



Actief blijven ontwikkelen en professionaliseren: een inventarisatie onder arbeidsdeskundigen

Colofon

Voorwoord

1 Introductie en aanpak

- 1.1 Signalen over professionaliseringsbereidheid
- 1.2 Ervaring van arbeidsdeskundigen belangrijke factor in onderzoeksvragen
- 1.3 Onderzoeksmethoden
- 1.4 Integratief gedragsmodel
- 1.5 Leeswijzer

2 Ontwikkelings- en professionaliseringsbereidheid

- 2.1 Factoren die de ontwikkelingsbereidheid beïnvloeden
- 2.2 Behoeften en interesses van arbeidsdeskundigen om te ontwikkelen

3 Organisatorische randvoorwaarden

- 3.1 Organisatorische ondersteuning van belang
- 3.2 Mogelijke invloed van ontwikkelingsbereidheid op onderzoeksdeelname
- 3.3 Congressen veel bezocht

4 Conclusies en adviezen

- 4.1 Conclusies
- 4.2 Adviezen

Referenties

Colofon

Actief blijven ontwikkelen en professionaliseren: een inventarisatie onder arbeidsdeskundigen

Auteurs

Hilde van Ravenswaaij

Esther van Asselt

Erika Anghel

Femke Bennenbroek

© Arbeidsdeskundig Kennis Centrum, december 2024

Colofon

Voorwoord

1 Introductie en aanpak

- 1.1 Signalen over professionaliseringsbereidheid
- 1.2 Ervaring van arbeidsdeskundigen belangrijke factor in onderzoeksvragen
- 1.3 Onderzoeksmethoden
- 1.4 Integratief gedragsmodel
- 1.5 Leeswijzer

2 Ontwikkelings- en professionaliseringsbereidheid

- 2.1 Factoren die de ontwikkelingsbereidheid beïnvloeden
- 2.2 Behoeften en interesses van arbeidsdeskundigen om te ontwikkelen

3 Organisatorische randvoorwaarden

- 3.1 Organisatorische ondersteuning van belang
- 3.2 Mogelijke invloed van ontwikkelingsbereidheid op onderzoeksdeelname
- 3.3 Congressen veel bezocht

4 Conclusies en adviezen

- 4.1 Conclusies
- 4.2 Adviezen

Referenties

Voorwoord

Dit onderzoek geeft goede aanknopingspunten over de wijze waarop de professionele nieuwsgierigheid en bereidheid van arbeidsdeskundigen om de eigen professionaliteit verder te ontwikkelen invulling gegeven kan worden. Het relevant blijven in het vakgebied en van meerwaarde zijn voor de client (werkzoekenden, werknemers en werkgevers) zijn belangrijke drijfveren. Dit onderzoek heeft een meervoudige opbrengst: het biedt inzichten en daarmee kennis en het helpt ons de kennisactiviteiten nog beter aan te laten sluiten op de behoefte van de professionals. Daarnaast was het onderzoek een middel voor Erika om te werken aan haar eigen professionele ontwikkeling en ervaring op te doen met kleinschalig onderzoek.

Ik hoop dat deze verkenning leidt tot inspiratie en versterking van de professionaliseringsbereidheid.

Marianne Holleman, Directeur AKC

Arbeidsdeskundigen behoren tot een sterk ontwikkelde beroepsgroep met een flinke dosis ontwikkelingsbereidheid, maar zij kunnen niet altijd vertragen om hun vakmanschap te voeden. De vraag is waarom dit zo is. Tijdens dit verkennende onderzoek is deze vraag beantwoord, maar zijn ook nieuwe vragen naar boven gekomen. Hoe kunnen we het permanente educatiesysteem optimaliseren, zodat er punten worden toegekend aan ontwikkeling in plaats van aanwezigheid? Hoe kan het vak en de rol van de arbeidsdeskundige bekender worden bij aanpalende vakgebieden? Hoe creëren we een sterkere gedeelde basis onder arbeidsdeskundigen en wat betekent dit voor collectieve professionalisering? Wat is het rendement van formele leeromgevingen? Op welke manier kunnen we vertragen om vakmanschap te voeden, ondanks de signalen over een tekort aan tijd?

Wij hopen met dit verkennende onderzoek het kennishiaat te verkleinen en bij te dragen aan een sterkere ontwikkelcultuur.

Wij willen alle arbeidsdeskundigen en betrokkenen hartelijk bedanken voor deelname, samenwerking en tijdsinvestering aan dit onderzoek. Ook bedanken wij graag het AKC, de NVvA en de begeleidingscommissie – Esther van de Pavert, Tinka van Vuuren, Vincent Braun en Marianne Holleman – voor hun betrokkenheid, tijd en aandacht.

Hilde van Ravenswaaij, Esther van Asselt, Erika Anghel, Femke Bennenbroek

Colofon

Voorwoord

1 Introductie en aanpak

- 1.1 Signalen over professionaliseringsbereidheid
- 1.2 Ervaring van arbeidsdeskundigen belangrijke factor in onderzoeksvragen
- 1.3 Onderzoeksmethoden
- 1.4 Integratief gedragsmodel
- 1.5 Leeswijzer

2 Ontwikkelings- en professionaliseringsbereidheid

- 2.1 Factoren die de ontwikkelingsbereidheid beïnvloeden
- 2.2 Behoeften en interesses van arbeidsdeskundigen om te ontwikkelen

3 Organisatorische randvoorwaarden

- 3.1 Organisatorische ondersteuning van belang
- 3.2 Mogelijke invloed van ontwikkelingsbereidheid op onderzoeksdeelname
- 3.3 Congressen veel bezocht

4 Conclusies en adviezen

- 4.1 Conclusies
- 4.2 Adviezen

Referenties

1 Introductie en aanpak

In dit hoofdstuk beschrijven we de aanleiding en achtergrond van de rapportage. We leggen uit welke vragen ons bezighielden en welk wetenschappelijk kader we hebben toegepast. Ook beschrijven we de verschillende onderzoeksmethoden in het onderzoeksproject. Daarnaast komt informatie over de onderzoekspopulatie aan bod, en behandelen we opvallende aspecten in het proces dat hoort bij dit inventariserende onderzoek.

Het onderzoeksprogramma van het Arbeidsdeskundige Kenniscentrum (AKC) krijgt onder andere invulling door open subsidieoproepen uit te zetten. Met deze subsidieoproepen wil het AKC onderzoek stimuleren. Dit om aan te sluiten bij belangrijke ontwikkelingen op het terrein van mens, werk en inkomen en de inclusieve arbeidsmarkt. Op basis van signalen uit de praktijk en het kennishiaat dat we zien, stelden we in samenwerking met AKC een onderzoek voor. Doel was om de volgende leidende onderzoeksvraag beantwoorden:

In welke mate en op welke manier ervaren arbeidsdeskundigen ontwikkelings- en professionaliseringsbereidheid en welke factoren kunnen deze faciliteren en versterken?

1.1 Signalen over professionaliseringsbereidheid

De beroepsnorm van de Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen (NVvA) stelt dat van arbeidsdeskundigen verwacht en geëist wordt dat ze zich blijven ontwikkelen. Dat ze voortdurend kennis verzamelen en een betrouwbare en onafhankelijke partner zijn. De ondersteunende aanpak werpt zijn vruchten af: congressen worden enthousiast bezocht en arbeidsdeskundigen zijn actief in allerlei onderzoeken (evidence based handelen) en professionaliseringsactiviteiten.

Tegelijkertijd zijn er steeds meer signalen uit de praktijk dat de ontwikkelingsbereidheid afneemt. Zo zien we weinig aanmeldingen voor deelname aan onderzoeken, vertrekken deelnemers aan congressen eerder en geven professionals aan geen trainingen te willen volgen. Eerder onderzoek (Costa et al., 2023) en beroepsverenigingen, zoals SAM, bevestigen deze tendens. We willen verkennen hoe representatief deze signalen zijn en wat mogelijke invloeden daarop zijn. Dus hoe staat het ervoor met de ontwikkelings- en professionaliseringsbereidheid van arbeidsdeskundigen? Welke factoren beïnvloeden deze bereidheid en hoe kunnen we deze faciliteren en versterken? Hoe ervaren arbeidsdeskundigen het huidige aanbod aan professionaliseringsactiviteiten en het permanente educatie (PE) systeem?

Colofon

Voorwoord

1 Introductie en aanpak

- 1.1 Signalen over professionaliseringsbereidheid
- 1.2 Ervaring van arbeidsdeskundigen belangrijke factor in onderzoeksvragen
- 1.3 Onderzoeksmethoden
- 1.4 Integratief gedragsmodel
- 1.5 Leeswijzer

2 Ontwikkelings- en professionaliseringsbereidheid

- 2.1 Factoren die de ontwikkelingsbereidheid beïnvloeden
- 2.2 Behoeften en interesses van arbeidsdeskundigen om te ontwikkelen

3 Organisatorische randvoorwaarden

- 3.1 Organisatorische ondersteuning van belang
- 3.2 Mogelijke invloed van ontwikkelingsbereidheid op onderzoeksdeelname
- 3.3 Congressen veel bezocht

4 Conclusies en adviezen

- 4.1 Conclusies
- 4.2 Adviezen

Referenties

Met de resultaten van dit verkennende onderzoek willen we bijdragen aan een nog sterkere ontwikkelcultuur. Ook willen we het kennishiaat verkleinen. Het gaat hierbij dan om een mogelijke kloof tussen de huidige kennis van arbeidsdeskundigen en nieuwe wetenschappelijke inzichten, die relevant zijn voor de uitvoering van het vak.

1.2 Ervaring van arbeidsdeskundigen belangrijke factor in onderzoeksvragen

Het is niet alleen van belang te begrijpen hoe arbeidsdeskundigen zich verhouden tot hun eigen professionele ontwikkeling, maar ook hoe cruciaal de context is waarin arbeidsdeskundigen zich begeven. Vanuit het onderzoek zijn hierover de volgende vragen opgesteld:

- 1 In welke mate en op welke manier ervaren arbeidsdeskundigen bereidheid tot ontwikkeling en professionalisering?
 - Welke definities hanteren zij?
 - Welke factoren beïnvloeden deze bereidheid en waar in het integratief gedragsmodel zien we deze terug?
- 2 Hoe zien arbeidsdeskundigen het PE-systeem, de onderlinge toetsing (OT)-groepen, de beroepsnorm en het aanbod van trainingen en andere professionaliseringsactiviteiten?
 - Wanneer ervaren zij meerwaarde, voordelen, nadelen, risico's?
 - Zijn er andere/meer leervormen in het PE-systeem op te nemen?
 - Hoe ziet het PE-systeem er over tien jaar uit volgens arbeidsdeskundigen?
- 3 Welke activiteiten hebben arbeidsdeskundigen het afgelopen jaar het meest ondernomen in het voeden van hun kennis, ontwikkeling en professionalisering?
 - Hoeveel? Welke onderwerpen? Welke werkvormen en bij welke aanbieders?
- 4 Hoe beïnvloeden deze activiteiten de animo, energie en bereidheid van arbeidsdeskundigen?
- 5 Waar ligt de ontwikkelbehoefte van arbeidsdeskundigen en hoe zien zij het voor zich om deze te versterken?
- 6 Sluiten de reeds georganiseerde ontwikkelingsactiviteiten aan bij de arbeidsdeskundige praktijk en het arbeidsdeskundig handelen?

1.3 Onderzoeksmethoden

Binnen dit onderzoeksproject zijn gedurende elf maanden verschillende onderzoeksmethoden gehanteerd. Het project ging in juli 2023 van start met een verdiepend literatuuronderzoek en semi-structureerde interviews met deskundigen. Acht domeindeskundigen zijn geïnterviewd over hun expertise en visie op (onder andere) professionalisering, ontwikkeling, arbeidsdeskundigen, certificering, het sociaal domein, en beroepsgroepgerelateerde organisatievraagstukken. De geïnter-

Colofon

Voorwoord

1 Introductie en aanpak

- 1.1 Signalen over professionaliseringsbereidheid
- 1.2 Ervaring van arbeidsdeskundigen belangrijke factor in onderzoeksvragen
- 1.3 Onderzoeksmethoden
- 1.4 Integratief gedragsmodel
- 1.5 Leeswijzer

2 Ontwikkelings- en professionaliseringsbereidheid

- 2.1 Factoren die de ontwikkelingsbereidheid beïnvloeden
- 2.2 Behoeften en interesses van arbeidsdeskundigen om te ontwikkelen

3 Organisatorische randvoorwaarden

- 3.1 Organisatorische ondersteuning van belang
- 3.2 Mogelijke invloed van ontwikkelingsbereidheid op onderzoeksdeelname
- 3.3 Congressen veel bezocht

4 Conclusies en adviezen

- 4.1 Conclusies
- 4.2 Adviezen

Referenties

viewden zijn expert op het gebied van professionalisering, het sociaal domein, ontwikkeling, arbeidsdeskundigen of organisatievraagstukken.

In het derde kwartaal van 2023 is een digitale vragenlijst verspreid via bestaande (sociale media) kanalen om de ervaring van arbeidsdeskundigen over professionele ontwikkeling te inventariseren. Deze vragenlijst is ingevuld door 64 respondenten. Vervolgens zijn co-creatiesessies gehouden, later zijn we deze workshops gaan noemen. Daarin is met 29 arbeidsdeskundigen actief uitgedacht en besproken hoe professionele ontwikkeling gevoed kan worden, wat behoeften en wensen zijn, en welke visie er heerst over professionele ontwikkeling. Deze data zijn geïnventariseerd middels verscheidene werkvormen, waaronder het werken met flipovers.

Het tweede kwartaal van 2024 stond in het teken van analyse van de rijke data. Dit om tot een inventarisatie te komen van de ontwikkelingsbereidheid van arbeidsdeskundigen. De analyse is gestoeld op (hoofdzakelijk) kwalitatieve data. Er is voornamelijk thematisch geanalyseerd. Hierbij is eerst gekeken naar de onderzoeksvragen en de theorieën vanuit het voorstel, daarna naar betekenisvolle patronen in de data.

In deze rapportage beschrijven we meerderheidsmeningen, minderheidsmeningen en opvallende aspecten vanuit die thematische analyse. Onderzoekers hebben los van elkaar dezelfde data geanalyseerd en de resultaten vervolgens met elkaar vergeleken. Middelen als een rapportage en infographic zijn ontwikkeld om deze kennis verder te verspreiden. Daarnaast is in samenwerking met de NVvA een praktisch hulpmiddel ontwikkeld om tijdens de OT-groepen in te zetten. Hierbij zijn de inzichten uit dit onderzoek benut, samen met andere inzichten.

1.3.1 Looptijd onderzoek verlengd door stroef wervingsproces

De looptijd van het project is verlengd omdat het resultaat van de werving voor de vier co-creatiesessies tegenviel. Dit kan aan meerdere factoren liggen: bijvoorbeeld de periode (laatste kwartaal van 2023), de benaming en uitleg van de sessies. In overleg met de begeleidingscommissie zijn de vier co-creatiesessies omgezet in drie workshops. Deze zijn inhoudelijk wat uitgebreid en verplaatst naar het eerste kwartaal van 2024. Opvallend was de grote hoeveelheid aanmeldingen voor de drie workshops, in vergelijking met de co-creatiesessies.

1.3.2 137 arbeidsdeskundigen werkten mee aan het onderzoek

Waar er drie aanmeldingen waren voor de vier co-creatiesessies, waren dit er voor de drie workshops in totaal zeventig. Vanwege de doelen en beschikbare middelen, is ervoor gekozen om het aantal deelnemers per workshop te beperken tot maximaal 18. Door afmeldingen op het laatste moment

Colofon

Voorwoord

1 Introductie en aanpak

- 1.1 Signalen over professionaliseringsbereidheid
- 1.2 Ervaring van arbeidsdeskundigen belangrijke factor in onderzoeksvragen
- 1.3 Onderzoeksmethoden
- 1.4 Integratief gedragsmodel
- 1.5 Leeswijzer

2 Ontwikkelings- en professionaliseringsbereidheid

- 2.1 Factoren die de ontwikkelingsbereidheid beïnvloeden
- 2.2 Behoeften en interesses van arbeidsdeskundigen om te ontwikkelen

3 Organisatorische randvoorwaarden

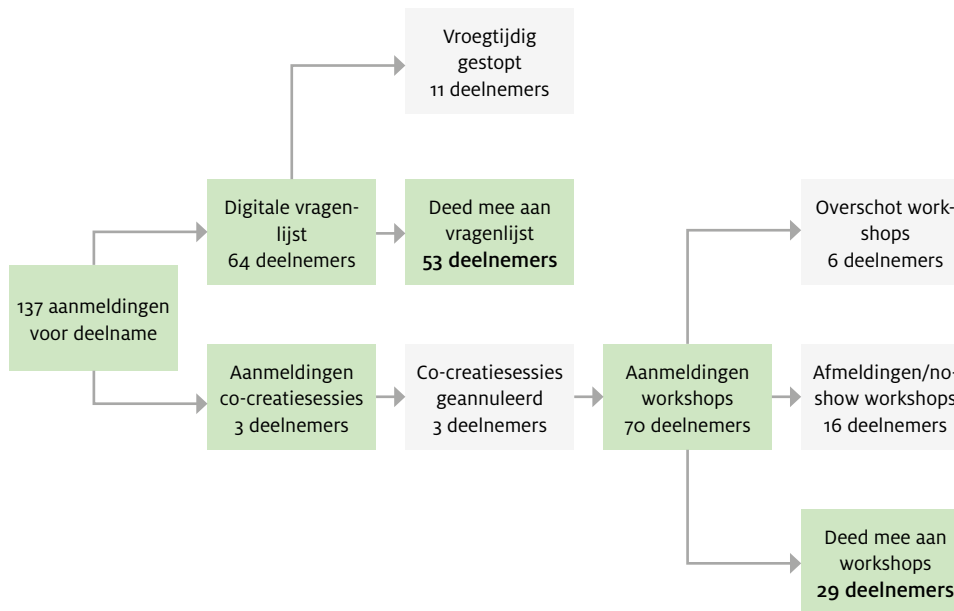
- 3.1 Organisatorische ondersteuning van belang
- 3.2 Mogelijke invloed van ontwikkelingsbereidheid op onderzoeksdeelname
- 3.3 Congressen veel bezocht

4 Conclusies en adviezen

- 4.1 Conclusies
- 4.2 Adviezen

Referenties

(onder andere door ziekte en/of tussenkomende afspraken) hebben uiteindelijk 29 arbeidsdeskundigen deelgenomen aan de drie workshops. Bovendien hebben in totaal 64 arbeidsdeskundigen de digitale vragenlijst ingevuld. Hiervan hebben 53 arbeidsdeskundigen dit volledig gedaan. Al met al hebben 137 arbeidsdeskundigen zich aangemeld voor deelname aan dit onderzoek, waarvan 82 arbeidsdeskundigen als onderzoekspopulatie zijn meegenomen (figuur 1). Arbeidsdeskundigen hebben zowel een financiële compensatie als PE-punten ontvangen voor hun deelname.



Figuur 1 | Overzicht aanmeldingen en deelname

1.3.3 Onderzoekspopulatie gevarieerd in achtergrond en ervaring

De respondenten van de vragenlijst bestaan uit 53 arbeidsdeskundigen, waarvan iets meer dan de helft voor UWV werkt. Dat is meer dan het aandeel arbeidsdeskundigen dat werkzaam is bij UWV in het ledenbestand van de Nederlandse Vereniging voor arbeidsdeskundigen (44%).

In [tabel 1](#) beschrijven we de achtergrond van de respondenten van de vragenlijst. Arbeidsdeskundigen werkzaam in letselschade kunnen in meerdere categorieën terugkomen, zoals zelfstandige en ondernemingen. De achtergrond van de deelnemers van de workshops bestond juist uit een zeer klein deel dat werkt voor het UWV (drie deelnemers in totaal). Onbekend is waarom de achtergrond van respondenten van de vragenlijst zo verschilt van die van deelnemers aan de workshops.

Colofon

Voorwoord

1 Introductie en aanpak

- 1.1 Signalen over professionaliseringsbereidheid
- 1.2 Ervaring van arbeidsdeskundigen belangrijke factor in onderzoeksvragen
- 1.3 Onderzoeksmethoden
- 1.4 Integratief gedragsmodel
- 1.5 Leeswijzer

2 Ontwikkelings- en professionaliseringsbereidheid

- 2.1 Factoren die de ontwikkelingsbereidheid beïnvloeden
- 2.2 Behoeften en interesses van arbeidsdeskundigen om te ontwikkelen

3 Organisatorische randvoorwaarden

- 3.1 Organisatorische ondersteuning van belang
- 3.2 Mogelijke invloed van ontwikkelingsbereidheid op onderzoeksdeelname
- 3.3 Congressen veel bezocht

4 Conclusies en adviezen

- 4.1 Conclusies
- 4.2 Adviezen

Referenties

Tabel 1 | Achtergrond onderzoekspopulatie van de vragenlijst

Werkzaam bij/als...	Percentage van het totaal
Zelfstandige	11,3%
Zelfstandige en onafhankelijk adviesbureau	11,3%
UWV	50,9%
Gemeente	7,6%
Arbodienst en re-integratiebedrijf	13,2%
Onderneming	1,9%
Iets anders (nationale politie, niet actief)	3,8%

In de vragenlijst geven arbeidsdeskundigen aan of ze geregistreerd en/of gecertificeerd zijn. Van de 53 deelnemers is 15,1% niet geregistreerd en niet gecertificeerd; 17% is geregistreerd maar niet gecertificeerd, en 67,9% is zowel geregistreerd als gecertificeerd. De ervaring als arbeidsdeskundige varieert sterk onder deelnemers van zowel de vragenlijst als workshops; van arbeidsdeskundigen in opleiding tot arbeidsdeskundigen die dertig jaar het vak uitoefenen. Het overzicht hieronder (tabel 2) laat de verhoudingen zien in ervaring onder deelnemers van de vragenlijst. Dit komt overeen met de verhoudingen bij deelnemers aan de workshops.

Tabel 2 | Ervaring als arbeidsdeskundige binnen de onderzoekspopulatie van de vragenlijst

Jaren werkzaam als arbeidsdeskundige	Percentage van het totaal
In opleiding	5,7%
0-3 jaar	20,7%
4-6 jaar	18,9%
7-10 jaar	11,3%
>10 jaar	43,4%

1.4 Integratief gedragsmodel

We hebben voor het onderzoek het integratief gedragsmodel (IGM) als theoretische onderlegger gebruikt. Bovendien is het IGM als kapstok ingezet in de vragenlijsten en workshops. We gebruiken het model ook om de data uit deze vragenlijsten en workshops te analyseren.

Het IGM is een model met een stevige wetenschappelijke basis en praktische toepasbaarheid (Blonk, 2018). In de kern volgt het IGM het model van beredeneerd gedrag. Dat is door Fishbein en Ajzen (1969) ontwikkeld, om gezondheid gerelateerd gedrag te begrijpen. In dit model is met name intentie een belangrijke voorspeller van gedrag. Van Hooft (2016) ontwikkelde het IGM zoals wij dat nu kennen.

Colofon

Voorwoord

1 Introductie en aanpak

- 1.1 Signalen over professionaliseringsbereidheid
- 1.2 Ervaring van arbeidsdeskundigen belangrijke factor in onderzoeksvragen
- 1.3 Onderzoeksmethoden
- 1.4 Integratief gedragsmodel
- 1.5 Leeswijzer

2 Ontwikkelings- en professionaliseringsbereidheid

- 2.1 Factoren die de ontwikkelingsbereidheid beïnvloeden
- 2.2 Behoeften en interesses van arbeidsdeskundigen om te ontwikkelen

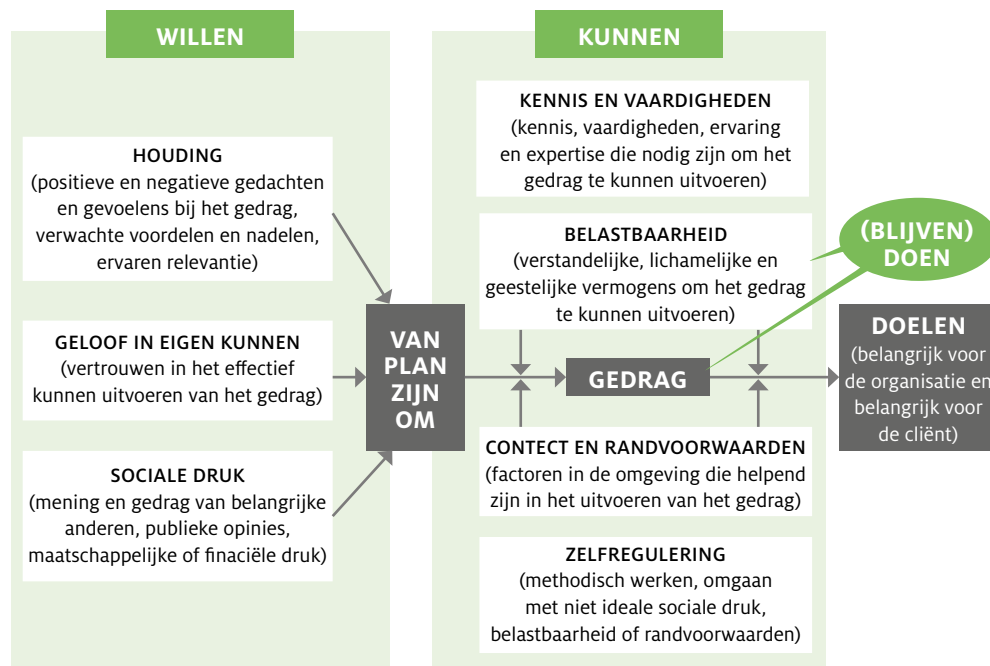
3 Organisatorische randvoorwaarden

- 3.1 Organisatorische ondersteuning van belang
- 3.2 Mogelijke invloed van ontwikkelingsbereidheid op onderzoeksdeelname
- 3.3 Congressen veel bezocht

4 Conclusies en adviezen

- 4.1 Conclusies
- 4.2 Adviezen

Referenties



Figuur 2 | Het IGM wetenschappelijk weergegeven

Het integratief gedragsmodel is één van de meest gebruikte modellen in het domein van arbeidsactivatie (Blonk, 2018). In de praktijk van het arbeidsdeskundig handelen komen meerdere modellen aan bod. Bijvoorbeeld het International Classification of Functioning (ICF), Disability and Health-model is een bekend en veelvuldig gebruikt raamwerk in de re-integratie.

Het ICF-model kijkt vanuit drie perspectieven naar het menselijk functioneren: het lichamelijk functioneren, menselijk handelen en participatie. Waar het ICF-model ruim aandacht besteedt aan omgevingsfactoren, lijkt het tekort te schieten in het evalueren van gedragsaspecten (Hermsen, 2018). Door het ICF-model en het integratief gedragsmodel naast elkaar in te zetten, is het mogelijk kwaliteiten van beide te benutten. De NVvA en het AKC beschrijven dan ook dat professionals beide modellen kunnen benutten bij de begeleiding en advisering van (re-integrerende) werknemers (Keijzer et al., 2023). Dit onderzoek richt zich op de gedragsaspecten van arbeidsdeskundigen, vandaar dat de keus viel op het integratief gedragsmodel.

Colofon

Voorwoord

1 Introductie en aanpak

- 1.1 Signalen over professionaliseringsbereidheid
- 1.2 Ervaring van arbeidsdeskundigen belangrijke factor in onderzoeksvragen
- 1.3 Onderzoeksmethoden
- 1.4 Integratief gedragsmodel
- 1.5 Leeswijzer

2 Ontwikkelings- en professionaliseringsbereidheid

- 2.1 Factoren die de ontwikkelingsbereidheid beïnvloeden
- 2.2 Behoeften en interesses van arbeidsdeskundigen om te ontwikkelen

3 Organisatorische randvoorwaarden

- 3.1 Organisatorische ondersteuning van belang
- 3.2 Mogelijke invloed van ontwikkelingsbereidheid op onderzoeksdeelname
- 3.3 Congressen veel bezocht

4 Conclusies en adviezen

- 4.1 Conclusies
- 4.2 Adviezen

Referenties

1.5 Leeswijzer

We beschrijven in deze rapportage allereerst welke factoren ontwikkelingsbereidheid bij arbeidsdeskundigen beïnvloeden en hoe professionele ontwikkeling kan worden gevoed. Vervolgens leggen wij organisatorische randvoorwaarden uit die van belang zijn om ontwikkelingsbereidheid bij arbeidsdeskundigen te faciliteren. Wij sluiten af met conclusies en praktische adviezen.

Colofon

Voorwoord

1 Introductie en aanpak

- 1.1 Signalen over professionaliseringsbereidheid
- 1.2 Ervaring van arbeidsdeskundigen belangrijke factor in onderzoeksvragen
- 1.3 Onderzoeksmethoden
- 1.4 Integratief gedragsmodel
- 1.5 Leeswijzer

2 Ontwikkelings- en professionaliseringsbereidheid

- 2.1 Factoren die de ontwikkelingsbereidheid beïnvloeden
- 2.2 Behoeften en interesses van arbeidsdeskundigen om te ontwikkelen

3 Organisatorische randvoorwaarden

- 3.1 Organisatorische ondersteuning van belang
- 3.2 Mogelijke invloed van ontwikkelingsbereidheid op onderzoeksdeelname
- 3.3 Congressen veel bezocht

4 Conclusies en adviezen

- 4.1 Conclusies
- 4.2 Adviezen

Referenties

Arbeidsdeskundige vertelt: Erika als onderzoeker

Arbeidsdeskundige Erika Anghel beschrijft haar ervaring met het deelnemen aan de onderzoeksgroep. Anghel werkt als arbeidsdeskundige en praktijkopleider bij UWV Leiden. Uitgevoerde onderzoeksactiviteiten, het wervingsproces en haar gehele beleving komen naar voren in dit hoofdstuk.

Een interesse omzetten in actie en onderzoekservaring opdoen

‘Vanaf medio juli 2023 tot juni 2024 heb ik aan dit onderzoek deelgenomen. Het onderzoek werd uitgevoerd in opdracht van het AKC, onder leiding van Hilde van Ravenswaaij (ZINZIZ). Allereerst ben ik de onderzoeksgroep dankbaar dat ik mocht aansluiten. Verder ben ik mijn werkgever UWV dankbaar dat ik dit naast mijn werkzaamheden als Arbeidsdeskundige en Praktijkopleider (SMZ/ZW-Arbo) heb mogen doen. In algemene zin vind ik het persoonlijk zeer waardevol om via onderzoek verdieping binnen mijn vakgebied te verkrijgen.

Ervaringen tijdens mijn werk als arbeidsdeskundige en tijdens projecten/werkgroepen, hebben mijn ambities voor het meewerken aan wetenschappelijk onderzoek versterkt. De resultaten wil ik graag vertalen naar de praktijk. Onderzoek heeft al langere tijd mijn interesse, met name onderzoek waarbij mijn beroep als arbeidsdeskundige centraal staat. In samenspraak met AKC-directeur Marianne Holleman, zocht ik naar een ‘ervaringsplek’ voor het doen van praktijkonderzoek in mijn vakgebied. Dit is in lijn met de beroepsnorm van Nederlandse Vereniging van arbeidsdeskundigen (NVvA). Die geeft aan dat alle arbeidsdeskundigen zich moeten ontwikkelen en dat ze (nieuwe) kennis moeten opdoen. Ook Stichting Register arbeidsdeskundigen (SRA) besteedt veel aandacht aan houding en gedrag van de arbeidskundige. Dit is iets wat naar mijn mening continu aandacht verdient.

Leren en zelf uitvoeren: een dynamische samenwerking

Het onderzoek kende een aantal fases en iedere fase was anders, leerzaam en interessant. Dit was erg verhelderend. In eerste instantie lag de focus op het leggen van een basis en het uitzetten van een vragenlijst. Ik heb in deze fase onder meer mogen deelnemen aan gesprekken met experts van andere beroepsgroepen. Hierin was veelal sprake van lezen en luisteren, ter ondersteuning van de vragenlijst. Hilde van Ravenswaaij heeft veel contacten, ervaring en een breed netwerk, wat helpt bij het doen van een dergelijk onderzoek. In het begin heb ik dus veel aandacht gehad voor hoe zij het onderzoek leidde. Zij heeft andere (soortgelijke) onderzoeken en onderzoeksmethodieken ter verdieping met mij gedeeld.

Veel van de activiteiten heb ik samen met Hilde ondernomen of in samenspraak met haar. Dit werkte voor mij prettig, omdat ik niet eerder aan een wetenschappelijk onderzoek had deelgenomen. Mijn inbreng was waardevol voor Hilde, met name als het gaat om de context over het arbeidsdeskundig

Colofon

Voorwoord

1 Introductie en aanpak

- 1.1 Signalen over professionaliseringsbereidheid
- 1.2 Ervaring van arbeidsdeskundigen belangrijke factor in onderzoeksvragen
- 1.3 Onderzoeksmethoden
- 1.4 Integratief gedragsmodel
- 1.5 Leeswijzer

2 Ontwikkelings- en professionaliseringsbereidheid

- 2.1 Factoren die de ontwikkelingsbereidheid beïnvloeden
- 2.2 Behoeften en interesses van arbeidsdeskundigen om te ontwikkelen

3 Organisatorische randvoorwaarden

- 3.1 Organisatorische ondersteuning van belang
- 3.2 Mogelijke invloed van ontwikkelingsbereidheid op onderzoeksdeelname
- 3.3 Congressen veel bezocht

4 Conclusies en adviezen

- 4.1 Conclusies
- 4.2 Adviezen

Referenties

vak. Ik kon bijvoorbeeld vertellen hoe een registratiesysteem werkt, wat wij arbeidsdeskundigen hiervoor moeten ondernemen, hoe het zit met PE-punten et cetera. Zo ontstond een dynamische samenwerking. Bij het ontwikkelen van de digitale vragenlijst heb ik veel met Hilde gesproken en nagedacht over hoe we uiteindelijk tot een mooie, korte en bondige vragenlijst konden komen. Dit was voor mij ook weer erg leerzaam.

Helaas heeft onze inzet niet het gewenste aantal respondenten opgeleverd. Ik heb in mijn regio op een Academiseringsdag diverse arbeidsdeskundigen persoonlijk benaderd en gevraagd om de vragenlijst in te vullen. Later heb ik (ook weer in mijn regio) e-mails verspreid, zodat de lijst wederom onder de aandacht kwam van mijn collega's. Het was intensief – en tegelijkertijd enthousiasmerend en leerzaam – om op die manier groepen en individuele collega's te benaderen, hen over het onderzoek te vertellen en de vragenlijst in te laten vullen. Het Najaarscongres van de NVvA en het AKC op 9 november 2023 was hiervoor eveneens een goede gelegenheid.

Er zijn daarnaast diverse facetten van het opzetten en uitvoeren van wetenschappelijk onderzoek naar voren gekomen. Zoals interpreteren en het schrijven van een integrale analyse van de data en het opstellen van conceptadviezen en handvatten. Dit was eveneens nieuw en daarmee leerzaam om bij mee te kijken. Mede door het onderzoek weet ik nu meer over het integratief gedragsmodel. Een model dat als tool ingezet kan worden voor het methodisch motiveren en activeren, hetgeen tevens voor veel verschillende doeleinden toepasbaar is.

Arbeidsdeskundigen willen graag leren, maar vooral ook doen

Tenslotte heb ik met Hilde over workshops meegedacht en aan een workshop deelgenomen. Hiervoor was veel animo, waarbij me opviel dat arbeidsdeskundigen in algemene zin voornamelijk 'doeners' zijn en graag leren, maar dus vooral ook mee willen doen. Ik heb diverse interessante collega's binnen en buiten het UWV gedurende de workshop gesproken. Ik merkte dat er veel behoefte is aan kennisuitwisseling, met name vanuit de collega's van het UWV: dat we meer 'naar buiten treden' en in gesprek raken met arbeidsdeskundigen, die bijvoorbeeld als zelfstandige werken. Zij zijn meer dan bereid van ons te leren. Daarbij vind ik dat wij evenveel van hen kunnen leren. Het was voor mij een drukke periode, waarin ik veel heb geleerd. Ik kijk er met veel voldoening op terug.'

Colofon

Voorwoord

1 Introductie en aanpak

- 1.1 Signalen over professionaliseringsbereidheid
- 1.2 Ervaring van arbeidsdeskundigen belangrijke factor in onderzoeksvragen
- 1.3 Onderzoeksmethoden
- 1.4 Integratief gedragsmodel
- 1.5 Leeswijzer

2 Ontwikkelings- en professionaliseringsbereidheid

- 2.1 Factoren die de ontwikkelingsbereidheid beïnvloeden
- 2.2 Behoeften en interesses van arbeidsdeskundigen om te ontwikkelen

3 Organisatorische randvoorwaarden

- 3.1 Organisatorische ondersteuning van belang
- 3.2 Mogelijke invloed van ontwikkelingsbereidheid op onderzoeksdeelname
- 3.3 Congressen veel bezocht

4 Conclusies en adviezen

- 4.1 Conclusies
- 4.2 Adviezen

Referenties

2 Ontwikkelings- en professionaliseringsbereidheid

In dit hoofdstuk beschrijven wij (opvallende) factoren die uit de vragenlijst naar voren komen en koppelen we die aan het integratief gedragsmodel. Dit om het kunnen en willen te linken aan een doel: ontwikkelingsbereidheid. Vervolgens beschrijven wij hoe ontwikkelingsbereidheid gefaciliteerd en versterkt kan worden.

2.1 Factoren die de ontwikkelingsbereidheid beïnvloeden

Om de ontwikkelings- en professionaliseringsbereidheid te onderzoeken, maakten we gebruik van een vragenlijst. In de vragenlijst hebben we de termen ‘ontwikkelingsbereidheid’ en ‘professionaliseringsbereidheid’ aangehouden. Het verschil zit in het willen ontwikkelen van zichzelf, bijvoorbeeld ook gericht op soft skills, en het willen professionaliseren, bijvoorbeeld meer gericht op vakinhoudelijke kennis. De vragenlijst toetst verschillende onderdelen vanuit het integratief gedragsmodel. Het integratief gedragsmodel geeft aan dat ons gedrag valt te verklaren aan de hand van twee factoren: willen en kunnen (Blonk, 2018). Willen heeft veel te maken met motivatie, maar gaat verder dan dat. Motivatie betekent eigenlijk dat je echt iets wilt doen. Drie dingen zijn hierbij bepalend: **houding** (emoties en gedachten over het gedrag), **geloof in eigen kunnen** (gevoel van competentie en controle) en **sociale druk** (meningen van anderen en de maatschappij, en het belang dat je eraan hecht).

En als je iets wilt doen, moet je ook nog in staat zijn om het te doen. Het daadwerkelijk uitvoeren van gedrag (en dit volhouden) blijkt net zo belangrijk te zijn als de motivatie. Of je iets kunt doen hangt af van een paar factoren: **kennis en vaardigheden** (taakgerelateerd, maar ook sociale vaardigheden), **zelfregulering** (zelfdiscipline en zelfsturend vermogen), **context** (de factoren in de omgeving) en **belastbaarheid** (zoals de fysieke toestand).

‘Je moet ook voor jezelf helder hebben wat je mist, wat je wilt leren en waar je naartoe wilt gaan’

Arbeidsdeskundige tijdens de workshop

2.1.1 Meerderheid vindt relevantie en onderwerp van belang bij professionele ontwikkeling

Veel arbeidsdeskundigen geven aan dat ze interesse en plezier belangrijk vinden. Zowel bij onderwerpen als activiteiten die te maken hebben met hun ontwikkeling en professionalisering ([figuur 3](#)). Ze vinden het van belang dat activiteiten en onderwerpen aansluiten bij wat ze leuk, interessant en relevant vinden.

Colofon

Voorwoord

1 Introductie en aanpak

- 1.1 Signalen over professionaliseringsbereidheid
- 1.2 Ervaring van arbeidsdeskundigen belangrijke factor in onderzoeksvragen
- 1.3 Onderzoeksmethoden
- 1.4 Integratief gedragsmodel
- 1.5 Leeswijzer

2 Ontwikkelings- en professionaliseringsbereidheid

- 2.1 Factoren die de ontwikkelingsbereidheid beïnvloeden
- 2.2 Behoeften en interesses van arbeidsdeskundigen om te ontwikkelen

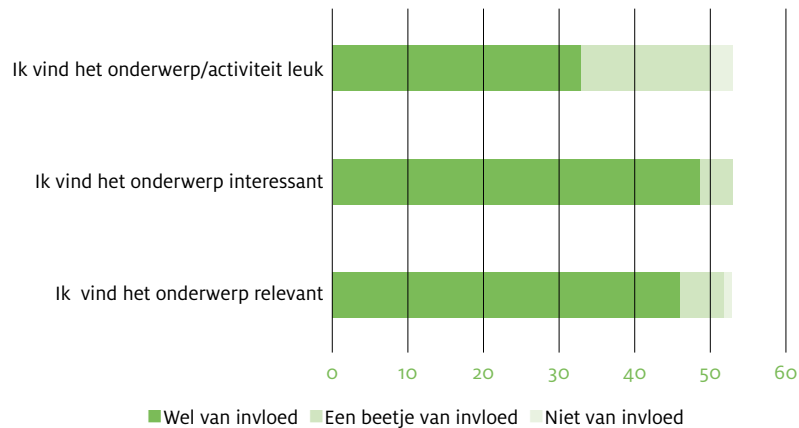
3 Organisatorische randvoorwaarden

- 3.1 Organisatorische ondersteuning van belang
- 3.2 Mogelijke invloed van ontwikkelingsbereidheid op onderzoeksdeelname
- 3.3 Congressen veel bezocht

4 Conclusies en adviezen

- 4.1 Conclusies
- 4.2 Adviezen

Referenties



Figuur 3 | Invloed van houding op ontwikkelingsbereidheid volgens aantallen arbeidsdeskundigen

Aan de hand van de vragenlijst zien we dat:

- Houding van invloed is op de ontwikkelbereidheid van arbeidsdeskundigen. Hierbij gaat het om de attitude ten opzichte van ontwikkelbereidheid, zoals de afweging van voor- en nadelen van professionaliseringsactiviteiten.
- Vooral arbeidsdeskundigen die werken bij gemeente, UWV en re-integratiebedrijf ervaren houding als belangrijke factor.
- Zelfstandige arbeidsdeskundigen en arbeidsdeskundigen die bij een onafhankelijk adviesbureau werken, ervaren dit belang ook, maar er lijkt meer variatie in deze groep, afhankelijk van ervaring en certificering.

Zowel in de workshops als in interviews geven arbeidsdeskundigen aan dat professionele nieuwsgierigheid erg belangrijk is. Dit helpt hen om een positieve houding ten opzichte van ontwikkeling te behouden en te versterken.

Naast nieuwsgierigheid benadrukken de geïnterviewde deskundigen ook het belang van zelfreflectie en onderzoekend vermogen. Door kritisch naar hun eigen werk te kijken en nieuwe dingen te blijven leren, kunnen ze zich blijven ontwikkelen en hun werk effectiever uitvoeren.

2.1.2 Werkervaring en certificering lijkt geloof in eigen kunnen te vergroten

De antwoorden die uit de vragenlijst komen, geven inzicht in de mate waarin arbeidsdeskundigen vertrouwen hebben in hun eigen vaardigheden om hun professionele ontwikkeling vorm te geven (figuur 4). Hierna focussen we op hun begrip van onderwerpen en hun geloof in eigen kunnen om ontwikkeling aan te kunnen.

Colofon

Voorwoord

1 Introductie en aanpak

- 1.1 Signalen over professionaliseringsbereidheid
- 1.2 Ervaring van arbeidsdeskundigen belangrijke factor in onderzoeksvragen
- 1.3 Onderzoeksmethoden
- 1.4 Integratief gedragsmodel
- 1.5 Leeswijzer

2 Ontwikkelings- en professionaliseringsbereidheid

- 2.1 Factoren die de ontwikkelingsbereidheid beïnvloeden
- 2.2 Behoeften en interesses van arbeidsdeskundigen om te ontwikkelen

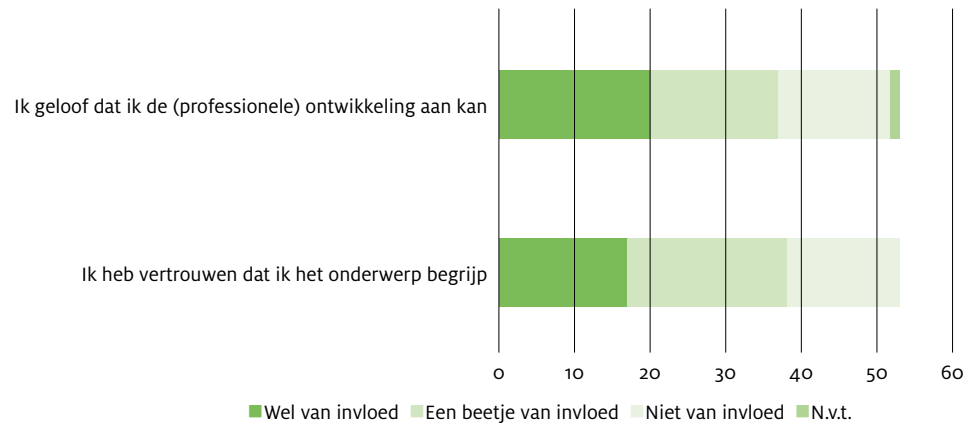
3 Organisatorische randvoorwaarden

- 3.1 Organisatorische ondersteuning van belang
- 3.2 Mogelijke invloed van ontwikkelingsbereidheid op onderzoeksdeelname
- 3.3 Congressen veel bezocht

4 Conclusies en adviezen

- 4.1 Conclusies
- 4.2 Adviezen

Referenties



Figuur 4 | Invloed van geloof in eigen kunnen op ontwikkelingsbereidheid volgens aantallen arbeidsdeskundigen

Uit de antwoorden komen de volgende zaken naar voren:

- Arbeidsdeskundigen die werken bij een arbodienst of re-integratiebedrijf vinden dat geloof in eigen kunnen weinig invloed heeft op hun ontwikkelingsbereidheid.
- Voor arbeidsdeskundigen bij een gemeente varieert het of het geloof in eigen kunnen ertoe doet om zich te professionaliseren. We zien dat de arbeidsdeskundigen die gecertificeerd en geregistreerd zijn meer belang hechten aan geloof in eigen kunnen. Arbeidsdeskundigen die niet of gedeeltelijk geregistreerd zijn, vinden geloof in eigen kunnen minder van invloed.
- Onder arbeidsdeskundigen die werken bij UWV, zien we dat ze verschillende antwoorden geven op de vraag hoeveel invloed het geloof in eigen kunnen heeft op hun ontwikkelingsbereidheid. De helft van de arbeidsdeskundigen die meer dan tien jaar ervaring heeft, geeft aan dat ze enigszins vertrouwen willen hebben dat ze een onderwerp begrijpen. Arbeidsdeskundigen met minder werkervaring vinden het belangrijker dat zij geloven dat zij ontwikkeling aankunnen.
- Er zijn geen grote verschillen in het geloof in eigen kunnen tussen zelfstandige arbeidsdeskundigen en arbeidsdeskundigen die bij een onafhankelijke adviesbureau werken. Werkervaring en certificering lijken hier wel weer van invloed op het geloof in eigen kunnen.

‘Durf je te spiegelen en bel een collega om het erover te hebben.’

Arbeidsdeskundige tijdens de workshop

Colofon

Voorwoord

1 Introductie en aanpak

- 1.1 Signalen over professionaliseringsbereidheid
- 1.2 Ervaring van arbeidsdeskundigen belangrijke factor in onderzoeksvragen
- 1.3 Onderzoeksmethoden
- 1.4 Integratief gedragsmodel
- 1.5 Leeswijzer

2 Ontwikkelings- en professionaliseringsbereidheid

- 2.1 Factoren die de ontwikkelingsbereidheid beïnvloeden
- 2.2 Behoeften en interesses van arbeidsdeskundigen om te ontwikkelen

3 Organisatorische randvoorwaarden

- 3.1 Organisatorische ondersteuning van belang
- 3.2 Mogelijke invloed van ontwikkelingsbereidheid op onderzoeksdeelname
- 3.3 Congressen veel bezocht

4 Conclusies en adviezen

- 4.1 Conclusies
- 4.2 Adviezen

Referenties

Over het algemeen hebben arbeidsdeskundigen met meer dan tien jaar ervaring een groter geloof in eigen kunnen. Dit kan komen doordat ze over meer ervaring beschikken met verschillende situaties en casussen, waardoor ze meer vaardigheden en kennis hebben opgebouwd. Arbeidsdeskundigen met minder dan drie jaar werkervaring lijken minder geloof in eigen kunnen te hebben. Arbeidsdeskundigen die gecertificeerd zijn, tonen over het algemeen meer vertrouwen in hun begrip van onderwerpen en professionele ontwikkeling, in vergelijking met degenen die alleen geregistreerd of nog niet gecertificeerd zijn. Dit suggereert dat formele certificering en registratie een rol spelen bij het vergroten van het geloof in eigen kunnen van arbeidsdeskundigen. Door formele opleidingen en certificeringstrajecten kunnen arbeidsdeskundigen gerichte kennis en vaardigheden opdoen, wat kan leiden tot een groter geloof in eigen kunnen.

De verschillen in werkomgevingen van arbeidsdeskundigen spelen ook een rol in hun geloof in eigen kunnen. Arbeidsdeskundigen die werken bij een arbodienst of een re-integratiebedrijf bijvoorbeeld, lijken meer geloof te hebben in eigen kunnen in vergelijking met die werken bij UWV of als zelfstandige. Arbeidsdeskundigen noemen tijdens de workshops dat geloof in eigen kunnen voornamelijk vergroot kan worden door meelopen met collega's, intervisies, en bewust tijd vrijmaken voor ontwikkeling. Dit komt overeen met de literatuur, waarin onder andere beschreven staat dat het leren van anderen, samenwerken en uitdagingen opzoeken, het geloof in eigen kunnen kan versterken (Bandura, 1977).

2.1.3 Verschillen in ervaring van sociale norm ten opzichte van professionele ontwikkeling

De sociale norm gaat over de sociale druk die een arbeidsdeskundige ervaart. Deze druk bestaat uit de descriptieve norm, het aantal andere personen dat hetzelfde gedrag vertoont, en de subjectieve norm. De subjectieve norm bestaat uit wat iemand denkt dat belangrijke andere personen vinden dat de arbeidsdeskundige moet doen (in combinatie met het belang dat de persoon hecht aan de mening van die personen). In de vragenlijst zijn twee vragen gesteld om de sociale norm te toetsen bij arbeidsdeskundigen. In dit stuk richten we ons op de mate waarin arbeidsdeskundigen de betrokkenheid van anderen en de houding van hun werkgever van invloed vinden op hun (professionele) ontwikkeling ([figuur 5](#)).

Colofon

Voorwoord

1 Introductie en aanpak

- 1.1 Signalen over professionaliseringsbereidheid
- 1.2 Ervaring van arbeidsdeskundigen belangrijke factor in onderzoeksvragen
- 1.3 Onderzoeksmethoden
- 1.4 Integratief gedragsmodel
- 1.5 Leeswijzer

2 Ontwikkelings- en professionaliseringsbereidheid

- 2.1 Factoren die de ontwikkelingsbereidheid beïnvloeden
- 2.2 Behoeften en interesses van arbeidsdeskundigen om te ontwikkelen

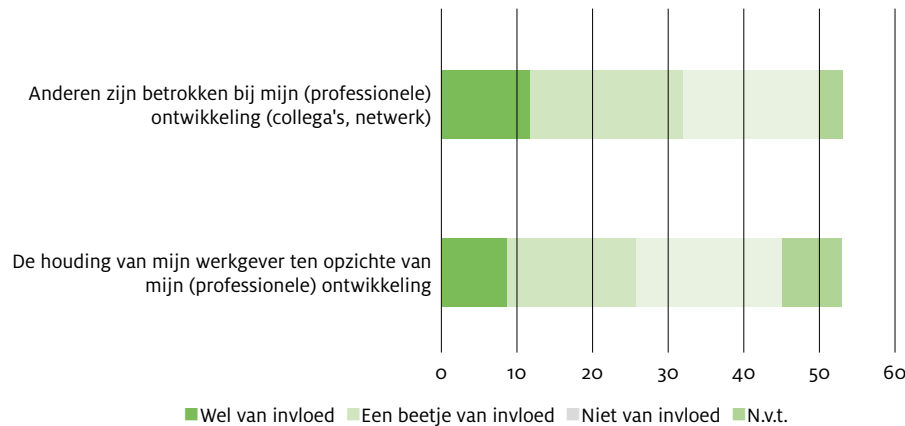
3 Organisatorische randvoorwaarden

- 3.1 Organisatorische ondersteuning van belang
- 3.2 Mogelijke invloed van ontwikkelingsbereidheid op onderzoeksdeelname
- 3.3 Congressen veel bezocht

4 Conclusies en adviezen

- 4.1 Conclusies
- 4.2 Adviezen

Referenties



Figuur 5 | Invloed van sociale norm en invloed op ontwikkelingsbereidheid volgens aantallen arbeidsdeskundigen

De volgende zaken vallen op:

- Arbeidsdeskundigen die werken bij een arbodiensten of re-integratiebedrijf (ongeacht hun ervaringsniveau) geven overwegend aan dat de houding van hun werkgever niet van invloed is op hun ontwikkeling- en professionaliseringsbereidheid. Dit kan erop wijzen dat ze een sterke interne motivatie hebben om zichzelf te blijven ontwikkelen, ongeacht de verwachtingen en houding van hun (professionele) sociale omgeving.
- Ook arbeidsdeskundigen die werken bij een gemeente geven aan dat ze de houding van hun werkgever en collega's niet als grote invloed zien op hun ontwikkeling- en professionaliseringsbereidheid.
- Bij arbeidsdeskundigen die werken bij UWV zien we meer verschil. Degenen die langer werkzaam zijn (en dus gecertificeerd en geregistreerd zijn) geven over het algemeen aan dat de houding van hun werkgever van invloed is op hun professionele ontwikkeling. Andere arbeidsdeskundigen die minder jaren werkzaam zijn of nog in opleiding zijn, geven een minder consistent antwoord. We zien dat ze minder belang hechten aan de houding van collega's en werkgever. Dit kan ermee te maken hebben dat zij vanuit zichzelf al gemotiveerd zijn om zich verder te ontwikkelen.
- Voor zelfstandigen en arbeidsdeskundigen die werken bij een onafhankelijk adviesbureau lijkt er minder consistentie te zijn in hun ervaring van de invloed van hun netwerk of werkgever. Dit kan komen doordat hun sociale norm, en dus werkomgeving, verschilt.

Vanuit de workshops komt naar voren dat – het omgaan met – de sociale norm en druk onder arbeidsdeskundigen positief beïnvloed kan worden door (meest genoemd): normaliseren van scholing en ontwikkeling, OT-groepen, en (onderling) kennis delen. De workshops benadrukken dus dat het

Colofon

Voorwoord

1 Introductie en aanpak

- 1.1 Signalen over professionaliseringsbereidheid
- 1.2 Ervaring van arbeidsdeskundigen belangrijke factor in onderzoeksvragen
- 1.3 Onderzoeksmethoden
- 1.4 Integratief gedragsmodel
- 1.5 Leeswijzer

2 Ontwikkelings- en professionaliseringsbereidheid

- 2.1 Factoren die de ontwikkelingsbereidheid beïnvloeden
- 2.2 Behoeften en interesses van arbeidsdeskundigen om te ontwikkelen

3 Organisatorische randvoorwaarden

- 3.1 Organisatorische ondersteuning van belang
- 3.2 Mogelijke invloed van ontwikkelingsbereidheid op onderzoeksdeelname
- 3.3 Congressen veel bezocht

4 Conclusies en adviezen

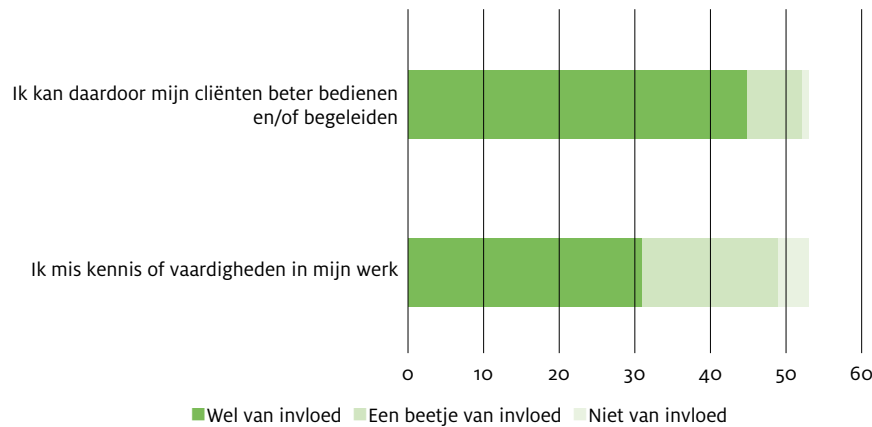
- 4.1 Conclusies
- 4.2 Adviezen

Referenties

normaliseren van scholing en ontwikkeling, het creëren van intervisiegroepen en het delen van kennis, de sociale norm van professionaliseren onder arbeidsdeskundigen kunnen versterken. Onderzoek van Pearn et al. (1995) benadrukt in dat kader de rol van peer-support bij teamleren. Samenwerking met en aanmoediging van collega's kan de bereidheid tot ontwikkeling versterken.

2.1.4 Cliënten beter bedienen vaak benoemd als reden om te ontwikkelen

De resultaten van de vragenlijst laten zien hoe arbeidsdeskundigen kijken naar de invloed van kennis en vaardigheden op hun ontwikkeling- en professionaliseringsbereidheid (figuur 6).



Figuur 6 | Invloed van kennis en vaardigheden op ontwikkelingsbereidheid volgens aantallen arbeidsdeskundigen

Hierbij zien we dat verschillende factoren van belang zijn in deze bereidheid:

- Arbeidsdeskundigen met meer dan tien jaar werkervaring en die gecertificeerd en geregistreerd zijn, kijken vaker of ze hun cliënten beter kunnen bedienen of begeleiden. Ook vinden ze het belangrijker of ze kennis en vaardigheden missen in hun werk.
- Arbeidsdeskundigen geven aan dat het missen van kennis en vaardigheden een grote motivatie is voor hun ontwikkelingsbereidheid. Zowel arbeidsdeskundigen met minder ervaring als arbeidsdeskundigen met meer ervaring, geven aan dat het missen van kennis of vaardigheden van invloed is om verder te willen ontwikkelen.
- Gecertificeerde en geregistreerde arbeidsdeskundigen (ongeacht hun werkervaring) kennen over het algemeen een hoger belang toe aan kennis en vaardigheden missen in hun werk op de bereidheid om zich verder te ontwikkelen. Niet-gecertificeerde arbeidsdeskundigen lijken in iets mindere mate het belang van kennis en vaardigheden te erkennen. Dat kan liggen

Colofon

Voorwoord

1 Introductie en aanpak

- 1.1 Signalen over professionaliseringsbereidheid
- 1.2 Ervaring van arbeidsdeskundigen belangrijke factor in onderzoeksvragen
- 1.3 Onderzoeksmethoden
- 1.4 Integratief gedragsmodel
- 1.5 Leeswijzer

2 Ontwikkelings- en professionaliseringsbereidheid

- 2.1 Factoren die de ontwikkelingsbereidheid beïnvloeden
- 2.2 Behoeften en interesses van arbeidsdeskundigen om te ontwikkelen

3 Organisatorische randvoorwaarden

- 3.1 Organisatorische ondersteuning van belang
- 3.2 Mogelijke invloed van ontwikkelingsbereidheid op onderzoeksdeelname
- 3.3 Congressen veel bezocht

4 Conclusies en adviezen

- 4.1 Conclusies
- 4.2 Adviezen

Referenties

aan het feit dat een aantal nog in opleiding is en dus al actief werkt aan – of bewust is van – hun gebrek aan volledige kennis en vaardigheden.

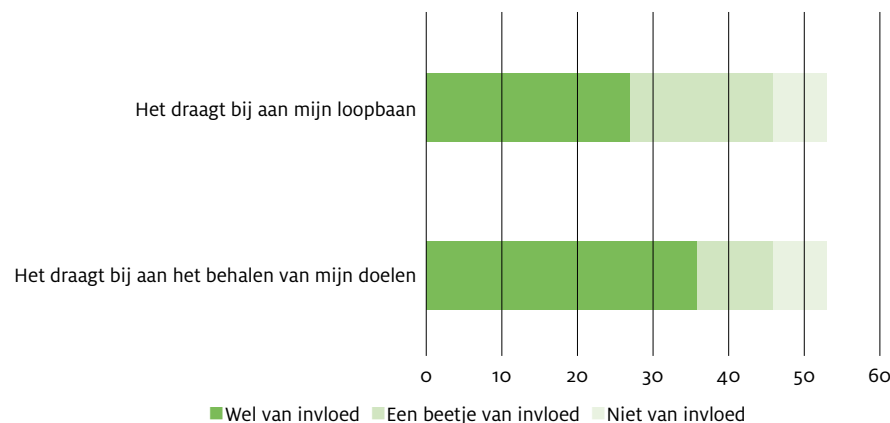
Uit de workshops blijkt dat intervisies, observaties en vernieuwende scholing waardevolle leer-methoden zijn voor arbeidsdeskundigen om hun kennis en vaardigheden te ontwikkelen. Deskundigen benoemen in de interviews dat van en met elkaar leren inderdaad bijdraagt aan ontwikkeling, voornamelijk als dit samengaat met (zelf)reflectie.

‘Mijn motivatie komt ook van het idee dat als ik meer leer, dat ik dan meer kan betekenen voor mensen die ik help’

Arbeidsdeskundige tijdens de workshop

2.1.5 Verschillen tussen arbeidsdeskundigen in zelfregulerende vaardigheden

Zelfregulering is het vermogen om je eigen gedrag te controleren en te sturen en verantwoordelijkheid te nemen voor jouw handelen. Vanuit het integratief gedragsmodel verstaan we onder zelfregulering ook het omgaan met een minder ideale sociale druk, een lagere belastbaarheid of hinderende contextuele randvoorwaarden. Een voorbeeld van zelfregulering is drie stappen vooruitdenken en daarnaar handelen. Denk aan het maken van een planning. Aan de hand van de data krijgen we inzicht in hoe groot het belang is van zelfregulering voor de ontwikkeling- en professionaliseringsbereidheid bij arbeidsdeskundigen (figuur 7).



Figuur 7 | Invloed van zelfregulering op ontwikkelingsbereidheid volgens aantallen arbeidsdeskundigen

Colofon

Voorwoord

1 Introductie en aanpak

- 1.1 Signalen over professionaliseringsbereidheid
- 1.2 Ervaring van arbeidsdeskundigen belangrijke factor in onderzoeksvragen
- 1.3 Onderzoeksmethoden
- 1.4 Integratief gedragsmodel
- 1.5 Leeswijzer

2 Ontwikkelings- en professionaliseringsbereidheid

- 2.1 Factoren die de ontwikkelingsbereidheid beïnvloeden
- 2.2 Behoeften en interesses van arbeidsdeskundigen om te ontwikkelen

3 Organisatorische randvoorwaarden

- 3.1 Organisatorische ondersteuning van belang
- 3.2 Mogelijke invloed van ontwikkelingsbereidheid op onderzoeksdeelname
- 3.3 Congressen veel bezocht

4 Conclusies en adviezen

- 4.1 Conclusies
- 4.2 Adviezen

Referenties

Het volgende komt naar voren:

- We zien een verschil in antwoorden tussen de verschillende organisaties waar de arbeidsdeskundigen werken. Bij de zelfstandigen en arbeidsdeskundigen die voor een onafhankelijke adviesbureau werken, lijkt het erop dat zij het belangrijker vinden dat de ontwikkeling bijdraagt aan hun eigen loopbaan of het behalen van persoonlijke doelen.
- In de werkervaring zien we dat ongeacht hoelang zij werkzaam zijn, de arbeidsdeskundigen het belangrijk vinden dat ontwikkeling bijdraagt aan hun loopbaan of het behalen van persoonlijke doelen.
- Arbeidsdeskundigen die zowel gecertificeerd als geregistreerd zijn, menen vaker dat zelfregulering bijdraagt aan de loopbaan en het behalen van eigen doelen. Degenen die niet gecertificeerd of alleen geregistreerd zijn, hebben wisselende meningen over het belang van zelfregulering.

De workshops benadrukken het belang van bewuste aandacht voor 'de tijd nemen', timemanagement, en opstellingen voor arbeidsdeskundigen om 'blinde vlekken' op te sporen.

'Ik zorg dat ik hiervoor tijd reserveer in mijn agenda'

Arbeidsdeskundige tijdens de workshop

Candy (1991) definieert zelfgestuurd leren als de bereidheid om gepland te leren vanuit eigen leerintenties. Dit omvat zowel de leerbereidheid (het willen leren op bepaalde onderwerpen) als de vaardigheden die nodig zijn om eigen leerdoelen te behalen (zelfmanagement, persoonlijke autonomie en handelingscontrole).

De bevindingen van dit onderzoek suggereren dat zelfgestuurd leren een belangrijke rol speelt in het professionaliseren van arbeidsdeskundigen. Arbeidsdeskundigen die in staat zijn om hun eigen leerproces te reguleren en zelfstandig te leren, zijn wellicht meer geneigd om zich te ontwikkelen en hun vaardigheden te verbeteren.

2.1.6 'Tijd hebben' is de belangrijkste randvoorwaarde

In welke mate contextuele randvoorwaarden van belang zijn bij de ontwikkeling van arbeidsdeskundigen is in de vragenlijst aan de hand van zes items getoetst ([figuur 8](#)).

Colofon

Voorwoord

1 Introductie en aanpak

- 1.1 Signalen over professionaliseringsbereidheid
- 1.2 Ervaring van arbeidsdeskundigen belangrijke factor in onderzoeksvragen
- 1.3 Onderzoeksmethoden
- 1.4 Integratief gedragsmodel
- 1.5 Leeswijzer

2 Ontwikkelings- en professionaliseringsbereidheid

- 2.1 Factoren die de ontwikkelingsbereidheid beïnvloeden
- 2.2 Behoeften en interesses van arbeidsdeskundigen om te ontwikkelen

3 Organisatorische randvoorwaarden

- 3.1 Organisatorische ondersteuning van belang
- 3.2 Mogelijke invloed van ontwikkelingsbereidheid op onderzoeksdeelname
- 3.3 Congressen veel bezocht

4 Conclusies en adviezen

- 4.1 Conclusies
- 4.2 Adviezen

Referenties



Figuur 8 | Invloed van context op ontwikkelingsbereidheid volgens aantallen arbeidsdeskundigen

Als we kijken of de context van de opleiding en ontwikkelmogelijkheden van invloed zijn op de opleidingsbereidheid van arbeidsdeskundigen, zien we de volgende factoren:

- Arbeidsdeskundigen binnen verschillende organisaties vinden het over het algemeen niet van invloed dat een opleiding verplicht is. Enkele arbeidsdeskundigen, vinden het meer van invloed op hun opleidingsbereidheid. Dit geldt dan vooral voor degenen met meer werkervaring.
- Een groot deel van de arbeidsdeskundigen dat nog PE-punten moet behalen, geeft aan dat dit geen doorslaggevende factor is om een opleiding te volgen. Bij de arbeidsdeskundigen die het wel of enigszins van invloed vinden, zien we dat zij vaak meer werkervaring hebben en dat de meerderheid gecertificeerd en geregistreerd is.
- De meerderheid van de arbeidsdeskundigen vindt het belangrijk dat ze tijd voor ontwikkeling heeft. De arbeidsdeskundigen die dat minder of niet belangrijk vinden, zijn vaak óf langer dan tien jaar werkzaam óf nul tot drie jaar.
- Als we kijken hoeveel invloed de reistijd op activiteiten heeft, zien we een vrijwel gelijke verdeling tussen wel, niet en een beetje van invloed. De meerderheid vindt het wel van invloed. Uit de data kunnen we wel halen dat de arbeidsdeskundigen die het niet van invloed vinden, vaak bij UWV werken, meer dan tien jaar werkzaam zijn én gecertificeerd en geregistreerd zijn.
- De lengte en kosten van de activiteiten zorgen eveneens voor een ongeveer gelijkmatige verdeling. Het weegt voor arbeidsdeskundigen die net werkzaam zijn (of nog in opleiding) minder zwaar dat een activiteit tijd kost. Hierbij zien we een verschuiving: voor veel van deze arbeidsdeskundigen is wél van invloed hoeveel geld een activiteit kost.

Colofon

Voorwoord

1 Introductie en aanpak

- 1.1 Signalen over professionaliseringsbereidheid
- 1.2 Ervaring van arbeidsdeskundigen belangrijke factor in onderzoeksvragen
- 1.3 Onderzoeksmethoden
- 1.4 Integratief gedragsmodel
- 1.5 Leeswijzer

2 Ontwikkelings- en professionaliseringsbereidheid

- 2.1 Factoren die de ontwikkelingsbereidheid beïnvloeden
- 2.2 Behoeften en interesses van arbeidsdeskundigen om te ontwikkelen

3 Organisatorische randvoorwaarden

- 3.1 Organisatorische ondersteuning van belang
- 3.2 Mogelijke invloed van ontwikkelingsbereidheid op onderzoeksdeelname
- 3.3 Congressen veel bezocht

4 Conclusies en adviezen

- 4.1 Conclusies
- 4.2 Adviezen

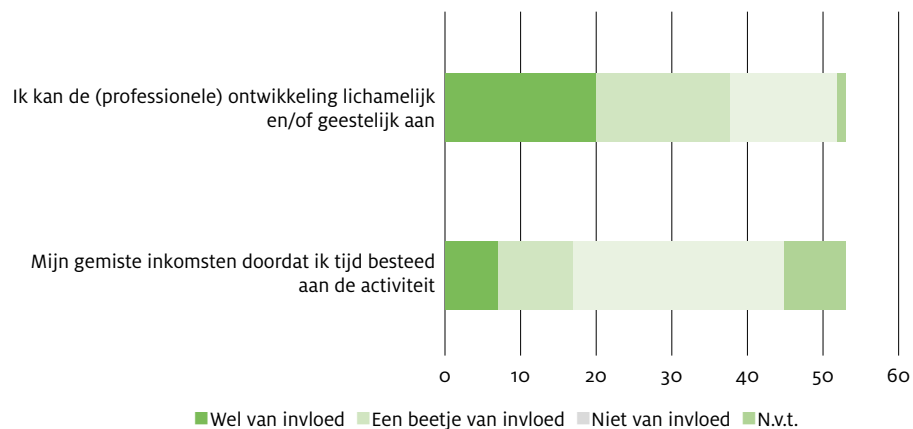
Referenties

Vanuit de workshops komt naar voren dat (het omgaan met) contextuele factoren onder arbeidsdeskundigen versterkt kan worden door (meest genoemd): 'lessen' beter te laten aansluiten op bestaande kennis, en het faciliteren van tijd en intervisies voor ontwikkeling.

Kolb (1984) en Wijnalda (2006) stellen dat veranderende eisen in het werkveld en het vooruitzicht op betere arbeidsvoorwaarden een stimulans kunnen zijn voor professionele ontwikkeling. Arbeidsdeskundigen moeten zich voortdurend aanpassen aan nieuwe kennis en vaardigheden om relevant te blijven in hun werkveld. De bevindingen van de vragenlijst suggereren dat zowel veranderende eisen in het werkveld, als de context van de opleiding en ontwikkelmogelijkheden, de opleidingsbereidheid van arbeidsdeskundigen beïnvloeden. Het aanbieden van activiteiten gericht op actuele kennis en vaardigheden, stelt arbeidsdeskundigen in staat om hun werk optimaal uit te voeren in een veranderende werkomgeving.

2.1.7 Belastbaarheid lijkt in mindere mate van invloed op de ontwikkelingsbereidheid

Aan de hand van de verzamelde data krijgen we inzicht in de belastbaarheid ten opzichte van ontwikkelingsbereidheid bij arbeidsdeskundigen (figuur 9). Onder belastbaarheid verstaan wij fysieke, mentale en psychische mogelijkheden en beperkingen.



Figuur 9 | Invloed van belastbaarheid op ontwikkelingsbereidheid volgens aantallen arbeidsdeskundigen

Hierbij komt het volgende punt naar voren:

- Veel arbeidsdeskundigen geven aan dat zij het niet van invloed vinden als zij inkomsten missen door het volgen van een activiteit. Voor zelfstandige arbeidsdeskundigen of die bij een onafhankelijk adviesbureau werken, kan inkomsten missen echter wel van invloed zijn op de vraag of ze zich willen

Colofon

Voorwoord

1 Introductie en aanpak

- 1.1 Signalen over professionaliseringsbereidheid
- 1.2 Ervaring van arbeidsdeskundigen belangrijke factor in onderzoeksvragen
- 1.3 Onderzoeksmethoden
- 1.4 Integratief gedragsmodel
- 1.5 Leeswijzer

2 Ontwikkelings- en professionaliseringsbereidheid

- 2.1 Factoren die de ontwikkelingsbereidheid beïnvloeden
- 2.2 Behoeften en interesses van arbeidsdeskundigen om te ontwikkelen

3 Organisatorische randvoorwaarden

- 3.1 Organisatorische ondersteuning van belang
- 3.2 Mogelijke invloed van ontwikkelingsbereidheid op onderzoeksdeelname
- 3.3 Congressen veel bezocht

4 Conclusies en adviezen

- 4.1 Conclusies
- 4.2 Adviezen

Referenties

ontwikkelen. Zeker onder de arbeidsdeskundigen die minder lang werkzaam zijn, speelt dit een rol in hun bereidheid om deel te nemen aan activiteiten. Veel arbeidsdeskundigen vanuit UWV geven aan dat het niet van toepassing is voor hen.

Opvallend is dat arbeidsdeskundigen tijdens de workshops vooral oplossingen en strategieën noteren om de belastbaarheid te versterken, zoals een goede werk-privébalans en genoeg slaap. Een verklaring hiervoor kan zijn dat belastbaarheid versterken makkelijker is (of lijkt) dan bijvoorbeeld hun geloof in eigen kunnen voeden. Uit de workshops komt naar voren dat belastbaarheid van arbeidsdeskundigen versterkt kan worden door (meest genoemd): balans (werk-privé), zorg voor voldoende afwisseling van houding en beweging (wandelen, zit-stabureau), en zelfzorg (slaap, voeding, meditatie).

2.2 Behoeften en interesses van arbeidsdeskundigen om te ontwikkelen

Er is niet alleen gekeken naar factoren die inzicht kunnen bieden in gedrag en ontwikkeling, maar ook naar behoeften, wensen, interesses en hoe arbeidsdeskundigen professionele ontwikkeling definiëren.

2.2.1 Professionele ontwikkeling: het leren en versterken van kennis en vaardigheden

Uit de analyse van de gegevens uit de vragenlijst blijkt dat de respondenten verschillende aspecten van professionele ontwikkeling benadrukken: 'Wat is volgens jou (professionele) ontwikkeling?' Dit zijn de belangrijkste bevindingen:

- Nieuwe kennis en vaardigheden leren en bestaande kennis en vaardigheden versterken: de meerderheid van de arbeidsdeskundigen benoemt deze twee aspecten als onderdeel van professionele ontwikkeling. Dit suggereert dat ze zich willen (blijven) ontwikkelen en verbeteren in hun vaardigheden en ook relevant willen blijven binnen het vakgebied.
- Een verplichting vanuit de werkgever of de certificering: deze twee factoren zijn minder van toepassing op wat de arbeidsdeskundigen vinden passen bij professionele ontwikkeling.
- Opvallend is dat vooral arbeidsdeskundigen die langer werkzaam zijn (meer dan tien jaar) minder aangeven dat *nieuwsgierig zijn of blijven* een belangrijk aspect is van (professionele) ontwikkeling. Ook zien we dat arbeidsdeskundigen die werkzaam zijn bij UWV *het verbinden van theorie en praktijk* meer vinden aansluiten bij (professionele) ontwikkeling dan arbeidsdeskundigen die ergens anders werkzaam zijn.

Colofon

Voorwoord

1 Introductie en aanpak

- 1.1 Signalen over professionaliseringsbereidheid
- 1.2 Ervaring van arbeidsdeskundigen belangrijke factor in onderzoeksvragen
- 1.3 Onderzoeksmethoden
- 1.4 Integratief gedragsmodel
- 1.5 Leeswijzer

2 Ontwikkelings- en professionaliseringsbereidheid

- 2.1 Factoren die de ontwikkelingsbereidheid beïnvloeden
- 2.2 Behoeften en interesses van arbeidsdeskundigen om te ontwikkelen

3 Organisatorische randvoorwaarden

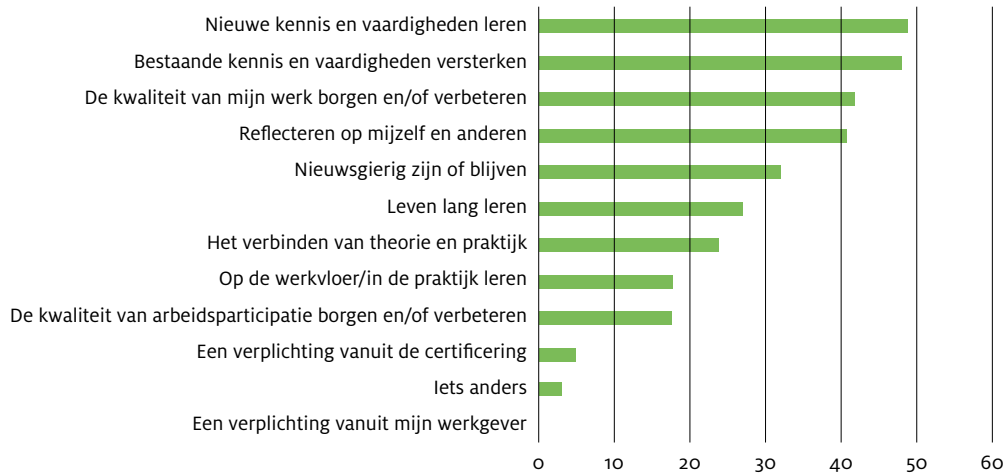
- 3.1 Organisatorische ondersteuning van belang
- 3.2 Mogelijke invloed van ontwikkelingsbereidheid op onderzoeksdeelname
- 3.3 Congressen veel bezocht

4 Conclusies en adviezen

- 4.1 Conclusies
- 4.2 Adviezen

Referenties

HOEVEEL ARBEIDSDESKUNDIGEN ERVAREN (PROFESSIONELE) ONTWIKKELING ALS...



Figuur 10 De betekenis van professionele ontwikkeling volgens aantallen arbeidsdeskundigen

Interessant om te benoemen is dat in de workshops een uitgesproken wens naar voren kwam om theorie met de praktijk te verbinden, om relevantie te borgen en nieuwsgierigheid te wekken. Uit de vragenlijst blijkt dat minder dan de helft van de respondenten dit onder professionele ontwikkeling schaaft. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat arbeidsdeskundigen zich niet als verbinder zien tussen theorie en praktijk, maar zelf juist een verbinder kunnen gebruiken. Zo is in de workshops genoemd dat zij behoefte hebben aan praktische handvatten en facilitators van professionaliseringsactiviteiten die thuis zijn in de arbeidsdeskundige praktijk. Neem bijvoorbeeld een arbeidsdeskundige die zelf een onderzoek uitvoert en resultaten deelt op een congres.

2.2.2 Idealiter: mix van praktijk, theorie, interactie, webinars en collegiale feedback

De ideale manier van professioneel ontwikkelen voor arbeidsdeskundigen varieert afhankelijk van hun ervaring, werkgebied en persoonlijke voorkeuren. Bij de beantwoording van de vragenlijst geeft een aantal arbeidsdeskundigen aan dat er verschillende benaderingen zijn die zij als ideaal zien. De resultaten van de workshops vullen dit aan.

Voor een aantal arbeidsdeskundigen werkzaam bij een arbodienst of re-integratiebedrijf, is een mix van praktijk en theorie erg belangrijk. Dit geldt vooral voor degenen met minder dan drie jaar werkervaring. Ze willen graag meer ruimte krijgen van hun werkgever om te leren in de praktijk en deel te nemen aan interactieve bijeenkomsten. Een van de respondenten geeft aan dat die als ideale

Colofon

Voorwoord

1 Introductie en aanpak

- 1.1 Signalen over professionaliseringsbereidheid
- 1.2 Ervaring van arbeidsdeskundigen belangrijke factor in onderzoeksvragen
- 1.3 Onderzoeksmethoden
- 1.4 Integratief gedragsmodel
- 1.5 Leeswijzer

2 Ontwikkelings- en professionaliseringsbereidheid

- 2.1 Factoren die de ontwikkelingsbereidheid beïnvloeden
- 2.2 Behoeften en interesses van arbeidsdeskundigen om te ontwikkelen

3 Organisatorische randvoorwaarden

- 3.1 Organisatorische ondersteuning van belang
- 3.2 Mogelijke invloed van ontwikkelingsbereidheid op onderzoeksdeelname
- 3.3 Congressen veel bezocht

4 Conclusies en adviezen

- 4.1 Conclusies
- 4.2 Adviezen

Referenties

situatie het volgende ziet: ‘veel leren in de praktijk, interactieve bijeenkomsten’ (arbeidsdeskundige via vragenlijst).

Ook is er vraag naar een combinatie van fysieke en digitale leermiddelen zodat kennis toegankelijker is zonder afhankelijk te zijn van tijd en plaats. Zo geeft een arbeidsdeskundige in de vragenlijst aan dat een leerplatform fijn zou zijn, waarbij er professie-overstijgend materiaal wordt uitgewisseld met andere professionals in het werkveld. Het toepassen van nieuwe technologieën zou bijdragen aan ‘kwaliteit, efficiëntie (kosten en tijdsbesparing) en werkvreugde’ (arbeidsdeskundige via vragenlijst).

Voor meer ervaren arbeidsdeskundigen bij een arbodienst, re-integratiebedrijf, gemeente en het UWV, geldt dat zij behoefte hebben aan verdieping en verbreding van kennis. Dit kan worden bereikt door deelname aan masterclasses, cursussen, en platformbijeenkomsten, zowel fysiek als digitaal. Ze geven aan dat het volgen van ‘kortdurende opleidingen, platformbijeenkomsten, ook digitaal in verband met efficiëntie’, (arbeidsdeskundige via vragenlijst) een ideale manier is.

Veel zelfstandige arbeidsdeskundigen benadrukken dat leren gericht moet zijn op de praktijk, met inzet van feedback van collega’s en de mogelijkheid tot deelname aan intervisie: ‘Inzet van deliberate practice - doelgericht oefenen. Meer gebruikmaken van feedback van collega arbeidsdeskundigen’ (arbeidsdeskundige via vragenlijst).

Arbeidsdeskundigen spraken in de workshops geregeld over een buddysysteem, zodat ze meer met en van elkaar kunnen leren. Daarnaast werd de wens uitgesproken om meer met reflectie, zelfreflectie en feedback te doen in het kader van ontwikkeling. TNO (2021) benadrukt de positieve effecten van informeel leren op professionele ontwikkeling. Deelname aan informeel leren leidt tot verhoogde werktevredenheid, promotiekansen en innovatievermogen.

Over het algemeen geeft een aantal arbeidsdeskundigen aan dat webinars volgen een ideale manier is om te ontwikkelen omdat ze toegankelijk en flexibel in te delen zijn: ‘Webinars zijn wel het allermakkelijkste! Fijn en gemakkelijk in te plannen, waardoor andere werkzaamheden eromheen gepland kunnen worden’ (arbeidsdeskundige tijdens workshop).

Wat opvalt is dat arbeidsdeskundigen waarde hechten aan een combinatie van verschillende leervormen, zoals workshops, cursussen, intervisie, en digitale middelen. Bovendien benadrukken enkele arbeidsdeskundigen het belang van continue ontwikkeling om relevant te blijven in het werkveld.

Colofon

Voorwoord

1 Introductie en aanpak

- 1.1 Signalen over professionaliseringsbereidheid
- 1.2 Ervaring van arbeidsdeskundigen belangrijke factor in onderzoeksvragen
- 1.3 Onderzoeksmethoden
- 1.4 Integratief gedragsmodel
- 1.5 Leeswijzer

2 Ontwikkelings- en professionaliseringsbereidheid

- 2.1 Factoren die de ontwikkelingsbereidheid beïnvloeden
- 2.2 Behoeften en interesses van arbeidsdeskundigen om te ontwikkelen

3 Organisatorische randvoorwaarden

- 3.1 Organisatorische ondersteuning van belang
- 3.2 Mogelijke invloed van ontwikkelingsbereidheid op onderzoeksdeelname
- 3.3 Congressen veel bezocht

4 Conclusies en adviezen

- 4.1 Conclusies
- 4.2 Adviezen

Referenties

‘Het is fijn als het ontwikkelprogramma aansluit op de actualiteit of op het ontwikkelen van nieuwe vaardigheden en creëren van kansen.’

Arbeidsdeskundige, via de vragenlijst

Arbeidsdeskundigen in de workshops benoemden deze wens tot relevantie ook. Zichzelf ontwikkelen in zaken als Artificial Intelligence (AI) en inclusieve technologieën werden geregeld genoemd. Verder werd meerde malen de wens uitgesproken om meer aanbod te zien om ‘soft skills’ te ontwikkelen als arbeidsdeskundige. Onder soft skills worden in dit onderzoek communicatieve vaardigheden en gesprekstechnieken verstaan.

‘Ik vind het belangrijk om up-to-date te blijven.’

Arbeidsdeskundige tijdens de workshop

Opvallend is dat als we naar de antwoorden kijken die de arbeidsdeskundigen geven die minder dan drie jaar werkzaam zijn, veelal blijkt dat ze belang hechten aan kortdurende praktijkgerichte ontwikkelingsprogramma’s, bijvoorbeeld:

‘Verdiepende kennis of vaardigheden op onderwerpen die aansluiten bij de uitvoeringspraktijk van mijn werk of interesse. De manier van leren kan verschillen. Ik vind congressen en professionaliseringsdagen bijvoorbeeld vaak erg tijdrovend en oppervlakkig en in die zin vaak zonde van mijn tijd. Ik hou meer van leren in kleine groepjes of individueel’

Arbeidsdeskundige bij de gemeente, via de vragenlijst

Daarnaast geven arbeidsdeskundigen met tien of meer jaar werkervaring aan meer de focus willen leggen ‘op het verbeteren van [eigen] kwaliteit ten aanzien van dienstverlening en aan cliënten’ (arbeidsdeskundige via vragenlijst). Ook willen ze graag de programma’s laten aansluiten op eigen interesses maar ook op de actuele richtlijnen van kennis.

Bovendien gaven arbeidsdeskundigen tijdens de workshops aan graag programma’s en activiteiten bij te wonen waar de organisator/presentator veel verstand heeft van de arbeidsdeskundige praktijk en hierop aansluit.

Colofon

Voorwoord

1 Introductie en aanpak

- 1.1 Signalen over professionaliseringsbereidheid
- 1.2 Ervaring van arbeidsdeskundigen belangrijke factor in onderzoeksvragen
- 1.3 Onderzoeksmethoden
- 1.4 Integratief gedragsmodel
- 1.5 Leeswijzer

2 Ontwikkelings- en professionaliseringsbereidheid

- 2.1 Factoren die de ontwikkelingsbereidheid beïnvloeden
- 2.2 Behoeften en interesses van arbeidsdeskundigen om te ontwikkelen

3 Organisatorische randvoorwaarden

- 3.1 Organisatorische ondersteuning van belang
- 3.2 Mogelijke invloed van ontwikkelingsbereidheid op onderzoeksdeelname
- 3.3 Congressen veel bezocht

4 Conclusies en adviezen

- 4.1 Conclusies
- 4.2 Adviezen

Referenties

2.2.3 Arbeidsdeskundigen tevreden over ontwikkelingsaanbod

Uit de vragenlijst zien we dat de meerderheid van de arbeidsdeskundigen tevreden is over de mogelijkheden en het aanbod om zichzelf professioneel te ontwikkelen, ongeacht waar ze werken, en ongeacht ervaringsniveau of certificering. Slechts enkelen zijn minder tevreden over de mogelijkheden en het aanbod. Dit betreft dan voornamelijk arbeidsdeskundigen die werkzaam zijn bij UWV en meer dan tien jaar werkervaring hebben.

Tijdens de workshops kwam naar voren dat arbeidsdeskundigen inderdaad tevreden zijn over het aanbod van ontwikkelingsmogelijkheden. Ze hebben alsnog bepaalde behoeften. Zo willen zij zich graag inhoudelijk (meer) ontwikkelen in soft skills, reflectie, AI, en inclusieve technologieën. Ook wensen zij meer verdiepend aanbod: 'Het voelt soms als een opfriscursus' (arbeidsdeskundige tijdens workshop). Daarnaast willen zij graag een kruisbestuiving tussen verschillende domeinen binnen en buiten de arbeidsdeskundige praktijk. De behoefte is namelijk meermaals uitgesproken dat er meer kennis en begrip komt tussen arbeidsdeskundige domeinen van UWV en private partijen, maar ook domeinoverstijgend tussen arbeidsdeskundigen en (bedrijfs)artsen.

Verder is tijdens de workshops over behoeften van het ontwikkelingsaanbod onder meer benoemd:

- Vakgerichte opleiding.
- Meer stagemomenten tijdens de opleiding.
- Het delen van best practices en succesverhalen met elkaar.
- Competentieontwikkeling als terugkerend thema.
- Meer communicatie over onderzoek en resultaten.
- Voorzieningendag.

2.2.4 Arbeidsdeskundigen houden zich bezig met breed scala aan onderwerpen

De meerderheid van de arbeidsdeskundigen geeft aan dat in het afgelopen jaar de activiteiten rondom de onderwerpen *nieuwe kennis en/of wetenschap* en *wetgeving en beleid* centraal stonden. Methodisch handelen werd het minst vaak aangegeven als centraal onderwerp voor de activiteiten.

Colofon

Voorwoord

1 Introductie en aanpak

- 1.1 Signalen over professionaliseringsbereidheid
- 1.2 Ervaring van arbeidsdeskundigen belangrijke factor in onderzoeksvragen
- 1.3 Onderzoeksmethoden
- 1.4 Integratief gedragsmodel
- 1.5 Leeswijzer

2 Ontwikkelings- en professionaliseringsbereidheid

- 2.1 Factoren die de ontwikkelingsbereidheid beïnvloeden
- 2.2 Behoeften en interesses van arbeidsdeskundigen om te ontwikkelen

3 Organisatorische randvoorwaarden

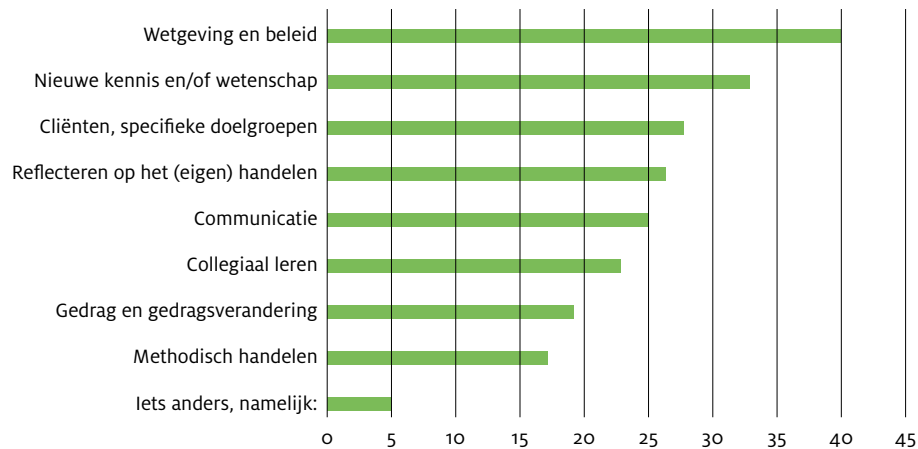
- 3.1 Organisatorische ondersteuning van belang
- 3.2 Mogelijke invloed van ontwikkelingsbereidheid op onderzoeksdeelname
- 3.3 Congressen veel bezocht

4 Conclusies en adviezen

- 4.1 Conclusies
- 4.2 Adviezen

Referenties

WELKE ONDERWERPEN STONDEN CENTRAAL OP DE ACTIVITEITEN DIE U HET AFGELOPEN JAAR HEEFT ONDERNOMEN



Figuur 11 | Onderwerpen op ondernomen activiteiten van 2023 volgens aantallen arbeidsdeskundigen

Al met al ontvangen we signalen – uit zowel de vragenlijsten als de workshops – waaruit blijkt dat arbeidsdeskundigen bereid zijn zich te blijven ontwikkelen. Hierin zijn met name hun houding, zelfregulering en kennis en vaardigheden invloedrijke gedragsfactoren. De literatuur en interviews met deskundigen lijken deze bevindingen te ondersteunen. Dat betekent dat wanneer ontwikkelingsactiviteiten bijdragen aan het gevoel van relevantie en nut, aan loopbaan en doelen, én aan verrijking van kennis en kunde, deze de bereidheid tot ontwikkeling kunnen vergroten. Verder spreken arbeidsdeskundigen duidelijke wensen en behoeften uit om zich meer te kunnen ontwikkelen. Arbeidsdeskundigen hanteren verschillende definities als het gaat om professionalisering en ontwikkeling. De meerderheid vindt dat dit gaat om nieuwe kennis en vaardigheden leren en om bestaande kennis en vaardigheden versterken.

Colofon

Voorwoord

1 Introductie en aanpak

- 1.1 Signalen over professionaliseringsbereidheid
- 1.2 Ervaring van arbeidsdeskundigen belangrijke factor in onderzoeksvragen
- 1.3 Onderzoeksmethoden
- 1.4 Integratief gedragsmodel
- 1.5 Leeswijzer

2 Ontwikkelings- en professionaliseringsbereidheid

- 2.1 Factoren die de ontwikkelingsbereidheid beïnvloeden
- 2.2 Behoeften en interesses van arbeidsdeskundigen om te ontwikkelen

3 Organisatorische randvoorwaarden

- 3.1 Organisatorische ondersteuning van belang
- 3.2 Mogelijke invloed van ontwikkelingsbereidheid op onderzoeksdeelname
- 3.3 Congressen veel bezocht

4 Conclusies en adviezen

- 4.1 Conclusies
- 4.2 Adviezen

Referenties

3 Organisatorische randvoorwaarden

In dit hoofdstuk bespreken we organisatorische randvoorwaarden die van belang zijn om de bereidheid van arbeidsdeskundigen tot professionele ontwikkeling te vergroten. We belichten de rol van het PE-systeem, OT-groepen, de beroepsnorm en het aanbod van trainingen en andere professionaliseringsactiviteiten.

3.1 Organisatorische ondersteuning van belang

De mate waarin organisaties investeren in professionele ontwikkeling kan een belangrijke rol spelen. Organisaties die opleidingsmogelijkheden, programma's van ondersteuning en andere middelen (bijvoorbeeld een platform) aanbieden, kunnen de bereidheid tot ontwikkeling van werknemers vergroten. Hierover zegt Simons (1999) het volgende:

'Wanneer lerenden of lerende teams bewust keuzes kunnen maken (ook binnen welbepaalde kaders), wanneer zij zich verantwoordelijk voelen en wanneer zij serieus worden genomen, leren en werken zij met meer plezier en enthousiasme.'

Simons, 1999, p. 2

Een van de manieren om te investeren in professionele ontwikkeling als organisatie, is een systeem van certificering. Niet alleen binnen de arbeidsdeskundige beroepsgroep bestaat zo'n systeem, ook aanpalende beroepsgroepen houden zich hiermee bezig. Neem bijvoorbeeld de verplichte (na) scholingen bij bedrijfsartsen ([NVAB](#)) en het kwaliteitsregister sociaal domein ([KRSD](#)) voor uitvoerend professionals in het sociaal domein. Systemen met puntentelling en certificering worden opgezet en in stand gehouden om professionals te kunnen voeden in een sterke(re) positie, professionele autonomie en vakmanschap. De [NVvA](#) zegt hierover:

'Als arbeidsdeskundige toon je er mee aan dat je vakman of vakvrouw bent en dat vakmanschap ook onderhoudt. Die professionaliteit is eerst en vooral belangrijk om klanten goed te kunnen helpen. Daarnaast zorgt het voor onderscheidend vermogen.'

Webpagina Certificeren, NVvA

Colofon

Voorwoord

1 Introductie en aanpak

- 1.1 Signalen over professionaliseringsbereidheid
- 1.2 Ervaring van arbeidsdeskundigen belangrijke factor in onderzoeksvragen
- 1.3 Onderzoeksmethoden
- 1.4 Integratief gedragsmodel
- 1.5 Leeswijzer

2 Ontwikkelings- en professionaliseringsbereidheid

- 2.1 Factoren die de ontwikkelingsbereidheid beïnvloeden
- 2.2 Behoeften en interesses van arbeidsdeskundigen om te ontwikkelen

3 Organisatorische randvoorwaarden

- 3.1 Organisatorische ondersteuning van belang
- 3.2 Mogelijke invloed van ontwikkelingsbereidheid op onderzoeksdeelname
- 3.3 Congressen veel bezocht

4 Conclusies en adviezen

- 4.1 Conclusies
- 4.2 Adviezen

Referenties

Vanuit de workshops kwam de vraag naar voren hoe het puntensysteem achter de certificering van arbeidsdeskundigen een onderscheid maakt tussen aanwezigheid en het opdoen van kennis en vaardigheden. Verder bleek in de workshops dat onder deelnemers behoefte bestaat om meer kennis te vergaren over wat organisaties als de NVVA voor de beroepsgroep doen bij onder andere het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Ook leeft de wens om meer te weten over wat de resultaten zijn van deze gesprekken of acties. Ook geven arbeidsdeskundigen in de workshops aan een grotere bekendheid van de beroepsgroep te wensen, zoals meer kennis onder bedrijfsartsen over de functie, taken, en mogelijkheden van arbeidsdeskundigen. Dit werkt motiverend voor de eigen professionalisering volgens arbeidsdeskundigen in de workshops (groepsgevoel). De profilering van de beroepsgroep lijkt dus een belangrijke behoefte te zijn onder arbeidsdeskundigen.

Naast de praktische aspecten van trainingen en certificering, lijkt normatieve professionalisering van belang. In de context van professionele ontwikkeling van arbeidsdeskundigen speelt normatieve professionalisering een belangrijke rol. De Stichting Register Arbeidsdeskundigen (SRA) is hier dan ook actief mee bezig. Het proces van normatieve professionalisering behelst de ontwikkeling en naleving van gezamenlijke normen, waarden en ethische standaarden binnen de beroepsgroep (Abbott, 1988). Normatieve professionalisering biedt een aantal voordelen voor zowel de individuele arbeidsdeskundige als de beroepsgroep als geheel:

- Gedeelde professionele identiteit: door gezamenlijke normen en waarden te delen, ontwikkelen arbeidsdeskundigen een verbonden gevoel en duidelijke professionele identiteit. Dit draagt ook bij aan het gevoel van trots binnen de beroepsgroep.
- Ethisch kader: normatieve professionalisering creëert een duidelijk kader dat het handelen van arbeidsdeskundigen in alle aspecten van hun werk beïnvloedt.
- Gedeelde visie: normen en waarden zorgen voor een gedeelde visie op wat als 'goed' of 'juist' wordt beschouwd binnen de beroepsgroep.

Bovenstaande voordelen dragen bij aan het vertrouwen in de beroepsgroep vanuit cliënten en werkgevers. Ook is het van belang dat door de normatieve professionalisering de grenzen van het vakgebied duidelijk zijn, wat bijdraagt aan meer onderscheidend vermogen ten opzichte van andere professionals. Dit zorgt voor duidelijkheid en voorkomt misverstanden over rollen en verantwoordelijkheden. Deze gedeelde professionele identiteit zorgt samen met het vormen van een (ethisch) kader voor een effectieve omgeving voor continue professionele ontwikkeling, kennisdeling en samenwerking binnen de beroepsgroep.

Colofon

Voorwoord

1 Introductie en aanpak

- 1.1 Signalen over professionaliseringsbereidheid
- 1.2 Ervaring van arbeidsdeskundigen belangrijke factor in onderzoeksvragen
- 1.3 Onderzoeksmethoden
- 1.4 Integratief gedragsmodel
- 1.5 Leeswijzer

2 Ontwikkelings- en professionaliseringsbereidheid

- 2.1 Factoren die de ontwikkelingsbereidheid beïnvloeden
- 2.2 Behoeften en interesses van arbeidsdeskundigen om te ontwikkelen

3 Organisatorische randvoorwaarden

- 3.1 Organisatorische ondersteuning van belang
- 3.2 Mogelijke invloed van ontwikkelingsbereidheid op onderzoeksdeelname
- 3.3 Congressen veel bezocht

4 Conclusies en adviezen

- 4.1 Conclusies
- 4.2 Adviezen

Referenties

3.2 Mogelijke invloed van ontwikkelingsbereidheid op onderzoeksdeelname

Al eerder is beschreven dat dit project een inventariserend onderzoek betreft, vanwege de relatief kleine onderzoekspopulatie. Niet alleen de grootte van de onderzoekspopulatie, maar ook de mogelijke karakteristieken van respondenten spelen een rol. Het is mogelijk dat enkel arbeidsdeskundigen die gemotiveerd zijn voor professionele ontwikkeling en/of deelname aan onderzoeken, zich als respondent hebben aangemeld voor dit onderzoek. Een mogelijke verklaring is dat het vertrouwen in de wetenschap voorwaardelijk is (Scholvinck et al., 2021). Een andere verklaring kan zijn dat de ontwikkelingsbereidheid zelf een rol speelt: wanneer jij deelname aan dit onderzoek als relevant ziet voor het versterken van jouw professionele ontwikkeling, ben je eerder geneigd aan dit onderzoek mee te doen.

3.3 Congressen veel bezocht

De NVVA en het AKC organiseerden in 2022 verschillende activiteiten, waaronder congressen, webinars, bijeenkomsten, workshops en trainingen. Deze activiteiten waren gericht op onderwerpen als:

- **Vakinhoudelijke thema's:** deelname aan AKC-onderzoeken, het BAR-project, het project multidisciplinaire richtlijnen, corona, diverse werkgroepen van ZonMw en SZW.
- **Vakontwikkeling:** overleg met arbeidsdeskundige-opleiders over vakontwikkeling, de opleiding tot arbeidsdeskundige, het eindassessment en benodigde competenties voor een arbeidsdeskundige in opleiding.
- **Professionalisering:** de arbeidsdeskundige Academie, congressen, professionaliseringsdagen, bijeenkomsten georganiseerd door regio's en platforms.

Online dialogen en trainingen lijken de minst populaire activiteiten. Op basis van het aantal aanmeldingen per activiteit, zien we dat dit de meest door arbeidsdeskundigen bezochte activiteiten waren:

- **Congressen**
 - Het NVVA Voorjaarscongres en het NVVA & AKC Najaarscongres, met in 2022 respectievelijk 487 en 648 aanmeldingen. De Professionaliseringsdag had in 2022 290 aanmeldingen.
- **Collegereeksen**
 - De reeks over Kanker en Werk is bezocht door driehonderd deelnemers.
- **Bijeenkomsten georganiseerd door regio's en platforms.**
 - In totaal zijn 20 bijeenkomsten georganiseerd, met een gemiddeld aantal aanmeldingen van 144 per keer.

Colofon

Voorwoord

1 Introductie en aanpak

- 1.1 Signalen over professionaliseringsbereidheid
- 1.2 Ervaring van arbeidsdeskundigen belangrijke factor in onderzoeksvragen
- 1.3 Onderzoeksmethoden
- 1.4 Integratief gedragsmodel
- 1.5 Leeswijzer

2 Ontwikkelings- en professionaliseringsbereidheid

- 2.1 Factoren die de ontwikkelingsbereidheid beïnvloeden
- 2.2 Behoeften en interesses van arbeidsdeskundigen om te ontwikkelen

3 Organisatorische randvoorwaarden

- 3.1 Organisatorische ondersteuning van belang
- 3.2 Mogelijke invloed van ontwikkelingsbereidheid op onderzoeksdeelname
- 3.3 Congressen veel bezocht

4 Conclusies en adviezen

- 4.1 Conclusies
- 4.2 Adviezen

Referenties

■ Webinars

- Het webinar over arbeidsmediation had 89 aanmeldingen, het webinar over blijven werken met psychische klachten had 75 deelnemers.
- Er zijn gemiddeld 60 deelnemers per webinar van het AKC en de NVvA.

■ Workshops

- De workshop over werken met een exoskelet had 85 aanmeldingen, net als de workshop over beeldbellen.

Arbeidsdeskundigen is ook gevraagd welke activiteiten zij hebben bezocht in 2023. Ze geven aan dat zij in 2023 veel verschillende activiteiten hebben gevolgd. Workshops (alle respondenten) en congressen (52 respondenten) zijn het populairst, gevolgd door OT-groepen (51), e-learnings (36), en webinars (42).

Intervisies (28) en praktijkleren (21) zijn eveneens uitgevoerde methoden voor professionele ontwikkeling. Als we dit naast de data leggen van de NVvA en het AKC, zien we geen opvallende verschillen vergeleken met 2022. Zowel in 2022 als in 2023 waren workshops en congressen de meest gevolgde activiteiten door arbeidsdeskundigen. Er is ook een consistente deelname aan OT-groepen, e-learnings en webinars. Deelname aan OT-groepen is een verplichting vanuit de certificering.

Naast het bepalen van de meest populaire activiteiten onder arbeidsdeskundigen, is het ook relevant om te bekijken hoe deze activiteiten hun animo, energie en ontwikkelbereidheid beïnvloeden. De ervaringsconcentratietheorie van Thijssen (1991, 1992) beschrijft zes voorwaarden die mensen aan leeromgevingen stellen:

- 1 De mate van structuur die wordt geboden.
- 2 De mogelijkheden om zelf actief te kunnen zijn.
- 3 De aard van de terugkoppeling.
- 4 De aansluiting bij context, domein en voorkennis.
- 5 De logistieke context.
- 6 De sociale context.

Congressen kunnen een manier zijn om kennis te delen en te netwerken, maar ze bieden vaak minder ruimte voor actieve participatie en concrete feedback. Bijeenkomsten kunnen meer gestructureerd zijn dan congressen en meer mogelijkheden bieden voor interactie en discussie. Echter, de mate van actieve participatie en concrete feedback kan per bijeenkomst verschillen. Webinars zijn een efficiënte manier om kennis te delen ook in een logistieke context, maar bieden over het algemeen weinig mogelijkheden voor interactie en praktische oefeningen. Workshops bieden een balans

Colofon

Voorwoord

1 Introductie en aanpak

- 1.1 Signalen over professionaliseringsbereidheid
- 1.2 Ervaring van arbeidsdeskundigen belangrijke factor in onderzoeksvragen
- 1.3 Onderzoeksmethoden
- 1.4 Integratief gedragsmodel
- 1.5 Leeswijzer

2 Ontwikkelings- en professionaliseringsbereidheid

- 2.1 Factoren die de ontwikkelingsbereidheid beïnvloeden
- 2.2 Behoeften en interesses van arbeidsdeskundigen om te ontwikkelen

3 Organisatorische randvoorwaarden

- 3.1 Organisatorische ondersteuning van belang
- 3.2 Mogelijke invloed van ontwikkelingsbereidheid op onderzoeksdeelname
- 3.3 Congressen veel bezocht

4 Conclusies en adviezen

- 4.1 Conclusies
- 4.2 Adviezen

Referenties

tussen structuur, actieve participatie en concrete feedback, ook peer-to-peer. Ze zijn vaak gericht op praktische vaardigheden en sluiten aan bij de context van het werk van arbeidsdeskundigen.

We kunnen dus concluderen dat de NVvA en het AKC in 2022 en 2023 activiteiten hebben georganiseerd die bijdragen aan de professionele ontwikkeling van arbeidsdeskundigen. Workshops en congressen blijven de meest populaire activiteiten, maar ook OT-groepen, e-learningen en webinars zijn belangrijke activiteiten waar arbeidsdeskundigen graag aan deelnemen. Trainingen en online dialogen lijken minder in trek. De consistentie in deelname aan deze activiteiten, suggereert dat arbeidsdeskundigen zich graag willen professionaliseren wanneer er mogelijkheden zijn voor kennisdeling, netwerken, actieve participatie en het ontwikkelen van praktische vaardigheden die relevant zijn voor hun dagelijkse praktijk. Natuurlijk bieden veel andere organisaties en partijen zoals UWV, ook activiteiten aan voor arbeidsdeskundigen om zich te ontwikkelen. Deze data zijn niet meegenomen in dit onderzoek.

Colofon

Voorwoord

1 Introductie en aanpak

- 1.1 Signalen over professionaliseringsbereidheid
- 1.2 Ervaring van arbeidsdeskundigen belangrijke factor in onderzoeksvragen
- 1.3 Onderzoeksmethoden
- 1.4 Integratief gedragsmodel
- 1.5 Leeswijzer

2 Ontwikkelings- en professionaliseringsbereidheid

- 2.1 Factoren die de ontwikkelingsbereidheid beïnvloeden
- 2.2 Behoeften en interesses van arbeidsdeskundigen om te ontwikkelen

3 Organisatorische randvoorwaarden

- 3.1 Organisatorische ondersteuning van belang
- 3.2 Mogelijke invloed van ontwikkelingsbereidheid op onderzoeksdeelname
- 3.3 Congressen veel bezocht

4 Conclusies en adviezen

- 4.1 Conclusies
- 4.2 Adviezen

Referenties

4 Conclusies en adviezen

In dit hoofdstuk beschrijven we de conclusies die we kunnen trekken uit de antwoorden op de onderzoeksvragen en de adviezen die we daarop baseren. Afsluitend beschrijft arbeidsdeskundige Erika Anghel hoe haar ervaring is geweest als onderzoeker.

4.1 Conclusies

4.1.1 Hoge bereidheid tot ontwikkeling en professionalisering

Uit zowel de vragenlijsten als de discussies tijdens de workshops, blijkt dat de deelnemers aan dit onderzoek bereid zijn zich te blijven ontwikkelen. De representativiteit van deze steekproef is een vraagstuk, mede door de ontwikkelingsbereidheid van deelnemers die mogelijk van invloed is op deelname aan dit onderzoek. Deelnemers gaven bijvoorbeeld aan te willen leren van (bedrijfs)-artsen, zowel formeel als informeel leren na te streven, te werken aan de profilering van de beroepsgroep, het ontwikkelen van soft skills en open te staan voor reflectie en buddysystemen, leren over nieuwe en toekomstige technologieën, et cetera. Arbeidsdeskundigen lijken zich erg bezig te houden met de toekomstbestendigheid van professionalisering en normatieve professionalisering.

We moeten er wel rekening mee houden dat er mogelijk een bias zit in de resultaten van dit onderzoek. Dit komt doordat er een kans is dat vooral arbeidsdeskundigen die al gemotiveerd zijn om zich te ontwikkelen, mee hebben gedaan aan de vragenlijsten en workshops. Een interessant vervolg zou dan ook zijn om de resultaten van dit inventariserend onderzoek te peilen onder een grotere groep arbeidsdeskundigen en/of ten opzichte van andere beroepsgroepen binnen het sociaal domein of dat van arbeid en gezondheid.

Bovendien is het opmerkelijk dat er veel signalen zijn afgegeven over tijd, timemanagement, planning en werk-privébalans in het kader van professionele ontwikkeling. Werken aan professionele ontwikkeling wordt vaak als erg belangrijk gezien, maar minder of niet urgent. Het kwadrant van Eisenhower laat zien dat het juist effectief is om te investeren in zaken die belangrijk zijn, maar op dit moment minder urgent (Hendrikse, 2024). Dat zijn zaken als werken aan vakmanschap, plannen, vergaderen en empowerment. Door die investering kunnen we juist op lange termijn de urgentie verkleinen van de huidige belangrijke zaken, zoals crises en deadlines.

Waar vakmanschap dus staat voor het vertragen om bewust bekwaam en effectiever te handelen, lijkt het in de praktijk dat de tijd om te vertragen niet altijd aanwezig is of niet altijd zo wordt ervaren. Dit

Colofon

Voorwoord

1 Introductie en aanpak

- 1.1 Signalen over professionaliseringsbereidheid
- 1.2 Ervaring van arbeidsdeskundigen belangrijke factor in onderzoeksvragen
- 1.3 Onderzoeksmethoden
- 1.4 Integratief gedragsmodel
- 1.5 Leeswijzer

2 Ontwikkelings- en professionaliseringsbereidheid

- 2.1 Factoren die de ontwikkelingsbereidheid beïnvloeden
- 2.2 Behoeften en interesses van arbeidsdeskundigen om te ontwikkelen

3 Organisatorische randvoorwaarden

- 3.1 Organisatorische ondersteuning van belang
- 3.2 Mogelijke invloed van ontwikkelingsbereidheid op onderzoeksdeelname
- 3.3 Congressen veel bezocht

4 Conclusies en adviezen

- 4.1 Conclusies
- 4.2 Adviezen

Referenties

is interessant in die zin dat arbeidsdeskundigen een hoge ontwikkelingsbereidheid lijken te hebben, maar wellicht niet de tijd hebben of ervaren om hun vakmanschap te versterken.

‘Most things which are urgent are not important, and most things which are important are not urgent.’
Dwight D. Eisenhower

4.1.2 Definitie van professionele ontwikkeling

Arbeidsdeskundigen hanteren verschillende definities als het gaat om professionalisering en ontwikkeling. De meerderheid van de respondenten in dit onderzoek benoemt twee aspecten het meest: nieuwe kennis en vaardigheden leren én bestaande kennis en vaardigheden versterken. Dit suggereert bovendien dat ze zich willen (blijven) ontwikkelen en verbeteren in hun vaardigheden en ook relevant willen blijven binnen het vakgebied.

De manier waarop arbeidsdeskundigen professionele ontwikkeling definiëren, kan invloed op hun visie op ontwikkeling hebben. Aanbieders van professionaliseringsactiviteiten bijvoorbeeld, kunnen hierop inspelen. De hoeveelheid deelnemers aan activiteiten kan toenemen wanneer ook de communicatie inspeelt op wat arbeidsdeskundigen definiëren als ‘professionele ontwikkeling’. Het is interessant om dit verder te verkennen: welke invloed heeft de definiëring van professionele ontwikkeling op het ontwikkelen van vakmanschap?

4.1.3 Houding, zelfregulering en kennis en vaardigheden

Wanneer we kijken naar ontwikkelbereidheid van arbeidsdeskundigen lijken vooral houding, zelfregulering en kennis en vaardigheden van invloed. Toch zijn er ook andere interessante bevindingen opgedaan, zoals dat sociale normen een belangrijke rol spelen in de professionele ontwikkeling van arbeidsdeskundigen. De bevindingen suggereren dat het creëren van een ondersteunende werkomgeving die scholing en ontwikkeling normaliseert en peer-support bevordert, de bereidheid van arbeidsdeskundigen om zich te ontwikkelen kan verhogen.

Verschillen in certificering, werkervaring en werkgever lijken ook door te werken in ontwikkelingsbereidheid. Vooral bij zelfregulering, geloof in eigen kunnen en sociale norm komen deze verschillen sterker naar voren. Verder is het interessant om te benoemen dat belastbaarheid in mindere mate van invloed lijkt op de ontwikkelingsbereidheid volgens deelnemers aan dit onderzoek. Toch hebben zij tijdens de workshops wel de meeste adviezen gegeven om belastbaarheid te versterken.

Colofon

Voorwoord

1 Introductie en aanpak

- 1.1 Signalen over professionaliseringsbereidheid
- 1.2 Ervaring van arbeidsdeskundigen belangrijke factor in onderzoeksvragen
- 1.3 Onderzoeksmethoden
- 1.4 Integratief gedragsmodel
- 1.5 Leeswijzer

2 Ontwikkelings- en professionaliseringsbereidheid

- 2.1 Factoren die de ontwikkelingsbereidheid beïnvloeden
- 2.2 Behoeften en interesses van arbeidsdeskundigen om te ontwikkelen

3 Organisatorische randvoorwaarden

- 3.1 Organisatorische ondersteuning van belang
- 3.2 Mogelijke invloed van ontwikkelingsbereidheid op onderzoeksdeelname
- 3.3 Congressen veel bezocht

4 Conclusies en adviezen

- 4.1 Conclusies
- 4.2 Adviezen

Referenties

4.1.4 Wensen over certificeringssysteem zijn overwegend inhoudelijk

Het certificeringssysteem lijkt voor arbeidsdeskundigen minder belangrijk te zijn. Een aantal arbeidsdeskundigen gaf aan dat zij in verband met kosten, werkaanbod of aankomend pensioen geen interesse had in certificering. Verder lijkt het certificeringssysteem inmiddels een sociale norm onder arbeidsdeskundigen te zijn. Wensen en behoeften omtrent het certificeringssysteem gingen al snel in op de inhoud. Bij het systeem zelf werden niet zozeer vraagtekens gezet. Wel is de vraag gesteld of het huidige systeem voldoende aandacht schenkt aan *iets opsteken van de activiteit* in plaats van enkel de aanwezigheid bij een activiteit. Inhoudelijk is bijvoorbeeld gevraagd of er genoeg stagemomenten zijn in de opleiding en hoe de beroepsgroep als geheel sterker vertegenwoordigd kan worden.

4.1.5 Congressen en activiteiten over het onderwerp ‘wet en beleid’ veel bezocht

De meest bezochte professionaliseringsactiviteiten vanuit de NVvA en het AKC in 2022 waren respectievelijk congressen, collegereksen, regio- en platformbijeenkomsten, webinars en workshops. Volgens arbeidsdeskundigen hebben zij vooral professionaliseringsactiviteiten bijgewoond die gingen over wetgeving en beleid, nieuwe kennis en wetenschap, cliënten en specifieke doelgroepen, en reflecteren op het (eigen) handelen. Het kan zijn dat arbeidsdeskundigen activiteiten hebben bijgewoond die niet door de NVvA of het AKC zijn georganiseerd, maar bijvoorbeeld door het UWV. Het is daarom interessant te onderzoeken of er samenwerkingskansen liggen om behoeften van arbeidsdeskundigen verder te vervullen.

4.1.6 Relevantie, aansluiting bij de praktijk en interactie

De ideale manier van professionele ontwikkeling voor arbeidsdeskundigen, varieert afhankelijk van hun ervaring, werkgever en persoonlijke voorkeuren. Een mix van werkvormen en onderwerpen heeft de voorkeur. Zo noemen ze een combinatie van praktijkervaring, theoretische kennis, interactieve bijeenkomsten, digitale leermiddelen (webinars) en feedback van collega's. Het is belangrijk deze ontwikkelingsprogramma's flexibel, toegankelijk en relevant voor de dagelijkse praktijk in te steken. Dankzij de vragenlijst en workshops weten we dat arbeidsdeskundigen de relevantie van het onderwerp, de aansluiting bij de praktijk. 'Wat heb ik eraan?' (arbeidsdeskundige tijdens workshop) belangrijk vinden, evenals interactie (met elkaar leren, met elkaar reflecteren, buddy-systeem, netwerken).

Er is een aantal zaken waar we lessen uit kunnen trekken over formeel en informeel leren. Bij formeel leren zien we dat er focus ligt op een mix van praktijk en theorie in een leertraject en dat er behoefte is aan verdiepende en verbredende cursussen. Ook zien we dat arbeidsdeskundigen het waarderen als leerprogramma's kort en efficiënt zijn. Als we focussen op het informeel leeraspect van bovenstaande data, zien we dat sommigen het waardevol vinden om te leren op de werkplek, door intervisie en

Colofon

Voorwoord

1 Introductie en aanpak

- 1.1 Signalen over professionaliseringsbereidheid
- 1.2 Ervaring van arbeidsdeskundigen belangrijke factor in onderzoeksvragen
- 1.3 Onderzoeksmethoden
- 1.4 Integratief gedragsmodel
- 1.5 Leeswijzer

2 Ontwikkelings- en professionaliseringsbereidheid

- 2.1 Factoren die de ontwikkelingsbereidheid beïnvloeden
- 2.2 Behoeften en interesses van arbeidsdeskundigen om te ontwikkelen

3 Organisatorische randvoorwaarden

- 3.1 Organisatorische ondersteuning van belang
- 3.2 Mogelijke invloed van ontwikkelingsbereidheid op onderzoeksdeelname
- 3.3 Congressen veel bezocht

4 Conclusies en adviezen

- 4.1 Conclusies
- 4.2 Adviezen

Referenties

collegiale feedback. Tevens zien we dat veel arbeidsdeskundigen het belang benadrukken van zelfreflectie, deelnemen aan netwerken, en van peer-to-peer leren. Dit helpt om opgedane kennis direct toe te passen samen met collega's. Arbeidsdeskundigen spreken een duidelijke behoefte uit om met en van elkaar te leren.

4.2 Adviezen

4.2.1 Organisaties voornamelijk als facilitator helpend in ontwikkeling

Op basis van de ervaringen van arbeidsdeskundigen in dit inventariserende onderzoek hebben we een aantal adviezen beschreven. Organisaties als het AKC of de NVvA kunnen deze verkennen, om zodoende de ontwikkelcultuur te versterken:

- Blijf scholing en ontwikkeling normaliseren en blijf duidelijk maken dat professionele ontwikkeling een belangrijk onderdeel is van de werkomgeving. Blijf trainingen en ontwikkelingsmogelijkheden aanbieden en moedig arbeidsdeskundigen aan om samen met anderen te leren en ervaringen uit te wisselen.
- Ga door met het erkennen van de ontwikkelbereidheid onder arbeidsdeskundigen en blijf scherp op het inzichtelijk maken van wensen en behoeften en sluit daarbij aan, om zo professionele nieuwsgierigheid te voeden. Bijvoorbeeld door het aanbod gericht op AI en soft skills uit te breiden. Of door meer verdiepende kennissessies aan te bieden. Denk ook aan een verplicht professionaliseringsmoment (eens per jaar) om de gewenste gedeelde basis te onderhouden en versterken.
- Blijf investeren in het verbinden van arbeidsdeskundigen, met elkaar en met andere disciplines. Denk hierbij ook aan de vaardigheden om effectieve peer-support te bieden, zoals het geven van constructieve feedback en het faciliteren van groepsdiscussies. Bijvoorbeeld door het mogelijk maken van observaties en intervisies bij elkaar, meer stagemomenten in de opleiding, of het hosten van (interne) online platforms.
- Zet het faciliteren van tijd en ruimte om te ontwikkelen voort. Het aanbieden van activiteiten gericht op timemanagement kunnen hierbij helpen.
- Blijf reflecteren op factoren die invloed kunnen hebben op gedrag en context van arbeidsdeskundigen. Bied relevante, toegankelijke leermogelijkheden aan bij verschillende activiteiten. Stimuleer hierbij samenwerking en creëer een lerende beroepsgroep.
 - Denk bijvoorbeeld aan de mogelijkheid dat certificering het geloof in eigen kunnen van arbeidsdeskundigen verhoogt.
 - Of aan de relevantie van activiteiten die bijdragen aan professionele ontwikkeling, wat de houding van arbeidsdeskundigen kan beïnvloeden.
 - Of aan inspelen op het beter bedienen van cliënten, als reden om kennis en vaardigheden te versterken.

Colofon

Voorwoord

1 Introductie en aanpak

- 1.1 Signalen over professionaliseringsbereidheid
- 1.2 Ervaring van arbeidsdeskundigen belangrijke factor in onderzoeksvragen
- 1.3 Onderzoeksmethoden
- 1.4 Integratief gedragsmodel
- 1.5 Leeswijzer

2 Ontwikkelings- en professionaliseringsbereidheid

- 2.1 Factoren die de ontwikkelingsbereidheid beïnvloeden
- 2.2 Behoeften en interesses van arbeidsdeskundigen om te ontwikkelen

3 Organisatorische randvoorwaarden

- 3.1 Organisatorische ondersteuning van belang
- 3.2 Mogelijke invloed van ontwikkelingsbereidheid op onderzoeksdeelname
- 3.3 Congressen veel bezocht

4 Conclusies en adviezen

- 4.1 Conclusies
- 4.2 Adviezen

Referenties

- Of aan borgen dat arbeidsdeskundigen voldoende tijd ervaren om te werken aan professionele ontwikkeling, om de contextuele randvoorwaarden te beïnvloeden. Het voeren van een dialoog over het kwadrant van Eisenhower kan hierbij helpen. Ook het aanbieden van korte webinars is een manier om minder tijdsintensief te ontwikkelen.
- Ga door met het delen van praktische hulpmiddelen met arbeidsdeskundigen en met het ontwikkelen van nieuwe, om bewust bekwaam handelen en reflectie te voeden. Neem bijvoorbeeld de [Samenleerwijzer](#) of het delen van (kennis over) praktisch toepasbare modellen en werkwijzers zoals het ICF of het integratief gedragsmodel.

‘Ontwikkelen begint met reflectie en tijd voor bezinning.’

Zelfstandig arbeidsdeskundige in een interview

4.2.2 Praktische tips

Op basis van de ervaringen van arbeidsdeskundigen in dit inventariserende onderzoek hebben we een aantal praktische adviezen opgesteld voor arbeidsdeskundigen die daar behoefte aan hebben:

- Reflecteer op jouw eigen gedrag en bedenk wat jijzelf nodig hebt om te willen en kunnen ontwikkelen. Er zijn verschillende ervaringen met de invloed van de sociale norm en zelfregulering op ontwikkelingsbereidheid: dus, wat heb jij nodig om te willen en kunnen ontwikkelen? Hoe kan jouw omgeving jou ondersteunen? Hoe los jij lastige casussen op? Waar motiveert je? Wat werkt voor jou?
- Oefen met timemanagement. Reserveer bijvoorbeeld een deel van je maandelijkse uren om te werken aan je professionele ontwikkeling.
- Verdiep jouw timemanagement door te reflecteren op het kwadrant van Eisenhower (met de infographic kan je hiermee oefenen). Welke zaken zijn urgent? Welke zijn belangrijk? Wil je hier iets aan veranderen en zo ja, welke actiepunten komen daaruit voort?
- Investeer in je eigen belastbaarheid om een sterke basis te hebben om te ontwikkelen. Bijvoorbeeld door een gezonde werk-privébalans, passende zelfzorg, en genoeg beweging.
- Probeer op bezoek te gaan bij een andere arbeidsdeskundige om van elkaar te leren en ervaring en kennis uit te wisselen. Maak bijvoorbeeld een afspraak, observeer of loop mee en reflecteer samen. Dit kan geregeld worden via OT-groepen, LinkedIn, congressen of initiatieven als www.ikwilkennisdelen.nl.

Colofon

Voorwoord

1 Introductie en aanpak

- 1.1 Signalen over professionaliseringsbereidheid
- 1.2 Ervaring van arbeidsdeskundigen belangrijke factor in onderzoeksvragen
- 1.3 Onderzoeksmethoden
- 1.4 Integratief gedragsmodel
- 1.5 Leeswijzer

2 Ontwikkelings- en professionaliseringsbereidheid

- 2.1 Factoren die de ontwikkelingsbereidheid beïnvloeden
- 2.2 Behoeften en interesses van arbeidsdeskundigen om te ontwikkelen

3 Organisatorische randvoorwaarden

- 3.1 Organisatorische ondersteuning van belang
- 3.2 Mogelijke invloed van ontwikkelingsbereidheid op onderzoeksdeelname
- 3.3 Congressen veel bezocht

4 Conclusies en adviezen

- 4.1 Conclusies
- 4.2 Adviezen

Referenties

4.2.3 Arbeidsdeskundige als deel van de onderzoeksgroep van toegevoegde waarde

Vanaf de eerste maanden is een arbeidsdeskundige aangesloten bij dit onderzoeksproject (zie hierna). Dit in het kader van meekijken, ontwikkelen van het onderzoekend vermogen en leren over kleinschalig onderzoek doen. De theorie van onderzoeksmethoden, de organisatie van het project en het daadwerkelijk uitvoeren van dataverzamelingsmethodieken in de praktijk, het kwam allemaal aan bod. Een conclusie uit eigen observatie: voor beide partijen was deze samenwerking van toegevoegde waarde. Enerzijds het leren over kleinschalig onderzoek, anderzijds het meenemen van de *inside knowledge*, het netwerk en de praktische randvoorwaarden van de arbeidsdeskundige in het project. Wij adviseren dan ook om, waar mogelijk, de aansluiting tussen wetenschap en de praktijk op te zoeken door dit soort samenwerkingsverbanden.

Colofon

Voorwoord

1 Introductie en aanpak

- 1.1 Signalen over professionaliseringsbereidheid
- 1.2 Ervaring van arbeidsdeskundigen belangrijke factor in onderzoeksvragen
- 1.3 Onderzoeksmethoden
- 1.4 Integratief gedragsmodel
- 1.5 Leeswijzer

2 Ontwikkelings- en professionaliseringsbereidheid

- 2.1 Factoren die de ontwikkelingsbereidheid beïnvloeden
- 2.2 Behoeften en interesses van arbeidsdeskundigen om te ontwikkelen

3 Organisatorische randvoorwaarden

- 3.1 Organisatorische ondersteuning van belang
- 3.2 Mogelijke invloed van ontwikkelingsbereidheid op onderzoeksdeelname
- 3.3 Congressen veel bezocht

4 Conclusies en adviezen

- 4.1 Conclusies
- 4.2 Adviezen

Referenties

Referenties

- Abbott, A. (1988). *The system of professions: An essay on the division of expert labor*. Chicago: University of Chicago Press.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1969). The prediction of behavioral intentions in a choice situation. *Journal of experimental social psychology*, 5(4), 400-416.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191.
- Blonk, R.W.B. (2018). *We zijn nog maar net begonnen*. Inaugurele rede bij de openbare aanvaarding van het ambt van bijzonder hoogleraar in de Arbeidsdeskundigheid en Inclusieve Innovatie van Arbeid aan Tilburg University.
- Candy, P. C. (1991). *Self-direction for lifelong learning: From theory to practice*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Costa, A., Fursa, N., Palaoglu, B., Reis, M., & Rijsman, M. (2023). *Co-Design: A look into the potential of AKC*. Published for AKC. Hogeschool Utrecht.
- Hendrikse, J. (2024). Competenties en vaardigheden. In: *Combifuncties*. Bohn Stafleu van Loghum, Houten. https://doi.org/10.1007/978-90-368-2966-3_3
- Hermesen, S. (2018). Een nieuw perspectief op gedragsverandering in de fysiotherapie. Gedragslenzen. Geraadpleegd via <https://sander-hermesen.nl/wp-content/themes/portfolio/img/FysioPraxis-feb2018-pg10-15.pdf>
- Hooft, E.A.J. van (2016). Motivation and Self-Regulation in Job Search: A Theory of Planned Job Search Behavior. In: U. Klehe & E. A. J. van Hooft (eds). *The Oxford Handbook of Job Loss and Job Search*. DOI: 10.1093/oxfordhb/9780199764921.013.010
- Keijzer, H., Kanakis, H., Van het Erve, M., Hest-Schotanus, M., Walraven, M., Rikken, M., & Holleman, M. (2023). *Inzichten voor arbeidsdeskundig handelen. Begeleiden en adviseren van werkenden met beperkingen door long COVID*. Geraadpleegd via <https://www.c-support.nu/wp-content/uploads/2023/10/Inzichten-voor-arbeidsdeskundig-handelen-bij-long-COVID.pdf>
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Pearn, M., Roderick, J., & Mulrooney, K. (1995). The role of peer support in workplace learning. In: H. M. Williams (red.). *European perspectives on workplace learning*, 17-34. London: Kogan Page.
- Scholvinck, A. F., Elahi, J., & Van den Broek-Honingh, N. (2021). *Vertrouwde wetenschap: Een kwalitatieve studie naar het publieke vertrouwen in wetenschap en opdrachtonderzoek*.
- Simons, R. J. (1989). *Leerstijlen en leerstrategieën*. Houten: Wegener.

Colofon

Voorwoord

1 Introductie en aanpak

- 1.1 Signalen over professionaliseringsbereidheid
- 1.2 Ervaring van arbeidsdeskundigen belangrijke factor in onderzoeksvragen
- 1.3 Onderzoeksmethoden
- 1.4 Integratief gedragsmodel
- 1.5 Leeswijzer

2 Ontwikkelings- en professionaliseringsbereidheid

- 2.1 Factoren die de ontwikkelingsbereidheid beïnvloeden
- 2.2 Behoeften en interesses van arbeidsdeskundigen om te ontwikkelen

3 Organisatorische randvoorwaarden

- 3.1 Organisatorische ondersteuning van belang
- 3.2 Mogelijke invloed van ontwikkelingsbereidheid op onderzoeksdeelname
- 3.3 Congressen veel bezocht

4 Conclusies en adviezen

- 4.1 Conclusies
- 4.2 Adviezen

Referenties

- Thijssen, J. G. L. (1991). Een model voor het leren van volwassenen in flexibele organisaties. In: H.P. Stroomberg, J. G. L. Thijssen, L. Simonis, Tabbers & H.A.W. Coonen (red.). *Didactiek en volwasseneneducatie*, 25-45. Assen: Dekker en Van de Vegt.
- Thijssen, J. G. L. (1992). A model for adult training in flexible organizations: towards an experience concentration theory. *European Industrial Training*, 16, 5-16.
- Wijnalda, M. (2006). De leermotivatie van volwassenen. Assen: Van Gorcum.

Colofon

Voorwoord

1 Introductie en aanpak

- 1.1 Signalen over professionaliseringsbereidheid
- 1.2 Ervaring van arbeidsdeskundigen belangrijke factor in onderzoeksvragen
- 1.3 Onderzoeksmethoden
- 1.4 Integratief gedragsmodel
- 1.5 Leeswijzer

2 Ontwikkelings- en professionaliseringsbereidheid

- 2.1 Factoren die de ontwikkelingsbereidheid beïnvloeden
- 2.2 Behoeften en interesses van arbeidsdeskundigen om te ontwikkelen

3 Organisatorische randvoorwaarden

- 3.1 Organisatorische ondersteuning van belang
- 3.2 Mogelijke invloed van ontwikkelingsbereidheid op onderzoeksdeelname
- 3.3 Congressen veel bezocht

4 Conclusies en adviezen

- 4.1 Conclusies
- 4.2 Adviezen

Referenties