

Handleiding toepassing en interpretatie VAR-2



Lex Vendrig
20 januari 2023

Woord vooraf

Deze handleiding is bedoeld voor professionals die de VAR-2 inzetten bij individuele beoordeling en begeleiding. Het is bedoeld als ondersteunend materiaal. Een handleiding is echter geen kookboek die letterlijk gevolgd moet worden. Het geeft richting aan de interpretatie van een testuitslag. Uiteindelijk is het de professional zelf die de testuitslag van betekenis voorziet.

Er is geprobeerd deze handleiding zo gebruikersvriendelijk mogelijk te maken. Om die reden worden in deze handleiding weinig statistische data vermeld. Alleen de meest basale. De VAR-2 is in verschillende studies uitvoerig wetenschappelijk onderzocht. Wie meer wil weten over de psychometrische achtergronden van de VAR-2, wordt verwezen naar de wetenschappelijke publicaties. Deze zijn te vinden op de VAR-2 website: <https://www.var-2.nl/downloads/>

Deze handleiding is bedoeld als achtergrondinformatie om zo tot een beter begrip te komen waar de VAR-2-schalen en indexen in de kern over gaan. Dus een vorm van zelf-educatie. En om af en toe er weer eens bij te pakken als je twijfelt. Maar houdt in de gaten: concentreer je op de grote lijnen! Als je een VAR-2 rapport bekijkt, probeer dan eerst voor jezelf de vraag te beantwoorden: wat is het meest opvallend? Werk dat uit. De rest is bijzaak. Het interpreteren van een vragenlijst zou niet meer dan enkele minuten in beslag moeten nemen.

Veel leesplezier en succes met de toepassing!

Inhoud

Woord vooraf	2
1. Inleiding	4
1.1 Geschiedenis.....	4
1.2 Doelstelling en toepassingsmogelijkheden	4
1.3 Frequentieverdeling van de scores	5
1.4 Beschikbare versies	6
1.5 VAR-2 model.....	6
1.6 Indeling en toepassingsmogelijkheden VAR-2 rapport	7
1.7 Feedback geven.....	7
2. Interpretatieschema VAR-2 bij probleemanalyse.....	8
3. Beschrijving en interpretatie van de VAR-2 schalen	9
3.1 Sociale steun thuis.....	9
3.2 Sociale steun werk.....	11
3.3 Arbeidssatisfactie	13
3.4 Regelmogelijkheden	15
3.5 Belastende thuissituatie	17
3.6 Werkdruk.....	19
3.7 Sociale onveiligheid werk	21
3.8 Vermijding	23
3.9 Perfectionisme.....	25
3.10 Stress	28
3.11 Moeheid	29
3.12 Angst.....	30
3.12 Depressie.....	31
3.14 Klachteninterferentie	32
4. Beschrijving en interpretatie van de VAR-2 indexen.....	34
4.1 Risico op langdurig verzuim.....	34
4.2 Werkvermogen.....	35
4.3 Mentale fitheid	36
4.4 Houding- en bewegingsapparaat	37
4.5 Gezonde leefstijl.....	38
5. De VAR-2 voor zelfstandigen: VAR-2-Z en VAR-2-ZP	39
5.1 Ondernemerschap.....	39
6. Referenties.....	42

1. Inleiding

1.1 Geschiedenis

De voorloper van de VAR-2, de VAR is niet op één dag ontstaan maar heeft in de jaren '90 opeenvolgende versies gehad. De VAR werd oorspronkelijk ontwikkeld in een revalidatiesetting. Het doel van de VAR was om psychosociale knelpunten te onderkennen die functioneel herstel (inclusief werkhervatting) in de weg staan. Met deze kennis kan dan tailormade zorg worden aangeboden. Tot dan werd in de revalidatie bij de psychosociale diagnostiek enkel gelet op depressie en somatische fixatie. De VAR-2 was een stap vooruit door veel breder te kijken naar psychosociale knelpunten.

Met de introductie van de Wet Verbetering Poortwachter in 2002 vonden veel bedrijfsartsen de weg naar de VAR omdat deze een handige tool bleek als hulp bij de risico-inschatting op langdurig verzuim. Om in die behoefte te voorzien is de VAR toen grondig aangepast: items werden verbeterd, er kwamen schalen bij en de vragenlijst werd helemaal opnieuw en veel beter genormeerd in een grote steekproef uit de beroepsbevolking. Dit alles resulteerde in de VAR-2. Gelijktijdig werd in Engeland een Engelse versie ontwikkeld en daar genormeerd.

In 2016 werd een groot project opgezet samen met de VU Medisch Centrum (afdeling bedrijfsgeneeskunde) om een zelfstandigenversie van de VAR-2 te ontwikkelen die ook echt genormeerd is op zelfstandigen. De VAR-2 is een evoluerende vragenlijst die op geleide van wetenschappelijk onderzoek, nieuwe ontwikkelingen en behoeften uit de praktijk steeds verder wordt doorontwikkeld.

1.2 Doelstelling en toepassingsmogelijkheden

De VAR-2 is conceptueel eigenlijk meer een set van vragenlijsten dan een enkelvoudige vragenlijst. De 4DKL (Terluin, et al., 2006) bijvoorbeeld meet in één domein: klachten. De VAR-2 daarentegen meet vijf domeinen: hulpbronnen, stressoren, coping, klachten en belemmeringen. De centrale focus van de VAR-2 is werk. De doelgroep van de VAR-2 zijn mensen waarbij er een relatie moet zijn met werk: men werkt, men verzuimt of men wordt naar werk toegeleid.

Het doel van de VAR-2 is het zo goed mogelijk in kaart brengen van psychosociale factoren die van invloed zijn op toekomstig verzuim of re-integratie (werkhervatting). De VAR-2 heeft een breed meetbereik: items verwijzen naar normale kenmerken van gezonde werknemers alsmede naar pathologische kenmerken (disfunctioneren, klachten, belemmeringen, etc.).

De werkvelden en toepassingsgebieden van de VAR-2 zijn:

- **Primaire preventie.** De VAR-2 wordt gebruikt bij coaching van niet-verzuimende werknemers. Een andere toepassing is inzet van de VAR-2 bij een preventief medisch onderzoek (PMO), health check of survey.
- **Secundaire preventie.** Inzet van de VAR-2 binnen de bedrijfsgezondheidszorg. De VAR-2 is dan een hulpmiddel bij de probleemanalyse en begeleiding van verzuimende werknemers.
- **Tertiaire preventie.** Arbeidsrevalidatiezorg. Het gaat om werknemers die met (meestal specifieke) lichamelijke klachten of mentale klachten zijn uitgevallen en deelnemen aan interventieprogramma's gericht op functioneel herstel en/of werkhervatting.

1.3 Frequentieverdeling van de scores

De basis van de normering van de VAR-2 is de normaalverdeling. Deze verdeling wordt ook wel de klokkromme (naar de vorm) of gausscurve (naar de bedenker) genoemd. De populatie waar de VAR-2 op gebaseerd is, is een representatieve steekproef uit de beroepsbevolking. Voor de Nederlandse versie van de VAR-2 is dit de Nederlandse beroepsbevolking. Voor de Engelse versie is dit de Engelse beroepsbevolking (Noord-Engeland en Londonarea). De normaalverdeling betekent dat de meeste werknemers een gemiddelde score hebben.

Tabel 1.3a toont hoe de populatie verdeeld is over de scoringscategorieën van de schalen. ‘Laag 5%’ betekent dat 5% van de beroepsbevolking in de categorie ‘Laag’ valt. Ter illustratie, iemand scoort bovengemiddeld op VAR-2 schaal **Werkdruk**. Dit betekent dat qua ‘ernst’ van werkdruk deze persoon dus ergens zit tussen de 80% en 95%. Deze persoon ervaart dus meer werkdruk dan ten minste 80% van de beroepsbevolking.

Tabel 1.3a Frequentieverdeling (schalen)

Scorecategorie	Frequentieverdeling	Cumulatief
Laag	5%	0 – 5%
Beneden gemiddeld	15%	5 – 20%
Gemiddeld	60%	20 – 80%
Bovengemiddeld	15%	80 – 95%
Hoog	5%	95 – 100%

Voor de klachtenschalen wordt een driedeling gehanteerd die in overeenstemming is met de ‘Richtlijn psychische problemen’ (NVAB, 2019). We maken een onderscheid tussen geen klachten, spanningsklachten en klachten op stoornisniveau (zie Tabel 1.3b).

Tabel 1.3b Scoringscategorie en betekenis t.a.v. klachten en stressoren

Scoringscategorie	Betekenis
Laag en (beneden) gemiddeld	Geen noemenswaardige klachten/problemen (normaal)
Bovengemiddeld	Spanningsklachten/matige problemen
Hoog	Klachten op stoornisniveau/ernstige problemen

De VAR-2 indexen hebben een iets andere verdeling. Bij de indexen zijn de categorieën ‘bovengemiddeld’ en ‘hoog’ samengevoegd tot de categorie ‘uitstekend’. Tabel 1.3c toont hoe de populatie is verdeeld over de scoringscategorieën van de indexen. Ter illustratie. Een werknemer scoort ‘Goed’ op de index **Gezonde leefstijl**. Dit betekent dat minimaal 20% van de werknemers ongezonder leeft dan deze persoon. Maar ook minimaal 20% leeft gezonder.

Tabel 1.3c Frequentieverdeling (indexen)

Scorecategorie	Frequentieverdeling	Cumulatief
Slecht	5%	0 – 5%
Matig	15%	5 – 20%
Goed	60%	20 – 80%
Uitstekend	20%	80 – 100%

1.4 Beschikbare versies

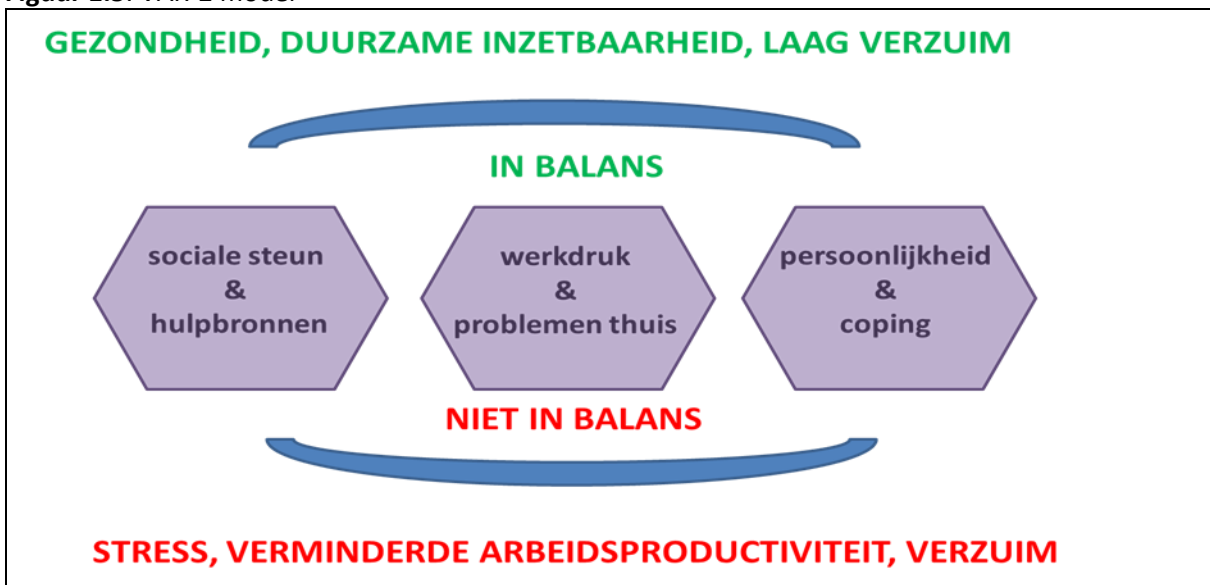
Tabel 1.4. Beschikbare versies VAR-2

VAR-2-NL	Nederlandse VAR-2 voor werknemers
VAR-2-EN	English version VAR-2 for employees (WBI; Work and Well-being Inventory)
VAR-2-Z-NL	Zelfstandigenversie VAR-2 (MKB-ondernemers, ZZP, vrije beroepen)
VAR-2-ZP-NL	Zelfstandigenversie VAR-2 (zelfstandig zorgprofessionals)

1.5 VAR-2 model

Elke werknemer wordt geconfronteerd met taken en uitdagingen. Zolang deze uitdagingen en taken in balans zijn met de beschikbare steun/hulpbronnen blijft de werknemer gezond. Echter, als een toename van bijvoorbeeld werkdruk of een opeenstapeling van moeilijkheden thuis onvoldoende worden gecompenseerd met sociale steun, plezier in het werk of adequate coping dan komt de gezondheid onder druk te staan met op termijn kans op verminderde arbeidsproductiviteit en verzuim. Figuur 1.5 geeft het model weer van de VAR-2.

Figuur 1.5. VAR-2 model



De kracht van dit model is dat je voortdurend kijkt naar de wisselwerking tussen hulpbronnen en stressoren. Stressoren staan dus niet op zichzelf. Neem bijvoorbeeld werkdruk. Je kan niet zondermeer zeggen 'de werkdruk is te hoog'. Je kan beter zeggen: 'de werkdruk is te hoog in relatie tot de beschikbare steun die er op dit moment is.' Voor de praktijk is dit heel relevant. Het maakt namelijk uit waar je oplossingen zoekt. Je kan bijvoorbeeld proberen de werkdruk flink omlaag te krijgen (als deze als te hoog wordt ervaren). Maar een oplossing kan ook zijn: de werkdruk een klein beetje omlaag krijgen en tegelijk zorgen dat er meer regelmogelijkheden zijn en zorgen dat de sociale steun toeneemt. Je komt dan op hetzelfde uit qua effect maar met andere keuzen en middelen.

1.6 Indeling en toepassingsmogelijkheden VAR-2 rapport

De lay-out van het VAR-2 rapport heeft een driedelige structuur. Dit is niet zonder reden gedaan. Deze indeling sluit goed aan bij de verschillende toepassingsmogelijkheden van de VAR-2. De driedeling is als volgt: **indexen, schalen, items**. De items worden door de VAR-2-app gesorteerd naar onderwerp (sub-schalen) en geven daarmee een handig overzicht van alle onderwerpen. Ze beiden een inkijkje in de deelaspecten van de schalen: waar komen hoge of lage scores vandaan? Een goede werkwijze is om eerst te kijken op welke schalen buiten het gemiddelde wordt gescoord en vervolgens onderzoeken met welke items dit te maken heeft. Zodoende krijgt men een heel gedetailleerd beeld van de kenmerken, kwetsbaarheden en sterke punten van de persoon.

Tabel 1.6. Meetniveaus en de toepassingsmogelijkheden VAR-2

Meetniveau	Toepassingsmogelijkheden
Indexen	<ul style="list-style-type: none"> • Vaststellen risico op langdurig verzuim • PMO, health check, survey: selectie van werknemers 'at risk' • Groepsrapportage, inzicht organisatie in gezondheid werknemers
Schalen	<ul style="list-style-type: none"> • Hulpmiddel bij probleemanalyse • Hulpmiddel bij differentiatie tussen klachten en stoornissen, diagnostiek • Onderkennen van verzuimdrempels en obstakels voor re-integratie
Items	<ul style="list-style-type: none"> • Zelf-educatie; de inhoud begrijpen van de schalen • Aanscherping van de schaalscores: op welke deelaspecten scoort men hoog? • Items vormen een gestructureerd interview, uitvragen van onderwerpen

1.7 Feedback geven

Het verdient aanbeveling om indien mogelijk de vragenlijst na te bespreken met de werknemer. Volg de volgende stappen bij het geven van feedback.

- Informeer hoe de werknemer het vond om de lijst in te vullen. Beantwoord vragen die misschien leven, corrigeer eventuele misvattingen en vraag of de werknemer zelf vragen heeft. Waar is de werknemer nieuwsgierig naar? Dit versterkt de samenwerking. Ook zal informatie beter ontvangen worden als dit aansluit bij de behoeften van de werknemer.
- Plaats de vragenlijst in een driehoeksrelatie en neem een collaboratieve houding aan i.p.v. een experthouding. Dat werkt veel beter. Dus niet als een expert gaan uitleggen en verklaren. Maar zeg iets in de trant van: *“laten we samen kijken naar wat de vragenlijst ons vertelt en hoe jij daar misschien je voordeel mee kan doen.”* Als de werknemer verbaast is over een bepaalde score kan je dezelfde houding aannemen: *“interessant, dat is dus heel anders dan je had verwacht, ik weet het ook niet precies maar laten we eens samen kijken hoe we dit verschil kunnen begrijpen”*. Ga samen met de werknemer brainstormen en doe een suggestie in de trant van *“zou het misschien kunnen dat ...”*
- Probeer alles in evenwicht te vertellen en gebruik het VAR-2 model als kapstok. Denk aan een weegschaal. Wat ligt er in het bakje van de stressoren? Wat werkt compenserend (hulpbronnen)? Zoom in op de kwetsbaarheden en sterke kanten. Maak duidelijk dat het ook heel begrijpelijk is dat de werknemer nu bijvoorbeeld meer stress ervaart. Toon begrip en geef erkenning voor de moeilijkheden die spelen.
- Maak een verbinding met vervolgstappen, formulier eventuele adviezen en rond af.

2. Interpretatieschema VAR-2 bij probleemanalyse

Stap 1. Beoordeling ernst van psychische klachten

Gebruik hiervoor de schalen **Stress**, **Moeheid**, **Angst** en **Depressie**. Maak een onderscheid tussen *afwezigheid van klachten*, *spanningsklachten* of *klachten op stoornisniveau*.

- Bovengemiddelde scores → lichte tot matige spanningsklachten
- Hoge scores → ernstige spanningsklachten, mogelijk een psychische stoornis

Stap 2. Zijn de klachten van invloed op het dagelijks functioneren?

Gebruik hiervoor de schaal **Klachteninterferentie**. De beoordeling is afhankelijk of het gaat om: een lichamelijke ziekte, specifieke klachten of psychische klachten.

- Bovengemiddelde score (bij *specifieke klachten*) → lichte belemmeringen in ADL (nog wel hanteerbaar) en beginnende dysfunctionele klachtencoping
- Hoge score (bij *specifieke klachten*) → forse belemmeringen met veel invloed op ADL, dysfunctionele klachtencoping en vaak vicieuze cirkels
- Bovengemiddelde score (bij *psychische klachten*) → relatief ernstige psychische klachten hebben weinig invloed op het werk (indien scores op psychische klachten hoog zijn)
- Hoge score (bij *psychische klachten*) → relatief lichte psychische klachten hebben veel invloed op het werk (indien scores op psychische klachten (boven)gemiddeld zijn)

Stap 3. Zijn er stressbronnen aanwezig? Thuis? Op het werk? Of beiden?

Gebruik hiervoor de schalen **Belastende thuissituatie**, **Werkdruk** en **Sociale onveiligheid werk**. Hoge scores wijzen op het bestaan van stressbronnen waar men sterk onder gebukt gaat. In het geval van een bovengemiddelde score zijn er ook problemen, maar deze zijn nog te overzien. Beoordeel of de stressoren vooral zijn gesitueerd in de thuissituatie, vooral op het werk of een combinatie van beiden door te letten op de onderlinge hoogte van de scores. Werp ook een blik op de schalen die vallen onder de **Hulpbronnen**. Zie je hier lage scores? Afwezigheid van steun is ook een bron van stress!

Stap 4. Zijn de stressoren en hulpbronnen met elkaar in evenwicht?

Gebruik hierbij de schalen: **Sociale steun thuis**, **Sociale steun werk**, **Arbeidssatisfactie** en **Regelmogelijkheden**. Beoordeel de score op **Sociale Steun** thuis in relatie tot **Belastende thuissituatie**. De overige drie steunschalen dienen beoordeeld te worden in relatie tot **Werkdruk** en **Sociale onveiligheid werk**. Als de score op de stressorschaal oploopt, dient daar minimaal een gemiddelde score of hoger op de corresponderende hulpbronschaal/schalen tegenover te staan. Denk aan een weegschaal: meer stressor in het ene schaalte betekent meer hulpbronnen in het andere schaalte. Klachten ontstaan als de weegschaal scheef gaat hangen.

Stap 5. Speelt de persoon zelf een rol bij de klachten, stressbronnen of hulpbronnen?

Stressoren en hulpbronnen gaan over externe regulering (in de buitenwereld). De schalen **Vermijding** en **Perfectionisme** gaan over interne regulering (de binnenwereld). **Vermijding** en **Perfectionisme** kunnen ook beschouwd worden als interne druk: stressoren in de binnenwereld.

- Bovengemiddelde scores → de persoon speelt enigszins een rol bij de coping/interne druk
- Hoge scores → de persoon speelt in sterke mate een rol bij de coping/interne druk

Let op de samenhang tussen **Perfectionisme** en **Werkdruk**. Hoge scores op zowel **Perfectionisme** als **Vermijding** wijzen op een verkrampde aanpassing, op je tenen lopen om kritiek/afwijzing voor te zijn.

3. Beschrijving en interpretatie van de VAR-2 schalen

3.1 Sociale steun thuis

76	Ik voel me gesteund door mijn partner en/of vrienden
83	In mijn omgeving kan ik voldoende mensen in vertrouwen nemen
85	Bij mijn partner of vrienden kom ik helemaal tot rust
88	Mijn partner of vrienden geven mij vaak goede raad
92	Bij problemen kan ik altijd terugvallen op mijn familie

Interne consistentie (beroepsbevolking):	.78
Interne consistentie (verzuim en patiënten):	.82
Reproduceerbaarheid:	.78

Sociale steun is hulp die iemand geeft aan een ander die voor een probleem of uitdaging staat. In algemene zin zijn er drie vormen van sociale steun: emotionele steun zoals het bieden van een luisterend oor of troost, praktische steun zoals iemand helpen bij een verhuizing, en informatieve steun, zoals het geven van tips en adviezen (Cutrona, & Suhr, 1992). Deze verschillende vormen van sociale steun komen terug in de items van de schaal **Sociale steun thuis**. In de items is verder een variatie aangebracht in sociale subsystemen: familie, partner, vrienden en sociale omgeving in ruimer verband.

We kunnen een onderscheid maken tussen enerzijds de mate van steun die in werkelijkheid aanwezig is en anderzijds de perceptie van sociale steun. Soms is de steun wel degelijk aanwezig, maar hebben mensen het gevoel dat er geen steun is. Dit kan te maken hebben met het beeld dat wij van anderen hebben. Hebben we het beeld dat andere mensen vol goede bedoelingen zijn, of hebben we bijvoorbeeld het beeld dat anderen tekortschieten? Wat ook een rol kan spelen zijn eigen remmingen. Bijvoorbeeld, iemand die geen hulp durft te vragen zal ook sneller de ervaring hebben dat anderen weinig behulpzaam zijn. Hoe de steun intern is gerepresenteerd, is het meest relevant. Immers, als er wel steun is maar deze wordt niet als zodanig ervaren, dan is er nog steeds een probleem met sociale steun.

Tabel 3.1 Betekenis van de schaalscores

Score	Sociale steun thuis
Laag	Personen die laag scoren hebben het gevoel dat ze er meestal alleen voor staan. Ook kunnen ze zich eenzaam voelen. Mogelijk hebben ze een negatief beeld van anderen; ‘anderen zijn er niet als je ze nodig hebt.’ Een andere verklaring voor een lage score is dat ze minder goed in staat zijn tot het mobiliseren van steun als ze dit nodig hebben omdat ze niet goed hulp durven vragen. Het sociale netwerk van mensen met een lage score is doorgaans zwakker en kleiner dan mensen met een gemiddelde of hogere score.
Beneden gemiddeld	Bij personen met een beneden gemiddelde score is er een fragiel evenwicht. Er wordt in enige mate sociale steun ervaren. In een rustige periode is dit voldoende. Maar in perioden van tegenslag en stress kan dan toch snel het gevoel ontstaan er helemaal alleen voor te staan. Verder is het mogelijk dat op deelgebieden sociale steun ontbreekt. Bijvoorbeeld: men ontleent wel steun aan de partner en vrienden maar door gedoe in de familie kan men daar niet op terugvallen.
Gemiddeld	Personen met een gemiddelde score hebben een overwegend positief beeld van anderen. Zij hebben het beeld dat je er niet alleen voor staat en altijd een beroep kan doen op anderen. Zij zijn in staat om sociale steun te mobiliseren als ze daar behoefte aan hebben. Als er zich problemen voordoen, kunnen ze daar relatief vlot overheen komen omdat ze om tips en adviezen vragen en bij anderen een luisterend oor vinden.
Boven-gemiddeld Hoog	Personen met een bovengemiddelde of hoge score op hebben een positief beeld van anderen. Zij gaan een stevige verbinding met anderen aan. Het beeld dat zij hebben van anderen is wederkerig: mensen willen elkaar helpen. Zij zijn in staat om sociale steun te mobiliseren als ze daar behoefte aan hebben. Als er zich problemen voordoen kunnen ze daar relatief vlot overheen komen omdat ze om tips en adviezen vragen en bij anderen een luisterend oor vinden.

3.2 Sociale steun werk

Sociale steun leidinggevende	
76	Ik kan goed overweg met mijn leidinggevende
83	Mijn leidinggevende heeft begrip voor mijn situatie
85	Ik voel me gewaardeerd door mijn leidinggevende
Sociale steun collega's	
88	Ik voel me gesteund door mijn collega's
92	Ik voel me gewaardeerd door mijn collega's

Interne consistentie (beroepsbevolking):	.83
Interne consistentie (verzuim en patiënten):	.86
Reproduceerbaarheid:	.84

De schaal **Sociale steun werk** bestond aanvankelijk uit twee schalen. Een schaal ging over sociale steun van de leidinggevende en de andere ging over de sociale steun van collega's. Deze twee schalen bleken echter sterk gecorreleerd te zijn. Zelfs in die mate dat er beter één schaal van kon worden gemaakt. Intuïtief gaat het om verschillende dingen. Het is immers voorstelbaar dat je goed overweg kan met je collega's maar niet met je leidinggevende. Maar toch blijken deze twee vormen van sociale steun redelijk gelijk op te gaan. Mogelijk is er één onderliggende, gemeenschappelijke factor aanwezig zoals de sfeer of cultuur op het werk. Hoe gaat men op de werkvloer met elkaar om? Ook kan de eigen perceptie een rol spelen: het zich gewaardeerd voelen is iets van de persoon zelf en wordt geprojecteerd op de buitenwereld, dus zowel op de leidinggevende als op collega's. Het gevoel of je leidinggevende jou waardeert is iets anders of je leidinggevende jou in werkelijkheid waardeert. Net zoals bij de schaal **Sociale steun thuis** dient bij de interpretatie rekening te worden gehouden met twee type verklaringen: de schaal kan iets zeggen over wat er 'echt' aan de hand is op de werkvloer en de schaal kan iets zeggen over de binnenwereld van de persoon zelf.

Tabel 3.2 Betekenis van de schaalscores

Sociale steun werk	
Laag	Een lage score treffen we vaker aan bij werknemers waarbij er een arbeidsconflict speelt. Er zijn slechte arbeidsverhoudingen op het werk. Deze slechte arbeidsverhoudingen doen zich zowel voor in relatie tot de leidinggevende als ook in relatie tot collega's. Men voelt zich niet gesteund en niet gewaardeerd door de leidinggevende. Een lage score is vooral problematisch als de werkdruk oploopt. Dit zal in de regel leiden tot toename van stress omdat men het gevoel heeft er alleen voor te staan. De bufferwerking ontbreekt. Een gebrek aan sociale steun op het werk kan ook op zichzelf een bron van stress zijn. Het gebrek aan steun, de spanningen in het contact en het niet goed weten wat men aan elkaar heeft, is een dagelijkse terugkerende subtiele maar ook loodzware last in het werk.
Beneden gemiddeld	Een beneden gemiddelde score betekent dat op één van de twee componenten zich een probleem voordoet. Dus of er spelen fricties in het contact met de leidinggevende of er doen zich fricties voor in de omgang met collega's. Als dit niet zo is, dus als de scores gelijk verdeeld zijn over de twee componenten, houdt dan rekening met de mogelijkheid dat de medewerker last heeft van een globaal gevoel van zich niet gezien en gewaardeerd voelen op het werk. Dit kan te maken hebben met een algehele sfeer van weinig betrokkenheid. Er is minder oog voor de sociale kant van het werk. Ook kan het zijn dat de persoon zelf moeilijk waardering kan voelen of zich onvoldoende laat zien. Ook kunnen beneden gemiddelde scores op zichzelf een bron zijn van stress: elke dag weer werken in een onpersoonlijke of gespannen sfeer is voor mensen met normale sociale behoeftes erg stressvol.
Gemiddeld	Een gemiddelde score betekent dat men zich doorgaans gesteund en gewaardeerd voelt door de leidinggevende en collega's. Grote knelpunten op het vlak van de arbeidsverhoudingen zullen niet worden aangetroffen. Soms zijn er op deelaspecten minimale fricties aanwezig. Bijvoorbeeld, men kan zeer goed opschieten met collega's, men voelt zich ook gesteund door de leidinggevende, maar men heeft desalniettemin soms toch het gevoel dat de leidinggevende onvoldoende begrip heeft voor de persoonlijke omstandigheden van de medewerker.
Boven-gemiddeld Hoog	Medewerkers met een bovengemiddelde of hoge score ervaren veel steun van hun leidinggevende en collega's. Zij voelen zich gewaardeerd. Dergelijke scores treffen we vaker aan bij medewerkers die deel uitmaken van een goed functionerend en hecht team waar men oog heeft voor elkaars welzijn. Sociale steun kan als een buffer fungeren bij oplopende werkdruk. Doordat men elkaar steunt en helpt is er meer reserve om drukte aan te kunnen. Medewerkers met een bovengemiddelde of hoge score zijn daarnaast in staat om het gevoel van waardering ook te kunnen toelaten in zichzelf. Immers, om de positieve waardering van anderen toe te laten moet er ook een basale positieve zelfwaardering zijn. Een hoge score kan soms toch nadelig zijn. Dit kan het geval zijn als de score op de schaal Vermijding bovengemiddeld of hoog is: men houdt alle contacten conflictvrij. Men wil graag in harmonie met anderen werken en om dit te bereiken past men zich overmatig aan ten kosten van zichzelf.

3.3 Arbeidssatisfactie

	Werkbeleving
33	Ik heb veel plezier in mijn werk
38	Mijn werk past goed bij mij
	Uitdaging
47	Mijn baan is afwisselend en stimulerend
51	Mijn huidige baan biedt mij voldoende uitdagingen
	Competenties
53	Het niveau van mijn werk is precies goed
	Arbeidsvoorwaarden
58	Ik ben tevreden met mijn arbeidsvoorwaarden
	Boosheid
52	Op mijn werk zijn dingen gebeurd die mij nog steeds dwarszitten
	Verloopintentie
56	Ik denk erover na ander werk te zoeken

Interne consistentie (beroepsbevolking):	.84
Interne consistentie (verzuim en patiënten):	.84
Reproduceerbaarheid:	.84

De schaal **Arbeidssatisfactie** meet de tevredenheid of voldoening van de persoon ten aanzien van werk. Het idee achter deze schaal is dat als iemand vanwege gezondheidsklachten gaat re-integreren het herstel en de re-integratie wordt bevorderd als iemand met plezier naar het werk gaat, en omgekeerd dat er mogelijk herstelvertraging kan optreden als het werkplezier laag is. Het gaat om de vraag: hoe waardeert iemand zijn werk? Voegt het werk waarde toe of is het werk omgeven met frustraties?

De schaal **Arbeidssatisfactie** is opgebouwd uit een aantal componenten. De component **Werkbeleving** meet arbeidssatisfactie in de meest zuivere vorm. De overige componenten van de schaal **Arbeidssatisfactie** meten diverse aspecten van de arbeidsinhoud: variatie in het werk en loopbaanontwikkeling (**Uitdaging**) en of de eigen competenties goed aansluiten bij de vereisten van de baan (**Competenties**). Daarnaast is er een item over de mate van tevredenheid ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (**Arbeidsvoorwaarden**). Dit omvat zowel de primaire (beloning) als secundaire (andere regelingen) arbeidsvoorwaarden. De component **Verloopintentie** is het negatief van arbeidssatisfactie: de mate waarin iemand overweegt van baan te veranderen correleert sterk met de tevredenheid ten aanzien van de eigen job. Tenslotte, de component **Boosheid** maakt geen deel uit van de schaal **Arbeidssatisfactie** en telt dus ook niet mee voor de scoring. In de VAR-2 komen enkele 'restitems' voor die met geen enkele schaal voldoende correleren. Sommige interessante items hebben we behouden, zoals dus de vraag of er op het werk dingen gebeurd zijn die iemand nog steeds dwarszitten.

Tabel 3.3 Betekenis van de schaalscores

Arbeidssatisfactie	
Laag	Personen met een lage score ervaren weinig tot geen plezier in het werk. Werken is voor hen meer een 'moeten' dan dat het waarde toevoegt aan hun leven. Een lage arbeidssatisfactie kan het gevolg zijn van actuele omstandigheden die het werkplezier aantasten zoals een arbeidsconflict of dreigend baanverlies. Maar meestal is er een waaier van redenen denkbaar waarom men zo ontevreden is over de eigen job: het werk past niet bij hen, de werkplek bevalt niet, de verwachtingen die men had komen niet uit ... Bij een lage score bestrijkt de onvrede diverse aspecten van de arbeidsinhoud. Bij lage scores zal men doorgaans ook van baan willen veranderen. Als men laag scoort en men geeft aan niet (of enigszins) van baan te willen veranderen (Verloopintentie) is dit ongunstig: angst is dan de raadgever of men zit financieel klem.
Beneden gemiddeld	Personen met een beneden gemiddelde score ervaren doorgaans weinig plezier in hun werk. Bij beneden gemiddelde scores is het belangrijk te kijken hoe de antwoorden verdeeld zijn: is alles wat aan de lage kant gescoord? Dan gaat het om een algeheel gevoel van lage tevredenheid ten aanzien van de eigen job. Of is de beneden gemiddelde score vooral het gevolg van hele lage scores op enkele componenten? Als dit zo is dan spelen er specifieke fricties op onderdelen van de arbeidsinhoud. Bij oplopende werkdruk of andere belastende omstandigheden schiet arbeidssatisfactie tekort als buffer. De verzuimdrempel is lager.
Gemiddeld	Men is over het algemeen redelijk tevreden over het werk dat men verricht. Men gaat met plezier naar het werk. Op een enkel deelaspect van de werkinhoud kan er enige ontevredenheid bestaan. Men gaat bijvoorbeeld met plezier naar het werk maar men is ontevreden over de arbeidsvoorwaarden. Het profiel van de componenten – dus op welke componenten scoort men relatief hoog en laag – biedt inzicht in de werkbeleving. Het geeft aanknopingspunten welke aspecten van de arbeidsinhoud verbeterd kunnen worden. De componenten waar men relatief hoog op scoort zijn de aspecten van het werk die men waardeert.
Boven-gemiddeld Hoog	Personen met een bovengemiddelde of hoge score gaan met plezier naar hun werk. Werken is voor hen meer dan alleen 'werken'. Deze medewerkers halen veel voldoening uit hun werk. Zij identificeren zich met hun werk. Deze personen ervaren dat ze op de goede plek zitten. De kenmerken van hun job sluiten goed uit aan bij de eigen competenties. Zij vinden hun werk afwisselend en stimulerend en zij ervaren ook voldoende uitdagingen. De behoefte om naar ander werk uit te kijken is doorgaans laag. Voor deze mensen is het werk een belangrijke buffer. Het werk is voor hen een afleiding als zij problemen thuis hebben. Doordat men zo gedreven is op de inhoud is er tolerantie voor een hoge werkdruk. Bij hoge scores schuilt hier echter ook het gevaar: een sterke gedrevenheid maakt kwetsbaar voor uitputting. Dit is vooral zo in combinatie met hoge scores op Vermijdende of Perfectionisme .

3.4 Regelmogelijkheden

36	Ik kan mijn eigen pauzes (rustmomenten) bepalen
41	Ik ervaar veel vrijheid in mijn werk
48	Mijn werktempo kan ik zelf bepalen
54	Ik bepaal zelf hoeveel werk ik op één dag verricht
57	Ik kan mijn werkdag indelen zoals ik dat zelf wil

Interne consistentie (beroepsbevolking):	.84
Interne consistentie (verzuim en patiënten):	.85
Reproduceerbaarheid:	.89

Onder regelmogelijkheden verstaan we de speelruimte die een werknemer heeft om het werk zelf in te delen en problemen op te lossen. Een ander woord ervoor is autonomie of controle. Regelmogelijkheden zijn energiebronnen. In het algemeen geldt: hoe meer regelmogelijkheden, hoe meer mogelijkheden er zijn om stress te voorkomen. Het gaat over eigen regie in het werk.

Er is een samenspel tussen regelmogelijkheden en werkdruk: werknemers met veel mogelijkheden tolereren een hogere werkdruk dan werknemers met weinig regelmogelijkheden. Het Job Demand Control (JDC) model (Karasek, 1979) voorspelt dat de combinatie van weinig regelmogelijkheden en een hoge werkdruk is geassocieerd met stress en ook ziekmakend is. Bij de boordeling van de schaal **Regelmogelijkheden** dient men rekening te houden met de aard van het werk.

Productiemedewerkers scoren doorgaans beneden gemiddeld. Hoger opgeleiden die werkzaam zijn in de dienstverlening scoren doorgaans bovengemiddeld.

Tabel 3.4 Betekenis van de schaalscores

Regelmogelijkheden	
Laag	Personen met een lage score ervaren weinig tot geen autonomie in hun werk. Lage scores kunnen worden aangetroffen bij productiemedewerkers die bijvoorbeeld lopende-band-werk doen. Maar de meeste productiemedewerkers scoren niet laag – meestal (beneden) gemiddeld. In dat opzicht wijzen lage scores naar onvrede: men voelt zich opgesloten en ervaart weinig bewegingsvrijheid. Lage scores zijn vooral problematisch in combinatie met bovengemiddelde of hoge scores op werkdruk. Men moet hard werken en heeft er weinig controle over.
Beneden gemiddeld	Beneden gemiddelde scores treffen we aan bij productiemedewerkers en ook wel in de zorg en onderwijs. Deze scores hoeven op zichzelf niet problematisch te zijn; het is een reflectie van hoe het werk is georganiseerd. Beneden gemiddelde scores zijn vooral problematisch in combinatie met bovengemiddelde of hoge scores op Werkdruk . Men moet hard werken en heeft er weinig controle over. Indien een beneden gemiddelde score wordt aangetroffen bij een medewerker met een baan met veel vrijheid dan roept dit vragen op. Mogelijk wordt er te strak en sturend leidinggegeven. Een andere mogelijkheid is dat de persoon weinig 'innerlijke vrijheid' ervaart. Men durft niet goed een eigen stempel te drukken op het werk en ervaart hierdoor weinig autonomie in het werk. Deze tweede verklaring lijkt aannemelijk als de score op de schaal Vermijding of Perfectionisme bovengemiddeld of hoog is.
Gemiddeld	De meeste werknemers scoren gemiddeld op Regelmogelijkheden . Zij ervaren voldoende autonomie in het werk. Omdat bepaalde zaken voor veel medewerkers nu eenmaal vastliggen zoals wanneer het lunchtijd is of hoeveel werk er gedaan moet worden, zal er niet maximaal gescoord kunnen worden, ondanks dat men voldoende vrijheid ervaart. In dat opzicht is het item 'Ik ervaar veel vrijheid in mijn werk' het meest relevant. Dit verwijst niet naar de min of meer objectief en vastliggende zaken zoals wanneer er geluncht wordt, maar naar een gevoel van autonomie.
Boven-gemiddeld Hoog	Personen met een bovengemiddelde of hoge score ervaren veel vrijheid in hun werk. Dergelijke scores treffen we in de regel aan bij personen met beroepen die minder strak gereguleerd zijn wat betreft pauzes, werktempo en dagindeling. Of het bedrijf geeft de medewerkers veel eigen regie. Personen met een bovengemiddelde of hoge score hebben een grotere tolerantie voor een hogere werkdruk omdat ze meer eigen regie ervaren.

3.5 Belastende thuissituatie

Belastende gebeurtenissen (life events)	
78	Ik heb in mijn leven nare dingen ervaren die mij nog erg raken
80	Ik heb het afgelopen jaar veel tegenslag gehad
86	Het afgelopen jaar hebben zich ingrijpende veranderingen voorgedaan
Dagelijkse stress (daily hassles)	
77	Ik heb thuis veel strijd en ruzie
81	De problemen thuis kosten mij veel energie
89	Ik heb thuis veel zorgen aan mijn hoofd
91	Ik heb het gevoel alsof ik thuis geleefd word

Interne consistentie (beroepsbevolking):	.80
Interne consistentie (verzuim en patiënten):	.79
Reproduceerbaarheid:	.90

Toen de VAR (voorloper van de VAR-2) werd ontwikkeld wilden we een schaal ontwikkelen die de psychosociale druk vanuit het privéleven in kaart brengt. De eerste versie van deze schaal bestond uit een lange lijst van potentiële stressoren. Denk aan: schulden, echtscheiding, burenruzie, financiële problemen, opvoedproblemen, etc. Het voordeel is dat je direct weet waar de problemen liggen, maar er waren twee grote nadelen: veel items zijn niet door iedereen te beantwoorden. Bijvoorbeeld, als je geen kinderen hebt, kan je ook geen opvoedproblemen hebben. En de schaal werd bovendien veel te lang.

Om deze obstakels weg te werken, werden de items bewust heel algemeen en breed geformuleerd. Zinsneden zoals 'dingen ervaren', 'veranderingen' en 'de problemen' zijn zo vaag en algemeen dat iedereen er zijn eigen situatie in kan projecteren. Dit leverde een enorme reductie van items op. De subjectiviteit maakt uiteindelijk niet uit want er bestaan geen 'objectieve' problemen of stressoren. Hoe belastend een stressor is, wordt bepaald door de unieke, persoonlijke ervaring door de persoon zelf. Maar het interessante is dat deze schaal uiteindelijk toch veel meer objectiviteit bezit dan we aanvankelijk zelf dachten. Uit validatieonderzoek bleek deze schaal behoorlijk te correleren met de totale hoeveelheid van concrete en objectief belastende gebeurtenissen en omstandigheden gedurende het afgelopen jaar (Vendrig & Schaafsma, 2018). De schaal **Belastende thuissituatie** is uniek. Er bestaat geen vergelijkbare schaal.

In de stressliteratuur wordt een onderscheid gemaakt tussen twee typen stressoren: **belastende levensgebeurtenissen** (life events) en **dagelijkse stress** (daily hassles). Deze twee componenten worden onderscheiden in de schaal **Belastende thuissituatie**.

Tabel 3.5 Betekenis van de schaalscores

Score	Belastende thuissituatie
Laag Beneden gemiddeld	Personen die laag en beneden gemiddeld scoren ervaren geen problemen in hun privéleven. Zij verkeren in rustig vaarwater. Grote veranderingen of tegenslag hebben zich het afgelopen jaar niet voorgedaan. Ook hebben zij geen last van nare, vroegere ervaringen. Zij leven thuis in harmonie met anderen en ervaren geen strubbelingen en gedoe. Houd rekening met de optie van ‘too good to be true’ indien we verhoogde scores vinden op de klachtenscalen. Mogelijk is dan sprake van bagatelliseren van problemen.
Gemiddeld	Over het algemeen worden er weinig psychosociale stressoren in de thuissituatie ervaren. Op een enkel gebied van het privéleven kan men in lichte mate een probleem ervaren. Bijvoorbeeld, dagelijks stress speelt geen rol, maar men is niet helemaal los van iets dat in het verleden is gebeurd, hoewel men er niet door wordt overspoeld. Of er heeft zich het afgelopen jaar iets ingrijpend voorgedaan zonder dat het hele privéleven nu overhoop ligt. De hoeveel aan problemen die zich voordoen is vrij gemiddeld.
Boven-gemiddeld	Personen in dit scorebereik hebben meer dan gemiddeld last van problemen in hun privéleven. Zij zullen aangeven “ik zit niet goed in m’n vel” of “het gaat niet lekker” of “ik vind het zwaar”. Het kan gaan om één specifiek probleem dat sterk aanwezig is, of enkele problemen die zich in beperkte mate voordoen. De problemen houden hen bezig, eisen hun tol maar ook weer niet in die mate dat ze er helemaal door overspoeld worden. Het maakt natuurlijk veel uit of het gaat om tijdelijke of om langdurige problemen. De schaal Sociale steun thuis kan een groot verschil maken. Vooral de combinatie van verlaagde scores op Sociale steun thuis in combinatie met een bovengemiddelde score op Belastende thuissituatie geeft extra druk.
Hoog	Men geeft aan flink gebukt te gaan onder problemen in het privéleven. Het gaat in de regel om verschillende en ook grote problemen. Men ervaart zowel problemen die met nare gebeurtenissen of ingrijpende veranderingen te maken hebben als ook problemen (stressoren) die in het heden liggen. Men voelt zich niet goed opgewassen tegen de problemen en zich erdoor overspoeld. Men zal vaak het gevoel hebben geleefd te worden en het lukt ook niet goed het hoofd leeg te maken. Men staat als het ware op met de problemen en gaat ermee naar bed. Ook hier kan de schaal Sociale steun thuis een groot verschil maken. Vooral de combinatie met een verlaagde score op Sociale steun thuis geeft extra druk. Een bovengemiddelde of hoge score op de schaal Depressie zien we relatief vaak voorkomen bij deze scorecombinatie.

3.6 Werkdruk

	Taakeisen
34	Ik moet te veel doen op mijn werk
42	Ik moet hard werken om mijn dagtaak af te krijgen
	Emotionele belasting
44	Mijn werk vraagt veel van mij
46	Ik werk onder grote spanning
	Uitputting
35	Aan het einde van de werkdag ben ik echt op
50	Ik voel me opgebrand door mijn werk
	Loslaten
40	Ik mijn vrije tijd denk ik veel na over mijn werk
55	Ik vind het moeilijk om mijn werk los te laten
	Werk-thuis conflict
82	Het combineren van werk en privé valt me zwaar
93	Ik kom niet toe aan de dingen die ik écht belangrijk vind

Interne consistentie (beroepsbevolking):	.84
Interne consistentie (verzuim en patiënten):	.86
Reproduceerbaarheid:	.88

De schaal **Werkdruk** is multifactorieel van opzet; het gaat om verschillende aspecten van werkdruk en het bevat inhoudelijk zowel de oorzaken als gevolgen van werkdruk. Sommige items gaan over concrete taakaspecten en andere gaan over mentale aspecten van werkdruk.

- **Taakeisen** gaat over de concrete hoeveelheid werk die moet worden verricht.
- **Emotionele belasting**: in veel moderne beroepen zit de werkdruk 'm niet zozeer in de hoeveel aan taken als wel in de mentale belasting.
- **Uitputting** is een signaal van een te hoge werkdruk. Het item 'Aan het einde van de werkdag ben ik echt op' gaat over herstelvermogen. Uit internationaal onderzoek blijkt herstelvermogen de meest onderscheidende factor om werkgerelateerde vermoeidheid te meten. Het item 'Ik voel me opgebrand door mijn werk' verwijst naar symptomen van burn-out. De onderlinge verhouding tussen de items 'herstelvermogen' en 'opgebrand voelen' zegt iets over hoever men is in het proces van opbranden.
- **Loslaten** gaat over de werkdruk die als-het-ware mee naar huis wordt meegenomen. Een werkdruk wordt niet alleen gevoeld tijdens de werkuren maar ook in de uren dat men niet werkt. Het gaat erom of men los kan komen van het werk of dat men 'bevangen raakt' door het werk.
- **Werk-thuis conflict** telt niet mee voor de scoring. In de VAR-2 komen enkele 'restitems' voor die met geen enkele schaal voldoende correleren. Sommige items hebben we behouden omdat het antwoord erop erg waardevol is om te weten. Het werk-thuis conflict speelt zich af op het snijpunt van de schalen **Belastende thussituatie** en **Werkdruk**.

Tabel 3.6 Betekenis van de schaalscores

Werkdruk	
Laag Beneden gemiddeld	Een lage of beneden gemiddelde score op Werkdruk betekent niet dat iemand onderbelast is (bore-out), of last heeft van een te lage werkdruk. Het betekent dat de werkdruk voor de persoon goed is. De werknemer kan het werk goed aan. Als de score op Arbeidsatisfactie ook laag is, is het wel zinvol om de mogelijkheid van bore-out te onderzoeken. Een lage of beneden gemiddelde score op Werkdruk in combinatie met een bovengemiddelde of hoge score op Arbeidsatisfactie duidt op een 'happy worker'; de werknemer zit op z'n plek, kan het werk goed aan en haalt er veel satisfactie uit.
Gemiddeld	De meeste werknemers zullen een gemiddelde score behalen op Werkdruk . Dit betekent dat de persoon het werk goed aankan en geen tekenen laat zien van uitputting in relatie tot het werk. Nogal eens schatten mensen zelf in dat de score op werkdruk hoger is. Punt is dat tegenwoordig veel mensen wel enige werkdruk ervaren hetgeen dus eerder gemiddeld is. Bij gemiddelde scores is het zinvol om vooral te letten op de variatie in de itemscores. In de regel zal men één of enkele items aantreffen waar men op scoort. Dit kan inzicht geven in de aspecten van het werk die als meer belastend worden ervaren.
Boven-gemiddeld	Een bovengemiddelde score op Werkdruk wijst op een fragiel evenwicht. Zij zullen in de regel vermoeid thuiskomen. Sommige werknemers zullen vooral het gevoel hebben dat ze hard moeten werken om hun werk af te krijgen en/of hebben het gevoel dat het werk veel van hen vraagt. Bij anderen gaat het er meer om dat ze onder spanning werken of moeite hebben los te komen van het werk. Of de werkdruk ook in objectieve zin hoog is, valt niet te zeggen omdat het hier gaat om de ervaren werkdruk. Werkdruk is per definitie subjectief: wat voor de een prima te doen is, kan voor de ander belastend zijn. Een bovengemiddelde score op Werkdruk moet worden opgevat als een signaal: het is nog te doen, maar met het voortduren ervan neemt het risico op uitputting toe.
Hoog	De werkdruk is niet meer goed hanteerbaar en vaker zullen mensen met een hoge score op Werkdruk korter of langer verzuimen. Men heeft echt last van de hoge werkdruk. De persoon moet hard werken om het gedaan te krijgen en vaak lukt dit ook niet meer goed. Men werkt onder grote spanning. Het werk neemt als het ware bezit van iemand. Men geeft aan moeilijk los te komen van het werk. De meesten zullen vermoeid thuiskomen en hebben de avond nodig om enigszins bij te tanken. Als de werkdruk al langer hoog is, zal men aangeven zich opgebrand te voelen. De mate waarin een hoge werkdruk gepaard gaat met stressklachten is mede afhankelijk van de mate van controle en arbeidsatisfactie. De combinatie van een hoge score op Werkdruk en een lage of beneden gemiddelde score op de schalen Regelmogelijkheden en/of Arbeidsatisfactie is geassocieerd met een toename van stressklachten. Verder gaat een hoge score op Werkdruk vaak gepaard met een bovengemiddelde of hoge score op de schaal Perfectionisme . Het lijkt dan te gaan om mensen die op hun tenen lopen en veel van zichzelf vragen, dus ook in hun werk.

3.7 Sociale onveiligheid werk

	Onveilig voelen op het werk
95	Schelden of beledigen
96	Pesten
97	Bedreiging of fysiek geweld
98	Discriminatie
99	Seksuele intimidatie

Interne consistentie (beroepsbevolking):	.70
--	-----

De schaal **Onveilig voelen op het werk** is de meest recente schaal van de VAR-2. Deze schaal meet vier van de vijf componenten van de psychosociale arbeidsbelasting (PSA). De vijfde component is werkdruk en die wordt al gemeten met de schaal **Werkdruk**. De vier componenten die de schaal **Onveilig voelen op het werk** meet zijn: discriminatie, seksuele intimidatie, agressie en pesten.

Het gaat om gebeurtenissen of incidenten die zich het afgelopen jaar hebben voorgedaan in de omgang met collega's of leidinggevende of met klanten/patiënten/leerlingen/zakelijke contacten. Discriminatie, seksuele intimidatie en pesten zijn 1-op-1 vertaald naar items. Agressie is vertaald naar twee items ('schelden of beledigen' en 'bedreiging of fysiek geweld') omdat agressie niet eenduidig is. Sommige mensen denken dat agressie enkel gaat om fysieke agressie, maar ook verbale agressie valt onder agressie. Vandaar de splitsing in twee items. De invuller van de vragenlijst beoordeelt de vijf items op hoe vaak deze zich hebben voorgedaan het afgelopen jaar. Daarin verschilt deze schaal van de andere schalen in het deel van de VAR-2 dat over werk gaat.

De interne samenhang tussen de items is redelijk goed. Dat wil zeggen dat ze redelijk gelijk opgaan. Iemand die aangeeft last te hebben van schelden of beledigen zal naar verhouding ook vaker last hebben van bijvoorbeeld pesten of discriminatie. Het item 'seksuele intimidatie' valt in dat opzicht een beetje buiten de boot. Het staat meer op zichzelf en heeft geen duidelijke relatie met de andere items.

Tabel 3.7 Betekenis van de schaalscores

Score	Sociale onveiligheid werk
Laag	De persoon voelt zich in emotionele volledig veilig op het werk. Hij/zij heeft het afgelopen jaar geen enkele keer te maken met gehad pesten, seksuele intimidatie, agressie of discriminatie op de werkvloer (collega's of leidinggevende) of in relatie tot klanten, patiënten, leerlingen of zakelijke contacten.
Beneden gemiddeld Gemiddeld	De persoon voelt zich in emotionele zin voldoende veilig op het werk. Hij/zij heeft het afgelopen hoogstens één of twee keer in heel beperkte mate last gehad van pesten, seksuele intimidatie, agressie of discriminatie op de werkvloer (collega's of leidinggevende) of in relatie tot klanten, patiënten, leerlingen of zakelijke contacten. Hoewel dus niet volledig afwezig, is de mate van voorkomen niet anders dan bij de meeste andere werknemers in Nederland.
Boven-gemiddeld	De persoon voelt zich in emotionele zin niet helemaal veilig op het werk. Het is niet zo dat hij/zij er echt onder gebukt gaat. Maar we zien wel signalen. Een van de onderwerpen (pesten, seksuele intimidatie, agressie of discriminatie) lijkt namelijk iets vaker voor te komen dan bij de meeste andere werknemers. Check op itemniveau om welk onderwerp het gaat. Bij navraag kan worden bepaald vanuit welke hoek de vervelende bejegening komt. Dat wil zeggen, heeft het betrekking op collega's, de leidinggevende, of gaat om contacten zoals klanten, patiënten, leerlingen of zakelijke contacten.
Hoog	De persoon voelt zich in emotionele zin niet onveilig op het werk. Er komen duidelijke signalen naar voren dat er op het vlak van de psychosociale arbeidsbelasting iets niet goed gaat. De persoon heeft op één of twee gebieden echt last van hoe anderen met hem/haar omgaan. Mogelijk wordt de persoon structureel gepest of gediscrimineerd, of is er sprake van seksuele intimidatie of agressie. Check op itemniveau om welk onderwerp het gaat. Bij navraag kan worden bepaald vanuit welke hoek de vervelende bejegening komt. Dat wil zeggen, heeft het betrekking op collega's, de leidinggevende, of gaat om contacten zoals klanten, patiënten, leerlingen of zakelijke contacten.

3.8 Vermijding

	Vermijdingsgedrag
60	Ik neig ertoe gesprekken waar ik tegenop zie uit te stellen
61	Ik vind het moeilijk om voor mezelf op te komen
63	Ik neig ertoe lastige problemen voor me uit te schuiven
70	Ik wacht lang voordat ik irritaties uitspreek
71	Moeilijke situaties ga ik zoveel mogelijk uit de weg
	Problemen niet oplossen
65	Ik vind het moeilijk om hulp te vragen als ik ergens niet uitkom
66	Als ik een probleem wil oplossen, weet ik vaak niet goed waar ik moet beginnen
69	Ik heb moeite met het nemen van beslissingen

Interne consistentie (beroepsbevolking):	.86
Interne consistentie (verzuim en patiënten):	.87
Reproduceerbaarheid:	.82

De schaal **Vermijding** meet de dispositie tot angst. Dat wil zeggen de geneigdheid om het eigen gedrag te remmen. Een bepaalde mate van remming is in psychologisch opzicht gezond. Zonder remming zou ons geweten niet goed functioneren en houden we geen rekening met anderen. Door te veel remming beperken we onszelf onnodig en stapelen problemen zich gemakkelijk op doordat we ze voor ons uitschuiven in plaats van op te lossen.

De schaal **Vermijding** meet met name uitingen van te veel remming. De veronderstelling is dat mensen die hoger scoren op **Vermijding** eerder spanning zullen opbouwen. Een re-integratie zal lastiger verlopen omdat men ontwijkend zal reageren op spannende of conflictueuze zaken die zich tijdens dit proces kunnen voordoen. De hoogte van de score op **Vermijding** kan helpen om hypothesen te vormen over waarom andere schalen verhoogd zijn. Bijvoorbeeld: is de schaal **Sociale steun werk** verhoogd omdat men zich onvoldoende assertief opstelt in het werk waardoor onvrede is ontstaan naar collega's of leidinggevende? Is de schaal **Werkdruk** verhoogd omdat men niet naar de baas durft te stappen om te praten wat er niet goed gaat? VAR-2-schaal **Vermijding** bestaat uit twee sub-schalen: **Vermijdingsgedrag** en **Problemen niet oplossen**.

Tabel 3.8 Betekenis van de schaalscores

Score	Vermijding
Laag Beneden gemiddeld	Personen die laag of beneden gemiddeld scoren op Vermijding zijn assertief en pakken problemen aan. Zij voelen zich doorgaans op hun gemak bij anderen en durven te zeggen waar het op staat. Zij hebben zelfvertrouwen en anderen zullen hen omschrijven als daadkrachtig. Zij hebben weinig last van gevoelens van onzekerheid en weten wat ze willen. In lijn met deze kenmerken verwachten we dat de andere VAR-2-schalen hiermee in overeenstemming zijn. Dus lage tot gemiddelde scores op bijvoorbeeld de klachtenschalen. Zien we echter een lage of beneden gemiddelde score op de schaal Vermijding gepaard gaan met veel klachten en problemen dan is de lage of beneden gemiddelde score op Vermijding eerder als ongunstig te beschouwen. De daadkracht lijkt dan eerder samen te hangen met een gebrek aan sensitiviteit en/of minder inzicht in eigen gevoelsprocessen.
Gemiddeld	De meeste werknemers zullen gemiddeld scoren op Vermijding . Zij ervaren voldoende zelfvertrouwen, weten wat ze willen en als er zich problemen voordoen pakken zij deze aan. Zij durven voor zichzelf op te kunnen en geven ook grenzen aan als anderen te ver gaan. Soms kunnen zij gevoelens van twijfel en aarzeling ervaren, hoewel dit niet altijd negatief hoeft te zijn; bijvoorbeeld omdat zij iets van meerdere kanten bekijken.
Boven-gemiddeld	Personen die bovengemiddeld scoren op Vermijding voelen zich doorgaans zeker in relatie tot anderen, hoewel zij bij sommige personen of in bepaalde contexten zich onzeker kunnen voelen. In algemene zin willen ze graag aardig gevonden worden. Zij vinden het vreselijk als ze iemand moeten teleurstellen. Zij kijken als het ware door de ogen van de ander naar zichzelf. Sommige personen met een bovengemiddelde score zullen vooral moeite hebben met het goed aangeven van hun grenzen, terwijl het bij anderen meer gaat om neigen tot uitstelgedrag of geen hulp durven vragen als er zich problemen voordoen. Check daarom bij een bovengemiddelde score op Vermijding altijd de items om te zien om welke facetten van vermijdingsgedrag het gaat. De schalen Vermijding en Perfectionisme krijgen extra betekenis als ze in samenhang worden bekeken. Hieronder staat beschreven hoe je dit kan doen.
Hoog	Personen die hoog scoren op Vermijding worden veelvuldig geplaagd door gevoelens van onzekerheid en een gebrek aan zelfvertrouwen. Zij twijfelen veel aan zichzelf en dit verlamt hen. Daarom stellen ze vaak lastige zaken uit of beginnen er maar niet aan. Zij vinden het moeilijk om voor zichzelf op te komen. In het verlengde hiervan geven zij hun grenzen vaak niet goed aan waardoor zij gemakkelijk overvraagd worden. Zij willen graag aardig gevonden worden en vinden het vreselijk als iemand ontevreden over hen is. Zij bouwen hierdoor gemakkelijk spanning op. Is de score op de schaal Perfectionisme ook bovengemiddeld of hoog? Dan zien we iemand die heel erg zijn best doet, op zijn/haar/hun loopt, om maar geen gedoe te krijgen met anderen: zij willen niemand teleurstellen. Is de score op Perfectionisme gemiddeld of lager? Dan zien we iemand die eerder geneigd zal zijn tot opgeven en zichzelf terugtrekken (passieve coping). De schaal Vermijding kan behulpzaam zijn bij het maken van hypothesen ten aanzien van hoe problemen in elkaar steken. Bijvoorbeeld: kan het zijn dat iemand ontevreden is over zijn/haar/hun leidinggevende (lage of beneden gemiddelde score op Sociale steun werk) omdat iemand problemen niet durft aan te kaarten? Is de score op Arbeidssatisfactie laag omdat de persoon geen stappen durft te zetten richting ander werk en dus maar blijft in een job waar hij/zij/hen op uitgekeken is?

3.9 Perfectionisme

Hoge eisen	
62	In mijn werk stel ik hoge eisen aan mezelf
67	Ik ben streng en kritisch naar mezelf
72	In mijn werk zet ik me voor tweehonderd procent in
74	In mijn werk ben ik prestatiegericht
75	Anderen vinden mij een perfectionist
Geen rem	
59	Ik doe vaak meer dan er van me gevraagd wordt
64	Ik vind het moeilijk om gas terug te nemen
68	Ik stoer me mateloos aan personen die er de kantjes vanaf lopen
73	Ik werk harder dan de meeste mensen die ik ken

Interne consistentie (beroepsbevolking):	.79
Interne consistentie (verzuim en patiënten):	.80
Reproduceerbaarheid:	.83

Perfectionisme heeft twee gezichten. Aan de ene kant is perfectionisme geassocieerd met positieve kwaliteiten zoals je best doen, discipline, verantwoordelijkheid nemen en ambitie. Aan de andere kant maakt perfectionisme mensen gevoelig voor stress en burn-out, faalangst en kan het leiden tot ineffectief gedrag; te precies werken, niet kunnen delegeren, werk overdoen wat anderen al gedaan hebben, etc.

In de literatuur over perfectionisme wordt een onderscheid gemaakt tussen adaptief perfectionisme en inadequaat of neurotisch perfectionisme (Frost et al., 1993). Adaptief perfectionisme gaat in de kern om mensen die hoge eisen stellen aan zichzelf en maximaal willen presteren. Bij neurotisch perfectionisme gaat het stellen van hoge eisen – die vaak niet-realistisch zijn – hand in hand met gevoelens van frustratie en ontevredenheid over eigen prestaties; het gevoel dat het nooit goed genoeg is. Men wil alles goed doen omdat men vooral niet wil dat anderen ontevreden zijn.

Perfectionisme is in de VAR-2 opgenomen omdat het kan helpen begrijpen waarom mensen vastlopen in hun werk. De items van de VAR-2 schaal **Perfectionisme** zijn met name gerelateerd aan adaptief perfectionisme. Als iemand bovengemiddeld of hoog scoort op **Perfectionisme** wil dat overigens niet zeggen dat er dus automatisch sprake is van adaptief perfectionisme. Mensen die last hebben van neurotisch perfectionisme kunnen namelijk ook hoog scoren op items die gaan over adequaat perfectionisme zoals gemeten met de VAR-2. Om te achterhalen of een bovengemiddelde of hoge score op **Perfectionisme** een uitdrukking is van neurotisch perfectionisme, dient gekeken te worden naar de samenhang tussen de schalen **Perfectionisme** en **Vermijding**. Zijn beiden bovengemiddeld of hoog, dan is er waarschijnlijk sprake van neurotisch perfectionisme. Het adequate perfectionisme zoals gemeten met de VAR-2 gaat dan hand in hand met gevoelens van onzekerheid en vermijdingsgedrag.

Tabel 3.9 Betekenis van de schaalscores

Score	Perfectionisme
Laag	Het belangrijkste kenmerk is de afwezigheid van perfectionisme. Het is niet duidelijk of mensen met een lage score op perfectionisme worden gekenmerkt door het tegenovergestelde ervan zoals onnauwkeurigheid en onverschilligheid. Personen met een lage score staan 'easy' in hun werk; werk is voor hen gewoon werk. Zij voelen niet de noodzaak om zichzelf te verbeteren en zichzelf uit te dagen in het werk. Het is belangrijk op te merken dat de items van de schaal Perfectionisme veelal betrekking hebben op werk. Of men dus in bredere zin gekenmerkt wordt door de afwezigheid van perfectionisme weten we niet. Mogelijk hangt de geringe ambitie in relatie tot het werk samen met het feit dat men weinig bevrediging haalt uit het werk. Check hiervoor de score op Arbeidssatisfactie .
Beneden gemiddeld	Voor personen met een beneden gemiddelde score op Perfectionisme geldt 'goed is goed genoeg.' Men staat makkelijk in het werk en zij zijn sneller tevreden dan de meeste van hun collega's. Dit betekent overigens niet dat zij minder effectief zijn in hun werk of minder hard werken. Zij voelen echter weinig druk en kunnen het werk ook makkelijk loslaten. Bij sommigen is de beneden gemiddelde score een uitdrukking van een baan die hen makkelijk afgaat en waar ze zich weinig druk om maken. Bij anderen is werk iets waar ze zich niet helemaal mee verbinden; werk is voor hen meer een middel tot inkomen dan een bron van zelfontplooiing.
Gemiddeld	Nogal eens schatten mensen zelf in dat ze bovengemiddeld perfectionistisch zijn en tot hun verrassing scoren zij dan gemiddeld. Punt is dat een zekere mate van perfectionisme dominant is in onze cultuur/tijdsgewricht die gekenmerkt wordt door individualisme; men is zijn/haar/hun eigen verbeterproject. Een zekere mate van perfectionisme is dus 'gemiddeld.' Personen met een gemiddelde score kunnen op momenten in hun werk veel van zichzelf vragen maar zij hebben daarbij ook oog voor de realiteit. Zij weten op tijd op de rem te trappen en stellen zichzelf geen onhaalbare doelen. Ook raken zij niet geïrriteerd of gefrustreerd als anderen minder ambitieus zijn dan zichzelf.
Boven-gemiddeld	Er is een sterke neiging tot perfectionisme. Een aantal kenmerken van perfectionisme zal bij deze personen uitgesproken aanwezig zijn. Zij vragen veel van zichzelf, zijn prestatiegericht en streng en kritisch naar zichzelf. Gestelde doelen zijn vaak niet realistisch. Het verschil met mensen met een hoge score is dat er meer flexibiliteit is ten aanzien van het bijstellen of loslaten van gestelde doelen als het niet goed lukt om ze te bereiken. Check de individuele items om te achterhalen op welke items men uitgesproken scoort – en op welke items lager. Items (onderwerpen) met een lagere score bieden een gezond tegenwicht. Een bovengemiddelde score op perfectionisme zonder verhoogde scores op Vermijding en Stress wijst op adaptief perfectionisme. Er is sprake van neurotisch perfectionisme als de bovengemiddelde score op Perfectionisme gepaard gaat met een bovengemiddelde of hoge score op Vermijding . Deze werknemers lopen op hun tenen en staan op een verkrampde en aangepaste manier in hun werk. De drijfveer van het perfectionisme is geen fouten te maken en niemand willen teleurstellen. Een vaker voorkomende combinatie zijn verhoogde scores op de schalen Werkdruk , Perfectionisme en Stress . Een bovengemiddelde score op Perfectionisme vormt een risico op uitputting en burn-out.

Hoog	<p>Personen met een hoge score zijn perfectionistisch in relatie tot hun werk. Zij leggen de lat hoog en vergen het uiterste van zichzelf. Zij zijn doorgaans prestatiegericht en streng en kritisch naar zichzelf. Zij staan daardoor voortdurend onder druk. Gestelde doelen zijn vaak niet realistisch en moeten koste wat het kost behaald worden. Men verliest de eigen grenzen en beperkingen daarbij uit het oog. Sommigen zijn zich daar ook van bewust terwijl anderen hun hoge normen als 'normaal' ervaren. Deze laatste groep projecteert hun hoge normen nogal eens op anderen. Zij kunnen zich daardoor mateloos irriteren aan collega's die veel te makkelijk zijn in hun ogen. Er is sprake van neurotisch perfectionisme als de hoge score op Perfectionisme gepaard gaat met een bovengemiddelde of hoge score op Vermijding. Deze werknemers lopen op hun tenen en staan op een verkrampde en aangepaste manier in hun werk. De drijfveer van het perfectionisme is geen fouten te maken en niemand willen teleurstellen. Deze dynamiek creëert veel spanning en dit zien we terug in verhoogde scores op de klachtenscalen. Een vaker voorkomende combinatie zijn verhoogde scores op de schalen Werkdruk, Perfectionisme en Stress. De hypothese hierbij is dat de werkdruk vooral intern bepaald is. Een hoge score op Perfectionisme vormt een risico op uitputting en burn-out.</p>
-------------	---

3.10 Stress

6	Snel geïrriteerd zijn
15	Moeite hebben met helder denken
19	Vergeetachtigheid
23	Geen overzicht meer hebben
24	Moeite met concentreren
25	Geprikkeld reageren als mensen je storen

Interne consistentie (beroepsbevolking):	.81
Interne consistentie (verzuim en patiënten):	.82
Reproduceerbaarheid:	.86

De items van de VAR-2 schaal **Stress** vertegenwoordigen uitingen van overprikkeling als reactie op externe belasting (stressoren). In tegenstelling tot wat vaak gedacht wordt, zijn stressverschijnselen specifiek en goed te onderscheiden van angst en depressie (Terluin et al., 2006). De overprikkeling leidt aan de belevingskant tot cognitieve klachten zoals moeite hebben met helder denken en aan de gedragskant tot overreageren op neutrale stimuli (Schmidt, 2001). De stresssymptomen van de VAR-2 zijn evenals de kernsymptomen van overspanning en burn-out en worden genoemd in de multidisciplinaire richtlijn overspanning en burn-out (Verschuren et al., 2011).

Tabel 3.10 Betekenis van de schaalcores

Score	Stress
Laag (Beneden) Gemiddeld	Lage tot gemiddelde scores op Stress betekent dat stressklachten afwezig zijn of zo weinig voorkomen dat ze niet relevant zijn. Het gaat om normale, alledaagse stressklachten.
Boven-gemiddeld	Personen die bovengemiddeld scores op Stress hebben meer dan gemiddeld last van stress. Ze zullen aangeven minder goed in hun vel te zitten. Ze zullen doorgaans echter geen grote beperkingen ondervinden van hun klachten.
Hoog	Een hoge score op Stress duidt op het bestaan van forse spanningen. Scores in deze range zijn geassocieerd met een toestand van overspanning of burn-out aan. Of dit inderdaad zo is, moet wel bevestigd worden in een klinische beoordeling. Het functioneren lukt vaak niet goed meer (ziekteverzuim) of het functioneren wordt sterk beïnvloed door de klachten. Is de score op Stress (eventueel in combinatie met Moeite) verhoogd, maar de scores op Angst en/of Depressie niet, dan gaat het primair om falende coping in reactie op externe omstandigheden (overspanning of burn-out).

3.11 Moeheid

9	's Morgens niet fris en uitgerust voelen
13	Moe zijn na geringe inspanningen
18	Een gevoel van algemene vermoeidheid
21	Een gevoel van uitputting

Interne consistentie (beroepsbevolking):	.84
Interne consistentie (verzuim en patiënten):	.83
Reproduceerbaarheid:	.86

De items op de schaal **Moeheid** gaan over niet-reactieve en niet-alledaagse moeheid. Bijvoorbeeld, moeheid na inspanning is normaal, maar moe zijn na een geringe inspanning is ongewoon.

Tabel 3.11 Betekenis van de schaalscores

Score	Moeheid
Laag (Beneden) Gemiddeld	Lage tot gemiddelde scores op Moeheid wijst op het bestaan van normale, alledaagse moeheid. Er zijn geen aanwijzingen voor ongewone of buitensporige moeheid.
Boven-gemiddeld	Er zijn aanwijzingen voor het bestaan van ongewone, niet-reactieve moeheid. Mogelijk heeft de persoon een drukke periode achter de rug en/of is er sprake van chronische stress. Men voelt zich minder vitaal en mogelijk is men ook minder productief als gevolg hiervan. Bovengemiddelde scores op moeheid zien we vaak secundair aan verhoogde scores op de andere klachtenscalen.
Hoog	Hoge scores op Moeheid wijzen op het bestaan van ongewone en niet-reactieve vermoeidheidsklachten. Men voelt zich minder vitaal en men zal in de regel ook forse beperkingen ervaren in het dagelijks functioneren (bijvoorbeeld: ziekteverzuim, feestjes afzeggen, etc.). Hoge scores op zowel Stress en Moeheid , terwijl de scores op Angst en Stress bovengemiddeld of lager zijn, zien we vaak optreden bij overspanning en/of burn-out. Een geïsoleerde hoge score op Moeheid kan voortkomen uit een lichamelijke oorzaak of samenhangen met pijnklachten.

3.12 Angst

5	Me te veel zorgen maken
7	Bang of angstig voelen
11	Uit angst situaties of activiteiten vermijden
16	Zenuwachtig voelen
22	Me ongerust maken over dingen die kunnen gebeuren

Interne consistentie (beroepsbevolking):	.81
Interne consistentie (verzuim en patiënten):	.83
Reproduceerbaarheid:	.82

De items van de VAR-2 schaal **Angst** meten de affectieve ('bang of angstig voelen' en 'zenuwachtig voelen'), cognitieve ('me te veel zorgen maken' en 'me ongerust maken over dingen die kunnen gebeuren') en gedragsmatige ('uit angst situaties of activiteiten vermijden') manifestaties van angst.

De items dekken bevatten zowel lichte angstuitingen ('me te veel zorgen maken') als meer ernstige angstsymptomen ('uit angst situaties of activiteiten vermijden'). Somatische symptomen van angst (hartkloppingen, hoofdpijn, etc.) zijn bewust weggelaten om overlap met somatisatie te voorkomen. Dit betekent dat de kernsymptomen van angst zuiver worden gemeten maar de symptomen die we ook vaak bij angst zien maar overlappen met andere beelden niet worden gemeten.

Tabel 3.12 Betekenis van de schaalscores

Score	Angst
Laag (Beneden) Gemiddeld	Lage tot gemiddelde scores op Angst wijzen op de afwezigheid van angstsymptomen. Voor zover men angst beleeft, gaat het om normale alledaagse angst.
Bovengemiddeld	Bovengemiddelde scores op Angst kunnen soms optreden secundair aan chronische stress. Men zal dan in de regel scoren op de lichte angstklachten zoals 'me te veel zorgen maken', terwijl men niet scoort op de meer ernstige angstklachten zoals 'uit angst situaties of activiteiten vermijden'. Hoewel men last heeft van de angstgevoelens, zijn ze in de regel nog wel hanteerbaar.
Hoog	Hoge scores op Angst worden vaak gezien bij mensen met een angststoornis of waarbij angstgevoelens optreden in het verlengde van vermijdende trekken in de persoonlijkheid. Men scoort dan regel op meerdere items van de angstschaal, inclusief de 'ernstige' angstitems. Doorgaans scoort men dan op de VAR-2 schaal Vermijding bovengemiddeld of hoog. Men lijdt sterk onder de angstgevoelens en men heeft er hinder van in het dagelijks leven. Professionele hulp is meestal aangewezen.

3.12 Depressie

8	Me hopeloos voelen over de toekomst
10	Het gevoel dat het leven geen zin heeft
12	Mezelf waardeloos voelen
24	Denken 'was ik maar dood'
17	Nergens meer belangstelling in hebben
20	Me somber voelen

Interne consistentie (beroepsbevolking):	.81
Interne consistentie (verzuim en patiënten):	.88
Reproduceerbaarheid:	.76

De items van de VAR-2 schaal **Depressie** zijn gebaseerd op het tripartite model van angst en depressie (Clark & Watson, 1991). Daarnaast is in de items de zogenaamde 'cognitieve triade van depressie' verwerkt: automatische negatieve gedachten ten aanzien van het zelf, de wereld en de toekomst (Beck et al., 1987). De VAR-2 schaal **Depressie** dekt de range van lichte stemmingsveranderingen ('me somber voelen') tot symptomen van een ernstige depressie ('denken 'was ik maar dood'). Het grootste verschil met de 4DKL depressieschaal is dat deze vooral ernstige depressieklachten meet en de lichte depressieklachten niet. De VAR-2 depressieschaal heeft een breder bereik.

Tabel 3.13 Betekenis van de schaalesscores

Score	Depressie
Laag (Beneden) Gemiddeld	Lage tot gemiddelde scores op Depressie wijzen op de afwezigheid van depressieve klachten.
Boven-gemiddeld	Bovengemiddelde scores op Depressie kunnen soms optreden secundair aan chronische stress. Men zal dan in de regel scoren op de lichte items die gaan over stemmingswisselingen zoals 'me somber voelen' en 'nergens meer belangstelling in hebben' dat gaat over mentale distantie, een van de kenmerken van burn-out. Als mensen in zeer problematische omstandigheden verkeren (bijvoorbeeld een arbeidsconflict) scoort men hoger op het item 'me hopeloos voelen over de toekomst'. Hoewel men last heeft van de depressieve klachten, zijn ze in de regel nog wel hanteerbaar.
Hoog	Een hoge score op Depressie wordt vaak gezien bij mensen met een depressieve stoornis of waarbij depressieve klachten optreden in het verlengde van aanwezige psychische problematiek. Men scoort dan in de regel op meerdere items van de depressieschaal, inclusief de 'ernstige' depressie-items zoals 'het gevoel dat het leven geen zin heeft' en 'denken was ik maar dood'. Doorgaans scoort men dan ook op Belastende thuissituatie bovengemiddeld of hoog en op Sociale steun thuis beneden gemiddeld of laag. Hoge scores op de schaal Depressie gaan vaak samen met hoge scores op de andere VAR-2 klachtenschalen. Men heeft er hinder van in het dagelijks leven. Professionele hulp is meestal aangewezen.

3.14 Klachteninterferentie

	Impact van klachten
32	Ik heb veel last van mijn klachten
	Rustbehoefte
29	Rust is voor mij op dit moment een absolute noodzaak
	Eigen herstelprognose
27	Het gaat lang duren voordat ik er weer helemaal bovenop ben
	Klachteninterferentie werk
26	Mijn normale werk verergert de klachten
28	Bij het uitvoeren van mijn werk word ik belemmerd door mijn klachten
	Werkhervattingsdrempel
30	Ik vind het onverantwoord om met mijn klachten door te werken
31	Als ik nu meer ga werken vrees ik dat mijn klachten verergeren

Interne consistentie (beroepsbevolking):	.89
Interne consistentie (verzuim en patiënten):	.88
Reproduceerbaarheid:	.84

VAR-2 schaal **Klachteninterferentie** vormde de kern van waaruit de VAR-2 ooit werd ontwikkeld: het in kaart brengen van belemmeringen ten aanzien van werkhervatting bij revalidatiepatiënten. De VAR bevatte schalen zoals herstelprognose, pijnvermijdingsgedrag, subjectieve pijninschatting met de visueel analoge schaal (VAS), etc. Deze schalen bleken echter zo sterk samen te hangen dat er één schaal van is gemaakt. De kern van deze schaal (en dit geeft de naam aan) is in welke mate aanwezige klachten interfereren met het dagelijks functioneren (ADL). Uit onderzoek blijkt dat **Klachteninterferentie** voorspellend is voor de verzuimduur bij zieke werknemers (Volker et al., 2015). De aard van de klachten – lichamelijke of psychische klachten – maakt niet uit: **Klachteninterferentie** meet de impact van klachten ongeacht de oorzaak ervan. Hogere scores wijzen op een dysfunctionele klachtencoping mits specifieke somatische pathologie afwezig is.

Tabel 3.14 Betekenis van de schaalscores

Score	Klachteninterferentie
Laag (Beneden) Gemiddeld	De persoon heeft òf geen klachten en heeft er dus ook geen hinder van òf de persoon heeft wel klachten maar ervaart er niet of nauwelijks hinder van in het dagelijks leven.
Boven- gemiddeld	De persoon ervaart lichamelijke en/of psychische klachten die van invloed zijn op het dagelijks functioneren. De persoon ervaart duidelijk belemmeringen in het werk door de klachten maar de belemmeringen zijn nog wel hanteerbaar. Meestal zal men er niet om verzuimen. Een bovengemiddelde score kan passend zijn bij de ernst van de ziekte (indien aanwezig). Bij specifieke klachten zoals chronische rugpijn betekent een bovengemiddelde score dat er gedragsaspecten beginnen mee te spelen bij de klachten. Men is bezorgd en soms ook in enige mate gepreoccupeerd ten aanzien van de aanwezige klachten. Een bovengemiddelde score op Klachteninterferentie bij hoge scores op de psychische klachtenschaal impliceert dat relatief ernstige psychische klachten weinig invloed hebben op het werk.
Hoog	De persoon ervaart forse belemmeringen in het dagelijks functioneren door lichamelijke en/of psychische klachten die van invloed zijn op het dagelijks functioneren. Vaak zal men verzuimen vanwege de klachten of men is duidelijk minder productief. Bij specifieke klachten zoals chronische rugpijn betekent een hoge score dat gedragsmatige factoren een rol spelen. Men is vaak sterk gepreoccupeerd met de klachten. Veelal beginnen er vicieuze cirkels te ontstaan die het herstel van de klachten doen vertragen of chroniciteit in de hand werken. Bijvoorbeeld: pijnvermijdingsgedrag, voortdurend letten op de klachten waardoor angst toeneemt, etc. Een hoge score op Klachteninterferentie bij (boven)gemiddelde scores op de psychische klachtenschaal impliceert dat relatief lichte psychische klachten veel invloed hebben op het werk.

4. Beschrijving en interpretatie van de VAR-2 indexen

4.1 Risico op langdurig verzuim

Er zijn verschillende definities van langdurig verzuim. Je spreekt over langdurig ziekte-verzuim als een werknemer voor lange tijd ziek is en daardoor niet kan werken. Het UWV hanteert de definitie 'lang ziek' bij meer dan vier weken. Er wordt ook wel een indeling gemaakt in kort (korter dan een week), middellang (tussen één en zes weken verzuim) en langdurig verzuim (langer dan zes weken). Hoewel langdurig verzuim het minst voorkomt – van een willekeurige groep verzuimende werknemers, verzuimt 10% langdurig – beslaat langdurig verzuim 90% van het totale verzuimpercentage. In de VAR-2 wordt langdurig verzuim aangeduid als langer dan 3 maanden.

In verschillende studies zijn werknemers met uiteenlopende ziektes en verzuimoorzaken prospectief een jaar gevolgd, waarbij de VAR-2 was ingevuld na 2 weken verzuim. De VAR-2 is in staat gebleken om statistisch significant de verzuimduur te voorspellen (Vendrig & Schaafsma, 2018; Volker et al., 2015).

De index **Risico op langdurig verzuim (langer dan 3 maanden)** kan alleen gebruikt worden bij mensen die kort en middellang verzuimen. Deze index zegt dus niets over het risico op toekomstig verzuim bij gezonde werkende werknemers. Het is ook geen voorspelling dat iemand langdurig zal gaan verzuimen. Wat het zegt is letterlijk dat het risico dat het verzuim langdurig zal gaan worden hoger ligt.

Tabel 4.1. Betekenis van de scorecategorieën

At risk	Risico op langdurig verzuim (langer dan 3 maanden)
Ja	Het risico dat de verzuimduur van een werknemer die nu tussen de één en zes weken verzuimt langer zal gaan duren dan drie maanden, is verhoogd.
Nee	Het risico dat de verzuimduur van een werknemer die nu tussen de één en zes weken verzuimt langer zal gaan duren dan drie maanden, is niet verhoogd.

4.2 Werkvermogen

Hoe goed iemand – zowel lichamelijk als geestelijk – zijn eigen werk kan doen, wordt werkvermogen genoemd. De Work Ability Index (WAI) is een instrument dat het werkvermogen van werknemers meet (Tuomi, et al., 1998). Het concept werkvermogen is in de jaren tachtig ontwikkeld in Finland. Grondlegger Ilmarinen stelt dat werkvermogen primair een kwestie is van balans tussen werkbelasting en belastbaarheid, maar dat daarbij ook andere factoren meespelen, zoals competenties, levensfase, waarden en normen, familie en sociale contacten (Ilmarinen, 2009). Uit Nederlands onderzoek blijkt dat de VAR-2 schaal **Werkvermogen** zeer hoog correleert met de WAI (.95) en dus vrijwel hetzelfde meet (Bieleman et al., 2016).

Werkvermogen wordt onderscheiden in vier categorieën: slecht/matig/goed/uitstekend. Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat met name de categorieën slecht/matig voorspellend zijn voor uitval door verzuim en/of productieverlies. Ook blijkt werkvermogen samen te hangen met arbeidsproductiviteit, hoe hoger het werkvermogen hoe hoger de arbeidsproductiviteit. Bij een preventief medisch onderzoek (PMO) wordt de index **Werkvermogen** gebruikt om werknemers te identificeren die een verhoogde kans hebben op toekomstige uitval. Ook krijgt het bedrijf of de organisatie op groepsniveau inzicht in de vitaliteit en verzuimrisico van haar medewerkers.

Tabel 4.2. Betekenis van de scorecategorieën

Score	Werkvermogen
Slecht	De werknemer heeft een laag werkvermogen. Het is voor deze werknemer noodzakelijk om nader onderzoek te doen om de dreigende uitval te voorkomen. Herstel van het werkvermogen is nu het allerbelangrijkst.
Matig	De werknemer heeft een matig werkvermogen. Hij of zij ervaart diverse knelpunten die het idee geven het werk minder goed aan te kunnen. Deze punten kunnen voor de werknemer op termijn een reden vormen om uit te vallen. Verkennen wat heeft geleid tot deze uitslag en nagaan hoe het werkvermogen kan worden versterkt, kunnen nu belangrijke acties zijn.
Goed	De werknemer ervaart geen problemen. Hoewel er altijd uitval kan plaatsvinden, wordt dat op dit moment in ieder geval niet door de werknemer verwacht. Er is geen aanleiding direct acties in te zetten. Het ondersteunen van het werkvermogen kan het goede resultaat bestendigen of nog verbeteren.
Uitstekend	De medewerker ervaart geen problemen en er is sprake van een uitstekend werkvermogen. Er zijn geen acties noodzakelijk.

4.3 Mentale fitheid

De index **Mentale fitheid** is een samenvoeging van de VAR-2 klachtenschalen (**Stress, Angst, Moehheid en Depressie**). Alleen is de scoring en daarmee de betekenis omgekeerd: meer klachten betekent een afname van mentale fitheid. Mentale fitheid is dus de afwezigheid van psychische klachten.

De index **Mentale fitheid** kan bij een Preventief Medisch Onderzoek (PMO) gebruikt worden om medewerkers te identificeren die niet goed in hun vel zitten om zo een aanbod te doen van gepaste ondersteuning, coaching of eventueel psychologische hulp. Meestal worden hiervoor de categorieën matig en slecht gebruikt.

Op groepsniveau geeft de geaggregeerde score op **Mentale fitheid** het bedrijf de organisatie inzicht in het stresslevel. Stressklachten fungeren als een thermometer voor de organisatie. Als er veel spanningen zijn op de werkvloer en de medewerkers lopen op hun tenen, bijvoorbeeld door een hoge werkdruk, zal dit tot uitdrukking komen in een toename van stressklachten. Medewerkers die langdurig overbelast zijn, kunnen zich steeds moeilijker herstellen. Een afnemende vitaliteit kan een voorstadium zijn van uitval op het werk en zal naar verwachting gepaard gaan met productieverlies.

Tabel 4.3. Betekenis van de scorecategorieën

Score	Mentale fitheid
Slecht	Personen met een slechte score gaan gebukt onder psychische klachten. Ze zullen aangeven dat ze niet meer de persoon zijn die ze eerst waren. Zij ervaren matige tot ernstige psychische klachten. Soms gaat het om ernstige spanningsklachten als reactie op heftige stressoren zonder dat er sprake is van een psychische stoornis. Maar vaak ook zal men voldoen aan de criteria van overspanning, burn-out of een andere psychische stoornis. Als de mentale fitheid op dit niveau ligt, is professionele hulp aangewezen om tot verbetering te komen, zeker als de klachten al langer bestaan en weinig verbetering zichtbaar is.
Matig	Matige scores zijn een uitdrukking van een verhoogd spanningsniveau. Personen in deze range zullen aangeven niet goed in hun vel te zitten. Zij hebben last van stress, moehheid en milde psychische klachten zoals piekeren, slecht slapen en zenuwachtig of somber voelen. De psychische klachten zijn meestal te licht om aan de criteria van een psychische stoornis te voldoen. Professionele hulp of coaching zal meestal niet nodig zijn, hoewel soms wel wenselijk om tot een beter evenwicht te komen, zeker als het gaat om moeilijkheden waar men vaker tegenaan loopt.
Goed	De persoon zit goed in zijn/haar/hun vel. Stressklachten zijn doorgaans afwezig of komen zo weinig voor dat ze niet relevant zijn en als ze zich voordoen zijn ze een reactie op stressoren die zich voordoen. Men zal de meeste dagen ontspannen en met voldoende energie door het leven gaan.
Uitstekend	De persoon zit goed in zijn/haar/hun vel. Er worden geen stressklachten ervaren. Men is meestal vol energie, ontspannen en goed gestemd.

4.4 Houding- en bewegingsapparaat

1	Rugklachten
2	Nek- of schouderklachten
3	Klachten in armen, polsen of handen
4	Klachten aan heupen, knieën, enkels of voeten

De index **Houding- en bewegingsapparaat** gaat over het fysieke functioneren in het werk met betrekking tot het houding- en bewegingsapparaat (de structuren van de bewegende delen van het lichaam). Er wordt een beeld verkregen of men klachtenvrij functioneert of daarentegen klachten ervaart aan de rug, nek/schouders, bovenste extremiteiten (armen, polsen, handen) of onderste extremiteiten (heupen, knieën, enkels of voeten). Er wordt gevraagd of men klachten ervaart **tijdens of na het werk**.

In een preventief medisch onderzoek (PMO) kan deze index worden gebruikt om werknemers te identificeren die last hebben van klachten aan het bewegingsapparaat in relatie tot het werk, bijvoorbeeld om daarmee tot een aanbod te komen van preventie acties zoals medische fitness of nader onderzoek. Op groepsniveau kan deze data aanleiding geven tot nader onderzoek door bijvoorbeeld een bedrijfsfysiotherapeut.

Tabel 4.4. Betekenis van de scorecategorieën

Score	Houding- en bewegingsapparaat (klachten tijdens of na het werk)
Slecht	Men ervaart forse klachten aan het houding- en bewegingsapparaat. Men ervaart verschillende klachten zoals bijvoorbeeld rugpijn en nek/schouderklachten. Soms gaat het om onderliggende psychische spanningen die een uitdrukking vinden in het lichaam, maar de klachten kunnen ook een lichamelijke oorzaak hebben of belasting en belastbaarheid zijn uit evenwicht. Daarom is het belangrijk om de oorzaak te achterhalen (als dit nog niet bekend is). Men heeft tijdens of na het werk veel last van de klachten. Curatieve interventies en/of training zijn geïndiceerd om verbetering te realiseren.
Matig	Men ervaart meer dan gemiddeld klachten aan het houding- en bewegingsapparaat. Het kan gaan om één specifieke klacht zoals rugpijn waar men flink last van heeft of meerdere klachten die zich in lichte mate voordoen. Men heeft tijdens of na het werk last van de klachten. Overweeg onderzoek van de klachten en preventieve training om verergering te voorkomen.
Goed	Er worden vrijwel geen klachten aan het houding- en bewegingsapparaat gerapporteerd. Soms ervaart men een enkele klacht van voorbijgaande aard zoals dit bij meeste mensen voorkomt.
Uitstekend	Er worden geen klachten aan het houding- en bewegingsapparaat gerapporteerd. Men heeft tijdens of na het werk geen last van klachten aan de bewegende delen.

4.5 Gezonde leefstijl

79	Ik sport en/of beweeg regelmatig
84	Ik rook
87	Ik zou eigenlijk minder alcohol moeten drinken
90	Ik ben te zwaar (lichaamsgewicht)
94	In mijn leven is ruimte voor rust en ontspanning

Vijf aspecten van een gezonde leefstijl worden bevraagd middels het zogenaamde BRAVO-model: Bewegen, Roken, Alcohol, Voeding, en Ontspanning. Deze vijf aspecten worden tezamen genomen en uitgedrukt in één getal dat een schatting geeft in hoeverre men een gezonde leefstijl heeft. Een ongezonde leefstijl wordt in verband gebracht met meer ziekteverzuimdagen en kan op de lange duur tot ernstige gezondheidsproblemen – de welvaartsziekten – en dus ook langdurig verzuim leiden.

Deze vijf simpele items zijn extern gevalideerd met uitgebreide en objectieve maten op het gebied van leefstijl zoals het vetpercentage, VO₂-max, AUDIT-interview voor alcohol, etc. Het blijkt dat de vijf VAR-2 leefstijlitems een hele reële schatting geven van hoe gezond iemand daadwerkelijk leeft.

In een preventief medisch onderzoek (PMO) kan deze index worden gebruikt om werknemers te identificeren die er een (te) ongezonde leefstijl erop nahouden. Bijvoorbeeld, om daarmee bewustwording van de leefstijl te bevorderen of een gericht aanbod te doen van een leefstijlcoach. Op groepsniveau kan deze data aanleiding geven tot leefstijlcampagnes als het bedrijf veel slechter scoort dan de benchmark.

Tabel 4.5. Betekenis van de scorecategorieën

Score	Gezonde leefstijl (BRAVO)
Slecht	Mensen met een slechte leefstijl leven op meerdere fronten ongezond. Op minimaal twee gebieden leven ze zeer ongezond of op drie of meer gebieden redelijk ongezond. Bijvoorbeeld, ze drinken te veel en roken, of ze bewegen veel te weinig, zijn te zwaar en komen niet toe aan ontspanning. Zonder gerichte ondersteuning, bijvoorbeeld een leefstijlcoach, zal de leefstijl moeilijk te veranderen zijn.
Matig	Mensen met een matige leefstijl leven op één gebied zeer ongezond of op twee of drie gebieden in enige mate ongezond. Werk aan bewustwording om iets te doen aan de leefstijl. Soms kan bewustwording net het zetje zijn dat iemand nodig had om nu toch eens die hobby op te pakken die tot ontspanning leidt.
Goed	De persoon heeft een voldoende gezonde leefstijl. Stimuleer de persoon om de leefstijl op dit niveau te houden.
Uitstekend	De persoon heeft een zeer gezonde leefstijl. Stimuleer de persoon om de leefstijl op dit niveau te houden.

5. De VAR-2 voor zelfstandigen: VAR-2-Z en VAR-2-ZP

Er zijn twee VAR-2 versie voor zelfstandigen:

- VAR-2-Z: voor ondernemers (MKB), ZZP'ers en de vrije beroepen
- VAR-2-ZP: voor zelfstandigen die in de zorg werken

De VAR-2-Z en VAR-2-ZP zijn identieke vragenlijsten. Het verschil zit 'm in de normering. Dit heeft te maken met het feit dat zelfstandigen in de zorg, hoewel zij in juridische zin zelfstandig ondernemer zijn, toch een ander profiel hebben dan de 'echte' ondernemers.

De VAR-2 voor zelfstandigen is tot stand gekomen op basis van een wetenschappelijk onderzoeksproject naar stressoren en coping onder zelfstandigen. Eerst werden er diepte-interviews gehouden bij verschillende typen zelfstandigen (Lek et al., 2020). Op basis van deze interviews werden items geformuleerd die vervolgens zijn getoetst in grote groepen zelfstandigen (Vendrig et al., 2019). Op basis van dit alles is de bestaande VAR-2 aangepast, zowel qua normering als toevoeging en weglating van een aantal items (Vendrig et al., 2021). De items van de schaal **Sociale steun werk** zijn aangepast en er is een nieuwe schaal toegevoegd: **Ondernemerschap**. Voor het overige is de interpretatie van de VAR-2 voor zelfstandigen identiek aan de VAR-2 voor werknemers. Vandaar dat we ons hier toespitsen op de schaal **Ondernemerschap**. De overige schalen zijn besproken in voorgaande hoofdstukken.

5.1 Ondernemerschap

	Ondernemende attitude
41	Ik voel me een echte ondernemer
49	Ik heb een goed gevoel voor wat er in de markt speelt
64	Ik ben goed in onderhandelen
71	Ik durf financiële risico's te nemen
	Management skills
36	Ik vind het leuk om leiding te geven
56	Mijn onderneming is goed georganiseerd
59	Ik ben goed in plannen en organiseren
	Financiële gezondheid
37	Financieel staat mijn bedrijf/onderneming er goed voor
44	De financiën in mijn onderneming zijn goed op orde
51	Mijn bedrijf/onderneming loopt goed
	Zelfstandig ondernemer zijn aankunnen
40	Ik heb een hekel aan administratie en managementtaken
43	Ik zou liever in loondienst werken
48	Ik heb moeite met delegeren van taken
53	Te veel tijd en energie gaat op aan het managen van mijn onderneming
67	De verantwoordelijkheid die je hebt als zelfstandige/ondernemer vind ik zwaar

Interne consistentie (werkende zelfstandigen):	.84
Reproduceerbaarheid:	.95

De schaal **Ondernemerschap** is gekoppeld aan het domein 'hulpbronnen'. Ondernemerschap wordt opgevat als een hulpbron; een zelfstandige die een aantal ondernemerskwaliteiten bezit, heeft het makkelijker dan iemand die in het geheel geen 'ondernemer' is. Een positieve score op de schaal **Ondernemerschap** kan beschermend (dempend) werken voor de invloed van stressoren. Maar een beneden gemiddelde of lage score op de schaal **Ondernemerschap** kan evengoed worden opgevat als een stressbron. Een zelfstandige die beneden gemiddeld of laag scoort op ondernemerskwaliteiten zal eerder stress ervaren bij de zakelijke en organisatorische aspecten van zijn/haar/hun zelfstandig functioneren.

De schaal **Ondernemerschap** is opgevat uit 4 deelaspecten, te weten:

- **Ondernemende attitude:** identificatie met rol als ondernemer (ondernemer voelen), het leuk vinden om te 'ondernemen' (kansen zien en benutten) en risicobereidheid.
- **Management skills:** vaardigheden betreffende het managen van de onderneming.
- **Financiële gezondheid:** hoe loopt de onderneming? Financiële problemen?
- **Zelfstandig ondernemer zijn aankunnen:** Is de persoon bestand tegen wat het runnen van een onderneming van de persoon vergt? Kan de persoon het ook aan?

Bij een hoge score op de schaal **Ondernemerschap** zal men meestal op alle vier de deelaspecten sterk scoren. En bij een lage score zal men over de volle breedte zwak scoren. De vier deelaspecten zijn met name interessant als men gemiddeld scoort op de schaal **Ondernemerschap**. Men kan de deelaspecten gebruiken om te achterhalen waar de sterke kanten en zwakke kanten liggen ten aanzien van het ondernemerschap.

Tabel 5.11 Betekenis van de schaalscores

Score	Ondernemerschap
Laag	Personen die laag scoren op Ondernemerschap voelen zich weinig comfortabel in hun rol als ondernemer. Het ondernemerschap valt hen zwaar. Met name de verantwoordelijkheden die ze hebben als ondernemer drukken op hen. Ze vinden dat hun onderneming te veel van hen vergt. Administratie wordt als een last ervaren. Ze schatten in dat ze belangrijke ondernemerskwaliteiten zoals kunnen delegeren van taken, leidinggeven en marktgerichtheid missen. Vaak zijn ze financieel ook minder succesvol. Eigenlijk zouden ze liever in loondienst werken.
Beneden gemiddeld	Personen die beneden gemiddeld scoren op Ondernemerschap laten vaak een onevenwichtig ondernemersprofiel zien. Op sommige punten van de noodzakelijke ondernemerskwaliteiten scoren ze goed, maar daar staan dan vaak andere ondernemerskwaliteiten tegenover waar ze zwakker op scoren. Dit hoeft overigens geen probleem te zijn als ze zich daarvan bewust zijn en daar oplossingen voor hebben bedacht zoals deeltaken uitbesteden of de juiste ondersteuning regelen. Soms kunnen er tijdelijke problemen spelen zoals financiële problemen waardoor de score op beneden gemiddeld uitkomt.
Gemiddeld	Personen die gemiddeld scoren op Ondernemerschap bezitten voldoende ondernemerskwaliteit om als zelfstandige duurzaam inzetbaar te zijn. Ze voelen zich comfortabel in hun rol als ondernemer, hoewel ze zichzelf soms niet zullen typeren als een 'echte ondernemer.' Soms kan er op een enkel deelaspect van het ondernemerschap een hiaat voorkomen.
Boven-gemiddeld	Personen die bovengemiddeld scoren op Ondernemerschap bezitten meer dan de minimale kwaliteiten die een ondernemer tenminste moet bezitten. Ze voelen zich vaak een echte ondernemer en vinden het ook leuk om te ondernemen. Ze durven financiële risico's te nemen en zijn doorgaans marktgeoriënteerd. Het ondernemerschap gaat hen goed af.
Hoog	Personen die hoog scoren op Ondernemerschap vinden het leuk om te ondernemen en ze durven financiële risico's te nemen. Ze vinden het leuk om leiding te geven en zijn – in het verlengde hiervan – goed in het delegeren van taken. Ze voelen weinig of geen last bij administratieve en managementtaken die bij het ondernemerschap horen. Ze voelen zich een echte ondernemer en zijn meestal financieel ook succesvol als ondernemer.

6. Referenties

- Beck, A.T., Rush, A.J., Shaw, B.F., Emery, G. (1987). **Cognitive Therapy of Depression**. Guilford Press.
- Bieleman, A., Vendrig, L., Pietersz, A., Schuts, C., & Koopman, M. (2016). Werkvermogen kan worden gemeten met de Vragenlijst Arbeid en Re-integratie (VAR-2). **Tijdschrift voor Sociale Geneeskunde**, **94**, 154-160.
- Clark, LA., & Watson, D. (1991). Tripartite model of anxiety and depression: psychometric evidence and taxonomic implications. **Journal of Abnormal Psychology**, **100**, 316-36.
- Cutrona, C.E., & Suhr, J.A. (1992). Controllability of stressful events and satisfaction with spouse support behaviors. **Communication Research**, **19**, 154-174
- Frost, R. O., Heimberg, R. G., Holt, C. S., Mattia, J. I., & Neubauer, A. L. (1993). A comparison of two measures of perfectionism. **Personality and Individual Differences**, **14**, 119-126.
- Ilmarinen, J. (2009). Work ability - a comprehensive concept for occupational health research and prevention. **Scandinavian Journal of Work, Environment & Health**, **35**, 1-5.
- Lek, J., Vendrig, A.A., & Schaafsma, F.G. (2020). What are psychosocial risk factors for entrepreneurs to become unfit for work? A qualitative exploration. **Work**, **67**.
- Bastiaanssen, M.H.H., et al. (2019). **Richtlijn Psychische problemen**. NVAB.
- Schmidt, A. (2001). Overspannen, depressief, burnout of chronisch vermoeid: een diagnostische grabbelton? **Huisarts en wetenschap**, **44**, 283-287.
- Terluin, B. et al., (2006). The Four-Dimensional Symptom Questionnaire (4DSQ): a validation study of a multidimensional self-report questionnaire to assess distress, depression, anxiety and somatization. **BMC Psychiatry**, **6**, 34.
- Tuomi, K., Ilmarinen, J., & Jahkola, A., et al. (1998). **Work ability index. 2nd revised ed.** Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Vendrig, A.A., & Schaafsman, F.G. (2018). Reliability and validity of the Work and Well-Being Inventory (WBI) for employees. **Journal of Occupational Rehabilitation**, **28**, 377-390.
- Vendrig, L. Wijnvoord, L., Nassau van, F., & Schaafsma, F. (2021). Does an entrepreneur run the risk of developing stress due to unsuitability as an entrepreneur? validation of an entrepreneurship scale. **Work**, **70**, 187-197.
- Vendrig, L., Wijnvoord, L., & Schaafsma F. (2019). Reliability and validity of the Work and Wee-Being Inventory (WBI) for self-employed workers: test norms of employees are not suitable for entrepreneurs. **Journal of Occupational Rehabilitation**, **29**, 595-608.
- Verschuren, C.M., Nauta, A.P., Bastiaanssen, M.H.H., et al., (2011). Een lijn in de eerste lijn bij overspanning en burn-out Multidisciplinaire richtlijn overspanning en burn-out voor eerstelijns professionals. **LVE, NHG, NVAB**.
- Volker, D., Zijlstra-Vlasveld, M.C., Brouwers, E.P.M., Lomwel van, A.G.C., & Feltz-Cornelis van der, C.M. (2015). Return-to-work self-efficacy and actual return to work among long-term sick-listed employees. **Journal of Occupational Rehabilitation**, **25**, 423-431.