

Onderzoek naar ontwikkelingsbereidheid arbeidsdeskundigen:

Actief blijven ontwikkelen en professionaliseren

Iedere professional moet zich blijven ontwikkelen. Maar op welke manieren vinden arbeidsdeskundigen het prettig om met professionele ontwikkeling bezig te zijn? En hoe worden ze gemotiveerd? En wat kun je doen om de ontwikkelingsbereidheid te faciliteren en te versterken? In opdracht van het AKC doet ZINZIZ hier onderzoek naar.

TEKST | Diederik Wieman

Projectleider van het onderzoek, dat wordt uitgevoerd door ZINZIZ, is onderzoeker en trainer Hilde van Ravenswaaij. Bijzonder is dat zij vanuit de arbeidsdeskundige praktijk wordt bijgestaan door Erika Anghel, arbeidsdeskundige en opleider bij UWV

SMZ in de regio Den Haag-Leiden. Erika maakt op deze manier kennis met het doen van (kleinschalig) wetenschappelijk onderzoek (zie kader).

Hoe is dit onderzoeks idee tot stand gekomen?

Hilde: 'Deels door signalen die we vanuit verschillende



beroepsgroepen in het sociaal domein kregen, deels ook door bestaand wetenschappelijk onderzoek naar dit vraagstuk. En natuurlijk ook onze eigen nieuwsgierigheid. ZINZIS voert onder andere onderzoek uit en verzorgt trainingen, waardoor wij veel bij gemeenten, sociaal werkbedrijven en arbeidsdeskundigen komen. We vingten signalen op van andere beroepsgroepen over het al dan niet bereid zijn om jezelf te ontwikkelen en te professionaliseren. Want er komt natuurlijk van alles op professionals af: congressen, trainingen, opleidingen. Hoe zit het met de vraag en het aanbod? Wat zijn de behoeftes? ZINZIS schreef vervolgens een onderzoeksvoorstel dat in het kader van de door het AKG uitgeschreven open call werd gehonoreerd.

Is er iets bekend over de ontwikkelingsbereidheid van professionals in het sociaal domein?

Hilde: 'We weten nog niet hoe het bij andere beroepsgroepen zoals klantmanagers, re-integratieprofessionals bij gemeenten zit met de ontwikkelingsbereidheid. Want ook daar is nog geen onderzoek gedaan. Het onderzoek onder arbeidsdeskundigen is voor zover wij dat weten, op dit gebied echt een voorloper. Wel krijgen we vanuit de praktijk af en toe het idee dat er wat veel aanbod is aan ontwikkelmogelijkheden. Dus dat maakt het nog interessanter om te kijken hoe vraag en aanbod op elkaar afgestemd zijn.'

Hadden jullie van tevoren een bepaald idee over de bereidheid van arbeidsdeskundigen?

Hilde: 'Als je kijkt naar de arbeidsdeskundige beroepsgroep heb ik het idee dat zij heel gemotiveerd zijn om zich te blijven ontwikkelen.' Erika: 'Wat daarbij meespeelt is dat wij moeten bij- en nascholen om gecertificeerd te blijven. Arbeidsdeskundigen bij UWV worden daarin ook goed gefaciliteerd. Veel opleidingen en bijscholing worden bovendien bekostigd. Maar hoe zit dat wanneer je als arbeidsdeskundige bij een commerciële organisatie werkt? Of wanneer je zelfstandige bent? Wat heeft dat voor invloed op de ontwikkelbereidheid? Ook zijn we nieuwsgierig naar de resultaten. In hoeverre wordt de opgedane kennis gebruikt in de dagelijks praktijk? ZINZIS zet onder meer het integratief gedragsmodel in om dat meetbaar te maken.'

Hilde: 'We gaan dus ook kijken wat voor type ontwikkelingsmogelijkheden arbeidsdeskundigen prettig vinden. Trainingen, congressen, webinars, op de werkvloer leren? Met het integratief gedragsmodel maak je individueel gedrag inzichtelijk en begrijpelijk. Dus stel dat je je niet wilt of kunt ontwikkelen? Waar ligt dat dan aan? Wat beïnvloedt de ontwikkelingsbereidheid. Stel dat je organi-



**Re-integratiecoach
Regie op Werkvermogen**

Hoe zorg je ervoor dat iemand in passend werk gelukkig wordt en blijft?

Soms kan een arbeidsongeschikte werknemer niet meer bij zijn huidige werkgever blijven werken. Passend werk bij een andere werkgever kan dan een goede oplossing zijn. Maar wat is dan een realistisch re-integratie doel? En hoe realiseer je commitment en eigenaarschap van de werknemer?

In de opleiding Re-integratiecoach Regie op Werkvermogen leer je daar alles over. En, ook belangrijk: oefen je jouw vaardigheden om een traject te laten slagen.

- 6 dagen of (optioneel) 7 dagen plus assessment
- geaccrediteerd door de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen
- titel ROW bij het Register Specialistisch Casemanagement

Meer informatie: www.cs-opleidingen.nl

NAH
reïntegratie

GESPECIALISEERD REÏNTEGRATIEBUREAU VOOR MENSEN MET NIET AANGEBOREN HERSENLETSEL

internet: www.nah-reintegratie.nl
e-mail: info@nah-reintegratie.nl mobile: 06 160 88 517

satie daar heel veel tijd in steekt, dan is het voor jou misschien ook vanzelfsprekender. Bij zelfstandigen spelen misschien kosten en tijd een belangrijke rol bij het wel of niet zelf ontwikkelen.'

Hoe ziet het onderzoek eruit?

Hilde: 'We zijn gestart met doorlopend literatuuronderzoek. Op basis daarvan hebben we een vragenlijst opgesteld en uitgezet onder arbeidsdeskundigen. Daarnaast hebben we interviews gehouden met zowel arbeidsdeskundigen als met domeindeskundigen zoals gedragswetenschappers of mensen die gespecialiseerd



Dit onderzoek valt onder het AKC strategisch punt Toekomstbestendige professional

zijn in professionalisering en certificering.'

Erika: 'Belangrijk zijn ook de co-creatiesessies. Daarin gaan we met arbeidsdeskundigen in gesprek om de vertaling van wetenschap naar praktijk te maken. Met andere woorden: wat hebben we gevonden, hoe kunnen we praktische handvatten ontwerpen om de ontwikkelingsbereidheid te vergroten en of in stand houden?'

Wat houden die co-creatie sessies in?

Hilde: 'Dat zijn vier opeenvolgende sessies waaraan telkens tien arbeidsdeskundigen deelnemen. Daarbij is niet belangrijk waar of hoelang ze ergens werken. Het

KENNISMAKEN MET (KLEINSCHALIG) WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK

Arbeidsdeskundige Erika Anghel was naast haar dagelijks werk als arbeidsdeskundige bij UWV SMZ op zoek naar extra uitdaging. 'Ik wilde niet alleen inhoudelijk en praktijkgericht bezig zijn, maar ook buiten mijn kaders werken. Onderzoek doen leek mij een mooie manier om daar invulling aan te geven. Maar ik had nooit eerder wetenschappelijk onderzoek gedaan.' Erika kon toch als arbeidsdeskundig arbeidsdeskundig onderzoeker aan de slag via het AKC-project project waarin arbeidsdeskundigen de mogelijkheid wordt geboden om naast hun reguliere werk kleinschalig wetenschappelijk onderzoek te doen. 'Ik heb gesolliciteerd en ben nu dus aangesloten bij het onderzoek "Actief blijven ontwikkelen en professionaliseren". Ik krijg hiervoor een aantal uren per maand vrij.'

Voor het onderzoek leest ze veel wetenschappelijke literatuur en vergelijkbare onderzoeken over het onderwerp en werkt ze mee aan het uitvoeren van de enquête, interviews met arbeidsdeskundigen en andere professionals en bij het uitvoeren van de co-creatie sessies. Daarnaast presenteerde ze tijdens het afgelopen NVvA-AKC Najaarscongres samen met onderzoeker Hilde van Ravenswaaij de eerste resultaten van het onderzoek. 'Dat lag wel behoorlijk buiten

mijn comfortzone', zo blikt ze terug. 'Maar het is natuurlijk erg leuk dat ik mij ook in die richting kan ontwikkelen.'

Behalve Erika zijn ook arbeidsdeskundigen Ellen van Berk, Esther Wieldraaijer, Reny van Staalduine, Mark Schouten en Astrids Smeets-Pauw als onderzoeker gestart. De onderzoeken waaraan zij meewerken zijn divers. Mark Schouten (beleidsadviseur arbeidsdeskundige, Centraal Expertise Centrum UWV Amsterdam) bijvoorbeeld, is als beleidsadviseur op het thema loonwaardebepaling verantwoordelijk

voor het vertalen van de wet- en regelgeving naar het praktisch handelen van arbeidsdeskundigen. Zijn onderzoek moet leiden tot een top 5 van belemmeringen bij cliënten, maar ook tot passende interventies die arbeidsdeskundigen kunnen gebruiken in het werk. Astrid Smeets-Pauw is gespecialiseerd in letselschade en werkt mee aan een door het AKC geïnitieerd wetenschappelijk onderzoek naar eerdere en of betere inzet van arbeidsdeskundigen in letselschadetractaten. Ook kleinschalig onderzoek doen? Mail dan met akc@arbeidsdeskundigen.nl





Hilde van Ravenswaaij en Erika Anghel presenteren hun onderzoek ook tijdens het afgelopen NVvA-AKC congres

gaat dus dwars door alle disciplines heen. Een deel van de sessie gaat over persoonlijke ontwikkeling. Hoe kun je mensen voeden om zich te ontwikkelen en ook om dat ontwikkelen vol te houden. Een ander deel gaat over organisatorische ontwikkeling. Met andere woorden: hoe kun je als organisatie de juiste randvoorwaarden creëren zodat professionals zich optimaal kunnen ontwikkelen. Het is een lerend proces: de ervaringen uit de eerste sessie kan ervoor zorgen dat de volgende een andere vorm krijgt, een ander spoor volgt of zich anders verdiept. Het gaat er echt om dat de praktische handvatten ook echt uit de praktijk komen.'

Wat gaat het onderzoek opleveren?

Hilde: 'We komen in het voorjaar met een korte, goed leesbare eindrapportage en met digitale factsheets waarin we de uitkomsten visualiseren. We willen met dit alles echt praktische adviezen geven waar je bij wijze van spreken al morgen mee aan de slag kan gaan. Zowel individuele arbeidsdeskundigen als voor organisaties: wat kun je doen om de ontwikkeling van jezelf of van jouw medewerkers te voeden en te sturen. De uitkomsten kunnen veel voor organisaties en individuele arbeidsdeskundigen betekenen, maar ook voor de rol van leveranciers van kennis en informatie voor de beroepsgroep, zoals het AKC.'



COLUMN

Gezonde vertraging

Ik reed naar Leeuwarden. Sinds die stad de status van culturele hoofdstad kreeg, is de infrastructuur flink veranderd. In positieve zin; de toegang en het verlaten van de stad gaan eigenlijk heel fijn, zeker als ik het vergelijk met andere steden.

Het was ongeveer 10.00 uur, dus ik verwachtte dat het rustig zou zijn. Echter, een paar kilometer voor de stoplichten stagneerde het verkeer ineens. Sterker nog, ik kwam geen meter meer vooruit. Naast me was er een mogelijkheid om een afslag naar een woonwijk te nemen. Ik zag dat sommige mensen zeer ongeduldig uitweken en de afslag namen om een paar honderd meter te winnen. Enkele minuten later verscheen er een ambulance uit de woonwijk die via de rotonde zijn weg probeerde te vervolgen. De ambulance kon echter niet verder vanwege de 'slimme' chauffeurs die hun gewonnen meters opeisten.

Een dag later kwam ik uit Utrecht ook in een file terecht die er normaal niet staat. Hier ontstond hetzelfde tafereel. Sommige bestuurders deden er alles aan om maar een paar meter te kunnen pakken. Al zigzaggend en afsnijdend baanden zij zich een weg.

Ik vroeg mij af of mensen die op de weg gehaast, agressief of asociaal zijn, vergelijkbaar gedrag vertonen op hun werk of in privé. Ik hoop van niet, want dan zouden de spreekkamers nog voller zitten met mensen die stress, werkdruk of een gevoel van hectiek ervaren.

In ieder geval neem ik mezelf voor dat wanneer ik door omstandigheden in het verkeer te laat kom, dat probeer te accepteren. Tijd inhalen in het verkeer zal waarschijnlijk alleen maar stress opleveren voor mezelf en voor anderen en in het ernstige geval, echte schade aan mensen. Daarom: zie een file als een fijn moment om eens te onthaasten.

Ik wens u veel gezonde vertraging toe!

Freerk Tuinenga
redactielid en arbeidsdeskundige