

A photograph of a man in a dark blue shirt standing and presenting to a group of three people seated at a long wooden table in a modern office. Large windows and a potted plant are visible in the background. A large green diagonal overlay covers the left side of the image.

Whitepaper Werkvermogen bevorderen Ombuigen van een negatieve trend

Door Kees der Weduwe & Jan Plat

Vitaliteit als resultaat

**BEWEGEN
WERKT**

Voorwoord

Vraag: Is het zorgelijk dat het werkvermogen van medewerkers afneemt?

- ☐ Ja
- ☐ Misschien
- ☐ Nee

Het goede antwoord is ja, dat het werkvermogen het afgelopen decennium daalt is een grote zorg. Organisaties met een dalend werkvermogen worden minder productief. Een dalende trend betekent ook dat steeds meer medewerkers matig of slecht scoren op werkvermogen. En het is ook niet zo dat medewerkers makkelijk te vervangen zijn, want de krapte op de arbeidsmarkt is groot. Het belang van het ‘menselijk kapitaal’ neemt toe.

Niet alleen voor organisaties is dit een nare trend, dat is het ook voor medewerkers die met minder plezier en vitaliteit hun werk doen. Medewerkers met een slechte score op werkvermogen zijn vastgelopen in het werk. Voor medewerkers met een matige score kan het die kant opgaan.

Deze negatieve trend is ook duur. De kosten zijn ruim € 200.000,00 per jaar voor een organisatie van 1.000 medewerkers. Over een periode van 10 jaar hebben we het over 2 miljoen euro! Dat zijn geen verzuimkosten, maar extra kosten bovenop de verzuimkosten en verminderde arbeidsproductiviteit die er al was.

Weinig organisaties sturen op het werkvermogen van hun medewerkers. Zo wordt het wetenschappelijk onderbouwd meetinstrument - de work ability index (WAI) - nog beperkt ingezet.

Vanuit Bewegen Werkt vinden we dat een gemiste kans. Sturen op werkvermogen vinden wij zinvol om het werkvermogen van medewerkers in beeld te hebben.

In deze whitepaper dagen we organisaties, en vooral haar bestuurders, uit om de negatieve trend om te buigen en aandacht voor werkvermogen urgentie te geven.

Kortom, kijken we naar deze trend of komen we in actie?

Kees der Weduwe en Jan Plat





**Zorgen over
werkvermogen en
arbeidsproductiviteit.**

De cijfers - een trendanalyse

In de database van Bewegen Werkt zitten ruim 66.000 WAI-scores van medewerkers in verschillende sectoren. De WAI-score is een wetenschappelijk gevalideerd instrument waarin 7 dimensies met vragen worden onderzocht. Het gaat daarbij om:

- huidig werkvermogen
- werkvermogen i.r.t. lichamelijke en geestelijke eisen van het huidige werk
- huidige aandoeningen (aantal)
- beperkingen door aandoeningen, ziekte en verwondingen
- ziekteverzuim in de laatste 12 maanden
- toekomstverwachtingen van werkvermogen
- vitaliteit

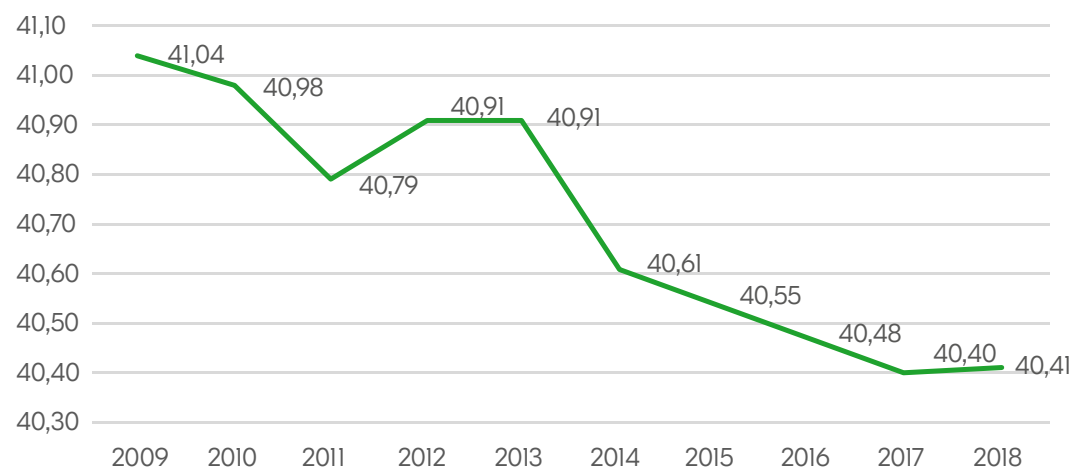
Aan elke dimensie zijn punten toegekend, waarbij de score van 7 tot 49 punten gaat. De score geeft aan wat het werkvermogen van een medewerker is. Zo zijn er 4 categorieën: slecht (7-27 punten), matig (28-36 punten), goed (37-43 punten) en uitstekend (44-49 punten).

Negatieve trend

In de grafiek is zichtbaar dat het gemiddelde werkvermogen in de periode 2009 tot en met 2018 is afgenomen. Deze dalende trend zien we vooral in de periode van 2009 tot en met 2011, gevolgd door een daling en stabilisatie in 2012 en 2013. Gevolgd door een verdere daling in de periode van 2014 tot en met 2017. De jaren 2017 en 2018 komen overeen.

De afname van het gemiddelde werkvermogen met 0,63 punt lijkt gering, maar is dat niet. Het betekent ook dat meer medewerkers naar een slechte en matige score zijn opgeschoven. Deze algemeen waarneembare trend komt overeen met de trendanalyse van Blik op Werk (2020).

Werkvermogen alle sectoren 2009 - 2018



A photograph of a person's feet standing on a black digital scale. A yellow measuring tape is laid out on the floor in front of the scale. The image is partially covered by a white diagonal overlay on the left side, which contains the text.

Andere trends

Binnen de Monitor Duurzame Inzetbaarheid (MoDI) van Bewegen Werkt kijken we ook naar **leefstijl, gewicht (Body Mass Index) en werkdruk.**

Leefstijl

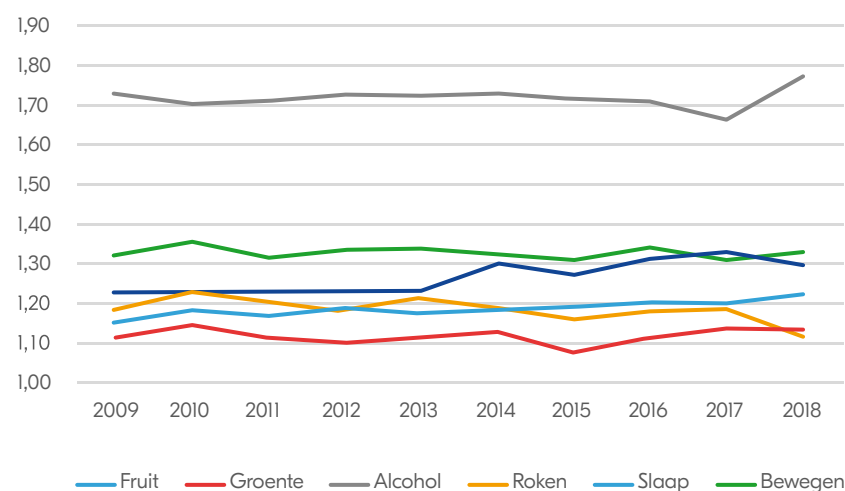
In onderstaande grafiek zijn de leefstijlfactoren fruit- en groenteconsumptie, alcohol, roken, slaap en bewegen zichtbaar. De normen voor de leefstijlfactoren zijn gebaseerd op richtlijnen van de Gezondheidsraad. Het voldoen aan de norm wordt aangegeven door een waarde tussen 1 (100% voldoet aan de norm) en 2 (100% voldoet niet aan de norm). Voor de leefstijlfactor alcohol betekent het dat in 2018 ongeveer 12% wel voldeed aan de norm.

Het valt op dat de leefstijlfactoren nauwelijks zijn veranderd. De enige uitzondering is slaap, hier zien we, vanaf 2013, een afname van het aantal medewerkers dat aangeeft voldoende slaap te krijgen. Uit eerder onderzoek van Bewegen Werkt weten we dat onvoldoende slaap het grootste effect heeft op het werkvermogen van medewerkers. Het verschil is 2 punten op de WAI-score.

Leefstijl in alle sectoren (2009 - 2018)

1 = 100% voldoet aan de norm

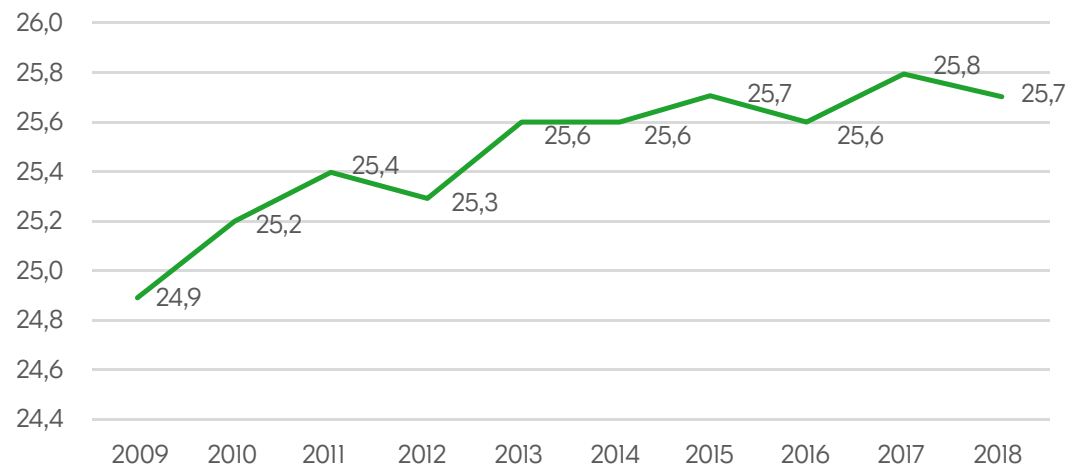
2 = 100% voldoet niet aan de norm



Body Mass Index (BMI)

Een negatieve trend zien we ook bij de Body Mass Index. De BMI is tussen 2009 en 2018 toegenomen met 0,8, waardoor het gemiddelde voor de groep verschoven is van 'gezond gewicht' naar 'overgewicht'. Deze toename van het gewicht sluit aan bij de trend dat Nederlandse werknemers steeds meer te kampen hebben met overgewicht. In Nederland heeft 51% van de mensen van 20 jaar en ouder overgewicht, van deze groep is 15% obees (CBS, 2019). Vooral voor de groep medewerkers met obesitas zien we dat het werkvermogen bijna 2 punten lager scoort.

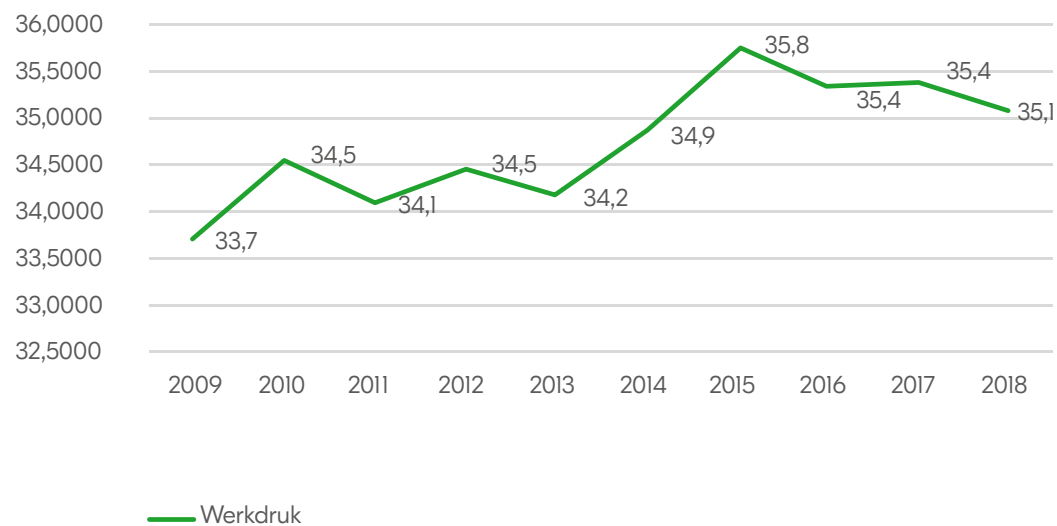
BMI in alle sectoren 2009 - 2018



Werkdruk

In de periode tussen 2009 en 2018 zien we dat de ervaren werkdruk is toegenomen. Er is vooral een stijging tussen 2013 en 2015, daarna volgt een lichte daling. Werknemers die een hoge werkdruk ervaren scoren 1,8 punten lager op de WAI-score.

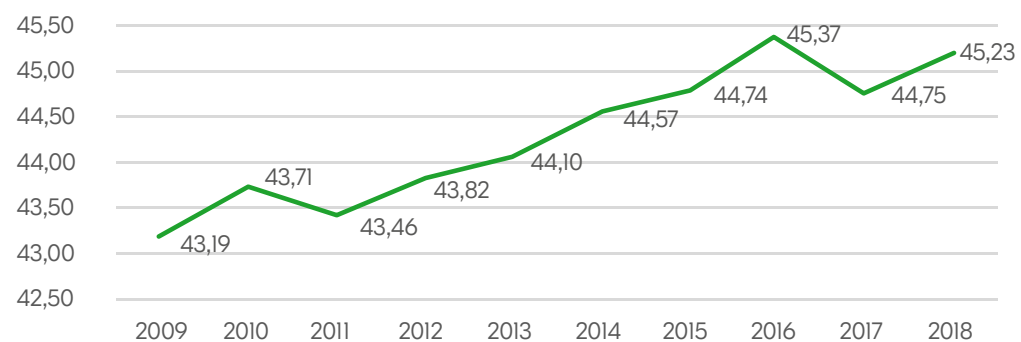
Werkdruk in alle sectoren 2009 - 2018



Leeftijd

De toename van de gemiddelde leeftijd van Nederlandse werknemers zien we terug in de database. De gemiddelde leeftijd is met ruim 2 jaar toegenomen tussen 2009 en 2018, van 43 naar 45 jaar. Dat sluit aan bij de trend om langer door te werken. De invloed van leeftijd op de WAI-score is negatief. Dat het werkvermogen van ouderen afneemt heeft vooral te maken met afname van fysieke en mentale capaciteit en toename van ziektelast. De afname van het werkvermogen is het grootst vanaf 50 jaar en neemt daarna verder toe.

Gemiddelde leeftijd in alle sectoren 2009 - 2018



Arbeidsproductiviteit

De afname van werkvermogen heeft niet alleen gevolgen voor de inzetbaarheid van medewerkers, het vertaalt zich ook in een afname van de arbeidsproductiviteit. Deze afname is een kostenpost voor organisaties.

In de onderstaande tabel zijn de extra kosten door afname van het werkvermogen zichtbaar gemaakt voor een organisatie met 1000 medewerkers in 2009 en 2018. Hierbij is uitgegaan van personeelskosten van € 40.000,00 per medewerker per jaar. Allereerst valt op dat de kosten van productiviteitsverlies hoog zijn. Ten tweede dat een afname van het werkvermogen, volgens de trend, een extra kostenpost van € 213.200,00 oplevert.

		2009	2018
WAI-score gemiddeld		41,04 punten	40,41 punten
Categorieën	slecht	2,0%	3,0%
	matig	9,5%	10,5%
	goed	47,0%	50,0%
	uitstekend	41,5%	36,5%
Productiviteitsverlies		€ 1.590.000,00	€ 1.803.200,00

TIP | Bereken het arbeidsproductiviteitsverlies met de gratis rekentool via bewegenwerkt.nl/rekentool



**Wat kunnen
organisaties en vooral
bestuurders, doen?**

Tijd voor actie!

De trends op een rij:

- afname van werkvermogen
- redelijk stabiele leefstijl, maar ongunstiger voor slaap
- toename van body mass index
- hogere ervaren werkdruk
- meer oudere werknemers
- hogere personeelskosten door afname van arbeidsproductiviteit

De toenemende ontgroening en vergrijzing heeft ervoor gezorgd dat de arbeidsparticipatie van ouderen is opgelopen. Dat is een mooie ontwikkeling en belangrijk voor onze maatschappij. Meer oudere werknemers betekent wel dat het werkvermogen en daarmee de arbeidsproductiviteit onder druk komen te staan. De negatieve trend op werkvermogen is daar een gevolg van.

Deze ontwikkeling kun je zien als een gegeven, maar het betekent voor de meeste organisaties dat het werkvermogen niet langer duurzaam is. Niets doen is accepteren dat het aantal dat slechter gaat scoren op werkvermogen toe zal nemen. Met als gevolg meer uitval, een hoger verzuim en minder productiviteit. Niet duurzaam dus.

Wat kunnen organisaties, en vooral bestuurders, doen?

Vanuit onze ervaring zien wij de volgende stappen om tot succes te komen.

- Stap 1: verhogen van de urgentie
- Stap 2: investeren en organiseren
- Stap 3: meten van werkvermogen

Stap 1: verhogen van de urgentie

Vitaliteit is meestal belegd bij HR. HR is vaak te druk met urgente zaken zoals verzuim en werving & selectie. Daarmee verdwijnt een belangrijk, maar minder urgent beleidspunt als vitaliteit snel naar de achtergrond. De urgentie verhogen is daarom van groot belang. Het werkvermogen van medewerkers krijgt een hoge urgentie door het op de agenda te zetten van het management team en een beleidsplan te ontwikkelen.

Voor de bestuurder gaat het dus om te zeggen “ja, de vitaliteit en inzetbaarheid van mijn mensen vind ik belangrijk en staat op de agenda”. Het benoemen van de ambitie voor de organisatie vanuit een persoonlijk perspectief op vitaliteit en inzetbaarheid geeft aan dat het een belangrijk onderwerp is.

Stap 2: investeren en organiseren

Structureel aandacht geven begint met het kiezen van een enthousiaste projectleider en het opzetten van een stuurgroep. De stuurgroep krijgt de opdracht om de ambitie te vertalen naar een beleidsplan en plan van aanpak met activiteitenkalender. De stuurgroep zal sleutelfiguren binnen de organisatie willen laten meedenken. Zo ontstaat een aanpak met draagvlak.

Het bereiken van de medewerkers lukt vooral met goede communicatie. Persoonlijke verhalen van medewerkers creëren enthousiasme en zorgen dat andere medewerkers mee gaan doen. Het inzetten van de afdeling communicatie helpt.

TIP | In de whitepaper ‘Vitaliteit verbeteren’ geven wij aan hoe investeren en organiseren werkt.



Stap 3: meten van werkvermogen

Sturen op werkvermogen zorgt ervoor dat er aandacht ontstaat. Het meten van werkvermogen, met de WAI-score, betekent dat ontwikkelingen zichtbaar zijn. De verdeling in de categorieën van werkvermogen kan zo goed gevolgd worden. Met de rekentool kunnen de kosten in kaart worden gebracht. Meten is weten en maakt sturen mogelijk.

Een prettig bijeffect van meten is het bereiken van alle medewerkers. Het zorgt ervoor dat medewerkers geprikkeld worden om na te denken over hun werkvermogen. Uit onderzoek weten we dat dit 'nadenken over het eigen werkvermogen' bij driekwart van de medewerkers tot ideeën en concrete acties leidt.

Het meten van werkvermogen levert dus niet alleen informatie voor de organisatie op, maar prikkelt ook medewerkers om in actie te komen. Meten van werkvermogen blijkt een krachtige interventie te zijn.

Sturen op werkvermogen suggereert ook dat er knoppen zijn waaraan te draaien valt. De WAI-score signaleert, maar geeft niet aan om welke knoppen het dan gaat. Daarvoor is het Huis van Werkvermogen een prima hulpmiddel. De knoppen binnen het huis zijn: gezondheid, competenties, waarden en arbeid. Onderzoek laat zien dat vooral de knoppen gezondheid en arbeid de score op werkvermogen bepalen.

TIP | Bewegen Werkt heeft 3 'quickscans' ontwikkeld waarmee op het niveau van de organisatie, het team en de medewerker onderzocht wordt aan welke knop gedraaid kan worden.





Kijken we naar deze trend? Of komen we in actie?

Het zien van deze negatieve trend heeft ons aan het denken gezet. Wat als deze trend zich doorzet de komende jaren? En dat is zeker niet onwaarschijnlijk. Kijken we er naar of komen we in actie?

Bewegen Werkt ziet een rol als aanjager voor zichzelf. Dat begint wat ons betreft met een dialoog over deze negatieve trend.

Op **donderdag 27 januari 2022** organiseren wij een bijeenkomst om met bestuurders over deze ontwikkelingen te discussiëren. Aanmelden voor deze bijeenkomst kan via onze website bewegenwerkt.nl/aanmelden



Bewegen Werkt

+31 (0)85 073 33 00

info@bewegenwerkt.nl

bewegenwerkt.nl