

Methodiek Samen Beslissen in re-integratie

Is de methodiek 'Samen beslissen' die in de zorg succesvol wordt toegepast, ook bruikbaar bij de re-integratie van werknemers die door veel voorkomende psychische klachten zijn uitgevallen? In opdracht van het AKC gaan het lectoraat Arbeidsdeskundigheid van Shirley Oomens, samen met HAN-lectorat HRM en MIND (organisatie voor psychische gezondheid), op zoek naar het antwoord op deze vraag.

TEKST | Diederik Wieman

In de zorg is Samen Beslissen het proces waarbij zorgverlener en patiënt samen een beslissing nemen over een behandeling of bepaalde zorg. Samen Beslissen, ook wel shared decision making, gebeurt in één of meerdere gesprekken waarin zorggebruiker en zorgverlener samen alle mogelijkheden bespreken en wat deze betekenen voor iemands leven. Het gaat dan onder meer over risico's, voor- en nadelen van verschillende behandelopties en persoonlijke waarden en voorkeuren van de patiënt. De methodiek is voor de zorg ontworpen en werd afgelopen jaar nog ondersteund met een door ZonMw gefinancierde publiciteitscampagne (begineengoesprek.nl).

Goede resultaten

Samen Beslissen leidt in de zorg tot goede resultaten, zo blijkt uit de ervaring en uit wetenschappelijk onderzoek: mensen zijn beter in staat keuzes te maken. Patiënten zijn beter geïnformeerd en tevredener over

genomen beslissingen. Ook is er sprake van hogere therapietrouw en minder overbehandeling. "In de zorg is men al een heel eind op weg", zegt projectleider dr. Bouwina Carlier, postdoc onderzoeker arbeid en gezondheid bij de HAN. "Het is daar een goed onderbouwde methode om de regie van de patiënt te versterken. Dat ontbreken van regie zien wij als een van de grootste knelpunten bij de re-integratie; ook werknemers hebben behoefte aan meebeslissen over hun eigen werkhervatting." Volgens de projectleider is controleverlies in het re-integratieproces bij psychische klachten een nog groter probleem dan bij mensen die om andere redenen uitvallen. "Het risico is groot dat ze bij gebrek aan eigen regie een soort speelbal worden van de professionals waar ze mee te maken krijgen. De één vindt dit, de ander stuurt ze daarheen. Er is weinig coördinatie tussen de verschillende betrokken professionals en ook is de verhouding client-werkgever/professional niet altijd gelijkwaardig."

Emma Vossen (onderzoeker), Angelina van Zadelhoff (secretaresse), Shirley Oomens (lector), Suzanne van Hees (onderzoeker, niet op dit project wegens verlof) en Bouwina Carlier (projectcoördinator en onderzoeker). Op de foto ontbreekt lector Sarah Detaille (lectorat HRM).



In opdracht van het AKC gaat de HAN onderzoeken of de methodiek Samen Beslissen ook ingezet kan worden voor het versterken van de eigen regie bij re-integratie van werknemers met veel voorkomende psychische klachten. Bij het onderzoek sluiten verschillende partners aan, waaronder TNO dat al onderzoek deed naar de toepassing van Samen Beslissen bij de re-integratie van werkzoekenden. Verder zijn AKC en NVvA, UWV, bedrijfsartsen en HR-professionals bij het onderzoek betrokken. Van groot belang is uiteraard het cliëntperspectief. Daarom zijn ook de Patiëntenfederatie en vooral MIND partners in het onderzoek. MIND is de organisatie voor psychische gezondheid en de vertegenwoordiger voor alle cliënten met psychische klachten, op alle domeinen. Bij de start van het onderzoek is een enquête uitgezet onder het MIND-ledenpanel die door ruim 350 mensen is ingevuld. "We willen natuurlijk graag weten waar de doelgroep behoefte aan heeft," zegt Bouwina Carlier. "Het kan natuurlijk ook goed zijn dat iemand die met burn-out thuiszit, veel liever wil dat er voor hem besloten wordt."

Ervaringen

De resultaten van de enquête worden momenteel geanalyseerd, daarnaast zijn er interviews gehouden met medewerkers die kamp(t)en met psychische klachten. "Medewerkers die zijn uitgevallen en in een traject hebben gezeten waarbij ook een arbeidsdeskundige betrokken was. We willen graag weten hoe het traject gelopen is en hoe ze het hebben ervaren. Wordt er in de

CENTRALE ONDERZOEKS-VRAGEN:

Is de methodiek Samen Beslissen ook bruikbaar binnen de context van het Poortwachtersproces?
 Hoe draagt Samen Beslissen bij aan het versterken van de eigen regie van werknemers met veel voorkomende psychische problemen?
 Wat vraagt dit van het handelen van arbeidsdeskundigen en andere betrokken professionals tijdens het re-integratieproces?

praktijk al samen besloten? Krijgt de medewerker al ruimte van de betrokken professionals om zijn eigen zegje te doen. En kun je daar ook gebruik van maken? Vaak heb je in de eerste tijd nog grip op alles, maar verlies je de regie als je langer uit het arbeidsproces bent."

Verschillend

Alhoewel de enquête en de interviews nog geëvalueerd moeten worden, blijkt volgens Bouwina al wel dat iedere cliënt het re-integratieproces op zijn of haar manier beleeft. "De één wil contact met collega's houden, de ander niet. De één wil dat het werk tijdelijk wordt overgenomen, de ander wil graag precies horen wat hij moet doen." Ook zijn werknemers vaak niet tevreden wanneer de leidinggevende of de casemanager beslissingen neemt over hun re-integratie. Verder kwam naar voren dat het re-integratieproces soms als onpersoonlijk en zakelijk werd ervaren. Dat had bijvoorbeeld betrekking op HR-systemen. "Dan worden er automatische gegenereerde berichten verstuurd waarin sancties worden aangekondigd zoals korting op je salaris. Het roept natuurlijk veel stress op, als je de indruk krijgt dat je werkgever twijfelt of je wel gerechtvaardigd ziek bent."

Resultaten

Het onderzoek heeft een looptijd van 2,5 jaar en in die tijd willen de onderzoekers een aantal zaken realiseren. Het gaat onder meer om een aangepaste Samen Beslissen keuzehulp en een gespreksmethodiek met daaraan vastgekoppeld een training voor arbeidsdeskundigen, HR-professionals en leidinggevenden.

"We willen zoveel mogelijk vasthouden aan het bestaande model omdat dat zijn werking heeft bewezen. Aanpassing is nodig omdat de belangen en de context bij re-integratie anders zijn. In de zorg is er een gedeeld belang om iemand beter te krijgen, terwijl het werkgeversbelang en werknemersbelang niet per definitie met elkaar overeenkomen. Ook de wetgeving speelt mee: soms moet je vanwege de regels aan bepaalde verplichtingen voldoen. Toch kijken we of er binnen de regelgeving ruimte gevonden kan worden om je stem te laten horen."

Anders dan bij de Samen Beslissen keuzehulp voor de zorg, bevat de aangepaste keuzehulp informatie over wettelijke aspecten van het Poortwachtersproces, de rollen van verschillende betrokken Arbo- en HR-profes- →



WAT GAAT SAMEN BESLISSEN IN RE-INTEGRATIE OPLEVEREN?

- Een aangepaste keuze- en gespreksmethodiek met training voor professionals en stappenplan voor de werknemer
- Een procesevaluatie van de methodiek in de vorm van een onderzoeksrapport met beschrijving van de resultaten en randvoorwaarden voor implementatie.

sionals en hoe de medewerker de regie in zijn re-integratieproces kan versterken. De keuzehulp ondersteunt bij het nemen van beslissingen over het tempo van re-integratie, de gewenste professionele ondersteuning en de benodigde werkaanpassingen.

Veel belangstelling

Ook de gespreksmethodiek en training voor leidinggevenden en professionals wordt vertaald naar de context van re-integratie na uitval bij veel voorkomende psychische klachten. De training wordt ontwikkeld in samenwerking met de opleiding HRM van de HAN, duurzame inzetbaarheidsadviseurs en arbeidsdeskundigen. “De belangstelling vanuit de arbeidsdeskundige beroepsgroep is groot”, zegt Bouwine Carlier. “Vijftien arbeidsdeskundigen hebben zich aangemeld om in dit project mee te draaien. In groepsgesprekken gaan wij uitvragen wat ze willen leren, waar ze in de praktijk tegenaan lopen en wat ze eventueel al doen aan Samen Beslissen.”

Zodra de keuzehulp en gespreksmethodiek klaar zijn, worden deze in de praktijk getest bij bedrijven en instellingen. “En ook hier zien we dat er veel belangstelling is om deel te nemen. Je ziet dat bedrijven, zeker in deze tijd, er alles aan willen doen om hun medewerkers inzetbaar te houden.”

Meer weten: kijk dan op www.han.nl/projecten/2022/samen-beslissen of kijk op www.arbeidsdeskundigen.nl/akc/actueel/onderzoek-samen-beslissen-in-re-integratie-van-start-1 ←

GESPREKSMETHODIEK EN TRAINING

De gespreksmethodiek Samen Beslissen moet de eigen regie van werknemers met psychische problemen versterken. Via een training kunnen arbeidsdeskundigen hun kennis en vaardigheden gericht op het laten meebeslissen van werknemers versterken. Ook zorgt de training ervoor dat arbeidsdeskundigen, leidinggevenden en HR-professionals een gezamenlijke visie uitdragen en eenzelfde aanpak toepassen op basis van Samen Beslissen.

“Er komt heel wat op uitvalt met psychische

MIND, de onafhankelijke belangenorganisatie voor mensen met psychische klachten, was direct enthousiast over het onderzoek Samen Beslissen. “Het is goed wanneer mensen meer eigen regie hebben, want er komt heel wat op je af als je uitvalt met psychische klachten”, zegt Thomas Puijssen.

Puijssen is projectmedewerker en beleidsadviseur bij MIND en weet onder meer uit eigen ervaring waar hij het over heeft. “Als je uitvalt door psychische klachten krijg je met veel professionals te maken, zeker als je ook nog in therapie bent. Het probleem is dat verschillende professionals vaak allemaal een eigen visie hebben. Dan kan het gebeuren dat een GGZ-professional een hele ander advies geeft dan de bedrijfsarts, een arbeidsdeskundige of een manager die misschien niet eens goed weet hoe hij er mee om moet gaan. Je denkt dan: ‘Help! Hier krijg ik nog meer stress van’. Ze vinden en zeggen niet allemaal hetzelfde. Daarom geloven we in dit project: het zou meer een samenspel moet zijn. Betere samenwerking tussen professionals waardoor je weet waar je aan toe bent, niet dat je iedere keer iets anders hoort en dus uiteindelijk ook het gevoel hebt mee te kunnen beslissen.”

Spannend

Eigen regie van de medewerker in kwestie is daarbij een belangrijk punt, maar Thomas plaatst wel een kanttekening. “Wanneer je uitvalt door psychische klachten zit je niet in de meest gemakkelijke positie. Het is vaak heel spannend. Niet iedereen zit op zo’n moment te wachten op eigen regie. De een zal zeggen: ‘Hoezo eigen regie? Ik kan nog niet eens mijn bed uitkomen, het gaat helemaal niet goed mij met mij. Zeg nou maar gewoon wat ik moet doen’. Anderen komen misschien net iets verder en weten beter wat op dat moment het beste past of nodig is. Maar in alle gevallen is het belangrijk dat professionals de vraag stellen hoe iemand in zijn eigen proces staat en wat passend is. Dat is vele malen beter dan wanneer de professional invult wat hem zelf het beste lijkt.” Puijssen vindt dat cliënten over het algemeen nog te weinig invloed hebben op het proces. “Je wilt toch zeggen-

je af wanneer je klachten”

schap hebben over wat er met je gebeurt? Daar moeten we anders naar kijken dan nu meestal gebeurt. Ook moet er beter uitgelegd worden waarom bepaalde beslissingen worden genomen.”

Belangen

MIND zit in de begeleidingscommissie van het project en staat daarbij voor de belangen van de cliënt. “We hebben een enquête onder ons ledenpanel gehouden om te kijken wat er speelt. Wat zijn de ervaringen met arbeidsdeskundigen, hoe waren de bedrijfsarts en de managers erbij betrokken en waar is behoefte aan?” MIND leverde ook de ervaringsdeskundigen aan die over de problematiek zijn geïnterviewd. “Verder kijken we met het lopend onderzoek mee, geven onze input en toetsen we de producten die worden opgeleverd. Het moet natuurlijk passen bij onze achterban. Zijn ze er blij mee? Ik denk dat Samen Beslissen echt voor verbeteringen kan zorgen en ben daarom blij dat het AKC de HAN de opdracht voor dit onderzoek heeft gegeven! ←



Campagnebeeld Samen Beslissen in de zorg (uit 2021)



COLUMN

Anders kijken

Deze column schrijf ik vanuit mijn vakantieadres op Ibiza. Een heerlijke 26 graden, aan de rand van het zwembad met uitzicht op zee. Mooier (of beter!) kan het toch niet?

Een paar jaar geleden kon ik me niet voorstellen om mijn werk vanuit een andere locatie dan mijn werkadres – of anders bij een klant – te verrichten. Corona heeft wat dat betreft mijn manier van werken wel veranderd. Op een positieve manier. Hierdoor ervaar ik mijn werk ineens op een hele andere manier. Veel meer vrijheid.

Dat er veel meer vanuit andere locaties dan de werklocatie gewerkt kan worden heeft de coronaperiode wel bewezen. En dat blijkt ook prima te werken. Soms zelfs veel productiever. En het aantal files werd daardoor ook veel minder. Ik ben dan ook verbaasd om te zien dat de files de afgelopen maanden weer zo zijn toegenomen. Het is weer net zo druk, of misschien zelfs wel drukker op de weg dan voor corona. Hoe is dat mogelijk met alle nieuwe manieren die we bedacht hebben om ons werk ook uitgevoerd te krijgen als we niet op kantoor zijn? Ik had niet verwacht dat we toch weer met zijn allen de weg op zouden gaan.

Wat mij ook opvalt is dat ondanks dat het werkgevers zoveel moeite kost om vacatures in te vullen, er nog altijd veel weerstand is om het werk anders vorm te geven zodat je waardevolle werknemers met een beperking alsnog kan behouden voor de organisatie of eventueel mensen met een beperking aan te nemen. Een voorbeeld is een OK assistente die geen wisseldiensten (meer) kan werken door beperkingen – overigens veroorzaakt door corona die ze waarschijnlijk op de werkvloer heeft opgelopen. Deze werkgever kiest er liever voor haar te laten gaan dan het werk zodanig aan te passen dat ze voor de organisatie behouden kan blijven. Dit is maar een voorbeeld en komt helaas nog steeds (te) vaak voor. Ik ben benieuwd wat er nog moet gebeuren voordat werkgevers begrijpen dat nieuwe werknemers niet voor het oprapen liggen.

Agnes Lammers

is redactielid van AD Visie en arbeidsdeskundige