

Promotieplaatsen voor arbeidsdeskundigen:

Vak en wetenschap met elkaar verbinden

Het Arbeidsdeskundig Kenniscentrum maakt onder andere promotieonderzoek mogelijk voor arbeidsdeskundigen. Het is een van de manieren om wetenschappelijke kennis en arbeidsdeskundig handelen met elkaar te verbinden en bewijskracht rondom het vak te ontwikkelen. "Arbeidsdeskundigen die promotieonderzoek doen kunnen vanuit hun eigen praktijk de link leggen met de wetenschap", zegt AKC-directeur Tjeerd Hulsman.

TEKST | Diederik Wieman



Op dit moment zijn er vier arbeidsdeskundigen bezig met hun promotieonderzoek. Drie promotieplaatsen worden mogelijk gemaakt door het AKC, de vierde door het Kenniscentrum Verzekeringsgeneeskunde, KCVG.

Tjeerd Hulsman: "De promotieplaatsen zijn een uitgelezen kans om het vak te verbinden met de wetenschap en de wetenschap met

het vak." Een voordeel is dat deze arbeidsdeskundigen voeling hebben met de dagelijkse praktijk. Daarnaast is de verwachting dat zij beter in staat zijn om de opgedane wetenschappelijke kennis naar de praktijk te vertalen. "Het toepassen van richtlijnen en kennis is vaak lastig, omdat de praktijk soms net even anders werkt. Ik verwacht dat de resultaten van hun onderzoek de doelgroep makkelijker zullen bereiken."

PROMOTIEPLAATS HAN

Dit jaar is Shirley Oomens benoemd tot bijzonder lector Arbeidsdeskundigheid aan de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN). Binnen het lectoraat, ingesteld door instituut GAK, is tevens plek voor een promovendus en een ervaren onderzoeker (totaal 1,4 fte). Shirley Oomens zou het mooi vinden als de promotieplaats door een arbeidsdeskundige wordt ingenomen. Werving van onderzoekers zal plaatsvinden in 2017 nadat het onderzoeksprogramma voor het lectoraat afgerond is.

Sneller en duurzaam aan het werk

Naam: Kor Brongers

Studeerde: A&O sociologie (RUG) en A&O psychologie (OU)

Werkt als: Stafarbeidsdeskundige bij UWV

Promoveert op: Integrale participatiegerichte dienstverlening voor klanten met meervoudige problematiek aan het UMCG
Promoveert naar verwachting eind 2017

van het UMCG of ik niet door wilde gaan en promoveren. Als het me niet gevraagd was, had ik er zelf misschien niet eens aan gedacht. Haar vraag creëerde een wens bij mij."

Hoe ben je tot je onderwerpkeuze gekomen?

"Ik heb overlegd met diverse partijen om te kijken welke onderwerpen mij aanspreken en welke binnen het AKC en UWV passen, want het moet wel een win-winsituatie zijn. Het promotieonderzoek bestaat uit meerdere deelprojecten, maar het draait om hoe je mensen met meervoudige problematiek

op een andere manier kunt begeleiden naar re-integratie en participatie. Ik denk dat je daarbij vooral uit moet gaan van de eigen kracht van mensen. Wat kunnen mensen zelf en hoe beleven ze het zelf."

Wat hoop je dat het gaat opleveren?

"Als deelproject heb ik een training ontwikkeld voor arbeidsdeskundigen. Op dit moment loopt een effectstudie waarin wordt vergeleken of door mij getrainde arbeidsdeskundigen op klantniveau andere resultaten boeken dan niet-getrainde arbeidsdeskundigen.

Waarom koos je voor een promotietraject?

"Ik heb mijn studie naast mijn werk gedaan, aan de Open Universiteit. Toen ik afgestudeerd was vroeg Sandra Brouwer

Sancties met leereffect

Naam: Ilonka Eekhoudt

Studeerde: Sociaaleconomische Geschiedenis (Leiden)

Werkt als: Arbeidsdeskundige bezwaar en beroep bij UWV

Promoveert op: Loonsancties en werkgeversgedrag aan Tilburg University

Promoveert naar verwachting in 2018/2019



Waarom koos je voor een promotietraject?

“Om te zien wat ik nog wilde heb ik een sabbatical genomen. Wat zijn mijn dromen, wil ik misschien nog iets heel anders? Ik had in die tijd ook een gesprek met Tjeerd Hulsman over de academisering van het arbeidsdeskundig vak. Toen dacht ik: misschien is dit toch een kans om de stap alsnog te maken. Promoveren was altijd een wens van mij. Een gesprek met Fred Scholte gaf de doorslag.”

Hoe ben je tot je onderwerpkeuze gekomen?

“Ik ben zelf met een promotievoorstel

gekomen. Een onderwerp waar ik in mijn dagelijks werk veel mee te maken heb: loonsancties. Binnen UWV is al veel onderzoek gedaan, maar dat was altijd gericht op het werk van de arbeidsdeskundigen. Er is echter weinig bekend over wat sancties met een werkgever doen. Op hoorzittingen kom ik zoveel emotie, frustratie en boosheid tegen bij werkgevers. Waar zit dat in, waar gaat het mis? Waarom doet een werkgever wat hij doet als het om re-integratie gaat? Is de loonsanctie na de RIV-toets een prikkel die leidt tot re-integratieactiviteiten van de werkgever? Leidt de onderbouwing van de sanctie tot een leereffect bij de werkgever? Dat zijn vragen waarop ik antwoord zoek.”

Wat hoop je dat het gaat opleveren?

“Het promotieonderzoek moet leiden tot beter onderbouwde, goed beargumenteerde sancties die op meer begrip van de werkgever kunnen rekenen. Wellicht dat het uitmond in een leidraad.”

Wat brengt het jezelf?

“Je haalt je academische vaardigheden weer op en ik vind het leuk om de kennis met collega's te delen op expertmeetings,

congressen of academiseringsdagen. Ik leer er enorm veel van en hoop door kennis uit te dragen het vak een boost te kunnen geven.”



Ilonka Eekhoudt

Zou je het anderen aanraden?

“Dat hangt natuurlijk erg van de persoon af. Je moet een academische achtergrond hebben en verder moet je nieuwsgierig zijn, iets heel graag willen weten, doorzettingsvermogen hebben. Steeds die volgende stap willen maken. Voor arbeidsdeskundigen die mee willen werken aan inhoudelijke verdieping van het vak, is het een aanrader.”

Ik hoop en verwacht dat het positief werkt op de participatie. Wanneer je uitgaat van de kracht en ideeën van mensen zelf, zijn ze gemotiveerder, gaan ze sneller aan het werk en zal de plaatsing ook duurzamer zijn. Het werk van de arbeidsdeskundige wordt aantrekkelijker. Het is toch leuker om met de dromen en wensen van mensen bezig te zijn dan met boetes en maatregelen?”

Wat brengt de promotie jou persoonlijk?

“Je ontwikkelt je zelf enorm. Naast mijn gewone werk bij UWV ben ik ook projectleider van het promotietraject, moet ik budgetten beheren, gesprekken met managers hebben, onderzoek doen, artikelen schrij-



Kor Brongers

ven, presentaties houden in het Engels. Het is omvangrijk maar je leert er enorm van.”

Een aanrader dus?

“Jazeker, maar ik vertel er wel het hele verhaal bij. Dat het af en toe ook bloed, zweet en tranen is. Je moet geen 9-tot-5-mentaliteit hebben en het is niet iets wat je er zo even bij doet. Het is een langdurig traject waarvoor commitment van meerdere jaren noodzakelijk is. Ook is je rol een andere. Als junioronderzoeker ben je niet meer de ‘meester’ die zelfstandig beslissingen neemt maar weer de ‘gezel’ die een vak leert.”



Wetenschappelijke onderbouwing SMBA

Naam: Johan Sengers

Studeerde: Beleid- en Organisationswetenschappen (Tilburg University)

Werkt als: Arbeidsdeskundige bij het CEC van UWV

Promoveert op: Wetenschappelijke onderbouwing van de SMBA aan het UMCG

Promoveert naar verwachting eind 2018



Waarom koos je voor een promotietraject?

"Ik ben ooit als arbeidsdeskundige begonnen en dacht dat ik wellicht altijd in een latere fase nog iets concreets met mijn opleiding zou kunnen doen. Ook promoveren speelde altijd wel in mijn hoofd. Maar ik had eigenlijk lange tijd genoeg uitdagingen in het arbeidsdeskundige vak. Na verloop van tijd ging ik er toch wat dingen bij zoeken. Dat was ook nu weer het geval en op dat moment zag ik de vacature voorbijkomen."

Hoe ben je tot je onderwerpkeuze gekomen?

"Het onderwerp was al geformuleerd. UWV heeft vanuit de praktijk de SMBA (Sociaal Medische Beoordeling van Arbeidsvermogen) ontwikkeld. UWV wil heel graag zien hoe daar vanuit wetenschappelijk oogpunt naar gekeken wordt. Is de methode bruikbaar, valide en betrouwbaar?"

Waar sta je nu?

"Ik ben gestart met uitgebreid literatuuronderzoek, met name naar ICF, de basis onder de SMBA-methode. Om de bruikbaarheid te onderzoeken heb ik een vragenlijst uitgezet. Er was al eerder een enquête gehouden, maar alleen onder de deelnemers van de pilot. Sinds 1 januari 2015 wordt de SMBA-methode breed gebruikt en is het interessant om te zien hoe het voor een brede groep werkt. De



Johan Sengers

betrouwbaarheid en validiteit moeten nog worden opgepakt. Tot slot loop ik nog een zijpad: ik wil ook inventariseren hoe in andere landen arbeidsvermogen en de mogelijkheden tot arbeidsparticipatie worden gemeten."

Wat hoop je dat het gaat opleveren?

"Als de SMBA ook op wetenschappelijke kennis gestoeld is, komt het nog sterker over naar de buitenwereld. Ook hoop ik dat ik kan bijdragen aan de inhoudelijke ontwikkeling van de SMBA. Dit alles zorgt dat we de klanten nog beter kunnen helpen. Daar is het om te doen."

Wat brengt het je zelf?

"Omdat je niet kunt leunen op routine of ervaring, leer je jezelf wel kennen. Je bent constant aan het zoeken en leren zonder zeker te weten of je op het goede spoor zit. Ook moet ik erg wennen aan het feit dat je lange tijd druk bezig bent zonder dat het meteen concreet materiaal oplevert. Aan de andere kant geniet ik van de uitdaging."

Zou je het andere aanraden?

"Je moet zin hebben om je zelf verder te ontwikkelen door je voor een langere

Vraagtekens bij het deskundigenoordeel

Naam: Fred Scholte

Studeerde: Sociologie (Erasmus Universiteit/ Universiteit van Utrecht)

Werkt als: Arbeidsdeskundige SMZ, UWV Den Haag

Promoveert op: het deskundigenoordeel ' (On)geschikt voor het eigen werk' aan de Erasmus Universiteit

Promoveert naar verwachting zomer 2017



Waarom koos je voor een promotietraject?

"Als socioloog ben ik gewend te kijken naar de bredere context van iemands handelen. Elk individu maakt deel uit van een sociale context. Die context heeft invloed op wat mensen doen of juist niet doen. In je dagelijks werk als arbeidsdeskundige ben je daar niet zo mee bezig. Daarom leek het mij goed om dat eens in beeld te krijgen; wat is de invloed van de sociale context op het individu als het gaat om gezondheid en werk?"

Hoe ben je tot je onderwerpkeuze gekomen?

"Aanvankelijk wilde ik mijn promotieonderzoek doen over de WIA-keuring. Wat is de achtergrond van de persoon in de spreekkamer? Hoe is het zover gekomen? Het probleem echter, is dat er twee jaar wachttijd zit tussen de eerste ziektedag en de claim. Die periode is te lang, het geheugen van de klant is dan al te zeer getekend om een goed en voor onderzoek betrouwbaar beeld te krijgen van de redenen van de uitval destijds. Daarom heb ik gekozen voor onderzoek naar het deskundigenoordeel. Het ligt enigszins in



COLUMN

Arbeidsvreugde

Je hebt weleens van die dagen waarop alles goed gaat. Het zonnetje schijnt, er zijn geen files. Gesprekken met zelfs wat moeilijkere cliënten verlopen in goede harmonie.

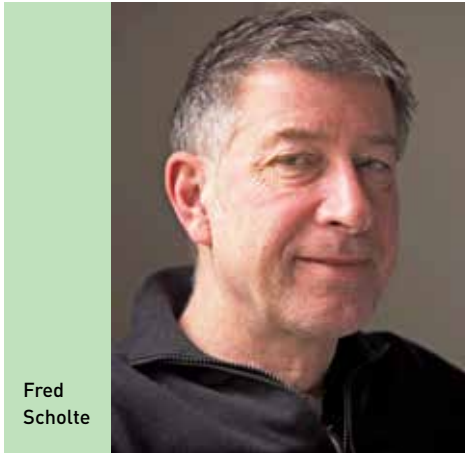
Terwijl ik rond het middaguur op een parkeerterrein in het zonnetje een boterhammetje eet, kan mijn dag niet meer stuk en geniet ik ervan om als arbeidsdeskundige werkzaam te zijn. De vrijheid en zelfstandigheid in combinatie met het zakelijk-sociale karakter. Afgezien van bewolking, regen en files verlopen eigenlijk mijn meeste arbeidzame dagen op plezierige wijze. Misschien komt dat omdat ik er altijd naar streef anderen te bejegenen en te behandelen op een wijze waarop ik zelf ook behandeld wens te worden.

Op deze bewuste dag ging ik na het werk nog even de supermarkt in om wat verse ingrediënten te halen voor het avondeten. Ik had meer dan genoeg energie over om het thuisfront een uitgebreide Italiaanse maaltijd voor te zetten.

In de rij voor de kassa zag ik haar meteen zitten. Ontevreden blik, met te lange nagels woest de boodschappen scannend en geen woord tegen de klant. Terwijl ik naar huis liep met het zojuist aangeschafte bedacht ik me dat de factor arbeidsvreugde in ieder geval vandaag voorbijgegaan was aan deze jongedame...

Rekha van Dis

Redactielid en arbeidsdeskundige



Fred Scholte

het verlengde, maar zit in ieder geval dicht op de eerste ziekte dag.”

Wat hoop je te bereiken?

“Dat we op een andere manier naar de klant gaan kijken en ze beter van dienst kunnen zijn. Het deskundigenoordeel wordt meestal door verzekeringsartsen gegeven en er zijn maar zelden arbeidsdeskundigen bij betrokken. Ik denk dat het belangrijk is om arbeidsdeskundigen bij vastgelopen re-integratieproces te betrekken. Jaarlijks worden 5000 à 6000 deskundigenoordelen over dit specifieke onderwerp aangevraagd. Bij de groep langdurig zieken waarvoor geen deskundigenoordeel wordt aangevraagd heeft twee derde nog werk. Van de groep waarvoor wel een deskundigenoordeel wordt aangevraagd, zit twee derde na het deskundigenoordeel zonder werk. Dat strookt natuurlijk niet met de oorspronkelijke intentie. Het moet een extra ronde inluiden waarin je nogmaals kijkt naar de situatie. Ik denk dat de arbeidsdeskundige de effectiviteit van het deskundigenoordeel kan verhogen.”

Wat brengt het je zelf?

“Het is goed voor mijn persoonlijke ontwikkeling. Het dwingt me ook om anders te kijken naar het werkveld, naar UWV en de ketenpartners. Aan de andere kant kost het je natuurlijk veel tijd en energie. Ook kan het erg eenzaam zijn. Je neemt voor een deel afstand van je dagelijks werk en je collega's. Je raakt daardoor wat geïsoleerd, ook in je privéleven. Niet iedereen volgt je meer of kan je nog volgen. Er haken mensen af. Maar ondanks die nadelen is het voor mij zeer verrijkend.”