

Arbeidsparticipatie: ‘Arbeidsparticipatie: tegen (w)elke prijs’ Incompany Workshop DSiN en UWV SMZ donderdag 1 oktober 2015

Verslag door Marianne Dijkshoorn

Bij deze workshop werd ingegaan op de gevolgen van beleid op Arbeidsparticipatie

Lex Burdorf, Professor of Determinants of Population Health van het Erasmus MC, verzorgde het welkomstwoord met “een Rotterdammer gaat jullie straks actief aan het werk zetten.”

Op de website <http://disabilitystudies.nl/eerdere-bijeenkomsten-scholingsprogramma-uwv> zijn de verslagen en presentaties van eerdere arbeidsparticipatie workshops terug te lezen.

Voorbij de beperkende focus op mogelijkheden

Lineke van Hal, onderzoeker bij Kenniscentrum HAN Sociaal begint haar presentatie met het volgende: “Enerzijds ligt de laatste jaren een sterke focus op arbeidsparticipatie, anderzijds staat re-integratie naar arbeid flink ter discussie. Re-integratie blijft in deze discussies een blackbox. We kunnen leren hoe re-integratie werkt, van de verhalen uit de praktijk. Verhalen van mensen die met ervaring met arbeidsre-integratie, zeggen niet alleen iets over hun individuele levens, maar ook over de verwachtingen van de maatschappij waarin mensen re-integreren. Vanaf 2007 onderzocht van Hal voor haar proefschrift levensverhalen van herbeoordeelde WAO-ers. Zij wilde beter begrijpen wat re-integratie in hun dagelijks leven betekent. De interviews vonden bij mensen thuis plaats, en startten met een open vraag naar iemands leven. In de analyse van deze verhalen richtte van Hal zich in op vier thema’s die in veel re-integratietrajecten centraal staan: het trainen van vaardigheden; het bevorderen van empowerment, het checken van motivatie en het vaststellen van mogelijkheden. Zijn nam deze thema’s kritisch onder de loep. In haar presentatie ging zij uitgebreid in op hoe veel trajecten een beperkend perspectief op mogelijkheden hebben. “In veel trajecten gaat het niet langer om kunnen, maar om willen. Deze nauwe duiding van mogelijkheden, vormt geen basis voor het ontwikkelen van nieuwe werkrollen.” Van Hal sluit haar verhaal dan ook af met een pleidooi voor ‘belichaamde mogelijkheden’: mogelijkheden die duidelijk worden vanuit concrete ervaringen met het werken met beperkingen. Binnen deze benadering worden beperkingen niet weggeschreven, maar zijn ze onderdeel van iemands functioneren op de arbeidsmarkt.

Normaal bestaat niet

Jacqueline Machino is slechthorend en laat met een audiogram zien wat zij hoort. Haar gehoorverlies is toegenomen. “Je zou kunnen zeggen dat ik een beperking heb.” Het vertrekpunt is normaal. Wat is gelijkheid vraagt ze zich af? Iedereen heeft immers een beperking. Dit is niet meer dan een perspectief. Slechthorend zegt niets over identiteit. Machino verteld iets over haar zelf: ze is slechthorend geboren, volgde regulier onderwijs, is gedreven, wilde bewijzen dat zij net zoveel kon als ieder ander en haalde post academisch niveau. Zij werd topmanager bij een internationaal bedrijf. Haar gehoor verslechterde. Zij wilde verder maar dat ging niet. Ze belande bij het UWV en ervoer veel betutteling. Uit het systeem kwam dat zij met haar gehoorbeperking nog wel koekjes kon inpakken. Na jaren op toptniveau was dit een domper en een deuk in het zelfvertrouwen. “Hoe kon ik weer in mijzelf gaan geloven?” Het werk dat het UWV aanbood was beperkend en betuttelend. Ook voorzieningen worden volgens Machino teveel beperkt. Zij kreeg maar voor enkele uren per week tolkvergoeding. Niemand keek volgens Machino naar waarde. De regels waren star en er was weinig flexibiliteit en veel hokjesdenken. De omkeer kwam toen Machino vrijwillig deelnam aan een denktank van Microsoft waar online vergaderd werd. “Ga uit van wat mensen kunnen. Ik geloof in openheid en dat meedenken vanzelfsprekend is. Wees bewust

van eigen blik van de persoon met beperking en geef hen inspraak in de re-integratie. Stop de betutteling, compassie mag, medelijden mag maar laat mensen zelf verantwoordelijk zijn. Mensen maken een organisatie, wees bewust van talenten van mensen en werk samen. Normaal bestaat niet. Geef meer aandacht aan maatwerk". Taken kunnen worden afgestemd. Een functieprofiel is lastig vindbaar en verdeel daarom taken onder talenten. Ga denken in combinaties maken in plaats van hokjes.

Aan het eind van de presentatie werden de vragen gesteld door Machino en van Hal. Het publiek reageerde daarop met post-its:

1. Lineke van Hal:

Hoe kun jij in jouw werk 'belichaamde mogelijkheden' als uitgangspunt nemen?

- Benadrukken van mogelijkheden en luisteren naar en overleggen met cliënt. *Irma*
- Uitgaan van verhaal klant (waar is objectiviteit) Mijn werk is vrij indeelbaar dus dat past snel wat dat betreft.
- Ervaring van vastlopen helpt.
- 'Place then train'.
- Door de klant te vragen wat hij kan maar ook zeker wat hij graag wil. Aansluiten bij krachten en niet op beperkingen.
- Heel lastig! UWV is meer en meer een verzekeringsmaatschappij te worden. Ik probeer zoveel mogelijk contact met de klant te hebben.
- Ook in een gesprek benoemen welke functies/beroepen praktisch nog passend zijn. (In een aanzeggesprek) *Brigitte*
- Door duidelijk te maken aan sollicitanten of potentiële sollicitanten met een beperking kunnen verwachten qua ondersteuning in het selectieproces. *Lotte*
- Goede intake.
- Juiste beeldvorming door praten met de klant, niet over.
- Als eerste aandacht geven aan 't verhaal/de beleving van de klant. Aansluiten aan de eerder verworven ervaringen en competenties en interesses.
- Dan gebruik te maken van rapportage verzekeringsarts en arbeidsdeskundige en ervaring van cliënten zelf. Dit in re-integratie herpositioneren.
- Wat kan de klant vanuit een algemeen systeem naar individuele aanpak met reële kosten baten analyse.
- SMBA methode toepassen. Eigenlijk kom je er niet zonder een goed advies te geven.
- Transparantie over de aandoening/beperking geeft de ouder de mogelijkheid om er rekening mee te houden.
- Door bij een werkgever werkplekken te bieden. Goed in beeld te brengen wat er allemaal mogelijk is.
- Verwachtingsmanagement sturen.



2. Jacqueline Machino:

Hoe geef je vorm aan maatwerk in de begeleiding van jouw cliënten?

- Ik vraag aan cliënten wat ze altijd al hadden willen doen. *Petra*
- Overleg met de cliënt over de behoeften. Meer sturen op talent. *Irma*
- Referentiekader van de klant centraal zetten.
- Goede intake.
- Focus op mogelijkheden en experimenteer.
- Alleen dat regelen wat nodig is. -> naar werk bv help de beperkingen.
- Er is bij UWV nog ruimte voor maatwerk. Klaar!
- Door juist geen re-integratie traject in te zetten.
- Uitvraag via een vragenlijst vooraf. Inzoomen in het gesprek op de uitkomsten.
- Als recruiter mensen binnen de organisatie met een beperking meenemen naar recruitment events. *Lotte*
- Vrijheid in denken, zoek grenzen van mogelijkheden en schep de mogelijkheid.
- Door door te vragen wat nodig is.
- Ik luister en haak in op wat mensen mij vertellen. (Begeleid als arbeidsdeskundige geen mensen) *Brigitte*
- Ik koop niet vaak standaard projecten in. Ik adviseer vaak IKO trajecten. *Petra*
- Geen hoogopgeleiden naar standaard (basis) sollicitatietraining sturen. *Petra*
- Out of the box denken + doen.
- Vragen wat iemand nodig heeft/verwacht.
- Luisteren en doorvragen wat cliënt kan.
- Mooie presentatie! Helaas weten de meeste mensen die ik zie niet wat ze met eigen verantwoordelijkheid aanmoeten. Maatwerk lever ik bij de mensen die weten wat ze willen. Ik geef dan voor de vorm beperkingen aan en geef in mijn verslag aan onder welke voorwaarden functioneren mogelijk is.
- Zo veel mogelijk vooral in 't begin van bijv. re-integratie samen met de klant brainstormen inzake mogelijkheden, middels verschillende coachingstechnieken. Goed uitpluizen met de klant wat zijn kwaliteiten zijn en daarop doorgaan/voortborduren. *Marja*
- Door te luisteren en te vragen iedereen is anders door de andere betrokken te betrekken – samenwerken.
- Het referentiekader van de cliënt uitgangpunt nemen.
- Door uit te gaan van de klant “needs assesment”. Vraag gestuurde dienst verlening met aanbod gedreven.

De bijeenkomst werd afgesloten met een uitnodiging voor volgende bijeenkomst:

Op 4 februari 2016 om 14.30 uur is er bij het UWV Hoofdkantoor een aansluitend scholingsprogramma: Arbeidsparticipatie: 'de rol van de professional'

Tijdens deze bijeenkomst zal in worden gegaan op het belang van de professional met betrekking tot arbeidsparticipatie. Dit zal belicht worden aan de hand van het onderzoek naar de herinrichting van werkprocessen; waar liggen mogelijkheden van professionals en waar liggen de grenzen? Ook de rol van UWV zal hierbij besproken worden. Presentatie: co-presentatie van Henny Mulders (adviseur inclusieve arbeidsorganisatie UWV) en Minne Bakker (onderzoeker arbeid & Disability Studies VU).

De bijeenkomst van 17 december is verplaatst naar 4 februari 2016

De uitnodiging volgt.