

# Handleiding afname en interpretatie van de Lijst Werk Capabilities (LWC)

(Van der Klink et al., 2016)



# Inhoud

1. Waar vind ik de Lijst Werk Capabilities in de VAR-2-app? .....	3
2. Wat meet de Lijst Werk Capabilities? .....	4
2.1 Capability Set .....	4
2.2 Omzettingsfactoren .....	4
3. Hoe is de Lijst Werk Capabilities opgebouwd? .....	5
4. Hoe wordt de Lijst Werk Capabilities gescoord? .....	6
4.1 Neutraalscore .....	7
4.2 Capability score .....	7
4.3 Discrepantiescore .....	8
5. Toepassing op individueel niveau .....	9
5.1 Vaststellen of duurzame inzetbaarheid in gevaar is .....	9
5.2 Zoom in op de antwoorden .....	9
5.3 Nabespreking van de resultaten .....	10
5.4 Analyse en nabespreking van de resultaten in samenhang met de VAR-2 .....	13
5.5 Toepassing bij preventie .....	15
5.6 Toepassing bij re-integratie .....	15
6. Toepassing op groepsniveau (PMO) .....	17
6.1 Totaaloverzicht .....	18
6.2 Groepsresultaten voor de afzonderlijke werkwaarden .....	19
6.3 Organisatie-interventies .....	20
6.4 Hoe kom ik aan de neutraalscore, capability score en discrepantiescore? .....	20
7. Een kritische noot .....	21
8. Literatuur .....	23

## 1. Waar vind ik de Lijst Werk Capabilities in de VAR-2-app?

De Lijst Werk Capabilities (Abma et al., 2016; Klink van der et al., 2016, Klink van der et al., 2016) is toegevoegd aan de VAR-2-app. De VAR-2-versie waaraan de Lijst Werk Capabilities (LWC) is toegevoegd heeft de afkorting 'VAR-2 & LWC'. Je verzendt dus de Lijst Werk Capabilities altijd samen met de VAR-2. Voor alle duidelijk: de VAR-2 is ook apart te gebruiken.

In het menu **Vragenlijst/Versturen** in de VAR-2-app staat standaard altijd de normale VAR-2 versie zichtbaar in de balk. Als je klikt op de balk waar je 'VAR-2 W-NL' ziet staan, worden de andere VAR-2-versies zichtbaar. Nu kun je 'VAR-2 & LWC W-NL' selecteren. De W staat voor 'Werknemer' en NL staat voor 'Nederlandse versie'.

Wil je dat in plaats van de VAR-2 W-NL bij jou voortaan de VAR-2 & LWC W-NL standaard bovenaan in de balk verschijnt als je een vragenlijst wilt versturen, dan kan je dit zelf aanpassen. Ga in het menu van de VAR-2-app naar **Instellingen/Vragenlijsten**. Daar kun je de standaardkeuze vragenlijst (dus de vragenlijst die standaard zichtbaar is) zelf aanpassen. Vergeet niet om op de groene knop **Pas wijzigingen toe** te klikken!

## 2. Wat meet de Lijst Werk Capabilities?

### 2.1 Capability Set

Mensen willen belangrijke doelen en waarden realiseren in hun werk. De 'Lijst Werk Capabilities' (LWC) (Abma et al., 2016), soms ook wel 'Capability Set' genoemd, meet duurzame inzetbaarheid aan de hand van zeven werkwaarden, die uit onderzoek naar voren zijn gekomen. Er zijn interviews gehouden om te onderzoeken wat voor werkenden nodig is om hun werk waardevol te vinden en duurzaam inzetbaar te blijven. Op basis van literatuurstudies en de interviews, heeft een expertpanel de uiteindelijke inhoud en de structuur van de vragenlijst bepaald (bron: <https://werkalswaarde.nl/>). De initiatiefnemer van dit project en bedenker van het 'werk-als-waarde-model' is Jac van der Klink. Tip: kijk het interview met Jac van der Klink op de genoemde website. Het werk-als-waarde-model heeft Jac van der Klink gebaseerd op de capability benadering van Nobelprijswinnaar Amartya Sen (bron: [https://en.wikipedia.org/wiki/Capability\\_approach](https://en.wikipedia.org/wiki/Capability_approach)).

Onderzoek heeft uitgewezen dat de uitkomsten van de Lijst Werk Capabilities samenhangen met ervaren gezondheid, functioneren in werk, werkvermogen, ziekteverzuim en andere indicatoren voor duurzame inzetbaarheid (Abma et al, 2016). De vragenlijst richt zich daarmee niet op gezondheid in de smalle zin van het woord en is ook breder dan economische indicatoren zoals (verzuim)kosten en -baten en effectiviteit. Aan de hand van de Lijst Werk Capabilities kunnen mogelijke risicovolle werksituaties voorkomen worden door bij werkaanpassingen de werkwaarden van de werkende mede als uitgangspunt te nemen (bron: <https://werkalswaarde.nl/>).

De Lijst Werk Capabilities (LWC) kan zowel op **individueel niveau** als op **team-** en **organisatieniveau** worden afgenomen. Hoe je de lijst toepast, is afhankelijk van het niveau. In de volgende hoofdstukken gaan we hier nader op in.

### 2.2 Omzettingsfactoren

De zogenaamde 'omzettingsfactoren' hebben een centrale plek in de capability approach. Wat zijn omzettingsfactoren? Een werknemer kan de werkwaarden realiseren door het omzetten van hulpbronnen. Hulpbronnen zijn de capaciteiten van het individu zoals kennis en vaardigheden. Maar daarnaast kun je ook denken aan externe hulpbronnen zoals toegang tot scholing, technische middelen en sociale steun zoals een betrokken leidinggevende. De omzettingsfactoren kunnen belemmerend werken of juist faciliterend. Een werknemer kiest zijn eigen doelen die hij/zij wil realiseren in het werk. De capability approach analyseert de factoren die van invloed zijn op dit proces (Klink van der, et al., 2018).

### 3. Hoe is de Lijst Werk Capabilities opgebouwd?

De Lijst Werk Capabilities brengt zeven werkwaarden in kaart gebracht:

- Kennis en vaardigheden gebruiken
- Kennis en vaardigheden ontwikkelen
- Betrokken zijn bij belangrijke beslissingen
- Betekenisvolle werkcontacten met andere hebben of opbouwen
- Eigen doelen stellen
- Een goed inkomen verdienen
- Een bijdrage leveren aan het creëren van iets waardevols

Elke waarde wordt met drie items bevraagd. Er zijn dus in totaal 21 items.

- Hoe belangrijk is deze waarde in uw werk voor u?
- Stelt uw werk u in staat deze waarde te realiseren?
- Lukt het u ook om deze waarde te realiseren?

Laten we als voorbeeld nemen de werkwaarde *'Kennis en vaardigheden gebruiken'*.

1. Hoe belangrijk is het voor u dat u in uw werk uw kennis en vaardigheden kunt gebruiken?
2. Biedt uw werk u voldoende mogelijkheden om dat te doen?
3. In hoeverre lukt het u om dat ook daadwerkelijk te doen?

De antwoordmogelijkheden zijn:

- Helemaal niet
- Niet
- Neutraal
- Wel
- Helemaal wel

Bovenstaande antwoorden worden dichotoom gescoord:

- Helemaal niet, niet en neutraal krijgen dezelfde waarde
- Wel en helemaal wel krijgen dezelfde waarde

## 4. Hoe wordt de Lijst Werk Capabilities gescoord?

Vanzelfsprekend wordt alles automatisch gescoord door de VAR-2-app. Maar het is wel prettig dat je zelf het systeem van scoring van de Lijst Werk Capaciteiten kan volgen. Want bij de nabespreking van het rapport kan je hier gebruik van maken. Daarover straks meer.

Elke werkwaarde wordt dichotoom gescoord (0,1). Dus de werkwaarde (capability) is aanwezig (1) of afwezig (0). Eerst wordt gekeken of de betreffende werkwaarde überhaupt belangrijk of relevant is voor de persoon. Scoort de persoon op de eerste vraag van de trits met **wel/helemaal wel** dan is de waarde belangrijk voor de persoon. Scoort iemand op de eerste vraag **helemaal niet/niet/neutraal** dan hoeven we er niet verder naar te kijken. Logisch, de waarde is niet belangrijk en of de werkwaarde dan wel of niet gerealiseerd wordt doet er dan verder niet toe.

Is de betreffende werkwaarde belangrijk voor de persoon, dan is de volgende stap om te scoren of de persoon voldoende mogelijkheden ervaart om de werkwaarde te realiseren. Scoort de persoon **wel/helemaal wel** dan ervaart de persoon voldoende mogelijkheden vanuit de werksituatie om de werkwaarde te kunnen realiseren. Daarna doen we hetzelfde voor de derde vraag, dus of het de persoon ook daadwerkelijk lukt om de werkwaarde te realiseren.

De Lijst Werk Capabilities kan op drie manieren worden gescoord: de neutraalscore, de 'capabilityscore' en de 'discrepantiescore' (bron: <https://werkalswaarde.nl/>). De discrepantiescore leent zich goed voor beantwoording van de vraag of de duurzame inzetbaarheid in gevaar is.

- Is de werkwaarde voor de persoon niet belangrijk dan wordt de werkwaarde automatisch gescoord als '**neutraal**'.
- Is de werkwaarde voor de persoon wel belangrijk en er zijn voldoende mogelijkheden en het lukt de persoon de werkwaarde te realiseren, dan wordt de werkwaarde als '**capability**' gescoord.
- Is de werkwaarde voor de persoon wel belangrijk en er zijn geen voldoende mogelijkheden en/of het lukt niet om de werkwaarde te realiseren, dan wordt de werkwaarde als '**discrepantie**' gescoord.

Hieronder zie je een illustratie van deze drie uitkomsten voor de eerste drie werkwaarden.

## Duurzame inzetbaarheid

		Helemaal niet	Niet	Neutraal	Wel	Helemaal wel
Deze werkwaarde is belangrijk én geen kruisjes in rood gebied, dus deze werkwaarde wordt <b>wel</b> gerealiseerd.						
<b>Duurzame inzetbaarheid (Capability set) (Abma et al., 2016)</b>						
<b>Kennis en vaardigheden gebruiken</b>						
95	Hoe belangrijk is het voor u dat u in uw werk uw kennis en vaardigheden kunt gebruiken?				X	
96	Biedt uw werk u voldoende mogelijkheden om dat te doen?				X	
97	In hoeverre lukt het u om dat ook daadwerkelijk te doen?				X	
<b>Kennis en vaardigheden ontwikkelen</b>						
98	Hoe belangrijk is het voor u dat u in uw werk uw kennis en vaardigheden			X		
99	Deze werkwaarde is niet belangrijk voor deze persoon, dus doen we er verder niks mee.		X			
100				X		
<b>Betrokken zijn bij belangrijke beslissingen</b>						
101	Hoe belangrijk is het voor u dat u in uw werk betrokken wordt bij belangrijke beslissingen over uw werk?				X	
102	Biedt uw werk u voldoende mogelijkheden om dat te doen?				X	
103	In hoeverre lukt het u om dat ook daadwerkelijk te doen?			X		
Deze werkwaarde is belangrijk voor deze persoon, maar ook één of meer kruisjes in rood gebied, dus deze werkwaarde wordt <b>niet</b> gerealiseerd.						

### 4.1 Neutraalscore

De neutraalscore verwijst naar het aantal werkwaarden (dus hoeveel werkwaarden van de 7) die niet belangrijk worden gevonden. Of het wel of niet lukt de werkwaarden te realiseren doet er niet toe.

### 4.2 Capabilityscore

De capabilityscore verwijst naar aantal aanwezige (dus positief gescoorde) werkwaarden. De capabilityscore varieert dus tussen 0 en 7. De capabilityscore wordt niet als getal in het VAR-2-rapport getoond. In de VAR-2 geven we alleen genormeerde data weer. Dat wil zeggen, data die gespiegeld is aan een referentiegroep. Van de capabilityscore zijn (nog) geen data bekend. Vandaar dat we die vooralsnog niet weergeven.

Daarnaast is de capabilityscore vooral interessant om op groepsniveau te onderzoeken. Als een groepsrapport wordt gemaakt bij een preventief medisch onderzoek (PMO) dan is de capabilityscore zeker interessant. In hoofdstuk 6 gaan we hier dieper op in.

### 4.3 Discrepantiescore

De discrepantiescore verwijst naar aantal aanwezige negatief gescoorde werkwaarden. Bij de discrepantiescore wordt per werkwaarde gecheckt of er een discrepantie is tussen een werkwaarde **wel belangrijk** vinden terwijl het **niet mogelijk** is voor de persoon om deze werkwaarde te realiseren en/of het **lukt niet**. Het legt dus bloot waar de fricties zich voordoen. Het aantal werkwaarden waar zich een discrepantie voordoet, wordt geteld. De duurzame inzetbaarheid is in gevaar indien zich bij 4 of meer werkwaarden zich een discrepantie voordoet (Abma et al., 2016). De uitkomst vind je op het derde blad van het VAR-2 rapport, bij de indexen (zie voorbeeld hieronder).

### Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid (Lijst Werk Capabilities) (Abma et al., 2016)		
	Ja	Nee
In gevaar	●●	X



## 5. Toepassing op individueel niveau

Een werkwijze die gevolgd kan worden is het volgende tweestappenplan:

1. Stel aan de hand van het VAR-2-rapport vast of de duurzame inzetbaarheid in gevaar is (zie voorbeeld bij 4c), en zo ja:
2. Zoom in op de gegeven antwoorden en bespreek dit met de werknemer.

### 5.1 Vaststellen of duurzame inzetbaarheid in gevaar is

We kijken eerst bij de indexen of de duurzame inzetbaarheid in gevaar is (zie voorbeeld bij 4c). Bedenk wel dat ‘duurzame inzetbaarheid’ een paraplu-begrip is. We bekijken hier duurzame inzetbaarheid vanuit het perspectief van het werkwaardenmodel (Klink et al., 2016). We kunnen natuurlijk op veel meer manieren kijken naar duurzame inzetbaarheid. Bijvoorbeeld werkvermogen gaat ook over duurzame inzetbaarheid en er zijn meer schalen van de VAR-2 die gaan over duurzame inzetbaarheid. Is de duurzame inzetbaarheid vanuit het werkwaardenmodel in gevaar dan betekent dit dat er zich fricties voordoen in de werkbeleving; belangrijke werkwaarden worden niet gerealiseerd. De hypothese is dat iemand niet duurzaam inzetbaar is als belangrijke werkwaarden niet worden gerealiseerd.

Wat nu als de index laat zien dat de duurzame inzetbaarheid niet in gevaar is? Hoef je dan niet verder te kijken? Natuurlijk kan het altijd zinnig zijn om ook in dat geval naar de antwoorden te kijken en het is best goed mogelijk dat één of twee waarden wel degelijk niet gerealiseerd worden. Maar bedenk wel dat zo’n afkappunt er niet voor niets is. Het risico bestaat dat je te veel waarde toekent aan scores die binnen de normale range vallen. Het is voor de meeste werknemers zo dat er enkele waarden niet gerealiseerd zullen worden.

### 5.2 Zoom in op de antwoorden

Het inzoomen op de antwoorden doen we op het blad waar je de antwoorden van de persoon kan lezen. Deze staan op de één na laatste pagina van het rapport, bij ‘Duurzame inzetbaarheid.’

Eerder noemden we al dat elke waarde wordt bevraagd met een set van drie vragen. Nu gaan we een stapje verder door te kijken waar deze vragen in de kern om gaan.

- Hoe belangrijk is deze waarde in uw werk voor u? → RELEVANT? (identiteit)
- Stelt uw werk u in staat deze waarde te realiseren? → MOGELIJK? (externe hulpbron)
- Lukt het u ook om deze waarde te realiseren? → COMPETENTIE? (interne hulpbron)

De **eerste vraag** gaat over wat voor de persoon belangrijk is. We leren kennen hoe de persoon in het leven staat, welke waarden zijn belangrijke en welke niet?

De **tweede vraag** gaat over de mogelijkheden die van buitenaf worden aangereikt. Het gaat om externe factoren in de werksituatie van de persoon. Dus *externe hulpbronnen* die beschikbaar zijn voor het verwezenlijken van de werkwaarden. Het gaat hier overigens niet om ‘objectieve’ hulpbronnen c.q. kenmerken van de werksituatie, maar om hoe de persoon de mogelijkheden in zijn werk opvat in relatie tot zijn/haar werkwaarden. Laten we als voorbeeld nemen de werkwaarde ‘een goed inkomen verdienen.’ Twee werknemers verdienen hetzelfde loon, echter de ene persoon zal zeggen dat met dit loon het niet goed mogelijk is om deze werkwaarde te kunnen verwezenlijken en de andere persoon zal zeggen dat dit wel mogelijk is. Dit komt omdat ze allebei een andere norm hebben ten aanzien van wat een goed inkomen is.

De **derde vraag** gaat over de mogelijkheden die de persoon in zichzelf waarneemt om de werkwaarde wel of niet te realiseren. Hoe competent voelt iemand zich? Het verwijst naar de *interne hulpbronnen*. Laten we weer als voorbeeld nemen de werkwaarde ‘een goed inkomen verdienen.’ Stel dat iemand aangeeft dat het wel mogelijk is vanuit de werksituatie bezien om een goed inkomen te verdienen. Er zijn bijvoorbeeld doorgroeimogelijkheden en genoeg andere functies met een hoger salaris. Maar er kunnen redenen zijn waarom de persoon denkt dat het niet binnen zijn/haar vermogen ligt. Bijvoorbeeld omdat de persoon niet om salarisverhoging durft te vragen. Of iemand voelt zich niet competent genoeg om op een functie binnen het bedrijf te solliciteren waar een hoger salaris gekoppeld is aan meer verantwoordelijkheden. Of iemand kan vanwege klachten niet meer uren werken.

### 5.3 Nabespreking van de resultaten

De antwoorden op de Lijst Werk Capabilities (LWC) lenen zich goed voor nabespreking. De focus op waarden in samenhang met de externe mogelijkheden en interne competenties om deze te verwezenlijken is een mooie toevoeging aan de VAR-2. We zullen eerst stilstaan bij de ingangen die de LWC biedt voor bespreking van de resultaten. Daarna gaan we in op nabespreking van de LWC in samenhang met de VAR-2 resultaten.

Voordat u met de nabespreking start, is het altijd belangrijk om zeker te weten dat de resultaten ook valide zijn. Check dit door enkele vragen te stellen:

- Hoe vond u het om de vragenlijst in te vullen?
- Bent u benieuwd naar de uitslag? Wat verwacht u zelf?
- Laten we kijken naar de vragen die gaan over uw werkwaarden. Vond u het makkelijk of moeilijk om deze vragen te beantwoorden?

Daarnaast is het raadzaam een attitude aan te nemen van een *samenwerkingsrelatie*. Je bent niet de expert die alles weet. Het is beter een attitude aan te nemen dat jij en de werknemer samen gaan kijken naar de testuitslag en met een zekere nieuwsgierigheid gaan nadenken over wat de uitslag nu betekent. Misschien kun je met de werknemer nu bepaalde problemen beter begrijpen? Wat leert de werknemer over zichzelf? En misschien komen er spontaan inzichten tot stand waar oplossingen liggen, etc. Nogmaals, het is belangrijk dat de

vragenlijst niet een verlengstuk is van jou, maar dat jij, de werknemer en de vragenlijst in een driehoek tot elkaar verhouden.

Waak er verder voor dat je niet de inzichten voorkauwt. Probeer de werknemer zelf tot inzichten te laten komen. Natuurlijk is enige aanmoediging of meedenken soms wel geboden. Als er nog een gesprek volgt kan een tussentijdense 'huiswerkopdracht' goed werken. Geef bijvoorbeeld de opdracht mee om nog meer of andere verklaringen te bedenken; laat de werknemer overdenken wat het beste past als je samen op meerdere opties uitkomt; stel voor dat de werknemer naar de uitslag kijkt en erover doorpraat met iemand anders zoals een partner, etc.

## De werkwaarden

Bij de werkwaarden is de eerste stap dat we kijken hoeveel werkwaarden belangrijk worden gevonden. Door te letten op welke werkwaarden belangrijk worden gevonden, krijgen we een beeld van wat de werknemer drijft in zijn/haar werk. Maar wat als iemand *alle* werkwaarden belangrijk vindt? Let wel, als iemand 'neutraal' antwoordt op een werkwaarde wordt deze al als 'niet belangrijk' (0) gescoord. Niet zo heel veel werknemers vinden alle werkwaarden belangrijk. We kunnen ons de vraag stellen of de persoon wel durft te kiezen. Kies je voor het een, dan kies je niet voor het ander. Alles willen nastreven is meestal gedoemd te mislukken. Als bij iemand die alle werkwaarden belangrijk vindt, meerdere antwoorden voorkomen dat het niet mogelijk is deze werkwaarden te realiseren of dat het niet lukt, dan kan de reden dus zijn dat de persoon niet kiest wat hij/zij nu echt belangrijk vindt en wil nastreven.

Verder kan het zinvol zijn om verdiepende vragen te stellen t.a.v. de werkwaarden. De werkwaarden zijn per definitie subjectief en we moeten oppassen dat we niet onze eigen beelden of normen projecteren op de antwoorden van de werknemer. Wat een goed inkomen is, is voor iedereen anders. Maar ook zoiets als 'bij belangrijke beslissingen betrokken zijn'. Wat wordt daarmee bedoeld? Hoe ziet dit er concreet uit? Kan de persoon een voorbeeld noemen?

*Voorbeelden van vragen die gesteld kunnen worden:*

- U geeft aan dat u 'betrokken zijn bij belangrijke beslissingen' belangrijk vindt, wat betekent deze werkwaarde voor u?
- Kunt u daar een voorbeeld van geven?
- U geeft aan dat u werkwaarden A,B,C belangrijk vindt, en werkwaarden 'X,Y,Z' niet. Herkent u dit?
- Heeft u weleens eerder nagedacht over welke werkwaarden voor u belangrijk zijn? Hoe vindt u het om hier nu bij stil te staan?
- U geeft aan dat u alle werkwaarden belangrijk vindt, maar ik zie dat u ook ervaart dat het niet goed lukt om verschillende werkwaarden te realiseren. Wat roept dit bij u op?

## Biedt uw werk u voldoende mogelijkheden?

De tweede vraag van elke trits van vragen gaat over de beschikbare mogelijkheden. Biedt het werk voldoende mogelijkheden volgens de werknemer? Zien we dat de werknemer een werkwaarde belangrijk vindt en tegelijkertijd ervaart dat de werksituatie geen mogelijkheden biedt om deze werkwaarde te realiseren? Dan ligt het voor de hand om als eerste stap hierop door te vragen. Wat ontbreekt er dan precies? Kan de werknemer dit concreet maken?

Als er bij verschillende werkwaarden die belangrijk zijn ontbrekende mogelijkheden worden ervaren in de werksituatie dan is het verstandig hierop door te vragen. Hoe komt dat? Misschien is er sprake van een mismatch tussen de wat de persoon zoekt in het werk en wat het werk biedt. Misschien durft de werknemer geen stappen te zetten in de richting van loopbaanverandering. Soms kan een latent ongenoegen door zo'n nabespreking meer inzichtelijk worden gemaakt. In dit stuk van de nabespreking kan het dus gaan om keuzes maken.

Een andere verklaring moeten we soms zoeken – bij een gesignaleerde discrepantie tussen werkwaarde en mogelijkheden vanuit het werk – in te hoog gespannen of onrealistische verwachtingen. Hoe de waarde vorm moet krijgen is niet altijd even realistisch; heeft de werknemer te hooggespannen verwachtingen? En soms is het niet realistisch wat vanuit een werksituatie aangeboden kan worden. Leunt de werknemer te veel op oplossingen van buitenaf?

*Voorbeelden van vragen die gesteld kunnen worden:*

- U geeft aan dat u het belangrijk vindt om 'betrokken te zijn bij belangrijke beslissingen' en ik zie dat u aangeeft dat uw werksituatie geen mogelijkheden biedt om dit te realiseren. Kunt u hier wat meer over vertellen? Kunt u mij een concreet voorbeeld geven?
- Kunt u mij vertellen wat er precies ontbreekt in uw werksituatie?
- Is dit voor u een klein ongemak of is dit een grote frustratiebron voor u?
- Heeft u nagedacht over oplossingen? Waar zouden oplossingen kunnen liggen?

## In hoeverre lukt het ook?

De derde vraag gaat over de beschikbare mogelijkheden *binnen* de persoon zelf. Iets kan vanuit de werksituatie gezien wel mogelijk zijn, maar dat wil niet zeggen dat het de persoon het dan ook daadwerkelijk lukt om de betreffende werkwaarde te realiseren. Er kunnen privéomstandigheden zijn die een belemmering vormen: en druk gezinsleven kan het realiseren van bepaalde werkwaarden frustreren. En overtuigingen, angsten, verwachtingen, percepties, etc. kunnen natuurlijk een rol spelen waarom het niet goed lukt ergens handen en voeten aan te geven. Ook hier geldt weer: doorvragen; u geeft aan dat uw werk u in staat stelt om werkwaarde 'eigen doelen stellen' te realiseren, maar toch lijkt het u niet te lukken. Kunt u hier meer over vertellen? Wat precies lukt er niet?

Bedenk wel dat het niet lukken niet per definitie verwijst naar niet 'kunnen of durven'. Het niet lukken kan natuurlijk ook een onvermijdelijke en reële conclusie zijn. Bijvoorbeeld, iemand zou heel graag meer met zijn/haar kennis en ervaring willen doen, het bedrijf heeft hiervoor mogelijkheden maar de uitbreiding in uren die dat mee zich meebrengt, dat ziet de persoon in kwestie niet zitten.

Een bijzondere combinatie tenslotte is waarbij de werksituatie iets niet mogelijk maakt maar de persoon geeft aan dat hem/haar desalniettemin wél lukt om de betreffende werkwaarde die belangrijk is te realiseren. We kunnen ons dan afvragen, hoe is dit dan mogelijk? Dit zou inderdaad een vraag zijn die we kunnen stellen. Check voor de zekerheid of de persoon de vraag echt begrepen heeft. Want meestal kan dit helemaal niet; hoe kan je wel een goed inkomen verdienen als het bedrijf dit niet mogelijk maakt? En hoe kun je wel iets met je kennis en vaardigheden doen als het bedrijf jou daar niet toe in staat stelt? Maar goed, het kan natuurlijk zijn dat het de werknemer lukt ergens een creatieve draai aan te geven. Je kan bijvoorbeeld niet tevreden zijn over het salaris maar door veel extra uren te werken lukt het je toch om een goed inkomen te verdienen. En misschien biedt het bedrijf jou weinig ruimte voor het stellen van eigen doelen, maar je hebt een manier gevonden om dit voor jezelf wel te doen, etc. De valkuil is dat iemand door dit 'compenseren' zichzelf op termijn overbelast of frustratie opbouwt.

*Voorbeelden van vragen die gesteld kunnen worden:*

- U geeft aan dat u 'eigen doelen stellen' belangrijk vindt en ik zie dat u ook aangeeft dat uw werksituatie u de mogelijkheid biedt om dit te realiseren. Toch lukt het u niet. Waar heeft dit mee te maken?
- Heeft het meer te maken met omstandigheden of meer met iets in uzelf?
- Dat het u niet lukt, wat betekent dat voor u?
- U zegt dat het u niet lukt. Maar zou het ook kunnen dat u eigenlijk bedoelt dat u het niet durft?
- Ik zie dat u bij vier werkwaarden aangeeft dat u het niet lukt om deze te realiseren, ondanks dat het vanuit de werksituatie bezien wel mogelijk is. Ziet u hier een patroon in? Of gaat het om hele verschillende redenen?
- U geeft aan dat uw werk u geen mogelijkheden biedt om 'uw kennis en vaardigheden te ontwikkelen'. Toch zie ik dat het u wel lukt. Nu ben ik nieuwsgierig hoe u dit voor elkaar krijgt. Kunt u hier meer over vertellen?

#### 5.4 Analyse en nabespreking van de resultaten in samenhang met de VAR-2

De Lijst Werk Capabilities (LWC) kan verdieping krijgen door deze te analyseren en na te bespreken in samenhang met de VAR-2. En omgekeerd kunnen bepaalde schalen van de VAR-2 een verdieping krijgen door de uitslag van de LWC erbij te pakken. Laten we met dit laatste beginnen.

### VAR-2 schaal arbeidssatisfactie laag? → LWC erbij pakken

In eigen analyse van data waarbij zowel de VAR-2 was afgenomen als de LWC komt naar voren dat de LWC vrij sterk correleert met VAR-2 schaal **arbeidssatisfactie**. Dit verbaast niet. Inhoudelijk is er veel overlap. De totaalscores zullen om die reden sterk samenhangen. De VAR-2 schaal **arbeidssatisfactie** laat zien *dat* iemand ontevreden is over zijn/haar werk en als je de items bestudeert dan zie je ook snel op welke deelgebieden dit is. De LWC gaat echter nog een stapje verder door de uitsplitsing in waarden, externe mogelijkheden en interne mogelijkheden. Zo bezien kan je de LWC gebruiken om verder te onderzoeken waar een beneden gemiddelde of lage score op de VAR-2 schaal **arbeidssatisfactie** mee samenhangt.

### LWC negatief beeld? → VAR-2 erbij pakken

Diverse redenen kunnen ertoe leiden dat het niet goed mogelijk is of dat het niet lukt om de werkwaarden die belangrijk zijn te realiseren. Misschien heeft iemand te hooggespannen verwachtingen? Misschien is iemand niet realistisch in zijn/haar verwachtingen? Spelen omstandigheden thuis een rol? Kan het zijn dat 'niet durven' een rol speelt bij het niet daadwerkelijk kunnen realiseren van een werkwaarde? Gaat iemand compenseren om toch de werkwaarden te realiseren ondanks dat het niet goed mogelijk is vanuit de werksituatie? De VAR-2 kan hier goed van pas komen. De VAR-2 schalen bieden ondersteuning aan het zoekproces waarom iets niet lukt of waarom iets niet mogelijk is.

Tenslotte, iets wat niet uit het oog mogen verliezen is dat het 'toestandsbeeld' invloed kan hebben op hoe iemand zijn/haar werksituatie beoordeelt. Met toestandsbeeld wordt bedoeld de actuele gemoedstoestand van de persoon. Een hoge werkdruk of een sombere stemming kan ertoe leiden dat iemand zijn/haar werk negatief gaat beleven: niks is meer goed. Dit kan erin resulteren dat de LWC een vrij negatief beeld laat zien. Voelt iemand zich beter of neemt de werkdruk af, dan kijkt iemand weer heel anders tegen het werk aan. Natuurlijk kan het omgekeerde ook gebeuren: een structurele mismatch tussen de werkwaarden die iemand nastreeft en het niet lukken deze te realiseren, kan iemand depressief maken. Toch is het raadzaam oog te blijven houden voor het effect van het toestandsbeeld op beantwoording van vragen. Zie je bovengemiddelde of hoge scores op de VAR-2 schalen **werkdruk** of **depressie** houdt dan voor jezelf deze mogelijkheid in gedachte. En leg deze optie ook gewoon voor aan de werknemer tijdens de nabespreking: ik zie dat je hoog scoort op werkdruk, zou het kunnen dat de hoge werkdruk ertoe leidt dat je nu veel negatiever aankijkt tegen je werk?

**Tabel 5.1.** Welke VAR-2 schaal bij elke LWC-uitslag

Wat laat de Lijst Werk Capabilities zien?	Welke VAR-2-schaal voor verdieping?
Alle werkwaarden zijn superbelangrijk	Perfectionisme
Te hooggespannen verwachtingen?	Perfectionisme
Niet mogelijk vanuit werksituatie	Sociale steun werk
Werkwaarden realiseren lukt niet	Vermijding, Belastende thuissituatie
Niet mogelijk vanuit werk, maar lukt wel	Werkdruk, Stress, Moeheid
Duurzame inzetbaarheid in gevaar	Werkdruk, Depressie

## 5.5 Toepassing bij preventie

De Lijst Werk Capabilities (LWC) kan preventief goed ingezet worden. De achterliggende doelstelling van het werk-als-waarde-model is het vergroten van de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Als werk waarde toevoegt zal de werknemer met meer plezier werken en productiever zijn. Met 'toepassing bij preventie' wordt hier bedoeld een afname van de LWC tijdens een health check, een medewerkerstevredenheidsonderzoek, PMO of loopbaanoriëntatie.

De LWC biedt de werknemer een spiegel met betrekking tot:

- Welke werkwaarden zijn belangrijk en welke niet? Wat drijft de werknemer?
- Waar liggen de externe en interne hulpbronnen?
- Waar gedijt de werknemer bij?
- Wat lukt wel en niet met betrekking tot het realiseren van de werkwaarden?

Er ontstaat verdieping als er reflectie plaatsvindt op de uitslag. Alleen constateren dat het 'niet mogelijk is je te ontwikkelen in deze baan' is te beperkt. Probeer te onderzoeken waar dit mee samenhangt. Een voor de hand liggende vraag kan zijn: wat heb je nodig zodat je je wel kan ontwikkelen in je baan? Misschien is het vanuit de perceptie van de werknemer nu niet mogelijk, maar blijken er wel degelijk mogelijkheden te zijn waar nog niet aan gedacht was.

We noemen hier enkele voorbeelden:

- Een 35-jarige programmeur scoort op 5 van de 7 werkwaarden met 'neutraal.' Er is weinig wat hij echt belangrijk vindt. Hierop doorvragend is hij iemand van 'niet te ingewikkeld doen'. Klinkt aardig, maar er is ook een andere kant; hij voelt ook ongemak als hij nadenkt over wat hij belangrijk vindt in zijn werk. Toch lijkt het hem goed dit wel meer te gaan doen.
- Een 63-jarige medewerker in de thuiszorg scoort op 6 van de 7 capabilities positief. Anderen vragen haar vaker waarom ze niet stopt met werken. Haar man is met vervroegd pensioen en dan kunnen ze samen leuke dingen doen. De uitslag sterkt haar in haar gevoel dat dit geen goed plan is. Ze is nog te zeer op haar werk gesteld.
- Een 40-jarige medewerker van de belastingdienst kijkt naar de uitslag en hij ziet dat hij meer betrokkene wil zijn bij belangrijke beslissingen en meer met zijn kennis zou willen doen. Vanuit de organisatie is dit best mogelijk, maar om de een of andere reden lukt dit niet. Hij baalt hiervan en wil coaching om hier grip op te krijgen.

## 5.6 Toepassing bij re-integratie

Volgens de [Richtlijn psychische problemen](#) van de NVAB kun je de Lijst Werk Capabilities inzetten bij stagnatie van de re-integratie. De LWC kun je gebruiken bij de probleemanalyse; welke factoren in de werksituatie spelen mede een rol bij het verzuim? Onderzocht kan



worden waar zich fricties voordoen. Welke werkwaarden komen in het gedrag? Speelt dit een rol bij de ontwikkeling van de klachten en/of verzuim?

We noemen hier enkele voorbeelden:

- Een werknemer valt uit met burn-outklachten. Deze werknemer vindt de meeste werkwaarden belangrijk. Ze geeft aan dat het haar niet lukt om ze te realiseren, terwijl er wel voldoende mogelijkheden zijn. Faalangst staat centraal in het klachtenbeeld.
- Een werknemer verzuimt twee maanden met rugklachten terwijl hij licht werk doet. De LWC laat zien dat de duurzame inzetbaarheid in gevaar is. Bij verschillende antwoorden geeft dat hij het bedrijf onvoldoende mogelijkheden biedt. Hij is al veel langer op zoek naar iets anders. Door een belaste thuissituatie durft hij de stap nu niet te nemen.
- Een werknemer meldt zich ziek met nek/schouderklachten, maar feitelijk is dit niet de hoofdreden van de ziekmelding; zij voelt zich al veel langer sterk vermoeid. De LWC laat zien dat het haar lukt om een goed inkomen te verdienen – dit is voor haar erg belangrijk. Maar het bedrijf maakt dit niet mogelijk. Het blijkt dat ze veel overuren maakt om zo toch aan een goed inkomen te komen.

Een andere manier hoe je ernaar kan kijken is denken vanuit ‘wat heeft u nodig om tot re-integratie te komen?’ We weten allemaal dat re-integratie niet automatisch volgt op klachtenvermindering. Re-integratie treedt in de regel op als klachten afnemen maar kent daarnaast ook een eigen dynamiek. Bij een gegeven ernst van klachten zal de re-integratie sterk variëren van persoon tot persoon afhankelijk van waargenomen drempels en ondersteunende factoren. De LWC kan goed helpen om inzicht te krijgen wat iemand nodig heeft bij de re-integratie vanuit de werksituatie (externe hulpbron) en wat eerst sterker moet zijn in de persoon zelf (interne hulpbron).

We noemen hier enkele voorbeelden:

- Een werknemer is depressief en verzuimt nu zes maanden. De duurzame inzetbaarheid is in gevaar, ondanks dat het werk veel voor deze werknemer betekent. In de nabespreking wordt ingezoomd op de antwoorden. Op welke punten zou het bedrijf meer ondersteuning kunnen bieden zodat de drempel voor de werkhervatting lager wordt? Wat heeft ze nodig?
- Een werknemer scoort op de werkwaarde ‘zinnvolle bijdrage leveren’ hoog, maar het werk biedt geen mogelijkheden om deze werkwaarde te realiseren. Zij is juridisch medewerker maar haar hart ligt in de zorg. In de re-integratie wordt een tweestappenplan gevolgd: eerst re-integreren in haar huidige functie. Daarna gaan oriënteren op ander werk.



## 6. Toepassing op groepsniveau (PMO)

Laten we eerst even terughalen hoe de scoring van de Lijst Werk Capabilities (LWC) ook alweer verloopt. Er zijn in totaal 21 items die verdeeld zijn over telkens een setje van drie items. Deze drie items worden gescoord en de uitkomst kun je beschouwen als één nieuw item. Er ontstaan dus zeven items die corresponderen met de zeven werkwaarden. Na scoring heeft elke item c.q. werkwaarde drie mogelijke uitkomsten:

**Tabel 6.1.** Scoring van de Lijst Werk Capabilities

Uitkomst	Betekenis
Neutraal	De werkwaarde wordt niet belangrijk gevonden. Of het wel of niet lukt de werk ook te realiseren doet er niet toe.
Capability	De werkwaarde wordt wel belangrijk gevonden en het lukt <i>wel</i> de persoon de werkwaarde te realiseren.
Discrepantie	De werkwaarde wordt wel belangrijk gevonden; het lukt de persoon <i>niet</i> om de werkwaarde te realiseren (niet mogelijk en/of lukt niet).

Laten we nu bekijken hoe voor elke werknemer de scoring eruitziet. De drie uitkomsten (Tabel 6.1) zijn te beschouwen als drie variabelen. Per werkwaarde werd gekeken welke uitkomst aanwezig is. Daaraan gekoppeld is één punt. Aan de andere twee uitkomsten 0 punten.

**Tabel 6.2.** Scores van dhr. E. Engelhart

Werkwaarde	Neutraal	Capability	Discrepantie
Kennis en vaardigheden gebruiken	0	1	0
Kennis en vaardigheden ontwikkelen	0	1	0
Betrokken zijn bij belangrijke beslissingen	1	0	0
Betekenisvolle werkcontacten	0	0	1
Eigen doelen stellen	0	1	0
Een goed inkomen verdienen	0	0	1
Bijdrage aan creëren van iets waardevols	1	0	0
<b>Totaal</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>

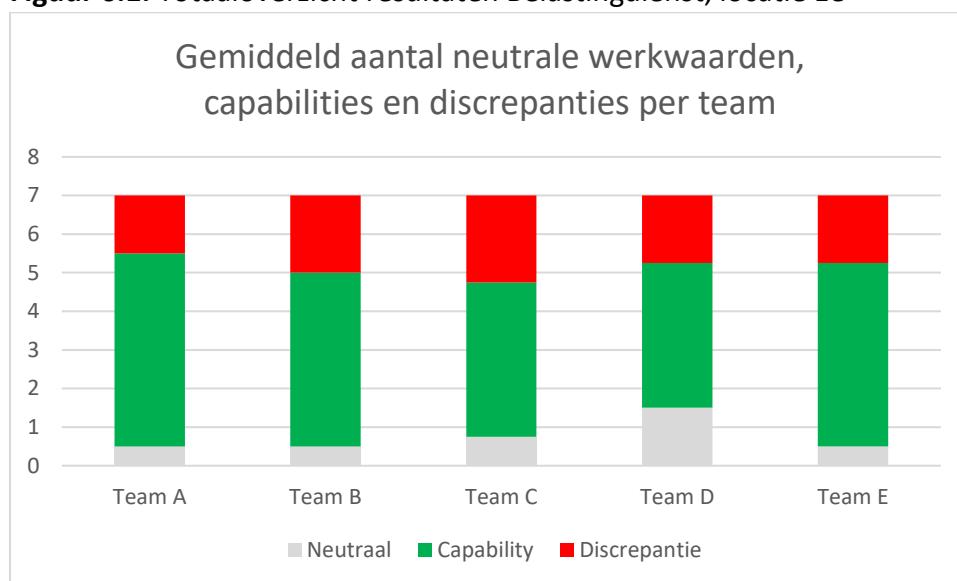
Opgeteld komen we altijd op 7 uit. In het bovenstaande voorbeeld heeft dhr. Engelhart 2 waarden die voor hem niet van belang zijn; 3 capabilities (werkwaarden die belangrijk zijn en die hij weet te realiseren) en 2 discrepanties (werkwaarden die voor hem wel belangrijk zijn maar die hij niet weet te realiseren).

De scoretabel van dhr. Engelhart wordt verkregen voor elke werknemer en van daaruit kunnen we tabellen en staafdiagrammen gaan maken die inzicht bieden in het bedrijf of organisatie.

## 6.1 Totaaloverzicht

Het is aan te raden eerst een totaaloverzicht te maken (de somscores) en daarna te gaan inzoomen op de afzonderlijke werkwaarden. Het staat de VAR-2 gebruiker vrij de resultaten te presenteren naar eigen smaak. Je kan dus zelf bepalen of je met staafdiagrammen werkt of liever met spiders, grafieken, etc. Hier laten we slechts een voorbeeld zien.

**Figuur 6.1.** Totaaloverzicht resultaten Belastingdienst, locatie Ee



In Figuur 6.1 is voor elk team het gemiddelde uitgerekend van de drie uitkomsten (neutraal/capability/discrepantie). Deze drie gemiddelden moeten opgeteld altijd weer 7 zijn, vandaar dat de balken precies even hoog zijn en op 7 uitkomen.

Aan de hand van deze staafdiagrammen krijg je snel zicht op de onderlinge verhouding tussen het belang dat men hecht aan alle werkwaarden samen en de mate waarin de teams het wel of niet lukt deze te realiseren. In algemene zin kan je zeggen dat hoe groter het groene gedeelte, hoe meer het werk bijdraagt aan het realiseren van belangrijke waarden.

In de analyse is het belangrijk om niet alleen te kijken naar de absolute grootte van het groene gedeelte, maar om dit telkens te beoordelen in verhouding tot het rode gedeelte van de balk. Laten we als voorbeeld nemen teams C en D. In deze teams is het groene gedeelte (het gemiddeld aantal aanwezige capabilities) ongeveer even groot, ze lijken dus in eerste instantie even succesvol in het realiseren van voor hen belangrijke werkwaarden. Echter, ze verschillen in de verhouding tussen het grijze en rode gedeelte. In vergelijking met Team D is bij Team C het grijze gedeelte kleiner en het rode gedeelte groter. Dit impliceert dat in Team C meer werknemers voorkomen die veel willen – werk betekent heel veel voor de gemiddelde werknemer in dit team – maar navenant is er gemiddeld genomen ook veel meer frustratie; het percentage werknemers in Team C dat het niet lukt de werkwaarden te realiseren is groter dan in Team D.

Door een tijdje te turen naar de balken en na te denken wat de verhouding tussen grijs, groen en rood impliceert, kunnen we tal van ideeën vormen waar de sterke en zwakke plekken liggen m.b.t. duurzame inzetbaarheid in de organisatie.

## 6.2 Groepsresultaten voor de afzonderlijke werkwaarden

Nadat we het totaaloverzicht gemaakt hebben, is de volgende stap het inzoomen op de afzonderlijke werkwaarden. In Tabel 6.3 staan in de linker kolom de 7 werkwaarden. In de kolommen rechts ervan is voor elk team van deze organisatie de score weergegeven. Hier is ervoor gekozen om de score weer te even als gemiddeld percentage. Laten we als voorbeeld nemen Team A en de werkwaarde 'kennis en vaardigheden gebruiken'. Hier zien we een percentage staan van 75%. Dat betekent dat 75% van de werknemers in team A op deze werkwaarde scoort met 'capability' – ze vinden deze werkwaarde belangrijk en het lukt ze ook om deze werkwaarde te realiseren. De overige 25% zal verdeeld zijn over de andere twee uitkomsten (Neutraal of Discrepantie (zie Tabel 6.1).

**Tabel 6.3.** Percentage werknemer met score 'Capability' per werkwaarde en team

Werkwaarde/Team en Totaal (T)	A	B	C	D	E	T
Kennis en vaardigheden gebruiken	75	100	50	50	100	75
Kennis en vaardigheden ontwikkelen	50	25	75	0	75	45
Betrokken zijn bij belangrijk beslissingen	75	50	0	25	25	35
Betekenisvolle werkcontacten	100	75	75	50	50	70
Eigen doelen stellen	75	75	50	100	75	75
Een goed inkomen verdienen	100	50	50	75	75	70
Bijdrage aan creëren van iets waardevols	25	75	100	75	75	70
<b>Totaal</b>	<b>71</b>	<b>64</b>	<b>57</b>	<b>54</b>	<b>68</b>	<b>63</b>

Over de rijen en kolommen kan je ook weer gemiddeldes berekenen. Het gemiddelde van de kolommen refereert aan het gemiddelde van alle werkwaarden tezamen per team. Dit komt overeen met wat wordt weergegeven in Figuur 6.1. Het gemiddelde van de rijen refereert aan het gemiddelde van alle teams per werkwaarde. Ter controle kan je nog het gemiddelde uitrekenen van alle kolommen en het gemiddelde van alle rijen samen, dit moet hetzelfde zijn. In dit voorbeeld is dat 63. Dit betekent dat 63% van alle werknemers in deze organisatie voor alle werkwaarden samen scoort met een capability. Tabel 6.3 analyseren we op twee manieren: verticaal en horizontaal.

- **Verticale analyse.** In de verticale analyse vergelijken we onderdelen van de organisatie. In dit voorbeeld: teams A t/m E. We zien hier dat Teams C en Team D lager scoren op de gemiddelde capabilityscore.
- **Horizontale analyse.** In de horizontale analyse krijgen we meer inzicht in welke werkwaarden goed en minder goed realiseerbaar zijn voor de hele organisatie. We krijgen dus inzicht in de cultuur en sterke en zwakke punten van de organisatie. In dit

voorbeeld zien we dat de hele organisatie relatief laag scoort op de werkwaarden 'Kennis en vaardigheden ontwikkelen' en 'Betrokken zijn bij belangrijke beslissingen'.

Hier hebben we alleen de tabel getoond met de capabilityscore. Je kan ook nog tabellen maken met de twee andere variabelen/uitkomsten (neutraal en discrepantie). Door bij opvallende uitslagen van de capabilityscore de neutraalscore en discrepantiescore erbij te pakken, krijg je meer inzicht in wat er speelt.

### 6.3 Organisatie-interventies

De verkregen data van de teams en organisatie lenen zich voor tal van toepassingen. Je kan een rapport maken met concrete adviezen. Het accent kun je leggen op de organisatie als geheel maar ook op de afzonderlijke teams.

Je kan ook op het niveau van de teams zelf werken. Je kan de teams bijvoorbeeld laten reflecteren op de uitkomsten. Laat de teams nadenken over de knelpunten die naar voren komen; welke oplossingen kunnen de teamleden zelf bedenken? Wat hebben ze nodig van de organisatie? Wat moeten ze misschien zelf ontwikkelen?

### 6.4 Hoe kom ik aan de neutraalscore, capabilityscore en discrepantiescore?

Voor individueel gebruik heeft u voldoende aan de discrepantiescore (duurzame inzetbaarheid) (zie 4b) en de antwoorden van de werknemer die in het rapport staan. Of de duurzame inzetbaarheid in gevaar is, wordt uitgerekend door de VAR-2-app en deze variabele kunt u gebruiken in een PMO. De neutraalscore, capabilityscore en discrepantiescore worden (nog) niet berekend door de VAR-2-app. Wilt u deze scores wel hebben omdat u ze wilt toepassen in een groepsrapportage? Geen probleem, wij kunnen deze drie scores voor elke werknemer uitrekenen en toevoegen aan de Excelfile (scores) waarmee u het groepsrapport maakt.

#### Volg deze stappen:

1. Ga in de VAR-2-app naar: **Vragenlijst/Exporteer**
2. Selecteer de juiste vragenlijst: VAR-2 & LWC W-NL
3. Optioneel: maak een selectie van welke cliënten in een tijdsperiode
4. Klik op de groene knop **Exporteer antwoorden**
5. Klik op de groene knop **Exporteer scores**
6. Stuur de twee files veilig naar [info@var-2.nl](mailto:info@var-2.nl)
7. Wij rekenen de drie scores uit en voegen die toe aan de file met scores
8. Wij sturen de nieuwe file veilig aan u retour

## 7. Een kritische noot

De Lijst Werk Capabilities (LWC) volgen wij al een tijdje en in 2017 hebben wij de lijst ingebouwd in de VAR-2-app. We hebben gewacht de lijst openbaar te zetten omdat we vonden dat er onvoldoende wetenschappelijk onderzoek naar was gedaan; slechts één studie (Abma et al., 2016). We zijn nu een tijd verder en er is nog steeds nauwelijks onderzoek gedaan naar de LWC. Tot onze verrassing is de lijst wel opgenomen in de [Richtlijn psychische problemen](#) van de NVAB. We noemen dit omdat we het belangrijk vinden dat gebruikers van de VAR-2-app geïnformeerd worden over de wetenschappelijke merites van de producten die aanwezig zijn in de VAR-2-app.

Waarom hebben we dan toch de LWC opgenomen in de VAR-2-app? De LWC wordt aanbevolen in de [Richtlijn psychische problemen](#) en wij willen aansluiten bij waar beroepsverenigingen consensus over vinden. Verder is de LWC ook niet een vragenlijst in psychometrische zin zoals de VAR-2 die werkt met genormeerde schalen. Basale statistische parameters zoals de interne consistentie zijn ook niet van toepassing op de LWC omdat de LWC niet is opgebouwd uit één of meerdere schalen. De LWC kun je eigenlijk meer opvatten als een gestructureerd interview. En als je de lijst zo toepast, dan kan je er ook geen buil aan vallen. Wij zien de LWC vooral als een mooie toevoeging aan de VAR-2. De LWC biedt ingangen voor een goed gesprek. De meerwaarde zien wij in het nabespreken van de resultaten van de LWC met de werknemer. En op groepsniveau geeft de LWC een mooie inkijk in de werkbeleving van werknemers en verschillen tussen teams.

Een ander kritiekpunt betreft de constructie van de lijst. De LWC is gebaseerd op een theoretisch model; het werk-als-waarde-model. De vraag is echter of de items van de LWC in staat zijn de werkwaarden ook daadwerkelijk te meten. De items zijn geformuleerd op abstract niveau. De werknemer moet bij een abstract item een 'vertaalslag' maken naar informatie in zijn/haar autobiografisch geheugen. Hoger opgeleiden, en dan vooral hoger opgeleiden in sociale beroepen, kunnen dit doorgaans prima. Voor lager opgeleiden kan dit echter een probleem zijn. Bijvoorbeeld, het beantwoorden van de vraag *'of je in je werk je kennis en vaardigheden kunt ontwikkelen en of jouw werk jou daartoe voldoende mogelijkheden biedt om dat te doen'*, vergt best enig abstractievermogen om te begrijpen wat hiermee bedoeld wordt.

Een ander punt is dat de LWC veronderstelt dat *'of het mogelijk is een werkwaarde te realiseren'* en *'of dit ook daadwerkelijk lukt'* twee onafhankelijke grootheden zijn. Logisch, want 'mogelijk zijn' heeft betrekking op iets extern (zoals mogelijkheden die het bedrijf biedt) en 'lukken' op iets intern (of het jou zelf lukt). Wat blijkt? 98% van de mensen geeft hetzelfde antwoord op deze twee vragen (Abma et al., 2016), en dat is best gek. Want waarom zou iets zoals of mijn werkgever mij een goed salaris biedt samenhangen met of het mij zelf lukt dit te realiseren? Het lijkt er dus op dat de items van de LWC falen om hier een goed onderscheid in te maken. Mogelijk dat de invullers van de vragenlijst automatisch aangeven dat iets niet lukt als iets niet mogelijk is (en omgekeerd: het is mogelijk dus het lukt), hetgeen ook wel begrijpelijk is. Dit is meer een taalaspect; bijvoorbeeld, het tennissen lukt vandaag niet omdat de baan gesloten is. In de omgangstaal zeggen we dit zo. De makers

van de LWC lijken dit taalaspect niet goed doorzien te hebben. Dit is een ernstig punt omdat het raakt aan hoe de LWC is geconstrueerd. Het kan alleen hersteld worden als de LWC compleet herzien wordt.

Nog twee laatste punten. Het is denkbaar dat het generieke afkappunt waarbij de duurzame inzetbaarheid in gevaar is (een discrepantiescore van 4 of meer) weleens heel verschillend kan zijn per beroepsgroep. Hier zijn geen gegevens over bekend. Werkwaarden zoals 'jezelf ontwikkelen' en 'een waardevolle bijdrage leveren' kunnen heel verschillend zijn. Misschien zijn deze werkwaarden wel heel verschillend voor iemand die in de zorg werkt of iemand die in de productie werkt. En ook hebben we nog geen idee of en in welke mate de LWC voorspellend is voor toekomstig verzuim en/of re-integratie. Kortom, we moeten eerst meer wetenschappelijk onderzoek zien voordat we iets zinnigs kunnen zeggen over de wetenschappelijk waarde van de LWC.

## 8. Literatuur

- Abma, F.I., Brouwer, S., Vries de, H.J., Arends, I., Robroek, S.W.J., Cuijpers, M.P.J., Wilt van der, G.J., Bültmann, U., Klink van der, J.J.L. (2016). The capabilityset for work: development and validation of a new questionnaire. Scandinavian Journal of Work and Environmental Health, 42, 34-42.
- Klink van der, J., Wilt van der, G.J., Zijlstra, F.R.H., Schaufeli, W.B., Burdorf, A., Bültmann, U., Brouwer, S., Abma, F.I., Robroek, S.J., Cuijpers, M., Arends, I., Ouweneel, A.P.E., Casteren van, P, & Meerman, J. (2018). Development of an instrument to measure sustainable employability: a joint contribution of a consortium. ZonMw.
- Klink van der, J.J.L., Bültmann, U., Burdorf, A., Schaufeli, W.B., Zijlstra, F.R.H., Abma, F.I., Brouwer, S., Wilt van der, G.J. (2016). Sustainable employability – definition, conceptualization, and implications: a perspective based on the capability approach. Scandinavian Journal of Work and Environmental Health, 42, 71-79.
- [https://en.wikipedia.org/wiki/Capability\\_approach](https://en.wikipedia.org/wiki/Capability_approach)
- <https://nvab-online.nl/richtlijnen/richtlijnen%20NVAB/richtlijn-psychische-problemen>
- <https://werkalswaarde.nl/>