



Ontwikkeling van de WerkScan

Eindverslag van het ontwikkeltraject en de gebruikerstest



Inhoudsopgave

■	Voorwoord	3
■	Verantwoording	5
■	WerkScan	6
■	Ontwikkeltraject	9
■	Gebruikerstest	18
■	Evaluatie onder arbeidsdeskundigen	21
■	Evaluatie onder werkenden	32
■	Conclusies	36
■	Bijlagen	
	1 Leden begeleidingscommissie	40
	2 Deelnemers invitationale conference 16-12-2010	41
	3 Vragenlijst WerkScan, versie gebruikerstest	42
	4 Werkvermogenkaart voor agendasetting	49
	5 Deelnemende arbeidsdeskundigen gebruikerstest	50
	6 Format training WerkScan	51
	7 Notitie advies pilots WerkScan (5-10-2011)	53

Auteurs

Dr. B.C.H. de Zwart, *AStri* Beleidsonderzoek en -advies
 V. Veldhuis, MSc, *AStri* Beleidsonderzoek en -advies
 Prof.dr. M.H.W. Frings, Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid

AStri Beleidsonderzoek en -advies
 Stationsweg 26
 2312 AV Leiden

T 071 – 512 49 03
 F 071 – 512 52 47
 astri@astri.nl
 www.astri.nl

Voorwoord

WerkScan voor iedere Nederlander

Het onderzoek naar de ontwikkeling van de WerkScan is de praktische vertaalslag van de ambitie van arbeidsdeskundigen (verenigd in de NVvA) om werkenden meer regie te geven bij hun eigen duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. De arbeidsdeskundige beroepsgroep pleit al jaren voor meer zelfregie. Dit onderzoek laat, net als eerdere onderzoeken, zien hoe arbeidsdeskundigen, samen met een groep zeer deskundige wetenschappers, een innovatief idee hebben omgezet naar een praktische aanpak. Deze aanpak, die is gericht op zelfregie van werkenden bij hun eigen duurzame inzetbaarheid, wordt in 2012 geïntroduceerd onder de naam WerkScan.

Overheid, organisaties en werkenden staan momenteel voor de uitdaging om duurzame arbeidsorganisaties en duurzaam inzetbare werkenden te realiseren. Een duurzame arbeidsorganisatie is een organisatie waarin respect voor de mens en zijn omgeving tot uitdrukking komt. In zo'n organisatie is de werkgever een goed werkgever en de werknemer een goed werknemer. De organisatie richt zich op een manier van werken die zinvol, effectief, veilig en plezierig is. In zo'n omgeving halen werkenden op een gelukkige, gezonde en vitale (duurzame!) wijze hun pensioenge-rechtigde leeftijd.

De overheid heeft voor duurzame inzetbaarheid een vitaliteitspakket gepresenteerd. De maatschappij heeft op dit vlak een zekere verantwoordelijkheid. Maar dat geldt ook voor individuen. De belastbaarheid en inzetbaarheid van personen verschilt, en dat maakt het belangrijk om juist individuele beroepsbeoefenaars te ondersteunen bij het bewaken hiervan.

Reden voor het AKC en de NVvA om een WerkScan te ontwikkelen, waarmee mensen zichzelf elke drie tot vijf jaar een spiegel kunnen voorhouden. Hoe sta ik in mijn werk, hoe staat het mijn belastbaarheid? Is het wellicht tijd om na te denken over nieuwe taken, een andere functie of zelfs een heel andere loopbaan? Met de WerkScan wil het AKC bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van werkenden en daarmee aan het terugdringen van verzuim en arbeidsongeschiktheid. De WerkScan is bedoeld voor iedereen die wil, kan en moet werken. Het (online) invullen van de WerkScan helpt mensen bij de reflectie op hun arbeids(markt)toekomst en maakt duidelijk of het zinvol dan wel noodzakelijk is om in gesprek te treden met een arbeidsdeskundige over eventuele (preventieve) acties.

Met de WerkScan geven we een extra dimensie aan de Work Ability Index (WAI), die in een verkorte versie is geïntegreerd in de WerkScan. Het Werkscanmotto luidt:

De werkende mens als actieve regisseur van zijn eigen arbeidsleven.

‘Duurzame inzetbaarheid van werkenden (werknemers en zelfstandigen) wordt steeds belangrijker. Maak kennis met de WerkScan, een methodiek gebaseerd op zelfreflectie en zelfregie, waar nodig ondersteund door professionele coaching door een deskundige. Deze methodiek is mede gebaseerd op al langer bestaande gevalideerde methoden en concepten, zoals het vaststellen van werkvermogen met de Work Ability Index, de matching van belasting en belastbaarheid door arbeidsdeskundigen, de stimulerende werking van een coachingsgesprek gericht op zelfregie en eigen verantwoordelijkheid (op basis van vrijwilligheid). Hiermee introduceren wij een degelijk onderbouwde methode om actief aan de slag te gaan met duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt.’

De WerkScan wordt momenteel op instigatie van AKC en NVVA in grotere pilots getest op nut en gebruik. Bij het uitkomen van dit AKC-onderzoeksrapport zijn de voorbereidingen voor deze pilots al in volle gang. Zo hebben zich al zestig arbeidsdeskundigen aangemeld voor de Werkscantraining. Arbeidsdeskundigen zijn gespecialiseerd in het voorkomen, wegen en herstellen van een disbalans tussen belasting en belastbaarheid bij mensen in de dagelijkse (arbeids)praktijk. Ook hebben de eerste bedrijven en sectoren toegezegd de WerkScan te zullen promoten onder hun werknemers. Daarmee wordt 2012 het jaar van de introductie van de WerkScan, gesteund door werkgevers die invulling geven aan goed werkgeverschap en werknemers die invulling geven aan goed werknemerschap.

*Mr. M. Klompé, voorzitter bestuur AKC
Nijkerk, juni 2012*

Verantwoording

Van december 2010 tot en met februari 2012 heeft *AStri* Beleidsonderzoek en -advies in samenwerking met het Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid gewerkt aan het onderzoeksproject naar de onderbouwing van de wetenschappelijke en methodische invulling van de WerkScan. Dit is gebeurd in opdracht van het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) in het kader van hun onderzoeksprogramma Professionalisering Arbeidsdeskundig Handelen (PAH).

Samenwerking

De WerkScan had niet tot stand kunnen komen zonder de grote betrokkenheid van diverse partijen. Graag willen we op deze plaats de Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen (NVvA) en het AKC bedanken voor het in ons gestelde vertrouwen en voor de ondersteuning bij het werven van arbeidsdeskundigen voor de gebruikerstest. Ook bedanken we alle arbeidsdeskundigen die de invitational conference hebben bezocht, en de arbeidsdeskundigen en hun cliënten die hebben deelgenomen aan de gebruikerstest. Tot slot gaat onze dank uit naar de leden van de begeleidingscommissie voor hun waardevolle bijdrage aan het ontwikkelproces.

*Bart de Zwart, Projectleider AStri Beleidsonderzoek en -advies
Leiden, voorjaar 2012*

1 WerkScan

Aanleiding

In het werk van arbeidsdeskundigen staat het arbeidsvermogen van mensen centraal. Lange tijd bleef het werkveld van deze beroepsgroep beperkt tot de claimbeoordeling. De afgelopen jaren is het werkterrein van arbeidsdeskundigen steeds verder uitgebreid. Inmiddels houden arbeidsdeskundigen zich vooral bezig met het duurzaam aan het werk houden van mensen. En dus met re-integratie en het voorkomen van uitval. Centrale missie: zoveel mogelijk mensen naar vermogen laten (blijven) werken.¹ Arbeidsdeskundigen zijn dan ook al lang niet meer alleen werkzaam in de publieke sector, maar ook binnen arbodiensten, grote bedrijven, re-integratiebedrijven, verzekeraars of zelf gestarte bedrijven in de particuliere sector.

Gelet op bovenstaande ontwikkeling is het niet zo vreemd dat de beroepsvereniging van arbeidsdeskundigen, de NVvA, zich in 2010 nadrukkelijk mengde in het politieke en maatschappelijke debat over de verhoging van de AOW-leeftijd naar 67 jaar en de discussie rond de 'zware beroepen'. De politieke en maatschappelijke druk die wordt gelegd op het belang van langer doorwerken maakt duurzame inzetbaarheid een thema van formaat. Een thema, waarbij voor de arbeidsdeskundige beroepsgroep een potentiële rol is weggelegd.

De beroepsgroep heeft zich in 2010 actief beziggehouden met de invulling van de rol van de arbeidsdeskundige binnen het thema van duurzame inzetbaarheid van werknemers. Op basis van hun praktijkervaringen constateerden de arbeidsdeskundigen dat bedrijven inzetbaarheid vooral benaderen vanuit een collectiviteit, zowel qua inzet van instrumenten als wat het treffen van maatregelen betreft. De individuele aandacht was en is sterk medisch georiënteerd en teruggebracht tot een 'mono probleem'. Arbeidsdeskundigen richten zich op individuele werknemers, en die werknemers hebben in de ogen van de beroepsgroep een sterke regierol als het gaat om de eigen arbeidsinzetbaarheid. Veel werknemers pakken deze rol onvoldoende op. En zouden hiertoe nadrukkelijker dan voorheen aangezet moeten worden.

In dit verband heeft een NVvA-werkgroep in 2010 een notitie opgeleverd, met daarin het idee van een periodieke check up: de WerkScan.² De contouren van een dergelijke scan worden in de volgende passage uit de notitie geschetst.

¹ Voorde, A. Ten (2010). Honderd jaar arbeidsdeskundigheid: van claimbeoordeling naar re-integratie en participatie. *Re-integratie, maart 2010*.

² Burg, A. van der, B. van Leeuwenkamp, H. Hakhof, H. Timp, H. van Unen, G. Wolters (2010). WERKSCAN: zelfreflectie, zelfregie, coaching voor werkenden. *Nijkerk: NVvA*.

‘Met behulp van deze scan krijgt de werkende (werknemer, zelfstandige) een beeld van zijn/haar balans tussen enerzijds werk en anderzijds persoonlijke belastbaarheid (bepaald door zowel fysieke, mentale als sociale determinanten). Op basis van de uitkomst van de scan wordt een advies gegeven over de houdbaarheid van de actuele werkwijze/werkbelasting voor een termijn van circa 5 jaar. Dit advies vormt vervolgens de basis voor acties die de werkende na advies hierover door een deskundige zelf kan ondernemen om zich in de toekomst op een voor hem/haar goede plek op de arbeidsmarkt te bevinden. Het is de bedoeling dat de scan uitgaat van voor het individu beïnvloedbare factoren zodat deze ook de individuele zelfreflectie en verantwoordelijkheid versterkt en het individu nadrukkelijk stimuleert tot het ondernemen van acties.’

De inhoud van een WerkScan, zoals hierboven is beschreven, kan volgens de NVvA-werkgroep gebaseerd worden op zowel bestaande als nieuw te ontwikkelen instrumenten. Een dergelijke scan sluit goed aan op het werkerterrein van de arbeidsdeskundige, deskundige op het thema van arbeidsvermogen en de samenhang tussen de verschillende determinanten van arbeidsvermogen/inzetbaarheid. Er lijkt dan ook voor arbeidsdeskundigen een rol weggelegd om samen met de werknemer de uitkomsten van de scan te vertalen in concrete vervolgacties.

Onderzoeksproject

Volgend op de Werkscannotitie van de NVvA-werkgroep, heeft het AKC in het najaar van 2010 geld vrijgemaakt om gehoor te geven aan de wensen van de NVvA tot het ontwikkelen van de WerkScan. Dit gebeurde in het kader van het AKC-onderzoeksprogramma ‘Professionalisering Arbeidsdeskundig Handelen’. Het AKC gaf *Astri* Beleidsonderzoek en -advies, in samenwerking met het Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid, eind 2010 opdracht een onderzoeksproject uit te voeren naar de WerkScan. Insteek: de onderbouwing van de wetenschappelijke en methodische invulling van de WerkScan, en in vervolg daarop de concrete ontwikkeling van een dergelijk instrument.

Doelstelling onderzoek

De doelstellingen van het onderzoeksproject, zoals aangegeven in de startnotitie van het AKC, luiden als volgt:

- Inventariseren van wetenschappelijk gefundeerde methodieken en vragenlijsten die als bouwstenen kunnen dienen voor een evidence-based WerkScan.
- Ontwikkelen van een WerkScan en een bijbehorend rapportageformat alsmede een protocol voor het semigestructureerde adviesgesprek door de arbeidsdeskundige en een format voor een opleidingsmodule.
- Opstellen van een advies voor het uitvoeren van een pilot met de WerkScan en het onderzoeken van de werking en effectiviteit ervan.

Eindverslag

Het project startte eind 2010 en is afgerond in januari 2012. In dit rapport wordt verslag gedaan van het verloop van het ontwikkeltraject en de gebruikerstest die is afgenomen onder veertien arbeidsdeskundigen.

Indeling

In *hoofdstuk 2* wordt een overzicht gegeven van het ontwikkeltraject van de WerkScan zoals deze is toegepast in de gebruikerstest. *Hoofdstuk 3* geeft een overzicht van de opzet en uitvoering van de gebruikerstest. In *hoofdstuk 4* worden de ervaringen van de arbeidsdeskundigen die hebben deelgenomen aan de gebruikerstest beschreven en in *hoofdstuk 5* de ervaringen van de werkenden die hebben geparticipeerd in de gebruikerstest. Tot slot beschrijven we in *hoofdstuk 6* de voornaamste conclusies van de gebruikerstest en een overzicht van de aanpassingen aan de definitieve WerkScan die zijn gemaakt op basis van deze conclusies. Verder bevat *hoofdstuk 6* aanbevelingen en aandachtspunten voor de implementatie van de WerkScan.

Handleiding WerkScan

Gelijktijdig met dit eindverslag is ook een handleiding WerkScan opgeleverd, die de basis vormt voor de bouw van de online Werkscanomgeving voor de pilots in 2012-2013.³

³ Zwart, B.C.H. de, V. Velhuis, M. Frings-Dresen & S. van Merendonk (2012). *Format handleiding WerkScan*. Leiden: AStri Beleidsonderzoek en -advies.

2 Ontwikkeltraject

Fasering onderzoeksactiviteiten

Voor de ontwikkeling van de WerkScan hebben we een gefaseerde onderzoeksopzet gehanteerd, die is onder te verdelen in de volgende fasen:

Fase 1: Opstellen programma van eisen WerkScan

Fase 2: Ontwikkeling Werkscanversie voor gebruikerstest

Fase 3: Uitvoering gebruikerstest

Fase 4. Evaluatie gebruikerstest

Fase 5: Aanpassing WerkScan

Fase 6: Advies over implementatie en onderzoek effectiviteit WerkScan

In dit hoofdstuk geven we een overzicht van de activiteiten en uitkomsten van de fasen 1 en 2. De overige fasen worden in de hoofdstukken 3 tot en met 6 beschreven.

Begeleidingscommissie

Voor het project is een begeleidingscommissie samengesteld, bestaande uit vertegenwoordigers van de NVVA en het AKC, wetenschappelijke onderzoeksinstituten, arbeidsdeskundigen en leden van het projectteam. In bijlage 1 is een overzicht van de leden van de begeleidingscommissie te vinden.

Invitational conference

Op 16 december 2010 is als start van het project een invitational conference gehouden, waaraan elf arbeidsdeskundigen hebben deelgenomen (zie bijlage 2). Doel van de bijeenkomst was om input te verzamelen vanuit de arbeidsdeskundige beroepspraktijk, nodig om het Programma van Eisen (PvE) van de WerkScan op te kunnen stellen.

Werkwijze

De aanwezigen kregen zeven vragen voorgelegd over de te ontwikkelen WerkScan. Vervolgens gingen zij in drie subgroepen uiteen om over deze vragen te brainstormen. De uitkomsten hiervan zijn plenair teruggekoppeld en bediscussieerd. De eindresultaten van de bijeenkomst zijn in een notitie samengevat, die mede is gebruikt bij het samenstellen van het PvE.

Programma van Eisen WerkScan

Op 10 maart 2011 is in een notitie het definitieve Programma van Eisen (PvE) van de WerkScan opgesteld. Deze is goedgekeurd door de begeleidingscommissie. Hieronder is de tekst uit deze notitie integraal overgenomen.

Doel notitie

In deze notitie hebben *AStri* Beleidsonderzoek en -advies en het Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid het PvE beschreven voor de te ontwikkelen WerkScan in opdracht van het AKC. De conceptnotitie is besproken met de begeleidingscommissie op de bijeenkomst van 17 februari 2011. Deze bijeenkomst leidde tot voorliggend definitief PvE. Dit PvE is tot stand gekomen op basis van de volgende informatiebronnen:

- De notitie 'WerkScan: zelfreflectie, zelfregie, coaching voor werkenden' van de NVvA-werkgroep (juni 2010).
- Aanbestedingsdocument AKC 'Wetenschappelijke en methodologische invulling WerkScan' (2010).
- Offerte *AStri* en Coronel Instituut 'Wetenschappelijke en methodologische invulling WerkScan' (september 2010).
- Verslag invitationale conference WerkScan AKC (16 december 2010).
- Verslag begeleidingscommissie (17 februari 2011).

Naast deze informatiebronnen hebben we bij het opstellen van het PvE ook gebruik gemaakt van de ervaringen en ontwikkelingen rond vergelijkbare initiatieven op nationaal en internationaal niveau, zoals de Work Ability Index.

Omgevingscontext WerkScan

De opdracht die het AKC aan *AStri* en het Coronel Instituut heeft gegeven, had in eerste instantie betrekking op de 'wetenschappelijke en methodologische' invulling van de WerkScan. Aspecten met betrekking tot de implementatie van het instrument binnen bestaande infrastructuur, centrale regie, wijze van financiering, opdrachtgeverschap en dergelijke vallen buiten deze opdracht en zijn om deze reden niet meegenomen in het huidige PvE.

Programma van Eisen

Het PvE is opgedeeld in blokken, waarbij steeds per blok verantwoording wordt afgelegd voor de voorgestelde keuzes.

Doelgroep van de WerkScan

De doelgroep van de WerkScan is afgebakend tot alle werkenden in Nederland. Dit zijn zowel mensen die in loondienst werken als zelfstandig ondernemers met personeel en zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers). De groep werkzoekenden, mensen met en zonder uitkering, wordt niet tot de doelgroep gerekend. Hiervoor worden de volgende argumenten aangedragen (in willekeurige volgorde):

- De keuze sluit aan bij de eerder genoemde NVvA-notitie en bij het aanbestedingsdocument van het AKC.
- De insteek bij werkenden is hoe mensen aan de slag te houden en bij werkzoekenden hoe mensen (weer) aan het werk te krijgen. Hieraan liggen vaak andere knelpunten ten grondslag waarvan het methodologisch gezien moeilijk is om deze met één instrument te ondervangen.
- De insteek is reflecteren op ervaringen in het werkproces. Als de werkomgeving ontbreekt, kan iemand dit nergens tegen afzetten.

- De keuze sluit aan op de toenemende beleidsaandacht voor langer doorwerken en de groeiende behoefte van werkgevers en werknemers aan ondersteuning op dit gebied. Op het terrein van werkzoekenden worden al diverse methodieken en trajecten ingezet, mede in het kader van de uitvoering van de sociale zekerheid. De vraag is in hoeverre er binnen deze infrastructuur een plek is voor de WerkScan.

Doelen van de WerkScan

Duurzame inzetbaarheid van werkenden staat centraal bij de WerkScan. 'Duurzaam inzetbaar' betekent dat medewerkers in hun arbeidsleven doorlopend beschikken over daadwerkelijk realiseerbare mogelijkheden en over de voorwaarden om in huidig en toekomstig werk met behoud van gezondheid en welzijn te (blijven) functioneren. Dit impliceert een werk- en omgevingscontext die hen hiertoe in staat stelt, evenals de attitude en motivatie om deze mogelijkheden daadwerkelijk te benutten.

De WerkScan beoogt de volgende doelen te bereiken:

- De WerkScan geeft werkenden periodiek een beeld van de actuele balans van werk en belastbaarheid en van de voornaamste knelpunten die deze balans op korte of lange termijn (dreigen te) verstoren.
- De WerkScan levert werkenden concrete en haalbare adviezen op waarmee de duurzame inzetbaarheid voor de korte en langere termijn kan worden gestimuleerd.
- De WerkScan stimuleert de individuele verantwoordelijkheid van werkenden en zet werkenden aan tot het zelfstandig, of met ondersteuning, opvolgen van de adviezen.
- De WerkScan vergroot de kwaliteit en effectiviteit van de dienstverlening van professionals die de WerkScan toepassen.

Procesgang van de WerkScan

De term 'WerkScan' refereert niet naar één instrument, maar naar een proces dat bestaat uit verschillende stappen, waarin verschillende instrumenten worden toegepast en verschillende (tussen)producten worden opgeleverd. In het proces 'WerkScan' worden de volgende stappen met onderliggende instrumenten en producten onderscheiden.

Stap 1: Digitale vragenlijst

De werkende ontvangt een schriftelijke uitnodiging voor de afname van een WerkScan. In deze uitnodiging staan verschillende aspecten vermeld rond doel, werkwijze, gegevensverwerking, planning, privacy, contactpersoon voor vragen en dergelijke. Bij de uitnodiging wordt ook een website vermeld met een unieke inlogcode (of een directe link in geval van een e-mail) waarmee de werkende bij wijze van eerste stap een digitale vragenlijst kan invullen. Deze vragenlijst voldoet aan de volgende kenmerken:

- De tijd om in te vullen wordt niet bij voorbaat afgebakend.
- De voertaal is Nederlands (in de toekomst kunnen eventueel vertalingen worden gemaakt).

- De vragen hebben betrekking op de thema's:
 - zelfredzaamheid;
 - gezondheid/vitaliteit;
 - loopbaanontwikkeling en competenties;
 - arbeidssituatie (omstandigheden, inhoud, verhoudingen, satisfactie);
 - organisatiecultuur;
 - combinatie werk en privé;
 - werkvermogen.

Het gaat daarbij om de *perceptie* van de werkende. Zowel knelpunten als mogelijke oorzaken hiervoor (determinanten) zullen worden uitgevraagd.

- Er wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van wetenschappelijk onderbouwde vragen. Het feit dat op sommige bestaande vragenlijstonderdelen mogelijk een licentie rust, sluit toepassing ervan bij voorbaat niet uit.
- Er wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van gesloten vragen.
- Deelnemers hebben de mogelijkheid tussentijds te stoppen, gegevens op te slaan en later weer door te gaan.
- De gegevens worden in een databestand opgeslagen. Hiervoor dient te worden nagedacht over de waarborging van de privacy.

Stap 2: Digitale factsheet

Nadat de werkende de vragenlijst heeft afgerond, wordt automatisch een factsheet aangemaakt met daarop de voornaamste uitkomsten van de vragenlijst. Deze factsheet voldoet aan de volgende kenmerken:

- De factsheet kan worden gelezen op het computerscherm, maar kan ook worden uitgeprint.
- De geprinte factsheet bestaat uit maximaal twee pagina's.
- De factsheet geeft voor alle eerder genoemde thema's (zelfredzaamheid, gezondheid/vitaliteit, loopbaanontwikkeling en competenties, arbeidssituatie, organisatiecultuur, combinatie werk-privé, werkvermogen) aan of er voor dat specifieke thema een knelpunt bestaat dat de duurzame inzetbaarheid kan beïnvloeden. Dit wordt visueel aangegeven via een zogenaamd 'stoplichtmodel' (groen=geen knelpunt, oranje=mogelijk knelpunt, rood=knelpunt).
- Aan het einde van de factsheet wordt de werkende, afhankelijk van de uitkomsten, geadviseerd om een adviesgesprek aan te gaan over de resultaten om op die manier meer zicht te krijgen op de aard van de knelpunten (diagnostiek) en de oplossingen hiervoor (interventies). De contactgegevens van de deskundige kunnen worden opgegeven, net als informatie over de werkwijze.
- De factsheet moet digitaal opgeslagen kunnen worden. De informatie is alleen toegankelijk voor de werkende en – na toestemming van de werkende – voor de deskundige die hem in het traject begeleidt.

Stap 3: Adviesgesprek

Het adviesgesprek met de werkende vindt plaats met een deskundige die kennis heeft van de zeven eerder genoemde thema's die de basis vormen voor de vragenlijst. Dat kan een arbeidsdeskundige zijn. Startpunt voor het gesprek vormt de informatie uit de factsheet. Voor de deskundige wordt een gespreksprotocol ontwikkeld. Het doel van het gesprek is drieledig:

- Samen met de werkende diagnosticeren van de knelpunten: oorzaken en (mogelijke) gevolgen voor duurzame inzetbaarheid op korte en lange termijn.
- Samen met de werkende formuleren van interventies om de knelpunten op te lossen. Deze interventies kunnen variëren van het zelf ondernemen van acties (bijvoorbeeld een gezonde levenswijze) tot het inschakelen van derden (bijvoorbeeld doorverwijzing naar bedrijfsarts, loopbaancoach en dergelijke).
- Activeren van en aanreiken van handvatten aan de werkende om de geformuleerde interventies ook in de praktijk te gaan opvolgen.

Het gesprek duurt maximaal anderhalf uur.

Stap 4: Adviesrapport

Na afloop van het adviesgesprek stelt de deskundige een adviesrapport op dat is bestemd voor de werkende. Dit adviesverslag voldoet aan de volgende kenmerken:

- In een uniform digitaal format zijn de voornaamste resultaten van de factsheet per thema overgenomen.
- De omvang van het rapport bedraagt maximaal vijf pagina's.
- Per thema kan de deskundige een toelichting geven op de diagnose, voorgestelde interventies en planning en verantwoordelijkheden bij het uitvoeren van deze interventies (SMART-geformuleerd).
- In het rapport worden ook afspraken gemaakt over monitoring/evaluatie van de voortgang van de activiteiten.
- De werkende ontvangt een exemplaar van het adviesrapport.
- Het rapportageformat dient de mogelijkheid te bezitten om eigen logo's van deskundigen in te voegen.
- Indien de werkende naar aanleiding van het verslag nog vragen heeft kan hij (telefonisch) contact opnemen met de deskundige. Hierna stopt formeel gezien het proces van de WerkScan.

Ontwikkeling vragenlijst, versie gebruikerstest

Op basis van het PvE is besloten dat de WerkScan ruwweg uit drie samenhangende instrumenten bestaat die opeenvolgend worden toegepast in het Werkscantraject: vragenlijst, gesprek en verslag. Het primaire doel van de vragenlijst is het screenen van werkenden met een verminderd werkvermogen, alsmede het signaleren van mogelijke risicofactoren voor een verminderd werkvermogen. Deze signalen vormen input voor de arbeidsdeskundige voor het adviesgesprek en het opstellen van een plan van aanpak.

Werkvermogen als maat voor duurzame inzetbaarheid

In het PvE zijn op basis van de literatuur⁴ en consensus binnen de begeleidingscommissie zeven concepten benoemd rond duurzame inzetbaarheid: zelfredzaamheid, gezondheid/vitaliteit, loopbaanontwikkeling en competenties, arbeidssituatie,

⁴ Alavani, S.M. (2008). The effect of work on health and work ability. *Rotterdam: Erasmus MC, proefschrift.*

Berg, T. Van den (2010). The role of work ability and health on sustaining employability. *Rotterdam: Erasmus MC, proefschrift.*

Ilmarinen, J., K. Tuomi & J. Seitsamo (2005). New dimensions of work ability. *International Congress Series, 1280: 3-7.*

Lindberg, P. (2006). The work ability continuum: epidemiological studies of factors promoting sustainable work ability. *Stockholm: Karolinska Institute, proefschrift.*

Shacklock, K & Y. Brunetto (2011). A model of older workers' intentions to continue working. *Personnel Review, 40 (2):252-274.*

Zwart, B.C.H. de (2011). Duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers. *Sdu uitgevers: Arbo-informatieblad 52.*

organisatiecultuur, combinatie werk-privé en werkvermogen. Daarbij is het volgende uitgangspunt gehanteerd: het concept werkvermogen kan worden opgevat als parameter voor de duurzame inzetbaarheid van werkenden. De overige concepten zijn op te vatten als determinanten van werkvermogen.

Het begrip werkvermogen wordt geoperationaliseerd door in de vragenlijst de korte versie van de Nederlandse Work Ability Index (WAI, *Blik op Werk*) op te nemen. De WAI benoemt ‘werkvermogen’ als de mate waarin werknemers zowel lichamelijk als psychisch in staat zijn om hun huidige werk uit te voeren. De WAI geeft een score tussen de 7 en 49. Hoe hoger de score, hoe beter het werkvermogen. Op basis van de score kan een aantal normcategorieën worden onderscheiden: uitstekend, goed, matig en slecht. Bij een score matig of slecht is er al sprake van een verminderde duurzame inzetbaarheid binnen het huidige werk. Bij een score uitstekend/goed is dat (nog) niet het geval. De WAI biedt de arbeidsdeskundige bij het gesprek duidelijkheid over de vraag of er reeds sprake is van een verminderde duurzame inzetbaarheid of niet.

Oorzaken en risicofactoren voor verminderde duurzame inzetbaarheid

Op basis van de WAI kan worden vastgesteld of er al dan niet sprake is van een verminderde duurzame inzetbaarheid. In het geval van een verminderde duurzame inzetbaarheid moet worden achterhaald wat hiervan de oorzaken zijn. Is er nog geen sprake van een verminderde duurzame inzetbaarheid, dan moet worden vastgesteld of er eventuele risicofactoren zijn die de duurzame inzetbaarheid op termijn kunnen beïnvloeden. Hiervoor worden in de vragenlijst de concepten zelfredzaamheid, gezondheid/vitaliteit, loopbaanontwikkeling en competenties, arbeidssituatie, organisatiecultuur en combinatie werk-privé geoperationaliseerd. Deze concepten worden opgevat als beïnvloedbare determinanten van werkvermogen/duurzame inzetbaarheid. De antwoorden van de deelnemer op de determinanten maken duidelijk op welke aspecten de arbeidsdeskundige tijdens het adviesgesprek moet doorvragen.

We hebben ervoor gekozen om per concept een beperkt aantal items op te nemen die invulling kunnen geven aan de bovenstaande signaalvragen. Dit heeft een aantal redenen:

- De items in de vragenlijst over de determinanten zijn primair bedoeld om richting te geven aan de inhoud van het individuele gesprek.
- De items in combinatie met de uitkomsten uit het semigestructureerde adviesgesprek moeten uiteindelijk gezamenlijk zicht geven op daadwerkelijke oorzaken/risicofactoren.
- De resultaten op de items worden niet primair voor analyse op groepsniveau gebruikt, maar voor interpretatie op individueel niveau.
- De vragenlijst moet niet te lang worden.

Een aantal van de eerder genoemde concepten is qua naam geherformuleerd of opgesplitst in deelconcepten. Ook hebben we een aantal vragen opnieuw geformuleerd en alle antwoordcategorieën dichotoom gemaakt. In bijlage 3 is de (online) vragenlijst opgenomen zoals deze is toegepast in de gebruikerstest. Tabel 2.1 geeft de indeling en de verschillende concepten weer van de vragenlijst.

Tabel 2.1 *Indeling vragenlijst en concepten*

Vragen	Concepten
2 - 5	Persoonskenmerken
1, 6 - 15	Werkenmerken
15 - 22	Work Ability Index (WAI)
18 - 23	Signaalvragen gezondheid
24 - 25	Signaalvragen leefstijl
17, 26 - 34	Signaalvragen werk
35 - 37	Signaalvragen werk-privébalans
38 - 41	Signaalvragen scholing/opleiding
42 - 46	Signaalvragen loopbaanontwikkeling
47 - 50	Signaalvragen loopbaanmobiliteit
51 - 56	Signaalvragen zelfredzaamheid

Een deel van de vragen die we hanteren, is afkomstig van bestaande, gevalideerde vragenlijsten, andere zijn specifiek voor deze vragenlijst ontwikkeld. Hieronder volgt een overzicht van de herkomst van de vragen (aangegeven met vraagnummer zoals in bijlage 3):

- Work Ability Index (WAI, korte versie): 2, 3, 5, 7 - 10, 12 - 22.3
- Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA): 4, 6, 11
- SF-38 Algemene gezondheidstoestand vragenlijst: 23
- De vragen 1 en 24 t/m 58 zijn specifiek ge(her)formuleerd voor de WerkScan, waarbij onder andere vragen uit onderstaande bestaande vragenlijsten als uitgangspunt dienden:
 - nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA);
 - vragenlijst ArbeidsRe-integratie (VAR);
 - PAGO module Duurzame Inzetbaarheid Bouwnijverheid;
 - vragenlijst werklozen ASE-model.

In de gebruikerstest is de vragenlijst getest op begrijpelijkheid en volledigheid onder de werkkenden.

Aanvullende instrumenten

Naast de vragenlijst hebben we een aantal ondersteunende instrumenten ontwikkeld: een standaardtekst om werkkenden per brief of e-mail uit te nodigen deel te nemen aan het Werkscantraject, een herinneringstekst voor deelnemers en een resultatenpagina die de deelnemer online krijgt te zien direct nadat de laatste vraag is ingevuld. Hierop staat de werkvermogenscore (WAI-score) uitgedrukt: uitstekend, goed, matig of slecht. We hebben ervoor gekozen om hier niet ook de resultaten op de afzonderlijke concepten weer te geven. Wel krijgen deelnemers bij een matig

of slecht werkvermogen het nadrukkelijke advies om in gesprek te treden met een arbeidsdeskundige. Scoort de werkende goed of uitstekend, dan wordt de keuze om een adviesgesprek aan te vragen meer bij hem zelf gelaten.

Ontwikkeling gespreksleidraad versie gebruikerstest

Er zijn diverse instrumenten ontwikkeld die de arbeidsdeskundige kan gebruiken bij de gespreksvoering.

Brieven

Voor deelnemers die de vragenlijst invullen en zich vervolgens niet aanmelden voor een gesprek hebben we een standaardtekst ter herinnering ontwikkeld. Een brief of e-mail wijst hen nogmaals op de mogelijkheid/wenselijkheid van een adviesgesprek. Daarnaast is er een standaardtekst opgesteld voor de bevestiging van de afspraak voor het gesprek.

Resultatenverslag

De ingevulde antwoorden vormen de basis voor een digitaal resultatenverslag. Hierin staan:

- de antwoorden op de persoons- en werkkenmerk vragen;
- de score en normcategorie op de WIA;
- de signaalvragen waarvan het antwoord mogelijk duidt op de aanwezigheid van een risicofactor (in bijlage 3 aangeduid met een x-teken bij de betreffende antwoordcategorie).

De arbeidsdeskundige kan dit automatisch gegenereerde rapport inzien en zich op die manier voorbereiden op het gesprek (zie definitieve versie in 'Handleiding').

Schriftelijke gespreksleidraad

Een schriftelijke gespreksleidraad biedt de arbeidsdeskundige houvast bij het gesprek. Deze leidraad bevat tips voor de opbouw van het gesprek en voor het voeren van een zogenaamde motiverende gespreksvoering (zie definitieve versie in 'Handleiding').

Werkvermogenkaart

De zogenaamde werkvermogenkaart (zie bijlage 4) is gebaseerd op de motiverende gespreksvoering. De arbeidsdeskundige kan deze symbolenkaart bij aanvang van het gesprek gebruiken om de verschillende concepten van werkvermogen duidelijk te maken aan de werkende en hem mede de gespreksagenda te laten bepalen.

Training

Arbeidsdeskundigen die zich verder willen bekwamen in het werken met de WerkScan en het concept motiverende gespreksvoering kunnen deelnemen aan een training (zie hoofdstuk 3).

Ontwikkeling format gespreksverslag

Format

Na afloop van het gesprek stelt de arbeidsdeskundige een verslag op dat de uitkomsten van de vragenlijst en het gesprek in beeld brengt en een plan van aanpak geeft voor gesignaleerde knelpunten.

Voor dit verslag is een digitaal Word-format ontwikkeld, dat bestaat uit diverse onderdelen (zie definitieve versie in 'Handleiding'):

- Een inleidende standaardtekst over de verschillende onderdelen van het verslag alsmede de vertrouwelijkheid ervan en een contactadres voor het stellen van vragen naar aanleiding van het verslag.
- Een overzicht van de voornaamste persoons- en werkkenmerken alsmede de werkvermogenscore (op basis van vragenlijst, automatisch gegenereerd).
- Een analyse van de knelpunten. De arbeidsdeskundige kan hier de gesignaleerde knelpunten beschrijven zoals besproken in het gesprek.
- Een plan van aanpak. De arbeidsdeskundige kan hier de actiepunten beschrijven, die in het gesprek aan bod zijn gekomen. Dat gebeurt in de vorm van een plan van aanpak.

De handleiding bevat ook instructies voor de arbeidsdeskundige over het beschrijven van de knelpunten en het plan van aanpak. Hiervoor wordt in lijn met de motiverende gespreksvoering de techniek van motiverende verslaglegging toegepast.

3 Gebruikerstest

Opzet

In de periode tussen half november 2011 en half januari 2012 hebben toekomstige gebruikers – arbeidsdeskundigen en werkenden – de WerkScan getest. Het belangrijkste doel van deze gebruikerstest was hiaten en onduidelijkheden in de gehanteerde systematiek en instrumenten te signaleren en aan te passen.

Werving

De NVvA heeft in oktober 2011 langs verschillende informatiekanalen arbeidsdeskundigen opgeroepen deel te nemen aan de gebruikerstest. Aan deelname was een aantal voorwaarden verbonden:

- De arbeidsdeskundige heeft toegang tot een populatie van werkenden (werknemers, zzp'ers) die aan het werk zijn (geen langdurig zieken of mensen met een uitkeringsrelatie met UWV) en die zouden kunnen worden uitgenodigd voor een WerkScantraject.
- Met drie van deze cliënten moet vóór 1 januari 2012 een volledig Werkscantraject worden afgerond: invullen vragenlijst, gesprek en verslag.
- De arbeidsdeskundige neemt deel aan een trainingsdag.

De arbeidsdeskundigen hebben voor deelname aan de gebruikerstest geen financiële vergoeding ontvangen. Wel zijn voor deelname certificeringspunten toegekend.

Beheerpagina

Voor toepassing van de WerkScan in de gebruikerstest is een digitale omgeving gebouwd. Iedere arbeidsdeskundige ontving een persoonlijke inlogcode die toegang gaf tot een eigen online beheerpagina. Van hieruit konden de arbeidsdeskundigen zelf inlogcodes voor uit te nodigen werkenden maken, de voortgang controleren, resultatenverslagen inzien en formats downloaden voor het verslag.

Draaiboek 1

Na goedkeuring van hun aanmelding, ontvingen de arbeidsdeskundigen draaiboek 1 van de WerkScan. Hierin werden de volgende onderdelen beschreven:

- achtergrondinformatie over de WerkScan;
- informatie over de inhoud van de vragenlijst;
- de wijze waarop de werkenden kunnen worden uitgenodigd;
- beheer van het digitale systeem;
- wijze van afspraken maken voor het adviesgesprek;
- diverse standaardteksten voor te versturen brieven/e-mails.

Op basis van dit draaiboek zijn de deelnemende arbeidsdeskundigen in de tweede helft van november 2011 gestart met het uitnodigen van werkenden voor deelname aan een Werkscantraject. Werkenden ontvingen via een brief of e-mail een uitnodiging met daarin een link naar de website waar de vragenlijst kon worden ingevuld (www.uwWerkScan.nl) net als een unieke inlogcode om toegang te krijgen.

Trainingsdag

Op 30 november 2011 is in Utrecht een trainingsdag georganiseerd voor alle deelnemende arbeidsdeskundigen. Doelstellingen van deze dag waren:

- 1 uitleg geven over conceptueel model WerkScan;
- 2 instructies geven over voorbereiden van adviesgesprek;
- 3 toetsen van voortgang rond uitnodigen van werkenden;
- 4 instructies geven over houden van adviesgesprek;
- 5 training in motiverende gespreksvoering;
- 6 instructies geven over schrijven van adviesverslag;
- 7 uitleg geven over evaluatie gebruikerstest.

In de ochtendsessie werden de doelstellingen 1 tot en met 3 behandeld, in de middagsessie de overige doelstellingen. De dag werd geleid door Bart de Zwart en Vera Veldhuis van *AStri* Beleidsonderzoek en -advies. Voor doelstellingen 4 en 5 is een trainer in motiverende gespreksvoering ingehuurd: Stijn van Merendonk van de Academie voor Motivatie en Gedragsverandering. Hij heeft samen met een trainingsacteur de aanwezigen getraind.

Draaiboek 2

Tijdens de trainingsdag ontvingen de deelnemers draaiboek 2 van de WerkScan. Hierin zijn de volgende onderdelen beschreven:

- conceptueel model van de WerkScan;
- overzicht van signaalvragen in het resultatenverslag;
- voorbereiding van het adviesgesprek;
- theorie over motiverende gespreksvoering;
- gespreksleidraad;
- leidraad voor opstellen verslag;
- informatie over evaluatie van gebruikerstest;
- werkvermogenkaart.

De nieuw ontwikkelde Handleiding WerkScan is een samenvoeging van de draaiboeken 1 en 2.

Trajecten

De arbeidsdeskundigen zijn na de trainingsdag zelfstandig verder gegaan met het uitnodigen van werkenden, het afnemen van gesprekken en het opstellen van verslagen. Tijdens dit proces ontvingen zij vanuit het projectteam digitale nieuwsbrieven met ondersteunende informatie. Bij vragen kon er contact worden opgenomen met een helpdesk.

Privacy

Vanuit het oogpunt van privacy wordt er in het digitale systeem en in de verslagen gewerkt met cliëntcodes en niet met namen. Alleen de arbeidsdeskundige weet welke persoon bij welke code hoort.

Evaluatie

De arbeidsdeskundigen die deelnamen aan de trainingsdag hebben na afloop allemaal een evaluatieformulier ontvangen. In januari 2012 heeft een evaluatie over de gebruikerstest plaatsgevonden onder arbeidsdeskundigen en werkenden. De werkenden die hiervoor toestemming hadden gegeven aan de arbeidsdeskundigen, hebben per post een papieren vragenlijst ontvangen op hun huisadres. De arbeidsdeskundigen ontvingen een digitale vragenlijst. In een aansluitend telefonisch interview van 45 minuten met de arbeidsdeskundigen is de ingevulde vragenlijst besproken en is een aantal aanvullende evaluatievragen gesteld.

Kerncijfers gebruikerstest

In totaal hebben veertien arbeidsdeskundigen deelgenomen aan de gebruikerstest. In bijlage 5 staat een overzicht van de deelnemers.

Uitgevoerde Werkscantrajecten

In tabel 3.1 staat een overzicht van het aantal uitgevoerde Werkscantrajecten op het moment dat het evaluatiegesprek met de arbeidsdeskundigen heeft plaatsgevonden. De veertien arbeidsdeskundigen hebben in totaal 102 werkenden per brief of e-mail uitgenodigd om deel te nemen aan een Werkscantraject. Van deze 102 werkenden hebben 80 werkenden uiteindelijk de vragenlijst ingevuld. Uiteindelijk zijn 38 werkenden ook op gesprek geweest, bij 32 van hen is er een verslag opgesteld.⁵ Van deze 32 personen hadden 7 een uitstekend werkvermogen, 17 een goed werkvermogen, 6 een matig werkvermogen en 2 een slecht werkvermogen. In totaal zijn dus 32 volledige Werkscantrajecten uitgevoerd. Het opleidingsniveau van deze werkenden varieerde van lbo tot academisch. Aangezien het hier om een gebruikerstest ging waarbij arbeidsdeskundigen maximaal drie gesprekken dienden te voeren, was het niet mogelijk om ook alle personen die de vragenlijst hadden ingevoerd voor een gesprek uit te nodigen. De gegevens in onderstaande tabel zijn daarom niet-representatief voor het doen van uitspraken over non-respons en opkomstpercentages.

Tabel 3.1 *WerkScantrajecten*

■ Verstuurd uitnodigingen	102
■ Ingevulde vragenlijsten	80
■ Afgenomen gesprekken	38
■ Opgestelde verslagen	32

⁵ Een aantal arbeidsdeskundigen moest op het moment van het evaluatie-interview nog verslagen maken en/of nog een gesprek voeren. Deze zijn hier niet meegeteld.

4 Evaluatie onder arbeidsdeskundigen

Inleiding

In dit hoofdstuk geven we een overzicht van de evaluatie van de gebruikerstest onder de deelnemende arbeidsdeskundigen. Hiervoor is gebruik gemaakt van de elf ingevulde evaluatieformulieren van de training, de dertien ingevulde evaluatieformulieren over de totale gebruikerstest en de resultaten van de dertien telefonische interviews met arbeidsdeskundigen.

Evaluatie

In tabel 4.1 geven we een overzicht van de evaluatiescores voor de verschillende onderdelen van de trainingsdag.

Tabel 4.1 *Evaluatie trainingsdag, gemiddelde scores op schaal van 1 (geheel oneens) tot 5 (geheel mee eens) (n=14)*

In de training heb ik een goed beeld gekregen van:

■ het conceptuele model achter de WerkScan	4,8
■ hoe ik de resultaten werkvermogen/WAI moet interpreteren	4,5
■ hoe ik de resultaten op de signaalvragen moet interpreteren	4,4
■ hoe ik het adviesgesprek moet voorbereiden	4,2
■ de doelen van het adviesgesprek	4,2
■ de fasen van het adviesgesprek	3,8
■ motiverende gespreksvoering	4,4
■ hoe ik motiverende gespreksvoering in het gesprek kan toepassen	4,5
■ hoe ik het gesprek moet inleiden	3,8
■ hoe ik de agendasetting in het gesprek met de werkvermogenkaart moet uitvoeren	3,5
■ hoe ik de knelpunten en oplossingenanalyse in het gesprek moet uitvoeren	3,8
■ hoe ik het gesprek moet afronden	3,6
■ hoe ik via de beheerpagina een verslag kan maken	4,2
■ hoe ik in het adviesverslag de box 'knelpuntenanalyse' moet invullen	4,0
■ hoe ik in het adviesverslag de box 'plan van aanpak' moet invullen	4,0
■ hoe ik het adviesverslag moet opsturen naar de werkende	4,2
■ welke vervolgstappen mogelijk zijn nadat het adviesverslag is opgestuurd	3,7
■ Ik heb nieuwe dingen geleerd over hoe ik een adviesgesprek moet houden	3,8
■ Ik acht mijzelf nu in staat om het adviesgesprek te houden	3,9
■ Ik heb weinig nieuwe dingen geleerd over hoe ik een adviesverslag moet opstellen	3,0
■ Ik acht mijzelf nu in staat om het adviesverslag op te stellen	3,6
■ De training heeft aan mijn verwachtingen voldaan	4,3
■ Wat vond u van de duur van de training (één dag)? 1=te lang 5=te kort	3,7
■ Welk rapportcijfer (1-10) geeft u de trainingsdag in zijn geheel?	7,9

Alle onderdelen van de training scoren gemiddeld 'positief' (hoger dan een 3,0). Onderdelen die relatief laag scoren zijn:

- het aanleren van vaardigheden om het adviesverslag op te stellen;
- het toepassen van de werkvermogenkaart voor de agendasetting;
- de afronding van het gesprek;
- de duur van de training (te kort).

Deze lagere cijfers zijn deels te verklaren doordat deze onderwerpen (adviesverslag, werkvermogenkaart en afronding gesprek) tijdens de training als gevolg van tijdsbrek niet uitgebreid aan de orde zijn gekomen. Gemiddeld wordt de dag met een ruime voldoende beoordeeld (7,9).

Bij de afsluitende open vraag in het evaluatieformulier en in het telefonische interview is een aantal verbeterpunten geformuleerd over de training:

- Over het algemeen vinden de deelnemende arbeidsdeskundigen een trainingsdag van een dag te kort. De meeste arbeidsdeskundigen hebben een voorkeur voor een tweedaagse training. Tussen de beide trainingsdagen zouden dan enkele weken kunnen zitten, zodat de arbeidsdeskundigen een aantal trajecten kunnen oefenen en hun ervaringen kunnen terugkoppelen tijdens de tweede trainingsdag.
- De arbeidsdeskundigen geven aan dat veel procesmatige/technische zaken die tijdens de trainingsdag werden uitgelegd ook vooraf met zelfstudie – door het lezen van het handboek – kunnen worden geleerd. Vervolgens kan hier tijdens de trainingsdag even kort op worden teruggekomen.
- De motiverende gespreksvoering en motiverende rapportage mogen tijdens de training uitgebreider aan bod komen. In plaats van een klassikaal rollenspel geven arbeidsdeskundigen er de voorkeur aan om een meer één-op-één rollenspel te hanteren, met gebruik van een trainingsacteur, zodat iedere arbeidsdeskundige ook feedback krijgt op zijn gespreksvaardigheden.
- Meerdere arbeidsdeskundigen geven aan dat er toch wel verschillen zijn in kennis en vaardigheden tussen arbeidsdeskundigen, als gevolg van verschillende achtergronden. Wellicht moet hier bij het samenstellen van de cursus rekening mee worden gehouden.
- Overige aandachtspunten zijn:
 - trainingen in de toekomst regionaal organiseren;
 - agenda en aandachtspunten vooraf toesturen;
 - vooraf theorie over motiverende gespreksvoering toesturen ter voorbereiding;
 - laat iedereen vooraf een vragenlijst invullen.

'Het enthousiasme van deze groep is groot en inspireert!'

'Zinvol, goed voorbereid en efficiënt uitgevoerd.'

'Leerzame informatieve dag geweest. Heldere presentaties en leerzaam praktijkgedeelte. Dit mag, wat mij betreft, nog meer ruimte krijgen.'

'Inhoud en opzet was prima, duidelijke uitleg en toelichting in het ochtendprogramma, deskundige en gemotiveerde mensen. Echter te veel informatie en training voor één dag.'

Draaiboek 1

De stelling *'Draaiboek 1 over de WerkScan, vragenlijst en maken afspraak voor adviesgesprek was duidelijk en praktisch'* krijgt op een schaal van 1 (geheel oneens) tot 5 (geheel mee eens) een 4,7. De stelling *'Draaiboek 1 over de WerkScan, vragenlijst en maken afspraak voor adviesgesprek was compleet'* scoort op een schaal van 1 (geheel oneens) tot 5 (geheel mee eens) een 4,6. Arbeidsdeskundigen geven verder in het interview aan dat het draaiboek helder was en dat men er goed zelfstandig mee kon werken.

'Heel helder, wijst zich vanzelf.'

Aanmaken cliëntnummers

De stelling *'Het aanmaken en beheren van cliëntnummers op de beheerpagina was eenvoudig'* scoort op een schaal van 1 (geheel oneens) tot 5 (geheel mee eens) een 4,6. Alle arbeidsdeskundigen geven in het interview aan dat het zeer gemakkelijk is dit te doen.

Concept uitnodigingsbrief

De stelling *'De concept uitnodigingsbrief voor cliënten, zoals opgenomen in draaiboek 1, was goed te gebruiken'* krijgt op een schaal van 1 (geheel oneens) tot 5 (geheel mee eens) een 3,8. Een aantal arbeidsdeskundigen heeft de tekst van de brief aangepast, omdat de uitnodigingen via een bedrijf werden uitgestuurd. De brieven zijn in die situatie op maat gemaakt. Een aantal arbeidsdeskundigen geeft aan geen gebruik te hebben gemaakt van de brief, omdat ze werkenden persoonlijk hebben uitgenodigd om deel te nemen.

'De brief is goed situationeel aanpasbaar.'

'Ik heb ervoor gekozen om het gesprek er ook in te zetten, de meerwaarde ervan.'

Werkenden uitnodigen

De stelling *'Het kostte mij weinig moeite om mensen te vinden die wilden deelnemen aan het Werkscantraject'* scoort op een schaal van 1 (geheel oneens) tot 5 (geheel mee eens) een 3,2. Veel arbeidsdeskundigen hebben moeite gehad om deelnemers te vinden. Omdat het om een gebruikerstest ging, waarvoor slechts een beperkt aantal werkenden nodig was, wekte dat soms wantrouwen ('Waarom alleen ik?'). Daarnaast vond de gebruikerstest plaats in de drukke decembermaand, waardoor bedrijven niet altijd hun medewerking wilden verlenen. Ook de onbekendheid van de WerkScan hielp niet mee.

'Onbekendheid met de WerkScan bleek nog wel een drempel. Een stukje spiegel/confrontatie met jezelf bleek voor mensen ook wel lastig.'

Draaiboek 2

De stelling *'Draaiboek 2 over de voorbereiding adviesgesprek, gespreksleidraad en verslag adviesgesprek was duidelijk en praktisch'* scoort op een schaal van 1 (geheel oneens) tot 5 (geheel mee eens) een 4,2. De stelling *'Draaiboek 2 over de voorbereiding adviesgesprek, gespreksleidraad en verslag adviesgesprek was compleet'* krijgt op een schaal van 1 (geheel oneens) tot 5 (geheel mee eens) een 4,4. Een aantal arbeidsdeskundigen geeft aan dat er erg veel informatie in het draaiboek stond, met name ten aanzien van de gespreksleidraad. Hierdoor was het moeilijk om het draaiboek er tijdens het gesprek bij te hebben. Deze arbeidsdeskundigen hebben voor zichzelf een samenvatting gemaakt en stellen voor om zo'n samenvatting ook op te nemen in de uiteindelijke handleiding. Eén arbeidsdeskundige miste een rapportageprotocol.

'Het was zo uitgebreid, dat je door de bomen het bos niet meer zag. Ik heb op een A4-tje een samenvatting gemaakt van de leidraad voor bij het gesprek.'

'Heel duidelijk, zoals het er staat ook gebruikt, de voorbeeldvragen waren goed, heel veel aan gehad.'

Locatie van de gesprekken

De gesprekken met de werkenden vonden plaats op de volgende locaties:

- in het bedrijf/de organisatie van de werkende (12);
- bij de werkende thuis (10);
- op het kantoor van de arbeidsdeskundige (6);
- bij de arbeidsdeskundige thuis (1);
- elders (3).

De arbeidsdeskundigen geven in het interview aan dat het gesprek in een rustige en veilige omgeving moet plaatsvinden. Thuis kan hierbij een toegevoegde waarde hebben. Een deel van de gesprekken heeft daarnaast buiten werktijd plaatsgevonden.

'Het moet een veilige omgeving zijn waar mensen zich op hun gemak voelen.'

Vorbereiding gesprekken

De voorbereidingstijd voor de gesprekken varieerde van 10 tot 45 minuten en bedroeg gemiddeld 23 minuten per gesprek. De arbeidsdeskundigen geven in het interview aan dat de voorbereiding voornamelijk bestond uit het doornemen van het resultatenverslag: de persoons- en werkkenmerken en de signaalvragen. Een aantal heeft voor het gesprek een lijstje gemaakt met de belangrijkste aandachtspunten.

'Alle signalen die opvielen heb ik geanalyseerd en op een rijtje gezet.'

Resultatenverslag

De stelling *'Het resultatenverslag met de persoons- en werkkenmerken en signaalvragen had toegevoegde waarde voor de voorbereiding van het gesprek'* scoort op

een schaal van 1 (geheel oneens) tot 5 (geheel mee eens) een 4,5. De arbeidsdeskundigen geven in het interview aan dat het resultatenverslag helpt om het gesprek beter in te gaan en hierdoor tijd te winnen.

'Vond het heel prettig om de resultaten vooraf te kunnen inzien.'

'Het heeft zeker een toegevoegde waarde, je hebt maar een uurtje voor het gesprek.'

'Je bent beter voorbereid, het helpt structureren.'

Duur gesprekken

De arbeidsdeskundigen geven aan dat de gesprekken met de werkenden dertig tot negentig minuten duurden. Gemiddeld namen de gesprekken 69 minuten in beslag. De arbeidsdeskundigen geven in de interviews aan dat het reëel is om anderhalf uur te reserveren voor de gesprekken. De duur van het gesprek wordt met name bepaald door het aantal signalen dat de werkenden in de vragenlijst aangeven.

'Als het om een complex geval gaat met veel signaalvragen, heb je echt wel anderhalf uur nodig.'

Werkvermogenkaart met symbolen

Bij 18 van de 32 gesprekken hebben de arbeidsdeskundigen in het gesprek de werkvermogenkaart gebruikt. De stelling *'De kaart met symbolen had toegevoegde waarde voor het bepalen van de gespreksonderwerpen'* krijgt op een schaal van 1 (geheel oneens) tot 5 (geheel mee eens) een 4,1. De arbeidsdeskundigen die de kaart hebben gebruikt, zijn hier tijdens het interview ook positief over. Zij geven de volgende pluspunten aan:

- De werkende weet snel dat over verschillende onderwerpen kan worden gepraat.
- Het brengt structuur aan in het gesprek.
- Het dwingt de werkende actief tot nadenken: waar wil je het over hebben?
- De open vakjes geven de werkende de mogelijkheid om de punten waar hij het over wil hebben in eigen woorden te formuleren. Vaak blijken die onder een bestaand pictogram te vallen, maar herkent de werkende dit niet.

Een aantal arbeidsdeskundigen geeft aan de werkvermogenkaart niet in ieder gesprek toe te passen. Met name bij hoger opgeleiden die zelf al een goed beeld hebben van hun knelpunten is dit niet nodig en kan het belerend overkomen. Een andere mogelijke reden waarom arbeidsdeskundigen de kaart niet gebruiken, is het feit dat er tijdens de training wegens tijdgebrek relatief weinig tijd aan is besteed.

'Je legt het losjes op tafel. Het is voor iemand ook iets om naar te kijken en zijn gedachten te ordenen.'

'Briljant idee om er twee lege vakjes in te zetten!'

'Vond het niet relevant om deze toe te passen, moet je alleen doen als de beeldvorming niet helder is.'

'De werkenden vonden de symbolen duidelijk, bij één werkende hebben we lijnen getrokken tussen de symbolen.'

'Ik vond het prettig voor mezelf, gaf me houvast, ook voor de werkende.'

Gespreksleidraad

Eén arbeidsdeskundige geeft aan dat hij de gespreksleidraad tijdens het gesprek volledig heeft gevolgd. Negen hebben de leidraad deels gebruikt en drie niet. De stelling *'De gespreksleidraad had toegevoegde waarde voor de opbouw van het gesprek'* scoort op een schaal van 1 (geheel oneens) tot 5 (geheel mee eens) een 3,8. De meeste arbeidsdeskundigen zijn enthousiast over de motiverende gespreksvoering die ook in de gespreksleidraad is verwerkt en waar in de trainingsdag aandacht aan is besteed. Wel geven de meeste arbeidsdeskundigen aan dat de trainingsdag te kort was om dit nu al goed in de praktijk te kunnen brengen. Het is in de gesprekken dan ook op onderdelen toegepast. Veel arbeidsdeskundigen hebben tijdens de gesprekken nog voor een deel gevaren op hun 'oude' gespreksvaardigheden.

'Tijdens de training was me in het rollenspel geleerd om meer stiltes te laten vallen. Heb ik mee geoefend in de gesprekken en het werkt!'

'De motiverende gespreksvoering was heel waardevol, ben er nu ook meer attent op.'

'De motiverende gespreksvoering is toch de jus over de WerkScan.'

Gespreksonderwerpen

De volgende gespreksonderwerpen zijn in de 32 gesprekken aan de orde gekomen:

- gezondheid: 26 gesprekken;
- werk: 28 gesprekken;
- loopbaan: 28 gesprekken;
- werk-privébalans: 29 gesprekken;
- opleiding: 19 gesprekken;
- leefstijl: 9 gesprekken;
- andere onderwerpen: 7 gesprekken.

De arbeidsdeskundigen geven tijdens het interview aan dat de samenhang tussen de concepten vaak groot is.

'De signaalvragen zijn duidelijk een kapstok voor het gesprek, maar hoeven niet altijd ook knelpunten te zijn.'

Knelpuntenanalyse

De tevredenheid van arbeidsdeskundigen over de knelpuntenanalyse tijdens het gesprek varieert van een rapportcijfer 7 tot 9 en is gemiddeld een 7,7. De arbeidsdeskundigen geven over het algemeen aan dat ze in staat zijn geweest om de knelpunten helder te krijgen.

Benoemen van oplossingen

De tevredenheid van arbeidsdeskundigen over het benoemen van oplossingen tijdens het gesprek varieert van een rapportcijfer 6 tot 9 en is gemiddeld een 7,6. De meeste arbeidsdeskundigen hebben geprobeerd om in lijn met de motiverende gespreksvoering de oplossingen voor knelpunten in eerste instantie door de werkende zelf te laten formuleren, voor zover mogelijk. Voor een aantal was dat wel een cultuuromslag.

'Ik heb zo lang mogelijk geprobeerd om het vanuit de werkende zelf te laten komen.'

'Ik ben tevreden over de oplossingen, maar bij de eerste werkende is wel een vervolgesprek noodzakelijk.'

'De oplossingen kwamen van de werkende zelf.'

'Hoger opgeleiden schakelen snel terwijl lager opgeleiden meer aan het spiegelen zijn.'

'De voorbeeldvragen in het draaiboek als "Wat zou er gebeuren als u niets zou doen?" werken goed om mensen te stimuleren om na te denken over oplossingen.'

Kennis en vaardigheden gesprekken

De stelling *'Ik vond dat ik voldoende kennis en vaardigheden bezat om de gesprekken goed te laten verlopen'* krijgt op een schaal van 1 (geheel oneens) tot 5 (geheel mee eens) een 4,2.

'Ik heb geen drempels ervaren in de uitvoering van het gesprek.'

Format verslag

De stelling *'Ik vond het Word-format voor het maken van het verslag goed qua opzet'* scoort op een schaal van 1 (geheel oneens) tot 5 (geheel mee eens) een 3,2. Arbeidsdeskundigen geven in het interview een wisselend oordeel over het format. Zo is er een groep die het fijn vindt dat er veel vrijheid is om het format zelf verder in te vullen. Een andere groep heeft juist behoefte aan meer handvatten. Hierdoor zijn er in het verslag verschillende stijlen gebruikt. Verder was er in het format een beveiliging ingebouwd, waardoor arbeidsdeskundigen na twintig minuten werden uitgelogd. Dit leverde enige ergernis op.

'Het verslag was niet te maken volgens het format, dacht dat er een vakje per signaalpunt zou zijn.'

'Een gedwongen format ligt mij niet, de werkende moet zichzelf kunnen terugvinden in het verslag, ik heb dat ook geprobeerd.'

'Ik heb gebruik gemaakt van het voorbeeld in het draaiboek.'

'Het levert een kort verslag op, de vraag is of dat voor de klant een goede prijs-kwaliteitsverhouding is.'

'Ik zou het voor mezelf handig vinden als er meer kopjes in zouden staan.'

Kennis en vaardigheden verslag

De stelling *'Ik vond dat ik voldoende kennis en vaardigheden bezat om het verslag op te stellen'* krijgt op een schaal van 1 (geheel oneens) tot 5 (geheel mee eens) een 4,3. De arbeidsdeskundigen geven aan dat ze – in lijn met de motiverende gespreksvoering – hebben geprobeerd om het verslag zoveel mogelijk vanuit de werkende zelf te formuleren. Dit was niet altijd gemakkelijk. De arbeidsdeskundigen gaven aan dat hieraan in de training te weinig was besteed en dat het draaiboek hiervoor te weinig handvatten gaf.

'Ik heb geprobeerd om de dingen die de werkenden zelf hebben gezegd zoveel mogelijk in het verslag te zetten: "U denkt...", "U zegt..."'

Duur opstellen verslag

Arbeidsdeskundigen hadden tussen de 25 en 90 minuten nodig voor het opstellen van het verslag. Gemiddeld duurde dit 44 minuten. Tijdens het interview gaven de arbeidsdeskundigen aan dat het reëel is om tussen de 45 en 60 minuten te reserveren voor het invullen van het verslag.

Toegevoegde waarde verslag

De stelling *'Het verslag heeft naar mijn mening toegevoegde waarde voor de cliënt'* scoort op een schaal van 1 (geheel oneens) tot 5 (geheel mee eens) een 4,1.

'Het is voor werkenden toch een stok achter de deur.'

'Het verslag zet haar aan om iets te gaan doen.'

Verbeterpunten van werkenden

De arbeidsdeskundigen kregen ook verbeterpunten mee van de werkenden:

- Een aantal werkenden gaf aan in de vragenlijst vragen over de werkplek te missen. Het was niet duidelijk waar men dit kwijt kon.
- Een aantal zzp'ers gaf aan niet alle vragen in de vragenlijst vanuit hun werksituatie goed te kunnen beantwoorden.

- Er was behoefte aan een printbare versie van de vragenlijst.
- Er was bij sommige werkenden behoefte aan meer antwoordopties dan 'ja' en 'nee'.

Reacties van werkenden

Daarnaast waren er ook reacties van werkenden over hun ervaring met het Werkscantraject:

'De eerste werkende was eerst argwanend, maar ging doodgelukkig weg, ging direct actie ondernemen. De tweede werkende was heel blij met het gesprek, was zeer emotioneel en opgelucht dat ze eindelijk eens met iemand hierover had kunnen praten.'

'Werkenden geven aan dat het een enorme spiegel is die je wordt voorgehouden.'

'Via de mail kreeg ik een reactie waarin de werkende aangaf dat het gesprek hem gestimuleerd had om aan de slag te gaan.'

'De werkende met een werk-privékneelpunt belde nadat hij het verslag had ontvangen. Hij had er nog nooit zo over nagedacht, "maar je sloeg de spijker op de kop", zei hij.'

'De werkende vond het heel prettig dat er aandacht voor haar was, dat er iemand tegenover haar zat die ook luisterde en deskundig was.'

'Goed om eens bij stil te staan, je komt er vaak niet aan toe om aan jezelf te denken.'

'Het invullen van de vragenlijst bevestigde het gevoel bij de werkende dat hij er iets mee moest doen.'

Doelgroep voor gesprek

De meeste arbeidsdeskundigen vinden niet dat het adviesgesprek alleen beperkt zou moeten worden tot mensen met een matig of slecht werkvermogen. Juist bij werkenden met een uitstekend en goed werkvermogen zijn vaak voldoende signalen aanwezig waarover – vanuit preventief oogpunt – kan worden gesproken. Deze aanwezigheid van signalen dient dan ook de basis te zijn voor het gesprek. Werkenden moeten na het invullen van de vragenlijst zien of er signalen zijn. Het gaat dus niet alleen om de werkvermogensuitslag.

'Ik vond het verrassend dat werkenden met een uitstekend werkvermogen toch nog veel signalen hadden.'

'De meerwaarde van de WerkScan zit hem in het gesprek.'

'Je moet altijd een gesprek aanbieden.'

Doelstelling WerkScan

Op de vraag of de ontwikkelde WerkScan voldoet aan de doelstellingen zijn de meeste arbeidsdeskundigen positief. Zij zien de WerkScan als een vernieuwend instrument voor de arbeidsdeskundige doelgroep, waarbij nu ook door arbeidsdeskundigen vanuit een preventieve kant kan worden gewerkt. Wel geven enkele arbeidsdeskundigen aan dat een vervolgesprek eigenlijk standaard deel zou moeten uitmaken van de WerkScan.

'Ik ben er laaiend enthousiast over, vond het onwijs belangrijk om eraan mee te doen.'

'Voorheen kwam de arbeidsdeskundige pas in beeld bij uitval, nu ook preventief.'

'Als arbeidsdeskundigen kunnen wij hier een heleboel mee.'

'De vragenlijst stelt de juiste vragen die aanzetten tot nadenken.'

'Zeer goed instrument, de preventieve aanpak is heel goed.'

'Het is zeker een hulpmiddel en aanwinst voor de arbeidsdeskundigen. We moeten als beroepsgroep stappen maken en dit soort instrumenten hoort erbij.'

'Het samenvoegen van al deze concepten op deze manier, dat doen wij normaal niet als arbeidsdeskundigen.'

'Aan de hand van het gesprek zet je een bewustwordingsproces in gang.'

'Om de WerkScan in de markt te kunnen zetten, moet je wel de meerwaarde voor de werkgever laten zien.'

Suggesties aanpassing namen en termen

We hebben de arbeidsdeskundigen gevraagd om eventuele suggesties aan te dragen voor de aanpassing van de verschillende namen en termen die in de WerkScan worden gebruikt. Hieronder een overzicht:

- WerkScan: werkvermogenscan, scan werkvermogen, inzetbaarheidsscan;
- vragenlijst: WerkScanvragenlijst, intake;
- adviesgesprek: evaluatiegesprek, advies- en afsprakenbesprek, WerkScangesprek, evaluatie- en adviesgesprek;
- adviesverslag: resultaat, gespreksverslag, adviesverslag en bevestiging afspraken, WerkScanverslag, evaluatie- en adviesverslag;
- knelpuntenanalyse: signaalpunten, aandachtspunten, analyse van signalen;
- plan van aanpak: actiepunten, stappenplan, aanbevelingen, verbeterpunten.

‘Knelpunt is een waardeoordeel, aandachtspunt is beter.’

‘Adviesgesprek kan de verwachting wekken dat jij met de oplossing aankomt, terwijl je juist verandering/actie van de werkende wil bewerkstelligen. Je bent meer met coaching/bewustwording bezig en laat de werkende zoveel mogelijk zijn eigen advies verwoorden, waarbij je hem ondersteuning geeft.’

‘Het is veel meer coaching dan advies.’

Overige verbeter suggesties/aandachtspunten

De arbeidsdeskundigen benoemen de volgende verbeter suggesties en aandachtspunten:

- Benadrukken/borgen van de privacy is van belang voor een goede implementatie.
- Vragen over de leefstijl bieden veel ruimte voor sociaal wenselijke antwoorden.
- Bij de uitnodigingsbrief zou het ook goed zijn om een folder over de WerkScan mee te sturen, waarin meer achtergrondinformatie wordt gegeven dan nu in de brief staat.

5 Evaluatie onder werkenden

Inleiding

In dit hoofdstuk geven we een overzicht van de evaluatie van de gebruikerstest onder de deelnemende werkenden. Van de 32 werkenden die een volledig Werkscantraject hebben doorlopen, waren er 22 bereid om deel te nemen aan de evaluatie. Aan hen is via de post een vragenlijst toegestuurd en enige tijd daarna een herinneringsbrief. In totaal hebben we achttien vragenlijsten teruggekregen. Dit hoofdstuk is hierop gebaseerd.

Evaluatie

De achttien werkenden geven de volgende redenen aan om deel te nemen aan het Werkscantraject (meerdere antwoorden mogelijk):

- op advies/verzoek arbeidsdeskundige (6);
- was benieuwd naar mijn werkvermogen (6);
- het gaat niet goed met mijn gezondheid en ik wilde graag advies (0);
- het gaat niet goed met mijn werk en ik wilde graag advies (3);
- weet niet (1);
- anders (5).

Andere redenen waren onder andere knelpunten in de werk-privébalans.

Vragenlijst

De werkenden geven met betrekking tot de Werkscanvragenlijst de volgende antwoorden:

- Van de achttien werkenden geven er zeventien aan dat de vragenlijst qua taalgebruik duidelijk was. Eén persoon vindt van niet.
- Zeventien werkenden geven aan dat de vragenlijst goed van lengte was. Eén persoon vindt van niet.
- Veertien werkenden vinden dat de vragenlijst qua onderwerpen compleet is, één vindt van niet en drie weten het niet.
- Veertien werkenden geven aan de vragenlijst online thuis te hebben ingevuld. Vier personen hebben dit op het werk gedaan.
- Vier werkenden geven aan dat de vragenlijst voldeed aan de verwachtingen. Vijf geven aan dat dit niet het geval is en acht weten dit niet.

Eén werkende geeft aan dat de naam WerkScan haar het idee gaf dat het om een vragenlijst over de fysieke werkplek ging, niet over haar persoonlijke werkvermogen. Een andere werkende geeft aan meer gedetailleerde vragen te hebben verwacht.

Resultaat werkvermogen

- Van de achttien werkenden kunnen veertien zich nog herinneren wat het resultaat was op de werkvermogenscore, twee weten dit niet meer en twee geven aan dit niet te hebben gezien.
- Van de veertien mensen die hun score nog kunnen herinneren, geven er zeven aan dat deze was zoals men had verwacht, drie geven aan dat deze beter was dan verwacht en vier minder.

Reden deelname adviesgesprek

De achttien werkenden geven de volgende redenen aan voor hun deelname aan het adviestraject (meerdere antwoorden mogelijk):

- aangeraden door arbeidsdeskundige (8);
- dacht dat het ook verplicht was (0);
- omdat ik toch enigszins geschrokken was van de uitslag (0);
- omdat ik bepaalde vragen had waar ik graag advies over zou willen hebben van een onafhankelijk iemand (7);
- weet niet (0);
- anders (9).

Als andere reden wordt onder meer aangegeven dat de arbeidsdeskundige de werkende in het kader van de gebruikerstest heeft gevraagd om ook aan het gesprek deel te nemen.

Adviesgesprek

De werkenden geven de volgende antwoorden met betrekking tot het adviesgesprek:

- Van de achttien werkenden geven er zeven aan dat het gesprek bij hen thuis heeft plaatsgevonden, bij zes vond het gesprek plaats op het werk en bij vijf op het kantoor van de arbeidsdeskundige.
- De werkenden schatten in dat het gesprek tussen de 35 en 120 minuten duurde, gemiddeld 77 minuten.
- Vijftien werkenden vonden de duur van het gesprek goed, twee vonden het te lang en één te kort.
- Bij twaalf werkenden heeft de arbeidsdeskundige ook de werkvermogenkaart met symbolen laten zien. Vier werkenden vonden dat deze kaart een grote waarde had voor het bepalen van de gespreksonderwerpen, zeven een beperkte toegevoegde waarde en één geen toegevoegde waarde.
- De volgende gespreksonderwerpen zijn bij de vijftien werkenden aan de orde gekomen:
 - gezondheid (15);
 - werk (15);
 - loopbaan (14);
 - werk-privebalans (9);
 - opleiding (12);
 - leefstijl (5);
 - andere onderwerpen (2).

- Dertien werkenden geven aan dat ze door het gesprek inzicht hebben gekregen in knelpunten op de bovenstaande onderwerpen, twee geven aan van niet, twee geven aan dat er geen knelpunten waren en één weet het niet.
- Elf werkenden geven aan dat ze dankzij het gesprek inzicht hebben gekregen in oplossingen voor eventueel aanwezige knelpunten, vier geven aan van niet, twee geven aan dat er geen knelpunten waren en één weet het niet.
- Het rapportcijfer (1-10) dat de werkenden de arbeidsdeskundigen konden geven voor de uitvoering van het gesprek varieerde van 2 tot 10 en was gemiddeld een 8,2.
- Volgens tien werkenden voldeed het gesprek aan de verwachtingen die ze hierover vooraf hadden, zes werkenden vonden het gesprek beter dan ze hadden verwacht, 1 minder en 1 weet het niet.

Adviesverslag

Met betrekking tot het adviesverslag geven de werkenden de volgende antwoorden:

- Zestien werkenden geven aan het adviesverslag te hebben ontvangen op het moment dat ze de evaluatievragenlijst invulden en twee niet.
- Van deze zestien werkenden geven veertien aan het verslag ook te hebben gelezen, twee niet.
- Zeven werkenden hebben ook iemand anders het verslag laten lezen, namelijk de partner (6) of dochter (1).
- Volgens dertien werkenden kwam het verslag overeen met wat besproken was tijdens het gesprek, één geeft aan dat dit niet het geval was.
- Tien werkenden geven aan dat het verslag toegevoegde waarde heeft naast het gesprek. Volgens vier werkenden is dit niet het geval.
- Volgens zes werkenden voldeed het verslag aan de verwachtingen die men hierover vooraf had, drie werkenden vonden het verslag beter dan men had verwacht, drie minder en drie weten het niet.

Vervolgacties

Van de achttien werkenden achten zes de kans 'zeer groot' dat ze iets gaan doen met het advies, acht achten de kans 'groot', twee achten de kans 'niet groot/niet klein' en twee hebben geen advies ontvangen.

Pluspunten

Hieronder vatten we de belangrijkste pluspunten van de WerkScan samen, zoals deze aan het einde van de vragenlijst door de werkenden zijn genoemd (open vraag):

- Invullen vragenlijsten kost weinig tijd.
- Het geeft inzicht in het werkvermogen en de werksituatie waar men zich in bevindt.
- Het maakt duidelijk waar aandachtspunten/knelpunten zitten.
- Bevestiging van loopbaanrichtingsmogelijkheden.
- Inzicht in te nemen vervolgstappen.
- Bevestiging van eigen gedachten/overdenkingen.
- Motiveert om aan de slag te gaan.
- Dat het gesprek ook thuis kon worden gevoerd.
- Gesprek met objectieve buitenstaander.

Minpunten

De werkenden geven ook minpunten aan:

- Introductie WerkScan was niet voor iedereen helder.
- Toegevoegde waarde vragenlijst was niet voor iedereen helder.
- In de vragenlijst kan alleen met 'ja' of 'nee' worden geantwoord, geen tussencategorie.
- Geen follow-up afspraak.

Eindoordeel

Het rapportcijfer (1-10) dat de werkenden aan het hele Werkscantraject geven, varieert van een 3 tot een 8 (1 x 3, 2 x 6, 3 x 7, 1 x 7,5 en 11 x 8) en is gemiddeld een 7,3.

'Pluspunt is dat er iemand met je meedenkt en daarbij het advies geeft dat je zelf eigenlijk ook voor ogen had. Maar een bevestiging daarvan geeft een goed gevoel.'

'Helpt je bij het vinden van een goede balans tussen werk en gezondheid.'

*'Het is motiverend, activerend en verhelderend! Ik heb het als zeer prettig/hel-
pend ervaren.'*

'Als je alles eerlijk invult, weet je waar je staat. Men geeft je inzicht in bepaalde zaken waar je zelf tegen aanloopt. (...) Het was een heftig en emotioneel gesprek.'

'Ik ben nu ook naar andere banen aan het kijken.'

'Het geeft inzicht in mogelijkheden en een duwtje in de rug.'

'Je raakt weer gemotiveerd om wat te ondernemen, om de situatie of jezelf te verbeteren.'

'Pluspunt is dat dingen eens helder worden uitgelegd.'

6 Conclusies

Conclusies gebruikerstest

Op basis van de resultaten van de gebruikerstest kunnen we de algemene conclusie trekken dat de versie van de WerkScanversie die in de gebruikerstest is toegepast grotendeels voldoet aan de doelstellingen en verwachtingen. De vragenlijst blijkt in de praktijk te voldoen als screeningsinstrument voor:

- het selecteren van werkenden met een verminderd werkvermogen en signalen die mogelijk kunnen wijzen op oorzaken van dit verminderde werkvermogen;
- het selecteren van werkenden met een goed werkvermogen, maar met signalen van risicofactoren die mogelijk op termijn het werkvermogen kunnen beïnvloeden.

De gebruikerstest laat zien dat een gesprek voor beide groepen zinvol is voor het formuleren van actiepunten.

Daarnaast is duidelijk geworden dat het ontwikkelde instrumentarium op een aantal punten aangepast moet worden (zie hieronder). Deze aanpassingen zijn doorgevoerd in de uiteindelijke handleiding, die een samenvoeging is van de draaiboeken 1 en 2 uit de gebruikerstest.

Aanpassingen

Namen

Uit de gebruikerstest kwam naar voren dat de namen van de verschillende instrumenten niet altijd passend zijn. Daarom stellen we de volgende aanpassing voor:

De WerkScan bestaat uit drie instrumenten: WerkScanvragenlijst, WerkScangesprek en WerkScanverslag. In het WerkScanverslag hebben we het over aandachtspunten (in plaats van knelpunten) en actiepunten (in plaats van plan van aanpak).

WerkScanvragenlijst

De WerkScanvragenlijst moet op een aantal punten worden aangepast:

- In de inleidende tekst moet beter duidelijk worden gemaakt wat het doel van de WerkScanvragenlijst is binnen het Werkscantraject en waarom hierbij gebruik wordt gemaakt van dichotome antwoordcategorieën.
- De WerkScanvragenlijst dient beter te worden afgestemd op zelfstandig ondernemers. Hiervoor moeten inhoudelijke aanpassingen worden gemaakt in de volgende vragen: 1, 1x, 9, 45, 46, 49, 55 en 58.
- Daarnaast is het zaak om de routing aan te passen met betrekking tot de volgende vragen: 8, 27, 29, 30, 42 en 48.

- Een aantal vragen was niet duidelijk voor werkenden en dient daarom te worden aangepast. Het gaat om de volgende vragen: 12, 25, 28 en 47. Vraag 24 (leefstijl) bleek in de praktijk een beperkte toegevoegde waarde te hebben in combinatie met vraag 25 en wordt om die reden verwijderd.
- In het resultatenoverzicht moet niet alleen naar werkvermogen, maar ook naar eventueel zichtbare signalen worden verwezen.

Terugkoppeling resultaten

In de gebruikerstest waren de resultaten van de vragenlijst automatisch toegankelijk voor de arbeidsdeskundige. Vanuit privacyoogpunt moet dit worden aangepast. De werkende moet een formeel akkoord geven, waarna de arbeidsdeskundige de gegevens mag inzien als voorbereiding op het eventuele gesprek.

Brieven

Ook de inhoud van de standaardbrieven moet worden aangepast. Hierbij moet het doel van zowel de WerkScanvragenlijst als het WerkScangesprek duidelijker worden aangegeven.

Gespreksleidraad

Van de gespreksleidraad in de handleiding moet een korte checklist te worden gemaakt, die door arbeidsdeskundigen kan worden gebruikt tijdens het WerkScangesprek.

WerkScanverslag

Het format van het WerkScanverslag moet worden aangepast. Er moeten meer handvatten komen voor het opstellen van het verslag. Daarnaast moet in de handleiding een rapportageleidraad worden opgenomen.

Training

Uit de evaluatie onder de arbeidsdeskundigen komt naar voren dat de training op een aantal onderdelen moet worden aangepast, qua opzet en inhoud. Met name de training van arbeidsdeskundigen in het voeren van het gesprek en de verslaglegging ervan dient een prominentere rol in te nemen, dan bij de eendaagse training in de gebruikerstest het geval was. Motiverende gespreksvoering en -verslaglegging vormt hierbij de rode draad. In bijlage 6 geven we een format voor de inrichting van zo'n training.

Aandachtspunten voor implementatie

Het AKC start in 2012 met het uitvoeren van pilots met de WerkScan. In deze slotparagraaf geven we een overzicht van de aandachtspunten met betrekking tot de verdere implementatie van de WerkScan.

- Bij de handleiding gaat het om een voorlopig format. De invulling van bepaalde onderdelen van de handleiding is afhankelijk van onder meer de manier waarop de WerkScan uiteindelijk wordt geïmplementeerd en de eigenschappen van de digitale omgeving waarin de WerkScan wordt toegepast. Afhankelijk van deze invulling moet – voordat implementatie kan plaatsvinden – de definitieve versie van de handleiding worden opgesteld.

- Doelstelling van dit onderzoeksrapport was het ontwikkelen van een *evidence-based* WerkScan. De ontwikkeling van dit instrument is gebaseerd op *evidence-based* modellen uit de wetenschappelijke literatuur en deels op gevalideerde vragenlijsten. In de gebruikerstest is met name gekeken naar de bruikbaarheid van de instrumenten in de praktijk. Voor het vaststellen van in hoeverre de WerkScan ook daadwerkelijk een effectieve bijdrage levert aan het stimuleren van de duurzame inzetbaarheid van werkenden is aanvullend longitudinaal wetenschappelijk onderzoek noodzakelijk, waarbij duurzame inzetbaarheid moet worden gekwantificeerd in uitkomstindicatoren. Dergelijk onderzoek kan worden ingebed in pilots, die worden uitgezet met de WerkScan.
- Voor het uitvoeren van pilots met de WerkScan is door het projectteam op verzoek van het AKC in het najaar van 2011 een adviesnotitie uitgebracht. Deze notitie is integraal opgenomen in bijlage 7. Hierin wordt beschreven op welke manier en met welke organisatiestructuur deze pilots kunnen worden uitgevoerd.
- In de WerkScanvragenlijst is de Work Ability Index (WAI) opgenomen. Om deze te mogen toepassen, moet een licentie worden afgesloten met de Nederlandse licentiehouders Blik op Werk (www.workabilityindex.nl).
- Bij de WerkScan speelt privacy een belangrijke rol. Als de privacy van de werkenden wordt gewaarborgd, zullen werkenden ook eerder bereid zijn om deel te nemen aan de WerkScan. Bij de implementatie van de WerkScan moet de waarborging van de privacy en de wijze waarop dit gebeurt, helder zijn voor de werkenden. Dit vraagt om duidelijke communicatie. Eventueel kan voor de WerkScan een privacyreglement worden opgesteld, afhankelijk van de situatie waarin deze wordt toegepast.
- Om het doel en de werkwijze van de WerkScan voor werkenden helder te maken, is goede informatievoorziening noodzakelijk. Aanbevolen wordt om een korte folder te maken, waarin doel en werkwijze worden uitgelegd, net zoals de rol en de positie van de arbeidsdeskundige. Hierin kunnen ook korte citaten worden opgenomen van werkenden die hebben deelgenomen. Deze folder dient idealiter bij de uitnodigingsbrief te worden meegestuurd. Hierdoor kan ook de uitnodigingsbrief worden ingekort.
- De WerkScan is opgesteld in de Nederlandse taal. Deze versie kan dus niet worden toegepast bij werkenden die niet of nauwelijks de Nederlandse taal kunnen lezen. Als de WerkScan wordt toegepast bij werkenden die alleen een andere taal lezen, moet de WerkScan worden vertaald. Het is belangrijk dat hierbij de techniek van 'terugvertalen' wordt gebruikt om te controleren of de juiste vertaling is toegepast.
- Bij de implementatie van de WerkScan moet een kostenmodel worden ontwikkeld. Om een inschatting te kunnen maken van de kosten die verbonden zijn aan de afname van de WerkScan is inzicht noodzakelijk in de tijd die de arbeidsdeskundige per traject investeert. Hiervan kunnen we op basis van de gebruikerstest een schatting maken: voor het uitnodigen, maken van een afspraak en het voorbereiden van het WerkScangesprek moet ongeveer een half uur worden gerekend, voor het afnemen van het WerkScangesprek staat een tijdsinvestering van anderhalf uur en voor het opstellen van het verslag één uur. In totaal gaat het dus om drie uur per traject.

- Bij de implementatie moet een keuze worden gemaakt over welke werkenden na afname van de WerkScanvragenlijst ook op een WerkScangesprek mogen/kunnen komen. Deze beslissing heeft gevolgen voor het aantal en hiermee voor de kosten van de gesprekken. In de huidige handleiding gaan wij, op basis van de resultaten van de gebruikerstest, ervan uit dat het in principe zinvol is om alle werkenden die in ieder geval signalen laten zien op de vragenlijst de mogelijkheid te bieden om op gesprek te komen.
- Belangrijke voorwaarde voor een goede afname van de WerkScan is dat arbeidsdeskundigen in ieder geval de tweedaagse training volgen. Voor deze training is het van belang dat er in ieder geval een gekwalificeerde trainer op het gebied van motiverende gespreksvoering wordt aangesteld, die is aangesloten bij MINTned: www.mintned.net. De NVVA moet overwegen of er eventueel nog aanvullende kwalificatie-eisen aan de arbeidsdeskundigen worden gesteld voor toepassing van de WerkScan. Hierbij kan worden gedacht aan kennis op de verschillende achterliggende concepten van de WerkScan.

Bijlage 1 Leden begeleidingscommissie

De heer Burdorf, afdeling Maatschappelijke Gezondheidszorg, Erasmus MC
Hoogleraar determinanten van volksgezondheid

De heer Hakhof, SPF Beheer
Arbeidsdeskundige

Mevrouw Van der Heijden, Radboud Universiteit Nijmegen, Institute for Management Research; Open Universiteit Nederland, Universiteit Twente
Hoogleraar strategisch HRM

De heer Hulsman, AKC
Programmadirecteur AKC

Mevrouw Van Leeuwenkamp, MODUS Werkzaken/NVVA
Arbeidsdeskundige/portefeuillehouder WerkScan NVVA

Mevrouw Poelman, UWV Hengelo
Arbeidsdeskundige

De heer Wolters, Achmea Verzekeringen
Arbeidsdeskundige

De heer Wind, Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid, AMV/UvA
Hoogleraar sociale verzekeringsgeneeskunde

Bijlage 2 Deelnemers invitational conference 16-12-2010

Mevrouw Feenstra, AB Fryslan Re-integratie

De heer De Graaff, UWV

Mevrouw Van Groningen, Ad-Vice arbeidsdeskundig adviesbureau

De heer Hakhof, SPF Beheer

De heer De Jonge, Salude

Mevrouw Van Leeuwenkamp, MODUS Werkzaken/NVVA

De heer Oudmaijer

De heer Postma, AB Fryslan Re-integratie

De heer Scheringa, UWV

De heer Van Unen, UWV

De heer Van der Wal, TPC

Bijlage 3 Vragenlijst WerkScan, versie gebruikerstest

Vragenlijst WerkScan

Op deze website kunt u de vragenlijst invullen die hoort bij het Werkscanonderzoek. De vragen gaan over uw werk, uw gezondheid en uw loopbaan.

Werkvermogen

Doel van het Werkscanonderzoek is om uw werkvermogen in kaart te brengen: de balans tussen de eisen die het werk aan u stelt (gezondheid, kennis en vaardigheden, etc.) en uw belastbaarheid op dit moment (huidige gezondheid, opleidingsniveau, kennis en vaardigheden, combinatie werk en privé, etc.).

Adviesgesprek

Als de uitkomsten daar aanleiding toe geven, kunt u een adviesgesprek aanvragen met een arbeidsdeskundige. In dit gesprek gaat u samen op zoek naar oorzaken en oplossingen voor knelpunten in uw werkvermogen. Met de adviezen uit dit gesprek kunt u daarna zelf gerichte actie ondernemen om uw werkvermogen weer in balans te brengen. Dit kan uiteindelijk een positief effect hebben op uw inzetbaarheid in uw huidige of een toekomstige functie.

Invullen

U kunt het invullen tussentijds onderbreken. Klik hiervoor op de knop 'Opslaan'. Op een later tijdstip kunt u het invullen van de vragenlijst hervatten door opnieuw in te loggen. U komt dan terug in de vragenlijst op de plek waar u was gebleven. Om de webenquête tijdens het invullen te doorlopen klikt u op de knoppen 'Volgende' of 'Vorige' halverwege het scherm. Aan het einde van de vragenlijst ziet u direct de resultaten en meer informatie over het adviesgesprek.

Antwoorden

Bij deze vragenlijst zijn geen goede of foute antwoorden. Het gaat om uw eigen mening en beleving. Als u twijfelt, kies dan het antwoord dat het meeste bij uw past.

Vertrouwelijk

Deze vragenlijst is vertrouwelijk. Alleen u en de arbeidsdeskundige hebben uiteindelijk inzage in de resultaten. Uw werkgever, leidinggevende of anderen krijgen deze resultaten niet te zien zonder uw toestemming.

Vragen

Voor vragen naar aanleiding van deze vragenlijst kunt u contact opnemen met de contactpersoon die u heeft uitgenodigd om deel te nemen aan het Werkscanonderzoek.

Nadat u op de button 'Start de vragenlijst' heeft geklikt kunt u starten.

1	Heeft u momenteel een betaalde baan?	<input type="checkbox"/> Nee, geen betaalde baan [routing naar vraag 58] <input type="checkbox"/> Ja, één betaalde baan [routing naar vraag 2] <input type="checkbox"/> Ja, meerdere betaalde banen [routing naar vraag 1x]
1x	U heeft aangegeven meer dan één betaalde baan te hebben. Vul de rest van de vragenlijst in voor de baan waaraan u gemiddeld de meeste tijd besteedt.	
2	Wat is uw geslacht?	<input type="checkbox"/> Vrouw <input type="checkbox"/> Man
3	Wat is uw leeftijd?	<input type="text"/> jaar
4	Hoe is uw huishouden samengesteld?	<input type="checkbox"/> Gehuwd of samenwonend zonder thuiswonende kinderen <input type="checkbox"/> Gehuwd of samenwonend met thuiswonende kinderen <input type="checkbox"/> Eénouderhuishouden <input type="checkbox"/> Alleenstaand <input type="checkbox"/> Anders
5	Wat is de hoogste opleiding die u heeft voltooid?	<input type="checkbox"/> Geen opleiding gevolgd/afgemaakt <input type="checkbox"/> Basisonderwijs (lagere school) <input type="checkbox"/> VMBO (LBO/MAVO) <input type="checkbox"/> HAVO/VWO <input type="checkbox"/> Middelbaar beroepsonderwijs (MBO) <input type="checkbox"/> Hoger beroepsonderwijs (HBO) <input type="checkbox"/> Wetenschappelijk onderwijs (universiteit)
6	Wat is uw beroep of functie?
7	Kunt u aangeven in welke van onderstaande bedrijfstakken uw bedrijf/organisatie het beste past?	<input type="checkbox"/> Landbouw, bosbouw en visserij <input type="checkbox"/> Winning van delfstoffen <input type="checkbox"/> Industrie <input type="checkbox"/> Productie en distributie van en handel in elektriciteit, aardgas, stoom en gekoelde lucht <input type="checkbox"/> Winning en distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering <input type="checkbox"/> Bouwnijverheid <input type="checkbox"/> Groot- en detailhandel alsmede reparatie van auto's <input type="checkbox"/> Vervoer en opslag <input type="checkbox"/> Horeca <input type="checkbox"/> Informatie en communicatie <input type="checkbox"/> Financiële instellingen <input type="checkbox"/> Verhuur van en handel in onroerend goed <input type="checkbox"/> Advisering, onderzoek en overige specialistische zakelijke dienstverlening <input type="checkbox"/> Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening <input type="checkbox"/> Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen <input type="checkbox"/> Onderwijs <input type="checkbox"/> Gezondheids- en welzijnszorg <input type="checkbox"/> Cultuur, sport en recreatie <input type="checkbox"/> Overige dienstverlening <input type="checkbox"/> Overig

8	Wat is de aard van uw werkring?	<input type="checkbox"/> Medewerker met vast dienstverband <input type="checkbox"/> Medewerker met tijdelijk dienstverband <input type="checkbox"/> Uitzendkracht <input type="checkbox"/> Oproepkracht/invalkracht <input type="checkbox"/> Zelfstandig ondernemer met personeel <input type="checkbox"/> Zelfstandig ondernemer zonder personeel (freelancer/zzp'er) [in routing vragen 13, 14, 27, 29, 30, 39, 42, 48 overslaan] <input type="checkbox"/> Anders
9	Wat is de omvang van uw dienstverband (volgens contract)?	<input type="text"/> uren per week (volgens contract)
10	Hoeveel jaar werkt u al in uw huidige functie?	<input type="text"/> jaar
11	Geeft u in uw huidige functie leiding? (personeel waaraan u via anderen leiding geeft ook meetellen)	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee
12	Heeft u onregelmatige werktijden (volgens contract)?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee
13	Hoeveel personen werken er ongeveer in uw bedrijf of organisatie? (Indien uw bedrijf/organisatie meer dan één vestiging heeft, geef dan het totaal aantal medewerkers aan in alle vestigingen in Nederland tezamen)	<input type="checkbox"/> 1 tot en met 4 medewerkers <input type="checkbox"/> 5 tot en met 9 medewerkers <input type="checkbox"/> 10 tot en met 49 medewerkers <input type="checkbox"/> 50 tot en met 99 medewerkers <input type="checkbox"/> 100 tot en met 499 medewerkers <input type="checkbox"/> 500 of meer
14	Indien uw bedrijf of organisatie meerdere vestigingen heeft, hoeveel personen werken er dan ongeveer in de vestiging waar u werkzaam bent?	<input type="checkbox"/> 1 tot en met 4 medewerkers <input type="checkbox"/> 5 tot en met 9 medewerkers <input type="checkbox"/> 10 tot en met 49 medewerkers <input type="checkbox"/> 50 tot en met 99 medewerkers <input type="checkbox"/> 100 tot en met 499 medewerkers <input type="checkbox"/> 500 of meer

Met de onderstaande vragen wordt een indruk verkregen van uw werkvermogen. Met 'werkvermogen' wordt de mate bedoeld, waarin u zowel lichamelijk als geestelijk (psychisch) in staat bent om uw huidige werk uit te voeren

15	Welk soort taken verricht u in uw werk?	<input type="checkbox"/> Voornamelijk geestelijk (psychisch) inspannende taken <input type="checkbox"/> Voornamelijk lichamelijk inspannende taken <input type="checkbox"/> Zowel geestelijk (psychisch) als lichamelijk inspannende taken																						
16	Als u aan uw werkvermogen in de beste periode van uw leven 10 punten geeft, hoeveel punten zou u dan aan uw werkvermogen op dit moment toekennen? ('0' betekent dat u momenteel geheel niet in staat bent om te werken)	<table style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>0</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td> </tr> <tr> <td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td><td>○</td> </tr> </table> <p>Geheel niet in staat om te werken</p> <p style="text-align: right;">Werkvermogen in uw beste periode</p>	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10														
○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○														

17.1	Hoe beoordeelt u uw werkvermogen op dit moment in relatie tot de lichamelijke eisen van uw werk?	<input type="checkbox"/> 5. Zeer goed <input type="checkbox"/> 4. Goed <input type="checkbox"/> 3. Matig <input type="checkbox"/> 2. Slecht <input type="checkbox"/> 1. Zeer slecht		
17.2	Hoe beoordeelt u uw werkvermogen op dit moment in relatie tot de psychische (geestelijke) eisen van uw werk?	<input type="checkbox"/> 5. Zeer goed <input type="checkbox"/> 4. Goed <input type="checkbox"/> 3. Matig <input type="checkbox"/> 2. Slecht <input type="checkbox"/> 1. Zeer slecht		
18	Geef in de onderstaande lijst aan welke aandoening of verwondingen u heeft. Geef zowel aan hoe u dat zelf ervaart ('eigen mening') als in hoeverre aandoeningen of verwondingen door een arts zijn vastgesteld of behandeld. Voor iedere aandoening kunt u dus het antwoord 'Geen' aankruisen of één of beide antwoorden met 'Ja' ('Ja, eigen mening' en/of 'Ja, vastgesteld/ behandeld door arts').			
		Geen	Ja, eigen mening	Ja, vastgesteld/ behandeld door arts
18.1	Verwondingen door ongeval, b.v. aan rug, arm, hand, been, voet, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.2	Aandoeningen van het bewegingsapparaat, b.v. aan rug, schouder, armen, handen, benen, voeten, ischias, gewrichtsreuma, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.3	Hart- en vaataandoeningen, b.v. hoge bloeddruk, pijn op de borst bij inspanning, hartinfarct, verminderde hartwerking, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.4	Aandoeningen van de luchtwegen, b.v. luchtweginfecties (keelontsteking, bronchitis), astma, longemfyseem, longtuberculose, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.5	Psychische aandoeningen, b.v. ernstige depressie, psychische stoornis, lichte depressie, gespannen, angstig, slapeloosheid, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.6	Neurologische- en zintuigaandoeningen, b.v. gehoor- of oogaandoeningen, beroerte, zenuwpijn, migraine, epilepsi, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.7	Aandoeningen van de spijsverteringsorganen, b.v. galstenen, aandoeningen aan lever, alvleesklier of maag of darmen, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.8	Aandoeningen van de urinewegen of geslachtsorganen, b.v. urineweg- of blaasontsteking, aandoeningen aan nieren, eileiderontsteking, prostaatontsteking, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.9	Huidaandoeningen, b.v. allergische huiduitslag, eczeem, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.10	Tumoren, b.v. goedaardig of kwaadaardig gezwel of tumor (kanker), etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		Geen	Ja, eigen mening	Ja, vastgesteld/ behandeld door arts
18.11	Stofwisselingsstoornissen, b.v. aanzienlijk overgewicht, suikerziekte, schildklier-aandoening, etc	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.12	Bloedaandoeningen, b.v. bloedarmoede, etc	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.13	Aangeboren afwijkingen of ziekten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.14	Overige aandoeningen of ziekten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Vormen aandoeningen, ziekten of verwondingen een beperking voor de uitoefening van uw werk? Kruis meerdere antwoorden aan indien van toepassing	<input type="checkbox"/> 6. Er is geen beperking / ik heb geen aandoeningen, ziekten, klachten <input type="checkbox"/> 5. Ik kan mijn werk uitoefenen, maar ervaar daarbij wel enige klachten <input type="checkbox"/> 4. Ik moet soms langzamer werken of mijn manier van werken veranderen <input type="checkbox"/> 3. Ik moet vaak langzamer werken of mijn manier van werken veranderen <input type="checkbox"/> 2. Door mijn aandoening, ziekte of verwonding ben ik alleen in staat om parttime te werken <input type="checkbox"/> 1. Naar mijn mening ben ik geheel niet in staat om te werken		
20	Hoeveel hele dagen heeft u de afgelopen 12 maanden in totaal niet kunnen werken als gevolg van gezondheidsproblemen (b.v. wegens ziekte, opname of onderzoek)?	<input type="checkbox"/> 5. 0 dagen (geen ziekteverzuim) <input type="checkbox"/> 4. 1-9 dagen <input type="checkbox"/> 3. 10-24 dagen <input type="checkbox"/> 2. 25-99 dagen <input type="checkbox"/> 1. 100-365 dagen		
21	Denkt u, uitgaande van uw huidige gezondheid, dat u over 2 jaar nog in staat bent uw huidige werk te kunnen uitvoeren?	<input type="checkbox"/> 1. Onwaarschijnlijk <input type="checkbox"/> 4. Misschien <input type="checkbox"/> 7. Zeer waarschijnlijk		
22.1	Heeft u de laatste tijd plezier in uw gewone dagelijkse bezigheden?	<input type="checkbox"/> 4. Altijd <input type="checkbox"/> 3. Regelmatig <input type="checkbox"/> 2. Soms <input type="checkbox"/> 1. Zelden <input type="checkbox"/> 0. Nooit		
22.2	Bent u de laatste tijd actief en fit?	<input type="checkbox"/> 4. Altijd <input type="checkbox"/> 3. Regelmatig <input type="checkbox"/> 2. Soms <input type="checkbox"/> 1. Zelden <input type="checkbox"/> 0. Nooit		

22.3	Heeft u de laatste tijd vertrouwen in de toekomst?	<input type="checkbox"/> 4. Altijd <input type="checkbox"/> 3. Regelmatig <input type="checkbox"/> 2. Soms <input type="checkbox"/> 1. Zelden <input type="checkbox"/> 0. Nooit
23	Hoe zou u over het algemeen uw gezondheid noemen?	<input type="checkbox"/> 5. Zeer goed <input type="checkbox"/> 4. Goed <input type="checkbox"/> 3. Matig <input type="checkbox"/> 2. Slecht <input type="checkbox"/> 1. Zeer slecht

Vul in wat voor uw huidige situatie van toepassing is		Ja	Nee
24	Ik heb momenteel een gezonde leefstijl.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	Voor mijn gezondheid zou het beter zijn als ik mijn leefstijl zou aanpassen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	Ik vind de inhoud van mijn werk nog steeds leuk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	De sfeer op mijn werk is goed.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	De werkomstandigheden op mijn werk zijn goed geregeld.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	Ik kan rekenen op ondersteuning van mijn leidinggevende(n).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	Ik krijg waardering voor mijn werk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31	Ik kan zelf mijn werk en werktijden inrichten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	Mijn kennis en vaardigheden sluiten goed aan bij mijn werk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33	De Nederlandse taal vormt voor mij een belemmering om goed te kunnen functioneren in mijn werk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34	Ik ben over het algemeen tevreden met mijn werk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35	Ik ervaar regelmatig knelpunten in de afstemming van mijn werk met mijn privéleven.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36	Ik ervaar momenteel knelpunten in mijn privésituatie, die belemmeren dat ik mijn werk goed kan uitvoeren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37	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.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38	De laatste 2 jaar heb ik voor mijn werk aan een opleiding of cursus meegedaan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39	Binnen de organisatie waar ik werk zijn mogelijkheden om opleidingen en cursussen te volgen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40	Voor mijn huidige werk zou het nuttig zijn als ik nog een bepaalde opleiding of cursus zou volgen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41	Ik zou er tegenop zien om voor mijn werk een meerdaagse opleiding of cursus te moeten volgen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42	Ik heb de afgelopen 12 maanden een gesprek gehad met mijn leidinggevende over mijn functioneren en mijn loopbaanontwikkeling.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43	Mijn huidige functie past goed bij mij.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vul in wat voor uw huidige situatie van toepassing is		Ja	Nee
44	Het idee dat ik dit werk tot mijn pensioen moet blijven doen benauwt me wel eens.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45	Ik maak me wel eens zorgen dat ik mijn baan verlies.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46	Als ik mijn baan verlies verwacht ik redelijk snel weer ander werk te kunnen vinden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47	De laatste 5 jaar ben ik van werkgever of functie veranderd.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48	Binnen de organisatie waar ik werk, zijn mogelijkheden om door te groeien naar een andere functie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49	Ik denk er regelmatig over om van baan te veranderen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50	Ik zou er tegenop zien om in een andere functie en/of bij een andere werkgever te gaan werken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
51	Ik ben van mening dat ik zelf invloed kan uitoefenen op het verdere verloop van mijn loopbaan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
52	Ik ben van mening dat ik zelf grotendeels verantwoordelijk ben voor mijn verdere loopbaanontwikkeling.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
53	Ik onderneem regelmatig activiteiten die bijdragen aan mijn loopbaanontwikkeling.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
54	Het zou voor mij nuttig zijn als ik activiteiten zou ondernemen die bijdragen aan mijn verdere loopbaanontwikkeling.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
55	Ik acht mijzelf in staat om zonder hulp van derden ander werk te vinden als ik ooit mijn baan zou verliezen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
56	Ik heb momenteel behoefte aan professionele ondersteuning bij het nadenken over mijn loopbaanontwikkeling.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
57	Datum van het invullen van de vragenlijst <input type="text"/> <input type="text"/> - <input type="text"/> <input type="text"/> - <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

U bent aan het einde gekomen van deze vragenlijst. Druk hieronder op de button <ga naar resultaten> om te zien hoe u heeft gescoord op de vragenlijst.

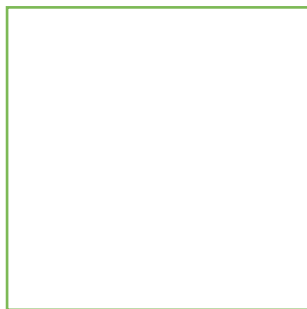
58 Helaas valt u buiten de doelgroep van deze vragenlijst. Deze vragenlijst is uitsluitend bestemd voor personen die een betaalde baan hebben. Het is voor u dus niet relevant om de vragenlijst verder in te vullen. Als u hieronder op de button <verder> klikt, wordt het programma afgesloten.

Bijlage 4 Werkvermogenkaart voor agendasetting

UW WERKVERMOGEN



GEZONDHEID



WERK



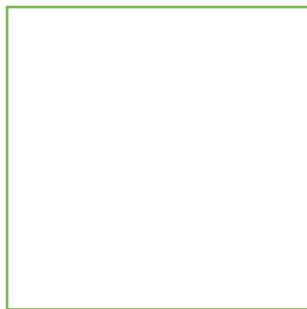
WERK-PRIVE BALANS



LOOPBAAN



OPLEIDING



LEEFSTIJL

Bijlage 5 Deelnemende arbeidsdeskundigen gebruikerstest

De heer Bernhard, Bernhard Beheermaatschappij B.V.

Mevrouw Geringa, Intermit B.V.

Mevrouw Van Groningen, Ad-Vice arbeidsdeskundig adviesbureau

De heer Jurriens, Ardeska/Arbounie

De heer Misset, Smart!reintegratie B.V.

De heer Postma, AB Fryslan Re-integratie

Mevrouw Scheltinga, Work Ability

Mevrouw Van der Schoor, Adviesburo Im'Mens

Mevrouw Sloos, Maregroep

De heer Strijker, WerkGezond Arbeid

De heer Wicherts, Werkadvies

De heer Zuurveld, Acces Arbeidsdeskundigen

Mevrouw Van der Zwart, Nationale Nederlanden

Mevrouw Zijlstra-Tolk, AB Fryslan Re-integratie

Bijlage 6 Format training WerkScan

Deze bijlage bevat een format voor een training voor arbeidsdeskundigen om zelfstandig te kunnen werken met de WerkScan.

Leerdoelen

Aan deze training zijn de volgende leerdoelen verbonden:

- De arbeidsdeskundige is bekend met het doel en het conceptuele model achter de WerkScan.
- De arbeidsdeskundige is bekend met de functie en inhoud van de afzonderlijke Werkscaninstrumenten.
- De arbeidsdeskundige is in staat om zelfstandig werkenden uit te nodigen voor een Werkscantraject en hierbij de beschikbare middelen in te zetten.
- De arbeidsdeskundige weet hoe hij het WerkScangesprek moet voorbereiden en het resultatenverslag moet analyseren.
- De arbeidsdeskundige kan de gespreksleidraad uit de handleiding toepassen in het WerkScangesprek en weet hoe hij de techniek van de motiverende gespreksvoering kan toepassen.
- De arbeidsdeskundige kan het rapportageprotocol uit de handleiding toepassen voor het opstellen van het WerkScanverslag en weet hoe hij de techniek van de motiverende rapportage kan toepassen.

Indeling training

Voor het bereiken van de leerdoelen stellen we de volgende fasen voor:

- voorbereidingsfase;
- trainingsdag 1;
- praktijkfase;
- trainingsdag 2.

Vorbereidingsfase

Tijdens de voorbereidingsfase voeren de cursisten twee activiteiten uit. Ze moeten de inhoud van de toegestuurde handleiding door middel van zelfstudie tot zich te nemen. Daarnaast stuurt de trainingsorganisatie aan alle cursisten een uitnodiging om de WerkScanvragenlijst in te vullen, conform de wijze waarop dit ook bij werkenden gebeurt. Zo kunnen de cursisten ervaren wat het is om de vragenlijst in te vullen.

Trainingsdag 1

De eerste trainingsdag bestaat uit de volgende onderdelen:

- toelichting van doel en conceptuele model achter de WerkScan;
- toelichting van instrumenten en procesgang van het Werkscantraject;
- toelichting digitale werkomgeving;
- toelichting gespreksleidraad;
- theorie en training in motiverende gespreksvoering en rapportage.

Praktijkfase

Na de eerste trainingsdag gaan de cursisten in hun eigen praktijk aan de slag met een aantal Werkscantrajecten. Tijdens deze fase formuleren ze voor zichzelf aanvullende leerdoelen, die ze voorafgaand aan de tweede trainingsdag inbrengen bij de trainer.

Trainingsdag 2

De tweede trainingsdag bestaat uit de volgende onderdelen:

- terugkoppeling van eventuele problemen en vragen met betrekking tot procesuitvoering en toepassing instrumenten;
- verdere verdieping van training in motiverende gespreksvoering en -rapportage, toegespitst op de persoonlijke leerdoelen.

Trainers

De training wordt gegeven door drie trainers:

- een trainer die uitleg kan geven over de WerkScan en de diverse instrumenten;
- een trainer in motiverende gespreksvoering (aangesloten bij MINTned: www.mintned.net);
- een trainingsacteur.

Bijlage 7 Notitie advies pilots WerkScan (5-10-2011)

Aanleiding

In het kader van het onderzoeksprogramma Professionalisering Arbeidsdeskundig Handelen (PAH) van het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) is door het AKC aan *AStri* Beleidsonderzoek en -advies in samenwerking met het Coronel Instituut voor Arbeid en Gezondheid eind 2010 de opdracht gegeven voor een onderzoek naar de wetenschappelijke en methodologische invulling van de individuele WerkScan. Onderdeel van het onderzoeksvoorstel betreft het geven van een advies over pilots met de WerkScan en advies over onderzoek naar de effectiviteit en werking van de WerkScan (fase 3 onderzoek). Op 6 oktober wordt een conceptversie van de WerkScan met bijbehorende instrumenten besproken met de begeleidingscommissie. De verwachting is dat de definitieve versie aan het eind van het jaar kan worden opgeleverd.

Vanuit NVVA/AKC bestaat de behoefte om snel nadat de WerkScan is opgeleverd te starten met een of meerdere pilots. Om dit mogelijk te maken, zijn NVVA en AKC nu reeds bezig om contacten te leggen met potentiële geïnteresseerden voor deze pilots. Om dit proces richting potentiële geïnteresseerden te ondersteunen, is het verzoek gedaan aan *AStri* en Coronel Instituut om de notitie over het advies pilots WerkScan nu al op te leveren. Voor u ligt deze adviesnotitie.

Doelstellingen pilots

Het uitvoeren van pilots kan verschillende doelstellingen hebben:

- Het onder de aandacht brengen van de WerkScan.
- Het opdoen van ervaring met de WerkScan en het 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.

Doelgroepen pilots

Op basis van onze ervaringen met vergelijkbare pilots zou de focus van de pilots naar onze mening het beste kunnen worden gericht op sectoren en branches. Vanuit de overheid is de beleidsaandacht voor duurzame inzetbaarheid momenteel primair neergelegd bij de sociale partners. Het zijn dan ook vooral de cao-partijen binnen sectoren die actief zijn op het terrein van inzetbaarheid. Dit zien we vooral terug in de beleidsagenda en -activiteiten van branche- en sectororganisaties zoals A&O-fondsen en O&O-fondsen.

Voordeel van een pilot op dit beleidsniveau is dat de pilot wordt uitgezet onder een redelijk homogeen afgebakende beroepsgroep, dat er gebruik kan worden gemaakt van het netwerk en de infrastructuur van de sectororganisatie, dat de pilots binnen

verschillende organisaties kunnen worden uitgezet (en hiermee een substantiële omvang kan worden bereikt op basis waarvan ook betrouwbare analyses kunnen worden gedaan) en dat borging van de resultaten en de aanpak kan worden verzorgd door de sectororganisatie. Daarnaast beschikken de meeste grotere sectororganisaties over financiële middelen voor dit soort pilots, of zijn gewend om hiervoor subsidie aan te vragen.

Organisatiestructuur

Wij stellen voor de uitvoering van de pilot voor om de volgende organisatiestructuur in te richten:

1 Pilotbureau

Primaire taak van het pilotbureau is om de diverse actoren binnen de organisatiestructuur te werven, te selecteren, hier formele afspraken mee te maken en aan te sturen. Ook het uitvoeren van het financieel management wordt bij het pilotbureau belegd. Binnen het bureau wordt een pilotcoördinator als eindverantwoordelijke aangesteld. Het pilotbureau kan worden ondergebracht bij NVVA/AKC, maar hiervoor kan ook een extern bureau worden ingehuurd.

2 Sectororganisatie

De sectororganisatie draagt zorg voor onder meer de (deel)financiering van de pilot, de werving van organisaties onder de leden, de communicatie en de borging van de resultaten. Binnen de sectororganisatie wordt hiervoor een projectleider aangesteld.

3 Pilotorganisaties

Dit zijn de organisaties waar de pilots worden uitgevoerd. Zij vallen onder de sectororganisatie. Binnen iedere instelling wordt een contactpersoon aangesteld, die verantwoordelijk is voor de ondersteuning bij de interne organisatie rond de pilot.

4 Pilotuitvoerders

Voor de uitvoering van de pilot worden arbeidsdeskundigen aangesteld. Zij verzorgen onder meer de voorlichting binnen de organisaties, het uitzetten van vragenlijsten, het voeren van adviesgesprekken en het opstellen van adviesrapportages. Hierbij kan de keuze vallen op een grotere dienstverlener waar meerdere arbeidsdeskundigen werkzaam zijn of meerdere zelfstandig erkende arbeidsdeskundigen. Om een uniforme werkwijze te garanderen, zullen alle deelnemende arbeidsdeskundigen voorafgaand aan de pilot dezelfde training moeten volgen.

5 Onderzoeksbureau

Tot slot moet een onafhankelijk onderzoeksbureau aan de organisatiestructuur worden toegevoegd. Primaire taak van het bureau is om zowel de procesevaluatie als de effectevaluatie van de pilot uit te voeren. Het bureau mengt zich dus niet in de feitelijke uitvoering van de pilot. Het bureau dient al bij de start van de pilot te worden betrokken, zodat er een onderzoeksinfrastructuur kan worden opgezet, waarmee de relevante onderzoeksgegevens tijdens de pilot systematisch kunnen worden verzameld en opgeslagen.

Onderzoeksdesign

Voor het uitvoeren van een proces- en effectevaluatie is het wenselijk om een tweetal onderzoeksgroepen te formuleren: een experimentele groep en een controlegroep. De experimentele groep doorloopt het Werkscantraject inclusief de afname van een onderzoeksvragenlijst met parameters van duurzame inzetbaarheid. Bij de controlegroep wordt alleen de onderzoeksvragenlijst afgenomen. Eén jaar na dato wordt bij beide groepen een vervolgmeting gedaan om te zien of de WerkScan een effect heeft gehad op de parameters van duurzame inzetbaarheid in vergelijking met de controlegroep. Om inzicht te krijgen in redenen waarom werkenden niet deelnemen aan een Werkscanonderzoek (non-respondenten) kan onder deze groep een apart onderzoek worden uitgevoerd.

Financiering

Voor de financiering van de pilots kan aan verschillende constructies worden gedacht. Onze ervaring leert dat een financieringsstructuur waarbij alle deelnemende partijen een bijdrage leveren de grootste betrokkenheid oplevert. In ieder geval raden wij aan om van de deelnemende organisaties een bijdrage te vragen. Dit geeft aan dat er draagvlak binnen het management van de organisatie bestaat en dat men niet alleen deelneemt omdat het toch geen kosten met zich meebrengt. Overige financieringsmogelijkheden zijn:

- bijdrage van het AKC vanuit het onderzoeksprogramma;
- aanvullende financiering vanuit het ministerie van SZW of SIG;
- financiering vanuit sector-/brancheorganisatie;
- financiering vanuit subsidiefonds (bijvoorbeeld ESF subsidieregeling 'Vitale organisaties').

Randvoorwaarden

Op basis van onze ervaring met andere pilots is het goed om bij de inrichting van de pilots rekening te houden met de volgende randvoorwaarden:

- 1 Stel heldere selectiecriteria op voor organisaties die willen deelnemen aan de pilot. Hierin dient onder andere te worden opgenomen:
 - eigen financiële bijdrage;
 - aanstellen interne contactpersoon die x uur per week voor pilot beschikbaar is;
 - medewerking verlenen aan communicatie over pilot binnen organisatie (conform eisen/producten van het pilotbureau);
 - medewerking verlenen aan proces- en effectevaluatie door onderzoeksbureau: hiervoor moet de organisatie ook zelf gedurende de pilot kerngegevens bijhouden conform de instructies van onderzoeksbureau.

Deze afspraken worden ook vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen het pilotbureau en de organisatie.

- 2 Besteed in de communicatie veel aandacht aan het waarborgen van de privacy van de deelnemers aan de WerkScan. Laat de communicatie binnen de bedrijven bij voorkeur door de arbeidsdeskundigen uitvoeren conform een standaardpresentatie.

- 3 Zorg dat de contactpersoon binnen de deelnemende organisatie niet ook de leidinggevende is van de werkenden, zodat er geen weerstand kan optreden wegens gevoel van schending van privacy. Stel hier bij voorkeur iemand aan vanuit HRM/P&O.
- 4 Zorg dat de pilotuitvoerders (arbeidsdeskundigen) een gezamenlijke training krijgen voor het toepassen van de WerkScan, zodat een uniforme uitvoering is gewaarborgd.
- 5 Creëer een pilotwebsite waar de WerkScan kan worden ingevoerd, maar waar deelnemers ook meer informatie kunnen vinden over de WerkScan en de pilot (FAQ). Dit vermindert de belasting van de pilotuitvoerders bij het beantwoorden van vragen.
- 6 Stel een onafhankelijk onderzoeksbureau aan voor uitvoeren van de evaluatie, dat zich niet mengt in de pilotuitvoering en waarbinnen het evalueren van het professioneel handelen van de pilotuitvoerders ook onderwerp van de evaluatie is.



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