

## Een eerste blik in de resultaten van het onderzoek naar vroegtijdige inzet van arbeidsdeskundigen

De twee werksessies in januari jl. hebben een verscheidenheid aan inzichten opgeleverd over wat het zou opbrengen om arbeidsdeskundigen tijdiger in te zetten en welke taken ze dan uitvoeren. De onderzoekers van Impact Centre Erasmus hebben de inzichten verwerkt in een Theory of Change. De Theory of Change wordt gebruikt om de relatie tussen activiteiten en de uiteindelijke effecten te beschrijven.

De Theory of Change is vervolgens door de onderzoekers gevalideerd in gesprekken met andere stakeholders en experts. Op deze manier is in kaart gebracht welke activiteiten en rollen door de meeste stakeholders en experts onderschreven werden. Stakeholders benadrukken dat arbeidsdeskundigen zich moeten richten op situaties waar hun kennis een unieke toegevoegde waarde is. De unieke expertise van de arbeidsdeskundige die unaniem genoemd worden is de kennis over belasting en belastbaarheid, de kennis over werkplekken bij werkgevers en een pragmatische insteek over hoe werkplekken en taken kunnen worden aangepast. Ook het vaststellen van de loonwaarde en hun kennis over de Wet Verbetering Poortwachter wordt vaak genoemd als de expertise van de arbeidsdeskundige.

Uit de gesprekken komt naar voren dat arbeidsdeskundigen nog niet vaak vroegtijdig ingezet worden. Ook arbodiensten en zelfstandig arbeidsdeskundigen die vroegtijdige inzet actief aanbieden in hun dienstverlening, geven aan dat dit maar een klein deel is van de totale dienstverlening. Vaak genoemde redenen door arbeidsdeskundigen en stakeholders zijn de onduidelijkheid bij werkgevers over wat een arbeidsdeskundige kan opleveren. De profilering van de arbeidsdeskundige wordt soms als onduidelijk ervaren en er is een grote diversiteit van de professionals die kunnen adviseren rondom re-integratie. Daarnaast wordt de procesmatige begeleiding vaak genoemd waarin de nadruk ligt op het volgen van de stappen van de Wet Verbetering Poortwachter.

Naast de stakeholderconsultaties hebben de onderzoekers met een aantal arbeidsdeskundigen gesproken die al wel structureel eerder worden ingezet of ervaring hebben op het preventieve vlak. Deze gesprekken geven inzicht in de aanpakken die al ingezet worden in de praktijk en effectief lijken te zijn. Aanpakken die onder andere genoemd worden zijn het geven van voorlichting voor werkgever en werknemer en een structureel overleg met de bedrijfsarts over casuïstiek. Daarnaast blijken allerlei verschillende mogelijkheden ontwikkeld voor eerder inzet van arbeidsdeskundige, zoals een dossier APK tussen week 6 en week 13 van het verzuim en een scan op risicodossiers rond week 20.

Zowel uit de gesprekken met experts en de literatuurstudie blijkt dat er beperkt onderzoek gedaan is naar eerdere inzet van arbeidsdeskundigen. De volgende stap in het onderzoek van het AKC en Impact Centre Erasmus is om op basis van de resultaten tot een voorstel voor een pilot onderzoek te komen, waarin de effectiviteit van een vroegtijdige aanpak onderzocht wordt. Meer informatie hierover zal in een volgend nieuwsbericht worden geplaatst. Hartelijk dank aan alle stakeholders en arbeidsdeskundigen die hun ervaringen en expertise wilden delen.