

## Work Ability Index en duurzame inzetbaarheid

# Gezond tot 67?!

*Vanwege de vergrijzing en ontgroening van onze samenleving roept het ministerie van Sociale Zaken arbeidsorganisaties op de Work Ability Index te gaan gebruiken om zo tot een lagere WIA-instroom te komen. Met behulp van deze index is te voorspellen hoe groot de kans is dat iemand binnen vier jaar zijn werk niet meer kan doen en gaat uitvallen. Een werkgever kan daar dan op anticiperen. Het inzetten van een Work Ability Index is echter instemmingsplichtig. Dit artikel geeft informatie over het instrument en tips voor de or die met deze index (of vergelijkbare instrumenten) te maken krijgt.*

Door Lia van Rijen, Ineke Dries en Esther Miltenburg

- **Waarom van Work Ability Index**
- **Onderdeel van meerjarige aanpak**
- **Anonimiteit moet zijn gewaarborgd**

**M**et de Work Ability Index (WAI) maakt een werknemer op vrijwillige basis een inschatting over zijn werkvermogen: de balans tussen mogelijkheden van een werknemer en de eisen die het werk aan de werknemer stelt. De WAI bestaat uit een aantal eenvoudig in te vullen vragen die zich richten op zeven gebieden. De mogelijke uitkomst is uitstekend, goed, matig of slecht. De vragenlijst wordt afgenomen door een externe organisatie. De resultaten worden meestal op twee manieren teruggekoppeld: middels de groepsrapportage, waarmee de organisatie aan de slag kan; of individuele medewerkers die slecht of matig scoren worden uitgenodigd voor een aanvullend gesprek. Ook dit gebeurt op basis van vrijwilligheid.

### Waarom WAI?

Het ministerie van Sociale Zaken ziet de Work Ability Index als hulpmiddel om werknemers vitaal te houden en hoopt op een lagere WIA-instroom. Voor werkgevers is de vitaliteit van werknemers een actueel

thema gezien de vergrijzing en ontgroening van de arbeidsmarkt en de discussie over de verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd. Voor werknemers is het inzicht in eigen vitaliteit van belang om stappen te kunnen nemen het werkvermogen te behouden of te verbeteren. De WAI heeft een voorspellende waarde heeft op vier gebieden:

1. Productieverlies: het verklaart zo'n 10 procent van het productieverlies.
2. Ziekteverzuim: het voorspelt het (lange) ziekteverzuim voor het komende jaar.
3. Arbeidsongeschiktheid: een matig of slechte score geeft een 10 tot 20 keer zo groot risico om de komende 2 jaar arbeidsongeschikt te worden dan bij een andere score.
4. Vroegpensioen: de meeste werknemers die eerder (willen) stoppen met werken, halen een slechte tot matige score.

Een kanttekening bij het gebruik is dat met name de fysieke belasting wordt gemeten en dat de mentale belasting minder aan bod komt. Ontwikkelaar Juhani Ilmarinen geeft aan dat de WAI het beste in combinatie met

### Praktijkervaring

Een voorbeeld uit de praktijk is het Elkerliek ziekenhuis in Helmond. Een speciale projectgroep Duurzame Inzetbaarheid, bestaande uit management en P&O, werkt aan een meerjarige aanpak om inzetbaarheid van werknemers te vergroten. De WAI is onderdeel van deze aanpak. Een belangrijke tip van de or is: neem de tijd voor communicatie. Betrek alle lagen in de organisatie zo vroeg mogelijk. Dit zorgt voor meer draagvlak bij medewerker en management. En zie de WAI als een onderdeel van een brede aanpak. In het Elkerliek Ziekenhuis zijn voor de zomer van 2009 de WAI-lijsten ingevuld. Nu is men bezig met verbeterplannen per afdeling.

andere vragenlijsten kan worden ingezet. Een tweede kanttekening is dat de WAI wel problemen signaleert, maar geen oplossingen biedt. Het echte werk moet ná het invullen gebeuren.

### Aandachtspunten or

*Beleidsuitgangspunten:*

- Wat is de visie van de organisatie op inzetbaarheid van medewerkers? Wordt in managementtrainingen aandacht besteed aan omgaan met diversiteit van werknemers en generatie leren?
- Het is wellicht een open deur, maar de WAI past beter bij de organisatie waar gewerkt wordt met toekomstgerichte jaargesprekken dan bij een sfeer van strikte beoordelingsystemen.
- Welk doel wordt nagestreefd met de WAI? Is dit realistisch? Uit onderzoek blijkt dat een organisatie investeringen in gezonde, competente en gemotiveerde werknemers in veelvoud terugverdient, maar niet op korte termijn, meestal pas na twee/drie jaar.
- Zijn er aanvullende vragenlijsten nodig om dit doel te behalen?
- Wie neemt de vragenlijst af? Er zijn momenteel 20 organisaties met een licentie om dit te doen (zie kader).
- Wat is er geregeld rond anonimiteit? Bekijk de privacyregeling van de organisatie en verbeter die indien nodig.