

DUURZAAM INZETBAAR: WERK ALS WAARDE

Rapport in opdracht van ZonMw

ten behoeve van het programma

Participatie en Gezondheid

Vervolg op de notitie:

Duurzaam Inzetbaar: een *werk*definitie

Prof. dr. JJL van der Klink (RUG), prof. dr. A. Burdorf (EUR), prof. dr. WB Schaufeli (UU),
prof. dr. GJ van der Wilt (Radboud Universiteit), prof. dr. FRH Zijlstra (UM),
dr. S Brouwer (RUG), dr. U Bültmann (RUG).

augustus 2010

DUURZAAM INZETBAAR: WERK ALS WAARDE

Inleiding	3
De opdracht	3
Afbakening.....	3
Wat is 'duurzame inzetbaarheid'	4
Context.....	5
Ambitie	6
Definitie en toelichting	8
Definitie	8
Toelichting	8
Verhouding tot een aantal bestaande definities	10
Evaluatie bestaande definities	10
Theoretische overwegingen	12
Methodologische overweging	12
Relatie tot andere concepten.....	12
<i>Het capability begrip</i>	12
<i>Arbeidsparticipatie</i>	14
<i>Employability</i>	14
<i>Werkvermogen (workability)</i>	15
Bespreking concepten in relatie tot duurzame inzetbaarheid.....	15
Operationalisatie van duurzame inzetbaarheid	18
Relevante variabelen in relatie tot de definitie (determinanten, voorspellers en uitkomsten)	18
Bespreking variabelen in relatie tot de definitie	18
<i>Duurzaam inzetbaar</i>	18
<i>Daadwerkelijk realiseerbare mogelijkheden en voorwaarden</i>	19
<i>Behoud van gezondheid en welzijn</i>	20
<i>Functioneren</i>	20
<i>Werkcontext</i>	21
<i>Attitude en motivatie</i>	21
<i>Duurzame inzetbaarheid en capability</i>	21
Een praktische insteek t.b.v. het programma m.b.t. keuze van instrumenten.....	25
Voorstel voor een programma	26
Doelgroepen.....	26
kennislacunes / prioritaire thema's	27
<i>Drie prioritaire thema's</i>	27
<i>Twee aanvullende overwegingen</i>	29
Aansluiting bij de eerste tranche	30
Structuur van het programma	31
<i>Programmacommissie</i>	31
<i>Consortia</i>	31
<i>Beoordelingscriteria</i>	31
Samenvatting	32
Literatuur	33

Inleiding

De opdracht

Medio 2010 werd aan ondergetekenden door ZonMw de opdracht verstrekt om het begrip 'duurzaam inzetbaar' te definiëren, dan wel een bestaande definitie aan te wijzen als de meest geschikte voor de tweede tranche van het programma. Daarnaast hield de opdracht het volgende in: "Het operationaliseren van duurzame inzetbaarheid, c.q. het aangeven van de manier waarop die betrouwbaar en valide kan worden gemeten; op welke wijze en met welke instrumenten. Eventueel geeft u aan wat er aan nieuw te ontwikkelen instrumentarium nodig is. Bovendien wijst u enkele thema's aan die de meest noodzakelijke geachte kennis opleveren. Die thema's worden ontleend aan de programmamtekst en u licht uw keuze toe. Potentiële aanvragers kunnen in de tweede ronde een keuze maken uit de thema's, maar zijn gehouden de voorgeschreven definitie en methodiek te gebruiken om de vergelijkbaarheid van de resultaten te verbeteren en samenwerking te bevorderen. [...]"

De doorlooptijd voor de werkgroep was kort, waardoor keuzes moesten worden gemaakt waarvoor het tijdsbestek voor een gedegen wetenschappelijke onderbouwing ontbrak. De werkgroep heeft zich in een aantal opzichten dan ook opgesteld als een expertgroep en vanuit haar positie met brede expertise in het veld keuzes gemaakt.

Op 29 juni werd het produkt van deze opdracht, het rapport 'duurzaam inzetbaar: een *werk*definitie' besproken in de kwaliteitscommissie van het programma 'participatie en gezondheid'. Het rapport werd positief ontvangen en het werd, met een aantal kanttekeningen, een goede basis gevonden voor verdere uitwerking tot brontekst voor een call, waarbij een aantal onderdelen onveranderd kon blijven, terwijl een aantal andere werd geamendeerd. De werkgroep kreeg de opdracht deze uitwerking te verzorgen.

Het onderhavige rapport is het resultaat van die uitwerking

Afbakening

Evenals in debasisnotitie wordt in deze notitie duurzame inzetbaarheid gedefinieerd binnen het raamwerk van het ZonMw programma. Het is goed er op te wijzen dat duurzame inzetbaarheid zich ook uitstrekt tot een aantal onderwerpen die in deze notitie niet aan bod komen. Dit geldt bijvoorbeeld voor de re-integratie van langdurig werklozen en andere groepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Er is weinig kennis over re-integratieprogramma's die op effectieve wijze omgaan met personen met gezondheidsproblemen uit deze groep en over de succesvolle blijvende toetreding tot de arbeidsmarkt van deze groep.

Duurzame inzetbaarheid vergt tevens structurele regelingen en voorzieningen waardoor een arbeidsmarkt ontstaat voor (oudere) werknemers, waarin bijvoorbeeld werknemers in zware beroepen en personen met gezondheidsproblemen tijdig kunnen overstappen naar passende beroepen met aanmerkelijk lagere arbeidsbelasting. Ook dit is een beleidsaspect dat niet onder onze opdracht valt.

Wat is 'duurzame inzetbaarheid'

In zijn algemeenheid verwijst het begrip duurzaamheid naar gebruik (inzet) van iets (een productiemiddel) zonder dat de gebruikswaarde ervan wordt aangetast (gebruik zonder verbruik). In de context van arbeid gaat het dus om het verrichten van arbeid op een zodanige manier dat de toekomstige mogelijkheid tot het verrichten van (deze) arbeid er niet door wordt ondermijnd, of, positief geformuleerd, er zelfs door toeneemt. Het begrip duurzame inzetbaarheid heeft voor ons, binnen het kader van deze opdracht, betrekking op duurzame inzetbaarheid in betaald werk (waarbij conform de definitie van het CBS alleen personen die minimaal 12 uur/week betaald werk verrichten als werkenden worden beschouwd).

Binnen het kader van het programma 'Participatie en Gezondheid' heeft de duurzaamheidscomponent in onze visie niet alleen betrekking op het aspect participatie (huidige arbeid moet toekomstige arbeid niet in de weg staan) maar ook op gezondheid (huidige arbeid moet huidige of toekomstige gezondheid niet schaden en bij voorkeur zelfs bevorderen). Vanwege de hoge kosten van gezondheidszorg is dit ook maatschappelijk uitermate relevant. De dualiteit 'Participatie en Gezondheid' heeft ook betrekking op het feit dat het programma en daarmee onze definitie, zich richt op gezondheidsgerelateerde inzetbaarheid: het gaat met name maar niet alleen om mensen met gezondheidsproblematiek of -beperkingen.

Duurzame inzetbaarheid is, evenals participatie, in essentie, een contextueel begrip: men kan alleen inzetbaar zijn gericht op een context en binnen een context. In het kader van deze opdracht vormt betaald werk de context waarin de inzetbaarheid tot uitdrukking moet komen. Daarmee geldt dat duurzame inzetbaarheid niet een kenmerk is van een individu, maar van de interactie tussen het individu en de (werk)context. Iemand kan niet thuis op de bank inzetbaar zitten zijn. Het veronderstelt een inpasbaarheid in een context: een goede Person-Environment (PE)-fit. Duurzame inzetbaarheid wordt daarmee door ons gezien als een kenmerk en verantwoordelijkheid van zowel het individu als van de werkomgeving. De individuele werknemer heeft de verantwoordelijkheid om, binnen zijn mogelijkheden, zijn kennis en competenties in de breedte op peil te houden en daarmee de opties voor (huidig en toekomstig) werk open te houden. De werkgever moet de voorwaarden scheppen waaronder de werknemer zich binnen het werk kan ontwikkelen en zijn competenties binnen het bedrijf kan inzetten. De overheid moet met regelgeving en flankerend beleid deze processen faciliteren.

In een participatiemodel waarin inzetbaarheid van allerlei doelgroepen wordt nagestreefd (zoals ouderen, chronisch zieken, Wajongers) kan men niet volstaan met het aanpassen van de persoon aan de arbeid en aan vaststaande functieomschrijvingen, maar zal ook gekeken moeten worden hoe arbeid aangepast kan worden aan de mogelijkheden van werknemers.

Daarmee wordt ook ingespeeld op de toekomstige situatie op de arbeidsmarkt, waarbij arbeid niet alleen een productiefactor zal zijn, maar ook kenmerken vertoont van een consumptiegoed. Medewerkers leveren arbeid aan organisaties en zijn daarmee productiefactor. Dit leidt ertoe dat ze vanuit het management ook instrumenteel worden gezien: als kostenpost, als factor die

zo efficiënt mogelijk moet worden ingezet. Als het aanbod aan arbeid groter is dan de vraag, is deze managementvisie ook voor medewerkers dominant: het belang van het hebben van werk als bron van bestaanszekerheid overheerst. In een krappe arbeidsmarkt beschouwen medewerkers arbeid echter – ook – als consumptiegoed: men kiest werk dat bepaalde kenmerken en mogelijkheden heeft en bepaalde waarden vertegenwoordigt. In een krappe arbeidsmarkt zullen werkgevers hierin moeten meegaan om personeel te kunnen werven en behouden. Vanwege demografische ontwikkelingen zal de toekomstige arbeidsmarkt in verschillende sectoren meer vraag naar arbeid kennen dan aanbod.

Duurzame inzetbaarheid is in onze optiek verbonden met *brede* inzetbaarheid en daarmee samenhangende keuzemogelijkheden. Naarmate mensen op ieder moment van hun carrière meerdere opties hebben (vanuit enerzijds een breed palet aan competenties en anderzijds een faciliterende omgeving) zullen zij minder kwetsbaar zijn voor ontwikkelingen in hetzij de context, hetzij hun eigen gezondheid of vermogens.

Context

In het bovenstaande gaven we al aan dat duurzame inzetbaarheid in onze visie een contextueel begrip is. De context waarin het plaats vindt is uiteraard die van de arbeid en die is de laatste decennia sterk en wezenlijk veranderd. Werkten in het midden van de vorige eeuw ongeveer 80% van de Nederlanders in een industriële of agrarische setting, met vooral fysieke belasting, nu werkt eenzelfde percentage van de mensen in de dienstensector met een vaak voornamelijk psychomentele belasting en voortdurende veranderingen door technologische ontwikkelingen (ICT), soms naast fysiek belastende aspecten.

Dit resulteert in fundamentele veranderingen met betrekking tot de arbeid op drie niveaus: in de externe (politieke, economische, en socio-culturele) omgeving, de organisatieomgeving en de arbeidsomgeving (zie tabel 1).

Veranderingen op elk van deze drie niveaus werken, direct of indirect door op werknemers. Tezamen genomen komen deze veranderingen neer op een verdere psychologisering van de arbeidswereld. Dat wil zeggen dat cognitieve, emotionele, motivationele en gedragsmatige kenmerken van werknemers steeds belangrijker worden voor een succesvolle bedrijfsvoering. Bovendien is de waardering van arbeid en de plek die arbeid inneemt in het leven van werkenden ingrijpend veranderd. Was arbeid in de industriële context vooral een gezondheidsbedreiging, de arbeid in de diensteneconomie is bijna een voorwaarde voor gezondheid en welzijn. Het is één van de terreinen, en vaak het belangrijkste, waarop mensen hun doelen en ambities kunnen verwezenlijken, waaraan ze hun perspectief ontleen op een (maatschappelijk) waardevol leven.

Tabel 1: Veranderingen in de arbeidswereld: Van traditioneel naar modern.	
Traditioneel	Modern
Externe omgeving	
Monocultuur	Diversiteit
Vervroegde uittreding	Langer doorwerken
Organisatie omgeving	
Stabiele omgeving	Continue verandering
Baan voor het leven	Toekomstonzekerheid
Individuele prestatie	Werken in teams
Verticale structuur	Horizontale structuur
Extern toezicht en controle	Zelfcontrole (empowerment)
Afhankelijk van de organisatie	Eigen verantwoordelijkheid (employability)
Vaste werkplek en werktijden	Variabele werkplek en werktijden (boundarilessness)
Arbeidsomgeving	
Fysieke arbeid	Mentale en emotionele arbeid
Accumulatie van ervaring	Levenslang leren (creativiteit en innovatie)
Minder hoge werkdruk en meer recuperatie	Intensivering van de arbeid

Ambitie

Het programma biedt een uitgelezen mogelijkheid om een aantal kennislacunes met betrekking tot duurzame inzetbaarheid in onderlinge samenhang en afstemming te onderzoeken en daarmee forse wetenschappelijke en maatschappelijke winst te boeken.

De werkgroep wil voor het programma de ambitie formuleren om op een aantal aspecten vernieuwend te zijn.

Dat geldt voor de visie op Duurzame Inzetbaarheid, de conceptuele inkadering, het richten op met name de nieuwe aspecten van werk en de methodologie.

We presenteren een visie op duurzame inzetbaarheid waarbij de context duidelijk wordt betrokken en het genereren van waarde, zowel voor de organisatie als voor het individu, centraal staat.

Met deze opvatting van Duurzame Inzetbaarheid vinden we aansluiting bij enerzijds moderne uitwerkingen van het P-E fit model als bij het capability concept van Amartya Sen, waarin ook de context en waarde centraal staan.

Wat betreft werk willen we met name de relatie onderzoeken van de nieuwe aspecten van werk, zoals in de vorige paragraaf beschreven, met Duurzame Inzetbaarheid (DI).

Ten slotte willen we vernieuwende methodologie propageren. Traditioneel richt het onderzoek op het terrein van arbeid en gezondheid zich op het identificeren van oorzaken. Daarbij wordt er van uitgegaan dat er een aantal factoren bestaan die aan een bepaald fenomeen – zoals DI – voorafgaan (oorzaken of antecedenten). Echter, het is de laatste jaren steeds duidelijker geworden dat er naast een dergelijk lineaire causaliteit ook sprak is van een reciproke causaliteit.¹ Dat wil zeggen dat de oorzaak-gevolg relatie ook omgekeerd kan zijn. Zo kan gezondheid leiden tot duurzame inzetbaarheid, maar – andersom – kan duurzame inzetbaarheid ook de gezondheid bevorderen. Het kan zelfs nog een stap verder gaan, in die zin dat er sprak is van zogenoemde “gain cycles”, die zich in de loop van de tijd.² Daarbij zouden – het eerdere voorbeeld volgend – gezondheid en duurzame inzetbaarheid zich in de loop van de tijd wederzijds kunnen versterken. Het gaat dan om een dynamisch proces van wederzijdse beïnvloeding waarbij moeilijk meer uit te maken valt wat “oorzaak” en wat “gevolg” is. Duidelijk is echter wel dat vergroten van het één ook tot versterken van het ander leidt, en vice versa. Vanwege de complexiteit van het fenomeen zijn modellen waarmee deze complexe relaties geanalyseerd kunnen worden, essentieel

Definitie en toelichting

Definitie

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.

Toelichting

- *Duurzaam* veronderstelt een tijdas. *Duurzame* inzetbaarheid is daarmee strikt genomen niet op één moment in kaart te brengen, omdat inzetbaarheid een dynamisch karakter heeft waarbij tijdelijk of blijvend de inzetbaarheid kan zijn verminderd. Daarnaast veronderstelt duurzaamheid ook een voorspelling over de inzetbaarheid in de nabije en verre toekomst. In onze definitie wordt, vanuit de veronderstelling dat een breed palet aan mogelijkheden de beste voorspeller voor toekomstige inzetbaarheid is, duurzaamheid geoperationaliseerd als optimale daadwerkelijke (keuze en ontwikkelings)mogelijkheden. Het begrip *duurzame* inzetbaarheid is in onze visie niet een puur instrumenteel begrip; het gaat niet alleen om duurzaamheid in de zin dat toekomstige arbeid mogelijk blijft, maar ook om optimale ontwikkelingsmogelijkheden met het oog op participatie en gezondheid in de brede betekenis van het woord (WHO, 1949).
- *Inzetbaarheid* kan op verschillende manieren opgevat worden: inzetbaar voor huidige werkzaamheden, inzetbaar voor werkzaamheden binnen een organisatie, inzetbaar op de arbeidsmarkt. In deze definitie wordt bedoeld inzetbaarheid in betaald werk op de arbeidsmarkt voor tenminste 12 uur per week (overeenkomstig het CBS criterium).
- *Medewerkers*: het accent ligt op de medewerker zelf, maar ook op de context. Dit betreft zowel de micro, meso als macro context. Het 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.
- *Doorlopend*: duurzame inzetbaarheid is een levensloopfenomeen in de zin dat het de gemeenschappelijke verantwoordelijkheid van medewerker en 'context' is om op ieder moment in de carrière te werken aan het creëren van zoveel mogelijk opties.
- *Daadwerkelijk realiseerbare mogelijkheden*: daadwerkelijk slaat hier zowel op realiseerbaar – iemand moet het feitelijk kunnen (ontwikkelen) – als op mogelijkheden: iemand moet er ook feitelijk toe in staat gesteld worden. Daarnaast gaat het niet om theoretische opties, zoals theoretisch beschikbare functies, maar om daadwerkelijke opties, zowel op ontwikkeling als op werk dat voor de betreffende medewerker geschikt is. Dit betekent dat, als arbeidsparticipatie wordt nagestreefd van kwetsbare groepen, zoals Wajongeren, werknemers met chronische aandoeningen en ou-

deren met vermindering van bepaalde competenties, er werkzaamheden en taken voor deze groepen beschikbaar moet zijn.

- *Huidig en toekomstig werk:* het is belangrijk dat werk niet alleen vanuit een economisch perspectief wordt gezien, maar ook als belangrijk levensdomein dat moet bijdragen aan gezondheid en welzijn van mensen
- *Met behoud van gezondheid en welzijn:* het begrip duurzame inzetbaarheid wordt door ons beschouwd in relatie tot het hele gezondheidsspectrum. Het gaat niet alleen om de gezonden. Ook voor mensen met een gezondheidsprobleem geldt dat werk de gezondheid niet nadelig moet beïnvloeden. Dit geldt voor de korte termijn (herstelmogelijkheden) en voor de langere termijn (gezondheidsschade door cumulatie van effecten). Het houdt tevens in dat de mogelijkheid moet bestaan om terug te kunnen keren naar een situatie van werk na een periode van afwezigheid door ziekte (re-integratie).
- *Functioneren:* duurzame inzetbaarheid veronderstelt dat mensen niet alleen aanwezig zijn op het werk, maar volgens de eisen van het werk structureel werkzaamheden uitvoeren en voldoen aan gemaakte afspraken en daarmee bijdragen aan waardevermeerdering voor de organisatie en voor henzelf
- *Een werkcontext die hen hiertoe in staat stelt:* duurzame inzetbaarheid impliceert het openhouden van mogelijkheden voor toekomstige arbeid, zowel vanuit de medewerker (kennis, vaardigheden en competenties) als vanuit de werkcontext (ontwikkelingsmogelijkheden en aangepast werk en werkomstandigheden). In dat kader is het belangrijk dat werknemers de gelegenheid krijgen om te herstellen van de geleverde inspanningen. Dat betekent een adequate cyclus van inspanning en herstel (werk en rust). Dit is in het bijzonder van belang in moderne arbeidssituaties waarin ICT het mogelijk maakt om ten allen tijde te werken en contacten met anderen te leggen.
- *De attitude en motivatie om deze mogelijkheden te benutten:* op individueel niveau is het van belang dat werknemers een positieve attitude behouden voor het zich blijven ontwikkelen, gericht op een optimale deelname aan het arbeidsproces, terwijl het op maatschappelijk niveau van belang is dat de inzetbaarheid van oudere werknemers wordt gefaciliteerd. Ook motivationele factoren spelen een belangrijke rol. Enerzijds moet de (werk)context mensen uitdagen om een relevante bijdrage te leveren, anderzijds is het de verantwoordelijkheid van medewerkers positieve waarden aan hun werk te verbinden.

Verhouding tot een aantal bestaande definities

Het begrip duurzame inzetbaarheid wordt veel gebruikt. Google levert 48.100 hits op. In de meeste gevallen wordt het als een individueel kenmerk en een individuele verantwoordelijkheid beschreven. Meestal wordt het begrip verbonden met de begrippen gezondheid, competenties en motivatie. Soms, in lijn met 'het huis van Ilmarinen' wordt het woord verbonden met gezondheid, competenties, waarden, attitudes en motivatie.

Via de website van het ministerie van Sociale Zaken zijn twee definities/omschrijvingen te lezen: één in het kader van het Voorontwerp van wet Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met invoering van duurzaam inzetbaarheidsbeleid in het bijzonder voor zware beroepen (Wet duurzame inzetbaarheid in arbeid):

Het vermogen van de werknemer om tot aan de leeftijd waarop voor hem recht op ouderdomspensioen op grond van de Algemene Ouderdomswet ontstaat, deel te nemen aan het arbeidsproces.

De andere definitie/omschrijving komt uit de tijdelijke subsidieregeling stimuleren leeftijdsbewust beleid:

Optimaal en duurzaam inzetbare medewerkers beschikken over een brede verzameling competenties en vaardigheden. Ze zijn bovendien bereid om deze in te zetten, niet alleen om hun huidige functie te vervullen, maar ook in een toekomstige andere functies. Tenslotte hebben optimaal en duurzaam inzetbare medewerkers een optimale lichamelijke en psychische gezondheid, waardoor ze huidige en toekomstige functies zo goed mogelijk kunnen uitoefenen. Zij verkennen periodiek hun mogelijkheden voor interne of externe loopbaanstappen.

Twee andere definities uit relevante documenten zijn de definitie van het Netwerk WAI:

In staat zijn tot het hebben en houden van werk met behoud van fysieke en mentale gezondheid in een omgeving die je daartoe instaat stelt.

En van het NEN ontwerp:

Vermogen van de medewerker om nu en in de toekomst toegevoegde waarde te leveren voor een (arbeids)organisatie en daarbij zelf ook meerwaarde ervaren

Evaluatie bestaande definities

We beperken ons tot een korte evaluatie van de hierboven genoemde vier definities. Leggen we die naast onze keuzes en uitgangspunten, dan is de definitie in het Wetsontwerp Duurzame Inzetbaarheid erg instrumenteel, gericht op het verhogen van de arbeidsparticipatie waarbij werknemers langer doorwerken, zonder vermelding van gezondheid en welzijn en zonder vermelding van de context, waardoor duurzame inzetbaarheid gezien wordt als uitsluitende verantwoordelijkheid van de werknemer.

De definitie uit de tijdelijke subsidieregeling stimuleren leeftijdsbewust beleid heeft een veel bredere insteek met aandacht voor een optimale arbeidsprestatie. Zowel competenties en vaardigheden als gezondheid en het verbreden van mogelijkheden spelen een rol. De context wordt echter niet genoemd, waardoor DI ook hier gezien wordt als uitsluitende verantwoordelijkheid van de werknemer.

De definitie van het netwerk WAI bevat zowel de tijd als gezondheid en de context en heeft de charme van compactheid. De definitie mist het element van mogelijkheden.

Voor de definitie uit het NEN-ontwerp geldt hetzelfde als bij de WAI. Het mooie van deze definitie is dat het de (meer)waarde van werk onderstreept voor de persoon en de organisatie.

Theoretische overwegingen

Methodologische overweging

Het aspect duurzaamheid is een procesuitkomst en valt in principe niet op een bepaald moment gedurende het proces te meten. Het kan in feite pas aan het einde van iemands werkzame leven worden bepaald; het veronderstelt dus langdurig volgen van een persoon of populatie. Om het begrip hanteerbaar en meetbaar te maken voor de dagelijkse praktijk zullen we bepaalde aannames moeten doen van aspecten van werk of van de persoon waarvan we veronderstellen dat ze bijdragen aan / als voorspeller kunnen gelden voor duurzame inzetbaarheid. Er is slechts beperkt wetenschappelijk onderzoek beschikbaar naar de factoren die duurzame inzetbaarheid voorspellen. Het ontbreken van dat onderzoek impliceert dat er geen wetenschappelijk onderbouwd instrument beschikbaar is dat eenduidig alle aspecten van duurzame inzetbaarheid op adequate wijze kan beschrijven.

In onze visie draagt vooral het feit dat mensen op ieder moment van hun carrière meerdere opties hebben (vanuit enerzijds een breed palet aan competenties en anderzijds een faciliterende omgeving) bij aan duurzame inzetbaarheid. 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. Dit is een expert based opinie, die in onderzoek bevestigd zal moeten worden.

Relatie tot andere concepten

Er is een aantal concepten dat sterk verwant is en/of overlap vertoont met het begrip duurzame inzetbaarheid. Met name het begrip *capability* heeft een groot aantal kenmerken gemeen met onze opvatting van duurzame inzetbaarheid. We zullen dit begrip hieronder uitwerken; daarna volgt een korte beschrijving van de begrippen arbeidsparticipatie, employability en werkvermogen (workability).

Het capability begrip

Een interessant concept om in relatie tot duurzame inzetbaarheid te beschouwen en dat impliciet in bovenstaande definitie is meegenomen, is het capability concept van Amartya Sen. Dit concept is oorspronkelijk ontwikkeld binnen de ontwikkelingseconomische context om gelijkheid tussen mensen uit te drukken in functioneren en vrijheid in plaats van in het verwerven van goederen en diensten of subjectief welbevinden zonder meer (Nobelprijs 1998).

Sen heeft het *capability* begrip ontwikkeld uit onvrede over bestaande begrippen en theoretische kaders (met name utiliteit en utilisme) om een samenleving op z'n merites te beoordelen.^{3,4,5} Het gaat daarbij, aldus Sen, niet om hoe een situatie subjectief door betrokkenen wordt ervaren, maar om de vraag over welke mogelijkheden leden van een samenleving daadwerkelijk beschikken, en hoe deze verdeeld zijn. Op persoonsniveau houdt 'capability'

in de verschillende combinaties van mogelijkheden die een persoon heeft om te doen of te zijn wat hij wil. Vrijheid is volgens Sen de mogelijkheid het eigen leven en de eigen leefomgeving mede vorm te geven en de mogelijkheid om gewaardeerde doelen te bereiken. *Capability* is daarbij het geheel van taken die mensen met rede belangrijk vinden, en die ook daadwerkelijk binnen hun bereik liggen (Sen spreekt van het geheel van *functionings: beings and doings that people have reason to value*). Juist vanwege de waarde die aan deze taken wordt toegekend in de betreffende context, zijn het taken die binnen ieders bereik zouden moeten liggen. Het *capability* concept is inmiddels op tal van deelgebieden toegepast.^{6,7,8}

Indien toegesneden op vraagstukken van arbeid, kan het *capability* begrip verhelderd worden door het te contrasteren met de begrippen *performance* en *capacity*, beiden bekend uit de ICF⁷:

Performance geeft antwoord op de vraag wat iemand feitelijk doet. Indien gekoppeld aan een norm, kan dit ook tot een beoordeling leiden van iemands presteren.

Capacity geeft antwoord op de vraag wat iemand feitelijk kan. Dit kan bijvoorbeeld bepaald worden door iemands presteren (performance) vast te stellen onder ideale omstandigheden.

Capability verwijst altijd naar individueel vermogen in relatie tot context. Om een eenvoudig voorbeeld te noemen: als iemand de fysieke eigenschappen en de vaardigheden heeft om te fietsen dan kan hij fietsen. Als hij echter geen fiets heeft (bezit, of tot zijn beschikking heeft), "kan" hij niet fietsen. Als er geen wegen zijn die begaanbaar zijn voor fietsen, "kan" hij niet fietsen. Als er een wet is die voorschrijft dat personen zoals hij niet mogen fietsen, dan "kan" hij evenmin fietsen. *Capability* omvat al die aspecten: de fysieke eigenschappen en vaardigheid om te fietsen, het bezit van of in ieder geval kunnen beschikken over een fiets, en een fysieke en sociale omgeving waardoor de beschikking over deze eigenschappen en middelen tot gelding gebracht kunnen worden / verzilverd kunnen worden.

De complexiteit zit hem in het woordje "kunnen": in het geval van het *capability* concept verwijst dat dus naar "in staat zijn" én "in staat gesteld worden".

Het verrichten van arbeid is te beschouwen als een *capability*, mits die arbeid aangemerkt kan worden als een waardevolle activiteit. Duurzame inzetbaarheid is het openhouden naar de toekomst van zoveel mogelijk daadwerkelijke mogelijkheden voor werk. Meer specifiek kan dit geformuleerd worden als: duurzame inzetbaarheid vergt dat mensen beschikken over *capabilities*, zoals gedefinieerd door Sen. Het gaat er daarbij nadrukkelijk niet alleen om dat iemand bepaalde competenties en vaardigheden heeft of de wil die te ontwikkelen, maar ook dat er een context is die daartoe faciliteert en de mogelijkheden biedt om waardevolle taken uit te voeren. Omdat het *capability* concept juist al die aspecten van mogelijkheden omvat (in staat zijn en in staat gesteld worden) is het aanneemlijk te veronderstellen dat het 'capability'-aspect van werk een goede proxy is voor duurzame inzetbaarheid.

Het aantrekkelijke van het capability begrip is dat het niet uitsluitend de economische waarde van arbeid benadrukt, maar uitdaagt voortdurend op zoek te gaan naar de waarden die arbeid voor medewerkers zou moeten hebben. Dit sluit aan bij de 'humane' benadering van arbeid, maar ook bij de sociaal psychologische theorieën die aangeven dat mensen gemotiveerder in werk staan als ze positief worden benaderd. Ook sluit het aan bij begrippen als job control, mastery en self efficacy die in de relatie tussen arbeid en gezondheid van belang zijn. En het sluit aan bij de notie dat in een diensteneconomie het gedrag – en dus de motivatie en de attitude - van de werknemer deel van het product is. In onze visie is het ervaren van werk als een 'meerwaarde', in samenhang met het gevoel 'van waarde te zijn' een cruciaal aspect van duurzame inzetbaarheid. Dat bepaalt in welke mate (en tegen welke kosten⁹) mensen hun arbeidspotentieel willen inzetten.¹⁰

Wanneer is er, in de context van het verrichten van werk, sprake van capability? Daartoe moet aan drie voorwaarden zijn voldaan:

1. Er moet sprake zijn van een waardevolle activiteit (Sen: beings and doings that people have reason to value).
2. De werkzaamheden die iemand verricht moeten opgevat kunnen worden als een resultante van een keuze uit meerdere opties.
3. Er moet niet alleen sprake zijn van mogelijkheden in de zin van individuele competenties, maar ook in de zin van omgevingsvoorwaarden.

Het *capability* concept is ontwikkeld als (transversale) maat voor de gelijkheid van mensen. Die wordt vooral uitgedrukt in de mogelijkheden die mensen hebben voor waardevolle '*functionings*'. Sen heeft het zelf niet in verband gebracht met een tijdas maar, zoals hierboven aangegeven, kan het concept zeer goed gericht worden op de toekomst door het capability-aspect van werk te zien als proxie van duurzame inzetbaarheid. Duurzame inzetbaarheid kan in die visie in het hier en nu worden bevorderd door keuzes en ontwikkelingen te richten op het versterken van het capability-aspect van werk in het nu en in de toekomst.

Arbeidsparticipatie

Arbeidsparticipatie definieert de deelname aan het arbeidsproces door het verrichten van betaalde arbeid. Verminderde arbeidsparticipatie ontstaat ten gevolge van arbeidsongeschiktheid, werkloosheid, vervroegde pensionering en stoppen met werken. Er bestaat een zekere mate van substitutie tussen deze verschillende mogelijkheden van het verlaten van de arbeidsmarkt, die sterk wordt beïnvloed door regelingen in de sociale zekerheid.

Employability

Employability benadrukt de mogelijkheid tot inzetbaarheid op de arbeidsmarkt, in de zin van het kunnen verwerven en behouden van betaalde arbeid. Het belang van het verbeteren van (toekomstige) competenties van werknemers wordt onderstreept. Dit wordt (impliciet) gezien als een verantwoordelijkheid van de individuele werknemer. De analyse daarbij is dat langdurige verbintenissen niet of minder zullen voorkomen, en werknemers snel-

ler van baan zullen wisselen. Zij moeten als 'kleine zelfstandige' aantrekkelijk blijven voor andere werkgevers.

Werkvermogen (workability)

Het werkvermogen (workability) is de resultante van de interactie tussen de capaciteiten en kenmerken van de persoon enerzijds en kenmerken van het werk anderzijds. De individuele kenmerken en capaciteiten behelzen zowel de lichamelijke, psychische als sociale functionele capaciteiten van een persoon, als zijn gezondheid, kwalificaties (opleiding), competenties, normen en waarden (motivatie, betrokkenheid). De dimensie werk omvat de lichamelijke en psychische eisen van het werk, de werkomstandigheden en de sociale werkomgeving.

Bespreking concepten in relatie tot duurzame inzetbaarheid

Het *capability* begrip is een aanvulling op bestaande concepten in het veld van arbeid en gezondheid. Waardevolle arbeid wordt zonder meer als een belangrijke *capability* beschouwd. Het belang van het begrip ligt vooral besloten in het feit dat het explicitering vergt van wat het verrichten van arbeid – zowel in z'n algemeenheid als in specifieke gevallen – waardevol, en daarmee duurzaam, maakt. Bovendien zit in het begrip besloten dat het om daadwerkelijk realiseerbare mogelijkheden gaat. Het gaat er niet alleen om wat een persoon kan of kan ontwikkelen, maar ook waartoe hij in staat wordt gesteld. Het veronderstelt dat werkgerichte ontwikkelingskansen en een bij de mogelijkheden aansluitend takenpakket worden geboden. Het begrip *capability* legt daarmee de verantwoordelijkheid bij zowel werknemer als werkgever, wat aansluit bij de ervaring dat duurzaamheid van werk op de werkvloer wordt bepaald door de interactie en gemeenschappelijke inzet van medewerker en werkcontext. Het begrip *capability* lijkt daarmee een kansrijke voor-speller voor duurzame inzetbaarheid.

Vanuit het *capability* concept verschuift het accent van arbeid als plicht naar arbeid als recht. Als voorbeeld kan gelden dat aanzienlijk meer mensen met een chronische aandoening of met een beperking geen werk hebben of werk dat onder hun niveau ligt dan gezonde mensen. Het is zeer onwaarschijnlijk dat deze under-performance onder mensen met een chronische aandoening of met een beperking op een vrijwillige keuze berust.

Vanuit het *capability* concept kunnen we hierbij de volgende vragen stellen: welke mogelijkheden tot het uitvoeren van waardevolle activiteiten (i.c. werk) staan mensen feitelijk tot hun beschikking (vallen binnen hun bereik), welke verschillen zijn er in dit opzicht tussen mensen (i.c. gezonden en mensen met een chronische aandoening of een beperking), wat zijn daar de oorzaken van, en wat valt er aan te doen?

Een ander voorbeeld is dat er in Nederland een forse ongelijkheid in participatie over de leeftijdscategorieën is, in die zin dat de participatie in de leeftijdsgroep boven de 55 jaar aanzienlijk lager is dan in de jongere leeftijdsgroepen (zie Tabel 2).

Tabel 2. participatie per leeftijdsgroep in Nederland

Totale bevolking	
25 – 34 jaar	85%
35 – 44 jaar	80%
45 – 54 jaar	78%
55 – 64 jaar	45%

Bron: CBS 2008

Hier zal zeker een element van vrijwillige keuze meespelen, maar ook hier kunnen we vanuit het capability concept wel degelijk soortgelijke vragen stellen als hierboven: welke mogelijkheden tot het uitvoeren van waardevolle activiteiten (i.c. werk) staan mensen feitelijk tot hun beschikking (vallen binnen hun bereik), welke verschillen zijn er in dit opzicht tussen mensen (i.c. de leeftijdsgroepen), wat zijn daar de oorzaken van, en wat valt er aan te doen? Wat oorzaken en aangrijpingspunten betreft moeten we nadrukkelijk ook naar de andere leeftijdsgroepen kijken. Duurzame inzetbaarheid begint niet vanaf het 55^e jaar maar op de dag van starten met werken.

Het capability begrip kan, door werk als een capability te beschouwen, dienen als kader om naar duurzame inzetbaarheid te kijken. Vanuit dit kader kunnen binnen werk waardevolle 'beings en doings' worden onderscheiden, die kunnen dienen als voorspellers/proxies voor duurzame inzetbaarheid.

Men kan zich afvragen of het zinvol is een nieuw begrip als 'capability' in het veld van arbeid en gezondheid te introduceren. Echter, iedere tijd heeft zijn eigen conceptueel kader met zijn eigen analogieën en begrippen die worden 'geleend/ontleend' van/aan andere wetenschapsgebieden. Dit is ook gebeurd in het veld van arbeid en gezondheid. Begrippen als 'capacity' en 'vermogen' zijn ontleend aan de fysica. De manier van denken nu is een wezenlijk andere dan in de tijd waarin het medisch model – en in ons vakgebied 'verzuim' centraal stonden. Het meerdimensionale, dynamische mens- en maatschappijbeeld van waaruit we nu 'duurzame inzetbaarheid' definiëren, vraagt om een meer dynamisch en meerdimensionaal begrippenkader. Het 'capability'-concept kan die rol vervullen.

Arbeidsparticipatie is een veel smaller begrip dan duurzame inzetbaarheid en geldt in onze definitie als kenmerk en uitkomstvariabele: duurzame inzetbaarheid veronderstelt arbeidsparticipatie.

Employability is, in een smallere definitie van (duurzame) inzetbaarheid vrijwel synoniem met het concept 'inzetbaarheid', waarbij tevens een gerichtheid op toekomstige inzetbaarheid bestaat. In onze definitie, waarin nadrukkelijk de context is meegenomen, is duurzame inzetbaarheid breder dan employability, dat het focus heeft op de individuele medewerker.

Werkvermogen komt voort uit het gedachtegoed van Ilmarinen. In het begrip speelt de context een nadrukkelijke rol, maar niet in de normatieve zin als bij het capability begrip. Het begrip kent geen tijdas (zeker niet naar de toekomst; in de operationalisatie wordt wel gevraagd het huidig werkvermogen te beoordelen in vergelijking met het verleden). Werkvermogen kan worden opgevat als de momentane, transversale component van inzetbaarheid. Het zou daarmee als voorspeller kunnen worden gepostuleerd voor duurzame inzetbaarheid. Er is echter weinig onderzoek dat aantoont dat huidig werkvermogen voorspellend werkt voor toekomstig werkvermogen.

Operationalisatie van duurzame inzetbaarheid

Relevante variabelen in relatie tot de definitie (determinanten, voorspellers en uitkomsten)

Uit de definitie wordt duidelijk dat 'duurzame inzetbaarheid' een multifactorieel bepaald begrip is¹, waarbij zowel variabelen op het niveau van het individu moeten worden beschouwd als op het niveau van het werk/de werkomgeving. Bovendien moet bij een breed en complex begrip als duurzame inzetbaarheid een onderscheid worden gemaakt tussen factoren die een rol spelen als determinant, (en als voorspellende variabele) of als uitkomst variabele. In het onderstaande zullen we variabelen die relevant zijn in relatie tot de definitie, bespreken. Daarbij moet worden opgemerkt dat verder onderzoek nog moet uitwijzen welke factoren medebepalend zijn voor duurzame inzetbaarheid, welke factoren in de huidige werksituatie iets over duurzame inzetbaarheid zeggen (of er voorspeller voor zijn) en wat de gevolgen/uitkomsten zijn van duurzame inzetbaarheid.

Bespreking variabelen in relatie tot de definitie

We sluiten hier zoveel mogelijk aan op de concepten die ook in de toelichting bij de definitie aan bod zijn gekomen (pagina 8 en 9). We herhalen hier de definitie met de concepten, die we verder zullen uitwerken, vet gedrukt.

“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.”

Er is geen alomvattend instrument beschikbaar, dat alle noodzakelijke elementen van duurzame inzetbaarheid op valide wijze kan meten. In onderstaand overzicht wordt voor een aantal concepten de operationalisatie in wetenschappelijk onderzoek toegelicht. Dit overzicht is uitdrukkelijk bedoeld als een handreiking aan onderzoekers om de onderscheiden elementen van duurzame inzetbaarheid verder te onderbouwen en daar waar mogelijk onderling vergelijkbare concepten en instrumenten toe te passen.

Duurzaam inzetbaar

Inzetbaarheid kan op vele manieren worden gedefinieerd, variërend van de meest beperkende definitie 'het verrichten van betaalde arbeid', via verminderde arbeidsproductiviteit door verzuim of verminderde productiviteit tijdens het werk ten gevolge van gezondheidsproblemen, tot aan een optimale ar-

¹ Dat geldt overigens niet exclusief voor onze definitie maar ook voor de andere besproken definities

beidsprestatie. Voor deze onderscheiden vormen van actuele inzetbaarheid kunnen verschillende instrumenten worden gebruikt, zoals vragenlijsten voor verzuim, voor verminderde productiviteit op het werk, voor arbeidsprestatie, en voor vitaliteit en bevoegenheid. Er is een breed scala aan instrumenten voorhanden, dat reeds veelvuldig in onderzoek in Nederland is toegepast en waarvan de validiteit bekend is.

Duurzaam veronderstelt dat de inzetbaarheid over lange duur van hoog niveau blijft. Een instrument dat duurzaamheid meet, dient een voorspelling te geven over de inzetbaarheid in de nabije en verre toekomst. Hierbij gaat het niet alleen om duurzaamheid in de zin dat toekomstige arbeid mogelijk blijft, maar ook om optimale ontwikkelingsmogelijkheden met het oog op participatie en gezondheid in de brede betekenis van het woord. Empirisch onderbouwde instrumenten die duurzaamheid kunnen vaststellen ontbreken en er is dringend behoefte aan ontwikkeling van dergelijk instrumentarium. Hierbij speelt het probleem dat voor empirisch validatie onderzoek zeer langdurig longitudinaal (cohort)onderzoek nodig is. Er kan echter ook een andere benadering worden gekozen door uit te gaan van de assumptie dat bepaalde voorwaarden noodzakelijk zijn om duurzaam inzetbaar te zijn. Zo is het bijvoorbeeld plausibel dat iemand zijn vaardigheden en competenties op peil moet houden om ook in de toekomst inzetbaar te zijn

Daadwerkelijk realiseerbare mogelijkheden en voorwaarden

De daadwerkelijke realiseerbare mogelijkheden en voorwaarden zijn noodzakelijk om duurzaam inzetbaar te kunnen zijn. Hierbij gaat het met name om de afstemming tussen mogelijkheden en capaciteiten van werkenden en de eisen die het werk en de werkomgeving stelt, opdat optimale ontwikkeling in het werk kan worden gerealiseerd. Als zodanig bouwt dit concept voort op het bekende belasting-belastbaarheidsmodel uit de bedrijfsgezondheidszorg, de 'person-environment fit' uit de (arbeids)psychologie en het nieuwere 'capability' begrip uit de ontwikkelingseconomie.

Voor kwetsbare groepen, zoals Wajongers, werknemers met chronische aandoeningen en ouderen met vermindering van bepaalde competenties, betekent dit dat er werkzaamheden en taken voor deze groepen beschikbaar moeten zijn die aansluiten bij hun capaciteiten en behoeften. Onderzoek dient aandacht te besteden aan deze optimale balans en onderliggende determinanten op individueel en organisatieniveau. Op individueel niveau valt daarbij te denken aan gedragsaspecten zoals motivatie, attitude en zelfredzaamheid, arbeidsgerelateerde kenmerken zoals kennis, vaardigheden en competenties, en fysieke en mentale gezondheid en eventuele functionele beperkingen. Op organisatorisch niveau wordt vooral gedacht aan de fysieke en psychosociale arbeidsomstandigheden, alsmede de gewenste flexibiliteit in werk en werkeisen en de aanwezige leiderschapstijl. Voor fysieke arbeidsomstandigheden is een aantal gestandaardiseerde vragenlijsten beschikbaar, afkomstig uit grootschalig onderzoek naar blootstelling-respons relaties tussen fysieke belasting en aandoeningen van het bewegingsapparaat. Bij psychosociale arbeidsomstandigheden zijn de bekende standaarden goed uitgewerkt in beschikbare en veelgebruikte vragenlijsten, zoals het Demand-Control model van Karasek of het Effort-Reward Imbalance model van Sie-

grist, of het recentere Job-Demand Resources model van Schaufeli en Bakker.

Vernieuwing wordt vooral gezocht in het beter karakteriseren van de wisselwerking tussen individuele en organisatorische kenmerken en de specifieke rol van organisatiekenmerken, zoals bedrijfscultuur, rechtvaardig personeelsbeleid en leiderschapstijl.

Behoud van gezondheid en welzijn

Duurzame inzetbaarheid veronderstelt dat werkenden langer gezond hun werk kunnen blijven uitvoeren. Zowel voor gezonde werkenden als voor mensen met een gezondheidsprobleem geldt dat werk de gezondheid niet nadelig moet beïnvloeden. Dit geldt voor de korte termijn (herstel mogelijkheden) en voor de langere termijn (gezondheidsschade door cumulatie van effecten). Het houdt tevens in dat na een periode van verminderde inzetbaarheid terugkeer in het eigen of aangepast werk noodzakelijk is.

Van duurzame inzetbaarheid mag ook worden verwacht dat het werk een positieve bijdrage levert aan gezondheid en welzijn. Daarbij gaat de aandacht vooral uit naar betekenisvol werk en leer- en ontwikkelingsmogelijkheden die ervaren gezondheid positief kunnen beïnvloeden.

Op het terrein van gezondheid zijn vele generieke en specifieke gezondheidsvragenlijsten voorhanden, waarbij instrumenten zoals ervaren gezondheid, short form 12 en 36 en de Europese lijst voor gezondheidsgerelateerde kwaliteit van leven tot de internationale standaarden behoren. In Nederland zijn goede vragenlijsten beschikbaar voor het meten en beoordelen van (chronische) vermoeidheid en herstelbehoefte.

Het wordt aanbevolen in onderzoek in ieder geval aandacht te besteden aan korte en lange termijn gezondheidsaspecten (vermoeidheid, herstelbehoefte, gezondheidsklachten). Daarbij is het voor de onderliggende vergelijkbaarheid van onderzoek belangrijk ten minste een generieke gezondheidsmaat vast te stellen.

Functioneren

De duurzame inzetbaarheid veronderstelt dat mensen niet alleen aanwezig zijn op het werk, maar volgens de eisen van het werk structureel werkzaamheden uitvoeren en voldoen aan gemaakte afspraken en daarmee bijdragen aan waardevermeerdering voor de organisatie en voor henzelf. Voor het functioneren in het werk in relatie tot gezondheid zijn verschillende instrumenten voorhanden, die werkvermogen en productiviteit tijdens het werk vaststellen, alsmede verschillende dimensies die hierop van invloed zijn. De ontwikkelingen op dit terrein gaan snel, waarbij van veelgebruikte instrumenten zoals ondermeer de Work Ability index, de Work Role Functioning Questionnaire en de Work Limitations Questionnaire de validiteit voor huidig en toekomstig functioneren nog niet geheel zijn uitgekristalliseerd. Voor Nederlandse varianten, zoals de Health en Labour Questionnaire en de Productivity and Disability Questionnaire (prodisq), is aanvullend valideringsonderzoek eveneens wenselijk. Het is aan te bevelen in het onderzoek de klinimetriche eigenschappen van deze of vergelijkbare vragenlijsten verder te ontwikkelen.

Werkcontext

De fysieke en sociale werkomgeving speelt een belangrijke rol in de duurzame inzetbaarheid. De werkomstandigheden dienen de werknemer in staat te stellen optimaal te functioneren. In dat kader is het belangrijk dat werknemers de gelegenheid krijgen om te herstellen van de geleverde inspanningen, maar ook worden uitgedaagd zich verder te ontwikkelen. Dat betekent ondermeer een adequate cyclus van inspanning en herstel (werk en rust) en een organisatie en werkomgeving die een optimale afstemming stimuleert tussen mogelijkheden en capaciteiten van werkenden en de eisen die het werk stelt. Naast de reeds genoemde onderdelen bij daadwerkelijk realiseerbare mogelijkheden en voorwaarden is extra aandacht nodig voor werk- en rusttijden, de wisselwerking werk-privé, (tijdelijke) werkaanpassingen om chronisch zieken in het arbeidsproces te behouden en de rol van ICT in moderne arbeidssituaties.

Attitude en motivatie

Op individueel niveau is het van belang dat werknemers een positieve attitude behouden voor het zich blijven ontwikkelen, gericht op een optimale deelname aan het arbeidsproces, terwijl het op maatschappelijk niveau van belang is dat de inzetbaarheid van oudere werknemers wordt gefaciliteerd. Ook motivationele factoren spelen een belangrijke rol. Enerzijds moet de (werk)context mensen uitdagen om een relevante bijdrage te leveren, anderzijds is het de verantwoordelijkheid van medewerkers positieve waarden aan hun werk te verbinden. Het belang van de gedragsaspecten motivatie, attitude en zelf-redzaamheid zijn reeds eerder benoemd en hiervoor zijn gestandaardiseerde vragenlijsten beschikbaar. Beter inzicht is nodig in (determinanten van) arbeidsgedrag, niet alleen gericht op de adequate uitoefening van de huidige functie, maar ook op levenslang willen leren en ontplooiën in het werk.

Duurzame inzetbaarheid en capability

Zoals boven aangegeven heeft duurzame inzetbaarheid een aantal belangrijke overeenkomsten met het *capability* begrip van Sen.¹¹ De essentie van dit *capability* begrip is dat het bij het beoordelen van situaties of maatregelen niet (alleen) gaat om te bepalen wat mensen feitelijk doen (Sen: '*achieved functionings*'), maar om te bepalen of datgene wat ze doen als resultante beschouwd kan worden van een (bewuste) keuze uit meerdere opties, die haalbaar (d.w.z. binnen iemands bereik: capaciteit + context), relevant, en acceptabel (met name vanwege gepercipieerde waarde) zijn, zowel vanuit het perspectief van de betreffende medewerker, de organisatie, en de samenleving als geheel.

Bij Sen heeft dit belangrijke normatieve implicaties. Voor ons is het belang vooral gelegen in het feit dat wij een verband leggen tussen het hebben van reële mogelijkheden (voor het verrichten van werkzaamheden) enerzijds, en duurzame inzetbaarheid anderzijds.¹¹ De focus op het hebben van mogelijk-

¹¹ 'duurzaamheid' wordt geoperationaliseerd als daadwerkelijke (keuze en ontwikkelings)mogelijkheden. p. 8

heden (in tegenstelling tot een beperking tot wat iemand feitelijk doet) komt heel adequaat tot uitdrukking in het *capability* begrip. Daarbij komt dat Sen *capability* expliciet opvat als een combinatie van individuele factoren en (fysieke en sociale) context. Dit sluit goed aan bij onze invulling van inzetbaarheid, die zowel verwijst naar kenmerken van de medewerker (competenties, gezondheid) als de context (organisatie, samenleving als geheel) waarin de arbeid verricht wordt.^{III} Tenslotte: het *capability* begrip van Sen verwijst naar taken die als waardevol worden beschouwd (*beings and doings that people have reason to value*). Ook hier ligt een interessante parallel, omdat naar ons idee een belangrijke voorwaarde voor duurzame inzetbaarheid is, dat de waarde van de betreffende werkzaamheden voldoende onderkend worden (zowel door de medewerker als door de context).^{IV}

Als deze hypothese juist is, dan is het in het kader van duurzame inzetbaarheid niet alleen van belang om vast te stellen welke werkzaamheden medewerkers feitelijk verrichten, hoe goed zij dat doen, en met hoeveel plezier of moeite, maar ook om vast te stellen of en in welke mate medewerkers beschikken over meer (dan alleen de gerealiseerde) mogelijkheden om werkzaamheden te verrichten met herkenbare meerwaarde.

Wat betreft instrumentarium is hierbij met name behoefte aan ontwikkeling van instrumenten waarmee daadwerkelijk realiseerbare mogelijkheden van en voor medewerkers bepaald kunnen worden tot het verrichten van werkzaamheden met herkenbare meerwaarde.

Een aantal aspecten van het *capability* begrip kan worden geoperationaliseerd met bestaande concepten. De drie hierboven (pag. 14) genoemde aspecten vertonen parallellen met de volgende begrippen uit de literatuur op het gebied van arbeid en gezondheid: bevlogenheid (work engagement), self efficacy / job control, en person-environment fit. Vanwege deze overeenkomsten kan overwogen om gebruik te maken van bestaand instrumentarium om deze deelaspecten van *capability* te meten (zie tabel 3).

^{III} 'Het openhouden van mogelijkheden ligt enerzijds op het niveau van kennis, vaardigheden en competenties en motivatie van de medewerker, anderzijds op het flexibele aanbod van werk op micro, meso en macro niveau.' (p. 8)

^{IV} 'Enerzijds moet de (werk)context mensen uitdagen om een relevante bijdrage te leveren, anderzijds is het de verantwoordelijkheid van medewerkers positieve waarden aan hun werk te verbinden' (p. 9).

Tabel 3. Aspecten van capability en verwante concepten uit het A&G-veld	
Aspect van capability:	Verwant concept:
Kunnen en in staat gesteld worden	Person-Environment Fit: congruence between people's needs, capacities and aspirations and the resources, demands, and opportunities of their environment. ¹²
Beschikking hebben over meerdere opties	Job-control (Karasek en Theorell, 1990), Autonomie (General) self-efficacy: one's belief in one's <u>overall</u> competence to effect requisite performances across a <u>wide variety</u> of achievement situations'. ¹³
Gepercipieerde waarde van specifieke werkzaamheden	Bevlogenheid (work engagement), dat samenhangt met kenmerken van werk ('resourceful & challenging work'), en dat bijdraagt aan prestaties, commitment aan de organisatie, enz. ¹⁴ 'Meaning of work'

Wat betreft theorievorming zou onderzocht kunnen worden of het beter borgen van *capabilities* binnen een organisatie (verbreding van inzetbaarheid) inderdaad leidt tot duurzamere inzetbaarheid.

In Tabel 4 worden de variabelen geresumeerd en gegroepeerd als determinanten (achtergrondvariabelen en voorspellers) en uitkomstvariabelen.

De tabel geeft een weinig dynamische weergave van de rol die variabelen kunnen spelen en is daarmee beperkt. Hierboven (onder ambitie) gaven we al aan dat het voorkeur verdient om geavanceerdere methoden te gebruiken naar "loops" waarbij uitkomstvariabelen determinanten kunnen beïnvloeden. Goed functioneren bijvoorbeeld vergroot (het gevoel van) competentie en de self efficacy. In onderzoek zijn dergelijke "gain spirals" aangetoond. Onderzoek naar deze reciproke relaties wordt sterk aanbevolen.

Tabel 4. Determinanten, voorspellers en uitkomsten van duurzame inzetbaarheid		
	Persoonsgebonden	Werk- / werkomgevinggebonden
Determinanten / achtergrondvariabelen	Specifieke determinanten -Gezondheid (fysiek en mentaal) / leefstijl -Competenties (beroepsgebonden, algemeen) - verwachtingen, motivatie, attitude Algemene determinanten - opleiding - leeftijd - geslacht - huwelijkse staat	Specifieke determinanten -Arbeidsomstandigheden -Werk- en rusttijden-Organisatiecultuur - Leiderschap - Motivatie en attitude Algemene determinanten - beroep - bedrijfstak - bedrijfsgrootte
Determinanten / voorspellers	Workability Vitaliteit Self efficacy Mentale gezondheid, bijv.: - autonomie, - controle / mastery - persoonlijke groei - positieve relaties - Levensdoel - zelfacceptatie	Goed HRM-beleid Flexibiliteit in werk- en taakaanpassingen taakkenmerken Job control, autonomie, sociale steun Managementstijl Kwaliteit van werk, bijv.: - uitvoerbaarheid - veiligheid - duurzaamheid - ontwikkeling/ontplooiingsmogelijkheden
	Capabilities Voor een deel wellicht te operationaliseren met bestaande concepten - bevoegdheid (work engagement) - self efficacy - P-E fit (resources,demands and opportunities of the environment)	
Uitkomstvariabelen	arbeidsparticipatie inzetbaarheid: werkvermogen functioneren productiviteit verzuim presentisme arbeidsprestatie (in- en extra-rol)	% aangepaste functies / taken leeftijdsverdeling % 50 plussers dat een transitie naar buiten de arbeidsmarkt maakt Verzuim in die groep Verloop in die groep

Een praktische insteek t.b.v. het programma m.b.t. keuze van instrumenten

ZonMw heeft de wens uitgesproken om voor het vervolg van het programma een zekere eenduidigheid in gebruikt instrumentarium te hebben, tot op het niveau van concrete instrumenten. De werkgroep ziet daarbij drie opties: (1) toepassing van veelgebruikte en (inter)nationaal erkende vragenlijsten, (2) veelbelovende instrumenten verder uitbouwen in beschrijvend en experimenteel onderzoek, en (3) nieuwe instrumenten door klinimetrisch onderzoek valideren en bruikbaar maken voor toekomstig onderzoek.

Bij de bespreking van de operationalisatie van de onderscheiden concepten in de definitie van duurzame inzetbaarheid is hierover reeds een aantal opmerkingen gemaakt. Voor het meten van gezondheid wordt geadviseerd aan te sluiten bij erkende generieke vragenlijsten, zoals de SF12, EuroQol of vergelijkbare instrumenten. De werkgroep adviseert in elk onderzoek een dergelijke generieke maat op te nemen. Dit kan in onderling overleg binnen of tussen de consortia op basis van consensus worden vastgesteld. Voor het meten van korte termijn gezondheidsaspecten wordt voor vermoeidheid en herstelbehoefte gewezen op beschikbare vragenlijsten afkomstig uit Nederlands onderzoek. Het meten van fysieke en psychosociale arbeidsomstandigheden dient eveneens te geschieden op basis van de bekende standaarden, die zijn toegepast in observationeel onderzoek in Nederlandse beroepsgroepen.

Voor een aantal andere concepten in de definitie van duurzame inzetbaarheid, met name functioneren en actuele inzetbaarheid, zijn diverse instrumenten beschikbaar waarvan de klinimetrische eigenschappen nog onvoldoende bekend zijn in de Nederlandse setting. De werkgroep adviseert bij de operationalisatie van deze concepten een lijst of schaal in alle studies te laten meelopen om daarmee een koppeling te kunnen leggen tussen de verschillende onderzoeken. De voorkeur gaat daarbij uit naar een instrument dat in de gekozen context goed is te evalueren en reeds eerder in onderzoek is toegepast. In een dergelijke situatie kan een instrument in onderling overleg binnen of tussen de consortia op basis van consensus worden vastgesteld, eventueel na een kort kwalitatief deelonderzoek (bijvoorbeeld expertmeeting of focusgroep).

Voor andere concepten, met name organisatiekenmerken en werkcontext en instrumentarium samenhangend met het capability begrip, moet instrumentarium nog grotendeels worden ontwikkeld of moeten fundamentele vragen nog worden beantwoord. Ook hier kan het consortium dat met het betreffende concept aan de slag gaat een kort kwalitatief deelonderzoek (expertmeeting of focusgroep) inlassen om tot consensus (en draagvlak) te komen. Vervolgens moet de onderzoeksopzet gericht zijn op de noodzakelijke klinimetrische evaluatie van het ontwikkelde instrument, zoals herhaalde metingen en cross-validatie van vergelijkbare concepten.

Voorstel voor een programma

Doelgroepen

in het ZonMW Participatie en Gezondheidsprogramma 2009 zijn de doelgroepen zeer ruim en globaal gedefinieerd: "doelgroepen: alle deelnemers aan arbeidsorganisaties: werkgevers en werknemers die een relatie met een werkgever hebben. Werknemers die speciale aandacht hebben gekregen zijn de oudere werknemer. Daarnaast is de prioriteit gelegd bij werknemers werkzaam binnen de gezondheidszorg en de publieke (overheid) sector."

Voor de vervolgotranches kunnen we grotendeels bij deze doelgroepen aansluiten maar brengen we twee nieuwe perspectieven aan:

- het perspectief van Duurzame Inzetbaarheid legt het accent op wat vanuit het oogpunt van Duurzame Inzetbaarheid algemene en specifieke risicogroepen of -situaties zijn.
- Een tweede perspectief is dat deze tranche zich, in overeenstemming met de geformuleerde ambitie, vooral moet richten op de te verwachte problemen van de toekomst en daarmee op nieuwe onderwerpen en zaken die nog te weinig onderzocht zijn. Ook hier kan het algemene en specifieke risico's betreffen.

De werkgroep beveelt aan dat het programma een accent legt op algemene risicofactoren van Duurzame Inzetbaarheid (d.w.z. voor iedere werkende van toepassing), waarbij vooral de nieuwe ontwikkelingen (die mogelijk intensivering van arbeid als gevolg hebben) aandacht moeten krijgen, zoals bijvoorbeeld 'het nieuwe werken', emotional labor, de 24/7 economie etc. Een aantal categorieën werknemers zal bij uitstek kwetsbaar kunnen zijn voor de veranderingen in het werk en de context, die een steeds groter aanpassingsvermogen en flexibiliteit vragen van de werknemers. Kwetsbaarheid kan bovendien schuilen in het stigma dat sommige groepen hebben vanwege hun aandoening of beperking.

Daarbinnen, of daarnaast, is het zinvol om te kijken naar groepen met een verhoogd risico, waarbij we kunnen terugvallen op bekende gegevens:

- uit literatuuronderzoek (zie bv deelstudie 6) komt naar voren dat de volgende doelgroepen een verhoogd risico hebben op uitval en verminderde arbeidsproductiviteit:

- * oudere werknemers
- * werknemers met gezondheidsproblemen, zoals chronische aandoeningen
- * werknemers in fysieke belastende beroepen
- * werknemers in stressvolle beroepen

Daarnaast zijn er de doelgroepen die uit demografische of maatschappelijke overwegingen om aandacht vragen. De problematiek in deze groepen, zoals bijvoorbeeld de zorg, kan, naast een gezondheidscomponent, versterkt worden door financiële of beleidsrestricties.

In Tabel 5 staan de groepen die voldoen aan bovenstaande criteria, weergegeven. Het levensloopsperspectief, m.a.w. welke risico's passen bij welke leef-

tijdsfase wordt door ons als prioritair thema beschouwd (zie volgende paragraaf).

Tabel 5. Doelgroepen van het programma			
	Risicogroepen (werknemerscategorieën)	Risicofactoren (werk)	Risicogroepen (demografisch, maatschappelijk)
algemeen	(bijna) alle werknemers in samenhang met algemeen geldende risico's Met name die groepen die moeite hebben met de toenemende eis van aanpassing en flexibiliteit	Risico's samenhangend met algemene veranderingen in het werk zoals bijvoorbeeld 'het nieuwe werken', emotional labor, automatisering, 24/7 economie	Ouderen
specifiek	Leeftijdscohorten (waaronder ouderen) Werknemers met chronische aandoeningen of beperkingen	Fysiek ware beroepen Emotioneel/contactueel zware beroepen (ingrijpende gebeurtenissen, agressie, geweld)	Zorgsector Bouw Schoonmaak

kennislacunes / prioritaire thema's.

Aan de hand van de opdracht (focus op Duurzame Inzetbaarheid) en met het oog op onze ambitie (vernieuwende concepten en vraagstellingen), onze definitie en de theoretische inkadering daarvan en de programmatekst van 2009 komen we tot drie prioritaire thema's / kennislacunes en een tweetal overwegingen:

Drie prioritaire thema's

- 1) De opdracht omvat nadrukkelijk de uitnodiging om kennisleemten te signaleren op het gebied van **instrumenten die samenhangen met de operationalisatie** van duurzame inzetbaarheid.
In het bovenstaande hebben we een aantal kennislacunes op het gebied van instrumentarium gesignaleerd. Het beschikken over goed instrumentarium om beleid en interventies te evalueren is van het allergrootste belang voor een daadwerkelijke bevordering van de Duurzame inzetbaarheid in Nederland.
Als belangrijke kennislacunes op het gebied van instrumentarium zijn genoemd:
 - Empirisch onderbouwde instrumenten die duurzaamheid kunnen vaststellen ontbreken en er is dringend behoefte aan ontwikkeling van dergelijk instrumentarium.

- Wat betreft daadwerkelijk realiseerbare mogelijkheden en voorwaarden wordt vernieuwing vooral gezocht in het beter karakteriseren van de wisselwerking tussen individuele en organisatorische kenmerken en de specifieke rol van organisatiekenmerken, zoals bedrijfscultuur, rechtvaardig personeelsbeleid en leiderschapstijl.
- Met betrekking tot instrumenten tav functioneren is het aan te bevelen in het onderzoek de klinimetrische eigenschappen van deze of vergelijkbare vragenlijsten verder te ontwikkelen.
- Beter inzicht is nodig in (determinanten van) arbeidsgedrag, niet alleen gericht op de adequate uitoefening van de huidige functie, maar ook op levenslang willen leren en ontplooiën in het werk.
- Wat betreft instrumentarium is met betrekking tot capability met name behoefte aan ontwikkeling van instrumenten waarmee daadwerkelijk realiseerbare mogelijkheden van en voor medewerkers bepaald kunnen worden tot het verrichten van werkzaamheden met herkenbare meerwaarde

- 2) De **tijdas en tijdsafhankelijkheid** zijn uiterst relevant om te onderzoeken. De dynamiek van het arbeidsleven en de voorspellende waarde van kenmerken daarvan. In samenhang hiermee een **levensloop/ loopbaanbenadering**.

Wat betreft levensloop / loopbaanbenadering is onderzoek relevant naar de specifieke kwaliteiten waar mensen in bepaalde levensfasen over beschikken^v in relatie tot productiviteit en welbevinding / zingeving op het werk. In functie-omschrijvingen of HRM beleid is nauwelijks aandacht voor dit aspect. Bij leeftijdsbewust personeelsbeleid wordt vooral de fysieke component of het algehele energieniveau betrokken en zelden of nooit gekeken naar cognitieve of motivationele aspecten. Ook is weinig bekend over hoe men in iedere levensfase zou kunnen bijdragen aan de inzetbaarheid in volgende levensfasen. Bovendien weten we niet wat de beste indeling in leeftijdscohorten is en of hierbij chronologische leeftijd, functionele leeftijd of organisatieleeftijd een relevante factor is en hoe (de invloed van) leeftijd zich verhoudt tot levensfase, de fase in de carrière en het perspectief dat mensen hebben ten aanzien van het werk.

- 3) Ten slotte is het relevant **specifieke (kwetsbare) groepen of situaties** te onderzoeken. Dit kunnen groepen zijn in relatie tot de tijdas (jongeren, ouderen, transitieperioden), waarmee ze onder het vorige thema vallen of de groepen zoals omschreven op pagina 26 en samengevat in Tabel 5.

Uiteraard staat het indieners vrij een voorstel te doen met betrekking tot een specifieke doelgroep die afwijkt van het hierboven beschrevene. Echter, naarmate een doelgroep of risicosituatie specifiekere wordt gedefinieerd en meer afwijkt van de hierboven genoemde, ligt de 'bewijslast' meer bij de indieners om de relevantie aan te tonen en is met name ook van belang of het een methode of methodologie oplevert die generaliseerbaar is.

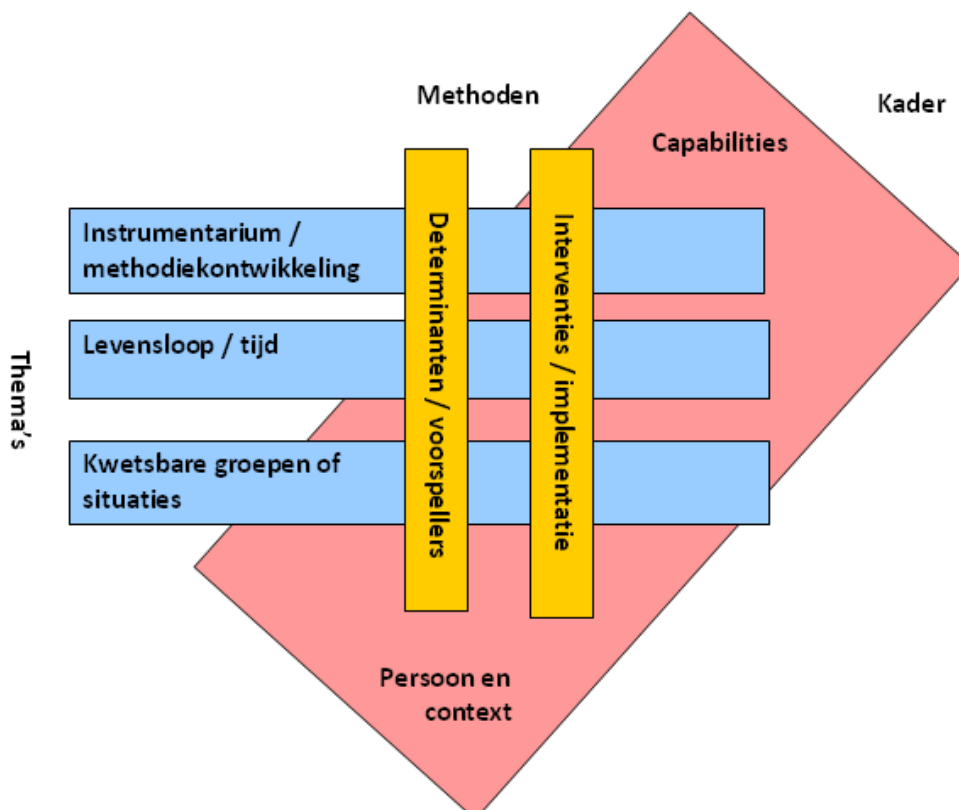
^v "In de wereldliteratuur is er in de categorie poëzie nauwelijks iets geschreven door mensen boven de veertig wat de moeite waard is, terwijl er eveneens nauwelijks romans zijn geschreven door mensen onder de veertig die de moeite van het lezen waard zijn" (vrij naar Leo Prick)

seerbaar is naar andere doelgroepen. Daarnaast moet de vraag centraal staan, hoe de participatie van die groepen verhoogd kan worden.

Ten slotte is een onderbouwing (van een specifieke doelgroep) mogelijk op basis van bijvoorbeeld de Enquete Beroepsbevolking Bedrijfstak (EBB). Hiermee is een schatting te maken van die bedrijfsklassen waarbij arbeidsparticipatie onder 55 plussers erg laag is. Een andere mogelijke basis is het POLS-onderzoek CBS (statline: Gezondheid, leefstijl, gebruik van zorg). Hierbinnen is informatie beschikbaar te krijgen over arbeidsongeschiktheid naar beroepsklasse, ingedeeld in algemene categorieën hoofdarbeid (2 niveaus), handarbeid (idem), en zelfstandigen. Ook dit kan in een aanvraag uitgangspunten opleveren voor specifieke doelgroepen

Twee aanvullende overwegingen

- 1) Kader: vanuit onze definitie en de theoretische inkadering moet de contextuele dimensie in alle onderzoeks aandachtsgebieden worden meegenomen. Enerzijds is dit in te kaderen in het Person (work) Environment Fit-model, anderzijds in het (hiermee samenhangende) capability concept.
- 2) Methoden: wat betreft het eerste prioritaire thema staan methodieken voor instrumentontwikkeling voorop. Voor de andere twee thema's zijn zowel determinantenonderzoek ten aanzien van duurzame inzetbaarheid als interventie- en implementatieonderzoek relevant. Welke methoden voor aanpassingen aan het werk werken wel en welke werken minder goed. Dit geldt zowel voor mensen met een (cognitieve) beperking als voor mensen die moeten re-integreren na langdurige afwezigheid. Taakdifferentiatie lijkt een goede mogelijkheid, maar de precieze invulling (job design mogelijkheden) moeten nog nader onderzocht worden.



Figuur 1; onderzoekskader voor kennislacunes

Aansluiting bij de eerste tranche

Het onderhavige programmavoorstel voor de tweede tranche is in zekere zin een verbijzondering van de eerste tranche. In sommige gevallen betekent dit een verbreding, in andere gevallen een versmalling van thematiek.

De door ons geformuleerde prioritaire thema's, in combinatie met de geformuleerde ambitie en doelgroepen sluiten min of meer aan bij de volgende kennisleemten zoals geformuleerd in bijlage 2 van het betreffende TNO rapport: 1.2, 1.5, 1.7, 2.5, 2.6, 2.8, 2.10, 3.5, 4.4, 4.5, 4.7, 4.9, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5, 6.1, 6.2, 6.3 en 6.4

Structuur van het programma

Zoals in de Inleiding is betoogd, biedt het programma een uitgelezen mogelijkheid om een aantal kennislacunes met betrekking tot duurzame inzetbaarheid in onderlinge samenhang en afstemming te onderzoeken en daarmee forse wetenschappelijke en maatschappelijke winst te boeken.

Daarvoor is een centrale regie door een programmacommissie noodzakelijk en samenhang in de uitvoering door middel van consortia.

Programmacommissie

Deze commissie bewaakt de samenhang in en de voortgang van het programma. Zij organiseert, in nauwe samenhang met de ZonMw secretaris, onderzoekersdagen, stakeholdersbijeenkomsten en zo nodig expertbijeenkomsten. Zij verzorgt, met de ZonMw secretaris, de externe communicatie en denkt mee over implementatie van uitkomsten.

Consortia

Samenhang is het beste geborgd door de onderzoeken te laten uitvoeren binnen consortia. De consortia profileren zich nadrukkelijk in één (eventueel twee) prioritair thema's. Een consortium omvat tenminste een onderzoeksinstelling (universiteit, hogeschool, kennisinstituut) en een maatschappelijke instelling (bedrijf, brancheorganisatie, verzekeraar of arbodienst). De inbedding van het onderzoek is interfacultair en/of interuniversitair (of de niet-universitaire equivalenten daarvan; vanwege de eis van promotietrajecten zal er altijd een universiteit betrokken zijn). Een consortium heeft een coördinatieteam dat zorgdraagt voor afstemming intra en inter: gemeenschappelijk instrumentarium waar mogelijk, afstemming in methodologie waar mogelijk. Een consortium omvat tenminste twee promovendi, een halve post-doc functie en ondersteuning.

Beoordelingscriteria

De beoordeling vindt plaats op relevantie: vernieuwing, betrekken van de context, relevante doelgroep(en) en op wetenschappelijke kwaliteit: conceptuele onderbouwing, vernieuwende methodologie.

Samenvatting

Door ZonMw is aan de werkgroep de opdracht verstrekt om het begrip 'duurzaam inzetbaar' te definiëren voor de vervolgtranche van het programma 'Participatie en Gezondheid'. Daarnaast omvatte de opdracht het operationaliseren van duurzame inzetbaarheid, c.q. het aangeven van de manier waarop die betrouwbaar en valide kan worden gemeten en het aanwijzen van enkele thema's die de meest noodzakelijke geachte kennis opleveren.

De werkgroep stelt de volgende definitie voor:

"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".

Voor de operationalisatie beveelt de werkgroep aan om de lijn die is geschetst op pagina 25 te volgen. Hier wordt een aantal concepten voorgesteld die waar mogelijk in onderzoek moeten worden meegenomen. Er is op dit moment te weinig wetenschappelijke basis om concrete instrumenten dwingend voor te schrijven. Wel bevelen we aan dat in het vervolgprogramma nauwkeurig wordt afgestemd op instrumentniveau. De daadwerkelijke keuze wordt bij de programma- en consortiumleiding gelegd, in samenspraak met de geselecteerde onderzoekers. Dit staat borg voor een keuze van instrumenten waar draagvlak voor (en ervaring mee) is bij de uiteindelijke onderzoekers

Dit vraagt om een toekomstige programmastructuur met een centrale regie waarin dit soort zaken gecoördineerd en afgestemd wordt.

Wat betreft thema's die de meest noodzakelijke geachte kennis opleveren wijst de werkgroep drie prioritaire aandachtsgebieden / onderzoeksvelden aan: instrumentarium, levensloop perspectief en kwetsbare groepen.

De werkgroep wil de ambitie neerleggen om vernieuwend onderzoek te doen wat antwoorden weet te geven op de problemen van morgen. De vernieuwing moet zich uiten in de keuze van de doelgroepen: naast de klassieke kwetsbare groepen ook die groepen die kwetsbaar zijn ten aanzien van veranderingen in het werk; vernieuwing dient zich ook te uiten in het uitwerken van vernieuwende concepten, zoals het capability concept en/of vernieuwende onderzoekstechnieken.

Literatuur

- 1 De Lange, A. H., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Houtman, I. L. D., & Bongers, P. M. (2004) Work characteristics and psychological well-being: testing normal, reversed and reciprocal relationships. *Work & Stress*, 18, 149-166.
- 2 Salanova, M., Schaufeli, W.B., Xanthopoulos, D. & Bakker, A.B. (2010). Gain spirals of resources and work engagement . In A.B. Bakker & M.P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 118-131). New York: Psychology Press
- 3 Sen AK. Equality of what? In S. McMurrin (ed.) The Tanner Lectures on Human Values. Salt Lake City: University of Utah Press 1980
- 4 Sen AK. Inequality Re-examined. Oxford: Clarendon Press. 1992
- 5 Robeyns, I. 'The capability approach: a theoretical survey', *Journal of Human Development* 2005 6(1):93-114.
- 6 Coast J, Flynn TN, Natarajan L, Sproston K, Lewis J, Louviere JJ, Peters TJ. Valuing the ICECAP capability index for older people. *Soc Sci Med*. 2008 67(5):874-82
- 7 Morris C. Measuring participation in childhood disability: how does the capability approach improve our understanding? *Developmental Medicine & Child Neurology* 2009, 51: 92-94
- 8 Murphy C, Gardoni P. 'Assessing capability instead of achieved functionalities in risk analysis', *Journal of Risk Research* 2010 13:137-47
- 9 Zijlstra F, Meijman T. Het meten van mentale inspanning met behulp van een subjectieve methode (measurement of mental effort with a subjective method). In Meijman T (Ed.), *Mentale belasting en werkstress. Een arbeidspsychologische benadering*. (pp. 42-61 Van Gorcum, Assen, 1989
- 10 Meijman TF, Mulder G. Arbeidspsychologische aspecten van werkbelasting. (Workpsychological aspects of work-demand) In Drenth PJD, Thierry H, de Wolf ChJ (Red.), *Nieuw handboek A&O psychologie*, Hoofdstuk 2.11. Van Loghum Slaterus, Deventer, 1992.
- 11 Sen A, The Idea of Justice. Allen Lane, London, 2009.
- 12 Coulton CJ, Developing an instrument to measure P-E fit. *J Soc Serv Res* 1980; 3 (2): 159 -74.
- 13 Chen G, Gully SM, Eden D, Validation of a new General Self-Efficacy Scale. *Org Res Meth* 2001; 4: 62 – 83.
- 14 Schaufeli WB, Bakker AB, Defining and measuring work engagement. Bringing clarity to the concept. In: AB Bakker & MP Leiter (Eds), *Work Engagement. A handbook of essential theory and research*. (pp. 10 – 24). New York, Psychology Press, 2010