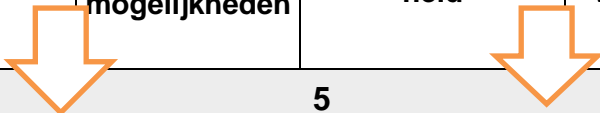


## Ordering van de in de kennisenquête 2016 genoemde losse suggesties geordend naar de AKC onderzoek programmalijnen en een aantal restcategorieën.

Programmalijnen AKC Kennisagenda			
1	2	3	4
Preventie, voorkomen van disbalans	Diagnose stelling en beoordeling van arbeids-participatie mogelijkheden	Coachen, interveniëren, begeleiden gericht op herstellen belastbaarheid	Aanpassen van arbeid (belasting) aan de mogelijkheden van de mens
			
<b>5</b> <b>Kennistransfer en professionalisering van kennisgebruik en toepassing van kennis in de praktijk</b>			

### De vijf AKC onderzoek programmalijnen

#### 1. Preventie, voorkomen van disbalans.

##### Duurzaam inzetbaar (Zie ook programmalijn 4)

Duurzame inzetbaarheid thema van de toekomst. Vaste dienstverbanden en je hele leven bij dezelfde werkgever zijn niet meer van deze tijd. Wel meerdere functies naast elkaar en meer ZZP. Je bent zelf verantwoordelijk voor je loopbaan (veel meer dan je werkgever). Hoe gaan we als arbeidsdeskundigen hier goed op inspelen?

Welke instrumenten kun je toepassen om helder te maken bij een werknemer dat er wat moet veranderen? Welke instrumenten zijn daarbij geschikt? TMA, WAI, Werkscan? Wat gaat makkelijk, snel en goedkoop, zodat een werkgever het ook gaat inzetten? Hoe maak je een werknemer/werkgever duidelijk dat hij actief moet gaan monitoren? Hoe krijg je een leven lang leren bij iedereen tussen de oren? (met name de Arbi-niveaus 1 tot en met 4)

Wat is de invloed van de latere pensioenleeftijd op fysieke arbeid en mentale arbeid?

Wat is de invloed van wijzigende arbeidsrelaties en veranderingen in de attitude t.o.v. arbeid (nieuwe leeftijdsgroep, minder vaste arbeid)?

Wat kunnen we doen aan verzuimpreventie?

De samenwerking met de arbo professional in het kader van preventie?

Hoe brengen we de balans belastbaarheid en belasting duidelijker onder de aandacht, om duurzame inzetbaarheid en toekomstige schade bij de werknemer te voorkomen?

### Zelfregie

Hoe kunnen we medewerkers bewust maken van hun eigen verantwoordelijkheid voor duurzame inzetbaarheid? Hoe maak je werknemers bewust van hun eigen invloed? WerkScan is een mooi instrument, maar het wordt bijna niet gebruikt. Hoe houden en krijgen we alle (toekomstige) werknemers betrokken en geïnteresseerd in hun eigen ontwikkeling, zogenoemde eigen regie?

welke voorlichting kan ik werknemers geven

hoe kunnen werkgevers de invloed van werknemers op de eigen inzetbaarheid bevorderen er wordt een steeds groter beroep gedaan op de zelfregie van zieke/werkloze werknemers.

waar liggen de grenzen? wat werkt wel en wat werkt

juist niet? en wanneer werkt dit en wanneer niet?

Welke factoren kunnen de regie op inzetbaarheid verhogen?

### Wie welke rol

Wie kunnen hierin nog meer een rol spelen (werkgever, arbeidsdeskundige, P&O) en hoe dient deze rol er uit te zien?

Praktische handvaten

## 2. Diagnose en beoordeling van arbeidsparticipatie mogelijkheden.

### Arbeidsvermogen

Wat is de ondergrens bij arbeidsvermogen in het kader van de Wajong?

Wat verstaan wij onder Beschut Werk? Wat is een Beschutte Werkplek, aan welke randvoorwaarden moet worden voldaan? De scheidingslijn tussen arbeidsmatige dagbesteding en beschut werk

### Loonwaarde

In hoeverre valt de loonwaardebepaling/productiviteit inschatting, zoals deze nu door verschillende partijen wordt gebruikt, te harmoniseren? Is het mogelijk om naar een eenduidig instrument te streven, wanneer er sprake is van een werknemer die niet de capaciteiten heeft om zelfstandig het minimumloon te verdienen?

Eenduidige loonwaarde bepaling in de hele (Nederlandse) AD wereld.

Toepassing loonwaardemethodiek, vlot en van niveau (UWV-methodiek)

### Mentale belastbaarheid/belasting

Mentale arbeidsbelasting neemt een steeds grotere plek in. Hoe hier mee om te gaan bij het duiden van mogelijkheden en beperkingen en het aanpassen van de arbeidsbelasting (in samenspraak met de (bedrijfs)arts)?

Inzicht in welke mate iemand mentaal te belasten is en met welke factoren rekening gehouden dient te worden? Wat zijn de factoren waarmee in de arbeidscontext rekening gehouden moet worden. Hoe zijn die muteerbaar?

Welke interventies werken wel en welke niet?

Hoe werkt mentale belasting (welke processen liggen daar aan ten grondslag)? Wat veroorzaakt mentale belasting?

Hoe kan werk dusdanig worden aangepast / anders worden georganiseerd, zodat de mentale belasting afneemt?

Bibliotheek met achtergrondinformatie (op te zoeken) behorende bij beperkingen op mentale vlak.

### 3. Coachen, interveniëren, begeleiden gericht op herstellen belastbaarheid

#### Mentale belasting in arbeid

Wat zijn de factoren waar in de arbeidscontext rekening mee gehouden moet worden. Hoe zijn die muteerbaar?

Welke interventies werken wel en welke niet?

Hoe kan werk dusdanig worden aangepast / anders worden georganiseerd, zodat de mentale belasting afneemt?

Bibliotheek met achtergrondinformatie (op te zoeken) behorende bij beperkingen op mentale vlak en mogelijke oplossingen in arbeid.

#### Vangnetters

Hoe kunnen we vangnetters ziektewet opnieuw in het arbeidsproces krijgen en daarmee voorkomen dat de vangnetters het afvalputje van de maatschappij worden. Zij zitten vaak in een vicieuze cirkel van tijdelijke contracten, WW, ziektewet, minder dan 35% arbeidsongeschikt bij Eerstejaars Ziektewetbeoordeling (EZWb), opnieuw in WW of zelfs aangewezen op bijstand. Meer in zijn algemeenheid: er is veel focus op arbeidsparticipatie voor speciale doelgroepen (denk aan inclusieve organisaties), terwijl ook de vangnetter een steeds zwakkere positie in de samenleving krijgt.

Als voorbeeld: onlangs zag ik de resultaten van een onderzoek naar begeleiding van zieke werknemers en dat niet publieke organisaties hier betere resultaten boeken. Vergelijking gaat in mijn ogen mank omdat zieke werknemers inderdaad nog een werkgever hebben bij wie ze kunnen re-integreren.

#### Wajongers

Verdieping in de aanpak van participatie van Wajongers in combinatie met hun beperkingen. Wat zijn de resultaten bij plaatsingen in het kader van de Wajong en dan m.n. na 1 jaar, 2 jaar en 5 jaar? In welke mate lukt het jonggehandicapten duurzaam (> 2 jaar) aan het werk te krijgen?

#### Re-integratie begeleiding divers

Wat te doen met werknemers die marginale mogelijkheden hebben, er geen prognose is op herstel en nauwelijks kansen hebben in spoor 2 re-integratie?

Meer kennis t.a.v. somatische klachten ten opzichte van re-integratie: niet-medische klachten in verhouding tot re-integratiemogelijkheden: er is vaak sprake van een 'gat' tussen het FML en de beleving van de klant hieromtrent. Hoe hiermee om te gaan.

Verwevenheid van andere niet medische zaken (als bijvoorbeeld disfunctioneren) met arbeidsongeschiktheid (in meer dan 50% van mijn casuïstiek). Dit wordt een steeds groter probleem.

Re-integratie bij de eigen werkgever, aanpassing eigen werk of ander werk op tijdelijke basis met het oog op terugkeer in eigen functie.

De niet arbeid gerelateerde verzuimredenen wordt nog steeds gemedicaliseerd. De werkgever heeft hier weinig grip op en verzandt in het verzuim (voornamelijk het proces). Wanneer is de AD aan de beurt om dit verzuim te beperken?

Hoe is de klant het best te ondersteunen, nadat hij op de claim gericht is geweest (inkomenszekerheid en zo is de wet ingericht), om daarna over te schakelen naar benutten

van de mogelijkheden. Werken loont, vertrouwen in eigen mogelijkheden, hoe vind ik de juiste baan.

Motivatie t.a.v. re-integratie? Hoe krijg ik een arbeidsongeschikte werknemer actief aan het zoeken naar ander werk?

Praktische toepassingen binnen participatie. "Best practice" binnen participatie. Invloed van verschillende beperkingen binnen participatie. Ik ben op zoek naar vooral achtergronden en toepassingen binnen participatie.

M.I. is het nog altijd niet duidelijk wat moet worden verstaan onder participatie en hoe dat bijvoorbeeld in de re-integratie gebruikt kan worden.

#### Voorzieningen

Participatie in relatie tot inzet voorzieningen.

#### Verzuim

De niet arbeid gerelateerde verzuimredenen wordt nog steeds gemedicaliseerd. De werkgever heeft hier weinig grip op en verzandt in het verzuim (voornamelijk het proces). Wanneer is de AD aan de beurt om dit verzuim te beperken?

#### Overgangsklachten

Wat kunnen we doen aan het bespreekbaar maken van overgangsklachten? Het wordt tijd dat de partijen daar openlijk over spreken, het taboe doorbreken, werknemers informeren en doen aan verzuimpreventie bij vrouwen in de overgang.

#### **4. Aanpassen arbeid(belasting) aan de mogelijkheden van de mens.**

##### Werkgeversbenadering

Hoe haal je werkgevers over de streep om iemand met een arbeidsbeperking aan te nemen?

Wat houdt werkgevers tegen om een baan aan te bieden?

Het gaat om de balans belasting/belastbaarheid waarbij het financiële component / het bedrijfsrendement uit moet kunnen om daadwerkelijk realisatie van een oplossingsrichting te bewerkstelligen

De optimale inclusieve arbeidsorganisatie? Bij welke organisaties is er sprake van duurzame plaatsingen en bij welke organisaties niet?

Welke redenen zijn daarvoor aan te dragen?

Hoe krijg je werkgevers zover om hierin mee te gaan terwijl zij tegelijkertijd een steeds grotere verantwoordelijkheid hebben t.a.v. het re-integreren van mensen met een beperking.?

##### Herontwerp van werk

Wat zijn instrumenten voor 'herverdeling' van taken/arbeid ter bevordering van arbeidsparticipatie?

##### Digitalisering en robotisering

Werk verandert, digitalisering en robotisering bv. Wat betekent ver gaande digitalisering voor psychosociale belasting van de arbeid. Wat zijn de gevolgen van de kansen op de arbeidsmarkt

Er verdwijnen banen door de automatisering en hoe kan het werk dan worden verdeeld over alle niveaus van vooropleiding?

Wat betekent dit voor de claim (andere functies in CBBS?)

Vanuit Stigas wordt hier ook aandacht aan besteed.

Ja graag het kennisdossier update houden. Belangrijk thema

Ja wat er bekend is van de belasting op de mens en welke gevolgen (bijv. oogbelasting, cognitieve belasting, belasting van veelvuldig beeldschermgebruik op hersenfunctie)

##### Zware beroepen en loopbaanswitch

Zware beroepen, denk maar eens aan een monteur van kozijnen, waarbij mensen ver voor het bereiken van de AOW leeftijd 'op' zijn. Hoe krijg je werknemers en werkgever zo ver dit te voorkomen en op tijd om te schakelen naar minder zware arbeid?

Invloed latere pensioenleeftijd versus fysieke arbeid, idem versus geestelijke arbeid

Hoe ga je om met langer doorwerken en afbouw van de werkzaamheden?

Wat is in dit verband arbeidskundig gezien optimaal?

##### Arbeidsmarktontwikkelingen en flexibilisering

Hoe kunnen we aanbod en vraag op de arbeidsmarkt nog beter bij elkaar brengen?

Welke visies zijn er over de arbeidsmarkt in ontwikkeling? Visie van filosofen/sociologen?

Veranderingen in de attitude voor arbeid (nieuwe leeftijdsgroep, minder vaste arbeid).

Ontwikkelingen met het oog op flexibilisering van de arbeidsmarkt en participatie van mensen met een beperking hierin.

## 5. Kennistransfer en professionalisering van kennisgebruik en toepassing van kennis in de praktijk.

Toegevoegde waarde van re-integratie interventies? Bij wie voor wie wanneer?

Wat is de toegevoegde waarde van re-integratie interventies?

Wat werkt wel bij een bepaalde klant; wat zijn de alternatieven?

Begeleiding bij kanker.

Bij welke organisaties is er sprake van duurzame plaatsingen en bij welke organisaties niet? Welke redenen zijn daarvoor aan te dragen?

### MKBA

-Al dan niet inzetten van 2e spoortraject bij 60-plusser met slechte arbeidsmarktpositie.

-Er zijn diverse modellen. Kunnen wij in eigen beheer een beter model ontwikkelen waarin naast de hard gegevens ook de zachte factoren benoemd kunnen worden waarbij die zachte factoren ook in een score (intersubjectief) tot een score kan leiden.

-Is er een instrument wat je kunt gebruiken om dit inzichtelijk te maken, zonder dat je een volledige financiële analyse van de organisatie hoeft te doen?

-Wordt er onderscheid gemaakt tussen re-integratie vanuit werkgever-werknemer relatie en re-integratie ingezet vanuit diverse wetgevingen/UWV?

-mHoe specifiek kan ik straks de werkgever of gemeente informeren?

- Wat gaat de beroepsgroep er mee doen?

-Ik ben zeer benieuwd naar de kosten en baten en ook zeer benieuwd wat er zou gebeuren als UWV niet op deze manier geld zou steken in re-integratie maar dit aan de klant en zijn/haar omgeving zou over laten en wel een budget ter beschikking zou stellen.

## Overige ordening

### Waarover de beroepsgroep een standpunt gevraagd wordt

#### Toekomst vak

Visie beroepsgroep op mogelijke veranderende wetgeving. Hoe gaat de beroepsgroep hiermee om? Zijn er pro actieve acties gaande om mee te denken?

Is er nog wel een AD in de toekomst?

Arbowetgeving: positie van de AD juist wel claimen binnen de arbowet of juist daarbuiten?

Waar heb je echt een AD voor nodig nu en in de toekomst?

Waar liggen de mogelijkheden voor de AD?

Toekomst inzet arbeidsdeskundige door de veranderingen in de markt t.a.v. wet- en regelgeving? Denk aan terugbrengen wachttijd WIA voor MKB naar 1 jaar.

Wat heeft 2 jaar loondoorbetaling bij ziekte voor werkgevers (en werknemers) opgeleverd na ruim 10 jaar? (gezien de weg terug in de politiek, roep bij kleine werkgevers naar 1 jaar)

Wordt het vak van een generalistisch vak steeds meer een specialistisch vak? Hebben we binnen het vak van AD straks ook deelgebieden met speciale vooropleidingseisen?

Maar ook kennis t.a.v. het beroep als arbeidsdeskundige zelf, wat is de toekomst?

#### Profilering in hier en nu

Hoe kan de AD zich als professional sterker profileren in de markt van casemanagers, re-integratiebegeleiders, herstelcoaches etc.?

Hoe kunnen AD en VA/BA beter (lees: constructiever) samenwerken, wat is daar voor nodig qua kennis, inzichten en begrip vanuit de verschillende invalshoeken.

Hoe ver kun je gaan? Plaats je jezelf niet in de rol van de Arbodiensten?

Hoe passen we het vraagstuk belasting/belastbaarheid als AD zo toe dat onze meerwaarde duidelijk wordt.

Gemeente kampen met gebrek aan kennis van de doelgroep Wajong, veel gemeente roepen tot nu toe niet of nauwelijks arbeidsdeskundige expertise in. Belangrijk is om de gemeente te betrekken bij onze kennis en kunde zodat ze inzien gaan zien dat de arbeidsdeskundig een belangrijke rol kan gaan spelen in dat proces

#### Ethiek rond het vak

Verdergaande bewustwording van de arbeidsdeskundige als persoon en als professional in een veranderende maatschappij. Wat vraagt dit van onze professionele inzet kennis, vaardigheden, competenties, methodische en morele aanpak.

#### Vakman/vakvrouw blijven

Welke opleiding zou een mooie aanvulling zijn op het AD vak?

Meer bedrijfskundige kennis toevoegen aan initiële "body of knowledge".

Verdergaande bewustwording van de arbeidsdeskundige als persoon en als professional in een veranderende maatschappij. Wat vraagt dit van onze professionele inzet kennis, vaardigheden, competenties, methodische en morele aanpak.

Effectiever rapporteren

#### Training Scan Werkvermogen Werkzoekenden

Wanneer wordt de Training Scan Werkvermogen Werkzoekenden door NVvA gerealiseerd?

### **Praktische informatie vragen en overzichten**

#### Wet- en regelgeving

Hoe houd ik alle kennis paraat/beschikbaar. Een uitgebreid vademecum is daartoe misschien wel het meest geëigende instrument (?).

Sociale wet- en regelgeving m.n. daar waar het (oude) WAO-situaties betreft.

Duidelijk overzicht van meest relevante wetstechnische kwesties met relevante wetsartikelen (denk aan wanneer wel/geen zin om einde wachttijdbeoordeling te laten plaatsvinden bij volledige loonwaarde), verschil no risk en herzieningsartikelen WIA en WAO. Over dit soort zaken veel vragen van werkgevers en stagiaires.

Regelmatige update op het gebied van wetgeving, praktische vragen. Een soort handboek, zoals voorheen bij het UWV elk jaar gemaakt werd, zou welkom zijn.

Praktische toepassing van wet en regelgeving in de praktijk in een beknopt overzicht. BV WVP, WIA, PW, etc.

Actuele kennis van relevante wetgeving

Welke invloed heeft de overgang van WIA-WGA naar vervolguitering op re-integratie? (In de praktijk zie je grote achteruitgang in financiën. Mensen lijken psychische klachten te ontwikkelen, krijgen financiële problemen en zien zich noodgedwongen te gaan werken in niet passende arbeid.)

Verplichtingen Participatiewet (evt. voorgenomen quotum), nakomen wettelijke re-integratie plichten. Dit kan elkaar behoorlijk tegenwerken.

Waarvan moet de werkplek/werkgever voldoen om mensen uit het doelgroep register (let op verschillende uitkeringsachtergronden met eigen regels) duurzaam te plaatsen op de arbeidsmarkt, waarbij zij in het doelgroep register blijven staan en de werkgever blijft voldoen aan de banenafpraak.

Begeleiden van werknemer, werkgever, jobcoach om de duurzame plaatsing te realiseren.

Op belastbaarheid/regelgeving/premie/belastingen/loonwaarde etc.



Informatie over financiële gevolgen van het in dienst nemen/houden van een functioneel beperkte werknemer in breedst mogelijke zin.

### Privacy

Wat kun je wel en niet rapporteren?

Hoe kun je kort en bondig rapporteren, rekening houdend met de AP (privacy met betrokken partijen) en zonder 1 van de betrokken partijen tekort te doen. Anders rapporteren met de AP in je achterhoofd.

### Letselschade

1) Welke verantwoordelijkheid heeft een letselschade slachtoffer versus een niet-letselschade slachtoffer in zijn eigen re-integratieproces?

2) Tot hoever reikt de 'compensatieplicht' van een aansprakelijke verzekeraar in de situatie dat het letselschade slachtoffer uit vraag 1 zijn verantwoordelijkheid onvoldoende lijkt te nemen?

Hoe realiseren van (financiële) schadelastbeperking.

### Voorzieningen

Verdieping Werkvoorzieningen in arbeid. Wanneer in te zetten preventief, is dat werkgever of toch UWV?

Welke nieuwe ontwikkelingen vinden er plaats op het gebied van voorzieningen in het buitenland, die voor ons interessant zijn.

Interesse in meer kennis van "hulpmiddelen. Kennis van voorzieningen/aanpassingen/hulpmiddelen.

Welke cognitieve ergonomie komt kijken bij het vak planning?

Op welke wijze kunnen we de doventolk/schrijftolk geheel of gedeeltelijk vervangen door andere middelen.

Op welke wijze kunnen we jobcoaches geheel of gedeeltelijk vervangen door andere middelen.

### SMBA

Toepassing SMBA. Hoe valide is de SMBA beoordeling?

### Bezwaar en Beroep

Zijn er richtlijnen voor beroep en bezwaar?

### AOV

Meer aandacht voor particuliere AOV-verzekeringen:

Jaarcijfer analyse

Passende arbeid

Beroepsarbeidsongeschiktheid

### Leidraad Beschrijving arbeidsbelasting (gaan naar werkgroep die nog college organiseert)

Wat is hier te doen met het arbeidsongeschiktheids criterium beroepsarbeidsongeschiktheid (ten behoeve van de AD-en bij verzekeringmaatschappijen)? Zij hebben -vrijwel uitsluitend- met zelfstandig ondernemers te maken met een individuele AO-polis. Meer dan 995 van deze polis hebben beroeps aoh als ao-criterium.

Psychische belastbaarheid in het algemeen

Deze leidraad zou voor mij als naslagwerk kunnen fungeren bij de beoordeling of iemand de functie wel/niet kan uitvoeren, rekening houdend met iemands beperkingen in functioneren.

Arbeidsbelasting in lichamelijk en psychische zijn is dan noodzakelijk. Benoemen van tijdsaspecten zoals hoelang en hoeveel binnen welke tijd is praktisch.

DE FML methodiek verlies terrein en is niet geschikt voor met name psychische belasting.

Kan de NIOSH methode meer aandacht krijgen?

De behoefte groeit om concrete informatie

Wordt er rekening gehouden met een indeling in beroepsgroepen/branches?

Bedenk ook dat de ene functie (timmerman nieuwbouw bijv.) niet te vergelijken is met een andere (bijv. betontimmerman)

Soort gouden standaard voor beschrijving belasting op A4

Is dit straks te gebruiken voor alle AD'n die passend / aangepast werk moeten beoordelen?

Kan er ook rekening gehouden worden met functies die door zelfstandige worden gedaan en niet alleen

loondienstverbanden. (met name de ondernemerstaken beschrijven.

ja, hie beschrijf je dat ik normale mensentermen en toch deskundig. Wordt de ICF als achtergrond gebruikt (ipv fml termen).

### Leidraad spoor 1 en 2 ( vragen gaan naar leidraadwerkgroep en werkgroep AKC-Game)

Wanneer is re-integratie spoor 2 adequaat en hoe toets je dit?

Wanneer en hoe stel je vast dat (inzet van) Spoor II blokkerend werkt voor Spoor I? En hoe handel je in deze situatie?

Graag een overzicht van jurisprudentie met samenvatting op sub-onderwerpen.

In hoeverre kun je werkgever verplichten tot het doen van jobcarving en waarom zijn hier geen richtlijnen voor?

Duidelijke kaders omtrent keuze spoor 1 of 2 (of combi's), hoe ver gaat 'passend werk' en wat is nog 'redelijk'? (als het gaat om aanpassingen in bestaande functies, processen)

Veelal wordt re-integratie in spoor 1 en 2 uit angst voor een beoordeling vormgegeven. Waar blijft de deskundigheid van de Ad in het veld om daar beargumenteerd een oordeel/visie over te vormen? Maar uiteraard de interne (UWV) informatie / instructie is bepalend

Nog te weinig ontwikkeld

Ja nadere definiëring wat er in redelijkheid verwacht kan worden van een werkgever bij het onderzoek naar de re-integratie mogelijkheden in het 1e spoor. Wanneer kan jobcarving verwacht worden? Hoe kom je in een complexe organisatie als een gemeente of een ziekenhuis tot de bevinding dat er wel of geen passende arbeid aanwezig is? Wanneer zijn er voldoende re-integratie activiteiten in het 1e spoor ondernomen zijn?

Ja, de jurisprudentie die aanwezig is.