

NIEUWSBRIEF

ONDERZOEK RE-INTEGRATIE 2E SPOOR

Uitgave 1: September 2024



In deze nieuwsbrief

- Doel van het onderzoek
- Inzet motiverende gespreksvoering
- In gesprek met: ervaringsdeskundige Marion
- Reflectie ontwikkelwerkplaats
- Resultaten 1e interview ronde
- Vervolgstappen



Doel van het onderzoek

Het Trimbos-instituut ontwikkelt en onderzoekt een aanpak om de acceptatie, motivatie en activatie bij werknemers met psychische en/of verslavingsproblemen tijdens het re-integratietraject tweede spoor te verbeteren. Onderzoekers van het Trimbos-instituut werken hiervoor samen met re-integratiebedrijf Perspectief, en Ixta Noa, een organisatie voor ervaringsdeskundigheid.

Bij de vernieuwde aanpak worden twee concrete tools gebruikt, namelijk:

1) Inzet van **motiverende gespreksvoering** door de adviseurs arbeidsmobiliteit en werkgevers tijdens de begeleiding van werknemers.

2) Inzet van **ervaringsdeskundigen** tijdens het re-integratietraject, bestaande uit zowel individuele begeleiding als in groepsvorm (supportgroepen).

Het Trimbos-instituut voert een actie-onderzoek en effectevaluatie uit. Hiertoe worden interviews gevoerd met werknemers, werkgevers, en adviseurs arbeidsmobiliteit. Dit onderzoek is bedoeld om inzicht te krijgen in de werkzame elementen, de leer- en verbeterpunten, en de effecten en impact van de aanpak op het re-integratietraject.

Het onderzoek is gesubsidieerd door Zonmw en wordt uitgevoerd binnen het programma 'Verbetering re-integratie tweede spoor'. Het onderzoek is gestart in januari 2023 en heeft een totale looptijd van vier jaar. Voor meer informatie zie [hier](#).

INZET MOTIVERENDE GESPREKSVOERING

Wat is Motiverende gespreksvoering?

Motiverende gespreksvoering is een doelgerichte gespreksmethode waarbij op basis van samenwerking gedragsverandering wordt gefaciliteerd. De benadering van gedragsverandering is gebaseerd op de grondhouding van de professional.

De grondhouding:

- Samenwerken
- Ontlokken van motivatie
- Acceptatie
- Handelen vanuit compassie

Wat is het doel van Motiverende gespreksvoering?

Het doel is om persoonlijke motivatie en inzet te versterken, door het ontlokken en verkennen van iemands redenen om te veranderen. Dit gebeurt middels verschillende stappen.

De stappen:



Bekijk [deze video](#) voor meer informatie over motiverende gespreksvoering:



Bron: Hans van der Veen MBk. (2020). Motiverende gespreksvoering. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=GM4uzCdLEr0>

IN GESPREK MET: ERVARINGSDESKUNDIGE MARION



Marion en Ixta Noa

Drie jaar geleden kwam Marion voor het eerst in aanraking met Ixta Noa, toen ze wegens een burn-out en depressie was uitgevallen op werk. Ze had behoefte aan een vertrouwde omgeving waar ze zonder schaamte haar ervaringen kon delen met anderen. Sindsdien is ze nog steeds betrokken bij Ixta Noa. "Vanuit mijn eigen ervaring help ik nu anderen met informatie, advies en een luisterend oor", vertelt ze. Voor Perspectief vervult Marion daarmee de rol 'ervaringsdeskundige arbeid en kwetsbaarheid'.



De kracht van ervaringsdeskundigen

Marion heeft zelf ervaren hoeveel schaamte er kan zijn bij mensen met psychische kwetsbaarheden. "Als ervaringsdeskundige doe ik als eerste mijn verhaal, om als het ware het ijs te breken," vertelt ze. "Mensen zien dan: oké, je kunt dat gewoon zeggen zonder dat je je hoeft te schamen." Marion is blij dat ze dit nu kan doen, want in haar eigen herstelproces miste ze de ondersteuning die ze nu zelf biedt. Ze merkt dat ontspannen huiskamergesprekken veel kunnen betekenen voor de deelnemers. Het biedt deelnemers de ruimte voor zaken die bij de adviseur arbeidsmobiliteit niet voldoende bespreekbaar zijn: "Zoals hoe het thuis gaat, hoe je omgaat met reacties uit je omgeving, wat voor hulp je krijgt en waar je daarin tegenaan loopt."

Soms is een driegesprek met een adviseur of werkgever ook nuttig. "Een adviseur kan mij vragen stellen die ze misschien niet durven of kunnen stellen aan de werknemer zelf, bijvoorbeeld over kwetsbaarheid en herstel."

Supportgroepen

Vanuit Ixta Noa worden zes supportgroep bijeenkomsten georganiseerd voor werknemers in het tweede spoor traject*. "Dit gebeurt in de vorm van een huiskamergesprek, zodat het vooral ontspannen is", vertelt Marion. Verschillende thema's komen aan bod. Een belangrijk thema is volgens Marion hoe open je bent tegenover je werkgever. "Ga je open zijn over waar je last van hebt of niet? En op welke manier doe je dat? Waar wil je dat je werkgever rekening mee houdt? Wanneer past een baan niet bij hetgeen waar je last van hebt?"

*Deelname aan supportgroepen is uitsluitend bedoeld voor werknemers in de experimentele groep van het onderzoek.

Samen met twee adviseurs heeft Marion thema's bedacht die aan bod zullen komen tijdens de bijeenkomsten:

1. Introductie: mentale klachten en re-integratie
2. Rouw, zingeving en acceptatie
3. Omgaan met jezelf en je omgeving
4. Hoe open wil je zijn tegenover je werkgever?
5. Vrije invulling / kwaliteitspel

Tijdens de kennismaking wordt altijd gekeken wat er precies speelt en waar behoefte aan is. "Het is niet zo dat we een programma gaan afwerken met huiswerkopdrachten. Dat is niet de bedoeling."

IN GESPREK MET: ERVARINGSDESKUNDIGE MARION



'Werk en studie oriëntatie' groepen

Voor de tweede spoor trajecten van Perspectief haalt ze inspiratie uit de 'werken en studieoriëntatie' groepen die ze begeleidt bij Ixta Noa. Hierin helpt ze mensen die ver van de arbeidsmarkt staan met het zetten van een eerste stap richting werk. Voor bijna alle deelnemers levert zo'n groep wel iets op. Deelnemers krijgen meer vertrouwen en kunnen weer zichzelf zijn. "Iedereen durfde weer stappen te ondernemen. Dat was gewoon heel fijn om te merken en te zien."

Misvattingen

Er zijn veel misvattingen over ervaringsdeskundigen. "Het beeld van wat een ervaringsdeskundige doet, is vaak niet duidelijk," legt Marion uit. Een veelvoorkomende misvatting is dat ervaringsdeskundigen 'enkel' vrijwilligers zijn die hun ervaringen delen. Dat is echter niet waar: "We hebben allemaal een interne opleiding gehad." Ervaringsdeskundigen zijn voor een groot deel vergelijkbaar met maatschappelijk werkers, en hun rol gaat verder dan alleen het delen van persoonlijke ervaringen. Het is ook belangrijk om gesprekstechnieken te beheersen en te zorgen voor een veilige omgeving waarin iedereen zich gehoord voelt. Daarnaast is een ervaringsdeskundige altijd al voldoende hersteld om "een mate van afstand te hebben." Tot slot benadrukt Marion het volgende:

"Herstel is echt een proces waar je de tijd voor mag nemen. Mensen hebben vaak het idee dat ze heel snel moeten gaan. Maar het gaat gewoon niet sneller dan dat het gaat."

De impact?

"Het is natuurlijk heel mooi als blijkt uit het onderzoek dat ervaringsdeskundige inzet een groot aandeel kan leveren in de vooruitgang bij mensen", stelt Marion. Maar ze wenst vooral dat het de werknemers zelf wat oplevert: "Dat mensen weer een beetje perspectief krijgen, weer hoop krijgen in hun situatie en zich gesteund voelen, dat hoop ik vooral."

Inzet ervaringsdeskundigheid promoten

Het is belangrijk om succeservaringen te delen en de adviseurs iets beter te leren kennen, stelt Marion. "Zodat adviseurs een beter beeld hebben van wat we kunnen betekenen als ervaringsdeskundige." Marion wil graag meegeven aan de adviseurs dat ze altijd bereikbaar is. "Als een adviseur denkt 'Ik heb geen flauw idee hoe ik een ervaringsdeskundige moet inzetten', bel mij maar gewoon, dan kunnen we het erover hebben."

Hoe nu verder?

Om de lijntjes kort te houden en het contact tussen Ixta Noa en de adviseurs van Perspectief te promoten heeft Marion een kennismaking ingepland met drie adviseurs. Samen gaan ze in gesprek over een geschikte locatie voor het organiseren van supportgroepen. Vervolgens zullen de supportgroepen gepland gaan worden.

Meer informatie?

Wil je meer informatie over de mogelijkheden rondom inzet van ervaringsdeskundigen, neem dan contact op met Marion (marion@ixtanoa.nl)*.

*Inzet van ervaringsdeskundigen is uitsluitend bedoeld voor werknemers in de experimentele groep van het onderzoek.



REFLECTIE ONTWIKKELWERKPLAATS



Wat is een ontwikkelwerkplaats?

Het actieonderzoek wordt uitgevoerd met behulp van een Community of Practice, oftewel ontwikkelwerkplaats.

De ontwikkelwerkplaats bestaat uit mensen uit diverse disciplines en organisaties die betrokken zijn bij re-integratie tweede spoor trajecten voor mensen met psychische en/of verslavingsproblematiek (of de doelgroep meer in het algemeen) zoals UWV, MIND, Veluwe Portaal, Twomorrow, Hogeschool Windesheim, Visma Raet, Divosa, Werkzaak Rivierenland, AWWN, VNO-NCW, CNV jongeren, 's Heerenloo en St vd Brink. Ook Perspectief en Ixta Noa nemen deel aan de ontwikkelwerkplaats.

De ontwikkelwerkplaats reflecteert op de tussentijdse resultaten en evaluaties, adviseert over het oplossen van knelpunten en over mogelijke verbeterpunten.

Tweede bijeenkomst ontwikkelwerkplaats

Afgelopen 19 juni kwamen de deelnemers van de ontwikkelwerkplaats voor de tweede keer samen. Het voornaamste thema van deze bijeenkomst was: **'Hoe zorgen we ervoor dat er meer werknemers kunnen en willen deelnemen aan het onderzoek?'**

Perspectief heeft de wervingsprocedure toegelicht en in dialoog met de andere leden van de ontwikkelwerkplaats is er een analyse gemaakt van de geleerde lessen in de werving tot nu toe:

1. Herhalen

De selectie van werknemers voor de nieuwe aanpak verloopt in stappen en er zijn meerdere professionals van Perspectief bij betrokken. De communicatie over de nieuwe werkwijze heeft daarom constante aandacht nodig, door alle lagen van de organisatie heen. Uitvoerende professionals waren vanaf de start van het project betrokken maar ook dan, zo blijkt, is het nodig om betrokkenen te blijven informeren. Met een constante feedbackloop over hoe informatie wordt geïnterpreteerd en in de praktijk wordt gebracht. Hierbij wordt constant gekeken of de juiste stakeholders betrokken zijn.



REFLECTIE ONTWIKKELWERKPLAATS



2. Wat betekent dit eigenlijk?

Vanzelfsprekend speelt taal een belangrijke rol in de communicatie tussen re-integratie professionals van Perspectief. Een soms willekeurig gekozen term kan consequenties hebben voor de interpretatie door anderen. Bijvoorbeeld, de term 'psychische stoornis' kan de suggestie wekken dat er diagnoses gesteld moeten worden terwijl dit niet aan de orde is. Wat dit betreft is het een aanbeveling om informatie over het project, zoals schriftelijke werkwijze, samen met de betrokken professionals op te stellen. Zo kan snel worden getoetst wat de lading is van een term en gekozen worden voor woorden die het beste passen bij de daadwerkelijke bedoeling.

3. Oh maar als ik er nu mee bezig ben...

In de voorbereiding is vanuit de projectleiding van Perspectief veel gesproken met de verschillende professionals die de nieuwe aanpak in de praktijk brengen. Op het moment dat het in de praktijk echt gaat lopen blijken er dan toch vaak nog vragen boven te komen die eerst niet zo'n grote rol leken te spelen. Dit is een bekend fenomeen in veranderingmanagement, met een overgang tussen plannen en implementatie waarbij bepaalde problemen en overwegingen pas aan de orde komen bij de daadwerkelijke uitvoering (zie bijvoorbeeld de acht stappen van verandering van J. Kotter (1996)). Werkdruk speelt hierin een rol.

Het is belangrijk om het hier over te hebben met betrokkenen en dit ook echt te zien als een fase waarin activiteiten die al op 'afgerond' stonden opnieuw aan de orde kunnen komen. Verandering is geen lineair proces, zo blijkt.



RESULTATEN 1E INTERVIEW RONDE

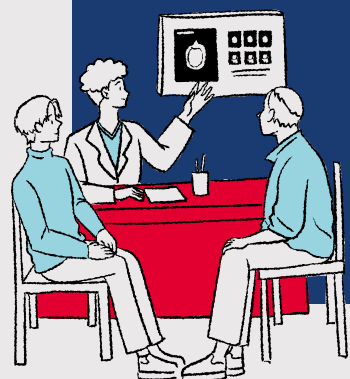
Inzet motiverende gespreksvoering

Elf adviseurs arbeidsmobiliteit van re-integratiebedrijf Perspectief hebben een training motiverende gespreksvoering gevolgd bij Hogeschool Windesheim. Aansluitend aan de training zijn een vervolgbijeenkomst en intervisiemomenten georganiseerd. Naast het leren van theorie rond motiverende gespreksvoering bestond de training uit het aanleren van de benodigde vaardigheden door middel van rollenspellen en huiswerkopdrachten.

Uit de interviews met de adviseurs kwam naar voren dat zij enthousiast waren over de training en de training als leerzaam hebben ervaren. Met name de intervisie, waar ruimte was om casussen in te brengen, bleek nuttig om inzicht te krijgen in de toepassing van motiverende gespreksvoering in de praktijk.

De grondhouding (die berust op samenwerken, ontlocken van motivatie, acceptatie, en handelen vanuit compassie), is helpend om aan te sluiten bij de werknemer. Daarnaast ervaren adviseurs genoeg ruimte om motiverende gespreksvoering elementsgewijs toe te passen, wat de inzet bevordert.

Wel ervaren de adviseurs soms spanning tussen de principes van motiverende gespreksvoering en de kaders van het tweede spoor traject, waarbij tijdsdruk een rol speelt.



De interviews

Tussen april en juni 2024 zijn interviews gevoerd met zeven adviseurs arbeidsmobiliteit, één werknemer en twee werkgevers.



Inzet ervaringsdeskundigheid

Hoewel motiverende gespreksvoering al volop wordt ingezet valt er nog de nodige winst te behalen wat betreft de inzet van ervaringsdeskundigheid, zo blijkt uit de interviews. Er zijn nog geen werknemers begeleid door een ervaringsdeskundige. Redenen die werden genoemd door de adviseurs zijn een te hoge belasting voor de werknemer, verkeerde timing in het re-integratietraject of weerstand vanuit de werknemer.

Om de inzet te promoten is het daarom van belang om het stigma rondom ervaringsdeskundigheid te verminderen en om positieve ervaringsverhalen meer aan het licht te brengen.

VERVOLGSTAPPEN

De volgende stappen op een rijtje:

- Rond oktober wordt een tussentijdse kwantitatieve analyse uitgevoerd bij Perspectief.
- De supportgroepen worden gepland door Ixta Noa voor het najaar van 2024.
- De tweede interview ronde vindt plaats tussen december 2024 en februari 2025.
- De volgende ontwikkelwerkplaats is op donderdag 27 maart 2025.
- De resultaten van het onderzoek worden naar verwachting rond januari 2027 gepubliceerd.



Vragen/opmerkingen over deze uitgave?
Neem contact op met Anne van Jaarsveld
(ajaarsveld@trimbos.nl).

Vragen over het onderzoek?
Neem contact op met Nicole van Erp
(nerp.trimbos.nl)

Vervolg uitgaven

Dit was de eerste uitgave van de nieuwsbrief. Na iedere ontwikkelwerkplaats zal een nieuwe nieuwsbrief worden gepubliceerd.