



- Is er een adequate klachtenregeling?
- Is er voldoende budget beschikbaar om op basis van de uitkomsten van de WAI de gewenste vervolgacties te nemen?
- Welke mogelijkheden (onder meer budget) zijn er voor individuele medewerkers en hun problemen?

Voorwaarden voor succes:

- Zorg voor een veilig klimaat en draagvlak in de organisatie. Belangrijk is een goed communicatieplan. Het is belangrijk dat werknemers weten wat de WAI is, waarom hij wordt ingezet en wat de voordelen voor hen zijn (*what's in it for me*). Geef duidelijk aan dat het invullen van de test vrijwillig én anoniem is en dat gegevens van werknemers alleen met toestemming van de werknemer aan anderen verstrekt mag worden.

Vervolgstappen:

- Wat als medewerkers matig of slecht scoren? Als zij een uitnodiging krijgen: hoe wordt de privacy gewaarborgd? Wat als werknemers niet ingaan op deze uitnodiging?
- Hoe gaan leidinggevenden om met de WAI in individuele jaargesprekken/POP-besprekingen? Is het wel of niet een item? Inzetbaarheid is maatwerk per medewerker en vraagt om zorgvuldigheid. De WAI past prima bij ontwikkelingsgerichte perso-


neelsgesprekken, maar niet echt goed bij de sfeer van beoordelingsgesprekken.

- Hoe groot zijn de groepen op basis waarvan groepsrapportages worden opgesteld? De groepen moeten groot genoeg zijn om anonimiteit te waarborgen en klein genoeg om iets zinnigs te kunnen zeggen over de resultaten van de test.
- Problemen en mogelijke oplossingen op groepsniveau kunnen worden opgenomen in het plan van aanpak (instemmingsplichtig). Leidinggevenden hebben persoonlijke advies- en hulpmiddelen nodig om hiermee aan de slag te gaan. Bespreek de groepsresultaten en voortgang van oplossingen regelmatig in het werkoverleg.
- Kies voor een combinatie van de meest succesvolle verbeteringen: gezondheidsprogramma's (sporten, gewicht), werkgebonden belasting (arbeidsomstandigheden) én training van het management.
- Hoe ontwikkelt de organisatie zich op het punt van duurzame inzetbaarheid over de jaren heen? Is de eerste WAI te beschouwen als nulmeting? Voeg de WAI toe aan de beleidscyclus en maak het tot thema van de art. 24-bespreking (halfjaarlijkse bespreking algemene gang van zaken).

OEN

Anonimiteit is belangrijk bij het werken met de WAI. Duurzame inzetbaarheid is echter

vooral maatwerk. Wanneer leidinggevende en medewerkers in voortgangsgesprekken aandacht besteden aan de vraag: hoe blij ben je in je werk? ligt het voor de hand dat de individuele WAI-score ter sprake kan komen. In een goed werkende arbeidsrelatie is dit geen enkel probleem, maar wat als deze relatie verstoord is?

De opgesomde aandachtspunten helpen een ondernemingsraad te verhelderen in hoeverre de WAI het beste instrument is voor hun organisatie. Uiteindelijk is de belangrijkste conclusie: gedraag je als een OEN. Dit wil zeggen: Open, Eerlijk en Nieuwsgierig. Of de WAI (of een vergelijkbaar instrument) het juiste is voor jouw organisatie is niet zomaar te zeggen. Door je als medezeggenschapsorgaan open, eerlijk en nieuwsgierig op te stellen kan er een goede afweging worden afge- 

Lia van Rijen, Ineke Dries en Esther Miltenburg zijn trainers/adviseurs bij de Werkplaats voor Medezeggenschap (www.wvm.info)

Achtergrondinformatie

Bron: www.blikopwerk.nl
Met dank aan de or van het Elkerliek ziekenhuis, Patrick van den Boogaard