

Waarde toevoegen aan re-integratie

Deze folder zet uiteen hoe arbeidsdeskundigen in het re-integratietraject volgens de meest recente maatschappelijke en wetenschappelijke inzichten werken. Ook leest u wat u als werkgever van arbeidsdeskundigen kunt doen om het effect van de re-integratie te vergroten.

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 er wordt uitgegaan 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 waar de arbeidsdeskundige in dienst is en overheid).

In de gesprekken tussen cliënten en arbeidsdeskundigen 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 [achtergronddocument](#) 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. De arbeidsdeskundige staat in deze begeleiding naast de cliënt, niet tegenover de cliënt. De professional probeert de zelfsturing zoveel mogelijk te versterken. Er zijn meerdere gesprekken nodig voor deze methode. Het is belangrijk dat die door dezelfde arbeidsdeskundige worden gevoerd.

Wat u kunt doen

Voor de arbeidsdeskundige staat de cliënt (in relatie tot diens werk en inkomen) centraal in de re-integratie. Het is belangrijk dat u arbeidsdeskundigen ondersteunt en faciliteert in hun centrale rol in de re-integratie, en daarmee indirect de cliënt centraal stelt. U heeft natuurlijk ook uw eigen verantwoordelijkheid als werkgever, maar u bevordert de re-integratie als u op inhoudelijk niveau de adviezen en de afspraken van de arbeidsdeskundige ondersteunt.

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. Zij bepalen, in samenspraak met de spelers (cliënten), 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 traject dat een cliënt en arbeidsdeskundige ingaan 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.