

## **Bijlage VahW: Deelname UWV Werkbedrijf aan onderzoeken Vakkundig aan het Werk**

Tijdens de 2<sup>e</sup> periode van Vakkundig aan het Werk is door Werkbedrijf actief een bijdrage geleverd aan verschillende onderzoeken die via subsidiecalls (in 2021) van Vakkundig aan het Werk zijn uitgezet.

### **Afgerond: Professionalisering leidinggevenden re-integratie Vrije Universiteit Amsterdam**

Direct leidinggevenden kunnen (en moeten) een cruciale rol spelen bij het bieden van ruimte en richting aan en het ondersteunen van hun medewerkers bij het evidence based werken. Uit een inventarisatie van de VU blijkt echter een zekere handelingsverlegenheid bij de direct leidinggevenden te bestaan, waardoor 'hun' professionals zich in hun ontwikkeling geremd of niet gesteund voelen. Het onderzoeksvoorstel is afgestemd met Kenniscentrum UWV en Academie Werkbedrijf.

Onderzoeksvraag is: Hoe kan het handelingsperspectief en -repertoire van direct leidinggevenden worden vergroot en geïnternaliseerd tbv de ontwikkeling van het vakmanschap van re-integratie medewerkers?

Managers van UWV (4) en vanuit verschillende gemeenten (12) doen mee aan het Actielab. Zij werken aan eigen vraagstukken en ontwikkeling en worden daarbij gevolgd en ondersteund door onderzoekers en andere experts.

Uitkomsten uit die ervaringen en onderzoek leveren een didactisch ontwerp op van het Actielab (draaiboeken, werkvormen, kennisproducten, instrumenten etc.).

Onderzoek is 1 september 2022 gestart en afgerond februari 2024.

De uitkomsten van het onderzoek zijn door HR / Academie naast de leiderschapstrajecten gelegd die binnen Werkbedrijf zijn opgestart. We constateren dat we de meeste bevindingen uit het onderzoek al getackeld hebben:

- In de managementtrajecten die zijn gestart (MD-traineetraject) en nog van start gaan (leiderschapsprogramma 3e en 4e echelon) wordt ruim de tijd genomen voor (begeleide) intervisie en reflectie.
- De programma's zijn gericht op Werkend leren. Leiderschapsmodules/-dagen worden afgewisseld met intervisie en meer inhoudelijke (HR) thema's (ziekteverzuim, Diversiteit en Inclusie, integriteit, etc.) of persoonlijke ontwikkeling (bijv. Deep Democracy). Inhoud die wordt aangeboden is direct toe te passen in de praktijk, tijdens trainingen en intervisie wordt gereflecteerd op de praktijk.
- De aanbeveling om ook (meer) aandacht te hebben voor verandermanagement, daarvoor wordt gekeken of dat in de leiderschapstrajecten als thema terug kan komen. Of we gaan managers adviseren om een verandermanagementtraining via All You Can Learn te volgen.

### **Lopend: Bevorderen bemiddeling van statushouders ABR Groningen / Drenthe Rijks Universiteit Groningen (RUG)**

UWV, Gemeenten e.a. partners in de ABR Groningen / Drenthe ervaren een sterk urgentiegevoel dat in de krappe arbeidsmarkt de inzet van alle werkzoekenden nodig is en dat statushouders hierbij cruciaal zijn. Tegelijkertijd geven de professionals aan kennis en handvatten te missen om met de statushouders te werken, werkgevers te overtuigen deze groep aan te nemen en de werkgevers voor te bereiden op het werken met de statushouders. Vanuit de professionals is de vraag gekomen om voor henzelf een training en een toolbox te ontwikkelen.

Daartoe is in gezamenlijkheid met de RUG een onderzoeksplan opgesteld, waarvoor in 2022 door ZonMW subsidie is toegekend.

Onderzoek is 1 september 2022 gestart en loopt tot april 2025.

**Lopend: Evidence based dienstverlening op maat voor werkgevers  
Universiteit Utrecht / Hogeschool Rotterdam**

De onderzoekers van de Universiteit Utrecht en Hogeschool Rotterdam hebben samen met het kernteam Werkgeversdienstverlening (Werkbedrijf) en gemeentelijke collega's (van Den Haag Werkt, De Binnenbaan, Baanbrekend Drechtsteden, WSP Rijnmond) een onderzoeksvoorstel opgesteld.

Het onderzoek betreft de versterking van de fit tussen werkgeversdienstverlening en door werkgevers geïdentificeerde belemmeringen bij het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking.

Focus ligt op diversiteit onder werkgevers langs twee dimensies:

- Meer/minder kansrijk plaatsen medewerkers met arbeidsbeperking
- Typen kansrijke werkgevers & belemmerende/bevorderende factoren

Uitdagingen werkgeversdienstverleners:

- identificeren kansrijke werkgevers voor het plaatsen van mensen met een arbeidsbeperking
- bieden van maatwerk aan als kansrijk geïdentificeerde werkgevers

De onderzoeksvraag: Welke werkgevers zijn kansrijk voor het in dienst nemen en houden van mensen met een arbeidsbeperking, en hoe kan werkgeversdienstverlening optimaal inspelen op de diversiteit onder kansrijke werkgevers in de belemmerende factoren en ondersteuningsbehoeften die zij identificeren

Beoogde looptijd is 3 jaar. Het onderzoek is in januari 2024 van start gegaan.