

Een wankel evenwicht:

Gedrag van personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering

Hoe kunnen professionals cliënten met een arbeidsongeschiktheidsuitkering nog beter helpen re-integreren? Regioplan, Centerdata en de TU Delft voerden een actieonderzoek uit om hier achter te komen.

TEKST Thomas van Arkel | Yannick Bleeker | Boukje Cuelenaere | Noor Galesloot | Nynke Tromp

Al jaren zijn mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering in mindere mate aan het werk dan de rest van de beroepsbevolking¹. Dit verschil is groter dan op grond van hun beperkingen verwacht mag worden. Een groot deel van de ZW-, WGA- en Wajonggerechtigden kan immers nog wel (gedeeltelijk) aan het werk, maar dit lukt blijkbaar moeilijk. Verschillende professionals van UWV en van re-integratiebedrijven proberen in hun contacten met uitkeringsgerechtigden, mensen zo goed mogelijk op weg te helpen naar werk. In dit onderzoek is gekeken naar het gedrag van uitkerings-

gerechtigden, welke factoren en dynamieken het gedrag beïnvloeden en welke handelingsperspectieven binnen de uitvoering geboden zouden kunnen worden om tot effectieve(re) re-integratie te komen.

Interventie

Om hiervan een beeld te krijgen, bestudeerden de onderzoekers allereerst literatuur over werkzoekgedrag en de re-integratiepraktijk. Vervolgens zijn 60 diepte-interviews uitgevoerd met mensen met een Wajong-uitkering, mensen met een (gedeeltelijke of volledige) WGA-uitkering en mensen met een Ziektewetuitkering. Daarnaast observeerden de onderzoekers gesprekken tussen uitkeringsgerech-

1 UWV (2022) Monitor arbeidsparticipatie arbeidsbeperkten 2021.

“Hoe kun je cliënten met een a.o.-uitkering nog beter helpen re-integreren?”





Thomas van Arkel is design researcher verbonden aan de TU Delft

tigden en professionals en gingen zij in gesprek met professionals in praktijkateliers. Aan de hand van deze inzichten ontwikkelden de onderzoekers samen met professionals een interventie. Deze interventie heeft als doel om professionals en uitkeringsgerechtigden te equiperen om het gesprek aan te gaan over de mogelijkheden en de wensen van de uitkeringsgerechtigden met betrekking tot re-integratie. Deze interventie is vervolgens getest in de praktijk en via intervisiebijeenkomsten gemonitord.

Hieronder wordt een beknopt overzicht gegeven van de belangrijkste resultaten van dit onderzoek, zie het onderzoeksrapport² voor meer informatie.

Veerkracht als motor

In veel onderzoek naar werkzoekgedrag van uitkeringsgerechtigden wordt uitgegaan van een model waarbij de intentie van werkzoekenden centraal staat (bijvoorbeeld het integratief gedragsmodel³ en de zelfdeterminatietheorie⁴). De intentie om het werk te hervatten wordt beïnvloed door andere factoren, bijvoorbeeld verwachtingen van de sociale omgeving. Deze modellen kennen

2 Arkel, T. van, Bleeker, Y., Cuelenaere, B., Galesloot, N., Haanstra, V., Korstjens, A., & Tromp, N. (2023). Een wankel evenwicht: Gedrag van personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Regioplan, CenterData en TU Delft.

3 Blonk, R. W. B. (2018). We zijn nog maar net begonnen. Tilburg University.

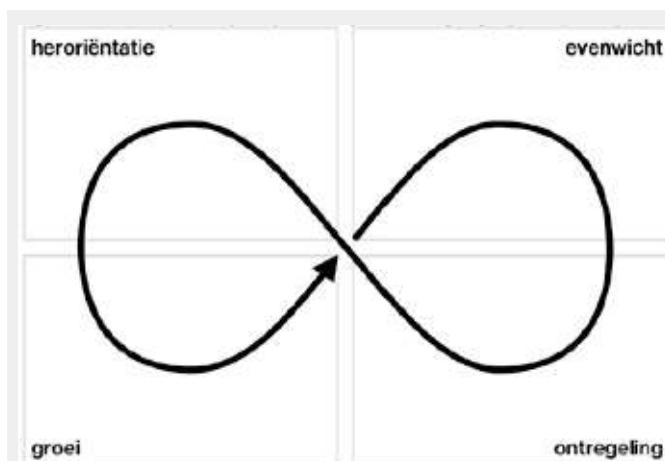
4 Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.

echter beperkingen. Ten eerste gaan ze uit van een statische benadering van het re-integratieproces, waarin weinig ruimte is voor de interactie met de omgeving. De situatie van mensen met een arbeidsbeperking staat echter niet vast: zo kan iemands gezondheid(sbeleving) veranderen of kunnen zich life events voordoen die invloed hebben op het re-integratieproces. Gerelateerd hieraan beschrijven deze modellen het re-integratieproces als lineair, waarbij iemand in een rechte lijn van A (werk zoeken) naar B (werk vinden) gaat. Voor veel cliënten met een arbeidsongeschiktheidsuitkering is re-integratie echter een proces van vallen en opstaan. Om bovenstaande redenen is in dit onderzoek gekozen om re-integratiegedrag te benaderen vanuit de theorieën over sociaalecologische systemen⁵ en de adaptieve cyclus⁶. Deze benaderingen gaan ervan uit dat gedrag van mensen complex, onoverzichtelijk en veranderlijk is. Het gaat niet alleen over een sociaal vangnet dat iemand wel of niet heeft, maar ook over de ervaringen met systemen van bijvoorbeeld gezondheidszorg, hulpverlening en sociale zekerheid. Daarnaast is het uitgangspunt dat de situatie van mensen dynamisch is en dat mensen (en systemen) zich in een continue cyclus aanpassen.

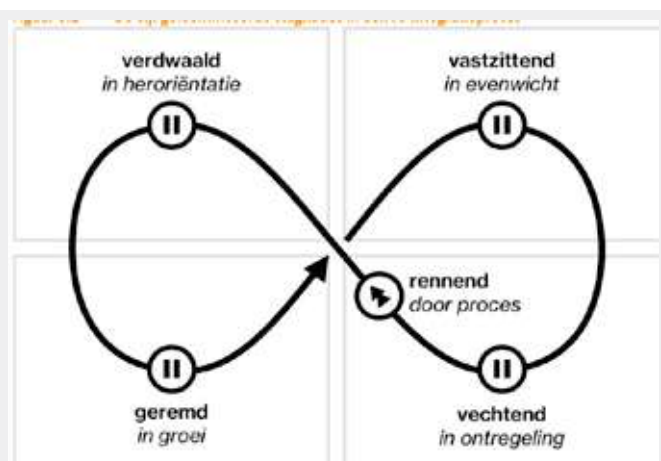
5 Folke, C., Carpenter, S. R., Walker, B., Scheffer, M., Chapin, T., & Rockström, J. (2010). Resilience thinking: integrating resilience, adaptability and transformability. *Ecology and society*, 15(4). <https://www.jstor.org/stable/26268226>

6 Holling, C. S. (1986). Resilience of ecosystems; local surprise and global change. In W.C. Clark & R. E. Munn (eds.). *Sustainable Development of the Biosphere*. Cambridge University Press. pp. 292-317

ADAPTIEVE CYCLUS



Figuur 1. De adaptieve cyclus



Figuur 2. Stagnaties in de adaptieve cyclus

In een veerkrachtige situatie wordt een situatie van evenwicht gevolgd door een verstoring

Deze adaptieve cyclus bestaat uit vier stadia (zie figuur 1). In een veerkrachtige situatie wordt een situatie van evenwicht gevolgd door een verstoring (uitval door ziekte) waarna een heroriëntatie moet plaatsvinden die leidt tot groei (naar een nieuw evenwicht). Zonder aandacht voor deze cyclus met vier stadia kan een re-integratieaanpak te weinig aandacht hebben voor de dynamiek waar mensen zich in bevinden, een dynamiek die re-integratie zowel kan belemmeren als kan versnellen (Figuur 1)

Factoren zoals veerkracht, een sociaal netwerk en zelfvertrouwen beïnvloeden de mate van succes waarmee mensen zich door de cyclus bewegen. In dit onderzoek bleek dat mensen op vijf manieren kunnen vastzitten op een punt in deze adaptieve cyclus (zie figuur 2). Voor ieder van deze stagnaties is een mechanisme te ontwaren waarmee mensen naar een volgende fase geholpen kunnen worden (Figuur 2).

Vastzittend in evenwicht: Deze groep zit in een situatie waarin er sprake is van een stabiel evenwicht maar dit evenwicht niet erg weerbaar is tegen tegenslag (bijvoorbeeld terugval in ziekte). Persoonlijke en omgevingsfactoren motiveren niet om iets aan de situatie te veranderen, mede omdat diegene daardoor een proces van ontregeling, heroriëntatie en groei door moet. Denk bijvoorbeeld aan een uitkeringsgerechtigde die al voor langere tijd niet werkt en hier inmiddels gewend aan is en bovendien geen financiële noodzaak ervaart om te gaan werken.

Mechanisme: Mensen helpen veilig te ontregelen en zo vanuit evenwicht tot groei te komen.

Vechtend in ontregeling: Mensen die vechtend in ontregeling zitten hebben vaak een onduidelijk ziektebeeld waarbij er een gebrek aan voorspelbaarheid is. Dit kunnen onduidelijke, onbekende of niet vastgestelde lichamelijke aandoeningen zijn, maar ook complexe psychische aandoeningen. Mensen hebben daardoor zelf geen zicht op de arbeidsbeperking noch op de mogelijkheden en ervaren vaak een verschil in de ervaren belastbaarheid en de ingeschatte belastbaarheid door UWV.

Het gevoel niet gehoord te worden door UWV, andere instanties en de sociale omgeving kan leiden tot weerstand.

Mechanisme: Mensen ruimte geven om beperkingen te accepteren om zo tot groei en een nieuw evenwicht te komen.

Verdwaald in heroriëntatie: Mensen in heroriëntatie zijn op zoek naar nieuwe structuren en patronen gegeven hun arbeidsbeperking, maar raken verdwaald als er geen zicht is op wat er mogelijk is met deze arbeidsbeperking en of werkgevers daar wel rekening mee willen houden. Een gebrek aan persoonlijk inzicht in de eisen die vanuit de arbeidsmarkt gesteld worden aan werknemers kan hier ook een rol bij spelen.

Mechanisme: Variëteit creëren om mensen perspectief te bieden om zo tot groei en een nieuw evenwicht te komen.

Geremd in groei: Mensen die geremd zijn in groei hebben inzicht in zowel de arbeidsbeperking en hun mogelijkheden en zijn klaar om nieuwe vermogens te ontwikkelen, maar worden in die groei geremd als ze zelf niet de stap durven zetten of de kans niet krijgen richting betaald werk. Daarnaast kan dit ook komen door opstartproblemen omdat mensen weinig ervaring hebben met werk in een professionele context, wat angst geeft voor het moment dat die ondersteuning wegvalt.

Mechanisme: Mensen bronnen bieden om een steunsysteem te bouwen om groei en een nieuw evenwicht wel te kunnen realiseren.

Rennend door proces: Er zijn mensen die tijdens hun re-integratie grote stappen kunnen zetten en juist gebaat zijn bij een hoog tempo. Echter is er ook een groep die wel grote stappen zet, maar zichzelf daarbij min of meer voorbijloopt. Mensen die rennend door het proces gaan, nemen of krijgen niet de tijd om de cyclus te doorlopen en daarmee voldoende buffers op te bouwen om nieuwe tegenslag te kunnen weerstaan. Er is vaak een intrinsieke en extrinsieke motivatie om snel weer aan het werk te gaan. Enerzijds komt dit door ontkenning of niet →



Yannick Bleeker is directeur Werk, Participatie & Sociale Zekerheid bij Regioplan



Nynke Tromp is associate professor Social Design & Behaviour Change aan de TU Delft



Noor Galeslout is onderzoeker bij Regioplan



te vergroten en zo heroriëntatie en groei aan te kunnen gaan.

De professional kan sneller tot de kern van het probleem komen bij een uitkeringsgerechtigde die vast lijkt te zitten in het re-integratieproces, door te identificeren in welke fase de uitkeringsgerechtigde is gestagneerd. Vervolgens kan de professional via vijf geïdentificeerde sleutelmechanismen de uitkeringsgerechtigde tegemoetkomen in zijn of haar belang.

Interactie verbeteren

Het is bevorderend voor de re-integratie van een uitkeringsgerechtigde als hij of zij mee kan beslissen over diens re-integratie, bijvoorbeeld over de vorm en het tempo van vervolgstappen. Om dit 'samen beslissen' te laten slagen, is het noodzakelijk dat uitkeringsgerechtigden de mogelijkheid krijgen en in staat zijn om hun verhaal te doen. In dit onderzoek komt naar voren dat dat niet altijd vanzelfsprekend is. Soms ervaart de uitkeringsgerechtigde dermate veel stress dat het hem of haar niet lukt om op de eigen situatie te reflecteren. Andere keren is de professional geneigd om te snel (vermeende) oplossingen aan te dragen zonder goed

willen zien van de situatie, of de neiging om altijd maar overal ja op te zeggen.

Mechanisme: Mensen begeleiding bieden om zelfkennis

INVULKAART

Figuur 3.
Voorbeeld van
een invulkaart

Hoe zie ik mijn situatie?

3/6

Omcirkel of markeer één van onderstaande beschrijvingen die het best past bij uw situatie.

A

ik weet niet wat ik wil of kan veranderen aan de situatie

B

mijn situatie is zoals die is en daar valt weinig aan te veranderen

C

ik weet wat ik wil veranderen aan de situatie maar voel me geremd

D

mijn situatie wordt niet zo goed begrepen (door anderen of mezelf)

E

ik weet wat ik wil veranderen aan mijn situatie en hoe ik dat moet doen

naar het verhaal te luisteren. Hoe dan ook; er is iets nodig om samen beslissen te stimuleren.

Interventie

Aan de hand van de inzichten uit de eerste fase van dit onderzoek ontwikkelden de onderzoekers samen met professionals een nieuwe interventie die tot doel heeft om de uitkeringsgerechtigde te helpen om voorbereid, met (meer) zelfinzicht en met een helder idee van het mogelijke vervolg naar het gesprek te laten komen. Deze interventie omvat, kort gezegd, een kaartenset die professionals voorafgaand aan het gesprek naar de uitkeringsgerechtigde kunnen sturen (zie figuur 3 voor een voorbeeld van een invulkaart). De kaarten helpen de cliënt na te denken over diens situatie, obstakels en eventuele hulpbronnen. De professional kan vervolgens het gesprek aan de hand van deze kaarten structureren. Uit het gebruik van deze kaarten in de praktijk blijkt dat de interventie kan bijdragen aan een beter gesprek. De

kans dat knelpunten (eerder) op tafel komen is groter. Het leidt ertoe dat professionals (soms) minder grip hebben op het verloop van het gesprek en dat de uitkomst minder voorspelbaar is (Figuur 3).

Conclusie

Uit dit onderzoek komt naar voren dat het sociaalecologisch perspectief zowel in theorie als praktijk de manier waarop we over re-integratiegedrag denken, kan aanvullen. Het verdient aanbeveling om te onderzoeken hoe dit perspectief meer geïntegreerd kan worden met de wijze waarop UWV de dienstverlening inricht. Hierbij moet (vooral) ook aandacht zijn voor aansluiting op bestaande elementen in de werkprocessen zoals werkplannen en protocollen. Tot slot maakt dit project aannemelijk dat het stimuleren van reflectie door de uitkeringsgerechtigde voorafgaand aan een gesprek met een professional kan leiden tot een beter gesprek.



EHC

**ARBEIDSKUNDIG ADVIES
ZORGMANAGEMENT**

Heb jij als arbeidsdeskundige interesse in letselschade, maar twijfel je of het vak bij je past?

Wij nodigen je uit om hierover vrijblijvend met ons in gesprek te gaan. We helpen je om kennis te maken met dit prachtige vakgebied en om te onderzoeken of werken als arbeidsdeskundige binnen de letselschade bij je past.

EHC Arbeidskundig Advies & Zorgmanagement wordt gevormd door een team van 21 bevoegen arbeidsdeskundigen, re-integratiespecialisten, NAH-coaches en zorgmanagers. We zijn al meer dan 20 jaar gespecialiseerd in de letselschadebranche en delen onze kennis en ervaring graag met jou.

- Is je interesse gewekt? Neem gerust contact op met Esther Adriaansz (06-53 23 68 59 / esther.adriaansz@expertisebv.nl).
- Ben je al zo enthousiast, dat je graag wilt solliciteren? Stuur dan je cv en korte motivatie ter attentie van Frans van Bakel naar vacatures@expertisebv.nl.
- Wil je eerst meer informatie over ons? Neem dan een kijkje op: www.expertisehumancapital.nl.