

# Toelichtingen bij het marktonderzoek 2022

---



# Over het verzuimbeleid

---

- ❑ Ik zie bedrijven er weinig mee bezig
  - ❑ Verzuimbeleid staat meestal al, weinig veranderingen. Focus komt meer op PSA.
  - ❑ Arbodienst heeft te weinig tijd/expertise voor verdiepende analyses.
  - ❑ De BA wordt daarnaast niet voldoende benaderd voor bevindingen.
  - ❑ Eigenlijk vinden de bedrijven het wel goed zoals het gaat.
  - ❑ Eigen analyses worden weinig gemaakt, laat staan gekoppeld aan beleidsmatige keuzes.
  - ❑ Ze weten er zelf niet zo heel veel van, dus niet op basis van eigen analyses
  - ❑ In het MKB kleinbedrijf vooral focus op sectordata
  - ❑ Bedrijven merken dat arbodiensten/verzuim maar beperkt bijdragen aan het verbeteren van het verzuim
  - ❑ Specifieker op bepaalde (risico)groepen, psychische klachten
  - ❑ Mijn ervaring is dat interesse er is op het moment dat het verzuim toeneemt of zeer hoog. Her en der ook wel geluiden van dat men het liever heeft over een beleid gericht op inzetbaarheid en vitaliteit (de positieve benadering). Grotere bedrijven zijn meer van de analyses, het doen komt soms langzaam opgang. Kleinere bedrijven hebben een meer pragmatische insteek. Het valt of staat wel met de kennis over de aanpak verzuim binnen het bedrijf op de verschillende niveaus.
  - ❑ op basis van cijfers en analyses (bewijs, vooral vergeleken met anderen) staan ze wel open voor verdieping en vernieuwing. maar dan wordt het alsnog vaak erdoorheen gedrukt vanuit HR of de directie. met als gevolg dat er geen/weinig draagvlak is. dat is jammer.
-

# Over het MTO

---

- ❑ Er wordt weinig gedaan met de verplichte MTO
  - ❑ Er is maandelijks een mini MTO waar weinig mee gedaan wordt
  - ❑ MTO was te breed en op te hoog abstractie niveau ingezet
  - ❑ MTO of MBelevingsO is nog steeds hip en happening. Hoe het wordt ingezet en wat er mee wordt gedaan is zeer divers
  - ❑ Het MTO wordt gezien als service op zich: jullie mogen toch je mening geven, moeten we er nou óók nog iets mee gaan doen?!
  - ❑ Bedrijven weten het MTO niet goed te vertalen in actiepunten
  - ❑ Aandacht voor medewerkerstevredenheid uit zich vaak in korte contactmomenten hierover
-

# Over het PMO

---

- ❑ Het wordt wel gedaan maar niet van harte
  - ❑ Onvoldoende aansluiting bij de doelgroep hierdoor een slechte opkomst en de vraag is of de uitkomsten representatief zijn.
  - ❑ te veel aandacht voor individuele maatregelen die moeilijk meetbaar zijn ipv collectieve organisatorische maatregelen
  - ❑ Met pulsemetingen kun je veel sneller zien wanneer en waar het precies binnen de organisatie de foute kant op gaat
  - ❑ Regelmatig 'death by questionnaire' en veel nice to have vragen. Er is weinig soep van de uitkomsten te maken waardoor appels met peren worden vergeleken. Dit wordt vaak ingegeven door de organisatie zelf, maar ook door de aanbieders die waarschijnlijk denken vanuit de gedacht 'meer is beter'.
  - ❑ de meest gebruikte systemen daar kan het bedrijf weinig mee
  - ❑ Wordt gebruik gemaakt van het PMO en/of kostenloos sectorinstrument (WAI)
-

# Over werkdruk en agressie 1

---

- ❑ men vindt PSA moeilijk en kiest vaak voor een goedkope oplossing
  - ❑ De aanvragen rond inspelen op werkdruk worden steeds vaker ingezet.
  - ❑ werkdruk maatregelen teveel op individueel niveau ipv organisatie niveau
  - ❑ Hier loopt men voor weg of men schiet in het drama. Zakelijk en met aandacht aanpakken zie ik nog weinig.
  - ❑ Zowel werkdruk als ongewenst gedrag vragen veel aandacht. Onbekendheid met het thema
  - ❑ werkdruk (taakeisen) moeilijk te beïnvloeden, energiebronnen wel
  - ❑ Werkdruk wordt veelal niet effectief opgepakt, omdat men niet onderzoekt wat de onderliggende oorzaken zijn.
  - ❑ Ongewenste omgangsvormen heeft de laatste tijd meer aandacht gekregen, maar bedrijven vindt het wel een ingewikkeld onderwerp om aan te pakken en zijn zoekende.
  - ❑ ik begin er wat vragen over te krijgen (we moeten \*iets\* doen en dan later hoor ik dat er gewoon een groot incident is geweest). ook hier kan er heel veel beter.
  - ❑ Mijn idee is dat werkgevers het omgaan met werkdruk moeilijk vinden. Komen soms in de knel met de kernwaarden van de organisatie: groeien, klanttevredenheid etc.
  - ❑ Bij MKB komt het vaker voor dat de HR-adviseur ook VP is, en dat loopt niet goed. Procedures zijn niet goed uitgedacht en uitgewerkt.
-

# Over werkdruk en agressie 2

---

- ❑ Er wordt vooral ingezet op het vitaliseren en ondersteunen van de individuele werknemer. Er wordt niet/beperkt gekeken naar onderliggende onderhoudende systemen die impact kunnen hebben op werk(beleving).
  - ❑ Werkdruk wordt als probleem gezien maar er wordt niet naar de organisatorische oorzaken gekeken.
  - ❑ Thema is zeer belangrijk: hoofdreden van verzuim vaak psychisch in koppeling met werk.
  - ❑ Werkdruk is meer handjes is nog steeds veelgehoord thema. Beter samenwerken in de keten, kaders en goed leiderschap en aardiger zijn voor elkaar levert meer op naar blijft liggen
  - ❑ Bij HR is er veelal onvoldoende kennis van werkdruk en werkstress en het aanpakken hiervan. Vaak wordt de toevlucht genomen tot het enkel vergroten van werkplezier maar worden werkdrukbronnen en hun (in-) directe oorzaken niet gezien en effectief aangepakt.
  - ❑ Werkdruk wordt nog steeds veel gezien als te veel werk in te weinig tijd. Er is weinig tot geen kennis van de bestaande onderzoeken naar werkdruk en de veelomvattende factoren die van invloed zijn. Leidinggevenden zijn daarnaast weinig creatief in het meedenken in oplossingsrichtingen.
-

# Over arbocatalogi's 1

---

- ❑ vaak staat er iets vaags in de catalogus en daar wordt dan weinig mee gedaan
  - ❑ Verlopen arbocatalogus en een te eenzijdig thema.
  - ❑ arbocatalogus is verlopen en moet ge-update worden
  - ❑ Veel te onbekend.
  - ❑ AC is door de nieuwe regelgeving achterhaald. Ik verwacht niet dat werkgevers hier nog geld in gaan stoppen. Het is veel te bureaucratisch geworden.
  - ❑ Zouden vlg's veel werkgevers uitgebreider mogen zijn. Deze 'extra regels' worden vaak door meer conservatieve krachten in klankbordgroepen tegengehouden.
  - ❑ voor bedrijven nuttig als deskundige vind ik ze nogal eens tekort schieten
  - ❑ De verschillen zijn erg groot tussen de branches. Sommige zijn zeer informatief of praktisch toepasbaar, maar velen zijn ook vrij algemeen. Wat betreft PSA lopen de arbocatalogi nog wel enorm achter, evenals de brancheRI&E's.
  - ❑ Ik merk in de praktijk weinig betrokkenheid met arbocatalogi/richtlijnen bij bedrijven zeker waar de interne deskundigheid ontbreekt.
  - ❑ Bij MKB wordt nog steeds niet veel gedaan met arbocatalogus.
  - ❑ Op zich nuttig en handig, alleen ze worden te weinig gebruikt.
  - ❑ instrumenten kunnen ondersteunend zijn als deze actueel zijn. Nu vaak verouderd.
  - ❑ Kwaliteit arbo-catalogi is veelal onder de maat.
-

# Over arbocatalogi's 2

---

- ❑ Meestal papieren realiteit, vertaling naar de lokale situatie blijft uit
  - ❑ Veel catalogi zijn verouderd en er zitten grote verschillen tussen de catalogi. Ook hebben vele catalogi de neiging op werkdruk aanpak te eenvoudig weer te geven; energiegevers verbeteren en energie slurpers aanpakken. De context van de organisatie en waardoor het arrangement van energie gevers en slurpers in de eerste instantie is ontstaan, wordt niet besproken.
  - ❑ Er is vernieuwing nodig door veel meer de dialoog aan te gaan (combi van groepsinterviews, vragenlijsten en een planmatige aanpak met betrokkenheid van medewerkers zelf)
-



# Wat doet een A&O-deskundige? 1

---

- ❑ Voornamelijk intern aan de slag
  - ❑ Vnl. advies, onderzoek en procesbegeleiding
  - ❑ ik doe van alles wat
  - ❑ Activiteiten staan ten dienste van lerend principe
  - ❑ Vooralsnog ben ik vooral samen met het bedrijf op zoek naar de risico en de onderliggende oorzaken en geef daaropvolgend advies. Soms vervul ik daarin meer een begeleidende/coachende of sparrende rol. Voorlichting en training is de afgelopen tijd wat minder geweest, maar wil ik wel weer meer gaan oppakken opvolgend op de onderzoeken/adviezen.
  - ❑ ik was vooral adviseur (60%, procesbegeleiding 20% en trainingen (20%). en dat ging vooral productgericht. maar ik wil veel meer sparringspartner worden, het bedrijf uitdagen, onderzoek doen en passende interventies bieden. groeien van expert naar sparringspartner
  - ❑ Veelal heb ik diverse rollen in een opdracht of voor een opdrachtgever.
  - ❑ Ik ben intern verantwoordelijk voor de kwaliteit (certificering) en extern heb ik verschillende rollen: individuele consulten (preventief en als taakgedelegeerde van de bedrijfsarts), vertrouwenspersoon en als A&O'er ontwerpen en implementeren aanpak preventie en verzuim, uitvoeren en toetsen RI&E, begeleiden en bijscholen van preventiemedewerkers.
-

# Wat doet een A&O-deskundige? 2

---

- ❑ Veelal coachend werkend (in klein bedrijf) en als adviseur in groot bedrijf.
  - ❑ Het hele proces is van belang: stellen van de diagnose, draagvlak, concrete aanpak in hapklare brokken, uitvoeren en borgen
  - ❑ Arbodienstverlener voor het MKB met een breed spectrum aan klanten en klantvragen zorgen ervoor dat ik in verschillende opdrachten bezig ben
  - ❑ Ik ben overwegend (80%) als adviseur actief, maar begeleidt ook groepsprocessen rondom PSA, individueel verzuim of preventieve gesprekken en verricht onderzoeken (meestal groepsinterviews i.c.m. reeds beschikbare uitkomsten van medewerkers onderzoeken).
-

# Hoe denken A&O-ers over de toekomst? 1

---

- ❑ Ik zie soms positieve dingen maar bij andere bedrijven ook helemaal niet
  - ❑ A&O is nog jong, we worden steeds relevanter!
  - ❑ Het is straks geen bescherming meer door de veranderende certificering, hierdoor kan iedereen het vakgebied uitoefenen en is er geen kwaliteitsmerken meer
  - ❑ Het neigt naar optimisme, maar operationele belangen blijven voorop staan.
  - ❑ Het neigt naar optimistisch maar er is gewoon geen geld voor. Prioriteiten worden anders gesteld.
  - ❑ Denk dat werkdruk verder zal oplopen, aandacht voor psychosociale vrijheid neemt toe, al met al zal eea elkaar opheffen qua tendens
  - ❑ Steeds meer aandacht voor mens en werk
  - ❑ Altijd al optimistisch
  - ❑ Nieuwe certificering en ontwikkeling in de RI&E zorgt voor minder motivatie bij de bedrijven
  - ❑ Persoonlijk breng ik kwaliteit van het werk wordt steeds meer onder de aandacht in relatie tot veilig en gezond werk en het gesprek te voeren over wat de onderliggende factoren kunnen zijn van stressfactoren en het inzetbaar houden van medewerkers. Mijn indruk is dat men hier voor open staat en de taal van kwaliteit van het werk, sluit aan bij de bedrijfsvoering.
  - ❑ ik weet er nu meer van wat maakt dat ik een verschil kan maken. ook is er veel aandacht voor het onderwerp en moeten werkgevers wel onderscheiden in deze krappe arbeidsmarkt. daarom ben ik er positief over.
-

# Hoe denken A&O-ers over de toekomst? 2

---

- Ik ben optimistisch omdat ik al meer dan 20 jaar echt invulling geef aan het begrip en thema kwaliteit van arbeid en inmiddels een nieuwe conceptualisering en operationalisering heb uitgewerkt. Veel van wat we in ons vakgebied kwaliteit van arbeid noemen gaat niet veel verder dan de 4 A's, goed werk of duurzame inzetbaarheid En er is weinig body of knowledge of de dynamiek mens, arbeid en organisatie in relatie tot dit thema.
  - Er is veel te doen, ik zie meer en merk meer belangstelling binnen organisaties om er actief mee aan de slag te gaan.
  - Komt ook door krapte op de arbeidsmarkt, dat werkgevers meer willen investeren in duurzame inzetbaarheid.
  - Ik zie een groter verschil ontstaan in wat medewerkers graag willen leveren en de organisatie die daar niet op ingericht is en geen ontwikkeling doormaakt.
  - Er is meer bewustzijn van het belang en de zin van goed werk.
  - Daarnaast zie ik ook dat de snelheid en de prestatiedruk groot zijn. Alles lijkt te moeten en belangrijk te zijn. Keuzes maken en begrenzen is lastiger dan ooit met de hoge standaard.
  - Gezien ook jouw visie op schaarste van arbeidsmarkt zal de werkgever veel meer moeten doen dan alleen salaris betalen: boeien en binden.
  - Diverse ervaringen. Er lijkt een samenhang tussen noodzaak want geen nieuwe mensen en toegenomen aandacht voor kwaliteit van het werk
  - Juist het gebrek aan kennis en scala aan ontwikkelingen maken dat ik veel werk zie in mijn werkgebied. De A&O kennis is helaas nog niet breed voorhanden en er is veel vraag naar.
  - Medewerkers zijn toegenomen ontevreden of overbelast
-