



WorkAbility Index is geen 'libelletest'

Werkgevers en werknemers zijn in toenemende mate verantwoordelijk voor gezondheid en inzetbaarheid. Daarmee groeit de vraag naar innovatieve oplossingen om de inzetbaarheid van werknemers te behouden en te optimaliseren. Zo'n oplossing kan de WorkAbility Index (WAI) zijn.

Petra van de Goorbergh

De bijna allesbepalende factor gezondheid wordt steeds meer verbonden aan employability. We weten immers allemaal dat een stratenmaker niet tot zijn vijfenzestigste straten kan maken. Dat een vrachtwagenchauffeur geen veertig jaar dezelfde lange werkwerken in zijn chauffeursstoel kan doorbrengen. Dat veel leraren na hun vijftigste gas terugnemen of zelfs helemaal stoppen.

Werken aan gezondheid en arbeidsomstandigheden blijft, ook gezien de aankomende vergrijzing en ontgroening, voor de BV Nederland uitdaging nummer één. Een toekomstgericht preventief gezondheidsbeleid in organisaties draagt bij aan de inzetbaarheid, productiviteit én tevredenheid van werknemers. De WorkAbility Index oftewel WerkVermogensMonitor kan hier een onderdeel van zijn.

De WAI is een vragenlijst waarmee een inschatting wordt gemaakt van het werkvermogen zoals de medewerker deze zelf beleeft. Het werkvermogen wordt gedefinieerd als de mate waarin een werknemer zowel lichamelijk als geestelijk in staat is om zijn huidige werk te doen.

Beïnvloeden

Verschiedende factoren zijn van invloed op dit werkvermogen. Veel hiervan kan actief worden beïnvloed, bijvoorbeeld door aanpassing van de arbeidsomstandigheden, leefstijl of beiden. De WAI vormt daarom een krachtig instrument voor de arbo- en HR-professional om zich binnen organisaties te richten op beleid van duurzame inzetbaarheid van werknemers. Dit kan echter alleen worden bereikt indien de WAI strategisch wordt ingebed binnen een breder beleidskader

rond gezondheids-, arbo- en personeelsmanagement, gericht op het ondersteunen en vergroten van de inzetbaarheid van medewerkers. Enerzijds door het ontwikkelen van medewerkers door middel van een gericht mobiliteitsbeleid en anderzijds door het investeren in het creëren van omstandigheden waardoor medewerkers langer gezond en vitaal kunnen blijven. Dienstverleners, zoals arbodiensten, gebruiken de WAI in hun totaalaanpak om de werkgever te ondersteunen.

Bij HumanCapitalCare maakt de WAI onderdeel uit van het Preventief Medisch Onderzoek (PMO). Het PMO past binnen een bredere gezondheidsaanpak en wordt ingezet om verschillende risico's op individueel niveau en op bedrijfsniveau aan te pakken. Zo worden vervolgenterventies ingezet voor medewerkers met een slechte WAI-score. Een voorbeeld hiervan is de doorverwijzing van een medewerker naar een gezondheidscoach die in combinatie met de activity monitor (handzaam apparaatje dat het energieverbruik registreert) een plan voor leefstijlverandering in gang zet. Er worden ook adviezen gegeven voor HR-beleid om zaken meer structureel aan te pakken. Uiteindelijk vormt het PMO samen met de interventies een gezondheidscyclus. Een ander voorbeeld is PreventNed (zie kader *Aanpak E.on: daling ziekteverzuim*)



Aanpak E.on: daling ziekteverzuim

Medewerkers van de stroom- en gasonderneming E.on zijn niet vies van flink aanpakken. Maar waar ligt de grens? Wanneer wordt het werk te zwaar en wat kun je er dan aan doen om de werklust te verlichten? E.on liet het onderzoeken en doet nu zijn voordeel met de uitkomsten van dat onderzoek.

Hoewel het ziekteverzuim onder het personeel niet uitzonderlijk hoog was (4,1% medio 2005), heeft het bedrijf gemeend dit verder te moeten onderzoeken. "Niet dat er extreme klachten waren, maar het is bekend dat sommige medewerkers zwaar lichamelijk werk doen. Bovendien neemt de gemiddelde leeftijd van de medewerkers toe, want het verloop is laag en de pensioenleeftijd blijft opschuiven. En E.on wil niet dat hun medewerkers afgebrand zijn als ze met pensioen gaan", aldus Hans Bezemer, Competence Manager.

Daarom heeft E.on de geregistreerde WerkVermogensMonitor door PreventNed laten uitvoeren. Aan de hand van door medewerkers ingevulde vragenlijsten is bekeken hoe groot de kans is dat mensen de komende jaren in de WIA terecht zouden komen. Medewerkers met een relatief hogere kans op uitval konden persoonlijke begeleiding krijgen om hun gezondheid en werk(plezier) te verbeteren en zo langdurig verzuim te voorkomen.

Het onderzoek werd afgenomen bij een afdeling waar veel medewerkers zwaar lichamelijk werk doen. Maar liefst 184 van de 191 benaderde medewerkers vullen de vragenlijst in. Uit het onderzoek kwam onder meer naar voren dat voornamelijk oudere medewerkers aangeven een 'matig/slecht werkvermogen' te hebben. Zij zagen zelf het gebrek aan afwisseling in hun werk en het hoge werktempo als grootste boosdoeners. Daarnaast werden werkzaamheden als minder zwaar ervaren wanneer medewerkers zelf beslissingen mogen nemen. De meest voorkomende gezondheidsproblemen waren klachten aan het bewegingsapparaat. Het resultaat van de aanpak is daling van het gemiddelde aantal dagen ziekteverzuim: van 36 naar 11. Bezemer: 'Daarmee besparen we een veelvoud van de kosten van een medewerker in de WIA.'


waar deelnemers op basis van inzet van de WAI persoonlijke begeleiding krijgen om hun gezondheid en werk(plezier) te verbeteren en zo langdurig verzuim te voorkomen.

Introductie

Stichting *Blik op Werk* introduceert in opdracht van het ministerie van SZW de WAI in Nederland. De stichting heeft hiervoor een subsidie gekregen en is tevens licentiehouder van de WAI-vragenlijst.

Aanbieders betalen een bedrag per vragenlijst voor het gebruik daarvan en zijn verplicht om de ingevulde gegevens geanonimiseerd aan te leveren voor een database. Boaborea ondersteunt het uitdragen van het gedachtegoed van de WAI. De branchevereniging voor dienstverleners op het gebied van werk, loopbaan en vitaliteit vindt wel dat hierbij sprake dient te zijn van het bevorderen van de workability in brede zin en niet van de WAI als een op zichzelf staand instrument. De WAI - indien passend bij de branche en organisatie - is een hulpmiddel, mits gebruikt als onderdeel van een structureel en totaal beleid, inclusief passende oplossingen voor sector-specifieke problemen. De WAI mag geen 'libellest' worden, een vragenlijst die eenmaal per jaar wordt losgelaten op de werknemer om daarna weer over te gaan tot de orde van de

dag. De uitkomsten moeten wanneer dat nodig is kunnen worden opgepakt in een vooraf ontwikkeld personeels- en gezondheidsbeleid.

Om de WAI een succes te laten worden in Nederland is het belangrijk dat het belang van een preventief gezondheidsbeleid tussen de oren van werkgevers en werknemers komt. Dat kan niet alleen via de overlegtafels, via de SER waar onder meer sociale partners zich buigen over de vragen van minister Klink (VWS) over preventie maar ook via een intensieve voorlichting aan sociale partners. Op dit moment wordt door Stichting *Blik op Werk* in sterke mate geconcentreerd op het inrichten van een database als benchmark voor de aanbieders. Terwijl het grootste deel van de subsidie gebruikt zou moeten worden om eerst gezondheidsmanagement en de WAI als mogelijk hulpmiddel daarbij te promoten. Zet daarom hier de komende periode stevig op in en laat het WAI-concept niet verloren gaan om een libellest te worden door slechts een enkele lezer ingevuld. 

Petra van de Goorbergh, manager Boaborea. Dit artikel is tot stand gekomen in samenwerking met Jan Plat, directeur PreventNed en Ellen Schellekens, manager Advies en Innovatie HumanCapitalCare