

lifework...>

werkend
gezondheidsmanagement

Adres: Balie 7
4301 GZ Zierikzee
Telefoon: 0 (+31) 85 - 27 33 242
Email: info@lifework.nl
Website: www.lifework.nl



Een veilig en gezond gevoel

INHOUD

WAT IS DE WAI-SCORE?	5
.....	
DIMENSIES VAN DE PUNTENVERDELING	6
.....	
WAT IS WERKVERMOGEN?	8
.....	
DE BASIS; GEZONDHEID	10
.....	
EERSTE VERDIEPING: COMPETENTIES	11
.....	
TWEEDE VERDIEPING: WAARDEN EN NORMEN	11
.....	
DERDE VERDIEPING: WERKOMSTANDIGHEDEN EN MANAGEMENT	12
.....	
INTERVENTIES NAAR AANLEIDING VAN DE WAI	13
.....	
WAT IS DE INVESTERING?	14
.....	
MEER INFORMATIE	14
.....	

Via Blik op Werk biedt Lifework de Work Ability Index (WAI) als meetinstrument aan. Via dit meetinstrument is het mogelijk inzicht te geven hoe het bedrijf er voor staat. Wat kunnen we verwachten van het werkvermogen van onze medewerkers in de komende jaren en wat is het uitgangspunt nu (0-meting)?



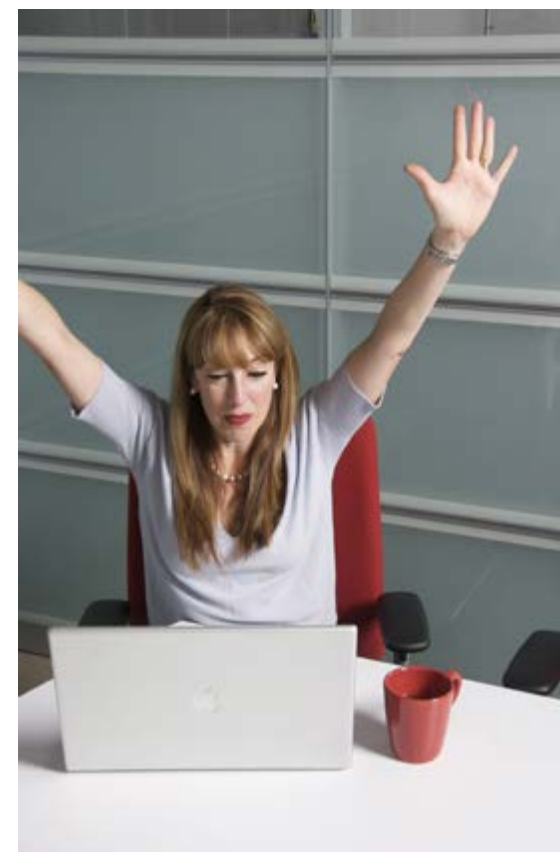
HOE WERKT HET?

DE WERKNEMERS WORDEN VIA DE MAIL UITGENODIGD OM IN TE LOGGEN OP HET BEVEILIGDE PORTAAL VAN LIFEWORK MET EEN GEBRUIKERSNAAM EN EEN WACHTWOORD.

1 | WAT IS WAI-SCORE?

De werknemer vult de vragenlijst in en ontvangt direct een rapport terug met de WAI-score. De werknemer maakt zelf de keuze of het rapport van de WAI-score naar een werk- of privémail verstuurd moet worden.

De werkgever ontvangt een rapport bij een minimale deelname van 15 werknemers waardoor de uitslagen niet te herleiden zijn tot een individuele werknemer. In dit rapport is zichtbaar hoeveel werknemers uitgenodigd zijn, hoeveel er hebben deelgenomen en de gemiddelde score op het werkvermogen. Tevens staat in het rapport hoeveel procent van de deelnemers een bepaald antwoordt hebben gegeven per vraag. Hierdoor zijn goede en slechte signalen direct weergegeven per specifiek onderwerp in het onderzoek. Dit rapport wordt met de werkgever besproken en kan aan de hand van de signaleringen aanleiding zijn tot het nemen van verdere stappen.



2

DIMENSIES VAN DE PUNTENVERDELING

- 1. Kenmerken van de functie (vormt samen met het derde punt één dimensie) geen punten
- 2. Huidig werkvermogen vergeleken met het 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 van de beperking van de werkuitoefening door aandoeningen 1-6 punten
- 6. Ziekteverzuim gedurende de afgelopen twaalf maanden 1-5 punten
- 7. Eigen prognose werkvermogen over twee jaar 1, 4, 7 punten
- 8. Psychische vitaliteit/mentale capaciteiten 1-4 punten

Je kunt de score van de WAI vergelijken met de uitslag van een koortsthermometer. Daarmee stel je vast of iemand koorts heeft, maar het vertelt je niet wat er precies aan de hand is. Het is dus geen diagnose-instrument.

Als mensen een rode score halen op de WAI, is nader onderzoek nodig om een diagnose te stellen.

Bij een oranje score is dit ook gewenst. Het is immers belangrijk vast te stellen wat nu maakt dat een werknemer zijn of haar werkvermogen als laag of matig beoordeelt. Weet je die oorzaken, dan kun je een plan van aanpak opstellen voor het verbeteren van het werkvermogen.

Uit verschillende wetenschappelijke onder-

zoeken is naar voren gekomen dat het werkvermogen, ook op latere leeftijd, kan verbeteren als er goede interventies worden ingezet. Onderzoek heeft ook uitgewezen dat de kans groot is dat iemand uitvalt als er niets gedaan wordt.

Als meerdere werknemers binnen een bedrijf de WAI invullen, is het mogelijk rapportages te maken op groepsniveau. Bijvoorbeeld op het niveau van een functie, afdeling, bedrijf of sector.

Door het onderzoek regelmatig te herhalen, kun je zien hoe het werkvermogen zich ontwikkelt in de tijd.



WAI-SCORE 7-49 PUNTEN

SCORE	BEOORDELING	BETEKENIS
7-27 punten		De werknemer heeft een laag werkvermogen. Het is voor deze werknemer noodzakelijk om nader onderzoek te doen om de dreigende uitval te voorkomen. Herstel van het werkvermogen is nu het allerbelangrijkst.
28-38 punten		De werknemer heeft een matig werkvermogen. Hij of zij ervaart diverse knelpunten die het idee geven het werk minder goed aan te kunnen. Deze punten kunnen voor de werknemer op termijn een reden vormen om uit te vallen. Verkennen wat heeft geleid tot deze uitslag en nagaan hoe het werkvermogen kan worden versterkt, kunnen nu belangrijke acties zijn.
39-43 punten		De werknemer ervaart geen problemen. Hoewel er altijd uitval kan plaatsvinden, wordt dat op dit moment in ieder geval niet door de werknemer verwacht. Er is geen aanleiding direct acties in te zetten. Het ondersteunen van het werkvermogen kan het goede resultaat bestendigen of nog verbeteren.
44-49 punten		De medewerker ervaart geen problemen en er is sprake van een uitstekend werkvermogen. Er zijn geen acties noodzakelijk.

3

WAT IS WERKVERMOGEN?

Hoe goed iemand – zowel geestelijk als lichamelijk – zijn eigen werk kan doen, wordt het werkvermogen genoemd.

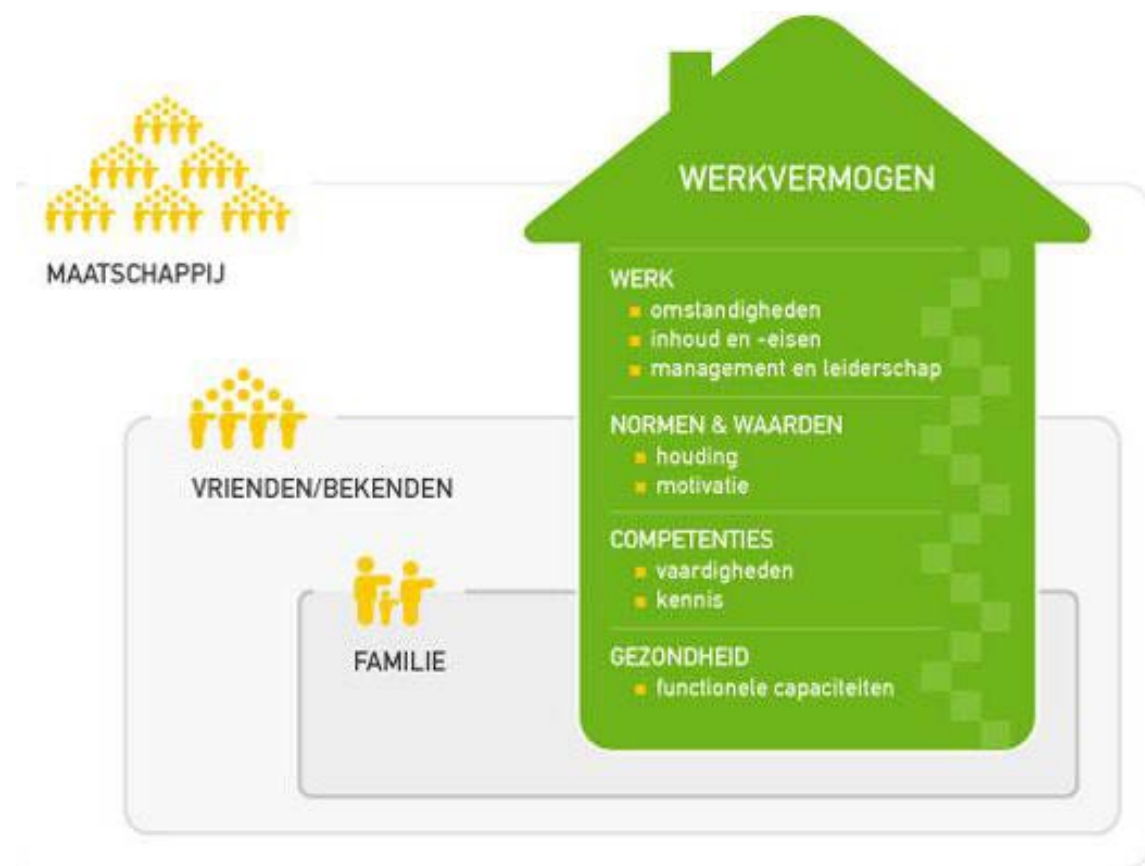


professor Ilmarinen

In Finland had men eerder dan in andere landen te maken met een vergrijzende beroepsbevolking en is tijdig nagedacht over te nemen maatregelen. Uit onderzoek van de Finse professor Ilmarinen bleek dat werkvermogen een cruciale basisvoorwaarde is voor het welbevinden van werknemers. Investerings in het onderhouden en verbeteren van het werkvermogen hebben een positief resultaat op het voorkomen van uitval en arbeidsongeschiktheid.

Het zorgt ervoor dat werknemers langer in goede gezondheid en met plezier kunnen werken en daarna ook meer van hun pensioen kunnen genieten. Professor Ilmarinen stelde vast dat verschillende factoren van invloed zijn op het behoud en de ontwikkeling van het individuele werkvermogen. Hij maakte de vergelijking met een huis, waar verschillende verdiepingen het dak dragen. Dit model wordt daarom ook wel het 'Huis van Werkvermogen' genoemd.





DE BASIS: GEZONDHEID

In het Huis van Werkvermogen is de lichamelijke en psychische gezondheid van de werknemer de basis voor een goed werkvermogen.

Het is het fundament waarop het huis is gebouwd. Maatregelen om de gezondheid van werknemers te verbeteren, zijn bijvoorbeeld conditietrainingen of hulp bij het aanpassen van houding en gedrag. Het is zowel voor de werknemer als het bedrijf belangrijk regelmatig stil te staan bij de lichamelijke en psychische gezondheid van werknemers. Zeker in fysiek of psychisch belastende functies. Dit kan helpen de hoge kosten van verzuim te voorkomen voor de werkgever. De werknemer loopt minder risico op inkomensverlies door ziekte en arbeidsongeschiktheid.

EERSTE VERDIEPING: COMPETENTIES

De eerste verdieping bestaat uit de competenties.

Hiermee wordt de bekwaamheid van de werknemer bedoeld om een bepaalde beroepstaak op de juiste manier uit te oefenen. Die bekwaamheid vraagt om een mix van kennis, vaardigheden en houding.

Deze competenties leer je op school, maar ook in je werk, in cursussen en door leren op de werkplek. Omdat de eisen van de functie in de loop der tijd veranderen, moet je deze competenties ook blijven ontwikkelen. Ook als oudere werknemer. Als je competenties niet meer aansluiten bij de eisen van de functie, kunnen problemen en gezondheidsklachten ontstaan. Het is dus belangrijk de gevraagde en aanwezige competenties regelmatig in kaart te brengen en te zorgen dat werknemers zich blijven ontwikkelen. Een instrument dat hier geschikt voor kan zijn is een EVC-procedure, die eerder verworven competenties in kaart brengt.

TWEDE VERDIEPING: WAARDEN EN NORMEN

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 om de diepere drijfveren van de medewerker zoals waardigheid, respect, waardering en rechtvaardigheid, maar ook om binding met de organisatie en de waarden en principes van de organisatie zelf. Als de individuele waarden van een werknemer meer overeenkomen met die van collega's en het bedrijf, versterken deze elkaar. Veranderingen in een bedrijf of in de bedrijfsvoering kunnen grote invloed hebben op de waarden. Bijvoorbeeld omdat nieuwe aandeelhouders meer winst willen

WAT IS WERKVERMOGEN

maken en er zakelijker gewerkt moet worden. Of omdat de overheid meer grip wil krijgen op de kosten in de zorg, waardoor werknemers steeds meer moeten tijdschrijven. Maar ook kan het zijn dat de waarden en normen van een werknemer veranderen. Bijvoorbeeld door veranderingen in de gezinssituatie, zoals de geboorte van een kind of ouders die meer zorg en aandacht vragen. Deze veranderingen kunnen grote invloed hebben op hoe je als werknemer aankijkt tegen je werk. Hier regelmatig bij stilstaan en maatregelen nemen in samenspraak met de werkgever, kan voorkomen dat er problemen ontstaan over de verschillen in waarden.

DERDE VERDIEPING: WERKOMSTANDIGHEDEN EN MANAGEMENT

De derde verdieping van het huis heeft te maken met de werkomstandigheden en het management in een bedrijf.

De werklust, de taakverdeling en de manier waarop de leidinggevende het werkproces aanstuurt, hebben invloed op het werkvermogen van werknemers. Zo is het in een team bijvoorbeeld belangrijk te letten op de samenstelling. Als die evenwichtig verdeeld is tussen jongeren en ouderen, kunnen zwaardere en minder zware taken beter verdeeld worden. Bij oudere werknemers neemt immers de fysieke kracht gaandeweg af. Zij kunnen wellicht meer ingezet worden op begeleidende taken voor jongere medewerkers. Voor een optimaal werkvermogen is het belangrijk dat een leidinggevende inzicht heeft in de verschillende levensfasen en begrijpt op welke manier hij hier met maatregelen op in kan spelen.

INTERVENTIES NAAR AANLEIDING VAN DE WAI SCORE



WAT TE DOEN

De werknemer heeft de WAI gemaakt en daar is een bepaalde score uitgekomen. Wanneer een werknemer rood scoort is het noodzaak dat er actie wordt ondernomen.

Dit is niet aan de werkgever maar dit loopt via Lifework. De WAI-score wordt met de werknemer besproken en er wordt bekeken welke interventie(s) toegepast kunnen worden. Bij een oranje WAI-score vindt Lifework dat er ook actie ondernomen moet worden, maar legt Lifework het initiatief bij de werknemer. Er wordt aan de werknemer de keus gelaten

om wel of geen contact op te nemen en actie te ondernemen. Voor de lichtgroene en donkergroene WAI-scores is het niet noodzakelijk om actie te ondernemen. Wel is het altijd mogelijk om te bespreken welke preventieve

ondersteuningsmogelijkheden ingezet kunnen worden, om het werkvermogen te behouden zoals deze op dat moment is.

Lifework heeft eigen connecties met verschillende disciplines om interventies in te kunnen zetten. Er worden altijd interventies ingezet in samenspraak met de werknemer, gekeken welke op dat moment op de werknemer van toepassing is.

De gesprekken via Lifework en de inzet van de interventie(s) kunnen anoniem, dus buiten de werkgever om plaats vinden, om de privacy van de werknemer te waarborgen. Het is de bedoeling dat de WAI zo laagdrempelig mogelijk is, zodat een werknemer zich niet laat afschrikken om deel te nemen aan de WAI vragenlijst.

WAT IS DE INVESTERING?

De kosten voor de Work Ability Index bedragen € 25,00 per werknemer.

Een terugkoppeling naar de werkgever van de resultaten van de Work Ability Index met een arbeids- en organisatiedeskundige bedraagt

€ 695,00. Aan de hand van de resultaten is het mogelijk dat er ook een vervolgtraject voor de werknemer(s) ingezet wordt, de bedragen hiervan zijn op aanvraag.

MEER INFORMATIE

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met onze medewerkers, bereikbaar op telefoonnummer 078 75 07 134 en op het e-mailadres

info@lifework.nl. Verder kunt u veel informatie vinden op onze website www.lifework.nl

