

ONVZ innoveert op verzuim

Workability verhoogt de inzetbaarheid van werknemers

Workability wordt gezien als dé methode voor de aanpak van leeftijdsbeleid en werk. Meerdere zorgverzekeraars hebben inmiddels interesse getoond in het Workability-programma dat ontwikkeld is in Finland. ONVZ heeft middels een conferentie, workshop en studiereis naar Helsinki de eerste stappen gezet om ook de intermediaire markt enthousiast te maken voor het Finse rolmodel voor duurzame inzetbaarheid van werknemers. De zorgverzekeraar onderzoekt nu de mogelijkheid om (delen van) het programma te implementeren in haar verzuimen/of zorgoplossingen.

In Finland is men een aantal decennia geleden al gestart met de ontwikkeling van een programma dat denkt vanuit de capaciteiten van werknemers en niet vanuit de winst op de korte termijn: de Workability Index (WAI). De WAI is een vragenlijst die een inschatting geeft van het werkvermogen van medewerkers, zoals de medewerker dit zelf beleeft. De WAI geeft aan in hoeverre een medewerker, gegeven zijn persoonlijke fysieke en mentale capaciteiten evenals zijn specifieke arbeidssituatie, in staat is om zijn huidige werk te verrichten. In Nederland wordt op diverse terreinen al gewerkt met de Finse methode, al kan de promotiemachine wel wat smeerolie gebruiken. De eerste aanzet hiertoe is het bestuurlijke startsein dat minister Donner op 31 maart zal geven tijdens de Conferentie WAI op het ministerie van SZW. Daarmee verkeert de WAI in Nederland niet langer in een experimentele fase.

Kinderschoenen

Hoewel het Finse programma in Nederland nog in de kinderschoenen staat, ziet ONVZ in Workability nieuwe kansen

voor het intermediair op de zakelijke markt. Een deel van de intermediaire relaties werd in februari, tijdens een conferentie op Kasteel De Vanenburg in Putten, al bijgepraat over Workability, de Workability Index, en de daarmee samenhangende consequenties en kansen voor verzekeraars en intermediairs. Vervolgens reisde ONVZ op 11 maart met zestien van haar intermediaire relaties naar Finland om daar een kijkje te nemen in de keuken van het Finnish Institute of Occupational Health (FIOH) in Helsinki, de bakermat van het Workability-programma.

Dit instituut is vooral gespecialiseerd in onderzoek naar de inzetbaarheid van medewerkers op het niveau van gezondheid, ofwel het bevorderen van een gezonde werkplek. Prof. dr. Juhani Ilmarinen, directeur bij het FIOH en 'godfather' van de Workability Index, werkt al sinds de jaren tachtig aan een wetenschappelijk model dat ervoor zorgt dat mensen gedurende hun hele leven met plezier en gemotiveerd aan het arbeidsproces kunnen deelnemen. Het FIOH brengt de resultaten van haar onderzoeken in de praktijk op de werkvloer van Finse bedrijven. Een werkbezoek aan Finland's grootste werkgever Nokia maakte dan ook onderdeel uit van de ONVZ-studiereis.

Age-researcher

Finland loopt voor op het gebied van leeftijdonderzoek. Dat heeft deels te maken met het feit dat zij veel eerder werd geconfronteerd met de gevolgen van de babyboom. Daarnaast ligt het geboortecijfer in Finland lager dan bij ons. Die combinatie maakte dat de Finnen in een eerder stadium de problematiek op zich af zagen komen dan andere Europese landen. Door de vele onderzoeken die op dit gebied zijn uitgevoerd, beschikt het FIOH over een schat aan leeftijdgerelateerde informatie. Het is dan ook 'the place to be' om meer te weten te komen over dit onderwerp. Tijdens het bezoek van ONVZ aan het FIOH ging age-researcher dr. Tomi Husi gedurende



een drie uur durend college in op de veranderingen in de operationele (werk)omgeving en de daaruit voortvloeiende leeftijdgerelateerde uitdagingen. Volgens FIOH zijn de uitdagingen van ondernemingen met een vergrijzende beroepsbevolking vaak gerelateerd aan de productiviteit, de concurrentiepositie en ziekteverzuim. Ook de samenwerking tussen werknemers van verschillende leeftijden, de organisatie van het werk, en het management zijn belangrijke factoren. Een bedrijf doet er volgens Hussi goed aan om de flexibiliteit van de activiteiten en de goede samenwerking tussen werknemers van verschillende leeftijden en met verschillende vaardigheden en knowhow te verhogen.

Schrijf ouderen niet af

In crisistijd zijn bedrijven snel geneigd tijdelijke contracten te beëindigen en oudere werknemers een afvloeiingsregeling aan te bieden. Ontslag door natuurlijk verloop heet dat dan mooi. Daarmee wordt jarenlang opgebouwde (bedrijfs)kennis overboord gezet. Kennis die noodzakelijk is om aan jonge werknemers over te dragen. Het bedrijf verjongt, de kosten worden gedrukt en de aandeelhouders zijn tevredengesteld. Deze manier van kostenbesparing is volgens Hussi een voorbeeld van hoe het nu juist niet moet. Kennisverloop betekent een lagere productiviteit en brengt uiteindelijk hogere kosten met zich mee, bijvoorbeeld verhoging van de kosten aan scholing. Er zou dan ook veel meer gekeken moeten worden naar de besparingen op de lange termijn. Werknemers niet beoordelen op leeftijd, maar op werkvermogen, arbeidsproductiviteit, gezondheid en toegevoegde waarde. Want hoewel de crisis het onderwerp vergrijzing naar de achtergrond heeft gedrukt, over een aantal jaren zijn wel alle handen nodig om de economie vlot te trekken. En werknemers die eerder met een dure regeling de laan zijn uitgestuurd, staan dan echt niet meer te popelen om weer aan de slag te gaan.

Stichting Blik op Werk

Naast intermediaire relaties van ONVZ maakten ook Erik Visser en Paul Staal deel uit van de studiereis. Erik Visser is directeur bij MarketConcern Van Spaendonck, expert en trendwatcher op het gebied van zorg en zekerheid. Paul Staal is senior consultant bij MarketConcern Van Spaendonck en treedt namens het ministerie van SZW op als ambassadeur Workability. Daarvoor zat hij in de hoofddirectie van Arbo-Unie. Erik Visser organiseert regelmatig studiereizen naar Finland, de bakermat van Workability. Als ambassadeur houdt Staal regelmatig introductiesessies en probeert hij grote bedrijven en branches te enthousiasmeren voor het Workability-programma. Hierin werkt Staal nauw samen met de Stichting Blik op Werk, onderdeel van de Raad voor Inkomen. Licentienemers werken via Blik op Werk met de officiële Nederlandse standaardversie van de WAI.

Anders denken

In Nederland moeten we dus op een andere manier met oudere werknemers omgaan, maar ook ontslagmethodes zullen op de schop moeten. Paul Staal: "Het 'last in first out'-principe past niet binnen het Workability-programma. Er is al wel wat veranderd aan dit principe door de toepassing van leeftijdscategorieën. Hierdoor is de spreiding groter geworden. Toch zou het beter zijn als de uitstroom wordt gebaseerd op de

competenties van mensen. Er zijn zelfs mensen die roepen dat je bij een reorganisatie iedereen buiten moet zetten om vervolgens werknemers met de gewenste competenties weer naar binnen te halen. Technisch is dat mogelijk, maar of dat nu de juiste manier is?" Hij vervolgt: "We moeten in Nederland een kant op waarbij de werknemer tevens consument is en daarmee ook een klant van de werkgever. Dat vergt een ander inzicht van het HR-beleid binnen de onderneming. Maatwerk voor de individuele werknemer die steeds meer zelf zal bepalen wat voor hem de beste (werk)situatie is. Die transitie vergt echt een andere kijk op de wereld."

Maatwerk

De WAI maakt dit maatwerk mogelijk. Via de WAI-vragenlijst maakt de individuele werknemer op vrijwillige basis een inschatting van zijn of haar werkvermogen. Dit is volgens de Finnen een goede voorspeller van iemands inzetbaarheid nu en in de toekomst. Werkvermogen staat niet op zichzelf; het staat sterk in relatie tot de aard van iemands werk, maar ook tot zijn of haar normen en waarden, competenties en gezondheid. Al deze factoren komen terug in de vragenlijst. Uit de antwoorden op de vragen rolt een score; hoe hoger, hoe beter het werkvermogen. De resultaten van de WAI kunnen door de werkgever gebruikt worden voor het monitoren van het werkvermogen van individuele medewerkers en het tijdig signaleren van

(advertentie)

succesfactor #66

▶ optimale marketingondersteuning

U wilt uw klanten optimaal adviseren en helpen. Bijvoorbeeld met een passende uitvaart- of overlijdensrisicoverzekering. Maar wie helpt u daar het beste bij? Bij DELA Intermediair weten we hoe belangrijk marketing is in het verkoopproces. Daarom bieden we u optimale marketingondersteuning (succesfactor # 66). Maar ook onze scherpe premies (succesfactor # 1) en goede processen (succesfactor # 5) dragen bij aan uw succes.

Wilt u proeven van nog meer succesfactoren? Bel vandaag nog ons enthousiaste team (succesfactor # 108) via 040 260 14 44 of kijk op intermediair.dela.nl.





Kim Bisseling
succesfactor # 38
commercieel
medewerker

DELA

een verminderd werkvermogen. Op deze wijze kunnen tijdig maatregelen (interventies) worden genomen om de medewerker duurzaam inzetbaar te houden voor de werkgever.

De WAI heeft niet alleen een positieve opbrengst voor de werkgever, maar ook voor de medewerker. De werknemer krijgt met de WAI een goed zicht op de ontwikkeling van het werkvermogen en zijn inzetbaarheid. Het geeft hem tegelijkertijd een signaal over het mogelijke risico op een verminderde inzetbaarheid. Daarnaast biedt de WAI de medewerker de mogelijkheid om te reflecteren op de eigen loopbaan en om – op basis van vrijwilligheid – advies te krijgen en zo nodig zelf keuzes te maken in het oplossen van knelpunten.

Kleine ondernemingen

Grote bedrijven kunnen de WAI volledig inzetten, van onderzoek tot interventie. De kosten zitten vooral in het laatste. Is de WAI dan wel geschikt voor kleinere ondernemingen? Staal: “Wil je op bedrijfsniveau kunnen rapporteren, dan praat je over ondernemingen met meer dan twintig werknemers. Dat wil niet zeggen dat alles wat daaronder zit, geen gebruik kan maken van de Index. Op individueel niveau zijn er voldoende mogelijkheden om ook als kleine ondernemer voordeel te behalen met de WAI. Je kunt er bijvoorbeeld voor kiezen om de WAI alleen in te zetten om een bedrijfsanalyse te maken, eventueel met een verdiepingsslag door gesprekken aan te gaan op individueel niveau. Je hoeft de WAI dus niet altijd als geheel in te zetten, ook de losse onderdelen van het programma kunnen een bedrijf helpen.” De vragenlijst wordt altijd afgenomen door een interne afdeling of extern bedrijf die de privacy van de individuele werknemer kan waarborgen.

WAI-polis

Volgens Staal is de WAI ook voor de verzekeringsbranche een belangrijke ontwikkeling. “Aan de ene kant heb je de zorgverzekering en aan de andere kant de schadeverzekering in de vorm van verzuim en inkomen. Met een goede Workability kun je gezonder oud worden. Hoewel we de uitkomsten op de langere termijn nog niet kennen, kun je stellen dat hierdoor de zorgconsumptie op latere leeftijd lager zal zijn dan nu het geval is. Die kostenreductie is rechtstreeks verbonden aan het werken met de WAI. Een verzekeraar zou in zijn collectieve zorgpakket de Workability-analyse kunnen opnemen. Zo worden het bedrijf en de verzekeraar meer bewust van het collectieve gezondheidsrisico. Aan de hand van de uitkomsten van deze analyse kun je samen bepalen welke interventies je opneemt in het collectieve zorgpakket van de onderneming. Ik ben ervan overtuigd dat we over een paar jaar naast het verzuimcijfer ook een Workability-cijfer kennen. Als je hiervan een businesscase kunt maken, dan weet je ook wat voor risico's een onderneming loopt. Dat is zowel voor het bedrijf



Introductie WAI in Nederland

De afgelopen jaren heeft de WAI zich wereldwijd verspreid. Inmiddels is de vragenlijst vertaald in 26 talen en wordt deze toegepast in veel landen binnen, en enkele buiten Europa.

In de jaren negentig werd de WAI geïntroduceerd in Nederland. De Stichting Arbozorg Oudere Werknemers (SAOW) sloot in 1997 een overeenkomst met het FIOH voor de rechten van de Nederlandse WAI. Gelijktijdig werd de WAI door Stichting Arbeid geïmplementeerd in het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) in de bouwnijverheid.

Blik op Werk kreeg in 1998 van het FIOH de exclusieve licentie om de WAI-vragenlijst in het Nederlands te vertalen. Dit betreft zowel een korte als lange versie van de WAI. Daarnaast is Blik op Werk ook licentiehouder van de Engelse WAI-vragenlijst voor gebruik in Nederland. De Stichting heeft tot doel een breed gebruik van de WAI in Nederland te stimuleren. De Stichting wordt hierbij ondersteund door het ministerie van SZW.

Stichting Blik op Weg hanteert bij het uitgeven van een WAI-licentie strakke regels. De belangrijkste zijn:

- Werknemers moeten vooraf geïnformeerd worden over het doel en de uitvoering van de WAI (met name over de vrijwillige deelname, vertrouwelijkheid van gegevens en vervolgvacatures na afname van de WAI).
- De gegevens van een werknemer mogen niet zonder toestemming van de werknemer aan anderen worden verstrekt. Ook de uitkomsten van de WAI mogen niet te herleiden zijn naar individuen. Het bedrijf of instelling moet, om dit te waarborgen, beschikken over een adequate klachtenprocedure en een privacyreglement.

als voor de verzekeraar interessante informatie om beleid op te voeren. Zaken die in de analyse minder voorspelbaar zijn, zouden naar mijn idee te verzekeren moeten zijn.”

Slechte reputatie

Een lage Workability levert de onderneming in geval van een krappe arbeidsmarkt problemen op bij het aantrekken van arbeidskrachten. Het cijfer zegt tenslotte ook iets over de reputatie van een bedrijf. Staal: “Het gevolg hiervan is wel dat de continuïteit van de onderneming in gevaar kan komen. Een lager cijfer betekent dus een hoger risico voor de verzekeraar en de eventuele kredietverstrekker van de onderneming. Dus ook in de risicoacceptatie van verzekeraars kan de WAI een belangrijk instrument vormen, gevolgd door een verplichte periodieke analyse (gemiddeld eens per vier jaar) bij langdurige contracten. Want van een ding kunnen we zeker zijn, de arbeidsmarkt wordt krappere en daarop moet nu al het beleid van een onderneming worden afgestemd. Ik voorspel dat op de langere termijn werkgevers met hun Workability-cijfer als visitekaartje, op sollicitatie gaan bij potentiële werknemers. Door de recessie lijkt dit beeld ver weg, maar het komt toch echt snel dichterbij.” ■

Alex Klein