

Ontwikkelingen gesignaleerd door aangesloten organisaties bij OVAL als input voor de Kennisagenda AKC 2021-2025 *obv webinar AKC-OVAL d.d. 28 januari 2021*

Kort introduceren Petra van de Goorbergh, directeur OVAL en Marianne Holleman, directeur AKC het doel van het webinar. AKC verzamelt input voor kennisagenda, onderzoek en instrumenten via individuele professionals. Arbeidsdeskundigen zijn zowel werkzaam bij arbodiensten, loopbaan- en re-integratiebedrijven en jobcoachorganisaties. OVAL en AKC vinden het ook belangrijk dat via de bedrijven/staf- en directieniveau input kan worden geleverd. Aan de hand van een aantal sheets halen we input op. De sheets zijn als bijlage bijgevoegd.

Belangrijkste punten uit de discussie

- Men ervaart een verschuiving aan zoekrichtingen, die door het UWV worden aangegeven. Men heeft last van het beredeneerd zoekprofiel, dat steeds sterker wordt geformuleerd door het UWV. Dit maakt het komen tot goed en haalbaar re-integratieadvies moeilijk en beperkt soms het noodzakelijke maatwerk.
- In arbeidsdeskundige rapportages, wordt door het UWV een krachtigere onderbouwing gevraagd, dan voorheen. Dit is een belangrijk punt om mee te nemen in het project leidraad Arbeidsdeskundige rapportage, dat nu loopt bij AKC.
- Het is lastig om werkgevers goed te informeren over en te overtuigen van de toegevoegde waarde van de arbeidsdeskundige vroeg in het proces. De praktijk is vaak dat bijvoorbeeld een arbeidsdeskundig onderzoek standaard naar 1 jaar verzuim wordt ingezet om loonsancties te voorkomen. Werkgever ervaart inzet arbeidsdeskundige vaak als (financiële) 'last', met name als er naar zijn gevoel zonder enig nut een spoor 2 moet worden ingezet. Het is daarom de toegevoegde waarde van inzet van een arbeidsdeskundige goed te kunnen onderbouwen. AKC heeft een folder hierover verspreid bij het najaarscongres in november. Deze folder wordt via OVAL verspreid naar de deelnemers van de webinar. De (inhoud van) de folder kan ook worden gebruikt in communicatie/advisering naar (potentiële) klanten.
- Bij psychosociale arbeidsbelasting is de vraag welke druk iemand aan kan in een spoor 2 traject. Er geldt sollicitatieplicht en er is sanctieangst bij werkgevers. Tegelijkertijd kun je niet sneller in een proces dan de mensen zelf aankunnen. Er is behoefte om hierover input aan te leveren bij het UWV ten behoeve van de werkwijzer Poortwachter. Er komt een nieuwe subsidiecall van ZonMw voor

voorstellen inzake 2^e spoor. Daar zou onderzoek naar dit onderwerp ook mee genomen kunnen worden in een subsidieaanvraag.

- Er worden diverse handreikingen ontwikkeld voor leidinggevenden in hun begeleidingsrol, bijvoorbeeld door AKC, TNO en lectoraat arbeidsdeskundigheid. Beeld is dat leidinggevenden het veel te druk hebben om hier veel aandacht aan te kunnen geven. Gesignaleerd wordt dat deze taak veelal door casemanagers wordt overgenomen. Zij hebben minder beslissingsbevoegdheid en dit leidt vaak tot meer procedureel/procesmatig handelen. Daarbij wordt gesignaleerd dat leidinggevenden veel wisselen, wat nadelig is voor mensen met psychische problematiek. Bij de te ontwikkelen handreikingen is het belangrijk om rekening te houden met deze ervaringen.
- Er is interesse naar de bevindingen binnen het project Duurzaam werk(t) gericht op het duurzaam inzetbaar houden van mensen met een arbeidsbeperking. AKC deelt deze informatie via OVAL.
- Er zou meer focus/onderzoek moeten komen over duurzaam re-integreren.
- Er is een veelvoud aan ontwikkelingen. Het is lastig te reflecteren op wat dit betekent voor de rol van de arbeidsdeskundige. Welke disciplines worden ingezet om welk onderwerp op te pakken?
Er is behoefte aan meer aandacht voor skills, werkgeluk en vitaal werken. Is dit een rol voor de arbeidsdeskundige? Belangrijk is om hier initiatief in te nemen en proefondervindelijk te ervaren wat de rol kan zijn, wat de toegevoegde waarde is en welke kennis dit vraagt. Wat in ieder geval essentieel is, is een goede verbinding met de klant en de bedrijfsarts.
- Vaak is de arbeidsdeskundige de deskundige in de 2^e lijn. Gezien wordt dat deze arbeidsdeskundigen het lastig vinden om vanuit organisatieperspectief te adviseren. Arbeidsdeskundigen blinken uit in persoonsgericht werken. Een toevoeging hierbij zou zijn om meer datagericht te werken (analytics). Het zou wenselijk zijn als hier een bijscholingsaanbod op is.
- Aan de arbeidsdeskundige wordt gevraagd om concreet richting te geven aan wat iemand wel kan. De arbeidsdeskundige blijkt hier vaak niet toe in staat, doordat hij/zij te weinig beeld heeft van de arbeidsmarkt en de functies die er zijn. Samenwerking met re-integratiecoaches waarin zij met elkaar kunnen uitwisselen en toetsen kan leiden tot versterking. Bijvoorbeeld door multidisciplinair te werken, waarbij meerdere disciplines (bedrijfsarts, arbeidsdeskundige, psycholoog, e.a.) samen leidt tot advies op organisatieniveau.

Voor de arbeidsdeskundige is er meer ruimte en zijn er meer contactmomenten nodig om echt een bijdrage te leveren, zowel voor organisatieadvies als voor 2^e spoor re-integratie.

- In één van de discussies kwam het onderzoek van de HAN Duurzaam werk(t) aan de orde. Informatie over dit onderzoek wordt verspreid via OVAL.
- Vanuit de mogelijke thema's binnen de AKC kennisagenda is er veel interesse in Samen beslissen en in Beeldbellen. M.b.t. baancreatie wordt aangegeven dat dit wel echt een specialiteit is en dat er interesse is in meer informatie over jobcrafting voor de arbeidsdeskundige. Dit kan gebruikt worden als preventieve aanpak of vroeg in het verzuim. OVAL en AKC bekijken of een gezamenlijk webinar over dit thema kan worden georganiseerd.
- Kennis en informatie van het AKC bij voorkeur via de nieuwsbrief van OVAL. Zodra de kennisagenda definitief is ontvangen de deelnemers deze graag. OVAL en AKC bezien of het interessant is om na de zomer opnieuw een webinar te organiseren om de leden van OVAL bij te praten over ontwikkelingen.