

Roosendaal en Bergen op meerwaarde van de Finse

Society:

culture

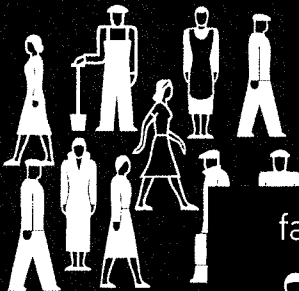
legislation

education policy

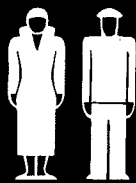
social and health policy

external operational environment

immediate social environment



family



work ability

work
work community
leadership

values
attitudes
motivation

competence

health and
functional
capacities

A+O Magazine 32 • februari 2011

Anita van Loon - Roosendaal en Elianne Roks - Bergen op Zoom

In Finland werd twintig jaar geleden de Workability Index (WAI) ontwikkeld als instrument om de inzetbaarheid van medewerkers te meten. Inmiddels wordt de WAI niet alleen in Finland maar ook in vele andere landen gebruikt. Anita van Loon en Elianne Roks van de gemeenten Roosendaal en Bergen op Zoom begeven zich naar Finland om de kracht van de WAI te onderzoeken.

Bron: Finnish institute of Occupational Health 2010 AGE POWER

Zoom verkennen de Workability Index



Anita van Loon

de medewerker die zelf beleeft. De WAI is ontwikkeld in Finland, waar vergrijzing al twintig jaar een actueel thema is. De grondlegger van de WAI, 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." Een hoge score verwijst naar een goed werkvermogen. Een lage score is een signaal om in actie te komen, nadat verder onderzoek naar de reden van de lage score duidelijk heeft gemaakt welke interventies nodig zijn. Er zijn diverse factoren die het individuele werkvermogen beïnvloeden. Ilmarinen geeft deze weer in "het huis van werkvermogen [Zie de afbeelding hiernaast]. De balans tussen de drie - persoonsgebonden -

een georganiseerde studiereis naar Finland. Het reisprogramma bevatte colleges bij het Finnish Institute of Occupational Health (FIOH). Verder werden organisaties bezocht die met de WAI werken, zoals de gemeenten Helsinki en Vantaa, een academisch ziekenhuis, een pensioenverzekeraar en een bank.

WAI-kracht

Tijdens de studiereis bleek de WAI aantoonbaar te voorspellen in hoeverre een medewerker op langere termijn inzetbaar is. De WAI blijkt zelfs het overlijdensrisico op de langere termijn te voorspellen. Verder levert de WAI meer op dan de uitvoering van het instrument kost. Elke 3 euro die wordt geïnvesteerd levert 10 euro op als organisaties de WAI op adequate wijze

"Hoe zetten de Finnen het instrument in en wat levert het hen op?"

De Gemeenten Roosendaal en Bergen op Zoom zochten een instrument om het werkvermogen van hun medewerkers in kaart te brengen. Ze ontdekten de Workability Index, een screeningsinstrument dat met een korte vragenlijst een score berekent van het werkvermogen zoals

verdiepingen en de - werkgebonden - verdieping blijkt essentieel voor een goed werkvermogen.

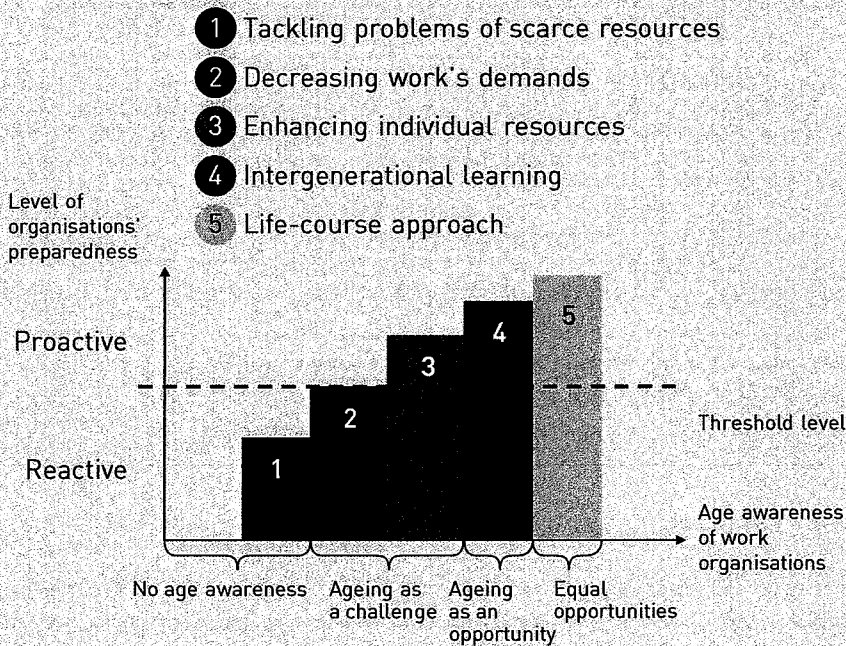
Studiereis

Met de vraag "Hoe zetten de Finnen het instrument in en wat levert het hen op?" vertrokken Van Loon en Roks in



Elianne Roks

Typology of age management practices



Bron: Typology of Age Management Practices - Työterveyslaitos

vertalen naar de juiste interventies. Zo besparen ze drastisch op de kosten van verzuim, arbeidsongeschiktheid en vervroegde pensionering.

Age management

Bij Age management kunnen organisaties in verschillende fases worden ingedeeld [zie de afbeelding hierboven]. Organisaties met weinig age management-bewustzijn, nemen ad hoc maatregelen op het moment dat de gezondheidsproblemen zich voordoen. Naarmate het bewustzijn toeneemt, nemen organisaties vaker preventieve maatregelen om medewerkers in staat te stellen hun werk goed te kunnen blijven doen. De volgende fase kenmerkt zich door het kweken van synergie door verschillende generaties met elkaar te laten

samenwerken, waardoor de kwaliteiten van deze generaties benut worden. De meest vooruitstrevende aanpak is de zogenoemde 'life course approach',

'Leeftijd blijkt niet de belangrijkste factor bij werkvermogen en inzetbaarheid.'

waarbij organisaties streven naar optimale inzet van alle medewerkers, ongeacht leeftijd. Dit vraagt een integraal HRM-beleid dat medewerkers gedurende hun hele loopbaan faciliteert om het beste van zichzelf te laten zien. Gezondheid is één van de aspecten

van zo'n aanpak. Ook in Finland blijken nog niet alle organisaties de life course approach te hanteren. Bij de gemeenten Helsinki en Vantaa richten de programma's zich nog vooral op het aanbieden van medische check-ups en aanbevelingen om de levensstijl te verbeteren. Voor ouderen wordt ontziebeleid gevoerd: een slechte uitkomst van de WAI kan extra vrije dagen of zelfs vakantie-reisjes opleveren. De bank en pensioenverzekeraar blijken een stuk verder te zijn. Zij zetten de WAI in bij een integraal HRM-beleid gericht op een optimale en duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers, ongeacht de leeftijd. Naast de WAI gebruiken zij het MTO, een gesprekkencyclus, en talent scans om de loopbaanontwikkeling van hun medewerkers te faciliteren. HRM is integraal onderdeel van de bedrijfsvoering. Zij benadrukken het belang van de commitment van het management om veel tijd en moeite in de aanpak te investeren om tot goede resultaten te komen.

Finse lessen

De studiereis leverde vele inzichten op. Leeftijd blijkt niet de belangrijkste factor bij werkvermogen en inzetbaarheid. De bereidheid van het management om ook in slechte tijden

te investeren in het personeel, is cruciaal. Binnen die context is de WAI een nuttig instrument om samen met andere instrumenten zoals de RI&E en een regionaal loopbaancentrum, het werkvermogen van medewerkers te vergroten. 