

Meer dan een vragenlijstje...

Meer dan een vragenlijstje...

Bart de Zwart benadrukt het nog maar eens: “De Werkscan is meer dan een vragenlijstje. Een wetenschappelijk onderbouwde vragenlijst is slechts het vertrekpunt. Daarna volgt een semigestructureerd gesprek. Hierin vertaalt de arbeidsdeskundige samen met de werknemer de uitkomsten naar mogelijke oplossingen voor behoud of verbetering van de duurzame inzetbaarheid. Dat maakt de Werkscan zo uniek.”

TEKST **Diederik Wieman | Oblomov Media**

De Zwart is adjunct-directeur en senior beleidsonderzoeker bij AStri Beleidsonderzoek en -advies, dat gespecialiseerd is in de thema's arbeid, inzetbaarheid en sociale zekerheid. Het in Leiden gevestigde bureau wist het AKC-onderzoeksthema 7 binnen te slepen: Wetenschappelijke en methodologische invulling individuele 'Werkscan'. AStri voert dit onderzoek uit in samenwerking met het Coronel Instituut voor Arbeid en

Gezondheid (Universiteit van Amsterdam/AMC). De Zwart vindt het onderzoeksthema boeiend en zeer actueel. “De eigen verantwoordelijkheid van werknemers staat centraal, iets dat helemaal in de huidige tijdgeest past. De Werkscan moet werknemers prikkelen, aanzetten tot actie. De arbeidsdeskundige treedt op als een soort coach, die de werknemer een spiegel voorhoudt.”

Werk krijgen, behouden en



Beate van der Heijden

Inkomen en aantal gemaakte promoties zijn objectief meetbare loopbaansuccessen. Maar prof. dr. Beate van der Heijden vindt ook dat je naar de subjectieve beleving van werk moet kijken. Wat is de life satisfaction, en hoe staat het met het plezier dat je uit werk haalt. Van der Heijden is lid van de commissie die het onderzoek naar de individuele Werkscan begeleidt.

“Vroeger koos je een vak en werkte je tot je 65e bij dezelfde werkgever. Dat zie je tegenwoordig steeds minder. De veranderingen gaan snel en iedereen moet zich in zijn werkzame leven regelmatig aanpassen aan nieuwe omstandigheden. We zijn van life-time employment naar life-long employability gegaan. Het gaat erom de inzetbaarheid van mensen op peil te houden. Employability, of

duurzame inzetbaarheid, is iets waar nog heel weinig empirisch onderzoek naar gedaan is. Dit kwam voornamelijk door het gebrek aan gevalideerde instrumenten om de mate van employability te meten. Er zijn wel veel checklists voorhanden, maar daar zit – vanuit wetenschappelijk oogpunt gezien – ook enorm veel niet getoetst materiaal tussen. Checklists waar wel wordt gevraagd hoe men denkt over de inzetbaarheid over vijf jaar, maar waaraan geen concreet observeerbare gedragsindicatoren zijn gekoppeld. Het is daarom belangrijk dat de Werkscan een betrouwbaar, psychometrisch gevalideerd instrument wordt. Het is ook goed als er op dit gebied wat uniformiteit komt. Je kunt vervolgens altijd per beroepsgroep maatwerkadvies geven aan de mensen.”

“Ik heb ondertussen aardig wat onderzoek gedaan naar employability en ook een instrument ontwikkeld om duur-

Programma van eisen

Een van de eerste stappen die AStri samen met het Coronel Instituut zette was het organiseren van een invitation conference. Vijftien AD'en spraken daar uitgebreid over de invulling van de Werkscan. "Op basis van deze bijeenkomst hebben we een programma van eisen aan de begeleidingscommissie voorgelegd. Deze is na wat aanscherpingen goedgekeurd en vormt nu de leidraad voor de verdere ontwikkeling van het instrument."

De eerste fase betreft de wetenschappelijke en methodologische fundering van de vragenlijst die de basis van de Werkscan vormt. Concepten die daarin onder andere aan de orde komen zijn:

- Gezondheid
- Organisatiecultuur
- De arbeidssituatie
- Competenties en vaardigheden
- Werk/privébalans
- Zelfredzaamheid

In deze fase zullen deze concepten verder worden uitgediept. Ook wordt er gekeken naar bestaande instrumenten en vragenlijsten en of deze – eventueel in aangepaste vorm – inpasbaar zijn. Aan het einde van deze fase worden de bouwstenen opgeleverd voor een wetenschappelijk onderbouwde vragenlijst.

PROJECTTEAM ONDERZOEK WERKSCAN

AStri Beleidsonderzoek en -advies:

Dr. Bart de Zwart (projectleider, senior beleidsonderzoeker)
Vera Veldhuis, MSc (beleidsonderzoeker)

Coronel instituut voor Arbeid en Gezondheid van de Universiteit van Amsterdam:

Prof. dr. Monique Frings-Dresen (hoogleraar ontstaan en preventie van arbeidsgebonden aandoeningen)
Prof. dr. Haije Wind (bijzonder hoogleraar sociale geneeskunde)

Het Coronel instituut zal de wetenschappelijke literatuur en bestaande protocollen verkennen en inventariseren.

Praktijktest

In de tweede fase van het onderzoek wordt de vragenlijst ontwikkeld en door arbeidsdeskundigen in de praktijk getest. Daarna volgt digitalisering. "Het invullen moet automatisch leiden tot een rapport van een of twee A4'tjes met de scores op de concepten die als input dienen voor het adviesgesprek." Tevens komt er in deze fase een protocol dat als leidraad dient voor deze gesprekken. Tot slot ontwikkelen de onderzoekers een opleidingsmodule. "Je moet dan denken aan een



creëren

zame inzetbaarheid te bevorderen. Vijf dimensies staan daarin centraal: professionele expertise, anticiperen en optimaliseren, balans, persoonlijke flexibiliteit, en organisatiesensitiviteit. De 47 items die tezamen het instrument vormen zijn niet alleen gericht op werkvermogen, maar ook op het behouden én creëren van werk, indien nodig. Soms moet je in dat kader de bakens in je leven verzetten. Onderdelen van dit instrument kunnen wellicht ook in de Werkscan worden opgenomen."

"Dat er wat moet gebeuren is duidelijk. We hebben iedereen nodig. Tegelijkertijd neemt de werkbelasting toe. Als die niet afneemt, worden mensen ziek of nemen ze hun toevlucht in drank of drugs. We moeten dus anders gaan denken over zaken als demotie en minder werken. Als iemand vier dagen per week gaat werken of voor een lichtere functie kiest, kun je wellicht uitval voorkomen.

Ook kan men dan waarschijnlijk langer gezond doorwerken. Je kunt echter ook de belastbaarheid van mensen vergroten. Door coaching, een training stressmanagement of een cursus timemanagement. Of hun weerbaarheid te versterken door ze te laten sporten."

"Wat ik jammer vind is dat er nu zo vanuit een fatalistisch oogpunt wordt gedacht. De vergrijzing zorgt voor paniek. Bekijk het positief. Maak gebruik van die vitale, wijze senioren met hun expertise en metakennis. De kracht van senioriteit wordt echt onderschat."

Prof. dr. Beate van der Heijden is hoogleraar Business Administration, in het bijzonder Strategic Human Resource Management aan de Radboud Universiteit. Tevens is zij verbonden aan de Open Universiteit en de Universiteit Twente.

training van een of twee dagdelen die we mogelijk in kunnen passen in bestaande opleidingen.”

DOELEN WERKSCAN:

- Werkenden periodiek een beeld geven van de actuele balans van werk en belastbaarheid en de voornaamste knelpunten die deze balans op korte of lange termijn (dreigen) te verstoren.
- Werkenden concrete en haalbare adviezen geven waarmee de duurzame inzetbaarheid voor de korte en langere termijn kan worden gestimuleerd.
- De individuele verantwoordelijkheid van werkenden stimuleren alsmede de werkende aanzetten tot het zelfstandig, of met ondersteuning, opvolgen van de adviezen.
- De kwaliteit en effectiviteit van de dienstverlening van professionals die de Werkscan toepassen vergroten.

Uniek

Volgens De Zwart is de Werkscan bijzonder omdat hij algemeen toepasbaar is en problemen op allerlei gebieden signaleert. “De arbeidsdeskundige kun je daarbij zien als poortwachter. Dat is het mooie van dat beroep: arbeidsdeskundigen zijn breed georiënteerd en kunnen met behulp van de Werkscan een goede analyse maken van de situatie. Ze weten ook welke weg de werknemer vervolgens het beste kan bewandelen. Het is een uniek project en ik vind het bewonderenswaardig dat het AKC hier geld in steekt. Mooi is ook dat praktijk en wetenschap erin samen komen. Naast AD'en zitten er twee hoogleraren in de begeleidingscommissie en dat geeft een leuke dynamiek. Zij kunnen hun kennis en inzicht overdragen op de praktijk. Omgekeerd is het voor hen ook leerzaam om ervaringen uit de praktijk te horen. In een later stadium kan het voor de wetenschappers ook heel interessant zijn om het effect van de Werkscan te meten.” ←

Werk als medicijn



Alex Burdorf

Prof. dr. ir. Alex Burdorf is hoogleraar op de afdeling Maatschappelijke Gezondheidszorg van Erasmus MC. Hij is gespecialiseerd in werk en gezondheid en is lid van de begeleidingscommissie. Vijf vragen over duurzame inzetbaarheid.

Werk en gezondheid. Hoe gezond is werken eigenlijk?

“Werk en gezondheid kun je niet los van elkaar zien. Ik heb veel onderzoek gedaan naar dit verband en we hebben twee zaken boven tafel gekregen. Eén is dat een slechte gezondheid een barrière vormt om werk te vinden en aan het werk te gaan. Het tweede punt dat we vonden is dat mensen met betaald werk makkelijker met gezondheidsproblemen omgaan. Je zou dus kunnen concluderen dat betaald werk een medicijn is.”

Wat vindt u van het idee om een Werkscan te ontwikkelen?

“Het idee op zich is heel goed. Ik denk dat je met zo'n instrument beter het vermogen tot werken kunt inschatten. Objectieve metingen zeggen vaak iets anders dan wat mensen zelf vinden dat ze kunnen. Kijken naar de drijfveren en attitudes van mensen kan veelbelovend zijn en meer opleveren dan alleen het meten van de functionele capaciteit. Externe adviseurs kunnen daarbij een rol spelen. Dit soort instrumenten is vaak toegepast in

settings met werkende mensen. Wat ik me afvraag is of het ook van toepassing kan zijn op mensen zonder werk of hen die lange tijd uit het arbeidsproces zijn.”

Kan de Werkscan bijdragen aan duurzame inzetbaarheid?

“Dat is waarschijnlijk wel waar men op hoopt. Maar ik denk niet dat je al te hoge verwachtingen moet creëren. Duurzame inzetbaarheid is moeilijk te voorspellen, je moet dan vijf tot tien jaar in de toekomst kijken. Wel kan de Werkscan goede bouwstenen opleveren om te kijken naar het gedrag van mensen ten opzichte van werk. Daar kun je dan direct op sturen. Zelf hanteren we in ons onderzoek twee schalen: zelfwaardering is daar een van. Gebleken is dat mensen met een lage zelfwaardering minder kans op het vinden van werk hebben. Ze hebben minder zoekactiviteit en stralen op een sollicitatiegesprek ook niet uit dat ze een baan aankunnen. De tweede factor is controle op eigen leven. Ook mensen die daar slecht scoren vinden minder snel betaald werk.”

Gezien de demografische ontwikkelingen hebben we iedereen in de toekomst nodig. Hoe kijkt u daar tegenaan?

“De zorgsector bijvoorbeeld, ziet binnen vijf jaar 20 procent van haar medewerkers vertrekken. De vergrijzing is bijna niet op te vangen met de reguliere



BEGELEIDINGSKOMMISSIE WERKSCAN

- Hans Hakhof, arbeidsdeskundige (SPF beheer)
- Bets van Leeuwenkamp, arbeidsdeskundige en bestuurslid NVvA (Modus werkzaken)
- Roelien Poelman, arbeidsdeskundige (UWV)
- Gerrit Wolters, arbeidsdeskundige (Achmea verzekeringen)
- Prof. dr. Lex Burdorf, hoogleraar volksgezondheid (Erasmus MC)
- Prof. dr. Beate van der Heijden, hoogleraar Business Administration, in het bijzonder Strategic HRM (Radboud Universiteit Nijmegen, Open Universiteit Nederland, Universiteit Twente)

instroom op de arbeidsmarkt. Je moet gaan kijken naar herintreders, naar mensen die er langdurig uit zijn geweest en naar langere arbeidsparticipatie.”

Over dat laatste: wat is in uw optiek een eerlijke pensioenleeftijd?

“We moeten nadenken over variabele oplossingen, want het is nu ongelijk verdeeld. Hoger opgeleiden leven langer en profiteren dus meer van pensioen. Datzelfde geldt voor vrouwen. Zij worden niet alleen gemiddeld ouder, maar hebben ook een lagere participatiegraad. Ook moet je de zwaarte van het beroep meten en beoordelen. Het maakt nogal verschil of je door je werk op je veertigste op en versleten bent, of gezond de 65 haalt. Je kunt die zaken best objectief meten. Een stratenmaker heeft het fysiek zwaar, en als docent voor een klas met pubers heb je het ook niet makkelijk. Ik ben hoogleraar en werk weliswaar 60 uur per week, maar dat is wel zelf ingegeven werk. Dat maakt nogal een verschil. Ik vind het opmerkelijk dat men om deze discussie heenloopt, terwijl we hem toch zullen moeten aangaan.”

AD-college 7 juni, Utrecht

Drie uur college over de Werkscan m.m.v. Lex Burdorf, Beate van der Heijden en Monique Frings. Aanmelden: AKC@arbeidsdeskundigen.nl.

COLUMN

To burn or not to burn

U kent ze wel, van die types, die altijd vol vuur en met veel passie en inzet aan het werk zijn. Niets is hen te veel. Ze lijken niet van hun stuk gebracht door vervelende klanten, de ochtendfile, een chagrijnige baas of tegenvallende resultaten. In tegendeel, ze doen er nog een schepje bovenop. Stilletjes denkt u bij zichzelf, “die komen zichzelf nog wel tegen”. Het B-woord dringt zich op; de B van burn-out. “In order to burn out, one first has to be on fire.” William Shakespeare dichtte ruim vierhonderd jaar geleden al dat het de verliefde ziel net zo vergaat als het strovuur; heftig in vuur en vlam en daardoor snel opgebrand. Brandt het bevolegheidsvuur net zo snel op?

Het lijkt zo logisch. Als je veel energie geeft, blijft er ten slotte niets meer over; er komt een moment waarop de batterij leeg is. Hoe plausibel ook, wat voor batterijen geldt gaat niet op voor mensen. Neem twee marathonlopers. De winnaar finisht met een neuslengte verschil en loopt daarna nog een kwieke ereronde, terwijl de verliezer volledig uitgeput in elkaar zakt. Bij de één is de batterij leeg, bij de ander niet. Kennelijk deugt die metafoor van de batterij niet helemaal. Laten we er een accu van maken en er een dynamo aan koppelen. Er is dan niet langer sprake van een bepaalde hoeveelheid energie, maar van een energiebalans; wanneer er energie uit de accu verdwijnt wordt die weer aangevuld door de dynamo. Zo'n soort dynamo hebben wij mensen ook, en deze wordt aangedreven door motivatoren, energiebronnen, beloningen, opbrengsten of hoe je ze maar noemen wilt. Bij onze marathonwinnaar was dat de ereplaats op het podium, maar in ons dagelijks werk kan dat ook de glimlach van een dankbare klant zijn, het succes dat je samen met je teamgenoten deelt of het vertrouwen dat je van je baas krijgt. Deze lijst is schier eindeloos. En het zijn nu juist de bevolegde mensen die in staat zijn om de dynamo op volle toeren te laten draaien. Door hun inzet en enthousiasme weten ze successen te boeken, positieve reacties aan anderen te ontlokken. Dat wil niet zeggen dat bevolegde werknemers nooit op zouden kunnen branden, maar dat komt dan niet door hun eigen bevolegde maar door de werkomgeving die belet dat hun dynamo op volle toeren draait. Maar dat is een ander verhaal.

Wilmar Schaufeli

Hoogleraar A&O psychologie en adviseur bij Schouten & Nelissen