

## De kennisbehoefte van arbeidsdeskundigen in 7 beelden (een samenvatting)

In de enquête van oktober 2016 is gevraagd naar het belang van het de drie meest genoemde thema's in april. Dat leverde de volgende ranking op:

Nummer 1 (65,3%): Arbeid met focus op de psychosociale belasting in arbeid

Nummer 2 (51,4%): Werknemer en regie op inzetbaarheid

Nummer 3 (32,4%): Werkgever als bepalende schakel voor een inclusieve arbeidsmarkt

Vervolgens is gevraagd welke subthema's (gerelateerd aan deze drie thema's) arbeidsdeskundigen voorogen hebben.

De volgende sub-thema's gerelateerd aan **Arbeid met focus op mentale belasting'** de arbeids- deskundigen uitgediept willen zien.

68,6%: Inzicht hoe aanpassingen in de arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen kunnen bijdragen aan het oplossen of voorkomen van een disbalans

59,3%: Inzicht in de aard van de factoren van de arbeidsinhoud en de arbeidsomstandigheden die bepalend zijn voor de arbeidsbelasting van werknemers.

Inzicht in de toekomstige ontwikkeling (technologie/robotisering in de komende 20 jaar) van

40,7%: Inzicht in cognitieve ergonomie (fysieke ergonomie, cognitieve ergonomie en organisatie-ergonomie)

31,4% Inzicht in de aard van de factoren van de arbeidsinhoud en de arbeidsomstandigheden die bepalend zijn voor de mentale arbeidsbelasting van werknemers.

De volgende sub-thema's gerelateerd aan **'Werkgever als bepalende schakel voor een inclusieve arbeidsmarkt'** willen arbeids- deskundigen uitgediept zien.

85,1%: Hoe willen werkgevers geholpen worden bij het realiseren van duurzame plaatsingen van mensen met een arbeidsbeperking? Wat werkt en wat niet?

52,2%: Wat is een optimale werkcontext voor duurzaam werk mensen met een arbeidsbeperking? (plezier, regelmogelijkheden, kunnen vertrouwen, kansen creëren, kansen ontwikkelen).

De volgende sub-thema's gerelateerd aan **'Werknemer en regie op inzetbaarheid'** willen arbeids- deskundigen uitgediept zien.

97,3%: Hoe willen werknemers geholpen worden bij het onderhouden hun inzetbaarheid? Wat werkt en wat niet?

**Beeld 1: De drie thema's uit de brainstorm van april krijgen ruim bijval, met mentale belasting met stip op 1.**

**1. Arbeid met focus op mentale belasting (>65%)**

-Inzicht hoe aanpassingen in de arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen kunnen bijdragen aan het oplossen of voorkomen van een disbalans

-Inzicht in de aard van de factoren van de arbeidsinhoud en de arbeidsomstandigheden die bepalend zijn voor de arbeidsbelasting van werknemers

**2. Werknemer en regie op inzetbaarheid (Preventie) (>51%)**

-Hoe willen werknemers geholpen worden bij het onderhouden van hun inzetbaarheid? Wat werkt en wat niet?

**3. Werkgever als bepalende schakel voor een inclusieve arbeidsmarkt (>32%)**

- Hoe willen werkgevers geholpen worden bij het realiseren van duurzame plaatsingen van mensen met een arbeidsbeperking? Wat werkt en wat niet?

Daar naast zijn veel open vragen gesteld. De antwoorden daar op zijn in de beelden 2 tot en met 7 samengevat.

**Beeld 2 Behoeftte aan Inzicht in ontwikkelingen rond arbeid**

De openvragen voegen een belangrijk veld toe waarover men inzichten wenst. Dat betreft de ontwikkelingen rond arbeid en de gevolgen daarvan. Men noemt zaken als: langer doorwerken; scenario's om met de veranderende belastbaarheid met de toename van de leeftijd om te gaan; robotisering en digitalisering en de invloed op fysieke en mentale arbeidsbelasting, flexibilisering van arbeid, leven lang leren.

**Beeld 3 Aanpassen van arbeid aan de mogelijkheden van de mens en de invloed van de ondernemer daarop.**

Dit sluit aan op thema 3 van april 2016 'Werkgever als bepalende schakel voor een inclusieve arbeidsmarkt'. Arbeidsdeskundigen willen weten 'Hoe willen werkgevers geholpen worden bij het realiseren van duurzame plaatsingen van mensen met een arbeidsbeperking? Wat werkt en wat niet?'.

**Beeld 4 Over autisme genoeg zinvol onderzoek gedaan.**

Er klinkt in de antwoorden een verzadiging op het terrein van autisme. Het derde AKC onderzoek op dit thema is afgerond door UMCG. Er ligt nu voldoende gestructureerde kennis. Die is ook al, met financiële ondersteuning van AKC, vertaald naar subsidie aanvragen voor de bouw van een zelfhulptool. AKC zal samen met UMCG een AKC-college Autisme werkt organiseren.

**Beeld 5 Behoeftte aan praktische kosten baten analyses van interventies of voor doelgroepen, als verkoopargumenten naar opdrachtgevers gemeenten en werkgevers. (MKBA)**

Arbeidsdeskundigen hopen met een MKBA model snelle en eenvoudig de mogelijke (financiële) baten van een voorgestelde interventie duidelijk te kunnen maken. De MKBA komt in maart/april gereed. Het kan zinvol zijn om als vervolg voor een concrete interventie een specifieke doelgroep de MKBA te verfijnen op case niveau.

**Beeld 6 Aandacht vanuit de beroepsgroep voor arbeid en chronische ziekte loopt via langer doorwerken.**

Wat opvalt is de beperkte zelfstandige aandacht voor het thema chronische ziekte en werk. Dit lijkt wel een belangrijk thema voor werkgevers.

De uitbreiding van de Bibliotheek Arbeid en Chronische Ziekte loopt bij de Hogeschool van Rotterdam en geeft voor een deel al invulling aan dit thema..

**Beeld 7 Er zitten in de kennisbehoefte signalen ook veel strategische vragen van de arbeidsdeskundigen**

De strategische vragen leiden wel tot informatie uitwisseling, maar niet tot kennisvragen. Het voorstel is om uit deze zaken er een aantal te lichten en ze met de leden op het voorjaarscongres in een 'Lagerhuis setting in groepen van 20-40 deelnemers te bespreken via stellingen. Dit idee is al gecommuniceerd met Jeroen Leenstra.

Worden deze beelden en adviezen gecombineerd met de AKC programmalijnen dan geeft dat het volgende beeld met vooral kennis vragen in programmalijn 1 en 2.

Programmalijnen AKC Kennisagenda			
1	2	3	4
<b>Preventie, voorkomen van disbalans</b>	<b>Diagnose stelling en beoordeling van arbeidsparticipatiemogelijkheden</b>	<b>Coachen, interveniëren, begeleiden gericht op herstellen belastbaarheid</b>	<b>Aanpassen van arbeid (belasting) aan de mogelijkheden van de mens</b>
<p>Werknemer en regie op inzetbaarheid (Preventie) (&gt;51%)</p> <p>Chronische ziekte en inzetbaarheid</p>	<p>Chronische ziekte en inzetbaarheid</p>		<p>Arbeid met focus op mentale belasting (&gt;65%)</p> <p><i>Werkgever als bepalende schakel voor een inclusieve arbeidsmarkt (&gt;32%)</i></p> <p>Ontwikkelingen rond arbeid</p> <p><i>Aanpassen van arbeid aan de mogelijkheden van de mens en de invloed van de ondernemer daarop.</i></p>
<b>5</b>			
<b>Kennistransfer en professionalisering van kennisgebruik en toepassing van kennis in de praktijk</b>			
Behoefte aan praktische kosten baten analyses van interventies, de ultieme effect meting van arbeidsdeskundig handelen.			