

*Pieter Jan Biesheuvel,
voorzitter van
Blik op Werk*



Pieter Jan Biesheuvel: “Allemaal aan de slag met de WAI!”

De kracht van werkvermogen

Het duurzaam inzetbaar houden van werknemers is een speerpunt voor politiek, werkgevers en werknemersorganisaties. Stichting Blik op Werk bevordert een brede inzet van de van oorsprong Finse Work Ability Index (WAI). Dit praktische instrument kan de aanjager zijn voor meer investeringen in duurzame inzetbaarheid. Pieter Jan Biesheuvel, voorzitter van Blik op Werk, maakt duidelijk waarom de tijd rijp is voor deze investering.

De Finnen lopen voorop op het gebied van leeftijdsonderzoek, generatiemanagement en beleid gericht op een leven lang leren. Door een combinatie van een grote naoorlogse babyboomgeneratie en een laag geboortecijfer, zag Finland de vergrijzingsproblematiek als eerste in Europa op zich afkomen. Met steun van de overheid deden professor Ilmarinen en zijn collega's van het Finnish Institute of Occupational Health (FIOH) onderzoek naar oplossingen voor de vergrijzing van de beroepsbevolking. Een van de uitkomsten van dit onderzoek was dat

werkvermogen één van de belangrijkste basisvoorwaarden is voor het welbevinden en de inzetbaarheid van medewerkers en de productiviteit van organisaties. Het FIOH ontwikkelde een methodiek om werkvermogen te meten: de Work Ability Index (WAI).

WAI

Biesheuvel legt graag uit wat de WAI is: “Het is een vragenlijst, waarmee een werknemer vrijwillig een inschatting van zijn of haar werkvermogen maakt.

De WAI meet of een werknemer geestelijk en lichamelijk in staat is het huidige werk te doen, nu en in de toekomst. De afgelopen jaren heeft het concept van werkvermogen en de WAI-vragenlijst zich wereldwijd verspreid. De vragenlijst is vertaald in 26 talen en wordt in veel landen toegepast.”

De WAI en het onderliggende theoretische model ‘het huis van werkvermogen’ waren al eerder geland in Nederland. Maar er bestonden verschillende versies van de vragenlijst. Ook was er geen centraal punt waar de data werd verzameld. Benchmarken op landelijk niveau was dus niet mogelijk. Sinds begin 2008 promoot stichting Blik op Werk in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) het model van werkvermogen en de WAI-vragenlijst. Blik op Werk heeft als enige in Nederland de exclusieve rechten op de WAI en stelt deze beschikbaar via licentienemers die zijn aangesloten bij de Stichting.

Toekomstgericht

Biesheuvel ziet veel mogelijkheden voor de WAI: “De arbeidsmarkt zal krappere worden. Bedrijven moeten daar in hun beleid op anticiperen. Dat kan door maatregelen te nemen om het huidige personeel vast te houden en ervoor te zorgen dat zij gezond de pensioengerechtigde leeftijd halen. Met het toenemende aantal oudere werknemers en de verwachte verhoging van de AOW-leeftijd wordt dit steeds belangrijker.”

Volgens Biesheuvel lag in de voorgaande jaren de focus vooral op ziekteverzuim en het weer aan het werk krijgen van de gemiddeld 5 procent zieke werknemers. Maar, zo zegt hij: “Er is juist veel winst te behalen bij een goede inzet van de 95 procent werkenden door te voorkomen dat zij ziek worden. Dit is uiteraard van belang voor de werknemers zelf. Maar ook voor werkgevers, om de productiviteit te verbeteren. Investeren in het behouden en verbeteren van werkvermogen van werknemers past goed binnen preventief gezondheidsbeleid.”

Ook bij het werven van nieuw personeel, speelt werkvermogen een steeds belangrijkere rol. Biesheuvel lacht: “Paul Staal, een van onze WAI-ambassadeurs, heeft al eens voorspeld dat op langere termijn werkgevers met hun Workabilitycijfer als visitekaartje op sollicitatie zullen gaan bij potentiële werknemers.”

Levensfasegericht personeelsbeleid

“Werkgevers kunnen met levensfasebeleid veel kosten besparen”, geeft Biesheuvel aan. “Het FIOH heeft berekend dat investeren in werkvermogen loont. Het geld dat geïnvesteerd wordt, wordt met een factor 3 tot 10 terugverdiend. Elke euro investering levert dus minimaal 3 euro op. Volgens professor Ilmarinen realiseren nog te weinig

managers zich dat ze de sleutel in handen hebben. Ik denk dat hij daar gelijk in heeft. De sleutel is om kennis over de inzet van mensen in hun verschillende levensfasen te gebruiken bij het managen. Maar daarvoor moet eerst de denkrichting veranderen. Training en coaching zijn daarbij onontbeerlijk.”

Duurzaam inzetbaarheidbeleid krijgt vaak moeilijk handen en voeten. Biesheuvel: “Met de WAI kan een concrete start worden gemaakt voor dit beleid. Met de uitkomsten kan op bestuurlijk niveau een ‘sense of urgency’ ontstaan. Doordat met cijfers inzichtelijk wordt gemaakt hoe het ervoor staat in de organisatie of een sector. De resultaten van de WAI kunnen door de werkgever gebruikt worden voor het monitoren van het werkvermogen van individuele medewerkers en van groepen. Zo kan tijdig een verminderd werkvermogen gesignaleerd worden. Uit de WAI-scores van een paar scholen in het voortgezet onderwijs bleek bijvoorbeeld dat een fors gedeelte van het lerarenbestand een slecht tot matig werkvermogen had. Inmiddels is een tweede fase van het WAI-onderzoek gestart. De respons op de onderzoeken is nu veel hoger. Werknemers raken er meer aan gewend dat inzetbaarheid een thema is dat wordt gemeten. Bovendien wordt er serieus werk gemaakt van interventies. Op enkele scholen is werkvermogen ook onderdeel geworden van gesprekken tussen leidinggevende en werknemer. Daarnaast denk ik dat het huis van werkvermogen een goed kader is voor het denken over inzetbaarheid. Het dekt alle elementen die onderdeel zijn van inzetbaarheid.”

Screeningsinstrument

In februari was Ilmarinen in Nederland voor de Week van Werkvermogen. Biesheuvel heeft veel van hem geleerd: “Toen Ilmarinen hier was, maakte hij goed duidelijk dat je allereerst moet spreken over promotie van het begrip werkvermogen. Daarna over het theoretische model van werkvermogen en vervolgens pas over de WAI zelf. Voordat de vragenlijst wordt toegepast, moet eerst goed worden verkend wat werkvermogen is en hoe het gezondheid- en personeelsbeleid in een organisatie ervoor staat. Ook draagvlak op zowel werkgevers- als werknemersniveau om ermee aan de slag te gaan, is van belang.”

De WAI is dan ook niet een op zichzelf staand iets. Biesheuvel licht toe: “De WAI is een screeningsinstrument. De uitkomsten geven aan of er een probleem is, maar niet wat de oorzaak is van het probleem. Belangrijk is om de uitkomst van de WAI verder te onderzoeken. Dat kunnen bijvoorbeeld gezondheidsaandoeningen, belastende werkomstandigheden, slecht leiderschap of onvoldoende professionele competenties zijn. Op basis van het vervolgonderzoek worden vervolgvactiteiten en interventies gepland, bijvoorbeeld aanpassing van de werkomstandigheden, scholing etc.”

Praktijk

Het aantal geïnteresseerde organisaties dat zich bij Blik op Werk meldt, groeit. Ook het aantal bedrijven en sectoren die met de WAI aan de slag willen, neemt toe. Biesheuvel: "We hadden even een terugval door de economische crisis, maar doordat de economie weer wat aantrekt en de AOW-leeftijd onderwerp is van landelijke discussie, trekt het de laatste maanden flink aan. Ook het bezoek van Ilmarinen aan Nederland voor de 'Week van Werkvermogen' begin februari, was een stimulans. Hij is een inspirerende persoonlijkheid. Dat merkte ik tijdens een ontmoeting van Ilmarinen met Alexander Rinnooy Kan en Piet Hein Donner. Hij weet zijn concept zowel wetenschappelijk, als ook voor bedrijven en politici goed te vertalen."

Velen willen er dus ermee aan de slag. De urgentie van het thema groeit, in ieder geval bij de P&O-verantwoordelijken en geleidelijk aan ook bij de bestuurders. Zij beseffen dat ze een grote uitdaging hebben om in de toekomst voldoende gekwalificeerd personeel te vinden en te houden. Zoals Biesheuvel zei: "We zijn dan ook blij dat de WAI hard op weg is de standaard te worden in Nederland."

"Afgelopen jaar zijn de eerste leerervaringen verzameld, zie de praktijkvoorbeelden op onze website. Dit gaan we komende jaar verder uitbouwen in lerende netwerken. Ook vanuit Finland wordt met interesse naar ons gekeken en de praktische aanpak die we voorstaan. Bovendien hebben we op dit moment internationaal gezien de grootste landelijke WAI-database."

Bart de Zwart, adjunct-directeur AStri Beleidsonderzoek en -advies

"Benchmarken is een niet meer weg te denken begrip onder managers binnen moderne arbeidsorganisaties. Het refereert aan het spiegelen van de eigen prestaties en werkwijzen met die van andere organisaties met als doel jezelf te verbeteren door van anderen te leren. Het werkvermogen van het personeel op organisatieniveau leent zich uitstekend als maat om te benchmarken. De landelijke WAI-database die is ontwikkeld door Blik op Werk, biedt organisaties hiervoor een unieke mogelijkheid. Een organisatie kan zich hierdoor vergelijken met andere organisaties binnen of buiten de sector op het aspect 'werkvermogen'. Op deze wijze krijg je snel inzicht in waar een organisatie staat en welke winst mogelijk valt te behalen in het (verder) verbeteren van het werkvermogen van het personeel. De landelijke WAI-database biedt hiermee een belangrijk startpunt in het ontwikkelproces van een duurzaam inzetbaarheidsbeleid binnen arbeidsorganisaties."

Blik op Werk

Blik op Werk is het kwaliteitsinstituut dat bijdraagt aan een leven lang gezond en met plezier werken, aan het werk blijven en werk verkrijgen. Blik op Werk gebruikt daarvoor het Blik op Werk Keurmerk en het concept van de Work Ability Index. Op www.blikopwerk.nl vindt u informatie over re-integratiebedrijven, arbodienstverleners, loopbaancoaches, outplacementbedrijven, opleidingsinstituten en over het juiste gebruik van de Work Ability Index.

Blik op Werk:

- promoot het concept van werkvermogen;
- ontwikkelt kennis door onder andere lerende netwerken en praktijkvoorbeelden;
- stimuleert het professioneel gebruik van de WAI;
- ontwikkelt en beheert de landelijke WAI-databank.

Lex Burdorf, hoogleraar determinanten van volksgezondheid

"Er is in Nederland veel discussie over duurzame inzetbaarheid, met name van oudere werknemers. De bekende vragenlijst Work Ability Index meet het werkvermogen van een werknemer. Op dit moment is het de enige vragenlijst waarvoor uitgebreid valideringsonderzoek beschikbaar is in Nederland. Dat onderzoek is verricht door de afdeling Maatschappelijke Gezondheidszorg van Erasmus MC Rotterdam en het Coronel Instituut van het AMC Amsterdam.

In discussies over de beste vragenlijst verwijs ik graag naar de beschikbare wetenschappelijke publicaties. Daarin wordt aangetoond hoe goed de WAI arbeidsongeschiktheid, ziekteverzuim en productiviteitsverlies op het werk voorspelt. Lees vooral de artikelen van Mohammed Alavinia en van Tilja van den Berg, beiden promovendi van mij. In onze artikelen besteden we ook aandacht aan wat de WAI niet doet. De WAI meet niet de specifieke oorzaak van een verminderd werkvermogen. Daarvoor moet in de standaardprocedure nu juist aanvullende diagnostiek plaatsvinden. In de handleiding bij het WAI instrument staat dit mooi geïllustreerd. Zoals Ilmarinen het onlangs op een bijeenkomst met ons zei: 'De vragenlijst kan een goede start zijn van inzetbaarheidsbeleid, maar natuurlijk nooit het beleid zelf bepalen.' Bij deze wijze woorden sluit ik me graag aan."

Uit de diverse praktijkvoorbeelden zien we dat de WAI op verschillende manieren wordt ingezet. Sommige bedrijven en sectoren zetten de WAI eerst in als filter, om te kijken of er iets aan de hand is om vervolgens gericht onderzoek in te zetten. Maar het komt vaker voor dat de WAI strategisch wordt ingebed binnen een breder beleidskader en andere meetinstrumenten rond gezondheids-, arbo- en personeelsmanagement binnen een organisatie. Sectoren waar de WAI op dit moment vooral wordt ingezet zijn, zorg en onderwijs. In deze sectoren vergrijst het personeelsbestand snel. De laatste tijd zien we ook steeds meer interesse vanuit MKB-organisaties. En er is een trend waar te nemen in de verzekeringswereld. Verzekeraars willen financiële of organisatorische bijdragen leveren, zodat het voor organisaties aantrekkelijker wordt om mee te doen met de WAI als onderdeel van preventief onderzoek.

Aan de slag

Biesheuvel pleit tot slot nog eens voor het gebruik van de WAI. "Met de WAI hebben we nu één landelijke standaard voor het meten van werkvermogen te pakken, die op grote schaal gebruikt kan worden.

Daar gaat een grote kracht vanuit. Het is een daadkrachtig instrument met voorspellende waarde dat in alle bedrijven en sectoren kan worden toegepast. De WAI is concreet en geeft snel resultaten waarbij iedereen gebaat is. Ook is de WAI goed toe te passen in combinatie met andere vragenlijsten, zoals bijvoorbeeld de Balansmeter van Achmea Vitale.

Wanneer deze aanvullende vragenlijsten gericht zijn op de determinanten van werkvermogen, kan op basis van de vragenlijstgegevens al meer zicht worden verkregen op welke determinanten eventuele interventies zich zouden moeten richten bij een matig of slecht werkvermogen. Allemaal aan de slag dus met de WAI en ontdek de kracht van werkvermogen!" ●

Signaal

Afschaffen terugwentelingsmogelijkheid vanaf belastingjaar 2011

Lijfrentepremies zijn aftrekbaar als ze zijn betaald of verrekend in het kalenderjaar of in de eerste drie maanden van het volgende kalenderjaar (terugwenteling). Dit is geregeld in de Wet IB 2001. Op grond van de Fiscale Vereenvoudigingswet 2010 vervalt deze algemene terugwentelingsmogelijkheid. Dit gebeurt echter pas met ingang van het belastingjaar 2011.

Wat houdt dat concreet in? Men kan de lijfrentepremie die men betaalt voor 1 april 2011 **wel** terugwentelen over het belastingjaar 2010. De wettekst van het lopende inkomstenbelastingjaar is op dit punt niet veranderd. Dit is ook de bedoeling van de wetgever die meer tijd heeft willen geven voor aanpassing van de polissen en van de betalingstijdstippen. Men kan echter de lijfrentepremie die men betaalt voor 1 april 2012 **niet meer** terugwentelen over het belastingjaar 2011.

De terugwentelingstermijn van zes maanden voor lijfrentepremies in verband met de staking van een onderneming en/of de omzetting van de fiscale oudedagsreserve blijft onverkort gelden.