

Sessie 9 Duurzame Inzetbaarheid

Podium 3

Duurzame inzetbaarheid

**Ute Bültmann, Jac van der Klink,
Femke Abma en Iris Arends**

Universitair Medisch Centrum Groningen
Sociale Geneeskunde, Arbeid & Gezondheid




Workshop

- Deel 1: Heden
Meten en interveniëren
- Vragenlijst "functioneren in werk"
- Opdracht "duurzame werkhervatting"
- Deel 2: Toekomst Duurzame Inzetbaarheid
Debat aan de hand van stellingen



Meten is weten?

- Steeds meer werkenden aan het werk die (nog) niet optimaal functioneren door (resterende) gezondheidsproblemen.
- Het ontbreekt echter aan geschikt instrumentarium om het functioneren in arbeid in relatie tot gezondheid te meten.



Tools for Two

Femke Abma, Ute Bültmann, Jac van der Klink

- Doel van het project:
 - Ontwikkelen van instrumentarium om brede inzetbaarheid wat betreft werk en gezondheid te ontwikkelen
 - Concreet: een vragenlijst voor de Nederlandse context
- Doel van de vragenlijst:
 - In kaart brengen van functioneren in werk gerelateerd aan de gezondheid
 - Evaluatie, monitoring (en diagnose)



Korte omschrijving WRFQ

- “Hoeveel van de tijd, in de afgelopen 4 weken, hebben uw fysieke gezondheid of emotionele problemen het moeilijk gemaakt om het volgende te doen?”
- 5 puntsschaal van ‘de hele tijd (100%)’ tot ‘helemaal niet (0%)’ met extra optie ‘niet van toepassing op mijn werk’.
- 5 domeinen:
 - Werkplanning
 - Werkuitvoering
 - Fysieke taakeisen
 - Mentale taakeisen
 - Sociale taakeisen

More information:

Abma et al., The cross-cultural adaptation of the Work Role Functioning Questionnaire to Dutch. *Accepted for publication in WORK*



Voorkomen van terugval naar verzuim bij werknemers met psychische problemen: de SHARP-at work study

Iris Arends, Ute Bültmann, Jac van der Klink

Doel: ontwikkelen en testen van een interventie gericht op het voorkomen van terugval naar verzuim

Doelgroep: werknemers die verzuimd hebben vanwege psychische problemen en weer teruggekeerd zijn naar werk

De interventie:

Vanaf de start van terugkeer naar werk begeleid de bedrijfsarts de werknemer bij het gestructureerd aanpakken van knelpunten/kansen in het werk na terugkeer (*probleemoplossingsgericht begeleiden*)



Studie design¹: clustergerandomiseerd onderzoek

▢ *bedrijfsartsen gerandomiseerd in interventie- en controlegroep*

Uitkomstmaten:

Primair – cumulatieve terugvaldagen naar verzuim

Secundair – psychische problemen, functioneren in werk, coping

Evaluaties: (1) effect evaluatie, (2) kosten-baten analyse, (3) proces evaluatie en (4) evalueren van prognostische factoren voor terugval naar verzuim

Eerste resultaten in 2012

¹ Arends I, van der Klink JLL, Bültmann U. Prevention of recurrent sickness absence among employees with common mental disorders: design of a cluster randomised controlled trial with cost-benefit and effectiveness evaluation. BMC Public Health 2010, 10:132.



rijksuniversiteit
groningen



Universitair Medisch Centrum Groningen

Definitie van ‘Duurzaam inzetbaar’

“Duurzaam inzetbaar betekent dat medewerkers doorlopend in hun arbeidsleven over daadwerkelijk realiseerbare mogelijkheden alsmede over de voorwaarden beschikken om in huidig en toekomstig werk met behoud van gezondheid en welzijn te (blijven) functioneren.

Dit impliceert een werkcontext die hen hiertoe in staat stelt, evenals de attitude en motivatie om deze mogelijkheden daadwerkelijk te benutten.”

Rapport ‘duurzaam inzetbaar; werk als waarde’ JLL van der Klink e.a. ZonMw’



rijksuniversiteit
groningen



Universitair Medisch Centrum Groningen

Belangrijke elementen

- Creëren en openhouden van mogelijkheden
- Verantwoordelijkheid van werknemer en van context
- Werk als waarde



rijksuniversiteit
groningen



Universitair Medisch Centrum Groningen

Mogelijkheden = individu + context

“Het creëren en openhouden van mogelijkheden ligt enerzijds op het niveau van kennis, vaardigheden, competenties en motivatie van de medewerker, anderzijds op het flexibele aanbod van werk op micro, meso en macro niveau.”



Sen: capability

De mogelijkheden waarover mensen beschikken om een invulling te geven aan hun leven die overeenstemt met datgene wat zijzelf en de mensen in hun omgeving als waardevol beschouwen

vervang leven door werk...



Capability begrip van Amartya Sen

- Amartya Sen (India, 1933)
- hoogleraar economie, Harvard en Cambridge
- 1998: Nobelprijs 'for his contributions to welfare economics'
- Human Development Index (Verenigde Naties)
- The Idea of Justice, 2009
- NWO Geestesdag 8 juni 2010, Kwaliteit van Leven, met videoboodschap van Amartya Sen



Sen: capability = individual + context

'...the freedom of agency that we individually have is inescapably qualified and constrained by the social, political and economic opportunities that are available to us. There is a deep complementarity between individual agency and social arrangements.'

Sen, Development as freedom, OUP 1999, pp. xi - xii



Capability: focus on value

"In contrast to the utility-based or resource-based lines of thinking, individual advantage is judged in the capability approach by a person's capability to achieve things he or she has reason to value."

Sen, The Idea of Justice. Allen Lane, 2009, p.231.



Stelling 1

WERK ALS WAARDE

WERK ALS WAARDE is een luxe van postindustriële westerlingen die we ons in de globaliserende economie (en concurrentie) niet zullen kunnen permitteren

WERK ALS WAARDE is een noodzakelijke voorwaarde voor kwaliteit van dienstverlening en voor duurzame inzetbaarheid



Stelling 2

ALLE ONDERZOEKERS MOETEN DEZELFDE INSTRUMENTEN GEBRUIKEN

Binnen een programma moeten onderzoekers worden gedwongen dezelfde concepten en instrumenten te gebruiken om resultaten de kunnen vergelijken en koppelen. Alleen daarmee maak je grote stappen

Onderzoekers moeten de vrijheid hebben hun eigen instrumentarium te kiezen dat optimaal aansluit bij hun vraagstelling en doelgroepen



rijksuniversiteit
 groningen



Universitair Medisch Centrum Groningen
