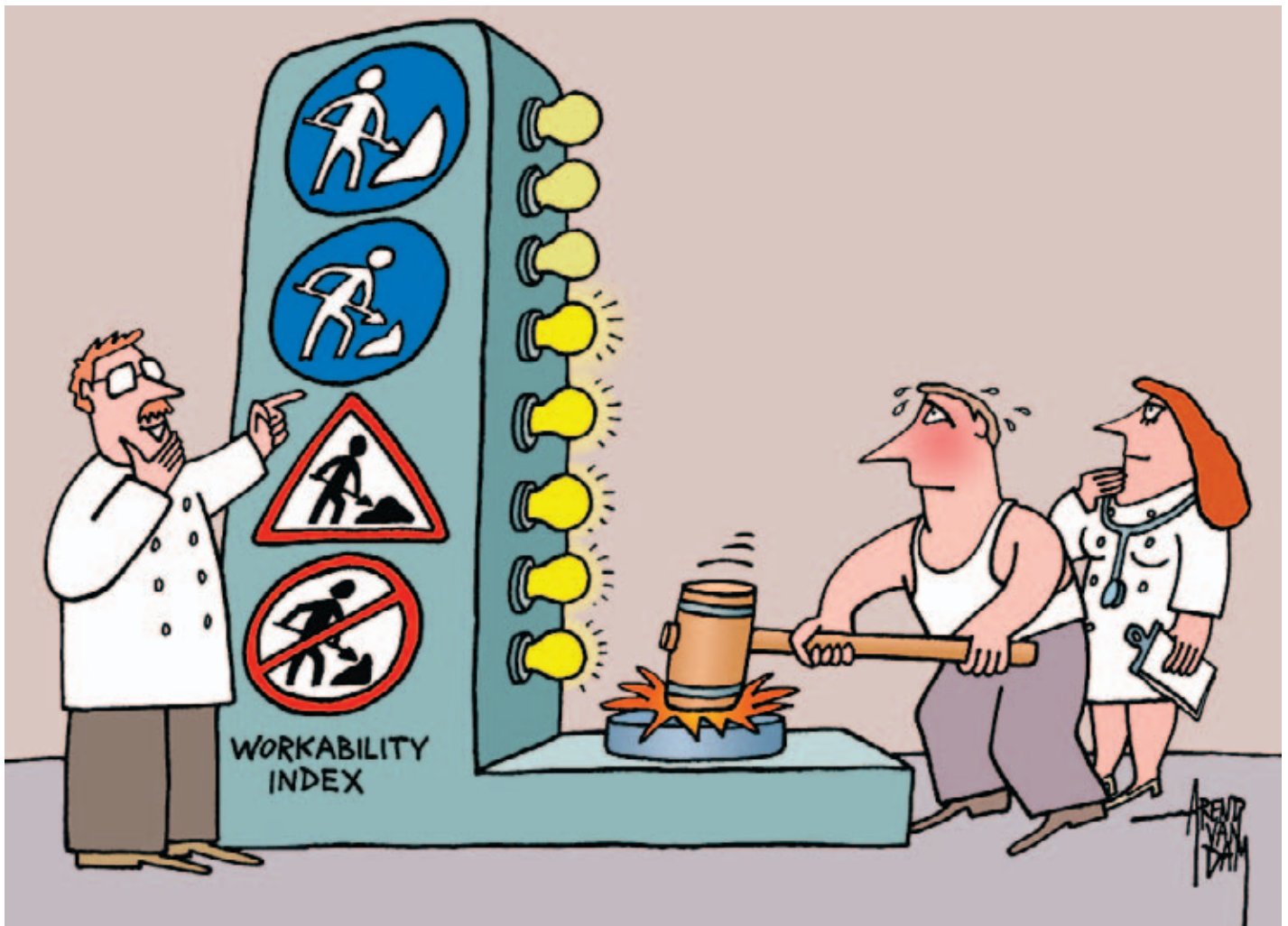


# Fit voor de toekomst



De stichting Blik op werk heeft 380.000 euro subsidie gekregen om de workability index te promoten in Nederland. Deze vragenlijst wordt in Finland al meer dan twintig jaar gebruikt om het arbeidsvermogen van mensen in kaart te brengen. Dat is bruikbaar voor maatregelen om uitval en arbeidsongeschiktheid in de toekomst te voorkomen. Wat houdt deze methode in, wat kun je er mee in de praktijk en vindt iedereen dit een goed idee?

Koen Zonneveld

In het voortgezet onderwijs heeft men niet gewacht op de stichting Blik op werk. Er is al een project gestart. Jo Siemons van de VO-raad, de sectororganisatie in het voortgezet onderwijs, verwacht er veel van. Siemons: 'Het goede van de workability index is dat het algemeen toepasbaar is. Daarom moet het instrument zoveel mogelijk intact blijven, zodat je ook tussen sectoren kunt vergelijken. Toch hebben

we voor het onderwijs het instrument uitgebreid met wat meer vragen over psychosociale arbeidsbelasting (psa). Psa is in het onderwijs een belangrijk risico. Met dit instrument kunnen scholen goed preventief beleid voeren. Het kan inzicht geven in eventuele knelpunten in het werk. En je kunt volgen of er ook verbeteringen optreden door na enige tijd opnieuw te meten.'

### Eenvoudig instrument

Het blijkt aan te slaan bij de scholen. 'Voor de pilot stromen de aanmeldingen binnen. Diverse scholen hebben bij elkaar al zo'n 6.000 medewerkers aangemeld'. Siemons vindt dit instrument van grote waarde omdat het mogelijke uitval voorspelt en de medewerker zelf een inschatting kan maken van zijn of haar werkvermogen op termijn. Hij is blij met elk initiatief om deze methode op grotere schaal in te zetten in Nederland. 'Je kunt dan van elkaar leren welke interventies je kunt doen op grond van de uitslag van de vragenlijst. En je kunt na enige tijd het effect meten van die verschillende interventies.'

# 'Geef bedrijven ook deel van de subsidie'

## Altijd een gesprek

Bij Siemens Nederland nodigt de interne arbodienst de medewerkers periodiek uit voor een inspanningsproef. Daarbij wordt ook de bloeddruk, cholesterolgehalte en glucose gemeten. Bij de uitnodiging zit een vragenlijst over het werkvermogen. Henny Kuiper, hoofd interne arbo- en milieudienst, is hier nauw bij betrokken. 'Na elke proef volgt altijd een gesprek met een medisch assistent of met de bedrijfsarts. Zonodig krijgt de medewerker *lifestyle*-adviezen. Als de medewerker laag scoort zijn er verschillende mogelijkheden: individuele begeleiding, een afspraak met P&O, de afspraak dat de medewerker zelf actie onderneemt, of, bij een medisch probleem, een verwijzing naar de reguliere medische zorg. In vier jaar tijd hebben 1260 medewerkers deze test gedaan. Meer dan 90 procent daarvan scoort goed of uitstekend. Er is dus alle reden om het Siemens gezondheidsbeleid voort te zetten.' Kuiper vindt subsidie voor dit instrument prima, maar vraagt zich af of je ondernemingen niet een deel van die subsidie moet geven. Die doen tenslotte de investeringen.

## Volksgezondheid

Wim van Veelen, beleidsmedewerker van de FNV, is niet zo'n voorstander van de index. Van Veelen: 'Onder het mom van gezondheidsmanagement komen er steeds meer van dit soort instrumenten. Zo'n gezondheidscheck is niets meer dan een momentopname en vaak helemaal niet wetenschappelijk onderbouwd. Bovendien, waarom moet deze index zo nodig voor iedereen en in het kader van bedrijven worden gebruikt? Het gaat om de volksgezondheid, dus breng dit onder bij huisartsen. Laat Postbus 51 stimuleren dat mensen vrijwillig dit instrument gebruiken. Lifestyle speelt niet alleen in bedrijven.'

## Vergrijzing

Voor de overheid is de vergrijzing van de werkende bevolking de aanleiding om het gebruik van de workability index te stimuleren. De overheid hoopt dat de inzet van dit instrument helpt om ouderen langer inzetbaar te houden. Maar uit een rapport van TNO uit 2004 blijkt dat lichamelijke functies van ouderen wel achteruit gaan, maar dat zij daardoor nauwelijks worden beperkt in hun inzetbaarheid. Is het wel slim om alleen naar ouderen te kijken? Siemons: 'In het onderwijs is vergrijzing ook een groot probleem. Maar het is niet goed om alleen naar de 50-plussers te kijken. Het huidige ouderenbeleid in het onderwijs leidt meestal tot minder uren voor oudere leerkrachten. Er is ook meer aandacht voor het inwerken van jongeren. Dat zorgt beide voor roofofbouw op de middengroep van ongeveer 35 tot 45 jaar. De index moet dus bewust voor alle leeftijdsgroepen worden ingezet.' Ook bij Siemens wordt de vragenlijst voor alle leeftijden ingezet. Maar daar blijkt wel dat de hogere leeftijdscategorie sterk vertegenwoordigd is bij de matig en slecht scorenden.

## Privacy

Hoe zit het met de privacy? Zijn medewerkers niet bang voor een stempel als ze matig of slecht scoren? Siemons: 'Het is erg

## Workability index

De workability index is een gezondheidkundige beoordeling van individuele capaciteiten in relatie tot het werk. De index bestaat uit verschillende onderdelen:

- Huidige werkvermogen;
- Lichamelijke en geestelijke eisen van het huidige werk;
- Huidige aandoeningen, ziekten en verwondingen;
- Ziekteverzuim in de laatste 12 maanden;
- Toekomstverwachting van het werkvermogen;
- Mentale capaciteiten.

Voor elk antwoord worden punten gegeven. Door deze punten op te tellen komt men tot een index score die kan variëren van 7 tot 49. Op basis van wetenschappelijk onderzoek is een kwalificatie gegeven aan de scores: slecht (7-27), matig (28-36), goed (37-43) en uitstekend (44-49). Afhankelijk van de score kunnen interventies worden ingezet ter herstel of verdere ontwikkeling van het arbeidsvermogen. Medewerkers met een slecht arbeidsvermogen hebben een ruim tienmaal zo hoog risico om binnen vier jaar arbeidsongeschikt te raken dan medewerkers met de score goed of uitstekend.

belangrijk dat medewerkers de garantie krijgen dat de uitslag niet misbruikt wordt. Het is ook belangrijk dat ze de vragenlijst vrijwillig invullen en dat het gesprek met de leidinggevende over de uitslag alleen plaats vindt als de medewerker dat wil. De uitslag wordt alleen naar de invuller terug gekoppeld. En bij een matige of slechte score wordt een gesprek aangeboden met de arbeidsdeskundige.' Ook FNV vindt de privacy een belangrijk punt: 'Zal het er niet op uitdraaien dat de bedrijfsarts in een overleg dingen gaat vertellen die negatief zijn voor de medewerker? Arbodiensten doen wanhopige pogingen om iedereen te willen screenen, terwijl dat helemaal niet nodig is. En wie gaat zich hoeden over al die gegevens?'

## Verantwoordelijkheid

Legt de workability index niet teveel de nadruk op de verantwoordelijkheid van de medewerker? Siemons: 'De werkgever moet vooraf de bereidheid uitspreken om zonodig te investeren in maatregelen. In het voortgezet onderwijs is sprake van een kloof tussen docent en het management. De stijl van leidinggeven is erg belangrijk. Daar moet je in willen investeren.' Bij Siemens heerst ook de opvatting dat veranderingen van twee kanten moeten komen. 'Het moet maatwerk zijn dat toegespitst is op de individuele mogelijkheden van de medewerker en op de omstandigheden in de afdeling. Als meerdere mensen klagen over een bepaalde afdeling dan vraagt dat om actie van de arbodienst', vindt Kuiper. Van Veelen kiest een andere invalshoek: 'Het steeds meer gebruiken van dit soort instrumenten in bedrijven legt de nadruk op de verantwoordelijkheid van de medewerker voor zijn eigen gezondheid. Dat moet niet de aandacht afleiden van de verantwoordelijkheid van de werkgever voor een veilige en gezonde werkplek. Neem het voorbeeld van een medewerker met overgewicht die uitglijdt op een gladde vloer. Dan ben je er als werkgever niet met een advies over lifestyle maar moet er nog steeds wat gebeuren aan die gladde vloer'.

## Meer informatie

Wie de Engelse taal machtig is kan de workability index invullen op [www.businessworkageing.org](http://www.businessworkageing.org). U krijgt uw score per mail toegestuurd.