

Leidraad Arbeidsparticipatie

Online gepubliceerd in het kennisdossier leidraden
Als Pdf te downloaden van de website bij AKC/leidraden

Wens van de beroepsvereniging

De leidraad participatie is ontwikkeld om de meest voorkomende vragen van de opdrachtgever te beantwoorden als het gaat om arbeidsparticipatiemogelijkheden.

Het gaan dan om vragen zoals: hoe ziet de sociale context van de cliënt er op dit moment uit? Is de cliënt in staat maatschappelijk te participeren? Beschikt de cliënt op dit moment over werkvermogen en is dit te beïnvloeden? Kan de cliënt participeren in een vorm van betaald werk en wat zijn daarvoor de noodzakelijke compenserende factoren? Wat is de kosten-baten analyse van een traject gericht op arbeidsparticipatie?

De Leidraad Participatie in het kort

De leidraad Participatie heeft zes uitgangspunten waaraan - waar mogelijk - praktische conceptuele kaders, instrumenten en methoden zijn gekoppeld. Tot slot is dit vertaald naar een gemeenschappelijk werkproces 'Methodisch opstellen van een Participatieplan' met een stappenplan en voorbeeldwerkformulieren gekoppeld aan een rapportageformat.

Op deze wijze zet de leidraad Participatie in op het methodisch in kaart brengen van de persoon en zijn situatie. Waar mogelijk gebruik makend van bewezen (gevalideerde) methodieken en gesprekstechnieken.

Box 1: Zes uitgangspunten

- 1. Bij de beeldvorming over de persoon wordt aangesloten bij de huidige situatie van de persoon en zijn/haar eigen beleving.*
- 2. In de gehanteerde methode van uitvragen van gegevens wordt uitgegaan van vragenlijsten, checklijsten en gesprekstechnieken die primair aandacht hebben voor de kracht en mogelijkheden van de werkzoekenden. Alvorens in gesprek te gaan worden eerst gegevens uitgevraagd bij de werkzoekende om in het contact zoveel mogelijk direct aan te sluiten bij de kracht en mogelijke drempels die de werkzoekende percipieert.*

3. *De persoon die arbeid zoekt wordt gestimuleerd zoveel mogelijk zelf actie te ondernemen en wordt daarbij waar nodig ondersteund.*
4. *Coaching en ondersteuning worden op maat aangeboden. Niet meer dan nodig en niet minder dan noodzakelijk.*
5. *Het participatieplan en participatieadvies geeft een concrete omschrijving van het participatiedoel, wat de gewenste kenmerken zijn van de arbeidscontext en wat de cliënt daarvoor zelf kan en gaat ondernemen en welke facilitering daar bij nodig is.*
6. *Er wordt een kosten/baten analyse gemaakt om de opbrengst in relatie tot de gevraagde investeringen te expliciteren.*

Combinatie van laatste kennis inzichten

De leidraad arbeidsparticipatie brengt meerdere AKC-rapporten en methodes bijeen. Het rapport 'Van arbeidsgeschied naar werken' is daar een van. Dat onderzoek bracht naar voren dat secundaire factoren zoals echtscheiding, schuldenproblematiek, verslaving etc. een belangrijke rol spelen bij de re-integratie van cliënten. Daarom werd op basis van dat eerste rapport de scan werkvermogen werkzoekenden door het AKC ontwikkeld. Deze scan brengt de secundaire factoren in kaart en laat zien hoe de cliënt deze beleeft. Want waar voor de een schuldenproblematiek een enorme drempel is, staat het bij een ander de participatie niet in de weg. Ook AKC Cahier 14, Methodisch vaststellen van secundaire factoren is in de nieuwe leidraad betrokken en tenslotte zijn ook het voor arbeidsdeskundigen relatief nieuwe ICF-model (International Classification of Functioning, Disability and Health) en de vooral door gemeenten gebruikte Participatieladder in de leidraad verwerkt. De leidraad Participatie biedt een integrale en systematische benadering van een complexe problematiek.

Heldere werkwijze

De leidraad voorziet in een werkwijze die start met de met scan werkvermogen werkzoekenden en de participatieladder. Met deze tools brengt de arbeidsdeskundige het activiteitenkader van de cliënt in beeld. Wat doet en kan iemand, hoe beleeft de cliënt zijn werkvermogen, zijn werk zoekgedrag en waar staat hij op de participatieladder? Als je dat allemaal weet zegt dat echter nog niets over wat het mogelijk kan worden. "En daar komt ICF om de hoek kijken. Die methodiek gaat dieper in op de externe factoren en persoonlijke factoren die participatie belemmeren of stimuleren. Die elementen zijn aan de scan werkvermogen werkzoekenden gekoppeld en daarmee maak je het plaatje rond. De leidraad brengt dus niet alleen het sociaal activeringsniveau (Participatieladder), het

werkvermogen en werk zoekgedrag in beeld (Werkscan), maar ook de externe en persoonlijke factoren die daarop van invloed zijn (ICF). Je kunt het werkvermogen veranderen door aan de knoppen van externe of persoonlijke factoren te draaien. Noem het een dashboard. Je kunt dat met deze nieuwe leidraad methodisch doen met behulp van een gestandaardiseerd proces en gestandaardiseerde en gevalideerde lijsten.

Methodisch aan de slag met concretere resultaten

De leidraad maakt mogelijk dat arbeidsdeskundigen op een gelijksoortige manier tot resultaat komen. De rapportage doet duidelijker uitspraken over de mogelijkheden van de cliënt. Goed onderbouwde Participatieplannen dat is het doel. Hoe stel je vast dat iemand participatiemogelijkheden heeft? Waarom koop je een bepaald interventie-traject in? Waarom heeft iemand geen hulp nodig en is hij geschikt voor de arbeidsmarkt? De antwoorden op deze vragen kan je nu onderbouwen met de leidraad.

Cliënt staat erachter

Belangrijk uitgangspunt van de leidraad is dat de cliënt het participatieplan als zijn eigen plan ervaart. De perceptie van de cliënt op zijn ogenschijnlijke problemen en de kansen om daar toch mee te kunnen werken vormen het uitgangspunt. De cliënt krijgt een belangrijk deel van de regie, mag zelf onderwerpen aansnijden. Het is aan de arbeidsdeskundigen om daar op getrainde wijze mee om te gaan en die informatie eventueel te gebruiken om de cliënt tot veranderende inzichten te krijgen. De eigen rol van de cliënt wordt daarmee beter belicht. Zo krijgt zelfregie meer focus, daarin zit ook een stuk van de winst van de leidraad. De doelgroep is uiteraard zeer divers is en niet iedereen is even zelfredzaam. De leidraad biedt mogelijkheid tot maatwerk. De cliënt die zelf meer kan, moet je dat vooral laten doen. Met de leidraad kun je - binnen de context van die beperkingen en het werkvermogen - eruit halen wat erin zit. De hele insteek is dat je de persoon in kwestie er actief bij betrekt via de motivational interviewtechniek en dat je heel methodisch te werk gaat.

Box 2: Kansen met ondernemerschap

De leidraad Participatie neemt zelfstandig ondernemerschap als een reële optie mee. De vragenlijst van het Instituut voor het Midden- en Kleinbedrijf (IMK), dat mensen opleidt tot zelfstandig ondernemerschap helpt daar bij. Voorbeeld: Een vrouw met een progressieve spierziekte, liep tijdens sollicitatieprocedures altijd tegen dezelfde problemen aan. "Een bedrijf wilde haar aannemen, maar ze moest dan wel om half negen beginnen, wat op allerlei praktische problemen stuitte. Nu is ze

zelfstandig ondernemer waardoor ze zelf haar begintijd kan bepalen. Ze staat daardoor beter in haar kracht, houdt het langer vol en hoeft haar sociale systeem niet uit te putten.

De processtappen

Vorbereiding participatie gesprek

De methodiek in de leidraad Arbeidsparticipatie beschrijft vijf processtappen, onderverdeeld in drie fases: Beeldvorming, Oordeelsvorming en Besluitvorming. De arbeidsdeskundige wordt geadviseerd om als voorbereiding op een (eerste) gesprek aan de cliënt te vragen hoe hij aankijkt tegen zijn mogelijkheden voor het krijgen van werk. Daarvoor kan hij de Scan Werkvermogen Werkzoekenden en de Participatieladder gebruiken. Dit leidt tot een gespreksagenda die aansluit bij de beleving van de cliënt en zijn concrete (sociale) situatie. Hierdoor leert de cliënt zelf verantwoordelijkheid te nemen.

Het participatie gesprek

Tijdens het gesprek kan dan gericht worden ingegaan op de beleving van de cliënt en zal sneller consensus worden bereikt over de situatie en de omstandigheden van de cliënt. Onderzoek laat zien dat aansluiting zoeken bij de beleving en de eigen kracht van de cliënt, mensen in beweging zet om zelf de maximaal mogelijke regie te nemen op de activiteiten om werk te zoeken.

Samen de knoppen om aan te draaien vinden

Vervolgens wordt – op basis van dit met consensus in kaart gebrachte beeld – samen met de cliënt een vertaling (oordeelsvorming) gemaakt naar de factoren die in het participatieplan kunnen worden ingezet om toe te werken naar arbeidsparticipatie. Hierbij kan het – in de termen van de ICF – gaan om persoonlijke en externe factoren, al dan niet werkgerelateerd. Deze factoren kunnen belemmerend, neutraal of bevorderend werken op arbeidsparticipatie. Door deze factoren samen vast te stellen, is er meer houvast om tot een gedetailleerd en goed geaccepteerd actie- en interventieplan te komen.

Box 3: Beeldvorming-oordeelsvoornng-besluitvorming(advisering)

Beeldvorming (fase 1)

Stap 1 Inventarisatie

De arbeidsdeskundige zet voor deze leidraad geselecteerde vragenlijsten in. Hierbij gaat het om een schriftelijke uitvraag vooraf. De arbeidsdeskundige kan gebruikmaken van de:

- Participatieladder
- Scan Werkvermogen Werkzoekenden
- Droomvraag ondernemerschap (IMK)

NB: Is een cliënt niet in staat om zelf of met hulp van derden de vragenlijsten te beantwoorden, dan kan hij dit ook samen met de arbeidsdeskundige doen of in een groepsessie onder begeleiding.

Stap 2 Voorbereiden van de gespreksagenda

De verzamelde gegevens bieden de arbeidsdeskundige inzicht in:

1. De mate van (sociale) participatie (Participatieladder).
2. Relevante signaalgebieden (Scan Werkvermogen Werkzoekenden).
3. Belemmerende en/of versterkende factoren (Scan Werkvermogen Werkzoekenden).
4. Persoonlijke en externe factoren (ICF/Scan Werkvermogen Werkzoekenden).
5. Ondernemersvaardigheden van de cliënt (Screeninglijsten IMK).

Analyseren van verzamelde gegevens

Met de Participatieladder stelt de arbeidsdeskundige vast op welk niveau de cliënt op dat moment maatschappelijk participeert. Daarnaast categoriseert de arbeidsdeskundige de antwoorden van de Scan Werkvermogen Werkzoekenden naar signaalgebieden. Vervolgens selecteert hij de signaalgebieden die er het meeste uit springen. In het resultatenverslag kan de arbeidsdeskundige zien of deze signaalgebieden versterkend of belemmerend werken.

Vragen die de arbeidsdeskundige zichzelf en de cliënt kan stellen bij de voorbereiding van de agendasetting zijn:

1. Welke versterkende signaalgebieden springen er bij de cliënt uit?
2. Welke signaalgebieden werken mogelijk versterkend?
3. Welke signaalgebieden werken mogelijk belemmerend?
4. Welke vraag gaat de arbeidsdeskundige hier vervolgens over stellen?

Heeft de arbeidsdeskundige de gespreksagenda vastgesteld, dan kan hij de cliënt uitnodigen voor het arbeidsparticipatieplangesprek.

Stap 3 Het arbeidsparticipatieplangesprek

Om de cliënt vanaf het begin zoveel mogelijk te benaderen vanuit zijn eigen leefwereld vraagt de arbeidsdeskundige de cliënt eerst welke gebieden hij op basis van de Scangesprekskaart zelf wil bespreken. Om ervoor te zorgen dat alles ook echt aan bod komt, vult de arbeidsdeskundige (eventueel) de gespreksonderwerpen aan die niet door de cliënt zijn genoemd, maar die voor het uiteindelijke oordeel wel relevant zijn. De arbeidsdeskundige kan tijdens het arbeidsparticipatieplangesprek verschillende gesprekstechnieken hanteren. Denk hierbij aan motivatiegerichte gespreksvoering of de participatiegerichte interviewtechniek.

Tip: de arbeidsdeskundige herkent de versterkende factoren die de cliënt zelf kan inzetten op weg naar arbeidsparticipatie. Zo kan de arbeidsdeskundige aansluiten bij de kracht van de persoon zelf en samen met de cliënt bepalen of, en zo ja, waar extra interventies nodig zijn.

Vragen die de arbeidsdeskundige zichzelf en de cliënt hierbij kan stellen zijn:

- Welke signalen vallen op? Gaat het hierbij om externe of persoonlijke factoren?
- Zijn dit werk- of niet-werkgerelateerde factoren? Zijn deze factoren te beïnvloeden?
- Is de kortste route naar werk te bereiken via werknemerschap of ondernemerschap?

Oordeelsvorming (fase 2)

Stap 4 De drie arbeidsdeskundige arbeidsparticipatiepijlers

Na het gesprek met de cliënt stelt de arbeidsdeskundige vast of er voldoende informatie en consensus is om tot de fase van oordeelsvorming over te gaan. Is dat niet het geval, dan verzamelt de arbeidsdeskundige aanvullende informatie of gaat hij opnieuw in gesprek met cliënt.

Aan de hand van de gegevens uit het gesprek en de bereikte consensus vormt de arbeidsdeskundige zich een oordeel over:

1. Het sociale activeringsniveau.
2. Het werkvermogen.
3. Het werkzoekgedrag.

De arbeidsdeskundige weegt alle informatie en bepaalt de kortste weg naar duurzame arbeidsparticipatie voor de cliënt. Per onderdeel stelt de arbeidsdeskundige vast of de bevorderende factoren zodanig beïnvloed kunnen worden dat er sprake is van voldoende compenserend vermogen.

Tip: De vragen die de arbeidsdeskundige zichzelf hierbij kan stellen zijn:

- Zet ik in op versterking van het al aanwezig potentieel? Of worden de belemmerende factoren aangepakt?
- Kies ik ervoor de cliënt als eerste een inspanning te laten leveren? Ook als dit een grotere tijdsinvestering betekent?
- Kies ik voor de snelste route om de blokkade op te heffen? Of kiest ik voor de goedkoopste route (in termen van interventiekosten)?
- Kies ik voor een langere route om de kans op duurzaamheid te vergroten? NB: Dit kan een duurdere optie zijn in termen van interventiekosten.

Besluitvorming (fase 3)

Stap 5 Opstellen van het arbeidsparticipatieadvies

Uiteindelijk leiden de voorgaande stappen de arbeidsdeskundige tot een arbeidsparticipatieadvies. Er zijn verschillende adviezen mogelijk.

Advies 1 = Arbeidsparticipatieplan: directe mogelijkheden op de arbeidsmarkt

De arbeidsdeskundige geeft een scherpe duiding van concreet werk, de condities, een actieplan en het pad om dit te realiseren.

Advies 2 = Arbeidsparticipatieopstapplan: tussenstap op weg naar een arbeidsparticipatieplan

De arbeidsdeskundige geeft geen scherpe duiding van concreet werk. Hij adviseert een tussenstap die moet leiden tot een situatie waarin hij wel een arbeidsparticipatieplan kan opstellen.

Advies 3 = Geen arbeidsparticipatiemogelijkheden

Er zijn te veel belemmerende factoren rondom de cliënt. De arbeidsdeskundige concludeert dat deze factoren niet zijn op te heffen met een redelijke interventie.

De werkgroep leidraad arbeidsparticipatie: Herke de Blank, Tjeerd Hulsman, Michelle Jongbloet, Mearline Poortvliet - Liauw, Petra Post, Arthur Rutgerink, Robin Schoorl.

Training leidraad arbeidsparticipatie start 2016
Wil je mee doen mail naar akc@arbeidsdeskundigen.nl