

Waarde toevoegen aan re-integratie

Hoe werk je als arbeidsdeskundige in het re-integratietraject volgens de recentste maatschappelijke en wetenschappelijke inzichten? In deze folder vind je het antwoord op deze vraag. Ook lees je hoe je in OT-groepen of andere vormen van intervisie-overleg op de werkwijze kunt reflecteren.

De werkwijze voor een effectievere re-integratie

Het belangrijkste kenmerk van de nieuwe werkwijze in de begeleiding van een werknemer die re-integreert in de arbeidsmarkt is dat je uitgaat van vertrouwen en van de goede wil van de cliënt. De algemene perceptie is dat in de afgelopen jaren een systeem is opgezet waarin wantrouwen centraal stond. Dit is gedaan uit zorg dat een kleine groep kwaadwillenden onterecht een uitkering zou krijgen.

Dit systeem bleek echter niet effectief. Daarom hebben overheden en uitvoeringsinstanties besloten meer vanuit vertrouwen te (willen) gaan werken: aansluiten bij het willen en kunnen en vooral het willen kunnen van de cliënt. Wetenschappelijk onderzoek heeft aangetoond dat dit effectiever is, zowel op de 'harde kant' (betere participatie-uitkomsten) als op de 'zachte kant' (betere relatie tussen cliënt, instelling en overheid).

In de gesprekken met de cliënt ligt de nadruk op een fit op waardenniveau; wat zijn belangrijke doelen en waarden voor de cliënt in werk, komen die overeen met de waarden en doelen van het ontvangende bedrijf en kan dat bedrijf een passende functie bieden?

Deze werkwijze is neergelegd in een handreiking. Deze handreiking bestaat uit een [gesprekshandleiding](#) en een [achtergrond-document](#) en is volgens de AQUA-normen tot stand gebracht. Ze is door groepen arbeidsdeskundigen, cliënten en wetenschappers ontwikkeld, wordt onderschreven door het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) en wordt ondersteund door de Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen (NVVA). Deze handreiking is te raadplegen via de website van het AKC: arbeidsdeskundigen.nl/akc.

Vertrouwen in de cliënt

De methode gaat uit van de zelfsturing van, en dus vertrouwen in, de cliënt. Re-integratie blijkt effectiever en vooral duurzamer als deze aansluit op de motivatie van binnenuit: het vertrouwen dat de cliënt heeft in eigen kunnen en willen. Dat werkt beter dan motivatie van buitenaf: straf of beloning, veelal in de vorm van economische prikkels. Motivatie van binnenuit is gericht op wat waarde toevoegt voor de cliënt. Dus geen 'bezigheidstherapie', maar taken waar iemand trots op kan zijn.

Vertrouwen in de professional

De werkwijze is geschikt voor re-integratieprofessionals met arbeidsdeskundige kennis: kennis van de interactie tussen mens, werk en inkomen. Vaak zal dit een arbeidsdeskundige zijn. Het is belangrijk dat de professional vertrouwen en ondersteuning krijgt om de begeleiding met de cliënt op deze manier vorm te geven. Zowel vanuit de organisatie waar de professional werkt, bijvoorbeeld UWV, gemeente of arbodienst, als de organisatie waar de cliënt re-integreert.

Reflecteren als OT-groep

OT-groepen kunnen de handreiking uiteraard bespreken. De effectiviteit van de toepassing neemt toe als OT-leden met elkaar afstemmen welk onderdeel ze in de praktijk gaan toepassen en in een volgende groepsbijeenkomst op die praktijkervaring reflecteren. OT-leden kunnen als opdracht ter voorbereiding de gesprekshandleiding doornemen. In een OT-bijeenkomst bespreken ze dit vervolgens met elkaar en maken ze afspraken over waar leden mee gaan experimenteren. De OT-leden kunnen afspreken allemaal hetzelfde onderdeel toe te passen, zodat ze de ervaringen kunnen vergelijken. Het is ook waardevol om verschillende onderdelen toe te passen en zo de groepservaring te verbreden.

Re-integratie als een voetbalwedstrijd

De re-integratie binnen de maatschappelijke kaders en spelregels is te vergelijken met een voetbalspel. Ook daar zijn spelregels, maar daarbinnen is veel speelruimte. Voetbal kan gespeeld worden op allerlei niveaus, van de Champions League tot amateurs klasse 5. Iedereen kan op het eigen niveau spelen. Niemand, noch Messi, noch een 9-jarige pupil, stelt de spelregels ter discussie. Er kan discussie ontstaan over de interpretatie van de regels in een specifieke spelsituatie, en daar is een team van arbiters voor, maar de regels zelf staan niet ter discussie.

Op de arbeidsmarkt en bij re-integratie zijn er ook spelregels, in de vorm van wet- en regelgeving. Daarbinnen is ook speelruimte.

In deze vergelijking zijn arbeidsdeskundigen de trainer. In samenspraak met de spelers (cliënten) bepalen zij wie waar staat opgesteld.

Belangrijk is dat binnen het spel en het team behoefte is aan allerlei kwaliteiten: er zijn aanvallers nodig, middenvelders, verdedigers en een doelman. Die zijn allen noodzakelijk en vullen elkaar met hun kwaliteiten aan. Zo werkt het ook in de arbeidsmarkt. Er is behoefte aan een veelheid aan kwaliteiten op allerlei niveaus.

Het begeleidingstraject dat je met een cliënt ingaat is bedoeld om te kijken wat de beste plek is voor de cliënt, gebaseerd op de kwaliteiten en het niveau, en of die plek op de arbeidsmarkt beschikbaar is.