

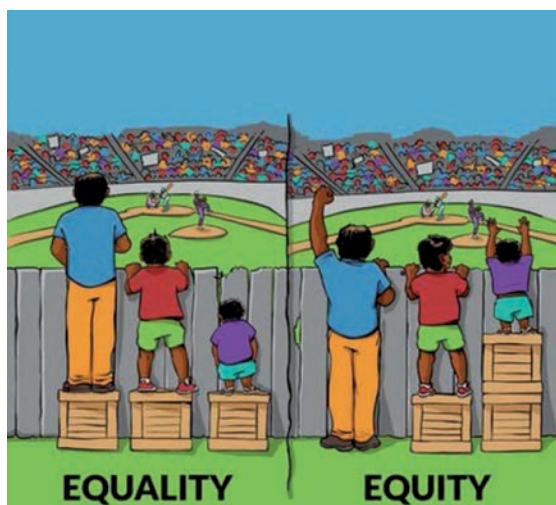
Een inspirerende kijk op duurzame inzetbaarheid

Frans Vlek, Manja Coppens, Erik Noordik

Op 17 mei proefden bedrijfsartsen en verzekeringsartsen aan de *Capability Approach* (CA) voor duurzame inzetbaarheid. Deze inspiratiemiddag 'Capability Approach' was een initiatief van de arbodienst Human Capital Care, het UWV en het opleidingsinstituut NSPOH. Dr. Sridhar Venkatapuram (Senior Lecturer in Global Health and Philosophy, Kings College London) en prof. dr. Jac van der Klink (hoogleraar Duurzame Inzetbaarheid, Tilburg University-Tranzo) namen de aanwezigen mee in het gedachtegoed van de CA. In workshops werd gesproken over de mogelijkheden van toepassing van de CA in de dagelijkse praktijk van bedrijfs- en verzekeringsartsen en de betekenis ervan voor hun opleiding.

Gelijkheid in te realiseren mogelijkheden

De CA is gebaseerd op het egalitarisme. John Rawls (ethisch en politiek filosoof) en Amartya Sen (Nobelprijswinnaar economie) zijn belangrijke grondleggers van deze benadering. Het egalitarisme gaat uit van gelijke kansen voor iedereen. Een belangrijk begrip daarbij is *equity*, te onderscheiden van *equality*. Bij *equality* wordt ervan uitgegaan dat iedereen recht heeft op – en geholpen is met – gelijke middelen (recourses). Dat klinkt eerlijk, maar volgens de CA betekent het beschikken over een hulpbron nog niet dat je een daadwerkelijke mogelijkheid realiseert. Bij ieder verzorgingstehuis tref je in de hal een grote hoeveelheid scootmobielen aan (daar heb je recht



op, dat is eerlijk). Slechts enkelen realiseren daarmee daadwerkelijk de mogelijkheid 'mobiliteit'. Anderen zijn wellicht meer geholpen met een OV-kortingskaart. Het begrip *equity* geeft aan dat het gaat om gelijkheid in te realiseren mogelijkheden. En dat vraagt moed tot maatwerk:

Een ander belangrijk aspect van CA is het normatieve karakter. Het gaat om het realiseren van *value*. Werk anno 2017 is niet meer alleen een manier om in je onderhoud te voorzien. Werknemers zoeken betekenisgeving, erkenning en veiligheid (Holslag, 2014). Van der Klink en anderen (2016) stellen dat mensen die voor hén belangrijke waarden in hun werk daadwerkelijk kunnen realiseren beter in staat en ook bereid zijn om langer (meer jaren) door te werken. Volgens de CA wordt duurzame inzetbaarheid dan ook bepaald door je *capability set*: wat zijn voor jou daadwerkelijk realiseerbare mogelijkheden en sluiten deze aan op voor jou belangrijke (werk)waarden? Ten slotte kunnen *capabilities* concreet richting geven aan moderne opvattingen over gezondheid, zoals het begrip 'positieve gezondheid' van Huber en anderen (2011). Daarin is gezondheid veeleer een middel tot waardevol functioneren, dan een doel op zich.

Waarden realiseren op de werkplek

Hoe meet je de *capability set* van werknemers? Abma en anderen (2016) presenteerden een relatief eenvoudig toepasbare vragenlijst. Deze vragenlijst bevat drie elementen:

1. Hoe belangrijk is waarde X voor jou in je werk?
2. Biedt je huidige werk jou voldoende mogelijkheden om deze waarde te realiseren?
3. Lukt het je ook om deze waarde te realiseren?

Abma en collega's (2016) identificeerden zeven kernwaarden van de Nederlandse beroepsbevolking. In willekeurige volgorde zijn deze waarden: de mogelijkheid hebben om

1. kennis en vaardigheden te gebruiken,
2. kennis en vaardigheden te ontwikkelen,
3. betrokken te zijn bij belangrijke beslissingen op je werk,
4. betekenisvolle werkrelaties te hebben en op te bouwen,
5. in je werk eigen doelen te stellen,
6. een goed inkomen te verdienen en
7. bij te dragen aan de ontwikkeling van iets waardevols.

Drs. F.J.M. Vlek, M.A. Coppens, MSc en dr. F.W. Noordik zijn allen opleiders bij NSPOH.
Correspondentieadres:
f.vlek@nspoh.nl

Vervolgens kun je *capabilities* in kaart brengen. Nog waardevoller is het om de discrepanties in kaart te brengen. Juist waar belangrijke waarden in het geding zijn, maar de realisatie ervan stokt, liggen de aanknopingspunten voor duurzame inzetbaarheid. En die liggen zowel in de context (acties vanuit de werkgever of organisatie) als bij de werknemer zelf (actie vanuit het individu). De beschikbare vragenlijst geeft handvatten om te bepalen of iemand in staat is en in staat wordt gesteld om belangrijke waarden te realiseren. Welke belemmeringen en mogelijkheden worden gezien om één of meer belangrijke werkwaarde(n) te realiseren? En welke mogelijkheden blijven onbenut?

Kansen voor de praktijk

Vanuit de daarop volgende workshops kwamen veel interessante vragen naar voren. Een aantal lichten we eruit: *Is de CA elitair?* Vaak wordt gedacht dat de CA vooral van toepassing is op hoogopgeleide c.q. academisch geschoolde professionals. Misschien dat de nadruk op *values* die indruk wekt. In de praktijk blijkt dat het denken in werkwaarden nét zo relevant en bruikbaar is in sectoren met lager opgeleiden of bijvoorbeeld fysiek zwaar werk. Ook dáár willen werknemers vakmanschap kunnen tonen. En gelukkig maar, want ongeveer 75 procent van de beroepsbevolking is middelbaar tot laag opgeleid (CBS, 2017). Sterker, juist in deze sectoren kan het gesprek over werkwaarden meer opleveren dan een eenzijdige focus op lichamelijke klachten of gezonde leefstijl. Dat is vooralsnog slechts een veronderstelling.

Vraagt de CA veel van werkgevers? Het aardige van de CA-benadering is dat het juist werkgevers, leidinggevend en managers erg aanspreekt. Zij herkennen meestal feilloos de basisfilosofie. Praten over werkwaarden spreekt hen vaak meer aan dan praten over (on)gezondheid. Een bedrijf dat zijn werknemers niet in staat stelt voor hen belangrijke waarden te realiseren, kan rekenen op een fiks verzuimpercentage. Het vergt dus de moed om in gesprek te gaan over werkwaarden (bijvoorbeeld naar aanleiding van de vragenlijst) en daarna vooral de moed om 'maatwerk' te durven leveren. Wat voor de één werkt, kan voor een ander zinloos zijn. Afhankelijk van het strategisch belang dat wordt gehecht aan continuïteit en betrokkenheid van het personeel is de CA dan het overwegen waard.

Wat betekent de CA voor het opleiden van professionals? Voor een deel zijn elementen van CA wel terug te vinden in de huidige curricula. Nadeel is dat het wat verbrokken is en onder uiteenlopende 'labels' valt (o.a. motivatie, bevoegdheid, zelfregie, empowerment, integraal gezondheidsmanagement, re-integratie, PMO, WAI, leefstijl, activerende benadering, leeftijdsbewust personeelsbeleid). De CA biedt een mooie overkoepelende denkwijze die integratie en betekenis geeft aan verschillende interventies en

benaderingen. De CA kan dan ook bijdragen aan de modernisering van het vak van bedrijfs- en verzekeringsarts. Meer aandacht voor participatie en preventie vergroot de aantrekkelijkheid van het specialisme. Toch werd ook duidelijk dat de basisfilosofie wel een andere houding en professionele praxis vraagt. Om te beginnen kan inzicht in eigen werkwaarden, *capabilities* en *functionings* ook deel uitmaken van de opleiding, voor zowel de deelnemers als hun praktijkopleiders. In die zin mocht van een aantal betrokkenen de bezem wel door de opleiding, richting een echte, demedicaliserende en normatieve, duurzame inzetbaarheidsopleiding op basis van het CA-model.

Van filosofie naar instrument voor de spreekkamer

Toepassing van de CA in het dagelijkse werk van bedrijfs- en verzekeringsartsen moet nog verder vorm krijgen. De Academische Werkplaats Arbeid en Gezondheid (AWAG), waarin diverse partijen zijn verenigd, ondersteunen de toepassing van de CA graag. Momenteel wordt daartoe gewerkt aan een website over CA, is er een tweedaagse scholingsmodule over de CA voor bedrijfs- en verzekeringsartsen (NSPOH), wordt de CA-vragenlijst opgenomen in een PMO (HCC), wordt de CA toegepast in advisering en reïntegratietrajecten van bedrijven (Ascender) en wordt de CA wetenschappelijk verder onderbouwd in diverse bedrijven en werknemerspopulaties (Tilburg University/Tranzo).

Referenties

1. Abma, F.I., Brouwer, S., de Vries, H.J., Arends, I., Robroek, S.J., Cuijpers, M., van der Wilt, G.J., Bültmann, U. & van der Klink, J.J. (2016). The capability set for work: development and validation of a new questionnaire. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, 42(1), 34-42.
2. CBS (2017). *Bevolking; hoogst behaald onderwijsniveau; geslacht, leeftijd en herkomst*. Opgehaald 17 juli, 2017, van <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SL-NL&PA=82275NED&LA=NL>.
3. Holslag, J. (2014). *De kracht van het paradijs. Hoe Europa kan overleven in de Aziatische eeuw*. Amsterdam: De Bezige Bij.
4. Huber, M., Knottnerus, J.A., Green, L., van der Horst, H., Jadad, A.R., Kromhout, D., Leonard, B., Lorig, K., Loureiro, M.I., van der Meer, J.M.W., Schnabel, P., Smith, R. van Weel, C. & Smid, H. (2011). How should we define health?. *BMJ: British Medical Journal*, 343.
5. Van der Klink, J.J., Bültmann, U., Burdorf, A., Schaufeli, W.B., Zijlstra, F.R.H., Abma, F.I., Brouwer, S., van der Wilt, G.J. (2016). Sustainable employability-definition, conceptualization, and implications: A perspective based on the capability approach. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 42(1), 71.