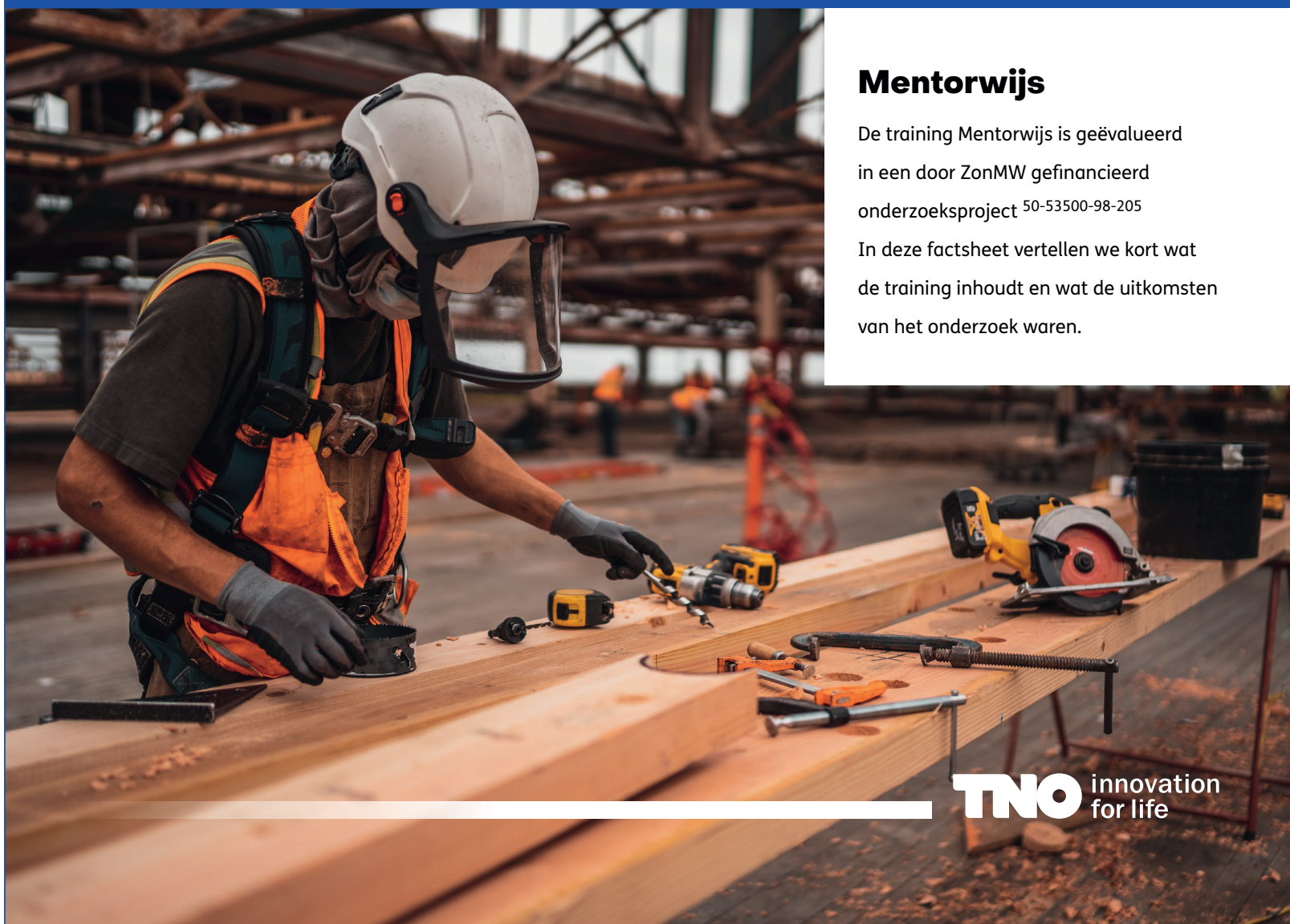


Mentorwijs



Mentorwijs

De training Mentorwijs is geëvalueerd in een door ZonMW gefinancierd onderzoeksproject ⁵⁰⁻⁵³⁵⁰⁰⁻⁹⁸⁻²⁰⁵

In deze factsheet vertellen we kort wat de training inhoudt en wat de uitkomsten van het onderzoek waren.

Waarom een training?

Zonder ondersteuning op de werkvloer blijkt het lastig voor een medewerker met een arbeidsbeperking om een arbeidsplaats te vinden en te behouden. Leidinggevendens spelen als mentor daarbij een sleutelrol. Voor deze groep leidinggevendens is de training Mentorwijs ontwikkeld.

Wie zijn medewerkers met een arbeidsbeperking?

Het gaat om mensen met...

- een licht verstandelijke beperking
- een psychische kwetsbaarheid
- een lichamelijke beperking of ziekte
- (zeer) laag opleidingsniveau en/of een leerachterstand
- langdurig werkzoekend

Wat is Mentorwijs?

- Een korte training (5 bijeenkomsten) voor leidinggevendens van mensen met een arbeidsbeperking in reguliere arbeidsorganisaties.
- Doel:
 - Leidinggevendens meer zelfvertrouwen geven bij de dagelijkse begeleiding van werknemers die een steuntje in de rug nodig hebben
 - Leidinggevendens bewust maken hoe zij om kunnen gaan met werknemers die extra begeleiding nodig hebben
 - Kennis bieden over veel voorkomende (psychische) beperkingen
 - Vaardigheden trainen met betrekking tot leiderschapstijlen, observeren en feedback geven.



Onderzoek naar het effect van Mentorwijs bij leidinggevendens

In 2017 werd de theoretische onderbouwing van Mentorwijs beschreven in een handboek. In de periode daarna werd de training op diverse plaatsen in Nederland aangeboden. Hoewel de eerste ervaringen positief waren, kwam de vraag op of het mogelijk was om de effectiviteit van Mentorwijs te onderzoeken. In 2018 startte een proces- en effectevaluatie van Mentorwijs, uitgevoerd door Amsterdam UMC. Doel van het onderzoek was inzicht te krijgen in de effecten van de training bij leidinggevendens en medewerkers. 127 leidinggevendens en 73 medewerkers vulden vragenlijsten in. De medewerkers werden geïnterviewd over hun tevredenheid met hun werk en de begeleiding daarbij. Met behulp van gegevens van het CBS werd een controlegroep samengesteld van vergelijkbare werknemers (die geen getrainde leidinggevende hebben). Zo kon nagegaan worden of medewerkers met een getrainde leidinggevende langer hun baan vasthouden dan medewerkers zonder getrainde leidinggevende.

Referenties

- Hazelzet A, Van de Ven H, de Wolff MS, Eversen F, Van der Wal J, Andriessen S. (2017) Handboek Mentorwijs. Een training voor leidinggevendens van kwetsbare medewerkers, <http://publications.tno.nl/publication/34623883/4zQu8e/TNO-2017-R17031.pdf>.
- Schaap, R., Stevels, V., de Wolff, M. Hazelzet, A., Adema, J.R., & Coenen, P. (2022) <https://doi.org/10.1007/s10926-022-10063-6>. I noticed that when I have a good supervisor, it can make a lot of difference." A qualitative study on guidance of employees with a work disability to improve sustainable employability". Journal of Occupational Rehabilitation.
- Schaap, R., Coenen, P., Zwinkels, W., de Wolff, M., Hazelzet, A., & Adema, J.R. (ingediend voor publicatie). Training for supervisors to improve sustainable employment of employees with a work disability: a longitudinal effect and alongside process evaluation from an intervention study with matched controls. Disability and Rehabilitation.

Thema Arbeid en sociale zekerheid

- De training biedt praktische handvaten om de mentorrol voor werknemers op zich te kunnen nemen; bijvoorbeeld: hoe introduceer je een nieuwe collega (met arbeidsbeperking) op jouw afdeling?
- Deelnemers aan de training Mentorwijs zijn afkomstig van verschillende bedrijven en wisselen tijdens de training kennis en ervaringen uit.

Voor wie is de training Mentorwijs bedoeld?

Voor leidinggevenden in reguliere bedrijven / organisaties die...

- een mentorrol hebben/gaan vervullen ten opzichte van een medewerker met een arbeidsbeperking.
- dagelijks contact hebben met de medewerker(s), bijv. in de rol van meewerkend voorman.
- enige werkervaring hebben binnen het bedrijf of de organisatie;
- enige ervaring hebben met dagelijks leidinggeven op de werkvloer

Uitkomsten onderzoek: vragenlijsten ingevuld door leidinggevenden

Uit het onderzoek blijkt dat leidinggevenden die hebben deelgenomen aan de training Mentorwijs meer kennis hebben over de begeleiding van werknemers met een arbeidsbeperking dan daarvoor. Leidinggevenden hebben meer vertrouwen in hun eigen kunnen voor de begeleiding. En ze geven aan dat ze zich beter in kunnen leven in de denkwijze van hun medewerkers. Door middel van vragenlijsten werd de leidinggevenden gevraagd (voor- en na afloop van de training) of ze van plan waren om het leidinggeven op een nieuwe manier aan te pakken. Voorafgaand aan de training waren de leidinggevenden dit al van plan, het volgen van de training had hier geen invloed op.



“Ik wil geen andere behandeling dan anderen, maar wel meer geduld.”

— een medewerker



Thema Arbeid en sociale zekerheid

Verder gaven leidinggevenden in de vragenlijst aan dat hun gedrag (de manier waarop ze daadwerkelijk hun medewerker begeleiden) volgens henzelf niet veranderd was door de training. Dit kan betekenen dat er een vervolg op de training nodig is, bijv. een terugkomdag na 3 maanden. “Een cursus volgen is leerzaam. Het geleerde toepassen vergt oefening en regelmatig een update” zei één van de leidinggevenden.

Ervaringen van leidinggevenden die hebben deelgenomen aan de training:

Leidinggevenden zijn erg tevreden over de inhoud en de verschillende werkvormen van de training. Zij gaven de training een gemiddeld cijfer van 4.4, op een schaal van 1-5.

De leidinggevenden zijn met name enthousiast over het delen van ervaringen met leidinggevenden uit andere bedrijven.

Een aandachtspunt is de terugkoppeling van de training binnen de eigen organisatie. Bij voorkeur worden binnen het bedrijf/de organisatie concrete afspraken gemaakt over de begeleiding als de training is afgelopen. Zodat de leidinggevende ruimte en tijd heeft om extra aandacht aan de medewerker(s) te besteden.

Ervaringen van medewerkers die begeleid worden door ‘Mentorwijs-getrainde’ leidinggevenden

Medewerkers in het onderzoek gaven aan dat de communicatie beter verliep en de houding van leidinggevenden tegenover werknemers positief was veranderd. Leidinggevenden hielden bijvoorbeeld meer rekening met de beperkingen van medewerkers, namen de begeleiding meer serieus en waren vaker beschikbaar op de werkvloer om even te checken of alles goed gaat. Sommige medewerkers kregen meer complimenten van hun leidinggevende, sinds de training.

Heeft Mentorwijs effect op de duurzame inzetbaarheid van kwetsbare medewerkers?

Om dit te kunnen vaststellen werden twee groepen medewerkers met elkaar vergeleken:

1. een interventiegroep van 73 medewerkers met een ‘Mentorwijs-getrainde’ leidinggevende
2. een controlegroep van 1526 medewerkers die lijken op de medewerkers in groep 1 zonder getrainde leidinggevende.

Op de korte termijn (6-8 maanden na de training) bleek dat medewerkers met getrainde leidinggevenden vaker aan het werk waren dan medewerkers in de controlegroep. Maar een jaar na de training waren deze effecten weer uitgedoofd. Naast dagelijkse begeleiding op de werkvloer zijn allerlei andere factoren van invloed op het hebben van werk: de grootte van de organisatie, hoeveel medewerkers de leidinggevende begeleidt, en het type uitkering (WW of WAO) die een medewerker had voorafgaand aan zijn/haar baan. Bovendien: Mentorwijs is een korte training. Grotere effecten zouden gevonden kunnen worden als de training bijv. een terugkomdag zou hebben of een goede borging in het bedrijf/organisatie.

Wat vinden medewerkers met arbeidsbeperking belangrijk in de dagelijkse begeleiding?

- Gelijkwaardigheid: medewerkers met arbeidsbeperking willen op dezelfde manier behandeld worden als reguliere medewerkers
- Voldoende leer- en ontwikkelmogelijkheden.
- Voldoende waardering en complimenten voor het werk dat ze doen.
- Vertrouwen in de werknemer en een zekere mate van autonomie bij het uitvoeren van de taken.
- Dat er altijd een collega beschikbaar is op de werkvloer, die openstaat voor de mening van de medewerkers en hen serieus neemt.



TNO Sustainable Productivity and Employability (SPE)

De Expertisegroep Sustainable Productivity and Employability verbetert de duurzame arbeidsproductiviteit in organisaties. Met duurzaam bedoelen we dat oplossingen aansluiten bij wat bijdraagt aan de gezondheid van medewerkers. Maar ook bij wat organisaties nodig hebben om gezond te overleven.

✉ Astrid.hazelzet@tno.nl

☎ 06 - 21 13 45 24

🌐 www.tno.nl

🌐 [linkedin.com/tno](https://www.linkedin.com/company/tno)

📍 Bezoekadres:
Sylviusweg 71
2333 BE Leiden
📍 Postadres:
2301 CE Leiden