



Werken aan Werkvermogen

VO-congres 10 april 2008

Programma

- Het instrument Werken aan werkvermogen / WAI
- Stand van zaken project uitgevoerd door Arbo-VO
- Voorbeeld van het project in de praktijk
- Uitleg vervolggesprek met de arbeidsdeskundige
- Vragen / discussie

Waarom index werkvermogen?

- Voorspellende waarde wetenschappelijk bewezen.
- Extra meetmoment door neutrale partij.
- Biedt kans aan uw medewerkers om mogelijk sluimerend probleem helder te krijgen en oplossingsrichtingen in kaart te brengen.
- Kan voor uw medewerkers als basis gebruikt worden voor verbetering van eigen functioneren en toekomstige ontwikkeling.
(in overleg met hun leidinggevenden).
- Biedt handvaten voor noodzakelijke interventies.

Wat is werkvermogen?

Het individuele werkvermogen zegt iets over de **duurzame inzetbaarheid** van uw werknemers.

- Geeft **integraal beeld** van gezondheid, competenties, waarden/normen en werkomgeving van medewerkers
- Kan worden bepaald met **eenvoudige vragenlijst** (index werkvermogen)
- Ontwikkeld door FIOH (Finish Institute of Occupational Health: Prof. Ilmarinen)
- Toegepast in 23 Europese landen

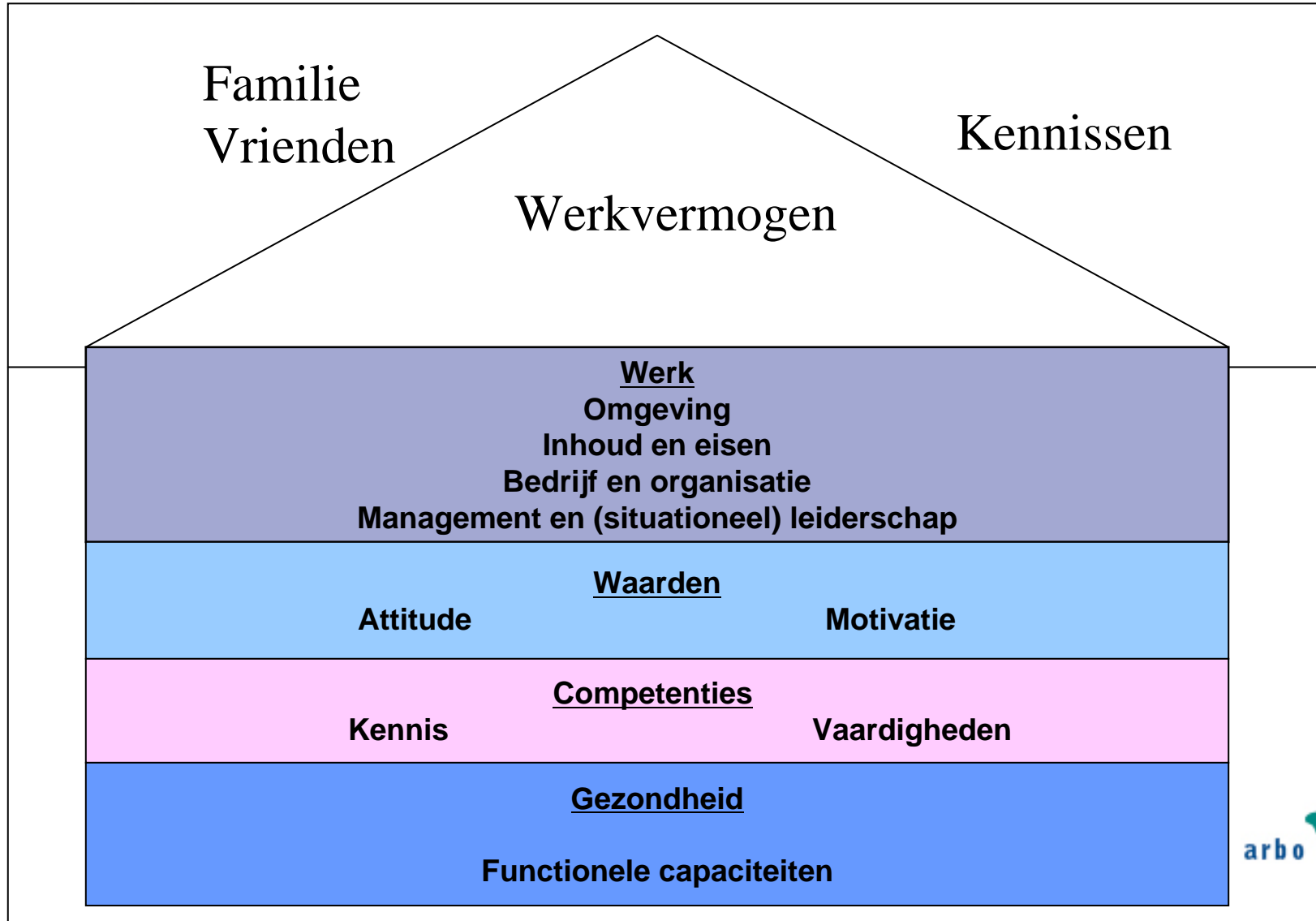
Wat is werkvermogen?

Methode om er achter te komen hoe je het werkvermogen van individuele werknemers kunt verbeteren en daarmee de vitaliteit van je organisatie.

- Index fungeert als filter om potentieel uitval door slecht werkvermogen op te sporen
- Index werkvermogen geeft gezondheidskundige beoordeling van individuele capaciteiten van werknemers in relatie tot hun werk

Wat bepaalt werkvermogen?

Maatschappij



Hoe wordt werkvermogen gemeten?

Via een **vragenlijst** worden de volgende 7 dimensies gemeten:

1. Huidige werkvermogen i.r.t. maximaal werkvermogen
2. Werkvermogen i.r.t. fysieke en mentale belasting
3. Aanwezige ziekten gediagnosticeerd door een arts
4. Ervaren beperkingen in het werk door gezondheidsproblemen
5. Ziekteverzuim in het afgelopen jaar
6. Prognose van werkvermogen in de komende jaren
7. Algemene mentale capaciteiten

Hoe wordt werkbeleving gemeten?

Via een **vragenlijst** worden de volgende **3 dimensies** gemeten:

- Mentale klachten
- Ervaren werkdruk
- Werktevredenheid

Hoe wordt werkvermogen geïnterpreteerd?

Volgens vastgesteld stramien wordt de score bepaald

- Score 4 categorieën:
 - **slecht, matig, goed, uitstekend.**
- Matig of slecht:
 - indicatie dat er iets moet verbeteren om **uitval op langere termijn te voorkomen**
- Geeft slechts indicatie:
 - **verder onderzoek nodig** om diagnose te stellen en oplossingen aan te dragen

Hoe worden de gegevens geïnterpreteerd?

- Bepaling score volgens vastgesteld stramien
- Indeling in 3 x 3 categorieën
- Rode scores zijn indicatie voor mogelijk probleem

		Score werkvermogen		
		Slecht	Matig	Goed Uitstekend
Score werk- beleving	Hoog	x	x	x
	Gemiddeld	x	y	z
	Laag	x	z	z

Vervolg na invulling van de vragenlijst?

1. Na analyse van de vragenlijst zal de werknemer persoonlijk een brief ontvangen over de uitkomst.
2. Bij lage score: werknemer krijgt uitnodiging voor een aanvullend **werkbelevingsgesprek**:
 - Problematiek in kaart brengen, kijken naar mogelijke oplossingen.
 - Onderzoek wijst uit dat 10-15% matig tot slecht scoort.

Vervolg na het werkbelevingsgesprek?

Na het invullen van de vragenlijst en het werkbelevingsgesprek kunnen zich een drietal situaties voordoen:

1. Er is geen noodzaak voor het inzetten van een interventie/vervolgtraject.
2. Werkgever zet eigen interventie/vervolgtraject in.
3. Werkgever adviseert een bepaald extern zorg- of begeleidingstraject en kan daar desgewenst gericht naar verwijzen.

Let wel:

Mocht er aanleiding zijn voor een
vervolgtraject dan wordt dit enkel
met toestemming van de werknemer
voorgelegd aan de werkgever.

Vergelijking met thermometer

De thermometer geeft aan of een persoon koorts heeft (slecht/matig werkvermogen), hetgeen een signaal is voor een storing in het lichaam waarop actie moet worden ondernomen.

Aanvullend onderzoek zal de oorzaak moeten uitwijzen van de koorts en welke behandeling moet worden voorgeschreven.



slecht/matig
werkvermogen

Goed
werkvermogen

Voordelen werkgever

- Het verkrijgen van meer inzicht in het werkvermogen van uw werknemers.
- Via een gemiddelde score is het bij voldoende grote aantallen tevens mogelijk problemen op afdelings- en functieniveau te screenen.
- De uitslag geeft een indicatie over de inzetbaarheid van de werknemers.
- Focus op verbetering werkvermogen bespaart kosten en verhoogt plezier in het werk.

Voordelen werknemer

- 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.
- Bij het naar boven komen van bepaalde problematiek kunnen **interventies** worden ingezet om zijn inzetbaarheid te **verhogen**.

Privacy

De gegevens zullen strikt vertrouwelijk worden behandeld.
De werkgever krijgt alleen inzage in individuele gegevens als de werknemer hier schriftelijk toestemming voor geeft.



Cijfers tot en met 31.03.08

- Aangeschreven (14 scholen) 3.746
- **Respondenten** 1.220 (32,6%)
 - Werkvermogen matig/slecht 258 (21,1%)
 - Werkbeleving slecht 139 (11,4%)
- **Opgeroepen werknemers** 293 (24,0%)
 - Gesprekken tot nu toe 9 (3%)

Cijfers tot en met 31.03.08

Afgerond 6 scholen

- **Aangeschreven** **1.571**
- **Respondenten** **743 (47,3%)**
 - Werkvermogen matig/slecht **150 (20,2%)**
 - Werkbeleving slecht **85 (11,4%)**
- **Opgeroepen werknemers** **175 (23,6%)**
 - Gesprekken tot nu toe **9 (5%)**

Vragen / discussie

- Voor meer informatie kunt u contact opnemen met uw VO-consultant
- Jos Bruchhaus regio Noord-Nederland
- Jacques van Meerwijk regio Zuid-Nederland
- Anita Verzijl regio West- en Midden-Nederland

- www.arbo-vo.nl