

Relevant voor
arboprofessionals
zoals bedrijfsarts

Het *capability*-gedachtegoed

Evelien Brouwers, Margot Joosen, Manuela de Klaver, Erik Noordik, Patricia van Casteren, Marianne Palmen

In korte tijd is het capability-denken steeds invloedrijker geworden, ook binnen de bedrijfsgezondheidszorg. Zo is het omarmd door de NVAB, opgenomen in de richtlijn Psychische problemen en biedt de NSPOH scholing over het capability-denken voor bedrijfsartsen en andere professionals. Maar waarom is dit gedachtegoed eigenlijk relevant voor arboprofessionals zoals de bedrijfsarts?

Het capability-gedachtegoed wint snel terrein op het gebied van arbeid en gezondheid, zowel in de wetenschap als in de praktijk. Het gedachtegoed is vernieuwend,

want het legt de focus niet meer op negatieve aspecten zoals ziekte en handicaps, maar op welzijn en wat waardevol is voor mensen. Specifiek richt het zich op aspecten die individuen waardevol vinden voor hun welzijn en de vraag of zij die aspecten echt kunnen

verwezenlijken.^{1,2} Daarmee richt het capability-gedachtegoed zich ook sterk op de (werk)context die faciliterend of juist beperkend kan zijn. Met de focus op de werkomgeving is het capability-gedachtegoed gek genoeg ook vernieuwend, want in de wetenschap én in de praktijk ligt de verantwoordelijkheid voor duurzame arbeidsparticipatie nog vaak bij de (zieke) werknemer. Zo concluderen onderzoekers in een systematische review over arbeidsre-integratie van mensen met autisme bijvoorbeeld dat er tot op heden veel interventieonderzoeken zijn gedaan met het doel arbeidsparticipatie van mensen met autisme te bevorderen, maar daarbij werd vrijwel alleen gekeken naar hoe de autist 'gerepareerd' kon worden (zoals met socialevaardigheidstraining), terwijl de rol van de werkomgeving ernstig onderbelicht bleef.³ Ook in de praktijk zijn arbeidsre-integratieactiviteiten nog zeer sterk op de zieke werknemer gericht en veel minder op diens werkomgeving. Zo bleek uit onderzoek naar werkhervatting bij psychische problemen dat in 80 procent van de gevallen de bedrijfsarts niet regelmatig contact had met de werkgever, terwijl wanneer dat er wel was, uitgevallene werkenden significant sneller weer het werk hervatten.⁴ →

- ▶ *prof. dr. Evelien Brouwers, bijzonder hoogleraar Psychische gezondheid en duurzame inzetbaarheid in arbeid bij Tranzo, Tilburg University, Tilburg*
e.p.m.brouwers@tilburguniversity.edu
- ▶ *dr. Margot Joosen, senior onderzoeker bij Tranzo, Tilburg University, Tilburg*
- ▶ *Manuela de Klaver, bedrijfsarts bij HumanCapitalCare, Son*
- ▶ *Erik Noordik, senior opleider/adviseur bij NSPOH, Utrecht*
- ▶ *Patricia van Casteren is directeur innovatie en psycholoog arbeid en gezondheid bij Ascender part of TELUS Health, Maarsse*
- ▶ *Marianne Palmen is manager bij Transvorm, Tilburg*

Tranzo/Tilburg University, HumanTotalCare, NSPOH, Ascender part of TELUS Health en Transvorm vormen samen de Academische Werkplaats Arbeid en Gezondheid bij Tilburg University.

Aandachtspunten

- ▶ Het capability-gedachtegoed wint aan terrein op het gebied van arbeid en gezondheid.
- ▶ Het gedachtegoed focust vooral op welzijn en waarde en niet zo sterk op ziekte.
- ▶ De kerngedachte is dat het voor welzijn en duurzame inzetbaarheid belangrijk is dat mensen mogen zijn wie ze willen zijn, doen wat ze waardevol vinden en hierin keuzemogelijkheden hebben.
- ▶ De lijst werk-capabilities (LWC, hulpmiddel 3 uit de richtlijn *Psychische problemen*) kan helpend zijn om samen met de werkende te verkennen wat deze waardevol vindt en wat de mogelijkheden zijn om dit te realiseren.

Theorie over welzijn

Het capability-gedachtegoed is een theorie over welzijn, die rond de eeuwwisseling is ontstaan. De centrale aanname is dat het voor welzijn belangrijk is dat mensen mogen *zijn* wie ze willen zijn, *doen* wat ze waardevol vinden en daarin *keuzevrijheden* hebben.^{1,2} Grondleggers zijn Amartya Sen vanuit de economie en Martha Nussbaum vanuit de filosofie, maar inmiddels is er wereldwijd een grote groep onderzoekers in allerlei disciplines die het gedachtegoed verder uitwerkt.² Prof. Jac van der Klink en collega's vertaalden de benadering naar de context van duurzame inzetbaarheid in arbeid.¹

Capabilities zijn de reële mogelijkheden die mensen hebben om te zijn en doen wat voor hen belangrijk (van waarde) is. De factoren die bepalend zijn voor het wel of niet kunnen

realiseren van wat waardevol is worden *conversiefactoren* genoemd en kunnen zowel in de (werk)omgeving als in de persoon liggen.^{1,2} Voorbeelden van persoonlijke conversiefactoren kunnen sociale vaardigheden of zelfvertrouwen zijn. Omgevingsconversiefactoren kunnen bijvoorbeeld de houding van de leidinggevende of werkdruk zijn.

Het 'mogen *zijn* wie je wilt zijn en kunnen *doen* wat je waardevol vindt' gaat over identiteiten en rollen die je diep in je hart wilt hebben.^{1,2} Het kan over van alles gaan dat mensen waardevol vinden om te mogen zijn. Bijvoorbeeld over een hoofddoek mogen dragen op je werk of over je geaccepteerd voelen in de werkomgeving als homo. Of over hoogbegaafd of autistisch mogen zijn. Uit onderzoek naar authenticiteit blijkt dat als mensen het gevoel hebben zichzelf te mogen zijn in de werkomgeving, ze meer bevlogen zijn, meer tevreden met hun werk, betere prestaties leveren en zich beter voelen op het werk.⁵ Ook laat onderzoek zien dat vooral het *niet* jezelf kunnen zijn op het werk een sterk negatief effect heeft op welzijn en duurzame inzetbaarheid⁵.

Het 'mogen *doen* wat je waardevol vindt' gaat over taken en rollen die je graag wilt doen en vervullen. Eerder onderzoek toonde aan dat mensen die konden en mochten doen wat ze belangrijk vonden, een hogere duurzame inzetbaarheid hadden dan mensen die dat niet konden.^{6,7}

Vragenlijst over welzijn

Ook werd gevonden dat er grofweg zeven dingen zijn die de meeste Nederlandse werknemers echt belangrijk vinden voor hun welzijn ('werkwaarden' genaamd). Hiervan werd een vragenlijst ontwikkeld, de lijst werk-capabilities (LWC).⁶ Invullers wordt bij elk van de zeven werkwaarden gevraagd: (1) in hoeverre ze deze belangrijk vinden; (2) in hoeverre ze door hun werkomgeving gefaciliteerd worden om die werkwaarde te realiseren; en (3) in hoeverre ze zelf daadwerkelijk in staat zijn om deze werkwaarde te realiseren.

Deze vragenlijst is om twee redenen waardevol voor de praktijk van de bedrijfsarts en andere arboprofessionals. Ten eerste kan de vragenlijst helpen met een soort 'niet-medische diagnosestelling' van wat er aan de hand is. Vooral wanneer

'Mensen die zichzelf mogen zijn op het werk zijn meer bevlogen en presteren beter'

er een grote discrepantie is en de werkende een bepaalde werkwaarde heel belangrijk vindt, maar het niet lukt om die waarde te realiseren. Een gesprek hierover kan dan inzichten opleveren over wat er nodig is, zodat de werkende zich weer beter kan voelen en beter kan functioneren. Bijvoorbeeld als het voor iemand heel belangrijk is om betekenisvolle contacten te hebben met collega's, maar dit niet lukt vanwege een lockdown, kan out-of-the-box meegedacht worden over hoe hier toch iets aan te doen is. Zoals door samen met een collega thuis te werken. Een uitkomst van zo'n dialoog over werkwaarden kan overigens ook zijn dat de werknemer niet in de juiste baan zit, omdat de taken of werkcultuur niet passen bij wat deze persoon belangrijk vindt. Het is waardevol om dat te weten, want te lang doorgaan in een baan die te veel negatieve energie kost en te weinig positieve energie geeft vergroot de kans op toekomstige burn-out en uitval.⁸

Stilstaan bij wat waardevol is en praten over essentie

Het tweede voordeel van gebruik van deze vragenlijst, is dat het invullen werknemers een spiegel voor kan houden. Zwart-op-wit zien dat je iets belangrijk vindt, maar zelf niet in staat bent om het te realiseren – of dat je omgeving je hierin niet faciliteert – kan een wake-upcall zijn. De spiegel die het invullen kan bieden is belangrijk, omdat lang niet iedereen stilstaat bij de vraag wat waardevol is voor hem of haar. Bij burn-out en overspanning bijvoorbeeld gaan mensen vaak over hun grenzen en hebben ze niet goed in de gaten wat belangrijk is voor hun welzijn.⁹

Wanneer met zieke werkenden gesprekken gevoerd worden over wat voor hen wezenlijk belangrijk is om zich gelukkig te voelen (en dat is dus meer dan het herstellen van ziekte!), wordt hun zelfinzicht vergroot. Dit helpt mee om volgende burn-outs en uitval te voorkomen.

Onderzoek liet zien dat mensen die langer dan zes maanden verzuimden met psychische klachten zich vaak pas terugkijkend realiseerden dat ze hun werk eigenlijk al heel lang niet meer leuk vonden. Vaak doordat hun taken in de loop der jaren veranderd waren. Dat geïnterviewden hun werk niet meer leuk vonden zagen zij zelf

Vragenlijst Capability set

Wat is voor u belangrijk in uw werk?

De volgende vragen gaan over verschillende aspecten van werk. Vraag A gaat steeds over hoe **belangrijk** de verschillende aspecten voor u zijn. Bij vraag B wordt gevraagd naar de **mogelijkheden in uw huidige werk** om de betreffende aspecten te realiseren. Bij vraag C wordt gevraagd in hoeverre het u **daadwerkelijk lukt** om deze aspecten in uw werk te realiseren.

	In het geheel niet	Niet	Neutraal	Wel	In zeer grote mate
	1	2	3	4	5
 1. Kennis en vaardigheden gebruiken					
A. Hoe belangrijk is het voor u dat u in uw werk uw kennis en vaardigheden kunt gebruiken?					
B. Biedt uw werk u voldoende mogelijkheden om dat te doen?					
C. In hoeverre lukt het u om dat ook daadwerkelijk te doen?					
 2. Kennis en vaardigheden ontwikkelen					
A. Hoe belangrijk is het voor u dat u in uw werk uw kennis en vaardigheden verder kunt ontwikkelen?					
B. Biedt uw werk u voldoende mogelijkheden om dat te doen?					
C. In hoeverre lukt het u om dat ook daadwerkelijk te doen?					
 3. Betrokken zijn bij belangrijke beslissingen					
A. Hoe belangrijk is het voor u dat u in uw werk betrokken wordt bij belangrijke beslissingen over uw werk?					
B. Biedt uw werk u voldoende mogelijkheden daartoe?					
C. In hoeverre lukt dat ook daadwerkelijk?					
 4. Betekenisvolle werkcontacten met anderen hebben of opbouwen					
A. Hoe belangrijk is het voor u dat u in uw werk betekenisvolle werkcontacten met anderen (collega's, klanten) kunt hebben of op kunt bouwen?					
B. Biedt uw werk u voldoende mogelijkheden om dat te doen?					
C. In hoeverre lukt het u om dat ook daadwerkelijk te doen?					

▲ **Een direct printbare uitgave van deze vragenlijst is kosteloos te downloaden van de website van de Academische Werkplaats Arbeid en Gezondheid: tilburguniversity.edu/nl/onderzoek/instituten-en-researchgroepen/tranzo/academischewerkplaatsen/arbeid-en-gezondheid/capability-approach. Op de site van Transvorm staan nog meer capability-hulpmiddelen die ontwikkeld zijn binnen de Academische Werkplaats, zie onder: 'De Werk als Waarde-gespreksmethode.'**

vaak als de hoofdoorzaak van hun verzuim en als belemmering bij terugkeer naar het werk.⁹ Langdurig verzuim kan dus mogelijk worden voorkomen wanneer leidinggevenden en arbo-professionals vaker met werknemers praten over wat zij in essentie willen zijn en doen.





Liubomyr Vorona/iStock

‘Zwart-op-wit zien dat je iets belangrijk vindt, kan een wake-upcall zijn’

En ook door samen te verkennen welke mogelijkheden daarvoor voorhanden zijn. De LWC (lijst werk-capabilities) kan een goede start zijn voor deze dialoog en is als hulpmiddel te vinden in de NVAB-richtlijn *Psychische problemen*. ■

Referenties

1. Van der Klink JJ, Bültmann U, Burdorf A, et al. Sustainable employability-definition, conceptualization, and implications: A perspective based on the capability approach. *Scand J Work Environ Health*. 2016;42(1):71-9.
2. Tirions M, Blok W, den Braber C, editors. *De capability-benadering in het sociaal domein*. Bohn Stafleu van Loghum; 2018.
3. Scott M, Milbourn B, Falkmer M, et al. Factors impacting employment for people with autism

spectrum disorder: A scoping review. *Autism*. 2019;23(4):869-901.

4. Van Beurden KM, Joosen MCW, Terluin B, et al. Use of a mental health guideline by occupational physicians and associations with return to work in workers sick-listed due to common mental disorders: a retrospective cohort study. *Disabil Rehabil*. 2018;40(22):2623-2631.
5. Van den Bosch R. *Authenticity at work*. Proefschrift. Utrecht: Universiteit Utrecht; 2016.
6. Abma FI, Brouwer S, de Vries HJ, et al. The capability set for work: development and validation of a new questionnaire. *Scand J Work Environ Health*. 2016;42(1):34-42.
7. Gürbüz S, Joosen MCW, Kooij DTAM, et al. Measuring sustainable employability: psychometric properties of the capability set for work questionnaire. *BMC Public Health*. 2022;14;22(1):1184.
8. Galanakis MD, Tsitouri E. Positive psychology in the working environment. *Job demandsresources theory, work engagement and burnout: A systematic literature review*. *Front Psychol*. 2022;20;13:1022102.
9. Joosen MCW, Lugtenberg M, Arends I, et al. Barriers and facilitators for return to work from the perspective of workers with common mental disorders with short, medium and long-term sickness absence: A longitudinal qualitative study. *J Occup Rehabil*. 2022;32(2):272-283.