

Work Ability Index

WAI

Nederland vergrijsd in snel tempo. Ook het aandeel oudere werknemers neemt toe. In veel sectoren, waaronder de zorg en het onderwijs, wordt over vijf jaar een tekort aan arbeidskrachten verwacht. Het is daarom van groot belang dat werkenden gezond en gemotiveerd blijven (door)werken en werkzoekenden duurzaam aan de slag komen. 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 gemeenten bij re-integratie; werkvermogen is nog tot twee jaar na werkloos worden te meten.



Werkvermogen

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. Op werkvermogen zijn verschillende factoren van invloed. Ilmarinen bracht deze factoren in beeld in 'het huis van werkvermogen' (zie afbeelding). Voor een goede werk-inzetbaarheid is het van belang balans te brengen tussen de onderste drie verdiepingen van het huis, die te maken hebben met de kenmerken van een persoon, en de bovenste verdieping die bestaat uit de kenmerken van het werk. Investeren in het verbeteren van werkvermogen is daarmee een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werknemers en werkgevers. Het wordt steeds belangrijker dat Nederlanders hun werkvermogen behouden. We gaan in Nederland immers doorwerken tot ons 67ste jaar. Bovendien is werk dat aansluit bij je mogelijkheden de beste garantie op een inkomen.

Betrouwbare voorspeller

De Work Ability Index (WAI) vragenlijst geeft een inschatting van het werkvermogen zoals de medewerker dit zelf beleeft. De

uitkomst van de WAI is wereldwijd een betrouwbare voorspeller gebleken van iemands inzetbaarheid. Uit de antwoorden op de vragen rolt een score; hoe hoger de score, hoe beter het werkvermogen. Een lage score is een signaal om in actie te komen, om te voorkomen dat iemand vastloopt in zijn loopbaan of op termijn arbeidsongeschikt wordt. De uitkomst uit de WAI geeft aan of er een probleem is, maar niet wat de oorzaken zijn. Het is daarom belangrijk om vervolgonderzoek te doen. Er kan sprake zijn van gezondheidsaandoeningen, belastende werkomstandigheden, slecht leiderschap of onvoldoende professionele competenties. Veel van deze factoren zijn actief te beïnvloeden, bijvoorbeeld door aanpassing van de arbeidsomstandigheden, de leefstijl, of in het meest ideale geval door aanpassing van beiden.

Licenties

Op dit moment zijn de processen voor het verkrijgen van een Blik op Werk Keurmerk en een WAI-sublicentie van elkaar gescheiden. Een aantal WAI-licentienemers beschikt echter ook over een Blik op Werk Keurmerk. 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. Om met WAI te kunnen werken, moeten licentienemers een aantal spelregels in acht nemen. Zo dienen licentienemers bijvoorbeeld te beschikken over een klachtenregeling en een privacy-reglement. De naleving van de bepalingen in de licentieovereenkomst wordt getoetst door Blik op Werk. Het vooruitzicht is dat met de groei van het aantal praktijkervaringen en licentienemers, behoefte ontstaat om de spelregels hier en daar aan te scherpen. De toetsing op de naleving kan op termijn mogelijk onderdeel worden van de audits die voor het Blik op Werk Keurmerk worden uitgevoerd. Zo kunnen WAI en Blik op Werk Keurmerk naar elkaar toegroeien en kwaliteit op een breed terrein garanderen.

Gemeenten

Zeker nu gemeenten 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



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 sublicenties;
- 4) Beheren van de landelijke WAI-databank voor benchmarking.

In de eerste week van oktober 2010 (3 t/m 7 oktober) organiseert Blik op Werk een studiereis om van de Finse ervaringen te leren. Daarbij worden twee gemeenten bezocht die ervaring hebben met leeftijdsbewust personeelsbeleid en 'well being at work'.

Meer informatie zie: <http://www.blikopwerk.nl/wai/Work-Ability-Index/Kennis-delen/Studiereizen.html>

benadering over welke overheidstaken uitgevoerd kunnen worden met het beschikbare 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'. Het model van werkvermogen en de WAI is een praktische aanjager gebleken voor investeringen in duurzame inzetbaarheid. Het College voor Arbeidszaken van de VNG ziet dit als een van de mogelijke instrumenten in de discussie over duurzaam doorwerken bij gemeenten.

En voor werkzoekenden en werklozen?

Zowel in Nederland als in andere landen is er steeds meer vraag naar de toepassing van de WAI voor werkzoekenden. Juhani Ilmarinen vertelde onlangs toen hij in Nederland was dat werkvermogen tot twee jaar na het werkloos worden nog te meten is. Bovendien blijkt uit onderzoek dat niet-werkenden hun werkvermogen vaak nog behoorlijk hoog scoren. Blik op Werk heeft verschillende gemeenten en brancheorganisaties bereid gevonden om in de nabije toekomst te kijken hoe een aangepaste WAI kan worden ingezet voor werkzoekenden.

Gemeenten kunnen de WAI nu al wel gebruiken om zes tot twaalf maanden na plaatsing te meten of de plaatsing van een client duurzaam is. Met andere

woorden: zit iemand op zijn plek, ook met het oog op de toekomst? 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!

**Deanne Verweijen en
Sietske van Rossum**
Blik op Werk

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. Het FIOH ontwikkelde een methodiek om werkvermogen te meten: de 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.