



hoe is het eigenlijk met de dokter?



Wat werkt voor wie? Dat is de hamvraag die beantwoord moet worden om re-integratie effectiever te maken. Een goede diagnose bij re-integratie is een eerste stap op weg naar een antwoord op deze vraag.

De Raad voor Werk en Inkomen (RWI) besloot in 2008 de eerste fase in het re-integratieproces, de diagnose, in kaart te brengen en is recent met aanbevelingen gekomen ter verbetering. Tijdens de diagnosefase verzamelt de werkcoach (of klantmanager) informatie over de cliënt. Een goede diagnose is van belang voor de werkcoach om de juiste personen wel of geen re-integratietraject aan te bieden (selectiviteit) en vervolgens om het juiste traject te kiezen voor de juiste persoon.

Selectiviteit

Nu sinds 1 januari 2009 de A/B-routering definitief is afgeschaft, is er lokaal ruimte voor nieuwe afspraken over de selectieve inzet van re-integratie. Dat vereist dat bij instroom in de uitkering eerst een screening plaatsvindt van de zelfredzaamheid van een cliënt.

De zelfredzame cliënten worden geacht zelf een nieuwe baan te vinden, eventueel met gebruikmaking van de basisdienstverlening van UWV of de dienstverlening van uitzendbureaus. Inzet van re-integratietrajecten kan voor deze doelgroep de werkloosheidsduur namelijk verlengen in plaats van verkorten.

Bovendien zijn de re-integratiemiddelen elders harder nodig. Daarom komen alleen de niet-zelfredzame cliënten ervoor in aanmerking.

Het juiste traject

Hoe gaat het nu in de praktijk? De hoofdrol is weggelegd voor de werkcoach, die, net als in de medische wereld de dokter, verantwoordelijk is voor de diagnose en verwijzing. Hij heeft een lastige taak, omdat hij de verbinding vormt tussen cliënt en arbeidsmarkt.

Hij moet dus alles weten over beide thema's: van mensenkennis en psychologische kennis via kennis van in te zetten re-integratietrajecten tot kennis van de arbeidsmarkt, beroepen en benodigde competenties. Bij de diagnose kruipt de werkcoach als het ware in de huid van de werkgever: wil ik deze werkzoekende een baan aanbieden, en zo nee, waaraan ligt dat dan? Daarbij moeten de aanknopingspunten bekend zijn om bijvoorbeeld attitudes van de cliënt te veranderen (door het vergroten van het zelfvertrouwen van de cliënt, van zijn motivatie, zijn gezondheidsbeleving, etc.). Ook moet duidelijk zijn welke competenties alleen voor bepaalde werkgevers of beroepen nodig zijn.

De RWI adviseert uitvoeringsorganisaties daarom te investeren in de professionaliteit van de werkcoaches. De noodzaak om te blijven investeren in de werkcoach kan zowel ingevuld worden met (interne of externe) bijscholing, als via bijvoorbeeld intervisie en andere vormen van kwaliteitsmanagement.

Diagnose-instrumenten

Verder loont het de moeite om te investeren in de professionalisering van het diagnoseproces, door een bredere inzet van diagnose-instrumenten. De RWI heeft onderzoek gedaan naar veertien diagnose-instrumenten die worden ingezet voor het stellen van een algemene diagnose.

De instrumenten blijken goed bruikbaar te zijn en vormen een waardevol hulpmiddel voor de werkcoach bij screening, diagnose of de matching van een klant met een traject of baan. Ze worden echter slechts in een beperkt aantal uitvoeringsinstellingen ingezet; bovendien is de toepassing vaak geconcentreerd bij een beperkt aantal

werkcoaches.

Enkele gemeenten zetten diagnose-instrumenten in voor al hun cliënten. Dat heeft een aantal voordelen. Ten eerste hebben werkcoaches dan het verslag van dat instrument ter beschikking bij het eerste of tweede gesprek. Door de structurering van zo'n verslag (met vaste kopjes) krijgt de werkcoach snel een eerste beeld van de klant. Een tweede voordeel is de objectiviteit van de diagnose. Cliënten zullen een diagnose eerder accepteren indien die (mede) gebaseerd is op een wetenschappelijk, extern gevalideerd instrument. Het komen tot een gedeelde diagnose is hoe dan ook een belangrijk doel: een cliënt zal enthousiaster zijn en de kans op succes in het vervolgtraject is groter.

De diagnose kan zorgvuldiger, integraler, objectiever en professioneler. De uitdaging is om dat te doen door de werkcoaches goed toe te rusten voor hun eigen oordeelsvorming, niet door hun bewegingsruimte te willen inperken of in hun plaats te gaan denken. Belangrijk zijn dan goede opleidingsvormen, een vorm van intervisie, goede inhoudelijke aansturing, etc. En een werkcoach die bereid is te leren van anderen, van collega's en van de wetenschap. Alleen dan zullen er betere diagnoses gesteld worden, worden cliënten beter geholpen en worden re-integratietrajecten effectiever ingezet!

Het RWI-advies Diagnose bij re-integratie: Analyse en aanbevelingen is te vinden op de website www.rwi.nl, evenals de twee onderliggende onderzoeken.

Henk-Jan Jansen
Adviseur Beleid bij de RWI