

Tot de dood ons scheidt

Met WAI minder WIA



Sociale innovatie wordt een ondernemingsdoel in de 21ste eeuw. Vitaliteit en leeftijdsbewust personeelsbeleid komen vanaf dit jaar op de agenda te staan. De Goudse en Nationale-Nederlanden presenteren in dat kader de WerkVermogensMonitor. Daarmee komt het WorkAbility-Index-concept beschikbaar voor het brede intermediaire distributiekanaal, en kent de verzuimketen vanaf nu een nieuwe dimensie: de kracht van het werkvermogen.

De WAI is een instrument dat na het invullen van een vragenlijst inzicht geeft in het arbeidsvermogen van mensen en uitzicht biedt op duurzame inzetbaarheid. De vragenlijst gaat in op het huidige werk van de werknemer, zijn kennis en vaardigheden, zijn normen en waarden en zijn fysieke en geestelijke gezondheid. De eindscore is een goede voorspeller van iemands inzetbaarheid nu en in de toekomst en – misschien wel het belangrijkste – je kunt er vroegtijdig (gezondheids)risico's uit afleiden.

Voor werkgevers is het een instrument om investeringen in werkomstandigheden beter te richten. Werknemers kunnen de uitdagingen van de toekomst beter aangaan en kunnen zo een betere loopbaanplanning maken. Met de WAI kunnen we veel te weten komen over een onderneming, maar alleen meten is niet genoeg.

De WAI is veel, maar zeker niet alles. Het creëert wel bewustwording door op een eenvoudige wijze allerlei zaken aan het licht te brengen. In deze reportage komen verschillende bedrijven en

mensen aan het woord die de kracht van het werkvermogen vanuit verschillende invalshoeken belichten met als doel ook intermediairs te enthousiasmeren voor verzuimmanagement 2.0.

WAI via het intermediair

Enkele grote volmachtbedrijven passen de WAI al toe, en met succes. Ook directe (zorg)verzekeraars maken stappen en pionieren met producten die gericht zijn op duurzaam doorwerken. Begin 2009 was het ONVZ die middels een conferentie, workshop en studiereis naar Helsinki belangrijke eer-



ste stappen zette om ook de provinciale intermediaire markt enthousiast te maken voor het Finse rolmodel voor duurzame inzetbaarheid van werknemers. En de intermediaire relaties waren voor een deel ook zeker enthousiast om met de WAI aan de slag te gaan. Maar hoewel ONVZ exact een jaar geleden groots aankondigde in Workability nieuwe kansen te zien voor het intermediair op de zakelijke markt, zijn er voornamelijk nog geen WAI-tools uit voortgekomen. "Daarvoor is het nu iets te vroeg", laat Erno Kleijnenberg, voorzitter Raad van Bestuur, ons weten. Wel heeft ONVZ de WAI

WAT MAAKT DE WAI INZICHTELIJK

1. Huidige werkvermogen in relatie tot beste werkvermogen
2. Werkvermogen in relatie tot eisen werk
3. Huidige aandoeningen
4. Ervaren beperkingen door aandoeningen
5. Ziekteverzuim afgelopen jaar
6. Prognose werkvermogen komende jaren
7. Psychische vitaliteit

de laatste tijd uitvoerig in de praktijk getest. Het zal voor ONVZ extra zuur zijn te moeten constateren dat De Goudse en Nationale-Nederlanden nu met de eer gaan strijken in de intermediaire distributiekolom.

De Goudse

Want hoewel ONVZ de WAI vorig jaar een stevige impuls gaf, was het De Goudse die tijdens het Verzuimcongres in 2008 een parallelsessie aan dit onderwerp wijdde. Onlangs kreeg dit een vervolg en presenteerde de verzekeraar de WAI als tool voor de intermediaire distributiekolom. Dit gebeurde tijdens het congres 'Verzuim is voorspelbaar' waarvoor ruim honderd relaties naar Gouda waren gekomen. Voor de gelegenheid was ook WAI-grondlegger, de Finse professor Juhani Ilmarinen, uitgenodigd. Die was in het kader van de week van het werkvermogen (8 t/m 16 februari) door Stichting Blik op Werk naar Nederland gehaald. In totaal heeft hij in die periode elf lezingen over het WAI-concept gegeven.

Bij De Goudse wist hij de aanwezigen voor te rekenen dat een investering in de WAI uitstekende rendementen oplevert. "Iedere euro levert uiteindelijk drie tot tien euro op", aldus Ilmarinen. Die boodschap zal het goed doen in ondernemend Nederland.

WerkVermogensMonitor

Er zijn meerdere dienstverleners die de WAI aanbieden binnen hun dienstverleningspakket. De vragenlijst wordt in veel gevallen uitgebreid met aanvullende vragenlijstmodules en gecombineerd met aanvullende interventies. Bijvoorbeeld omdat de WAI geen inzicht in de redenen van een verminderde inzetbaarheid geeft. Voor de juiste interventie is die extra kennis heel erg belangrijk. In de praktijk kunnen in de uiteindelijke opzet, uitwerking en aanpak van het totale WAI-concept per aanbieder grote verschillen in werkwijze en visie ontstaan. Stichting Blik op Werk, voor Nederland licentiehouder van de WAI, borgt hierbij dat in elk WAI-concept dat door een licentiehouder wordt aangeboden, minimaal de standaard Nederlandse versie van WAI is opgenomen.

Voor zowel Nationale-Nederlanden als De Goudse levert PreventNed de WerkVermogensMonitor (WVM). Dit concept is in samenwerking met de Erasmus Universiteit ontwikkeld. Net als de WAI is dit een vragenlijst, maar dan veel uitgebreider van opzet. De WVM bestaat uit een digitaal (anoniem) in te vullen lijst van 60 vragen op verschillende aandachtsgebieden, een groepsrapportage en een aanvullend individueel onderzoek voor laag scorende medewerkers. Een volledig WVM-verslag is te vinden in het dossier WAI op VBnet. Op 3 maart organiseert De Goudse samen met PreventNed een workshop voor adviseurs die het instrument willen inzetten in hun adviespraktijk.

Vanaf dertig werknemers

Een volledige WVM is geschikt voor bedrijven vanaf dertig werknemers, vooral omdat het met minder (ingevulde vragenlijsten) niet mogelijk is de correlatie tussen werkvermogen en de organisatie- en functiekenmerken te meten. Daarnaast gaat het om het garanderen van privacy. Men kan overigens de WVM nog steeds inzetten voor kleinere bedrijven. De extra vragen over functie en organisatie kunnen namelijk wel een handvat zijn voor het aanvullende gesprek. Bovendien

kan een adviseur die meerdere kleine bedrijven in één bepaalde sector in zijn portefeuille heeft, de WVM inzetten om toch tot een groepsresultaat te komen, waarbij alle deelnemende bedrijven afzonderlijk aanbevelingen krijgen voor hun eigen bedrijf.

Nationale-Nederlanden

Ook Nationale-Nederlanden is een samenwerking met PreventNed aangegaan om zo via de WerkVermogensMonitor aan de slag te gaan met de WAI. Dit kondigde de verzekeraar aan tijdens een voor intermediaire relaties georganiseerde masterclass 'duurzame inzetbaarheid'. De masterclass werd opnieuw gegeven door Ilmarinen. NN biedt overigens al langer de mogelijkheid voor gedeeltelijke vergoeding van preventieve interventies, die voortkomen uit de WAI.

Voordat de verzekeraar de WVM opneemt in haar producten- en dienstenpalet wordt eerst een pilot gestart waarin circa 450 werkgevers met deze uitgebreide WAI-tool aan de slag gaan. Ongeveer de helft daarvan wordt op branche geselecteerd. Dat zal een branche zijn die voor een groot deel al bij een bestaande intermediaire relatie van NN ligt en waarbinnen het verzekerd belang groot is. De overige werkgevers met een hoog ziekteverzuim selecteert NN uit de portefeuilles van maximaal tien provinciale intermediairs.

Opvallend detail uit de pilot is wel dat NN bij de selectie ook uitgaat van mkb-bedrijven met een gemiddelde van zeven werknemers. "Een heel bewuste keuze", stelt Anna-Marie Beerda, staf-medewerker Sociale Zekerheid bij het NN-onderdeel Inkomensverzekeringen. "Door met kleine bedrijven aan de slag te gaan, kunnen we het aspect privacy optimaal monitoren in de praktijk. Daarnaast weten we uit ervaring dat de impact van verzuim bij die kleine ondernemers heel groot is. Daarom vinden we het erg belangrijk dat deze groep wordt meegenomen in de WAI-pilot, al realiseren we ons dat het toepassen van interventies op organisatieniveau bij die groep een uitdaging vormt." Privacygevoelige zaken lopen tijdens de pilot via PreventNed.

Als de pilot volgens de normen van NN bijdraagt aan duurzame inzetbaarheid van werknemers, dan zou de WerkVermogensMonitor onderdeel kunnen worden van de Module Verzuim Management waarop ondernemers met een NN-verzuimverzekering aanspraak kunnen maken. Hierin werkt de verzekeraar samen met re-integratiebedrijf Keerpunt.

Ervaringen in het mkb

Het Leer-Werkbedrijf Duurzaam Doorwerken maakt onderdeel uit van de faculteit People & Business Management van de Hogeschool Zuyd in Limburg. Deze heeft als eerste faculteit in Nederland een licentie gekregen om de WAI in te

WAI-VERDIENMODEL

Een goed uitgevoerde WAI (vragenlijst en interventies) levert forse besparingen op, vooral voor ondernemers met een relatief hoog verzuim, een toenemend kort frequent verzuim of een relatieve toename van het aantal 50-plussers. Volgens Ilmarinen levert iedere geïnvesteerde euro in de WAI de ondernemer uiteindelijk drie tot tien euro op. Bij een lager verzuim hoeft de verzekeraar minder uit te keren en dat vertaalt zich vanzelf in een lagere premie voor de ondernemer.

En waar in dit verhaal is de adviseur gebleven die de ondernemer op het spoor van WAI heeft gezet en hem geadviseerd en begeleid heeft? Kortom, kunt u de kachel laten branden op de WAI? Direct zal dat niet snel het geval zijn. Indirect kan er een prima boterham in zitten. Gespecialiseerde (volmacht)advieskantoren kunnen, mits zij hiervoor een licentie krijgen, de WAI en het vervolgtraject in eigen huis uitvoeren. In dat geval kan het WAI-concept een prima verdienmodel zijn.

Echter, voor de meeste adviseurs die met de WAI aan de slag gaan, is sec de vragenlijst niet de spreekwoordelijke kip met de gouden eieren. Maar de analyse die hieruit voortvloeit, kan wel degelijk een nieuwe stroom aan inkomsten op gang brengen. De resultaten vormen een wetenschappelijk onderbouwde basis om uw zakelijke relaties op feebasis te adviseren over onderwerpen als verzuimprotocol, re-integratie, arbodienst, verzuimdekking, WIA en eigenrisicodragerschap.

En tot slot. Door het aanbieden van de WAI bewijs je als adviseur de zakelijke klant je toegevoegde waarde op het gebied van verzuim- en gezondheidsmanagement. En dat is op zichzelf ook al veel waard.

zetten bij bedrijven. En dat doet de faculteit samen met laatstejaars HRM-studenten.

“De studenten maken bij Limburgse mkb-ondernemingen een analyse van het werkvermogen, zowel fysiek als mentaal. Ze adviseren vervolgens het management over een goede aanpak om dit werkvermogen te vergroten”, legt opleidingscoördinator Jol Stoffers uit. Er zijn aan de Hogeschool Zuyd inmiddels al zestig studenten op de WAI afgestudeerd.

Inmiddels hebben de studenten met verschillende bedrijven een WAI-traject doorlopen. De vragenlijsten worden door de werknemers online ingevuld en verstuurd. Vervolgens volgt een een-op-eengesprek. Hiervoor wordt per medewerker een half uur uitgetrokken. De ervaringen zijn positief, zowel bij de ondernemers als bij de studenten. Stoffers: “We hebben bijvoorbeeld een garagebedrijf met twee vestigingen onderzocht. Het aantal medewerkers dat niet wilde meewerken, was te verwaarlozen. Je moet een ondernemer wel weten te overtuigen van de voordelen die het onderzoek hem en zijn medewerkers biedt. Door medewerkers mee te laten werken aan de WAI, kweek je als ondernemer wel een verwachting. De werkgever moet daarom wel middelen beschikbaar stellen om interventies te doen. Want als blijkt dat er iemand een interventie nodig heeft, dan moet dat ook uitgevoerd kunnen worden.”

Verzuimbeheersing is zó 2009

Erik Visser, directeur bij MarketConcern Van Spaendonck (expert en trendwatcher op het gebied van zorg en zekerheid) heeft het toekomstplaatje al helemaal rond. Sociale innovatie wordt een ondernemingsdoel in de 21ste eeuw: vitaliteit en leeftijdsbewust personeelsbeleid komen vanaf dit jaar op de agenda te staan. Daarmee sluiten we de periode van verzuimbeheersing af (zie schema).

WGA-ERD

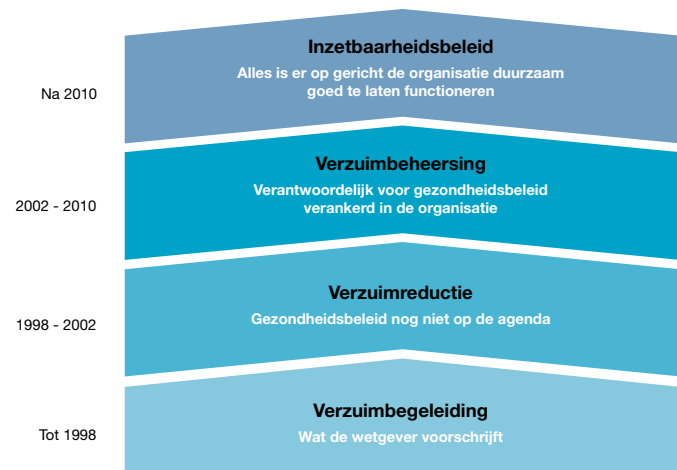
De meest opvallende conclusie die Visser presenteert, vinden we terug bij het WGA-eigenrisicodragerschap (WGA-ERD). Bij de keuze hiervoor zou een strikt gezondheidsbeleid moeten horen, al was het alleen maar uit het oogpunt van risicomanagement. Dit blijkt echter nauwelijks het geval.

Visser: “Hier ligt dus een taak voor arbodiensten, verzekeraars en intermediairs. Er is alle reden voor om een meetinstrument te hebben dat leidt tot bewustwording van potentiële schade, maar dat vervolgens ook de ingang biedt om tot schadereductie te komen: het concept van de WAI.”

Verzuimreductie kleinbedrijf

Gemiddeld bedroeg het verzuim in Nederland 4,3% over 2008. Onderverdeeld naar branches loopt dit percentage uiteen van 2,6 tot 5,6%.

Van verzuimbegeleiding naar inzetbaarheidsbeleid



Kleine bedrijven presteren met een gemiddelde van 3,3% fors beter dan de grote bedrijven met meer dan 100 werknemers (5%). Visser: “Als een geaccepteerd niveau van 4% verzuim als norm wordt genomen, is er nog veel werk aan de win-

‘Als verdienmodel is de WAI sec als vragenlijst niet de spreekwoordelijke kip met de gouden eieren’

kel, omdat bedrijven niet goed zijn omgegaan met de ‘maatwerkregeling’. Uitdaging wordt de norm naar 2% te brengen en daarop een deskundig aanbod te ontwikkelen.” Daarmee ligt er dus ook een uitdaging voor het kleinbedrijf. Ook hier geldt: meer WAI is minder WIA.

Commerciële kansen

De economische crisis biedt de adviseur extra mogelijkheden om met ondernemers in gesprek te gaan over de WAI en duurzame inzetbaarheid van hun personeel. De crisis heeft bedrijven bewuster naar hun kosten laten kijken. Verzuimkosten zijn daarbij een niet te onderschatten post die in tijden van economische voorspoed nauwelijks aandacht kreeg. Wat dat betreft kon voor de brede introductie van de WAI op de intermediaire markt geen beter moment uitgekozen worden. De meest gestelde vraag van uw relaties zal zijn: ‘Wat levert het mij financieel op?’ Denk dan terug aan de kop van deze reportage, ‘met WAI minder WIA’. Reken de ondernemer die besparing voor en hij is om. Succes! ■

Door: Alex Klein

LEES MEER OP VBNET.NL/DOSSIERS