



Promovendus Kor Brongers over klanten met multiproblematiek

# “De tijd is rijp voor een andere aanpak”

Kun je een methode ontwikkelen die helpt om klanten met een arbeidsbeperking en meervoudige problematiek beter naar de arbeidsmarkt te begeleiden? Dat is de centrale vraag in het promotieonderzoek van arbeidsdeskundige Kor Brongers. Onlangs publiceerde hij zijn vierde wetenschappelijke artikel waarin beschreven wordt hoe de door hem ontwikkelde methode in de praktijk werkt.

TEKST | Diederik Wieman

**H**et artikel dat nu gepubliceerd is beschrijft een randomized controlled trial (RCT): een praktijk-experiment waarbij de helft van de deelnemers de nieuwe methode gebruikt en de andere helft volgens de reguliere methode werkt. Kor Brongers: "Je doet in feite vergelijkend onderzoek met een interventiegroep en een controlegroep."

Omdat het bij interventieonderzoek naast de effectiviteit ook belangrijk is om te onderzoeken hoe het komt dat iets wel of niet effectief is, liep met de RCT ook een procesevaluatie mee. "Dat is wel zo verstandig want dan kom je erachter waarom je tot bepaalde uitkomsten bent gekomen. Uit de procesevaluatie blijkt bijvoorbeeld of mensen gedaan hebben wat ze moesten doen, of de arbeidsdeskundigen de methode volgens het protocol hebben toegepast. Of de context van de organisatie was zoals die zijn moest."

Volgens Kor is dat in bijvoorbeeld de farmaceutische industrie allemaal wat eenduidiger. "Daar krijgt de ene helft van de proefpersonen een pil en de andere helft een placebo. In toegepast onderzoek zoals deze studie ligt het veel gecompliceerder omdat er verschrikkelijk veel elementen van invloed kunnen zijn op de resultaten."

### Training

In het kader van zijn promotieonderzoek ontwikkelde Kor de methode om mensen met een arbeidsbeperking en multiproblematiek naar werk te geleiden en een training voor arbeidsdeskundigen om de methode in de praktijk toe te passen.

"De methode is gebaseerd op het Strength-model vanuit de Verenigde Staten. Dat gaat -zoals de naam al zegt - uit van de individuele kracht van mensen en richt zich minder op de beperkingen. Vanuit de arbeidsgeschiedheid zijn we van oudsher sterk geneigd om te focussen op de klachten. Heeft iemand rugklachten, dan gaat daar alle aandacht naar uit. En je weet: alles wat je aandacht geeft groeit, dus ook problemen. Focus je daarentegen op kansen en mogelijkheden, dan nemen die toe." Het model omvat daarom een aantal pijlers zoals geloof in het eigen kunnen; dat iemand op eigen kracht veel kan en kan herstellen en veranderen, en de overtuiging dat iedereen een netwerk heeft of kan vinden dat - eenmaal geactiveerd - daarbij ondersteunt. Ook gaat de methode uit van samenwerking met de professional en dat deze een vertrouwensband met de klant opbouwt. Verder dient volgens het model de regie bij de klant liggen. Het



model wordt in Nederland al veel toegepast in de intramurale psychiatrie onder de naam 'Systematisch rehabilitatiegericht handelen'. "Wij hebben dit vertaald naar de arbeidsdeskundige praktijk en een training voor arbeidsdeskundigen ontwikkeld. Die training is getest door arbeidsdeskundigen, geëvalueerd en op punten nog wat aangepast en uiteindelijk gebruikt in de RCT."

### Grote klus

Een RCT is een langlopend proces en zoals Kor het omschrijft 'een redelijk grote klus'. "Je hebt nogal wat mensen nodig. Ik ben begonnen om mijn idee te verkopen binnen UWV door voorlichting te geven aan de rayonmanagers. Ik heb ze uitgelegd wat we wilden doen en wat we daarvoor nodig hebben. Toen daar groen licht op kwam ben ik in de rayons arbeidsdeskundigen gaan werven. Ook zij werden op een voorlichtingsbijeenkomst op de hoogte gebracht van de plannen." De benodigde 40 arbeidsdeskundigen waren gauw geworven en de bereidheid om aan het onderzoek mee te doen was groot. De arbeidsdeskundigen met hun klanten werden ingedeeld in de controle- of interventiegroep, waarbij de arbeidsdeskundigen uit de interventiegroep de training hadden gevolgd en ze deze vaardigheden gingen toepassen in de begeleiding van de klanten. De arbeidsdeskundigen hebben zelf 207 klanten geworven die nodig waren om de uitkomsten op klantniveau te kunnen meten, zoals terugkeer naar werk en participatie in de maatschappij.

### Loslaten

Kor is op zich tevreden met de omvang van de groep deelnemers. "Het zijn er genoeg om statistische significantie te kunnen vaststellen en de uitspraken die we doen te onderbouwen." Bovendien vraagt het ook nogal wat tijd en inspanning van de deelnemers. "De methode is niet een soort trucje, maar echt een andere manier om met klanten om te gaan. Als arbeidsdeskundige moet je je professionaliteit anders inzetten. Je bent niet meer de alwetende professional die de klant vertelt wat het beste is. Je gaat veel meer in samenspraak met de klant kijken wat deze van jou nodig heeft. Je moet dus als professional ook dingen kunnen loslaten." In het voortraject ondervond Kor daarover nog wel eens wat scepsis. "Klanten van mij kunnen dat niet', werd dan gesteld. Of 'Mijn klanten hebben geen netwerk'. Maar ik kon laten zien dat het bijvoorbeeld in de jeugdzorg wel werkt. Ook in de RCT bleek dat klanten best over een



netwerk beschikten en in staat waren om samen met de arbeidsdeskundigen een re-integratieplan te ontwikkelen dat niet slechter was dan wanneer het door een arbeidsdeskundige was opgesteld.”

### Resultaten

In de interventiegroep van de RCT gingen de getrainde arbeidsdeskundigen de klanten begeleiden zoals ze dat in de training geleerd hadden. De klanten werden een jaar lang gevolgd om te kijken of het effect had. Kor Brongers hierover: “We hebben in de randomized controlled trial niet kunnen aantonen dat onze methode bewezen effectiever is dan de reguliere aanpak. De klanten in de interventiegroep met arbeidsdeskundigen die door ons getraind waren, hebben het niet beter gedaan dan de klanten in de controlegroep.” Het is een resultaat, maar uiteraard niet de gewenste uitkomst. Toch is Kor positief. Met name omdat de procesevaluatie een hoop verklaringen geeft voor het uitblijven van positieve resultaten. Hij kan daar op dit moment echter nog niet te veel over zeggen omdat die procesevaluatie nog niet gepubliceerd is. Toch wil hij wel een tipje van de sluier oplichten. “Een belangrijke reden voor het niet bewezen effect is dat de methode in de praktijk niet is toegepast zoals het had moeten. Een deel van de arbeidsdeskundigen heeft niet volgens met het model willen of kunnen handelen. Dat heeft deels te

maken met verloop. Sommige arbeidsdeskundigen kregen ander werk of een andere klantgroep toebedeeld. Ook zagen we dat arbeidsdeskundigen niet altijd de tijd kregen die ze nodig hadden om een vertrouwensband met de klant op te bouwen omdat de caseload te hoog was. Dat zijn keuzes die door het management worden gemaakt. Dit soort patronen zagen we door de hele RCT heen. En dan wordt het natuurlijk wel heel lastig om aan te tonen of het wel of niet effectief is. Jammer, want je steekt er veel tijd in en dan glipt het op deze manier toch deels door je vingers.”

### Positief

Het was kortom niet de gedroomde, maar wel een verklaarbare uitslag. Kor heeft het geloof in de methode daarom zeker niet verloren. “De deelnemende arbeidsdeskundigen waren zeer positief over de methode. Hij past ook goed in de huidige sociale context. Na de Toeslagen Affaire, overheden die slecht naar mensen luisteren en over hoofden heen beslissen is de tijd nu rijp voor een andere aanpak. Ik ben ervan overtuigd dat sancties of maatregelen niet leiden tot duurzame integratie op de arbeidsmarkt. Natuurlijk moet soms de zweep erover, maar met deze doelgroep is echt iets aan de hand. Het is een moeilijke klantgroep waarbij je echt moet kijken wat ze nodig hebben en waar ze op de juiste plek zitten.”

## PROMOTIE IN ZICHT

De feitelijke promotie is voor UWV-arbeidsdeskundige Kor Brongers, verbonden aan het UMCG, nu echt in zicht. Het grootste en belangrijkste onderdeel van zijn promotieonderzoek is achter de rug: de randomized controlled trial (RCT) waarin de door hem ontwikkelde methode in de praktijk werd toegepast door getrainde arbeidsdeskundigen en klanten met een arbeidsbeperking en multiproblematiek. Het verslag van deze RCT werd recent gepubliceerd en vormt een belangrijke stap in het promotietraject. Na de zomer wordt het vijfde en laatste wetenschappelijk artikel ter publicatie aangeboden. In die publicatie zal Kor verslag doen van de procesevaluatie die tegelijkertijd met de effectevaluatie van de RCT werd gehouden. In die procesevaluatie wordt in detail beschreven hoe het onderzoek in de praktijk is uitgevoerd en in welke mate de deelnemers zich aan de voorwaarden en spelregels hebben gehouden.

“Daarna moet ik nog een algehele introductie schrijven”, vertelt Kor. “Daarin geef je een globale schets van de problematiek op dit gebied in Nederland, Europa en liefst wereldwijd en vertel je wat je hebt onderzocht en waarom. Verder verbind je in zo’n introductie de vijf wetenschappelijke publicaties met elkaar tot een logisch verhaal. Tot slot hoort bij een proefschrift ook nog een algemene discussie en conclusie waarin je op je eigen onderzoek reflecteert. Dit zijn nog twee behoorlijke klussen, maar er is groen licht om ermee te beginnen. Aan het eind van dit jaar wil ik klaar zijn. Wanneer ik precies ga promoveren is nog niet duidelijk. Er is door corona veel achterstand, dus er staan wat promovendi in de wachtrij. Ik wil natuurlijk wel tijdens een fysieke bijeenkomst mijn proefschrift verdedigen. Ik doe dat maar een keer, en dan wil ik het ook live doen.”





## Het was niet de gedroomde, maar wel een verklaarbare uitslag

Hoe nu verder? Kor is daar druk over aan het nadenken. "We moeten het anders aanpakken. Misschien op kleinere schaal. Met sommige elementen moeten we echt verder. De integrale aanpak is sowieso goed. We kunnen de effectiviteit ervan met dit onderzoek niet bewijzen, maar uit andere onderzoeken komt naar voren dat dit werkt. Het is een kwestie van gezond boerenverstand. Sommige klanten hebben met wel tien of twaalf instanties te maken. Die hebben het overzicht totaal niet meer, dat is chaos. En ook het feit dat mensen gehoord worden is positief. Ook dat hebben we niet kunnen aantonen, maar we hoorden wel van mensen dat ze dit waardeerden. Arbeidsdeskundigen zien ook in dat een andere aanpak nodig is en dat deze methode in het huidige tijdsbeeld past."

### Langetermijn

Kortom, Kor blijft met dit onderwerp bezig en is in overleg met UWV wat en hoe er op landelijk niveau geïmplementeerd kan worden. "We denken bijvoorbeeld aan een extra opleidingsmodule voor arbeidsdeskundigen die veel met multiproblematiek te maken hebben."

Tot slot benadrukt hij dat het voor het onderzoek goed zou zijn geweest om de klanten die meededen aan de RCT langer te volgen dan slechts één jaar. "Als je heel intensief met klanten bezig bent, heeft dat in eerste instantie een remmend effect omdat ze veel informatie krijgen en veel nieuwe dingen moeten. Daar is al heel veel onderzoek naar gedaan. Het eerste jaar heeft dat een negatief effect op de re-integratie vergeleken met mensen die die niet intensief worden begeleid. Maar op de langere termijn, zes tot acht jaar, is het effect vele malen positiever. Wij hadden budget om de klanten een jaar te volgen, en dat is eigenlijk te kort. Het zou zonde zijn als je om die reden de methode niet meer zou toepassen."



*Wil je hele artikel van Kor lezen ga dan naar [www.arbeidsdeskundigen.nl](http://www.arbeidsdeskundigen.nl).*

*Via het nieuwsbericht 'Kor Brongers stap dichterbij promotie' kun je de link naar het artikel vinden.*

## COLUMN

### Oranje

**E**en tijdje terug zag ik 'de blauwe familie' op de NPO. Politie mensen vertelden over discriminatie door hun collega's. Daarnaast was Tim Hofman, in zijn gelijknamige YouTube kanaal, 'boos' over het voortrekken van de Oranjes bij Defensie. In het interview met Jan Struijs (voorzitter Nederlandse Politiebond) viel, als tegenhanger van discriminatie, opvallend vaak het woord 'inclusie'. Kajsa Ollongren (minister van Defensie) deed het incident rondom de Oranjes af als 'maatwerk waarbij werd voldaan aan de normale eisen en voorwaarden'. Interessante gedachte: inclusie als tegenhanger voor discriminatie en maatwerk als legitimering voor ongelijke behandeling.

In een inclusieve samenleving heeft iedereen dezelfde rechten en dezelfde kansen om zelfstandig mee te doen op alle terreinen van het leven. Maar is gelijke behandeling in dit perspectief altijd wenselijk? De Coalitie voor inclusie heeft hierop een interessante kijk. Zij geven aan dat wanneer je iedereen hetzelfde behandelt niet iedereen mee kan doen. Gelijke behandeling creëert in sommige gevallen dus ongelijkheid. En daarom is maatwerk nodig! Als richtsnoer wordt, door de Coalitie voor inclusie, het volgende morele stoplicht meegegeven: 'Iemand kan door individuele aanpassingen op gelijke voet mee doen.' In ons streven naar een inclusieve samenleving laveren wij dagelijks tussen gelijke regels en zeer uiteenlopende situaties. We leveren zo optimaal mogelijk individueel maatwerk om iedereen mee te laten doen. Tegelijkertijd lopen we daarmee ook het risico dat dit als oneerlijk en ongelijk ervaren wordt: denk aan degene die net niet een WIA uitkering krijgt of net niet in het doelgroepenregister opgenomen wordt. Degene die er 'net wel' voor in aanmerking komt zal spreken van maatwerk. Degene die er 'net niet' voor in aanmerking komt, mogelijk zelfs van willekeur of discriminatie. Waarom kan op hun situatie dan geen maatwerk worden geleverd? Mogelijk bevordert een toekenning in beide gevallen immers wel de participatie. Maatwerk kent dus grenzen omdat te veel maatwerk ook zorgt voor ongelijkheid..

Het blijft een ingewikkelde dagelijkse zoektocht. Maar met een moreel stoplicht in gedachten proberen we in ieder geval bewust de goede keuze te maken. In de situatie bij de politie kleurt het morele stoplicht donkerrood. Of het maatwerk bij de van Vollenhovens noodzakelijk was voor gelijke participatie kansen waag ik te betwisten. Daarin kleurt het morele stoplicht, mijns inziens, toch minstens Oranje...

*Raoul Koolen*

is redactielid van AD Visie en arbeidsdeskundige