

Tranzo

Werkwaarden voor volwassenen met dyslexie



Joost de Beer
Neurodiversiteit in leren en werken
Jaarcongres Impuls & Woortblind
Nijkerk, 2 november 2018

Even voorstellen

- Joost de Beer
- Achtergrond: algemene taalwetenschap
- Hoofddocent bij de HAN, opleiding Logopedie
- Aangesloten bij het HAN-lectoraat Arbeid en Gezondheid (Dr. Y.F. Heerkens, Dr. J.A. Engels)
- Gedetacheerd bij Universiteit Tilburg, Tranzo, Academische Werkplaats Arbeid en Gezondheid, Prof. dr. J.J.A. van der Klink

Veranderende wereld van werk en gezondheid

Werk

- Transitie van industriële naar post-industriële economie
- *Midden 20^e eeuw*: meerderheid werkzaam in industriële of agrarische sector
- Taken met geringe complexiteit en vooral fysieke belasting in stabiele setting
- Werk was ‘noodzakelijk kwaad’: zorgde voor inkomen en vormde risico voor gezondheid

Veranderende wereld van werk en gezondheid

- ***Begin 21^e eeuw:* meerderheid werkzaam in de dienstverlening (zorg, onderwijs, financiële sector, toerisme, ICT)**
- **Complexe en veeleisende taken met een risico voor mentale gezondheid in dynamische setting**
- **Technische ontwikkelingen**
- **Werk is levensdomein voor realisering van ambities en doelstellingen, náást het verdienen van een salaris**

Veranderende wereld van werk en gezondheid

Gezondheid

- Toestand van optimaal fysiek, mentaal en sociaal welzijn (*WHO, 1948*)
- Gezondheid is een proces van constante aanpassing en self-management (*ICF, 2001*)
- Van toestand naar proces, van doel naar agens

Veranderende wereld van werk en gezondheid

- **Gezondheid en werk hebben stuivertje gewisseld**
- ***Verleden:* werk was de determinant en gezondheid was de toestand die moest worden gehandhaafd ondanks de last van werk**
- ***Nu:* gezondheid is de resource/bron en werk de toestand die moet worden behouden, soms ondanks de last van een suboptimale gezondheid**

(Van der Klink, et al., (2016). Sustainable employability, SJWEH)

Werk als waarde

- **Werk wordt in onze samenleving als waardevol beschouwd: werk heeft een intrinsieke waarde.**
- **‘Duurzaam werk’ impliceert, dat werknemers kunnen werken zonder negatieve gevolgen voor hun gezondheid en welzijn en dat werk bijdraagt aan hun waardigheid.**
- **Maar wat is nu precies die waarde die aan werk wordt toegekend? Hoe is die te operationaliseren?**

Werk als waarde

1. **Kennis en vaardigheden gebruiken**
2. **Kennis en vaardigheden ontwikkelen**
3. **Betrokken zijn bij belangrijke beslissingen**
4. **Betekenisvolle werkcontacten aangaan met anderen**
5. **Eigen doelen stellen**
6. **Goed inkomen verdienen**
7. **Bijdragen aan het creëren van iets waardevols**

(Abma, et al. (2016). The Capability Set for Work. SJWEH)

Capability Approach

- Capability is een uitkomst die iemand waardevol acht.
- Berust op drie pijlers:
 1. De waarde die iemand aan een uitkomst hecht
 2. Of iemand in staat is om die waarde te realiseren?
 3. Of iemand in staat gesteld wordt om die waarde te realiseren?

Intermezzo

- U vindt op uw tafel een vragenlijst over de werk-capabilities
- Zou u die in de komende 2 à 3 minuten in willen vullen en na afloop aan mij willen geven?
- **HARTELIJK DANK VOOR UW MEDEWERKING!!**

Dyslexie en werk

Welke factoren beïnvloeden de arbeidsparticipatie van werknemers met dyslexie? Systematische literatuurreview.

33 studies geïnccludeerd: 17 kwalitatief en 16 kwantitatief

318 factoren benoemd en geclassificeerd in de aan werk aangepaste ICF

Met '+' of '-' de richting van de factor aangegeven

(de Beer et al. (2014). Factors influencing work participation of adults with developmental dyslexia. BMC Public Health)

Beïnvloedende factoren

d1 Learning and applying knowledge

d115	Listening		36	
d155	Acquiring skills	Analytical skills	36 ⁺	57
		Developing coping strategies	40	
		Developing different learning styles	42	
		Learning a new skill	42 ^o , 44 ⁺	
		Learning operating instrument names	42	
		Practical skills	31 ⁺ , 35 ⁺	
d160	Focusing attention		31 ⁺ , 37 ⁺	
d166	Reading		28 ⁻ , 29 ⁻ , 30 ⁻ , 31 ⁻ , 35 ⁻ , 36 ⁻ , 37 ⁻ , 40 ⁻ , 42 ⁻ , 43 ⁻	45 ^o , 54 ^o , 55 ⁻ , 56 ⁻ , 57 ⁻ , 60 ⁻
d170	Writing (spelling)		28 ⁻ , 29 ⁻ , 30 ⁻ , 31 ⁻ , 34 ⁻ , 35 ⁻ , 36 ⁻ , 39 ⁻ , 40 ⁻ , 42 ⁻ , 43 ⁻	49 ⁻ , 54 ⁻ , 55 ⁻ , 56 ⁻ , 57 ⁻ , 60 ⁻
		Writing reports to work	33 ⁻ , 41 ⁻ , 42 ⁻	
d172	Calculating		36 ⁺ , 42 ⁻ , 43 ⁻	56 ⁻ , 60 ⁻
d175	Solving problems		31 ⁺ , 34 ⁺ , 36 ⁺ , 37 ⁺	57 ⁺

Beïnvloedende factoren: frequentie

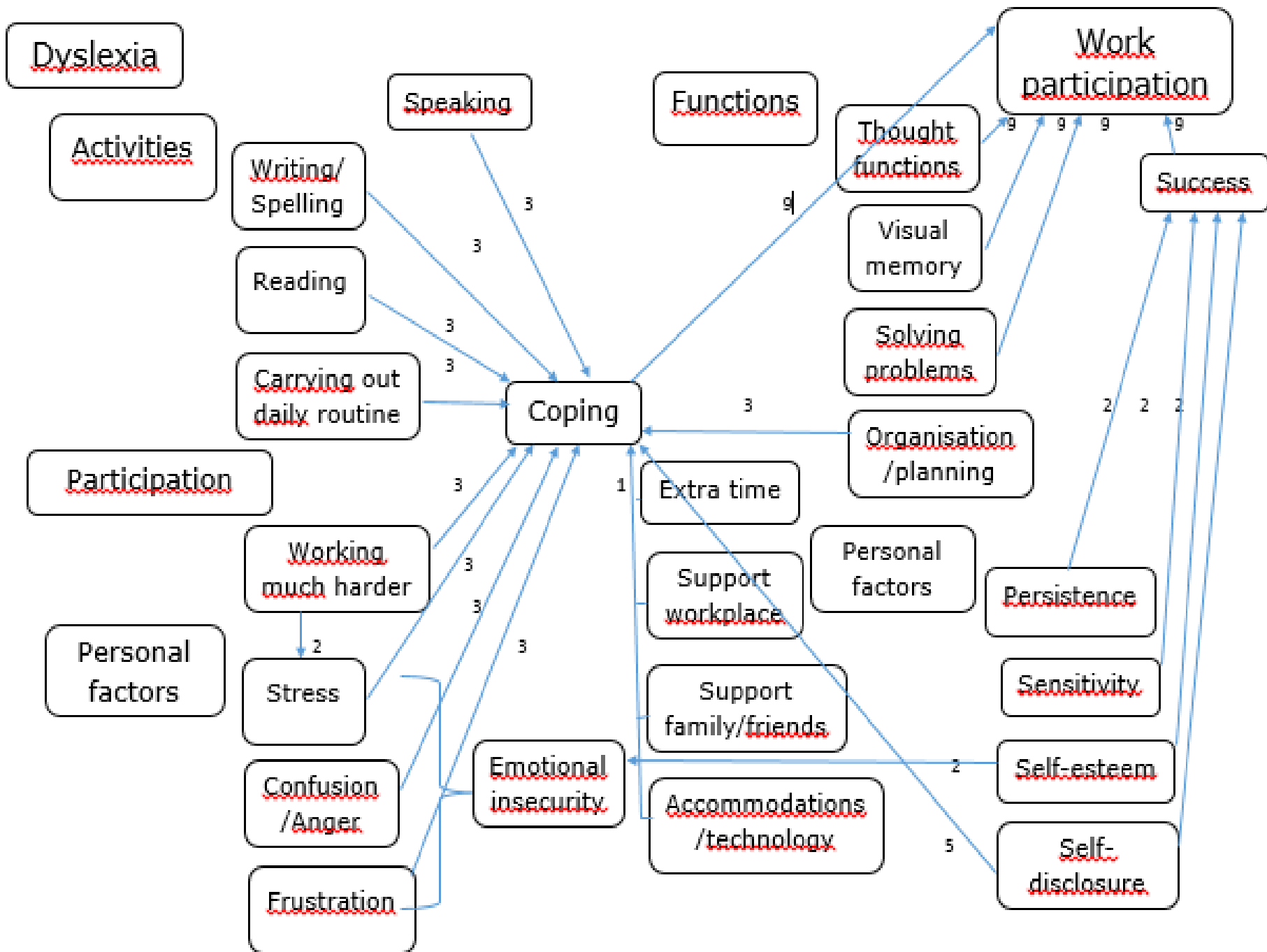
Factoren met hoge frequentie

<p>Funcities</p>	<p>doorzettingsvermogen; geheugen; verwarring/boosheid; frustratie; denkfuncties; organisatie en planning</p>
<p>Activiteiten</p>	<p>lezen; schrijven en spellen; spreken en discussiëren; problemen oplossen; dagelijkse routine uitvoeren; computersoftware gebruiken</p>
<p>Participatie</p>	<p>harder moeten werken</p>
<p>Omgevingsfactoren (werkgerelateerd)</p>	<p>steun van familie of vrienden; controle door anderen; reacties en hulp van collega's; steun op de werkplek; meer verantwoordelijkheid; ondersteunende producten; aanpassingen; extra tijd</p>
<p>Persoonlijke factoren (werkgerelateerd)</p>	<p>copingstrategieën; gevoelig voor emotionele ervaringen van anderen; self-disclosure; eigenwaarde; stress; succesvol</p>

Beïnvloedende factoren met relaties

Belangrijkste formele relaties:

1. **X is een vorm van Y**
2. **X is de oorzaak van Y**
3. **X is de reden voor Y**
4. **X wordt vergezeld door Y**
5. **X is een voorwaarde voor Y**
7. **X wordt gebruikt als compensatie voor Y**
9. **X faciliteert Y**
10. **X is een barrière voor Y**
11. **X wordt geleverd door Y**
12. **X gebeurt, ondanks Y**



Capability Approach (CA)

Wat kan de CA toevoegen aan de interpretatie van dit netwerk en aan de evaluatie van de kwaliteit van het werkende leven van werknemers met dyslexie?

Capability Approach

De belangrijkste capabilities die in de data zijn gevonden:

- foutloos kunnen lezen en schrijven/spellen
- correct begrepen worden in mondelinge en geschreven boodschappen
- begrepen en gesteund worden door collega's en leidinggevende
- kunnen werken in een goede mentale gezondheid
- persoonlijke sterktes kunnen inzetten
- coping strategieën kunnen gebruiken

Capability Approach

Deze capabilities sluiten mooi aan bij de **gedefinieerde werk-capabilities** (Van der Klink, et al., 2016; Abma et al., 2016) **en met name bij:**

- kennis en vaardigheden gebruiken
- betrokken zijn bij belangrijke beslissingen
- betekenisvolle relaties aangaan
- eigen doelen stellen
- bijdragen aan het ontwikkelen van iets waardevols

Algemene capability 'communicatie':

Nussbaum, 2011 (Nussbaum, M. (2011). Creating Capabilities. MUP)

Capability Approach

Óf de capability-set kan worden gerealiseerd, hangt af van de volgende factoren:

- **sociale en werkomgeving: kennis en begrip van dyslexie; stigmatisering; vooroordelen**
- **privé-omgeving: keuze voor ‘self-disclosure’ (agency); zelfbeeld (hoog/laag); steun van familie en vrienden**

Capability Approach

- **persoonlijke bronnen: aanwezigheid van sterktes (denkfuncties, visueel geheugen, probleemoplossend vermogen) en van persoonlijke factoren (doorzettingsvermogen, gevoelig zijn voor emotionele ervaringen van anderen)**
- **werkresources: de beschikbaarheid van ondersteunende technologie en mogelijke aanpassingen en de bereidheid om die te verschaffen**

Implicaties voor de praktijk

- De CA kan prima als gespreksmodel worden ingezet: waardebeoordeling en de vraag of de werknemer in staat is om die waarden te realiseren en daartoe ook in staat gesteld wordt
- Ontwikkeling tot interventies op maat

Slotopmerkingen

- Deze informatie is gebaseerd op literatuur. De analyse van gesprekken met werknemers zijn gaande
- Naar ons weten de eerste keer dat de CA gebruikt wordt om de arbeidsparticipatie van werknemers met dyslexie te evalueren
- Een poging om de ongelijkheid in de arbeidsparticipatie die wordt veroorzaakt door dyslexie, te identificeren en te reduceren of op te heffen



**DANK VOOR UW
AANDACHT!!**

joost.debeer@han.nl

J.P.M.deBeer@uvt.nl