



Werkvermogen van werkzoekenden: verslag van een verkenning naar een vragenlijst werkvermogen voor werkzoekenden

Het team van auteurs van het Work
Ability Management-project



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Werkvermogen van werkzoekenden: verslag van een verkenning naar een vragenlijst werkvermogen voor werkzoekenden

Het team van auteurs van het Work Ability
Management-project

Brno (CZ) / Hamburg (D) 2022



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Age Management



NEMZETI
NÉPEGÉSZSÉGÜGYI
KÖZPONT





© 2022

Auteurs:

Age Management z.s. (Republiek Tsjechie)

Jan Dobeš

Romana Fornusková

Michaela Kostelníková

Jan Kříž

Bohumil Pokorný

Ilona Štorová

Arbeit und Zukunft e.V. (Duitsland)

Alexander Frevel

Nemzeti Népegészségügyi Központ (Hongarije)

Iván Zádori (ed.)

Edina Gábor

Katalin Tauszik

Sarolta Nagy

Erika Jókai

Ferenc Kudász

Blik op Werk (Nederland)

Ivo Kuijpers

Jan Laurier

Slovenská asociácia age managementu, o.z. (Slowakije)

Ilona Hegerová

Stanislav Lőrincz



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Deze publicatie is tot stand gekomen in het kader van het project "Work Ability Management" Nr. 2020-1-CZ01-KA204-078204 Erasmus + Programma Kernactie 2 Strategische partnerschappen voor volwasseneneducatie.

Dit project is gefinancierd met steun van de Europese Unie.

Het team van de auteurs is als enige verantwoordelijk voor de inhoud van deze publicatie.

De publicatie vertegenwoordigt niet de standpunten van de Europese Commissie en de Europese Commissie is niet verantwoordelijk voor enig gebruik dat kan worden gemaakt van de hierin opgenomen informatie.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Obsah

1. Voorwoord	8
2. Werkloosheid: een inleiding	11
2.1 <i>Definities van werkloosheid.....</i>	11
2.2 <i>Soorten werkloosheid</i>	13
2.3 <i>Fysieke, mentale en sociale gevolgen van werkloosheid</i>	16
2.4 <i>Conclusie</i>	19
<i>Bronnen en referenties.....</i>	21
3. Het begrip Werkvermogen	22
3.1 <i>Historische ontwikkeling van het begrip Werkvermogen – intenties, ontwikkelstappen en veranderingen in de tijd (1980-2010)</i>	22
3.2 <i>Van het Work Ability Index-onderzoek naar het Huis van Werkvermogen</i>	25
3.3 <i>Toekomst van werkvermogen.....</i>	28
3.4 <i>Ontwikkeling werkvermogen vanaf 2010 tot heden</i>	30
3.5 <i>Het verschil tussen weten en doen.....</i>	33
3.6 <i>Werkvermogen 2.0</i>	36
3.7 <i>Toekomstige uitdagingen van werkvermogen</i>	38
3.8 <i>Methode voor het meten van werkvermogen – De Work Ability Index (WAI)</i>	39
3.4 <i>Gebruik van het WA-concept: Afwisseling van wetenschappelijke observatie tot bedrijfsbegeleiding</i>	45
<i>Bronnen.....</i>	47
4. Algemene oriëntatie van het concept werkvermogen.....	50
4.1 <i>Hoe kan de WAI een "pratend", actie-instructief instrument worden voor werknemers en voor werkgevers?</i>	51
4.2 <i>Wat kan door wie (persoon, werkgever; instellingen en "beleid") worden gedaan om het arbeidsvermogen te behouden/bevorderen?.....</i>	54
<i>Bronnen.....</i>	58
5. Werkvermogen, inzetbaarheid en werkloosheid	59



5.1 Onderscheid werkvermogen en inzetbaarheid	59
5.2 Welke factor ontbreekt bij gebruik van Werkvermogen onder werklozen? ...	60
5.3 Hoe kan het concept Work Ability worden gebruikt voor werklozen?	63
5.4 Hoe werkloosheid voorkomen?	63
5.5 Conclusie	65
Bronnen en referenties	66
6. De veranderende wereld van werk	67
6.1 Trends in de wereld van werk	68
6.2 Conclusie	73
Bronnen	76
7. Werkvermogen van werklozen	78
Bronnen	82
8. Praktijkgedeelte: Beschrijving van individuele factoren van werkvermogen en persoonlijke diagnostische hulpmiddelen	83
Introductie	83
8.1 Groepswerk	84
8.2 Individueel werk	84
9. Aanbevolen educatieve en adviesprogramma's en ontwikkelingshulpmiddelen	95
9.1 Op weg naar succesvolle anciënniteit TM	95
9.2 Basisprincipes van leeftijdsmanagement	95
9.3 Accountant leeftijdsmanagement	96
9.4 Deskundige werkvermogensindex 1.0	96
9.5 Everest - een programma voor pre-senior onderwijs	97
9.6 Balans van competenties	98
9.7 De Werkvermogenscan voor Werkzoekenden	98
9.8 Zelfstandigen zonder personeel: MOVIR Werkvermogen Werkscan	100
9.9 Werksimulator	102
Bronnen	107



10. Coaching programma's voor werklozen	109
10.1 Levenshoofdstukken en Levensovergangen.....	109
10.2 Motiverend gesprek.....	115
10.3 Het I-GROW-MODEL.....	116
10.4 IKIGAI	122
Bronnen.....	125
11. Wheel of Work Ability.....	126
11.1 Geestelijke gezondheid.....	129
11.2 Lichamelijke gezondheid en functionele capaciteit.....	133
11.3 Competenties, vaardigheden en capaciteiten	135
11.4 Waarden, attitudes, motivatie.....	137
11.5 Hoe kies je een fysieke werkomgeving	141
11.6 Hoe kies je een psychosociale werkomgeving	143
11.7 Externe factoren.....	144
11.8 Kennis van de arbeidsmarkt.....	147
Bronnen.....	153
12. Hoe een activiteit te implementeren om het werkvermogen van werklozen te ondersteunen - aanbevelingen voor adviseurs, begeleiders, loopbaanadviseurs	155
12.1 Ondersteuning van het arbeidsvermogen van werklozen	156
12.2 Leermiddelen en zaalvoorbereiding	161
Bronnen.....	165
13. Lijst met figuren en tabellen	166



1. Voorwoord

Mondiale economische en sociale processen laten de lokale en internationale arbeidsmarkt niet onberoerd. Verschillende delen van de wereld worden geconfronteerd met verschillende uitdagingen op het gebied van human resources, waar de juiste competenties, flexibiliteit en aanpassingsvermogen meer worden gewaardeerd dan in voorgaande perioden. Op de arbeidsmarkten van de 21e eeuw is het door de permanente ontwikkeling van transport, bereikbaarheid en informatie- en communicatietechnieken ook mogelijk om verschillende systemen en organisaties digitaal en fysiek met elkaar te verbinden, wat kan leiden tot nieuwe soorten werk en productieprocessen, maar ook tot nieuwe vormen van werkgelegenheid.

Om aansluiting te hebben of krijgen met deze nieuwe soorten werk en productieprocessen vraagt ook nieuwe competenties van werknemers en een deel van de werknemers zal niet beschikken over de benodigde competenties en kenniselementen voor verbinding met de nieuwe eisen te

leggen. De exponentiële groei van de mobiliteit van werknemers resulteert in steeds complexere relaties op de werkplek en nieuwe soorten verwachtingen. De huidige digitale generatie heeft andere competenties, kenniselementen, motivaties en mobiliteitsbereidheid dan oudere werknemers. Tegelijkertijd zijn er meerdere verschillend opgeleide generaties aanwezig op de arbeidsmarkt en op de werkplek, generaties met verschillende waarden, verwachtingen, motivatie, opleiding, professionele kennis en taalvaardigheid. Arbeidsmarktprocessen worden ook sterk beïnvloed door demografische processen.

In de meer ontwikkelde delen van de wereld hebben we het over een stagnerende of afnemende beroepsbevolking en vergrijzende samenlevingen, waar steeds minder actieve spelers de economie en de socialezekerheidsstelsels draaiende houden, wat in sommige gebieden voor grote uitdagingen zorgt. De menselijke hulpbronnen die in bepaalde gebieden beschikbaar zijn, kunnen aanzienlijk worden verminderd door de stroom naar centrumgebieden die meer ontwikkelde en gunstige levensomstandigheden en



banen bieden. Tegelijkertijd wordt de migratiedruk, die vooral de ontwikkelde gebieden treft, in toenemende mate gevoeld: wereldwijd trekken grote massa's op weg om te ontsnappen aan oorlog, economische en levensonderhoudsredenen en de gevolgen van klimaatverandering.

De bevolking concentreert zich steeds meer in centrale gebieden en perifere gebieden lopen wereldwijd leeg. Uiteraard kan het centrum-perifere karakter steeds opnieuw worden beoordeeld, kunnen eerdere concurrentievoordelen verdwijnen en kunnen nieuwe ontstaan, wat ook een hoge mate van aanpassingsvermogen van medewerkers vereist. Tegelijkertijd veranderen beroepen, producten en diensten ook voortdurend, net zoals de eisen en behoeften van consumenten voortdurend veranderen, waardoor eerdere activiteiten worden gedevalueerd en de waarde van nieuwe activiteiten toeneemt.

Op basis van het voorgaande kan gesteld worden dat het continu aanpassen aan veranderingen ook in arbeidsmarktprocessen van bijzonder belang is. Professionals met de juiste competenties moeten hun leervaardigheden (skills) continu verbeteren, klaar om in andere vakgebieden aan de slag te gaan. Dit proces vereist flexibiliteit, aanpassingsvermogen en investeringen in menselijk kapitaal. Kenniselementen met betrekking tot wereldwijde economische, sociale en ecologische processen en uitdagingen stellen hen in staat de voordelen van globalisering te begrijpen en te benutten en actieve, verantwoordelijke burgers van menselijke gemeenschappen te worden.

In geavanceerde, moderne samenlevingen is een belangrijk streven dat er geen obstakels zijn voor de betrokkenheid en participatie van mensen die buiten de arbeidsmarkt vallen, zowel jongere als oudere leeftijdsgroepen moeten hun leven onder vergelijkbare omstandigheden kunnen leiden, om zonder beperkingen deel te kunnen nemen aan sociale processen en toegang te hebben tot de diensten die door de samenleving worden geboden.

In deze publicatie schetsen we een theoretisch kader en een methodiek voor ondersteuning van werkzoekenden op het terrein van werkvermogen. Door gebruik te maken van het begrip werkvermogen kunnen werkzoekenden gerichte ondersteuning krijgen om de stap naar de arbeidsmarkt beter te



zetten. Het concept van werkvermogen zou een onderdeel moeten zijn van de sociale zekerheid van de beroepsbevolking die uitgedaagd wordt door de nieuwe economie. Inzicht in werkvermogen kan hun positie op de arbeidsmarkt veiligstellen en versterken en zo blijkt uit de WorkAbilityIndex (WAI) voor werknemers is relevant voor alle deelnemers aan de arbeidsmarkt.

De eerste hoofdstukken van deze publicatie geven inzicht in de achtergronden en theorieën over arbeidsvermogen en werkloosheid. De latere hoofdstukken bevatten praktische voorbeelden en adviezen. De auteurs nodigen beleidsmakers en praktijkmensen uit om deze kennis in hun werkerrein te implementeren.

Iván Zádori, redacteur

Pécs, augustus 2022



2. Werkloosheid: een inleiding

2.1 Definities van werkloosheid

Wanneer er geen samenhang is tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt ontstaat werkloosheid.

De hedendaagse definitie van werkloosheid ontstond eind jaren dertig van de vorige eeuw uit onderzoek van de Works Progress Administration en het Census Bureau. Volgens deze definitie worden mensen die niet werken maar wel actief op zoek zijn naar werk, als werkloos gerekend. (Card, 2011)

Volgens de definitie van de International Labour Organization (ILO) is de standaarddefinitie van werkloosheid gebaseerd op drie criteria waaraan tegelijkertijd moet worden voldaan. De 'werklozen' omvatten alle personen binnen de leeftijdsgrenzen die zijn opgegeven voor het meten van de economisch actieve bevolking, die tijdens de referentieperiode:

- (a) 'zonder werk' – niet in loondienst of als zelfstandige werkzaam waren zoals gespecificeerd door de internationale definitie van tewerkstelling.
- (b) 'momenteel beschikbaar voor werk' – waren tijdens de referentieperiode beschikbaar voor betaald werk of als zelfstandige;
- (c) 'werk zoekend' – in een bepaalde recente periode specifieke stappen heeft ondernomen om betaald werk of zelfstandig werk te zoeken. (ILO, 2003)

Volgens de belangrijkste definities van de EU-Arbeidskrachtenenquête zijn werklozen personen tussen de 15-74 jaar die tijdens de referentieweek zonder werk zaten, maar die momenteel beschikbaar zijn voor werk en ofwel actief op zoek waren naar werk in de afgelopen vier weken ofwel had al een baan gevonden om binnen de komende drie maanden te beginnen. (EUROSTAT, 2021)



Werkloosheid ontstaat in een situatie waarin er een overschot is aan werkzoekenden (arbeidsvraag) ten opzichte van het werkelijk beschikbare aanbod van banen (arbeidsaanbod). (ILO, 2012)

Het ontstaan van werkloosheid binnen de context van een op het kapitalisme georiënteerde markteconomie is het resultaat van en/of verbonden met een disbalans tussen de vraag naar en het aanbod van arbeid. Daardoor ontstaan ook economische spanningen die leiden tot maatschappelijke uitdagingen.

Volgens Gyula László is de arbeidsmarkt op diverse aspecten anders dan een klassieke goederenmarkt

- De arbeider (werkloos) is een levend, voelend, denkend en sociaal wezen wiens "product" arbeid is en niet kan worden gescheiden van deze aspecten. Daarom beschouwen sommige alternatieve, holistische economische theorieën het concept van de arbeidsmarkt zelf als verkeerd.
- Arbeid is geen homogene productiefactor, maar een heterogene productiefactor, aangezien het wordt gekenmerkt door differentiatie naar geslacht, leeftijd, opleiding en vaardigheid. De nieuw gecreëerde jobs en de nodige competenties, alsook de nodige werknemers, ontmoeten elkaar niet altijd.
- Niet alle werknemers concurreren (vanwege verschillende werkomstandigheden, verschillende vaardigheden), dus het concept van klassieke "concurrentie" kan hier niet worden geïnterpreteerd. De vraag wordt in wezen bepaald door het gedrag van het bedrijf/sector en het streven naar winst maximaliseren. Bijgevolg bepalen, naast een bepaalde kapitaalvoorraad, de reële lonen de vraag naar arbeid. De meeste werknemers zijn immobiel, dus ze voldoen niet volledig aan de verwachting van het vrije verkeer van "goederen". Tegelijkertijd zorgt het vrije verkeer van personen voor een aanzienlijke arbeidsmigratie.
- Kapitaal en arbeid kunnen niet voor onbepaalde tijd worden vervangen. Volgens de algemene wettigheid van de vraag hangt de gevraagde hoeveelheid af van de prijs van de goederen en de waardebepaling van de goederen door de koper. De arbeidsvraagfunctie van bedrijven drukt uit



hoeveel werk (hoeveel mensen of hoeveel uren werk) ze naast een bepaald loon willen kopen. (László, 2007)

In de moderne, ontwikkelde wereld is een belangrijke factor voor sociale integratie de toegang tot de arbeidsmarkt en het behouden van een positie op die arbeidsmarkt. Het ontbreken daarvan kan leiden tot economische en sociale problemen die ook vanuit individueel- en gemeenschappelijk oogpunt significant zijn. Van de twee belangrijkste spelers op de arbeidsmarkt is het in het belang van de werkgever om te beschikken over een goed opgeleide, gezonde beroepsbevolking, met behulp waarvan de organisatiedoelen kunnen worden bereikt door te zorgen voor een passende werkomgeving, hulpmiddelen en taken. In veel gevallen vereist dit dat rekening wordt gehouden met de individuele doelen, behoeften en motivatie van de werknemer. Net als de economische processen is de arbeidsmarkt geenszins statisch; van tijd tot tijd kunnen zich bepaalde economische en sociale situaties voordoen waarin de behoeften van de deelnemers niet voldoen. Over het algemeen hebben we het dus over werkloosheid als er geen consistentie is tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

2.2 Soorten werkloosheid

Er zijn verschillende soorten werkloosheid die verschillende gevolgen hebben en verschillende benaderingen vereisen.

Massa werkloosheid als een sociaal fenomeen bestaat in de wereld sinds het kapitalisme de dominante vorm van productie werd, omdat het kapitalisme een situatie creëerde waarin betaald werk de dominante vorm van arbeid is. In systemen met een markteconomie kunnen sommige niveaus van werkloosheid als natuurlijk en normaal worden beschouwd. Veel mensen kiezen ervoor om uit eigen beweging van baan te veranderen, deze personen kunnen een paar weken of maanden werkloos worden, maar hun bestaanszekerheid wordt niet bedreigd door deze korte periode. Aan de andere kant leiden structurele veranderingen in de economie ook tot hogere of lagere werkloosheid, die zal aanhouden totdat de ontslagenen uit mensonterende gebieden worden omgeschoold en elders worden ingezet.



Volgens de ILO worden de typische soorten werkloosheid hieronder beschreven (ILO, 2012):

- Keynesiaanse werkloosheid verwijst naar een situatie waarin het aantal werkzoekenden groter is dan het aantal banen dat beschikbaar is tegen een gangbaar loon. Het wordt soms ook wel cyclische werkloosheid genoemd door het te koppelen aan conjunctuurcycli. Het is niet noodzakelijkerwijs van korte duur, zoals werd waargenomen tijdens de Grote Depressie van de jaren dertig, en het probleem wordt vaak aangepakt door middel van verschillende vormen van fiscale prikkels en door de effectieve vraag binnen de economie te stimuleren en daardoor de werkgelegenheid te vergroten. In deze gevallen organiseren regeringen gewoonlijk openbare werkgelegenheidsprogramma's om de negatieve economische en sociale effecten van de cyclische werkloosheid te verminderen. Dit soort werkloosheid komt vooral voor in het geval van economische neergang, en wordt vaak absolute werkloosheid genoemd, waarbij werkgevers in absolute hoeveelheden minder banen aanbieden dan het aanbod op de arbeidsmarkt, waardoor sommige werkzoekenden onvermijdelijk werkloos blijven. Economische achteruitgang leidt meestal tot een situatie waarin het aantal werkzoekenden in een bepaalde regio groter is dan het aantal banen. In deze gevallen kunnen oplossingen worden bereikt door banen te creëren, ondertussen met hulpprogramma's en openbare werken.

- Structurele werkloosheid: de structuur van de vraag- en aanbodzijde van de arbeidsmarkt is anders. Wanneer de economie groeit, bijvoorbeeld, zal de economische structuur worden getransformeerd en zullen veel van de voorheen benodigde banen verloren gaan, terwijl tegelijkertijd veel nieuwe banen zullen worden gecreëerd die nieuwe vaardigheden vereisen, die de beroepsbevolking heeft vrijgemaakt van de oude, dalende economische tak nog niet noodzakelijkerwijs heeft. De nieuwe economische ruimte neemt dus niet automatisch werkloze werknemers op. Voorwaarde voor de overplaatsing is omscholing, wat tijdrovend is, vaak gepaard gaat met het verlaten van de woonplaats en vervolgens het vinden van een nieuwe baan. Dit soort werkloosheid kan worden beschouwd als een natuurlijk gevolg van economische ontwikkeling. In die



zin kunnen we ook spreken van technologische werkloosheid, waarbij technologische ontwikkeling, mechanisering, digitalisering en robotisering leiden tot tijdelijke of permanente werkloosheid.

- **Frictiewerkloosheid:** inherent aan arbeidsmarktmobiliteit. Werknemers zitten niet voor de rest van hun leven aan één baan vast en worden in verband met de verandering van baan tijdelijk werkloos. Er is in dit geval dus geen sprake van een significant of structureel verschil tussen vraag- en aanbodzijde, maar de twee zijden, die geacht worden verenigbaar te zijn, ontmoeten elkaar tijdelijk niet. Dit soort werkloosheid wordt dus door de arbeiders zelf gecreëerd.
- **Langdurige werkloosheid** verwijst naar degenen die gedurende een langere periode werkloos zijn, doorgaans langer dan zes maanden. Langdurige werkloosheid kan zeer ernstige gevolgen hebben voor werklozen en hun gezinnen, maar kan ook leiden tot sociale en politieke uitdagingen. Parallel aan de lange termijn versie is er ook een korte termijn type, (in feite een tijdelijke periode), en in dit geval slagen individuen erin om relatief snel een baan te vinden. Het is belangrijk op te merken dat er ook verschillende gevallen zijn waarin langdurige werkloosheid in de praktijk een trans-generationale werkloosheid is, waarbij de volgende generaties werklozen ook zonder werk zitten en vaak geen realistische kans (en soms helemaal geen intenties) hebben om aan de slag te komen op de arbeidsmarkt.

Specifieke werkloosheid wordt gebruikt om te verwijzen naar bepaalde groepen in de samenleving waar werkloosheid kritiek kan zijn. In de meer ontwikkelde wereld komen we vaak programma's en instrumenten tegen die gericht zijn op de jonge generaties en vrouwen, maar er zijn landen waar specifieke etnische of raciale groepen te kampen hebben met werkloosheid of discriminatie op de arbeidsmarkt. Er zijn ook enkele gevallen waarin geografische gebieden te kampen hebben met veel hogere werkloosheid.

Het onderscheiden van de bovenstaande typen is op verschillende manieren nuttig. Enerzijds omdat deze typen een ander effect hebben op degenen die direct betrokken zijn bij werkloosheid, evenals op de publieke perceptie van werkloosheid, en anderzijds omdat hun beheer andere stappen vereist. Uit het



bovenstaande volgt ook dat volledige werkgelegenheid niet volledig wordt bereikt, zelfs niet in gunstige economische situaties, aangezien er zelfs in deze gevallen mensen zullen zijn die niet willen werken of leven van inkomens die geen werk nodig hebben. Een paar procent van de werkloosheid in markteconomieën is echter acceptabel, en we kunnen arbeidsmarkten vinden waar het maar een paar procent is (Guernsey, Kanaaleilanden).

Het is ook belangrijk op te merken dat we een onderscheid moeten maken tussen geregistreeerde en niet-geregistreeerde werklozen. De eerste is geregistreeerd bij de bevoegde overheidsinstantie – door zich te laten registreren bij het arbeidsbureau van hun woonplaats kunnen ze enerzijds door de staat worden gecontroleerd en anderzijds hebben ze recht op de zogenaamde werkloosheidsuitkering (S). Die laatsten daarentegen registreren zich nergens, waardoor ze geen steun kunnen krijgen en hun aantal niet nauwkeurig kan worden bepaald. In deze gevallen is er vaak sprake van verborgen of bedekte werkloosheid, en dit betekent zeker dat de officiële statistieken de werkloosheidscijfers vaak onderschatten.

2.3 Fysieke, mentale en sociale gevolgen van werkloosheid

Werkloosheid kan ernstige gevolgen hebben voor de emotionele toestand, de mentaliteit, het gedrag en het fysieke en mentale welzijn.

De effecten van werkloosheid op het individu kunnen worden beïnvloed door een groot aantal externe en interne factoren. Van de interne factoren is het de moeite waard om de competenties en kenniselementen te benadrukken die, als ze bestaan, een grotere realistische kans hebben dat werklozen terugkeren naar de wereld van werk. In de literatuur over individuele factoren vinden we de sterke relatie tussen de gehechtheid aan werk. Een verband dat in belangrijke mate kan bepalen hoe de mate van kwetsbaarheid als gevolg van werkloosheid zich ontwikkelt en of het individu in staat is zijn leven in een ander veld voort te zetten, andere activiteiten uit te oefenen. Het individu kan ook worden getroffen door het gebrek aan inkomen en het gebrek aan arbeidsactiviteit zelf. Langdurige werkloosheid kan leiden tot een daling van de



vroegere levensstandaard, naast het verlies van werk en de normale manier van leven die daarmee gepaard gaat.

Hoewel de unieke psychologische gevolgen van werkloosheid van persoon tot persoon in verschillende vormen, graden, duur en combinaties voorkomen, zijn er enkele kenmerken van de psychologische effecten van werkloosheid die heel gewoon lijken. Verlies van werk en langdurige werkloosheid zijn levenssituaties die van invloed zijn op de emotionele toestand, de mentaliteit, het gedrag en, meer in het algemeen, het fysieke en mentale welzijn van de getroffen. Volgens Székely kunnen de gevolgen de volgende zijn (Székely, 2003):

- economische en materiële effecten
- emotionele effecten: depressie, hopeloosheid, apathie, emotionele golf, angst, afname van het gevoel van eigenwaarde
- achteruitgang van de geestelijke gezondheid (afwijkingen): verslaving, drugsgebruik, gewelddaden, zelfmoordpogingen
- verslechtering van de lichamelijke gezondheid
- afname van sociale activiteit, isolement
- verslechtering van familierelaties
- veranderingen in levensstijl: vernauwing van de reikwijdte van de activiteit
- afname van publieke en politieke activiteit

Volgens Jahoda (1982) en Bánfalvy (2003) zijn er de vijf fundamentele negatieve gevolgen van werkloosheid (als gevolg van het verlies van latente functies van werk):

1. een stoornis van de perceptie van tijd
2. vernauwing van sociale relaties
3. afwezigheid bij collectieve activiteiten
4. verval van de sociale status
5. onzekerheid over identiteit



Werkloosheid en de individuele gevolgen vertonen uiteraard ook vrij grote individuele verschillen, evenals de mate waarin de periode die een individu buiten de arbeidswereld doorbrengt, duurzaam blijkt te zijn. Ook bij deze processen speelt het aanpassingsvermogen een belangrijke rol, hoe snel en efficiënt een individu kan reageren op gewijzigde omstandigheden, hoe goed men veranderingen kan accepteren en welke stappen men kan nemen om de ongunstige situatie te veranderen. Het is belangrijk erop te wijzen dat naast aanpassingsvermogen ook de aanwezige competenties en kenniselementen een belangrijke rol spelen. Daarnaast is het ook van het allergegrootste belang welke vacatures zich voordoen in de gegeven plaats waar de persoon woont: hoe goed zijn vaardigheden en kennis ook zijn, dit is waardeloos als er geen vraag is naar dergelijke competenties in het gegeven vakgebied. Als dit het geval is, hangt het van het aanpassingsvermogen af in hoeverre hun kenniselementen kunnen worden overgedragen naar nieuwe gebieden.

Het is de moeite waard erop te wijzen dat er talloze gebieden in de wereld en in Europa zijn waar de algemene economische achteruitgang van het betrokken gebied, de ongunstige ontwikkeling van de samenstelling van de bevolking naar leeftijd en opleiding, lage bevolkingsdichtheid, hoog percentage inactieve bevolkingsgroepen, ongunstige levering van infrastructuur en transportvoorwaarden, zwak en kapitaalarm ondernemerschap, gebrek aan kenmerkende banen. In deze gebieden heeft de bevolking niet de competenties om zich te verhouden tot de arbeidsmarktprocessen van de 21e eeuw. In dergelijke gevallen kunnen deze gebieden doorgaans niet alleen herstellen van de crisis, en zonder externe, staats- en gemeentelijke hulp is de kans klein dat deze negatieve trends zullen worden gekeerd of op zijn minst zullen worden gestabiliseerd in de economische en werkgelegenheidssituatie van de regio. . Het is ook vermeldenswaard dat generaties in deze gebieden vaak opgroeien zonder enige aansluiting op de arbeidsmarkt, en dat de ongunstige economische situatie vaak gepaard gaat met een aanzienlijke verslechtering van de gezondheidstoestand van de bevolking die er woont en een reëel gebrek aan vooruitzichten. Deze situaties zijn vrij moeilijk om te gaan met alle actieve en passieve middelen van elke arbeidsmarkt en blijvende resultaten te bereiken.



2.4 Conclusie

Belanghebbenden moeten bij het aanpakken van werkgelegenheidsvraagstukken rekening houdend met de veranderingen in de wereld van werk.

Dankzij de ontwikkeling van transport, bereikbaarheid, communicatie en technologie is het nu mogelijk om verschillende systemen, plaatsen en activiteiten wereldwijd digitaal en fysiek met elkaar te verbinden en op elkaar af te stemmen. Deze globaliseringstendensen hebben geleid tot nieuwe soorten werk, diensten en productieprocessen en er zijn wereldwijd nieuwe vormen van werkgelegenheid ontstaan. Deze trends hebben echter niet geresulteerd in een volledig mondiale arbeidsmarkt, er zijn naast nieuwe soorten werkprocessen en kansen ook 'traditionele' activiteiten en vormen aanwezig, en naast de huidige digitale generaties zijn er veel actoren op de arbeidsmarkt die niet de juiste kennis en competenties hebben om aan te sluiten op de bovengenoemde processen.

Naast de stagnerende of afnemende bevolking in meer ontwikkelde delen van de wereld en een vergrijzende samenleving, hebben de gunstigere levensomstandigheden in deze meer ontwikkelde centrale gebieden de minder ontwikkelde wereld al vóór de COVID-pandemie aangetrokken en zeer ernstige personeelsproblemen veroorzaakt in uitzendende gebieden, en enorme massa's zijn over de hele wereld vertrokken op de vlucht voor de gevolgen van oorlog, slechte economische omstandigheden of klimaatverandering. Verouderende ontwikkelde landen hebben de neiging om een groot deel van deze beroepsbevolking op te nemen, maar in veel gevallen kunnen immigranten alleen werken in banen die minimale taalvaardigheden en -competenties vereisen, waar spanningen over taalkundige, culturele, religieuze en socialisatieverschillen een ernstig probleem kunnen vormen. Parallel aan de bevolkingsconcentratie in de centrale gebieden wordt wereldwijd de ontvolking van de perifere gebieden waargenomen. Deze situatie is echter niet statisch: de aard van de centrum-periferie kan relatief snel veranderen wanneer eerdere concurrentievoordelen wegvallen of nieuwe sectoren en economische activiteiten in bepaalde gebieden leiden tot economische ontwikkeling. De



effecten van digitalisering en robotisering op de arbeidsmarkt parallel aan deze processen zullen bijna onvoorspelbaar zijn, net als de huidige wereldwijde uitdagingen op het gebied van duurzaamheid, de COVID-pandemie of de huidige economische, politieke herstructurering en oorlogssituatie die de veiligheid in de wereld van de wereld kunnen bedreigen. werk.

Het is echter belangrijk erop te wijzen dat vanwege de bovengenoemde processen verwacht wordt dat actoren op de arbeidsmarkt voor steeds grotere uitdagingen komen te staan en dat individuele actoren zullen proberen zich aan te passen aan veranderende omstandigheden. Deze veranderingen kunnen zelfs leiden tot hevige concurrentie tussen de arbeidsmarktgroepen in de samenleving, waardoor aanzienlijke verschillen en wanverhoudingen ontstaan op de arbeidsmarkt, waar de kansen van kansarme groepen naar verwachting nog ongunstiger zullen zijn dan nu het geval is. Dit "concurrentienadeel" kan worden verminderd door effectieve werkgelegenheidsbeleidsinstrumenten, waarbij deze interventies en activiteiten de kansen en mogelijkheden van kwetsbare groepen in de samenleving optimaal kunnen verbeteren.

Op dit moment zijn we waarschijnlijk getuige van een herschikking van de 'oude' wereld, die helemaal niet perfect was, maar relatief bekend was in termen van werkingsmechanismen en eigenaardigheden. (Zádori, Nemeskéri, Szabó, 2020) Tijdens de COVID-pandemie zijn ook de eerdere economische en sociale processen die zich voornamelijk in het kader van marktcoördinatie afspeelden, aan het veranderen. In plaats van de onstuitbare globalisering hebben zich deglobaliseringsprocessen voltrokken en de huidige economische, politieke en veiligheidsuitdagingen kunnen ook een serieuze impact hebben op de arbeidsmarkt. Een van de belangrijkste vragen is dat de doorslaggevende trend een terugkeer naar de oude situatie zal zijn, of zien we de komende tijd een herordening van economische en sociale processen? We weten het niet. Aan de andere kant is het echter duidelijk dat de wereld van werk ook een sleutelrol zal spelen bij het aanpakken van de huidige uitdagingen en het bouwen aan de oud-nieuwe wereld. (Zádori, Nemeskéri, Szabó, 2020)



Bronnen en referenties

- Card, D. (2011): Origins of the Unemployment Rate: The Lasting Legacy of Measurement without Theory. American Economic Review Vol. 101, No. 3, May 2011 (pp. 552-57)
- ILO, 2003. In: Towards the right to work A Guidebook for Designing Innovative Public Employment Programmes. ILO, 2012.:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_559273.pdf
- ILO, 2012. Eurostat.
<https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/methodology/main-concepts>.
- László Gy. (2007): Munkaerő-piaci politikák, PTE KTK, Pécs. 375 p. Nemeskeri, Zs.; Szello, J.; Zadori, I.; Barakonyi, E. (2016): Digital Competencies and Career Orientation in the 21st Century: Hungarian Labour Market Approach. Revista Romana De Statistica 60:(12) pp. 78-92.
- Székely V. (2003): A munkanélküliség lélektana. In Hunyady Gy. & Székely M. (szerk.) Gazdaságpszichológia. Osiris Kiadó, Budapest, 643-668
- Towards the right to work A Guidebook for Designing Innovative Public Employment Programmes. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_559273.pdf
- Zadori, I. (2012): Socio-Economic Challenges of the Channel Islands in a Historical Perspective 5-26 pp. Art Eco. Review of Economic Studies and Research. Vol.3/No.1/2012 Artifex University, Bucharest
- Zadori, I. (2017): Education Challenges of Guernsey. Revista De Stiintele Educatiei/ Journal of Educational Sciences 17: (2(34)) pp. 50-62.
- Zádori, I.; Nemeskéri, Zs.; Szabó, Sz. (2020) Deglobalizáció vagy reglobalizáció? Munkaerőpiac a vírus előtt, alatt és után: vitaindító tanulmány. Új Munkaügyi Szemle 1:3 pp. 2-13., 12 p.



3. Het begrip Werkvermogen

3.1 Historische ontwikkeling van het begrip Werkvermogen – intenties, ontwikkelstappen en veranderingen in de tijd (1980-2010)

In de eerste Finse enquête daalde het werkvermogen bij 30% van de respondenten tijdens het ouder worden, onafhankelijk van beroep en geslacht.

Het concept Work Ability (WA) is ontwikkeld door het Finse Instituut voor Gezondheid op het Werk (FIOH). Een belangrijk inspirator gedurende vele decennia was Juhani Ilmarinen. De geschiedenis kan worden beschreven aan de hand van de volgende drie fasen:

- (1) 1980–1989 Evolutie, met longitudinaal onderzoek,
- (2) 1990–1999 Conceptualisering en Implementatie,
- (3) 2000–2009 Internationalisering. (Ilmarinen, 2004; Ilmarinen, 2006; Ilmarinen, 2009)

Op dezelfde manier volgde Age Management op de resultaten van het onderzoek naar werkvermogen:

- (a) 1990-1999: Responses to Research, Conceptualization, Training,
- (b) 2000-2009: Case-studies, goede praktijken, typologieën.

Het uitgangspunt van het onderzoek naar werkvermogen was de demografische uitdaging van Finland al in het begin van de jaren tachtig als gevolg van de babyboomgeneraties geboren in 1945-1950, de voorspellingen van hoge aantallen oudere werknemers in de jaren negentig en daarna. In de jaren tachtig werden hoge percentages arbeidsongeschiktheid vastgesteld en kwamen er nieuwe manieren om vervroegd met pensioen te gaan. Er kwam een vraag van de Gemeentelijke Pensioeninstelling “Hoe lang kunnen mensen



werken en wat is de juiste pensioenleeftijd?" Vanuit het oogpunt van onderzoek was de vraag "hoe de menselijke capaciteiten om te werken tijdens het ouder worden te meten?" De aanpak van deze onderzoeken was positief – om arbeidsvermogen te meten in plaats van arbeidsongeschiktheid. Een multidisciplinair team van wetenschappers ontwikkelde daarom een nieuwe, epidemiologische methode die de Work Ability Index (WAI) werd genoemd. De methode is toegepast en getest in een longitudinaal onderzoek onder 6500 gemeentelijke medewerkers (1981-1985-1992-1997 en 2009). De resultaten na 4 jaar en 11 jaar follow-up waren zeer interessant: ongeveer 60 % van de werknemers behielden hun WAI op een goed of uitstekend niveau, ongeveer 10 % vertoonde zelfs een verbetering, maar ongeveer 30 % gaf een daling van de WAI aan tijdens ouder worden, onafhankelijk van beroep en geslacht. (Ilmarinen, 1991; Ilmarinen et al., 1997) Bijgevolg kwamen de Finse sociale partners in 1989 overeen dat "het behoud van het arbeidsvermogen tijdens het ouder worden ons gemeenschappelijke doel is". Vandaag verschijnt deze verklaring in de Arboret van 2002 en de Arboret van 2003.

Managers en supervisors zijn de belangrijkste actoren die het werkvermogen beïnvloeden.

De volgende stap was het ontwikkelen van het concept om het werkvermogen te behouden en te bevorderen. Daarom heeft het Finse instituut voor gezondheid op het werk (FIOH) een onderzoeksprogramma opgezet met de naam "Respect voor ouder worden - bevordering van het werkvermogen en het welzijn van ouder wordende werknemers". Het programma testte en implementeerde concepten in 20 projecten in de particuliere, staats- en gemeentelijke sector 1990–1996. (Ilmarinen, 1999; Ilmarinen & Louhevaara 1999; Tuomi et al., 2001) Tegelijkertijd werd de opleiding van bedrijfsartsen en -verpleegkundigen voor WAI georganiseerd door de FIOH.

De resultaten van het 11-jarige vervolgonderzoek in 1992 gaven aan dat managers en supervisors de belangrijkste spelers waren die het werkvermogen beïnvloedden: leeftijdsbewustzijn en bereidheid om leeftijdsgerelateerde oplossingen te vinden verbeterden het werkvermogen van (ouder wordende) werknemers; een gebrek aan kennis en paraatheid belemmerden het



werkvermogen meer dan andere factoren. Deze bevinding vormde de basis voor de ontwikkeling van het concept van leeftijdsmanagement. De training in leeftijdsmanagement is in 1993 gestart door het Nordic Institute for Advanced Training in Occupational Health (NIVA).

De volgende fase kan worden omschreven als het vergroten van het politieke bewustzijn. In 1996 werd een regeringscommissie voor ouder wordende werknemers opgericht om oplossingen te vinden om de groeiende vergrijzende beroepsbevolking te ondersteunen. De commissie heeft bijna 50 aanbevelingen opgesteld. Om die aanbevelingen te realiseren en uit te voeren, werd het Finse nationale programma voor ouder wordende werknemers (FINPAW, 1998-2002) opgericht. Een onderdeel van het nationale programma was het verzoek om samen met managementopleidingsinstituten in Finland een trainingsprogramma voor leeftijdsmanagement te ontwikkelen. Ook werd de Work Ability Barometer ontwikkeld met als doel om de drie jaar landelijk de activiteiten op het gebied van werkvermogen in ondernemingen en arbeidsorganisaties te evalueren. Er werd speciale aandacht besteed aan het midden- en kleinbedrijf (MKB); het zogenaamde Carrot Project testte met zo'n 20 MKB'ers de middelen om het arbeidsvermogen te bevorderen. (Fins nationaal programma voor ouder wordende werknemers, 2002)

Zowel werkgevers als werknemers hebben baat bij een beleid over actief ouder worden, zowel in het privéleven als op het werk

Na de FINPAW werden nieuwe nationale programma's van de ministeries van Sociale Zaken en Volksgezondheid, het ministerie van Arbeid en het ministerie van Onderwijs uitgevoerd (2003-2007). Het succes van de Finse benadering van actief ouder worden in werk- en privé-zaken hangt af van de integratie van:

- Openbaar bestuur – levert mandaat en middelen
- Onderzoek – inclusief de longitudinale studie ondersteunt actieonderzoek en effectieve implementatie
- Tripartiet eigendom – ondersteunt acceptatie en stelt bedrijven in staat te reageren



- Promotie, facilitering en hulpmiddelen – betrek en bied praktische begeleiding en ondersteuning en koppel de componenten van het model
- Win-Win benadering – zowel werkgevers als werknemers zijn winnaars.

Begin jaren negentig werden de eerste vertalingen van WAI gemaakt in het Zweeds, Engels, Duits en Nederlands. Momenteel zijn er vertalingen in meer dan 30 talen.

De sleutelrol in de internationalisering van WAI werd gespeeld door het International Committee of Occupational Health (ICOH) en zijn Scientific Committee for Ageing and Work en door de International Ergonomics Association (IEA) en zijn Technical Committee for Ageing. De commissies van ICOH en IEA organiseerden tal van wetenschappelijke workshops, symposia, conferenties wereldwijd, met WAI en veroudering als hoofdthema's.

3.2 Van het Work Ability Index-onderzoek naar het Huis van Werkvermogen

De factoren die van invloed zijn op het werkvermogen waren geconstrueerd als een huis met vier verdiepingen: gezondheid, competenties, waarden en motivatie, en werk.

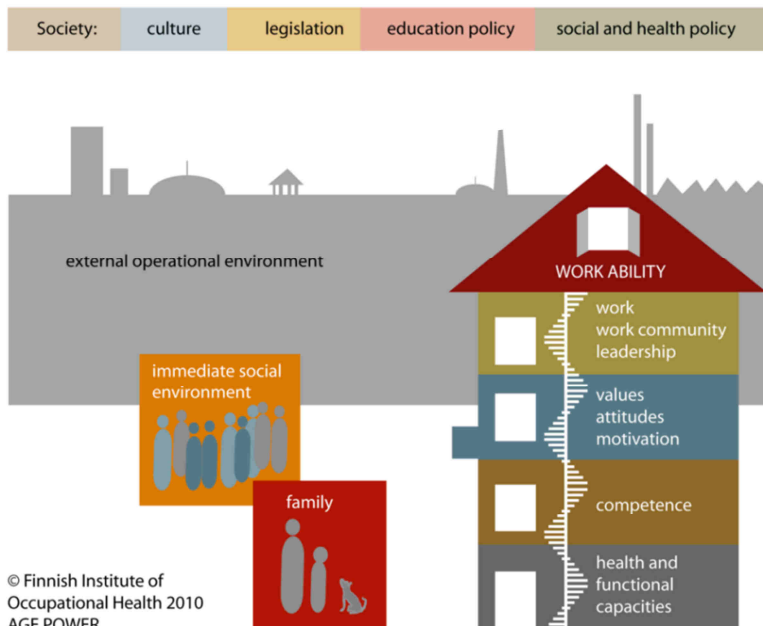
Talrijke onderzoeken introduceerden resultaten van factoren die verband houden met WAI en verklaarden de veranderingen in WAI, zowel door werkgerelateerde als door werknemers gerelateerde interventies op de werkplek. De onderzoeksinformatie diende om het werkvermogen breder te begrijpen. Begin 2000 ontwikkelde de FIOH een alomvattend werkvermogensmodel als wetenschappelijk paradigma. (Ilmarinen, 2006) De factoren die van invloed zijn op het werkvermogen waren geconstrueerd als een huis met vier verdiepingen: gezondheid, competentie, waarden en attitudes, en werk. Ook de omgeving buiten het Werkvermogenhuis werd in beeld gebracht: gezin, hechte gemeenschap, werkomgeving en beleidsniveau. Het model is getest op het Finse bevolkingsproject Health 2000. (Gould et al., 2008)



Het Work Ability House Model (zie figuur 1) dient als een nieuwe generatie concept van werkvermogen. Het kan zowel worden toegepast bij het plannen van onderzoeks- en ontwikkelingsprojecten, bij het opstellen van opleidings- en onderwijsprogramma's, bij het plannen van acties ter bevordering van het werkvermogen en het welzijn, bij het ontwikkelen van het welzijnsbeleid van bedrijven, en bij het plannen van wetgeving ter ondersteuning van het werkvermogen en langere werkloopbanen.

Werkvermogen en omgeving

Figuur 1: Model Huis van Werkvermogen (2010)





Bij de onderzoeksgemeenschap is de serieuze wens geuit dat er een meer gestandaardiseerde onderzoeksmethode voor werkvermogen wordt ontwikkeld, naar het huismodel.

Het concept van werkvermogen en de WAI als hulpmiddel voor arbeidsorganisaties

Het begrip werkvermogen moet als hulpmiddel worden gebruikt.

Voor de arbeidsorganisaties zijn twee overkoepelende en strategische voordelen van de benadering van het concept werkvermogen:

- Merkreputatie op de arbeidsmarkt (en in de samenleving);
- Kosten-batenanalyse van verbeterde productiviteit.

Meer gedetailleerde voordelen van het concept zijn dat het

- geeft een indicatie van werkbekwaamheid aan en de noodzaak voor ontwikkeling;
- is een vroege indicator van risico's op arbeidsongeschiktheid en vervroegde uittreding;
- initieert preventieve acties;
- evalueert de effecten van acties;
- is een gevalideerde methode voor Arbodiensten en voor gezondheidsbevordering;
- initieert het gesprek over ouder worden en werk;
- vergroot het bewustzijn van het menselijk arbeidsvermogen;
- verbetert de samenwerking tussen werkgevers en werknemers door win-win mogelijkheden;
- kan worden gebruikt als basis voor kosten-batenanalyses.



Het werkvermogensconcept moet worden gezien als een hulpmiddel voor de ondernemingen en arbeidsorganisaties.

Het brengt de behoeften van werkgevers en werknemers samen, evenals de behoeften om de loopbaan van oudere werknemers te verlengen. Het bevorderen van het werkvermogen is een hoeksteen van leeftijdsmanagement of generatiemanagement. Een levensloopbenadering benadrukt de behoeften en mogelijkheden van verschillende generaties. Een goede oefening voor de bedrijven is om de generatiegerelateerde problemen in het werkvermogenshuismodel te ontdekken.

3.3 Toekomst van werkvermogen

Het is een lange weg geweest van het WAI-onderzoek naar het Work Ability House Model. De toekomst van het werkvermogen omvat de volgende maatregelen en doelstellingen:

Het huismodel kan worden gebruikt voor onderzoek, training, strategie en beleid. De nieuwe onderzoeksinstrumenten van werkvermogen kunnen worden gebruikt voor het identificeren van problemen en doelen voor verbeteringen, evaluatie van effecten van interventies in alle onderdelen van het model. Werkvermogensnetwerken zijn nodig op nationaal, regionaal en mondiaal niveau.

Gebruik als instrument voor dialoog over de gezondheid en het welzijn van individuele werknemers

WAI is een hulpmiddel voor het promoten van training, coaching en advies in het bedrijfsleven.

Naar een beter en langer werklevens – rol van werkvermogen

Er zijn brede hervormingen nodig in het moderne werklevens.



Het concept van werkvermogen biedt een alomvattend en op feiten gebaseerd concept voor een beter en langer werkleven. Op basis van een duurzaam evenwicht tussen werk en menskracht geeft het concept dimensies voor acties, die vervolgens in kaart moeten worden gebracht door middel van een afzonderlijk onderzoek over de verdiepingen van het werkvermogenshuis, samen met de dimensies buiten de werkplek. Er zijn echter overkoepelende hervormingen nodig in het moderne werkleven:

- Houding ten opzichte van ouder worden moet worden veranderd (houdingshervorming)
- Het bewustzijnsniveau van managers en supervisors in leeftijdsgerelateerde kwesties moet worden verbeterd (hervorming van het management)
- Betere leeftijd en levensloop aangepast; een flexibeler beroepsleven is nodig (hervorming van het werkleven)
- Gezondheidsdiensten moeten beter voldoen aan de toenemende behoeften van oudere werknemers (hervorming van de bedrijfsgezondheidsdiensten)
- Verbetering van de horizontale en verticale samenwerking en netwerken tussen de belangrijkste actoren is nodig (samenwerkingshervorming)

Een beter en langer arbeidsleven kan alleen worden gerealiseerd door een beter leeftijdsbewustzijn bij actoren op de werkplek, waardoor er ruimte ontstaat voor het veranderen van de houding ten opzichte van leeftijd. Managers en supervisors zijn de belangrijkste personen om het leeftijdsvriendelijke werkleven te verbeteren. De werkplek is het belangrijkste platform voor beter en langer werken. Het bevorderen van arbeidsvermogen en beroepswelzijn is het gevalideerde proces voor win-winresultaten – zowel de werkgever als de werknemers zullen winnaars zijn en ons verzorgingsstaatmodel zal worden geborgd. (Ilmarinen, 2009)



3.4 Ontwikkeling werkvermogen vanaf 2010 tot heden

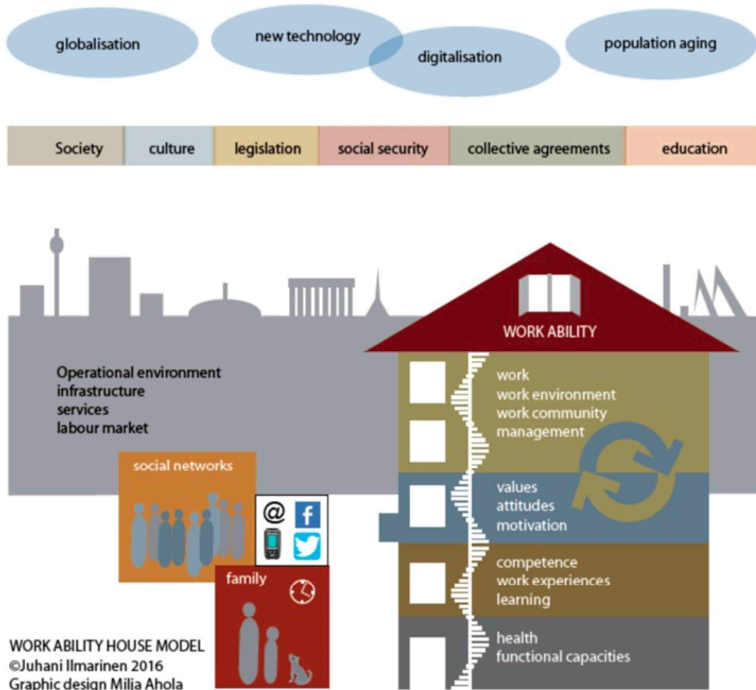
Een duurzaam evenwicht tussen factoren van werk en personeel zorgt voor goed werkvermogen.

“Tussen 2000 en 2009 werd het concept “werkvermogenshuis” gecreëerd op basis van het Finse nationale onderzoek naar werkvermogen. De implementaties van onderzoeksbevindingen in de praktijk werden geforceerd. In Duitsland en Oostenrijk werd gestart met werkvaardigheidstraining, coaching en counseling. In werkvermogenscoaching zijn ongeveer 1300 personen opgeleid, waarvan ruim 500 personen actieve dienstverleners op het gebied van werkvermogen zijn. In Duitsland werd een WAI-netwerk opgericht. In Nederland werden brede landelijke activiteiten uitgevoerd onder licentie van *Blik op Werk*. (Ilmarinen, 2009)

In 2016 is het model werkvermogenswoning geactualiseerd (zie figuur 2).

De wederzijdse invloeden tussen persoonlijke hulpbronnen en werkomstandigheden worden geïllustreerd met de cirkel, aspecten van werk-privébalans (gezin) worden gekoppeld aan het tijdsymbool, sociale netwerken worden voorzien van verwijzingen naar digitale communicatie en het externe veld is uitgebreid met andere beïnvloedende variabelen.

Figuur 2: Huis van Werkvermogen (2016)



Legenda: De vloeren van het huis, evenals familie- en sociale netwerken, geven dimensies aan die van invloed zijn op het werkvermogen. Management- en leiderschapsvaardigheden op verdieping 4 hebben het sterkste effect op het werkvermogen. Op de derde verdieping beïnvloeden de enkele factoren zoals waardering, vertrouwen, eerlijke behandeling en ondersteuning het welzijn op de werkplek. Een duurzaam evenwicht tussen factoren van werk en personeel zorgt voor goed werkvermogen.

Er zijn nieuwe instrumenten gepubliceerd, zoals Work Ability Plus in Oostenrijk en Work Ability 2.0 in Finland. Aan de medische faculteit van de Universiteit van Wenen, Oostenrijk, werd een postdoctorale opleiding arbeidsvermogen gestart. In Duitsland werd een Instituut voor Werkvermogen opgericht. In



Duitsland is een uitgebreide catalogus van zeven werkvermogensinstrumenten gepubliceerd door Initiative Neue Qualität der Arbeit (Nieuwe Kwaliteit van Werk).

Onderzoek naar werkvermogen

Het meeste onderzoek op het gebied van arbeidsvermogen was gericht op onderzoek naar gezondheid op het werk, epidemiologie en ergonomie, en recentelijk op het gebied van arbeidsgerontologie. Het begrip van factoren die van invloed zijn op het werkvermogen is aanzienlijk verbeterd. De interacties tussen human resources en werk zijn intensief en dynamisch. Door de levensloop en de vergrijzing veranderen deze interacties. Het evenwicht tussen de menselijke hulpbronnen (gezondheid en functionele capaciteiten, competentie, waarden, attitudes en motivatie) en werk (eisen, werkregeling en management) is cruciaal. Een slechte balans vermindert het werkvermogen in fysiek, mentaal en gemengd werk, zowel bij mannen als bij vrouwen. (Ilmarinen et al., 1997) Dit is waarschijnlijk de belangrijkste reden waarom het werkvermogen wereldwijd lijkt af te nemen tijdens het ouder worden. Een belangrijke onderzoeksvraag blijft onbeantwoord: is de belangrijkste reden voor een slecht evenwicht voornamelijk te wijten aan problemen in de arbeidsorganisatie en het management, of aan de achteruitgang van het personeelsbestand als gevolg van de vergrijzing? De meeste onderzoeken tonen aan dat beide redenen verantwoordelijk zijn. Daarnaast hebben ook het gezin en de hechte gemeenschap invloed op de balans tussen personeel en werk. Daarom wordt de bevordering van het werkvermogen nog veel omvattender en complexer.

De complexiteit van interacties verklaart waarom veel interventiestudies ter bevordering van het werkvermogen minder veelbelovend zijn dan verwacht. De recente meta-analyse van 17 gerandomiseerde controleonderzoeken toonde een klein positief effect aan, wat suggereert dat interventies op de werkplek het werkvermogen zouden kunnen verbeteren. (Oakman et al., 2008) De auteurs bevelen studies van hoge kwaliteit aan om de rol van interventies op het werkvermogen vast te stellen.

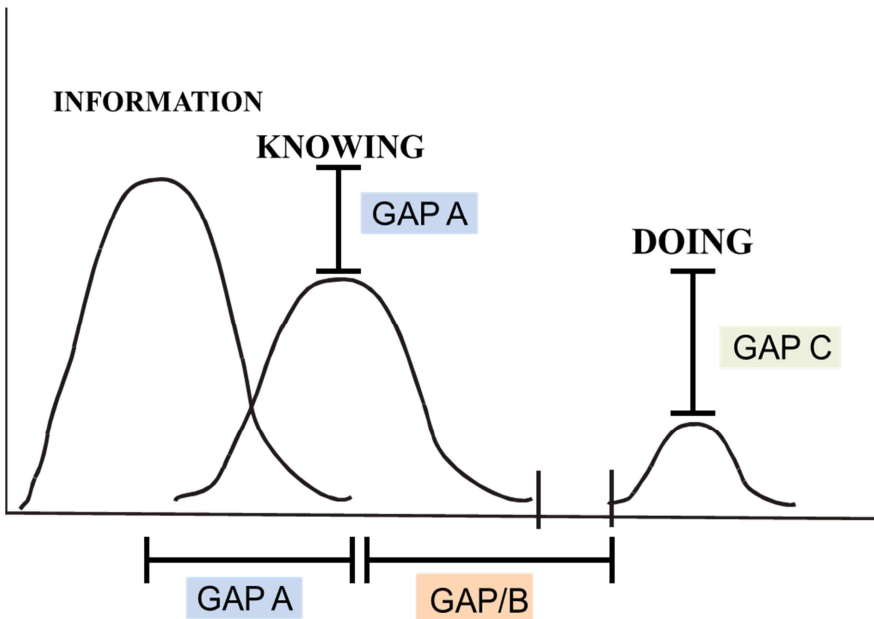


3.5 Het verschil tussen weten en doen

Dialogo tussen alle betrokkenen van een organisatie is de basis van succesvolle interventies.

Achter de uitdaging van effectieve interventies schuilt de kloof tussen weten en doen (K-D) (figuur 3). De K-D-kloof geeft aan dat de kennis over de problemen op de werkplek uitgebreid is in vergelijking met hoe we kennis in actie kunnen omzetten. (Pfeffer & Sutton, 2000) Elk werkplekonderzoek levert meer informatie op over factoren die verbeterd zouden moeten worden om het werkvermogen te bevorderen. Er is enige inspanning nodig om kennis te genereren uit de informatie (GAP A). Het is niet ongebruikelijk dat de kennis niet onmiddellijk (GAP B) en volledig wordt omgezet in conceptuele planning en geïmplementeerd in passende ondersteunende maatregelen (GAP C). Daarom zullen werknemers gefrustreerd zijn als ze erkennen dat er - wederom - niets is veranderd of verbeterd. We zouden veel meer aandacht moeten besteden aan doen en onze competenties vergroten om kennis sneller en beter om te zetten in actie.

Figuur 3: Het model van de kloof tussen weten en doen



Volgens empirische ervaring verklaren ten minste drie hoofdredenen waarom de K-D-kloven groeien. De eerste is het gebrek aan prioritering van de benodigde acties. Een werkvermogensenquête levert bijvoorbeeld gemakkelijk een lange lijst op van factoren die een negatieve relatie hebben met werkvermogen. Het is niet mogelijk of haalbaar om alle significante variabelen te veranderen. Daarom is prioritering nodig. De volgende vraag is: wie gaat de prioritering van maatregelen bepalen? Het is duidelijk dat de prioriterende stuurgroep vertegenwoordigers van de organisatie moet zijn (directie, personeelsmanagement, voormannen, arbeiders en bedienden, ondernemingsraad, arbofunctionaris, overige preventieve medewerkers). De volgende vraag is: hoe moeten ze prioriteiten stellen? Het moet gebaseerd zijn op dialoog, waarbij iedereen in de stuurgroep zijn of haar eigen argumenten kan geven en toelichten. Een externe facilitator zorgt ervoor dat niemand kan domineren; ieders opmerkingen zullen worden opgemerkt volgens de regels van de dialoog; en tot slot zal er een consensus ontstaan. Deze procedure is



niet eenvoudig en vraagt om een nieuwe communicatiecultuur binnen de stuurgroep en het bedrijf. In het beste geval kan een lange lijst van noodzakelijke maatregelen aanzienlijk worden teruggebracht en wordt de implementatie beter haalbaar.

De tweede reden voor minder effectieve interventies zou de lage participatiegraad van de betrokkenen kunnen zijn. Vaak zijn de doelen het verbeteren van de menselijke hulpbronnen door gedragsveranderingen. Het verbeteren van de fysieke fitheid door middel van lichaamsbeweging zou bijvoorbeeld vooral mensen kunnen interesseren die al actief zijn in vergelijking met mensen met meer passieve gewoonten. De effecten van lichaamsbeweging moeten significant zijn voordat effecten op het werkvermogen kunnen worden verwacht. Als slechts 60% van de interventiegroep hun conditie verbetert, verwatert de 40% die passiever is de effecten van de interventiegroep aanzienlijk. Hetzelfde gebeurt bij competentietrainingen. De deelname aan het aanleren van nieuwe vaardigheden en competenties is zelden 100%. Hetzelfde geldt voor de opleiding van toezichthouders. Er is vaak een gebrek aan bewijs dat de training effectief is geweest.

De moeilijkste taak is om de houding en het gedrag van supervisors en voormannen te veranderen. Wat dus in ieder geval gecontroleerd moet worden, is hoe actief de interventiegroep aan de training heeft deelgenomen. Als we alleen degenen accepteren die door de training zijn getroffen in de interventiegroep, kunnen de verbeteringen van hun WAI aanzienlijk zijn in vergelijking met een controlegroep. (Louhevaara et al., 2003)

De derde zorg is de uitkomstvariabele, die gevoelig genoeg moet zijn voor veranderingen. De WAI wordt veel gebruikt als uitkomst voor interventies. Oorspronkelijk was de WAI zo geconstrueerd dat gezondheidsgerelateerde items een belangrijke rol speelden bij het scoren van de individuele WAI. Met andere woorden, als de interventie een significant effect heeft, zal de WAI waarschijnlijk verbeteren. Zonder significante gezondheidseffecten items 3, 4, 5 en 6 is het verbeterpotentieel echter eerder beperkt. Aan de andere kant zouden verbeteringen in managementvaardigheden en werkafspraken krachtig genoeg moeten zijn om WAI te verbeteren, maar het is niet eenvoudig om



managementvaardigheden zo significant te verbeteren dat de kennis in de praktijk wordt omgezet. WAI als uitkomstvariabele vereist significante verbeteringen in zowel het gezondheidsgedrag van werknemers als het leiderschapsgedrag van leidinggevendenden. Samengevat, WAI is een zeer uitdagende uitkomst voor interventies, vooral onder oudere werknemers die gemakkelijk geconfronteerd worden met leeftijdsgerelateerde veranderingen in persoonlijke middelen en gezondheid. Naast de WAI zijn vaak bredere metingen van uitkomsten nodig. (Ilmarinen et al., 1997)

3.6 Werkvermogen 2.0

Doe minder maar doe de belangrijkste verbeteringen.

Voor het grote programma Good Work–Longer Career van de Finse technologie-industrie (2010–2015) zijn nieuwe methoden ontwikkeld om werkvermogen te evalueren. (Ilmarinen et al., 2015) De onderzoeksmethode (Work Ability Personal Radar) richtte zich op de dimensies van het werkvermogen-huismodel (zie figuur 2). Alles bij elkaar hadden de vragen betrekking op vier dimensies binnen het huis en twee daarbuiten, namelijk familie en hechte gemeenschap. Daarnaast zijn er ook vier items van de originele WAI opgenomen. De items zijn zo gekozen dat ze elk kunnen worden gebruikt als uitkomstvariabele van concrete actie. Voor de dimensie werk is vraag 13 bijvoorbeeld de volgende: Krijgt u feedback van uw leidinggevende over uw werkprestaties (schaal 0-10)? Wanneer de interventie gericht is op het verbeteren van de feedbackcultuur van leidinggevendenden, zal de uitkomst direct aangeven hoe succesvol de maatregelen zijn geweest.

Het tweede instrument van Werkvermogen 2.0, namelijk de Werkvermogen-Bedrijfsradar, is er direct op gericht de interventies succesvoller te maken. Met behulp van deze methode worden de acties geprioriteerd en wordt er een concreet plan gemaakt. Zowel prioritering als een implementatieplan komen tot stand met behulp van een dialoogproces tussen een representatieve stuurgroep. Er worden slechts 1 à 3 doelen met de hoogste prioriteit gekozen voor interventies, en de interventie moet zich op slechts één dimensie tegelijk richten (zoals gezondheid of werk). De combinatie van inventariseren en



prioriteren maakt de interventies haalbaar en effectief. De ervaringen uit Finland (technologische industrie, circa 100 bedrijven) en uit Duitsland (maakindustrie, verkeer, dienstverlening en ziekenhuizen) zijn veelbelovend. De uitdaging is om een bedrijfscultuur te creëren die positief is voor de dialoog en het besluitvormingsproces. In het begin is vaak een externe, onafhankelijke facilitator nodig om het proces te ondersteunen. Het motto van het Werkvermogen 2.0 is: minder doen maar wel de belangrijkste verbeteringen. Het idee bij radarproces is dat het onderzoek direct wordt gecombineerd met acties (doen).

In Duitsland hebben vanaf 2022 16 consultatieprocessen plaatsgevonden in 9 bedrijven, waaronder 4 bedrijven met meerdere proefprojecten in verschillende afdelingen/onderdelen van het bedrijf of regelmatige vervolgonderzoeken. De toepassingsgebieden zijn auto-industrie, ziekenhuizen, afvalbeheer, openbaar bestuur, openbaar vervoer, begraafplaatsadministratie en productie van huishoudelijke apparatuur.

De 2-daagse cursussen van facilitators (voor licentie) zijn uitgevoerd in Duitsland (met deelnemers uit Oostenrijk en Zwitserland) en Tsjechië. Er is een speciale training voor facilitators nodig om ervoor te zorgen dat ze vaardig zijn om een dialoogproces te voeren voor het prioriteren van acties binnen het projectteam.

De belangrijkste reden voor de ontwikkeling van Radar-methoden was het verzoek van de bedrijven: werknemers en arbeiders zijn vaak gefrustreerd omdat er na de enquête niets veranderd zal worden. Het "doen" ontbreekt. Ook wordt de effectiviteit van doen zelden geëvalueerd. Het radarproces is gericht op het corrigeren van deze zwakheden. De dialoogtool is een krachtige manier om het gemeenschappelijke doel voor verbetering te identificeren en te prioriteren en verbetert de cultuur voor samenwerking. Motto: verander minder, maar alleen het belangrijkste samen. Dit concept is bewezen haalbaar in het hectische beroepsleven.



3.7 Toekomstige uitdagingen van werkvermogen

Management van werkvermogen is een nieuw potentieel ontwikkelingsgebied voor supervisors, dat zowel gezondheids- als leeftijdsmanagement omvat.

Het alomvattende, dynamische concept van arbeidsvermogen biedt arbeidsorganisaties mogelijkheden om een langer en beter arbeidsleven te ondersteunen. Management van werkvermogen is een nieuw potentieel ontwikkelingsgebied voor supervisors, dat zowel gezondheids- als leeftijdsmanagement omvat. Zodra het managen van werkvermogen een van de kernfuncties van leidinggevenden wordt, zal de implementatie van onderzoeksresultaten effectiever zijn. De betrokkenheid van leidinggevenden bij het managen van werkvermogen kan worden verbeterd door middel van een jaarlijkse evaluatie van hun resultaten. De uitdaging is om ze voldoende tijd, middelen en personeel te geven voor implementaties.

Werkvermogen moet ook op de agenda van de sociale partners staan. CAO's zijn welkom want zowel werkgevers als werknemers zijn de winnaar; een beter werkvermogen en een beter welzijn op de werkplek leiden tot een betere productiviteit, wat een win-winsituatie is. Het Finse programma in de technologische industrie was gebaseerd op een overeenkomst tussen de werkgeversorganisatie en de vier grootste vakbonden; in Duitsland was het werkvermogensproject van een particuliere busmaatschappij in de stad Hamburg gebaseerd op een soortgelijke overeenkomst. (Tempel & Ilmarinen, 2013) Werkvermogen zou ook een hoeksteen kunnen zijn voor nationaal beleid. In Finland was het werkvermogen verankerd in de Arbowetten (2002) en Veiligheidswetten (2003). Het Finse nationale programma voor ouder wordende werknemers (1996-2002) en de daaropvolgende pensioenhervormingen hebben geleid tot een verbetering van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers en de houding tegenover vergrijzing. In Duitsland wordt sinds 2010 een grootschalig nationaal programma INQA (The Initiative New Quality of Work) uitgevoerd. In Oostenrijk worden verschillende grote programma's ondersteund door ministeries en



sociale verzekeringsorganisaties. Werkvaardigheidsmethoden worden veel gebruikt in deze programma's.

De huidige trend in verschillende Europese landen is de verbetering van het welzijn op de werkplek om de kwalitatieve aspecten van werkvermogen te benadrukken. Als bijvoorbeeld de balans tussen werk en personeel positieve effecten heeft op waarden, attitudes en motivatie van het personeel, zullen zowel het werkvermogen als het welzijn op de werkplek worden verbeterd. Indicatoren voor een beter welzijn op de werkplek zijn te vinden in het werkvermogenshuismodel (derde verdieping), dat gebruikmaakt van waardering, vertrouwen, eerlijke behandeling en ondersteuning.

De discussies in de wetenschappelijke gemeenschap ondersteunden sterk de noodzaak om de kloof tussen arbeidsgeneeskundig onderzoek en gerontologie te overbruggen. (Goedhard, 2003; Goedhard, 2011) Vervolgstudies toonden aan dat het arbeidsvermogen vóór pensionering langetermijneffecten had op de activiteiten van het dagelijks leven. (von Bonsdorff et al., 2011) Als de WAI vóór pensionering uitstekend of goed was, kon een groot deel van de oudere senioren later op de leeftijd van 73-85 jaar genieten van een handicapvrij, onafhankelijk leven. Succesvolle promotie van WAI heeft langetermijneffecten en kan indirect het verouderingsproces beïnvloeden.

Er zijn dus gemeenschappelijke motivaties om de rol van het werkleven en de overgang naar de derde leeftijd te begrijpen. Investerings voor een invaliditeitsvrije derde leeftijd moeten tijdens het werkzame leven worden gedaan. (Nygard & Rantanen, 2017)

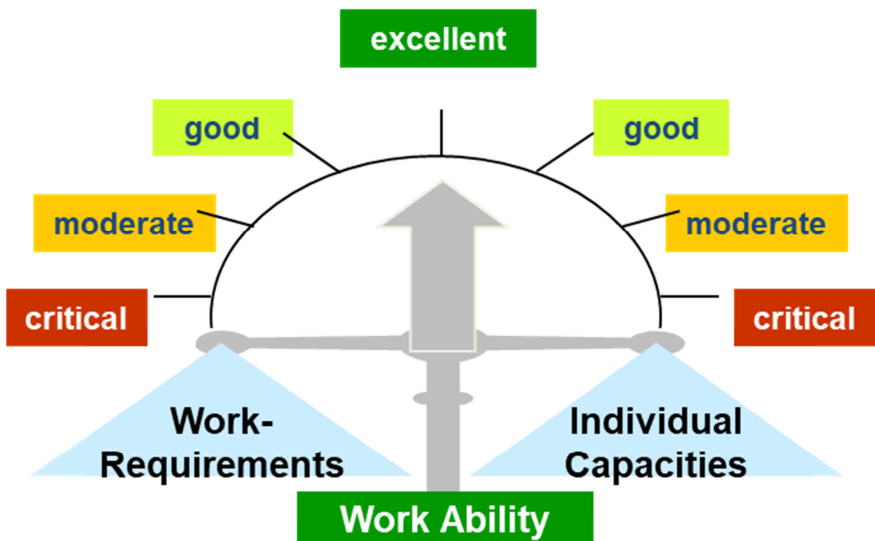
3.8 Methode voor het meten van werkvermogen – De Work Ability Index (WAI)

De Work Ability Index meet de fit (balans) tussen de eisen van het werk en het vermogen van het individu om aan die eisen te voldoen. Werkvermogen beschrijft het vermogen van een persoon om op een bepaald moment aan een werkvereiste te voldoen. De status en verwachte ontwikkeling van het

individuele functionele vermogen moet in relatie worden gebracht met de arbeidsbehoefte. (Tempel & Ilmarinen, 2013)

Werkvermogen kan worden gemeten met de Work Ability Index. De WAI is een instrument voor het meten van individuele belasting door werkeisen en individuele middelen. Het meet de fit (balans, zie figuur 4) tussen werkeisen en het vermogen van het individu om met de eisen om te gaan. Het is dus geen instrument om iemands functioneren te beoordelen en niet om werkdruk en stress te analyseren.

Figuur 4: De balans tussen de eisen en de individuele capaciteiten bevindt zich in een dynamisch evenwicht (Tempel & Ilmarinen, 2013)



Dit balansmodel van werkvermogen ziet de spanning binnen een persoon als gevolg van stress op het werk, rekening houdend met het bufferen van individuele hulpbronnen. Een goede balans kan leiden tot gezondheid, werkvermogen en arbeidswelzijn. Een onbalans daarentegen, die zich uit in te veel of te weinig belasting en/of middelen, kan leiden tot werkgerelateerde



ziekten en overbelasting. Dit evenwicht is voortdurend onderhevig aan veranderingen als gevolg van veranderingen in de persoon (bv. toenemende leeftijd) en veranderingen in de wereld van werk (bv. veranderende technologieën) en moet daarom continu worden gecontroleerd. (Tempel & Ilmarinen, 2013)

De WAI werd gevalideerd door vergelijkingen met objectieve klinische onderzoeken (Zwart & Frings-Dresen, 2002) en longitudinale onderzoeken naar het verband tussen werkvermogen en het ontvangen van een arbeidsongeschiktheidspensioen en sterfte over een periode van 11 jaar. (Tuomi et al., 1997)

De WAI wordt verzameld in een individuele schriftelijke enquête. De vragenlijst bestaat uit 7 vraaggebieden. (Tuomi et al., 1997)

1. Huidig werkvermogen vergeleken met het beste in het leven
2. Werkvermogen in relatie tot de (fysieke en mentale) eisen van het werk
3. Aantal actuele ziekten door een arts
4. Geschatte arbeidsongeschiktheid door ziekte
5. Ziekteverzuim in het afgelopen jaar (12 maanden)
6. Eigen prognose werkvermogen over twee jaar
7. Geestelijke middelen

De indexwaarden variëren van 7 (minimum) tot 49 (maximum) punten. Hoe hoger de waarde, hoe stabiel het werkvermogen. Op basis van statistische evaluatieprocedures zijn de WAI-resultaten grofweg verdeeld in vier werkvermogencategorieën (tabel 1).



Tabel 1: Vier werkvermogen categorieën

44-49 punten	Uitstekend
37-43 punten	goed
28-36 punten	gemiddeld
7-27 punten	matig ¹

Het is nuttig gebleken om de WAI-resultaten te visualiseren - zowel voor de persoon als voor het bedrijf - (figuur 6) en om de respectievelijke WA-constellatie uit te leggen (afbeelding van de schalen die de mate van evenwicht tussen eisen en coping-mogelijkheden illustreert, zie tabel 2) .

¹ The author prefers the term "critical" for this score range.



Tabel 2: WAI-scorepunten en hun basisevaluatie

Het bereik van de WAI index	Work ability categorie		aanbevolen acties
44-49		Uitstekend werkvermogen	Behoud het werkvermogen zo lang mogelijk
37-43		Goed werkvermogen	Ondersteun de versterking van enkele van de minst beoordeelde factoren van werkvermogen, zodat de score op de lange termijn duurzaam is
28-36		Gemiddeld werkvermogen	Maatregelen nemen om het werkvermogen te verbeteren om het naar het niveau van "goed" te brengen
7-27		Laag, zwak werkvermogen	Identificeer en implementeer specifieke, individueel gerichte maatregelen gericht op het herstel van het arbeidsvermogen tot minimaal een gemiddeld niveau van arbeidsvermogen

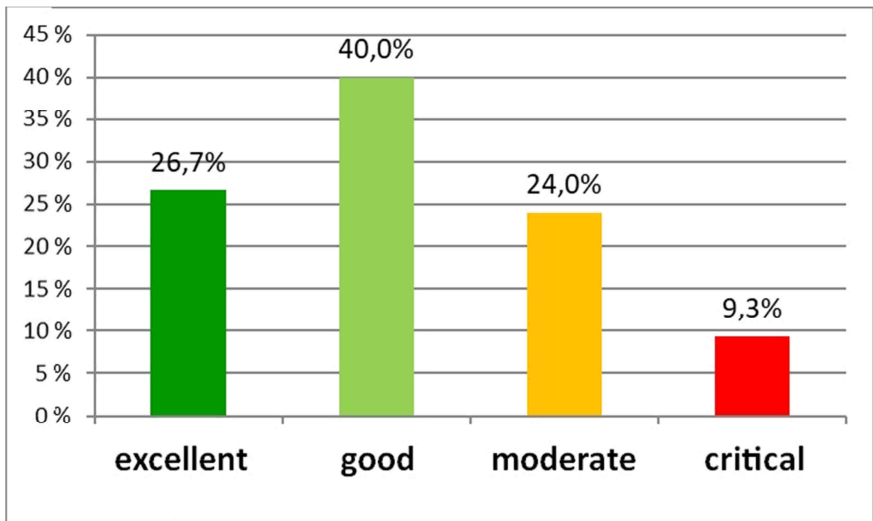
De samenstelling van meerdere WAI-waarden voor een groep personen kan worden berekend als een gemiddelde waarde. Het bereik of, nog beter, het



aantal (absolute of relatieve) deelnemers aan de betreffende WA-constellatie kan zo worden weergegeven.

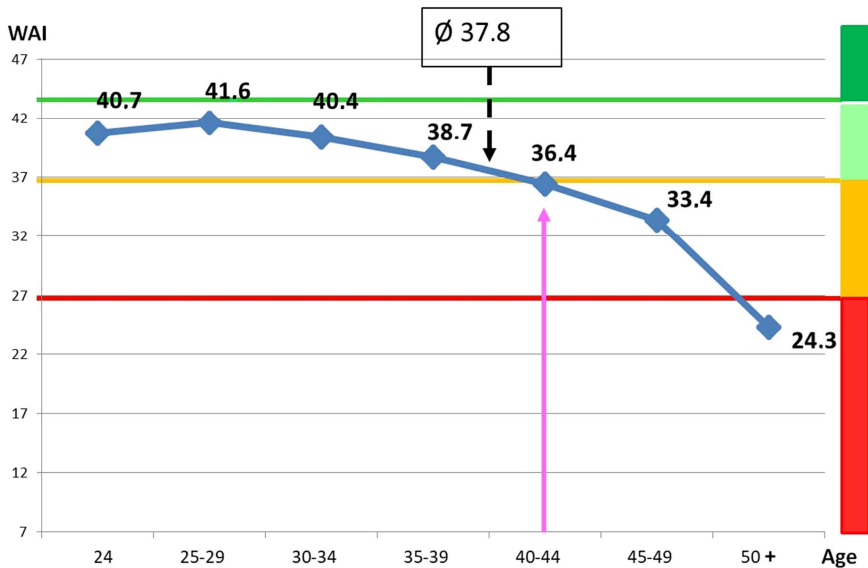
Het volgende voorbeeld van de resultaten in een lopende band laat zien dat tweederde van het personeel een uitstekende of goede werkvaardigheid heeft en een derde zich in het matige of kritieke bereik bevindt.

Figuur 5: Voorbeeld van de verhoudingen van WAI-categorieën voor werknemers aan een lopende band



De algemene index voor alle werknemers in dit voorbeeld is 37,8 punten – net boven het gemiddelde bereik. Opvallend is dat de oudere werknemers boven de 40 jaar gemiddeld in de middenklasse zitten en de 50-plussers zelfs in de kritische range.

Figuur 6: Gemiddelde indexwaarden volgens leeftijdsgroepen



Dit voorbeeld laat zien dat meten alleen niet voldoende is. \diamond Acties moeten worden afgeleid uit de data.

3.4 Gebruik van het WA-concept: Afwisseling van wetenschappelijke observatie tot bedrijfsbegeleiding

In het kader van een risicobeoordeling kunnen sterke en zwakke punten in de inrichting van werk worden geïdentificeerd door de WAI.

De WAI wordt gebruikt in wetenschappelijke studies om de status van werkvermogen te inventariseren. De analyses kunnen betrekking hebben op medewerkers

- met dezelfde of vergelijkbare activiteiten
- in een team of afdeling



- in een bedrijf of organisatie.

Er kunnen ook vergelijkingen worden gemaakt tussen verschillende activiteiten, afdelingen of bedrijven.

Verdere vergelijkingen kunnen worden gemaakt aan de hand van sociaal-structurele kenmerken zoals geslacht, leeftijd, duur van het dienstverband, beroepsopleiding, enz.

Bij herhaalde enquêtes kunnen individuele en collectieve (geaggregeerde) gegevens in de tijd worden vergeleken in cross-sectionele of ook longitudinale analyses om veranderingen of ontwikkelingen vast te stellen.

Bij een voldoende grote hoeveelheid gegevens over activiteiten/beroepen, afdelingen en/of bedrijven is benchmarking voor activiteiten, beroepen, sectoren, bedrijfsgroottes, etc. mogelijk.

Als de WAI niet alleen wordt gebruikt voor wetenschappelijke analyses, maar als instrument voor het verkennen van indicaties over het werkvermogen van personen of groepen van personen, dan is het een belangrijke aanvulling op andere operationele kengetallen. Als aanvulling op de stressanalyse in het kader van een risicobeoordeling kunnen sterke en zwakke punten in de inrichting van het werk worden geïdentificeerd en kunnen er indicaties voor verbetering worden gegenereerd.

Bij het gebruik van de WAI moet bijzondere aandacht worden besteed aan het waarborgen van de gegevensbescherming en het waarborgen van de absolute vertrouwelijkheid van de gegevens en de anonimiteit van de betrokken personen.

Niet alle bedrijven kunnen de analyses zelf uitvoeren. Ze hebben externe ondersteuning nodig van gekwalificeerde preventie-experts die het concept en de tool kennen, bijvoorbeeld bedrijfsartsen, veiligheidsexperts, gezondheidsmanagers of freelance consultants.



Bronnen

- Goedhard, W. J. A. (2003): Occupational Gerontology: The Science Aimed at Older Employees. In: Kumashiro, M. (ed.): Aging and Work. Taylor and Francis; London, New York: 9–19
- Goedhard, W. J. A. (2011): Occupational Gerontology. In: Nygård, C. H.; Savinainen, M.; Kirsi, T.; Lumme-Sandt, K. (eds.; 2011): Age Management during Life Course, Proceedings of the 4th Symposium on Work Ability, Tampere, Finland, 6–9 June 2010. Tampere University Press; Tampere, Finland: 34–41
- Gould, R.; Ilmarinen, J.; Järvisalo, J.; Koskinen, S. (2008): Dimensions of Work Ability: Results of the Health 2000 Survey. Finnish Centre of Pensions (ETK); The Social Insurance Institution (KELA); National Public Health Institute (KTL); Finnish Institute of Occupational Health (FIOH), Helsinki
- Ilmarinen, J. (ed.; 1991): The aging worker. Scand. J. Work Environ. Health. Volume 17, supplement 1
- Ilmarinen, J.; Tuomi, K.; Klockars, M. (1997): Changes in the work ability of active employees over an 11-year period. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health 23 (Suppl 1): 49-57
- Ilmarinen, J. (1999): Ageing workers in the European Union. Status and promotion of work ability, employability, and employment. Finnish Institute of Occupational Health, Ministry of Social Affairs and Health, Helsinki
- Ilmarinen, J.; Louhevaara, V. (eds.; 1999): FinnAge-respect for the aging: action programme to promote health, work ability and well-being of ageing workers in 1990–96. People and Work, Research reports 26. Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki
- Ilmarinen, J. & Tuomi K. (2004): Past, present and future of work ability. In: Past, present and future of work ability. Edited by Ilmarinen J, Lehtinen S. People and Work, Research Reports 65. Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki



- Ilmarinen, J. (2006): Towards a longer worklife. Ageing and the quality of worklife in the European Union. Finnish Institute of Occupational Health, Ministry of Social Affairs and Health, Helsinki
- Ilmarinen, J. (2009): Work Ability—A comprehensive concept for occupational health research and prevention. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 35(1):1-5. doi: 10.5271/sjweh.1304
- Ilmarinen, V.; Ilmarinen, J.; Huuhtanen, P.; Louhevaara, V. & Näsman, O. (2015): Examining the factorial structure, measurement invariance and convergent and discriminant validity of a novel self-report measure of work ability: work ability – personal radar. In: *Ergonomics* 58(8), 1445-1460. <https://doi.org/10.1080/00140139.2015.1005167>
- Oakman, J.; Neupane, S.; Proper, K. I.; Kinsman, N.; Nygård, C. H. (2018): Workplace interventions to improve work ability: A systematic review and meta-analysis of their effectiveness. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 44(2): 134–146. doi: 10.5271/sjweh.3685
- Pfeffer, J. & Sutton, R. (eds.; 2000) *The Knowing-Doing Gap: How smart Companies Turn Knowledge into Action*. Harvard Business School Press; Boston, MA
- Louhevaara, V.; Leppänen, A.; Klemola, S. (2003): Changes in Work Ability Index of Aging Workers Related to Participation in Activities for Promotion Health and Work Ability: A 3-year Program. In: Kumashiro M (ed.). *Aging and Work*. Taylor and Francis; London, New York: 185–192
- Nygård, C. H. & Rantanen, T. (2017): Need for methods for measuring capacity and incapacity from working life to old age. *Occup. Environ. Med.*;74 doi: 10.1136/oemed-2017-104291
- Tempel, J, & Ilmarinen, J. (2013): *Arbeitsleben 2025: Das Haus der Arbeitsfähigkeit im Unternehmen bauen*. VSA Verlag, Hamburg
- Tuomi, K.; Ilmarinen, J.; Seitsamo, J.; Huuhtanen, P.; Martikainen, R. & Nygard, C. H. (1997):. Summary of the Finnish research project (1981-1992) to



promote the health and work ability of ageing workers. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 23 Suppl 1: 66-71

Tuomi, K.; Ilmarinen, J.; Jahkola, A.; Katajarinne, L. & Tulkki, A. / Finnish Institute of Occupational Health (1998): *Work Ability Index*. Helsinki 1998

Tuomi, K.; Huuhtanen, P.; Nykyri, E.; Ilmarinen, J. (2001): Promotion of work ability, the quality of work and retirement. *Occupational Medicine* 51:5, 318–324

Von Bonsdorff, M.; Seitsamo, B.; Ilmarinen, J.; Nygård, C. H.; Rantanen, T. (2011): Midlife work ability predicts late-life disability: A 28-year prospective follow-up. *Can. Med. Assoc. J.* E235–E242. doi: 10.1503/cmaj.100713

Zwart, B. & Frings-Dresen, M. (2002): Test-retest reliability of the Work Ability Index questionnaire. *Occupational Medicine* 52: 177–181



4. Algemene oriëntatie van het concept werkvermogen

Geïntegreerde en holistische ondersteuningsconcepten zijn succesvoller dan individuele maatregelen.

De focus voor het gebruik van het Work Ability-concept is om het werkvermogen van de werknemers tijdens hun professionele leven succesvol te houden, zodat ze hun beroepsleven zo gezond en productief mogelijk op een goede en duurzame manier het hoofd kunnen bieden.

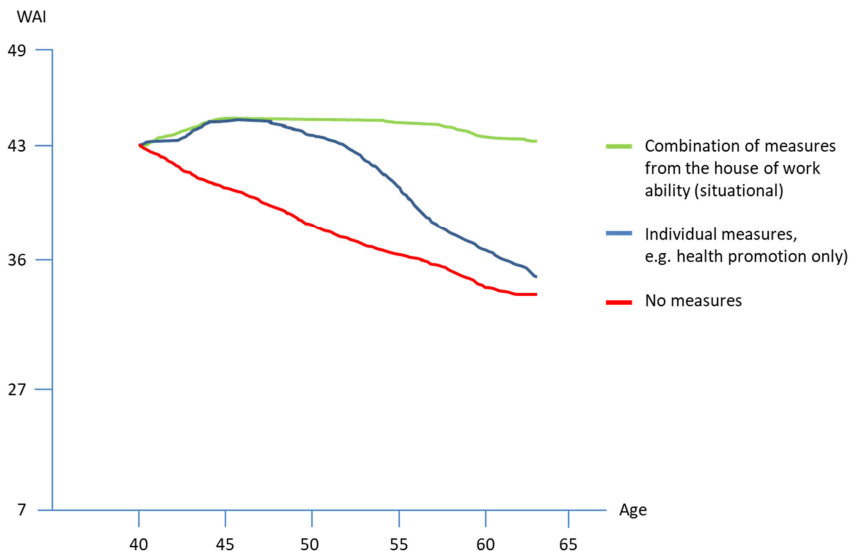
Elke persoon verandert in de loop van het leven: fysieke prestaties nemen toe in de eerste twee tot drie decennia van het leven en beginnen daarna af te nemen; biologische functies zoals longvolume, kracht of metabolisme nemen af en de zintuigen nemen af met de leeftijd. Tegelijkertijd groeien algemene en beroepsvaardigheden, neemt kennis toe, groeien communicatieve vaardigheden en het omgaan met uitdagingen mee. Pas op latere leeftijd nemen de cognitieve vermogens gemiddeld af. Dit geldt gemiddeld, maar wordt duidelijk beïnvloed door genetische aanleg, gezondheidstoestand, maar zeker ook door economische status, leefomgeving, woonsituatie etc.

Aangezien zowel het werk wat betreft de vereisten (technologie, organisatie, werktijden, enz.) als de persoon (leeftijd, gezondheid, competentie) in de loop van de tijd kan veranderen, is het noodzakelijk om de stabiliteit van het werkvermogen te behouden voor de duur van het werkzame leven. Dit kan niet door iemand alleen worden gedaan - personen en bedrijven moeten samenwerken zodat het huis van werkvermogen stabiel kan blijven. Dit vereist altijd passende onderhouds- en moderniseringswerken. Individuele ondersteuningsmaatregelen helpen slechts in beperkte mate als de voorwaarden niet toereikend zijn, en alleen werken houdt het arbeidsvermogen niet in stand.

Een zeer belangrijke bevinding uit alle wereldwijd uitgevoerde studies en ontwikkelingsprojecten is: Individuele maatregelen zijn minder succesvol dan geïntegreerde en holistische ondersteuningsconcepten.

Richenhagen heeft dit samengevat in een zeer duidelijke grafiek (Richenhagen, 2011):

Figuur 7: Ideaaltypische weergave van de ontwikkeling van het werkvermogen



4.1 Hoe kan de WAI een "pratend", actie-instructief instrument worden voor werknemers en voor werkgevers?

Er zijn tools die helpen bij het identificeren van de doelen voor verbeteringen en het omzetten van bevindingen in actie.

De match tussen werkeisen en individuele capaciteiten van de persoon kan worden bepaald met behulp van de WAI. Maar de WAI-score alleen zegt niets over de oorzaken van de *fit* tussen persoon en werk, maar geeft slechts een



indicatie van de mate van balans. De vereiste is om de WAI tot leven te brengen.

Daarom werden proeven uitgevoerd met werknemers om hun beoordelingen van werkvermogen en mogelijke ondersteunende maatregelen te achterhalen. De ontwikkelde begeleidingstool heet “Arbeitsbewältigungs-Coaching (ab-c®)” [“Work Ability Coaching”]. (Gruber et al., 2010; BAuA/INQA, 2012) Het is sinds 2008 een gedeponeerd woord-beeld-handelsmerk in Duitsland, Oostenrijk en Zwitserland. Het instrument klinkt relatief eenvoudig in zijn toepassing.

Met elke medewerker in het bedrijf (of op een afdeling) worden op vrijwillige basis vertrouwelijke gesprekken van een uur gehouden. De persoon vult de WAI-vragenlijst in en de counselor berekent de WAI-score. Op basis van de categorie werkvermogen wordt de persoon geleid door vragen om op elke verdieping te onderzoeken.

(1) Uitgangsvraag: Wat kunt u zelf doen om uw werkvermogen te bevorderen (behouden, ondersteunen, verbeteren of herstellen)? – De persoon ontwikkelt voornemens die zo concreet mogelijk zijn en verlaat het gesprek met een ondersteuningsplan voor zichzelf.

(2) Uitgangsvraag: Wat heeft u van het bedrijf nodig om uw werkvermogen te (behouden, ondersteunen, verbeteren of herstellen)?

Alle promotionele suggesties aan het bedrijf worden systematisch voorbereid (gerangschikt volgens de verdiepingen van het Huis van Werkvermogen en subcategorieën). In een gestructureerde workshop met een bedrijfsstuurgroep worden de indicaties geëvalueerd op de noodzaak tot actie (urgentie; kunnen quick win maatregelen zijn) en de mogelijkheden tot actie (haalbaarheid) om collectief werkvermogen te bevorderen.

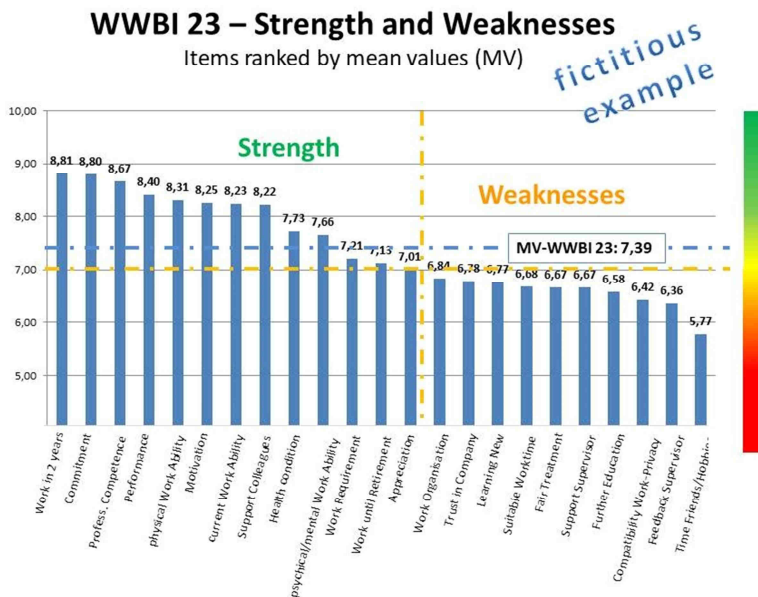
De ab-c-counseling mag alleen worden uitgevoerd door voldoende gekwalificeerde counselors op basis van gespecialiseerde studies (bijv. arbeidswetenschap, gezondheidszorg, human resources) en meerdere jaren ervaring in veranderingsprocessen. Het seminar voor verdieping van het Work Ability Concept, de WAI, de persoonlijk-vertrouwelijke interviews,

datavoorbereiding en de implementatie van de workshop bedrijfsactieplanning duurt twee dagen. De radarmethode is vergelijkbaar. (Frevel et al., 2017)

De WAI 2.0 vragenlijst die gebruikt wordt in de Persoonlijke Radar wordt alleen schriftelijk ingevuld. Medewerkers krijgen geen individuele ondersteuning bij het ontwikkelen van persoonlijke promotievoornemens. Voor alle 23 gesloten vragen worden gemiddelde waarden geëvalueerd voor alle deelnemers. In analyses op basis van individuele (leeftijd, geslacht, opleiding) en structurele kenmerken van de organisatie (locatie, afdeling, activiteit of vergelijkbaar) kunnen vergelijkingen worden gemaakt met de totale bevolking.

Alle gegevens worden systematisch voorbereid, gerangschikt volgens de verdiepingen van het Huis van Werkvermogen en alle vragen (zie het voorbeeld van resultaten in figuur 8).

Figuur 8: Voorbeeld van de gemiddelde waarden van alle items van de WAI 2.0 in de rangorde van het waardeniveau





De Company-Radar is een gestructureerde workshop met een verantwoordelijkheidsgroep van een bedrijf. In een meerstappenprioriteringsproces worden alle indicaties beoordeeld op de noodzaak van actie (urgentie; kunnen *quick win* maatregelen zijn) en de mogelijkheden voor actie (haalbaarheid) om collectief werkvermogen te bevorderen.

De antwoorden op de open vragen

- Wat vind je het leukst op je werkplek?
- Wat stoort u het meest op uw werkplek?
- Stel je voor dat er plotseling een fee voor je staat en zegt: "Je hebt een wens voor het bedrijf! Beslis spontaan wat je wilt doen om je werk goed te doen en wat je zou kunnen helpen om het werk te beheren en schrijf het hier op": ...)

Worden beoordeeld aan de hand van de verdiepingen van het huis van werkvermogen en aanvullende subcategorieën. Ze verdiepen en verklaren (kwalificeren) de kwantitatieve resultaten. – In die zin is het radarproces als het ware ook een "sprekend" element.

Ook voor het toepassen van deze begeleidingsaanpak is minimaal een tweedaagse kwalificatie vereist.

4.2 Wat kan door wie (persoon, werkgever; instellingen en "beleid") worden gedaan om het arbeidsvermogen te behouden/bevorderen?

Er is een breed scala aan individuele en organisatie maatregelen die het werkvermogen kunnen bevorderen.

Zoals reeds beschreven, zijn onderling samenhangende en geïntegreerde benaderingen ter bevordering van het arbeidsvermogen effectiever dan individuele maatregelen. Aangezien niemand alleen werkvermogen kan



vaststellen, zijn individuele (gedrag) en organisatorische (voorwaardelijke) concepten en maatregelen nodig.

Zonder volledigheid te garanderen, geeft onderstaande tabel (tabel 4.1) een overzicht van de belangrijkste actieterreinen voor individuen en organisaties.

Tabel 3: Belangrijkste actieterreinen ter bevordering van het arbeidsvermogen

Verdieping in het Huis van Werkvermogen	Persoon	Organisatie
Gezondheid	<ul style="list-style-type: none">• Individuele gezondheidsbevordering : beweging, voeding, ontspanning• Preventie en behandeling• Levensbalans• Gezond werken	<ul style="list-style-type: none">• Gezondheid en veiligheid op het werk: risicobeoordeling, risicobeheer en risicocommunicatie, gezondheidsbevordering op het werk• Beheer van bedrijfsreïntegratie
Competenties	<ul style="list-style-type: none">• Opleiding / levenslang leren• Verdere training• Persoonlijke ontwikkeling• Gebruik van ervaringskennis	<ul style="list-style-type: none">• Professionele training• Verdere training• HR-beleid – Personeelsplanning en -ontwikkeling• Doorgroeitraining / managementtraining• Loopbaanontwikkeling passend bij de leeftijd
waarden	<ul style="list-style-type: none">• Collegialiteit• Relatie met meerderen• Waarden, houding, gedrag; motivatie• Participatie, suggesties voor verbetering	<ul style="list-style-type: none">• Bedrijfscultuur (mission statement)• Leiderschapscultuur: erkenning, waardering; levensfaseoriëntatie, diversiteitsmanagement,



		<p>inclusie</p> <ul style="list-style-type: none">• Waarden, houding, gedrag; werk sfeer• Participatie;communicatie, samenwerking;informatie, medezeggenschap
Werk	<ul style="list-style-type: none">• Flexibiliteit• Communicatie en samenwerking	<ul style="list-style-type: none">• Arbeidsorganisatie, procesorganisatie• Werktaak: fysieke, mentale, psychologische en sociale werkvereisten• Hoeveelheid werk• Werktijd• Arbeidsmiddelen, ergonomie• Werkomgeving (lawaai, stof, klimaat etc.) en stoffen• Werkmaterialen
Balans levensfase	<ul style="list-style-type: none">• Actief gezins-/vrijtijdsleven	<ul style="list-style-type: none">• Aandacht voor levensfasen en omstandigheden; flexibiliteit in de inzet van personeel

De concrete individuele maatregelen zijn afhankelijk van persoonlijke omstandigheden en individuele behoeften. Die kunnen bijvoorbeeld variëren van: ik eet gezonder, ik stop met roken, ik volg een bijscholing om professioneel verder te komen, ik praat met mijn leidinggevende om de conflictsituatie in ons team op te lossen.

Ook de bedrijfsmaatregelen of integrale maatregelenpakketten zijn specifiek vormgegeven. Voorbeelden: uitbreiding van de risicobeoordeling met mentale stress en speciale aandacht voor levensfasen, opzetten van kennismanagement en een mentorprogramma voor verbeterde introductietrajecten, training van leidinggevendenden voor jaarlijkse waarderende dialogen met medewerkers voor



uitwisseling van ervaringen en verwachtingen, investering in handlungssystemen voor het verplaatsen van lasten.

Randvoorwaarden buiten bedrijven worden gevormd door wet- en regelgeving en normen, maar ook door cao-regelingen. Ze zijn vaak meer gericht op beschermingsdoelen en minder op promotiedoelen. Niettemin stellen ze een kader vast waarvan de grenzen niet mogen worden overschreden. Het zou wenselijk zijn als investeringen in arbeidsvermogen positief worden ondersteund, bijvoorbeeld door een bonussysteem voor ongevallen-, ziektekosten- of pensioenpremies.

Het is zinvol om de WAI regelmatig als screeningsinstrument te gebruiken. Vragen 1 (schatting van het werkvermogen) en 6 (beoordeling van het werkvermogen over twee jaar) zijn met name relevant als vroege indicaties voor zorgen van het bedrijf. De WAI kan worden gebruikt door de bedrijfsarts, de dienst gezondheidsbeheer en preventie, sociale diensten of geschikte externe dienstverleners.



Bronnen

- BAuA/INQA – Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin / Initiative Neue Qualität der Arbeit (Hrsg.) [*Federal Agency for Industrial Health and Safety / Initiative New Quality of Work (eds.)*], Text: Gruber, B. & Frevel, A. (2012): Arbeitsbewältigungs-Coaching®. Der Leitfaden zur Anwendung im Betrieb. [*Work Ability Coaching. The guide for use in the workplace*]. 2nd revised edition. Dortmund/Berlin: BAuA Report No. 38, SBN 978-3-86509-895-5.
- Frevel, A.; Ilmarinen, J.; Tempel, J. & Thönnessen, K. (2017): Arbeitsfähigkeit 2.0. - Der „Radar-Prozess“ zur Erhaltung und Förderung der Arbeitsfähigkeit und des Arbeits-Wohlbefindens [*Work Ability 2.0 - The 'Radar Process' for Maintaining and Promoting Work Ability and Work Well-being*]. In: Giesert M, Reuter T, Liebrich A (eds.). Arbeitsfähigkeit 4.0 – Eine gute Balance im Dialog gestalten [*Work Ability 4.0 – Shaping a Good Balance in Dialogue*]. Hamburg: VSA. ISBN 978-3-89965-767-8.
- Gruber, B.; Frevel, A. & Vogel, K. (2011): Work Ability Coaching—A new tool encouraging individuals, business, and industries to handle the demographic change process. In: Nygård C H, Savinainen M, Kirsi T, Lumme-Sandt K (eds.). Age Management during Life Course, Proceedings of the 4th Symposium on Work Ability, Tampere, Finland, 6–9 June 2010. Tampere University Press; Tampere, Finland: 296–305
- Richenhagen, G. (2011): Arbeitsfähigkeit – Arbeitsunfähigkeit – Arbeitsschutz [*Work ability – incapacity to work – occupational safety and health*]. In: Giesert M (ed.). Arbeitsfähig in die Zukunft. Willkommen im Haus der Arbeitsfähigkeit! [*Fit to work into the future. Welcome to the House of Work Ability!*]. Hamburg. ISBN 978-3-89965-463-9



5. Werkvermogen, inzetbaarheid en werkloosheid

5.1 Onderscheid werkvermogen en inzetbaarheid

Individuele inzetbaarheid is het resultaat van de match of het verschil tussen de vereisten van de arbeidswereld enerzijds en persoonlijke (werkattitude), professionele, sociale en methodologische competenties en individuele gezondheid anderzijds.

Ten eerste moet arbeidsgeschiktheid worden onderscheiden van arbeidsongeschiktheid, wat een sociaal-juridisch feit is als een werknemer de functie (tijdelijk) niet kan of mag uitoefenen vanwege een lichamelijke, geestelijke of psychische aandoening – in de regel/ bij een langere ziekte met een medisch attest.

Werkvermogen ontstaat in een wisselwerking tussen de persoon en een concrete werksituatie. Het moet dus worden onderscheiden van inzetbaarheid, wat staat voor een algemeen, doorlopend vermogen om te werken, zelfs onder veranderende situatie- en arbeidsmarktomstandigheden. Werkvermogen is veeleer een deelverzameling en voorwaarde van inzetbaarheid die kan worden onderverdeeld in de kwalificatie- en activiteitsgerelateerde component, de marktgerelateerde component en sociale stabiliteit. Het eerste en derde onderdeel hebben corresponderende links naar de dimensies van inzetbaarheid.

Inzetbaarheid betekent het vermogen op de arbeidsmarkt, d.w.z. het vermogen van personen in de werkende leeftijd (van ongeveer 16 tot ≥ 65 jaar) om deel te nemen aan het arbeids- en beroepsleven, d.w.z. in principe beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt. Individuele inzetbaarheid is het resultaat van de match of het verschil tussen de vereisten van de arbeidswereld enerzijds en persoonlijke (werkattitude), professionele, sociale en methodologische competenties en individuele gezondheid anderzijds; niet zelden speelt ook de (hoge) leeftijd van personen een rol.



Inzetbaarheid wordt vaak gezien als een individueel behoefteprofiel. Met de uitgesproken focus op professionele en interdisciplinaire competenties, is de productie en het onderhoud hiervan gedurende het hele beroepsleven gekoppeld aan het leidende principe van een leven lang leren.

5.2 Welke factor ontbreekt bij gebruik van Werkvermogen onder werklozen?

De 1e en 7e vraag in de WAI zijn geschikt om werklozen te beoordelen.

De WAI geeft zicht op het verband tussen eisen van het werk en het vermogen van de persoon om hiermee om te gaan. Werklozen hebben per definitie geen baan - voor zover de meting met de WAI eigenlijk niet mogelijk is. Waarom "eigenlijk"? Wat kan de analyse met de WAI of delen van de WAI opleveren?

Gawlik-Chmiel en Szlachta (2011) hebben een van de weinige onderzoeken uitgevoerd naar het gebruik van de WAI bij werklozen. In een transnationale analyse met 644 werklozen in Frankfurt/Duitsland (n=305), Warschau/Polen (n=125), Graz/Oostenrijk (n=214) vergeleken met Finland (n=493) de WA-score (vraag 1) van de WAI werd gemeten. De deelnemers waren op het moment van de enquête bezig met een of andere vorm van arbeidsmarkttraining, een tijdelijk werk- en welzijnsprogramma, een stage of een programma voor gezondheidsbevordering.

De resultaten toonden aan dat "het werkvermogen van mensen die minder dan een jaar werkloos zijn aanzienlijk hoger is dan het werkvermogen van langdurig werklozen." (op.cit.: 415)

"Voor langdurig werklozen tonen de resultaten ook aan dat de duur van hun werkloosheid en een hogere leeftijd een negatief effect hebben op hoe zij hun werkvermogen waarnemen en valideren." (op. cit.: 416) "Bovendien beoordelen de langdurig werklozen die een leerlingprogramma of een tijdelijk werkprogramma volgen hun arbeidsvermogen tussen matig en goed. Deze vormen van arbeidsmarktopleidingen maken toegang mogelijk tot de latente



functies van tewerkstelling (...), en op deze manier kan het beschikbare werkvermogen worden behouden.” (op.cit.: 418)

In een andere bijdrage stelt Gawlik-Chmiel dat de "WAI als geheel niet geschikt is voor de evaluatie van de inzetbaarheid van werklozen. (Gawlik-Chmiel, 2011)

Toch zijn twee dimensies geschikt, aangezien ze het werkvermogen niet beschrijven op basis van bepaalde werkvereisten. Een daarvan is WAI 1, die een zelfbeoordeling uitlokt van het huidige werkvermogen in vergelijking met het beste werkvermogen dat ooit is bereikt. De andere geschikte dimensie is WAI 7, het opwekken van mentale hulpbronnen, zoals genieten van activiteiten, iemands activiteitenniveau als zodanig , en vertrouwen hebben in de toekomst.” (op.cit.: 425)

Voor de analyse van inzetbaarheid zijn dus andere onderwerpen relevant die geen (directe) verwijzing hebben naar een concrete baan. Gawlik-Chmiel heeft het begrip inzetbaarheid aangepast. Tabel 5.1 laat zien dat de gebieden dezelfde naam hebben als het Huis van Werkvermogen maar nieuwe elementen bevatten.

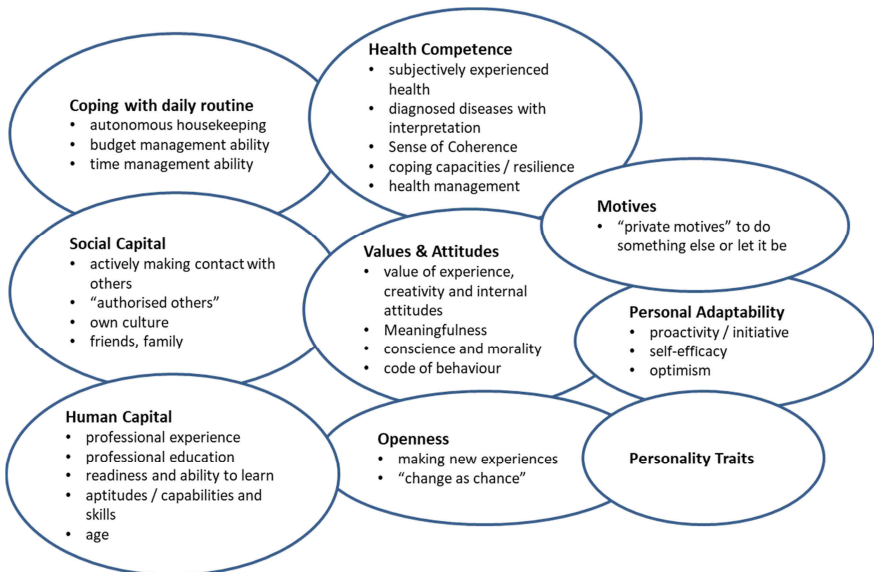
Tabel 4: Influencing variables on Work Ability and Employability (op. cit.: 430)

Werkvermogen	Inzetbaarheid gedurende iemands loopbaan
Werk arbeidsomstandigheden Inhoud en Eisen van het werk Werkgemeenschap en organisatie Toezicht en management	Handling daily routine (time management and time structuring) Huishoudelijke taken budgetbeheer ouderschp/mantelzorg vrijwilligerswerk en hobbies
Waarden, houding, motivatie	Waarden, houding, motivatie Waarden ervaring creativiteit and houding attitudes Betekenis Geweten en moraal gedragscode



Professionele competencies en skills	Human capital professional experience scholing bereidheid om te leren aanleg en capaciteiten skills
Ezondheid en functiunele capaciteiten	Gezondheid subjectief: ervaren gezondheid vastgestelde ziekten zelf vastgestelde ziekten gevoel van samenhang zelfredzaamheid/veerkracht gezondheidsinspectie

Figuur 9: In een wat concretere uitwerking heeft Gawlik-Chmiel de essentiële aspecten benoemd





5.3 Hoe kan het concept Work Ability worden gebruikt voor werklozen?

Gawlik-Chmiel ontdekte dat de duur van de werkloosheid een relevant effect heeft op de beoordeling van het werkvermogen. Ook constateerde zij dat maatregelen ter bevordering van de inzetbaarheid / reïntegratie op de arbeidsmarkt positieve effecten hebben op de beoordeling van het (potentieel) arbeidsvermogen.

De toepassing van de twee vragen WAI 1 en WAI 7 is wat haar betreft geschikte indicatoren gebleken voor de beoordeling van het hoofdvermogen om te werken. WAI 3 over gediagnosticeerde ziekten is naar onze mening ook geschikt om het statuut van werklozen te verkennen.

Het heeft echter niet duidelijk gemaakt welke praktische indicaties aan deze beoordelingen verbonden zijn, d.w.z. welke concrete conclusies kunnen worden getrokken

- voor de werkloze (komt hij of zij sneller weer aan het werk?)
- of voor het nemen van ondersteunende maatregelen (wat past bij welke persoon/groep mensen met welke WA-score en/of welke individuele middelen?)
- of voor de institutionele oriëntatie van het arbeidsmarktbeleid.

Het doel is om de inzetbaarheid te behouden of – vooral in het geval van langdurige werkloosheid – te herstellen (arbeidsmarktintegratiemaatregelen). Pas als dit is bereikt, kan in een concreet geval de arbeidsgeschiktheid worden bevorderd.

5.4 Hoe werkloosheid voorkomen?

Individen kunnen aan het werk worden gehouden als zij zorg dragen voor hun arbeidsvermogen en hun bedrijf zorgt voor passende arbeidsomstandigheden.



Niet alle werkloosheid kan individueel of operationeel worden vermeden. Deze omvatten vooral seizoensgebonden, conjuncturele en structurele werkloosheid. Werkloosheid als gevolg van structurele problemen als gevolg van structurele verstoringen in de sector of in de regio wordt daarbij nog eens onderscheiden van structurele zwakheden van een bedrijf als gevolg van vroegtijdige technische en/of organisatorische aanpassingen. Individuen kunnen door werkloosheid worden getroffen, ook al zijn ze gekwalificeerd en in goede gezondheid en hebben ze een goed arbeidsvermogen en inzetbaarheid.

Het risico om ziek te worden hoort bij het leven. Zelfs onder de beste arbeidsomstandigheden kan iemand ziek worden zonder dat dit een directe oorzaak heeft in de tewerkstelling. Dan zal de persoon niet altijd in het bedrijf kunnen blijven, maar kan hij ontslagen worden wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. In dat geval is het de taak van de arbeidsadministratie en de socialezekerheids-instellingen om de inzetbaarheid te herstellen door middel van gezondheid of beroepsrevalidatie – of om vervroegde uittrekking te regelen.

Rekening houdend met deze beperkingen, kan de werkende persoon dus werkloosheid vermijden als hij of zij zijn of haar werkvermogen voortdurend handhaaft of, indien nodig, verbetert of herstelt in zijn of haar persoonlijke werkterreinen zoals gezondheid/levensstijl, competentie en waarden (werkhouding, motivatie, betrouwbaarheid, enz.).

Deze inspanningen zijn alleen voldoende als de werkvereisten passen bij de mogelijkheden van de persoon. Daarbij is het tegelijkertijd de taak van de vennootschap om de voorwaarden zo gunstig mogelijk te maken. Dit omvat onschadelijke werkomstandigheden en vereisten die haalbaar, aanvaardbaar en redelijk zijn door fysieke, mentale en psychologische overbelasting en onderbelasting te vermijden. Het vermogen om te innoveren, zich aan te passen en flexibel te zijn moet continu worden ontwikkeld door de vaardigheden van het personeel te verbeteren.

Zowel ongewenste als vermijdbare fluctuaties zijn kostbaar (kosten door lagere productiviteit, vervanging personeel, zoekinspanningen, scholing,



inwerkperiode etc.). Deze kosten kunnen beter worden bespaard in de zin van niet optreden, door te investeren in goed werkvermogen.

5.5 Conclusie

Het Work Ability-concept als holistische benadering biedt oriëntatie op de individuele en bedrijfsmatige actiegebieden en structureert maatregelen om het werkvermogen te bevorderen. De WAI is een geschikt instrument om de fit tussen persoonlijke capaciteiten en werkeisen te meten. Door de eisen op een werkbevorderende manier te structureren, kan door de onderneming veroorzaakte werkloosheid worden voorkomen.

Maar de WAI is op zijn best rudimentair geschikt om de inzetbaarheid van individuen te beoordelen. De index kan niet worden geëvalueerd als er alleen enkele vragen worden gebruikt. Naast de wil om (opnieuw) te gaan werken, moeten de fysieke, mentale, psychologische (emotionele) en sociale voorwaarden en gegeven kwalificaties en competenties worden beoordeeld en, indien nodig, zo duurzaam mogelijk worden hersteld en verbeterd door middel van passende ondersteuningsmaatregelen.

Als samenvattende aanbeveling aan werkgevers: Vermijd personeelsverloop als gevolg van slechte werkomstandigheden, management door fiat en druk, onvoldoende vaardigheidstraining en slechte werksfeer. Bevorder in plaats daarvan het werkvermogen zodat werknemers genieten van en deelnemen aan hun werk, werk de gezondheid bevordert en mensen in het bedrijf blijven en productief zijn door middel van goede professionele ontwikkelingsmogelijkheden.



Bronnen en referenties

Gawlik-Chmiel, B. & Szlachta, E. (2011): Work Ability Score as an Indicator of Employability in the Course of Unemployment. An International Study. In: Nygård, C. H.; Savinainen, M.; Tapio, K. & Lumme-Sandt, K. (eds.; 2011): Age Management during the Life Course. Proceedings of the 4th Symposium on Work Ability. Tampere University Press. ISBN 978-951-44-8392-9: 409-421

Gawlik-Chmiel, B.: Employability in the Course of Unemployment – A Participative Approach. In: In: Nygård, C. H.; Savinainen, M.; Tapio, K., & Lumme-Sandt, K. (eds.; 2011): Age Management during the Life Course. Proceedings of the 4th Symposium on Work Ability. Tampere University Press. ISBN 978-951-44-8392-9. 2011: 422-437



6. De veranderende wereld van werk

Workability is een concept ontwikkeld in een industriële economie met relatief stabiele arbeidsverhoudingen en vaste banen. De laatste decennia is deze oude industriële economie snel aan het veranderen. De wereld van werk en werknemers ziet er heel anders uit dan in de jaren tachtig. Sommigen spreken van een stille revolutie, of zelfs een tweede machinetijdperk. De focus van onderzoek naar deze verandering ligt vaak op de impact van robotisering en digitalisering. Uit verschillende onderzoeken blijkt dat door automatisering en automatisering veel functies de komende jaren zullen verdwijnen of sterk zullen veranderen². Ook de hoger opgeleide arbeiders zullen hiermee te maken krijgen en niet alleen de routinematige productiewerkers. Bijna 50% van de huidige banen dreigt zelfs uit te sterven door automatisering, zoals onderzoekers van de Universiteit van Oxford voorspelden. Critici stelden dat hun uitkomsten te hoog waren, maar niet dat banen zullen verdwijnen door robotisering en AI.³

De flexibilisering van arbeidsverhoudingen en de opkomst van een verscheidenheid aan nieuwe soorten arbeidsverhoudingen kunnen een bijzonder effect hebben op het werkvermogen.

Maar niet alleen de inhoud van werk en functies veranderen snel. Er is ook een stille revolutie op het gebied van arbeidsverhoudingen en arbeidsverhoudingen. In Nederland is sprake van een proces van flexibilisering van arbeidsverhoudingen en de opkomst van allerlei nieuwe typen arbeidsverhoudingen. Vooral de zogenaamde zelfstandigen zonder personeel zijn in bepaalde landen enorm in aantal toegenomen. In Nederland hebben de meeste werkenden nog steeds een stabiele positie op de arbeidsmarkt, zij het veel met deeltijdcontracten. Maar inmiddels behoort meer dan een derde van de werkenden tot de flexibele laag van de arbeidsmarkt. Ongeveer 2 miljoen

2

3



van hen zijn zogenaamde zelfstandigen. Hun positie kan een probleem worden: geen zekerheid en zeer beperkte bescherming tegen de uitdagingen van de arbeidsmarkt. Over de inzetbaarheid van de groep zelfstandigen is weinig bekend. Toen het Huis van Werkvermogen werd gebouwd, was de basis een meer traditionele, industriële economie met stabiele arbeidsverhoudingen en vaste contracten. De overgang van deze economie naar een moderne diensteneconomie met andere relaties roept ook vragen op bij de WAI en het begrip Werkbaarheid. In dit hoofdstuk gaan we in op de vraag wat de gevolgen zijn van de transitie van de economie en de daarbij behorende arbeidsverhoudingen voor het begrip Werkvermogen.

Eerst beschrijven we de huidige trends en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt nader, daarna gaan we in op de vraag hoe bruikbaar het begrip werkvermogen en het Huis van Werkvermogen zijn voor het begrijpen en analyseren van het werkvermogen van de nieuwe groepen. De centrale vraag die we zullen onderzoeken is hoe het werkvermogensconcept werknemers kan ondersteunen in de veranderende wereld van werk.

6.1 Trends in de wereld van werk

De WAI is ontwikkeld in een periode van met terugwerkende kracht stabiele werkpatronen. De Duitse socioloog Beck omschreef dit treffend als een wereld van heldere arbeidsverhoudingen, een duidelijke scheiding van werk en privéleven en de risico's die daaraan verbonden zijn. (Beck, 1992) Deze patronen zijn de afgelopen decennia ingrijpend veranderd door nieuwe technologie, flexibilisering en de daarmee gepaard gaande intensivering van werk. Het gaat om de gevolgen voor zowel de hoeveelheid werk als vooral voor de aard van het werk.

Wat betreft de technologisering van het werk betreft robotica, kunstmatige intelligentie en de introductie van algoritmen, wordt door sommigen gesproken van een 'tweede machinetijdperk' waarin niet alleen fysieke arbeid wordt gemechaniseerd (het eerste machinetijdperk) maar ook meer mentale taken worden uitgevoerd door machines. Dit kan grote gevolgen hebben voor veel mentale beroepen. Studies van onder meer Oxfordse economen voorspellen



het verdwijnen van 50% van het werk van de bedienden. Van oudsher dreigen 'bepaalde' beroepen met een laag risico op werkloosheid te worden uitgehouden, zoals de advocatuur of de zorg. Veel werk voor bijvoorbeeld advocaten en zelfs dokters wordt vervangen door de computer. Nieuwe technologie maakt het ook mogelijk om werk anders te organiseren en faciliteert het ontstaan van bijvoorbeeld de platforms die zorgen voor nieuwe vormen van bemiddeling tussen werkaanbieders en werkzoekenden. De gevolgen zijn complex en spreken elkaar soms tegen. Zoals gezegd kunnen banen geheel of gedeeltelijk verdwijnen, maar er zijn ook positieve effecten door 'slim' samen te werken met de nieuwe technologische mogelijkheden. (WRR, 2020)

Naast technologie is er in de meer ontwikkelde wereld een voortgaande flexibilisering. Nederland is koploper in Europa op het gebied van flexibilisering, waar een groot deel van de werkenden geen vast contract meer heeft. De flexibilisering is de afgelopen decennia verdubbeld tot ruim 2 miljoen werkenden in een onveilige laag. Op de arbeidsmarkt zien we een bonte stoet werkenden: mensen met een tijdelijk contract, oproepkrachten, uitzendkrachten, hybride werknemers (die verschillende soorten contracten combineren) en de inmiddels meer dan 2 miljoen zelfstandigen. Hieronder vallen ook veel zogenaamde schijnzelfstandigen: zelfstandigen die voor een opdrachtgever werken en die eigenlijk niet werken of geen zelfstandige willen zijn. Zo hebben in delen van de zorg veel werknemers een oproepcontract, de zogenaamde zzp'er maar in de praktijk afhankelijk van één opdrachtgever. Deze diverse groep kent meer onzekerheid dan mensen met een vast contract. Ook in sectoren die van oudsher een hoge mate van werkzekerheid bieden, zoals het onderwijs, het openbaar bestuur en de zorg, zijn zelfstandigen in opmars. Deze flexibiliteit heeft ook grote gevolgen voor de verdeling van verantwoordelijkheden tussen werkgevers en werknemers. Die relatie wordt minder vanzelfsprekend, en binding lossert. Ook bestaat het risico dat hierdoor bijvoorbeeld investeringen in onderwijs en opleiding afnemen. De econoom Kleinknecht wijst in dit verband op de ondermijning van het werkkapitaal: organisaties met veel flexibele arbeid zijn op den duur minder innovatief en minder concurrerend. (Kleinknecht, 2016)



Meer autonomie, een betere balans tussen werk en privé zijn instrumenten tegen de schadelijke intensivering van werk.

Werkintensivering is een andere ontwikkeling die werk en werknemers raakt. Bij intensivering gaat het om het veranderen van de snelheid en aard van het werk. In bijna alle sectoren neemt de werkdruk toe, maar zeker in de dienstensectoren. In de diensteneconomie is veel werk mensenwerk, gekenmerkt door het feit dat het werk zwaarder is of kan zijn. Intensivering legt de lat hoger, waardoor het voor werknemers lastig wordt om aan alle eisen te voldoen. Opmerkelijk is bijvoorbeeld de toename van psychische klachten bij veel werkenden, vooral onder jongere werkenden, twintigers en begin dertigers, met een toenemende uitval uit het arbeidsproces met klachten als burn-out. Werk wordt soms als topsport ervaren, ook in combinatie met andere eisen aan het leven. Meer autonomie, een betere balans tussen werk en privé wordt gezien als een instrument tegen deze intensivering, maar dat vraagt ook om sterkere posities van werkenden. Die positie is de afgelopen decennia juist verzwakt, gezien het teruglopende ledental van de vakbonden.

De impact van deze transitie op de wereld van werk en werkenden is verstrekkend, maar het is niet eenvoudig om alle aspecten in kaart te brengen. Het risicoprofiel van werknemers is veranderd. Voorheen was het belangrijkste risico inkomensverlies door werkloosheid, arbeidsongeschiktheid, ziekte en ouderdom. De arbeidsmarkt was in zekere zin statisch, wat het wisselen tussen banen uitdagender maakte. Op een flexibelere arbeidsmarkt met minder vaste en/of langdurige arbeidsrelaties komt de baan voor het leven minder vaak voor en neemt de kans op werkloosheid toe. Maar tegelijkertijd maakt deze flexibele arbeidsmarkt het makkelijker om over te stappen naar een andere baan. Inzetbaarheid of werkvermogen wordt steeds meer een verzekering, zoals een zekere mate met een werkloosheidsverzekering. Essentieel hiervoor is goed werkvermogen en tijdig investeren in bijvoorbeeld scholing om duurzaam inzetbaar te zijn en te blijven.



Langdurig werklozen en zelfstandigen hebben mogelijk onvoldoende investeringsmogelijkheden in opleiding en ontwikkeling.

Ook het risicoprofiel van de samenleving verandert. In de industriële samenleving bijvoorbeeld was arbeidsongeschiktheid vaak het gevolg van lichamelijke aandoeningen. In de huidige diensteneconomie zijn het vooral de psychische belasting, het hoge werktempo en de werkdruk die de combinatie van taken en ambities - werk, leren, zorg en vrijetijdsbesteding - met zich meebrengt die het risico vergroten. Ziekte en handicap zijn nog steeds risico's die mensen overkomen. Maar het vinden van een goede balans tussen de verschillende levensgebieden verkleint het risico op een handicap. Zo zijn in de huidige maatschappelijke context de traditionele risico's nog steeds aanwezig en in zekere zin nog prominenter aanwezig. Maar het is ook duidelijk dat ze meer dan voorheen beïnvloedbaar zijn door de direct betrokkenen, de werknemers en de werkgevers. Tegelijkertijd zijn er nieuwe risico's. De huidige samenleving vereist duurzame ontwikkeling en voortdurende investeringen in onderwijs en opleiding. Wie bijvoorbeeld langdurig werkloos is of een deel van de zelfstandigen heeft, blijkt onvoldoende investeringsmogelijkheden te hebben in opleiding en ontwikkeling. Daarnaast is het hebben van netwerken en toegang tot de (arbeids)markt zeker essentieel voor de moderne freelancer of flexwerker.

Een goed werkvermogen kan ook gezien worden als een 'alternatieve' verzekering om weerbaar te zijn en te blijven op de arbeidsmarkt.

Veel van de flexwerkers hebben geen toegang meer tot de oude beschermingsconstructies: de verschillende sociale verzekeringen die werknemers een inkomen garandeerden bij ziekte, werkloosheid, arbeidsongeschiktheid en ouderdom. Voor zzp'ers is het de taak om hier zelf voor te beslissen, maar in de praktijk is een groeiend deel van de zzp'ers onverzekerd. Slechts een klein deel van de zelfstandigen heeft een arbeidsongeschiktheidsverzekering of een kleine buffer voor slechte tijden. Uit onderzoek van het CBS blijkt dat 80 procent van de zelfstandigen door het leven gaat zonder verzekering, 40 procent heeft helemaal niets geregeld: ze hebben geen spaargeld, broodfonds, belegging of partner om op terug te



vallen. Dan is er nog het probleem dat een deel van de zelfstandigen – bijvoorbeeld bouwvakkers van veertig jaar en ouder – zich niet eens kan verzekeren tegen arbeidsongeschiktheid. Verzekeraars achten het risico op faillissement te groot en weigeren een polis af te geven. Andere zzp'ers wijzen op de hoge premies die ze niet kunnen betalen. (Leenders, Kuijpers, 2015) Een goed werkvermogen kan ook worden gezien als een 'alternatieve' verzekering om weerbaar te zijn en te blijven op de arbeidsmarkt. Dit vraagt ook aandacht voor het werkvermogen van alle werkenden en werkzoekenden.

Duurzame inzetbaarheid bestaat uit drie pijlers: werkvermogen, vitaliteit en employability

Van Vuuren en haar collega's richten zich op de relatie tussen baanonzekerheid en duurzame inzetbaarheid van werkenden. (Van Vuuren, de Jong, Smulders, 2020) Door de flexibiliteit van de arbeidsmarkt verschillen werknemers steeds meer in de mate waarin ze zekerheid hebben over hun baan. Tegelijkertijd neemt het belang van werkzekerheid toe naarmate de pensioengerechtigde leeftijd stijgt. Om in een flexibele arbeidsmarkt de stijgende pensioenleeftijd te kunnen halen, moeten werknemers duurzaam inzetbaar zijn. Duurzame inzetbaarheid is de mate waarin werknemers hun huidige en toekomstige werk op een gezonde, productieve en plezierige manier kunnen uitvoeren. (Van Vuuren, 2011) Volgens de SER (2009) bestaat duurzame inzetbaarheid uit drie pijlers: werkvermogen, vitaliteit en employability. (SER, 2009) Met andere woorden, verder onderzoek naar onder andere de ontwikkeling van het werkvermogen geeft ook inzicht in de duurzame inzetbaarheid van werkenden, omdat het inzicht geeft in de mogelijke risico's en uitval van werkenden.

De conclusies van Van Vuuren zijn kernachtig dat werknemers met een vast dienstverband de grootste invloed hebben op het voldoen aan de werkeisen en op de intentie om te vertrekken: hoe meer werkzekerheid, hoe groter het werkvermogen, maar ook hoe groter de intentie om te willen vertrekken. Voor zelfstandigen is dit precies andersom: hoe groter de werkzekerheid, hoe minder de neiging om van baan te willen veranderen. De vragen waarmee Van Vuuren tot deze conclusie kwam, worden ook in de WAI gesteld en zullen we meenemen in ons onderzoek.



6.2 Conclusie

Over het algemeen geven respondenten van de werkvermogensindex aan dat hun werkvermogen iets afneemt met de leeftijd. We zien deze trend al enkele jaren, en versnellen vanaf 2016. Het is verleidelijk om een verband te zien met de veranderingen op de arbeidsmarkt en in de wereld van werk en werknemers. We merken dat er verschillende ontwikkelingen zijn die van invloed zijn op het werk en de positie van werkenden in Nederland. We beschrijven drie verschillende ontwikkelingen:

1. Technologisering van werk heeft betrekking op robotica, kunstmatige intelligentie en de introductie van algoritmen.
2. De flexibilisering. Nederland is de onbetwiste koploper in Europa op het gebied van flexibilisering.
3. Werkintensivering is een andere ontwikkeling die werk en werknemers raakt. Bij intensivering gaat het om het veranderen van de snelheid en aard van het werk

Binnen Europa kent Nederland de meest flexibele arbeidsverhoudingen, bijna 40% van de beroepsbevolking werkt in het flexibele deel van de arbeidsmarkt. Deze ontwikkelingen stellen werknemers voor nieuwe vragen over hun positie en duurzame inzetbaarheid. Werknemers worden geconfronteerd met nieuwe risico's, risico's die het gevolg zijn van de veranderingen in de economie, de arbeidsverhoudingen en de arbeidsmarkt. De 'nieuwe' diensteneconomie stelde nieuwe uitdagingen, vooral voor mensen zonder vast contract en dus sociale zekerheid. Aan werk kunnen komen betekent een goede positie op de arbeidsmarkt, competenties die passen bij de marktvaart en een opleiding die aansluit bij de veranderende eisen van de economie. Werknemers met een vast contract hebben een betere toegang tot de middelen die nodig zijn voor de nieuwe economie dan werknemers in de flexibele laag. De overgrote meerderheid is onderv verzekerd voor de risico's die ze lopen. Dat zijn de klassieke risico's van geen inkomen hebben door werkloos, ziek, arbeidsongeschikt of oud te zijn en de nieuwe risico's van onvoldoende toegang tot de arbeidsmarkt of onvoldoende opleiding en competenties.



Werkvermogen kan daarbij worden gezien als één van de instrumenten om de positie van de werknemer te verbeteren. Werkvermogen is een van de aspecten die de werknemer kunnen helpen meer inzicht te krijgen in zijn of haar positie op de markt. Werkvermogen als een van de elementen voor duurzame inzetbaarheid staat centraal en in die zin is het belangrijk om meer aandacht te besteden aan het werkvermogen van deze groepen. Helaas is er weinig onderzoek en weinig aandacht voor deze problemen. Dit is deels het gevolg van de manier waarop het Nederlandse systeem werkt: particuliere bedrijven worden door een werkgever ingehuurd voor diensten op het gebied van gezondheid voor een werknemer. De flexkracht en zzp'er hebben geen toegang tot deze diensten. Bovendien investeert de flexibele werknemer ook minder in opleiding en ontwikkeling. Anderzijds merken we dat juist deze groepen kwetsbaarder zijn op de arbeidsmarkt dan degenen met een vaste baan. Als we kijken naar de uitkomst van de WAI in 2021 is de uitkomst voor de flexibele groep slechter dan de uitkomst voor de zekerder groep.

Werkzekerheid heeft een duidelijke impact op het werkvermogen van mensen met een onzekere positie op de arbeidsmarkt.

In de meeste aspecten van de WAI blijkt uit de verschillende vragen over de WAI-dimensies dat de respons van mensen zonder vast contract iets slechter is dan die met een vast contract. Werkzekerheid heeft een duidelijke impact op het werkvermogen van mensen met een onzekere positie op de arbeidsmarkt. Er moet meer onderzoek worden gedaan naar de precieze impact, maar de data tonen een mogelijke relatie tussen baanzekerheid en werkvermogen. Er is meer onderzoek nodig in verband met de groep 'onzekerere' werknemers omdat uit de gegevens van MOVIR (Work Ability Werkscan) blijkt dat er een groep zzp'ers is die het vrij goed doet en niet dezelfde risico's deelt als andere zelfstandigen hebben. De impact van de veranderingen in arbeidsverhoudingen is complex en zeker niet eens verspreid over de hele flexibele laag van de arbeidsmarkt.

Wat betekent dat voor de WAI en het werkvermogen? Moet de House of Workvaardigheid worden herbouwd, en zo ja, hoe? Zoals we in deze veranderende economie betoogden, ontstaan er nieuwe risico's in de nieuwe



diensteneconomie en kan het concept van werkvermogen een soort sociale zekerheid zijn voor de werknemers die onderworpen zijn aan de nieuwe economie. Inzicht in je eigen werkvermogen kan je positie op de arbeidsmarkt in positieve zin veiligstellen of versterken. Het betekent dat werkvermogen zich niet alleen moet richten op de vraag hoe goed u in staat bent om uw huidige werk te doen, maar meer hoe bekwaam bent u om op dit type arbeidsmarkt te werken: zijn uw vaardigheden, competenties up-to-date om de eisen van de huidige arbeidsmarkt? Dat is niet alleen een vraag die relevant is voor werkenden, maar ook voor werklozen en werkzoekenden.



Bronnen

Beck, U. (1992): Risk Society. Towards a New Modernity, London ISBN 978-0-8039-8346-5, see also Roeters, A. and Vlasbom, J.D., (2016) Groeiende onzekerheid? De toekomst van ons werk. Den Haag SCP Rapport 2016

De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (The Netherlands Scientific Council for Government Policy, WRR), 15-01-2020, Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht, Rapport no. 102, Den Haag. See also the background studies: Houtman, I., Dhondt, S., Preenen, P., Kraan, K en E. de Vroome, 14-01-2020, Working Paper nr. 36 Intensivering van werk in Nederland: Wat is het, waar staan we en wat te doen?, Den Haag; Koster, F., Working, 14-01-2020, Paper nr. 40: *Arbeidsrelaties in beweging. Een overzicht van de literatuur naar de inzet van de factor arbeid*, Den Haag.

Jaarrapporten WAI, Blik op Werk: <http://blikopwerk.nl>

Kleinknecht, A.: Weinig innovatie, veel banen!, ESB Jaargang 101 (4742) 13 oktober 2016

Leenders, P. & I. Kuijpers: Ontvoogde verhoudingen kracht van mensen Utrecht (2015) ISBN 978-90-77024-35-5

Sociaal Economische Raad (Social Economic Council, SER) (2009): Een kwestie van gezond verstand: Breed preventiebeleid binnen arbeidsorganisaties, Advies uitgebracht aan de Minister van Volksgezondheid, Publicatienummer 2, 17 april 2009, Den Haag, ISBN 90-6587-986-2 / CIP

Vuuren, T. van. (2011): Vitaliteitsmanagement: je hoeft niet ziek te zijn om beter te worden!, Oratie, OU Heerlen, ISBN/EAN: 978 90 358 190 See also: Osagie, E.R, Wielenga-Meijer, E.G.A, Daille, S and De Lange, A.H., (2019) Het concept werkvermogen: een literatuuroverzicht van antecedenten en consequenties, *Tijdschrift voor HRM*, Editie 1 2019, 26-57, <https://repository.han.nl>

Vuuren, T. van., de Jong, J.P. & Smulders, P.G.W. (2020): The association between subjective job insecurity and job performance across different



employment groups: Evidence from a representative sample from the Netherlands, TNO 871946; <http://resolver.tudelft.nl/uuid:d6eed2f7-828b-bbfd-38c72386fe65>



7. Werkvermogen van werklozen

Op basis van vooral klinisch onderzoek en statistische analyse werd in de jaren tachtig een vragenlijst opgesteld, die een eenvoudige gestandaardiseerde waarde geeft van het vermogen van de werknemer om eenvoudige vragen en voorgeschreven antwoordformaten te verwerken met mogelijke detectie van sterke en zwakke punten in het complex dat het huidige vermogen van de werknemer vormt. (Ilmarinen et al., 1991)

Uitgangspunt van deze methode is de eis dat de vragenlijst door elke medewerker na de instructie moet kunnen worden ingevuld en dat het resultaat het werkvermogen zo objectief mogelijk kan kwantificeren in de complexiteit die inherent is aan het werkvermogen. Dit wordt zo objectief mogelijk beschreven met een passende selectie van vragen. Het resultaat van een dergelijke procedure is de enige numerieke waarde van de werkvermogensindex - WAI (Ilmarinen, 2007), die vanwege de standaardisatie van de verwerving algemeen toepasbaar is op de beoordeling van het vermogen van een breed scala van werknemers van verschillende leeftijden en geslachten.

Een zeer specifieke groep, die een potentieel reservoir van de beroepsbevolking vormt, zijn de werklozen. De redenen voor hun vertrek uit de arbeidsmarkt zijn divers, afhankelijk van zowel individuele als sociaal-economische factoren. Hun correcte identificatie is de belangrijkste factor om de werklozen door een proces te leiden dat zou moeten leiden tot hun re-integratie op de arbeidsmarkt. Een goed beheer van dit proces om werklozen weer op de arbeidsmarkt te krijgen, is een echte uitdaging.

Het werkvermogen van werklozen, met name langdurig werklozen, is objectief gezien slechter dan dat van de beroepsbevolking.

Werkloosheid wordt vooral gekenmerkt door negatieve connotaties. Het schaadt aantoonbaar de gezondheid van de betrokken personen, zowel door mogelijk overmatig gebruik van alcohol en sigaretten of zelfs drugs, als door een zeer frequent gebrek aan lichaamsbeweging. Werklozen worden om



verschillende redenen geleidelijk sociaal uitgesloten. Het kan last hebben van sociale segregatie omdat de samenleving wordt gedefinieerd als een gemeenschap van werkende burgers. Langdurige werkloosheid zal dus ook een negatieve invloed hebben op de inzetbaarheid van deze mensen. Volgens Gould et al. (Gould, et al, 2008) het arbeidsvermogen van werklozen, vooral langdurig werklozen, is objectief gezien slechter dan de beroepsbevolking. Studies tonen aan dat het potentiële arbeidsvermogen van werklozen tot een jaar nog steeds aanzienlijk hoger is dan het arbeidsvermogen van langdurig werklozen. Oudere langdurig werklozen ervaren hun vermogen om te werken over het algemeen als lager dan hun ervaring, gezondheid en opleiding (Gould et al, 2008; Gawlik-Chmiel & Szlachta, 2011). Een van de fundamentele cofactoren die van invloed zijn op het werkvermogen is gezondheid, wat in belangrijke mate wordt weerspiegeld in een persoonlijk ervaren goede kwaliteit van leven.

Een Finse studie van Marja Hult en collega's (Hult et al., 2017) stelt dat bijna de helft van de werklozen denkt dat hun levenskwaliteit slecht is. Wij denken dat dit te wijten kan zijn aan slechte vooruitzichten voor hun verdere ontwikkeling en maatschappelijke betrokkenheid. Een goede kwaliteit van leven bestaat uit een goede gezondheid en zelfrespect, tevredenheid met vrije tijd, goede interpersoonlijke relaties en de mogelijkheid om samen deel te nemen aan alledaagse beslissingen. Het gebrek aan deze middelen, samen met gevoelens van nutteloosheid bij het herhaaldelijk zoeken naar een baan, zou een verklaring kunnen zijn voor zo'n groot deel van de werklozen die een slechte levenskwaliteit ervaren. Integendeel, een goede gezondheid ondersteunt een goed arbeidsvermogen, wat op zijn beurt iemands kansen op een nieuwe baan vergroot. Daarom kan de kwaliteit van leven fungeren als intermediair tussen geestelijke gezondheid en arbeidsvermogen.

Voor een gekwalificeerde beoordeling van de verdere inzetbaarheid van mensen die hun baan al hebben verloren, wordt de toevoeging van vragen die iemands arbeidsvermogen onderzoeken, gebruikt om de mentale, sociale of gezondheidsredenen die tot deze situatie hebben geleid, nader te identificeren (Gawlik-Chmiel & Szlachta, 2011; Hult et al., 2017)



Ilmarinen (Ilmarinen, 2007) wordt steeds vaker gebruikt om de inzetbaarheid van werklozen te beoordelen. Er is echter een fundamenteel methodologisch probleem met het gebruik van WAI om de capaciteit van mensen buiten het werk te meten. In tegenstelling tot werknemers is het moeilijk om het kader van een dergelijke zelfbeoordeling te bepalen, d.w.z. hoe hun huidige waargenomen vermogen om te werken moet worden beoordeeld. Er is nog onvoldoende referentie en literatuur voor deze procedure. (Gawlik-Chmiel & Szlachta, 2011) Naar onze mening kan dit worden gedaan met aangepaste vraagteksten in de zin dat de respondent moet antwoorden/onthouden/evalueren van zijn/haar laatste baan. De vereiste van een correcte toepassing van de WAI-vragenlijst is in dit geval ook de vereiste om het potentiële arbeidsvermogen van de werkloze respondent zo objectief mogelijk te beoordelen.

Aangezien de WAI-vragenlijst is ontworpen om het werkvermogen van een bepaalde werknemer in zijn/haar functie te objectiveren, is het noodzakelijk om deze vragen enigszins te wijzigen in het onderzoek naar het ervaren werkvermogen van werklozen. Momenteel wordt vaak enige vereenvoudiging van de oorspronkelijke WAI-vragenlijst gebruikt door een of meer vragen te selecteren die geschikt zijn om de potentiële arbeidscapaciteit van een werkloze te beoordelen. Dit zijn items 1, 2 en 7 of 1 en 2 van de standaard WAI-vragenlijsten. Het gebruik van alleen de eerste vraag van de WAI-vragenlijst wordt echter "WAI - werkvermogenscore" genoemd. Deze vraag is in de WAI-vragenlijst ook opgevat als een evaluatie van de verhouding tussen zijn/haar huidige werkvermogen en het beste in zijn/haar vorige loopbaan. Zijn/haar actieve deelname aan de arbeidsmarkt wordt dus ook impliciet in deze evaluatie meegenomen. (Gawlik-Chmiel & Szlachta, 2011; Cadiz et al., 2019; El Fassi et al., 2013).

Op basis van de ervaringen met het meten van het werkvermogen van werklozen in Tsjechië (Implementation of Age Management in the Czech Republic, 2015), hebben we een taalkundige aanpassing van de standaard WAI-vragenlijst voorgesteld, die de gewijzigde status van de werkloze weergeeft en maakt de plattegrond van de originele vragenlijst mogelijk, gebruikmakend van het oorspronkelijke berekeningsalgoritme waargenomen werkvermogen



(waargenomen werkvermogen en alle zeven factoren). (Meer details in de volgende hoofdstukken)



Bronnen

- Cadiz, D.M.; Brady, G.; Rineerj, R. & Truxillo, D.M. (2015): A Review and Synthesis of the Work Ability Literature, *Work, Aging and Retirement*, 2019, Vol. 5, no. 1, pp. 114–138
- El Fassi, M. ;Bocquet, V. ; Majery N., et al. (2013) : Work ability assessment in a worker population: comparison and determinants of Work Ability Index and Work Ability score. *BMC Public Health*; 13: 305.
- Gould, R.; Ilmarinen J.; Järvisalo J. & Koskinen S. (2008): Dimensions of Work Ability, Summary and Conclusions in *Dimensions of Work Ability, Results of the Health 2000 Survey, Helsinki 2008*, pp. 166-175.
- Gawlik–Chmiel, B. & Szlachta, E. (2011): Work Ability Score as an Indicator of Employability in the Course of Unemployment. An International Study. In: *Age Management during the Life Course, Proceedings of the 4th Symposium on Work Ability, Tampere University Press*
- Hult, M.; Pietila, A.M.; Koponen, P. and Saaranen, T. (2017): Good work ability among unemployed individuals: Association of sociodemographic, work-related and well-being factors, *Scandinavian Journal of Public Health*, 1–7
- Ilmarinen J., Tuomi K., Eskelinen L., Nygard C.H., Huuhtanen P., & Klockars M. (1991): Background and objectives of the Finnish research project on aging workers in municipal occupations. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 17, 7–11.
- Ilmarinen, J.: The work ability index (WAI). *Occup Med* 2007, 57: 160.
- Implementation of Age Management in the Czech Republic, Project CZ.1.04 / 5.1.01 / B2.00012, Age Management zs. Brno



8. Praktijkgedeelte: Beschrijving van individuele factoren van werkvermogen en persoonlijke diagnostische hulpmiddelen

Introductie

Het concept werkvermogen is bedoeld voor gebruik in organisaties die zich bezighouden met begeleiding van werkzoekenden (arbeidsbureaus, non-profitorganisaties, bijdragende organisaties en andere organisaties die begeleiding bieden en ondersteuning bieden aan cliënten voor toegang tot of re-integratie op de arbeidsmarkt, enz.)

Het doel is om klanten vertrouwd te maken met het concept van werkvermogen op de arbeidsmarkt gedurende het hele beroepsleven (van afgestudeerden tot mensen met een pensioengerechtigde leeftijd). De procedure omvat ook persoonlijke diagnostiek van werkvermogen met behulp van de internationaal gestandaardiseerde Work Ability Index-methode en analyse van de verkregen waarde.

Doelgroep: kortdurende werklozen ongeacht leeftijd.

Het praktische deel van de methodiek bestaat uit de volgende activiteiten:

1. **groepswerk** - het programma "Towards Successful Seniority" is een wetenschappelijk bewezen methode, gebaseerd op groepswerk (managed teamwork, peer learning); het doel is om het concept van werkvermogen en de factoren ervan uit te leggen en te begrijpen, het vermogen om verandering te managen, loopbaanplanning te versterken, maar ook de relatie met een leven lang leren / onderwijs te versterken

2. **individueel werk** - kennismakingsgesprek (gesprek), in kaart brengen van de huidige situatie van de cliënt, meten van werkvermogen met behulp van de Work Ability Index methode en analyse van de resultaten, plannen van activiteiten, opstellen van een persoonlijk plan, herhaald begeleidingsgesprek



8.1 Groepswerk

Groepsprogramma (16 uur): Onderwerpen (structuur)

- Welkomstwoord en korte introductie van uzelf en de organisatie vertegenwoordigd door de begeleider(s).
- Zorg voor programma-informatie die beschikbaar is voor deelnemers
- Introductie van het programma, vaststelling van regels
- Korte introductie van deelnemers en in kaart brengen van hun verwachtingen en zorgen
- Bovendien zal de agenda worden gespecificeerd volgens de inhoud van deze methodologie:
- Gezamenlijke groepsactiviteit met kaartjes "Waar zou ik nu willen zijn" (30 min.)
- Ideale baan (werken in microgroepen (15 min.) \diamond presentatie van de resultaten van een microgroep die vrijwilligers zijn \diamond andere groepen vullen elkaar aan (30 min.)
- Korte introductie van het Huis van Werkvermogen
- "Wat betekenen de afzonderlijke verdiepingen van het Huis van Werkvermogen voor ons" (tekening van de verdieping > werken in microgroepen (20 min.) > presentatie van de resultaten van het werk van microgroepen (4 x 10 min.))
- Hoe kan het Work Ability-concept mijn vermogen om te werken beoordelen, verbeteren en weer werk vinden

8.2 Individueel werk

Aanbevolen duur: 90 minuten

Beschrijving van methoden

De basismethoden die in dit begeleidingsproces worden gebruikt, zijn:



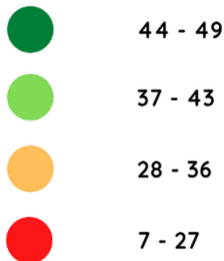
a) Vragenlijst werkvermogen (WAI)

b) model van ondersteuning, ontwikkeling en gebruik van werkvermogen in het holistische concept van het Huis van Werkvermogen

Beschrijving van de werkwijze

Tijdens het begeleidingsgesprek vult de trajectbegeleider samen met de cliënt de online vragenlijst Work Ability Index in via de digitale coach webapplicatie. De adviseur stelt de klant vervolgens op de hoogte van de behaalde WAI-score in punten en presenteert hem een grafisch verwerkte schaal van de eindwaarde ("stoplicht" Afb. 8.1). De verkregen WAI-puntenwaarde wordt geconfronteerd met de mening van de cliënt. Vervolgens wordt het Huis van Werkvermogen gebruikt voor het in kaart brengen en eventueel adviseren ter ondersteuning van het werkvermogen van de cliënt op individuele verdiepingen in het algemeen en in verband met zijn/haar voorkeursbaan.

Figuur 10: Resultaten van de Work Ability Index gekoppeld aan een verkeerslichtclassificatie



Aan het einde van het begeleidingsgesprek vat de trajectbegeleider de individuele bevindingen samen met betrekking tot de ondersteuning of ontwikkeling van het werkvermogen op de afzonderlijke verdiepingen. Ten slotte stelt de counselor een datum vast voor het volgende counselinggesprek, waarop de counselor de gelegenheid krijgt om de staat van verwezenlijking van de gestelde doelen, de moeilijkheid ervan in kaart te brengen en, met instemming van de cliënt, het persoonlijke plan te herformuleren.



De procedure bestaat uit de volgende stappen:

- a) inleidend gedeelte
- b) het meten van werkvermogen
- c) analyse van WAI-resultaten
- d) identificatie van maatregelen ter versterking van het werkvermogen en opstellen van een persoonlijk plan
- e) afsluiting, het vastleggen van een datum voor een terugkerende vergadering

a) Inleidend gedeelte

Aanbevolen duur 5 - 10 minuten

Aids "Feedback" formulier van groepsactiviteit

Werk Vermogen Huis foto

"Beeld" van de balans van eisen en persoonlijke capaciteiten

Aangeraden actie:

- de cliënt verwelkomen, de counselor voorstellen
- kennismaking van de opdrachtgever met de inhoud van het gesprek en het tijdschema
- informatie over de duur van de werkloosheid, de redenen om de vorige werkgever te verlaten
- feedback krijgen van groepsactiviteit (inhoud en verloop van activiteit, klantevaluatie)
- overhandigen van het formulier "Feedback" van de groepsactiviteit aan de begeleider



- de adviseur stelt vragen om de kennis van de klant over het begrip werkvermogen te verifiëren, of herhaalt waar de afzonderlijke verdiepingen van het "Huis van Werkvermogen" uit bestaan
- een uitleg van de voordelen van ondersteuning van het werkvermogen van de cliënt

b) Meting van werkvermogen

Aanbevolen duur	30 - 35 minuten
Ondersteuning	Digital coach web platform Toestemmingsformulier WAI-meting Semaphore - Specificatie van de WAI- resultaatcategorie
Afloop	WAI-evaluatieoverzichtsformulier voor de klant

Procedurespecificatie:

- vertrouwdsheid met vertrouwelijkheid en gegevensbescherming,
- kennismaking met de vragenlijst Work Ability Index
- implementatie diagnostiek Werkvermogensindex met behulp van een webapplicatie
- communicatie van de resulterende waarde van de index (7-49)
- print een WAI-evaluatiesamenvatting voor de klant

Implementatie van diagnostiek Werkvermogensindex met behulp van de webapplicatie Digitale Coach

- Log in op de applicatie op de website
- Specificaties voor het invullen van de WAI-vragenlijst



Inleidende informatie

1. Beoordeling van het werkvermogen in de laatste baan in vergelijking met de beste periode in het leven (0-10)

De eerste factor in de vragenlijst is de zelfbeoordeling van het werkvermogen van de cliënt in zijn laatste baan in vergelijking met de periode waarin het werkvermogen naar zijn/haar mening het hoogst was. Het antwoord op deze vraag is het aangeven van een passende waarde uit de aangeboden tienpuntsschaal.

In de praktijk stuiten wij op een behoefte aan een zeer nauwkeurig inzicht in het arbeidsvermogen, met name in relatie tot de duur van de werkloosheid van de cliënt. Het is daarom passend om het te definiëren in relatie tot de laatste belangrijkste/langste vaste baan.

2. Arbeidsvermogen in relatie tot de daaraan gestelde fysieke/mentale eisen (2-10)

In dit deel van de vragenlijst vragen we de cliënt hoe de fysieke of mentale vereisten van het werk dat hij/zij op dat moment deed van invloed waren op zijn/haar vermogen om te werken. Met behulp van de WAI-methodiek onderscheiden we drie basistypes van uitgevoerd werk, die worden beoordeeld op basis van hun fysieke en mentale eisen.

3. Aantal huidige ziekten gediagnosticeerd door een arts (1-7)

Deze subfactor beschrijft een reeks identificeerbare ziekten die de cliënt vergezellen en zo zijn toekomstige arbeidsvermogen kunnen beïnvloeden. Hier betreft de vragenlijst het gebied van zeer gevoelige persoonsgegevens, die in alle EU-landen worden beschermd door de relevante bepalingen inzake de bescherming van persoonsgegevens (AVG). Ook hier blijft de mogelijkheid behouden om alternatieve indicaties van het optreden van een bepaalde ziekte naar eigen mening of een door een arts vastgestelde/behandelde diagnose te stellen.



4. Verminderd arbeidsvermogen door ziekte (1-6)

De wijziging ten opzichte van de standaard WAI-vragenlijst in deze paragraaf zit alleen in de verklarende inleidende tekst bij deze vraag in de vorm:

"Stond uw ziekte of blessure uw laatste baan in de weg? Kies de variant die het beste bij uw situatie past."

5. Aantal verlofdagen gedurende de laatste 12 maanden (1-5)

Deze verandering is ook gewoon een andere vraag: "Hoeveel dagen bent u in de afgelopen 12 maanden behandeld voor gezondheidsproblemen? Respectievelijk, als u werkte, hoeveel dagen zou uw arbeidsongeschiktheid duren?" De formulering hangt echter af van de wetgeving die van kracht is in het relevante rechtssysteem van het land met betrekking tot werklozen.

6. Eigen prognose werkvermogen komende twee jaar (1-7)

De zesde vraag van de vragenlijst volgt het idee van de cliënt, waarbij de afweging van het nut van zijn toekomstige werk aansluit bij zijn/haar fysieke en/of mentale eisen. Zijn gedachten, geconditioneerd door leeftijd, ervaring en de omgeving waarin hij leeft, worden hier ook geprojecteerd.

De vraag is dan als volgt geformuleerd:

"Denkt u dat u, op basis van uw huidige gezondheidstoestand, in staat zult zijn om deze baan over twee jaar uit te voeren om een nieuwe baan te krijgen die bij uw ideeën past?"

7. De mentale hulpbronnen van de cliënt (1-4)

Deze laatste vraag van de vragenlijst bestaat uit drie deelvragen, elk met vooraf voorbereide teksten, waarin de cliënt wordt gevraagd of hij/zij zich voldoende actief voelt bij het uitvoeren van dagelijkse activiteiten, of hij/zij zich de laatste tijd actief en alert voelt, en ten slotte of hij/zij in een positieve stemming is over de toekomst. Alle drie de deelvragen blijven ongewijzigd.



Deze laatste vraag van de vragenlijst bestaat uit drie deelvragen, elk met vooraf voorbereide teksten, waarin de cliënt wordt gevraagd of hij/zij zich voldoende actief voelt bij het uitvoeren van dagelijkse activiteiten, of hij/zij zich de laatste tijd actief en alert voelt, en ten slotte of hij/zij in een positieve stemming is over de toekomst. Alle drie de deelvragen blijven ongewijzigd.

Hoewel de bijdrage aan de totaalscore van de opdrachtgever niet erg groot is, is deze vraag belangrijk voor een algemeen begrip van het toekomstige potentieel van de opdrachtgever, oftewel inzetbaarheid.

Door een uitgebreide evaluatie van deze factor van werkvermogen, zullen we belangrijke gegevens ontvangen voor de evaluatie van sommige aspecten op de verdiepingen van het Huis van Werkvermogen, met name die met betrekking tot de motivatie, competentie of buitenschoolse leven van de cliënt. Deze aspecten vormen een belangrijke basis om dit resultaat te vergelijken met de subjectieve beoordeling van de kwaliteit van leven van de gemeten persoon.

c) Analysis of WAI results

Aanbevolen duur	20 - 25 minuten
Ondersteuning	WAI evaluation samenvatting Beeld van het Huis van Werkvermogen Formulier "Huis van Werkvermogen" notities

Procedurespecificatie:

- gedetailleerde analyse van het verkregen WAI-resultaat
- het in kaart brengen van de huidige situatie van de cliënt aan de hand van de afzonderlijke verdiepingen van het Huis van Werkvermogen.

Aanbeveling:

Voor goed gerichte vragen, specifiek zoeken naar ondersteuningsgebieden, ontwikkeling, nieuwe adoptie voor elke verdieping van "Work Ability House",



moet de counselor (maar ook de cliënt) zo specifiek mogelijk de huidige behoeften van de cliënt met betrekking tot zijn /haar toekomstige tewerkstelling vanuit het oogpunt van leeftijdsmanagement.

Procedure voor het analyseren van de huidige situatie van de cliënt

De adviseur volgt het model van het Huis van Werkvermogen en maakt aantekeningen van de afzonderlijke verdiepingen en vult deze aan met de informatie die hij/zij van de opdrachtgever ontvangt (formulier " Huis van Werkvermogen " - aantekeningen). De klant heeft niet alleen de mogelijkheid om zijn/haar "interne gebieden" te begrijpen, maar ook de huidige behoeften/waarden en doelen met betrekking tot zijn/haar uiteindelijke tewerkstelling.

Tabel 5: Huis van Werkvermogen

1st Vloer	Gezondheid
Samenvatting (WAI vragen 3, 4, 5)	Volgens de WAI is je gezondheidssituatie op niveau xxx (Excellent, zeer goed, goed, gecompliceerd)
Adviseur onderzoekt	Bio-psycho-sociale aspecten van het huidige bestaan/leven Medische situatie, beperkingen, ziekten, work-life balance, lifestyle, rythme van het leven, slaap, dieet, rust, medische observaties Onderzoek de huidige situatie, subjectieve prioriteiten Gezondheidsbeperkingen met het oog op toekomstige functies/banen
Mogelijke vragen	>Wat kunt u doen om uw gezondheid te verbeteren (behouden) omdat u nog XX jaar moet werken? > Bent u tevreden met uw lichamelijke activiteiten? Sport je regelmatig? > Wat zijn je eetgewoonten, kun je door bijvoorbeeld een lagere BMI-score je voedingspatroon veranderen? Wat beperkt je het meest in je fysieke / psychosomatische gezondheid (fitness) in je leven? >Welke gezondheidsbevorderende activiteiten kun je in



	korte tijd opnemen (en volgen)?
Samenvatting	Samenvatting van de huidige gezondheidstoestand, begrip van de context, wat de cliënt verrast, wat hij/zij zich niet realiseerde, welke baan hij/zij zoekt met betrekking tot mogelijke gezondheidsbeperkingen

2nd Floor	Competenties
Samenvatting	Formulier "Terugkoppeling groepsmethode - Professionele diagnostiek" Onderwijs, formeel en niet-formeel onderwijs, eerder werk, sterke en zwakke punten
Adviseur onderzoekt	Kennis, vaardigheden en competenties gerelateerd aan een mogelijk of gewild(e) beroep(en), mogelijkheden om een leven lang leren in te zetten en de relatie van de cliënt met levenslang leren en onderwijs
PMogelijke vragen	Voel je op dit moment een gebrek aan competenties? Welke educatieve activiteiten zouden jou helpen (op het gebied van soft skills of professional)? Wat is uw niveau van computerkennis? Wat is uw niveau van taalvaardigheid? Als je iets moet leren, hoe leer je het dan?
Samenvatting	Bewustzijn van het kennisportfolio, wat hij/zij ooit heeft geleerd en op welke manier, of hij/zij zijn/haar kwalificaties niet moet verhogen, welke kennis of vaardigheden nodig zijn ter aanvulling, verdieping met het oog op een mogelijk toekomstig beroep

3^e verdieping	Waarden, attitudes, motivatie
Samenvatting	Formulier "Feedback uit de groepsmethode - Analyse van de redenen en oorzaken van het huidige falen op de arbeidsmarkt" Perspectieven en interesses



Adviseur onderzoekt	Waarden in verband met een loopbaan (wat de cliënt belangrijk vindt, wat hij/zij nodig heeft, grenzen en grenzen van waarden), motivatie in verband met een baan
Mogelijke vragen	Welke waarden zijn het belangrijkste in je leven? Hoe zijn uw waarden, houdingen en motivaties in de loop van uw leven veranderd? Hoe weet je dat je levensvreugde verslechtert? Op een schaal van 0 - 10, welk geheel getal zou u kiezen voor tevredenheid met het huidige leven? Wat motiveert jou op het werk? Integendeel, wat neemt / vermindert je motivatie? Waar zie je jezelf in het werkende leven over 5 jaar? (Vraag met betrekking tot de huidige leeftijd van de cliënt)
Samenvatting	Hiërarchie van waarden, welke waarden de cliënt belijdt, hoe belangrijk ze zijn voor een passende baan, of ze consistent zijn / in de loop van de tijd veranderen, hoe de waarden worden weerspiegeld in attitudes (d.w.z. vooral in gedrag)

4^e verdieping	Werkplek
Samenvatting	Formulier "Groepsmethode Feedback - Perspectieven"
Advisor maps	Beeld van de klant van werk, van de inhoud en eisen van het werk, werkomstandigheden, (fysiek, cognitief, technisch, bedrijfscultuur), organisatie van werktijden, mogelijke voordelen
Mogelijke vragen	Wat is jouw idee van een mogelijke baan? Stelt u eisen aan de arbeidsomstandigheden (bijv. werkomgeving, taakomschrijving, werkteam, communicatiemethode, management en leiderschap van mensen)? Ben je bereid om naar je werk te pendelen?
Samenvatting	Samenvatting van de huidige situatie en vereiste toestand van de cliënt, realistische verwachtingen van de cliënt (wat hij wil, wat hij aanbiedt, wat hij bereid is te doen om een baan te krijgen)



d) Identificatie van maatregelen ter versterking van het werkvermogen en opstellen van een persoonlijk plan

Aanbevolen duur	15 minuten
Hulpmiddelen	WAI Evaluation Formulier Formulier "Notities over de individuele verdiepingen "
Einde/slot	Vastleggen: "Het persoonlijke plan van de klant "

Procedure:

- Samenvatting - we hebben de afzonderlijke verdiepingen van uw "Work Ability House" doorgenomen, op basis van uw resultaten en door de afzonderlijke verdiepingen te doorlopen, vat ik XXXX samen (samenvatting volgens de aantekeningen van elke verdieping)
- De cliënt ontvangt een Persoonlijk Plan-formulier en zal, volgens de individuele verdiepingen, zijn eigen doelen invullen in het "Het persoonlijke plan van de klant ".

e) Conclusie, het vastleggen van een datum voor een terugkerende vergadering

Aanbevolen duur	5 minuten
Hulpmiddelen	"Het persoonlijke plan van de klant "
Einde/slot	The set date of the next meeting

Procedures:

- De adviseur vat de voorgestelde maatregelen samen volgens het ingevulde persoonlijk plan van de cliënt
- Hij stopt het formulier "WAI Evaluation Summary" in de envelop en sluit de envelop
- Bepaal in onderling overleg een datum voor de volgende vergadering
- Dankwoord, afscheid van de klant



9. Aanbevolen educatieve en adviesprogramma's en ontwikkelingshulpmiddelen

9.1 Op weg naar succesvolle anciënniteit TM

Op weg naar succesvolle senioriteit™ is een gelicentieerd, educatief programma dat is ontworpen om het loopbaanbeheer, de motivatie en het welzijn van werknemers te verbeteren. Terwijl in continentaal Europa lange tijd een cultuur van vervroegde uittrekking heerste, heeft in Scandinavië een leeftijdsneutraal beleid ingang gevonden, en daarmee het recht om op elke leeftijd te werken. Het is het Finse trainingsprogramma dat zich richt op het verbeteren van het loopbaanmanagement, de motivatie en het welzijn van werknemers dat het meest vooruitstrevend lijkt, met wetenschappelijk bewezen efficiëntie. Op een innovatieve manier helpt het om te gaan met de uitdagingen van de snel veranderende arbeidsomstandigheden op de werkplek.

Het Finse Instituut voor Gezondheid op het Werk won de 1e prijs bij de internationale wedstrijd op de conferentie Work, Stress, and Health 2008 in Washington voor het educatieve programma TOWARDS SUCCESSFUL SENIORITY™. (Aptet, 2021)

9.2 Basisprincipes van leeftijdsmanagement

De cursus van 8 uur vormt een inleiding tot de problematiek van het concept van leeftijdsmanagement (AM). Er wordt uitgelegd waarom het belangrijk is om kennis te maken met en inzicht te krijgen in het concept AM, de theoretische basis te kennen van de afzonderlijke pijlers van AM en hun verbinding met de personeelsprocessen die met dit concept werken. De basis is om het concept van werkvermogen en andere tools in de praktijk te kunnen gebruiken, die AM biedt aan bedrijven en organisaties van de staat en het openbaar bestuur. Deze knowhow steunt op jarenlange bewezen en wetenschappelijk onderbouwde



informatie. (Aanbod voor HR-specialisten, Slowaakse Vereniging voor Leeftijdsmanagement, 2021)

9.3 Accountant leeftijdsmanagement

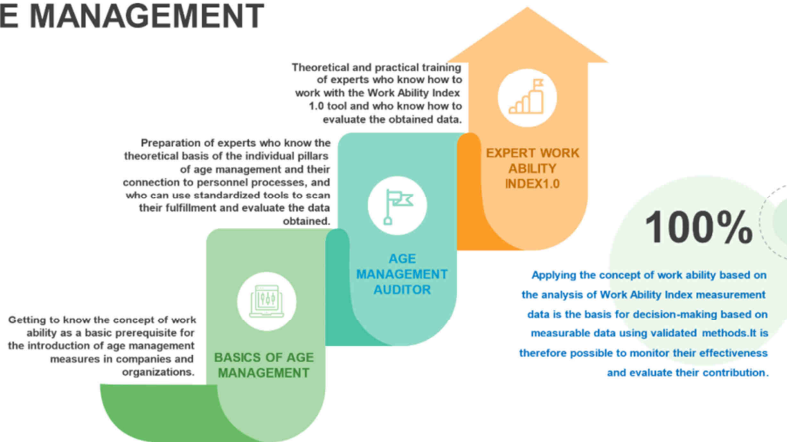
Age Management Auditor is een 8-urige cursus die professionals voorbereidt die het concept van werkvermogen kennen als een basisvoorwaarde voor het implementeren van AM-maatregelen in de praktijk in bedrijven en organisaties van de staat en het openbaar bestuur. Ze leren de theoretische basis van de individuele pijlers van AM en hun relatie tot de personeelsprocessen die met dit concept werken. Gestandaardiseerde tools kunnen worden gebruikt om hun uitvoering te scannen en de verkregen gegevens te evalueren. Deze cursus volgt op de cursus Basics of Age Management. (Aanbod voor HR-specialisten, Slowaakse Vereniging voor Leeftijdsmanagement, 2021)

9.4 Deskundige werkvermogensindex 1.0

De Work Ability Index is een internationaal gestandaardiseerde en gevalideerde tool voor het meten van werkvermogen, wat een basisvoorwaarde is voor het verkrijgen van achtergrondgegevens voor de implementatie van leeftijdsmanagementmaatregelen. Deze cursus van 16 uur geeft inzicht in het huidige en toekomstige werkvermogen van medewerkers (fysiek, mentaal en gecombineerd) op basis van hun leeftijd en gezondheidstoestand. De inhoud van de activiteit volgt de cursus Basics of Age Management. (Aanbod voor HR-specialisten, Slowaakse Vereniging voor Leeftijdsmanagement, 2021)

Figuur 11: Word een professional in leeftijdsmanagement (bron: website agemanagement.cz, website agemanagement.sk)

BECOME A PROFESSIONAL IN AGE MANAGEMENT



9.5 Everest - een programma voor pre-senior onderwijs

Het educatieve programma van EVEREST richt zich op het blootleggen van het taboe-onderwerp ouder worden en ouderdom. De begeleide facilitering en actief groepswerk richten zich op alle stadia van voorbereiding op ouderdom en veroudering, met een grotere nadruk op de crisis, aanpassings-transformatieperiode van pensionering.

Everest gaat over het samen vinden van antwoorden en oplossingen op de volgende vragen:

- hoe om te gaan met veroudering en ouderdom
- hoe u uzelf en uw dierbaren kunt helpen
- hoe u uw pensioen kunt overleven



De duur is 8 uur. De workshop is bedoeld voor alle leeftijden in de productieve leeftijd.

Het belangrijkste doel van het programma voor niet-formeel onderwijs is om deelnemers te helpen bij het definiëren, begrijpen en toepassen van oplossingen die hen echt zullen helpen zich voor te bereiden op ouderdom en ouder worden. De groep creëert, begrijpt en accepteert oplossingen. Het programma bestaat uit onderling verbonden thematische blokken. (Aptet, 2021)

9.6 Balans van competenties

In veel EU-landen wordt een systeem van instrumenten en systemen voor loopbaanbegeleiding gebruikt. Tegenwoordig wordt het beschouwd als een zeer effectief instrument, niet alleen voor individuele loopbaanontwikkeling, maar ook voor human resource management, arbeidsmarktbeleid en levenslang leren. De competentiebalans is niet alleen origineel in de breedte van de gebruikte methodiek en de multidisciplinaire aanpak, maar maakt ook gebruik van psychodiagnostische methoden, coaching, 360° assessment, competentieportfolio, arbeidsmarktonderzoek, groeps- en individuele methoden. De kracht van de methode ligt ook in de nadruk op de ontwikkeling van vaardigheden voor het managen van de eigen loopbaan - het doel van de competentiebalans is dat de cliënten tools en procedures verwerven die hen in staat stellen om hun loopbaan effectief te managen en om te gaan met verandering gedurende de hele periode. hun leven. (Balanscompetentie, 2021)

9.7 De Werkvermogenscan voor Werkzoekenden

In Nederland wordt geëxperimenteerd met het ontwikkelen van vragenlijsten voor werkzoekenden met behulp van de WAI. In 2012 is een meer theoretische scan ontwikkeld, de Werkvermogenscan Werkzoekenden Nederland. Het doel van de scan is om werkzoekenden meer inzicht te geven in de factoren die van invloed zijn op hun zoekgedrag, waaronder werkvermogen. Het doel van de scan is om werkzoekenden te stimuleren zelf verantwoordelijkheid te nemen



en geformuleerde acties zelfstandig of met ondersteuning uit te voeren. De doelen van de Scan zijn verder:

- Werkzoekenden een beeld geven van hun huidige individuele situatie en de mogelijke verschillen tussen hun situatie en de arbeidsmarkt.
- Het verhogen van de kwaliteit en effectiviteit van de dienstverlening door professionals die de Scan toepassen bij werkzoekenden.
- Deze scan bestaat uit een vragenlijst, gevolgd door een bespreking van de uitkomst en tenslotte een advies. De basis is de vragenlijst die grofweg uit drie thema's bestaat:
- Persoonskenmerken: er wordt standaard informatie gevraagd aan de opdrachtgever. Werkzoekenden wordt ook gevraagd naar hun arbeidsverleden.
- Schatting werkvermogen: één vraag gebaseerd op de WAI: werkzoekenden wordt gevraagd hun eigen werkvermogen op dit moment te beoordelen in vergelijking met de beste periode van hun leven.
- Signaalvragen die professionals inzicht geven in de knelpunten die hun opdrachtgevers ervaren bij het zoeken naar een baan.

Zoals gezegd is het een theoretische benadering en is werkvermogen slechts een onderdeel van de vragenlijst. Hoe effectief de vragenlijst en het advies zijn, is niet onderzocht. Tot nu toe (2022) wordt het nog niet systematisch gebruikt door organisaties die werkzoekenden helpen bij het vinden van werk.

Naast deze scan ontwikkelt Blik op Werk ook een nieuwe vragenlijst voor werklozen, gebaseerd op de WAI. Het uitgangspunt is hetzelfde als de WAI: het moet een instrument zijn dat de werkzoekende of werkloze ondersteunt bij het bepalen van zijn/haar werkbaarheid en reïntegratiekansen. Het moet iets van de werknemer zelf zijn. Daarvoor moet de WAI iets aangepast worden. De WAI is ontwikkeld om het werkvermogen van een bepaalde werknemer in zijn functie te objectiveren en voor werkzoekenden is het niet mogelijk om hun werkvermogen aan te pakken met hun huidige baan. De vraag van de WAI voor werklozen moet worden aangepast: Als u 10 punten zou geven aan uw



werkvermogen op de beste tijd van uw werkzame leven, hoeveel punten zou u dan nu toekennen aan uw werkvermogen? ("0" betekent dat u momenteel helemaal niet kunt werken). Het is dus meer impliciet.

De vragenlijst bestaat uit zeven verschillende onderwerpen:

1. Algemene kenmerken van de werkzoekende
2. Werkvermogen
3. Waarden en motiverende aspecten
4. Gezondheidssituatie
5. Vitaliteit (actief en fit, vol vertrouwen in de toekomst)
6. (Werk)ervaring
7. Factoren die het vinden van een baan kunnen belemmeren

De vragen over bijvoorbeeld gezondheid, waarden, vitaliteit zijn direct gebaseerd op de WAI, andere zijn meer indirect. Het streven is om in 2022 de vragenlijst in te vullen en een experiment te starten in een grote stad in Nederland.

9.8 Zelfstandigen zonder personeel: MOVIR Werkvermogen Werkscan

Er zijn weinig empirische gegevens over het arbeidsvermogen in Nederland voor werklozen en/of werkzoekenden. Dat geldt ook voor zzp'ers die volop aanwezig zijn op de Nederlandse arbeidsmarkt. Hetzelfde probleem doet zich voor bij werklozen: de WAI is niet ontwikkeld voor zelfstandigen maar meer voor werknemers met vaste contracten en vaste banen, niet voor degenen die in de meer flexibele lagen van de arbeidsmarkt werken.

Voor zelfstandigen heeft arbeidsongeschiktheidsverzekeraar MOVIR een vragenlijst ontwikkeld om het werkvermogen van zelfstandigen te meten. De structuur is vergelijkbaar met de structuur van de banenscan voor



werkzoekenden, met wat meer vragen van de WAI over de verschillende dimensies van werkvermogen zoals werk-privébalans, levensstijl, gezondheid, werkomstandigheden, loopbaanontwikkeling, opleidingsbehoefte en zelfredzaamheid - duurzaamheid naar de carrière toe. Net als bij de banenscan voor werkzoekenden staat de vraag naar werkvermogen in relatie tot de mooiste periode van hun leven centraal, naast uiteraard persoonskenmerken en signaalvragen. Voor MOVIR is het een instrument om met de zzp'er in gesprek te gaan over zijn/haar werkvermogen en welke perspectieven er zijn. Waarom bijvoorbeeld iemands werkvermogen minder is, wat de mogelijke oorzaken zijn en wat er wel of niet aan te doen is. In de toelichting op MOVIR werd gesteld dat de vragenlijst alleen wordt gebruikt als MOVIR wordt gecontacteerd, met andere woorden: het is geen preventietool die zzp'ers kunnen invullen om inzicht te krijgen in hun werkvermogen.

In tegenstelling tot de WAI wordt de vragenlijst tot nu toe gebruikt nadat een verzekerde aan de bel heeft getrokken dat er problemen zijn en dat er een mogelijk risico op falen bestaat. De WAI is eerder een diagnose-instrument dat aangeeft of er een mogelijk verhoogd risico is, maar geen instrument dat de invuller helpt bij het zoeken naar mogelijke oplossingen.

De vragen van het instrument gaat over persoonskenmerken en verschillende WAI-dimensies zoals:

- Hoe beoordeelt u uw huidige werkvermogen met betrekking tot de mentale eisen van uw werk?
- Hoe beoordeelt u uw huidige werkvermogen met betrekking tot de fysieke eisen van uw werk?
- Aantal actuele ziektes, verzuim:
- Zijn aandoeningen, ziekten of verwondingen een belemmering bij het uitvoeren van uw werk?
- Hoeveel hele dagen bent u de afgelopen 12 maanden in totaal afwezig geweest vanwege gezondheidsproblemen (bijvoorbeeld door ziekte, medische zorg of onderzoek)?



- Gelooft u dat u, gezien uw huidige gezondheid, uw huidige werk over twee jaar kunt doen?

Psychologische middelen:

- Hebt u onlangs kunnen genieten van uw normale dagelijkse bezigheden?
- Bent u de laatste tijd actief en alert geweest?
- Hebt u zich de laatste tijd vol hoop voor de toekomst gevoeld?

Andere inzichten in het werkvermogen van flexwerkers kunnen worden verkregen uit de jaarlijkse WAI-enquête is ook een bron voor onderzoek naar het werkvermogen van flexwerkers. In 2021 is het aantal deelnemers gestegen tot ruim 57.000 werkenden die deelnamen aan de WAI. Voor het eerst had een zeer substantieel deel van de respondenten geen vast contract maar behoorde tot het flexibele deel van de arbeidsmarkt: ruim 22% van de deelnemers.

9.9 Werksimulator

De methodologie van het gezamenlijk onderzoeken en beoordelen van fysieke en mentale competenties weerspiegelt ook een holistische benadering in de Europese werkfilosofieën, aangezien het de volledige reeks competenties van een persoon onderzoekt in zijn context en vermogen om te werken. Het gezamenlijk onderzoeken en beoordelen van fysieke en mentale competenties met behulp van de werksimulator is geschikt voor het onderzoeken van verschillende arbeidsmarktgroepen. Werksimulatoren (zoals het Hongaarse ErgoScope) zijn hulpmiddelen om werktaken, processen en het gebruik van arbeidsmiddelen te simuleren.

In vergrijzende samenlevingen is het met deze methode onderzoeken van ouder wordende werknemers van bijzonder belang. De resultaten kunnen werkgelegenheid op oudere leeftijd bevorderen, banen behouden en bijdragen aan de modernisering van de benaderingen en praktijken van werkgevers op het gebied van leeftijdsbeheer. Naast het meten en beoordelen van de fysieke en mentale competentie met behulp van een jobsimulator loont het echter de moeite om nieuwe test- en beoordelingsprotocollen te ontwikkelen die het



onderzoek en de beoordeling van de methode bij andere groepen (in het geval van jongeren loopbaanbegeleiding) kunnen vergemakkelijken. oriëntatie, langdurig werklozen, enz.). Simulatoren worden gebruikt in het Duitse arbeidsrevalidatiesysteem en kunnen een succesvolle terugkeer naar het werk voorspellen na revalidatie vanwege chronische rugpijn (Bühne et al., 2020). Op basis van de resultaten van eerder Hongaars onderzoek wordt aangenomen dat het gebruik van werksimulatoren effectievere loopbaanoriëntatie en geschiktheidsbeoordelingen bij beroepsrevalidatie kan bieden dan traditionele werkvaardigheidstests (Jókai, 2019). Wanneer een cliënt een carrière kan kiezen die past bij zijn/haar interesses en werkelijke capaciteiten, wordt verwacht dat er minder schooluitval of banen zullen zijn.

De ErgoScope is een complexe, zeer getrouwe werksimulator met een breed spectrum aan meetmogelijkheden voor subkwaliteiten. Het kan worden gebruikt om de functionele capaciteiten van personen met een handicap te beoordelen, te behouden of te verbeteren: het kan nuttig zijn bij het maken van een ontwikkelingsplan en ook om bepaalde taken te oefenen (Jókai & Nagy, 2020). ErgoScope bestaat uit drie meetpanelen (P1-P2-P3), als onafhankelijke, stand-alone werkstations. P1 meet statische en dynamische krachten in staande positie (afbeelding 12), P2 meet houd-/grijpkrachten (afbeelding 13), tactiele functies en fijne motoriek in zittende positie, en P3 meet uithoudingsvermogen en belastbaarheid en gevoeligheid voor monotonie in complexe werkprocessen (Figuur 14). Deze uitgebreide test bestaat uit 36 verschillende taaksituaties met elk 2 tot 19 relevante prestatieparameters, voor een totaal van 203 meetbare parameters.

Figuur 12: Statisch horizontaal duwen/trekken met beide handen in staande taak op P1 (bron: de auteurs)



Figuur 13: Pols-flexietaak op P2 (bron: de auteurs)



Figuur 14: Complexe taak op P3 - ballen selecteren en een taak uitvoeren op een spraakopdracht (bron: de auteurs)



Het huidige onderzoek richt zich op het voorspellen van succes op het werk. De door kunstmatige intelligentie aangestuurde "Aptitude Testing/Grading Module" is een leer algoritme dat toekomstig succes in de gegeven baan voorspelt op basis van het resultaatpatroon van de klant.



Bronnen

Annual results of the WAI in the Netherlands: <http://blikopwerkvermogen.nl>

Aptet no. [viewed date 21 January 2021]. Available at:

<http://no.aptet.sk/preseniorska-edukace/>

Balance competence. [viewed date 21 January 2021]. Available at:

<https://bilanciakompetenci.sk/>

Bregman, R. (2021): Utopia for Realists. Bratislava: N Press, 270, ISBN: 978-80-82300-28-7.

Bühne, D.; Alles, T.; Hetzel, C.; Streibelt, M.; Froböse, I. & Bethge, M. (2020): Predictive validity of a customized functional capacity evaluation in patients with musculoskeletal disorders. *Int Arch Occup Environ Health*. 93(5):635-643.

Jókai, E (2019): Theoretical Bases of New Work Simulator-Based Aptitude Assessment in Vocational Guidance of Students with Disability or Special Educational Needs. In: Bagnara, S.; Tartaglia, R.; Albolino, S.; Alexander, Th.; Fujita, Y. (eds): *Proceedings of the 20th Congress of the International Ergonomics Association (IEA 2018)*, Springer International Publishing, pp 370-379. ISBN: 978-3319960678

Jókai, E. & Nagy, S. (2020): The raison d'être of work diagnostic tests in the work safety of disabled employees. *Biztonságtudományi Szemle*. 2(suppl 1):15-23

Machalová, M.: Andragogical and socio-andragogical counseling in the context of lifelong learning and education. In Matulčík, J. (ed.) *Acta Andragogica* 1. The collection is a partial output of the research project of the grant task VEGA MŠ SR File no. V-06-434-00 Systematization of species and forms of andragogical action and their interpretation. Bratislava: Gerlach Print 63-70, ISBN 978-80-89142-14-9.

Motsching, R. & Nykl, L. (2011): *Human-centred communication - Understanding yourself and others*. Prague: Grada Publishing, pp. 176, ISBN: 978-80-247-3612-9.



Koštalova, H.; Cudlíková, M. & Němcová, L. (2018): Satisfied career advisor.
Prague: EKS, pp. 87, ISBN 978-80-87993-05-7.

Offer for HR specialists, Slovak Association of Age Management, [viewed date
21 January 2021]. Available at: <https://www.agemanagement.sk/pro-hr-specialistů/>

Siegrist, M. (1996): Development of personality - educational work with
unemployed people. Bratislava: PRÁCE, pp. 1 358



10. Coaching programma's voor werklozen

In dit hoofdstuk bespreken wij modellen en technieken, die relevant zijn voor de adviseurs (counsellors) die helpen om de arbeidsgeschiktheid van de toekomstige werknemer in goede banen te leiden. Levensduurtheorieën geven een overzicht van hoe mensen in de loop van de tijd veranderen en hetzelfde blijven. Door dit te weten en te observeren kan de adviseur begrijpen hoe het adviesproces aansluit bij de levensduur van de cliënt. De adviesmodellen richten zich op hoe de motivatie van de klant kan worden verbeterd, en wat de beste focus van het adviestraject zou zijn, en het beste traject, om het werkvermogen van de klant te verbeteren.

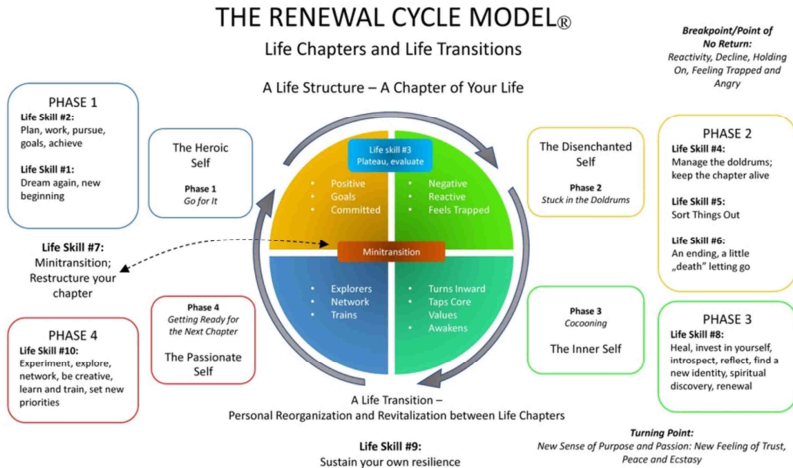
Deze kennis is belangrijk om te weten voor alle soorten adviseurs die werklozen helpen, zoals coaches, maatschappelijk werkers, werkloosheidsconsulenten enz. Wij zullen hen adviseurs noemen.

10.1 Levenshoofdstukken en Levensovergangen

Herstel/verbetering van arbeidsgeschiktheid is een levenslange taak: een van de beste modellen voor dit soort grote veranderingen is het Life Chapters and Life Transitions-model. Het houdt rekening met de totaliteit van levensveranderingscycli, en het is de moeite waard voor zowel de adviseur als de klant om zich bewust te zijn van dit proces. Het model gaat ervan uit dat ons leven kan worden gekarakteriseerd als een cyclische afwisseling van relatief stabiele perioden en instabiele perioden van verandering.

Het is belangrijk te achterhalen in welke fase de cliënt zich bevindt. In verschillende fasen zijn de gevoelens anders en kunnen heel verschillende acties worden ondernomen.

Figur 15: Het vernieuwingscyclusmodel (overgenomen uit Hudson, 1999)



De **eerste fase** is een periode van succes en stabiliteit, zoals hierboven besproken. Zelfs dan kan een goede adviseur een groot verschil maken in het leven van een cliënt, maar hij/zij moet weten hoe hij/zij zijn/haar cliënten die zich in deze eerste fase bevinden, moet leiden en motiveren. Sommigen hebben doelen, anderen hebben verwachtingen en het vereist andere hulpmiddelen. Dit is een periode van optreden met een naar buiten gerichte focus. Als er sprake is van een matig of slecht werkvermogen, zitten ze waarschijnlijk niet in deze fase. Hoogstwaarschijnlijk zit onze opdrachtgever ergens in fase twee, drie, vier. De naam van de eerste fase kan zijn: Go For It.

De belangrijkste ideeën van de **tweede fase** zijn al gegroepeerd rond heel verschillende concepten. Bijzonder opmerkelijk is deze eerste verrassende combinatie: een gevoel van verveling en rusteloosheid. De inspanningen en gedachten die aan het begin van de eerste fase nog zo veelbelovend leken, lijken nu ronduit treurig, allerm minst kansrijk en lijken een echte last. In dit geval kan de cliënt zich afvragen: is dat alles? Is dat alles wat ik kan bereiken? In deze toestand zien mensen de wereld als een fundamenteel onbetrouwbare, onvoorspelbare, chaotische en bedreigende plek. Ze zullen zich waarschijnlijk ontmoedigd, geïnnerveerd en pessimistisch voelen.



Het kan voor de cliënt lijken dat wat tot nu toe aantrekkelijk was in haar/zijn carrière, nu achterhaald is. Deze keer heeft men vaak geen nieuwe doelen of nieuwe gebieden in het leven die ontwikkeld willen worden. De adviseur moet weten hoe hij zijn/haar cliënt, die zich in de tweede fase bevindt, kan helpen om verder te komen of vooruit te komen, om weer doelen te hebben, om weer naar kansen te zoeken. De beste keuze in dit geval is om de cliënt geduldig, empathisch en bemoedigend voorwaarts te bewegen om een soort ontsnappingsplan voor zichzelf te ontwikkelen, dat de persoon door deze fase naar ofwel de mini-verandering ofwel de derde fase zal leiden.

Het is de moeite waard om in gedachten te houden dat deze tweede fase kan eindigen met twee soorten resultaten: denkbaar is een soort zogenaamde mini-verandering, overgang, of het kan ook eindigen in een soort echte verandering die mensen al echt aanmoedigt om nieuwe doelen voor zichzelf vinden. De meeste klanten beginnen bijna altijd eerst in de richting van miniwissel. Dit is een tastbare verandering, meestal klein in termen van ontwikkeling, in vergelijking met de fase waarin ze zich bevinden: verandering van geografische locatie, verandering van baan, verandering van partner of terugkeer naar school. Een mini-verandering kan ook een periode van strategische planning zijn. Het kan nodig zijn om de levensfase te vernieuwen, nieuwe doelen te vinden, dingen te vinden die het waard zijn om te veranderen, nieuwe kansen te verkennen en een nieuw begin te creëren. De miniverandering is het inventariseren van alles wat echt bestaat en wat er verbeterd kan worden. De periode van miniverandering is net zo waardevol als de levensfaseverandering zelf. Het verschilt er eenvoudigweg van in zijn volume, omdat het niet de vernieuwing van de hele manier van leven dient, maar de vernieuwing van de levensfase.

Als een cliënt bijvoorbeeld last heeft van een plotselinge negatieve verandering - het verlies van de baan, de partner of een ernstige ziekte - kan de persoon gemakkelijk terrein verliezen en het gevoel hebben dat hij niet meer in staat is om met de situatie om te gaan die voorheen werkte. In dit geval gaat adviseren over iets anders, aangezien de cliënt een levenslange beoordeling kan vergeten, in welk geval hij/zij zich inspant om nieuwe middelen en hulpmiddelen te vinden om zijn/haar leven verder te beheren.



In de overgangperiode van iemands leven heeft hij/zij de neiging om naar binnen te keren en zichzelf te ontslaan van alle mogelijke zorgen en verplichtingen. Dan lijkt het interne geluid op de een of andere manier veel betrouwbaarder dan de externe signalen. In een goed geval – en advisering kan hierbij helpen – wordt de persoon volwassener, breidt hij zijn coping-tools uit, wordt het goede werkvermogen ondersteund of blijft het werkvermogen behouden.

De naam van de tweede fase kan zijn: The Doldrums.

In de **derde fase** bevindt het herdenken van onszelf zich al op een dieper niveau. De methode hiervan is zelfreflectie (zelfonderzoek), wat sowieso een bepalend verschijnsel is in het proces. Het wordt belangrijk voor de persoon om zowel diepere verbindingen te herkennen als nieuwe kansen in de toekomst te verkennen. Dit is een periode van geweldige herstarts. Het is van groot belang dat de adviseur, of het nu een persoon of een organisatie is, in staat is om tijdens deze overgangperiodes effectief te ondersteunen. Het is belangrijk om de cliënt bewust te maken van waar hij of zij nu staat en waar ze in het leven kunnen komen als ze dezelfde richting uitgaan. In de meeste gevallen roept de cliënt tijdens de advisering vragen op die betrekking hebben op de zin van zijn of haar leven. De adviseur helpt bij het vinden van antwoorden door kernwaarden te verkennen, de overtuigingen van de cliënt te verhelderen en een nieuw levensverhaal, een nieuw verhaal te formuleren.

Veel van de cliënten komen zo in de derde fase dat deze stap niet het resultaat is van hun eigen keuze, maar eerder van een soort emotioneel proces. Vaak wordt aan deze fase een afsluiting voorafgegaan, een verlies dat resulteert in een emotionele reactie en daarmee eigenlijk de cocooning-fase in gang zet. Naar binnen keren brengt ook een gevoel van emotionele instabiliteit met zich mee. Dit is een soortgelijk gevoel als bij een onverwacht einde: de cliënt wordt geconfronteerd met een soort verdriet, overlijden. Mensen die een periode van cocoonen op kwaliteitsniveau meemaken, komen eruit alsof ze minder gemotiveerd zijn door hun vorige rollen. Ze herwerken zichzelf in een identiteitscrisis, leven in het beste geval hun leven op een hoger niveau en komen stap voor stap uit deze eenzame groei. Het gekalmeerde zelf kan zich



uiteindelijk ontwikkelen tot een nieuw soort waardesysteem en verankeren in hun ware, hernieuwde waarden van het leven en de gevonden innerlijke vrede. In deze fase kunnen nieuwe doelen en nieuwe soorten passies terrein winnen. Adviseren met mensen in de derde fase is spiritueel en transformerend. Deze fase kan worden overgeslagen als de cliënt al stevig verankerd is in zijn eigen levenswaarden, zich ervan bewust is, ze omarmt en zich ermee kan identificeren. De echte grote prestatie van de derde fase is positief zelfbeeld, zelfvernieuwing, moedig bestaan en vertrouwen in persoonlijke hulpbronnen, en het bereiken van bereidheid om te handelen.

De naam van de derde fase kan zijn: Cocooning.

Cliënten in de standby-fase komen de overgangperiode al uit en gaan de nieuwe uitdagingen van hun leven aan.

Cliënten in **de vierde fase** zitten meestal vol energie, creativiteit, openheid om anderen te leren kennen en honger naar kennis. Mensen die al hun tijd in de periode van cocoonen hebben doorgebracht, willen niet dezelfde mensen zijn die ze vroeger waren, willen niet dingen herstellen en doen wat ze deden vóór de periode van stilte. Ze willen nieuwe richtingen, met een wezenlijk andere bestaansvorm en manier van leven dan vroeger. Ze willen nieuwe kansen, nieuwe kennis, ze willen experimenteren met nieuwe ideeën, nieuwe relaties. Het is een spannende, levendige en optimistische periode waarin concrete doelen nog ontbreken. Tijdens het adviseren worden verlangens geconcretiseerd en omgevormd tot concrete acties, die daadwerkelijk presteren en creëren mogelijk maken.

De naam van de vierde fase kan zijn: Getting Ready.

De gevoelens van de cliënt in het proces kunnen de volgende zijn:

1. fase: vertrouwen, moed, euforie, energie, uitdaging, wil om te handelen, concurrentievermogen, uitputting, gebrek aan tijd
2. fase: zwakte, afwijzing, gevoel vast te zitten, pijn en lijden, boosheid, verdriet, gevoel gevangen te zitten



3. fase: boosheid, verdriet en verdriet, zorgen, angst, eenzaamheid, isolatie, opluchting, kalme opwinding, innerlijk vertrouwen

4. fase: vreugde, vertrouwen, liefde, het gemak van het bestaan, creativiteit, honger naar kennis

Hoewel er geen duidelijk verband is tussen de levenshoofdstukken, de levensovergang en het niveau van werkvermogen, laten we de managementacties op de verschillende niveaus van werkvermogen eens bekijken:

Niveau Werkvermogen	Management
Zwak	Restauratie
Gemiddeld	Verbetering
Goed	Ondersteuning
Excellent	Behoud

Op het verschillende niveau van werkvermogen en in een andere levensfase kunnen de verwachte resultaten betrekking hebben op de volgende onderwerpen: geestelijke gezondheid, fysieke gezondheid en functionele capaciteit, competenties, vaardigheden en capaciteiten, waarden, attitudes, motivatie, het kiezen van een fysieke werkomgeving, hoe kies je een psychosociale werkomgeving (werkgemeenschap, bedrijfscultuur, participatie, management), externe factoren: familie, vrienden, financiën, stad, land, opleidings- en culturele kansen, kennis van de arbeidsmarkt.

1. fase: doelen bereiken, doelen veranderen en verbeteren, loopbaanontwikkeling, financieel gewin, voldoening in het werk, goed benutte creativiteit, het nemen van risico's, doelgerichtheid.

2. fase: een succesvolle start van mini-verandering, of een succesvolle start van levensfaseverandering.



3. fase: creatieve vrijheid, tijd voor groei, spirituele vernieuwing, innerlijke rust, nieuwe vrienden, een positieve ervaring van eenzaamheid, persoonlijke overtuigingsherziening, openheid voor nieuwe soorten doelen.

4. fase: verduidelijking van de persoonlijke identiteit, meer zelfvertrouwen, behoefte om nieuwe doelen te vinden, erkennen wat echt belangrijk is, hernieuwing van intieme relaties, herdefiniëring van werkhoudingen, ontwikkeling van gevoel voor humor, nieuwe risico's nemen.

10.2 Motiverend gesprek

Wanneer iemand zich in een situatie bevindt waarin zijn/haar werkvermogen slecht is (moet herstellen) of matig (moet verbeteren) en het herstel/verbeteringsproces wordt ondersteund door een adviseur, is het bijna onmogelijk om vooruit te komen zonder de hulp van de cliënt. Een van de beste tools daarvoor is het motivatiegesprek. Personen met het niveau van een uitstekende of goede werkbaarheid kunnen ook genieten van of behoefte hebben aan een reflectie op hun werkvermogen en activiteiten voor behoud of ondersteuning.

Het motivatiegesprek is bedoeld om de inzet voor verandering te versterken. Zoals ambivalentie in elk stadium van de veranderingscyclus kan optreden: het kan ook later nuttig zijn.

Het doel van het motivatiegesprek is om de intrinsieke motivatie van de cliënt, in ons geval zijn/haar werkvermogen, te versterken. Het wordt voornamelijk gebruikt om de toewijding aan verandering te versterken; ambivalentie kan echter in elk stadium van de veranderingscyclus optreden, dus het kan ook later nuttig zijn.

Vijf principes van het motiverende gesprek (Millner & Rollnick, 1991):

1. Gedraag u empathisch en probeer de perspectieven van de cliënt te begrijpen.
2. Help de cliënt discrepantie te herkennen tussen zijn/haar toekomstige doelen en zijn/haar huidige gedrag.



3. Vermijd ruzie, overtuigingskracht: ruzie versterkt eerder de weerstand van de cliënt.
4. Bij weerstand veranderstrategie, ondersteuning bij het vinden van oplossingen.
5. Ondersteun een gevoel van zelfredzaamheid bij de persoon: toon optimisme en geloof in verandering zodra de cliënt het probleem herkent en met oplossingen komt.

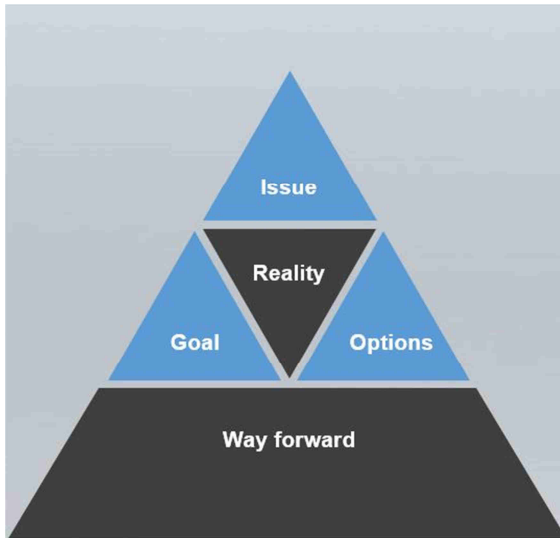
Tips voor een motivatiegesprek:

Beoordeel de eigen motivatie van de cliënt, vraag bijvoorbeeld hoeveel hij/zij wil veranderen op een schaal van tien. In plaats van te vragen: “Waarom is deze cliënt niet gemotiveerd?”, is de volgende vraag beter: “Waar is deze cliënt wel voor gemotiveerd?”. Communiceer met de cliënt door middel van open vragen en reflectieve observatie. Laten we het hebben over de doelen, principes en toezeggingen van de cliënt. Vraag de cliënt om zichzelf voor te stellen en te beschrijven hoe hij/zij zijn/haar werkende leven wil. Laten we bespreken hoe het huidige gedrag van de cliënt zich verhoudt tot deze doelen. Praat over de impact die het huidige gedrag van een cliënt kan hebben vanwege zijn omgeving. De adviseur benadrukt de tegenstrijdigheden tussen de eigen doelen van de cliënt en het huidige gedrag. Bespreek de voor- en nadelen van werkvermogen. Bespreek de voor- en nadelen van een mogelijke verandering: vraag de cliënt om te beschrijven waarom het goed zou zijn om te veranderen en waarom het niet goed zou zijn. De adviseur spreekt het vertrouwen uit dat de cliënt kan veranderen. Vermijd het aanbieden van kant-en-klare oplossingen. Het doel in deze fase is om grondig rond te lopen in de mening van de cliënt over zijn/haar werkvermogen. Gebruik aan het einde van het gesprek open vragen om te beoordelen hoe bereid de cliënt is om zich te binden.

10.3 Het I-GROW-MODEL

Het I-GROW model is een bekend en veel gebruikt model op het gebied van coaching en mentoring. Het kan dus erg nuttig zijn op het gebied van het verbeteren van het werkvermogen.

Figuur 16: Het I-GROW-model, (samengesteld door de auteur op basis van Komócsin, 2009)



I voor Issue, is het probleem, wat de klant probeert op te lossen, het grootste probleem, waar de klant op dit moment mee te maken heeft. In het geval van ons onderwerp is de verbetering van het werkvermogen het probleem.

G voor Goal

Het goed geformuleerde doel is de sleutel tot het verbeteren van het werkvermogen. Begrijpen waar de cliënt acties moet ondernemen op basis van het Wiel van Werkvermogen voor werklozen of Vragenlijst "Werkvermogen Index" en de motivatie om zijn/haar werkvermogen te verbeteren. Natuurlijk moet hij/zij begrijpen dat het doel op elk gebied van het huis van werkvermogen kan liggen, niet alleen gezondheid of functionele capaciteit, maar ook op elke verdieping van het huis van werkvermogen, zoals



competenties (vaardigheden), waarden, attitudes, motivatie; werk (inhoud en eisen, omgeving, gemeenschap en organisatie, management en leiderschap).

Als eerste stap definieert de cliënt, met de hulp van een adviseur, het doel van het adviesproces, dat vanwege de aard ervan op lange, middellange of korte termijn kan zijn. Een doel kan bijvoorbeeld het verbeteren van het werkvermogen zijn of het vinden van een passende baan, maar het kan op dezelfde manier een belangrijk resultaat zijn, of een prestatie-indicator. Het is altijd een soort succes waar we mee te maken hebben als de wensen van de klant in vervulling gaan. In dit stadium moet ervoor worden gezorgd dat de aangewezen doelen SMART zijn: specifiek, meetbaar, acceptabel, relevant, tijdsgebonden.

R voor ready

De tweede stap is het verkennen van de huidige, reële situatie. In dit stadium proberen we feitelijk, objectief en bij voorkeur vrij van alle verstorende factoren de situatie en de omstandigheden waarin de cliënt zich momenteel bevindt te onderzoeken. Dit kan ook worden opgevat als de begintoestand van waaruit het adviesproces wordt gestart. In dit stadium is het de verantwoordelijkheid van de adviseur om het gevoel van eigenwaarde aan te moedigen en te helpen bij het verkennen van de barrières die het bereiken van de doelen tot dusver in de weg stonden. Het is ook erg belangrijk dat de adviseur empathisch is: goed luisteren naar de cliënt en frequente feedback geven zorgt voor de “gemeenschappelijke golflengte”, semantisch zo dicht mogelijk bij de cliënt. Vaak gaat het in deze fase om de angsten of misvattingen van de cliënt, het wegnemen hiervan kan het adviesproces tot een succes maken.

De volgende vragen zijn handig voor reality-checking:

- Wat heb je nu, in relatie tot de gestelde doelen?
- •Wat werkt? Hoe heb je dit bereikt?
- Wat heb je gedaan om het doel te bereiken?
- Wat weerhoudt je ervan om meer, andere dingen te doen?



- Welk verhaal/film/boek/natuurverschijnsel komt in je op met betrekking tot je huidige situatie? (metafoor)
- Welke interne en externe hulpmiddelen kunt u inzetten?
- Hoe zien anderen hetzelfde?

Taken van de adviseurs/coach

- Hoe de klantbronnen te vinden
- Schaalvragen gebruiken om middelen te markeren (bijv. "Op een schaal van één tot tien, waar ben je?")
- Verzamelen van externe kansen, ondersteunende relaties
- Invullen van de vragenlijst over persoonlijke deugden en sterke punten
- Positieve, toekomstgerichte overtuigingen, levensfilosofie, motto
- Onderzoek waarden als middelen
- Bespreken van middelen uit de kindertijd
- Middelen uit moeilijke levenssituaties
- De adviseur ondersteunt de cliënt bij het uitlichten van 5 sterke punten
- Krachten koppelen aan doelen: hoe gebruik ik mijn sterke punten om mijn doelen te bereiken?

O voor kansen of opties

Als derde stap bestaat de taak uit het verzamelen van alternatieven die als oplossing kunnen worden beschouwd. Er is altijd voldoende oplossing voor een probleem in het echte leven, zelfs als we denken dat er maar één of geen is. (Dit is een les voor het leven: laten we het in ons geheugen griffen!) De ervaring leert dat het meestal nuttig is om meer alternatieven te verzamelen, zelfs als ze op het eerste gezicht onrealistisch lijken, omdat dergelijke ideeën kunnen worden afgestemd op levensechte, bruikbare opties later met een kleine aanpassing. Brainstormen kan ook worden gebruikt tijdens het genereren van ideeën. (De praktijk heeft al vele malen bewezen dat hoewel het een



“groepsbrainstormtechniek” wordt genoemd, het ook uitstekend individueel te gebruiken is). Dit is het punt waarop de adviseur onder andere kan "helpen" door ideeën te delen, indien nodig of gevraagd.

De volgende vragen en onderwerpen kunnen kansen in kaart brengen:

- Implementatiemogelijkheden
- De implementatiemogelijkheden hoeven niet groot te zijn om over na te denken: vaak begint een kleine verandering met grote veranderingen!
- Schaalvraag - waar sta je nu tussen 1-10, wat kun je doen, wat is de 1e stap?
- Hoe ga je verder om je doelen te bereiken? Wat nog meer?
- Als de cliënt geen nieuwe optie bedenkt, raadt de adviseur aan om zoveel mogelijk opties (als huiswerk) te verzamelen en op te schrijven in een boekje
- In plaats van adviseren: het uitbreiden van de mogelijkheden
- Oplossingsgerichte vraagstukken
- De “wondervraag”: wat zou de situatie zijn als de verandering gerealiseerd zou zijn
- Vooruitgang op de weegschaal
- Creatieve technieken
- Metaforen
- Verander in het tegenovergestelde (zie dingen vanuit een ander perspectief, wilde alternatieven)
- Geluksverhogende technieken, versterken van positieve emoties
- Brainstormen: doorgaan, stoppen, starten
- Herkaderen (identificeren van de voordelen van een slechte situatie)

In veel gevallen is het bereiken van het doel aan de cliënt: gedragsverandering, wat betekent dat de cliënt onderdeel is van de oplossing.



De adviseur kan met de volgende vragen de opdrachtgever helpen dit te formuleren:

- Wat moet je doen om het door jou gestelde doel te bereiken?
- Wat doe je nu, en als je stopt, of minder vaak doet, wat helpt je dan om je doel te bereiken?

W voor Wat ga je doen? Of: Weg vooruit. Of: Will (Planning Actie)

De taak is het selecteren van het meest aantrekkelijke alternatief (zoals hierboven gedefinieerd) voor de planning van de specifieke weg die naar het doel leidt. Het is dus een concreet actieplan waar de opdrachtgever zich het meest voor inzet. Hiervoor moet de adviseur zeer aanwezig zijn en aandacht besteden aan het motiveren van de cliënt. Hoewel het misschien niet het ultieme succes is, kan het een sleutel zijn. Het is goed om er vanuit meerdere richtingen voor te zorgen dat de cliënt zijn/haar “casus” goed begrijpt en duidelijk de weg naar het doel ziet, met de moeilijkheden die nog in de weg staan. Dit gedeelte is ook delicaat omdat de cliënten uiteindelijk uit hun comfortzone zullen moeten stappen, wat – laten we eerlijk zijn – niet alleen gaat om het hebben van positieve ervaringen. Een actieplan maken Het actieplan is de weg van de ideeën (opties) naar de uitvoering Vraag de cliënt om een oplossing te kiezen om in de volgende periode te proberen Een oplossing die niet om comfort gaat, veroorzaakt echter ook geen paniek Dat kan worden gecontroleerd Dat brengt niet al te veel risico met zich mee Dat is in lijn met de waarden Plan de concrete stappen en zorg ervoor dat de klant “accountable” is voor de uitvoering ervan Ondersteunende implementatie In dit stadium worden de inspanningen voor gedragsverandering gemonitord en ondersteund. De adviseur reageert direct op successen en mislukkingen, die worden gebruikt voor de ontwikkeling en promotie van de klant. Als iets niet werkt, moet in plaats daarvan iets anders worden geprobeerd.



10.4 IKIGAI

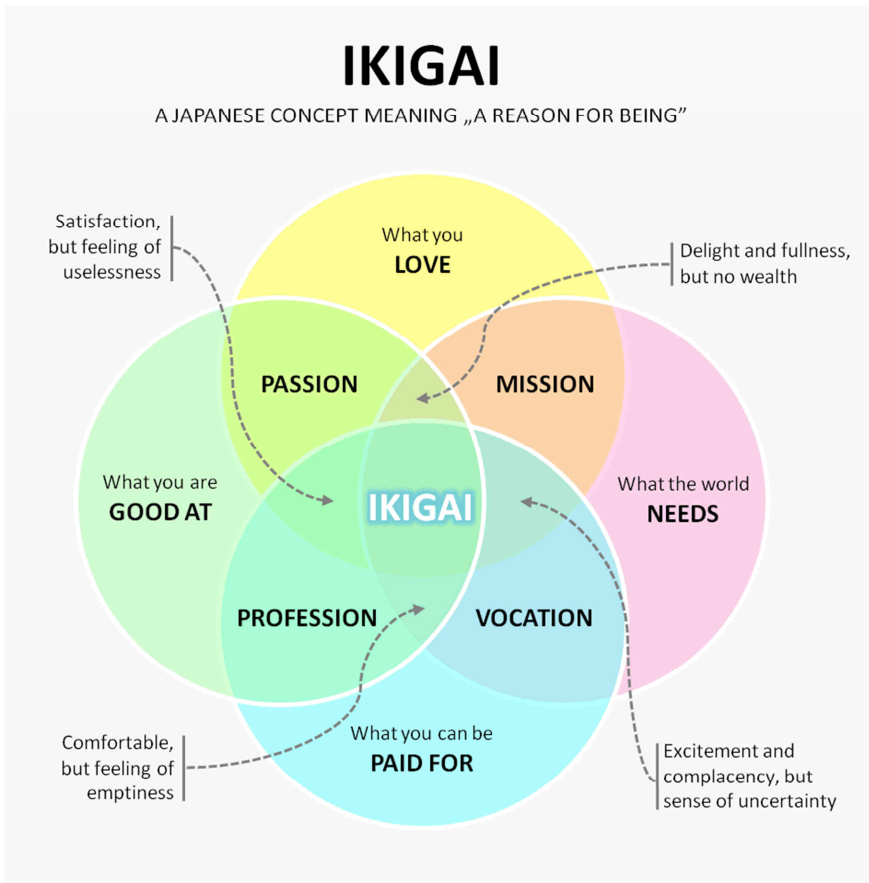
Ikigai is een voorouderlijke Japanse filosofie die de Japanse manier van leven heeft gevormd. Japan heeft de op één na hoogste levensverwachting ter wereld. Japanners geloven dat ikigai zelfs de reden is voor hun geluk en een lang leven. Het Japanse concept betekent 'iemand's reden van bestaan': 'iki' betekent in het Japans 'leven' en 'gai' beschrijft waarde. Ikigai is het doel van het leven, en het is wat motivatie geeft en inspireert om elke dag op te staan.

De westerse cultuur heeft ikigai gekozen als een pad om zinvolle carrières te ontdekken. Wanneer de carrière volgens de verwesterde vorm van ikigai de volgende vier kenmerken heeft, is de droombaan ontdekt:

1. Wat je leuk vindt om te doen
2. Waar je bekwaam in bent
3. Waar u voor betaald kunt worden
4. Wat de wereld nodig heeft

Deze ikigai-afbeelding toont de vier primaire overlappende aspecten die helpen om dit idee te visualiseren. Ikigai is het midden van de foto waar alle vier de cirkels elkaar kruisen.

Figuur 17: IKIGAI (uit Gaines, 2020)



Het kennen van iemands ikigai kan werklozen helpen de meest passende baan te vinden, naast een langer en gelukkiger leven:

- Creëer sterke sociale banden op het werk
- Zorg voor een goede work-life balance
- Ontwerp ideale werklevensstijl



- Streef carrièredoelen na
- Plezier hebben in het werk

In de voorgaande hoofdstukken zijn verschillende adviesmodellen terug te vinden, die zeer bruikbaar zijn tijdens elk adviestraject, en in het bijzonder toepasbaar bij het helpen van werklozen. Life Chapters en Life Transitions, Motivational interview, The I-GROW-MODEL en IKIGAI zijn middelen om de manieren te begrijpen waarop een toekomstige werknemer op zoek is naar zijn/haar nieuwe baan.



Bronnen

Gaines, J. (2020): The Philosophy of Ikigai. Maastricht:

<https://positivepsychology.com/ikigai/>

Hudson, F. M. (1999): The Adult Years: Mastering the Art of Self-Renewal. San Francisco: Jossey Bass

Komócsin, L. (2009): Módszertani Kézikönyv coachoknak és coachingszemléletű vezetőknek I. Budapest: Manager Könyvkiadó

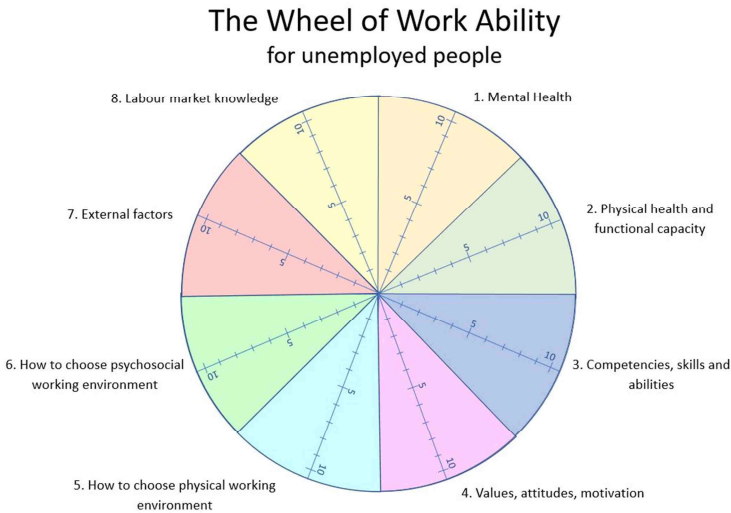
Miller, W. R. & Rollnick, S. (2012): Motivational Interviewing: Helping People Change. New York: The Guilford Press



11. Wheel of Work Ability

Het wiel van Werkvermogen voor werklozen is een aanpassing van het wiel dat sommige coaches gebruiken op het terrein van werkvermogen. Dit wiel van werkvermogen of de cirkel van het leven is een bekend hulpmiddel dat heel goed kan worden gebruikt om iemands leven in kaart te brengen. Het is een wiel dat we verdelen in sectoren - de belangrijkste gebieden van ons leven. Laten we eens nadenken over hoe tevreden we zijn, gelukkig als we nadenken over bepaalde onderdelen van ons leven. Hier gebruiken we domeinen die belangrijk zijn gebleken bij het bepalen van het werkvermogen van werklozen.

Figuur 18: Wheel of Work Ability





De levenscirkelaanpassing bundelt de belangrijkste gebieden/domeinen van werkvermogen voor toekomstige werknemers die op dit moment tijdelijk werkloos zijn.

1. Geestelijke gezondheid
2. Lichamelijke gezondheid en functionele capaciteit
3. Competenties, vaardigheden en capaciteiten
4. Waarden, attitudes, motivatie
5. Hoe kies je een fysieke werkomgeving?
6. Hoe kies je een psychosociale werkomgeving (werkgemeenschap, bedrijfscultuur, participatie, management)
7. Externe factoren: familie, vrienden, financiële, stad, land, educatieve en culturele mogelijkheden
8. Kennis van de arbeidsmarkt

Gebruikershandleiding van het Wiel van Werkvermogen voor werklozen:

Als er een kortere spreektijd beschikbaar is, is het aan te raden om in te gaan op "huidige situatie". De vorm van het wiel geeft aan welke domeinen aandacht nodig hebben. Evalueer de acht werkgebieden van werklozen in de figuur op een schaal van 0 tot 10 op basis van waar de cliënt nu staat en markeer ze op de sectoren van de cirkel. Het midden is 0 en de buitenste boog van het wiel is 10. Het is de moeite waard om op de eerste indrukken te vertrouwen. Een waarde van 8, 9, 10 punten is uitstekend voor het gegeven gebied en het behoud is het doel. Wanneer de waarde 5, 6 of 7 punten is, is het gegeven gebied goed, het doel is om deze gebieden te ondersteunen. Onder de 4 punten is de component werkvermogen slecht. Het doel is om dat specifieke domein te verbeteren of te herstellen. Het is de moeite waard om na te gaan wat voor (externe) deskundige hulp nodig is (afhankelijk van het betreffende domein) voor verbetering of herstel.

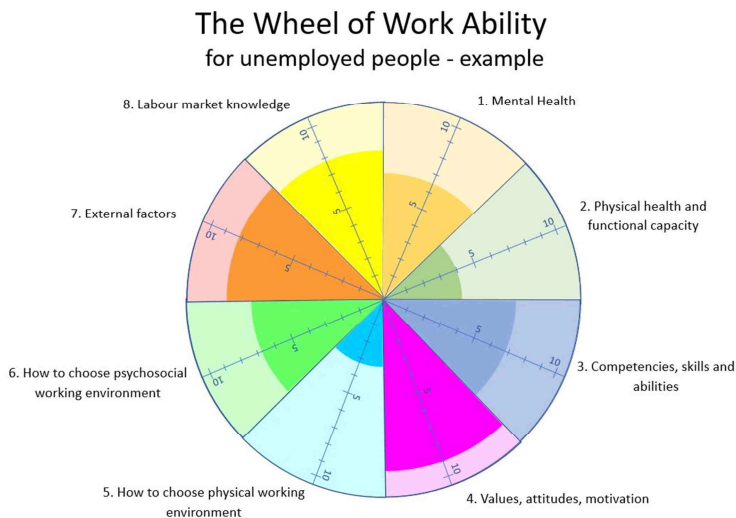


Wanneer er langere tijd voor counseling beschikbaar is, wordt aanbevolen om in plaats daarvan 'tevredenheid' aan de orde te stellen. Voor elke slice dient de klant aan te geven hoe tevreden hij/zij nu is over het gegeven domein. (Het middelpunt is 0 en de buitenste boog van het wiel is 10.) Bij een waarde van 8, 9, 10 punten is de cliënt helemaal tevreden met het gegeven werkgebied. Voor waarden 5, 6, 7 punten is de klant over het algemeen tevreden, hoewel er op deze gebieden nog werk aan de winkel is. De motivatie van de cliënt om te veranderen of hulp van buitenaf te zoeken, is echter mogelijk nog niet hoog genoeg.

Het wordt aanbevolen om het werkvermogen van werklozen te wijzigen in gebieden die lager zijn dan 4 punten. De klant is ontevreden over dit gebied, dus meer gemotiveerd om te veranderen. Het is de moeite waard om te overwegen wat voor deskundige hulp (afhankelijk van het arbeidsvermogen) geboden kan worden om verandering en ontwikkeling mogelijk te maken.

Inleiding tot het voorbeeld:

Figuur 19: Wheel of Work Ability voor werklozen (voorbeeld)





In de volgende subhoofdstukken lichten we de sectoren van het wiel van het werkvermogen voor werklozen nader toe. We gaan ervan uit dat de klant die momenteel werkloos is, bereid is te werken en van plan is om in dienst te treden.

11.1 Geestelijke gezondheid

Individuele productiviteit, het vermogen om met de uitdagingen en veranderingen van het leven om te gaan, en de ontwikkeling van sociale relaties, die het niveau van sociaal en economisch functioneren en het arbeidsvermogen van werklozen bepalen, hangen nauw samen met geestelijke gezondheid. Het is belangrijk op te merken dat geestelijke gezondheid niet hetzelfde is als de afwezigheid van psychische aandoeningen of symptomen.

De WHO definieert geestelijke gezondheid als een toestand van welzijn waarin een individu in staat is om zijn of haar capaciteiten te realiseren, om te gaan met stressvolle situaties in een normaal leven, en om productief te kunnen werken en bij te dragen aan het leven van zijn of haar haar gemeenschap. Deze definitie wordt goed aangevuld door de in de Verenigde Staten gevolgde benadering dat geestelijke gezondheid “een toestand van goed functioneren van mentale functies is die resulteert in productieve activiteiten, de vervulling van relaties met mensen, het vermogen om zich aan te passen aan verandering en het vermogen om omgaan met moeilijkheden”. Het concept van positieve geestelijke gezondheid verwijst naar het proces van persoonlijkheidsfunctioneren en het bestaan van vaardigheden en capaciteiten die de vervulling van iemands individuele capaciteiten en sociale relaties verzekeren.

Geestelijke gezondheid omvat verschillende vaardigheden en capaciteiten, waarvan de belangrijkste zijn:

- het vermogen en onderhoud van mentale, emotionele, intellectuele en spirituele ontwikkeling;
- het tot stand brengen en onderhouden van wederzijds bevredigende sociale en gemeenschapsrelaties;



- het omgaan met levensgerelateerde stress en de neiging om te profiteren van uitdagingen voor persoonlijke ontwikkeling.

Naast het definiëren van geestelijke gezondheid, is het ook belangrijk om te schetsen wat de factoren zijn die de geestelijke gezondheid bevorderen en belemmeren. (Tabel 20)

Een goede fysieke omgeving, zelfevaluatie, emotionele verwerking, zelfmanagement plus copingvaardigheden en sociale participatie kunnen iemands geestelijke gezondheid bevorderen.

Tabel 6: Factoren die van invloed zijn op de geestelijke gezondheid op basis van het model van MacDonald en O'Hara (1998)

Factoren die geestelijke gezondheid versterken	Factoren die geestelijke gezondheid schaden
<ul style="list-style-type: none"> • •Kwaliteitsomgeving: • Goede leefomgeving en vervoer • Esthetische en beheersbare omgeving en uitzicht Nabijheid van de natuur • Beveiligde omgeving 	<ul style="list-style-type: none"> • •Kansarme omgeving: • •Ongunstige, onbevredigende huisvestingsmogelijkheden • Weinig tot geen veilige buitenruimte • Gewelddadige en onveilige omgeving • Slecht openbaar vervoer • Armoede en schuldenlast
<p>Emotionele steun:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Positieve feedback bevordert zelfevaluatie (overtuigingen over eigen waarde en belang → opbouwen van persoonlijke competentie en succes leidend tot overleven) <p>Bron kan zijn: ouders, collega's, leraren, leidinggevenden, collega's en partners.</p>	<p>Emotionele mishandeling:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Direct fysiek of seksueel misbruik • Indirect: constante kritiek op individualiteit en ontkenning van het belang van de persoon. <p>Bron kan zijn: ouders, collega's, leraren, leidinggevenden, collega's en partners.</p>



Emotionele verwerking: <ul style="list-style-type: none">• Kennis en acceptatie van eigen emoties• Passend gebruik van emotioneel woordenboek• Emotionele intelligentie	Emotionele onverschilligheid: <ul style="list-style-type: none">• Persoonlijke of institutionele verwaarlozing van het gevoelsleven
Zelfmanagement en copingvaardigheden: <ul style="list-style-type: none">• Assertiviteitsvaardigheden• Stressmanagementvaardigheden• •Probleemoplossend vermogen• Sociaal probleemoplossend vermogen	Spanning: <ul style="list-style-type: none">• Extreme stress (nood)• (Opmerking: normale stress is een essentieel onderdeel van ons leven)
Maatschappelijke participatie: <ul style="list-style-type: none">• Bestaan van wederzijds bevredigende sociale relaties (sociale integratie verrijkt het dagelijks leven)• Sociale steun• Actieve deelname aan de samenleving (bevordert verantwoordelijkheid)	Sociale uitsluiting: <ul style="list-style-type: none">• Eenzaamheid en sociale uitsluiting

De beste theorie om de geestelijke gezondheid van toekomstige werknemers te begrijpen, is het salutogenetische model van Antonovsky. Antonovsky was nieuwsgierig naar waarom mensen gezond blijven, omdat de meeste theorieën gericht waren op wat maakt en hoe iemand ziek wordt. Salutogenese is een benadering van de mens, die zich richt op factoren die gezondheid en welbevinden stimuleren in plaats van de factoren die ziekte veroorzaken en die in het middelpunt van de pathogenese staan. Het gaat bij salutogenese om de verhouding tussen gezondheid, stress en coping. Het salutogenesemodel van Antonovsky (1985, 1987, 1993) biedt een kader waarin de introductie van een



coherentie-initiatief een dynamische interpretatie van gezondheid mogelijk maakt.

Het gevoel van coherentie bestaat uit drie factoren:

- verstaanbaarheid (verstaanbaarheid),
- beheersbaarheid en
- verzadiging met betekenis(betekenis)componenten.

Begrijpelijkheid betekent dat de externe en interne prikkels begrijpelijk, interpreteerbaar zijn. De wereld om ons heen wordt geïnterpreteerd als een geordend, goed gestructureerd, duidelijk en transparant systeem.

Beheersbaarheid betekent de mate waarin een individu in staat is om de middelen die hem/haar ter beschikking staan te gebruiken om om te gaan met de stress die hem/haar treft tijdens de verwerking van omgevingseffecten en prikkels.

Betekenisvolheid betekent echter dat het zinvol is om middelen en energie te investeren in het oplossen van het probleem, in het uitvoeren van de actie: (emotionele) betrokkenheid bij het oplossen van het probleem loont. De bronnen van stress die moeten worden aangepakt, moeten eerder als een uitdaging dan als een last worden beschouwd. Wanneer het zinvol is om op te treden, is het individu emotioneel toegewijd aan een positief resultaat.

Antonovsky beschouwde de component van zinvolheid als de belangrijkste component van een gevoel van coherentie, omdat het het motiverende element is. Het gebrek aan actiegevoel verzwakt het vermogen om met de externe en interne stresseffecten om te gaan en vermindert het gevoel van samenhang.

Individen zijn gezonder, of genezen sneller wanneer ze zichzelf en de wereld zien op een manier die hun gevoel van samenhang creëert.

Volgens de theorie van Antonovsky (1987) vraagt het onderzoek naar de wortels van gezondheid om een systemische benadering. In die zin is



gezondheid geen normaal statisch evenwicht, maar een actief, dynamisch proces van zelfregulering. Volgens hem zal de gezondheidstoestand van het individu, als de externe omstandigheden vergelijkbaar zijn, afhangen van hoe hij/zij zichzelf en de omringende wereld ziet. Dit zal ook bepalen in welke mate het individu zijn eigen middelen zal mobiliseren. Dit is de fundamentele conceptuele positie, het gevoel van coherentie, zoals individuen zichzelf en de wereld zien. Hoe meer uitgesproken het gevoel van samenhang in iemand, hoe gezonder de persoon is, of geneest eerder van een ziekte.

11.2 Lichamelijke gezondheid en functionele capaciteit

Verschillende maatregelen kunnen worden gebruikt om de lichamelijke gezondheid te beoordelen. Vanwege de gediversifieerde aard van gezondheid zijn er geen gevestigde instrumenten om dit te meten. In veel gevallen worden in plaats daarvan ziekten gemeten. Georiënteerd op de International Code of Diseases (ICD) omvat de Work Ability Index (WAI) fysieke ziekten:

Verwondingen, aandoeningen van het bewegingsapparaat, aandoeningen van de bloedsomloop, aandoeningen van de luchtwegen, psychische stoornissen, neurologische en sensorische aandoeningen, gastro-intestinale aandoeningen, urinewegaandoeningen, huidaandoeningen, tumoren, stofwisselingsziekten, bloedziekten, andere ziekten.

Voor de functionele capaciteit zijn er veel goed ontwikkelde tests. Afhankelijk van de vereiste informatie zijn er verschillende soorten functionele capaciteitstests beschikbaar.

De Functional Target Test onderzoekt de functionele gevolgen van de schade: bij schade aan het bewegingsapparaat, bijvoorbeeld bewegingsvrijheid, inspanning, arbeidsvermogen. Voor de metingen worden verschillende apparaten gebruikt.

Classificatie van invaliditeit: de gevolgen van het letsel, indien ernstig, kunnen het vermogen van de patiënt om te werken verminderen. De beoordeling van prestatiebeperking is een essentieel onderdeel van de beoordeling van de



handicap. De medische keuring geeft informatie over de schade en de functionele keuring geeft informatie over het functioneren. Om fysieke prestaties te beoordelen, worden de zogenaamde draagkrachttesten gebruikt. Alle graden van invaliditeit komen overeen met een algemene beperking van het arbeidsvermogen.

Vergelijking van de taak met de vaardigheden (proeve van bekwaamheid): Het vergelijken van functie-eisen met het vermogen van een toekomstige werknemer maakt deel uit van complexe functionele capaciteitentesten. Ter vergelijking moet u de vereisten van de specifieke taak kennen. Onderzoek naar iemands bekwaamheid wordt aangetoond door conventioneel medisch onderzoek en speciale onderzoeksprocedures. Er zijn apparaten in gebruik die functionele mogelijkheden meten en vergelijkingen maken. Er vindt een paradigmaverschuiving plaats van medische focus (ziektes) naar capaciteiten (capaciteiten) (Sluiter, 2017).

Medische geschiktheid voor het beroep: het is de vergelijking van het functionele vermogen van de patiënt met de vereisten van het toekomstige beroep. Deze beoordeling vergelijkt de capaciteiten van de cliënt niet alleen met de vereisten van de specifieke baan, maar ook met de mogelijke vereisten van de banen in dat beroep.

Inzetbaarheidsmedisch onderzoek: Dit overzicht geeft een ruwe inschatting enerzijds van de activiteiten die geschikt kunnen zijn voor de toekomstige werknemer en anderzijds van de blootstellingen die vermeden dienen te worden. Bij het onderzoek wordt gekeken naar de meest voorkomende werkeisen, blootstellingen en belastingen, in relatie tot de gezondheidstoestand en capaciteiten van de werknemer. Het rapport vermeldt welke belastingen een persoon kunnen overbelasten en dus moeten worden vermeden. Dit helpt bij de oriëntatie van het zoeken naar werk.

Fysieke en cognitieve capaciteiten die nodig zijn voor specifieke taken (bijv. handmatig hanteren van lasten, repetitieve handelingen, handvaardigheid) kunnen objectief worden beoordeeld door de modules van een werksimulator.



Lichamelijke gezondheid wordt enorm beïnvloed door levensstijlfactoren en is afhankelijk van de volksgezondheid en eerdere belasting en blootstelling op het werk, en gezondheidsbevorderende activiteiten. De succesvolle interventie is veelzijdig en richt zich op ongezonde voeding, middelenmisbruik, sedentair gedrag en slaapstoornissen. Dit alles heeft een nadelig effect op de gezondheid. Er zijn talloze publicaties over manieren om deze factoren individueel of in groep aan te pakken.

Er kunnen aanzienlijke reserves zijn in de gezondheidszorg: de juiste zorg voor chronische (en acute) ziekten kan het arbeidsvermogen verbeteren.

11.3 Competenties, vaardigheden en capaciteiten

Competentie wordt over het algemeen gedefinieerd als een combinatie van vaardigheden, kennis, attributen en gedragingen die een individu in staat stelt om een taak of activiteit met succes uit te voeren binnen een bepaalde functie. Competenties zijn waarneembare gedragingen die kunnen worden gemeten en geëvalueerd, en zijn dus essentieel voor het definiëren van functie-eisen en het werven, behouden en ontwikkelen van personeel. In het geval van werklozen moeten we uitgaan van de competenties die nodig zijn voor de mogelijke baan.

Competenties die onafhankelijk zijn van het betreffende vakgebied spelen ook een grote rol in het succes.

De resultaten van een steeds groter wordend scala aan competentieonderzoeken en -studies hebben nu talloze soorten competenties door experts gearticuleerd, waardoor competenties zijn ontstaan over meerdere competentiemodellen die in verschillende structuren zijn geplaatst. Steeds vaker moet worden voorkomen dat tewerkstelling op de werkvloer slechts gedeeltelijk kan worden voorspeld op basis van eng gedefinieerde professionele competenties. Ook andere competenties onafhankelijk van het betreffende vakgebied spelen een grote rol in het succes. Naast de definitie van bekwaamheid is het ook nodig om vaardigheden te vermelden, evenals de definitie van bekwaamheden, aangezien deze drie concepten in het dagelijkse vocabulaire vaak door elkaar worden gehaald en vervaagd. Hiervan is



competentie het complexere domein van interpretatie, waarbij de laatste twee een element zijn, een subset ervan.

Vaardigheid is niets meer dan een geautomatiseerd onderdeel van bewuste activiteit. De componenten die bijna automatisch zijn geworden, stellen ons in staat aandacht te schenken aan de essentie van de actie; zodat de aandacht verlegd kan worden naar de hoofdprocessen die leiden tot de gewenste resultaten van de activiteit en naar de beheersing van het resultaat. Het verwerven en ontwikkelen van een vaardigheid berust op de kennis van regels en hun veelvuldige toepassing.

De OESO heeft een lijst samengesteld met de twaalf belangrijkste vaardigheden die nodig zijn om te slagen op het werk:

- leerbaarheid
- weerstand
- wendbaarheid
- samenwerking
- verbale communicatie
- geschreven communicatie
- empathie
- creativiteit
- probleemoplossing
- leiderschap
- onderhandeling
- technologie

Vaardigheden zijn geschiktheid voor een handeling of prestatie, de mate daarvan of een talent. De kwaliteit en mate worden deels bepaald door menselijke gaven en neigingen, en deels door de ervaring (kennis, vaardigheden) die is opgedaan onder invloed van de combinatie van omgevingsinvloeden. De bekwaamheid, die bestaat uit aangeboren vermogens



en neigingen, is dus een natuurlijke voorwaarde voor de ontwikkeling van bekwaamheid. Het vermogen zelf ontwikkelt zich tijdens menselijke activiteit. Er zijn zogenaamde algemene vaardigheden (intelligentie, creativiteit), die tot uiting komen in een breed scala aan activiteiten, en er zijn speciale vaardigheden (behendigheid, muzikaal vermogen, levendige, beeldende verbeelding, het vermogen om resultaten te bereiken in bepaalde sporten).

11.4 Waarden, attitudes, motivatie

Goede ervaringen versterken positieve waarden en attitudes ten opzichte van werk, en slechte ervaringen verzwakken ze. Om werkgerelateerde waarden te onderzoeken, verzamelde Super (1970) ze en stelde een vragenlijst op: de Super werkwaarden-inventarisatie in 1968. Het werd vertaald en aangepast aan vele talen. Voor de toekomstige werknemer is het belangrijk om te weten wat zijn/haar werkgerelateerde waarden zijn, omdat het hen helpt om de best passende baan te vinden.

Het kennen van iemands werkgerelateerde waarden kan helpen bij het vinden van de meest passende baan.

De inhoud van het bereik Superwaarden is als volgt:

Spirituele aanmoediging: volgens Super is deze reeks waarden gekoppeld aan werk dat onafhankelijk denken en leren over hoe dingen werken mogelijk maakt.

Werkprestaties: Werkprestaties zijn de werkgerelateerde waarde die een gevoel van voldoening geeft aan goed werk. Prestaties komen tot uiting in taakgerichtheid en een voorkeur voor werk dat zichtbare, tastbare resultaten oplevert. Hierbij moet worden aangetekend dat deze waarde volgens Super niet geldt voor een hoge mate van activiteit, en dus een hoge mate van arbeidsparticipatie.

Zelfbevestiging: volgens Super is deze waarde van toepassing op levensstijl. Het houdt verband met het soort werk dat het individu in staat stelt een manier van leven te kiezen. Super merkt op dat assertiviteit veel meer voortkomt uit



carrièreliefde dan uit specifieke soorten interesses en capaciteiten, dus een soort professionele of volwassenheid is nodig om de waarde van assertiviteit te erkennen.

De materiële overweging: Materiële overweging, als waarde of doel, heeft betrekking op werk dat goed betaalt en een persoon de mogelijkheid biedt om dingen en objecten te bezitten en te verwerven die belangrijk zijn. Dit type waarde wordt ook wel materiële waarde genoemd.

Altruïsme: Altruïsme verschijnt als een werkwaarde in het werk die het mogelijk maakt om het welzijn van anderen te bevorderen. Altruïsme waardeert de waarden en belangen die tot uiting komen in sociale relaties.

Creativiteit: als waarde is het gerelateerd aan werk dat de mogelijkheid biedt om nieuwe dingen te introduceren, nieuwe producten te ontwerpen of nieuwe theorieën te ontwikkelen. Super merkt op dat creativiteit als waarde kan worden gekoppeld aan zowel artistiek als wetenschappelijk belang.

Sociale relaties: Het kan worden gekenmerkt door het werk dat zorgt voor het aangaan van een relatie met uw favoriete collega's. Super opgevoed, dat bestuurders, mensen met een laag beroepsniveau, sociale relaties belangrijker vinden dan hoger opgeleiden.

Prestige: Het is gerelateerd aan werk dat rang vertegenwoordigt in de ogen van anderen en respect opwekt. De prestigewaardedimensie drukt een verlangen naar respect door anderen uit in plaats van een verlangen naar status of macht. Niettemin is prestige onlosmakelijk verbonden met status in het algemeen, vaak bepaald door status. Volgens de onderzoeken van Super hechten de meeste mensen veel belang aan deze waarde.

Variatie: in verband met werkactiviteiten weerspiegelt het plezier en het zoeken naar plezier in plaats van taakgerichtheid. Volgens Super kan het verschil tussen verschillende soorten werkactiviteit niet langs deze waardedimensie worden beoordeeld. Het relatieve belang van diversiteit hangt af van iemands spirituele samenstelling, subcultuur en de omstandigheden waarin hij/zij leeft.



Esthetiek: als een waarde ligt in het werk dat het mogelijk maakt om mooie dingen en objecten te maken en helpt om de wereld mooier te maken.

Onafhankelijkheid: het stelt het individu in staat om op zijn eigen manier te werken, bijvoorbeeld om zo snel of zo langzaam te werken als u wilt of kunt. Deze waarde omvat autonomie, zelfgedrag, actie en een zekere mate van controle over activiteiten. Het is belangrijk om hier te benadrukken dat onafhankelijkheid altijd relatief is, sociale verwachting neigt naar een lagere score en subjectieve beleving streeft naar een hogere score.

Toezichtrelaties: een waardedimensie gerelateerd aan werk dat moet worden gedaan onder eerlijke controle. Mensen willen graag weten hoe en op basis waarvan ze worden beoordeeld of geprezen; toezichtrelaties drukken de mate van compatibiliteit met de baas uit.

Werkzekerheid: we waarderen werk dat altijd ons levensonderhoud garandeert. Hoe minder belangrijk we doen, hoe belangrijker het is dat we geen risico lopen onze baan te verliezen.

Fysieke omgeving: Voor de persoon die het werk doet, is de plaats, de situatie waarin hij/zij het werk doet belangrijk, omdat het van invloed is op het welzijn van het individu.

Management: Het is gerelateerd aan het werk dat de planning, creatie, organisatie van het werk dat is gedaan of moet worden gedaan door anderen mogelijk maakt. Beheersbehoeften worden gekenmerkt door hoge waarden in deze categorie van kosten en baten.

Veel onderzoek toont aan dat hoewel we onze waarden en attitudes graag uiten en kunnen uiten, we ons niet noodzakelijkerwijs gedragen volgens deze uitgesproken waarden. Het veranderen van waarden en attitudes is een lang en multifactorieel proces, dus de kortere weg voor verbetering van het werkvermogen richt zich op motivaties.

Tijdens het gesprek is het goed om een duidelijk beeld te hebben van de motivatie van de toekomstige medewerker.

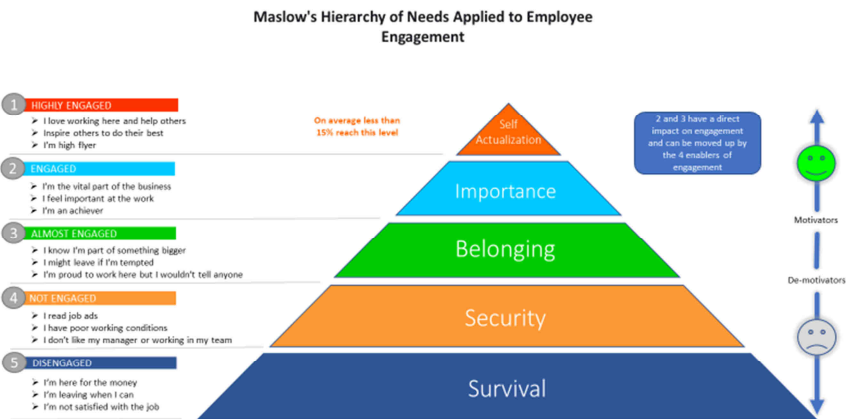
Het veranderen van waarden en attitudes is een lang en multifactorieel proces, dus de kortere weg voor verbetering van het werkvermogen is focussen op motivaties.

Taken variëren sterk, afhankelijk van de motivatie van de toekomstige werknemer om te werken. Klassiek beschrijft de behoeftenpiramide van Maslow de behoeften waarnaar we handelen. Volgens de theorie gaat het individu altijd omhoog langs de hiërarchie van behoeften, nadat aan de motiverende behoeften is voldaan. Zodra aan een behoefte is voldaan, houdt de gedragsbeïnvloeding op en blijft zijn rol neutraal. Vanaf nu wordt het altijd gemotiveerd door de volgende onvervulde behoefte.

Ook voor werk geldt het eeuwige gezegde dat er niets moeilijker is dan te doen wat men niet wil doen. Daarom, als we het huidige motivatieniveau van de cliënt bespreken, zullen onze kansen op ondersteuning bij het vinden van de meest passende baan en het verbeteren van het werkvermogen toenemen.

De volgende afbeelding helpt u bij het bespreken van de motivatie en het betrokkenheidsniveau van de cliënt:

Figuur 20: Factoren die van invloed zijn op de geestelijke gezondheid op basis van het model van MacDonald en O'Hara (1998)





11.5 Hoe kies je een fysieke werkomgeving

De noodzaak om een baan te vinden en financiële zekerheid overschrijven soms andere zeer belangrijke omstandigheden, zoals het vinden van een goede fysieke en psychosociale werkomgeving. In het volgende hoofdstuk vatten we deze hoofdonderwerpen samen.

Op het gebied van werkomgevingsanalyse (risicobeoordeling) is het de taak van professionals (bijvoorbeeld: veiligheidkundigen, arbeidspsycholoog, arbo-, milieuprofessionals) om in kaart te brengen of fysieke werkomgevingsfactoren helpen of belemmeren bij het uitvoeren van het werk. Ze analyseren ook hoe fysieke en mentale stress door deze factoren wordt beïnvloed. Het is ook belangrijk welke andere activiteiten en gedragingen de factoren van de fysieke werkomgeving genereren, ondersteunen of beperken. Ook onderzoeken ze hoe ze (positief of ongunstig) de emotionele beleving van werk of werksituatie beïnvloeden. Op basis van het onderzoek van de fysieke omgevingsfactoren is het management verantwoordelijk voor het juiste ontwerp en de juiste werking van de werkomgeving van de werknemers door middel van de ergonomische en arbeidsveiligheidsprogramma's van het bedrijf.

De belangrijkste omgevingsfactoren die de gezondheid, het welzijn en vooral de prestaties van een individu kunnen beïnvloeden, kunnen daarom zijn:

- verlichting
- giftige of gevaarlijke stoffen
- klimatologische omstandigheden (buitenwerk)
- ontwerp van werkplekken en arbeidsmiddelen
- bijzondere werkomstandigheden (bijvoorbeeld: ondergronds)
- straling
- geuren, geuren
- verontreinigende stoffen (waarvoor beschermende uitrusting vereist is)
- trillingen
- lawaai

Figuur 21: Fysieke werkomgeving

Physical working environment



Er zijn nu veel aparte disciplines en universitaire opleidingen om de fysieke werkomgeving te beschrijven, dus de volledige beschrijving valt buiten het bestek van dit onderzoek. Ook de Total Worker Health® is een veelomvattend programma, dat de moeite waard is om kennis te maken in verband met werkvermogensmanagement.



Werklozen moeten in hun toekomstige baan in detail nadenken over de fysieke omgeving.

11.6 Hoe kies je een psychosociale werkomgeving

Praktisch kunnen we zeggen, wat goed is voor alle werknemers, is ook goed voor toekomstige werknemers, op welke leeftijd dan ook. De werkgemeenschap, de bedrijfscultuur, de participatie en goed management (leiderschap) kunnen bevorderlijke aspecten zijn van een psychosociale werkomgeving.

Werkgemeenschapsfactoren, bedrijfscultuur:

- rollen en rolverwachtingen zijn duidelijk
- elk scenario hebben werknemers duidelijke richtlijnen over de taken die ze geacht worden te doen (en niet te doen)
- duidelijke verwachtingen binnen een rol die bij elkaar past (bijvoorbeeld: verwacht worden dat je goede klantenservice levert en voldoende tijd hebt voor klanten)
- zekerheid over zeldzame en goed overeengekomen wijzigingen in taken en werkstandaarden

Participatie en beheer:

- vloeiend werk en processen, geen onderbrekingen
- gezamenlijk overleg mogelijk maken
- mensen als individuen ontmoeten in vertrouwelijke zaken
- eerlijk zijn bij het bespreken van de uitdagingen en ontwikkelingsbehoeften van het werk
- identificeren van ontwikkelingsbehoeften met verschillende enquêtes en discussies
- samen dingen ontwikkelen, participatie



- meningsverschillen aan de orde stellen en tijdig bijleggen
- verantwoordelijkheden en werkwijzen verduidelijken en verantwoordelijkheid nemen
- waardering
- beloning en bevrediging

Mogelijkheid om deel te nemen aan de besluitvorming:

- controle over werkdruk
- hoge mate van invloed en onafhankelijkheid (bijvoorbeeld: invloed kunnen uitoefenen op de snelheid, volgorde of planning van werktaken en werkdruk)

Het moet worden benadrukt: werklozen moeten aandacht besteden aan deze kwesties om succes op de arbeidsmarkt te maximaliseren.

11.7 Externe factoren

De externe factoren die van invloed zijn op iemands inzetbaarheid zijn onder meer de vraag op de arbeidsmarkt en steun voor werkgerelateerde openbare diensten, levensstijl, evenwicht tussen werk en privéleven, onderwijs/opleiding, loopbaanontwikkeling, loopbaanmobiliteit, zelfredzaamheid. Wie langer moet doorwerken, doet dat meestal vanwege onvoldoende spaargeld. Verdere belangrijke externe factoren met betrekking tot werkvermogen zijn familie, vrienden, hobby's, financiën, stad, land, onderwijs- en culturele kansen, inzetbaarheid, inclusie, samenleving, cultuur, wetgeving, sociale zekerheid, collectieve overeenkomsten, onderwijs, levenslang leren.

Inzicht in de gegeven factoren, zoals de situatie op de arbeidsmarkt of de geschiedenis en het sociale netwerk van de cliënt, kan helpen om het hele plaatje te begrijpen.



Eerst en vooral is er het nationale niveau, dat kan alleen het feit zijn in welk land de werklozen geboren zijn en wonen of een baan zoeken of geschoold zijn, of het kan de gedetailleerde procedure en beleidsvorming van de arbeidsmarkt zijn. De EU-Raad heeft de lidstaten aanbevolen om op vijf gebieden maatregelen te nemen op nationaal niveau:

- verbetering van de werkgelegenheid door investeringen in beroepsopleiding (vooral voor jongeren) te stimuleren en een leven lang leren aan te moedigen;
- verhoging van de werkgelegenheidsintensiteit van de groei, met name door een flexibelere organisatie van werk en arbeidstijd, loonmatiging, het creëren van banen in lokale milieu- en sociale diensten;
- verlaging van indirecte arbeidskosten om werkgevers aan te moedigen laaggeschoolde werknemers in dienst te nemen;
- het ontwikkelen van een actief arbeidsmarktbeleid door hervorming van de diensten voor arbeidsvoorziening, het stimuleren van beroeps- en geografische arbeidsmobiliteit en het ontwikkelen van stimulansen voor werklozen om weer aan het werk te gaan;
- gerichte maatregelen om groepen te helpen die in het bijzonder door langdurige werkloosheid worden getroffen.

Daarnaast hebben familie en vriendenkring veel invloed op hoe men een baan kan vinden. Studies hebben aangetoond dat de sociaaleconomische status van invloed is op de inzetbaarheid. Personen die tot de hogere inkomensklasse behoren, vinden gemakkelijker een baan. Het gezinsinkomen is gerelateerd aan inzetbaarheid, zowel kort na het afstuderen als twee jaar later. Mensen uit de lagere inkomensklassen hebben het moeilijker om een baan te vinden. Naast het gezinsinkomen betekent het ook een netwerk van relaties en een bepaalde sociale en culturele omgeving die een levenslang effect heeft. Ouders beïnvloeden het onderwijs- of opleidingsniveau dat hun kinderen bereiken; de kennis die ze hebben over werk en verschillende beroepen; de overtuigingen en attitudes op het werk; en de motivatie die ze hebben om te slagen.



In veel landen begint onderwijs/training op de openbare school die het dichtst bij het woongebied van het gezin ligt. Dit bepaalt de samenleving waaruit de student vrienden kiest, de docenten die les gaan geven en de kwaliteit van het onderwijs. Dit zal later van invloed zijn op de beschikbare sociale netwerken tijdens het zoeken naar werk en de kwaliteit van persoonlijke relaties op het veld.

Theorieën impliceren een positief verband tussen investeringen in onderwijs en rendement op de arbeidsmarkt. Hun verklaringen over hoe onderwijs de werkgelegenheid beïnvloedt, verschillen echter. De theorie van het menselijk kapitaal stelt dat onderwijs de productiviteit van het individu verhoogt, wat bijgevolg de werkprestaties verbetert en leidt tot hogere salarissen. In het geval van internationaal onderwijs is deze koppeling echter niet altijd even eenvoudig, aangezien de afgestudeerden hun salarisverwachtingen bij terugkeer naar hun thuisland mogelijk moeten aanpassen of banen in het gastland mislopen vanwege de noodzakelijke culturele en sociale integratie. De signaaltheorie stelt daarentegen dat onderwijs alleen dient als een hulpmiddel voor werkzoekenden om hun inherente capaciteiten aan werkgevers te signaleren. Met andere woorden, het is het aangeboren vermogen en niet het onderwijs zelf dat de productiviteit verhoogt. Zo wordt aangenomen dat — werkzoekenden met een hogere opleiding vermoedelijk adaptiever, gemotiveerder en beter lerend zijn.

Eerdere werkervaring kan zowel een overdraagbare als een niet-overdraagbare vaardigheid zijn, afhankelijk van het type baan, vakgebied, enz., en kan een breed scala aan activiteiten omvatten, waaronder deeltijdwerk, vrijwilligerswerk en stages. Werkervaring kan een lastig onderdeel zijn. Als voorwaarde voor sommige banen kan het voorkomen dat sollicitanten die het niet hebben, in aanmerking worden genomen, maar als iemand er te veel van heeft, kan het worden afgewezen als overgekwalificeerd. Als iemand er het eenvoudigst uitziet, heeft een gezonde levensstijl veel voordelen, maar het belangrijkste is dat het helpt om zich goed te voelen. Het is gemakkelijker om gemotiveerd te blijven en een goed gesprek te voeren als men zich goed voelt. Iemand die zichtbaar gezond is, in goede conditie verkeert, een goede gemoedstoestand heeft, presteert gemakkelijker beter en heeft vermoedelijk



minder ziekteverzuim en actievere werkdagen. Het evenwicht tussen werk en privéleven is een gebied waar vrouwen meer afhankelijk zijn van het ontwikkelen van "flexibiliteit" op de arbeidsmarkt en het combineren van het evenwicht tussen werk en privéleven. Thuiswerken en deeltijdwerk bieden bijvoorbeeld toegang tot werk voor categorieën vrouwen die anders niet hadden kunnen werken. Maar het kan ook dienen om vrouwen te marginaliseren, aangezien de banen vaak geconcentreerd zijn in zogenaamde "secundaire" marktsectoren, met lage lonen, slechte arbeidsomstandigheden en beperkte carrièrevooruitzichten. Over het algemeen kunnen de openheid over de verschillende oplossingen en de creativiteit voor onorthodoxe manieren helpen om dit evenwicht te vinden. De soorten banen zijn altijd afhankelijk of we het hebben over stad of kleine stad, maar de inzetbaarheid kan hoog zijn, afhankelijk van het feit of men de vraag naar werk in een bepaalde regio vindt. In landelijke regio's zal landbouw de beste keuze zijn wanneer er altijd vraag is naar hoger onderwijs en geschoolde banen in steden. Het combineren van regionale vereisten met mobiliteit kan de kansen vergroten.

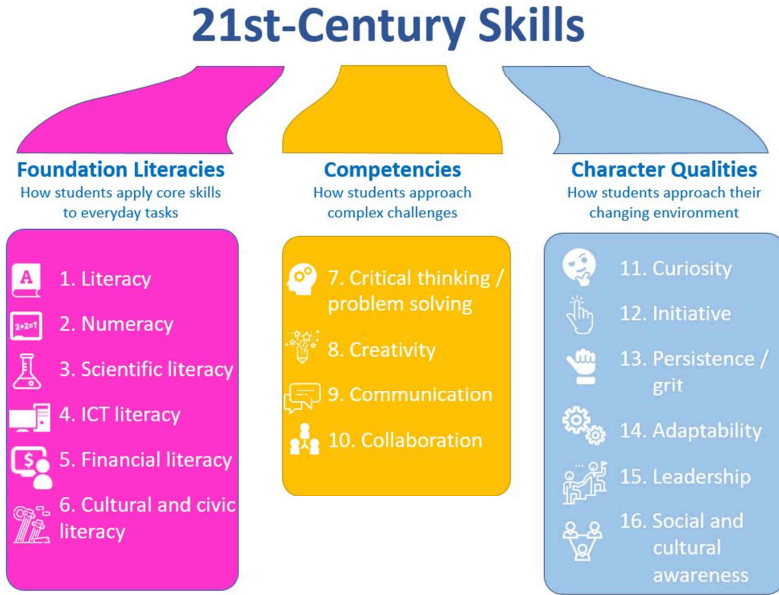
11.8 Kennis van de arbeidsmarkt

Tendensen vanaf het einde van de eeuw zoals bijbaan en thuiskantoor namen snel toe. Dit vereist diepgaande en stabiele informaticavaardigheden op gebruikersniveau. ICT of digitale geletterdheid werd een fundamentele kennis en vereiste op gebieden waar deze eisen voorheen niet aanwezig waren.

De "21st Century Skills" zijn de gebieden waarop men waardevolle voordelen op de arbeidsmarkt kan behalen, wat kan worden weerspiegeld in werkzekerheid en beloning.

In een rapport uit 2015 belichtte het World Economic Forum (WEF) zestien 21st Century Skills die essentieel zijn voor afgestudeerde studenten die op zoek zijn naar werk en levenslang leren op de arbeidsmarkt: Afbeelding 23: Essentiële vaardigheden voor de 21e eeuw (overgenomen van World Economic Forum, New Vision for Education, 2015)

Figuur 22: 21st Century Skills



Bovenstaande vaardigheden zijn voor een werkloze stap voor stap iets om rekening mee te houden. Dit zijn dus de gebieden waar men zich snel kan ontwikkelen en het salaris weerspiegelt wanneer dit gebeurt. Fundamentele geletterdheid wordt in elk land gemeten met een diploma van de middelbare school of gelijkwaardig, wat ook het vermogen en de bereidheid om te leren aantoont. Het ontwikkelen of aanvullen van geletterdheidsvaardigheden staat centraal. Permanente educatie is een must voor iedereen die hoger opgeleid is, want er is geen diploma of diploma dat voor altijd up-to-date blijft. Maar het is net zo belangrijk voor de laagopgeleide geschoolde werkgroep en daarom toont het niet alleen het vermogen om te werken, maar ook het vermogen om zich aan te passen door iets nieuws te leren. Eén ding is zeker in elke werkomgeving, en dat is het feit dat dingen zullen veranderen en dat het leren



van nieuwe informatie, methoden en apparatuur in deze eeuw een must is en zal zijn.

Tegenwoordig zijn er meer mogelijkheden dan het vinden van een baan via Job Centres. Het is echter zeer belangrijk en nuttig om u in te schrijven bij de officiële systematische overheidsinstelling, niet alleen vanwege de financiële voordelen (huisvestings- en transportvergoeding, werkloosheidsuitkering) maar ook omdat de aangeboden diensten nuttig en voordelig kunnen zijn voor de werkzoekende, bovendien kan het bedrijf van lotgenoten in dezelfde situatie verlicht de druk.

De financiële hulp duurt meestal niet lang en is ook geen financiële hulp. Arbeidsbureaus bieden echter veel dingen die kunnen helpen om weer aan het werk te gaan en/of vervreemding van de wereld van werk te voorkomen in de tijd dat men een baan verloor en worstelt met de emotionele en sociale problemen die daarmee gepaard gaan.

Het klinkt misschien te simpel, maar advies en een luisterend oor kunnen heel belangrijk zijn. Men kan advies krijgen dat past bij de situatie. Verder omvatten de diensten persoonlijke en collectieve werkgelegenheidsadvisering, groepstrainingen, toegang tot opleidingen om een nieuwe kwalificatie te behalen, informatie over aanbestedingen en vergoedingen aangeboden door de overheid, de EU of het specifieke lokale kantoor zijn vaak beschikbaar of alleen toegankelijk voor geregistreerde personen of via de bureau. De bovengenoemde trainingen kunnen bestaan uit het ontwikkelen van vaardigheden voor werkzoekenden, het schrijven van cv's, sollicitatiegesprekken, digitale of taalprogramma's en sommige centra bieden zelfs zelfontwikkelingscursussen aan.

Door de activiteiten bij te wonen die door de lokale kantoren worden georganiseerd, kan men een tijdschema en sociale band behouden. Ontslagen worden, inkrimpen, ontslag nemen, een baan verliezen is een van de meest stressvolle ervaringen in het leven. Afgezien van de financiële angst die het meestal veroorzaakt, kan de stress van het verliezen van een baan ook een zware tol eisen van iemands humeur, relaties en algehele mentale en emotionele gezondheid. Het bijwonen van een van de aangeboden activiteiten



is een manier om bezig te blijven, sociale contacten levend te houden en iets nuttigs te doen als men in een transitie zit.

De volgende stap is het hebben van een up-to-date cv met een goede profielfoto. Ook wanneer iemand lager opgeleid is of op zoek is naar een simpele baan is het goed iets bij de hand te hebben waar men zijn/haar werkervaringen opschrijft en waar de toekomstige werkgever terecht kan. Er zijn veel manieren om een goed CV te schrijven en het moet passen bij het opleidingsniveau, de gewenste functie en het is meestal de eerste indruk die we over onszelf maken.

In het salaris van de functie zou men de belangrijke factoren invullen zijn opleiding, talenkennis, ervaring, rijbewijs, beschikbaarheid. De aanvrager dient bovenstaande gegevens aan te leveren en de combinatie bepaalt de daadwerkelijke vergoeding. In veel landen is het salaris voor dezelfde functie sterk afhankelijk van de regio. Dezelfde positie kan heel verschillend zijn: west-oost of noord-zuid, dicht bij de hoofdstad of verder weg op het platteland.

Werkzoekenden wordt sterk aangeraden om zich te informeren over het gemiddelde salaris van de baan die ze willen aannemen. Het is heel gebruikelijk om vacatures te vinden waarin van de werknemer wordt verwacht dat hij loonvraag aangeeft. Het kan een lastig veld zijn, dus het is beter om u voor te bereiden door online loonvergelijkingssites te bekijken of het plaatselijke arbeidsbureau te vragen naar beschikbare gegevens over het onderwerp.

Aanwezigheid op sociale media opruimen. Van handenarbeid tot een CEO bestaat de kans dat de toekomstige werkgever gaat kijken wie de kandidaat is. Tegenwoordig gebeurt het online, dus het is belangrijk hoe men zichzelf presenteert en dit omvat Instagram, Facebook, TikTok, YouTube en Twitter etc. als een platform voor sociale media. Het is de moeite waard om op te frissen hoe iemand zich als werkzoekende presenteert, omdat dit de eerste indruk op de wereld kan geven.



Na het nemen van de voorzorgsmaatregelen om iemands online aanwezigheid af te wijzen, zijn er professionele platforms zoals LinkedIn of het opkomende Indeed waar men zichzelf kan presenteren. Deze professionele sites zijn "vijvers waar koppensnellers vissen" door op trefwoord te zoeken, zodat persoonlijke interesse en zoekmachineoptimalisatie een voordeel kunnen opleveren. Het is voordelig om geïnteresseerd te lijken en specifiek te zijn en in de tussentijd is het zeer raadzaam om niet wanhopig te worden. Als je echt technisch onderlegd bent, zijn er veel gratis manieren om een persoonlijke website te maken (Weebly, Wix, WordPress) waar je een cv, portfolio en alle andere informatie kunt laten zien die nuttig kan zijn voor een werkgever om de toekomstige werknemer te evalueren.

Het voorbereiden van een persoonlijk interview vereist oefening en het is niets om je ervoor te schamen. Als je een smartphone, laptop of lenerspas hebt en toegang hebt tot internet, biedt YouTube talloze video's over hoe je dit moet doen. Spreken in het openbaar is geen gemakkelijke taak en sollicitatiegesprekken zijn stressvol. Door te anticiperen op veelvoorkomende sollicitatievragen, na te denken over wat iemands sterke verkoopargumenten en voordelen zijn, en te oefenen voor iemand of voor een spiegel, helpt dit om een deel van deze stress te verminderen; en een vloeiende kandidaat maakt een geweldige eerste indruk.

Als het gaat om het zoeken naar werk, hangt het nog steeds sterk af van het netwerk en persoonlijke relaties. Een manier om dit te doen is "jezelf verkopen voor een werkgever", de andere manier is "de werkgever kennen". Om het toekomstige bedrijf of de toekomstige werkgever te leren kennen, zijn hier een paar onorthodoxe manieren om een baan te vinden:

Online netwerken: lid worden van verschillende groepen waar specifieke onderwerpen worden besproken die verband houden met de baan die u zoekt. Vaak bieden groepen als deze ook werk aan of bieden ze mogelijkheden om te netwerken en vertegenwoordigers persoonlijk te ontmoeten. Hoewel het vrij willekeurig is, is de kans groter dat gelijkgestemde mensen elkaar op deze manier vinden.



Praten met vrienden en familie over het zoeken naar een baan: Het kan als een schandelijke ervaring overkomen om geen baan te hebben, maar uiteindelijk kan het echt deuren openen als men het zoeken naar een baan niet geheim houdt. Men kan een "peep talk" of een "elevator speech" ontwikkelen over de actuele situatie en behoeften. Vragen om over na te denken: "wie ben je als professional; wat is jouw ervaring; waar zou je willen werken; in welke functie of wat zou je graag doen tijdens je werktijd?" Het is het beste om de antwoorden klaar te hebben, verpakt in een gesprek van ongeveer 1 à 2 minuten. Hoe meer mensen horen wat iemand precies nodig heeft, hoe waarschijnlijker het is dat iemand met de juiste oplossingen komt.

Carrièrebeurzen worden georganiseerd door universiteiten of andere organisaties en zijn in principe voor iedereen toegankelijk. Het is gemakkelijk zoeken op internet of de sociale media wanneer er een in de buurt is georganiseerd. Vrijwilligerswerk bij liefdadigheidsinstellingen in je vrije tijd: de moed erin houden, iets goeds doen, iemand helpen die in nood zit (meestal meer dan de werkzoekende zelf) is geweldig en een van de beste netwerkplekken waar je meer vacatures kunt vinden. Soms gaat dit parttime civiele werk over in een fulltime dienstverband. Ergens vrijwilligerswerk doen betekent ook een geweldige kans om competenties op het gebied van samenwerking, communicatie en vaak ook op creativiteit te oefenen. Zakenontbijten en andere zakenclubs: Succesvolle ondernemingen/ondernemers kunnen netwerkevenementen organiseren en het is de moeite waard om uit te zoeken wat binnen hun interessegebied valt. Het kan een kans geven om zichzelf te presenteren in het gezelschap van gelijkgestemde mensen. Tijdens dergelijke informele evenementen kan men op de hoogte worden gehouden van vacatures bij bedrijven.



Bronnen

Cai, Y. (2011): Towards understanding the factors affecting the employability of international graduates: the case of Finland. International Conference on Employability of Graduates & Higher Education Management Systems. Vienna, 22 - 23 September 2011

Goetschy, J. (1999): The European Employment Strategy: Genesis and Development in European Journal of Industrial Relations. Volume: 5 issue: 2, page(s): 117-137.

International Classification of Diseases, Tenth Revision (ICD-10) (2001). Centres of Disease Control and Prevention (CDC), National Centre for Health Statistics (NCHS). USA:
<https://www.cdc.gov/nchs/icd/icd10.htm#:~:text=The%20International%20Classification%20of%20Diseases,death%20on%20the%20death%20certificate.>

Juhász, F. (1997): A funkcionális kapacitás vizsgálata. Budapest:
<https://weborvos.hu/iranyelvek/a-funkcionalis-kapacitas-vizsgalata-54343>

Leka, S., Jain, A. (2010): Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview. Geneva: WHO Press.

MacDonald, G. and O'Hara, K. (1998): Ten Elements of Mental Health: Its Promotion and Demotion. Implications for Practice. London: Society of Health Education and Promotion Specialists

Maslow's Hierarchy of Needs Applied to Employee Engagement (2019). Stress Management Society. Harefield, Middlesex, UK.
<https://www.stress.org.uk/maslows-hierarchy-needs-applied-employee-engagement/>

Super, D. E. (1970): Work values inventory manual. Boston: Houghton Mifflin.

The 12 Most Important Skills You Need to Succeed At Work (2019). Forbes.
<https://www.forbes.com/sites/nataliapeart/2019/09/10/the-12-most-important-skills-you-need-to-succeed-at-work/?sh=6cae90651c6a>



Total Worker Health (2020). Centres of Disease Control and Prevention (CDC),
The National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH).
<https://www.cdc.gov/niosh/twh/default.html>

Wheel of Life (2022). University of North Carolina, The Learning Centre. Chapel
Hill: <https://learningcentre.unc.edu/tips-and-tools/wheel-of-life/>



12. Hoe een activiteit te implementeren om het werkvermogen van werklozen te ondersteunen - aanbevelingen voor adviseurs, begeleiders, loopbaanadviseurs

Vanuit onze optiek is het toepassen van de kennis van leeftijdsmanagement en werkvermogensmanagement in de wereld van de steeds dynamischer veranderende arbeidsmarkt cruciaal voor het werken met werklozen. Bovenstaande concepten kunnen op innovatieve wijze worden ingezet om het individuele werkvermogen van de werkloze te koppelen aan de behoefte van de arbeidsmarkt. Hulpmiddelen zijn de sleutel tot het bereiken van de gestelde doelen, die primair betrekking hebben op plaatsing op de arbeidsmarkt. Het gebruik van hulpmiddelen bepaalt ook de grootte van de groep, die kan variëren van 8 tot 16 deelnemers. De aanpak in deze methodiek combineert een deel van groepsbegeleiding (16 uur) en individueel werk (1,5 uur). Vanuit het oogpunt van faciliteren is het programma zo ontworpen dat het door één docent kan worden uitgevoerd, al kunnen we vanuit de praktijk stellen dat de inzet van twee docenten bij het faciliteren optimaal is.

Herhaalde gesprekken met de cliënt kunnen in engere zin worden gezien als de laatste fase van het ondersteunen van het werkvermogen. In werkelijkheid is effectieve ondersteuning van het werkvermogen echter een systematische activiteit op lange termijn die meerdere keren wordt herhaald (bijvoorbeeld eens per jaar, of eens in de drie jaar, enz.). In dit deel moeten de uitvoering van het persoonlijk plan van de cliënt, het formuleren van aanvullende aanbevelingen ter ondersteuning van het werkvermogen en de algehele cliëntgerichte feedback worden geïmplementeerd.

Voor de implementatie heeft de adviseur nauwkeurige kennis nodig van de Work Ability Management-documentatie van de klant (het persoonlijke dossier van de klant gericht op zijn werkvermogen). Deze map verzamelt alle relevante informatie over de cliënt die tijdens alle fasen is verkregen: eerste gesprek - situatie in kaart brengen - persoonlijke diagnostiek (meting van het eigen



werkvermogen en de analyse ervan - geplande activiteiten (factoren die de werkdruk beïnvloeden, geïdentificeerde indicatoren van verminderd werkvermogen, geselecteerde technieken voor versterking persoonlijke en professionele bereidheid voor de volgende carrière) - outputs van het contract (formulering van individuele maatregelen en professionele doelen met betrekking tot de sterke punten van de cliënt, lijst van aanbevolen opleidings- en adviesprogramma's, persoonlijk plan van de cliënt).

Hoewel individueel werk vereist dat de adviseur zich 100% focust op alle details van dit proces en tijdens de implementatie, moet het paradoxaal genoeg niet machinaal, sober, maar ontspannen met een open geest worden gedaan.

12.1 Ondersteuning van het arbeidsvermogen van werklozen

1. Groepsactiviteit: de rol van de facilitator

De rol van de facilitator komt volledig tot uiting in alle groepsactiviteiten. Een facilitator is iemand wiens communicatiestijl het voor de hele groep gemakkelijker maakt om een bepaald doel te bereiken. Het is een heel toepasselijke metafoor dat de facilitator de functie van vroedvrouw heeft. De facilitator ondersteunt het hele proces als verloskundige, maar is geenszins de ouder van de oplossing. Deze ouder is een groep. De facilitator begeleidt alle leden van de groep (deelnemers aan de groepsactiviteit) op het pad van het delen van hun ideeën, attitudes, ervaringen en kennis, leidt de hele (strikt monothematische) discussie om het doel te bereiken. De sleutel tot succes is het vermogen van de begeleider om de juiste vragen te stellen.



2. Individuele activiteit: adviseur / coach / gids

Over het algemeen kunnen we zeggen dat een facilitator een persoon is die direct advies geeft. Hij/zij is een persoon die persoonlijk volwassen is en beschikt over de nodige opleiding, competenties, een redelijk algemeen overzicht en een reeks persoonlijke vereisten voor het uitvoeren van deze verantwoordelijke dienst. Paradoxaal genoeg geeft de begeleider geen prioritair advies, maar helpt hij de cliënten hun gedachten over zichzelf en de wereld te verhelderen door de cliënt positieve gedachten te geven. De belangrijkste taak van de facilitator is om de cliënt de juiste vragen te stellen. Het zijn deze kwesties die de klant moeten helpen bij het definiëren van passende individuele maatregelen. In de praktijk overlappen de technieken die bij groepswork en individuele begeleiding worden gebruikt echter vaak.

In het kader van Werkvermogensmanagement dient de adviseur voor begeleiding van de werkloze cliënt een persoon te zijn, die onder andere beschikt over de volgende competenties en kenmerken:

- voldoende vakkennis van leeftijdsmanagement en werkvermogensmanagement;
- competenties gericht op het beheersen van het ondersteunende proces;
- kennis van de bijzonderheden van het werken met werklozen. Er zijn belangrijke persoonlijkheidsvereisten, zoals:
- communicatievermogen (vermogen om te communiceren met volwassenen), inclusief verbale uitdrukkingsvaardigheid
- vermogen om zijn emoties te beheersen (zelfbeheersing)
- optimisme en kalm zelfvertrouwen
- verantwoordelijkheid
- tact, discretie, beroepsgeheim (inclusief het vermogen om vertrouwen te wekken)
- observatie- en analytisch vermogen, vermogen om de context af te leiden en te begrijpen



- emotionele genegenheid en tegelijkertijd een rationele benadering van het oplossen van problemen
- bereidheid (behoefte) om voortdurend te onderwijzen (of zichzelf te onderwijzen)
- inlevingsvermogen in anderen (empathie)
- vermogen om te motiveren tot actie
- het vermogen om een positief effect te hebben op het denken van volwassenen
- bereidheid (behoefte) om anderen te helpen en te adviseren
- geduld, behulpzaamheid en toegankelijkheid
- organisatorische vaardigheden
- vermogen om samen te werken met anderen
- vermogen om stressvolle conflictsituaties te overwinnen, frustrerende toleranties
- interesse in de wereld en sociale gebeurtenissen Bij de uitvoering van hun taken moet elke facilitator de ethische code van de relevante adviesorganisatie volgen. Vanuit het standpunt van een loopbaanbegeleidingsadviseur dient de ethische code ten minste de volgende punten te bevatten:
 - respect voor de natuurlijke menselijke waardigheid van de cliënt,
 - respect voor de fundamentele mensenrechten en vrijheden van de klant,
 - erkenning van diversiteit - counseling moet worden gegeven ongeacht het geslacht, ras, religie, cultuur en sociale status van de cliënt,
 - ondersteuning voor het behoud van de eigen identiteit, persoonlijke integriteit, persoonlijke onafhankelijkheid en individuele diversiteit van de cliënt,
 - garantie voor anonimiteit, privacy, gegevensbescherming en gegevensbeveiliging,
 - ondersteuning bij het ontwikkelen (of behouden) van het werkvermogen van de cliënt.



Counseling gericht op het ondersteunen van arbeidsvermogen moet ook worden gezien vanuit het oogpunt van sociaal-andragogische counseling, die verschillende sociale problemen oplost (bv. werkloosheid (huidige en toekomstige)) door middel van volwasseneneducatie en leren. In het proces van sociaal-andragogisch advies, het proces van opvoeding en onderwijs, evenals het proces van zelfgestuurd leren van volwassenen met de bedoeling hun intellectuele, emotionele, waarde-, motiverende, vrijwilligerskwaliteiten en sociale vaardigheden te ontwikkelen, resp. vermogen om te leven en daarmee het vermogen om te gaan met individuele sociale taken, persoonlijke sociale situaties en sociale problemen. (Machalová, 2008) Bij counseling ter ondersteuning van werkvermogen is het essentieel dat de begeleider zowel de basis van werk als algemene psychologie beheerst, maar nog belangrijker is om te beseffen dat adviseurs op het gebied van werkvermogensbeheer geen psychologen zijn (de meesten van hen), maar experts in leeftijdsmanagement en werkvermogensmanagement.

Actief luisteren

"Actief luisteren is een manier waarop we niet alleen registreren wat de cliënt zegt, maar hem tegelijkertijd aanmoedigen om informatie verder te delen, vrijelijk gedachten, ideeën, meningen en attitudes te uiten door middel van non-verbale en verbale middelen." (Košťalova, et al, 2018)

"De primaire activiteit bij actief luisteren is om een actieve en authentieke interesse te hebben in de persoon die iets deelt (informeert - hardop denkt), en deze interesse duidelijk te maken. Dit betekent proberen het perspectief van de ander te verkennen, geïnteresseerd zijn in het waarnemen van een deel van hun innerlijke wereld en proberen deze te begrijpen. Deze actieve deelname kan de partner in zijn bestaan versterken. Integendeel, het tegenovergestelde gedrag kan ertoe leiden dat de relatie zelfs helemaal niet ontstaat, oppervlakkig of vijandig wordt." (Motsching, Nykl, 2011)



Bijzonderheden van werkloos zijn

Er zijn nog steeds verschillende stereotypen in onze samenleving die werkloosheid bagatelliseren en de werklozen vaak duidelijk de schuld voor werkloosheid rechtstreeks bij de werklozen leggen. Het wegwerken van het gebrek aan competentie, inclusief andere gezondheids- en sociale barrières, is echter helemaal niet zo eenvoudig. Demoralisatie, die rechtstreeks verband houdt met de duur van de werkloosheid en eindigt in fatalisme, waarbij de langdurig werkloze zichzelf als "tweederangs persoon", is zeer serieus en vereist grondige kennis van de problematiek van een expert die met de doelgroep werkt. Hieronder staan 4 regels voor het voeren van probleemoplossende gesprekken (Bregman, 2021):

<p>1. LAAT JE SPREKEN EN LUISTEREN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bevorder het vinden van de uitweg: "excuses" zijn OK • Luister goed en begripvol • Vermijd het aanbieden van ongevraagde en "slimme/slimme" ideeën • Voeg moed toe om te praten over problemen resp. helpen bij het formuleren ervan. 	<p>2. HULP BIJ HET ophelderen van de REDENEN EN OORZAKEN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Herkennen en onderscheiden logische en psychologische aspecten: • werkelijkheid en meningen scheiden • de motieven van actie en reactie onderzoeken • Draag bij aan de bewustwording van het probleem.
<p>vertrouwelijke deelname</p>	<p>Gedetailleerde probleemanalyse</p>
<p>3. BEOORDEEL EN BEOORDEEL NIET TE SNEL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Luister indien mogelijk naar alle argumenten • Stel vragen altijd als "open problemen" • Weet of een onmiddellijke beslissing of tijd nodig is 	<p>4. DE PARTNER IN HET INTERVIEW DE MOGELIJKHEDEN OM HET PROBLEEM OP TE LOSSEN MOGEN ZOEKEN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geen "monologen" van de interviewer • Motiveren om een eigen oordeel te vormen en een eigen beslissing te



<ul style="list-style-type: none">• Hulp bij het beoordelen van de ernst van individuele probleemfactoren.	<p>nemen</p> <ul style="list-style-type: none">• Bespreek doelen en manieren om het probleem op te lossen• Moedig uw cliënt aan om zichzelf te controleren en bereid te zijn om te communiceren.
Overwegingen	Zelf-hulp

12.2 Leermiddelen en zaalvoorbereiding

12.2.1 Groepsdeel

De ruimtevereisten voor het groepsdeel zijn niet bijzonder veeleisend. Het is zelfs mogelijk om het buiten te implementeren, als het weer het toelaat. Bij het uitvoeren van groepsactiviteiten raden we altijd aan om versnaperingen klaar te zetten.

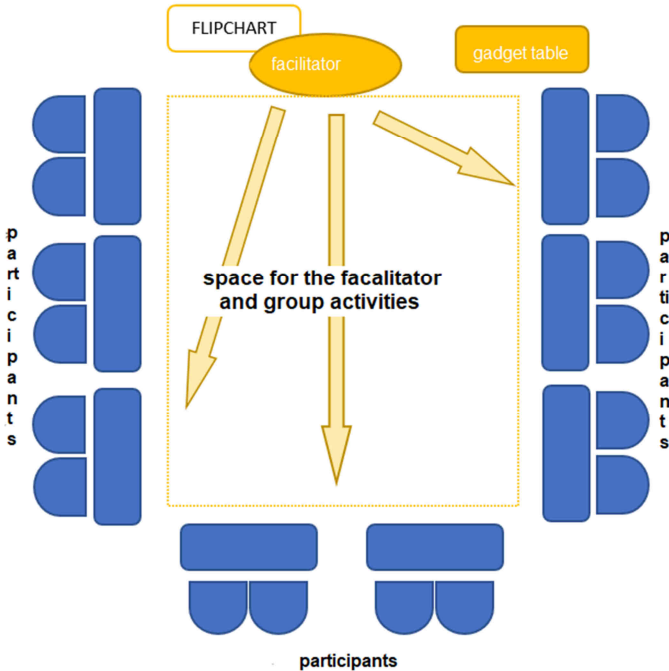
Voor de daadwerkelijke implementatie hebben we nodig:

- Voldoende tafels, stoelen - afhankelijk van de grootte van de groep
- Flipchart - 1 st + 1 pak. Flipoverpapier, stiften, crêpetape of plakrubber
- Afbeelding van het "Huis van werkvermogen" resp. voorbedrukt (eventueel gelamineerd)
- Fotokaarten (bijvoorbeeld vertelkaarten), of waardekaarten, of emotiekaarten

Bij het kiezen van de plaats van implementatie moet rekening worden gehouden met de specifieke kenmerken van facilitering bij groepswork. De begeleider heeft nauwer contact met de deelnemers aan het programma (hij/zij zit niet achter het meubilair, of zijn/haar beweging wordt niet beperkt door de ruimte van het bord/flip-over). Ondertussen vormen de deelnemers aan het programma vaak microgroepen bij het oplossen van verschillende taken. Om de dynamiek, maar vooral de aandacht van de deelnemers aan het programma, resp. staande werkzaamheden. Hieronder presenteren we ons

basisvoorstel voor de locatie van het klaslokaal waar de groepsactiviteit plaatsvindt.

Figuur 23: Mogelijke klasindeling



12.2.2 Individueel deel

Ook de specifieke eisen voor de uitvoering van individuele begeleiding zijn laag. Alles wat je nodig hebt is een rustige, ongestoorde kamer, die goed geventileerd is en met aangename verlichting. Het doel is om een rustige, peer-to-peer, "huiskamer" sfeer te creëren waar de cliënt zich prettig voelt en er niet voor weg wil lopen.

Voor de daadwerkelijke implementatie hebben we nodig:

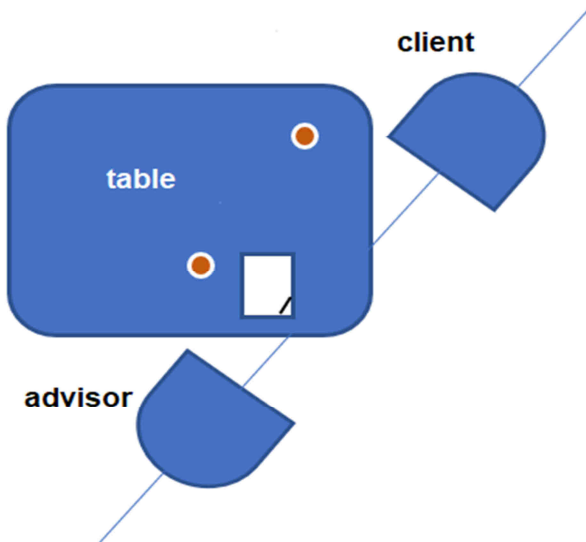


- 1 tafel, 2 stoelen
- De Work Ability Management-documentatie van de klant:
- WAI-vragenlijst
- Ingevulde formulieren van reeds uitgevoerde adviesactiviteiten en interview:
- professionele doelen geïdentificeerd door de cliënt
- een samenvatting van de door de klant geïdentificeerde sterke punten
- een reeks potentiële voorlichtings- en begeleidingsactiviteiten aanbevolen door de adviseur → lijst met voorlichtings- en begeleidingsactiviteiten geselecteerd door de cliënt
- persoonlijk plan voor het ontwikkelen van het werkvermogen van de cliënt
- Voorbedrukt (of gelamineerd) schema: Work Ability House

Bij de uitvoering van individuele begeleiding stellen wij de volgende vorm van opstelling van cliënten en begeleiders voor.



Figuur 24: Aanbevolen opstelling voor de adviseur/adviseur en de opdrachtgever





Bronnen

Aptet no. [viewed date 21 January 2021]. Available from:

<http://no.aptet.sk/preseniorska-edukace/>

Balance competence. [viewed date 21 January 2021]. Available from:

<https://bilanciakompetenci.sk/>

Bregman, R.: Utopia for Realists. Bratislava: N Press, 2021. 270, ISBN: 978-80-82300-28-7.

Košťalová, H.; Cudlíková, M. & Němcová, L. (2018): Satisfied career advisor.

Prague: EKS, 2018, pp. 87, ISBN 978-80-87993-05-7.

Machalová, M. Andragogical and socio-andragogical counselling in the context of lifelong learning and education. In Matulčík, J. (ed.) Acta Andragogica 1. The collection is a partial output of the research project of the grant task VEGA MŠ SR File no. V-06-434-00 Systematization of species and forms of andragogical action and their interpretation. Bratislava: Gerlach Print 63-70, ISBN 978-80-89142-14-9.

Motsching, R. & Nykl, L. (2011): Human-centred communication -

Understanding yourself and others. Prague: Grada Publishing, 2011, pp. 176, ISBN: 978-80-247-3612-9.

Offer for HR specialists, Slovak Association of Age Management, [viewed date

21 January 2021]. Available from: <https://www.agemanagement.sk/pro-hr-specialistů/>

Siegrist, M. (1996): Development of personality - educational work with unemployed people. Bratislava: PRÁCE, 1996, pp. 1 358.

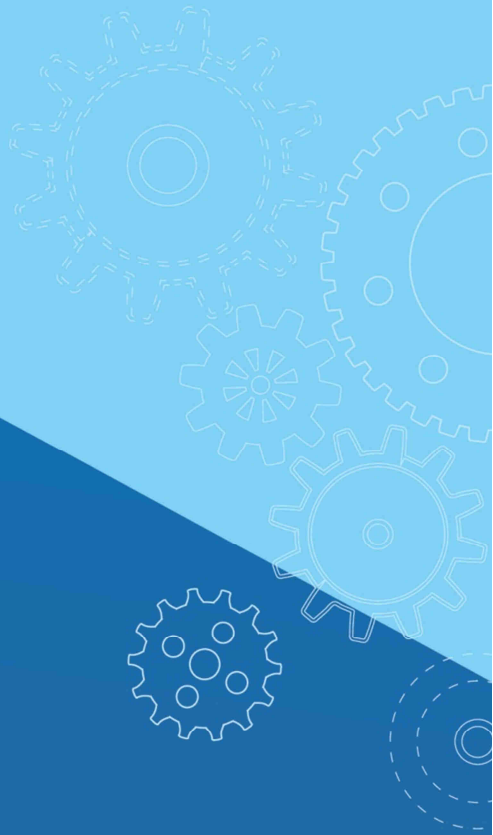


13. Lijst met figuren en tabellen

Figuur 1: Model Huis van Werkvermogen (2010)	26
Figuur 2: Huis van Werkvermogen (2016)	31
Figuur 3: Het model van de kloof tussen weten en doen	34
Figuur 4: De balans tussen de eisen en de individuele capaciteiten bevindt zich in een dynamisch evenwicht (Tempel & Ilmarinen, 2013).....	40
Figuur 5: Voorbeeld van de verhoudingen van WAI-categorieën voor werknemers aan een lopende band	44
Figuur 6: Gemiddelde indexwaarden volgens leeftijdsgroepen	45
Figuur 7: Ideaaltypische weergave van de ontwikkeling van het werkvermogen	51
Figuur 8: Voorbeeld van de gemiddelde waarden van alle items van de WAI 2.0 in de rangorde van het waardeniveau	53
Figuur 9: In een wat concretere uitwerking heeft Gawlik-Chmiel de essentiële aspecten benoemd	62
Figuur 10: Resultaten van de Work Ability Index gekoppeld aan een verkeerslichtclassificatie	85
Figuur 11: Word een professional in leeftijdsmanagement (bron: website agemanagement.cz , website agemanagement.sk).....	97
Figuur 12: Statisch horizontaal duwen/trekken met beide handen in staande taak op P1 (bron: de auteurs)	104
Figuur 13: Pols-flexietaak op P2 (bron: de auteurs).....	105
Figuur 14: Complexe taak op P3 - ballen selecteren en een taak uitvoeren op een spraakopdracht (bron: de auteurs)	106
Figuur 15: Het vernieuwingscyclusmodel (overgenomen uit Hudson, 1999) ..	110
Figuur 16: Het I-GROW-model, (samengesteld door de auteur op basis van Komócsin, 2009).....	117
Figuur 17: IKIGAI (uit Gaines, 2020)	123
Figuur 18: Wheel of Work Ability	126



Figuur 19: Wheel of Work Ability voor werklozen (voorbeeld)	128
Figuur 20: Factoren die van invloed zijn op de geestelijke gezondheid op basis van het model van MacDonald en O'Hara (1998).....	140
Figuur 21: Fysieke werkomgeving.....	142
Figuur 22: 21st Century Skills.....	148
Figuur 23: Mogelijke klasindeling.....	162
Figuur 24: Aanbevolen opstelling voor de adviseur/adviseur en de opdrachtgever.....	164
Tabel 1: Vier werkvermogen categorieën.....	42
Tabel 2: WAI-scorepunten en hun basisevaluatie.....	43
Tabel 3: Belangrijkste actieterreinen ter bevordering van het arbeidsvermogen.....	55
Tabel 4: Influencing variables on Work Ability and Employability (op. cit.: 430)61	
Tabel 5: Huis van Werkvermogen	91
Tabel 6: Factoren die van invloed zijn op de geestelijke gezondheid op basis van het model van MacDonald en O'Hara (1998)	130



Deze publicatie is tot stand gekomen in het kader van het project “Work Ability Management” Nr. 2020-1-CZ01-KA204-078204 Erasmus + Programma Kernactie 2 Strategische partnerschappen voor volwasseneneducatie.

Dit project is gefinancierd met steun van de Europese Unie.

Het team van de auteurs is als enige verantwoordelijk voor de inhoud van deze publicatie.

De publicatie vertegenwoordigt niet de standpunten van de Europese Commissie en de Europese Commissie is niet verantwoordelijk voor enig gebruik dat kan worden gemaakt van de hierin opgenomen informatie.