



Arbeidsdeskundig Kennis Centrum

AKC ONDERZOEKSCAHIER 11

Professionalisering Arbeidsdeskundig Handelen



# Het werkt het met de WerkScan?

**Tussenevaluatie na een jaar WerkScan**



# Inhoudsopgave

■	Voorwoord	1
■	Inleiding	3
■	Samenvatting	4
■	1 De WerkScan	7
■	2 Opbrengst in cijfers	10
■	3 De opbrengst en ervaringen met het proces	16
■	4 Meerwaarde van de WerkScan	27
■	5 Aanbevelingen	34
■	Bijlagen	35

## Auteurs

Mirjam Engelen  
Melanie de Ruiter-Groenewegen  
Petra Rosenboom

## Panteia

Bredewater 26  
Postbus 7001  
2701AA Zoetermeer  
T +31 79 322 20 00

Referentienummer nummer: ME/C04033/2013/0001

## Voorwoord

### **WerkScan werkt aan een optimaal werkvermogen van uw medewerkers**

Met de WerkScan willen de NVvA en het AKC bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van werkenden en daarmee aan het verbeteren van het werkvermogen en het voorkomen van productieverlies door verzuim en arbeidsongeschiktheid.

Sinds september 2012 konden werkenden - via [www.uwwerkscan.nl](http://www.uwwerkscan.nl) - en bijna 100 getrainde en gecertificeerde werkscandeskundigen met de WerkScan aan de slag. Nu liggen de evaluatieresultaten van 'een jaar ervaring met de WerkScan' voor u.

De hoofdconclusies zijn positief. De scan schudt mensen wakker. Het legt meer initiatief en eigen verantwoordelijkheid bij de werknemer als het gaat om belastbaarheid, en mentaal en fysiek fit blijven.

De evaluatie laat zien dat de WerkScan voldoende gebruikersvriendelijk is. Een goed gevalideerde scan gecombineerd met het gesprek met een getrainde (motiverende gesprekstechniek) en gecertificeerde werkscandeskundige maakt duidelijk het verschil om werkende in actie te laten komen. De 37 procent van de werkenden die na de scan in actie komt loopt op tot 72 procent na het werkscangesprek.

Werkgevers zien de voordelen van de WerkScan. Zo merken ze dat medewerkers aan het denken worden gezet over hun eigen inzetbaarheid en hier in veel gevallen gericht aan gaan werken. Werkenden zijn positief over de WerkScan, bijna 80 procent vindt de WerkScan 'voldoende' tot 'uitstekend'. De WerkScan zorgt volgens werkenden voor bewustwording; de WerkScan is eenvoudig en duidelijk en geeft inzicht in de eigen situatie

Voor organisaties die werk willen maken van een werkomgeving en die werkenden graag faciliteren om op een gelukkige, gezonde en vitale (duurzame!) wijze hun pensioengerechtigde leeftijd te halen, is de WerkScan een uitkomst. Met de WerkScan kunnen de medewerkers elke drie tot vijf jaar zichzelf een spiegel voorhouden. Hoe sta ik in mijn werk, hoe staat het mijn belastbaarheid? Is het wellicht tijd om na te denken over een andere functie of zelfs een heel andere loopbaan? Ben ik de komende jaren in staat met mijn huidige leefstijl en werk/privé balans met plezier en energie in het leven te staan?

De mooie resultaten met de WerkScan konden alleen op tafel komen door een zeer enthousiaste groep van 80 tot 100 arbeidsdeskundigen en duurzame inzetbaarheid professionals, die begin 2012 hun vertrouwen in de werkscanmethodiek stelden, zich lieten trainen en aan de slag gingen. Dank gaat ook uit naar de inzet van Gezondtransport, NV Metaal en de vele kleinere en middelgrote werkgevers die een proef met de WerkScan deden in het kader van de pilot. Zonder de werkenden

die de WerkScan invulden en het werkscangesprek aangingen had het natuurlijk ook nooit tot een evaluatie kunnen komen. Naar hen gaat ook veel dank uit.

Het bestuur van het AKC is onder de indruk hoe een idee vanuit het arbeidsdeskundigenveld in enkele jaren is omgezet in een zeer waardevol instrument dat gebruikt wordt en als nuttig en zinvol wordt ervaren. De combinatie van gedreven professionals met betrokken wetenschappers en de projectmatige ondersteuning vanuit het AKC voor kennisontwikkeling, instrumentbouw, training en het aanjagen van het project waren de succesfactoren.

Samen hebben zij de slogan van de WerkScan leven in geblazen en mogelijk gemaakt.

*De werkende mens als actieve regisseur van zijn eigen arbeidsleven.*

*Mr. M. Klompé, voorzitter bestuur AKC  
Nijkerk, oktober 2013*

## Inleiding

Voor u ligt de eerste tussenevaluatie over de werking van de Werkscan, een instrument waarmee werkenden inzicht krijgen in hun duurzame inzetbaarheid. Dit rapport geeft inzicht in de manier waarop de WerkScan in de praktijk werkt. Het biedt een overzicht van de sterke en minder sterke punten van het instrument en de knelpunten in de opzet en uitvoering. Ook is een eerste beeld verkregen van de effecten van de WerkScan op werkenden, werkscandeskundigen en werkgevers.

De WerkScan is geïnitieerd door de NVvA en ontwikkeld in opdracht van de NVvA en het AKC met middelen van het AKC. Panteia heeft in september 2012 een digitale omgeving opgeleverd waar werkenden de WerkScan kunnen invullen. Deze omgeving faciliteert ook werkscandeskundigen in het werken met de WerkScan. Zij kunnen daar gegevens van hun klanten inzien en rapportages uitdraaien. Tevens is de digitale omgeving geschikt om als database voor monitoring te gebruiken.

Dit project is vanuit de NVvA begeleid door Bets van Leeuwenkamp, Albert van der Burg, Monique Klompé en door Tjeerd Hulsman vanuit het AKC. Voor het onderzoek is een begeleidingsgroep samengesteld die naast de mensen van het AKC ook heeft bestaan uit Frank Oudmaijer (zelfstandig arbeidsdeskundige), Renske Jurriëns (FNV), Margot Eekhout (CAOP), José van Lieshout (Gezond Transport), Lex Burdorf (Erasmus Universiteit) en Annemiek Wortman (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid).

Aan het project *Implementatie en evaluatie van de WerkScan* werkten de volgende mensen mee: Marvin van Velzen, Annejet Kerckhaert, Melanie de Ruitergroenewegen, Petra Rosenboom, Suzanne Bouma en Lot Coenen. Graag willen wij alle werkscandeskundigen, werkgevers en werkenden bedanken voor hun medewerking aan het onderzoek. Ook de begeleidingsgroep bedanken we voor het zinvolle meedenken met de onderzoekers.

Mirjam Engelen  
Projectleider

## Samenvatting

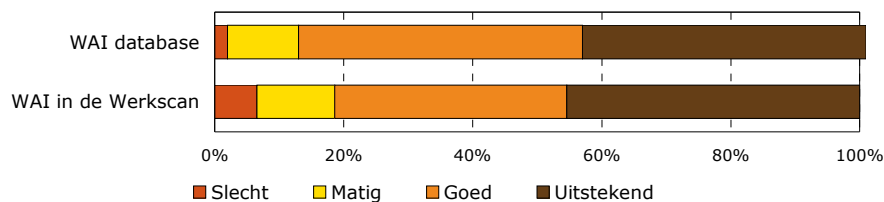
Sinds september 2012 is de WerkScan bruikbaar via [www.uwwerkscan.nl](http://www.uwwerkscan.nl). Iedereen die werkt kan via deze website inzicht krijgen in de eigen duurzame inzetbaarheid. Er zijn 99 werkscandeskundigen getraind om via *motivational interviewing* (MI) coachingsgesprekken te houden met invullers van de WerkScan die een werkscangesprek willen. Ook kunnen werkscandeskundigen via een gepersonaliseerde URL werkenden de WerkScan in laten vullen. Wanneer zij URL's aanmaken voor bedrijven is het mogelijk bij meer dan 25 invullers een bedrijfsrapportage te leveren aan de werkgever.

### *Gebruik van de WerkScan*

Er zijn 1.901 volledige Werkscans ingevuld. Na afloop van de vragenlijst kunnen de werkenden een werkscangesprek aanvragen bij de werkscandeskundigen. Dat is in 177 gevallen gebeurd. Bijna tien procent van de invullers vraagt dus een gesprek aan met een werkscandeskundige. De gesprekken zijn bijna allemaal aangevraagd door werkenden die via een persoonlijke URL of een bedrijf-URL bij de WerkScan terecht kwamen. In slechts tien gevallen kwamen deze via de algemene URL [www.uwwerkscan.nl](http://www.uwwerkscan.nl).

Onderdeel van de WerkScan is de WAI. In figuur 1.1 zijn de resultaten van de WerkScan afgezet tegen de landelijk gemiddelde scores op de WAI.

figuur 1.1 Vergelijking met de WAI

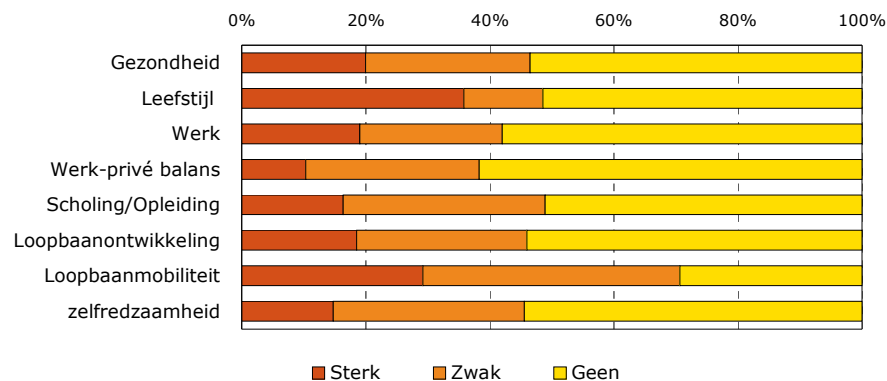


Bron: Panteia

In bovenstaande figuur is te zien dat in de WerkScan toch beduidend vaker een slecht of matig werkvermogen ingevuld wordt dan landelijk in de WAI. Een verklaring hiervoor kan zijn dat de WerkScan op eigen initiatief van een werkende kan worden ingevuld. Dit zullen wellicht vooral werkenden doen, die het vermoeden hebben dat hun duurzame inzetbaarheid te verbeteren is. Dit betekent dat zij vermoedelijk een slechter werkvermogen hebben dan de gemiddelde werkende in Nederland.

Naast de score op de WAI bestaat de WerkScan uit vragen die leiden tot een score op acht signalen. Voor alle invullers van de WerkScan is de score per signaal bekend, zie figuur 1.2.

figuur 1.2 Percentage werkenden dat een sterk of zwak signaal krijgt op de signaalgebieden



Bron: Panteia

In bovenstaand figuur is te zien dat op het gebied loopbaanmobiliteit het vaakst een signaal wordt afgegeven, maar dat op het gebied leefstijl het vaakst een sterk signaal wordt gegeven.

De volgende verschillen tussen werkenden blijken te bestaan:

- Medewerkers van 56 tot en met 60 hebben het vaakst een slecht of matig werkvermogen in de WerkScan. Medewerkers van 46 tot en met 50 jaar krijgen deze uitslagen het minst vaak op hun scherm te zien.
- Naarmate medewerkers langer bij hetzelfde bedrijf werken, scoren ze slechter op de WAI-index. Ruim een derde van de medewerkers die 25 jaar of langer bij dezelfde werkgever werken, hebben een WAI score 'slecht' of 'matig'.
- Medewerkers die bij kleine organisaties werken, hebben vaker een uitstekend werkvermogen dan medewerkers die bij grotere organisaties werkzaam zijn.

### Werken met de WerkScan

Werkscandeskundigen zijn zeer positief over de MI-training die ze hebben ontvangen, meer dan 95 procent geeft het oordeel voldoende tot uitstekend. De meeste werkscandeskundigen vinden de WerkScan geschikt voor alle soort bedrijven en alle soorten werkenden. Iets meer dan de helft van de werkscandeskundigen heeft de WerkScan al eens ingezet. Drie kwart hiervan deed dat bij individuele werkenden en de helft bij bedrijven.

Het invullen van de WerkScan verloopt goed. Werkenden vinden de lijst in het algemeen makkelijk in te vullen en niet te lang of te kort. Mensen die de lijst niet 'voldoende' of 'goed' beoordelen missen vooral de mogelijkheid om open antwoorden in te vullen of ervaren de keuzen tussen 'ja' en 'nee' als te beperkt. Deze beperkte antwoordmogelijkheden zijn bewust gekozen om de WerkScan betrouwbare resultaten te laten opleveren.

Het automatische werkscanrapport wordt iets negatiever beoordeeld dan de WerkScan zelf. Men vindt het verslag van goede lengte en duidelijk, maar vindt het

verslag iets te algemeen en er zouden meer tips in mogen staan. Bij de ontwikkeling van de WerkScan is bepaald dat de WerkScan is bedoeld als thermometer. Diepgang verkrijgen de werkenden door een gesprek met een werkscandeskundige aan te gaan.

De werkscangesprekken worden zeer goed beoordeeld: 20 procent vindt het gesprek uitstekend, 60 procent goed en 8 procent voldoende. Ruim 80 procent van de werkenden die een werkscangesprek heeft gehad, zegt dat dit gesprek hen aan het denken heeft gezet.

### **Meerwaarde van de WerkScan**

Werkscandeskundigen denken dat de WerkScan de invullers aan het denken heeft gezet over de eigen duurzame inzetbaarheid. Met name wanneer werkenden een Werkscangesprek hebben gehad oordelen de werkscandeskundigen positief over het effect van de WerkScan. De meeste werkscandeskundigen (ruim 80 procent) wil ook in de toekomst met de WerkScan blijven werken.

Werkenden zijn positief over de Werkscan: bijna 80 procent vindt de WerkScan 'voldoende' tot 'uitstekend'. De WerkScan zorgt volgens werkenden voor bewustwording; de WerkScan is eenvoudig en duidelijk en geeft inzicht in de eigen situatie. Op de vraag of de WerkScan hen tot actie heeft aangezet, is er een groot verschil tussen werkenden die wel en geen werkscangesprek hebben gehad. 72 procent van de werkenden die een gesprek heeft gehad, zegt dat ze na het gesprek actie hebben ondernemen om de duurzame inzetbaarheid te verhogen. Voor drie kwart van deze groep heeft de actie ook de gewenste gevolgen gehad. 37 procent van de werkenden die alleen de WerkScan hebben ingevuld, zegt door het invullen van de WerkScan actie te hebben ondernomen om de duurzame inzetbaarheid te verhogen. Voor twee derde van deze groep heeft de actie de gewenste gevolgen gehad.

Ook werkgevers kunnen betrokken zijn bij de WerkScan. Soms staat de werkgever op afstand (omdat de werkende zonder medeweten van de werkgever de WerkScan heeft ingevuld). Dan voelen werkgevers in het algemeen ook minder voor meebetalen aan het Werkscangesprek. Werkgevers vinden dat de WerkScan meerwaarde heeft en dat het medewerkers aan het denken zet. Ze zijn dus positief, maar hebben wat aarzelingen de WerkScan op grotere schaal in te zetten vanwege de mogelijke (hoge) kosten wanneer veel medewerkers een Werkscangesprek willen hebben. Werkscandeskundigen willen werkgevers graag voorin het proces betrekken, zodat de WerkScan goed wordt ingebed in het beleid van de werkgever.



# 1 De WerkScan

## 1.1 Wat is de WerkScan?

De Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen (NVvA) heeft als ideedragers van de WerkScan in 2010 het AKC gevraagd om een 'tool' te ontwikkelen en te valideren. Een tool die werkenden laat zien in hoeverre er actie nodig is om de eigen duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt te verhogen en te behouden. Dit werd de WerkScan. Dit instrument is in de periode 2011 tot 2012 ontwikkeld door onderzoeksbureau Astri om de belastbaarheid van werkenden in kaart te brengen. De WerkScan heeft tot doel een werkende inzicht te geven in zijn of haar actuele balans tussen de (toekomstige) eisen in het werk en zijn of haar (toekomstige) belastbaarheid. De WerkScan is geschikt voor jongere en oudere werknemers, maar ook voor zelfstandigen. De WerkScan maakt het mogelijk dat een werkende zijn of haar eigen duurzame inzetbaarheid beoordeelt. Het houdt de werkende als het ware een spiegel voor, en stimuleert een werkende om zelf actie te ondernemen op zijn of haar inzetbaarheid.

De WerkScan bestaat uit een vragenlijst en een werkscanrapport dat automatisch gegenereerd wordt. Deze vragenlijst bestaat uit de Work Ability Index<sup>1</sup>, een instrument om het werkvermogen vast te stellen en een aantal vragen over zaken die het werkvermogen beïnvloeden (zoals leefstijl en scholing). Nadat het werkscanrapport is ontvangen door de werkende kan deze zelf beslissen een coachingsgesprek aan te gaan met een werkscandeskundige om verder te werken aan de eigen duurzame inzetbaarheid.

Tijdens de gebruikerstest van de Werkscan, die tijdens de ontwikkelingsfase van het instrument is uitgevoerd, bleek dat een cruciaal onderdeel van de WerkScan het (coachings)gesprek is dat arbeidsdeskundigen voeren met werkenden die daarom vragen. Tijdens de gebruikerstest zijn arbeidsdeskundigen die meededen getraind in het gebruiken van *motivational interviewing*<sup>2</sup>. Motivational Interviewing (MI) is een (evidence based) gespreksmethode waarbij het vergroten van motivatie voor verandering centraal staat. Met deze techniek leren werkscandeskundigen de intrinsieke motivatie vanuit de persoon zelf te versterken. Besloten is om ook na de gebruikerstest, de arbeidsdeskundigen deel te laten nemen aan een driedaagse MI-training, ter voorbereiding op het uitvoeren van de coachingsgesprekken. Na die training zijn ze toegerust om te werken met de WerkScan en werkscangesprekken te voeren, in het vervolg van deze rapportage noemen we deze getrainde deskundigen 'werkscandeskundigen'.

## 1.2 Het werkscanproces

Panteia heeft in opdracht van AKC de WerkScan gedigitaliseerd (zie [www.uwwerkscan.nl](http://www.uwwerkscan.nl)) en er een internetschil omheen gebouwd. Sinds september 2012 is de website toegankelijk voor werkscandeskundigen en werkenden. In die periode zijn in eerste instantie 59 arbeidsdeskundigen getraind in MI en het voeren

<sup>1</sup> Nederlandse vertaling van de WAI, licentiehouder is Blik op Werk, zie [www.workabilityindex.nl](http://www.workabilityindex.nl)

<sup>2</sup> De Zwart, B.C.H., Veldhuis en M.H.W. Frings (2012) *Ontwikkeling van de Werkscan. Eindverslag van het ontwikkeltraject en de gebruikerstest*. AKC onderzoekscaschier 7.

van werkscangesprekken. Na januari 2013 zijn nogmaals 40 arbeidsdeskundigen getraind.

Elke invuller krijgt na het invullen van de WerkScan zelf te zien welke scores er zijn behaald en waar de aandachtspunten liggen. Ze krijgen op de eerste plaats hun score op de WAI teruggekoppeld, en daarnaast zien ze op welke signaalgebieden actie gewenst is. De signaalgebieden waarop gescoord wordt zijn: gezondheid, leefstijl, werk, werk-privébalans, scholing/opleiding, loopbaanontwikkeling, loopbaanmobiliteit en zelfredzaamheid.

Vervolgens kan de werkende via de digitale omgeving een gesprek aanvragen bij een getrainde en gecertificeerde werkscandeskundige. De werkende die de WerkScan heeft ingevuld geeft toestemming dat de deskundige waarmee deze in gesprek gaat, inzicht heeft in de resultaten van de WerkScan. Na het gesprek ontvangt de werkende een gespreksverslag van de werkscandeskundige.

Werkscandeskundigen kunnen via de website hun klantenbestand bijhouden, rapportages opslaan en inzien en gespreksverslagen centraal bewaren. Ook is het mogelijk geaggregeerde rapportages te maken voor bijvoorbeeld werkgevers.

### 1.3 Doelstelling en achtergrond van het onderzoek

De doelstelling van het project dat Panteia in opdracht van AKC uitvoert, is het ondersteunen van het implementeren van de WerkScan en het evalueren van validiteit en bruikbaarheid van het instrument. In het projectvoorstel zijn de volgende doelstellingen geformuleerd:

- Het onder de aandacht brengen van de WerkScan.
- Het opdoen van ervaring met de WerkScan en verbeteren van het proces rond de WerkScan (procesevaluatie).
- Nagaan in hoeverre de doelstellingen zoals deze voor de WerkScan zijn geformuleerd ook worden behaald (effectevaluatie).
- Het opbouwen van een database met gegevens over de WerkScan.

Bij dit onderzoek bekijken we het *gebruik* van de WerkScan, het is uitdrukkelijk *geen* effectmeting.

Bij dit onderzoek wordt aan de respondent gevraagd om zelfevaluatie toe te passen, wanneer het gaat om wat de WerkScan voor hen betekend heeft.

De eindevaluatie van het project is voorzien voor 2015. Op dat moment moet aan alle doelstellingen zijn voldaan. Nu, nadat de website bijna een jaar bruikbaar is, kunnen we in deze rapportage ingaan op de eerste en tweede doelstelling van het project. Aan de vierde doelstelling wordt automatisch voldaan: door de wijze waarop het project is opgezet, is het bouwen van de database een continu proces. De gegevens van elke werkende die de WerkScan invult worden direct en automatisch opgenomen in de database.

Tijdens de eindevaluatie kunnen we ook definitief antwoord geven op de onderzoeksvragen. De onderzoeksvragen luiden als volgt:

1. Hoe verloopt het proces rond de WerkScan?
2. In hoeverre worden werkenden gestimuleerd door de WerkScan om te werken aan duurzame inzetbaarheid?

3. Wat zijn de effecten van de WerkScan?
4. Hoe plausibel is de causale relatie tussen het instrument en de gevonden effecten?

Bij deze eindevaluatie gaan we verder zelfevaluatie van de respondenten. We gaan dan bekijken wat er gedaan is, hoe dat gegaan is en of er een effect bemerkt wordt door de werkende of zijn/haar leidinggevende.

In dit rapport beschrijven we de antwoorden op de eerste twee onderzoeksvragen. We geven ook indicatief antwoord op de derde onderzoeksvraag.

#### 1.4 Onderzoeksverantwoording

Deze tussenevaluatie is uitgevoerd in het voorjaar van 2013. De evaluatie bestaat uit vier onderdelen:

1. Internetenquête onder alle werkscandeskundigen die deelnemen aan de pilot.
2. Internetenquête onder alle werkscangebruikers (werkenden)
3. Kwantitatieve analyse van de werkscandata
4. Telefonische interviews met werkscandeskundigen, werkenden en werkgevers.

Aan de internetenquête hebben 53 werkscandeskundigen van de 99 getrainde werkscandeskundigen meegedaan.

Daarnaast hebben we 221 werkenden uitgenodigd voor het onderzoek. Zij hebben zelf, bij het invullen van de WerkScan, aangegeven dat zij bereid waren om een vragenlijst in te vullen over de WerkScan, en hebben daarvoor hun e-mailadres achtergelaten.

Van deze werkenden hebben er 120 de vragenlijst ingevuld. De respons is daarmee 54 procent. Er zijn vijftien telefonische diepte-interviews gehouden met werkscandeskundigen, werkenden en werkgevers. Deze gesprekken komen terug in de vorm van herkenbare citaten in het rapport.

#### 1.5 Leeswijzer

Na dit inleidende hoofdstuk volgen nog vier hoofdstukken. Hoofdstuk 2 gaat in op de kwantitatieve opbrengst van de WerkScan. Hoeveel WerkScans zijn ingevuld? Wat waren de resultaten? Hoeveel gesprekken zijn er aangevraagd en uitgevoerd? Het derde hoofdstuk gaat dieper in op het proces rond de WerkScan. Wat vonden de werkscandeskundigen van de MI-training? Hoe zijn de werkscangesprekken verlopen? Hoe is de WerkScan ingezet?

Het vierde hoofdstuk beschrijft de waarde van de WerkScan voor werkscandeskundigen, werkenden en werkgevers. Tot slot gaan we in een laatste hoofdstuk in op de conclusies en aanbevelingen voor de toekomst.

## 2 De opbrengst in cijfers

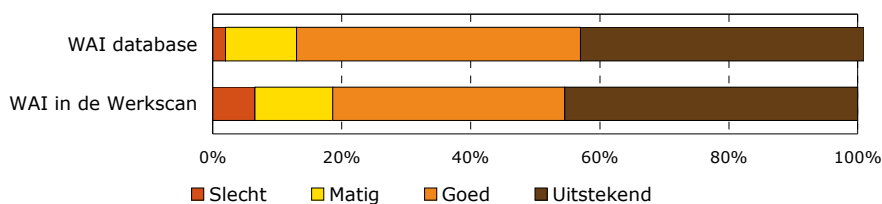
Dit hoofdstuk geeft een kwantitatief overzicht van het gebruik van de WerkScan, de werkscangesprekken en de resultaten van WerkScan.

### 2.1 Aantal ingevulde scans

Er zijn inmiddels 1.901 volledige WerkScans ingevuld, die bruikbaar zijn voor nadere analyse. 760 daarvan zijn via een bedrijf-URL of een persoonlijke URL ingevuld. Daarnaast zijn nog 2.500 afgebroken vragenlijsten geregistreerd. Daarbij valt het op dat bij bijna 2.000 van deze vragenlijsten niet eens de eerste vraag ingevuld is. Het kan zijn dat dit komt doordat werkscandeskundigen willen testen of aangemaakte links werken, of dat de vragenlijst anderszins benaderd wordt, zonder dat het de bedoeling is om deze in te vullen.

Onderdeel van de WerkScan is de WAI. In figuur 2.1 zijn de resultaten van de WerkScan afgezet tegen de landelijk gemiddelde scores op de WAI.

figuur 2.1 Vergelijking met de WAI



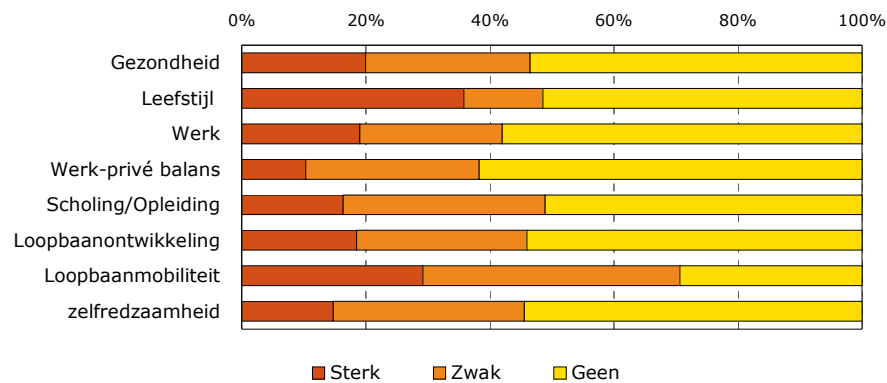
Bron: Panteia

In bovenstaande figuur is te zien dat in de WerkScan toch beduidend vaker een slecht of matig werkvermogen ingevuld wordt dan landelijk in de WAI.

Het is aannemelijk dat het verschil tussen de WAI-database en de WAI in de WerkScan voortkomt uit de selectie door de werkscandeskundigen en werkenden zelf. Zij zullen vooral de cliënten die worstelen met hun duurzame inzetbaarheid vragen om de WerkScan in te vullen. Een tweede mogelijke verklaring hiervoor is dat de WerkScan op eigen initiatief van een werkende kan worden ingevuld. Dit zullen vooral werkenden doen die het vermoeden hebben dat hun duurzame inzetbaarheid te verbeteren is. Dit betekent dat zij vermoedelijk een slechter werkvermogen hebben dan de gemiddelde werkende in Nederland.

Naast de score op de WAI bestaat de WerkScan uit vragen die leiden tot een score op een achttal signaalgebieden. Per signaalgebied kan een werkende een sterk signaal krijgen (nu actie noodzakelijk), een zwak signaal (actie gewenst) of geen signaal (actie niet nodig). Voor alle invullers van de WerkScan is de score per signaal bekend, zie figuur 2.2.

figuur 2.2 Percentage werkenden dat een sterk of zwak signaal krijgt op de signaalgebieden



Bron: Panteia

In bovenstaand figuur is te zien dat op het gebied loopbaanmobiliteit het vaakst een signaal wordt afgegeven, maar dat op het gebied leefstijl het vaakst een sterk signaal wordt gegeven.

## 2.2 Werkscangesprekken

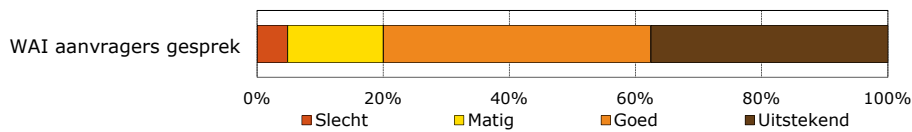
Na afloop van de vragenlijst kunnen de werkenden een werkscangesprek aanvragen bij de werkscandeskundigen. Dat is in 177 gevallen gebeurd. Daarvan zijn 167 gesprekken gerealiseerd met werkenden die de WerkScan via een bedrijf- of persoonlijke URL ingevuld hebben.

In totaal vraagt dus bijna 10 procent van de serieuze invullers een gesprek aan. Bij gesprekken die via een persoonlijke- of bedrijf-URL zijn ingevuld ligt dit percentage hoger, namelijk op 22 procent.

Na afloop van het traject kunnen de werkscandeskundigen op de portal aanvinken dat het finale rapport is opgeleverd. Bij 77 trajecten is deze optie aangevinkt. Daarbij moet wel opgemerkt worden, dat de werkscandeskundigen deze opties op vrijwillige basis bijhouden. Het is dus niet gezegd dat er niet al meer trajecten afgesloten zijn.

De scores van degenen die een gesprek aanvragen zien er als volgt uit:

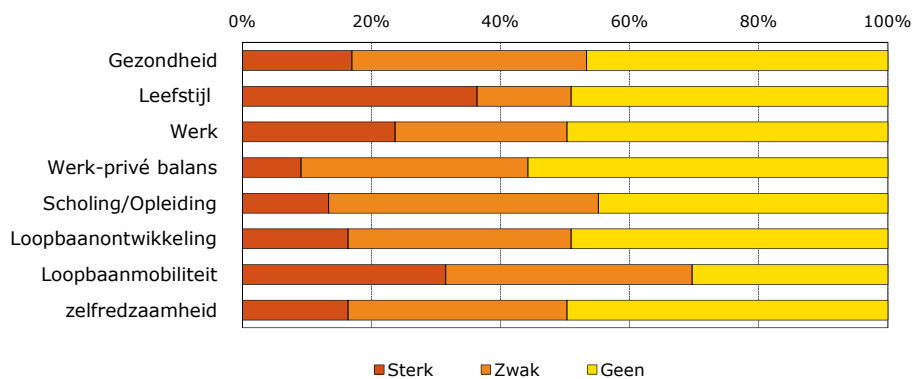
figuur 2.3 WAI van de aanvragers van een gesprek



Bron: Panteia

De WAI-scores van de aanvragers van de gesprekken is vergelijkbaar met de WAI-scores van alle invullers van de WerkScan. Het percentage werkenden dat slecht of matig scoort is 1 procentpunt hoger bij de aanvragers van een gesprek in vergelijking met het totale bestand werkenden dat de WerkScan invulde.

figuur 2.4 Percentage aanvragers van een gesprek dat een sterk of zwak signaal krijgt op de signaalgebieden



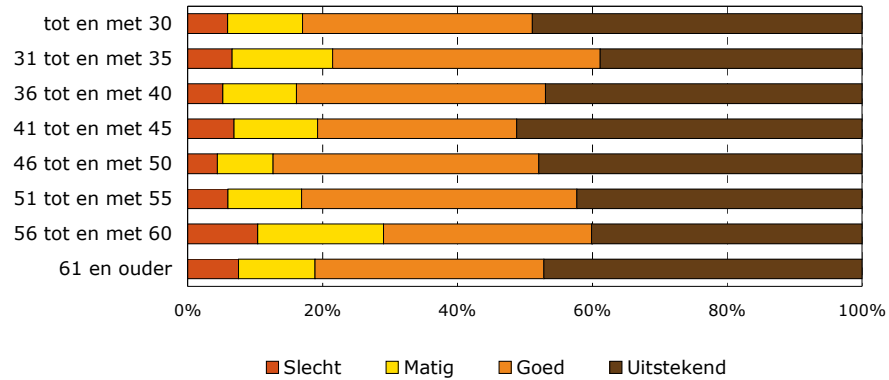
Bron: Panteia

Op de signaalgebieden wordt door de aanvragers van gesprekken wel wat anders gescoord dan de totale groep invullers van de WerkScan. Men scoort met name vaker zwakke signalen op gezondheid, werk-privé, werk en scholing/opleiding.

### 2.3 Verschillen tussen werkenden

De verschillen tussen werkenden zijn aanzienlijk. Hieronder bespreken we de resultaten van de WAI en de signalen naar een aantal achtergrondkenmerken van de werkenden die de WerkScan hebben ingevuld.

figuur 2.5 WAI scores per leeftijdscategorie

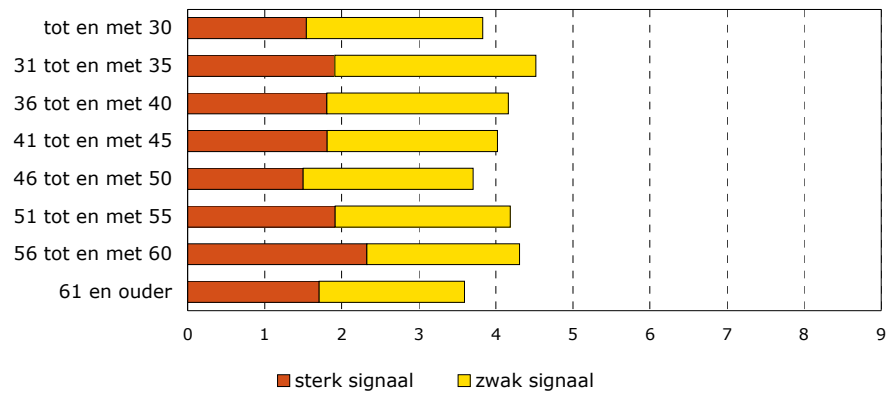


Bron: Panteia

De werkenden van 56 tot en met 60 hebben het vaakst een slecht of matig werkvermogen in de WerkScan, de medewerkers van 46 tot en met 50 jaar krijgen deze uitslagen het minst vaak op hun scherm te zien.

Wanneer het gaat om signalen dan is het beeld gevarieerder, zie figuur 2.4.

figuur 2.6 Aantal signaalgebieden waarop een signaal is afgegeven per leeftijdscategorie



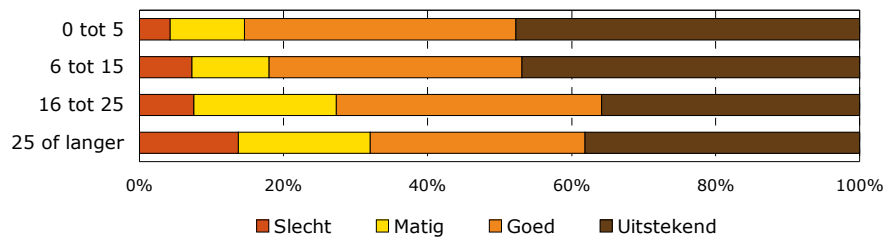
Bron: Panteia

figuur 2.6 is te zien dat in de leeftijdscategorie 31 tot en met 35 jaar de werkenden de meeste signalen op de signaalgebieden te zien krijgen. Gemiddeld krijgen zij op meer dan vier van de acht gebieden een signaal. De leeftijdscategorie 56 tot en met 60 krijgt de meeste sterke signalen. Werkenden van 60 jaar en ouder hebben weer een beter werkvermogen en minder signalen, waarschijnlijk speelt selectie een rol:

minder fitte werkenden met een minder goed werkvermogen stoppen waarschijnlijk eerder met werken.

Naarmate de medewerkers langer bij hetzelfde bedrijf werken, scoren ze slechter op de WAI-index. Figuur 2.5 geeft hiervan een overzicht.

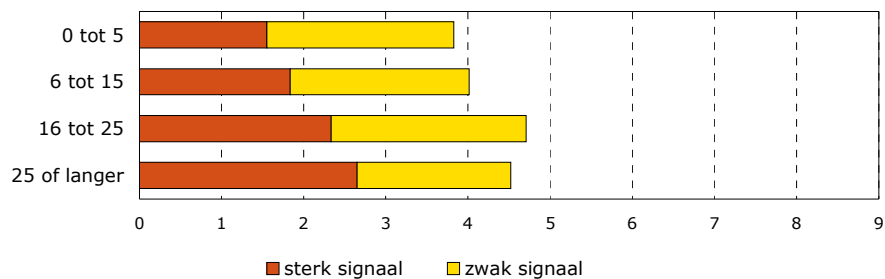
figuur 2.7 WAI-scores per aantal jaren dat men bij het huidige bedrijf werkt



Bron: Panteia

Ruim een derde van de werkenden die 25 jaar of langer bij dezelfde werkgever werken, hebben een WAI-score 'slecht' of 'matig'.

figuur 2.8 Aantal signaalgebieden waarop een signaal is afgegeven per aantal jaren dat men bij het huidige bedrijf werkt



Bron: Panteia

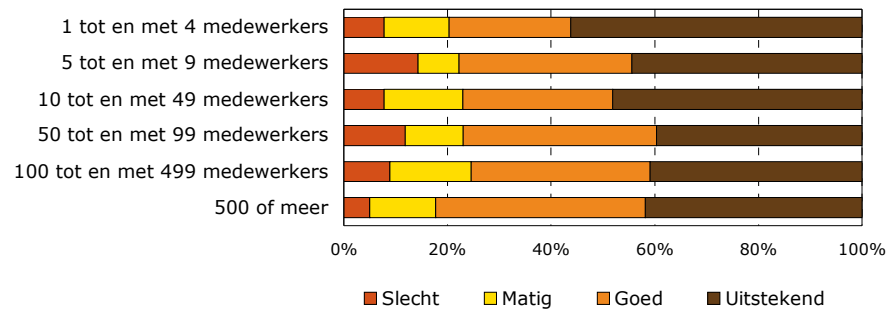
Het aantal sterke signalen wat de werkenden op de signaalgebieden krijgen, stijgt met het aantal dienstjaren. Het aantal zwakke signalen per werkende is het hoogst bij de werkenden die 16 tot 25 jaar bij dezelfde werkgever werken.

## 2.4 Verschillen tussen arbeidsorganisaties

Er zijn ook kenmerken beschikbaar van de organisatie waar de werkende werkt. Ook hier is gekeken naar de WAI-score en het aantal signalen dat werkenden hebben, naar kenmerken van de organisaties. In figuur 2.7 komt eerst de grootte van de organisatie aan bod.



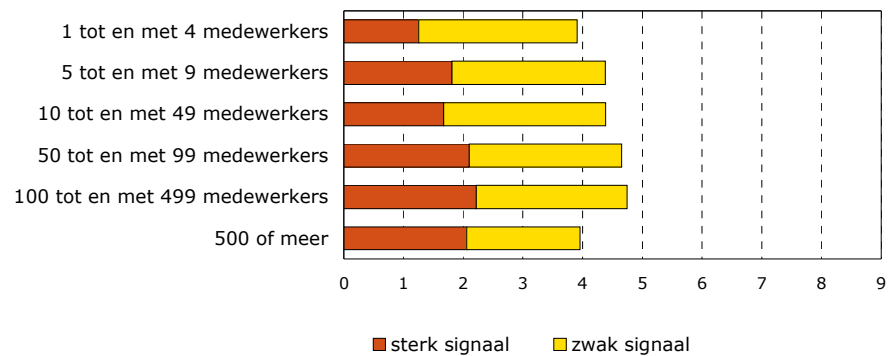
figuur 2.7 WAI-scores naar grootte van de arbeidsorganisatie.



Bron: Panteia

Werkenden die bij kleinere organisaties tot 50 medewerkers werken, hebben vaker een uitstekend werkvermogen dan medewerkers die bij grotere organisaties werkzaam zijn.

figuur 2.8 Aantal signaalgebieden waarop een signaal is afgegeven naar grootte van de arbeidsorganisatie



Bron: Panteia

Ook wat betreft het aantal signaalgebieden waarop men een sterk of zwak signaal krijgt, blijkt dat werkenden die bij een bedrijf tot vier medewerkers werken bij het kleinste aantal signaalgebieden een signaal te zien krijgt.

Er wordt niet gerapporteerd naar sector, omdat de aantallen werkenden bij de verschillende sectoren erg laag zijn. Bovendien bleek de betrouwbaarheid van de gegeven antwoorden gering.

### 3 De opbrengst en ervaringen met het proces

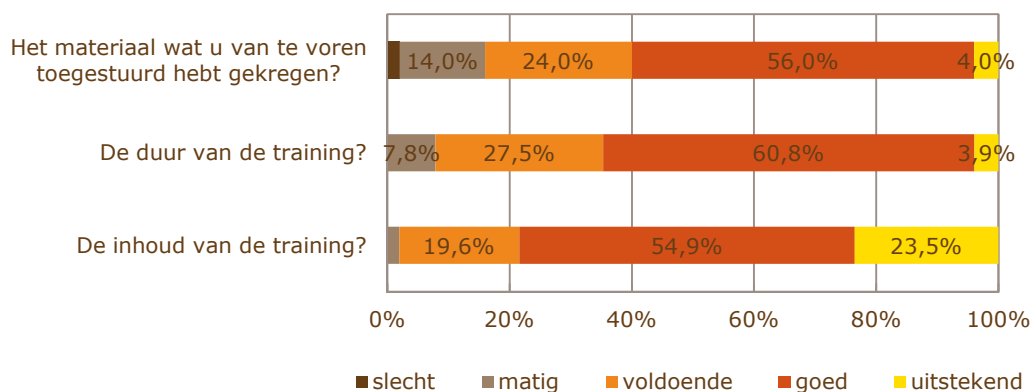
De WerkScan wordt op drie manieren ingezet. Werkenden kunnen de WerkScan zelf op internet vinden en een afspraak maken, indien gewenst, met een werkscandeskundige. Op de tweede plaats kunnen de werkscandeskundigen hun cliënten vragen de WerkScan in te vullen via hun persoonlijke URL. Tenslotte kunnen werkscandeskundigen een contract aangaan met een bedrijf, waarna de medewerkers een bedrijf-URL krijgen om de WerkScan in te vullen. Als ze vervolgens een gesprek aanvragen, worden ze automatisch doorverwezen naar de gecontracteerde werkscandeskundige(n).

In dit hoofdstuk lopen we het werkscanproces langs. Eerst is er aandacht voor de training van de werkscandeskundigen. Daarna gaan we in op het uitnodigen van werkenden en het invullen van de WerkScan. Tot slot is er aandacht voor de werkscangesprekken.

#### 3.1 Voorbereiding en training

De werkscandeskundigen hebben voor de certificering eerst een training moeten volgen, waarin werd uitgelegd wat de WerkScan is, hoe het in de praktijk werkt en er werd aandacht besteed aan *motivational interviewing*. Aan de werkscandeskundigen is gevraagd naar het oordeel over deze training.

figuur 3.1 Training Werkscan



Bron: Panteia

De meerderheid van de werkscandeskundigen is (zeer) positief over de training. In het bijzonder over de inhoud van de training wordt positief geoordeeld; 78,4 procent vindt deze goed of uitstekend. Over de duur van de training oordeelt 64,7 procent goed of uitstekend. Over het materiaal dat van tevoren wordt toegestuurd is men iets minder positief; 14,0 procent vindt dit matig.

Aan de werkscandeskundigen die de aspecten met een 'slecht' of 'matig' waarderen, is gevraagd of zij verbeter suggesties hebben. Niet veel werkscandeskundigen hebben deze vraag beantwoord. Wel is twee keer gezegd dat zij liever de werkscanreader in plaats van het AKC-cahier toegestuurd zouden krijgen.

### 3.2 Uitnodigen van werkenden

De WerkScan wordt op drie manieren ingezet. Een aantal werkenden heeft zelf de link [uwwerkscan.nl](http://uwwerkscan.nl) gevonden, en hebben zelfstandig een gesprek met een werkscandeskundige aangevraagd. Daarnaast heeft een aantal werkscandeskundigen hun persoonlijke URL aan hun cliënten gegeven om de WerkScan in te vullen. Tot slot is een aantal werkscandeskundigen een contract aangegaan met bedrijven die de duurzame inzetbaarheid van hun medewerkers willen verbeteren. De werkscandeskundige maakt dan een URL voor het bedrijf aan, en voert alle benodigde gesprekken met de medewerkers van het betreffende bedrijf. De betaling geschiedt dan dus ook via de werkgever.

De meeste werkscandeskundigen geven aan dat zij de WerkScan geschikt achten voor alle soorten bedrijven. Andere geven aan dat zij denken dat het vooral geschikt is voor grote bedrijven, bedrijven met laaggeschoold personeel en non-profit bedrijven.

*'Alle bedrijven die nadenken over het in beweging brengen van de werknemers.'*

*'De WerkScan heeft meer toegevoegde waarde voor grotere bedrijven. In een klein bedrijf zit de werkgever namelijk veel dichterbij de werknemer waardoor de werkgever al voldoende weet wat er speelt.'*

*'Grote bedrijven hebben vaker een goed lopend verzuimsysteem en hebben de WerkScan niet echt nodig. Bedrijven met veel laaggeschoold personeel met een fysiek belastende functie hebben er wel wat aan.'*

Ruim de helft van de werkscandeskundigen (54,9 procent) heeft de WerkScan wel eens ingezet. Van degenen die dit nog niet hebben gedaan, geeft 30 procent aan niet te weten of zij dat nog gaan doen. De overige 70 procent is van plan de WerkScan in te zetten. De werkscandeskundigen die de WerkScan (tot nu toe) nog niet hebben ingezet, geven hiervoor als belangrijkste redenen dat zij nog geen geïnteresseerd bedrijf hebben gevonden, of dat de bedrijven het te duur vonden.

Van de werkscandeskundigen die de WerkScan al eens ingezet hebben, heeft 78,6 procent dit in een individueel geval gedaan. Daarnaast geeft 46,4 procent aan dat zij de WerkScan al eens hebben ingezet bij een bedrijf.

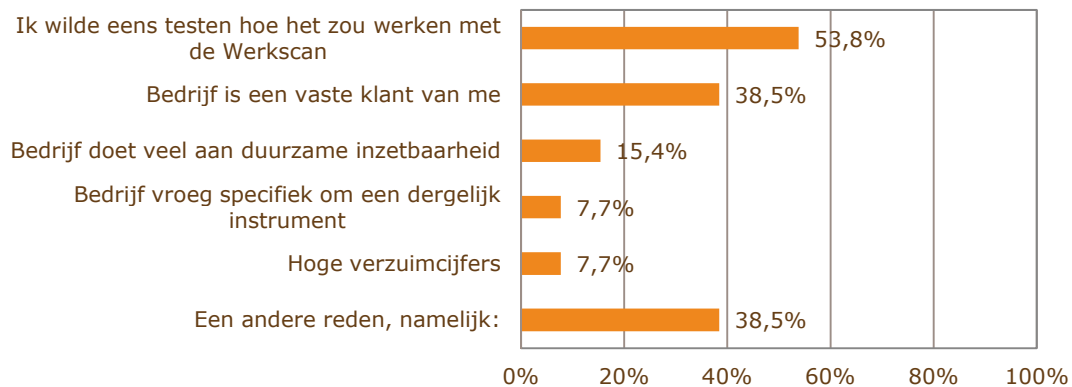
#### **WerkScan ingezet bij bedrijf**

De volgende vragen zijn gesteld aan de werkscandeskundigen die de WerkScan hebben ingezet bij een bedrijf.

De werkscandeskundigen die de WerkScan hebben ingezet bij bedrijven, hebben de WerkScan op verschillende manier bij het bedrijf geïntroduceerd. Zij antwoorden via een open antwoord in de vragenlijst als volgt:

- Zelfstandige aanmelding
- Was al geïntroduceerd door contact AKC en brancheorganisatie.
- Via HRM-afdeling.
- Via een onderzoek dat ik daar verrichtte.
- Tot op heden is de inzet bij een klein bedrijf (11 medewerkers) geweest om ervaring op te doen. Er zijn geen kosten voor in rekening gebracht. Introductie was op basis van een langdurige relatie.
- Telefonisch afspraak gemaakt om het over preventie te hebben. Bij afspraak inhoudelijk ingegaan op preventie en WerkScan.
- Met personeelsadviseur besproken.
- Ja, bij een arbeidsdeskundig onderzoek.
- Door uitleg te geven aan P&O'ers.
- Als onderdeel personeelsbeleid voor met name ouderen.
- Als een nieuwe tool in Nederland, gebaseerd op de WAI die het iemands werkvermogen in kaart brengt.

figuur 3.2 Waarom werd de WerkScan ingezet?



Bron: Panteia

De meest genoemde reden voor het inzetten van de WerkScan is het testen hoe het zou werken met de WerkScan; 53,8 procent noemt dit. Ruim een derde zette de WerkScan in omdat het bedrijf een vaste klant van ze is, en 15,4 procent geeft aan dat het bedrijf veel doet aan duurzame inzetbaarheid.

Een ruime meerderheid van de werkscandeskundigen (84,6 procent) geeft aan dat de WerkScan aan een deel van de medewerkers werd aangeboden, en dat werknemers zelf mochten kiezen of ze meededen. In de overige gevallen werd het aan alle medewerkers aangeboden. In drie kwart van de gevallen werd de WerkScan aan een selecte groep aangeboden, maar was het invullen ervan daarbij wel vrijblijvend.

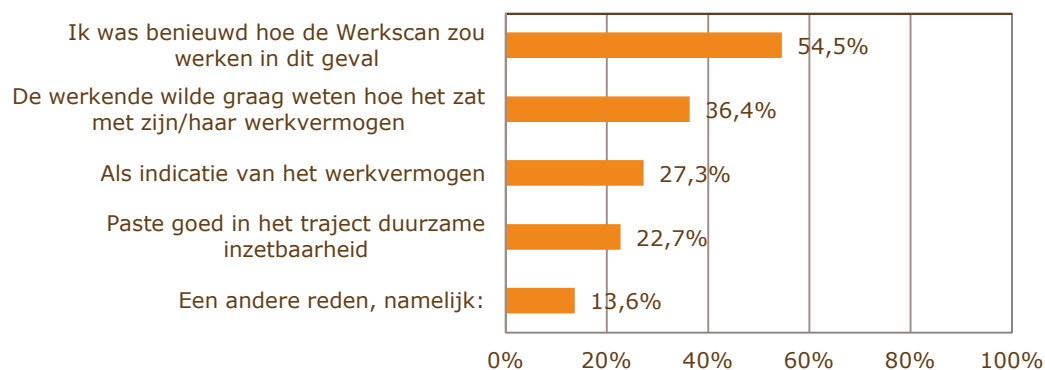
88,9 procent van de werkscandeskundigen geeft aan dat er geen situaties zijn geweest waar vanuit het bedrijf over verplichtstelling is gesproken.

*'De WerkScan wordt aangeboden aan werkenden die extra risico lopen op uitval, bijvoorbeeld ouderen. De werkenden bepalen vervolgens zelf of ze gebruik maken van dit aanbod.'*

### WerkScan ingezet bij een individueel geval

De volgende vragen zijn gesteld aan de werkscandeskundigen die de WerkScan hebben ingezet in een individueel geval.

figuur 3.3 Waarom werd de WerkScan ingezet?



Bron: Panteia

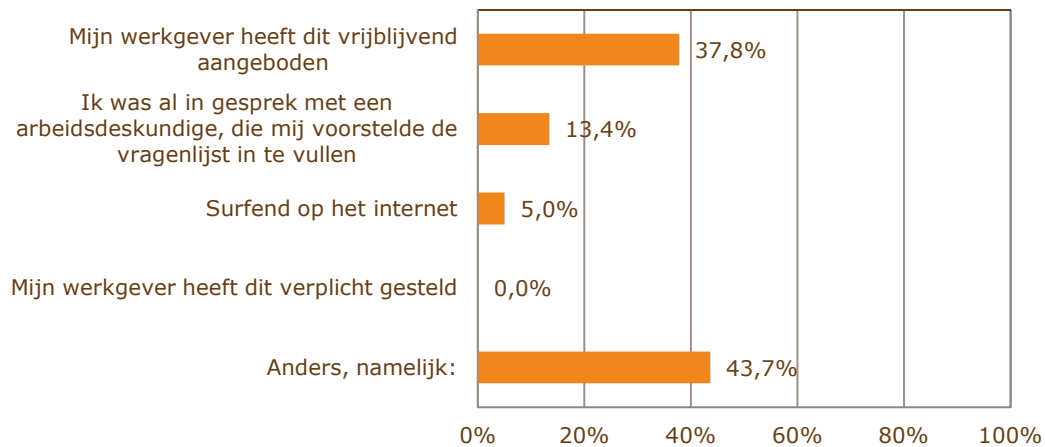
Voor de meeste werkscandeskundigen was de nieuwsgierigheid naar hoe de WerkScan in dit geval zou werken de belangrijkste reden om de WerkScan in te zetten; 54,5 procent geeft dit als reden. 36,4 procent geeft aan dat de werkende graag wilde weten hoe het zat met zijn/haar werkvermogen.

*'Ik heb werkenden uit mijn netwerk een gratis Werkscangesprek aangeboden.'*

### 3.3 Invullen van de Werkscan

Aan de werkenden is gevraagd hoe zij het invullen van de WerkScan hebben ervaren.

figuur 3.4 Hoe bent u bij de WerkScan gekomen?



Bron: Panteia

Ruim een derde van de 119 werkenden (37,8 procent) is via een vrijblijvend aanbod van de werkgever bij de WerkScan gekomen. Verder was 13,4 procent al in gesprek met een werkscandeskundige. Uit de overige antwoorden blijkt dat een aantal werkenden via de NVVA bij de WerkScan gekomen is. Daarnaast is er een aantal invullers zelf werkscandeskundige. Zij hebben de WerkScan dus ingevuld voor hun eigen situatie om hun duurzame inzetbaarheid te meten.

83,4 procent van de werkenden geeft aan dat hun werkgever hun voldoende mogelijkheden heeft gegeven om met de WerkScan aan de slag te gaan. Zij geven aan dat zij hier de ruimte voor hebben gekregen en dat ze het op het werk in hebben kunnen vullen. Ook is de WerkScan bij een aantal werkenden op het werk besproken.

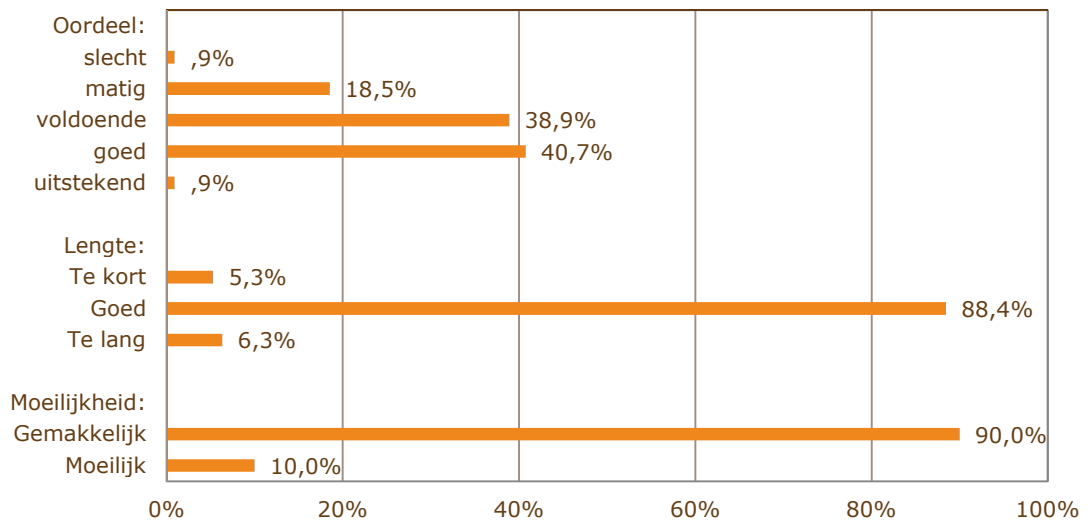
De werkenden zijn gevraagd naar hun verwachting van de WerkScan, voorafgaand aan het invullen van de vragenlijst. Hier komt naar voren dat een aantal werkenden van te voren verwachtten dat zij inzicht zouden krijgen in hun eigen situatie. Anderen waren vooral nieuwsgierig naar de uitkomst. Verder had een groot aantal werkenden geen verwachtingen.

*'Dat het mij zou helpen keuzes te maken met een aantal zaken waar ik mee worstelde.'*

*'Dat er in beeld gebracht werd hoe mijn belastbaarheid zou zijn en of er actie ondernomen moet worden.'*

*'Dat er wordt gekeken naar de balans tussen werk & privé, ontwikkeling, ambitie enz.'*

figuur 3.5 Oordeel vragenlijst



Bron: Panteia

Aan de werkenden is gevraagd wat zij van de vragenlijst van de WerkScan vinden. De vragenlijst wordt door 19,4 procent als slecht of matig beoordeeld. 38,9 procent beoordeelt deze als voldoende en 40,7 procent als goed. De lengte van de vragenlijst wordt door een overgrote meerderheid (88,4 procent) als goed beoordeeld. 5,3 procent vindt deze te kort en 6,3 procent vindt deze te lang. Bijna alle werkenden vonden het gemakkelijk om de vragenlijst in te vullen: 90 procent geeft dit aan.

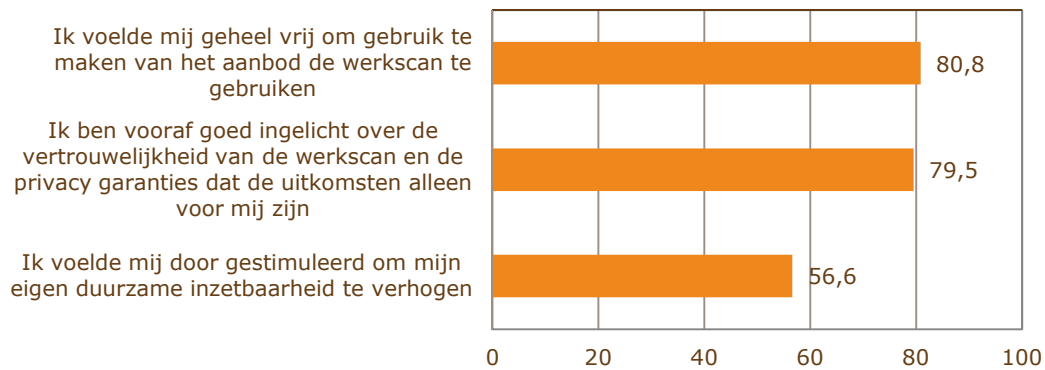
Op de vraag wat er beter had gekund aan de vragenlijst antwoorden veel werkenden dat zij zich de vragenlijst niet meer zo goed kunnen herinneren, omdat ze deze al een tijd geleden hebben ingevuld. Verder geven ze aan dat ze meer diepgaande vragen zouden willen zien, en meer antwoordmogelijkheden willen, omdat het nu te zwart-wit gesteld wordt. Belangrijk is hierbij op te merken dat in dit type vragenlijsten altijd een keuze gemaakt moet worden, zodat er betrouwbare en valide resultaten op te leveren zijn.

*'Sommige vragen zijn lastig te beantwoorden. Meer voorbeelden kan het misschien makkelijker maken om deze vragen te beantwoorden.'*

*'Ik mis dat je zelf extra uitleg kan geven.'*

*'Het is niet altijd ja of nee, en dit kun je nergens kwijt.'*

figuur 3.6 Mening over WerkScan



Bron: Panteia

De werkenden konden de stellingen in figuur 3.8 met een cijfer tussen 0 en 100 beoordelen. Hoe hoger het cijfer, hoe meer ze het er mee eens waren. De cijfers in figuur 3.8 zijn gemiddelden.

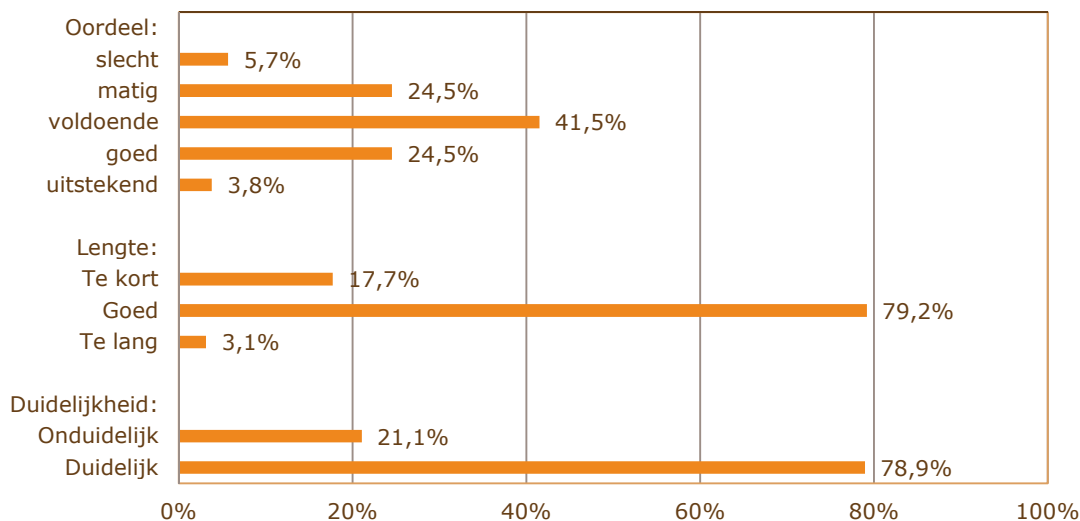
De werkenden voelden zich behoorlijk vrij om gebruik te maken van het aanbod de WerkScan te gebruiken. Ook vinden zij dat zij vooraf goed ingelicht zijn over de vertrouwelijkheid van de WerkScan en de privacygaranties; over het feit dat de uitkomsten alleen voor henzelf zijn. 57 procent van de werkenden voelt zich gestimuleerd om de eigen duurzame inzetbaarheid te verhogen.

### Mening over het werkscanrapport

De werkenden kregen na afloop van de vragenlijst direct een werkscanrapport waarin hun duurzame inzetbaarheid is weergegeven met daarbij een aantal gebieden waarop mogelijke actie gewenst is. Zij zijn gevraagd naar hun mening over dit werkscanrapport.



figuur 3.7 Oordeel Werkscanverslag



Bron: Panteia

Het rapport wordt door de meerderheid (41,5 procent) als 'voldoende' beoordeeld. Ruim een kwart (28,3 procent) vindt het werkscanrapport 'goed' of 'uitstekend'. Bijna een derde beoordeelt het rapport als 'slecht' of 'matig'.

79,2 procent vindt dat het werkscanrapport de juiste lengte heeft, 17,7 procent van de werkenden geeft aan het werkscanrapport te kort te vinden. Over de duidelijkheid is 78,9 procent tevreden.

Op de vraag wat er beter had gekund aan het werkscanrapport antwoordt een aantal werkenden dat zij het rapport te algemeen vinden, en dat het niet specifiek op hun situatie ingaat. Ook wordt gezegd dat in het advies vooral de antwoorden op de vragen letterlijk terugkomen.

*'De uitkomsten zijn te oppervlakkig. Met de huidige vragen kan ik me voorstellen dat het niet anders kan. Door het veranderen van de vragen (meer diepgang, meer confronterend) kan er gerichter advies gegeven worden.'*

*'De lengte en de duidelijkheid van het verslag waren in orde, ik had er alleen meer van verwacht (vooral m.b.t. tips op het gebied van gezondheid).'*

*'Het was duidelijk maar zo algemeen dat ik het een "open deur" vond, met weinig toegevoegde waarde.'*

*'De vragen voelden voorspelbaar aan. Ik kon van tevoren al raden wat er uit zou komen. Je zou daarom ook de uitkomst kunnen sturen door de vragen anders te beantwoorden.'*

Bij het ontwikkelen van de WerkScan is dit aspect in overweging genomen. Op dat moment is de keuze gemaakt om de WerkScan laagdrempelig en ook niet te lang te

maken. De verdieping die de werkenden zoeken, kunnen zij vinden door het voeren van een werkscangesprek.

### 3.4 Werkscangesprekken

#### Visie werkenden

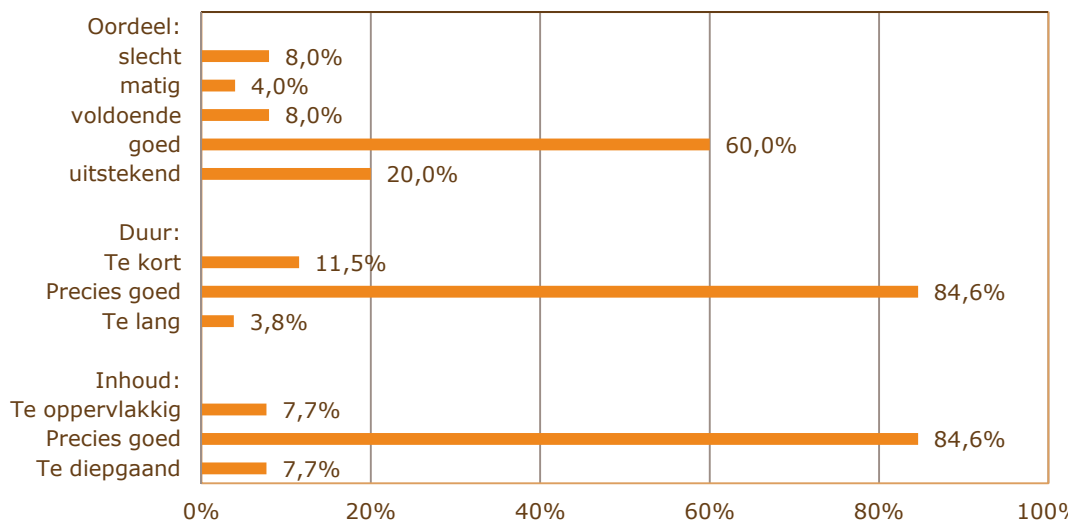
Aan de werkenden is gevraagd of zij aan het eind van de vragenlijst een werkscangesprek hebben aangevraagd met een werkscandeskundige. 21,8 procent van de werkenden geeft aan dit gedaan te hebben, dit zijn 26 werkenden. Deze respondenten geven aan dit gedaan te hebben uit interesse en om de uitkomsten in het werkscanverslag te kunnen bespreken. De werkenden die aangeven geen werkscangesprek te hebben aangevraagd, geven aan dat dit is omdat zij dit niet nodig vonden, of omdat zij hier geen behoefte aan hadden.

*'Ik zit op dit moment prima in mijn werk, wat de WerkScan ook bevestigde.'*

*'Ik heb met mijn afdelingshoofd een gesprek gehad.'*

*'Je moet altijd eerst in gesprek met je leidinggevende en pas als gezamenlijk wordt afgesproken dat dit wenselijk is, met een externe deskundige (leidinggevende heeft ook budgetverantwoordelijkheid!).'*

figuur 3.8 Oordeel werkscangesprekken (N=26)



Bron: Panteia

De werkscangesprekken worden door een ruime meerderheid (80 procent) als goed of uitstekend beoordeeld. 12 procent is ontevreden. Ook de duur van het gesprek

wordt door het grootste deel van de werkenden positief beoordeeld: 84,6 procent vond de duur precies goed. 11,5 procent gaf aan het gesprek te kort te vinden. De inhoud van het gesprek voldoet ook volgens de werkenden; ook 84,6 procent vond de inhoud precies goed.

Op de vraag wie bepaalde wat er werd besproken, antwoordt bijna drie kwart van de werkenden (73,1 procent) dat zowel zichzelf als de werkscandeskundige onderwerpen hebben aangedragen. 19,2 procent geeft aan dat zij het zelf konden bepalen, en 7,7 procent zegt dat de werkscandeskundige de loop van het gesprek bepaalde. Ruim 80 procent geeft aan dat het gesprek hen aan het denken heeft gezet.

*'Het werkscangesprek was heel diepgaand. Op een positieve manier. Het zet je aan het denken, geeft nieuwe inzichten en ook concrete vervolgstappen.'*

### **Visie werkscandeskundigen**

Ruim 80 procent van de werkscandeskundigen (82,1 procent) geeft aan al eens een werkscangesprek met een werkende gevoerd te hebben. Bijna alle werkscandeskundigen (92,9 procent) zegt dat de WerkScan hun voldoende handvatten geeft om het werkscangesprek met een werkende te voeren.

Volgens de werkscandeskundigen zijn de werkenden gestart met een interventie, omdat ze dat graag zelf wilden of omdat de werkgever dat graag zag gebeuren.

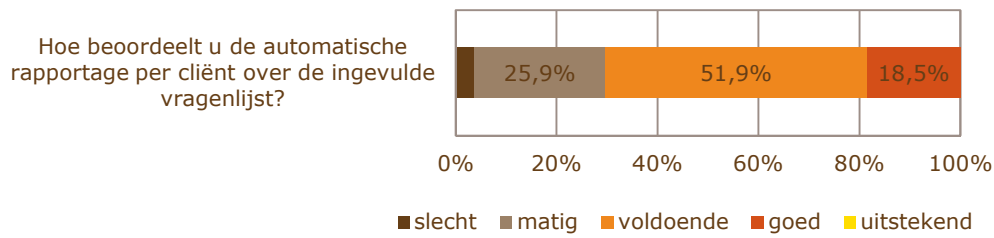
*'Haar leidinggevende vond dat ze actie moest ondernemen. Uiteindelijk is het wel haar eigen keuze geweest.'*

*'Door het gesprek kreeg de werkende inzicht in de problematiek en perspectief op te nemen (haalbare) stappen. Dat was erg mooi om te zien gebeuren!'*

## **3.5 Werkscanrapport**

Aan de werkscandeskundigen is gevraagd hoe zij oordelen over het online werkscanrapport.

figuur 3.9 Oordeel automatische rapportage per cliënt over ingevulde vragenlijst



Bron: Panteia

Het werkscanrapport per cliënt over de ingevulde vragenlijst wordt door ruim een kwart van de werkscandeskundigen als slecht of matig beoordeeld. Ruim de helft vindt deze rapportage voldoende en 18,5 procent beoordeelt deze als goed. Niemand beoordeelt de rapportage als uitstekend. Uit de open antwoorden bleek dat de rapportages niet altijd even handig zijn voor gebruik bij de gesprekken, er is een aantal verbeterpunten genoemd (welke vragen geven precies signalen bijvoorbeeld).

Het werkscanrapport en de gespreksleidraad samen bieden volgens 88,9 procent van de werkscandeskundigen voldoende aanknopingspunten om het gesprek met de werkende aan te gaan.

21,4 procent geeft aan dat zij nog gegevens of rapportages missen in de WerkScan. Op de vraag wat zijn dat missen wordt tweemaal geantwoord 'vraag 18'.

*'In de "volledige factsheet" zou het fijn zijn als de vragen gegroepeerd per aandachtsgebied zijn, en daarbij een sterretje gezet wordt voor de signaalvragen. Op die manier mis je geen informatie. Ik hoop dat het gaat lukken, want het werkt veel efficiënter. Nu moeten we beide rapportages bekijken en alsnog aan de hand van de reader op zoek naar de signaalvragen in de "volledige factsheet".'*

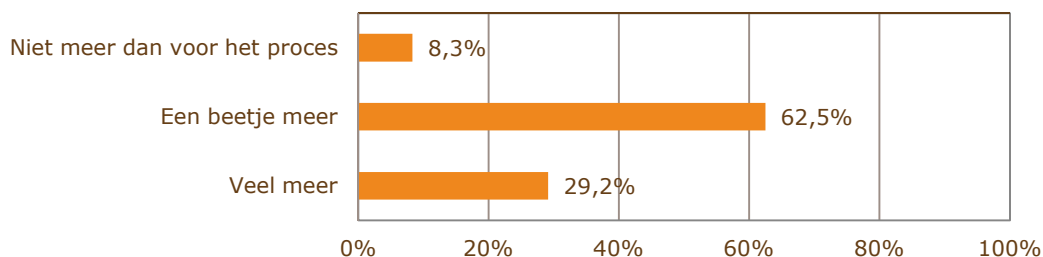
## 4 Meerwaarde van de Werkscan

In dit hoofdstuk bespreken we de meerwaarde die de WerkScan heeft in de ogen van werkscandeskundigen, werkenden en werkgevers.

### 4.1 Perspectief werkscandeskundigen

Aan de werkscandeskundigen is gevraagd in hoeverre zij denken dat de werkenden na het meedoen met de WerkScan zich meer verantwoordelijk voelen voor hun eigen duurzame inzetbaarheid.

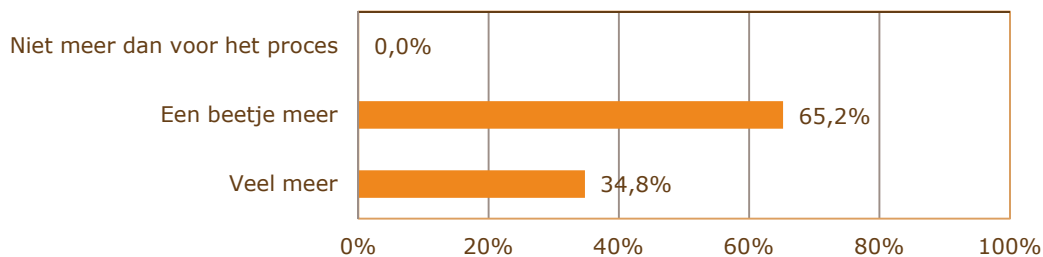
figuur 4.1 In hoeverre voelen werkenden zich volgens u, na het meedoen met de WerkScan, meer verantwoordelijk voor hun eigen duurzame inzetbaarheid?



Bron: Panteia

De werkscandeskundigen denken dat de WerkScan invloed heeft op de werkenden. Volgens 62,5 procent voelen de werkenden zich een beetje meer verantwoordelijk voor hun eigen duurzame inzetbaarheid, en volgens 29,2 procent is dit zelfs veel meer.

figuur 4.2 In hoeverre voelen werkenden zich volgens u, na het werkscangesprek, meer verantwoordelijk voor hun eigen duurzame inzetbaarheid?



Bron: Panteia

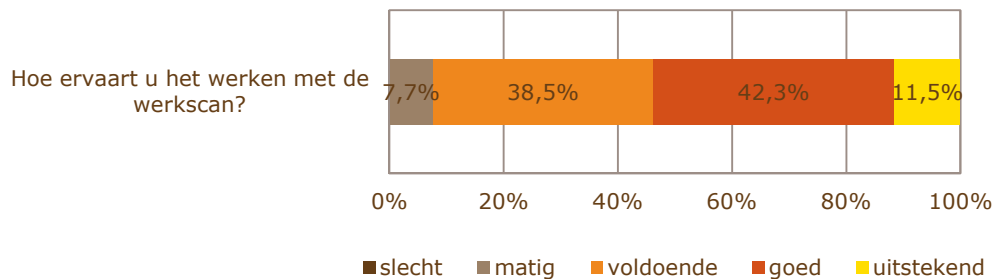
Het werkscangesprek heeft volgens de werkscandeskundigen wat meer invloed op de werkenden; alle werkscandeskundigen denken dat de werkenden zich na het

werkscangesprek een beetje/veel meer verantwoordelijk voelen voor hun eigen duurzame inzetbaarheid.

*‘De werkende gaat op een andere manier over zichzelf nadenken. De werkende plaatst zichzelf niet langer in de slachtofferrol maar neemt nu zelf verantwoordelijkheid.’*

*‘De WerkScan richt zich op zelfredzaamheid, maar of de klanten echt vervolgstappen hebben gezet, is niet duidelijk voor de werkscandeskundige. Er zit namelijk geen evaluatiecomponent in de vragenlijst en dus wordt de werkscandeskundige niet op de hoogte gebracht van eventuele vervolgstappen.’*

figuur 4.3 Hoe ervaart u het werken met de WerkScan?



Bron: Panteia

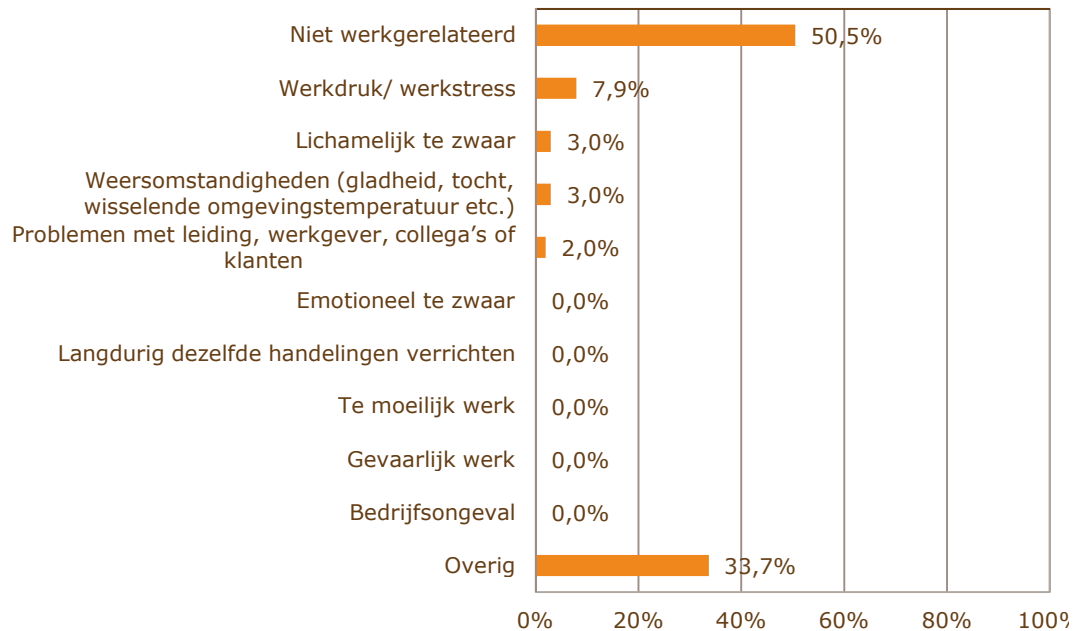
De werkscandeskundigen oordelen positief over het werken met de WerkScan; ruim de helft (53,8 procent) beoordeelt dit als goed of uitstekend. 38,5 procent beoordeelt het werken met de WerkScan als voldoende, en 7,7 procent als matig. Geen van de werkscandeskundigen beoordeelt de WerkScan als slecht.

82 procent van de werkscandeskundigen geeft aan van plan te zijn om in de toekomst met de WerkScan te blijven werken.

## 4.2 Perspectief werkenden

Als achtergrondinformatie is gevraagd naar het ziekteverzuim van de werkenden. Bijna de helft van de werkenden (49,1 procent) heeft in de afgelopen twaalf maanden geen enkele dag verzuimd. 40,5 procent geeft aan 1-10 dagen verzuimd te hebben. Bij 4,3 procent was dit 10-30 dagen, en bij 6,0 procent meer dan 30 dagen.

figuur 4.4 Wat was naar uw mening de belangrijkste reden in het werk die (geheel of voor een deel) leidde tot het ontstaan van de klachten die leiden tot uw verzuim?



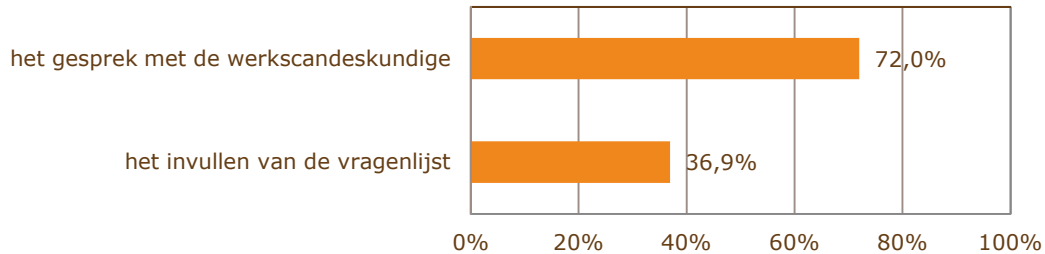
Bron: Panteia

De meeste klachten zijn veroorzaakt door niet-werk gerelateerde klachten. Bij 7,9 procent was werkdruk/werkstress de belangrijkste reden in het werk die leidde tot het ontstaan van de klachten die leiden tot het verzuim. Ruim een derde heeft een andere reden dan genoemd in bovenstaande figuur.

Ook is – bij wijze van achtergrondinformatie – gevraagd aan de werkenden wie er verantwoordelijk is voor de duurzame inzetbaarheid van de werknemer. Een ruime meerderheid van de werkenden (83,9 procent) vindt dat de verantwoordelijkheid van gezond blijven werken tot aan het pensioen bij zowel de werkgever als de medewerkers ligt. 14,4 procent vindt dat deze bij de werkende ligt. En 1,7 procent geeft aan dat deze bij de werkgever ligt.

Aan de werkenden is gevraagd of zij na het gesprek met de werkscandeskundige of na het invullen van de vragenlijst actie ondernomen hebben om de eigen duurzame inzetbaarheid te verhogen.

figuur 4.5 Heeft u na het gesprek met de werkscandeskundige/ het invullen van de vragenlijst actie ondernomen om uw eigen duurzame inzetbaarheid te verhogen?



Bron: Panteia

Het gesprek met de werkscandeskundige heeft beduidend vaker ervoor gezorgd dat de werkende actie ging ondernemen om de eigen duurzame inzetbaarheid te verhogen dan het invullen van de vragenlijst. Het gesprek heeft hiervoor gezorgd bij bijna drie kwart van de werkenden, en het invullen van de vragenlijst bij ruim een derde.

*'Pas in het werkscangesprek kom je gezamenlijk tot gevolgstappen.'*

De werkenden die actie hebben ondernomen na het gesprek/het invullen van de vragenlijst, geven aan dit gedaan te hebben omdat dit gewoon nodig was. Anderen zeggen dit gedaan te hebben om plezier in het werk te houden.

*'Omdat het hard nodig was. Ik was toch door de uitslag van de scan geschrokken en nu kan ik de schade misschien wat beperken.'*

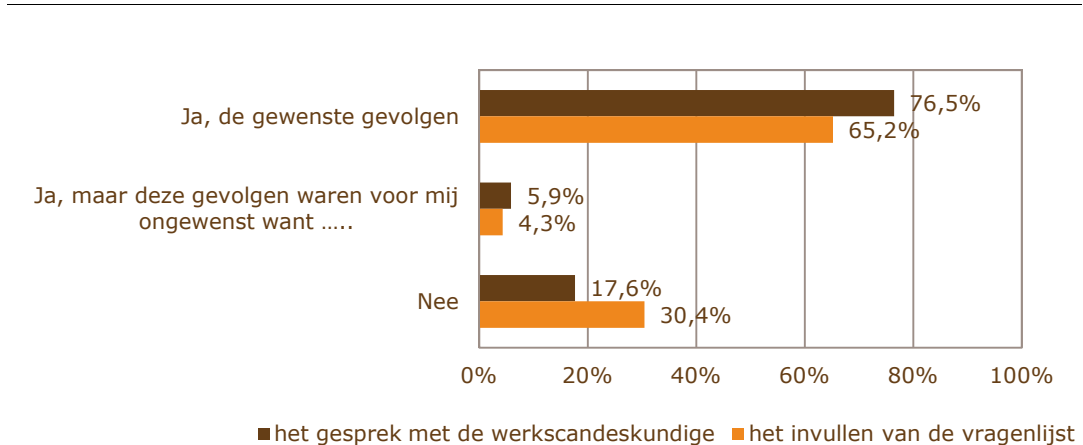
*'Het waren zinvolle adviezen waar ik ook zelf invloed op uit kon oefenen.'*

*'Ik wist dat ik goed op mijn plek zat, wat de WerkScan ook bevestigde, maar dat er nog wat ontbrak. Door het werkscangesprek heb ik concrete tips meegekregen, die ik ook heb opgevolgd. Nu volg ik een cursus en heb ik enkele afspraken met de fysiotherapeut gepland.'*

De werkenden die geen actie hebben ondernomen, geven hiervoor als reden dat dit niet nodig was, of dat ze hier geen behoefte aan hadden.



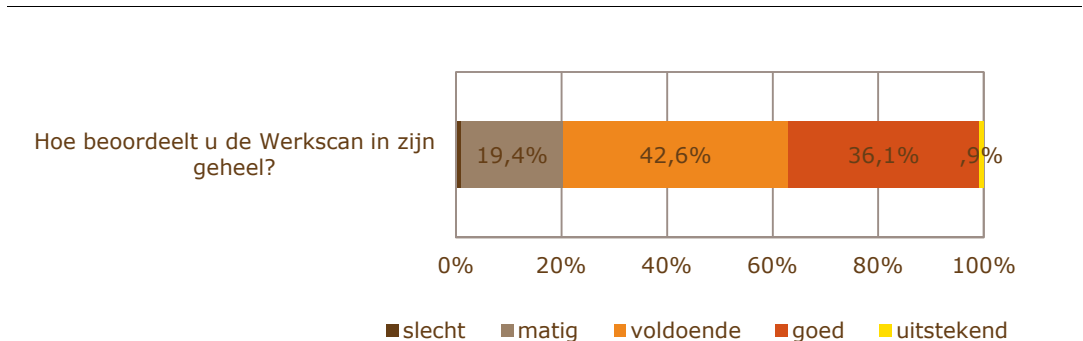
figuur 4.6 Heeft deze actie ook gevolgen gehad?



Bron: Panteia

Bij 76,5 procent van de werkenden die een gesprek met een werkscandeskundige hebben gehad, heeft de acties die zij hebben ondernomen na dit gesprek de gewenste gevolgen gehad. Bij de werkenden die na het invullen van de vragenlijst actie hebben ondernomen is dit percentage lager; bij 65,2 procent heeft dit de gewenste gevolgen gehad.

figuur 4.7 Hoe beoordeelt u de WerkScan in zijn geheel?



Bron: Panteia

De WerkScan wordt door de werkenden redelijk positief beoordeeld. 20,3 procent beoordeelt de WerkScan als slecht of matig, en 37 procent vindt deze goed of uitstekend. Ruim 40 procent beoordeelt de WerkScan in zijn geheel als voldoende.

Op de vraag wat ze goed vinden aan de WerkScan, antwoorden veel werkenden dat het zorgt voor bewustwording. Verder vinden de werkenden het eenvoudig, duidelijk en geven ze aan dat het inzicht geeft in de eigen situatie.

*‘Het werkt praktisch, snel en vanuit het gesprek zijn er voor mij goede aanknopingspunten gekomen waar ik verder mee aan de slag ben gegaan waardoor ik nu veel beter in mijn vel zit en de balans werk-privé ook weer beter is.’*

*'De scan schudt mensen wakker. Het legt meer initiatief en eigen verantwoordelijkheid bij de werknemer als het gaat om belastbaarheid, en mentaal en fysiek fit blijven.'*

De werkenden zijn ook gevraagd om verbeteringsuggesties voor de WerkScan te geven. Hierbij komen met name verbeteringsuggesties voor de vragenlijst naar voren. Zo geven de werkenden aan dat zij graag meer en meer specifieke vragen zouden zien in de vragenlijst, dit om het allemaal wat minder algemeen te maken. Daarnaast geven ze aan dat ze meer antwoordmogelijkheden bij de vragen willen, zodat nuancering mogelijk is.

*'De vragen moeten verder gaan dan open deuren.'*

*'Maak de vragen duidelijker en geef meer antwoordmogelijkheden. Dat je nu ergens last van hebt, wil niet zeggen dat je daar altijd last van hebt, etc. etc. Afhankelijk van de mate waarin je ergens last van hebt, zou ook van invloed moeten zijn op het advies.'*

Bij het ontwikkelen van de WerkScan is de mate van diepgang al in overweging genomen. Op dat moment is de keuze gemaakt om de WerkScan laagdrempelig en ook niet te lang te maken. De beperking van de antwoordmogelijkheden is ook een keuze die toen gemaakt is. Op die manier worden de werkenden gedwongen tot het maken van een keuze.

### 4.3 Perspectief werkgever

Voor de visie van de werkgever over de meerwaarde van de WerkScan is de wijze waarop de werkgever betrokken wordt bij het gehele proces cruciaal. Wanneer de WerkScan door individuele medewerkers wordt ingevuld, die zelf bepalen in welke mate ze vervolg geven op de uitslag, staat de werkgever op afstand. Soms komt het de werkgever pas ten gehore op het moment dat de werknemer een adviestraject gestart heeft wanneer deze om een vergoeding vraagt. Werkgevers geven aan dat ze concrete feedback missen en staan daarom soms ook minder open voor het financieren van een werkscangesprek.

*'Ik ben zeker bereid om mijn werknemers te helpen. De balans tussen werk en privé is heel belangrijk. Naast dat je gezonde werknemers krijgt, zorgt het voor een daling van het ziekteverzuim. Wat wij in geld terug moeten zien. Maar wanneer een werknemer zelf besluit een dergelijk traject in te gaan, is het een autonoom traject. Los van het bedrijf.'*

*'Stel je de situatie voor dat 100 van mijn medewerkers zonder mijn weten een WerkScan invullen en allemaal vragen om een werkscangesprek. Dat is een situatie met een open einde. Wanneer ik van tevoren op de hoogte wordt gesteld, kan ik daar rekening mee houden in de begroting.'*

In gesprekken met werkscandeskundigen komt daarom soms de wens naar voren de werkgever eerder in het proces te betrekken.

*'De medewerkers waar ik een werkscangesprek mee heb gehouden, gaven aan dat ze met name mijn onafhankelijkheid waardeerden en het gevoel kregen echt open te kunnen zijn. Dat de werkgever niet inhoudelijk betrokken wordt, begrijp ik. Maar het is wel verstandig de werkgever een signaal te geven dat er überhaupt WerkScans zijn ingevuld. Op die wijze weet de werkgever of er kans is op een verzoek voor een werkscangesprek.'*

In de gevallen waarbij de werkgever bepaalde voor welke werknemers de scan werd ingezet, was de betrokkenheid van de werkgever veelal groter en was de werkgever van mening voldoende betrokken te zijn bij het proces.

Werkgevers vinden de WerkScan van meerwaarde. Ze merken dat hun medewerkers aan het denken gezet worden. Wel straalt de WerkScan een mate van vrijblijvendheid uit, waardoor de kans dat werknemers niets met de uitkomst doen wordt vergroot. Indien werkgevers, of in ieder geval de direct leidinggevenden, op de hoogte zijn van het proces dat de werknemer heeft ingezet, kunnen deze de medewerker herinneren aan de meerwaarde. Daarnaast is het voor werkgevers ook van belang om, zoals hierboven al aangegeven, grip te kunnen houden op de uitgaven die de WerkScan voor de werkgever oplevert.

*'We hebben de WerkScan eerst als pilot gepresenteerd op één locatie en zijn heel tevreden over de uitkomsten. Sommige werknemers komen er achter dat er aspecten zijn aan hun werk of in hun privéleven die niet in balans zijn. En niet iedereen herkent of erkent dat. Door de WerkScan zijn wel stappen gezet. We willen het nu ook introduceren op andere locaties, maar dan moeten we wel een schatting kunnen maken van de kosten en de baten. Want als 4000 werknemers allemaal een werkscangesprek aanvragen...dat wordt een te grote kostenpost.'*

In de praktijk blijkt dat ongeveer 10 procent van de invullers daadwerkelijk een gesprek aanvraagt.

## Aanbevelingen

Deze tussenrapportage over het werken met de WerkScan geeft een positief beeld van de WerkScan. De gebruikers en de werkscandeskundigen zijn tevreden tot zeer tevreden en naar eigen zeggen van de werkenden zet de WerkScan, voornamelijk in combinatie met een werkscangesprek, aan tot actie. Uiteraard komen er uit dit onderzoek ook enkele aanknopingspunten voor verbetering. Deze zijn hieronder beschreven.

### **Gebruik Werkscan**

Het gebruik van de WerkScan door de werkscandeskundigen blijft wat achter bij de verwachtingen. Sommige werkscandeskundigen zijn heel enthousiast en voortvarend met de WerkScan aan de slag gegaan. Anderen hebben een meer afwachtende houding en verwachten meer ondersteuning van de NVvA en het AKC bij de werving van werkenden. Wellicht dat het beschrijven van enkele goede voorbeelden, door succesvolle werkscandeskundigen in een volgende nieuwsbrief een wervend effect zou kunnen hebben.

### **Werkscanrapportage**

Zowel werkenden als werkscandeskundigen vinden dat de werkscanrapportage uitgebreider mag zijn. Werkenden zouden graag wat meer tips zien in de werkscanrapportage en werkscandeskundigen willen graag wat duidelijker aangegeven zien op welke vragen er signalen zijn.

### **Werkscangesprekken**

De hiervoor benoemde wens voor een uitgebreidere werkscanrapportage staat op gespannen voet met de meerwaarde die zowel werkscandeskundigen als werkenden zien van de werkscangesprekken. Het gesprek zet veel meer aan tot actie dan alleen het invullen van de WerkScan. Anderzijds vormen de kosten die betaald moeten worden voor de werkscangesprekken een drempel voor werkscandeskundigen en werkgevers om meer werkenden te werven voor het invullen van de WerkScan. In de rapportage mag volgens de werkscandeskundigen de meerwaarde van het werkscangesprek nog meer worden benadrukt.

Bovendien blijkt in de praktijk dat werkenden soms denken dat zij een gesprek hebben aangevraagd op het moment dat zij de vragenlijst volledig hebben ingevuld. Dit is niet het geval. Ze moeten op de pagina waar zij hun rapport kunnen downloaden ook nog hun naam, e-mailadres en telefoonnummer achterlaten. Dit wordt dus over het hoofd gezien. Wellicht kan dit duidelijker op de pagina weergegeven worden. Het zou ook gemakkelijk zijn als op een later tijdstip alsnog een gesprek aangevraagd kan worden.

### **Bedrijfsrapportage**

Volgens sommige Werkscandeskundigen zouden met een betere en uitgebreidere werkgeversrapportage meer werkgevers en daarmee ook meer werkenden te werven zijn.

# Bijlagen

**Bijlage 1**    **Werkscanrapport werkende**

**Bijlage 2**    **Werkscanrapport werkgever**

**Bijlage 3**    **Werkscanrapport bedrijf**



## \* UW WERKSCANRAPPORT

Zojuist heeft u de vragenlijst ingevuld die hoort bij de Werkscan. Hiermee is uw werkvermogen vastgesteld. Dat zegt iets over de kans dat u nu en in de toekomst in staat bent goed uw werk te kunnen uitvoeren. Daarnaast is op acht aandachtsgebieden gekeken of er aanleiding is actie te ondernemen om uw werkvermogen te verbeteren of op peil te houden. Wij geven u graag op basis van de uitkomsten advies.

De uitkomst van de Werkscan geeft aan dat uw werkvermogen op dit moment **goed** is.

Uw werkscanscore is **41**. Scores op werkvermogen hebben de volgende betekenissen:

- 44 tot 49 punten: Uitstekend
- 39 tot 43 punten: Goed
- 28 tot 38 punten: Matig
- 7 tot 27 punten: Slecht

In de Werkscan-enquête zijn op acht aandachtsgebieden vragen gesteld over onderwerpen die van invloed kunnen zijn op uw werkvermogen. Op welk van de gebieden actie gewenst is, kunt u in het blok aandachtsgebieden zien.

### \*Aandachtsgebieden

Leefstijl	actie gewenst
Werk-privé balans	actie gewenst
Loopbaanmobiliteit	preventieve actie gewenst
Scholing/opleiding	preventieve actie gewenst
Gezondheid	actie gewenst
Zelfredzaamheid	preventieve actie gewenst

### \*Het Advies

De Werkscan geeft aan dat uw werkvermogen **goed** is. Er is geen aanleiding om een afspraak te maken met de werkscandeskundige voor een Werkscangesprek. Mocht u toch over de onderwerpen uit de vragenlijst met een werkscandeskundige in gesprek willen om uw goede werkvermogen op peil te houden dan kan dat.

### \*Wat is het Werkscangesprek?

In het Werkscangesprek staat u samen met de werkscandeskundige stil bij uw werkvermogen. De werkscandeskundige zal u onafhankelijk adviseren. Een werkscandeskundige stelt in het gesprek samen met u een plan op hoe u uw werkvermogen kunt verbeteren. Tijdens dit gesprek formuleert u

concrete actiepunten waarmee u vervolgens zelf aan de slag gaat. Dit kan een positief effect hebben op uw inzetbaarheid in uw huidige of een toekomstige functie(s)/beroep(en). Na afloop van het gesprek ontvangt u een Werkscan-adviesrapport waarin de voornaamste aandachtspunten en actiepunten zijn samengevat.

### \*Vertrouwelijk

Zowel het Werkscangesprek als het Werkscan-adviesrapport zijn vertrouwelijk. Alleen u en de werkscandeskundige hebben uiteindelijk inzage in het Werkscan-adviesrapport. U kunt het Werkscan-adviesrapport gebruiken en met anderen delen als u dat wenst.

### \*Antwoorden in de vragenlijst die aanleiding geven tot het advies:

#### \*Leefstijl

U heeft de vragen over uw **Leefstijl** als volgt beantwoord. Het advies is om **actie** te ondernemen.

24. Voor mijn gezondheid zou het beter zijn als ik mijn leefstijl zou aanpassen (b.v. stoppen roken, meer bewegen, gezonde voeding, minder alcohol etc). - **Ja**

#### \*Werk-privé balans

U heeft de vragen over uw **Werk-privé balans** als volgt beantwoord. Het advies is om **actie** te ondernemen.

34. Ik ervaar regelmatig knelpunten in de afstemming van mijn werk met mijn privéleven. - **Ja**

35. Ik ervaar momenteel knelpunten in mijn privésituatie die belemmeren dat ik mijn werk goed kan uitvoeren. - **Ja**

36. Ik verwacht in de toekomst veranderingen in mijn werk of privésituatie die tot knelpunten kunnen leiden in de afstemming van mijn werk met mijn privéleven. - **Ja**

#### \*Loopbaanmobiliteit

U heeft de vragen over uw **Loopbaanmobiliteit** als volgt beantwoord. Het advies is om **preventieve actie** te ondernemen.

46. De laatste 5 jaar ben ik van werkgever, werk of functie veranderd. - **Nee**

49. Ik zou er tegenop zien om in een andere functie en/of bij een andere werkgever te gaan werken. - **Ja**

#### \*Scholing/opleiding

U heeft de vragen over uw **Scholing/opleiding** als volgt beantwoord. Het advies is om **preventieve actie** te ondernemen.

37. De laatste 2 jaar heb ik voor mijn werk aan een opleiding of cursus meegedaan. - **Nee**

39. Voor mijn huidige werk zou het nuttig zijn als ik nog een bepaalde opleiding of cursus zou volgen. - **Ja**

#### \*Gezondheid

U heeft de vragen over uw **Gezondheid** als volgt beantwoord. Het advies is om **actie** te ondernemen.

17.2 Hoe beoordeelt u uw werkvermogen op dit moment in relatie tot de psychische (geestelijke) eisen van uw werk? - **Matig**

19. Vormen aandoeningen, ziekten of verwondingen een beperking voor de uitoefening van uw werk? Kruis meerdere antwoorden aan indien van toepassing - **Ik kan mijn werk uitoefenen, maar ervaar daarbij wel enige klachten**

22.1 Heeft u de laatste tijd plezier in uw gewone dagelijkse bezigheden? - **Regelmatig**

**\*Zelfredzaamheid**

U heeft de vragen over uw **Zelfredzaamheid** als volgt beantwoord. Het advies is om **preventieve actie** te ondernemen.

52. Ik onderneem regelmatig activiteiten die bijdragen aan mijn loopbaanontwikkeling. - **Nee**

53. Het zou voor mij nuttig zijn als ik activiteiten zou ondernemen die bijdragen aan mijn verdere loopbaanontwikkeling. - **Nee**

**\*Uw werkenmerken**

Beroep/functie	Webdesigner
Aantal jaren in functie	4
Gemiddeld aantal werkuren per week	48
Werken avond/nacht	Ja, regelmatig
Werken weekend	Ja, regelmatig



# RAPPORTAGE WERKSCAN

Naam bedrijf

Naam contactarbeidsdeskundige

Datum rapportage

## ALGEMENE GEGEVENS

Aantal ingevulde online Werkscan vragenlijsten 36

Aantal gevoerde Werkscanadviesgesprekken 2

## WERKVERMOGEN SCORES

Verdeling werkvermogen van de deelnemers Landelijke verdeling werkvermogen (2012)

0,00% slecht werkvermogen 1,93% slecht werkvermogen

2,78% matig werkvermogen 10,89% matig werkvermogen

55,56% goed werkvermogen 43,68% goed werkvermogen

41,67% uitstekend werkvermogen 43,50% uitstekend werkvermogen

## PERCENTAGE DEELNEMERS MET ADVIES ACTIES GERICHT OP BEHOUD OF VERBETERING WERKVERMOGEN

	Geen actie	Preventieve actie	Nu actie
Gezondheid	83%	11%	6%
Leefstijl	69%	0%	31%
Werk	78%	8%	14%
Werk-prive balans	81%	17%	3%
Scholing/opleiding	56%	19%	25%



---

Loopbaanontwikkeling	56%	19%	25%
Loopbaanmobiliteit	42%	25%	33%
Zelfredzaamheid	44%	36%	19%

---

[Print deze pagina](#)



## RAPPORTAGE WERKSCAN, BEDRIJF (Preventief) Mei 2013

Naam bedrijf

Naam contactarbeidsdeskundige

Datum rapportage

### ALGEMENE GEGEVENS

Aantal ingevulde online WerkScan vragenlijsten 77

Aantal gevoerde Werkscanadviesgesprekken 1

### WERKVERMOGEN SCORES

Verdeling werkvermogen van de deelnemers Landelijke verdeling werkvermogen (2012)

1,35% slecht werkvermogen 1,93% slecht werkvermogen

25,68% matig werkvermogen 10,89% matig werkvermogen

32,43% goed werkvermogen 43,68% goed werkvermogen

40,54% uitstekend werkvermogen 43,50% uitstekend werkvermogen

### PERCENTAGE DEELNEMERS MET ADVIES ACTIES GERICHT OP BEHOUD OF VERBETERING WERKVERMOGEN

	Geen actie	Preventieve actie	Nu actie
Gezondheid	62%	11%	27%
Leefstijl	54%	0%	46%
Werk	72%	7%	22%

Werk	72%	7%	22%
Werk-prive balans	73%	23%	4%
Scholing/opleiding	51%	20%	28%
Loopbaanontwikkeling	57%	12%	<b>31%</b>
Loopbaanmobiliteit	31%	35%	34%
Zelfredzaamheid	41%	35%	24%



Arbeidsdeskundig Kennis Centrum  
Postbus 1058  
3860 BB Nijkerk  
(033) 247 34 57