

Assessment bij (re)integratie: de stand van zaken

C.A.M. Mul

A.M. Hazelzet

Assessment, de beoordeling van individuele arbeidsmogelijkheden, is van belang bij de (re)integratie van arbeidsongeschikten, chronisch zieken en gehandicapten. Een goede afstemming tussen werk en individu is voor hen van groot belang om (her)intrede mogelijk te maken en (herhaalde) uitval te voorkomen. Voor een efficiënte en uniforme uitvoering van de sociale zekerheid zijn goede (re)integratieadviezen onontbeerlijk.

In contrast hiermee staat het gebrek aan informatie over de manier waarop in Nederland assessments worden verricht en de kwaliteit en kosteneffectiviteit daarvan. TNO Preventie en Gezondheid heeft in het kader van het onderzoekprogramma 'Assessment en arbeidstoeleiding' onlangs een onderzoek afgerond naar organisaties die zich met assessment bezighouden en de wijze waarop zij deze in het kader van (re)integratie-advisering uitvoeren. Het onderzoek, uitgevoerd in opdracht van het Ministerie van szw, geeft de actuele stand van zaken van assessment activiteiten die in het kader van (re)integratie plaatsvinden (Mul et al, 1996).

Dit artikel beschrijft de in het onderzoek meegenomen organisaties en geeft in hoofdlijnen informatie over hun werkwijzen. Een tweede artikel, dat later in *Arbeidsomstandigheden* verschijnt, gaat in op de kwaliteit en kosteneffectiviteit van de assessment instrumenten die in de praktijk worden ingezet om vast te stellen welk werk iemand, ondanks gezondheidsproblemen, nog wel kan doen en welke maatregelen daarvoor nodig zijn.



Goed afstemmen werk/individu onontbeerlijk voor onder andere gehandicapten.

foto: Chris Pennarts

Eind 1995 heeft TNO-PG een enquête uitgezet onder organisaties actief op het terrein van assessment. Voor de samenstelling van de adreslijst is gebruik gemaakt van eigen veldkennis, literatuurstudie en enkele landelijke informatiepunten. A priori zijn vijf typen organisaties te onderscheiden: arbeidsonderzoekcentra, arbeidsexploratiecentra, (re)integratieprojecten, arbeidsrehabilitatieprojecten en expertisebureaus. Er is gestreefd naar een zo groot mogelijke spreiding van typen organisaties die zich (mogelijk) met assessment bezig houden en een zo goed mogelijke dekking per type organisatie.

In totaal zijn 122 organisaties aangeschreven, waarvan 77 (ruim 60%) hebben gerespondeerd. De helft van deze organisaties voert zelf geen assessments uit. In totaal heeft 25% van de aangeschreven organisaties bruikbare gegevens aangeleverd. Binnen deze groep zijn de (re)integratieprojecten, maar vooral de expertisebureaus ondervertegenwoordigd. De organisaties die bruikbare gegevens hebben aangeleverd, vormen gezamenlijk een redelijk representatieve afspiegeling van de niet-commerciële assessment markt.

VIJF TYPEN

Hoe gaan de verschillende typen assessment organisaties te werk? Hieronder wordt per

type organisatie de ontstaansgrond aangegeven en volgt een beschrijving van de kandidaten die doorgaans bij deze organisaties worden aangemeld. In het onderzoek is nagegaan hoeveel jaren ervaring de organisaties hebben met assessments en welke activiteiten zij verder ontplooiën. Hierbij is onderscheid gemaakt in:

- voorbereidende activiteiten: het vergroten van vakinhoudelijke en technische kwalificaties;
- ondersteunende activiteiten: oriëntatie, begeleiding, counseling, nazorg;
- activiteiten gericht op feitelijke plaatsing op de arbeidsmarkt: bemiddeling, matching, (re)integratie;
- algemene arbeidsmarktgerichte activiteiten: onderhouden van contacten met werkgevers, stages/proefplaatsingen, arbeidsbemiddeling, werkgelegenheidsproblematiek.

Voorts heeft het onderzoek zich gericht op kenmerken zoals de duur, gemiddelde kosten en financiers van de assessmentprogramma's. De onderzoeksgegevens worden per type organisatie in de vorm van een tabel gepresenteerd.

De arbeidsonderzoekcentra

De arbeidsonderzoekcentra, vroeger ook wel ARA's of AREX genoemd, komen voort uit de Sociale Werkvoorziening. Kandidaten kunnen zowel lichamelijke, psychische, verstandelijke en sociale beperkingen hebben.

Organisatiekenmerken	Beschrijving
Aantal jaren ervaring Assessment activiteiten en overige diensten	- 13-30 jaar - assessment activiteiten: psychologisch, medisch, arbeidskundig en beroepskeuze onderzoek; toelatings- en plaatsingsonderzoek wsw - overige diensten: <i>voorbereidend</i>: training (al dan niet op werkplek) <i>ondersteunend</i>: begeleiding op werkplek; consultancy bij functioneringsproblemen
Arbeidsmarktgerichte activiteiten	- contacten met werkgevers en/of stages en proefplaatsingen
Assessmentprogramma's	Beschrijving
Duur programma's (min./max.) Gemiddelde kosten per persoon Opdrachtgever(s) / financiers (van meest genoemd naar minst genoemd)	- variërend van 0,5-5 dagen tot 25-40 dagen - f 1500 tot f 3500 - SW- bedrijven - ABP, bedrijfsverenigingen, bedrijven en JWG - GAK, Sociale Diensten en banenpools - overheidsinstellingen, pensioenfondsen, verzekeringsmaatschappijen en projectorganisaties
tabel 1 Kenmerken arbeidsonderzoekcentra	

Organisatiekenmerken	Beschrijving
Aantal jaren ervaring Assessment activiteiten en overige diensten	- 0-19 jaar - assessment activiteiten: neurologisch, neuropsychologisch en kinetisch onderzoek - overige diensten: <i>voorbereidend</i>: training, scholing, opleidingen <i>ondersteunend</i>: 'advisory' <i>gericht op plaatsing</i>: coaching, trajectbegeleiding
Arbeidsmarktgerichte activiteiten	- contacten met werkgevers - stages/proefplaatsingen (varieert per organisatie) - arbeidsbemiddeling - arbeidsmarktproblematiek (varieert per organisatie)
Assessmentprogramma's	Beschrijving
Duur programma's (min./max.) Gemiddelde kosten per persoon Opdrachtgever(s) / financiers (van meest genoemd naar minst genoemd)	- variërend van 1 uur - 2 dagen tot 2,5 - 14 dagen - f 150 (minimale duur) tot f 15 000 (maximale duur) - verzekeringsmaatschappijen, (zorg) verzekeraars, letselschadeverzekeraars, pensioenfondsen - werkgevers en bedrijven - bedrijfsverenigingen, revalidatiecentra, gezondheidszorg en zorginstellingen - GAK, Arbodiensten - sociale verzekering, onderwijsinstellingen, ABP en Sociale Diensten
tabel 2 Kenmerken arbeidsexploratiecentra	

De arbeidsexploratiecentra

De arbeidsexploratie is in Nederland tot ontwikkeling gekomen binnen enkele revalidatiecentra. In vergelijking met de arbeidsonderzoekcentra staat bij arbeidsexploratie de medisch specialistische en paramedische inbreng meer op de voorgrond. Door de band met de revalidatie hebben de kandidaten vooral fysieke beperkingen en overheerst de problematiek van recent ontstane arbeidsongeschiktheid. Daardoor is er vaak nog een (arbeids)relatie met de werkgever.

(Re)integratieprojecten

(Re)integratieprojecten zijn ontstaan vanuit de maatschappelijke noodzaak om mensen met een volledige of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering te (re)integreren. De meeste projecten zijn verbonden aan instellingen uit de gezondheidszorg of het maatschappelijke werk, een deel wordt uitgevoerd door apart hiervoor opgerichte stichtingen. Veel projecten richten zich op mensen met een bepaald type aandoening (psychisch, verstandelijk, lichamelijk), andere projecten richten zich juist op een brede doelgroep (mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering).

De arbeidsrehabilitatieprojecten

Arbeidsrehabilitatieprojecten komen voort uit de (intramurale) geestelijke gezondheidszorg. Deze projecten richten zich specifiek op kandidaten met een psychiatrische achtergrond. Naast de onderliggende psychiatrische problematiek hebben de kandidaten niet zelden te kampen met een ongunstige leefsituatie en een moeizaam arbeidsverleden.

Expertisebureaus

Expertisebureaus ten slotte zijn relatieve nieuwkomers op het terrein van assessment. De respons van de expertisebureaus is in het onderzoek om diverse redenen zeer gering. Volstaan wordt daarom met de volgende beschrijving, gebaseerd op eigen veldkennis.

Kandidaten die worden doorverwezen naar expertisebureaus zijn veelal mensen met psychische klachten of met klachten aan het bewegingsapparaat (vooral rugklachten). Expertisebureaus bieden meestal kortdurende assessmentprogramma's en worden met name ingeschakeld als adviseurs bij de beoordeling van arbeids(on)geschiktheid in het kader van de Ziektewet, WAO-keuring, bij moeilijk te duiden stoornissen, als second opinion of als een vorm van arbitrage om een beroepsprocedure te voorkomen. Naast assessments worden ook (intensieve) trainingsprogramma's aangeboden inclusief psychologische begeleiding. □

Organisatiekenmerken

Beschrijving

Aantal jaren ervaring	- 3-29 ¹
Assessment activiteiten en overige diensten	- assessment activiteiten: oriëntatie, heroriëntatie WAO'ers, beroepskeuzebegeleiding
	- overige diensten: voorbereidend: scholing; training; hulp bij intrede in reguliere (beroeps) opleiding
	- ondersteunend: heroriëntatie WAO-ers; counseling; begeleiding op de werkplek; subsidies; nazorg gericht op plaatsing; actieve (arbeids) bemiddeling; detachering en begeleiding op de werkplek; trajectbegeleiding
Arbeidsmarktgerichte activiteiten	- contacten met werkgevers
	- stages/proefplaatsingen
	- arbeidsbemiddeling
	- arbeidsmarktproblematiek

Assessmentprogramma's

Beschrijving

Duur programma's (min./max.)	- variërend van 2 uur - 10 dagen tot - 1,5 dag - 6 maanden
Gemiddelde kosten per persoon	- f 1200 tot f 4500
Opdrachtgever(s) / financiers	- bedrijfsverenigingen
(van meest genoemd naar minst genoemd)	- RBA
1. Eén organisatie heeft 69 jaar ervaring een sterk afwijkende score.	

tabel 3

Kenmerken (re)integratieprojecten

Er bestaan ook expertisebureaus die vormen van assessment koppelen aan begeleiding ter preventie van arbeidsongeschiktheid in zeer brede zin. Thema's zijn vaak werkstress en gezond bewegen. Fysiotherapiepraktijken, organisatie-adviesbureaus, RIAGG's, para-universitaire of HBO-instellingen, managementadviesbureaus, projecten van het Algemeen Maatschappelijk Werk en organisaties gericht op specifieke beroepen (zoals Schoolbegeleidingsdiensten) zijn voorbeelden van dergelijke expertisebureaus.

Vanwege de geringe respons blijven de expertisebureaus hier verder buiten beschouwing.

FOLLOW UP

In het onderzoek is tevens nagegaan of organisaties informatie verzamelen over het verdere verloop van de arbeidssituatie van kandidaten die bij hen een assessment hebben gevolgd. Follow up gegevens leveren namelijk belangrijke input voor kwaliteitsverbetering van de werkmethoden en aangeboden diensten.

Bovendien kan op basis van deze gegevens de effectiviteit van de eigen dienstverlening worden vastgesteld.

Minder dan de helft van de arbeidsonderzoekcentra en arbeidsexploratieprojecten blijken deze follow up gegevens te verzamelen. Alle (re)integratieprojecten en tweederde van de projecten voor arbeidsrehabilitatie verzamelen daarentegen wel zulke gegevens.

VERGELIJKEN

Wanneer we de belangrijkste overeenkomsten en verschillen tussen de verschillende organisaties op een rijtje zetten ontstaat een actueel beeld van een deel van de assessment markt: het betreft de organisaties die groten-deels op non-profit basis assessments uitvoeren in het kader van (re)integratievraagstukken.

Alle arbeidsonderzoekcentra hebben ruim tien jaar ervaring met assessment. Binnen de overige typen organisaties is er sprake van organisaties die veel ervaring hebben, maar ook or-

ganisaties die dat niet hebben. De jongste loten aan de tak zijn de arbeidsrehabilitatieprojecten.

Arbeidsonderzoekcentra en arbeidsexploratieprojecten bieden naast assessment voornamelijk voorbereidende en ondersteunende diensten. (Re)integratieprojecten en arbeidsrehabilitatieprojecten houden zich daarnaast vrijwel zonder uitzondering ook bezig met plaatsing op de arbeidsmarkt: het daadwerkelijk (re)integreren staat bij deze organisaties blijkbaar voorop, assessment is niet een doel op zich maar is een van de middelen daartoe.

Ook ten aanzien van gegevensverzameling over de arbeidsloopbaan van kandidaten zijn verschillen geconstateerd tussen de (re)integratieprojecten en arbeidsrehabilitatieprojecten enerzijds en de arbeidsonderzoekcentra en de arbeidsexploratie anderzijds. In eerst genoemde organisaties is deze gegevensverzameling meer dan in laatstgenoemde organisatie het (goede) gebruik.

De programma's van arbeidsexploratiecentra zijn relatief compact en duren doorgaans een tot enkele dagen. De programma's van de arbeidsonderzoekcentra nemen meestal een tot enkele weken in beslag. De duur van de programma's van de (re)integratieprojecten en arbeidsrehabilitatieprojecten vertonen een grote variatie, sommige assessment programma's duren enkele maanden of nog langer. De programma's van deze assessment organisaties zijn het minst geprofileerd en vormen klaarblijkelijk meer een integraal onderdeel van een (langdurig) proces van arbeidstoeleiding.

De kosten van assessments variëren volgens het onderzoek per persoon. Ondanks de korte looptijd van de assessments bij de exploratiecentra komen hier naast de goedkoopste (f 150) ook de duurste programma's (f 15 000) voor. De tarieven van de arbeidsonderzoekcentra en de (re)integratieprojecten nemen volgens het onderzoek een middenpositie in. De kosten bedragen respectievelijk f 1500 tot f 3500 en f 1200 tot f 4500. De arbeidsrehabilitatieprojecten konden over assessments onvoldoende financiële gegevens aanleveren.

De spreiding in duur en kosten van de programma's binnen de verschillende typen organisaties kan worden opgevat als een indicatie voor de mate van onderlinge overeenstemming over werkwijze en productdefinities. Op dit punt onderscheiden de arbeidsonderzoekcentra zich van de overige organisaties: afgaande op de relatief geringe variatie in duur en kosten van hun assessmentprogramma's hanteren de arbeidsonderzoekcentra vergelijkbare opvattingen en overeenkomstige werkwijzen. Een arbeidsonderzoekcentrum in het noorden van

Organisatiekenmerken	Beschrijving
Aantal jaren ervaring	- 1-7 jaar
Assessment activiteiten en overige diensten	- assessment activiteiten: oriëntatie - overige diensten: <i>voorbereidend</i> : scholing en training: arbeidsge- wenning: opdoen van werkervaring: voorschakel- trajecten <i>ondersteunend</i> : begeleiding in beschutte werkvormen en reguliere arbeidssituatie <i>op plaatsing gericht</i> : arbeidsbemiddeling: trajectbegeleiding
Arbeidsmarktgerichte activiteiten	- contacten met werkgevers varieert per organisatie - stages/proefplaatsingen - arbeidsbemiddeling - arbeidsmarktproblematiek varieert per organisatie
Assessmentprogramma's	Beschrijving
Duur programma's (min./max.)	- variërend van 1 uur - 16 dagen tot 2 uur - 2 jaar
Gemiddelde kosten per persoon ¹	- f 2500 - f 5000 - f 75 per dag
Opdrachtgever(s) / financiers (van meest genoemd naar minst genoemd)	- instellingen GGZ, Centrum voor Alcohol en Drugs (CAD) - ABP, Sociale Dienst, Europees Sociaal Fonds, AWBZ, ziektrekostenverzekeraars, Ziekenfondsraad - eigen middelen
1. Het betreft hier ruwe scores: 9 responderende organisaties hebben geen financiële gegevens ver- strekt.	

tabel 4
Kenmerken arbeidsrehabilitatieprojecten

het land gaat ongeveer op dezelfde wijze te werk als een arbeidsonderzoekcentrum in de randstad of een ander regio. Bij de overige onderzochte organisaties lijkt van een dergelijke gelijkenis geen sprake te zijn.

Sociale zekerheidsinstellingen zijn voor veel assessment organisaties belangrijke opdrachtgevers/ financiers. Uitzondering hierop zijn de arbeidsrehabilitatieprojecten, wier programma's in regel gefinancierd worden door instellingen uit de gezondheidszorg. De arbeidsonderzoekcentra vinden in de sector van de gesubsidieerde arbeid (JWG, banenpool, wsw) ook een belangrijke opdrachtgever. Naast de sociale zekerheidsinstellingen zijn particuliere organisaties (werkgevers en verzekeringsmaatschappijen) voor arbeidsexploratiecentra een belangrijke klantgroep.

CONCLUSIE

Het onderzoek levert een redelijk representatief beeld van een deel van de niet-commerciële markt van aanbieders van assessment. Bijna geheel afwezig in dit onderzoek zijn de (semi-)particuliere expertisebureaus. Omdat het hier over relatieve nieuwkomers gaat, met een waarschijnlijk groeiend marktaandeel blijft hierdoor een belangrijke kennisleemte in stand.

Vooralsnog is onduidelijk wat de kwaliteit is van de diensten die door de organisaties worden aangeboden, wat de kwaliteit is van de gehanteerde werkmethoden en welke ideeën er bij assessment organisaties leven ten aanzien van het voeren van kwaliteitsbeleid. Deze vragen zullen aan de orde komen in het kader van het meerjarig onderzoekprogramma 'Assessment en arbeidstoeleiding'. Doel van dit pro-

gramma is de bevordering van de kwaliteit van oordeelsvorming over individuele werkvermogens.

C.A.M. Mul en A.M. Hazelzet - NIA TNO, Amsterdam.

Literatuur

Mul, C.A.M., A.M. Hazelzet, C.W.J. Wevers, Assessment bij (re)integratie deel I, deel II, deel III. Leiden, TNO Preventie en Gezondheid, publ.nr. 96.057.