

200622570

Participeren in een leven met langdurige arbeidsongeschiktheid

Dit artikel beschrijft in welke situatie mensen komen te verkeren die langdurig arbeidsongeschikt zijn en die veelal in afwachting zijn van een oproep voor een herbeoordeling. Wat is de kwaliteit van leven voor deze mensen? En in hoeverre hebben zij baat bij een ondersteunende workshop om richting te geven aan hun toekomst, met het vinden van werk als mogelijke uitkomst?



Waarom worden deze vragen gesteld? Sinds enige tijd is UWV bezig met een herbeoordelingoperatie, die tot doel heeft een duidelijke scheiding te maken tussen de mensen die in het geheel niet meer kunnen werken (de arbeidsongeschikten) en de mensen die gedeeltelijk of volledig kunnen werken. In de nieuwe wet WIA (2006) wordt onderscheid gemaakt tussen mensen die langdurig, volledig arbeidsgeschikt zijn (IVA) en zij die (op termijn) wel weer (gedeeltelijk) kunnen werken. Deze laatste groep komt in de WGA en wordt op termijn herbeoordeeld. In dat verband is het interessant te weten hoe het leven van de als arbeidsongeschikt geïndiceerde eruit ziet. En hoe deze mensen ondersteund kunnen worden om de kwaliteit van hun leven te verbeteren en hun kans op reïntegratie te vergroten.

In het hier beschreven onderzoek kregen arbeidsongeschikten een kortdu-

rende intensieve workshop (LifeSkills) waarin op grond van opdrachten intensieve groepsdiscussies gevoerd zijn. Naast het kwalitatieve materiaal uit de groepsdiscussies leverde de workshop kwantitatieve informatie op, het laatste verzameld met vragenlijsten.

De arbeidsongeschikten in dit onderzoek waren langdurig arbeidsongeschikt en ontvingen een WAO-uitkering, veelal op basis van 80 tot 100 procent arbeidsongeschiktheid.

LifeSkills

De LifeSkills-workshop is bedoeld voor mensen met een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt die moeite hebben met het geven van invulling aan hun bestaan. Dit maakt de workshop uitermate geschikt voor arbeidsongeschikten. LifeSkills is gericht op het richting vinden voor de toekomst, met werk als mogelijke invulling, en op het vergroten van de zelfredzaamheid. De workshop wordt aangeboden in de vorm van een gestructureerde groepsbijeenkomst en is opgebouwd uit vijf bijeenkomsten van gemiddeld vier uur. De doelstelling van de workshop is bondig en treffend vervat in de introductie van het Amerikaanse werkboek: *The LifeSkills Planning workshop gives people the opportunity to take control of their lives based on their personal values*.

LifeSkills is een variant van de JOBS-training, een training die (langdurig) werklozen ondersteunt bij het vinden van werk (Vinokur, Van Ryn, Gramlich, & Price, 1991). Zowel JOBS als LifeSkills zijn ontwikkeld in de Verenigde Staten aan het Michigan Prevention Research Center van de Universiteit van Michigan. Waar JOBS met name gericht is op het aanleren van vaardigheden met betrekking tot het succesvol vinden van werk, richt LifeSkills zich vooral op het richting vinden voor de toekomst. LifeSkills en JOBS kennen een theoretische onderbouwing, een gedetailleerde

handleiding (werkboek) en een gestructureerde werkwijze die evaluatie mogelijk maakt. De trainingen onderscheiden zich bovendien door de coachende en ondersteunende houding van de trainers. De effectiviteit van JOBS is al in verschillende studies en in diverse landen aangetoond. Deelnemers aan JOBS vinden sneller werk, hebben meer zelfvertrouwen voor wat betreft het zoeken van werk en zijn meer tevreden met deze vorm van begeleiding (Caplan, Vinokur, Price, & Van Ryn, 1989; Blonk & Brenninkmeijer, 2005).

Onderzoek

Het onderzoek werd uitgevoerd onder (veelal volledig) arbeidsongeschikten. Het ging hierbij om arbeidsongeschikten uit de UWV-populatie in Goes en Breda. Arbeidsdeskundigen van Uitvoering Werknemersverzekeringen (UWV) verzorgden de selectie van deelnemers aan de LifeSkills-workshop. Mensen die wilden meedoen, ontvingen een informatiepakket met daarin een formele uitnodiging voor deelname, een folder met inhoudelijke informatie over de workshop en een te tekenen deelnameverklaring. Deelnemers aan de workshop kregen op drie momenten een vragenlijst voorgelegd: direct voorafgaand aan de workshop (T0), direct volgend op de workshop (T1) en één maand later (T2).

Ongeveer honderd mensen werden uitgenodigd voor deelname aan workshop. In totaal waren 69 mensen bereid deel te nemen. Hiervan namen uiteindelijk 23 mensen (33,3 procent) daadwerkelijk aan de workshop deel. Redenen voor afzegging waren plotselinge ziekte of opname, vakantie, moeilijkheden om een hele week beschikbaar te zijn en verlies aan motivatie. Aan het onderzoek zelf namen 19 personen deel. Bij de interpretatie van de volgende resultaten dient derhalve rekening te worden gehouden met het beperkte aantal deelnemers aan het onderzoek.

De onderzoeksgroep bestond voor 90 procent uit vrouwen. Van de deelnemers had 53 procent een lage opleiding (lbo/vbo, mavo of vmb), 37 procent had een middelbare opleiding (havo, mulo, mbo en vwo), en 11 procent was hoogopgeleid (hbo, universiteit). Het merendeel van de deelnemers was autochtoon (95 procent). Ook had het merendeel van de deelnemers (84 procent) langer dan 10 jaar een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Het gemiddelde arbeidsongeschiktheidspercentage was 89 procent. Van de deelnemers 94 procent een fysieke handicap had en 17 procent een psychische aandoening.

De vragenlijst omvatte verschillende meetinstrumenten. Deze meetinstrumenten hadden betrekking op: proactieve coping¹ (*Proactive Coping Inventory*, gebaseerd op Greenglass, 2002), zelfvertrouwen voor wat betreft het zoeken van werk (*self-efficacy*, gebaseerd op Van Hooft, 2004; Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz, 2001), attitude ten opzichte van werk en het zoeken van werk (gebaseerd op Van Hooft, 2004), depressieve klachten (DASS-D, De Beurs, Van Dyck, Marquenie, Lange, & Blonk, 2001), angstklachten (DASS-A, De Beurs, Van Dyck, Marquenie, Lange, & Blonk, 2001) en stemming (positief en negatief affect; gebaseerd op Watson, Clark & Tellegen, 1988).

Naast de antwoorden uit de vragenlijsten is veel kwalitatieve informatie verzameld in de groeps gesprekken. De opzet en structuur van de gespreksrondes maakten het mogelijk voor deelnemers om in alle openheid en vertrouwen te spreken over persoonlijke situaties, hoe mensen die ervaren. Daarnaast werden oplossingen bedacht voor moeilijke situaties.

Uitkomsten en conclusie vragenlijsten²

De effecten van LifeSkills op attitudes ten aanzien van werk en werk zoeken,

Resultaten effecten LifeSkills-training (herhaalde metingen analyse)

Variabele	T0		T1		T2		df1	df2	F	p
	M	SD	M	SD	M	SD				
Self-efficacy	3.33	0.79	3.41	0.63	3.30	0.60	2	42	0.42	.67
Attitude werkzoeken	2.53	0.52	2.69	0.60	2.68	0.55	2	13	1.29	.31
Attitude werk	3.77	0.89	3.52	0.75	3.72	0.74	2	13	1.24	.32
Proactieve coping	2.79	0.53	2.81	0.57	2.88	0.42	2	13	0.53	.60
Depressieve klachten	1.93	0.72	1.68	0.73	1.50	0.50	2	14	5.47	.01*
Angstklachten	1.65	0.57	1.51	0.59	1.41	0.50	2	14	2.33	.13
Positief affect	2.75	0.70	3.00	0.78	2.89	0.69	2	14	2.90	.09
Negatief affect	2.58	0.84	2.40	0.86	2.50	0.73	2	14	0.74	.50

** p < .01 (2-zijdig), * p < .05 (2-zijdig).

self-efficacy met betrekking tot het zoeken van werk, proactieve coping, depressie, angst en positief en negatief affect staan weergegeven in bovenstaande tabel. Het bleek dat depressie significant afnam na verloop van tijd. Verder was er een stijgende trend te zien met betrekking tot positief affect en een dalende trend met betrekking tot angst. Een voorzichtige interpretatie van de resultaten is dat de LifeSkills-training met name aangrijpt op welzijnsgerelateerde factoren en minder op werkgerelateerde factoren. Deze interpretatie komt ook overeen met de ervaringen van de trainers die de LifeSkills-training hebben gegeven: deelnemers gaan zich beter voelen en durven daardoor weer iets te ondernemen, maar het zoeken van werk is voor velen nog 'een brug te ver'. Dit is op zich niet verwonderlijk, gezien de beperkingen die de deelnemers hadden.

Uitkomsten en conclusie groepsdiscussie

Het merendeel van de deelnemers gaf aan dat zij zich na de arbeidsongeschiktheid beoordeling 'aan hun lot voelden overgelaten' en zich maat-

schappelijk geïsoleerd voelden. De deelnemers hadden een vorm van ondersteuning verwacht. Hierbij dient opgemerkt te worden dat de meeste deelnemers al zeer lang (langer dan tien jaar) arbeidsongeschikt waren en dat de keuringen veelal in de jaren negentig hebben plaatsgevonden. Hierbij moet opgemerkt worden dat UWV de afgelopen jaren meer en meer nadruk legt op 'werk boven uitkering' en zelfwerkzaamheid. Zo is de IRO ingesteld als mogelijkheid voor de inrichting van het eigen reïntegratietraject, de reïntegratietelefoon is opgezet en reïntegratiecoaches zijn aangesteld.

Uit de groepsdiscussies kwam verder naar voren dat deelnemers een (broze) balans hadden gevonden tussen het omgaan met ziekte/beperkingen en bezigheden/mogelijkheden. Een evenwicht dat met veel moeite gevonden was en samenhang met controle over de eigen sociale omgeving, de dagelijkse bezigheden en ervaringen met het eigen ziektebeeld. Controle over gezondheid, huishoudelijke zaken en sociale relaties was een dagtaak geworden. De groep bleek weinig georiën-

teerd op werk of werkhervatting en sloot deze mogelijkheden zo goed als uit. Daarnaast bleek de ernst van de beperkingen van de deelnemers vaak aanleiding voor uitval in de workshop: mensen konden het fysiek of mentaal

'Denken over participatie activeert'

'Ik ben heel blij dat ik heb meegedaan aan de LifeSkills-gesprekken. Door te horen van anderen over hun situatie en hoe ze oplossingen hadden gevonden, kreeg ik nuttige ideeën voor mijn eigen situatie. Het spreken met lotgenoten opende nieuwe perspectieven voor me, zette me aan het denken. Ook besepte ik opeens dat er best wel mogelijkheden zijn om verandering in mijn situatie te brengen, nieuwe bezigheden uit te proberen en nuttig te zijn voor anderen. Ik heb er zin in om een paar uur per week aan de slag te gaan voor ouderen in de buurt.'

niet altijd opbrengen om vijf dagdelen achtereen de workshop bij te wonen. In de groepsdiscussies gaven deelnemers aan dat zij na de arbeidsongeschiktsbeoordeling, geconfronteerd werden met de vraag naar de zin van hun leven. Ze moesten een nieuwe invulling geven aan de rol in de eigen leefomgeving. Deelnemers vertelden dat ze op dit gebied ondersteuning nodig hadden. Deze ondersteuning kon gericht zijn op het leven met ziekte of handicap en het omgaan met beperkingen en mogelijkheden. De onderwerpen in de workshop hebben de deelnemers verder geholpen met het denken over doelen en bezigheden. Deze onderwerpen bleken voor veel mensen zeer confronterend te zijn. In de veilige omgeving van de workshop wilden deelnemers echter wel nadenken over deze zaken en oplossingen zoeken voor de problemen die ze in hun leven tegenkwamen.



Roel Cremer en Veerle Brenninkmeijer werken bij TNO Kwaliteit van Leven in Hoofddorp. Roel Cremer is ook redactielid van Maandblad Reïntegratie.

Noten

- 1 Mensen die pro-actief 'copen' laten dingen niet op hun beloop, richten zich sterk op uitdagingen en veranderen obstakels in positieve ervaringen (Aspinwall & Taylor, 1997).
- 2 R. Cremer, en V. Brenninkmeijer, A study into the effects of the LifeSkills training. Activating a work-disabled group. Intern TNO rapport, TNO Kwaliteit van Leven | Arbeid, Hoofddorp.

Literatuur

- Blonk, R.W.B. en V. Brenninkmeijer (2005), 'Experimenteren in activering'. In E. de Vos, J. van Genabeek (Eds.), *Verraderlijk effectief: Prestatiemeting van reïntegratie en activering deel 2* (pp. 141-163). Amsterdam: PlantijnCasparie.
- Beurs, E. de, R. van Dyck, L.A. Marquenie, A. Lange en R.W.B. Blonk (2001), 'De DASS: een vragenlijst voor het meten van depressie, angst & stress'. *Gedragstherapie*, 34, 35-53.
- Caplan, R.D, D. A. Vinokur, R.H.Price en M. Van Ryn,(1989). 'Job seeking, re-employment, and mental health: A randomised field experiment in coping with job loss'. *Journal of Applied Psychology*, 74, 759-769.
- Greenglass, E.R. (2002). 'Work stress, coping, and social support: Implications for women's occupational well-being'. In D.L. Nelson en R.J. Burke, *Gender, Work Stress and Health* (85-96). American Psychological Association: Washington, DC.
- Kanfer, R., C.R. Wanberg en T.M. Kantrowitz (2001). 'Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review'. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837-855.
- Van Hooft, E.A.J. (2004). *Job seeking as planned behaviour: in search of group differences*. Doctoral dissertation. Free University Amsterdam.
- Vinokur, A.D, M. Van Ryn, E.M. Gramlich en R.H.Price (1991). 'Long-term follow-up and benefit-cost analysis of the Jobs program: a preventive intervention for the unemployed'. *Journal of Applied psychology*, 76, 213-219.
- Watson, D., L.A. Clark en A. Tellegen (1988). 'Development of Brief Measures of Positive and Negative Affect: The PANAS Scales'. *Journal of Personality and Social Psychology*, 6,1063-1070.

Onderwerpen LifeSkills-workshop

- Vaststellen van competenties en hoe die te verbreden zijn
- Visie ontwikkelen om een nieuwe toekomst op te bouwen
- Identificeren van en werken aan persoonlijke belemmeringen en obstakels
- Werken aan vaardigheden om met mensen om te gaan (communiceren, netwerken)
- Vaststellen van doelen en taken om plannen te verwezenlijken: een actieplan opstellen