

# Ontwikkeling van de Werkscan



*14 februari 2012*

*Bart de Zwart*  
*AStri Beleidsonderzoek en -advies*

# Ontwikkelproces Werkscan

---

- Notitie NVvA Werkscan (jun 2010)
- AKC onderzoeksprogramma opdracht (okt 2010)
- Invitational conference AD-en: wensen en verwachtingen (dec 2011)
- Programma van eisen: goedgekeurd begeleidingscommissie (feb 2011)
- Literatuuronderzoek (maa-apr 2011)

## Ontwikkelp proces Werkscan

---

- Concept instrumenten ontwikkeld (mei-okt 2011)
- Gebruikerstest (nov 2011-jan 2012)
- Aanpassing op basis van gebruikerstest (jan 2012)
- Oplevering aan AKC (feb 2012)

## Doelgroep Werkscan: werkenden

---

- Werkenden in loondienst
- Zelfstandig ondernemers met personeel
- Zelfstandig ondernemers zonder personeel
- Uitsluiting werkenden met >6 weken verzuim

## Doelen Werkscan

---

- Werkenden periodiek beeld geven van hun werkvermogen en factoren die het werkvermogen negatief (kunnen) beïnvloeden
- Concrete en haalbare actiepunten opleveren voor stimuleren werkvermogen
- Stimuleren individuele verantwoordelijkheid en aanzetten tot opvolgen van benoemde actiepunten
- Kwaliteit en effectiviteit van dienstverlening van professionals die Werkscan toepassen vergroten

# Werkscan: 3 hoofdfasen

---

1. Werkscanvragenlijst
2. Werkscangesprek
3. Werkscanverslag

# Conceptuele model van werkvermogen



# Werkscanvragenlijst

---

- Persoons- en werkkenmerken (1 t/m 14)
- Work Ability Index (15 t/m 22)
- Signaalvragen (23 t/m 55)
- Signaalvragen geven informatie over de verschillende concepten uit het model werkvermogen: oorzaken en risicofactoren



# Resultaat Werkscanvragenlijst

---

|               | WAI<br>Matig/slecht           | WAI<br>Goed/uitstekend        |
|---------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Wel signalen  | Advies<br>Werkscan<br>gesprek | Advies<br>Werkscan<br>gesprek |
| Geen signalen | Advies<br>Werkscan<br>gesprek |                               |

# Werkscangesprek

---

- Arbeidsdeskundige neemt Werkscangesprek af
- Doelen
- Voorbereiding: doornemen resultatenverslag
- Uitgangspunt: AD is meer coach dan adviseur
- Formuleren van aandachtspunten en actiepunten
- Principe van motiverende gespreksvoering

# UW WERKVERMOGEN



GEZONDHEID



WERK



WERK-PRIVE  
BALANS



LOOPBAAN



OPLEIDING



LEEFSTIJL

# Werkscanverslag

---

- Opgesteld door AD
- Opgestuurd naar huisadres
- Algemene inleidende tekst
- Persoons-en werkkenmerken + WAI-score
- Aandachtspunten
- Actiepunten
- ‘Motiverende verslaglegging’
- Betrekken van omgeving (o.a. partner)

# Gebruikerstest Werkscan

---

- Deelname door 14 AD-en
- Trainingsdag
- Ieder 3 volledige Werkscantrajecten
- Digitale omgeving ingericht

## Kerncijfers gebruikerstest

---

- 14 AD-en
- 32 afgeronde Werkscan-trajecten
- Evaluatievragenlijst en telefonisch interview onder alle 14 AD-en
- Evaluatievragenlijst 18 werkenden

## Evaluatie AD-en

---

- Kinderziekten
- Vragenlijst vangt signalen op, ook bij goede WAI
- Resultatenverslag
- Werkvermogenkaart: structuur in gesprek
- Motiverende gesprekstechniek
- Werkenden enthousiast
- Werkscan preventieve insteek

# Evaluatie werkenden

---

- Verwachtingsmanagement
- Vragenlijst helder
- Gesprek en verslag voldeden aan verwachting (of zelfs beter!)
- Werkscan:
  - bewustwording ('spiegel voorhouden')
  - bevestiging van eigen gedachten
  - motiveert om in beweging te komen
  - onafhankelijkheid AD



## Conclusies

---

- Werkscan voldoet aan doelstellingen
- Start implementatietraject en pilots
- Training van AD-en
- Onderzoek naar effecten langere termijn

