

Inzet vrijwilligerswerk voor arbeidsparticipatie: kans of belemmering?

Opbouw casus		
Vignet	Korte samenvatting, kennis- en leervragen en zoektermen	Pagina
Hoofdstuk 1	Samenvatting van de oorspronkelijke casus	2 - 3
Hoofdstuk 2	Commentaar en reflectie van de arbeidsdeskundigen op de aanpak in de oorspronkelijke casus	4-10
Hoofdstuk 3	Antwoorden op de kennis- en leervragen door commentatoren	11-13
Gehanteerde bronnen		14-15

Kennis- en leervragen voor commentatoren

1. Welke voorspellende indicatoren zijn er uit onderzoek bekend als het gaat om de (positieve of negatieve) bijdrage van vrijwilligerswerk op re-integratie?
 - In welke situatie (externe indicatoren) zet je vrijwilligerswerk in als instrument in het kader van verzuimbegeleiding/re-integratie?
 - Welke interne, in de persoon gelegen, indicatoren dragen, volgens onderzoek, bij aan een positief effect van het uitvoeren van vrijwilligerswerk in het kader van verzuimbegeleiding/re-integratie?
2. Hoe kan de AD een klant motiveren/stimuleren om de stap naar betaald werk te maken na een periode van vrijwilligerswerk?
3. Hoe borg je de effectiviteit van de inzet van vrijwilligerswerk? Hoe voorkomt de AD dat vrijwilligerswerk belemmerend werkt bij het nemen van vervolgstappen richting betaald werk in de re-integratie?

Samenstelling Casusgroep	
Naam	Werkveld/werkgever
Eli van den Heuvel	UWV/SMZ
Lex Feij	UWV/SMZ
Inge van Oosten	UWV/SMZ
Datum afronding casus	27 augustus 2014

1. VIGNET t.b.v. ZOEKEN IN DE DATABASE

1.1. Titel Casus

“Vrijwilligerswerk: kans of belemmering”

1.2. Korte situatieschets

In het kader van verzuimbegeleiding is een klant in overleg met de arbeidsdeskundige gestart met vrijwilligerswerk. Opbouw van belastbaarheid, vermindering stress door afleiding en sociale contacten en opdoen van netwerk contacten waren de doelen. Dit werkte in eerste instantie goed maar op den duur, toen de belastbaarheid van de klant zodanig was opgebouwd dat de stap naar betaald werk genomen moest worden, werkte dit vrijwilligerswerk blokkerend t.a.v. werkhervatting in betaald werk. De klant wilde het vrijwilligerswerk (3 dagen per week) vasthouden.

1.3. Trefwoorden

Vrijwilligerswerk, verzuimbegeleiding, Re-integratie (spoor 2), Evidence based onderzoek

1.4. Onderzoeksvraag in de oorspronkelijke casus

Uit een herbeoordeling van de belastbaarheid van de klant door de verzekeringsarts (weergegeven in een bijstelling probleemanalyse) blijkt dat de klant een stap kan maken richting betaald werk.

Vraagstelling van de AD bij het bijstellen van het plan van aanpak:

- Wat zijn de mogelijkheden richting werkhervatting in betaald werk?
- Wat is de kortste weg naar de arbeidsmarkt?
- Heeft de klant nog ondersteuning (scholing, verlenging traject jobcoach) nodig richting de arbeidsmarkt? Zo ja, welke? Zo nee, waarom niet?

1.5. Conclusie van arbeidsdeskundige in casus

- De klant heeft mogelijkheden richting betaald werk.
- De periode vrijwilligerswerk kan afgesloten worden.
- De kortste weg naar betaald werk is werk in de richting van facilitaire/logistieke dienstverlening, omdat dit aansluit op zijn opleiding en werkervaring
- Inzet van een jobcoach/jobhunter wordt voortgezet (verlengd met een half jaar) om de klant te ondersteunen bij het zoeken naar betaald werk

1.6. Kennis- en leervragen

1. Welke voorspellende indicatoren zijn er uit onderzoek bekend als het gaat om de (positieve of negatieve) bijdrage van vrijwilligerswerk op re-integratie?

- In welke situatie (externe indicatoren) zet je vrijwilligerswerk in als instrument in het kader van verzuimbegeleiding/re-integratie?

Arbeidsdeskundige Voorbeeld Casuïstiek

- Welke interne, in de persoon gelegen, indicatoren dragen, volgens onderzoek, bij aan een positief effect van het uitvoeren van vrijwilligerswerk in het kader van verzuimbegeleiding/re-integratie?

2. Hoe kan de AD een klant motiveren/stimuleren om de stap naar betaald werk te maken na een periode van vrijwilligerswerk?

3. Hoe borg je de effectiviteit van de inzet van vrijwilligerswerk? Hoe voorkomt de AD dat vrijwilligerswerk belemmerend werkt bij het nemen van vervolgstappen richting betaald werk in de re-integratie?

1.7. Ingeschakelde commentatoren

Onderzoekers Sociale Geneeskunde, UMCG

Dr. Sandra Brouwer, Dr. Haitze de Vries, drs. Femke Abma, drs. Kor Brongers, Dr. Bert Cornelius, drs. Nienke Velterop.

1.8. Gehanteerde bronnen

Wetenschappelijke publicaties (zie bijlage)

1.9. Domeinen waarvoor relevant

Verzuimbegeleiding vanuit vangnet UWV/ZW arbo, arbodienst, letselschade, werkgever, verzekerde werknemer.

1.10. Fasen in cyclus arbeid&gezondheid waarvoor relevant

Kort verzuimreductie, lang verzuimreductie, uitvoering WVP, tweede spoor WVP.

1. SAMENVATTING RAPPORTAGE CASUS

1.1. Onderzoekskader / Aanleiding onderzoek

De klant is een 50-jarige man die zich heeft ziek gemeld vanuit een tijdelijk dienstverband. Zijn contract voor bepaalde tijd werd na drie jaar niet omgezet in een vast dienstverband. Hierop werd hij ziek en na twee weken ziek uit dienst gemeld. Bij aanvang van de verzuimbegeleiding voelde de klant zich niet in staat om te denken aan werkhervatting. De klant was emotioneel en voelde zich slachtoffer. Zijn coping gedrag was inefficiënt, zo was hij bijvoorbeeld niet in staat eigen mogelijkheden te zien, omdat hij te zeer op zijn klachten was gefocust. Het verlies van zijn werk hield hem erg bezig, ook omdat hij dat al eerder had meegemaakt. Het verlies van zekerheden als een vast inkomen waren voor hem een probleem.

Na een training rouwverwerking stond de klant weer enigszins open voor de toekomst. Hij wilde bijvoorbeeld meedenken met mogelijkheden richting activiteiten en ondersteuning naar werk. Zijn angst voor de toekomst was op de achtergrond geraakt. In het voortgangsgesprek sprak de AD met hem over het zoeken naar betaald werk, passend bij zijn mogelijkheden. De klant stelde zich afhankelijk op, had geen idee. De AD besloot een jobcoach/jobhunter in te zetten, aanvankelijk voor een half jaar. Toen dat na enige oriëntering op de arbeidsmarkt geen succes opleverde dreigde de klant weer weg te zakken in zijn gevoel van onvermogen. De confrontatie met zijn beperkte mogelijkheden richting betaald werk leverde een terugslag op. De AD greep een door de klant aangedragen optie aan om vrijwilligerswerk bij een jeugdzorginstelling voor kinderen te doen, als middel om hem te activeren en af te leiden. Het werk sloot aan bij zijn hobby, paardrijden: hij kon gaan assisteren bij het verzorgen van paarden en het paardrijden door de kinderen van de instelling. Hij heeft vervolgens zijn activiteiten opgebouwd tot drie dagen per week, zes uur per dag.

Nu, een half jaar later, zit de klant in het tweede jaar van zijn ziekteperiode. Zijn belastbaarheid en mentale draagkracht zijn toegenomen, zo blijkt uit de beoordeling door de verzekeringsarts. De klant moet de weg naar hervatting in betaald werk inslaan. De klant wil echter vasthouden aan zijn vrijwilligerswerk; dit is bekend, veilig en prettig om te doen. Hij ziet alleen mogelijkheden om betaald werk te vinden in de richting van het vrijwilligerswerk. In dat werk is een opleiding sociaal pedagogisch werk (SPD)-3, een 1-jarige opleiding vereist. Die opleiding stelt als eis: een vaste stageplek, die de deelnemer zelf moet vinden.

1.2. Onderzoeksvraag

De AD ontving een bijstelling probleemanalyse na herbeoordeling van de klant door de verzekeringsarts. De klant blijkt voldoende belastbaar om de stap naar betaald werk te maken. De AD nodigt de klant uit voor een gesprek.

Arbeidsdeskundige Voorbeeld Casuïstiek

Hij heeft daarbij de volgende vragen geformuleerd:

1. Wat zijn de mogelijkheden richting werkhervatting in betaald werk?
2. Wat is de kortste weg naar de arbeidsmarkt?
3. Heeft de klant nog ondersteuning (bv. scholing, verlenging traject) nodig richting arbeidsmarkt? Zo ja, welke? Zo nee, waarom niet?

1.3. Onderzoek

Vooropleiding

De klant heeft na zijn basisopleiding LTS metaal gevolgd en met diploma afgerond.

Overige opleidingen heeft hij vanuit een dienstverband gevolgd:

4. MBO logistiek: een 1-jarige opleiding
5. Europees certificaat heftruckbestuurder
6. BHV-opleidingen, waaronder brandwacht 2^e klasse (klant maakte deel uit van de bedrijfsbrandweer)

Vaardigheden: klant spreekt Engels en Duits, is in het bezit van een rijbewijs ABE, computervaardigheden zijn basaal. Hobby is paardrijden.

Arbeidsverleden

De klant heeft na het behalen van zijn LTS-diploma 20 jaar bij een groot ICT bedrijf gewerkt als logistiek medewerker. Dit bedrijf werd overgenomen, met behoud van personeel. De klant heeft dat als onaangenaam ervaren; de werkdruk nam toe, de arbeidsvoorwaarden verslechterden. Na ruim vijf jaar werd het bedrijfsonderdeel afgestoten, de klant werd ontslagen en kwam in de WW. Na een half jaar vond hij werk bij een klein bedrijf, als assistent hoofd expeditie. Dit werk bevatte ook fysiek zware aspecten als tillen/dragen/duwen/trekken, wat eigenlijk te zwaar was voor hem. Na drie jaarcontracten werd klant niet in vaste dienst aangenomen, hierop werd hij ziek en ging na twee weken (einde contract) ziek uit dienst.

Voorafgaand:

Verzuimbegeleiding heeft tot nu toe bestaan uit:

- inzet van een coachingstraject rouwverwerking;
- inzet van een jobcoach/jobhunter (tevens psycholoog);
- start in vrijwilligerswerk bij een jeugdzorginstelling, paardrijden en verzorgen van de paarden met bewoners van/kinderen in behandeling bij de instelling.

De klant zit nu in het tweede jaar van zijn ziekteperiode. Hij moet de stap nemen richting betaald werk, daar is hij inmiddels toe in staat qua belastbaarheid, blijkt uit de beoordeling en bijstelling probleemanalyse door de verzekeringsarts. De klant wil vasthouden aan zijn vrijwilligerswerk, ziet alleen mogelijkheden om betaald werk te vinden in die richting middels een opleiding SPD-3, 1-jarige opleiding die als eis stelt: een vaste stageplek, die de deelnemer zelf moet vinden.

Arbeidsdeskundige Voorbeeld Casuïstiek

1.4. Uitgevoerde Onderzoeksactiviteiten AD

- a. Dossierstudie
- b. Gesprek met klant:
- c. Gesprek met jobcoach, werkgever vrijwilligerswerk (jeugdzorginstelling) en de klant:
- d. Gesprek met jobcoach en de klant

1.5. Visie klant

Bij de start van de verzuimbegeleiding voelde de klant zich mentaal en fysiek niet in staat in werk te hervatten. Door de inzet van vrijwilligerswerk voelde de klant zich echter veel beter, hij bloeide op. Het vrijwilligerswerk past echt bij hem, zo vertelt hij. Hij begeleidt gehandicapte kinderen bij het paardrijden in de manege. Het is dankbaar werk. Zijn grote hobby is paardrijden. Het werk is voor hem een laatste strohalm, hij wil het niet meer loslaten. De klant wil nu het liefst zijn vrijwilligerswerk voortzetten en omzetten in betaald werk m.b.v. inzet van een 1-jarige opleiding (SPD-3). De klant is van mening dat zijn huidige vrijwilligerswerk als stageplek kan dienen. Hij vindt zichzelf geschikt voor dit werk omdat hij door de omgang met zijn gehandicapte dochter ervaringsdeskundige is.

1.6. Visie leidinggevende/werkgever van klant

De AD heeft in een gesprek met de klant en de werkgever van het vrijwilligerswerk de mogelijkheid besproken om het huidige vrijwilligerswerk om te zetten in een stageplek, maar de werkgever ziet hiertoe geen mogelijkheden en wil hier niet aan meewerken. De werkgever ziet ook geen mogelijkheden de klant in een betaalde functie aan te nemen, en wil hem geen hoop geven in die richting. De AD bespreekt zijn bevindingen met de werkgever, in het kader van een terugkoppeling. De werkgever geeft daarbij aan dat hij de klant ook niet geschikt vindt voor SPD-er.

1.7 Gesprek met jobcoach en klant

De klant kan geen andere stageplek vinden, hij kan daardoor niet starten met de opleiding SPD-3. De jobcoach ziet ook geen verdere mogelijkheden meer om te zoeken naar een stageplaats die aansluit op de opleiding SPD-3. De vraag is nu welke andere mogelijkheden op de arbeidsmarkt nog openliggen voor de klant, die nog niet onderzocht zijn. Een beroepskeuzeonderzoek wordt ingezet.

1.8 Omschrijving van de beperkingen en mogelijkheden

De klant is aangewezen op werk waarbij stresserende zaken als veelvuldige onderbrekingen, deadlines en productiepieken vermeden dienen te worden, onder meer omdat zijn concentratie nog beperkt is. Conflictsituaties en emotionele belasting dienen ook vermeden te worden. Verder dient werk fysiek niet te belastend te zijn: zitten, staan en lopen dienen afgewisseld te worden, duwen/trekken/tillen/dragen is slechts in lichte mate mogelijk. Traplopen, knielen/hurken moet vermeden worden.

Prognose: wijzigingen in de belastbaarheid worden niet verwacht, klant is blijvend ongeschikt voor het eigen werk, assistent hoofd expeditie.

Arbeidsdeskundige Voorbeeld Casuïstiek

1.9 Resultaten overig onderzoek door AD

De AD heeft een beroepskeuzeonderzoek ingezet met het doel de mogelijkheden van de klant richting arbeidsmarkt te onderzoeken. Opleidbaarheid, mogelijkheden op de arbeidsmarkt (met de specifieke vraag: mogelijkheden van de klant in de richting van pedagogisch medewerker) worden hiermee onderzocht.

De uitkomst van het onderzoek luidde: de klant is beperkt opleidbaar, niveau MBO-2 is maximaal haalbaar. Affiniteiten en capaciteiten wijzen richting een meer technische en/of logistieke richting (medewerker facilitaire dienst, logistiek). Onvoldoende capaciteiten in sociale/pedagogische richting in verband met de geringe empathische capaciteiten van de klant, en zijn te beperkte mogelijkheden om in een groep en in multidisciplinair verband samen te werken.

Deze resultaten heeft de AD in het gesprek met de klant besproken. Op basis hiervan gaf de klant aan beter te accepteren waarom de AD opleiding en werk in de richting van sociaal pedagogisch medewerker in de jeugdzorg niet mogelijk acht. Hij begrijpt dat dit geen betaald werk voor hem op zal leveren. De klant ziet in dat hij zich moet gaan oriënteren op ander, beter bij hem passend werk. De ondersteuning van de jobcoach/jobhunter wordt voortgezet om verder de mogelijkheden van de klant op de arbeidsmarkt te onderzoeken, en hem te ondersteunen bij solliciteren en netwerken. De klant heeft daarbij nog wel begeleiding nodig.

1.10 Beschouwing en visie van AD

Klant is zodanig gegroeid in belastbaarheid dat hij weer in staat is te hervatten in betaald werk. De periode waarin de klant vrijwilligerswerk heeft uitgevoerd heeft aan de ene kant zijn belastbaarheid doen toenemen. Aan de andere kant werkt het nu als belemmering: de klant ziet alleen nog mogelijkheden in de richting van het vrijwilligerswerk.

Onderzoek door de AD heeft echter uitgewezen dat het huidige vrijwilligers werk geen mogelijkheden biedt richting betaald werk. Dit blijkt zowel uit de terugkoppeling van de werkgever, bij wie de klant dit vrijwilligerswerk doet, als uit een beroepskeuze onderzoek. Hij beschikt niet over voldoende sociale vaardigheden om professioneel als SPD-er te werken. De belastbaarheid van de klant laat zien dat hij moeite heeft met conflictsituaties en emotionele problemen van anderen. Als SPD-er zal te veel van hem gevraagd worden op dit punt. De klant heeft in de visie van de AD, ondersteund door de uitkomsten van het beroepskeuzeonderzoek, wel mogelijkheden in andere richtingen om verder naar betaald werk te zoeken. De AD baseert dat op het uitgebreide arbeidsverleden in technische en logistieke beroepen van de klant en op de uitkomst van het beroepskeuzeonderzoek. Deze richtingen zullen verder onderzocht en concreet gemaakt worden met ondersteuning van de jobcoach/jobhunter.

1.11 Conclusies AD

- De klant heeft mogelijkheden richting betaald werk.
- De periode vrijwilligerswerk kan afgesloten worden.

Arbeidsdeskundige Voorbeeld Casuïstiek

- De kortste weg naar betaald werk lijkt werk in de richting van technische beroepen en facilitaire/logistieke dienstverlening
- Inzet van een jobcoach/jobhunter wordt voortgezet om klant te ondersteunen bij het zoeken naar betaald werk

1.12 Advies en vervolgstappen AD

- Actief zoeken naar betaald werk op de arbeidsmarkt in de aangegeven richtingen m.b.v. de jobcoach/jobhunter.
- Solliciteren conform WW-eisen: minimaal 4 x per maand.
- Vrijwilligerswerk afbouwen om een nieuw hoofdstuk richting betaald werk in te slaan

2. ANALYSE CASUS door casusgroep t.b.v. BEOORDELING COMMENTATOREN

2.1 Samenvatting probleemdefiniëring/ context voor de vragen aan de commentator

De arbeidsdeskundige heeft in deze casus vrijwilligerswerk ingezet als re-integratiemiddel voor een klant met een ziekte-uitkering.

Op het moment dat de klant begon met het vrijwilligerswerk was hij weer belastbaar na een periode van fysieke klachten en psychische klachten ten gevolge van verlies van werk.

Onderzoek wees uit dat zijn mogelijkheden op de arbeidsmarkt niet erg groot waren door een eenzijdig arbeidsverleden en gering opleidingsniveau, en daarnaast zijn leeftijd. Deze teleurstelling leidde bij hem tot een terugval in mentale belastbaarheid. Hierop heeft de AD vrijwilligerswerk ingezet om de klant actief te houden in een positieve richting en zijn belastbaarheid weer te vergroten.

Het vrijwilligerswerk heeft een gunstige uitwerking gehad; de klant voelt zich sterker en staat positiever tegenover werk. De klant moet nu de stap naar betaald werk gaan maken. Hij staat daar wel voor open maar wil blijven vasthouden aan het vrijwilligerswerk. Hij ziet een nieuw beroepsperspectief in het verlengde van dit vrijwilligerswerk. Dat is een geheel andere richting dan zijn oude beroep. Uit contact met de werkgever van het vrijwilligerswerk en het beroepskeuze onderzoek blijkt dit, gelet op zijn kennis, vaardigheden en belastbaarheid, een niet goed passende richting.

Het belangrijkste vraagstuk in deze casus is of het inzetten van vrijwilligerswerk wel een juiste keuze is geweest. De klant heeft er voordeel van gehad omdat het zijn mentale belastbaarheid en zijn welbevinden heeft vergroot maar het gaat nu eigenlijk ook als een belemmering werken. De klant komt namelijk niet los van dit werk en het leidt bij de klant tot een verkeerd beeld over een geschikte beroepsrichting. Onderliggend vraagstuk is of de arbeidsdeskundige had kunnen voorkomen dat dit vrijwilligerswerk een averechts effect kreeg op de stap naar betaald werk? Zijn er factoren te benoemen die daar iets over hadden kunnen zeggen?

In welke gevallen zou je wel en in welke gevallen zou je niet vrijwilligerswerk moeten inzetten?

Een ander vraagstuk is hoe de AD er nu voor kan zorgen dat de klant alsnog kan worden begeleid naar passend, betaald werk.

Deze casus is interessant omdat in de participatiesamenleving vrijwilligerswerk steeds vaker wordt gezien als een middel om mensen te activeren en weer verantwoordelijk te maken voor het verdienen van een eigen inkomen. Maar is dit wel zo vanzelfsprekend? Een complex aan factoren speelt hier een rol: het belang van de klant, zijn wensen en zijn beperkingen, maar ook het belang van de maatschappij die een uitkering slechts als een tijdelijke voorziening ziet. Ook het arbeidsmarkt perspectief voor de klant speelt een belangrijke rol.

Hoe zet de professional vrijwilligerswerk zo effectief mogelijk in? Wat is het bewezen nut van vrijwilligerswerk? Hoe kan de professional bij het inzetten van vrijwilligerswerk een afweging maken tussen de verschillende belangen?

Arbeidsdeskundige Voorbeeld Casuïstiek

Dit is een aantal vragen die in deze casus naar voren komen en met behulp van wetenschappelijk bewijs inzicht geven over het inzetten van vrijwilligerswerk voor klanten met een (arbeidsongeschiktheids-) uitkering. Met deze onderzoeksresultaten kan de arbeidsdeskundige zijn beslissing om al dan niet vrijwilligerswerk in te zetten verder onderbouwen en de effectiviteit van dit re-integratie instrument vergroten.

2.2 Mogelijke eerste gedachten voor oplossingsrichtingen

Overwegingen over het nut van vrijwilligerswerk in het kader van verzuimbegeleiding kunnen te maken hebben met:

- Inzet van vrijwilligerswerk als re-integratiemiddel:
Het vrijwilligerswerk had in deze casus tot doel het verbeteren van de belastbaarheid van de klant. Dat doel was het argument bij inzet en werd ook bereikt. Dit effect van vrijwilligerswerk bij verzuimbegeleiding wordt ook door de wetenschap onderkend (zie commentaar, hfst. 3). Maar verbetering van de belastbaarheid is een belangrijke voorwaarde om te komen tot het einddoel, namelijk hervatting in betaald werk. Dat dit het einddoel is van de re-integratie moet echter vanaf het begin van de re-integratie duidelijk zijn voor alle partijen.
- Voorwaarden voor inzet van vrijwilligerswerk moeten duidelijk aangegeven worden:
 - o Afspraken over de tijdsduur van het vrijwilligerswerk maken de klant bewust dat dit werk slechts een tijdelijk karakter heeft, en een duidelijk omschreven doel dient. Dat kan bijvoorbeeld zijn de klant fysiek en mentaal meer belastbaar te maken.
 - o Afspraken met de werkgever over het tijdelijk karakter zal, bv. in de vorm van een “contract”, meer duidelijkheid kunnen geven over doel, duur, randvoorwaarden en inspanningen van alle partijen (klant, AD en werkgever).
- De relatie van het vrijwilligerswerk tot uiteindelijke terugkeer in betaald werk:
Deze relatie moet vooraf duidelijk zijn voor de klant, AD en jobcoach. Wat was de bedoeling dat de klant zou leren in dit vrijwilligerswerk? Hoe zou dat tot nut kunnen zijn bij terugkeer in betaald werk?
- Combinatie met inzet van andere re-integratiemiddelen:
In deze casus was inzet van de jobcoach in eerste instantie bedoeld om de stap richting arbeidsmarkt en betaald werk te begeleiden en ondersteunen. Toen dit een te grote stap bleek en vrijwilligerswerk werd ingezet, werd de opdracht aan de jobcoach onduidelijk. Moest de jobcoach dit vrijwilligerswerk ook gaan begeleiden, of was het handiger geweest als hij richting betaald werk was blijven zoeken? Als er een “tweesporenbeleid” (vrijwilligerswerk en blijven zoeken naar betaald werk) naast elkaar gaat lopen, moet dit voor de klant en de jobcoach duidelijk zijn. De opdracht aan de jobcoach moet dan worden aangescherpt; hij moet het zoeken naar betaald werk voortzetten, waardoor de focus blijft liggen op het einddoel van re-integratie in betaald werk.

2.3 Kennisvragen en leervragen

1. Welke voorspellende indicatoren zijn er uit onderzoek bekend als het gaat om de (positieve of negatieve) bijdrage van vrijwilligerswerk op re-integratie?
 - a. In welke situatie (externe indicatoren) zet je vrijwilligerswerk in als instrument in het kader van verzuimbegeleiding/re-integratie?
 - b. Welke interne, in de persoon gelegen, indicatoren dragen, volgens onderzoek, bij aan een positief effect van het uitvoeren van vrijwilligerswerk in het kader van verzuimbegeleiding/re-integratie?
2. Hoe kan de AD een klant motiveren/stimuleren om de stap naar betaald werk te maken na een periode van vrijwilligerswerk?
3. Hoe borg je de effectiviteit van de inzet van vrijwilligerswerk? Hoe voorkomt de AD dat vrijwilligerswerk belemmerend werkt bij het nemen van vervolgstappen richting betaald werk in de re-integratie?

3 ANTWOORDEN OP KENNIS- EN LEERVragen DOOR COMMENTATOREN.

3.1 Antwoorden van de commentatoren op de kennisvragen.

1. Welke voorspellende indicatoren zijn er uit onderzoek bekend als het gaat om de (positieve of negatieve) bijdrage van vrijwilligerswerk op re-integratie?

In een recent onderzoek uitgevoerd in de Verenigde Staten is aangetoond dat het uitvoeren van vrijwilligerswerk gerelateerd is aan het vinden van werk (Spera, 2013), ongeacht geslacht, leeftijd, etnische achtergrond en situatie op de arbeidsmarkt. Mensen die vrijwilligerswerk doen hebben 27% meer kans betaald werk te vinden ($p < 0.001$) vergeleken met mensen die geen vrijwilligerswerk doen. Doordat het een dwarsdoorsnede onderzoek is, kunnen geen causale verbanden worden aangetoond. Het blijft dus onduidelijk of vrijwilligerswerk daadwerkelijk de hogere arbeidsdeelname veroorzaakt. Deze studie is uitgevoerd in de Verenigde Staten, waarbij in ogenschouw moet worden genomen dat het sociale zekerheidsstelsel in dit land nogal verschilt van dat in Nederland. In hoeverre de resultaten van de studie generaliseerbaar zijn voor de Nederlandse situatie is niet bekend.

In een eerdere studie werd vrijwilligers gevraagd of er volgens hen een relatie bestond tussen het doen van vrijwilligerswerk en het vinden van betaald werk (Hirst, 2001). Meer dan de helft van de respondenten gaf aan dat hun succes het gevolg was van het doen van vrijwilligerswerk. Verder werd in dat onderzoek geconcludeerd dat werken in een team en het opdoen van werkervaring de kans verhoogden betaald werk te vinden.

Naast bovengenoemde studies, is in de wetenschappelijke literatuur zeer weinig bekend over de directe bijdrage van vrijwilligerswerk aan re-integratie naar betaald werk. Wel is bekend dat vrijwilligerswerk gerelateerd is aan *determinanten* van arbeidsparticipatie, wat impliceert dat vrijwilligerswerk indirect kan bijdragen aan arbeidsdeelname van een klant. Vrijwilligerswerk kan bijvoorbeeld bijdragen aan een betere mentale gezondheid van mensen (Jenkinson, 2013) en een betere mentale gezondheid is vervolgens gerelateerd aan korter verzuim en snellere terugkeer naar werk (Cornelius, 2011).

In een rapport over vrijwilligerswerk dat verscheen in Engeland beschrijft men dat vrijwilligerswerk gerelateerd is aan een langere levensduur, een verbeterd vermogen activiteiten uit te voeren in het dagelijks leven, betere coping mechanismen, het aannemen van een gezonde levensstijl, hogere kwaliteit van leven en zelfrespect. Daarnaast ziet men bij mensen die vrijwilligerswerk uitvoeren een relatie met een vermindering van depressie, stress, opname in ziekenhuis en pijn (Casiday, 2008).

- In welke situatie (externe indicatoren) zet je vrijwilligerswerk in als instrument in het kader van verzuimbegeleiding/re-integratie?

Over externe indicatoren van belang voor vrijwilligerswerk is in de literatuur geen informatie gevonden. Een externe factor die aanleiding kan zijn voor de inzet van vrijwilligerswerk is een ongunstige arbeidsmarkt, waarin weinig vraag is naar werknemers en waarin tevens geen regulier passend werk is te vinden. Vrijwilligerswerk zou in dat geval kunnen worden overwogen om de klant toch te laten profiteren van de elders in deze casus beschreven gunstige invloeden van werk.

Arbeidsdeskundige Voorbeeld Casuïstiek

- Welke interne, in de persoon gelegen, indicatoren zijn er uit onderzoek bekend over de inzet van vrijwilligerswerk in het kader van verzuimbegeleiding/re-integratie?

Werk is gunstig voor de mentale gezondheid (van der Noordt, 2014) en dat geldt ook voor vrijwilligerswerk (Casidy, 2008; Jenkinson, 2013). Wanneer bij een klant sprake is van depressieve gevoelens, emotionele labiliteit, sociale isolatie en verlaagd zelfrespect, waardoor coping mechanismen inadequaat zijn voor werkhervatting, kan dus vrijwilligerswerk worden overwogen.

Daarnaast kan vrijwilligerswerk bijdragen aan een groter netwerk, relevante werkervaring en vaardigheden en een kleinere afstand tot de arbeidsmarkt. Door het verbeteren van de employability (het vermogen loopbaanmogelijkheden te identificeren en te realiseren), worden de mogelijkheden voor de klant vergroot betaald werk te vinden. Klanten kunnen hun 'social capital' en 'human capital' verhogen door het doen van vrijwilligerswerk, waardoor zij aantrekkelijker worden voor werkgevers (Wanberg, 1997; Spera, 2013).

3.2 Antwoorden van de commentatoren op de leervragen.

2. Hoe kan de AD een klant motiveren/stimuleren om de stap naar betaald werk te maken na een periode van vrijwilligerswerk?

Werkhervatting kan worden gezien als een gedragsverandering, de persoon neemt het besluit om weer aan het werk te gaan. Echter een dergelijke gedragsverandering is geen eenvoudig proces. De Theory of Planned Behavior geeft inzicht in de verschillende factoren die van invloed zijn op het veranderen van gedrag (Ajzen, 1991). Dit model laat zien dat de houding ten aanzien van het gedrag, de sociale norm en de inschatting van eigen kunnen (zelf-effectiviteit) van invloed zijn op de intentie om het gedrag te vertonen. De intentie om het gedrag te vertonen is de stap voor de uitvoering zelf. Echter zijn er vele mogelijke belemmerende factoren te bedenken die er voor zorgen dat ondanks dat de intentie er is, het gewenste gedrag niet wordt uitgevoerd. Eventuele faciliterende factoren kunnen worden geïdentificeerd om de geplande gedragsverandering uit te voeren. Deze theorie is veel gebruikt in gezondheidsonderzoek, o.a. bij het stoppen met roken of het toepassen van een gezonde leefstijl, maar ook in werkhervattingsstudies (van Oostrom, 2007; Brouwer, 2009).

Het Readiness For Change Model, of ook wel 'stages of change' concept, van Prochaska en Diclemente (Prochaska & Diclemente, 1992; Prochaska, Redding & Evers, 2002) richt zich op het bepalen van de mate waarin mensen gemotiveerd zijn om hun gedrag binnen een bepaalde termijn te veranderen. Men onderscheidt 5 verschillende fasen van gedragsverandering van voorbeschouwing fase, overweging fase, voorbereidingsfase actie fase tot de fase van gedragsbehoud. Het model gaat er vanuit dat het belangrijk is dat de professional aansluit bij de fase waarin de klant zich bevindt.

Om klanten in beweging te krijgen van de ene fase naar een volgende kan de professional gebruik maken van bijvoorbeeld de methoden motiverende gespreksvoering (Miller & Rollnick, 2004), Mindfulness (Brown, Ryan & Creswell, 2007) of Socratisch motiveren (Nelson, 1994).

Arbeidsdeskundige Voorbeeld Casuïstiek

3. Hoe borg je de effectiviteit van inzet van vrijwilligerswerk? Hoe voorkomt de AD dat vrijwilligerswerk belemmerend werkt bij het nemen van vervolgstappen richting betaald werk in de re-integratie?.

Volgens Jahoda (1981) heeft betaald werk zowel manifeste als latente voordelen. Manifeste voordelen zijn het hebben van een inkomen en daarmee bestaanszekerheid. Latente voordelen van betaald werk zijn gerelateerd aan de psychologische behoeften waarin werk voorziet, namelijk structuur, actief zijn, een gezamenlijk doel hebben, sociale contacten en sociale identiteit/status. Werkloosheid leidt tot ontbering van zowel de manifeste als latente voordelen van werk, maar volgens Jahoda leidt vooral het verstoken zijn van de latente voordelen van werk tot een verslechtering van de mentale gezondheid. Met name het gebrek aan structuur zag zij als een zware psychologische last. Diverse studies hebben steun gevonden voor (een deel van) de ideeën van Jahoda. In verschillende onderzoeken is er bijvoorbeeld een relatie gevonden tussen het hebben van structuur en mentale gezondheid (Wanberg et al., 1997; Evans & Haworth, 1991; Ullah, 1990; Bond & Feather, 1988; Rowley & Feather, 1987). Daarnaast hebben verschillende studies een verband gevonden tussen activiteitsniveau en welbevinden (Ball & Orford, 2002; Waters & Moore, 2002; Winefield et al., 1992; Haworth & Ducker, 1991; Evans & Haworth, 1991; Kay, 1989; Fryer & Payne, 1984). Het doen van vrijwilligerswerk kan, net als betaald werk, voorzien in de psychologische behoeften van mensen. Uit verschillende studies blijkt dat tijdsbesteding aan betekenisvolle en zinvolle activiteiten een positieve invloed heeft op het psychisch welbevinden van werklozen (Winefield et al., 1992; Waters & Moore, 2002; Scanlan, 2011). Doordat vrijwilligerswerk deels dezelfde voordelen oplevert als betaald werk heeft men wellicht minder behoefte om weer betaald werk te gaan doen, zeker als de financiële nood beperkt is. Dit is een belangrijke factor om rekening mee te houden als arbeidsdeskundige. De aangereikte theorieën en methodieken bij vraag twee kunnen wellicht helpen om de omschakeling te maken van vrijwilligerswerk naar betaald werk bij de klant.

Bijlage 1: Ingeschakelde commentatoren.

Onderzoekers Sociale Geneeskunde, UMCG:

Sandra Brouwer, Haitze de Vries, Femke Abma, Kor Brongers, Bert Cornelius, Nienke Velterop.

Bijlage 2: Gehanteerde bronnen en verwijzingen naar literatuur/richtlijnen/ jurisprudentie.

Ajzen, 1991. The Theory of Planned Behavior. *Organizational behavioral and human decision processes* 50, 179-211.

Audhoe SS, Hoving JL, Nieuwenhuijsen K, Friperon R, de Jong PR, Sluiter JK, Frings-Dresen MH. Prognostic factors for the work participation of sick-listed unemployed and temporary agency workers with psychological problems. *J Occup Rehabil.* 2012 Dec;22(4):437-46.

Ball, M. & Orford, J. (2002). Meaningful patterns of activity amongst the long-term inner city unemployed: A qualitative study. *Journal of Community and Applied Psychology*, 12, 377–396.

Bond, M. J., & Feather, N. T. (1988). Some correlates of structure and purpose in the use of time. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55, 321-329.

Brouwer S, Krol B, Reneman MF, Bültmann U, Franche RL, van der Klink JJ, Groothoff JW. Behavioral determinants as predictors of return to work after long-term sickness absence: an application of the theory of planned behavior. *J Occup Rehabil.* 2009 Jun;19(2):166-74.

Brown, K.W., Ryan, R.M., Creswell, J.D. (2007). Mindfulness: Theoretical Foundations and Evidence for its Salutary Effects. *Psychological Inquiry*, 18, 211-237.

Casiday R, Kinsman E, Fisher C, Bamba C. Volunteering and health: what impact does it really have? Final report to Volunteering England. London, UK: Volunteering England; 2008

Cornelius LR, van der Klink JJ, Groothoff JW, Brouwer S. Prognostic factors of long term disability due to mental disorders: a systematic review. *J Occup Rehabil.* 2011 Jun;21(2):259-74.

Evans, S. T., & Haworth, J. T. (1991). Variations in personal activity, access to categories of experience and psychological well-being in unemployed young adults. *Leisure Studies*, 10, 249-264.

Arbeidsdeskundige Voorbeeld Casuïstiek

Fryer, D., & Payne, R. (1984). Proactive behaviour in unemployment: Findings and implications. *Leisure Studies*, 3, 273-295.

Haworth, J. T., & Ducker, J. (1991). Psychological wellbeing and access to categories of experience in unemployed young adults. *Leisure Studies*, 10, 265—274.

Hirst A. Links between volunteering and employability. Research Report RR309. London: Department for Education and Skills, 2001.

Jahoda, M. (1981). Work, employment, and unemployment. Values, theories, and approaches in social research. *American Psychologist*, 36, 184-191.

Jenkinson CE, Dickens AP, Jones K, Thompson-Coon J, Taylor RS, Rogers M, Bambra CL, Lang I, Richards SH. Is volunteering a public health intervention? A systematic review and meta-analysis of the health and survival of volunteers. *BMC Public Health* 2013, 13:773.

Kay, T. (1989). Active unemployment – A leisure pattern for the future? *Society and Leisure*, 12, 413–430.

Miller, W. R., & Rollnick, S. (2004). Talking Oneself into Change: Motivational Interviewing, Stages of Change, and Therapeutic Process. *Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly*, 18(4).

Nelson, L. (1994), De socratische methode , inl. en red. Jos Kessels, Amsterdam, Boom

Prochaska, J. O. and C. C. DiClemente (1992). Stages of Change in the Modification of Problem Behaviors. Newbury Park, CA, Sage.

Prochaska, J.O., Redding, C.A., & Evers, K. (2002). The Transtheoretical Model and Stages of Change. In K. Glanz, B.K. Rimer & F.M. Lewis, (Eds.) *Health Behavior and Health Education: Theory, Research, and Practice* (3rd Ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass, Inc

Rowley, K. M., & Feather, N. T. (1987). The impact of unemployment in relation to age and length of unemployment. *Journal of Occupational Psychology*, 60, 323-332.

Spera C, Ghertner R, Nerino A, DiTommaso A. Volunteering as a Pathway to Employment: Does Volunteering Increase Odds of Finding a Job for the Out of Work? Corporation for National and Community Service, Office of Research and Evaluation: Washington, DC, 2013.

Arbeidsdeskundige Voorbeeld Casuïstiek

Ullah, P. (1990). The association between income, financial strain and psychological well-being among unemployed youths. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 317-330.

van Oostrom SH, Anema JR, Terluin B, Venema A, de Vet HCW, van Mechelen W. Development of a workplace intervention for sick-listed employees with stress-related mental disorders: intervention mapping as a useful tool. *BMC Health Ser Res*. 2007;7:127

van Rijn RM, Robroek SJW, Brouwer S, Burdorf A. Influence of poor health on exit from paid employment: a systematic review. *Occup Environ Med*. 2014 Apr;71(4):295-301.

van der Noordt M, IJzelenberg H, Droomers M, Proper KI. Health effects of employment: a systematic review of prospective studies. *Occup Environ Med*. 2014 Feb 20.

Wanberg, C. R., Griffiths, R. F., & Gavin, M. R. (1997). Time structure and unemployment: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 75-95.

Winefield, A. H., Tiggemann, M., & Winefield, H. R. (1992). Spare time use and psychological well-being in employed and unemployed young people. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, 307-313.