

## Samenvatting

Met het project Persoonlijke Inzetbaarheidsscan - WAI (Work Ability Index) wilde het A+O fonds Metalekto in de praktijk ervaring opdoen met het nut en de noodzaak van een persoonlijke inzetbaarheidsscan. In dit rapport worden de resultaten beschreven van de effectmeting die TNO heeft uitgevoerd in het project, in opdracht van het A+O fonds Metalekto. De onderzoeksvraag van de effectmeting luidde:

*Wat is het effect van het project Persoonlijke inzetbaarheidsscan-WAI en wat zijn ervaringen bij gebruik van het instrumentarium?*

In totaal hebben 24 bedrijven deelgenomen aan het project. Zorg van de Zaak en VHP hebben het inhoudelijke project uitgevoerd. TNO heeft op drie momenten (voorafgaand aan het project, tussentijds en na afloop van het project) een vragenlijst afgenomen bij de werknemers die meededen in het project om het effect van het inhoudelijke project te meten. Op twee momenten (voorafgaand aan het project en na afloop) is ook een vragenlijst bij de leidinggevenden en HR-managers van de werknemers afgenomen door TNO. Door een vergelijking te maken tussen de verschillende meetmomenten zijn de effecten van de Persoonlijke Inzetbaarheidsscan - WAI in kaart gebracht. Al met al heeft het project belangrijke positieve punten met betrekking tot werkvermogen opgeleverd en daarnaast enkele aandachtspunten.

Ongeveer de helft van de werknemers vond de persoonlijke inzetbaarheidsscan nuttig. Werknemers met een technische functie lijken het meest te leren van de persoonlijke inzetbaarheidsscan. Voor werknemers van 25 jaar en jonger lijkt het instrument minder geschikt; de meesten vonden het saai, vonden dat de digitale vragenlijst niet bijdroeg aan hun inzicht in hun werkvermogen en hebben zich daarna geen doelen gesteld of acties gepland. Hoogopgeleide werknemers (hbo/wo) profiteerden het meest van het persoonlijke rapport met advies en het telefonische consult. Deze groep heeft ook het vaakst acties gepland n.a.v. de scan.

72% van de bedrijven heeft acties ondernomen, wat als hoog kan worden beschouwd. 44% van de werknemers heeft zich aan het eind van de pilot doelen gesteld naar aanleiding van de Persoonlijke Inzetbaarheidsscan - WAI. 31% van de werknemers heeft 6 weken na de scan al actie ondernomen. Op basis van soortgelijk onderzoek kan dit tevens als hoog worden beschouwd.

Op de volgende punten is na afloop van het project hoger gescoord ten opzichte van voorafgaand aan het project:

- › het fysieke werkvermogen is gemiddeld genomen volgens werknemers na afloop van het project toegenomen (80% versus 78%);
- › het zelfsturende gedrag van werknemers is na afloop van het project toegenomen (meer dan 60% heeft nagedacht hoe te werken aan het eigen werkvermogen of hoe het te verbeteren. 44% heeft daarbij ook concrete acties uitgevoerd);
- › medewerkers gaan na afloop van het project meer met leidinggevende en anderen in gesprek over hun werkvermogen (van ongeveer een kwart naar een derde);

- › de vaardigheden van leidinggevend en HR-managers om te gaan werken aan het werkvermogen van de werknemers zijn volgens de leidinggevend en HR-managers toegenomen na afloop van het project (93% heeft een beter beeld van wat werkvermogen inhoudt en 81% zegt beter in te kunnen schatten hoe het met het werkvermogen van de werknemers is gesteld);
- › de praktische instrumenten en programma's die leidinggevend en HR-managers voor handen hebben om te werken aan het werkvermogen van hun werknemers zijn na afloop van het project toegenomen (56% versus 28%);
- › het budget dat leidinggevend en HR-managers beschikbaar hebben om te werken aan het werkvermogen van hun werknemers is na afloop van het project toegenomen (61% versus 55% beschikt over voldoende budget).

Op de volgende punten is na afloop van het project een lagere score gevonden ten opzichte van voorafgaand aan het project:

- › de motivatie van werknemers om te werken aan het werkvermogen is na afloop van het project afgenomen (daling van 1% punt). Wellicht dat werknemers na het project even 'moe' zijn van het onderwerp. Op basis van open antwoorden van werknemers lijkt het voor de motivatie van werknemers van belang dat (ook) de werkgever actie onderneemt n.a.v. de uitkomsten van de WAI. Werknemers met een niet-technische functie lijken hier het gevoeligst voor;
- › de ruimte die werknemers ervaren om zich in het werk te ontwikkelen is na afloop van het project afgenomen (van 56% naar 50%). Wellicht wordt dit veroorzaakt door meer inzicht en een besef van noodzaak om zich te ontwikkelen;
- › de intentie om te gaan werken aan het werkvermogen en op zoek te gaan naar hoe dat te gaan doen is na afloop van het project afgenomen (56% versus 50% en 36% versus 27%). Dit hangt wellicht samen met de daling in motivatie;
- › het mentale werkvermogen van de werknemers is door de leidinggevend en HR-managers na afloop van het project lager gescoord dan voorafgaand aan het project (van 63% naar 56%). Nadere analyse wijst uit dat dit veroorzaakt kan zijn doordat zij meer inzicht in het werkvermogen van hun werknemers hebben verkregen door het project.

Waar de werknemers voorafgaand aan het project meer zicht op dachten te krijgen is na afloop van het project minder dan ze hadden verwacht. De top 3 van verwachtingen was, meer inzicht in:

- › gezond aan het werk blijven;
- › met plezier aan het werk blijven;
- › eigen werkvermogen.

De verwachtingen die leidinggevend en HR-managers van tevoren hadden, zijn overstegen wat betreft het inzicht dat zij door het project hebben gekregen in het werkvermogen van hun werknemers op groepsniveau. De overige inzichten zijn in mindere mate verkregen dan van tevoren verwacht.

De top 3 verwachtingen van werkgevers was, meer inzicht in:

- › hoe medewerkers ondersteunen bij verbeteren werkvermogen;
- › ondersteunen bij op peil houden werkvermogen;
- › het werkvermogen op groepsniveau/verbeteren verzuimpreventie.