

Factsheet

Samen beslissen met werknemers tijdens re-integratie



In hoeverre is de ‘Samen beslissen’-methodiek bruikbaar binnen de context van de Wet verbetering poortwachter (WVP)? Hoe draagt ‘Samen beslissen’ bij aan het versterken van de eigen regie van werknemers met psychische klachten? Wat vraagt dit van het handelen van arbeidsdeskundigen tijdens het re-integratieproces?

AANPAK

Zou het bijdragen aan het re-integratieproces als werknemers met psychische klachten zélf meer te zeggen hebben over hun re-integratie? Wij onderzochten met vragenlijstonderzoek, *patient journey mapping*, interviews en focusgroepen hoe de methodiek *Samen beslissen* daarin het verschil kan maken. Dit leidde tot een praktische keuzehulp voor werknemers én een training voor professionals: *Samen tot een beslissing komen in re-integratie*. Deze training is in de praktijk getest én geëvalueerd.

WAT IS SAMEN BESLISSEN?



KEUZE & DOEL	OPTIES	VOORKEUR	BESLUIT
- Vertel de werknemer dat je een keuze-moment) in het re-integratieproces wil bespreken. - Samen bepaal je een doel.	- Samen met de werknemer bespreek je de verschillende opties, inclusief de gevolgen van deze opties.	- Vraag de werknemer wat hij of zij belangrijk vindt en welke optie de voorkeur heeft.	- Kom samen met de werknemer tot een beslissing. - Maak concrete afspraken en evalueer deze.



MISVERSTANDEN OVER 'SAMEN BESLISSEN'

Wat is 'Samen beslissen' niet?

- ... de keuze bij de werknemer neerleggen
'Samen beslissen' is een gezamenlijk proces (shared decision making) met gezamenlijke inspanningen
 - ... de werknemer altijd zijn of haar zin geven
'Samen beslissen' gebeurt binnen de mogelijkheden (hier: de kaders van de WVP)
 - ... een eenmalige actie
'Samen beslissen' is een continu proces
 - ... een trucje
Voorwaarde voor een goede toepassing is dat 'Samen beslissen' onderdeel is van de houding en het handelen van de professional
 - ... een nieuwe methodiek die veel tijd kost én boven op je werklast komt
Mogelijk kost 'Samen beslissen' in het begin meer tijd, maar win je bijvoorbeeld in het aantal consulten
 - ... eerst zeggen wat de werknemer moet doen en dan initiatief verwachten
Mensen komen dan niet meer met een initiatief
 - ... ervan uitgaan dat de werknemer niet de kennis heeft om samen tot een beslissing te komen
'Samen beslissen' is gebaseerd op drie kennisbronnen: wetenschappelijke kennis, de kennis en ervaring van de professional en de ervaringskennis van de werknemer
 - ... onmogelijk?!
- Dit is nog verder uit te zoeken: in de rol van arbeidsdeskundige als beoordelaar*

RESULTATEN & OPBRENGSTEN

Antwoorden op de volgende vragen

Hebben werknemers behoefte aan 'Samen beslissen'?

Ja, werknemers hebben er behoefte aan om zoveel mogelijk betrokken te worden bij beslissingen over hun eigen re-integratieproces. Vanuit eerder onderzoek naar re-integratie weten we dat 'Samen beslissen' bijdraagt aan meer draagvlak, motivatie en regie. Door samen te beslissen ervaren mensen meer gelijkwaardigheid, samenwerking en keuzemogelijkheden. Ook leidt 'Samen beslissen' tot meer tevredenheid bij werknemers over de gemaakte keuzes in het re-integratieproces.

Wat draagt bij aan het samen beslissen?

1 *Werknemers die goed geïnformeerd zijn en die actief kunnen meebeslissen*

Hiervoor is een keuzehulp voor werknemers ontwikkeld. Deze ondersteunt arbeidsdeskundigen bij het bespreken van de voordelen en nadelen van opties in het re-integratieproces. Ook bevordert het gebruik van keuzehulpen de participatie van werknemers bij besluitvorming.

Waaruit bestaat de keuzehulp?

- Informatie over 'Samen beslissen' en wat de werknemer zelf kan doen.
- Informatie over de regels, procedures en professionals in WVP.
- Ervaringen van anderen.

2 *De manier waarop arbeidsdeskundigen hun werk doen in contact met werknemers*

Ook de arbeidsdeskundigen in het huidige onderzoeksproject verwachten positieve effecten van 'Samen beslissen'. Toch is 'Samen beslissen' bij psychische klachten niet vanzelfsprekend. Vanwege bestaande stigma's rondom werknemers met psychische klachten, bestaat het risico dat het meebeslissen of samen beslissen hen ontnomen wordt.

In de training 'Samen tot een beslissing komen' leer je overtuigend en tactvol ruimte zoeken voor 'Samen beslissen' binnen gestelde kaders. Je wordt je meer bewust van machtsverhoudingen en hoe je daarmee het beste kan omgaan. Ook leer je gespreksvaardigheden om de werknemer te versterken in de eigen rol in het re-integratieproces.



TIPS DIE DIRECT TOE TE PASSEN ZIJN:

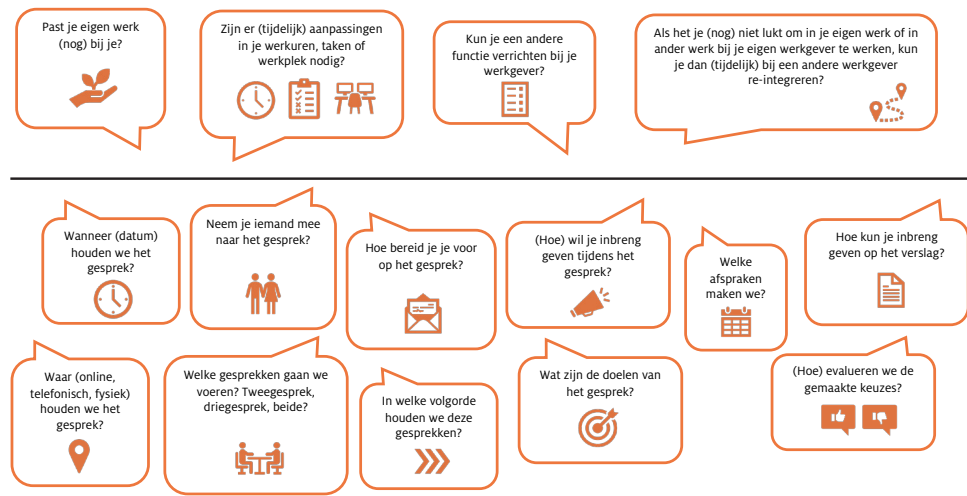
Tip 1: Vragen die je kan stellen in gesprek met de medewerker:

- Waar zullen we het gesprek houden als het fysiek plaatsvindt? (veilige omgeving bieden)
- Aanleveren cv en werkervaring: hoe wil je deze vragen beantwoorden en aanleveren?

- Wil je het gesprek opnemen?
- Wat wil je over je thuissituatie kwijt?
- Hoe zie jij je mogelijkheden? Wat is jouw visie?
- Heb je zelf oplossingen?
- Hoe kijken we naar de werkplek? Met de werknemer of met de werkgever?
- Op welke manieren houden we contact?
- Wanneer houden we het volgende gesprek?

Tip 2: Manier waarop je je gesprekken met medewerkers organiseert en keuzes daarbinnen voor de werknemer:

BIJ WELKE KEUZES IS DE ARBEIDSDESKUNDIGE BETROKKEN (BINNEN DE WVP)?



MEER INFORMATIE

[Cahier 36 Samen beslissen met werknemers tijdens re-integratie](#)

Op arbeidsdeskundigen.nl/akc/samen-beslissen vind je:

- De Keuzehulp re-integratie bij psychische klachten voor werkenden
- De training ‘Samen beslissen’ voor leidinggevendenden (gereed in september 2025)
- De training ‘Samen tot een beslissing komen’ voor arbeidsdeskundigen

www.arbeidsdeskundigen.nl/akc