

HOE STERK STAAT JOUW HUIS?

De Work Ability Index meet werkvermogen

Nederland vergrijsd in snel tempo. Ook het aandeel oudere werknemers neemt toe. Bij overheidsinstanties is momenteel geen sprake van een tekort aan personeel. Om kennis en talent binnen te houden en uitval te voorkomen is het ook in deze sector van groot belang dat werknemers gezond en gemotiveerd blijven (door)werken. Werkvermogen is een bepalende factor bij de inzetbaarheid van medewerkers. Stichting **Blik op Werk** bevordert een brede inzet van een van oorsprong Fins instrument om werkvermogen te meten: de **Work Ability Index (WAI)**. De WAI kan een handvat zijn voor HR en P&O afdelingen bij het maken van preventief gezondheidsbeleid.

Deanne Verweijen, productmanager Stichting **Blik op Werk** en Sietske van Rossum, communicatiemedewerker Stichting **Blik op Werk**

De Finse grondlegger, professor Juhani Ilmarinen, definieert werkvermogen als de mate waarin een werknemer zowel lichamelijk als geestelijk in staat is om zijn of haar huidige werk uit te voeren. Het gaat daarbij om de interactie en het vinden van een goede balans tussen de capaciteiten en kenmerken van de persoon enerzijds en de kenmerken van het werk anderzijds. Ilmarinen introduceerde het Huis van Werkvermogen, waarin alle aspecten die te maken hebben met werkvermogen een verdieping hebben (zie kader). Het behoud en verbeteren van werkvermogen is dan ook een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werknemers en werkgevers. Werk dat aansluit bij je mogelijkheden is de beste garantie op een inkomen. Bovendien wordt het steeds belangrijker dat Nederlanders

die aan het arbeidsproces deelnemen hun werkvermogen behouden. We gaan in Nederland immers doorwerken tot ons 67e jaar.

Wat is de WAI?

De WAI is een vragenlijst die het werkvermogen meet. Met de WAI-vragenlijst maakt de werknemer op vrijwillige basis een inschatting van zijn werkvermogen. De uitkomst van de WAI is een betrouwbare voorspeller van iemands inzetbaarheid. Uit de antwoorden op de vragen rolt een score; hoe hoger de score, hoe beter het werkvermogen. Een slechte of matige score is een signaal om in actie te komen om te voorkomen dat iemand vastloopt in zijn loopbaan of op termijn arbeidsongeschikt wordt. De WAI is een screeningsinstrument, de uitkomsten geven aan of er een probleem is, maar niet wat de oorzaak van het probleem is. Het is

belangrijk iets met de resultaten te doen en de uitkomsten van de vragenlijst verder te onderzoeken. Er kan sprake zijn van gezondheidsaandoeningen, belastende werkomstandigheden, slecht leiderschap of onvoldoende professionele competenties. Op basis van het vervolgonderzoek worden vervolgcactiviteiten en interventies gepland, zoals aanpassingen van de werkomstandigheden, scholing of een verbetering van de leefstijl.

Werknemers krijgen snel informatie over hun werkvermogen, uitgesplitst in meerdere onderdelen. Werkgevers krijgen in korte tijd veel informatie over factoren die aangeven hoe het er voor staat.

Blik op Werk Keurmerk en WAI

Op dit moment zijn de processen voor het verkrijgen van een Blik op Werk Keurmerk en een WAI-subsidië van elkaar gescheiden. Er is echter een aantal WAI licentie-nemers dat ook over een Blik op Werk Keurmerk beschikt. Zij hebben op de indicatoren van het keurmerk bewezen hun afspraken met opdrachtgevers na te komen en goede resultaten te behalen met tevredenheidsmetingen onder klanten en opdrachtgevers zoals gemeenten en andere overheidsinstanties. Lidy Schilder, van Blik op Werk: 'Blik op Werk staat voor het kwalitatief goed uitgevoerde concept van werkvermogen. Op termijn wordt gedacht aan certificering van de dienstverlening op dit gebied. Dan wordt het een aparte dienst binnen het Keurmerk Blik op Werk.' Om met WAI te kunnen werken moeten er wel een aantal spelregels in acht worden genomen en

deze worden ook getoetst door Blik op Werk. Zo moet de ondernemingsraad of medezeggenschapsraad in de organisatie vooraf instemmen. Deelname aan de WAI is vrijwillig, een werknemer kan dus niet verplicht worden de WAI in te vullen en zijn privacy moet worden beschermd. De gegevens van een werknemer kunnen alleen met toestemming van de werknemer aan anderen (zoals de werkgever) worden verstrekt. Als de WAI wordt uitgevoerd voor bijvoorbeeld een hele afdeling, mogen de uitkomsten niet zijn te herleiden tot individuele werknemers.

Wat kan de WAI betekenen voor overheidsinstanties?

Zeker nu overheidsinstanties de komende tijd te maken krijgen met bezuinigingen én krapte op de arbeidsmarkt, moet er gefocust worden op de inzetbaarheid en investering in mensen. Eveline Vat van het College voor Arbeidszaken van de VNG: 'Dat vraagt om een intelligente en strategische benadering over welke overheidstaken uitgevoerd kunnen worden met het beschikbare

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 gebruik van de Work Ability Index.

Stichting Blik op Werk zet zich, op initiatief van het Ministerie van SZW, in voor een brede inzet van de WAI in Nederland. Blik op Werk is licentiehouder van de WAI in Nederland en richt zich op de volgende taken:

- 1 Promotie van het concept van werkvermogen
- 2 Kennisontwikkeling door onder andere lerende netwerken
- 3 Stimuleren van het professioneel gebruik van de WAI via subsidies
- 4 Beheren van de landelijke WAI-databank voor benchmarking.

toekomstige personeel. Investeren in tijden van financiële krapte lijkt tegenstrijdig, maar dat is het naar ons idee niet. Investeren is juist nodig om in de toekomst winst te halen. Winst in de zin van goede en langer inzetbare medewerkers. Winst ook in een betere arbeidsmarktpositie van de overheid, waardoor in de toekomst voldoende en goed gekwalificeerde mensen de weg naar de overheidswerkgever weten te vinden'. 'Ook in het regeerakkoord wordt hierop geanticipeerd. Hierin staat dat het kabinet wil bevorderen dat werkgevers en werknemers afspraken maken over scholing en langdurige inzetbaarheid. Hierdoor neemt de werkzekerheid van werknemers op een dynamische arbeids-

markt toe. De krimp van de beroepsbevolking en de toename van het aantal 65-plussers maken langer doorwerken noodzakelijk. Het model van werkvermogen en de WAI is een praktische aanjager gebleken voor investeringen in duurzame inzetbaarheid. Het is een van de mogelijke instrumenten in de discussie over duurzaam doorwerken bij gemeenten en andere overheidsorganisaties.

Eerste pilot

De eerste pilot bij overheidsorganisaties waaronder gemeenten, ministeries en brandweer van start zijn gegaan. Ook andere organisaties kunnen met de lijst aan de slag en nagaan of iemand op zijn plek zit, ook met het oog op de toekomst gericht. WAI is een praktisch meetinstrument om dat voor een individu in kaart te brengen. Naar verwachting zal bij het werven van nieuw personeel werkvermogen een belangrijke rol spelen. Behalve op individueel niveau zijn de totalen van de WAI-scores ook op bedrijfsniveau weer te geven. Paul Staal, voormalig directeur van Arbo Unie: 'Het zou best wel eens zo kunnen zijn dat op langere termijn werkgevers met hun Workabilitycijfer als visitekaartje op sollicitatie zullen gaan bij potentiële werknemers.' Een transparante presentatie!

Fins concept

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. Uitkomst uit dit onderzoek was dat de mate waarin iemand zijn of haar werkvermogen gedurende de loopbaan op peil kan houden, van grote invloed is op het duurzaam kunnen doorwerken. Bovendien hebben werknemers met een goed werkvermogen meer kans op een gezond en langer pensioen. Het FIOH ontwikkelde een methodiek om werkvermogen te meten: de Work Ability Index (WAI). De vragenlijst is vertaald in meer dan twintig talen en wordt in ruim dertig landen toegepast. De WAI kan worden toegepast in combinatie met andere vragenlijsten die zich richten op bijvoorbeeld werkomstandigheden en werktevredenheid.