sprake is van agressie. Daarnaast komt daar een kopje belasting in terug (fysieke belasting en geestelijke belasting).
- Er zijn verder geen HR aspecten en organisatieaspecten in de vragenlijst opgenomen.

4. Opbouw van de vragenlijst

- De vragenlijst is opgebouwd in zeven modules, namelijk: Gezondheid, Werken, Beweging, Roken, Alcohol, Voeding en Ontspanning. Daaronder bevinden zich de vragen/items. Twee lagen dus.
- Er bestaan geen modules om toe te voegen. Eventueel kunnen hele modules eruit gelaten worden, afzonderlijke vragen uiteraard niet.

5. Gebruik van de vragenlijst

- De werknemer krijgt individuele feedback. Deze feedback is gebaseerd op de kleuren van een verkeerslicht (groen, oranje, rood). De omvang van de feedback hangt af van de kleur die je scoort. Bij een groene score is de hoeveelheid feedback weinig in vergelijking tot de hoeveelheid feedback die een werknemer krijgt bij een rode score. Tussentijds (tijdens beantwoording van de vragenlijst) verschijnt er na elke module een kopje feedback, met daarin adviezen. Uiteindelijk, na invulling van de gehele test, zie je deze zeven kopjes feedback nog een keer verwerkt in een pdf-bestand met daarin verdiepende adviezen en werkende linken voor bijvoorbeeld algemenere en specifieke informatie. IZZ verzekeren kunnen nog een stap verder. Zij kunnen middels doorklikken de beschikking krijgen over telefoonnummers en e-mailadressen om vervolgens contact op te nemen met IZZ en een individueel advies te vragen.
- De werkgever krijgt een volledige rapportage, waarin organisatiebreed getoond wordt wat er gescoord is en hoe hier organisatiebreed op ingespeeld moet worden. In diezelfde rapportage wordt er, indien afgesproken met de opdrachtgever, een onderverdeling naar groepen/afdelingen gemaakt. Daarvoor dienen er minimaal tien mensen in een groep/afdeling de vragenlijst ingevuld te hebben om naar groepen/afdelingen te kunnen vertalen. In de feedback worden ook adviezen gegeven. Deze richten zich op: welke acties er ondernomen moeten/kunnen worden; welke groepen/afdelingen moeten er, bij daartoe reden gevende scores, opnieuw benaderd worden; welk vervolgtraject er gevolgd dient te worden.

Een gemiddelde rapportage beslaat ongeveer twintig pagina's. De terugkoppeling vindt niet alleen op papier plaats. Op basis van het rapport vindt er ook nog een mondelinge terugkoppeling plaats.

De werkgeversrapportage geeft de werkgever ook aan wat werknemers (uiteraard niet per individu) geadviseerd krijgen. Dit gebeurt om een match te bewerkstelligen in de feedback van werknemer en werkgever.

- Resultaten worden teruggekoppeld op alle niveaus die mogelijk zijn (bijvoorbeeld op afdelingsniveau). Dat wil zeggen die aan de eis voldoen van minstens tien mensen die de vragenlijst hebben ingevuld. Dit is van te voren met de werkgever afgesproken.
- Er wordt gebruik gemaakt van een benchmark van ongeveer 2500 ingevulde vragenlijsten. Benchmark is nog niet groot genoeg om te specificeren naar branche of sector.

- In de werkgeversrapportage en de mondelinge bespreking daarvan krijgt de werkgever inzicht in de onderlinge relaties tussen de verschillende thema's.
- De individuele feedback biedt geen inzicht in de onderlinge relaties tussen de verschillende thema's, of er moet met de werkgever een bepaald vervolgtraject zijn afgesproken waarin er face-to-face gesprekken plaatsvinden met een individuele werknemer, zodat die onderlinge relaties in een individueel gesprek naar voren kunnen komen.

6. Wetenschappelijke onderbouwing van de vragenlijst

- Betreft de wetenschappelijke onderbouwing zijn onze vragen beantwoord middels de email van Olga van Rijn.
Deze antwoorden gaan over de validiteit van de module 'werk'. De conclusie t.a.v. de validiteit van de module 'werk' is als volgt:
Face validity/expert validity: niet bepaald (geen experts geraadpleegd alleen respondenten zelf)
Criterium validiteit: niet bepaald (afwezigheid gouden standaard); de relatieve validiteit is wel bepaald (vergelijking met ander ongevalideerd instrument).
Predictieve validiteit: niet bepaald
Inhoudsvaliditeit: niet bepaald
Begripsvaliditeit/construct validiteit: onduidelijk
Betrouwbaarheid: Bepaald d.m.v. de interne consistentie.

Volgens de aanbieder wordt er bij de vragen over leefstijl (BRAVO) en gezondheid gebruik gemaakt van een gevalideerde methodiek.

7. Gebruiksvriendelijkheid

- Zie resultaten gebruiksvriendelijkheidsonderzoek

8. Kosten van de vragenlijst

- De kosten uitgedrukt in euro per afgenomen vragenlijst dalen bij een oplopend aantal deelnemers, bijvoorbeeld: bij 100 werknemers 1700 euro; 17 euro per afgenomen vragenlijst en bij 1000 werknemers 3500 euro; 3,5 euro per afgenomen vragenlijst.

9. Bereik van de vragenlijst

- In 2008 is de vragenlijst bij elf werkgevers afgenomen.
- In de branches jeugdzorg, onderwijs en overheid.
- Wordt niet internationaal gebruikt.

Verstreckte referenties

Geen

3.4.2 Interviewverslag Lifeguard – Shortform-12 (SF-12)

Geïnterviewde (Dennis Lindeboom) is 'instrument manager' bij Lifeguard. Lifeguard ondersteunt (toonaangevende) organisaties in het verhogen van de duurzame inzetbaarheid en productiviteit van medewerkers.

De Shortform 12 is niet ontwikkeld door Lifeguard. Lifeguard is licentiehouder van de vragenlijst. De Shortform 12 is ontwikkeld door Ware et al. (1995).

Lifeguard biedt via het internetportaal Healthguard verschillende vragenlijsten aan waarvan zij de licentie gekocht hebben. Lifeguard zal in de toekomst ook zelf vragenlijsten gaan ontwikkelen naast de inkoop van gelicenseerde lijsten.

1. Doel van de vragenlijst

- De Shortform-12 (bestaande uit 12 vragen) is gericht op de algemene gezondheid van een individu. Het is een veelgebruikt meetinstrument om de gezondheidsgerelateerde kwaliteit van leven te meten. Na beantwoording van de vragen in de vragenlijst kan met de gegevens worden bepaald en bijgehouden (bij het herhaaldelijk invullen van de vragenlijst) hoe een individu zich voelt en in hoeverre mensen beperkingen ervaren in hun dagelijkse activiteiten als gevolg van fysieke of mentale gezondheid.
- De vragenlijst is geschikt om te worden ingezet als nulmeting.
- De vragenlijst is ontwikkeld voor zowel werknemers als volwassenen in het algemeen. Hij is voor deze beide groepen geschikt en hoeft niet persé in een werk/organisatie sfeer te worden afgenomen.

2. Toegankelijkheid van de vragenlijst

- Hiervoor geldt dezelfde procedure als bij de COPSOQ, namelijk: Projecten worden aangevraagd door de werkgever. Deze aanvragen komen bij Lifeguard binnen bij de afdeling Healthguard. De aanvrager krijgt een uploadfile voor persoonsgegevens, zodat Lifeguard een hele lijst krijgt met deelnemers, e-mailadressen en andere informatie (bijvoorbeeld naar afdeling). Deelnemers krijgen een e-mail met een link en een inlogcode en kunnen de vragenlijst dan meteen invullen. Een andere mogelijkheid is dat deelnemers zelf een account aanmaken, zodat ook op publiek niveau mensen gebruik kunnen maken van Healthguard (een voorbeeld is www.kroon-plaza.nl van Werkgeversforum Kroon op het werk).
- Individuele werknemers kunnen zonder tussenkomst van de werkgever toegang krijgen tot de vragenlijst in die zin dat de e-mail met link en inlogcode door Lifeguard direct naar de werknemer gestuurd wordt. De aanvraag voor het inzetten van de vragenlijst verloopt meestal wel via een werkgever.
- De vragenlijst wordt ingevuld via het internet.
- De werkgever krijgt tussentijds feedback over de respons of heeft de mogelijkheid om zelf via een werkgevers-account de respons te bekijken.

3. Gemeten thema's

- In de shortform-12 wordt de algemene gezondheid gemeten, waarin onderscheid gemaakt wordt in fysieke gezondheid en mentale gezondheid. De algemene gezondheid wordt gemeten op basis van een weging van een 8-tal items, namelijk lichamelijke functioneren, lichamelijke invloed, pijn, vitaliteit, emotionele invloed, emotioneel functioneren, mentale gezondheid, algemene gezondheid). De shortform-12 doet geen uitspraak over vitaliteit ondanks dat er item/schaal over vitaliteit is opgenomen in de vragenlijst. Deze schaal is uit te breiden met een uitgebreidere schaal over vitaliteit. Dan heb je het over de shortform-15, waarin 4 vragen zitten die gaan over vitaliteit.
- Andere vragenlijsten en modules kunnen aan de shortform-12 worden toegevoegd.
- Gezondheid wordt geoperationaliseerd middels 'Algemene gezondheid'. Dit betreft de 12 vragen van de shortform-12. Hierin komt zowel de psychische als de fysieke gezondheid aan de orde.

De volgende 12 vragen worden gesteld en worden beantwoord op ofwel een 3-puntsschaal ofwel een 5-puntsschaal: 1 Hoe zou u over het algemeen uw gezondheid noemen? 2 In hoeverre beperkt uw gezondheid u bij matige

inspanning, zoals een tafel verplaatsen, stofzuigen, stevig doorlopen, tuinieren, of fietsen? 3 In hoeverre beperkt uw gezondheid u bij het oplopen van een paar trappen? 4 Heeft u in de afgelopen 4 weken, als gevolg van uw lichamelijke gezondheid minder bereikt dan u zou willen? 5 Werd u in de afgelopen 4 weken, als gevolg van uw lichamelijke gezondheid beperkt in uw werk of andere bezigheden? 6 Heeft u in de afgelopen 4 weken, als gevolg van emotionele problemen (zoals depressieve gevoelens) minder bereikt dan u zou willen? 7 Deed u in de afgelopen 4 weken, als gevolg van emotionele problemen (zoals depressieve gevoelens) uw werk of andere bezigheden niet zo zorgvuldig als gewoonlijk? 8 In welke mate bent u de afgelopen 4 weken door pijn gehinderd in uw normale werk? 9 Hoe vaak gedurende de afgelopen 4 weken voelde u zich rustig en tevreden? 10 Hoe vaak gedurende de afgelopen 4 weken had u veel energie? 11 Hoe vaak gedurende de afgelopen 4 weken voelde u zich somber en neerslachtig? 12 Hoe vaak hebben uw lichamelijke gezondheid of emotionele problemen u gedurende de afgelopen 4 weken gehinderd bij uw sociale activiteiten (zoals vrienden of familie bezoeken, etc)? Er wordt niet gevraagd naar medische gegevens. Een module over medische gegevens wordt wel regelmatig toegevoegd.

Fysieke testen (HartRateVariability, Microfittest, Bloeddruk, Cholesterol, Longfunctie, etc.) zijn geen onderdeel van de shortform-12. Lifeguard kan deze wel aanbieden in combinatie met de bijvoorbeeld de shortform-12.

- Er komen geen andere thema's aan bod in de vragenlijst.

4. Opbouw van de vragenlijst

- Het zijn twaalf vragen die het thema algemene gezondheid meten. Twee lagen dus.
- De shortform-12 is een uitkomstmaat en heeft voorspellende waarde voor gezondheid in de toekomst, verzuim, depressie, etc. Het is mogelijk om een vragenlijst of module over leefstijl, werkvermogen, werkbeleving, manier van omgaan met gezondheid toe te voegen.

5. Gebruik van de vragenlijst en manier van terugkoppeling

- Voor het gebruik van de vragenlijst en de manier van terugkoppeling gelden dezelfde antwoorden als gegeven met betrekking tot de COPSOQ. Lifeguard vermeldt daar nog bij dat op basis van scores een heel vervolgetraject in gang gezet kan worden met een individu wanneer een werkgever dat wil. Een bepaalde score kan leiden tot een vragenlijst die een maand later weer voor die persoon wordt klaargezet, na drie weken ontvangt hij/zij dan een sms, een email, een coach kan worden klaargezet en een webshop kan eraan worden verbonden zodat die persoon met korting op zijn behoeften dingen kan afnemen. Zo wordt er een online begeleidend educatie programma opgezet, waar bijvoorbeeld ook huiswerkopdrachten deel vanuit kunnen maken.

Gekopieerde antwoorden uit het interviewverslag over de COPSOQ:

- De werknemer krijgt individuele feedback. Daarin staan de individuele scores en er wordt uitgelegd wat deze scores betekenen. De feedback is als volgt opgebouwd: Inleidende tekst van 5-10 regels over het onderwerp (lichamelijke en mentale gezondheid) en vervolgens over de afzonderlijke onderdelen nog 2-5 regels met concrete adviezen. De totale lengte van de feedback is afhankelijk van het aantal modules en wordt op maat met de klant afgestemd. Dit varieert voor de SF-12 in het algemeen van 1 pagina tot 1,5 pagina.
- De werkgever krijgt ook feedback. Deze bestaat uit: inleiding, methode (wat is er gedaan, participatie), resultaten en adviezen. De omvang van de feedback is ongeveer 15 pagina's. De omvang van de feedback is ongeveer 15 pagina's, maar is ook afhankelijk van de wensen van de klant (zoals aantal afdelingen,

functiegroepen, leeftijdsgroepen, etc.). Speciaal voor bijvoorbeeld de HRM'ers van de betreffende organisatie is er de mogelijkheid in te loggen in het systeem en zelf de scores per afdeling te bekijken.

- De resultaten kunnen op allerlei niveaus worden teruggekoppeld. De HRM'ers kunnen zelf bepalen wat ze willen zien. Er zit een minimum van 15 personen aan het herleiden naar groepen/afdelingen.
- Als er beschikking is over een benchmark (Lifeguard is daarbij afhankelijk van wat ze geleverd krijgen van wie zij de licenties kopen van de vragenlijsten) wordt daarvan bij terugkoppeling ook gebruik gemaakt. De Benchmark groep bedraagt meer dan 20.000 cases. Hierdoor is de Benchmark op maat voor de sector/branche weer te geven op basis van de wensen van de klant.
- De werkgever krijgt inzicht in de onderlinge relaties tussen verschillende thema's.
- Ook de werknemer krijgt inzicht in de onderlinge relaties. De database van Lifeguard is ingericht op het individu, omdat Lifeguard in eerste instantie gedragsverandering wil bereiken bij een individuele werknemer. Tussen verschillende thema's kunnen er allerlei verbanden gelegd worden. De individuele werknemer bouwt op die manier een persoonlijk gezondheidsprofiel op, waarbij trends in de tijd kunnen worden gesignaleerd.

6. Wetenschappelijke onderbouwing van de vragenlijst

- Zowel betrouwbaarheid (test-hertest) en validiteit zijn bepaald, o.a. door een vergelijking te maken met de fysieke component uit de SF-36 (Ware et al. 1996).

7. Gebruiksvriendelijkheid

- Zie resultaten gebruiksvriendelijkheidsonderzoek

8. Kosten van de vragenlijst

- Hier gelden dezelfde geschatte kosten als bij de COPSOQ, met het verschil dat er per vragenlijst 1 euro licentiekosten betaald moeten worden. Kosten zijn onderverdeeld in projectkosten, projectleiding, support (klaarzetten vragenlijsten, maken uitnodigingsbrieven, helpdesk) en gebruik van het portaal. Bij 1000 werknemers kan het vanaf 6,50 euro per werknemer (uitgaande van 1000 euro projectkosten, 2000 euro ict-kosten, 2500 euro voor een door Lifeguard geschreven rapportage) en 1000 x 1 euro licentiekosten.

9. Bereik van de vragenlijst

- Lifeguard zelf heeft de vragenlijst uitgezet onder ongeveer 15.000 mensen.
- De vragenlijst is uitgezet onder kantoorwerkers, industrie, overheid, zorg, waterbedrijven, energiebedrijven, zakelijke dienstverlening, grondwerkers, politie, etc.
- De vragenlijst is vertaald in (meer dan) 50 talen. Hij wordt dus ook internationaal gebruikt

Aangeleverde referenties

WARE JE, KOSINSKI M, KELLER SD. SF-12®: *How to Score the SF-12® Physical and Mental Health Summary Scales*. Second Edition edition. Boston, MA: The Health Institute, New England Medical Center, 1995

WARE, J.R., KOSINSKI, M., KELLER, S.D. (1996). A 12-Item Short-Form Health Survey: construction of scales and preliminary tests of reliability and validity. *Med. Care*, 34 (3), 220-233.

3.4.3 Interviewverslag Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

Geïnterviewde (Wilmar Schaufeli) is Professor aan de faculteit sociale wetenschappen afdeling sociale en organisatie psychologie van de Universiteit Utrecht. Daarnaast houdt hij zich binnen c4ob (Centre for Organizational Behaviour) bezig met productinnovatie, ontwikkeling van bestaande producten, delen van kennis door middel van het geven van workshops, seminars etc. en ondersteunt bij de uitvoering van onderzoeken.

De missie van c4ob is mensen in organisaties optimaal te laten functioneren. “Met wetenschappelijk gevalideerde meetinstrumenten verricht c4ob onafhankelijk kwantitatief onderzoek van hoge kwaliteit.”

Voor niet commercieel wetenschappelijk gebruik vrij toegankelijk via www.schaufeli.com. Voor commercieel gebruik t.b.v. bedrijven, arbodiensten, verzekeraars etc. is de UWES ondergebracht bij c4ob.

De UWES is ontwikkeld door A.B. Bakker en W.B. Schaufeli.

Nederlandse vertaling: UBES = Utrechtse Bevlogenheidsschaal
In dit rapport hanteren we de naam UWES.

Vooraf:

De UWES wetenschappelijk:

De UWES is een vragenlijst die wordt gebruikt voor wetenschappelijke doeleinden. De UWES is via www.schaufeli.com te downloaden. Daarbij dient degene die de vragenlijst download deze enkel te gebruiken voor niet-commerciële, educatieve of wetenschappelijke doeleinden. Daarnaast wordt gevraagd om een deel van de gevonden data te delen met de auteurs van de UWES. Die data wordt toegevoegd aan de internationale database en gebruikt om de UWES verder te valideren.

De UWES commercieel (als tool voor organisaties):

De UWES kan door organisaties ook onder de eigen werknemers worden ingezet. De UWES zit dan standaard als module in de door ‘C4OB’ (Center for Organizational Behaviour) aangeboden ‘WeB monitor’.

De antwoorden (op de vragen van het interviewprotocol) in dit verslag hebben enkel betrekking op de UWES en niet op de gehele WeB monitor.

1. Doel van de vragenlijst

- Het meten van de bevlogenheid van werknemers.
- De vragenlijst is geschikt om te worden ingezet als nulmeting en zo wordt de UWES ook ingezet.
- De vragenlijst is ontwikkeld voor werknemers.

2. Toegankelijkheid van de vragenlijst

- De vragenlijst is voor iedereen (mits gebruikt voor de wetenschap) online beschikbaar via www.schaufeli.com. Daarnaast kunnen organisaties/werkgevers de UWES (al dan niet los van de WeB monitor) onder hun personeel inzetten via C4OB. C4OB voorziet de werknemer vervolgens van een link. Om het invullen van de vragenlijst zo gemakkelijk mogelijk te maken voor werknemers, hoeft er na aanklikken van

deze link geen inlogcode te worden ingevoerd. Het it-systeem van C4OB maakt zelf een inlogcode aan, zodat de werknemer zelf niets fout kan doen.

- Individuele werknemers kunnen dus toegang krijgen tot de vragenlijst wanneer zij de website www.schaufeli.com bezoeken.
- Kan zowel via het internet als op papier ingevuld worden.
- (Het antwoord op de vraag of de werkgever tussentijds feedback krijgt over de respons heeft betrekking op het via C4OB commercieel inzetten van de UWES). De werkgever kan tussentijds feedback krijgen over de respons. Normaal gesproken wordt er na 1 week een reminder verstuurd.

3. Gemeten thema's

- De UWES kent drie verschillende varianten: UWES-9, UWES-15 en UWES-17 (de getallen staan voor het aantal items in de vragenlijst). De operationalisaties hieronder zijn gebaseerd op de UWES-17, daarbij geef ik aan welke twee vragen weggelaten zijn in de UWES-15. Het werknemerspanel heeft ter beoordeling van de gebruiksvriendelijkheid (punt 7 van het verslag) de UWES-15 ingevuld.
- Leefstijl en gezondheid worden niet (expliciet) gemeten in de UWES.
- De gemeten thema's/subschalen in de UWES zijn vitaliteit (vigor), toewijding (dedication) en absorptie (absorption).
- Operationalisatie vitaliteit:
 - Op mijn werk bruis ik van energie
 - Als ik werk voel ik me fit en sterk
 - Als ik 's morgens opsta heb ik zin om aan het werk te gaan
 - Als ik aan het werk ben, dan kan ik heel lang doorgaan
 - Op mijn werk beschik ik over een grote mentale (geestelijke) veerkracht
 - Op mijn werk zet ik altijd door, ook als het tegenzit*
- Operationalisatie toewijding:
 - Ik vind het werk dat ik doe nuttig en zinvol
 - Ik ben enthousiast over mijn baan
 - Mijn werk inspireert me
 - Ik ben trots op het werk dat ik doe
 - Mijn werk is voor mij een uitdaging
- Operationalisatie absorptie (ook wel flow genoemd):
 - Als ik aan het werk ben, dan vliegt de tijd voorbij
 - Als ik werk vergeet ik alle andere dingen om me heen
 - Wanneer ik heel intensief aan het werk ben, voel ik mij gelukkig
 - Mijn werk brengt me in vervoering
 - Ik ga helemaal op in mijn werk
 - Ik kan me moeilijk van mijn werk losmaken
- Een respondent geeft antwoorden op een 7-puntsschaal (nooit, bijna nooit, af en toe, regelmatig, dikwijls, zeer dikwijls, altijd).
- In de UWES zelf worden er geen andere thema's gemeten.

4. Opbouw van de vragenlijst

- Er zitten 3 lagen in de vragenlijst: Bevlogenheid – de drie subschalen (vitaliteit, toewijding, absorptie) – items.
- Er zijn geen modules toe te voegen aan de UWES zelf. In de WeB monitor is de UWES een module opzich.

* Dit item maakt geen onderdeel uit van de UWES-15

5. Gebruik van de vragenlijst

- De werknemer krijgt individuele feedback. In deze feedback krijgt de werknemer een beeld van zijn/haar werkbeleving middels het tonen van drie grafieken (voor elke subschaal één) met bijbehorende tekst. De eigen score heeft een kleur (groen = gunstig, blauw = gemiddeld, oranje = punt van aandacht, rood = risicovol) en wordt afgezet tegen een benchmark (representatieve groep van Nederlandse werknemers).
Met inleiding en uitleg omvat de individuele feedback twee kantjes. De feedback heeft vooral een monitorende functie; adviezen zijn marginaal.
- Als gezegd zit de UWES standaard in de Web Monitor. De werkgeversfeedback van de gehele Web Monitor omvat ongeveer 20 pagina's. Daarin wordt voor de werkgever de onderlinge samenhang duidelijk tussen de verschillende modules, worden er adviezen gegeven, krijgt men inzicht in de respons en kunnen er statistieken weergegeven worden op bijv. afdelingsniveau.
Een werkgeversrapportage op basis van enkel de UWES ziet er hetzelfde uit, met het verschil dat de omvang van de rapportage kleiner is en er geen onderlinge samenhang kan worden gegeven tussen bevlogenheid en andere thema's. Op basis van alleen de UWES zou de omvang van de rapportage voor werkgevers twee pagina's zijn inclusief een uitleg.
- Doorgaans wordt er teruggekoppeld op afdelings/team niveau, maar terugkoppeling op niveaus als man/vrouw, leeftijdsgroepen, functieniveau etc. is ook mogelijk. (er moeten minimaal 8-10 mensen deel uit maken van een groep)
- Er wordt bij terugkoppeling gebruik gemaakt van een benchmark. Deze benchmark bestaat uit ongeveer 30.000 ingevulde vragenlijsten. De benchmark is representatief voor Nederlandse werknemers. (op dit moment wordt er aan gewerkt om de benchmark sector specifiek te maken)
- Middels een totaalscore op bevlogenheid krijgt de werkgever inzicht in de samenhang tussen de drie verschillende subschalen van de UWES.
- Een werknemer krijgt geen inzicht in de samenhang tussen de drie verschillende subschalen van de UWES.

6. Wetenschappelijke onderbouwing van de vragenlijst

- De UWES is wetenschappelijk onderbouwd.
- Er zijn verschillende referenties aangeleverd ter onderbouwing van het validatieonderzoek dat uitgevoerd is naar de UWES (zie aangeleverde referenties).

7. Gebruiksvriendelijkheid

- Zie gebruiksvriendelijkheidsonderzoek.

8. Kosten van de vragenlijst

- De kosten voor het uitzetten van alleen de UWES in een organisatie (via C4OB) bedragen +/- 1 euro per afgenomen vragenlijst. Dit bedrag is exclusief de werkgeversrapportage.

9. Bereik van de vragenlijst

- In 2008 is de vragenlijst ongeveer 10.000 keer afgenomen. Het totale bestand (inclusief buitenlandse versies) bestaat uit 40.000 ingevulde vragenlijsten.
- Onder andere afgenomen door Siemens, KLM, gemeenten en energiebedrijven.
- De UWES wordt ook internationaal gebruikt. De vragenlijst is in 21 talen beschikbaar.

Aangeleverde referenties

SCHAUFELI, W.B. & BAKKER, A.B. (2003a). *Voorlopige handleiding Utrechtse Bevlogenheidsschaal (UBES)*. Universiteit Utrecht: Sectie Psychologie van Arbeid, Gezondheid en Organisatie.

SCHAUFELI, W.B., SALANOVA, M., GONZALEZ-ROMA, V. & BAKKER, A.B. (2002) The measurement of engagement and burnout and: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.

SCHAUFELI, W.B. & BAKKER, A.B. (2004). Bevlogenheid: Een begrip gemeten. *Gedrag & Organisatie*, 17, 89-112.

GONZÁLEZ-ROMA, V., SCHAUFEI, W.B., BAKKER, A., LLORET, S. (2006). Burnout and engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behaviour*, 68, 165-174.

SCHAUFELI, W.B., BAKKER, A.B. & SALANOVA, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716

Deze publicaties zijn down te loaden van www.schaufeli.com.

Naast deze psychometrische studies zijn er een groot aantal andere publicaties verschenen waarin de UWES (in allerlei landen) is gebruikt. Ook die publicaties staan op de website.

3.4.4 Interviewverslag Vitaliteitsscan ARBONED KeurCompany

Geïnterviewde (Willem van Rhenen) heeft samen met de vakgroep arbeidspsychologie van de Universiteit Utrecht de vitaliteitsscan ontwikkeld. Geïnterviewde is werkzaam als chieff medical officer bij ArboNed. De vragenlijst is eigendom van ArboNed / Keurcompany

ArboNed / Keurcompany: KeurCompany is een gespecialiseerde businessline van ArboNed, en focust op de gezondheid en leefstijl van mensen. De artsen van KeurCompany verrichten keuringen en gezondheidsonderzoeken, de consultants en psychologen adviseren over de werkomgeving en organisatiebrede vraagstukken. Aangeboden scans waarin gebruik wordt gemaakt van een vragenlijst:

- * BravoScan (vragenlijstonderzoek)
- * HealthScan (Vragenlijstonderzoek + eenvoudig fysiek onderzoek)
- * FitScan (Vragenlijstonderzoek + eenvoudig fysiek onderzoek + conditietest)
- * PMO (Scan) (Vragenlijstonderzoek + fysiek onderzoek vergelijkbaar met SKB PMO vragenlijst)
- * VitaliteitsScan (Uitgebreid vragenlijstonderzoek + fysiek onderzoek + conditietest met ECG)
- * ExecutiveScan (Vragenlijstonderzoek + zeer uitgebreid fysiek onderzoek + conditietest met ECG)

De VitaliteitsScan was uitgangspunt van het interview.

1. Doel van de vragenlijst

- Het doel is geweest een compleet model te ontwikkelen op basis waarvan gekeken kon worden of iemand wel of niet in balans is en wat daarvan de oorzaak is.
Dit model staat beschreven in het proefschrift van Van Rhenen getiteld From stress to engagement, hetgeen als doel had het in kaart brengen van mensen die gestrest waren. Uiteindelijk zijn daar, om iets te kunnen zeggen over een persoonlijke balans de volgende aspecten bijgekomen: engagement, motivatoren, werkstressoren, energiebronnen, competenties en de fysieke situatie.)
- Wordt als nulmeting ingezet en als monitoringsinstrument. (ook onderdeel van longitudinaal onderzoek)
- De vitaliteitsscan is op gericht op werknemers.

2. Toegankelijkheid van de vragenlijst

- Kan bij ARBONED gekocht worden. Het wordt neergezet als alternatief PMO (Preventief Medisch Onderzoek), als vitaliteits/gezondheidsscan en als sturingsinstrument voor organisatieontwikkeling.
- Volledig gedigitaliseerd. Men krijgt een link thuis en logt in. Je komt rechtstreeks in het systeem van ArboNed zonder tussenkomst van de werkgever en zonder systeem van de werkgever. Privacy dus gewaarborgd. Persoonlijk krijgt men vervolgens een individueel rapport terug.
- Het is mogelijk de vragenlijst ook op papier in te vullen. De enkele keer dat dit wordt aangevraagd wordt erin meegedacht, maar doorgaans is het niet gebruikelijk een papieren versie aan te bieden.
- Dit is alleen gebruikelijk bij grote projecten. De looptijd voor het invullen van een vragenlijst door bijvoorbeeld 100 werknemers is twee weken. Dan wordt er niet na één week feedback gegeven over de tot dan toe ontvangen respons. Bij duizend(en) deelnemers ligt dat anders en wordt de werkgever wel tussentijds voorzien van feedback over de respons.

3. Gemeten thema's

- Zowel leefstijl, gezondheid en vitaliteit (bevlogenheid/burnout) worden gemeten met deze vragenlijst. Waarbij vitaliteit als een soort koepel voor positieve werkbeleving fungeert van de aspecten die worden gemeten.
- Leefstijl wordt geoperationaliseerd middels de BRAVO thema's. Daarbij worden de gestandaardiseerde normen gehanteerd. Bewegen (minimaal 5 keer per week meer dan 30 minuten (opgeteld) bewegen of minimaal 2 keer per week intensief sporten), Roken (rookt men of staat men veel bloot aan de rook van anderen), Alcohol (mannen dagelijks 3 glazen alcohol of meer, is te veel; voor vrouwen ligt deze grens bij 2 glazen of meer), Voeding (gezonde voeding bestaat uit 7 basiscomponenten: koolhydraten of suikers, proteïnen of eiwitten, vetten, vitaminen, mineralen, vezels en water; als illustratie wordt de voedingspiramide/voedingsdriehoek gebruikt), Ontspanning (minimaal een half uur per dag bewust ontspanning).
- Gezondheid wordt geoperationaliseerd als ervaren gezondheid. Daarnaast is een fysiek onderzoek onderdeel van de verschillende scans. Bij de VitaliteitsScan wordt gemeten: BMI, cholesterol, glucose, buik-heupomvang, bloeddruk, ogen, longfunctie, conditietest (fiets met ECG), bloedonderzoek, urine. Onder het kopje 'Mentale temperatuur' komt de psychische gezondheid aan de orde (thema's daarin zijn: Bevlogenheid, Burnout, Stressklachten, Arbeidssatisfactie en presentisme). Voor de andere scans zijn de operationalisaties meer of minder uitgebreid.

- De VitaliteitsScan is de operationalisatie van wat wordt verstaan onder vitaliteit. In het kort: Stressoren en motivatoren, tezamen met persoonskenmerken en competenties bepalen iemands vitaliteit. Een hoge score op 'vitaliteit' wordt gekenmerkt door het beschikken op veel (mentale) energie en veerkracht, niet snel vermoeid raken en doorgaan en doorzetten als het tegenzit.
- Ervaren werkdruk, stress, "social support" werkgever, regelruimte, autonomie.

4. Opbouw van de vragenlijst

- Voor het thema leefstijl was de opbouw van de vragenlijst als volgt: Bewegen (2 vragen/items), Roken (2 vragen/items), Alcohol (1 vraag/item), Voeding (8 vragen/items), Ontspanning (2 vragen/items). Over de opbouw van de gehele vragenlijst kunnen geen uitspraken worden gedaan omdat inzicht in de vragenlijst niet mogelijk was op het moment dat het onderzoek werd uitgevoerd.
- Er zijn verschillende modules toe te voegen aan de vitaliteitscan. In principe wordt hier flexibel mee omgegaan, maar wordt er wel aangegeven welke ARBONED er zelf in vindt horen. Zo staan ze ervoor om bijv. de module werkdruk altijd mee te nemen. Overigens vormt het invoegen of weglaten van modules geen probleem voor de validiteit. De schalen binnen de verschillende modules zijn op zichzelf gevalideerd. Een vraag uit een schaal weglaten kan bijvoorbeeld niet.

5. Gebruik van de vragenlijst en manier van terugkoppeling

- Individuele feedback gaat via artsen. Het rapport wat men krijgt wordt besproken met een arts (zie voorbeeld van individuele rapportage). In gesprek met de arts wordt de duiding van de uitkomsten doorgesproken en eventueel achterliggende problematiek beter achterhaald. Omvang vitaliteitscan is 27 kantjes.
- Feedback naar de werkgever wordt op groepsniveau verstrekt. Afhankelijk van de grootte van de organisatie kan er ook terugkoppeling plaatsvinden op afdelingsniveau.
- Wordt gekoppeld aan landelijke cijfers.
- De werkgever krijgt inzicht in onderlinge relaties, middels gemiddelden, correlaties en regressieanalyses. Zo krijgt de werkgever de '(regel)knoppen' om aan te draaien.
- Voor de werknemer zit de onderlinge relatie in het verklaren van het model, samengevat in de VitaliteitWeegschaal (zie ook hiervoor de individuele voorbeeld feedback)

6. Wetenschappelijke onderbouwing van de vragenlijst

- Ja, bepaalde modules uit de vragenlijst zijn onderzocht op validiteit. Zie hiervoor hoofdstuk 7 uit het proefschrift van Van Rhenen.
- Voornamelijk gevalideerd binnen een groep van 4000 werknemers van KPN.
- Ook op betrouwbaarheid/reproduceerbaarheid en onderlinge relaties (correlaties) onderzocht.

7. Gebruiksvriendelijkheid

- Feedback wordt lastig. De individuele rapportage leent zich niet om te lezen als een op zichzelf staande rapportage. Altijd vindt er aan de hand van het rapport een individueel gesprek plaats met een arts. Dit is erg kostbaar om voor 10 man te organiseren (in het kader van het gebruikersvriendelijkheidsonderzoek).

8. Kosten van de vragenlijst

- € 200, inclusief adviesgesprek met een consultant van 30 minuten. € 449,- inclusief medische keuring en adviesgesprek van 30 minuten met een arts.

9. Bereik van de vragenlijst

- 4000 stuks.
- De Vitaliteitsscan is afgenomen in de volgende branches: (Financiële) Dienstverlening, Productie (steenwol), Overheid Gemeente.
- Wordt beperkt internationaal gebruikt.

Aangeleverde referenties

WILLEM VAN RHENEN (proefschrift). From stress to engagement. Ponsen & Looijen, Wageningen, 2008.

3.5 Resultaten gebruiksvriendelijkheidsonderzoek

Voor het gebruiksvriendelijkheidsonderzoek is een werknemerspanel samengesteld bestaande uit 10 werknemers. Zij vulden 11 van de 12 vragenlijsten in en beoordeelden de vragenlijst en feedback op hun begrijpelijkheid, relevantie en aantrekkelijkheid. In tabel 3 staan de kenmerken weergegeven van de leden uit het werknemerspanel.

Tabel 3 Kenmerken panelleden gebruiksvriendelijkheidsonderzoek

Panelid	Geslacht	Leeftijd	Opleidingsniveau
1	Man	51	MBO
2	Vrouw	54	HBO
3	Man	54	HBO
4	Vrouw	48	VBO
5	Man	58	HBO
6	Man	29	HAVO
7	Man	61	WO
8	Man	57	WO
9	Man	46	HBO
10	Vrouw	34	WO

Per vragenlijst staat de beoordeling van het panel weergegeven in een tabel.

De vitaliteitsscan van ARBONED Keurcompany is niet meegenomen in het gebruiksvriendelijkheidsonderzoek omdat de licenties die nodig waren om de vragenlijst te kunnen invullen niet tijdig beschikbaar waren.

PERSONAL WORKABILITY SCAN

Gebruiksvriendelijkheid PWS (1-10)					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Invalduur in minuten	10	12	60	24,4	13,7
Begrijpelijkheid van de vragen	10	7	9	7,7	,7
Relevantie van de vragen	10	6	9	7,5	,9
Begrijpelijkheid van de feedback	10	7	9	7,7	,7
Relevantie van de feedback	10	5	8	7,1	,9
Aantrekkelijkheid voor werknemers	10	6	8	6,9	,7
Algemene beoordeling	10	6	9	7,3	,8

Opmerkingen werknemerspanel bij beoordeling van de PWS

- Het wordt als jammer ervaren dat de feedback niet direct volgt, maar binnen 2 werkdagen wordt opgestuurd.
- De vragenlijst wordt als lang, uitgebreid en “(mogelijk te) breed” ervaren.

WORK ABILITY INDEX

Gebruiksvriendelijkheid WAI (1-10)					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Invulduur in minuten	10	2	15	5,2	4,2
Begrijpelijkheid van de vragen	10	7	10	8,1	1,0
Relevantie van de vragen	10	6	8	7,1	,9
Begrijpelijkheid van de feedback	9	7	9	7,9	,6
Relevantie van de feedback	9	4	8	6,8	1,3
Aantrekkelijkheid voor werknemers	10	5	8	6,9	,9
Algemene beoordeling	10	6	8	6,9	,7

Net als bij de COPSOQ en de SF-12 miste er zowel bij de begrijpelijkheid als bij de relevantie van de feedback een beoordeling van één respondent. In beide gevallen betrof dit dezelfde respondent. Deze respondent gaf een ‘2’ op zowel de vraag over de begrijpelijkheid van de feedback als de relevantie van de feedback. De reden hiervoor was dat de feedback ‘niet gevonden kon worden’. Op een populatie van 10 mensen heeft dit oordeel een dermate grote invloed op het gemiddelde dat besloten is deze beoordeling niet mee te nemen.

Opmerkingen werknemerspanel bij beoordeling van de WAI

- Sommige respondenten hebben “vraagtekens over de kwaliteit van de feedback”.
- “Kort en krachtig”

WERKVERMOGENSMONITOR

Gebruiksvriendelijkheid WVM (1-10)					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Invulduur in minuten	10	6	20	11,3	4,1
Begrijpelijkheid van de vragen	10	6	10	7,6	1,3
Relevantie van de vragen	10	7	9	7,6	,7
Begrijpelijkheid van de feedback	10	5	9	7,5	1,2
Relevantie van de feedback	10	4	9	6,4	1,8
Aantrekkelijkheid voor werknemers	10	5	8	6,6	,8
Algemene beoordeling	10	5	8	6,7	,9

Opmerkingen werknemerspanel bij beoordeling van de WVM

- Veel opmerkingen over tegenvallende feedback. Weinig adviezen/tips, enkel constatering.
- “Onhandige layout”
- “Het taalgebruik noopt een aantal keren tot herlezen van de vragen. Vragen met daarin een dubbele ontkenning leiden altijd tot meningsverschillen over de interpretatie: "Is de vraag wel begrepen zoals hij begrepen had moeten worden?"”

SKB BRAVO Check

Gebruiksvriendelijkheid SKB BRAVO Check (1-10)					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Invulduur in minuten	10	3	22	8,3	5,3
Begrijpelijkheid van de vragen	10	8	10	8,5	,7
Relevantie van de vragen	10	6	10	8,0	1,2
Begrijpelijkheid van de feedback	10	7	10	8,5	,9
Relevantie van de feedback	10	6	10	7,9	1,3
Aantrekkelijkheid voor werknemers	10	5	10	7,7	1,4
Algemene beoordeling	10	6	9	7,5	1,0

Opmerkingen werknemerspanel bij beoordeling van de SKB BRAVO check

- Over het algemeen positief: “relevante thema’s”, “fijne layout”, “begrijpelijk” en “kort, bondige, relevante feedback”.
- “Stop-knop op een onhandige locatie”

PERFORMER BRAVO

Gebruiksvriendelijkheid Performer BRAVO (1-10)					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Invulduur in minuten	10	5	25	13,7	5,9
Begrijpelijkheid van de vragen	10	6	10	8,4	1,1
Relevantie van de vragen	10	6	9	7,9	1,0
Begrijpelijkheid van de feedback	10	7	9	8,1	,7
Relevantie van de feedback	10	3	9	7,2	1,9
Aantrekkelijkheid voor werknemers	10	5	9	7,1	1,4
Algemene beoordeling	10	6	9	7,4	1,2

Opmerkingen werknemerspanel bij beoordeling van de Performer BRAVO

- Over het algemeen positieve reacties, als: “leuk om te doen”, “duidelijk” en “goede vragenlijst, aardig compleet”.
- Layout wordt als “wat minder” ervaren.

TNO LEEFSTIJLSCAN

Gebruiksvriendelijkheid TNO Leefstijlscan (1-10)					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Invulduur in minuten	10	11	30	19,6	5,8
Begrijpelijkheid van de vragen	10	7	10	8,4	1,1
Relevantie van de vragen	10	7	9	8,2	,6
Begrijpelijkheid van de feedback	10	7	9	8,3	,7
Relevantie van de feedback	10	7	9	8,5	,7
Aantrekkelijkheid voor werknemers	10	7	9	8,1	,9
Algemene beoordeling	10	7	9	8,1	,9

Opmerkingen werknemerspanel bij beoordeling van de PWS

- “De fitheidstesten voer je niet uit op het werk”
- Het beloofde plaatje verscheen niet.
- Verder: “duidelijk”, “leuk”, “goede feedback”, “informatie doet er echt toe” en “prima verwijzingen”.

COPSOQ

Gebruiksvriendelijkheid COPSOQ (1-10)					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Invulduur in minuten	10	14	30	23,9	6,0
Begrijpelijkheid van de vragen	10	6	10	7,7	1,2
Relevantie van de vragen	10	6	9	7,1	1,1
Begrijpelijkheid van de feedback	9	5	9	7,2	1,3
Relevantie van de feedback	9	4	9	6,7	1,4
Aantrekkelijkheid voor werknemers	10	5	8	6,5	1,2
Algemene beoordeling	10	5	9	6,7	1,5

Bij zowel de begrijpelijkheid als de relevantie van de feedback miste er een beoordeling van één respondent. In beide gevallen betrof dit dezelfde respondent. Deze respondent gaf een '2' op zowel de vraag over de begrijpelijkheid van de feedback als de relevantie van de feedback. De reden hiervoor was dat de feedback 'niet gevonden kon worden'. Op een populatie van 10 mensen heeft dit oordeel een dermate grote invloed op het gemiddelde dat besloten is deze beoordeling niet mee te nemen.

Opmerkingen werknemerspanel bij beoordeling van de COPSOQ

- Een vaak gemaakte opmerking gaat over de lengte van de vragenlijst. Deze wordt als te lang ervaren.
- Bij sommige respondenten bestaat het gevoel dat sommige vragen dubbel gesteld worden in de vragenlijst.
- Ook merkten een aantal respondenten op dat de feedback niet overeen komt met de gegeven antwoorden. Het is daarbij voor de respondenten de vraag of ze de vraagstelling verkeerd hebben geïnterpreteerd, of dat de feedback daadwerkelijk niet correspondeert met de gegeven antwoorden.
- Daarnaast is de feedback niet duidelijk en snel te vinden

VITALITY & PERFORMANCE MONITOR

Gebruiksvriendelijkheid VPM (1-10)					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Invulduur in minuten	10	9	45	18,2	10,3
Begrijpelijkheid van de vragen	10	4	10	7,2	1,5
Relevantie van de vragen	10	5	9	7,1	1,1
Begrijpelijkheid van de feedback	NVT				
Relevantie van de feedback	NVT				
Aantrekkelijkheid voor werknemers	10	3	9	6,1	1,9
Algemene beoordeling	10	3	8	6,0	1,6

Deze vragenlijst beschikte op het moment van beoordeling door ons werknemerspanel (nog) niet over individuele feedback.

Opmerkingen werknemerspanel bij beoordeling van de VPM

- “Soms is het taalgebruik wat vreemd en onduidelijk. De vragenlijst is te lang en wekt op een gegeven moment irritatie op. Regelmatig vond ik een vraag niet van toepassing maar deze optie heb je niet. Soms kan met 1 vraag bepaald worden of de vervolgvragen wel of niet relevant zijn. Nu moet je alle vragen invullen ook als ze niet relevant zijn.”

- “Saaie vragenlijst zonder veel afwisseling. Zeker de eerste helft. Zag er tegenop om de lijst af te maken.”
- “De grote variëteit in mogelijke antwoorden maakt het totaalbeeld diffuus
- Redelijk moeilijk geformuleerde vragen. Het bemoedigt ook niet dat je de % balk in beeld krijgt en dat het maar langzaam oploopt.”
- Herhaaldelijk wordt genoemd dat het ontbreken van individuele feedback een minpunt is.
- “Naast vragen over de fysieke gesteldheid juist vragen die gericht zijn op verbinding onderliggende waarden en visie van het bedrijf en die van de werknemer. Ook waardering komt aan bod, gericht op mentale , psychische gezondheid. Het is de vraag of iedere werknemer deze vragen begrijpt.”

FITFUNCTIONERENTEST

Gebruiksvriendelijkheid FitFunctionerenTest (1-10)					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Invulduur in minuten	10	15	30	22,4	5,1
Begrijpelijkheid van de vragen	10	8	9	8,5	,5
Relevantie van de vragen	10	6	9	7,8	,8
Begrijpelijkheid van de feedback	10	7	10	8,4	1,0
Relevantie van de feedback	10	6	9	7,2	1,1
Aantrekkelijkheid voor werknemers	10	4	9	7,3	1,3
Algemene beoordeling	10	6	9	7,7	,8

Opmerkingen werknemerspanel bij beoordeling van de FitFunctionerenTest

- Over het algemeen wordt er positief gereageerd op deze vragenlijst.
- Er zijn wat uiteenlopende opmerkingen die neerkomen op de volgende quote van een respondent: “Als je goed op de hoogte bent wat een gezond leven in kan houden en goed reflecteert op je eigen handelen hierin, weet je al wat er uit deze test gaat komen.”

SHORTFORM-12 (SF-12)

Gebruiksvriendelijkheid SF-12 (1-10)					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Invulduur in minuten	10	1	10	3,8	2,7
Begrijpelijkheid van de vragen	10	6	10	8,0	1,2
Relevantie van de vragen	10	5	8	7,2	1,0
Begrijpelijkheid van de feedback	9	6	8	7,3	,7
Relevantie van de feedback	9	5	8	6,8	,8
Aantrekkelijkheid voor werknemers	10	6	8	6,8	,8
Algemene beoordeling	10	5	7	6,6	,7

Net als bij de COPSOQ miste er zowel bij de begrijpelijkheid als bij de relevantie van de feedback een beoordeling van één respondent. In beide gevallen betrof dit dezelfde respondent. Deze respondent gaf een ‘2’ op zowel de vraag over de begrijpelijkheid van de feedback als de relevantie van de feedback. De reden hiervoor was dat de feedback ‘niet gevonden kon worden’. Op een populatie van 10 mensen heeft dit oordeel een dermate grote invloed op het gemiddelde dat besloten is deze beoordeling niet mee te nemen.

Opmerkingen werknemerspanel bij beoordeling van de SF 12

- Een terugkomende opmerking is dat het een korte vragenlijst is die op een (wellicht te) “groot aantal onderdelen een beoordeling geeft”.
- Net als voor de COPSQ geldt voor de SF-12 dat de feedback niet snel en duidelijk te vinden is.

UWES (Utrecht Work Engagement Scale)

Gebruiksvriendelijkheid UWES (1-10)					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Invulduur in minuten	10	2	7	4,0	1,5
Begrijpelijkheid van de vragen	10	7	10	8,5	1,1
Relevantie van de vragen	10	6	10	7,2	1,3
Begrijpelijkheid van de feedback	9	7	10	8,1	,9
Relevantie van de feedback	9	6	10	7,4	1,2
Aantrekkelijkheid voor werknemers	10	5	10	6,9	1,7
Algemene beoordeling	9	6	9	7,2	1,0

Bij de begrijpelijkheid van de feedback, de relevantie van de feedback en het algemene oordeel miste er een beoordeling van een respondent. Het betreft één respondent in alle drie gevallen. Deze respondent gaf een ‘3’ op zowel de vraag over de begrijpelijkheid van de feedback als de relevantie van de feedback. Daarnaast gaf deze respondent een ‘6’ als algemeen oordeel. De reden om deze cijfers niet mee te nemen is dat de respondent er (ten onrechte) vanuit is gegaan dat deze vragenlijst geen individuele feedback geeft. Bij opmerkingen schreef de respondent het volgende: “Kort, duidelijk maar geen feedback. Daarom niet zinvol.” Op een populatie van 10 mensen heeft het oordeel over de feedback (twee keer een ‘3’) een dermate grote invloed op het gemiddelde dat besloten is deze cijfers niet mee te nemen. Daarnaast is het, gezien de opmerking, zeer waarschijnlijk dat het algemene oordeel ook lager is uitgevallen door het veronderstelde ontbreken van individuele feedback. Omdat het cijfer (een ‘6’) waarschijnlijk op een verkeerde grond is gegeven, is ook dit cijfer niet meegenomen bij de berekening van het gemiddelde.

Opmerkingen werknemerspanel bij beoordeling van de UWES

- Duidelijk, kort en bondig”
- “Te gebruiken in combinatie met andere vragenlijsten”

3.6 Overzichtstabel vragenlijstonderzoek

In de overzichtstabel staat per cluster van vragenlijsten weergegeven wat de belangrijkste kenmerken waren van de verschillende vragenlijsten. Bij de wetenschappelijke onderbouwing staat weergegeven of er artikelen over de validatieprocedure zijn verstrekt uit peer-reviewed tijdschriften. Dit zijn tijdschriften waarin artikelen pas geplaatst worden nadat andere onderzoekers het artikel hebben goedgekeurd. De conclusies uit deze artikelen zijn overgenomen in dit rapport. Indien aanbieders geen artikelen konden verstrekken over de validatieprocedure van de vragenlijst, wil dat niet zeggen dat de betreffende vragenlijst niet valide of onbetrouwbaar is. De validiteit en betrouwbaarheid kon in dat geval echter niet objectief worden vastgesteld.

Overzichtstabel onderzochte leefstijl-, gezondheids- en vitaliteitsvragenlijsten

Tabel 1a. Workability vragenlijsten – doelen, thema's en operationalisatie

Naam vragenlijst	Doel (en)	Thema's	Operationalisatie
Personal Workability Scan (PWS)	Bewustwording vergroten bij werknemers	Gezondheid	Middels de operationalisatie van 'gezondheid' in de WAI (zie kolommen over de WAI)
	Screening: signalering van risicogroepen	Vitaliteit	'Vitaliteit' wordt in zijn geheel geoperationaliseerd door de volledige WAI (zie kolommen over de WAI)
	Geven van advies aan werknemers	Overig	Psychosociaal (arbeidsinhoud en organisatie van het werk, flow, werkomstandigheden, cultuur en werksfeer, levensdoel en passie, balans werk en privé, waarden en innovativiteit)
	Geven van adviezen aan werkgevers		Financieel juridisch: (primaire voorwaarden, secundaire/flexibele voorwaarden, financiële situatie en aanwezigheid financiële voorwaarden)
Work ability index (WAI)	Benchmark (voor de WAI)		Employabiliteit en mobiliteit: professionele status, professionele ontwikkeling, arbeidsmobiliteit, en scholing, coaching en persoonlijke ontwikkeling.
	Bewustwording vergroten bij werknemers	Gezondheid	Huidige aandoeningen, ziekten en verwondingen
	Screening: signalering van risicofactoren en risicogroepen	Mentale capaciteiten (ook wel 'vitaliteit')	Plezier in dagelijkse bezigheden, actief en fit, vertrouwen in de toekomst
	Geven van adviezen aan werkgevers	Overig	huidige werkvermogen lichamelijke en geestelijke eisen van het huidige werk beperkingen door aandoeningen, ziekten, verwondingen ziekteverzuim in de laatste 12 maanden toekomstprognose van werkvermogen
Werkvermogensmonitor	Benchmark		BRAVO: Bewegen, Roken, Alcohol, Voeding, Ontspanning
	Bewustwording vergroten bij werknemers	Leefsijl	
	Screening: signalering van risicofactoren en risicogroepen	Overig	Werkvermogen (WAI) Productiviteit Zelfstandigheid in werk (VBBA)
	Geven van adviezen aan werkgevers (bijvoorbeeld t.a.v. gezondheidsbeleid)		Afwisseling in werk (VBBA) Werktempo en werkhoeveelheid (VBBA) Fysieke belasting Arbeidsbelasting

Tabel 1b. Workability vragenlijsten – Toegankelijkheid, medium, feedback werknemer en feedback werkgever

Naam vragenlijst	Toegankelijkheid	Medium	Feedback werknemer	Feedback werkgever
Personal Workability Scan (PWS)	Aanvraag via werkgever of op initiatief van een individu zelf Via directe link of via link met inlogcode (door aanbieder direct aan werknemer verstrekt)	Elektronisch Papier	Individuele feedback (rapport van 7-19 pag.) Spiegelend, adviserend of sturend (keuze is aan de werkgever) Individueel gesprek	- Inzicht in respons - Rapport (7-19 pag.) + presentatie - Onderverdeling naar verschillende niveaus (leeftijd, afdeling, functie etc.) - Op het gebied van de WAI kan er gebruikt worden gemaakt van een benchmark - Verbanden tussen de modules/thema's
Work ability index (WAI)	Licentiehouder in Nederland is Blik op Werk (er zijn verschillende sublicentienemers) Aanvraag via werkgever Via link, gebruikersnaam en wachtwoord (direct door aanbieder aan werknemer verstrekt) (Lifeguard heeft ons voorzien van de WAI voor ons werknemerspaneel t.b.v. het gebruiksvriendelijkheidsonderzoek)	Elektronisch Papier	Indeling in categorie (uitstekend, goed, matig of slecht) Feedback van ongeveer 5 regels Eventueel een individueel gesprek (idealer bij slechte score)	- Inzicht in de respons - Rapport (5-6 pag.) met gemiddelde scores op werkvermogen. - Onderverdeling naar verschillende niveaus - Benchmark (standaard leeftijdsafhankelijk, wanneer de benchmark het toestaat sector specifiek) - Samenhang verschillende dimensies van de WAI
Werkvermogensmonitor	Aanvraag via werkgever Link, login en wachtwoord (direct door aanbieder aan werknemer verstrekt)	Elektronisch Papier	Individuele feedback met resultaat over werkvermogen, arbeidsomstandigheden, leefstijl, BMI (pdf) (± 3 pagina's)	- Inzicht in respons - Bedrijfsrapportage op verschillende niveaus (± 10 pagina's), inclusief conclusie en aanbevelingen - Verbanden tussen modules/thema's - Benchmark sector specifiek

Tabel 1c. Workability vragenlijsten – wetenschappelijke onderbouwing

Naam vragenlijst	Wetenschappelijke onderbouwing			Conclusie
	Beschikbaarheid artikelen* over de wetenschappelijke onderbouwing van de onderzochte vragenlijst (in zijn geheel)	Beschikbaarheid artikelen* over de wetenschappelijke onderbouwing van de oorspronkelijke vragenlijst waarop de onderzochte vragenlijst is gebaseerd	Beschikbaarheid artikelen over de wetenschappelijke onderbouwing van modules uit de onderzochte vragenlijst	
Personal Workability Scan (PWS)	Nee	Nee	Ja (WAI)	De WAI module is wetenschappelijk onderbouwd (zie WAI)
Work ability index (WAI)	Ja	Nvt	Nvt	De vragenlijst is wetenschappelijk onderbouwd. De WAI is betrouwbaar en valide. Een lage WAI voorspelt arbeidsongeschiktheid.
Werkvermogensmonitor	Nee	Nee	Ja (WAI)	De WAI maakt onderdeel uit van de werkvermogensmonitor. De WAI is een gevalideerde vragenlijst. De onderdelen zelfstandigheid, afwisseling en werktempo zijn verkorte vragenlijsten gebaseerd op de VBBA. De VBBA zou gevalideerd zijn maar hierover zijn geen wetenschappelijke artikelen ontvangen

* het gaat hier om artikelen die geplaatst zijn in wetenschappelijke tijdschriften (peer-reviewed)

Tabel 1d. Workability vragenlijsten – Kosten, bereik, gemiddelde invulduur en algemeen oordeel

Naam vragenlijst	Kosten	Bereik	Gemiddelde invulduur (minuten)	Algemeen oordeel (gemiddelde en standaarddeviatie)
Personal Workability Scan (PWS)	€10 - €60	400 keer afgenomen in 2008 Grafische sector, luchtvaart, onderwijs en openbaar bestuur De vragenlijst wordt (nog) niet international ingezet	24,4 (SD 13,8)	7,30 (SD 0,82)
Work ability index (WAI)	Afhankelijk van de aanbieder	Ca. 30.000 keer afgenomen in 2008 Oa. Bouw, zorg, onderwijs, industrie en schoonmaakbranche De vragenlijst wordt ook international ingezet (in 21 talen beschikbaar)	5,2 (SD 4,2)	6,90 (0,74)
Werkvermogensmonitor	€12,50 tot €25	15.000 keer afgenomen in 2008 Verschillende branches, voorbeelden zijn: gemeentes, zorgverzekeraars, re-integratie bedrijven, ziekenhuizen, energiebedrijven en industrie De vragenlijst is meertalig, maar wordt niet international ingezet	11,3 (SD 4,1)	6,70 (SD 0,95)

Tabel 2a. Leefstijlvragenlijsten - doelen, thema's en operationalisatie

Naam vragenlijst	Doel (en)	Thema's	Operationalisatie
BRAVO check	Bewustwording vergroten bij werknemers	Leefstijl	BRAVO: Bewegen, Roken, Alcohol, Voeding, Ontspanning
	Screening: signalering van risicofactoren en risicogroepen	Gezondheid	Ervaren gezondheid
	Geven van advies aan werknemers	Vitaliteit	Energie tijdens en na het werk
	Benchmark	Overig	Body mass index (BMI)
Performer BRAVO	Bewustwording vergroten bij werknemers	Leefstijl	BRAVO: Bewegen, Roken, Alcohol, Voeding, Ontspanning
	Screening: signalering van risicofactoren en risicogroepen	Gezondheid	Gezondheidsevaluatie: Medische gegevens Ervaren gezondheid
	Geven van advies aan werknemers (bijvoorbeeld t.a.v. gedragsverandering)		Biometrisch onderzoek (uithoudingsvermogen, cholesterol, longfunctie)
TNO leefstijlscan	Benchmark		
	Bewustwording vergroten bij werknemers	Leefstijl	Gewicht, bewegen, groente en fruit, vet, roken, alcohol, werk, conditie, kracht.
	Screening: signalering van risicofactoren en risicogroepen		
	Geven van advies aan werknemers (bijvoorbeeld t.a.v. gedragsverandering)		

Tabel 2b. Leefstijlvragenlijsten - toegankelijkheid, medium, feedback werknemer en feedback werkgever

Naam vragenlijst	Toegankelijkheid	Medium	Feedback werknemer	Feedback werkgever
BRAVO check	Aanvraag via werkgever Link en Inlogcode (direct door aanbieder aan werknemer verstrekt)	Elektronisch Papier	Persoonlijk profiel Afzonderlijke scores op BRAVO thema's en energiebalans	- Inzicht in respons - Rapportage op bedrijfsniveau en desgewenst op lager niveau (afdeling/functiegroepen)
Performer BRAVO	Aanvraag via werkgever Link en Inlogcode (direct door aanbieder aan werknemer verstrekt)	Elektronisch Papier	Persoonlijk profiel Afzonderlijke scores op BRAVO thema's en energiebalans	- Inzicht in respons - Rapportage op bedrijfsniveau en desgewenst op lager niveau (afdeling/functiegroepen)
TNO leefstijlscan	Aanvraag via werkgever Via link, gebruikersnaam en wachtwoord (direct door aanbieder aan werknemer verstrekt) (in beheer van Lifeguard)	Volledig digitaal	Individuele feedback per module (totaal +- 2 pag.) Scores en uitleg scores Advies	- Inzicht in respons - Rapportage met resultaten (tellingen) - Onderverdeling naar verschillende niveaus (leeftijd, afdeling, functie etc.)

Tabel 2c. Leefstijlvragenlijsten - wetenschappelijke onderbouwing

Naam vragenlijst	Wetenschappelijke onderbouwing			Conclusie
	Beschikbaarheid artikelen* over de wetenschappelijke onderbouwing van de onderzochte vragenlijst (in zijn geheel)	Beschikbaarheid artikelen* over de wetenschappelijke onderbouwing van de oorspronkelijke vragenlijst waarop de onderzochte vragenlijst is gebaseerd	Beschikbaarheid artikelen over de wetenschappelijke onderbouwing van modules uit de onderzochte vragenlijst	
BRAVO check	Nee	Nee	Ja	De modules "herstelbehoefte" en "energie tijdens het werk" zijn gevalideerd
Performer BRAVO	Nee	Nee	Nee	Er zijn geen wetenschappelijke artikelen bekend over de wetenschappelijke onderbouwing van de vragenlijst
TNO leefstijlscan	Nee	Nee	Nee	Er zijn geen wetenschappelijke artikelen beschikbaar over de wetenschappelijke onderbouwing van deze vragenlijst

* het gaat hier om artikelen die geplaatst zijn in wetenschappelijke tijdschriften (peer-reviewed)

Tabel 2d. Leefstijlvragenlijsten - Kosten, bereik, gemiddelde invulduur en algemeen oordeel

Naam vragenlijst	Kosten	Bereik	Gemiddelde invulduur (minuten)	Algemeen oordeel (gemiddelde en standaarddeviatie)
BRAVO check	€5 tot €10	Ca. 35.000 keer afgenomen in 2008 Verschillende branches, voorbeelden zijn: industrie, zorg, zakelijke dienstverlening en overheid	8.3 (SD 5.3)	7.5 (SD 1.0)
Performer BRAVO	€15	Wordt ook international ingezet 7254 keer afgenomen in 2008 Verschillende branches, voorbeelden zijn: onderwijs, gezondheidszorg, zakelijke dienstverlening en industrie De vragenlijst is meertalig, maar wordt niet internationaal ingezet	13.7 (SD 5.9)	7.4 (SD 1.2)
TNO leefstijlscan	+/- €5	Afgenomen bij 4 organisaties Scholen en gemeentes De vragenlijst wordt niet internationaal ingezet	19.6 (SD 5.8)	8.1 (SD 0.9)

Tabel 3a. Breedgeoriënteerde vragenlijsten/MTO plus – doelen, thema's en operationalisatie

Naam vragenlijst	Doel (en)	Thema's	Operationalisatie
COPSOQ	Bewustwording vergroten bij werknemers	Gezondheid	Algemene en mentale gezondheid
	Screening: signalering van risicofactoren en risicogroepen	Vitaliteit	Energie
	Geven van adviezen aan werkgevers (bijvoorbeeld t.a.v. gezondheidsbeleid)	Overig	Werkplek (type van productie en taken, werk organisatie en inhoud van het werk, interpersonele relaties en leiderschap) Werk-individu interface (onzekerheid op het werk, werktevredenheid) Individu (gezondheid en welzijn, persoonlijkheid)
	Benchmark		
VPM	Screening: signalering van risicofactoren en risicogroepen	Leefsijl	BRAVO: Bewegen, Roken, Alcohol, Voeding, Ontspanning
	Geven van adviezen aan werkgevers (bijvoorbeeld t.a.v. gezondheidsbeleid)	Gezondheid	Ervaren gezondheid en psychische gezondheid
	Werknemerstevredenheid-onderzoek	Vitaliteit	Stress, werkvermogen, leefstijl en energie
	Vanaf september 2009 ook: Bewustwording vergroten bij werknemers & Geven van advies aan werknemers (bijvoorbeeld t.a.v. gedragsverandering)	Overig	Werk- en organisatiekenmerken (werkinhoud, werkomstandigheden, empowerment, loopbaan, werktensiteit, werkbelasting, arbeidsvoorwaarden, waarden & cultuur, veranderingsbeleid, leidinggeven, teamwerk & collega's en informatievoorziening.
			Performance (Productiviteit, Betrokkenheid werk, Betrokkenheid organisatie, Tevredenheid en Motivatie)
	Benchmark		Excellence (Veranderingsbereidheid, Innovatie en Ondernemingszin)

Tabel 3b. Breedgeoriënteerde vragenlijsten/MTO plus - toegankelijkheid, medium, feedback werknemer en feedback werkgever

Naam vragenlijst	Toegankelijkheid	Medium	Feedback werknemer	Feedback werkgever
COPSOQ	Aanvraag via werkgever. Via link, gebruikersnaam en inlogcode (direct door aanbieder aan werknemer verstrekt)	Volledig digitaal	Individuele feedback (1-4 pag.) per onderwerp met scores en uitleg van betekenis van de scores Per onderwerp 5-10 regels inleidende tekst en 2-5 regels advies	- inzicht in respons - rapport (+/- 15 pag.); inleiding, methode, resultaten, adviezen - onderverdeling naar verschillende niveaus; zelf te bepalen door werkgever (minimum van 15 mensen per groep) - benchmark (sector specifiek wanneer de grootte van de benchmarkgroep dat toelaat) - verbanden tussen modules/thema's
VPM	Aanvraag via werkgever. Via link, toegangscode en password (direct door aanbieder aan werknemer verstrekt). Bij een papieren datacollectie: versturen van vragenlijst naar thuisadres medewerker of intern verspreiden bij organisatie.	Elektronisch Papier Mixed	Beschikbaar vanaf september 2009	- inzicht in respons gedurende de datacollectie - powerpointpresentatie (+/- 150 slides) - terugkoppeling op verschillende niveaus van de organisatie - benchmark sectorspecifiek - verbanden tussen modules/thema's van de vragenlijst - toegang tot online toolset (databank van de eigen meetresultaten)

Tabel 3c. Breedgeoriënteerde vragenlijsten/MTO plus - wetenschappelijke onderbouwing

Naam vragenlijst	Wetenschappelijke onderbouwing			Conclusie
	Beschikbaarheid artikelen* over de wetenschappelijke onderbouwing van de onderzochte vragenlijst (in zijn geheel)	Beschikbaarheid artikelen* over de wetenschappelijke onderbouwing van de oorspronkelijke vragenlijst waarop de onderzochte vragenlijst is gebaseerd	Beschikbaarheid artikelen over de wetenschappelijke onderbouwing van modules uit de onderzochte vragenlijst	
COPSOQ	Ja	NVT	NVT	De vragenlijst is in zijn geheel en in zijn huidige vorm wetenschappelijk onderbouwd. De COPSOQ is een valide en betrouwbaar instrument voor surveys, monitoring doeleinden en interventie-studies. Geen artikel ontvangen over wetenschappelijke onderbouwing van de Nederlandse versie van de COPSOQ
VPM	Nee	Nee	Nee	Er zijn geen wetenschappelijke artikelen beschikbaar over de wetenschappelijke onderbouwing van deze vragenlijst. De vragenlijst is echter voor een groot deel gebaseerd op bestaande gevalideerde vragenlijsten, waaronder de WAI.

* het gaat hier om artikelen die geplaatst zijn in wetenschappelijke tijdschriften (peer-reviewed)

Tabel 3d. Breedgeoriënteerde vragenlijsten/MTO plus - Kosten, bereik, gemiddelde invulduur en algemeen oordeel

Naam vragenlijst	Kosten	Bereik	Gemiddelde invulduur (minuten)	Algemeen oordeel (gemiddelde en standaarddeviatie)
COPSOQ	Vanaf €6.50 (gebaseerd op een groep van 1000 werknemers)	Afname is onbekend (via Lifeguard nog niet afgenomen; sinds 1 juni 2009 is de volledige versie klaar voor gebruik via Lifeguard) Voor validatie en onderzoek oa. ingezet in de zorg, onderwijs en kantoorpersoneel De vragenlijst wordt internationaal ingezet (vertaald in meer dan 50 talen)	23.9 (SD 6.0)	6.7 (SD 1.5)
VPM	+/- €17 (gebaseerd op een groep van 1000 werknemers)	In 2008 afgenomen bij 16 verschillende organisaties Zorg, onderwijs, verzekeringsmaatschappijen en zakelijke dienstverlening De vragenlijst wordt ook internationaal ingezet (België, Luxemburg en Frankrijk)	18.2 (SD 10.3)	6.0 (SD 1.6)

Tabel 4a. Gezondheids- en vitaliteitsvragenlijsten – doelen, thema's en operationalisatie

Naam vragenlijst	Doel (en)	Thema's	Operationalisatie
Fitfunctionerentest	Bewustwording vergroten bij werknemers	Leefstijl	BRAVO: Bewegen, Roken, Alcohol, Voeding, Ontspanning
	Screening: signalering van risicofactoren en risicogroepen	Gezondheid	Vragen naar medische gegevens, familieanamnese en ervaren gezondheid
	Geven van advies aan werknemers	Overig	Werk (belasting en belastbaarheid, risico's, contact met anderen, veiligheid)
	Geven van adviezen aan werkgevers		
Shortform-12	Benchmark		
	Bewustwording vergroten bij werknemers	(Algemene) Gezondheid	Fysieke en mentale gezondheid (variabelen: lichamelijke functioneren, lichamelijke invloed, pijn, vitaliteit, emotionele invloed, emotioneel functioneren, mentale gezondheid, algemene gezondheid)
	Screening: signalering van risicofactoren en risicogroepen		
	Geven van adviezen aan werkgevers		
UWES	Benchmark		
	Bewustwording vergroten bij werknemers	Vitaliteit	Mate van energie, fitheid, zin om te werken, lang kunnen doorwerken, mentale (geestelijke) veerkracht en doorzettingsvermogen.
	Screening: signalering van risicofactoren en risicogroepen	Overig	Toewijding (Mate waarin het werk nuttig en zinvol gevonden wordt, men enthousiast is over het werk, het werk inspireert, men trots is op het werk, het werk een uitdaging is)
	Geven van adviezen aan werkgevers		Absorptie/flow (Mate waarin, wanneer aan het werk, de tijd voorbij vliegt, alle andere dingen vergeeten worden, men zich gelukkig voelt, het werk men in vervoering brengt, men helemaal erin opgaat, het werk moeilijk is los te laten)
Vitaliteitscan	Benchmark		
	Bewustwording vergroten bij werknemers	Leefstijl	BRAVO: Bewegen, Roken, Alcohol, Voeding, Ontspanning
	Screening: signalering van risicofactoren en risicogroepen	Gezondheid	Ervaren gezondheid + fysieke parameters (o.a. BMI, cholesterol, conditie), psychische gezondheid (bevlogenheid, burnout, stressklachten, arbeidssatisfactie en presentieisme).
	Geven van advies aan werknemers	Vitaliteit	Stressoren en motivatoren, tezamen met persoonskenmerken en competenties bepalen iemands vitaliteit. Een hoge score op 'vitaliteit' wordt gekenmerkt door het beschikken op veel (mentale) energie en veerkracht, niet snel vermoeid raken en doorgaan en doorzetten als het tegenzit. (Vitaliteit fungeert als koepelbegrip)
	Geven van adviezen aan werkgevers		
	Preventief medisch onderzoek (PMO)		
	Benchmark	Overig	Ervaren werkdruk, stress, social support werkgever, regelruimte, autonomie.

Tabel 4b. Gezondheids- en vitaliteitsvragenlijsten - toegankelijkheid, medium, feedback werknemer en feedback werkgever

Naam vragenlijst	Toegankelijkheid	Medium	Feedback werknemer	Feedback werkgever
Fitfunctionerentest	Aanvraag via werkgever Via link, gebruikersnaam en wachtwoord (verstrekt door aanbieder aan werkgever, werkgever verstrekt vervolgens aan werknemer) Opm.: privacy werknemer blijft gegarandeerd doordat groepen dezelfde inloggegevens krijgen. Een werknemer wordt vervolgens niet naar persoonlijke gegevens gevraagd.	Volledig digitaal	Individuele feedback op de 5 BRAVO modules, de module werk en de module gezondheid	- inzicht in respons - rapportage (+/- 20 pag.) en mondelinge terugkoppeling - onderverdeling naar verschillende niveaus (minimum van 10 mensen per groep) - advies - koppeling aan landelijke cijfers (benchmark) - verbanden tussen modules/thema's
Shortform-12	Aanvraag via werkgever Via link, gebruikersnaam en wachtwoord (direct door aanbieder aan werknemer verstrekt)	Volledig digitaal	Individuele feedback met scores en uitleg van scores Per onderwerp 5-10 regels inleidende tekst en 2-5 regels advies	- inzicht in respons - rapport (+/- 15 pag.): inleiding, methode, resultaten, adviezen - onderverdeling naar verschillende niveaus; zelf te bepalen door werkgever (minimum van 15 mensen per groep) - benchmark (sector specifiek wanneer de grootte van de benchmarkgroep dat toelaat)
UWES	Voor niet-commercieel wetenschappelijk gebruik: vrij toegankelijk (down te laden via www.schaufeli.com). Via werkgever (aanvraag bij C4OB: Centre for Organizational Behaviour) Via directe link (direct door aanbieder verstrekt aan werkgever)	Elektronisch, on-line Papier	Individuele feedback op de drie verschillende thema's Grafieken t.o.v. scores Nederlandse bevolking Inleiding en uitleg van de scores +- 2 pag.	- Inzicht in de respons - Rapport met resultaten en uitleg (2pag.) - Drivers van bevoegenheid - Onderverdeling naar verschillende niveaus (minimaal 8-10 mensen in een groep) - Benchmark (representatief voor Nederlandse werknemers) - Middels totaalscores op bevoegenheid wordt de samenhang tussen de thema's duidelijk
Vitaliteitscan	Aanvraag via werkgever Medewerkers krijgen link thuisgestuurd zonder tussenkomst werkgever	Volledig digitaal	Persoonlijk rapport (Het betreft een 27 kantjes tellend rapport dat niet individueel door een werknemer te lezen is) Individuele feedback gaat via consultants/bedrijfsartsen	- Inzicht in respons bij grote projecten - Feedback op groepsniveau (eenheid afhankelijk van grootte) - Koppeling aan landelijke cijfers (benchmark) - Verbanden tussen modules/thema's

Tabel 4c. Gezondheids- en vitaliteitsvragenlijsten - wetenschappelijke onderbouwing

Naam vragenlijst		Wetenschappelijke onderbouwing		Conclusie
	Beschikbaarheid artikelen* over de wetenschappelijke onderbouwing van de onderzochte vragenlijst (in zijn geheel)	Beschikbaarheid artikelen* over de wetenschappelijke onderbouwing van de oorspronkelijke vragenlijst waarop de onderzochte vragenlijst is gebaseerd	Beschikbaarheid artikelen over de wetenschappelijke onderbouwing van modules uit de onderzochte vragenlijst	
Fitfunctionerentest	Nee	Nee	Nee	Er zijn geen wetenschappelijke artikelen beschikbaar over de wetenschappelijke onderbouwing van deze vragenlijst
Shortform-12	Ja	Nvt	Nvt	De vragenlijst is in zijn geheel en in zijn huidige vorm wetenschappelijk onderbouwd
UWES	Ja	Nvt	Nvt	SF-12 is valide en betrouwbaar De vragenlijst is wetenschappelijk onderbouwd. UWES is een betrouwbaar en valide zelf-rapportage instrument om bevoegdheid mee te meten.
Vitaliteitsscan	Nee	Nee	Nee	De vitaliteitsscan is gebaseerd op het "Job Demands-Resources (JD-R) model". Dit model is wetenschappelijk onderbouwd in het proefschrift van Van Rhenen (2008). Er zijn geen wetenschappelijke artikelen beschikbaar over de wetenschappelijke onderbouwing van de vitaliteitsscan zelf.

Tabel 4d. Gezondheids- en vitaliteitsvragenlijsten - Kosten, bereik, gemiddelde invulduur en algemeen oordeel

Naam vragenlijst	Kosten	Bereik	Gemiddelde invulduur (minuten)	Algemeen oordeel (gemiddelde en standaarddeviatie)
Fitfunctionerentest	€3,50 (gebaseerd op een groep van 1000 werknemers) €17 (gebaseerd op een groep van 100 werknemers)	In 2008 afgenomen bij 11 organisaties Jeugdzorg, onderwijs en overheid De vragenlijst wordt niet international ingezet.	22.4 (SD 5.1)	7.7 (SD 0.8)
Shortform-12	Vanaf €6,50 (gebaseerd op een groep van 1000 werknemers)	Ca. 15.000 keer afgenomen in 2008 Verschillende branches, voorbeelden zijn: kantoorwerkers, industrie, overheid, zorg, waterbedrijven, energiebedrijven, politie, zakelijke dienstverlening. De vragenlijst is in meer dan 50 talen vertaald en wordt international ingezet	3.8 (SD 2.7)	6.6 (SD 0.7)
UWES	+/- €1 (exclusief rapportage)	Ca. 10.000 keer afgenomen in 2008 Oa. Industrie, Luchtvaart, gemeenten en energiebedrijven De vragenlijst wordt ook international ingezet (in 21 talen beschikbaar)	4.0 (SD 1.5)	7.2 (SD 1.0)
Vitaliteitscan	€200 (inclusief adviesgesprek met een consultant van 30 minuten) €449 (inclusief medische keuring en adviesgesprek van 30 minuten met een arts)	4000 keer afgenomen in 2008 (financiële) Dienstverlening, Productie (steenwol), Overheid Gemeente Wordt beperkt international ingezet		

3.7 Algemene bevindingen

Selectie vragenlijsten

Het doel van dit onderzoek was om de kenmerken in kaart te brengen van alle vragenlijsten die momenteel beschikbaar zijn om leefstijl, gezondheid en/of vitaliteit van werknemers te meten. Het is echter niet gelukt om alle vragenlijsten die beschikbaar zijn op dit terrein in het onderzoek te betrekken. Het aantal vragenlijsten op dit terrein is aanzienlijk en er zijn er momenteel nog vele in ontwikkeling. Op basis van de vele vragenlijsten die op de markt zijn om leefstijl, gezondheid en/of vitaliteit te meten kan geconcludeerd worden dat deze thema's blijkbaar erg actueel zijn bij werkgevers.

Aanbieders lieten tijdens het interview regelmatig weten dat zij naast de vragenlijst waar het interview betrekking op had, ook nog andere vragenlijsten aanboden die pasten binnen het thema leefstijl, gezondheid en/of vitaliteit. Indien dit het geval was, werden deze overige vragenlijsten kort genoemd in het interviewverslag maar bleef het interview gericht op de vragenlijst die op basis van de oriëntatiefase was geselecteerd.

Doel van de vragenlijsten

In de interviewverslagen staat beschreven voor welke doeleinden de vragenlijsten ontwikkeld zijn volgens de aanbieders. Op basis van de genoemde doeleinden zijn de volgende hoofddoelstellingen geformuleerd:

1. Bewustwording vergroten bij werknemers.

Deze vragenlijsten hebben als doel om werknemers bewust te maken van hun leefstijl, gezondheid en/of vitaliteit. Iedere vragenlijst die feedback verstrekt aan werknemers, voldoet aan deze doelstelling

2. Screening: signalering van risicofactoren en risicogroepen.

Deze vragenlijsten hebben als doel om het voor organisaties inzichtelijk te maken wat de belangrijkste risicofactoren en risicogroepen zijn binnen de organisatie. Iedere vragenlijst die een terugkoppeling verzorgd naar werkgevers toe voldoet aan deze doelstelling.

3. Geven van advies aan werknemers (bijvoorbeeld t.a.v. gedragsverandering).

Deze vragenlijsten hebben als primair doel om werknemers daadwerkelijk aan te zetten tot gedragsverandering (niet alleen bewustwording). Zij geven uitgebreide adviezen aan werknemers over hoe zij om kunnen gaan met gesignaleerde risicofactoren, bijvoorbeeld door links te verstrekken naar websites met aanvullende informatie. Deze doelstelling sluit aan bij doelstelling 2.

4. Geven van adviezen aan werkgevers (bijvoorbeeld t.a.v. gezondheidsbeleid).

Deze vragenlijsten hebben als primair doel het verstrekken van adviezen aan werkgevers op HR beleid (inclusief adviezen over leefstijl- en gezondheidsbeleid). Vragenlijsten die alleen constateren vallen niet onder deze categorie. Verder vielen alleen de vragenlijsten die deze advisering standaard verwerkt hebben in hun feedback naar werkgevers in deze categorie. Bij sommige vragenlijsten is het geven van adviezen aan werkgevers geen doel op zich maar biedt de aanbieder deze mogelijkheid wel als service (waarvoor extra moet worden betaald). Deze doelstelling sluit aan bij doelstelling 2.

5. *Werknemerstevredenheidsonderzoek.*

Deze vragenlijsten gaan nadrukkelijk in op de werkomstandigheden van werknemers (bijv. fysieke belasting, mentale arbeidsbelasting, regelmogelijkheden etc.). Daarnaast kunnen er in deze vragenlijst ook vragen zijn opgenomen over leefstijl, gezondheid en vitaliteit.

6. *Preventief medisch onderzoek (PMO).*

Deze vragenlijsten gaan nadrukkelijk in op de leefstijl en gezondheid van werknemers en bevatten daarnaast ook fysieke testen (bijvoorbeeld: fitheidstest, cholesterolmeting).

7. *Benchmark.*

Deze vragenlijsten hebben als doel om de werkgever inzicht te geven in hoe het bedrijf ervoor staat t.o.v. andere bedrijven (liefst in dezelfde branche) op het gebied van leefstijl, gezondheid en/of vitaliteit.

In de overzichtstabel staat weergegeven welke hoofddoelstellingen van toepassing waren voor de verschillende vragenlijsten.

Toepasbaarheid als nulmeting

Aan de aanbieders is gevraagd of de vragenlijst kan worden ingezet als nulmeting. Hierbij is uitgelegd dat een nulmeting gebruikt wordt om de effectiviteit van maatregelen te bestuderen. Alle aanbieders, op één na, gaven aan dat hun vragenlijst kon worden ingezet als nulmeting (mits de beoogde effecten gemeten worden met de vragenlijst). Of een vragenlijst daadwerkelijk ingezet kan worden om de effectiviteit van maatregelen mee te meten, hangt echter van af van de validiteit en betrouwbaarheid van de vragenlijst maar ook van de mate waarin de vragenlijst gevoelig is voor het meten van veranderingen. In dit onderzoek is wel gevraagd naar de validiteit en betrouwbaarheid van de vragenlijst (zie wetenschappelijke onderbouwing) maar niet naar de gevoeligheid voor verandering. Ook is niet gevraagd welke effecten precies gemeten kunnen worden met de vragenlijsten. Daarom is besloten om de doelstelling “nulmeting” niet op te nemen in het rijtje van hoofddoelstellingen.

Toegankelijkheid van de vragenlijst

Vrijwel alle vragenlijsten (met uitzondering van de UWES) zijn alleen toegankelijk voor werknemers nadat de werkgever betaald heeft voor het gebruik ervan. Sommige aanbieders sturen de link naar de vragenlijst (eventueel met inlogcodes) direct naar de werknemers. Bij andere aanbieders wordt deze link verstrekt door de werkgevers.

Clustering van gemeten thema's

Aangezien er grote variatie was in de thema's die gemeten werden binnen de onderzochte vragenlijsten, zijn de vragenlijsten ingedeeld in de volgende vier clusters:

Clusters	Vragenlijsten
1. Workability vragenlijsten	Personal Workability scan (PWS), Work Ability Index (WAI), Werkvermogensmonitor
2. Leefstijlvragenlijsten	BRAVO check, Performer BRAVO, TNO leefstijlscan
3. Breedgeoriënteerde vragenlijsten/MTO plus	COPSOQ, VPM
4. Gezondheid/vitaliteit	Fitfunctionerentest, Shortform-12, UWES, Vitaliteitsscan

Het eerste cluster van vragenlijsten bestaat uit vragenlijsten die allen gericht zijn op het meten van het werkvermogen van medewerkers, oftewel de work ability van medewerkers. Het tweede cluster bestaat uit vragenlijsten die primair gericht zijn op leefstijl, oftewel de BRAVO thema's. Het derde cluster bestaat uit vragenlijsten die een breed scala aan thema's meten. Naast leefstijl, gezondheid en/of vitaliteit meten deze vragenlijsten ook de arbeidsomstandigheden. De vragenlijsten in dit derde cluster worden vaak gebruikt voor medewerkertevredenheidsonderzoek waarbij het primaire doel van werkgevers is om het HR beleid aan te passen. Het vierde cluster van vragenlijsten richt zich primair op gezondheid en vitaliteit. De FitFunctionerenTest bijvoorbeeld kan worden aangevuld met fysieke metingen waardoor deze vragenlijst ingezet kan worden als preventief medisch onderzoek (PMO). Doordat de meeste aanbieders de mogelijkheid bieden om verschillende modules toe te voegen aan de onderzochte vragenlijst, vervaagt het onderscheid enigszins tussen de verschillende vragenlijsten. De consequentie van de grote variatie in thema's is, dat de vragenlijsten onderling lastig te vergelijken zijn. Vragenlijsten die zich op veel verschillende thema's richten zullen langer zijn en hierdoor een langere invulduur hebben. Deze vragenlijsten lopen een groter risico om een lagere score te krijgen op gebruiksvriendelijkheid als zij de lange invulduur niet compenseren met een betere feedback naar werknemers toe.

Operationalisatie van de gemeten thema's

Het is opvallend dat de operationalisatie van de verschillende thema's in iedere vragenlijst weer anders is. Alle aanbieders zeggen dat de BRAVO thema's gebaseerd zijn op de normen die gehanteerd worden voor deze thema's. Desalniettemin blijkt uit de vraagstelling en de gekozen antwoordcategorieën dat dit niet altijd het geval is. Een voorbeeld is het thema Bewegen. De Nederlandse Norm voor Gezond Bewegen schrijft voor dat volwassenen op tenminste vijf dagen per week gedurende tenminste 30 minuten matig intensief moeten bewegen. Op basis van sommige vragenlijsten is niet te bepalen of respondenten aan deze norm voldoen, bijvoorbeeld doordat alleen gevraagd wordt of respondenten iedere dag (7 dagen per week) aan deze norm voldoen. Ook vitaliteit wordt vrijwel in iedere vragenlijst weer anders gedefinieerd. Dit is echter niet verwonderlijk omdat er tot op heden geen algemene definitie voor vitaliteit beschikbaar is. Wie specifiek geïnteresseerd is in een bepaald thema, wordt aangeraden na te gaan of de gehanteerde operationalisatie aansluit bij de operationalisatie die gehanteerd wordt binnen de organisatie waar de vragenlijst zal worden uitgezet.

Opbouw van de vragenlijst

In de interviewverslagen staat uitgelegd hoe de vragenlijsten zijn opgebouwd. Aangezien aanbieders verschillende termen gebruiken voor het aanduiden van de verschillende lagen binnen een vragenlijst, is ervoor gekozen om exact dezelfde termen te gebruiken als de aanbieders deden tijdens het interview. De conclusie t.a.v. het aantal lagen in de vragenlijst is gebaseerd op het oordeel van de aanbieder omdat dit objectief vaak moeilijk te bepalen was en bovendien voor het doel van dit onderzoek als weinig relevant werd beschouwd.

Gebruik van de vragenlijst en manier van terugkoppeling

Van iedere vragenlijst is beschreven hoe de terugkoppeling naar werknemers en werkgevers in zijn werk ging. Bij de meeste vragenlijsten kregen gebruikers (werknemers) direct feedback op basis van de gegeven antwoorden. In sommige gevallen konden gebruikers ervoor kiezen om deze feedback toegestuurd te krijgen naar hun e-mailadres. Bij de Personal Workability Scan (PWS) duurde het twee werkdagen voordat deze feedback werd verstrekt. Bij de Vitality & Performance Monitor (VPM)

was ten tijde van dit onderzoek nog geen feedback beschikbaar voor werknemers. Hier wordt wel aan gewerkt door ZebraZone. De feedback op de VitaliteitsScan van ARBONED Keurcompany is erg lang en eigenlijk niet bedoeld om gelezen te worden zonder toelichting van een arts. Bij deze vragenlijst is het gebruikelijk dat werknemers in een gesprek met een arts feedback krijgen op hun vragenlijst resultaten in combinatie met de persoonlijke resultaten op de fysieke onderzoeken. Deze vragenlijst is niet meegenomen in het gebruiksvriendelijkheidsonderzoek.

Bij veel vragenlijsten kan gekozen worden op welke manier de feedback wordt verstrekt. Werkgevers kunnen zowel kiezen op welk niveau de resultaten verstrekt worden (d.w.z. op organisatieniveau, afdelingsniveau, functieniveau etc.) als hoe de feedback wordt verstrekt (d.w.z. via een rapport of een presentatie of beiden).

In dit onderzoek was geen ruimte om de verstrekte feedback tot in detail te bestuderen. De bevindingen die beschreven staan, zijn vooral gebaseerd op het gebruiksvriendelijkheidsonderzoek waarin 10 werknemers alle vragenlijsten hebben ingevuld en beoordeeld. Hieruit bleek dat sommige vragenlijsten beduidend meer aandacht besteden aan het geven van adviezen aan respondenten, bijvoorbeeld door het verstrekken van links naar websites met nadere informatie over het betreffende thema. Bij de meeste vragenlijsten is de teruggekoppelde informatie een stuk beperkter. De terugkoppeling is vaak een samenvatting van de gegeven antwoorden op de vragen uit de vragenlijst. Soms wordt een enkele link naar een relevante website verstrekt. Dit soort feedback zal naar verwachting niet snel leiden tot gedragsverandering. In zijn algemeenheid kan gesteld worden dat de verstrekte feedback weinig “op maat” gemaakt was, d.w.z. dat de verstrekte feedback maar in beperkte mate was afgestemd op de antwoorden van de respondenten op de vragenlijst. De meeste vragenlijsten vermelden in hun feedback of je als werknemer boven gemiddeld, gemiddeld, of beneden gemiddeld scoort op een bepaald thema. De adviezen die vervolgens verstrekt worden (als ze al verstrekt worden), blijven vaak erg algemeen. Bij één van de vragenlijsten krijg je zelfs als nooit roker adviezen over stoppen met roken. Een paar vragenlijsten vragen naar zwangerschap maar in geen van de vragenlijsten wordt hier in de feedback iets mee gedaan. Veel aanbieders geven aan dat de verstrekte adviezen op verzoek zijn uit te breiden met een gesprek, bijvoorbeeld met een arts. Deze uitbreiding is in dit vragenlijst onderzoek niet onderzocht. Alleen het aanbod dat standaard behoort tot het “vragenlijst-pakket”.

Samenhang tussen thema's

Bij de terugkoppeling naar werkgevers wordt er door aanbieders inzicht gegeven in de onderlinge relaties tussen verschillende thema's. Een paar aanbieders geven werkgevers zelfs inzicht in causale relaties. Op basis van een enkele meting is het echter per definitie onmogelijk om uitspraken te doen over causale relaties. Er kunnen slechts uitspraken gedaan worden over de onderlinge samenhang van bepaalde thema's. Mogelijk zijn de uitspraken over de causaliteit van de relaties gebaseerd op eerder (wetenschappelijk) onderzoek. Of dit werkelijk zo is, is binnen dit onderzoek echter niet onderzocht.

Wetenschappelijke onderbouwing van de vragenlijst

Tijdens het interview is uitgebreid gesproken over de wetenschappelijke onderbouwing van de vragenlijst. Hierbij zijn verschillende vormen van validiteit en betrouwbaarheid aan de orde gekomen (zie Methode – inhoudelijk onderzoek). In veel gevallen kon de geïnterviewde niet alle vragen over de wetenschappelijke onderbouwing zelf beantwoorden en werden de antwoorden later via de e-mail gegeven. In het interviewverslag staat vermeld wat de antwoorden van de aanbieder waren op de

verschillende vragen over validiteit en betrouwbaarheid. Om de wetenschappelijke onderbouwing van de vragenlijsten objectief te kunnen beoordelen, werd aan aanbieders gevraagd om wetenschappelijke publicaties te verstrekken over de validatieprocedure die de vragenlijst had doorlopen. Sommige aanbieders leverden vele documenten aan waaronder artikelen, rapporten, en overige documenten. Andere aanbieders hadden hier meer moeite mee, bijvoorbeeld omdat het validatieonderzoek nog niet was afgerond of men de resultaten uit dit onderzoek (nog) niet openbaar wilde maken. Van de meeste vragenlijsten was echter geen wetenschappelijk artikel beschikbaar waarin de procedure van de wetenschappelijke onderbouwing stond beschreven. Alleen van de vragenlijsten waarvan wetenschappelijke artikelen beschikbaar waren die gepubliceerd waren in zogenaamde peer-reviewed tijdschriften (dit betekent dat andere onderzoekers het artikel hebben gelezen en goedgekeurd voordat het gepubliceerd werd), kon in dit rapport een objectieve uitspraak gedaan worden t.a.v. de wetenschappelijke onderbouwing. Dit betekent niet dat de overige vragenlijsten niet wetenschappelijk zijn onderbouwd maar slechts dat we dit binnen dit onderzoek niet objectief konden aantonen. Slechts van een viertal vragenlijsten kon de wetenschappelijke onderbouwing van de gehele vragenlijst in zijn huidige vorm objectief worden vastgesteld (COPSOQ; WAI; SF-12; UWES). Van enkele andere vragenlijsten kon de wetenschappelijke onderbouwing van enkele modules uit de vragenlijst objectief worden vastgesteld (werkvermogensmonitor, personal workability scan, BRAVO check).

Gebruiksvriendelijkheid

De gebruiksvriendelijkheid werd bepaald door 10 werknemers (gebruikerspanel) die alle vragenlijsten invulden en de verstrekte feedback lazen. Aangezien het gebruikerspanel bestond uit 10 werknemers kunnen we slechts spreken over een indicatie van de gebruiksvriendelijkheid. Idealiter zou het gebruikerspanel een afspiegeling moeten vormen van de Nederlandse werknemer. Bij een gebruikerspanel bestaande uit 10 personen is het niet mogelijk om alle leeftijden, etniciteiten, beroepsgroepen e.d. vertegenwoordigd te krijgen in het panel. Er is wel bewust gezocht naar een goede afspiegeling op basis van leeftijd. De gebruiksvriendelijkheid van de feedback naar werkgevers is niet beoordeeld. Dit was binnen dit vergelijkingsonderzoek niet mogelijk.

De vragenlijsten met de hoogste beoordeling op gebruiksvriendelijkheid waren 1. TNO leefstijlscan (gemiddeld 8.1), 2. Fitfunctionerentest (gemiddeld 7.7), 3. SKB BRAVO vragenlijst (gemiddeld 7.5). Bij de VPM was de spreiding van de beoordelingen erg groot. Dit betekent dat het gebruikerspanel erg gevarieerd oordeelde over deze vragenlijst. Deze vragenlijst was relatief lang en beschikte niet over feedback naar werknemers toe. Het doel van deze vragenlijst is primair een organisatiemeetinstrument dat bedoeld is voor managers en HR adviseurs. Veel leden uit het gebruikerspanel zullen hierdoor de vragenlijst minder goed hebben gewaardeerd. Aan de VPM die beoordeeld is door het gebruikerspanel was bovendien een extra module toegevoegd die niet standaard deel uitmaakt van de VPM. Hierdoor zal de gemiddelde invulduur iets langer zijn geweest dan gebruikelijk.

Kosten van de vragenlijst

De kosten van de vragenlijst zijn afhankelijk van het aantal vragenlijsten dat afgenomen wordt, het aantal modules dat toegevoegd wordt aan de standaard vragenlijst en de manier waarop de resultaten van de vragenlijst worden teruggekoppeld naar werknemers en werkgevers. Aanbieders van de vragenlijsten bieden vaak een enorm scala aan mogelijkheden waaruit werkgevers kunnen kiezen. De genoemde kosten

vormen hierdoor dus slechts een indicatie. Voor de exacte kosten dienen werkgevers contact op te nemen met de aanbieders.

Bereik van de vragenlijst

Bij het bereik van de vragenlijst is vermeld hoe vaak de vragenlijst ingezet is in de praktijk. Hierbij zijn grote verschillen zichtbaar tussen vragenlijsten. Sommige vragenlijsten zijn in 2008 door Nederlandse organisaties niet of nauwelijks afgenomen (COPSOQ, TNO leefstijlscan) terwijl andere vragenlijsten zeer frequent zijn afgenomen (Performer, WAI). Sommige vragenlijst worden (ook) veel uitgezet in het kader van onderzoek, vaak ook internationaal (COPSOQ, WAI, UWES).

4 Discussie en conclusies

Het doel van dit onderzoek was om de kenmerken in kaart te brengen van alle vragenlijsten die momenteel beschikbaar zijn om leefstijl, gezondheid en/of vitaliteit van werknemers te meten en met deze informatie gebruikers in staat te stellen een onderbouwde keuze te maken.

Het bleek onmogelijk te zijn om het volledige aanbod van leefstijl-, gezondheids- en vitaliteitsvragenlijsten in het onderzoek te betrekken. Het aanbod was te groot om volledig in kaart te brengen. Wel is waarschijnlijk dat de meest gebruikte vragenlijsten zijn opgenomen in het onderzoek. Helaas wilden of konden de aanbieders van de Effactory, het Preventiekompas (NIPED), en de VMTO VVT (IVA/PWC) geen medewerking verlenen, waardoor deze vragenlijsten ontbreken. Om het onderzoek praktisch uitvoerbaar te houden is ervoor gekozen om alleen de kenmerken van de vragenlijsten in kaart te brengen die behoren tot het standaard pakket van de vragenlijsten. Hierdoor zijn de gevonden verschillen tussen de diverse vragenlijsten wellicht enigszins uitvergroot. Deze verschillen vervagen namelijk enigszins als rekening wordt gehouden met de extra mogelijkheden die aanbieders hun klanten bieden. De meeste aanbieders passen hun vragenlijst(en) en de bijbehorende feedback aan op basis van de wensen van hun klant. Deze aanpassingen betreffen het toevoegen van extra modules en het bieden van extra ondersteuning bij het treffen van maatregelen naar aanleiding van de onderzoeksresultaten.

Dit onderzoek had niet het doel om een wetenschappelijk waardeoordeel te vellen over de vragenlijsten. Wel is getracht na te gaan welke wetenschappelijke onderbouwing per vragenlijst aanwezig is, zodat de gebruiker zich een indruk kan vormen wat er over de validiteit en betrouwbaarheid van de vragenlijst al dan niet bekend is. Het bleek niet in alle gevallen mogelijk de wetenschappelijke onderbouwing te achterhalen. Soms was het aangeleverde materiaal weinig specifiek of beperkt. Hoewel dat niet per se wil zeggen dat deze vragenlijsten minder valide of betrouwbaar zijn, kunnen gebruikers in het algemeen natuurlijk het beste kiezen voor een vragenlijst waarvan reeds wetenschappelijke onderbouwing beschikbaar is.

De feedback naar werkgevers en (HR-)managers kon niet worden beoordeeld vanwege het geringe aantal respondenten (10). Voor de vragenlijsten die “het geven van adviezen aan werkgevers” als primaire doelstelling hebben, is dit jammer omdat deze vragenlijsten nu niet beoordeeld zijn op de doelstelling waarvoor zij primair zijn ontwikkeld. Dit geldt vooral voor de vragenlijsten uit cluster 3, de breed georiënteerde vragenlijsten/MTO plus.

De gebruiksvriendelijkheid van de vragenlijsten is getoetst door 10 panelleden die speciaal voor dit onderzoek zijn benaderd. De resultaten hiervan zijn uiteraard slechts indicatie, omdat dit panel niet representatief was voor de gebruikersgroep. Bovendien moesten de panelleden alle vragenlijsten achter elkaar beoordelen.

De resultaten in het licht van bovenstaande overziende, kan geconcludeerd worden dat er duidelijke verschillen tussen de 12 vragenlijsten bestaan wat betreft de doeleinden waarvoor de vragenlijst ingezet kan worden, de thema's die aan de orde komen, de operationalisatie van deze thema's, de manier waarop de resultaten op de vragenlijst worden teruggekoppeld aan werknemers en werkgevers, de wetenschappelijke

onderbouwing van de vragenlijst, de gebruiksvriendelijkheid, de kosten en het bereik van de vragenlijst.

Vier van de onderzochte vragenlijsten waren volledig en in hun huidige vorm wetenschappelijke onderbouwd. Van deze vier vragenlijsten zijn wetenschappelijke artikelen verschenen in zogenaamde peer-reviewed tijdschriften. Van drie andere vragenlijsten waren enkele modules uit de vragenlijst wetenschappelijk onderbouwd. Van een paar vragenlijsten kon de wetenschappelijke onderbouwing niet objectief worden bepaald.

De resultaten van het gebruikerspanel laten zien dat de TNO leefstijlscan, de Fitfunctionerentest en de SKB BRAVO vragenlijst het hoogst scoren qua gebruiksvriendelijkheid, maar deze bevinding is gezien de geringe omvang van het panel niet meer dan indicatief.

5 Adviezen voor toekomstige gebruikers

Dit rapport biedt toekomstige gebruikers handvatten om een goede keuze te maken uit het aanbod van leefstijl-, gezondheids-, en vitaliteitsvragenlijsten. Ten eerste geeft het een overzicht van de meest bekende vragenlijsten die momenteel inzetbaar zijn en ten tweede geeft het inzicht in de kenmerken die relevant zijn bij het maken van een keuze uit het aanbod van vragenlijsten.

Werkgevers die van plan zijn om een leefstijl-, gezondheids-, en/of vitaliteitsvragenlijst uit te gaan zetten, zouden de volgende stappen kunnen doorlopen om tot een keuze te komen:

- Bepaal voor welke doeleinden de vragenlijst(en) ingezet wordt.
- Raadpleeg de overzichtstabel waarin per vragenlijst de hoofddoelstellingen vermeld staan.
- Bepaal de thema's die aan de orde moeten komen.
- Bepaal welk cluster van vragenlijsten het beste aansluit bij deze thema's.
- Ga na of u achter de operationalisatie staat van de relevante thema's.
- Bepaal hoeveel tijd het invullen van de vragenlijst maximaal mag kosten. Een korte vragenlijst zal waarschijnlijk door meer werknemers ingevuld worden en levert hierdoor een representatiever beeld op.
- Controleer de resultaten van het gebruiksvriendelijkheidsonderzoek. Een vragenlijst die goed beoordeeld wordt, zal waarschijnlijk een hogere respons opleveren. Indien het de bedoeling is dat de vragenlijst in een later stadium nogmaals wordt uitgezet, bijvoorbeeld om na te gaan of er veranderingen zijn opgetreden na verloop van tijd, is een goede beoordeling op de gebruiksvriendelijkheid extra van belang.
- Bepaal welk type feedback u wenst (zowel naar werknemers als werkgevers)
- Ga na wat het budget is dat beschikbaar is
- Selecteer de vragenlijsten die het beste lijken aan te sluiten bij uw doelstellingen en wensen.
- Lees het interviewverslag dat geschreven is over deze vragenlijsten.
- Benader de aanbieders van deze vragenlijsten voor nadere informatie en extra mogelijkheden (bijvoorbeeld het toevoegen van modules en extra adviezen voor het aanpassen van uw beleid naar aanleiding van de onderzoeksresultaten).
- Maak een keuze

6 Literatuur

VAN AMELSVOORT LG, SPIGT MG, SWAEN GM, KANT I. Leisure time physical activity and sickness absenteeism. A prospective study. *Occupational Medicine*, jg. 56, nr. 3, p. 210-2.

VAN DEN HEUVEL SG, BOSHUIZEN HC, HILDEBRANDT VH, BLATTER BM, ARIËNS GA, BONGERS PM. Effect of sporting activity on absenteeism in a working population. *British Journal of Sports Medicine* 2005; 39, nr. 3, p. e15.

PROPER KI, VAN DEN HEUVEL SG, DE VROOME EM, HILDEBRANDT VH, VAN DER BEEK AJ. Dose-response relation between physical activity and sick leave. *British Journal of Sports Medicine*, 40, nr. 2, p. 173-179.

PRONK NP, MARTINSON B, KESSLER RC, BECK AL, SIMON GE, WANG P. The association between work performance and physical activity, cardiorespiratory fitness, and obesity. *Journal of occupational and environmental medicine* 2004; 46 nr.1, p. 19-25.