

Hoe blijf ik vitaal en inzetbaar?

Duurzame inzetbaarheid. Langer werken, gezonder werken. Meer presteren met minder mensen. De druk op organisaties en hun medewerkers om fit, competent en vitaal te blijven, neemt toe. Preventie is meer dan ooit van belang. Met een WerkScan kunnen werkenden zichzelf elke vijf jaar een spiegel voorhouden. Monique Klompé, voorzitter van de Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen (NVvA), licht toe.

René Ravestein

U wilt een WerkScan introduceren voor werkenden in Nederland. Wat moeten we ons daarbij voorstellen?

'De WerkScan is een periodieke beoordeling waar mensen vrijwillig gebruik van kunnen maken. Iedere werkende, of het een medewerker, zelfstandige of wajongere is, kan zichzelf met de WerkScan een spiegel voorhouden. Hoe sta ik in mijn werk? Wat moet ik doen

om ook in de toekomst goed aan het werk te blijven? Hoe staat het met mijn belastbaarheid, mijn inzetbaarheid en mijn vitaliteit, nu en in de toekomst? Is het wellicht tijd om na te denken over nieuwe taken, een andere functie of misschien zelfs een heel andere loopbaan? Iedere werknemer kan, zo is de gedachte, elke vijf jaar gebruik van maken van de WerkScan. Idealiter vindt de eerste WerkScan plaats na vijf jaar

werkervaring. Zo worden mensen zich er op jonge leeftijd al van bewust dat de huidige werkzaamheden waarschijnlijk niet tot aan de pensioenleeftijd kunnen worden uitgeoefend. De WerkScan helpt werknemers om verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen inzetbaarheid, gezondheid en vitaliteit.'

U koppelt de WerkScan aan de eigen verantwoordelijkheid van werknemers, als een soort goed werknemerschap. In hoeverre moet er ook sprake zijn van goed werkgeverschap?

'De twee kunnen niet zonder elkaar. In moderne arbeidsrelaties dragen zowel werkgever als werknemer een eigen verantwoordelijkheid. Het is goed werkgeverschap om werknemers kansen te bieden om vitaal te blijven, om zich te blijven ontwikkelen en om hun arbeidsmarktwaarde op peil te houden; werkgevers hebben hier ook een direct belang bij als je ziet wat hen te wachten staat in verband met de vergrijzing. Het is een kwestie van goed werknemerschap om die mogelijkheden ook daadwerkelijk te benutten en om goed voor zichzelf te zorgen. Iedere werknemer moet zelf helpen voorkomen dat hij in de loop der jaren vastloopt in zijn huidige baan of takenpakket. Op dit moment is er nog relatief weinig toerusting voor werknemers om op tijd een andere koers uit te zetten. In die leemte kan en wil de WerkScan voorzien.'

Hoe werkt het?

Voor de ontwikkeling van de WerkScan zijn geanonimiseerde cases beschreven. Zo ook de case van Willem (53), buschauffeur bij het streekvervoer. Willem heeft behalve zijn rijbewijzen en CCV-b certificaten geen diploma's. De vestiging ligt in een polder. Er zijn een aantal rustige lijnen die kleine plaatsen in de polder verbinden, maar ook lijnen naar het Centraal Station in Amsterdam. Deze lijnen zijn in de spits heel druk. Willem is gewetensvol, wil op tijd rijden zodat passagiers tijdig op de plaats van bestemming zijn of hun aansluitingen halen. Ook controleert hij de plaatsbewijzen van de passagiers grondig; de OV-chip is in zijn gebied nog niet ingevoerd. Om het verzuim te bestrijden heeft de leiding van de busmaatschappij besloten elke vier jaar een gesprek te houden met de chauffeurs. Het gesprek, een soort WerkScan, onderzoekt mogelijke lichamelijke en psychische klachten. Wanneer Willem 49 jaar wordt, blijkt dat hij last krijgt van de steeds krappere rijtijden. Als hij iedere passagier controleert, raakt hij al snel achter op het rijschema. Dat levert vervelende discussies met klanten op. Ook het onregelmatige dienstrooster drukt op Willem. Hij ziet uit naar de vut, maar dat moment komt pas op 58-jarige leeftijd. De leiding krijgt uit gesprekken met andere oudere chauffeurs vergelijkbare signalen en besluit een 50+-rooster samen te stellen: geen vroege diensten vóór 6 uur, geen late diensten na 12 uur, geen gebroken diensten en nachtdiensten. Willem volgt tevens een cursus waarin hij leert dat een beetje minder dan perfect ook goed genoeg is. Willem kan op deze manier verder tot aan zijn vut. Dan besluit de overheid dat over vijf jaar de Floriade gehouden wordt in de polder waar Willem rijdt. De hele infrastructuur gaat er op de schop. Gevolg: dagelijkse omleidingen, structurele vertragingen en overlast voor de passagiers. Eén ding weet Willem zeker: in het volgende gesprek met de leiding zal dit thema zeker aan de orde komen!

Er zijn al diverse preventieve middelen en methodieken zoals PAGO, RI&E en Workability Index (WAI). Wat is het essentiële verschil?

'Menig bedrijf is al volop bezig met de inzetbaarheid en vitaliteit van medewerkers. Maar dat gebeurt veelal vanuit het principe van collectiviteit. Bij instrumenten zoals RI&E, PAGO, WAI wordt gestart bij een groep werknemers. Vervolgens worden weer maatregelen getroffen die de hele groep aangaan. De WerkScan begint en eindigt bij het individu. Alles draait om de zelfreflectie en de zelfregie van de individuele medewerker. Ander wezenlijk verschil is de brede 'scope' van de WerkScan. De WerkScan brengt alle beïnvloedbare factoren die invloed hebben op iemands inzetbaarheid in kaart. Of iemand zijn werk nu of later als zwaar ervaart is afhankelijk van diverse factoren. Medische belemmeringen kunnen gevolgen hebben voor iemands belastbaarheid, maar dat geldt evenzeer voor relatieproblemen, geldzorgen of een negatief zelfbeeld. Fysieke en mentale gesteldheid, maar ook de sociale omgeving, kennis, vaardigheden en competenties bepalen of iemand goed in zijn vel zit. We zijn in het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum een onderzoek gestart naar de Werkscan en hoe die zich verhoudt tot alle andere methodieken die er al zijn. We willen niet het wiel opnieuw uitvinden.'

Wie is er eerstverantwoordelijk voor de WerkScan: is dat de directie, of zijn het disciplines zoals HR, Arbo of Gezondheidsmanagement?

'Voorop staat dat individuele medewerkers zelf bepalen of ze gebruik maken van de WerkScan. Individuele medewerkers bepalen zelf in hoeverre zij de resultaten van de scan delen met anderen.

Als strategische kwestie zou inzetbaarheid op het bordje van iedere CEO moeten liggen, midden in het hart van de bedrijfsvoering en de strategie. Ook vanwege de naderende schaarste op de arbeidsmarkt ligt de focus in bedrijven de komende jaren op gezond werk. Hoe houd ik mijn menselijk kapitaal vitaal en hoe ik vitale menskracht aan? Idealiter draagt het topmanagement het gedachtegoed van de WerkScan actief



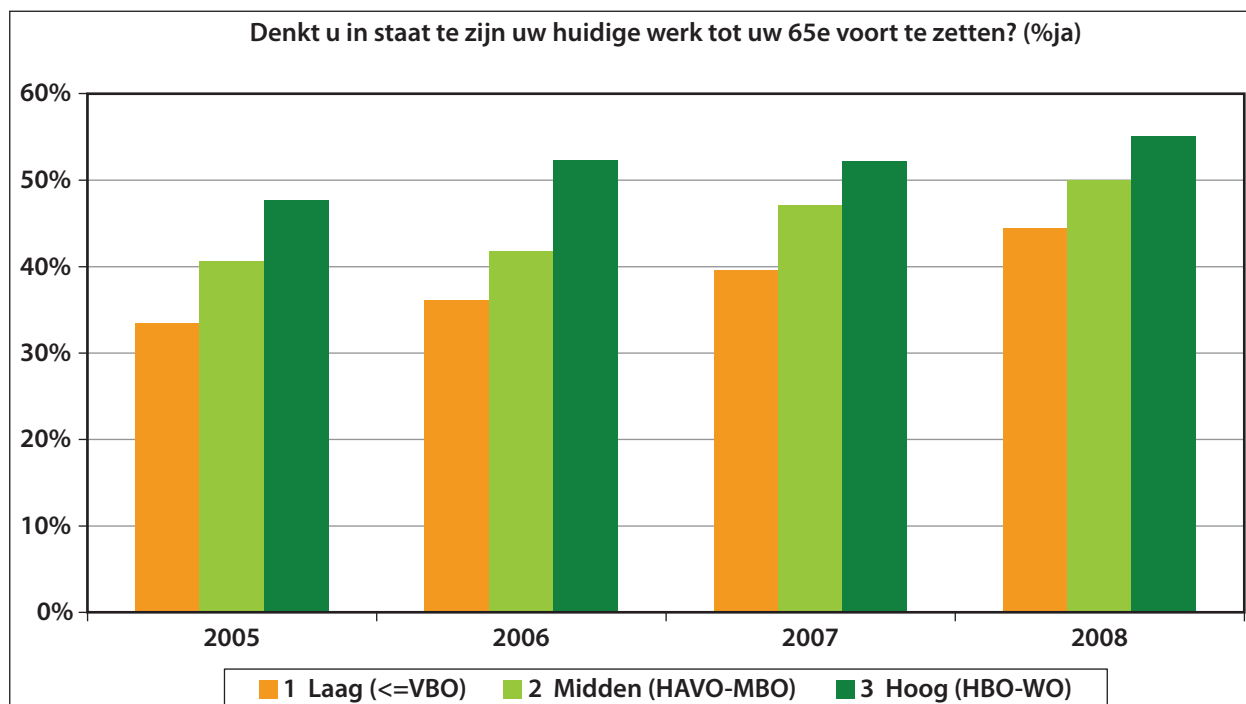
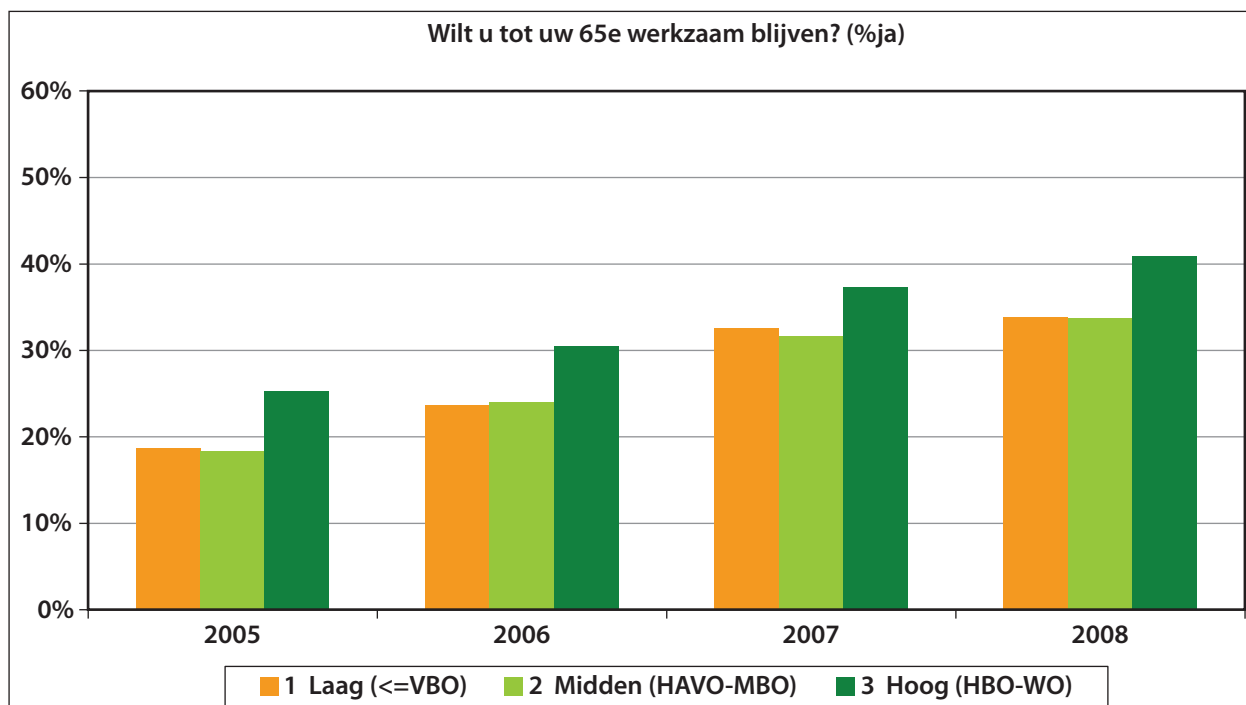
Met de werkscan kunnen werknemers zich elke vijf jaar een spiegel voorhouden

uit richting de gehele organisatie. In de uitwerking hebben vervolgens in ieder geval HR en Arbo een belangrijke rol. HR kan ervoor zorgen dat de WerkScan niet alleen beschikbaar is, maar dat ook leidinggevend en medewerkers begrijpen hoe ze de resultaten van de scan kunnen gebruiken om goede individuele ontwikkelafspraken te maken, of om geschikte opleidingen en loopbaantrajecten aan te reiken. Tegelijkertijd - en daar komt Arbo heel nadrukkelijk om de hoek kijken - zullen de resultaten

van de WerkScan vaak ook aanleiding zijn om individuele arbeidsomstandigheden te verbeteren.'

Wordt het daarmee niet alsnog een collectief instrument?

'Nee. De WerkScan zet individuele werknemers en ook zelfstandigen aan om na te denken over hun eigen inzetbaarheid en vitaliteit, op korte en op langere termijn. Maar de WerkScan stimuleert óók om actie te ondernemen, om daadwerkelijk vitaal en in balans te



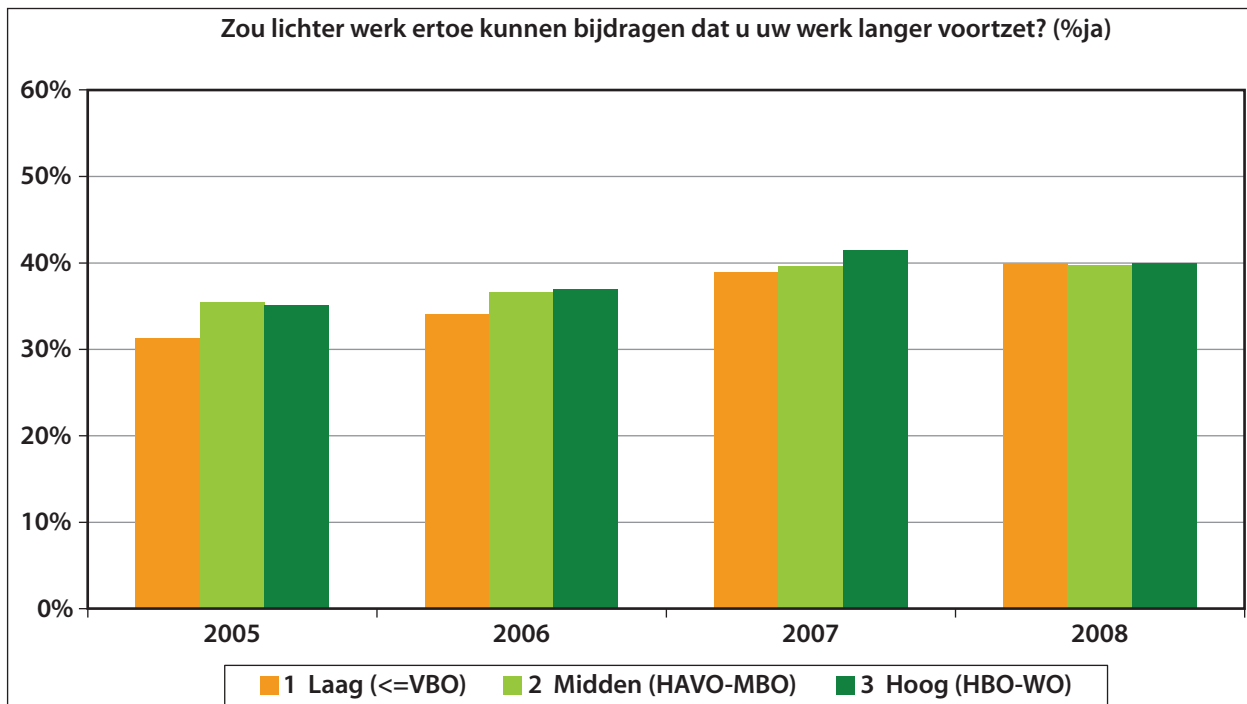
blijven. Met de WerkScan komen er waarschijnlijk veel meer concrete suggesties vanuit de medewerkers zelf om de arbeidsomstandigheden te verbeteren, om het loopbaanpad aan te passen of om de secundaire arbeidsvoorwaarden meer op maat te maken. De WerkScan kan zo voor bedrijven een extra hulpmiddel worden voor de strategische personeelsplanning en de arbeidsvoorwaarden, maar zeker ook voor het arbobeleid. Altijd vanuit de individuele medewerker, niet vanuit de collectiviteit. In onze optiek zou elke werkende of potentieel werkende in Nederland een Werkscan moeten doen.

In die zin is het wel een collectieve ambitie.'

De WerkScan komt uit de geleiden van de arbeidsdeskundigen. Welke rol ziet u voor hen weggelegd bij de uitvoering van de WerkScan?

'De arbeidsdeskundige, de naam zegt het al, kan er bij uitstek voor zorgen dat mensen langer en gezonder aan het werk blijven. De WerkScan is hierbij een belangrijk middel. Als arbeidsdeskundigen gaan wij allereerst de WerkScan verder ontwikkelen. Doel is dat alle werkenden in Nederland een verfijnd instrument

krijgen dat hen helpt om zelf de balans te bewaren tussen belasting en belastbaarheid. De WerkScan beoordeelt de belastbaarheid van een medewerker en zet deze af tegen de bestaande en de toekomstige werkbelasting voor de komende vijf jaar. Op deze manier kunnen werknemers op tijd de bakens verzetten en eventuele problemen voorkomen of herstellen. In de uitwerking van de Scan zou de arbeidsdeskundige – in samenspraak met directie, HR en Arbo – de rol van coach kunnen innemen. De arbeidsdeskundige kan, met de resultaten van de WerkScan in de hand, werknemers ondersteunen om



vitaal en inzetbaar blijven. Door hen te adviseren over de houdbaarheid van hun actuele werk- en leefwijze, met suggesties voor het splitsen van functies en taken, met advies over werkaanpassing. Maar ook andere professionals als bedrijfsartsen, fysiotherapeuten kunnen de uitkomsten gebruiken voor hun dienstverlening.'


Waar staan jullie momenteel met de WerkScan?

'We werken momenteel hard aan de

ontwikkeling van de WerkScan. Het is niet mogelijk om een dergelijk instrument in een paar maanden te bouwen. We willen hier goed over nadenken en het instrument ook wetenschappelijk onderbouwen. Mede om die reden hebben we de ontwikkeling van de WerkScan uitgezet bij het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum dat wetenschappelijk te werk gaat. De scan zal in ieder geval bestaan uit een reeks vragenlijsten, afgestemd op verschillende opleidingsniveaus. Het gaat hierbij om

vragenlijsten over het huidige welbevinden, maar ook over de eigen toekomst. Uit de WerkScan volgt altijd een concreet advies voor de komende vijf jaar. Het advies kan zijn dat er de komende periode geen aanvullende actie nodig is. Maar het advies kan natuurlijk ook zijn dat er wél actie gewenst is om risico te voorkomen. In dat geval kan de werknemer contact opnemen met een deskundige. In onze optiek is dat bij voorkeur een arbeidsdeskundige: iemand die alle relevante domeinen in samenhang kan zien en die de werkende kan coachen op het nemen van vervolgstappen. De WerkScan zal de komende periode ook worden uitgewerkt voor diverse branches, eventueel in samenwerking met de sociale partners. In 2011 zullen de eerste pilots met de WerkScan plaatsvinden. Daarna zouden we het kunnen uitrollen over alle branches en voor alle werkenden, ook ZZP'ers.'

Tot slot, heel Hollands, maar niet onbelangrijk: wie gaat de WerkScan betalen, de werknemer, de werkgever, de overheid?

'Meerdere partijen hebben een financieel belang bij de WerkScan, bij langer en gezonder werken. Verzuimverzekeraars en zorgverzekeraars zouden een deel van de kosten kunnen dragen. Ook zouden brancheorganisaties en vakbonden in CAO's afspraken kunnen maken. Tot slot is het ook denkbaar dat de Scan aftrekbaar wordt voor de inkomstenbelasting.' 

Wel animo om langer te werken, maar hoe?

Het aandeel werknemers dat door wil werken tot 65 jaar is in vier jaar tijd verdubbeld: van 21 procent in 2005 naar 42 procent in 2009. De bereidheid om ook na het 65ste levensjaar werkzaam te blijven is lager: 13 procent. Dit blijkt uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2009 (NEA) die eind 2009 is uitgevoerd door TNO en CBS, met steun van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Hoewel de bereidheid om langer te werken toeneemt, is er ook veel twijfel bij lager opgeleiden en bij middelbaar opgeleide werknemers. Ben ik wel in staat om überhaupt langer te werken? Roland Blonk liet eind november tijdens *Kennis over duurzame inzetbaarheid*, het wetenschappelijke congres van de Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen (NVA) en het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC), zien welke opties werkgevers hebben om hun medewerkers ook op oudere leeftijd vitaal te houden. Is de oplossing gelegen in extra vrije dagen, andere werktijden, vrijstelling van overwerk en onregelmatige diensten? Of brengt een kortere werkweek, taakverlichting of gezondheidsbeleid uitkomst? Of moet iedereen het meer zoeken in het stimuleren van scholing, teruggang in functie of teruggang in salaris? Volgens Blonk zijn werkgevers en werknemers aan zet, maar is ook extra onderzoek nodig naar het effect van interventies. Voor wie werkt wat en wanneer het beste, met name ook aan de onderkant van de arbeidsmarkt? Blonk is bijzonder hoogleraar 'Arbeidsparticipatie en psychische klachten, in het bijzonder activering en re-integratie' aan Universiteit Utrecht en teamleider Activering bij TNO Kwaliteit van Leven in Hoofddorp.