

Eindrapport pilot werkvermogen:

Het nut van de Work Ability Index (WAI) als screeningsinstrument voor werkvermogen van universitair personeel



Illustratie Miesjel van Gerwen
Vox, jaargang 9, nummer 9, 18 december 2008

15 juli 2009

Pierre Nouws & Roel Schouteten

Namens Werkgroep pilot werkvermogen:

Wouter Brok
Jacqueline Janssen
Louis Konickx
Pierre Nouws
Roel Schouteten
Elise van Tiem

Voorwoord

Vanwege de vergrijzing van het personeelsbestand is er bij universiteiten in toenemende mate oog voor duurzame inzetbaarheid van medewerkers. In het kader van duurzame inzetbaarheid is het begrip “werkvermogen” van belang. Immers, door screening op werkvermogen kunnen “risicopersonen” worden opgespoord met verhoogde kans om uit te vallen. En kunnen maatregelen voor duurzame inzetbaarheid gericht op deze medewerkers worden ingezet. Dit laatste is interessant uit oogpunt van leeftijdsbewust beleid, waarbij onderscheid op basis van leeftijd alleen niet langer wenselijk is.

In het onderhavige rapport wordt verslag gedaan van een pilot bij de Radboud Universiteit over de voorspellende en toegevoegde waarde van de Work Ability Index (WAI) en over de praktische waarde van interventies bij risicopersonen. Opvallend is dat hoewel de gemiddelde scores op werkvermogen en werkstress in het algemeen niet verontrustend zijn, toch nog veel medewerkers slecht scoren op werkvermogen en burnout. Er bestaat tussen medewerkers grote onderlinge verschillen. Uit oogpunt van preventie lijkt het opsporen van risicopersonen minstens even belangrijk als het opsporen van risicosituaties.

Volgens de Arbo-wet moet de werkgever de werknemers periodiek in de gelegenheid stellen een onderzoek te ondergaan, dat erop gericht is de risico's die de arbeid voor de gezondheid van de werknemers met zich brengt zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken. In dit verband is het interessant om medewerkers periodiek in de gelegenheid te stellen om zich te “spiegelen” wat betreft werkvermogen en werkstress en in voorkomend geval medewerkers te ondersteunen om beter met hun persoonlijke en/of werksituatie om te gaan. Een dergelijke spiegeling kan voor medewerkers zelf zeer confronterend zijn.

De pilot werkvermogen is uitgevoerd bij drie organisatie-eenheden van de Radboud Universiteit. Dit is het eerste onderzoek naar werkvermogen bij Nederlandse universiteiten. Er is vooralsnog geen reden om te veronderstellen dat de uitkomsten bij andere eenheden en bij andere universiteiten totaal anders zouden zijn. De uitkomsten van de pilot kunnen worden gebruikt voor vernieuwing van leeftijdsbewust beleid bij universiteiten. We zijn graag bereid om de ervaringen van de pilot te delen. De Radboud Universiteit heeft met de pilot een initiatief genomen. We zijn verheugd dat SoFoKleS het initiatief financieel heeft willen steunen.

Werkgroep Pilot Werkvermogen
Nijmegen, Juli 2009

Managementsamenvatting

Is de Work Ability Index (WAI) een bruikbaar instrument voor de screening van werkvermogen bij universitair personeel?

Dit onderzoek toont op basis van diepgaand onderzoek bij drie eenheden van de Radboud Universiteit aan dat de WAI ook voor universitair personeel voorspellende waarde heeft op het gebied van arbeid en gezondheid. Zowel bij wetenschappelijk als ondersteunend personeel hangt werkvermogen duidelijk samen met burnout (vooral met emotionele uitputting) en dit los van werkkenmerken. Echter, ondanks de hoge correlatie tussen werkvermogen en burnout gaat slecht of matig werkvermogen in individuele gevallen lang niet altijd samen met hoge of zeer hoge burnout. Ook gaat een goed werkvermogen niet altijd samen met lage burnout.

Uit het onderzoek blijkt ook dat de WAI medewerkers opspoot die nog niet als risicopersonen in beeld waren op basis van hun verzuimpatroon of bekendheid bij de Arbo-dienst. In lang niet alle gevallen hebben medewerkers met verminderd werkvermogen eerder contact gehad met de Arbo-dienst en in lang niet alle gevallen is er bij medewerkers met verminderd werkvermogen sprake van een opmerkelijk verzuimpatroon. Daarmee spoort de WAI een groot aantal risicopersonen op die niet bij de Arbo-dienst of door hun verzuim in beeld waren. Hetzelfde geldt overigens in nog sterkere mate voor medewerkers met burnout. Screening op burnout levert nog meer inzicht in risicopersonen op.

De oorzaak van verminderd werkvermogen ligt gangbaar niet in de werksituatie, maar in de persoonlijke situatie (chronische ziekte, mantelzorgtaak, eenoudergezin, etc.). De oorzaak is daarom door de werkgever meestal moeilijk direct te beïnvloeden. De werkgever kan wel de werknemer met behulp van taakverlichting ondersteunen om beter met persoonlijke beperkingen om te gaan. Ook kan ondersteuning bij de verschillende professionals van de Arbo-dienst nuttig zijn. Dit is tertiaire preventie: het tegengaan van de negatieve gevolgen van een ongewenste situatie.

Uit oogpunt van primaire en secundaire preventie (het tegengaan van een ongewenste situatie en de oorzaken hiervan) blijkt screening op burnout interessanter. De oorzaken van burnout hebben meestal te maken met de werksituatie, en deze is in principe gemakkelijker door de werkgever te beïnvloeden. Screening op werkvermogen heeft toegevoegde waarde, maar screening op werkvermogen en burnout samen heeft meer toegevoegde waarde dan screening op werkvermogen alleen.

De WAI is een bruikbaar instrument voor het opsporen van risicopersonen onder universitaire medewerkers. Het gaat dan vooral om risico's die te maken hebben met de persoonlijke situatie. Het is aanmerkelijk dat leidinggevendenden minstens in algemene zin op de hoogte zijn van de situatie van hun medewerkers, maar het is zeer de vraag of ze in alle gevallen de ernst van de situatie wat betreft werkvermogen en burnout goed inschatten.

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Managementsamenvatting.....	3
Inhoudsopgave	4
Hoofdstuk 1: Inleiding pilot werkvermogen	5
Inleiding	5
Werkvermogen	5
De Work Ability Index (WAI)	5
Doelstelling van de pilot werkvermogen.....	6
Opbouw van het rapport.....	7
Hoofdstuk 2: Opzet en uitvoering van het onderzoek.....	8
De gebruikte vragenlijst	8
De onderzoekspopulatie	9
De counselinggesprekken.....	10
Hoofdstuk 3: Resultaten	12
Inleiding	12
Algemene resultaten	12
De voorspellende waarde van de WAI voor universitair personeel	13
Samenhang tussen werkvermogen, burnout en werkkenmerken.....	13
Invloed van werkvermogen op burnout.....	14
Conclusie	16
De toegevoegde waarde van de WAI als (screenings)instrument	16
Uitgenodigd op basis van WAI	17
Uitgenodigd op basis van UBOS.....	17
Alle respondenten.....	18
Conclusie	18
Praktische mogelijkheden om werkvermogen te verbeteren.....	18
Conclusie	20
Verschillen tussen WP en OBP	20
Conclusie	24
Hoofdstuk 4: Algemene conclusie.....	25
Voorspellende waarde van de WAI.....	25
Toegevoegde waarde van de WAI	25
Praktische waarde van de WAI	26
Algemene conclusie	26
Referenties.....	28
Bijlagen	29

Hoofdstuk 1: Inleiding pilot werkvermogen

Inleiding

Dit rapport doet verslag van een pilot onderzoek naar de bruikbaarheid van de Work Ability Index (WAI) om werkvermogen en daaraan gerelateerde risico's in kaart te brengen bij de Radboud Universiteit Nijmegen. Deze pilot is in het voorjaar van 2009 uitgevoerd door de Werkgroep Pilot Werkvermogen van de Radboud Universiteit¹. In dit eerste hoofdstuk schetsen we de achtergrond van het onderzoek. Daarbij wordt achtereenvolgens ingegaan op werkvermogen, de WAI en de doelstelling van het onderzoek.

Werkvermogen

Werkvermogen (of Work Ability) verwijst naar de mate waarin een werknemer zowel lichamelijk als geestelijk in staat is zijn/haar huidige werkzaamheden uit te voeren (Blik op Werk, 2008). Volgens de SER (2009) vormt werkvermogen een van de drie arbeidsrelevante dimensies van gezondheid, naast employability (“wendbaarheid”) en vitaliteit (“weerbaarheid”)².

Het werkvermogen van werknemers is niet statisch, want het kan in de loop van de tijd veranderen. Het kan verslechteren, maar ook verbeteren, door veranderingen in arbeidsomstandigheden, werkgorganisatie, leefstijl, competenties, etc. Dat betekent ook dat werkvermogen kan worden beïnvloed door in te spelen op, of rekening te houden met deze factoren.

Bij werkvermogen gaat het om “basale inzetbaarheid” van medewerkers (voor de eigen functie). Werkvermogen speelt een rol in de discussie over duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Medewerkers met verminderd werkvermogen lopen grote kans wegens arbeidsongeschiktheid uit te vallen (Ilmarinen, 2005). Door verbetering van werkvermogen kan het risico van uitval wegens arbeidsongeschiktheid aanzienlijk worden verkleind.

De Work Ability Index (WAI)

Het werkvermogen van medewerkers kan worden vastgesteld met behulp van een speciaal daartoe ontwikkelde vragenlijst: de Work Ability Index (WAI). De WAI is een screeningsinstrument, waarvan een lange en een kortere versie bestaat. Op basis van de ingevulde antwoorden wordt een score berekend die een indicatie geeft van het werkvermogen. Een lage score geeft aan dat er een probleem is, maar niet wat de oorzaak daarvan is. Verdere diagnose is nodig om de oorzaak van verminderd werkvermogen te achterhalen en passende interventies uit te voeren die voor behoud, herstel of bevordering van werkvermogen noodzakelijk zijn.

De WAI is oorspronkelijk ontwikkeld door het Finnish Institute of Occupational Health (FIOH) en wordt thans wereldwijd gebruikt. In Nederland stimuleert de Stichting Blik op Werk (in opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid) de implementatie van de WAI. Er is een Nederlandse standaardversie van de WAI-vragenlijst en een nationale WAI-databank voor benchmarkdoeleinden.

De resultaten van de WAI kunnen op individueel niveau worden gebruikt voor het monitoren van werkvermogen van individuele medewerkers, maar de uitkomsten kunnen ook op groepsniveau (functies, afdelingen, etc.) worden geanalyseerd. In het laatste geval geeft de analyse een indicatie voor de

¹ Leden van de werkgroep (in alfabetische volgorde): Wouter Brok (beleidsmedewerker), Jacqueline Janssen (bedrijfsarts), Louis Konickx (A&O-deskundige), Pierre Nouws (projectcoördinator), Roel Schouteten (onderzoeker) en Elise van Tiem (personeelsadviseur).

² De termen wendbaarheid en weerbaarheid zijn van Overbeek (2003).

mogelijke aanwezigheid van risicofactoren die met het werk te maken hebben (arbeidsomstandigheden, werkorganisatie) en die dus door een organisatie zijn te beïnvloeden.

De WAI wordt veelvuldig gebruikt uit oogpunt van leeftijdsgericht personeelsbeleid. Werkvermogen hangt samen met leeftijd, maar valt hier niet mee samen. Oudere medewerkers hebben gemiddeld een lager werkvermogen dan jongere werknemers, maar binnen iedere leeftijdscategorie bestaan aanzienlijke variaties. Met de WAI is het mogelijk om maatregelen te richten op medewerkers die het nodig hebben. Omdat in het kader van arbeidsvoorwaardenoverleg generieke afspraken over taakverlichting voor oudere werknemers niet langer mogelijk of wenselijk zijn, kunnen afspraken worden gemaakt over faciliteiten bij verminderd werkvermogen om medewerkers beter in staat te stellen met hun functionele beperkingen om te gaan. De faciliteiten zelf hebben steeds het karakter van maatwerk.

Van werkgevers wordt verwacht dat ze zich actief opstellen om gevallen van verminderd werkvermogen op te sporen om op die manier (oudere) medewerkers langer en gezond aan het werk te houden. Een mogelijkheid daartoe is bijvoorbeeld dat een werkgever medewerkers in de gelegenheid stelt om regelmatig het eigen werkvermogen te monitoren (en hier iets mee te doen).

Doelstelling van de pilot werkvermogen

De WAI is al bij vele organisaties in verschillende sectoren toegepast en er bestaan inmiddels grote databestanden met referentiegegevens. Er is echter nog weinig bekend over het werkvermogen van medewerkers bij universiteiten. De meeste studies met de WAI gaan over medewerkers in fysieke beroepen. Een van de weinige uitzonderingen is van Bredt, et al. (2009; zie ook Van den Berg et al., 2008) naar werkvermogen bij hoger opgeleide professionals. Daaruit blijkt dat zowel werkvermogen als gezondheid van professionals voor een belangrijk deel door werkkenmerken worden veroorzaakt.

De WAI gaat voor een belangrijk deel in op de fysieke aspecten van werkvermogen. Voor universiteitsmedewerkers, en dan met name het wetenschappelijk personeel (WP), vaak hoogopgeleide professionals, spelen fysieke aspecten wellicht een minder belangrijke rol in het kunnen uitvoeren van de werkzaamheden. Dit roept de vraag op of de WAI hier een goed en zinvol instrument is om medewerkers op te sporen die kans lopen om ziek of overspannen te worden en zodoende hun werk niet (meer) te kunnen verrichten. Daarom willen we in deze pilot nagaan of de WAI een goed screeningsinstrument is voor universitair personeel en of en welke mogelijkheden het biedt om tot verbeteringen te komen. Daarmee is de doelstelling om kennis te genereren over het nut van de WAI voor universiteiten en daarmee vergelijkbare instituten om hun medewerkers langer en gezond aan het werk te houden.

De WAI heeft alleen nut voor het meten van werkvermogen bij universitaire medewerkers als blijkt dat de score op de WAI samenhangt met stress en burnout. Een belangrijke voorspeller voor ziekteverzuim en arbeidsuitval onder deze categorie medewerkers is psychosociale arbeidsbelasting. Van stress en burnout is bekend dat deze door zowel werk- als persoonskenmerken worden veroorzaakt (Bakker & Demerouti, 2007). Om de invloed van werkvermogen (als één van de persoonskenmerken) op stress en burnout te onderzoeken moet er dus worden gecontroleerd voor werkkenmerken.

Daarnaast heeft de WAI ook alleen nut als de medewerkers die je ermee opspoot niet al op een andere manier bekend zijn, bijvoorbeeld op grond van hun verzuimpatroon. Ten slotte is het van belang dat er op grond van de resultaten tot verbeteringsuggesties kan worden gekomen. Om de bruikbaarheid van de WAI voor universitair personeel te toetsen moeten de volgende drie vragen worden beantwoord:

1. Heeft de WAI voor universitair personeel “voorspellende waarde” wat betreft “arbeid en gezondheid”? Meer specifiek: is er (los van werkkenmerken) een relatie tussen werkvermogen en stress en gezondheid?
2. Heeft afname van de WAI “toegevoegde waarde”? Zijn medewerkers met verminderd werkvermogen al niet bij de Arbodienst bekend of zouden deze medewerkers al niet bekend kunnen zijn op grond van hun verzuimpatroon (verzuimfrequentie, verzuimduur)?

3. Wat zijn de praktische mogelijkheden om het werkvermogen te verbeteren? Medewerkers met verminderd werkvermogen worden voor een gesprek uitgenodigd. Wat levert dit gesprek (en eventueel vervolg) op voor betrokken medewerkers?

Naast de beantwoording van de geformuleerde probleemstelling sluit deze pilot aan bij twee andere beleidsvragen. In de eerste plaats is in de CAO Nederlandse Universiteiten (1 september 2007 tot 1 maart 2010) afgesproken dat een paritaire studie zal worden verricht om voor het einde van de looptijd van de CAO nieuw levensfasegericht personeelsbeleid te ontwikkelen. De uitkomsten van de pilot werkvermogen kunnen ook in deze studie worden meegenomen.

Ten tweede heeft de Universitaire Gezamenlijke Vergadering (UGV) van de Radboud Universiteit ingestemd met uitvoering van de pilot (zie bijlage 2), omdat de UGV al sinds geruime tijd aandacht vraagt voor de werkdruk van het universitaire personeel (met name docenten). Voor de UGV was het belangrijk om te weten of ook bij goed of uitstekend werkvermogen werkkenmerken nog steeds aanleiding zouden geven tot werkstress. Of is werkstress voornamelijk het gevolg van verminderd werkvermogen?

De uitvoering van het onderzoek is ter hand genomen door de Werkgroep Pilot Werkvermogen. De verantwoordelijkheid voor opzet en uitkomsten van de pilot ligt bij deze werkgroep. Voor de uitvoering van het onderzoek werd subsidie verkregen van SoFoKles.

Opbouw van het rapport

In het vervolg gaan we nader in op de opzet, achtergrond en uitvoering van het onderzoek (hoofdstuk 2). In hoofdstuk 3 bespreken we de resultaten voor de drie geformuleerde onderzoeksvragen. We sluiten in hoofdstuk 4 af met de conclusies en aanbevelingen.

Hoofdstuk 2: Opzet en uitvoering van het onderzoek

Om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden zijn drie eenheden van de Radboud Universiteit bereid gevonden mee te werken aan de pilot (zie bijlage 1): de Faculteit der Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica, de Facultaire Unie (Faculteit der Filosofie, Faculteit der Theologie en Faculteit der Religiewetenschappen) en het Instituut voor Leraar en School (universitaire lerarenopleiding). Het betreft zowel wetenschappelijk als ondersteunend personeel.

Bij deze eenheden zijn alle medewerkers van 35 jaar en ouder benaderd (zie bijlage 3) om aan het onderzoek deel te nemen. Veel jongere wetenschappers zijn als promovendus of postdoc werkzaam in tijdelijke dienst, waardoor er minder interne binding is met de organisatie. Daarnaast is uit de literatuur bekend dat er bij oudere leeftijdsgroepen sprake is van grotere variatie in werkvermogen dan bij jongere leeftijdsgroepen.

Om het nut van de WAI te kunnen bepalen hebben we van deze medewerkers de volgende gegevens verzameld:

- Het werkvermogen (via de korte versie van de WAI)
- Het niveau van burnout (via de Utrechtse Burnout Schaal; UBOS)
- Werkkenmerken (via schalen uit de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid; VBBA)
- Het ziekteverzuim in 2008
- De bekendheid bij de Arbo- & Milieudienst (AMD) van de Radboud Universiteit

Om de praktische toegevoegde waarde voor het vinden van verbeter suggesties te achterhalen zijn alle medewerkers met een verminderd werkvermogen en/of een (zeer) hoog niveau van burnout uitgenodigd voor een gesprek met de A&O-deskundige van de AMD om nader inzicht in de achtergrond te krijgen en eventueel adviezen te geven.

In dit hoofdstuk gaan we dieper in op de vragenlijst, de onderzoekspopulatie en de uitvoering van het onderzoek.

De gebruikte vragenlijst

Respondenten konden kiezen om een Nederlandstalige of een Engelstalige versie van de vragenlijst in te vullen. Een deel van het wetenschappelijk personeel (met name bij de Faculteit der Natuurwetenschappen bij de Faculteit der Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica) heeft een niet-Nederlandse nationaliteit. De vragenlijst bestond, naast een aantal standaard persoonsgegevens uit drie onderdelen: werkvermogen, burnout en werkkenmerken (zie bijlage 5).

Werkvermogen is gemeten met de standaard versie van de WAI van *Blik op Werk*. Er is gekozen voor de korte versie van de WAI³. De WAI bestaat uit zeven dimensies (Tuomi et al., 2006):

- Huidige werkvermogen vergeleken met beste werkvermogen
- Werkvermogen in relatie tot de eisen van het werk
- Aantal huidige aandoeningen
- Inschatting beperking werkuitoefening door aandoeningen
- Ziekteverzuim gedurende de afgelopen 12 maanden
- Eigen prognose werkvermogen over 2 jaar
- Mentale capaciteiten.

³ De lange vragenlijst gaat dieper in op specifieke aandoeningen en beperkingen. Dat is voor dit onderzoek niet interessant en bovendien zou de vragenlijst dan te lang worden en daardoor mogelijk de respons negatief beïnvloeden.

De totale WAI-score loopt van 7 tot 49 punten. Afhankelijk van het aantal punten wordt het werkvermogen van een medewerker geïnclassificeerd als: uitstekend (44-49), goed (37-43), matig (28-36) of slecht (7-27). Bij matig of slecht werkvermogen spreken we van verminderd werkvermogen.

Burnout hebben we gemeten met de 16 items van de Utrechtse Burnoutschaal (UBOS; Schaufeli & Van Dierendonck, 2000). Burnout is het gevolg van langdurige blootstelling aan stress, waarbij stress het gevolg is van een onbalans tussen regelvereisten (taakeisen) en regelvermogen (mogelijkheden om met de taakeisen om te gaan) in het werk. Burnout is gemeten als construct, maar ook als de afzonderlijke dimensies emotionele uitputting, mentale distantie/cynisme, en persoonlijke onbekwaamheid (gevoel het werk niet aan te kunnen). De scores op de UBOS variëren van zeer laag tot zeer hoog en geeft de mate aan van burnout (of emotionele uitputting, distantie/cynisme en persoonlijke onbekwaamheid).

De werkkenmerken hebben we gemeten aan de hand van zes schalen uit de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA; Van Veldhoven en Meijman, 1994) die kunnen worden onderverdeeld naar taakeisen en regel mogelijkheden. De balans tussen taakeisen (dat wat het werk van de medewerker verlangt) en regel mogelijkheden (de mogelijkheden in het werk om met de taakeisen om te gaan) geeft een indicatie van de werkdruk (Karasek, 1979; Bakker & Demerouti, 2007). Werkdruk, als deze (te) lang aanhoudt, is een voorbode van stress. Deze kenmerken worden in kaart gebracht als controlevariabelen in het voorspellen van burnout door werkvermogen.

Als taakeisen zijn in kaart gebracht: werkbelasting, taakonduidelijkheid en veranderingen in de taak. De gekozen regel mogelijkheden zijn: zelfstandigheid (autonomie), inspraak, en relatie met de directe leiding. Deze kenmerken zijn in eerdere werkdrukonderzoeken binnen de universiteit als belangrijkste naar voren gekomen (Schouteten et al., 2005).

Ten slotte hebben we ook loopbaanmogelijkheden als werkkenmerk in kaart gebracht, omdat werkvermogen mogelijk samenhangt met toekomstige loopbaanmogelijkheden. Door werknemers in het hoger onderwijs worden bij belastende werkfactoren beperkte loopbaanmogelijkheden in één adem genoemd met werkdruk. De schaal loopbaanmogelijkheden hebben we ontleend aan de Tilburgse Psychologisch Contract Vragenlijst (Freese et al., 2008).

De onderzoekspopulatie

Er is een webenquête uitgevoerd waarbij 575 personen zijn benaderd van 35 jaar en ouder⁴ (zie bijlage 4). Het betrof 440 medewerkers uit de Faculteit der Natuurkunde, Wiskunde en Informatica (FNWI), 104 medewerkers uit de Facultaire Unie (FU) en 31 medewerkers uit het Instituut voor Leraar en School (ILS). De medewerkers werden uitgenodigd om deel te nemen door respectievelijk de decaan van FNWI, de voorzitter van FU, en de algemeen directeur van ILS.

De keuze van de drie deelnemende eenheden was min of meer toevallig. Kort van te voren is werkdrukonderzoek uitgevoerd bij de Faculteit der Letteren, de Faculteit der Managementwetenschappen en de Faculteit der Rechtsgeleerdheid. Het leek ons niet goed om weer bij deze faculteiten aan te kloppen. Belangrijk was dat de drie deelnemende eenheden expliciet hebben toegezegd om in voorkomend geval ondersteuning te bieden om het werkvermogen van medewerkers op hoger plan te brengen.

Deelname was op basis van vrijwilligheid. Medewerkers waren vrij om de vragenlijst in te vullen en in voorkomend geval vrij om gevolg te geven aan de uitnodiging voor een gesprek met de A&O-deskundige. Ook konden alleen met uitdrukkelijke toestemming van de medewerker zelf zaken uit het gesprek ter kennis worden gebracht van diens leidinggevende.

⁴ Aanvankelijk was het de bedoeling om medewerkers van 45 jaar en ouder te benaderen. Daar is van afgeweken om de populatie voldoende groot te houden en omdat verminderd werkvermogen en burnout niet alleen bij oudere werknemers voorkomen.

Van de 575 medewerkers die werden benaderd, hebben er zich 264 (45,9%) aangemeld. De WAI is door 242 (42,1%) volledig ingevuld. Dit is 91,7% van degenen die zich als respondent hebben aangemeld. Degenen die zich aanmeldden vulden gangbaar de vragenlijst in. Non-respons is dus meer een kwestie van niet melden dan van niet invullen.

Tabel 1: Respons op de vragenlijst

	populatie	aangemeld	%aangemeld	ingevuld	%populatie	%aanmelders
FNWI	440	195	44,3	177	40,2	90,8
FU	104	48	46,2	44	42,3	91,7
ILS	31	21	67,7	21	67,7	100,0
Totaal	575	264	45,9	242	42,1	91,7

De respons per eenheid is behoorlijk tot goed (zie tabel 1) en vertoont geen structurele afwijkingen van de populatie. Daarmee gelden de resultaten als representatief voor de eenheden.

Alle medewerkers die de vragenlijst hebben ingevuld, ontvingen schriftelijk bericht over hun scores voor werkvermogen, werkdruk en werkstress (zie bijlagen 6 en 7). De drie deelnemende eenheden ontvingen voor de eigen eenheid een rapport met de geaggregeerde scores.

De counselinggesprekken

Alle medewerkers met verminderd (matig of slecht) werkvermogen en alle medewerkers met een (zeer) hoge score op burnout werden uitgenodigd voor een gesprek met de A&O-deskundige van de AMD. Doelstelling van het gesprek was te achterhalen waardoor de scores werden veroorzaakt en om mogelijkheden te bespreken om beter om te gaan met beperkt werkvermogen en/of (te) hoge werkdruk.

Aanvankelijk was het de bedoeling dat alleen medewerkers met verminderd werkvermogen zouden worden uitgenodigd voor een gesprek met de bedrijfsarts. Om medicalisering van het gesprek te vermijden, werden gesprekken gepland met de A&O-deskundige en zijn ook medewerkers uitgenodigd naar aanleiding van verhoogd risico op burnout. Bovendien biedt dit mogelijkheden om te achterhalen of en hoe werkvermogen en burnout aan elkaar gerelateerd zijn en of beide door dezelfde factoren worden bepaald (onderzoeksvraag 1).

In totaal werden 59 medewerkers uitgenodigd voor een gesprek met de A&O-deskundige:
 20 vanwege verminderd (matig of slecht) werkvermogen
 28 vanwege (zeer) hoge score op burnout
 11 vanwege verminderd werkvermogen en (zeer) hoge score op burnout

Van de “risicogroep” van 59 medewerkers zijn uiteindelijk 37 personen (63%) op gesprek geweest, hebben zich 15 personen (25%) afgemeld en zijn 7 personen (12%) zonder bericht niet verschenen. Van de gesprekken, die via een vast protocol verliepen, zijn verslagen gemaakt waarin enkele algemene kenmerken van de gesprekken zijn vastgelegd.

In de eerste plaats heeft de A&O-deskundige voorafgaand aan het gesprek op basis van de individuele gegevens bepaald wat de primaire insteek van het gesprek kon zijn: werkgerelateerd, privé- danwel ziektegerelateerd, of werk- en privé-/ziektegerelateerd. Aan het begin van het gesprek is vastgesteld of de medewerker vooral behoefte had om een toelichting op de individuele resultaten te geven en/of ook een specifieke hulpvraag had.

Vervolgens is vastgelegd waarover het gesprek voornamelijk ging: de ziektehistorie van de medewerker, de werksituatie (werkorganisatie, leiding), het toetsen van een eigen oplossing voor of aanpassing van de situatie, of het probleem inmiddels is opgelost of van voorbijgaande aard is, de doorverwijzing naar andere disciplines, de oplossing van het probleem door vertrek of pensioen van de medewerker.

Ten slotte is vastgelegd wat de aard van het advies was: steun voor of bevestiging van de eigen oplossing, een advies, bevestiging en advies, of een doorverwijzing. Deze informatie is gebruikt bij het analyseren van de gegevens ten behoeve van de tweede en derde onderzoeksvraag.

Hoofdstuk 3: Resultaten

Inleiding

In dit hoofdstuk staat de beantwoording van de drie onderzoeksvragen centraal:

1. Heeft de WAI voorspellende waarde voor universitair personeel? Is er een relatie tussen werkvermogen en stress?
2. Heeft de WAI toegevoegde waarde als (screenings)instrument voor het opsporen van risicopersonen? Zijn de medewerkers met verminderd werkvermogen niet al bij de AMD bekend of zouden ze niet al bekend kunnen zijn op basis van hun verzuimpatroon?
3. Wat zijn de praktische mogelijkheden om werkvermogen te verbeteren?

Deze vragen worden per paragraaf besproken door op het hele bestand de nodige analyses uit voeren. Daarnaast laten we de analyses ook zien per categorie werknemers: wetenschappelijk personeel (WP) en ondersteunend en beheerspersoneel (OBP). WP omvat alle universitaire onderwijs- en onderzoeksfuncties (hoogleraren, UHD, UD, docenten, en (senior) onderzoekers). Onder het OBP valt een brede categorie aan functies, variërend van secretaresses tot beleidsmedewerkers en van ict-medewerkers tot afdelingshoofd. Vanwege de grote verschillen in diversiteit tussen beide categorieën verwachten we mogelijk verschillende uitkomsten. Maar eerst geven we enkele algemene resultaten om een beeld te geven van de situatie met betrekking tot werkvermogen, burnout en werkdruk.

Algemene resultaten

Voordat er analyses kunnen worden gedaan moet eerst worden getoetst of de schalen betrouwbaar zijn, ook al zijn de schalen overgenomen uit bestaande vragenlijsten. De betrouwbaarheidsanalyse laat zien dat alle gebruikte schalen voldoen aan de het criterium dat schalen met minder dan 10 items minimaal 0,6 moeten scoren op Chronbach's Alpha (α). De meeste schalen zijn zelfs groter dan 0,8, wat duidt op zeer goede schalen (zie tabel 2).

De gemiddelden voor alle respondenten en per deelnemende eenheid laten zien dat er gemiddeld sprake is van goed werkvermogen, gemiddelde burnout en gemiddelde werkdruk. Daarbij is werkdruk bepaald door de taakeisen met regel mogelijkheden als balans te beschouwen.

Tabel 2: Gemiddelden op de verschillende schalen voor de totale populatie en per eenheid

	Chronbach's α	Totaal	FNWI	FU	ILS
N		264	195	48	21
WAI	-	41,61	41,95	41,14	39,71
Burnout	,885	1,58	1,55	1,59	1,83
- Uitputting	,897	1,54	1,50	1,42	2,12
- Distantie	,733	1,34	1,28	1,47	1,56
- Persoonlijke onbekwaamheid	,797	1,71	1,70	1,75	1,66
Werkkenmerken					
- Werkbelasting	,829	2,25	2,26	2,11	2,48
- Taakonduidelijkheid	,808	1,98	1,96	1,85	2,41
- Verandering	,687	1,77	1,76	1,79	1,84
- Zelfstandigheid	,889	3,14	3,18	3,12	2,89
- Inspraak	,875	2,77	2,83	2,71	2,38
- Relatie met leiding	,898	3,37	3,41	3,33	3,10
- Loopbaanmogelijkheden	,765	2,66	2,64	2,73	2,69

Toelichting:

WAI-score varieert tussen 7 en 49. Daarbij geldt: hoe hoger, hoe beter het werkvermogen.

Burnout-scores variëren tussen 0 en 6. Hoe hoger de score, hoe meer er sprake is van burnout of burnoutverschijnselen.

De werkkenmerken-scores variëren tussen 1 en 4. Hoe hoger de score, hoe meer van het betreffende werkkenmerk aanwezig is.

Deze gemiddelde scores geven geen inzicht in mogelijke risicogroepen. Daartoe moeten de resultaten op individueel niveau worden beschouwd. Tabel 3 geeft een overzicht van hoeveel personen in welke categorie voor werkvermogen, burnout en werkdruk terecht zijn gekomen. Hieruit blijkt dat er veel respondenten zijn die met een verminderd werkvermogen, hoge burnout of hoge werkdruk te maken hebben⁵. Respondenten die op meerdere onderwerpen tot de risicocategorie behoren, lopen het grootste risico op problemen (zoals ziekte als gevolg van het werk). Om hoeveel respondenten het hier gaat komt in de volgende paragrafen aan bod.

Tabel 3: Aantallen (#) en percentages (%) respondenten per categorie

<i>Werkvermogen</i>	#	%	<i>Burnout</i>	#	%	<i>Werkdruk</i>	#	%
Slecht	5	2,1	Zeer hoog	5	2,3	Hoog	70	29,7
Matig	26	10,7	Hoog	29	13,3	Gemiddeld	129	54,7
Goed	108	44,6	Gemiddeld	134	61,5	Laag	37	15,7
Uitstekend	103	42,6	Laag	47	21,6			
			Zeer laag	3	1,4			
Totaal	242	100,0		218	100,0		236	100,0

De voorspellende waarde van de WAI voor universitair personeel

Om de voorspellende waarde van de WAI te bestuderen onderzoeken we de relatie tussen werkvermogen en stress. Daartoe brengen we de resultaten op de WAI en de stress-scores met elkaar in verband. We doen dit echter cross-sectioneel op één meetmoment, waardoor strikt genomen geen causale uitspraken kunnen worden gedaan. De term “voorspellende waarde” gebruiken we daarom in overdrachtelijke zin.

Het werkvermogen hebben we bepaald met de WAI. Stress hebben we in kaart gebracht als de score op burnout (met de UBOS) en via werkkenmerken die stress kunnen veroorzaken: taakeisen (werkbelasting, taakonduidelijkheid en veranderingen) en regelmogelijkheden (zelfstandigheid, inspraak en relatie met leiding). Ook de schaal loopbaanmogelijkheden is hierin meegenomen.

Samenhang tussen werkvermogen, burnout en werkkenmerken

Om de samenhang te toetsen hebben we eerst een correlatieanalyse gedaan (zie tabel 4).

Uit tabel 4 blijkt dat werkvermogen sterk samenhangt met burnout. De sterkste samenhang blijkt met emotionele uitputting. Een hoge mate van werkvermogen hangt samen met een lage mate van emotionele uitputting. Maar werkvermogen hangt ook significant samen met distantie en persoonlijke onbekwaamheid. Hieruit kan (nog) niet worden geconcludeerd dat de WAI voorspellend vermogen heeft ten aanzien van stress. Daartoe moeten regressieanalyses uitkomst bieden.

Werkvermogen hangt niet samen met werkbelasting en taakonduidelijkheid, maar wel met de andere werkkenmerken. Hoe hoger de score op veranderingen in het werk, hoe lager de score op werkvermogen. Voor zelfstandigheid, inspraak, relatie met leiding, en loopbaanmogelijkheden geldt dat een hogere score hierop gepaard gaat met een hogere score op werkvermogen. Deze samenhangen zijn minder sterk dan die tussen werkvermogen en burnout.

Burnout hangt significant samen met alle werkkenmerken (alleen persoonlijke bekwaamheid en werkbelasting correleren niet significant). Hierbij geldt: hoe meer regelvereisten, hoe hoger de burnout score, en hoe meer regelmogelijkheden, hoe lager de burnout score. Dit past bij de verwachtingen op basis van theoretische modellen als die van Karasek (1979) en Schaufeli & Bakker (2004).

⁵ Er is sprake van hoge werkdruk als er veel taakeisen zijn en (te) weinig regelmogelijkheden om daarmee om te gaan. Dit is gebaseerd op werk van Karasek (1979) en de Sitter (1994).

De hoge correlatiecoëfficiënten tussen burnout en de burnout dimensies zijn te verklaren uit het feit dat de burnout score de optelsom is van de drie dimensies. Hier moet verder geen belang aan worden gehecht. Wel van belang zijn de hoge correlaties tussen de drie dimensies onderling. Deze bevestigen dat ze samen een goede indicatie voor burnout zijn.

Ten slotte blijkt dat de meeste werkkenmerken onderling ook samenhangen. Dat betekent dat ze in onderlinge samenhang een goed beeld van de werksituatie opleveren.

Tabel 4: Samenhang (correlatie) tussen WAI, Burnout en Werkkenmerken (alleen significante relaties zijn weergegeven; $p < ,05$; tweezijdig)

	1 WAI score	2 Burnout	3 Uitputting	4 Distantie	5 Persoonlijke onbekwaamheid	6 Werkbelasting	7 Taakonduidelijkheid	8 Verandering	9 Zelfstandigheid	10 Inspraak	11 Relatie met leiding
1	-										
2	-,487**	-									
3	-,520**	,815**	-								
4	-,319**	,834**	,566**	-							
5	-,324**	,775**	,385**	,548**	-						
6		,202**	,314**	,237**		-					
7		,411**	,240**	,384**	,436**	,258**	-				
8	-,266**	,370**	,319**	,364**	,225**	,365**	,268**	-			
9	,198**	-,325**	-,188**	-,290**	-,334**	-,169*	-,338**	-,333**	-		
10	,233**	-,419**	-,166*	-,440**	-,438**		-,548**	-,321**	,608**	-	
11	,196**	-,338**	-,188**	-,411**	-,249**	-,284**	-,470**	-,357**	,298**	,633**	-
12	,249**	-,284**	-,156*	-,295**	-,221**			-,147*	,210**	,343**	,210**

* $p < ,05$, ** $p < ,01$

12= Loopbaanmogelijkheden

Invloed van werkvermogen op burnout

Om de invloed van werkvermogen op stress te toetsen hebben we regressieanalyses uitgevoerd met burnout als afhankelijke variabele. Eerst toetsen we de relatie van werkvermogen en werkkenmerken afzonderlijk met burnout. Daarna toetsen we het effect van werkvermogen op burnout waarbij we controleren voor de werkkenmerken. Dit doen we omdat we uit de literatuur weten dat werkkenmerken heel erg bepalend zijn voor burnout (Karasek, 1979; Schaufeli & Bakker, 2004). We toetsen dan of werkvermogen extra verklaarde variantie toevoegt aan een model waarin werkkenmerken zijn opgenomen.

Tabel 5: De invloed van werkvermogen op burnout (gestandaardiseerde coëfficiënt β)

	Burnout	Uitputting	Distantie	Persoonlijke onbekwaamheid
WAI-score	-,487***	-,520***	-,319***	-,324***
R ²	,237***	,271***	,102***	,105***

* $p < ,05$; ** $p < ,01$; *** $p < ,001$

Uit tabel 5 blijkt dat werkvermogen (WAI-score) een significante voorspeller is voor burnout en de verschillende burnout dimensies. De gestandaardiseerde β is in deze tabel gelijk aan de correlatiecoëfficiënten in tabel 4 voor de correlaties tussen werkvermogen en burnout. De waarde van R² is een indicatie voor de verklaringskracht van het geschatte model. Bijvoorbeeld: de waarde van R² van ,237 in de kolom met burnout wil zeggen dat de variantie in het werkvermogen 23,7% van de variantie in burnout verklaart. Uit tabel blijkt dus dat het voorspellende vermogen van werkvermogen het grootst is voor emotionele uitputting. Het voorspellende vermogen van werkvermogen voor distantie en persoonlijke bekwaamheid is een stuk beperkter. Hieruit kunnen we afleiden dat werkvermogen niet met alle dimensies van burnout even sterk samenhangt.

Tabel 6: De invloed van werkkenmerken op burnout (gestandaardiseerde coëfficiënt β)

	Burnout	Uitputting	Distantie	Persoonlijke onbekwaamheid
Werkbelasting	,075	,211**	,121	-,152*
Taakonduidelijkheid	,245***	,131	,168*	,357***
Verandering	,196**	,178*	,142*	,166*
Zelfstandigheid	-,082	-,066	-,040	-,094
Inspraak	-,084	,087	-,122	-,144
Relatie met leiding	,008	,022	-,109	,097
Loopbaanmogelijkheden	-,191**	-,169*	-,182**	-,095
R ²	,303***	,172***	,310***	,291***

* p<,05; ** p<,01; *** p<,001

Tabel 6 laat zien in hoeverre werkkenmerken voorspellers zijn voor burnout. Uit deze tabel blijkt dat vooral de taakeisen (werkbelasting, taakonduidelijkheid en veranderingen) en loopbaanmogelijkheden een significante invloed hebben op burnout en de verschillende burnout dimensies. Ook blijkt uit deze tabel dat de werkkenmerken samen redelijk goede voorspellers zijn voor de mate van burnout. Dit sluit aan bij het uitputtingsproces in het Job Demands – Resources Model (Schaufeli & Bakker, 2004) Daarbij is opvallend dat, in tegenstelling tot werkvermogen, de werkkenmerken betere voorspellers voor distantie en persoonlijke onbekwaamheid zijn dan voor emotionele uitputting.

Ook opvallend is de negatieve β bij werkbelasting en persoonlijke onbekwaamheid. Dit duidt erop dat een hoge werkbelasting een voorspeller is van persoonlijke bekwaamheid. Hieruit zou kunnen worden geconcludeerd dat werkbelasting in relatie tot persoonlijke onbekwaamheid niet als een taakeis, maar als een regelmogelijkheid kan worden beschouwd, want een hogere werkbelasting gaat niet gepaard met meer gevoelens van persoonlijke onbekwaamheid (gevoel het werk niet aan te kunnen). Een hoge werkbelasting is dan meer een uitdaging. Dit verklaart ook waarom werkbelasting geen goede voorspeller is voor het totale construct burnout: de invloed op de verschillende burnout dimensies is tegengesteld en dat heft elkaar op.

Tabellen 5 en 6 laten duidelijk zien dat voor zowel werkvermogen als werkkenmerken de invloed op de diverse burnout dimensies verschillend is. Daarbij lijkt werkvermogen meer gerelateerd aan emotionele uitputting. De werkkenmerken zijn betere voorspellers voor distantie en persoonlijke onbekwaamheid. In tabel 7 laten we de resultaten zien van de invloed van werkvermogen op burnout waarbij we controleren voor de werkkenmerken.

Tabel 7: Regressie met Burnout als afhankelijke variabele (gestandaardiseerde coëfficiënt β)

	Burnout		Uitputting		Distantie		Persoonlijke onbekwaamheid	
	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2
Werkbelasting	,075	,092	,211**	,234***	,121	,129	-,152*	-,143*
Taakonduidelijkheid	,245***	,276***	,131	,173*	,168*	,183*	,357***	,374***
Verandering	,196**	,114	,178*	,070	,142*	,103	,166*	,121
Zelfstandigheid	-,082	-,070	-,066	-,050	-,040	-,034	-,094	-,088
Inspraak	-,084	-,060	,087	,118	-,122	-,111	-,144	-,131
Relatie met leiding	,008	,026	,022	,046	-,109	-,100	,097	,107
Loopbaanmogelijkheden	-,191**	-,115*	-,169*	-,070	-,182**	-,146*	-,095	-,054
WAI-score		-,385***		-,506***		-,183**		-,208***
R ²	,303	,432	,172	,396	,310	,339	,291	,329
R ² Change	,303***	,129***	,172***	,223***	,310***	,029**	,291***	,038***

* p<,05; ** p<,01; *** p<,001

Model 1: Werkkenmerken zijn de onafhankelijke variabelen

Model 2: Model 1 + WAI-score als onafhankelijke variabele

Uit tabel 7 blijkt dat door de toevoeging van werkvermogen aan een model met werkkenmerken als afhankelijke variabelen de verklaringskracht significant toeneemt (significante score voor R^2 Change bij model 2). Deze toename is het sterkst bij het verklaren van emotionele uitputting. Bij distantie en persoonlijke onbekwaamheid is de extra verklaringskracht van werkvermogen het kleinst. Wel zien we dat werkvermogen in elk model, behalve voor persoonlijke onbekwaamheid, de hoogste β -waarde heeft. Dat betekent dat werkvermogen van alle onafhankelijke variabelen de grootste invloed heeft.

Uit de tabellen 4 tot en met 7 kunnen we afleiden dat werkvermogen sterk en significant samenhangt met burnout en stress. Dat betekent dat het in kaart brengen van werkvermogen goede indicaties geeft voor het bestaan van burnout. Echter, werkvermogen alleen verklaart maximaal 27% van de variantie in emotionele uitputting (één van de dimensies van burnout). Dat wil zeggen dat ruim 70% van de variantie door andere variabelen (die niet in het model zitten) wordt verklaard. Samen met de werkkenmerken kan 43% van burnout worden verklaard (bijna 40% van emotionele uitputting en ruim 30% van distantie en persoonlijke onbekwaamheid).

Conclusie

Bij universitaire medewerkers hangen de scores op de WAI samen met stress en dit ook los van werkkenmerken. Die samenhang is het grootst voor emotionele uitputting. Nu we weten dat de WAI “voorspellende waarde” heeft kunnen we nagaan of het ook “toegevoegde waarde” heeft in het signaleren een aanpakken van risico’s. Daar gaan we in de volgende paragraaf op in.

De toegevoegde waarde van de WAI als (screenings)instrument

De toegevoegde waarde van de WAI als (screenings)instrument voor universitair personeel bepalen we aan de hand de vraag of medewerkers met slecht of matig werkvermogen niet al op andere wijze bekend zijn bij de Arbo- en Milieudienst (AMD). Ook gaan we na of ze niet al bekend hadden kunnen zijn vanwege hun verzuimpatroon.

Op basis van de individuele scores per respondent zijn alle respondenten met een slecht of matig werkvermogen en/of een (zeer) hoge score op burnout uitgenodigd voor een gesprek met de arbeids- en organisatiedeskundige van de AMD. Tabel 8 geeft een overzicht van het aantal uitgenodigde respondenten per combinatie van werkvermogen en burnout.

Tabel 8: Werkvermogen in relatie tot Burnout voor alle respondenten (aantal respondenten)

		Burnout indicatie				
		Zeer laag	Laag	Gemiddeld	Hoog	Zeer hoog
WAI-indicatie	Slecht			2	2	
	Matig		2	13	6	3
	Goed		9	69	26	1
	Uitstekend	3	39	56	1	

Ondanks de hoge correlatie tussen werkvermogen en burnout (zie tabel 4) blijkt dat een slecht of matig werkvermogen niet altijd samengaat met een (zeer) hoog burnout-niveau. Er zijn respondenten met een matig werkvermogen en een laag niveau van burnout. Dat geldt ook andersom: een hoog niveau van burnout gaat niet altijd samen met een verminderd werkvermogen. Er zijn relatief veel respondenten (28) met een goed of zelfs uitstekend werkvermogen, maar een (zeer) hoog niveau van burnout.

Op basis van de individuele scores zijn 59 respondenten uitgenodigd voor een gesprek⁶. Daarvan zijn er 20 uitgenodigd op basis van alleen de WAI-score, 28 op basis van alleen de burnout score, en 11 op basis van de WAI en burnout. Deze laatste groep heeft dus zowel een verminderd werkvermogen als een (zeer) hoge burnout-score. Voor alle uitgenodigde respondenten gaan we na of ze niet al op een

⁶ Op basis van Tabel 8 zijn 56 respondenten uitgenodigd. In tabel 8 ontbreken echter 3 respondenten die niet alle vragen voor burnout hebben ingevuld en derhalve daarvoor geen score hebben gekregen. Deze zijn op basis van de WAI-score uitgenodigd.

andere wijze in beeld van de AMD of leidinggevende konden zijn op basis van bijvoorbeeld ziekteverzuim of eerdere counselingafspraken met een medewerker van de AMD. Daartoe hebben we de verzuimgegevens (verzuimfrequentie en verzuimduur) over 2008 aan de data toegevoegd. Ook zijn we nagegaan of en wanneer deze respondenten bij (één van de) medewerkers van de AMD zijn geweest.

Tabel 9 geeft een overzicht van het ziekteverzuim en de bekendheid bij de AMD per uitnodigingscategorie.

Tabel 9: Ziekteverzuim en bekendheid bij de AMD per uitnodigingscategorie (WAI en/of UBOS)

		Op basis waarvan uitgenodigd?			Totaal
		WAI	UBOS	WAI en UBOS	
Meer dan 2x ziek geweest in 2008?	nee	16	24	9	49
	ja	4	4	2	10
Langer dan 15 dagen ziek geweest in 2008?	nee	15	25	8	48
	ja	5	3	3	11
Is respondent ooit bij AMD geweest?	nee	10	17	3	30
	ja	10	11	8	29
Is respondent sinds 1-1-08 bij AMD geweest?	nee	13	23	6	42
	ja	7	5	5	17
Totaal		20	28	11	59

Uitgenodigd op basis van WAI

Van de 31 respondenten die (mede) op basis van de WAI-score zijn uitgenodigd voor een gesprek zijn er maar 6 (19,4%) meer dan twee keer ziek geweest in 2008. En er zijn er maar 8 (25,8%) meer dan 15 dagen ziek geweest. Op basis van een uitzonderlijk ziekteverzuimbeeld⁷ zouden dus aanzienlijk minder medewerkers zijn opgevallen als mogelijk risicovol met betrekking tot werkvermogen.

Als we kijken naar bekendheid bij de AMD, dan zien we een iets ander beeld. Van de 31 respondenten die (mede) op basis van de WAI-score zijn uitgenodigd zijn er 12 (38,7%) sinds 1 januari 2008 bij de AMD geweest. En 18 (58,1%) zijn er ooit bij de AMD geweest. Bekendheid bij de AMD is dus een betere indicator voor een slecht of matig werkvermogen dan ziekteverzuim in het voorafgaande jaar. Dit wordt echter enigszins vertekend door het grote percentage respondenten dat op basis van WAI en UBOS is uitgenodigd en al bekend was bij de AMD. 45,5% van deze respondenten is sinds 1 januari 2008 bij de AMD geweest. En zelfs 72,7% is ooit bij de AMD geweest.

Uitgenodigd op basis van UBOS

Als we kijken naar de resultaten op de UBOS in relatie tot ziekteverzuim en bekendheid bij de AMD, dan leert tabel 9 dat van de 39 respondenten die (mede) op basis van de UBOS zijn uitgenodigd er maar 6 (15,4%) meer dan twee keer ziek zijn geweest in 2008. Ook slechts 6 respondenten zijn er meer dan 15 dagen ziek geweest. Hier geldt dus nog sterker dan voor de WAI dat op basis van een uitzonderlijk ziekteverzuimbeeld er aanzienlijk minder medewerkers zouden zijn opgevallen als mogelijk risicovol met betrekking tot burnout.

Met betrekking tot bekendheid bij de AMD blijkt dat 10 van de 39 op basis van de UBOS uitgenodigde respondenten (25,6%) sinds 1 januari 2008 en 19 van de 39 respondenten (48,7%) ooit bij de AMD is geweest. Ook hier geldt dus dat bekendheid bij de AMD een betere voorspeller is van burnout dan recent ziekteverzuim.

⁷ Een uitzonderlijk ziekteverzuimbeeld is gedefinieerd als meer dan twee keer in een jaar ziek gemeld en/of meer dan 15 dagen ziek. Slechts ongeveer 10% van de respondenten voldoet aan (één van) deze criteria.

Alle respondenten

Van alle aangemelde respondenten waren er 23 van de 264 (8,7%)⁸ meer dan twee keer ziek in 2008. En 24 (9,1%) waren er meer dan 15 dagen ziek. Respectievelijk 10 en 11 van deze respondenten waren uitgenodigd voor een gesprek op basis van hun WAI- en UBOS-scores.

Van alle aangemelde respondenten waren er 30 van de 264 (11,4%)⁹ sinds 1 januari 2008 en 85 (32,2%) ooit bij de AMD geweest. Respectievelijk 17 en 29 van deze respondenten waren uitgenodigd voor een gesprek op basis van hun WAI- en UBOS-scores.

Conclusie

Uit deze analyse blijkt dat zowel WAI als UBOS nadrukkelijk meer respondenten als risicovol aanmerken dan op basis van ziekteverzuimcijfers en bekendheid bij de AMD het geval zou zijn. Beide instrumenten zijn dus zinvol in het opsporen van risicogeveallen. Daarbij levert de UBOS nog meer extra gevallen op dan de WAI. Medewerkers die op basis van zowel WAI als UBOS waren uitgenodigd waren al het meest bekend door hun ziekteverzuimbeeld of AMD-bezoek.

Bovendien blijkt meer dan de helft van degenen met een uitzonderlijk ziekteverzuimbeeld geen slecht of matig werkvermogen en/of een hoge score op burnout te hebben. Dat geldt ook voor degenen die bekend waren bij de AMD. Deze medewerkers waren dus wel vaak en/of lang ziek, maar dat verzuim hangt niet samen met een verminderd werkvermogen en/of een hoog niveau van burnout. Alleen voor degenen die sinds 1 januari 2008 bij de AMD zijn geweest geldt dat meer dan de helft (17 van de 30) ook voor een gesprek is uitgenodigd op basis van de WAI- en UBOS-scores. De recente bekendheid bij de AMD is dus een redelijke indicatie voor een verminderd werkvermogen en/of een hoog niveau van burnout.

Wat ook opvalt in deze analyses is dat de relatie van WAI met ziekteverzuim sterker lijkt dan die van UBOS en ziekteverzuim. Van degenen die op basis van de WAI zijn uitgenodigd hebben er relatief meer een uitzonderlijk ziekteverzuimbeeld dan van degenen die op basis van de UBOS zijn uitgenodigd.

We kunnen dus concluderen dat de WAI als screeningsinstrument toegevoegde waarde heeft, want het levert inzicht op in meer risicopersonen dan op basis van ziekteverzuimcijfers en bekendheid bij de AMD. Maar de toegevoegde waarde van de UBOS lijkt in dit verband groter dan die van de WAI. Dat komt doordat de WAI, meer dan de UBOS, samenhangt met ziekteverzuim. Hoe dat precies zit en wat daarvan de achtergrond is bespreken we in de volgende paragraaf.

Praktische mogelijkheden om werkvermogen te verbeteren.

Om te bepalen op welke manieren het werkvermogen kan worden verbeterd is van alle gesprekken die door de AMD zijn gevoerd een verslag gemaakt¹⁰. Op basis hiervan zijn door de A&O-deskundige categorieën gemaakt voor zaken als de aanleiding van het gesprek, de primaire insteek van het gesprek, een indicatie van de problemen, en de aard van het advies/vervolgstappen. Deze categorieën zijn aan het databestand toegevoegd om in verband te kunnen worden gebracht met elkaar en met de andere gegevens.

Tabellen 10 tot en met 13 geven een overzicht van de verdeling van de respondenten gerelateerd aan de basis van uitnodiging (WAI, UBOS, of WAI en UBOS).

⁸ Dit percentage is een onderschatting, want van de 264 aangemelde respondenten waarvoor we de verzuimcijfers hebben geanalyseerd hebben er 22 de WAI en/of UBOS niet (volledig) ingevuld.

⁹ Idem als voetnoot 8.

¹⁰ Van de 59 uitgenodigden hebben 37 medewerkers gehoor gegeven aan de oproep voor een gesprek met de A&O-deskundige van de AMD. Van de andere 22 uitgenodigden hebben er zich 15 afgemeld en zijn er 7 zonder bericht weggebleven.

Tabel 10: Primaire gespreksinsteek per uitnodigingscategorie

	Primaire insteek gesprek AMD			Totaal
	Werk	Privé/ziekte	Beide	
Uitgenodigd obv:				
WAI	3	6	1	10
UBOS	17	1	2	20
WAI en UBOS	4	2	1	7
Totaal	24	9	4	37

Tabel 11: Aard van het gesprek per uitnodigingscategorie

	Aard van het gesprek			Totaal
	Toelichting	Hulpvraag	Beide	
Uitgenodigd obv:				
WAI	9	0	1	10
UBOS	13	0	7	20
WAI en UBOS	5	0	2	7
Totaal	27	0	10	37

Tabel 12: Specificatie van het belangrijkste gespreksonderwerp per uitnodigingscategorie

	Specificatie van het gesprek AMD					
	Ziektehisto- rie	Werksitua- tie	Eigen op- lossing/ aanpassing	Probleem opgelost	Verwijzing collega	Vertrek of pensioen
Uitgenodigd obv:						
WAI	3	2	1	2	0	2
UBOS	0	4	8	3	2	2
Beide	1	1	0	3	1	1
Totaal	4	7	9	8	3	5

Tabel 13: aard van het advies per uitnodigingscategorie

	Inhoud van het advies			
	Steun/ bevesti- ging	Advies	Steun en ad- vies	Doorverwijzing
Uitgenodigd obv:				
WAI	5	0	0	0
UBOS	12	2	3	3
WAI en UBOS	2	2	0	1
Totaal*	19	4	3	4

* Het totaal is minder dan 37, omdat voor 7 respondenten die op gesprek zijn geweest deze informatie niet is vastgelegd.

Het eerste dat opvalt over de deelname aan de gesprekken is dat van degenen die op basis van de WAI zijn uitgenodigd er 10 (van de 20; 50%) gehoor hebben gegeven aan de uitnodiging. Van de UBOS-genodigden zijn er 20 (van de 28; 71,4%) op gesprek geweest en van degenen die op basis van WAI en UBOS zijn uitgenodigd zijn er 7 (van de 11; 63,6%) op gesprek geweest.

Verder valt op dat er tussen de verschillende uitnodigingscategorieën (WAI en/of UBOS) verschillen zitten in de primaire insteek, aard en specificatie van het gesprek (zie tabel 10). Van de WAI-genodigden was de gespreksinsteek in 30% werkgerelateerd en in 60% ziekte- en/of privégerelateerd. Voor UBOS-genodigden zijn deze percentages respectievelijk 85% werkgerelateerd en 5% ziekte- en/of privégerelateerd. Voor degenen die op basis van zowel WAI als UBOS zijn uitgenodigd gaat het om respectievelijk 57,1% werkgerelateerd en 28,6% ziekte- en/of privégerelateerd. Dit bevestigt het beeld uit de vorige paragraaf dat de WAI-score meer met ziekte samenhangt dan de UBOS-score. Dit is wellicht niet helemaal vreemd, omdat ziekteverzuim een onderdeel is van de vragen in de WAI. Verder duidt dit erop dat de UBOS-score meer en vooral samenhangt met werkgerelateerde problemen.

Hieruit kunnen we concluderen dat beide instrumenten van belang zijn bij het opsporen van medewerkers die kans lopen om ziek te worden of andere negatieve gevolgen van het werk te ervaren (daarbij is stress/burnout volgens de literatuur een voorbode van ziekteverzuim), maar dat de WAI eerder duidt op privé-gerelateerde aspecten die toekomstig verzuim voorspellen en UBOS duidt op werkgerelateerde aspecten.

Tabel 11 laat zien met welke verwachtingen de uitgenodigde medewerkers naar het gesprek kwamen. Geen enkele respondent had initieel alleen een hulpvraag. De meesten hadden er vooral behoefte aan om een toelichting op de resultaten te geven. Sommigen hadden daarnaast nog een hulpvraag. Daarbij was het aantal hulpvragen groter voor degenen die (mede) op basis van de UBOS waren uitgenodigd. Dat komt waarschijnlijk doordat de WAI vooral kijkt naar wat de respondenten over hun eigen werkvermogen en ziektehistorie al weten; dat levert weinig verrassingen op en de medewerkers hebben vaak al een manier gevonden daarmee om te gaan. Hoewel de categorieën in tabel 12 elkaar niet hoeven uit te sluiten bevestigt deze tabel dit beeld. Ook uit tabel 13 blijkt dat er alleen adviezen (inclusief doorverwijzingen) zijn gegeven aan medewerkers die (mede) op basis van de UBOS zijn uitgenodigd¹¹.

De tabellen 11 tot en met 13 laten ook zien dat veel medewerkers ook al ideeën hebben voor mogelijke verbeteringen of aanpassing van de situatie. Het grote aantal medewerkers dat al een eigen oplossing heeft (tabel 12) en daarvoor steun en/of bevestiging zocht in het gesprek (tabel 13) wijzen daarop. Dat geldt ook voor medewerkers met hoge scores op burnout, hoewel aan deze groep respondenten nadrukkelijk wel adviezen zijn meegegeven om de situatie te verbeteren. Ook zijn uit deze groep medewerkers doorverwezen naar andere hulpverleners.

Naar aanleiding van de gesprekken, de inhoud daarvan en de bovenstaande analyse geeft de A&O-deskundige die de gesprekken heeft gevoerd aan dat het bij de meeste medewerkers die op gesprek zijn geweest gaat om mensen die zich ervan bewust zijn dat het werk een groot beroep op hen doet (hoge burnout en/of veel werkdruk), maar dat ze wel manieren hebben gevonden daar mee om te gaan. Voor een deel is het omgaan met het probleem ook weten dat het een tijdelijke situatie betreft.

Conclusie

Hieruit kunnen we afleiden dat het praktische nut van de WAI om werkvermogen te verbeteren vooral is gelegen in een extra bewustwordingsproces. Het verbeteren van het werkvermogen nemen betrokkenen vaak al zelf ter harte, waarbij bevestiging daarover van professionals wel zinvol kan zijn. In die zin vergt inzicht in (te) hoge burnout-scores meer actieve ondersteuning (van professionals en/of leidinggevenden) om tot een verbetering van de situatie te komen. Dit kan ermee te maken hebben dat de oorzaken voor burnout meer in het werk zijn gelegen en de oorzaken van verminderd werkvermogen meer in de privésfeer van de medewerkers. Medewerkers kunnen makkelijker omgaan met de eigen ziekte- en/of privésituatie dan de werksituatie helemaal naar de hand te zetten. Het is voor medewerkers makkelijker de eigen situatie naar de hand te zetten dan om bijvoorbeeld de taakonduidelijkheid of werkbelasting naar de hand te zetten. Voor dat laatste is op zijn minst een goede relatie met de leidinggevenden nodig.

Verschillen tussen WP en OBP

Om te toetsen of er verschillen in de resultaten zijn als we WP en OBP apart bekijken herhalen we hier de tabellen 5 tot en met 9. Voor WP geven we die tabellen de extensie a en voor OBP een b (bijvoorbeeld tabel 5a is hetzelfde als tabel 5, maar dan alleen voor WP). In deze tabellen geven we alleen de resultaten weer die significant ($p < 0,05$) of bijna significant ($p < 1$) zijn.

¹¹ Het kleine aantal respondenten per groep en het exploratieve karakter van deze analyses laten het niet toe geavanceerdere statistische methoden te gebruiken.

Tabel 5a: De invloed van werkvermogen op burnout WP (gestandaardiseerde coëfficiënt β)

	Burnout	Uitputting	Distantie	Persoonlijke onbekwaamheid
WAI-score	-,520***	-,562***	-,378***	-,327***
R ²	,271***	,316***	,143***	,107***

* p<,05; ** p<,01; *** p<,001

Tabel 5b: De invloed van werkvermogen op burnout OBP (gestandaardiseerde coëfficiënt β)

	Burnout	Uitputting	Distantie	Persoonlijke onbekwaamheid
WAI-score	-,451***	-,510***	-,246**	-,310
R ²	,203***	,260***	,060**	,096***

* p<,05; ** p<,01; *** p<,001

Er zijn weinig verschillen tussen WP en OBP in de invloed van werkvermogen op burnout. Het enige verschil is hooguit dat een model waarin WAI als voorspeller van burnout wordt bekeken voor WP meer verklarende kracht (grotere R²) heeft dan voor OBP. Dat heeft waarschijnlijk te maken met de grotere diversiteit binnen het OBP.

Tabel 6a: De invloed van werkkenmerken op burnout WP (gestandaardiseerde coëfficiënt β)

	Burnout	Uitputting	Distantie	Persoonlijke onbekwaamheid
Werkbelasting				-,208*
Taakonduidelijkheid	,306**	,293*		,383***
Verandering				
Zelfstandigheid				-,258*
Inspraak				
Relatie met leiding				
Loopbaanmogelijkheden	-,310***	-,308**	-,228*	
R ²	,378***	,275***	,367***	,307***

* p<,05; ** p<,01; *** p<,001

Tabel 6b: De invloed van werkkenmerken op burnout OBP (gestandaardiseerde coëfficiënt β)

	Burnout	Uitputting	Distantie	Persoonlijke onbekwaamheid
Werkbelasting		,200		
Taakonduidelijkheid			,197	,298**
Verandering	,286**	,264*		,219*
Zelfstandigheid				
Inspraak				-,350*
Relatie met leiding				
Loopbaanmogelijkheden				
R ²	,286***	,183**	,265***	,310***

* p<,05; ** p<,01; *** p<,001

In de tabellen 6a en 6b zien we weer dat het model voor WP meer verklarende kracht heeft dan voor OBP. Verder zien we enkele verschillen in welke factoren een rol spelen in het verklaren van burnout. Voor WP zijn taakonduidelijkheid en loopbaanmogelijkheden belangrijke variabelen. Voor OBP is veranderingen in het werk een belangrijke factor.

Bij Persoonlijke onbekwaamheid zien we ook enkele opvallende verschillen. Bij WP neemt het gevoel van persoonlijke onbekwaamheid af als de werkbelasting toeneemt. Dit is verrassend, want werkbelasting is over het algemeen een regelvereiste, maar gedraagt zich hier als een regelbaarheid als het

gaat om persoonlijke onbekwaamheid. Bredt et al. (2009) vonden een dergelijke relatie ook al voor hoger opgeleide professionals. Persoonlijke onbekwaamheid neemt ook af als de zelfstandigheid toeneemt (zoals verwacht). En het neemt toe als taakonduidelijkheid toeneemt. Bij OBP spelen werkbelasting en zelfstandigheid geen rol. Wel taakonduidelijkheid en veranderingen in het werk; als deze toenemen neemt ook het gevoel van persoonlijke onbekwaamheid toe. Het neemt af als de inspraakmogelijkheden toenemen.

Deze inzichten geven voor WP en OBP andere mogelijkheden om burnout te bestrijden.

Tabel 7a: Regressie met Burnout als afhankelijke variabele WP (gestandaardiseerde coëfficiënt β)

	Burnout		Uitputting		Distantie		Persoonlijke onbekwaamheid	
	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2
Werkbelasting			,174	,191*			-,208*	-,202*
Taakonduidelijkheid	,306**	,305***	,293*	,291**			,383***	,382***
Verandering								
Zelfstandigheid		-,212					-,258*	-,272*
Inspraak								
Relatie met leiding				,302*				
Loopbaanmogelijkheden	-,310***	-,191*	-,308**	-,146	-,228*	-,165	-,167	
WAI-score		-,405***		-,557***		-,215*		-,212*
R ²	,378	,515	,275	,534	,367	,406	,307	,345
R ² Change	,378***	,137***	,275***	,259***	,367***	,039*	,307***	,038*

* p<,05; ** p<,01; *** p<,001

Model 1: Werkkenmerken zijn de onafhankelijke variabelen

Model 2: Model 1 + WAI-score als onafhankelijke variabele

Tabel 7b: Regressie met Burnout als afhankelijke variabele OBP (gestandaardiseerde coëff. β)

	Burnout		Uitputting		Distantie		Persoonlijke onbekwaamheid	
	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2
Werkbelasting			,200	,241*				
Taakonduidelijkheid		,221*			,197	,221*	,298**	,329**
Verandering	,286**	,163	,264*				,219*	
Zelfstandigheid								
Inspraak							-,350*	-,322*
Relatie met leiding								
Loopbaanmogelijkheden								
WAI-score		-,361***		-,466***		-,166		-,207*
R ²	,286	,394	,183	,364	,265	,288	,310	,345
R ² Change	,286***	,108***	,183**	,181***	,265***	,023	,310***	,036*

* p<,05; ** p<,01; *** p<,001

Model 1: Werkkenmerken zijn de onafhankelijke variabelen

Model 2: Model 1 + WAI-score als onafhankelijke variabele

In tabellen 7a en 7b zien we nagenoeg dezelfde verschillen als die bij tabel 6 bleken. Opmerkelijk is nog wel dat werkvermogen voor WP wel samenhangt met distantie/cynisme, maar voor OBP niet. Voor OBP hangt cynisme alleen samen met taakonduidelijkheid.

Tabel 8a: Werkvermogen in relatie tot Burnout voor alle respondenten WP (N=109)

		Burnout indicatie				
		Zeer laag	Laag	Gemiddeld	Hoog	Zeer hoog
WAI-indicatie	Slecht			2 (1,8)		
	Matig			6 (5,5)	2 (1,8)	3 (2,8)
	Goed		5 (4,6)	20 (18,3)	14 (12,8)	1 (0,9)
	Uitstekend	2 (1,8)	21 (19,3)	32 (29,4)	1 (0,9)	

Tabel 8b: Werkvermogen in relatie tot Burnout voor alle respondenten OBP (N=123)

		Burnout indicatie				
		Zeer laag	Laag	Gemiddeld	Hoog	Zeer hoog
WAI-indicatie	Slecht				2 (1,6)	
	Matig		2 (1,6)	7 (5,7)	4 (3,3)	
	Goed		4 (3,3)	49 (39,8)	12 (9,8)	
	Uitstekend	1 (0,8)	18 (14,6)	24 (19,5)		

Met name bij de risicogroepen zien we wat verschillen tussen OBP en WP. Bij WP gaat een (zeer) hoog niveau van burnout minder met een verminderd werkvermogen samen dan bij OBP. Het relatieve aandeel met een hoog burnout-niveau is bij WP (19,3%) ook groter dan bij OBP (14,6%). Bij WP hebben de meesten daarvan een goed of uitstekend werkvermogen.

Tabel 9a: Ziekteverzuim en bekendheid bij de AMD per uitnodigingscategorie WP (WAI en/of UBOS)

		Op basis waarvan uitgenodigd?			
		WAI	UBOS	WAI en UBOS	Totaal
Meer dan 2x ziek geweest in 2008?	nee	6	15	5	26
	ja	2	1	0	3
Langer dan 15 dagen ziek geweest in 2008?	nee	4	14	4	22
	ja	4	2	1	7
Is respondent ooit bij AMD geweest?	nee	3	14	2	19
	ja	5	2	3	10
Is respondent sinds 1-1-08 bij AMD geweest?	nee	4	14	4	22
	ja	4	2	1	7
Totaal		8	16	5	29

Tabel 9b: Ziekteverzuim en bekendheid bij de AMD per uitnodigingscategorie OBP (WAI en/of UBOS)

		Op basis waarvan uitgenodigd?			
		WAI	UBOS	WAI en UBOS	Totaal
Meer dan 2x ziek geweest in 2008?	nee	10	9	4	23
	ja	2	3	2	7
Langer dan 15 dagen ziek geweest in 2008?	nee	11	11	4	26
	ja	1	1	2	4
Is respondent ooit bij AMD geweest?	nee	7	3	1	11
	ja	5	9	5	19
Is respondent sinds 1-1-08 bij AMD geweest?	nee	9	9	2	20
	ja	3	3	4	10
Totaal		12	12	6	30

We zien hier dat er ongeveer evenveel WP-ers als OBP-ers zijn uitgenodigd. Relatief betekent dit dat er iets meer WP dan OBP is uitgenodigd (respectievelijk 26,6% en 24,4%), maar dat is verwaarloosbaar. Belangrijker is dat er verschillen zijn in de basis voor de uitnodiging. Bij OBP is de helft uitgenodigd op basis van de WAI-score en de helft op basis van de UBOS-score. Bij WP is meer dan de helft op basis van de UBOS-score uitgenodigd. Slechts 27,5% is op basis van de WAI alleen uitgeno-

digd. Verder zijn de resultaten in relatie tot ziekteverzuim vergelijkbaar, maar de resultaten in relatie tot bekendheid bij de AMD verschillen. Van het OBP is een groter deel ooit bij de AMD geweest.

Conclusie

De vergelijking tussen WP en OBP laat zien dat er enkele structurele verschillen zijn in de relaties tussen de verschillende variabelen in het model. Voor WP zijn de relaties over het algemeen wat sterker. Dat kan te maken hebben met de grote diversiteit binnen de groep OBP. Verder zijn er ook inhoudelijke verschillen in welke werkkenmerken het meest met burnout samenhangen. Voor WP zijn taak- onduidelijkheid en loopbaanmogelijkheden belangrijke variabelen. Voor OBP is veranderingen in het werk een belangrijke factor. Dit kan te maken hebben met de aard van het werk en de uitdagingen daarin.

Verder komt ook naar voren dat WP relatief vaker op basis van de UBOS is uitgenodigd dan OBP. Bij OBP is de verdeling tussen WAI- en UBOS-uitnodigingen ongeveer gelijk. OBP is ook meer bekend bij de AMD.

Hoofdstuk 4: Algemene conclusie

Het doel van dit pilot onderzoek was te achterhalen of het gebruiken van de Work Ability Index (WAI) in een universitaire omgeving zinvol zou kunnen zijn. Vanuit de idee dat de WAI zou kunnen worden gebruikt voor leeftijdsbewust beleid, zijn we nagegaan of dit instrument geschikt is om risicopersonen te achterhalen waarop individueel beleid kan worden gericht. Toepassing van de WAI is dan een alternatief voor generieke regelingen op grond van leeftijd (die steeds vaker worden gezien als vorm van leeftijdsdiscriminatie).

Om als screeningsinstrument te voldoen is het van belang na te gaan of er voldoende risicopersonen en/of personen in risicovolle situaties mee kunnen worden opgespoord. Het is daarom van belang dat het werkvermogen van universitaire medewerkers samenhangt met de belangrijkste veroorzaker van ziekteverzuim in de universiteit: werkdruk en stress (burnout). Daarnaast moeten er ook meer risicopersonen mee kunnen worden opgespoord dan anderszins al bekend zouden kunnen zijn. Ten slotte moet het voldoende aanknopingspunten kunnen bieden voor vervolgacties. Deze doelstellingen hebben we in drie onderzoeksvragen vertaald die in het onderzoek zijn beantwoord:

1. Heeft de WAI voor universitair personeel “voorspellende waarde” wat betreft “arbeid en gezondheid”?
2. Heeft afname van de WAI “toegevoegde waarde”?
3. Wat zijn de praktische mogelijkheden om het werkvermogen te verbeteren?

Voorspellende waarde van de WAI

De analyses van de gegevens van drie eenheden van de Radboud Universiteit laten zien dat het meten van werkvermogen in een universitaire omgeving zinvol is in het opsporen van risicopersonen. Uit ons onderzoek blijkt dat werkvermogen (WAI) duidelijk samenhangt met burnout (UBOS): verminderd werkvermogen vergroot de kans op burnout, met name emotionele uitputting. Ook afzonderlijke werkkenmerken hangen samen met burnout, maar de WAI heeft duidelijk toegevoegde waarde boven voorspelling op basis van werkkenmerken alleen.

Voor WP en OBP zijn er nog wel verschillen in de mate van voorspellende waarde van de WAI. Voor WP is de relatie met burnout en de verschillende dimensies daarvan wat sterker dan voor OBP. Dat heeft waarschijnlijk te maken met de grotere mate van homogeniteit binnen de groep WP.

De WAI heeft dus ook voor universitair personeel “voorspellende waarde” op het gebied van arbeid en gezondheid. Hierbij moet worden bedacht dat, ondanks de hoge correlatie tussen werkvermogen en burnout, in individuele gevallen slecht of matig werkvermogen niet altijd samengaat met verhoogde burnout. Er zijn medewerkers met een matig werkvermogen en een laag niveau van burnout, en nog meer medewerkers met een goed of zelfs uitstekend werkvermogen, maar ook een (zeer) hoog niveau van burnout.

Toegevoegde waarde van de WAI

Wat betreft de “toegevoegde waarde” blijkt uit de resultaten dat in lang niet alle gevallen medewerkers met verminderd werkvermogen eerder contact hebben gehad met de AMD en in lang niet alle gevallen er sprake is van een opmerkelijk verzuimpatroon. Hetzelfde geldt overigens in nog hogere mate voor medewerkers met burnout. De WAI en UBOS sporen een groot aantal risicopersonen op die niet eerder door contact met de AMD of wegens opvallend verzuim in beeld waren.

In deze zin heeft toepassing van de WAI toegevoegde waarde. In het algemeen zullen leidinggevenden wel op de hoogte zijn van de situatie van hun medewerkers, maar de vraag is of zij in alle gevallen de ernst van de situatie goed inschatten. Dat geldt vooral als werknemers werk en privé van elkaar ge-

scheiden proberen te houden, want dan zal informatie over privéfactoren (als onderdeel van werkvermogen) niet zomaar bij leidinggevendend bekend zijn.

Het is verder opmerkelijk dat er in zoveel gevallen geen contact is geweest met de AMD, aangezien de drempelwaarden om in de categorie “matig werkvermogen” (WAI) of “hoge burnout” (UBOS) terecht te komen behoorlijk streng zijn. Nu hoeft er niet in alle gevallen contact met de AMD te zijn, zeker niet als er in goed overleg met leidinggevendend bevredigende oplossingen worden gevonden. Maar als iemand in de categorie “matig werkvermogen” (WAI) of “hoge burnout” (UBOS) terecht is gekomen, dan is er wel iets ernstigs aan de hand.

Daarnaast blijkt uit de verschillen tussen WP en OBP dat, hoewel de relatie tussen werkvermogen en burnout (emotionele uitputting) voor WP sterker is dan voor OBP, risicopersonen in het OBP vooral worden opgespoord met de WAI en bij het WP vooral met de UBOS. Dit heeft te maken met de aard van het werk. Uit deze analyses blijkt ook dat de aangrijpingspunten voor verbeteringen in het werk voor WP en OBP verschillend zijn. Voor WP verdienen het verminderen van taakonduidelijkheid en verbeteren van loopbaanmogelijkheden aandacht. Bij OBP is de meeste verbetering te realiseren door de veranderingen in het werk te beperken en/of beter mee om te gaan.

Praktische waarde van de WAI

In deze pilot zijn 59 van de 242 respondenten uitgenodigd voor gesprek met de A&O-deskundige van de AMD vanwege verminderd werkvermogen en/of verhoogde burnout. En 37 van de 59 uitgenodigde personen zijn op de uitnodiging ingegaan.

In gesprekken met medewerkers met verminderd werkvermogen gaat het vooral over hun persoonlijke situatie (chronische ziekte, mantelzorg, eenoudergezin etc.). De oorzaak van verminderd werkvermogen ligt in principe buiten de werksituatie en is moeilijk te beïnvloeden. De medewerker heeft vaak zelf al van alles geprobeerd om optimaal met de beperkingen van zijn/haar ziekte- en/of privésituatie om te gaan en een evenwicht te vinden.

In gesprekken met medewerkers met verhoogd niveau van burnout gaat het in nagenoeg alle gevallen over de werksituatie en hoe deze aan te passen, zodat een meer werkbaar situatie ontstaat. Hoewel er van de kant van de werkgever (meer dan bij werkvermogen) directe mogelijkheden zijn om de oorzaken van burnout aan te pakken, blijkt in de gesprekken ook een gevoel van onmacht om daadwerkelijk de werksituatie te veranderen. Maar ook hier vinden medewerkers vaak een eigen oplossing om de situatie beheersbaar te houden.

Algemene conclusie

Dit verkennende onderzoek op basis van representatieve en genuanceerde kwantitatieve en kwalitatieve gegevens laat zien dat de WAI ook voor universitair personeel een bruikbaar instrument is om verminderd werkvermogen op te sporen. Maar omdat oorzaken van verminderd werkvermogen vooral in de persoonlijke sfeer blijken te liggen, zal de rol van de werkgever met name bestaan uit ondersteuning van de medewerker om beter met de eigen beperkingen om te gaan. De ondersteuning is steeds maatwerk, maar zal vooral gericht zijn op taakverlichting of het tegengaan van taakverzwaring. Daarmee is de WAI een interessant instrument voor het opsporen van risicopersonen in het kader van leefsituatiebewust beleid.

Het onderzoek laat echter ook zien dat screening op burnout voor universitair personeel zo mogelijk nog interessanter is. Niet alleen brengt de meting van burnout meer risicopersonen in kaart, het is ook aantrekkelijk uit oogpunt van preventie van stress. De oorzaken van burnout hebben vooral te maken met de werksituatie, en deze is door de werkgever gemakkelijker te beïnvloeden. Screening op burnout heeft (naast screening op werkvermogen) toegevoegde waarde voor het opsporen van risicopersonen. Maar screening op stress heeft alleen zin als “misstanden” in de werksituatie ook daadwerkelijk kunnen worden aangepakt. Daartoe is draagvlak van het management noodzakelijk.

Hiermee toont de pilot werkvermogen mogelijkheden om bij universitair personeel risicopersonen op te sporen. Een combinatie van WAI en UBOS brengt in dit onderzoek de meeste risicopersonen in kaart. Bij het nadenken over de inzet van de WAI is het daarom verstandig om vooraf te bedenken welke risicopersonen men wil identificeren. Screening op werkvermogen identificeert met name risicopersonen die moeilijkheden hebben met balans in hun persoonlijk leven. Screening op burnout identificeert vooral risicopersonen die moeite hebben met evenwicht in hun werksituatie. Beide instrumenten zijn nuttig, maar leveren andere resultaten op, en daarmee ook andere aangrijpingspunten voor verbeteringen. Daarmee laat dit onderzoek, door de vergelijking tussen WP en OBP, ook zien dat de WAI beter lijkt te werken voor beroepen die meer met fysieke belasting te maken hebben.

Ten slotte komt ook uit het onderzoek naar voren dat risicopersonen niet passief zijn. Dat blijkt vooral uit de gesprekken met de A&O-deskundige van de AMD. Respondenten die als risicopersonen zijn aangemerkt hebben vaak zelf al een idee van wat er aan de hand is en hebben soms al acties of plannen om een meer optimale situatie te bewerkstelligen, of ze zijn hiermee bezig.

De beperkingen van de WAI als screeningsinstrument zijn gelegen in de mogelijkheid om iets met de uitkomsten te doen en daarmee medewerkers vooruit te helpen. De keuze voor de juiste (AMD) professional ter ondersteuning is daarbij cruciaal. Het gesprek moet worden gevoerd door degene die de meeste expertise op het terrein waarop eventuele problemen zich voordoen. Bijvoorbeeld, als zich medische problemen voordoen, dan is de bedrijfsarts de aangewezen professional. Daarmee bepaalt de reden voor de uitnodiging voor een gesprek welke counseling daar het beste bij past. Dat kan worden bepaald op basis van de uitkomsten van de WAI, maar vereist een goed en deskundig inzicht in deze gegevens.

Referenties

- Bakker, A. & Demerouti, E. (2007) The Job Demands – Resources Model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3): 309-328.
- Blik op Werk (2008) *Work Ability Index (WAI)*, *Werkwijzer*. Dan Haag: Stichting Blik op Werk.
- Bredt, F.J., van den Berg, T.I.J., Elders, L.A.M. & Burdorf, A. (2009) Determinanten van werkvermogen bij hoger opgeleide professionals. *TBV*, 17(3): 104-110.
- De Sitter, L.U. (1994) *Synergetisch produceren. Human Resources Mobilisation in de productie: een inleiding in de structuurbouw*. Assen: Van Gorcum.
- Freese, Ch., Schalk, R. & Croon, M. (2008) De Tilburgse Psychologisch Contract vragenlijst. *Gedrag & Organisatie*, 21, 278-294.
- Ilmarinen, J. (2005) *Towards a longer worklife! Ageing and the quality of worklife in the European Union*. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Karasek, R.A. (1979) Job demands, job decision latitude, and implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24: 285-307
- Overbeek, A. (2003) *Employability: continue ontwikkeling van medewerkers en organisatie*. Schoonhoven: Academic Service.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2004) Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3): 293 -316.
- Schaufeli, W.B. & Van Dierendonck, D. (2000). *Utrechtse Burnout Schaal (UBOS)*. Lisse: Swets Test Publishers.
- Schouteten, R., Bevers, D., Bosman, M., van Driel, C., Goulmy, C., Maertens, B. & van Plateringen, J.W. (2005) *Eindrapport Werkdrukonderzoek Faculteit der Managementwetenschappen*. Nijmegen: Radboud Universiteit.
- SER (2009) *Een kwestie van gezond verstand (advies uitgebracht aan de Minister van VWS)*. Den Haag: Sociaal Economische Raad
- Tuomi, K., Ilmarinen, J., Jahkola, A., Katajarinne L. & Tuli, A. (2006) *Work Ability Index*. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Van den Berg, T.I.J., Alavinia, S.M., Bredt, F.J., Lindeboom, D., Elders, L.A.M. & Burdorf, A. (2008) The influence of psychosocial factors at work and life style on health and work ability among professional workers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 81: 1029-1036.
- Van Veldhoven, M. & Meijman, T. (1994) *Het meten van psychosociale arbeidsbelasting met een vragenlijst. De Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid*. Amsterdam: NIA.

Bijlagen

1. Brief van het College van Bestuur aan de decanen van de faculteiten
2. Brief van het College van Bestuur aan de Universitair Gezamenlijke Vergadering (UGV)
3. Aankondiging van de pilot werkvermogen onder medewerkers (voorbeeld)
4. E-mail met uitnodiging om deel te nemen aan de pilot (voorbeeld)
5. De gebruikte vragenlijst
6. Uitslagbrief voor medewerkers (voorbeeld)
7. Uitslagformulier voor medewerkers (voorbeeld)

Bijlage 1: Brief van het College van Bestuur aan de decanen van de faculteiten

Aan de decaan
Intern

Betreft: pilot werkvermogen

In het verlengde van het onderzoek Duurzame inzetbaarheid van (oudere) medewerkers bij de Radboud Universiteit willen we per 1 januari 2009 starten met de pilot Werkvermogen.

Wat is werkvermogen?

Werkvermogen (workability) verwijst naar de mate waarin een werknemer zowel lichamelijk als geestelijk in staat is om zijn/haar huidige werk uit te voeren. Werkvermogen wordt beïnvloed door iemands arbeidsomstandigheden en door zijn/haar persoonlijke situatie.

Werkvermogen wordt vastgesteld in relatie tot de huidige werkzaamheden. Iemands werkvermogen kan in de loop van de tijd verslechteren maar ook verbeteren. Er zijn diverse mogelijkheden om werkvermogen te versterken of in stand te houden.

Investeren in behoud van werkvermogen is interessant uit oogpunt van leeftijdsbewust beleid (duurzame inzetbaarheid). Als werknemers langer (moeten) doorwerken is het voor alle partijen beter dat ze productief en met plezier aan het werk blijven.

De Work Ability Index (WAI)

De Work Ability Index (WAI) geeft een inschatting van het werkvermogen zoals de medewerker deze zelf beleeft. Het is een korte vragenlijst met vragen over lichamelijke en geestelijke eisen van het werk, gezondheidstoestand, vitaliteit en prestatievermogen.

Uit verschillende onderzoeken blijkt dat de WAI een sterke voorspellende waarde heeft voor arbeidsongeschiktheid. Ook geeft de uitkomst een goed beeld van het welbevinden van de medewerker in zijn/haar werk en in organisatie waarvoor hij/zij werkt.

De WAI is oorspronkelijk in Finland ontwikkeld en wordt momenteel in zo'n 30 landen ingezet. Toepassing van de WAI in Nederland wordt ondersteund door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Deze maand verschijnt de Nederlandse standaardlijst.

Gebruik van de WAI

Met behulp van de WAI is risico op uitval door overbelasting en ziekte tijdig te signaleren. De WAI is een screeningsinstrument en geen diagnose-instrument. Het geeft aan dat er een probleem is maar niet wat de oorzaak is van het probleem.

De WAI geeft aan dat een medewerker een verminderd werkvermogen heeft. Vervolgonderzoek moet uitwijzen wat de oorzaak is van het verminderd werkvermogen van de medewerker. Op basis van deze diagnose worden interventies gepland.

Medewerkers met een verminderd werkvermogen worden uitgenodigd voor een gesprek met de bedrijfsarts. Deze maakt samen met de medewerker een plan van aanpak om het werkvermogen te verbeteren. Alleen de bedrijfsarts heeft kennis van de individuele scores.

Pilot werkvermogen

Een pilot moet antwoord geven op de vraag of de WAI een geschikt screeningsinstrument voor personeel bij de Radboud Universiteit? Er is inmiddels veel onderzoek uitgevoerd met de WAI maar (zover bekend) niet bij universitair (wetenschappelijk) personeel.

In de pilot gaat het om drie vragen:

1. Heeft de WAI (ook) voorspellende waarde voor universitair personeel?
2. Heeft het instrument toegevoegde waarde voor het opsporen van risicopersonen?
3. Wat brengt de screening teweeg in termen van interventies?

Als de WAI geschikt blijkt voor opsporing van risicopersonen binnen de universiteit, toegevoegde waarde heeft als screeningsinstrument en aanleiding geeft tot verbetering van het werkvermogen van medewerkers, zou deze universiteitsbreed kunnen worden ingevoerd.

Op grond van artikel 18 van de (nieuwe) Arbeidsomstandighedenwet dient de werkgever “werknemers periodiek in de gelegenheid te stellen een onderzoek te ondergaan, dat erop is gericht de risico's die de arbeid voor de gezondheid van de werknemers met zich brengt zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken”. Met de WAI kan mogelijk aan deze wettelijke verplichting worden voldaan.

De WAI is in beginsel voor alle leeftijdsgroepen interessant. De pilot richt zich in eerste instantie op oudere werknemers (45-plus) omdat voor oudere werknemers sprake is van een grotere variatie tussen medewerkers met matig of slecht en medewerkers met goed of uitstekend werkvermogen¹.

Voor uitvoering van de pilot werd subsidie verkregen van SoFoKleS (sociaal fonds voor de kennissector). De pilot duurt een half jaar. Het onderzoek ter beoordeling van de bruikbaarheid van de WAI wordt uitgevoerd door een onafhankelijk onderzoeker.

Binnen de pilot is voorzien in een werkgroep met vertegenwoordigers van deelnemende organisatie-eenheden. De werkgroep wordt geadviseerd door Blik op Werk die (in opdracht van de minister) werkt aan brede implementatie van de WAI in Nederland.

Wij verzoeken u graag medewerking te verlenen aan uitvoering van de pilot. Voor nadere informatie over de pilot kunt u contact opnemen met drs. P. Nouws (tel. 3615749). Meer informatie over de WAI is te vinden in bijgevoegde informatiebrochure en/of op www.blikopwerk.nl/wai.

Hoogachtend,

ir. R.J. de Wijkerslooth
voorzitter

drs. J.J.A. van de Riet
secretaris

¹ De pilot werkvermogen richt zich op faculteiten. Voor de clusters is er het project gezondheidsmanagement waarbij onder meer van de WAI gebruik wordt gemaakt. De bruikbaarheid van de WAI voor ondersteunende functies is voldoende in onderzoek aangetoond.

Bijlage 2: Brief van het College van Bestuur aan de Universitair Gezamenlijke Vergadering (UGV)

Aan de gezamenlijke vergadering

Betreft: pilot werkvermogen

In het verlengde van het onderzoek Duurzame inzetbaarheid van (oudere) medewerkers bij de Radboud Universiteit willen we per 1 januari 2009 starten met de pilot Werkvermogen.

Wat is werkvermogen?

Werkvermogen (workability) verwijst naar de mate waarin een werknemer zowel lichamelijk als geestelijk in staat is om zijn/haar huidige werk uit te voeren. Werkvermogen wordt beïnvloed door iemands arbeidsomstandigheden en door zijn/haar persoonlijke situatie.

Werkvermogen wordt vastgesteld in relatie tot de huidige werkzaamheden. Iemands werkvermogen kan in de loop van de tijd verslechteren maar ook verbeteren. Er zijn diverse mogelijkheden om werkvermogen te versterken of in stand te houden.

Investeren in behoud van werkvermogen is interessant uit oogpunt van leeftijdsbewust beleid (duurzame inzetbaarheid). Als werknemers langer (moeten) doorwerken is het voor alle partijen beter dat ze productief en met plezier aan het werk blijven.

De Work Ability Index (WAI)

De Work Ability Index (WAI) geeft een inschatting van het werkvermogen zoals de medewerker deze zelf beleeft. Het is een korte vragenlijst met vragen over lichamelijke en geestelijke eisen van het werk, gezondheidstoestand, vitaliteit en prestatievermogen.

Uit verschillende onderzoeken blijkt dat de WAI een sterke voorspellende waarde heeft voor arbeidsongeschiktheid. Ook geeft de uitkomst een goed beeld van het welbevinden van de medewerker in zijn/haar werk en in organisatie waarvoor hij/zij werkt.

De WAI is oorspronkelijk in Finland ontwikkeld en wordt momenteel in zo'n 30 landen ingezet. Toepassing van de WAI in Nederland wordt ondersteund door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Deze maand verschijnt de Nederlandse standaardlijst.

Gebruik van de WAI

Met behulp van de WAI is risico op uitval door overbelasting en ziekte tijdig te signaleren. De WAI is een screeningsinstrument en geen diagnose-instrument. Het geeft aan dat er een probleem is maar niet wat de oorzaak is van het probleem.

De WAI geeft aan dat een medewerker een verminderd werkvermogen heeft. Vervolgonderzoek moet uitwijzen wat de oorzaak is van het verminderd werkvermogen van de medewerker. Op basis van deze diagnose worden interventies gepland.

Medewerkers met een verminderd werkvermogen worden uitgenodigd voor een gesprek met de bedrijfsarts. Deze maakt samen met de medewerker een plan van aanpak om het werkvermogen te verbeteren. Alleen de bedrijfsarts heeft kennis van de individuele scores.

Pilot werkvermogen

Een pilot moet antwoord geven op de vraag of de WAI een geschikt screeningsinstrument voor personeel bij de Radboud Universiteit? Er is inmiddels veel onderzoek uitgevoerd met de WAI maar (zover bekend) niet bij universitair (wetenschappelijk) personeel.

In de pilot gaat het om drie vragen:

1. Heeft de WAI (ook) voorspellende waarde voor universitair personeel?
2. Heeft het instrument toegevoegde waarde voor het opsporen van risicopersonen?
3. Wat brengt de screening teweeg in termen van interventies?

Als de WAI geschikt blijkt voor opsporing van risicopersonen binnen de universiteit, toegevoegde waarde heeft als screeningsinstrument en aanleiding geeft tot verbetering van het werkvermogen van medewerkers, zou deze universiteitsbreed kunnen worden ingevoerd.

De WAI is in beginsel voor alle leeftijdsgroepen interessant. De pilot richt zich in eerste instantie op oudere werknemers (45-plus) omdat voor oudere werknemers sprake is van een grotere variatie tussen medewerkers met matig of slecht en medewerkers met goed of uitstekend werkvermogen².

Voor uitvoering van de pilot werd subsidie verkregen van SoFoKleS (sociaal fonds voor de kennissector). De pilot duurt een half jaar. Het onderzoek ter beoordeling van de bruikbaarheid van de WAI wordt uitgevoerd door een onafhankelijk onderzoeker.

Binnen de pilot is voorzien in een werkgroep met vertegenwoordigers van deelnemende organisatie-eenheden. De werkgroep wordt geadviseerd door Blik op Werk die (in opdracht van de minister) werkt aan brede implementatie van de WAI in Nederland.

Op grond van artikel 18 van de Arbeidsomstandighedenwet dient de werkgever “werknemers periodiek in de gelegenheid te stellen een onderzoek te ondergaan, dat erop is gericht de risico's die de arbeid voor de gezondheid van de werknemers met zich brengt zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken”. Met de WAI kan mogelijk aan deze wettelijke verplichting worden voldaan.

Op grond van artikel 27 lid 1 sub d van de Wet op de ondernemingsraden zal in voorkomend geval een voorstel tot universiteitsbrede invoering van de WAI ter instemming aan de OR worden voorgelegd.

Meer informatie over de WAI is te vinden in bijgevoegde informatiebrochure en/of op de website van Blik op Werk (www.blikopwerk.nl/wai)

Hoogachtend,

ir. R.J. de Wijkerslooth
voorzitter

drs. J.J.A. van de Riet
secretaris

² De pilot werkvermogen richt zich op faculteiten. Voor de clusters is er het project gezondheidsmanagement waarbij onder meer van de WAI gebruik wordt gemaakt. De bruikbaarheid van de WAI voor ondersteunende functies is voldoende in onderzoek aangetoond.

Bijlage 3: Aankondiging van de pilot werkvermogen onder medewerkers (voorbeeld)

Betreft: aankondiging pilot werkvermogen

Geachte heer, mevrouw

Het is belangrijk dat werknemers op lange termijn gezond en met plezier hun werk doen. Daarom bieden steeds meer bedrijven en instellingen aan medewerkers de mogelijkheid om zelf hun werkvermogen en werkbelasting vast te stellen.

Ook de FNWI wil medewerkers de kans bieden om na te gaan hoe het gesteld is met hun werkvermogen en hun werkbelasting op lange termijn. De FNWI hoopt op deze manier ook in de praktijk invulling te geven aan leeftijdsbewust beleid bij de faculteit.

U ontvangt begin februari via e-mail een uitnodiging van de bedrijfsarts om een elektronische vragenlijst in te vullen. Als u de ingevulde vragenlijst verstuurt, krijgt u zo spoedig mogelijk bericht van de bedrijfsarts met de scores van uw werkvermogen en werkbelasting.

U ontvangt in voorkomend geval tevens een uitnodiging van de bedrijfsarts voor een gesprek om na te gaan hoe uw werkvermogen kan worden verbeterd en/of uw werkbelasting kan worden verminderd.

U bent vrij om de vragenlijst in te vullen en ook vrij om (nadien) in te gaan op de uitnodiging voor een gesprek.

Uw privacy wordt door de bedrijfsarts gegarandeerd: alleen hij weet wie welke vragenlijst heeft ingevuld en individuele zaken worden alleen met uw toestemming met derden besproken.

Statische analyse op groepsniveau bevat minimaal 10 personen zodat groepsgegevens niet tot individuele personen kunnen worden herleid. Verder is het universitaire reglement voor bescherming van persoonsgegevens integraal van toepassing.

In eerste instantie worden alleen medewerkers van 35 jaar en ouder (met e-mail adres) benaderd om de vragenlijst in te vullen. Als voldoende medewerkers de vragenlijst invullen, willen we in de toekomst regelmatig (om de twee jaar) alle medewerkers in de gelegenheid stellen om zelf hun werkvermogen en hun werkbelasting in kaart te brengen.

Ik hoop dan ook van harte dat u van de voorliggende mogelijkheid gebruik zult maken.

Meer informatie over werkvermogen kunt u vinden onder: www.blikopwerk.nl/wai.

Met vriendelijke groet,

Prof. dr. J.M.E. Kuijpers,
Decaan

Bijlage 4: E-mail met uitnodiging om deel te nemen aan de pilot (voorbeeld)

pilot werkvermogen

Geachte medewerker,

De universiteit vindt het belangrijk dat medewerkers gezond en met plezier hun werk doen. Dit is belangrijk voor de universiteit maar vooral ook voor uzelf. Wij stellen u daarom graag in de gelegenheid om zelf uw werkvermogen en uw werkbelasting vast te stellen.

Als u bijgaande elektronische vragenlijst invult en verstuurt, ontvangt u zo spoedig mogelijk persoonlijk uitslag van uw scores op werkvermogen en werkbelasting.

Als daartoe aanleiding bestaat, krijgt u daarna een uitnodiging van de ARBO- en Milieudienst voor een gesprek over mogelijkheden om uw werkvermogen te verbeteren en/of uw werkbelasting te verminderen. U bent vrij om op de uitnodiging voor gesprek in te gaan. U mag ook op eigen initiatief (zonder uitnodiging) een afspraak maken bij de Arbo- en Milieudienst voor een gesprek.

Wij garanderen dat vertrouwelijk met uw gegevens wordt omgegaan. Alleen met uw uitdrukkelijke toestemming kunnen individuele zaken met derden worden besproken.

U bent niet verplicht om deel te nemen. Zoals u in mijn brief hebt kunnen lezen, hecht de universiteit veel belang aan uw deelname. Ik hoop van harte dat u van de voorliggende mogelijkheid gebruik zult maken.

Het invullen van de vragenlijst kost 10-15 minuten. Via de volgende link gaat U gaat naar de vragenlijst.

Bijlage 5: Uitslagbrief voor medewerkers (voorbeeld)

(respondentnummer:)

Geachte heer/Geachte mevrouw,

Enige weken geleden heeft u in het kader van de pilot werkvermogen een vragenlijst ingevuld over werkvermogen en werkbelasting. In bijlage bij deze brief bericht ik u over uw scores op deze vragenlijst.

optie 1.

De resultaten geven geen aanleiding voor een gesprek om uw werkvermogen of uw werkbelasting te verbeteren. Ik ben natuurlijk graag bereid om met u te spreken over mogelijkheden om in de toekomst uw werkvermogen op peil te houden of uw werkdruk binnen de perken te houden. U kunt met Astrid Hoeboer contact opnemen voor een afspraak (telefoon: dinsdag, woensdag en donderdag: of e-mail a.hoeboer@amd.ru.nl).

optie 2.

De resultaten geven aan dat het in uw geval de moeite waard is om te spreken over mogelijkheden om uw werkvermogen te verbeteren of uw werkdruk te verminderen. Ik nodig u daarom graag uit voor een gesprek. Dit gesprek kan plaatsvinden op Neem voor bevestiging van deze afspraak graag even contact op met Astrid Hoeboer (telefoon: dinsdag, woensdag en donderdag: of e-mail a.hoeboer@amd.ru.nl).

Uiteraard kunt u voor aanvullende informatie ook eerst met mij contact opnemen.

Met vriendelijke groet,

drs. L.M.A.J. Konickx,
A&O-deskundige AMD
(mede namens de bedrijfsarts)

Bijlage 6: Uitslagformulier voor medewerkers (voorbeeld)

Respondentnummer:

	score:	gemiddelde:	indicatie:
Werkvermogen	(B)	(C)	(D)
Burnout	(E)	(F)	(G)
werkbelasting	(H)	(I)	
taakonduidelijkheid	(J)	(K)	
verandering in de taak	(L)	(M)	
zelfstandigheid in het werk	(N)	(O)	
inspraak	(P)	(Q)	
relatie met directe leiding	(R)	(S)	
Werkdruk			(T)
Loopbaanmogelijkheden	(U)	(V)	

Toelichting:

Het gemiddelde is de gemiddelde score van alle respondenten die (in het kader van de pilot werkvermogen) de vragenlijst hebben ingevuld. Het betreft medewerkers van 35 jaar en ouder uit de Faculteit Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica (FNWI), de faculteiten van de Facultaire Unie (FU) en het Instituut voor Leraar en School (ILS).

Werkvermogen is de mate u waarin iemand zowel lichamelijk als geestelijk in staat is om zijn/haar huidige werk uit te voeren. Werkvermogen wordt gemeten met de Work Ability Index (WAI). De totale score loopt van 7 tot en met 49. De indicatie is “slecht”, “matig”, “goed” of “uitstekend”.

Voor het meten van werkbeleving is gebruik gemaakt van de Utrechtse Burnout Schaal (UBOS). Dit instrument verwijst naar werkgerelateerde psychische vermoeidheid. De schaalscores lopen van “zeer laag” tot “zeer hoog”, waarbij de kwalificatie “zeer hoog” duidt op een hoge mate van burnout. De totale score loopt van 0 tot en met 6.

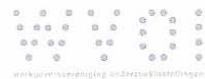
Werkdruk bestaat uit verschillende dimensies en wordt gemeten met vragen uit de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA). De totale werkdruk is gebaseerd op de balans tussen vereisten en regelmogelijkheden in het werk. Bij een onbalans is er sprake van werkdrukrisico. De scores per onderwerp lopen van 1 tot en met 4, waarbij een hoge score erop duidt dat er veel van dat onderwerp aanwezig is (bijvoorbeeld veel werkbelasting of veel autonomie). De werkdrukindicatie “laag”, “gemiddeld” of “hoog” geeft de mate van werkdrukrisico in het werk aan.

De vragen over loopbaanmogelijkheden komen uit de Tilburgse Psychologisch Contract Vragenlijst. Wegens het ontbreken van criteriumscores wordt hier slechts volstaan met het vermelden van de gemiddelde score (dus geen indicatie). De score kan variëren van 1 tot 4, waarbij een hogere score duidt op betere loopbaanmogelijkheden.

Een ontbrekende score duidt erop dat niet alle vragen over dat onderwerp zijn ingevuld, zodat er geen score kan worden berekend.

Paraaf:

drs. L.M.A.J. Konickx,
A&O-deskundige AMD



Postbus 556 • 2501 CN Den Haag • Lange Voorhout 13
Telefoon (070) 376 57 27 • Telefax (070) 345 75 28
www.sofokles.nl