

Inzicht in werkvermogen, nu en straks

# Monitoren op inzetbaarheid

Inzicht in het huidige en toekomstige werkvermogen. Wie wil dat nu niet? Met de WerkVermogensMonitor is arbeid beter af te stemmen op de werknemer. Dat waarborgt zijn inzetbaarheid. De agrosector geeft het goede voorbeeld.

tekst Loek Kusiak

**F**ysieke belasting? Repeterend werk? Leefstijl? Risico's op inzetbaarheid van de werknemer op de langere termijn? Dat is allemaal te meten met de WerkVermogensMonitor. "Voor ons is het een ideaal en praktisch instrument gebleken. Het werkvermogen verandert tijdens een arbeidsloopbaan. Slijtage door inspannend werk en routinematig werken gaat bijna ongemerkt. Maar je wilt wel dat jouw mensen tot hun 67ste hun capaciteiten kunnen benutten. Dankzij de monitor blijven onze medewerkers scherp om werkzaamheden af te wisselen, hun werkhouding aan te passen en handelingen zoals tillen samen uit te voeren, waarmee ze overbelasting voorkomen," zegt Rob Luyk, adjunct-directeur van hoveniersbedrijf Binder Groenprojecten (50 medewerkers) in Poortugaal. Bij bedrijven, raffinaderijen in de Europoort bijvoorbeeld, is Binder Groenprojecten

verantwoordelijk voor dak- en terreinonderhoud, het maaien van bermen, de aanplant van struiken en onkruidbestrijding. Het onderzoek naar het werkvermogen van het personeel van Binder

kans op voortijdige uitval toeneemt. Dertig, veertig jaar zwaar werk in de agrosector verrichten kan, maar het risico op gezondheidsschade is groot. Met monitoren op inzetbaarheid is dat te on-

## Slijtage door inspannend en routinematig werk gaat bijna ongemerkt

werd uitgevoerd met stimulans van Stigas, dienstverlener voor gezond en veilig werken in de agrarische en groensectoren.

Stigas-adviseur Marlies Kamps: "De WerkvermogensMonitor is een vorm van secundaire preventie. Dat wint aan urgentie naarmate je ouder wordt en de

dervangen. Hiervoor vul je op de computer de twintig vragen in uit de Work Ability Index, onderdeel van de monitor. De werknemer houdt zichzelf een spiegel voor en ziet meteen de uitslag. Die is alleen voor hemzelf. Hij bepaalt zelf of hij met de werkgever in gesprek moet bij twijfels over het werkvermogen."

## Rood stoplicht

Is de uitkomst van de vragen een groen stoplicht, dan is het werkvermogen in orde. Bij oranje is sprake van vermindering van het werkvermogen. Bij een rood stoplicht is er 80 procent kans op arbeidsongeschiktheid binnen twee jaar. “Een ernstig signaal dat de werknemer hulp moet krijgen”, zegt Kamps. “Aan de hand van een protocol wordt de exacte reden van het verminderde werkvermogen bepaald. Samen met een coach van Stigas stelt de werknemer een plan van aanpak op om zijn vitaliteit te verbeteren. De werknemer staat zelf aan het roer om het te laten slagen.”

Rob Luyk van Binder Groenprojecten zegt: “Bij ons heeft 80 procent van de medewerkers de monitor ingevuld. Fysieke belastbaarheid is vaak door werknemers aangekruist, hoewel we nog steeds positief scoren ten opzicht van het branchegemiddelde. Aan enkele werknemers die in het rode of oranje stoplicht zitten, is een preventiegesprek aangeboden. Dan gaat het om overgewicht verminderen, meer sporten, stoppen met roken.”

“Soms zien we”, zegt Kamps, “dat het werkvermogen is afgenomen omdat de werknemer zelf te weinig beslissingsbevoegdheid krijgt. En dat is weer een gevolg van bijvoorbeeld de stijl van leidinggeven in het bedrijf of een slechte werkvoorbereiding. Door de werknemer meer autonomie te geven, neemt zijn werkbelasting af.”



## Aanscherping

De monitor is ook op groepsniveau bruikbaar. “Zonder de namen van de deelnemers aan de monitor te kennen, krijgt de werkgever een betrouwbaar beeld van het werkvermogen van het totale personeelsbestand. Dat kan reden zijn voor aanscherping van het beleid voor arbeidsomstandigheden. Het gebeurt regelmatig dat we groepsresultaten terugkoppelen met de werkgever. Die kan besluiten om sessies te organi-

seren waar werknemers suggesties doen voor vermindering van de fysieke belasting.”

Marlies Kamps signaleert groeiende interesse vanuit de sector voor de inzet van de monitor, met name bij de grotere bedrijven, van bos- en natuurbeheer en glastuinbouw tot mechanisch loonwerk. “Dat zijn de koplopers. Zij zien hun mensen als waardevol kapitaal waar je zuinig mee om moet gaan omdat ze ook waarde toevoegen aan de klanten. Daarbij zijn de inzetbaarheid en motivatie van medewerkers die meer doen dan alleen kilo's plukken, cruciaal. Bij een werkgever die niet in is voor verandering, valt ook niks te monitoren of terug te koppelen.”

## Vertrouwen

Bedenker van de WerkVermogensMonitor is Lex Burdorf, hoogleraar maatschappelijke gezondheidszorg aan de Erasmus Universiteit. Bij de ontwikkeling van de monitor werkte hij samen met onderzoeksbureau PreventNed, gespecialiseerd in duurzame inzetbaarheid.

Burdorf: “Ik ben in 2000 met de monitor begonnen, op basis van een gestandaardiseerde vragenlijst, de Work Ability Index. Die is door wetenschappers in Finland ontwikkeld en de Index had daar bewezen dat een lage score op de vragenlijst riskant is voor de inzetbaarheid in de toekomst. In Nederland zijn »



# Veilig en gezond werken

Veiligheid op de werfplek is de gedeelde verantwoordelijkheid van werkgevers, werknemers en aangesloten maats. Op 1 en 2 april komen alle partijen bij elkaar die bij het maken van een veiligheids- en gezondheidsplan betrokken zijn. De opzet is gericht op afspreekmomenten die relevant zijn voor de praktijk, met name de praktische aspecten. Het is een veiligheidsdag met een focus op kennisdeling, uitwisseling, best practices en samenwerking.



**1. Kennisdeling en uitwisseling van best practices**  
 Kennisdeling en uitwisseling van best practices is een belangrijk onderdeel van de veiligheid en gezondheid op de werfplek. Dit kan worden gedaan door middel van workshops, seminars en andere activiteiten. Het is belangrijk om te weten wat de beste praktijken zijn en hoe deze kunnen worden toegepast in de praktijk.

**2. Samenwerking en samenwerking**  
 Samenwerking en samenwerking zijn essentieel voor de veiligheid en gezondheid op de werfplek. Het is belangrijk om te weten wat de beste praktijken zijn en hoe deze kunnen worden toegepast in de praktijk.

- **Workshop 'Veiligheid en gezondheid op de werfplek'** (1 april, 10:00-12:00 uur)
- **Workshop 'Veiligheid en gezondheid op de werfplek'** (2 april, 10:00-12:00 uur)
- **Workshop 'Veiligheid en gezondheid op de werfplek'** (1 april, 13:00-15:00 uur)
- **Workshop 'Veiligheid en gezondheid op de werfplek'** (2 april, 13:00-15:00 uur)

- **Workshop 'Veiligheid en gezondheid op de werfplek'** (1 april, 16:00-18:00 uur)
- **Workshop 'Veiligheid en gezondheid op de werfplek'** (2 april, 16:00-18:00 uur)

**3. Samenwerking en samenwerking**  
 Samenwerking en samenwerking zijn essentieel voor de veiligheid en gezondheid op de werfplek. Het is belangrijk om te weten wat de beste praktijken zijn en hoe deze kunnen worden toegepast in de praktijk.

**Deelname is gratis!**  
 Op zaterdag 1 april kunt u zich aanmelden voor gratis deelname aan het congres, de kennisessies en de beurs met het meet-the-expert-plein.

**Workshop 'Veiligheid en gezondheid op de werfplek' (1 april, 10:00-12:00 uur)**  
**Workshop 'Veiligheid en gezondheid op de werfplek' (2 april, 10:00-12:00 uur)**  
**Workshop 'Veiligheid en gezondheid op de werfplek' (1 april, 13:00-15:00 uur)**  
**Workshop 'Veiligheid en gezondheid op de werfplek' (2 april, 13:00-15:00 uur)**

er in de bouw de eerste ervaringen mee opgedaan. Daar is de inzet van de monitor ook collectief geregeld. Zorginstellingen zijn er inmiddels mee aan de slag, maar ook een bedrijf als Siemens. En onlangs is de branche van glazenwassers met de monitor gestart.”

Het instrument zelf is “slechts een eerste stap” op weg naar vervolgvactiteiten om de inzetbaarheid te vergroten, benadrukt Burdorf. “Voorwaarde is wel een sfeer van wederzijds respect en vertrouwen tussen leiding en medewerkers, maar ook de zekerheid dat de bedrijfsarts zorgvuldig met gegevens omgaat. Medewerkers mogen niet denken dat het voor hen negatieve consequenties kan hebben als bekend wordt dat ze in een rood stoplicht zitten. Ik ken bedrijven waar medewerkers hun rode score niet bij de leidinggevende durven aan te

kaarten. Werknemers die weten dat ze ook positieve feedback krijgen, werken altijd mee aan de monitor. De monitor als verplicht onderdeel in iedere cao? Tja, waarom niet?”

Bedrijven die zich beperken tot onderzoek naar medewerkerstevredenheid en

tijdverspilling. De medewerker vult een vragenlijst in en krijgt na drie maanden te horen dat de afdeling een 6.7 scoort. Dat is dan 0.4 punt hoger dan een andere afdeling. Geweldig nieuws! Maar als individuele werknemer weet je dan nog niks. We ontwikkelen nu vragenlijsten

## ‘De monitor als een verplicht onderdeel in iedere cao? Tja, waarom niet?’

denken daarmee een plausibel beeld te krijgen van de arbeidsbelasting en de productiviteit, raadt Burdorf aan daar onmiddellijk mee te stoppen. “Tevredenheidsonderzoeken zijn zinloos, echt

die duurzame inzetbaarheid in een breder verband plaatsen door werkvermogen, persoonlijke groei en gezondheid aan elkaar te knopen.”

### Mantelzorg

Bij Binder Groenprojecten, waar de risico-inventarisatie & -evaluatie toe was aan vernieuwing, zijn foto's gemaakt van allerlei werksituaties. Rob Luyk: “De monitor had al uitgewezen dat fysieke belasting een aandachtspunt moest zijn. Aan de hand van de foto's kunnen we bijvoorbeeld zien welke werkhouding medewerkers aannemen, of ze verkeerd tillen en of er meer samenwerking of taakrotatie nodig is. Dat doen we deze winter tijdens een training van een halve dag. Zo grijpt een aantal aspecten perfect in elkaar: werkvermogen, toolboxmeetings, ergonomie, RI&E, verzuimbeleid. Met als voornaamste doel om werknemers duurzaam inzetbaar te houden. We onderzoeken nu met de Stichting Welzijn Albrandswaard ook de mogelijkheden voor medewerkers om voor hun naasten mantelzorgtaken uit te voeren. Wij moedigen hen aan: “Stop het niet weg, je kunt ondersteuning krijgen als het om mantelzorg gaat. De cao geeft die mogelijkheid voor zorgverlof. Wanneer je werknemers niet voor mantelzorg ontlast, beperk je ook hun werkvermogen en loop je het risico dat ze op non-actief komen te staan.”

Marlies Kamps: “Goede arbeidsomstandigheden, loopbaanperspectief en zelfsturing zijn de belangrijkste ingrediënten om van werk verzekerd te blijven. Bedrijven die hiermee bezig zijn hebben minder verzuim, scoren een beter rendement en kunnen makkelijker aan personeel komen.”



Loek Kusiak is journalist.

