VOLWAARDIGE ARBEIDSPARTICIPATIE BIJ DE RIJKSOVERHEID

Antje Orgassa[1], Mechteld Lengkeek[1], Joost de Beer[1,2], Josephine Engels[1]

[1] *Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, Lectoraat Arbeid & Gezondheid, Nijmegen*
[2] *Universiteit van Tilburg, Tranzo, Tilburg*

HAN_UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

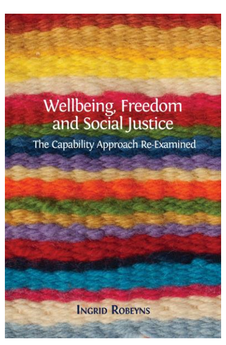
A+O fonds Rijk
van, voor en door werkgever en werknemers

Kun je werk doen wat je naar vermogen wilt doen én word je daar door de fysieke, sociale en systeemcontext voldoende toe in staat gesteld?

Achtergrond: Medewerkers bij de Rijksoverheid ervaren dat volwaardig werken niet altijd vanzelfsprekend is. Dat kan komen door een beperking, chronische aandoening of vorm van neurodivergentie. Maar ook zonder beperking kunnen mensen drempels ervaren. Tegelijk voelen direct leidinggevenden, arbo- en hr-professionals zich regelmatig onvoldoende toegerust in de begeleiding en facilitering van deze collega's. De Rijksoverheid wil graag een inclusieve werkgever zijn, die mensen gelijke kansen biedt in hun baan, en waar mensen volwaardig kunnen werken = zijn wie ze (willen) zijn.

Hoofddoel: Het ontwikkelen en implementeren van een werkwijze die de relaties tussen medewerker en de fysieke, sociale en systeem-context centraal stelt zodat mensen gelijke kansen hebben in hun baan én op **volwaardige arbeidsparticipatie** bij de Rijksoverheid.

Uitgangspunten:



"..het palet aan daadwerkelijk te realiseren mogelijkheden dat iemand binnen de werkcontext heeft om taken uit te voeren die waarde toevoegen voor zowel de organisatie als voor zichzelf..."
(Jac van der Klink, 2017)

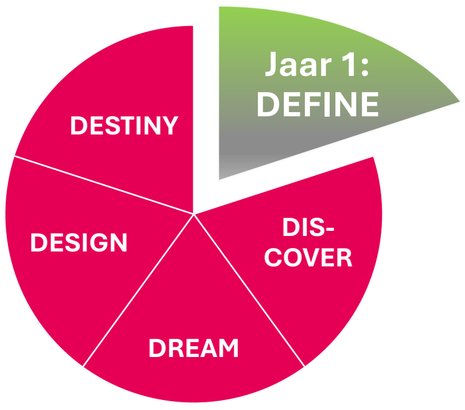
Volwaardig werk als relationeel fenomeen

Waardigheids-paradigma
Mens met verlangens en ervaringen
Medemens
Verplaatsen in / Prikkelen
In vitaal netwerk
Verwachtingsvolle acceptatie

(Reerink e.a., 2017)

Hiaat: **systematische baselineverkenning onder rijksmedewerkers t.a.v. volwaardige arbeidsparticipatie (vanuit de fysieke, sociale en systeem-context). Deze wordt uitgevoerd op verzoek van CMHF Overheid en de League Rijk.**

Hoe: Appreciative Inquiry (Cooperrider e.a., 1995), een sociaal-constructivistische methodiek van waarderend onderzoek, om in **vier** jaren tot de implementatie van onze 'Volwaardig Werken' werkwijze te komen.



Vraagstelling in jaar 1: 'Define - verkennen wat is'

In hoeverre slagen rijksmedewerkers erin om volwaardig in arbeid te participeren en in hoeverre worden ze daar door de context binnen en buiten het werk toe in staat gesteld?

Deelvragen en doelgroepen 'Define':

(1) In welke mate zijn de individuele rijksmedewerkers in staat (i) zelf werkwaarden te realiseren en (ii) worden zij in staat gesteld door de context om deze te realiseren? Welke omstandigheden zijn hier van invloed op?

(2) In welke mate voelen functioneel leidinggevenden en arbo- en hr-professionals zich voldoende toegerust in de ondersteuning en facilitering van rijksmedewerkers om hen volwaardig te laten werken? Welke omstandigheden zijn hier van invloed op?

Methode: Vragenlijsten

	Deel 1: Werkwaarden Lijst Werk Capabilities (Abma e.a., 2014)	**Deel 2: Relationele lagen** persoonlijk, fysiek, sociaal en systeemcontext	**Deel 3: Persoonlijke gegevens** van invloed op volwaardige arbeidsparticipatie
Rijks-medewerker	• Belang werkwaarden • Geboden mogelijkheden door context • Daadwerkelijke realisatie	• Persoonlijke eigenschappen en werk • Sociale context: team, leidinggevende, netwerk • Werkplek en behoeften	• Leeftijd, geslacht, culturele achtergrond, opleiding • Thuis-, woon-werkomstandigheden • Gezondheid en welzijn
Leiding-gevende & Arbo-/ hr-professional	• Ondersteuning/ facilitatie van werkwaarden van medewerker • Geboden mogelijkheden door het werk • Daadwerkelijke realisatie	Ondersteunen/ faciliteren m.b.t. • erkenning, waardering en sociale steun van medewerkers • werkplek en behoeften	• Leeftijd, geslacht, culturele achtergrond • Werkcontext en -ervaring • Gezondheid en welzijn

Gesprekken

Samenwerkingsverband bouwen

- als basis voor ontstaan gemeenschappelijke visie en co-creatieve en actieve houding.

- eerste waarderende ervaringen ophalen 'Samen verwonderen en wat is' (Discovery) t.a.v. volwaardig werken bij enkele teams in verschillende departementen van de Rijksoverheid.

Discussievragen

1. **De Rijksoverheid is een van de grootste Nederlandse werkgevers. Hoe garanderen we dat ons onderzoek representatief is?**
2. **Wat is nodig om een gelijkwaardig en proactief samenwerkingsverband te creëren als voorwaarde om verandertraject in te gaan?**

Referenties: Abma, F.I., Brouwer, S., de Vries, H.J., Arends, I., Robroek, S.J.W., Cuijpers, M.P., van der Wilt G.J., Bültmann, U., & van der Klink, J.J. (2016). The capability set for work: development and validation of a new questionnaire. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 42*(1), 34-42; Cooperrider, D. L., Barrett, F., & Srivastva, S. (1995). Social construction and appreciative inquiry: A journey in organizational theory. In Hosking, D., Dachler, P., & K. Gergen (Eds.), *Management en Organisatie: Relationele Alternatieven voor Individualisme* (pp. 157-200); van der Klink, J.J.L. (2017). Interview: Werken aan duurzame inzetbaarheid met het Capability model. *InVorm,* Dec, 5-7; Reerink, A., The, A-E., Roelofsen, E. (2017). Van burger- cliënt naar perspectief van waardigheid. *NTZ (1)*, 53-63.; Robeyns I. (2017). *Wellbeing, freedom and social justice: the capability approach re-examined*. Open Book.

Contact: antje.orgassa@han.nl; mechteld.lengkeek@han.nl