

Kan Finland binnenkort leren van de Nederlandse ervaringen met werkvermogen?

UTRECHT | 9 FEBRUARI 2010 | Op dinsdag 9 februari 2010 werden ongeveer 300 HR managers, leidinggevenden, dienstverleners en andere professionals geïnspireerd door de Finse professor Juhani Ilmarinen, hoogleraar Ton Wilthagen en managementgoeroe Ben Tiggelaar. Deze dag vond de landelijke conferentie De Kracht van Werkvermogen; samen werken aan inzetbaarheid plaats. De conferentie maakte deel uit van de door Stichting Blik op Werk georganiseerde Week van Werkvermogen.



Plenaire deel van de conferentie in DeFabrique in Maarssen

Over het thema duurzame inzetbaarheid kan Nederland veel leren van Finland. Al in de jaren tachtig is professor Ilmarinen vanuit het Finnish Institute of Occupational Health (FIOH) gestart met het zoeken naar oplossingen voor de vergrijzingsproblematiek in Finland. Omdat Finland de grootste na-oorlogse babyboom generatie van Europa heeft, was de noodzaak voor het vinden van oplossingen voor het vergroten van de duurzame inzetbaarheid van de beroepsbevolking groot. Een van de oplossingen werd gevonden in het verbeteren van het werkvermogen van werknemers. Juhani Ilmarinen is op uitnodiging van Blik op Werk in Nederland om te vertellen over de door hem ontwikkelde concept van werkvermogen en Work Ability Index (WAI).

Inmiddels staat Nederland voor dezelfde problematiek. Hoe kun je werknemers langer gezond aan het werk houden? Waar ligt de verantwoordelijkheid en welke stappen moeten worden genomen?

Professor Ilmarinen schetst duidelijke voorwaarden voor het vergroten van de inzetbaarheid van de beroepsbevolking. De oplossing moet liggen bij de drie generaties die samen de beroepsbevolking vormen (25 tot 65 jaar). De jongste generatie gaat laat aan de slag. In de middelste generatie is te vaak sprake van een onstabiele loopbaan en senioren stoppen te vroeg met werken. Al met al gaan gemiddeld 5 tot 6 productieve jaren per persoon verloren. Het oplossingen van deze problematiek begint bij het aantrekkelijker maken van werk, aldus Ilmarinen. Door het genereren van individuele oplossingen die door het management gefaciliteerd worden. Daarbij kan men denken aan duale opleidingstrajecten, maatwerk voor jonge ouders en flexibele pensionering. De werknemer is degene die de keuze maakt. De overheid kan dan zorgen voor een positieve financiële prikkel om langer door te werken.



Professor Juhani Ilmarinen (FIOH)

Inmiddels is in Nederland de noodzaak van ingrijpen doorgedrongen. Gebrek aan inzetbaarheid tast bestaanszekerheid aan en verslechtert de concurrentiekracht van het Nederlandse bedrijfsleven, aldus hoogleraar Ton Wilthagen van de Universiteit Tilburg. Het instrumentarium om duurzame inzetbaarheid te bewerkstelligen is voorhanden. Ton Wilthagen constateert echter 'veel woorden en weinig daden'.



Nederland blijft steken bij het ontbreken van 'sense of urgency' en vrijblijvendheid. Als het goed gaat met de economie is hebben werkgevers geen tijd, en gaat het slecht is er geen geld. Daarbij komt dat werknemers nog nauwelijks eigen verantwoordelijkheid nemen, aldus Wilthagen.

Ton Wilthagen, Universiteit Tilburg



Ben Tiggelaar - managementgoeroe

Ben Tiggelaar heeft tijdens de conferentie het verband gelegd tussen goed leiderschap duurzame inzetbaarheid en prestaties van werknemers. Als leidinggevende is het belangrijk veel tijd te investeren in de ontwikkeling van werknemers. Ben Tiggelaar maakte een mooie vergelijking tussen managers en leraren: leraren zijn verantwoordelijk voor de persoonlijke ontwikkeling van 20 tot 30 personen. Dat lukt door daar een simpel maar efficiënt systeem voor te gebruiken; een wekelijks lijstje met de aandachtspunten per kind. Meer tijd voor medewerkers en minder voor vergaderen zal leiden tot een verhoging van de prestaties.



V.l.n.r.: Tom van het Hek (dagvoorzitter), Mario van Mierlo (MKB), Leo Hartveld (FNV), Ronald de Leij (AWVN)

Werkgevers- en werknemerspartijen zijn het er over eens dat het concept werkvermogen een krachtig instrument is voor de toekomst. Zij onderschrijven het concept uit Finland. In het ronde tafel gesprek met Leo Hartveld (FNV), Ronald de Leij (AWVN) en Mario van Mierlo (VNO-NCW-MKB) blijkt dat partijen nog verschillend denken over wie verantwoordelijk is voor het actief oppakken hiervan. De Leij mist de verantwoordelijkheid van werknemers. Hartveld vindt juist dat inbedding van het juiste instrumentarium en het scheppen van voorwaarden als eerste aan werkgevers is. Er is behoefte aan een sectoroverschrijdend instrumentarium met name op het gebied van scholing, aldus Hartveld. Daarnaast pleit hij voor een flexibele pensioenregeling. Hier is echter een wettelijk kader voor nodig. Van Mierlo gelooft in marktwerking in plaats van een wettelijk kader. De omgeving zal gaan dwingen om werkgevers en werknemers hun verantwoordelijk te laten nemen, aldus Van Mierlo.

Professor Ilmarinen signaleert veel activiteit in Nederland rond het thema duurzame inzetbaarheid in organisaties en sectoren. Nederland loopt voorop in het maken van een landelijke benchmark met WAI-scores. Een stap voorwaarts zou wat hem betreft, net als in Finland, een wettelijke basis voor werkvermogen zijn. Zijn voorspelling is dat als Nederland zo'n voortgang blijft maken, de Finnen binnenkort naar Nederland reizen om van de verschillende praktijkervaringen te leren.