

DE TOEGEVOEGDE WAARDE VAN DE INDEX WERKVERMOGEN

Sturen met wat u al heeft

U heeft het als HR-verantwoordelijke niet makkelijk. De krapte op de arbeidsmarkt kost u nu al de nodige hoofdbrekens en de toekomst ziet er niet heel rooskleurig uit. Vergrijzing, lage instroom van jong talent en tekort aan goed opgeleid personeel zijn de voornaamste boosdoeners. Dat betekent dat u optimaal gebruik moet maken van wat u aan menselijk kapitaal in huis heeft. Motiveren, risico's wegemen en door laten groeien zijn toverwoorden bij het oppoetsen van uw personeelsbestand. Maar hoe kunt u dat het beste aanpakken?

De laatste jaren is een leeftijdsbewust personeelsbeleid in opgang als methode om het maximale te halen uit werknemers. Een medewerker die prettig in zijn vel zit, die vooruit kan in de organisatie en die een gezonde balans tussen werk en privé heeft, presteert immers meer. En kost bovendien minder aan ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Tijdig ingrijpen met acties die passen bij de leeftijdscategorie kan ervoor zorgen dat werknemers langer en met meer plezier aan het werk blijven (Active Aging). Maar om dit beleid goed in te zetten, moet u wel weten waar u staat, wat er speelt en wat de

verwachtingen en doelen zijn van al uw personeelsleden. Een screening-instrument dat u daar uitstekend voor kunt gebruiken, is de Index Werkvermogen.

Finland

Deze methode om het werkvermogen van een medewerker vast te stellen, komt uit Finland en is nu ook in ons land in opkomst. Finland is één van de snelst vergrijzende landen in Europa. Al in de jaren tachtig zag de Finse overheid daarom de noodzaak om in te grijpen. Dat leidde tot een grootschalig langetermijn onderzoek naar het werk-

vermogen van mensen en de factoren die hierop van invloed zijn. Het resultaat van die noeste arbeid is de wetenschappelijk goedgekeurde vragenlijst de Work Ability Index, vrij vertaald de Index Werkvermogen.

Deze index heeft zich ontwikkeld tot een standaard op dit terrein in heel Europa. Uit meerjarig wetenschappelijk onderzoek is gebleken dat er een sterke samenhang is tussen een lage score op de Index Werkvermogen en een verhoogde kans op instroom in een arbeidsongeschiktheidsregeling.

Stofkam

De index fungeert als een soort stofkam in uw organisatie om potentiële uitvalers preventief op te sporen. Op die manier kunt u in overleg met de betrokkene passende maatregelen nemen. Het is een methode om erachter te komen of en hoe u het werkvermogen van werknemers kunt verbeteren en ervoor te zorgen dat zij met plezier aan het werk blijven. In Nederland wordt de vragenlijst al met succes ingezet in de bouw en het onderwijs.

Wat is werkvermogen?

Om het belang van het meetinstrument op waarde te kunnen schatten, moet u weten wat er onder werkvermogen wordt verstaan. Het werkvermogen (workability) zegt iets over de duurzame inzetbaarheid (employability) van werknemers.

Aanspreken

Werkvermogen is vooral een benadering vanuit de werknemer zelf; de werkgever zal in eerste instantie naar inzetbaarheid kijken. Het spreekt dan ook voor zich dat

een werknemer een gesprek over zijn werkvermogen meer zal aanspreken dan over zijn inzetbaarheid. Het werkvermogen is niet iets wat op zich zelf staat, maar is te zien als resultaat van de gezondheidssituatie (fysieke, mentale en sociale capaciteiten), de kennis en vaardigheden, de waarden en normen en de fysieke en sociale werkomgeving van de werknemer. Kortom: alle factoren die het presteren, mentaal en lichamelijk welbevinden van de werknemer beïnvloeden.

Lichte of hoge koorts

De Index Werkvermogen kan worden gezien als een soort thermometer die lichte of hoge koorts aantoont, maar geen diagnose geeft van de veroorzaker van de koorts. Daarvoor is verder onderzoek nodig.

De Index Werkvermogen is dus een screening-instrument en geen diagnostisch instrument. Het kan wel het uitgangspunt zijn voor de werknemer zelf om bijvoorbeeld zelfonderzoek te doen of zijn gedrag te veranderen.

Hoe wordt de Index Werkvermogen in uw organisatie een succes?

Voor de respons op de vragenlijst en het uiteindelijke resultaat van de Index Werkvermogen is het van groot belang dat:

- meedoen gebeurt op basis van vrijwilligheid;
- privacy van de medewerkers altijd wordt gegarandeerd;
- de werknemer zelf kan beslissen of hij over de uitslag contact opneemt met zijn manager;
- de index niet als selectiemechanisme aan de 'poort' of aan de 'uitgang' wordt gebruikt;
- het medezeggenschapsorgaan erbij betrokken is;

- de gesprekken met medewerkers met een slechte of matige score gebeuren door professionals. Ook omdat het arbeidsgerelateerde, psychosociale of andere problematiek kan betreffen waarover de werknemer (nog) niet met de werkgever kan of wil praten;
- er ook daadwerkelijk interventies (kunnen) worden ingezet als een werknemer daar – naar aanleiding van zijn score op de index – naar vraagt;
- er een goede communicatie aan de inzet van de index voorafgaat. De ervaring leert ook hier dat een goede voorbereiding het halve werk is.

De Index Werkvermogen geeft een gezondheidskundige beoordeling van de persoonlijke capaciteiten van de werknemer in relatie tot zijn werk. Via een vragenlijst meet de index de volgende zeven dimensies:

- het huidige werkvermogen in relatie tot het maximale werkvermogen;
- het werkvermogen in relatie tot de fysieke en mentale belasting;
- eventuele aanwezige ziekten gediagnosticeerd door een arts;
- de mate waarin door gezondheidsproblemen beperkingen worden ervaren in het werk;
- het ziekteverzuim in het afgelopen jaar;
- de prognose van het werkvermogen in de komende jaren;
- de algemene mentale capaciteiten.

Score

De uitkomst van de Index Werkvermogen is een individuele score. Deze score is vervolgens te categoriseren als slecht, matig, goed of uitstekend werkvermogen. Een matige of slechte score geeft dus aan dat er iets aan de hand is met het werkvermogen van een werknemer. Met name met de werknemers die matig en slecht scoren wordt een gesprek aangegaan. Daarbij wordt in kaart gebracht wát er precies scheelt en

wat daaraan gedaan kan worden. Vervolgens wordt een actieplan opgesteld. Naast aan de slag te gaan met de individuele gegevens kunt u de uitkomsten van de Index Werkvermogen ook op groepsniveau analyseren. Bijvoorbeeld voor functiegroepen, afdelingen, bedrijven, branches etc.

Deze groepsanalyses kunnen verschillende doelen dienen:

- signaleren van groepen met een verhoogd risico op een verminderd werkvermogen als input voor beleidsontwikkeling;
 - monitoren van ontwikkelingen in werkvermogen op groepsniveau in de tijd. Dit betekent natuurlijk dan wel dat u de meting periodiek moet herhalen;
 - evalueren van de effectiviteit van preventieve interventies op groepsniveau.
- De organisatie krijgt meer inzicht in het werkvermogen van haar werkne-

mers. De uitslag van de Index Werkvermogen geeft immers een indicatie van hun inzetbaarheid. Op individueel niveau krijgt de werknemer meer inzicht in zijn individuele capaciteiten in relatie tot zijn werk en de mogelijke problemen die hij hierbij ervaart. Als er uit het gesprek over het beperkte werkvermogen bepaalde problematiek naar boven komt, kunt u daar gericht actie op ondernemen. Investeren in het vergroten van werkvermogen van uw medewerkers is een verantwoord idee, gezien de kosten die 'werkvermogen' met zich meebrengen. Zie ook het voorbeeld in onderstaand kader.

Werktevredenheid

Metten is één, maar natuurlijk komt de meerwaarde van het instrument pas echt tot zijn recht als u het inbedt en integreert in bestaande systemen en beleid. Daarom is het een goed idee om bij onderzoek naar werkvermogen de vragenlijst aan te vullen met een kleinschalig onderzoek naar de werkbeleving. Dit richt zich niet op de harde factoren die het werkvermogen beïnvloeden – zoals leeftijd – maar kijkt naar de psychosociale aspecten. Zo komen werkdruk en werktevredenheid ook aan bod. Verder is er ook aandacht voor specifieke werkgerelateerde risicofactoren zoals zware fysieke arbeid op leeftijd. Al deze gegevens bij elkaar zijn de basis voor een gericht werkvermogensbeleid. ■

Pim Beljaars, manager van Loyalis Kennis en Consult, tel: (045) 579 53 57, e-mail: pim.beljaars@loyalis.nl, www.loyalis.nl, www.activeaging.nl.

De kosten door uitval van werknemers

Index	Kosten per jaar per persoon aan werkvermogen	Kosten per jaar per persoon aan afwezigheid door ziekte
Slecht	€ 7.086	€ 3.571
Matig	€ 3.000	€ 1.257
Goed	€ 1.557	€ 643
Uitstekend	€ 857	€ 200