



Work Ability Index (WAI)

Informatiebrochure

november 2009

© 2009 Blik op Werk



1. INLEIDING

1.1 Werkvermogen

Werkvermogen vormt één van de basisvoorwaarden voor het welbevinden van medewerkers en de productiviteit van organisaties. Werkvermogen is de mate waarin een werknemer zowel lichamelijk als geestelijk (psychisch) in staat is om zijn of haar huidige werk uit te voeren. Verschillende factoren zijn van invloed op het werkvermogen. Veel van deze factoren zijn actief te beïnvloeden, bijvoorbeeld door aanpassing van de arbeidsomstandigheden, de leefstijl, of in het meest ideale geval door aanpassing van beiden. Het gezondheids-, arbo- en personeelsbeleid op bedrijfsniveau vormen hiervoor de basis. Investerings in het behoud van het werkvermogen zorgen, wanneer zij doelgericht zijn ingezet en doordacht zijn vormgegeven, voor duurzame resultaten ten aanzien van de inzetbaarheid van medewerkers.

Work Ability Index

De Work Ability Index (WAI) is een vragenlijst die het werkvermogen meet. Met de WAI-vragenlijst maakt de individuele werknemer op vrijwillige basis een inschatting van zijn of haar werkvermogen. De uitkomst van de WAI is een goede voorspeller gebleken van iemands inzetbaarheid voor nu en in de toekomst. De WAI is in de jaren tachtig van de vorige eeuw ontwikkeld voor een grootschalig Fins onderzoeksproject. De vragenlijst wordt in ruim 30 landen ingezet bij vele organisaties. De WAI is een praktisch en betrouwbaar instrument dat kan bijdragen aan een beleid gericht op de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Voorwaarde hiervoor is dat de WAI strategisch wordt ingebed binnen een breder beleidskader rond gezondheids-, arbo- en personeelsmanagement. Deze verankering in de rest van het beleid is van belang, omdat de WAI een ondersteunend middel is en geen doel op zich.

1.2 Blik op Werk

Missie Blik op Werk

Het ministerie van SZW heeft ervoor gekozen de brede inzet van het concept van werkvermogen en de WAI in Nederland te stimuleren. Het bestuur van de Stichting Blik op Werk heeft gevolg gegeven aan de vraag deze taak te willen uitvoeren. De missie van Blik op Werk ten aanzien van werkvermogen en de WAI is het leveren van een bijdrage aan het arbeidsmarktbeleid van de Nederlandse overheid en het bedrijfsleven door de duurzame inzetbaarheid van werknemers te verbeteren en met behulp van het concept van Workability.

Blik op Werk heeft de opdracht als licentiehouders van de WAI voor Nederland de aanbieders en gebruikers van het instrument te faciliteren in het toepassen ervan. Daarnaast is Blik op Werk ondersteunend in een brede acceptatie van de WAI en ontplooit de Stichting activiteiten om het begrip en belang van werkvermogen hoog op de bestuurlijke agenda te krijgen.



Blik op Werk stimuleert het gebruik van het instrument in een integrale benadering van de verbetering van duurzame inzetbaarheid van de Nederlandse arbeidspopulatie. De WAI verdient een vaste plaats in het gezondheids- arbo- en personeelsbeleid van organisaties. Deze verankering is van belang omdat de WAI een ondersteunend middel is en geen doel op zich.

Taken Blik op Werk

Blik op Werk geeft invulling aan deze missie door middel van de volgende faciliterende taken:

- 1) Promotie van werkvermogensconcept
- 2) Kennisontwikkeling mede door het opstarten en onderhouden van lerende netwerken
- 3) Stimuleren professioneel gebruik van de WAI
- 4) Ontwikkelen en beheren nationale WAI-databank voor benchmarkdoeleinden

Nederlandse standaard

In 2008 is door Blik op Werk zowel een korte als lange versie standaard Nederlandstalige WAI-vragenlijst opgesteld. Als basis voor deze vragenlijst diende de Engelse versie van de Finse WAI-standaard vragenlijst van het Finnish Institute of Occupational Health (Tuomi et al.1998). Daarnaast is bij de vertaling gebruik gemaakt van de verschillende Nederlandse vertalingen van de WAI die in omloop zijn. De standaard WAI-vragenlijst is de basis voor de landelijke WAI-database die gebruikt kan worden voor referentiecijfers.

Informatiebrochure

In deze informatiebrochure kunt u meer informatie vinden over het begrip werkvermogen, het instrument de WAI, de toepassingsmogelijkheden ervan binnen een organisatie en de inbedding binnen een breder beleidskader. Heeft u na het lezen van de brochure nog vragen dan kunt u contact opnemen met Blik op Werk via telefoonnummer 0900 25 45 679 of e-mail wai@blikopwerk.nl. U kunt ook kijken op onze website www.blikopwerk.nl/wai. Op de website zijn onder meer publicaties over werkvermogen en de WAI te vinden en antwoorden op de meest gestelde vragen over de WAI.



2 WAT IS WERKVERMOGEN?

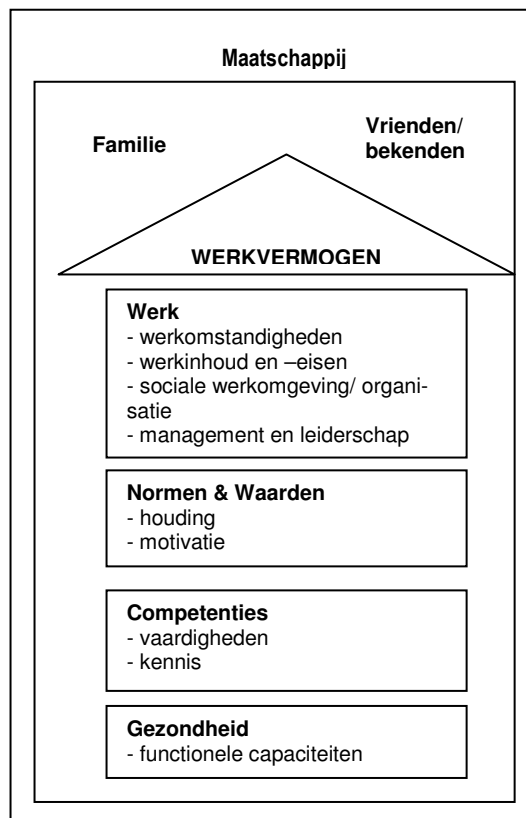
2.1 Begrip werkvermogen

Alvorens de WAI wordt geïntroduceerd, geven we in dit hoofdstuk eerst een toelichting op het begrip werkvermogen dat aan de basis staat van de WAI. Het begrip werkvermogen wordt door de grondlegger van de WAI, professor Juhani Ilmarinen van het Finnish Institute of Occupational Health (FIOH), gedefinieerd als de mate waarin een werknemer zowel lichamelijk als geestelijk (psychisch) in staat is om zijn of haar huidige werk uit te voeren. Daarbij bestaat er een veelvoud aan factoren die het individueel werkvermogen beïnvloeden. Het werkvermogen is dan ook een dynamisch begrip dat gedurende een arbeidsloopbaan sterk kan veranderen.

Huis van werkvermogen

Welke factoren bepalen werkvermogen? Wetenschappelijk onderzoek van het FIOH geeft aan dat het werkvermogen de resultante is van de interactie tussen de capaciteiten en kenmerken van de persoon enerzijds en kenmerken van het werk anderzijds. De individuele capaciteiten en kenmerken omsluiten zowel de lichamelijke, psychische als sociale functionele capaciteiten van een persoon, zijn gezondheid, kwalificaties (opleiding), competenties, motivatie als normen en waarden. De dimensie 'werk' laat zich omschrijven als de lichamelijke en psychische eisen van het werk, de werkomstandigheden en de sociale werkomgeving.

Ter verduidelijking van het begrip werkvermogen hebben Ilmarinen en zijn collega's het in figuur 2.1 gepresenteerde 'Huis van werkvermogen' opgesteld. Het 'Huis' geeft de relatie aan tussen de individuele, organisatorische en sociale dimensies van werkvermogen.



Figuur 2.1 'Huis van werkvermogen' (naar Ilmarinen et al. 2005)



De dimensie gezondheid bevindt zich op de 'begane grond' van het 'huis' en staat symbool voor het fundament van een goed werkvermogen. Onder gezondheid wordt verstaan de lichamelijke en psychische gezondheid alsmede het sociaal functioneren.

De 'begane grond' kan alleen de eisen van het werk dragen, indien op de 'eerste verdieping' adequate en toereikende beroepsspecifieke competenties aanwezig zijn. De medewerker dient over passende vakmatige en sociale kennis en vaardigheden te beschikken die gedurende de loopbaan moeten worden afgestemd op de veranderende eisen in het werk ('levenslang leren'). Het belang van deze 'verdieping' neemt door de trend van snel veranderende arbeidsorganisaties sterk toe.

De 'tweede verdieping' staat voor de sociale en morele normen en waarden van medewerkers. Deze dragen in belangrijke mate bij aan de organisatiecultuur. Het gaat hier bijvoorbeeld om waardigheid, respect, waardering, rechtvaardigheid, maar ook om binding met de organisatie, motivatie en betrokkenheid. Medewerkers ontwikkelen hun eigen normen en waarden die zij meebrengen naar de werkvloer. Deze zijn eveneens van invloed op het vermogen en de bereidheid om te leren en zich verder te ontwikkelen ('eerste verdieping').

Op de 'derde verdieping' wordt het werk gepositioneerd met alle bijbehorende aspecten als de werkinhoud (lichamelijke, psychische en sociale eisen van het werk), de werkomstandigheden en de sociale werkomgeving en organisatie. Het management en de leidinggevenden nemen een belangrijke positie in, aangezien zij het werkvermogen van hun medewerkers wezenlijk kunnen beïnvloeden.

Ook factoren buiten de werkomgeving hebben een directe of indirecte invloed op werkvermogen zoals familie, vrienden, bekenden maar ook factoren binnen de bredere sociale en politieke omgeving.

Het 'Huis van werkvermogen' huisvest hiermee alle aspecten onder 'één dak' die bepalend zijn voor het behoud en de ontwikkeling van het individuele werkvermogen. De vier 'verdiepingen' staan hierbij in een bepaalde verhouding tot elkaar. Bij een laag werkvermogen dient iedere 'verdieping' te worden geanalyseerd en daar waar noodzakelijk passende maatregelen te worden getroffen. Indien passende maatregelen niet mogelijk zijn, betekent dat nog niet dat de werknemer niet meer duurzaam inzetbaar is. Een medewerker kan namelijk met dezelfde geestelijke en lichamelijke capaciteiten voor de huidige functie een slecht werkvermogen scoren, maar tegelijkertijd voor een andere functie een uitstekend werkvermogen. In die gevallen kan door een overstap naar een andere functie (mobiliteit) het werkvermogen worden hersteld en is de medewerker weer inzetbaar.



1.2 Verbetering van het werkvermogen

Het werkvermogen van werknemers kan worden verbeterd of in stand worden gehouden door maatregelen op een viertal terreinen. Deze komen grotendeels overeen met de vier 'verdiepingen' in het 'Huis van werkvermogen'. Twee concentreren zich op het individu en twee op het werk. De eerste betreft de medewerker met zijn lichamelijke, psychische en sociale gezondheid. De tweede betreft de werkomstandigheden, de derde de organisatie en het leiderschap binnen de organisatie en de laatste de professionele competenties van de medewerker. Deze aanpak kan bij alle leeftijdsgroepen worden toegepast, echter de aanpassingen en individuele acties zullen veelal leeftijdsafhankelijk zijn en dus vragen om maatwerk.

Wanneer op de juiste wijze maatregelen worden getroffen ontstaat er een win-winsituatie, waarbij zowel de individuele medewerker als de organisatie profiteren. In een Finse meta-analyse van gegevens van zeventig onderzoeken zijn de economische effecten aangetoond van maatregelen ter verbetering van het werkvermogen (Ahonen et al. 2002). De helft van de economische effecten werd teruggevoerd op een verbeterde gezondheid van de medewerkers en de andere helft op een verhoogde productiviteit.

Onderzoek van Tuomi (et al. 2001) laat zien dat van de personen die een goed werkvermogen hebben bij (vroegtijdige) pensionering, de meerderheid van deze groep ook vijf jaar later nog een hogere levenskwaliteit, betere lichamelijke gesteldheid en gezondheid en een hogere levenstevredenheid ervaart dan personen met een slechter werkvermogen bij aanvang pensionering.



3 WORK ABILITY INDEX VRAGENLIJST

3.1 Achtergrond

Historie

De Work Ability Index is een vragenlijst voor de beoordeling van het werkvermogen. De WAI geeft aan in hoeverre een medewerker, gegeven zijn persoonlijke capaciteiten alsmede zijn specifieke arbeidssituatie, in staat is om zijn werk te verrichten. Dit conform de definitie van het begrip werkvermogen in het vorige hoofdstuk.

De WAI is in de jaren tachtig van de vorige eeuw ontwikkeld door het Finnish Institute for Occupational Health (FIOH) te Helsinki. Aanleiding vormde een onderzoek naar nieuwe concepten rond werk en pensionering en het vaststellen van criteria voor de onderbouwing van de pensioenleeftijd. Hiervoor werden door de Finnen omvattende arbeidsfysiologische en epidemiologische studies uitgevoerd.

Bij gebrek aan alternatieve epidemiologische methoden voor het vaststellen van het individueel werkvermogen, werd besloten om hiervoor een instrument te ontwikkelen gebaseerd op de eigen inschatting van het werkvermogen door medewerkers: de WAI. Een interdisciplinaire onderzoeksgroep werd opgericht die op basis van onderzoeksgegevens van 6.500 werknemers de verschillende aspecten van werkvermogen beschreven en vervolgens de WAI-vragenlijst ontwikkelde.

Wezenlijke mijlpaal in de toepassing van de WAI, met als doel het behoud en de bevordering van het werkvermogen, was het Finse programma 'Respect for the Ageing'. Gedurende de periode 1990-1996 werden in Finland gezamenlijk 25 afzonderlijke onderzoeks- en ontwikkelingsprojecten uitgevoerd. De resultaten en ervaringen uit dit programma werden gedurende de periode 1998 tot en met 2002 geïmplementeerd binnen Finse bedrijven in het kader van het Finse nationale programma 'Experience is a national treasure' dat werd gecoördineerd door een tweetal ministeries. De afgelopen jaren heeft de WAI zich wereldwijd verspreid. Inmiddels is de vragenlijst vertaald in 25 talen en wordt deze toegepast in vele landen binnen Europa, maar ook daarbuiten waaronder China, Australië en Brazilië.



Introductie Nederland

In de jaren negentig werd de WAI geïntroduceerd in Nederland. De Stichting Arbozorg Oudere Werknemers (SAOW) sloot in 1997 een overeenkomst met het FIOH voor de rechten van de Nederlandse WAI. Gelijkzeitig werd de WAI door Stichting Arbouw geïmplementeerd in het periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) in de bouwnijverheid. Vanaf eind jaren negentig raken ook andere organisaties geïnteresseerd in toepassing van het instrument. Vooral een aantal grotere organisaties zien door de eenvoud de waarde in van het instrument als vervanging voor de traditionele PAGO-vragenlijsten. Daarnaast doet ook een aantal wetenschappelijke instituten onderzoek naar de waarde van het instrument voor wetenschappelijke doeleinden. Vanaf die tijd worden samenwerkingsverbanden gesloten tussen bedrijfsorganisaties, dienstverleners en onderzoeksinstituten om meer zicht te krijgen op de toepassingsmogelijkheden van de WAI en de effectiviteit van interventies op het werkvermogen. Deze ontwikkeling heeft er toe geleid dat verschillende Nederlandse versies van de WAI in omloop zijn gebracht.

Context toepassing WAI

Door de demografische vergrijzing stijgt ook in Nederland de noodzaak om te komen tot een hogere arbeidsparticipatie onder de beroepsbevolking. Door de toenemende krapte op de arbeidsmarkt groeit de noodzaak voor bedrijven en organisatie om werkenden zo lang mogelijk gezond, gemotiveerd, flexibel en productief voor het arbeidsproces te behouden. Daarnaast is voor de werkende populatie de tijd van een baan voor het leven voorbij. Baanzekerheid maakt plaats voor werkzekerheid. Het behoud en de ontwikkeling van het individuele werkvermogen vormt bij al deze maatschappelijke ontwikkelingen een basisvoorwaarde voor het vergroten van de inzetbaarheid van werknemers. Het werkvermogen van de Nederlandse beroepsbevolking zal zich de komende jaren daarom ontwikkelen tot een belangrijke pijler onder de Nederlandse economie. De roep om praktische en innovatieve instrumenten rond werkvermogen, die opereren op het raakvlak van arbodienstverlening, verzuim- en re-integratiebeleid, gezondheidsmanagement en personeelsmanagement, is dan ook groot. De WAI heeft bewezen hier invulling aan te geven.

Met de noodzaak tot langer doorwerken neemt het belang van de toepassing van de WAI verder toe. Diverse onderzoeken met het instrument laten zien dat ook op hogere leeftijd het werkvermogen van medewerkers nog duurzaam verbeterd kan worden. Maatregelen gericht op het werkvermogen dienen zich echter niet alleen te concentreren op de groep oudere medewerkers. Uitgangspunt van leeftijds- en of levensfasebewustbeleid in organisaties is dat het in alle fasen van de loopbaan loont om maatregelen te treffen ter behoud of verbetering van het werkvermogen. De praktijk laat namelijk zien dat ook onder jongere medewerkers het werkvermogen snel kan verslechteren, veelal als gevolg van te belastende arbeidsomstandigheden. Eens te meer reden om vroegtijdig in de loopbaan van medewerkers een start te maken met het afstemmen van de arbeidssituatie op de individuele mogelijkheden, behoeften en wensen. De WAI biedt hiervoor een goed vertrekpunt en kan tevens goed voor herhaal/vervolgmetingen worden gebruikt.



Stimuleren nationaal gebruik

Gelet op bovenstaande maatschappelijk ontwikkelingen en de rol die de WAI hierbij kan spelen, heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) ervoor gekozen de brede inzet van het concept van werkvermogen en de WAI in Nederland te stimuleren. Zoals reeds eerder is geschetst heeft het bestuur van de Stichting Blik op Werk gevolg gegeven aan de vraag deze taak te willen uitvoeren.

3.2 Vragenlijst

Opbouw

De WAI bevat een aantal vragen die de lichamelijke en geestelijke (psychische) eisen van het werk, de gezondheidstoestand, psychische vitaliteit en het prestatievermogen in kaart brengen. Met deze vragen worden zeven verschillende dimensies geoperationaliseerd die in tabel 3.1 zijn samengevat. Voor iedere vraag kan een aantal punten worden verkregen. De som van de punten op alle vragen resulteert in de uiteindelijke WAI-score die kan variëren van 7 (laag werkvermogen) tot 49 punten (hoog werkvermogen).

Deze WAI-score toont de medewerker hoe hoog het eigen vermogen wordt ingeschat om aan de eisen van de arbeidssituatie te kunnen voldoen. Er bestaat zowel een lange versie als een korte versie van de WAI.



Tabel 3.1 Dimensies van de WAI (Tuomi et al. 1998)

Dimensies WAI	Puntenverdeling
1. Kenmerken werk (vormt samen met dimensie 3 één dimensie)	geen punten
2. Huidige werkvermogen vergeleken met beste werkvermogen	0-10 punten
3. Werkvermogen in relatie tot de eisen van het werk	2-10 punten
4. Aantal huidige aandoeningen	1-7 punten
5. Inschatting beperking werkuitoefening door aandoeningen	1-6 punten
6. Ziekteverzuim gedurende de afgelopen 12 maanden	1-5 punten
7. Eigen prognose werkvermogen over 2 jaar	1, 4, 7 punten
8. Psychische vitaliteit /mentale capaciteiten	1-4 punten
WAI-score	7-49 punten

Kwaliteiten

Diverse studies in de afgelopen jaren hebben de kwaliteiten van de WAI bewezen. Zo tonen onderzoeken aan dat een slechte score op de WAI een verhoogd risico geeft op een verminderde inzetbaarheid in de toekomst (Liira et al. 2000, De Zwart et al 2001). Daarnaast zijn diverse studies uitgevoerd die aangeven dat de kwaliteiten van het instrument in termen van validiteit en betrouwbaarheid goed zijn (Nygard et al 1991, De Zwart et al 2002).



Screeningsinstrument

De WAI is een screeningsinstrument en geen diagnostisch instrument. Het geeft aan dat er een probleem is, maar niet wat de oorzaak is van het probleem. Het instrument kan dan ook het best worden vergeleken met een conditietest. In tabel 3.2 wordt dit toegelicht.

Tabel 3.2 WAI als screeningsinstrument

Persoon met matig of slechte conditie	Medewerker met matig of slecht werkvermogen
<ul style="list-style-type: none">▪ De <i>conditietest</i> geeft aan dat een persoon een matige of slechte conditie heeft.	<ul style="list-style-type: none">▪ De <i>WAI</i> geeft aan dat een medewerker een slecht of matig werkvermogen heeft.
<ul style="list-style-type: none">▪ <i>Vervolgonderzoek</i> zal moeten uitwijzen wat de oorzaak is van de slechte conditie, bijvoorbeeld weinig beweging, rookgedrag, lichamelijke klachten etc.	<ul style="list-style-type: none">▪ <i>Vervolgonderzoek</i> zal moeten uitwijzen wat de oorzaak is van het slechte of matige werkvermogen bij de medewerker, bijvoorbeeld gezondheidsaandoeningen, belastende werkomstandigheden, geen goede organisatie/leiderschap en/of onvoldoende professionele competenties
<ul style="list-style-type: none">▪ Op basis van de uitkomst van het onderzoek wordt een <i>interventieplan</i> opgesteld waarin interventies worden uitgevoerd, bijvoorbeeld bewegingsactiviteiten, stoppen met roken cursus, medisch behandelplan etc.	<ul style="list-style-type: none">▪ Op basis van het vervolgonderzoek worden <i>vervolgactiviteiten en interventies</i> gepland, bijvoorbeeld aanpassing werkomstandigheden, scholing etc.

Combinatie met andere vragenlijsten

De WAI is ook goed toe te passen in combinatie met andere vragenlijsten. Indien deze aanvullende vragenlijsten gericht zijn op de determinanten van werkvermogen, kunt u op basis van de vragenlijstgegevens al meer zicht krijgen op welke determinanten eventuele interventies zich zouden moeten richten bij een matig of slecht werkvermogen.

3.3 Normering

Normering

Op basis van onderzoeksgegevens is door de Finse onderzoeksgroep een kwalificatie gegeven aan de uitkomst van de WAI score in verschillende niveaus, waaraan tevens een doel voor interventies is gekoppeld (zie tabel 3.3).



Tabel 3.2 Normering WAI-score

WAI-score	Kwalificatie werkvermogen	Doel interventies
7 tot en met 27	Slecht werkvermogen	Herstel van werkvermogen > curatief
28 tot en met 36	Matig werkvermogen	Verbetering van werkvermogen > curatief
37 tot en met 43	Goed werkvermogen	Ondersteuning van werkvermogen > preventief
44 tot en met 49	Uitstekend werkvermogen	Behoud van werkvermogen > preventief

3.4 Afname onder medewerkers

Toepassing

De WAI kan worden toegepast op zowel individueel als groepsniveau onder medewerkers in alle leeftijdsgroepen en werksituaties. Doordat het instrument bij het vaststellen van het werkvermogen onder andere de huidige belastende werkfactoren van het individu in acht neemt, is het alleen zinvol om de WAI af te nemen bij individuen die werkzaam zijn. Deelname van medewerkers is altijd op vrijwillige basis.

Individueel niveau

De resultaten van de WAI kunnen op individueel niveau worden gebruikt voor het monitoren van het werkvermogen van individuele medewerkers in de tijd en het tijdig signaleren van een verminderd werkvermogen. Dit laatste zal zich uiten in een lage score op de WAI. Op basis van dit signaal kan verder diagnostisch vervolgonderzoek plaatsvinden om de oorzaak van het verminderde werkvermogen te achterhalen en passende interventies uit te voeren die voor het behoud, herstel of bevordering van het werkvermogen noodzakelijk zijn ('maatwerk').

Als screeningsinstrument kan het instrument goed worden toegepast in periodiek medewerkersonderzoek, bijvoorbeeld in het kader van loopbaanbeleid of periodiek arbeidsgezondheidkundig onderzoek (PAGO/PMO). Door het periodieke karakter van dit onderzoek kan het werkvermogen van medewerkers in de tijd worden gevolgd (monitoren).

Groepsniveau

Naast het individuele niveau, kunnen de uitkomsten van de WAI ook op groepsniveau worden geanalyseerd. Doordat het instrument één enkel getal als uitkomstmaat heeft, kan eenvoudig een



gemiddelde score op groepsniveau worden berekend, bijvoorbeeld voor functiegroepen, leeftijds-groepen, afdelingen, bedrijven, branches, bedrijfstakken etc. Deze groepsanalyses kunnen verschillende doeleinden dienen:

- Signaleren van groepen met een verhoogd risico op een verminderd werkvermogen als input voor beleidsontwikkeling;
- Het monitoren van ontwikkelingen in werkvermogen op groepsniveau in de tijd;
- Het evalueren van de effectiviteit van interventies op groepsniveau;
- Het analyseren van determinanten van een verlaagd werkvermogen.

Interventies

De WAI geeft op zichzelf geen directe indicatie van het type interventies die dienen te worden toegepast. Hiervoor is 'diagnostisch' vervolgonderzoek noodzakelijk. Het identificeren van de juiste maatregelen of interventies alsmede de implementatie ervan, vraagt om kennis en samenwerking van interne en externe professionals en leidinggevenden. Maatregelen kunnen zich zowel richten op de capaciteiten en eigenschappen van medewerkers zelf als op aanpassingen in de arbeidssituatie.

Opbrengsten voor medewerkers

De WAI resulteert niet alleen in een positieve opbrengst voor de werkgever, maar juist ook voor de medewerker. De werknemer krijgt met de WAI een goed zicht op de ontwikkeling van zijn of haar inzetbaarheid. De WAI geeft een krachtig signaal omtrent mogelijke risico's ten aanzien van continuering van de huidige taken en functie. Dit geeft de werknemer de mogelijkheid zelf te reflecteren op de (loopbaan) toekomst en om, op basis van vrijwilligheid, advies te krijgen en zo nodig zelf keuzes te maken voor een gezonde toekomst.



4 TOEPASSING WAI IN DE PRAKTIJK

4.1 Spelregels bij gebruik WAI

Sublicentie en spelregels

De licentierechten van de Nederlandse WAI liggen bij Blik op Werk. De stichting is bevoegd om de WAI-vragenlijst ter beschikking te stellen aan organisaties en instellingen die met de WAI aan de slag willen, hetzij om in te zetten onder medewerkers in het eigen bedrijf, of als onderdeel van een dienstverleningspakket voor klanten, of vanuit het oogpunt van onderzoek. Deze organisaties en instellingen dienen dan eerst een overeenkomst af te sluiten met Blik op Werk voor het gebruik van de WAI (sublicentie). Zij betalen hiervoor een vergoeding. Om de juiste toepassing van de WAI te kunnen waarborgen is in nauw overleg met de vertegenwoordigers van het bestuur van Blik op Werk waaronder sociale partners en koploperorganisaties, een aantal basisregels vastgelegd in een overeenkomst en is een werkwijzer opgesteld. Licentienemers moeten in staat zijn deze spelregels te waarborgen. Het is de licentienemer toegestaan om de WAI te gebruiken in combinatie met andere vragenlijsten.

In de spelregels die onderdeel zijn van de overeenkomst worden in ieder geval de volgende zaken geregeld:

- Het gebruik van de standaard WAI-vragenlijst (korte en lange versie);
- De kosten voor het gebruik;
- Informatievoorziening aan werknemers;
- Vrijwilligheid deelname;
- Klachtenprocedure;
- Waarborging privacy;
- Toegestane bewerkingen op WAI-vragenlijst;
- Het aanleveren van geanonimiseerde data voor de WAI-databank.



Tarieven

Licentienemers betalen per jaar een vast tarief voor de sublicentie. Dit tarief heeft de looptijd van een kalenderjaar. Hiervoor ontvangen licentienemers het volgende:

- De sublicentie voor het gebruik van de Nederlandse standaard WAI-vragenlijst en de Engelse WAI versie voor de Nederlandse markt;
- Een vermelding in het register van licentienemers op de website van Blik op Werk;
- Een abonnement op updates van de WAI-vragenlijst en WAI-werkwijzer;
- Automatische opname in het WAI-contactbestand van Blik op Werk;
- Gebruik van referentiecijfers via de WAI-database per januari 2010.

Naast het tarief voor de sublicentie, betalen Licentienemers 2 euro per uitgezette vragenlijst onder werknemers.

De exacte tarieven zijn te vinden op www.blikopwerk.nl/wai.

Aanlevering data voor WAI-databank

Licentienemers dienen periodiek een geanoniseerd databestand met de ruwe data van alle afgenomen WAI's aan te leveren bij Blik op Werk voor opname in de nationale WAI-databank. De richtlijnen voor aanlevering en dataverwerking zijn opgenomen in bijlage 2 van de overeenkomst voor licentienemers. De WAI-database zal begin 2010 gereed zijn voor licentienemers.

4.2 Gebruikersgroepen

Groepen

Ten aanzien van de gebruikersgroepen van de WAI kan een onderscheid worden gemaakt tussen enerzijds de 'uitvoerders', de personen die het instrument uitzetten en de dataverzameling en data-analyse verzorgen, en anderzijds de 'toepassers' de personen die de uitkomsten van de WAI gebruiken voor verdere beleidsontwikkeling, dan wel het treffen van interventies op individueel- of groepsniveau.

Uitvoerders

Tot de groep van uitvoerders zullen in de praktijk met name professionals worden gerekend. Hierbij kan worden gedacht aan arboprofessionals, maar ook aan (externe) professionals op andere dienstverleningsterreinen. Voor het analyseren van WAI-data op groepsniveau is enige methodologische en statistische deskundigheid vereist. Vanuit het oogpunt van vertrouwelijkheid van de medisch getinte informatie op individueel niveau kan niet iedereen zomaar met de WAI aan de slag. Het opnemen van de WAI in het dienstverleningspakket is met name interessant voor dienstverleners die tevens aanvullend een breed pakket aan (gestandaardiseerde) interventietrajecten kunnen aanbieden.



Toepassers

Tot de groep van toepassers van de uitkomsten van de WAI wordt een bredere groep gerekend dan de bovenstaande professionals alleen. Het terugkoppelen van de individuele gegevens van de WAI naar de medewerker zal vanuit het oogpunt van vertrouwelijkheid in eerste instantie vaak een taak zijn van (externe) professionals. Op basis van de terugkoppeling kunnen individuele interventies worden uitgezet, eventueel in overleg met de werkgever indien hiervoor toestemming is gegeven door de medewerker. Echter, daar waar het gaat om toepassing van de uitkomsten van de geanonimiseerde analyses op groepsniveau, kan een zeer breed scala van toepassers worden onderscheiden op verschillende niveaus: binnen bedrijven zijn dit de medewerkers P&O, arbocoördinatoren, de preventie medewerker, (lijn)management etc. Daarnaast kunnen dit medewerkers zijn bij branche- of bedrijfstakorganisaties voor het uitzetten en evalueren van beleid op deze niveaus. Tevens kunnen de gegevens ook worden toegepast voor beleidsevaluatie en ontwikkeling door landelijke organisatie (onder andere overheid). Tot slot kunnen de gegevens worden gebruikt door onderzoeksinstituten voor wetenschappelijk- of beleidsonderzoek.

4.3 Hoofdpijnen voor succesvolle uitvoering

Een licentienemer heeft naast het volgen van de spelregels van de licentieovereenkomst de ruimte om de WAI volgens eigen inzicht en visie toe te passen. Op basis van praktijkervaringen met de WAI in verschillende bedrijven en organisaties in de afgelopen jaren zijn de volgende hoofdpijnen voor een succesvolle toepassing van de WAI verzameld.

Doelstelling

Indien een organisatie wil overgaan tot toepassing van de WAI wordt goed nagedacht over de doelen die men hiermee wil bereiken. De WAI is een 'middel' en geen 'doel' op zich. Gekeken wordt in hoeverre toepassing van de WAI bestaande beleidskaders en –activiteiten kan ondersteunen, bijvoorbeeld in het kader van de vormgeving en implementatie van het leeftijdsbewust personeelsbeleid of duurzaam inzetbaarheidsbeleid.

Multidisciplinair projectteam

Het is aan te bevelen om het uitvoerend projectteam multidisciplinair samen te stellen, met bijvoorbeeld vertegenwoordigers uit management, personeelszaken, arbozaken, werknemersvertegenwoordiging etc. Dit vergroot het draagvlak binnen de organisatie. Bij onvoldoende expertise of wordt het inhuren van externe professionals overwogen.

Vertrouwelijkheid

De WAI wordt alleen gebruikt als basis voor interventies die een preventieve en positieve uitwerking hebben op het werkvermogen van (groepen en individuele) medewerkers en kan geen andere doeleinden dienen. Data mogen op individueel niveau alleen toegankelijk zijn voor de individuen zelf of voor professionals, die vanuit hun functie vertrouwd zijn met het omgaan met vertrouwelijke gegevens en werken volgens een privacyreglement of gedragscode. Vergelijkbaar met bijvoorbeeld de gegevens uit het PAGO / PMO mogen individuele gegevens van medewerkers alleen aan derden worden doorgespeeld na toestemming hiervoor van de medewerker zelf.



Ook bij de analyses en presentatie van gegevens op groepsniveau wordt de privacy van de individuele medewerker gewaarborgd. Dit kan worden bereikt door voor de groepsanalyses uitsluitend geanonimiseerde gegevensbestanden te gebruiken, en een zodanige groepsomvang te kiezen (vanaf minimaal 15 respondenten) waarbij de groepsgegevens niet te herleiden zijn tot individuele personen.

Informatievoorziening medewerkers

Al in een vroeg stadium worden de medewerkers geïnformeerd over doel en uitvoering van het WAI-project. Bij grotere bedrijven en organisaties informeert men hierover tevens de ondernemingsraad. Specifieke aandacht dient hierbij te worden besteed aan de vertrouwelijkheid en tevens de inhoud van de vervolgactiviteiten na afname van de WAI.

Interventietraject

Het afnemen van de WAI schept verplichtingen aan medewerkers die een lage score rapporteren. Voor deze medewerkers wordt vooraf nagedacht over de vervolgstappen die aan deze personen kunnen worden geboden. Hiervoor zijn ook de middelen gereserveerd. Na afname van de WAI zijn er meerdere gestandaardiseerde trajecten beschikbaar. Medewerkers met een lage score kunnen een gesprek krijgen waarin een verdere diagnose plaatsvindt. Op basis van de uitkomsten van dit gesprek kan een medewerker bijvoorbeeld worden doorgestuurd naar een professional voor het starten van gerichte interventies op maat.



COLOFON

Uitgave

Stichting Blik op Werk
Oranjestraat 4
2514 JB Den Haag

Postbus 16360
2500 BJ Den Haag
0900 25 45 679

wai@blikopwerk.nl
www.blikopwerk.nl/wai

oktober 2009

