

Praktisch toepasbare gesprekshandleiding

Waarde en duurzaamheid toevoegen aan re-integratie

In opdracht van het AKC gaan dr. Jac van der Klink en dr. Roland Blonk een gesprekshandleiding ontwikkelen waarmee arbeidsdeskundigen methodisch, een op waarden gerichte re-integratie kunnen realiseren. De gesprekshandleiding is gebaseerd op het Capability voor Werk Model en het Gewogen Maatwerk concept.

TEKST | Diederik Wieman

De verhouding tussen burgers, instanties en overheden is de laatste jaren steeds brozer geworden. En dat is ook wel begrijpelijk. Denk alleen maar aan de toeslagenaffaire of de manier waarop de overheid met de burgers en de gaswinning in Groningen omging. Ook de Participatiewet, die nu waarschijnlijk grondig herzien zal gaan worden, heeft

het vertrouwen in de overheid niet echt kunnen verbeteren. Volgens dr. Jac van der Klink en hoogleraar dr. Roland Blonk is het re-integratie domein daarom naarstig op zoek naar effectieve alternatieven. Alternatieven die uitgaan van een waarderende, stimulerende en op vertrouwen gebaseerde begeleiding. De ontwikkeling daarvan stagneert echter, mede vanwege de



angst dat het loslaten van op controle gebaseerde methoden zal leiden tot geringere effectiviteit en lagere uitstroom uit de uitkering. Van der Klink: 'Professionals en cliënten willen wel, maar er wordt op organisatieniveau gestuurd op zoveel mogelijk mensen zo snel mogelijk aan de slag te krijgen. Dat zou je bijna contraproductief kunnen noemen, omdat duurzaamheid daarbij geen doel is. Zeker de wat meer commerciële bureaus willen zoveel mogelijk cliënten kunnen afvinken. Het feit dat een groot deel daarvan een half jaar later weer bij de arbeidsdeskundige zit, nemen ze daarbij voor lief.'

Roland Blonk vult aan: 'Als werk eigenlijk helemaal geen waarde heeft zitten de mensen een paar maanden later weer in dezelfde uitkering. Uitstroom is daarom geen goede indicator of je het goed doet. Je moet ook de waarde van werk meenemen en de professional de ruimte geven om een goede begeleiding op te zetten in plaats van druk te zetten. Pas dan krijg je een effectievere, meer mensgerichte benadering.'

Doorbraak

Beiden denken dat dit patroon doorbroken kan worden door het Capability voor Werk Model (CvWM) te combineren met het concept Gewogen Maatwerk (GM). Jac: 'Het is een idee dat Roland en ik al een tijd hebben. Roland vanuit zijn ervaring met het Integratief Gedragsmodel, dat aan de basis ligt van Gewogen Maatwerk en ik vanuit de ontwikkeling van de capability methode voor werk. Beide zijn heel succesvol gebleken in het re-integratie domein. Onze gedachte is dat de twee elkaar kunnen versterken wanneer je ze in elkaar schuift. Met het integratief gedragsmodel kun je heel goed in kaart brengen op welke manier het menselijk gedrag een rol speelt. Het capability model voegt daar het normatieve element aan toe.'

Roland Blonk: 'We willen op basis van deze gedachte een instrument ontwikkelen dat bruikbaar en hanteerbaar is. Een wetenschappelijk goed gefundeerde, maar praktisch vormgegeven methode voor professionals, die zich niet met de theoretische achtergronden willen bezighouden. Zo'n gecombineerde methode is uitermate geschikt voor de op re-integratie gerichte arbeidsdeskundige praktijk.'

Waardevol

Door dat combineren ligt de focus van de re-integratie



Roland Blonk is bijzonder hoogleraar arbeidsdeskundigheid, Tilburg University



Jac van der Klink is emeritus-hoogleraar, Tilburg University

WERKWAARDEN

Wat is het Capability voor Werk Model?

Het CVWM onderzoekt wat mensen waarderen en waardevol vinden en hoe die waarden in werk verwezenlijkt kunnen worden. De 'capability set for work' bestaat uit zeven werkwaarden. In willekeurige volgorde zijn dat:

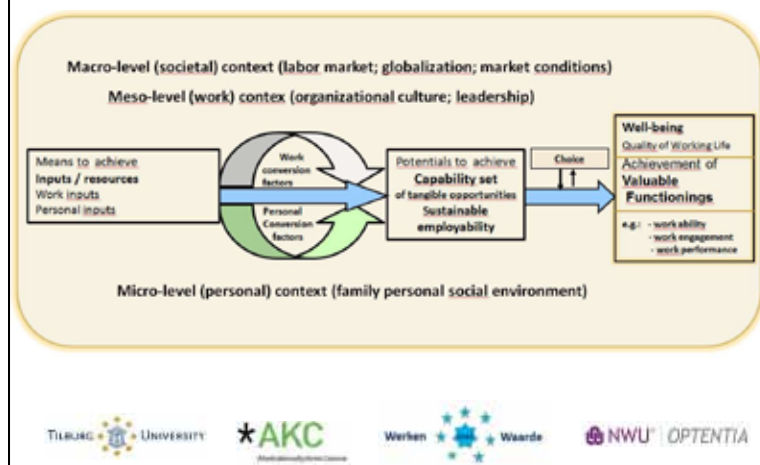
- Gebruik maken van kennis en vaardigheden;
- Het ontwikkelen van kennis en vaardigheden;
- Betrokkenheid bij belangrijke beslissingen;
- Zinnvolle contacten op het werk;
- Eigen doelen stellen;
- Een goed inkomen;
- Bijdragen aan iets waardevols

Elke werkwaarde is een capability wanneer een medewerker a) de waarde belangrijk vindt in het werk, b) in staat wordt gesteld door de context om deze werkwaarde te bereiken en c) ook zelf in staat is om deze werkwaarde te bereiken. Met deze 'capability set for work' kun je kijken of mensen in staat zijn en in staat worden gesteld om voor hen belangrijke werkwaarden te realiseren. Uit onderzoek blijkt dat toepassen van het CvWM vaak resulteert in goede ervaren gezondheid, werkvermogen, intentie om in de baan te blijven, baanfitheid en bevlogenheid. Bovendien blijkt de lijst een geschikt instrument om op individueel niveau de dialoog mogelijk te maken en mensen bewust te maken van wat voor hen belangrijk is in het werk en of zij in staat zijn en in staat worden gesteld om dat te bereiken.

op het vinden van (of de terugkeer naar) werk dat waardevol is voor de persoon. Het genereert daardoor een duurzame uitstroom naar werk, of duurzame terugkeer naar werk als het om een verzuimende werknemer gaat. Het genereert ook meer tevredenheid bij de professional die met dit gecombineerde model meer waarde toevoegt aan de persoon en daarmee ook aan de kwaliteit van het eigen werk. Met dit gecombineerde model worden de waarden van het individu centraal gesteld en daarmee wordt voldaan aan een fundamenteel recht van het individu. 'Het geeft daar-



(Capability) model duurzame inzetbaarheid

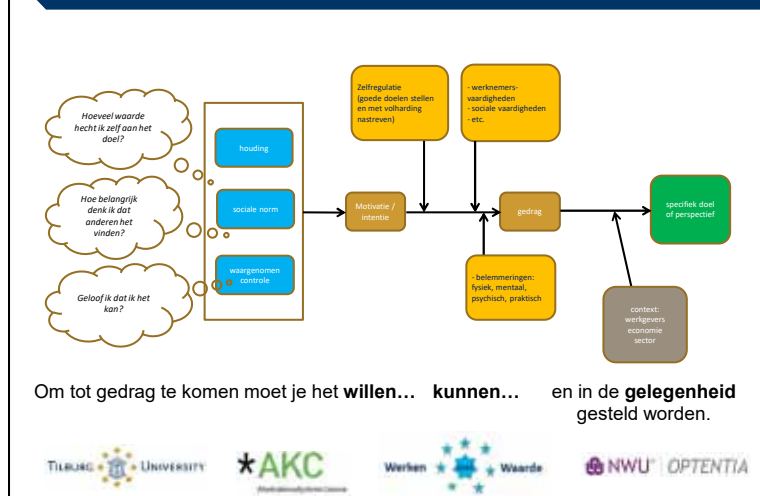


1

‘Als werk geen waarde heeft zitten de mensen een paar maanden later weer in dezelfde uitkering’

mee invulling aan de oproep “cliënt, inwoner, burger centraal” die we heel veel horen in het domein, maar waaraan tot op heden maar moeizaam betekenis of invulling wordt gegeven’, aldus de onderzoekers. ‘Maar we hebben nu wel wind mee’, stelt Jac. ‘Door onder meer de toeslagenaffaire is wel het idee geland dat er op een positieve manier iets moet veranderen aan de burger-overheid relatie.’

Integratief gedragsmodel: wat beweegt mensen?



2

Praktijkgericht

Om de praktische toepasbaarheid te garanderen, wordt het onderzoek naar de nieuwe gesprekshandleiding in nauwe samenwerking uitgevoerd met het veld. Er is een stuurgroep met arbeidsdeskundigen en cliëntvertegenwoordigers die het onderzoek vormgeeft en bepaalt welke elementen deel gaan uitmaken van de gesprekshandleiding. Daarnaast zijn er twee discussiegroepen met arbeidsdeskundigen en cliënten. In deze discussiegroepen vindt de uitwerking plaats tot een voor arbeidsdeskundigen toegankelijk en bruikbaar instrument. De eerste gespreksrondes zijn inmiddels achter de rug en die hebben de onderzoekers als zeer positief ervaren. Jac van der Klink: ‘Het valt op hoe betrokken en enthousiast de mensen zijn. Er was ook veel herkenning van de problematiek.’

WAT IS GEWOGEN MAATWERK?

Het concept Gewogen Maatwerk is afgeleid van het Integratief Gedragsmodel (IGM), dat als basis wordt gebruikt voor diagnostiek en interventie-keuze in de re-integratie. Gewogen Maatwerk is een afwegingskader dat de professional stimuleert en ondersteunt tot reflectie en methodisch handelen op drie elementen: Het integratief gedragsmodel; De eigen overtuigingen en waarden;

De verwachte effectiviteit Gewogen Maatwerk wordt op dit moment vooral ingezet bij de re-integratie van niet-werk naar werk, maar is ook toepasbaar op de re-integratie van werk naar werk en van verzuim naar terugkeer naar werk. Het model ondersteunt de professional bij de afweging welke middelen of methoden daarbij ingezet kunnen worden. Voor een effectieve re-integratie is het

noodzakelijk dat er zowel op motivatie als gedrag wordt gestuurd. Het hanteren van dit model versterkt het methodisch handelen, maar laat de normatieve keuze over hoe en wat er wordt ingezet aan de professional. Er bestaat een Community of Practice waarin een aantal gemeenten samen met TNO, Tilburg University, de Hogeschool Rotterdam, Divosa en SAM Gewogen Maatwerk in de praktijk toepast.

Arbeidsdeskundigen zitten vaak in een spagaat. Aan de ene kant moeten ze beoordelen; ze worden door cliënten ook vaak gezien als degene die tussen hen en het geld in staat. Aan de andere kant willen ze mensen begeleiden en hun autonomie versterken, zodat ze succesvolle stappen kunnen nemen om weer aan het werk te komen. Hoe combineer je die trajecten? Ik vond het echt indrukwekkend hoe daar in de groepen over nagedacht en gediscussieerd werd.'

Opbrengst

De onderzoekers hebben veel ideeën en suggesties uit de eerste gespreksrondes meegenomen. Zo moet de opbrengst van het onderzoek eigenlijk uit drie delen bestaan. Allereerst is dat dus een concrete gespreks- en beoordelingsmethodiek van het re- integratieproces die de arbeidsdeskundige versterkt in zijn rol van re- integratie begeleider en/of beoordelaar. Een methode waarmee arbeidsdeskundigen meteen aan de slag kunnen. Daarnaast komt er een achtergronddocument waarin mensen die geïnteresseerd raken kunnen lezen wat de wetenschappelijke en ook de maatschappelijke ethische achtergronden zijn van gemaakte keuzes. Jac: 'De ervaring leert dat wanneer professionals in de praktijk merken dat iets werkt, zij vanzelf geïnteresseerd raken in de achtergronden.' Als derde is voorzien in een document voor organisaties. Roland hierover: 'In deze managementbrief staat wat de achtergronden van het model zijn en wat er van organisaties verwacht wordt als het gaat om duurzame re-integratie van medewerkers.'

Kwart eeuw kennis

Met het samenvoegen van de CvWM en de Gewogen Maatwerk komen ook de expertises van Jac van der Klink en Roland Blonk samen. Roland: 'Jac en ik kennen elkaar sinds 1996 toen we beiden bij het AMC werkten aan onderzoek naar psychische vermoeidheid in de arbeidssituatie. Daarna hebben we beiden onze eigen route gelopen. Nu zitten we via dit onderzoek weer bij elkaar en voegen we meer dan vijftientig jaar ervaring samen.' Jac: 'We zijn weer tandem, en het leuke is dat de groepen waar we nu mee werken ons enthousiasme ervaren.'



COLUMN

Brug tussen specialisten

Het tekort aan verzekeringsartsen werpt een schaduw over het beoordelingsproces voor de WIA. Het zijn vooral de te beoordelen personen die min of meer de dupe zijn. Echter, als we geloven in de kunde van bedrijfsartsen om gedurende de 104 weken wachttijd een accuraat oordeel te vellen, opent zich een weg naar oplossingen.

Het is mogelijk om hen uit te rusten met de middelen en vaardigheden om ook de belastbaarheid in het kader van de WIA vast te stellen; niet alleen een inzetbaarheidsprofiel, maar ook een Functionele Mogelijkheden Lijst (FML).

Dat vereist echter meer dan alleen technische bekwaamheid; het vereist vertrouwen van de verzekeringsarts in de bedrijfsarts en omgekeerd. Naast de kracht van onafhankelijkheid ook de kracht van samenwerking.

Door deze brug te slaan, kunnen we niet alleen het tekort aan verzekeringsartsen verlichten, maar ook de integriteit van het beoordelingsproces waarborgen. Het is een kwestie van samenwerking, vertrouwen en het erkennen van elkaars onafhankelijke rol in het belang van een rechtvaardig sociaal stelsel.

Bas Hagoort

redactielid en arbeidsdeskundige