



Samenvattende aanbevelingsbrief voor de collega's

Werken naar vermogen
Regio Groningen, oktober 2011

Beste Collega,

In oktober 2011 hebben wij als verzekeringsartsen, jobcoaches, arbeidsdeskundigen, bedrijfsartsen, maatschappelijk werkers, stagecoördinatoren van praktijkscholen en psychologen geluisterd naar de verhalen van drie Wajongers in het project "Werken naar vermogen" in de regio Noord (Groningen). Het project "Wajong in de Regio" bracht ons bijeen rond het doel, te reflecteren op de wijze waarop wij als professionals samenwerken bij de ondersteuning van Wajongeren op hun zoektocht naar werk naar vermogen. In de eerste sessie van dit project werden drie Wajongeren geïnterviewd. In de daarop volgende twee sessies hebben we onze bevindingen verder uiteengezet en deze terug gegeven aan de betrokken Wajongeren en onze eigen beroepsgroepen. De meest pregnante waarnemingen delen wij graag.

De centrale vragen die wij ons in het project stellen zijn:

"Hoe kunnen wij de ambitie van Wajongers om te werken naar vermogen met onze professionele kennis en kwaliteiten het beste ondersteunen?"

"Hoe ontstaat er bij alle professionals een houding en een aanpak gericht op oplossingen die de Wajongere en zijn/haar potentiële mogelijkheden centraal stelt."

De impact van de werkwijze

Het rustig luisteren naar de drie indringende verhalen van Wesley, Miranda en Dennis, los van de dagelijkse werkdruk, is een zeer indringende ervaring. Je wordt je er weer eens bewust van, dat elk verhaal uniek is en elke persoon weer zijn of haar eigen vorm van ondersteuning vraagt. De aandacht, het respect en het vertrouwen dat Wesley, Miranda en Dennis voelden tijdens het interview, deed hen open bloeien voor het contact en een open gesprek. Respect en aandacht hebben ze ieder op een eigen manier nodig gemist, op de weg naar hun plek in de maatschappij.

Het luisteren stelde ons in staat op een indringende wijze het verhaal van Wesley, Miranda en Dennis te beleven! De meest pregnante waarnemingen delen wij graag.

De zoektocht van Wesley

Wat hij voor gevoel en vragen op riep

Wesley, een 30 jarige man met een beperking in sociaal en persoonlijk functioneren en een bewogen jeugd achter de rug. Wat in zijn jeugd -buiten zijn schuld om aan mishandeling en verwaarlozing- is gebeurd, achtervolgt hem tot nu toe zijn hele leven. Zowel in werk als in de privésfeer (verslaving en detentie). Hij heeft in zijn jeugd duidelijke signalen afgeven dat het niet goed ging en hij heeft om hulp gevraagd. Er is niet of onvoldoende naar hem geluisterd. Wat was er gebeurd als er wel goed geluisterd was en er wel tijdig en op juiste wijze was ingegrepen? Hoeveel ellende had voorkomen kunnen worden? Door zijn verhaal realiseerden wij ons welk verschil jij kunt maken voor het leven van je klant en wat het effect is van de wijze waarop je deze rol vervult.

Associaties

"Alleen op de wereld", "Hulp schreeuwende niet gehoorde drenkeling", "Stoer aan de buitenkant, kwetsbaar van binnen", "Niet serieus genomen", "Hunkerend naar een respectvol, luisterend, geïnteresseerd oor", "Nu aan het omhoog krabbelen", "Langs de dwang van justitie op weg naar veilige haven", "Risico dat hij nog steeds kan vluchten in verdoving".

De zoektocht van Miranda

Wat hij voor gevoel en vragen op riep

Een 38 jarige zelfstandige vrouw met een gezichtsbeperking, die goed weet waar ze naar toe wil. Dat leidde na een HBO-opleiding tot een afgeronde studierichting, Algemene Pedagogiek. De combinatie van een parttime baan met met de zorg voor een gezin gaat haar goed af. Door het steeds weer zelf nemen van initiatieven, creëert ze nieuwe kansen ondanks veel tegenstand op de arbeidsmarkt. Zelf ziet zij haar beperkte gezichtvermogen niet meer als een handicap en weet ze haarfijn uit te leggen wat zij voor extra kwaliteiten heeft via gehoor en intuïtie.

Waarom behandelden professionals die zij om hulp vroeg haar als een onmondig en hulpbehoevend persoon? Waarom gebruiken wij niet vaker de kracht van de Wajonger zelf?

Associaties

"Stevige vrouw", "Heeft zij wel hulp nodig", "Frustratie en onrechtvaardigheid", "Doorzettingsvermogen", "Vasthoudendheid en kracht", "Niet met respect behandeld", "Veel innerlijke kracht".

De zoektocht van Dennis

Wat hij voor gevoel en vragen op riep

Dennis, een jongeman van halverwege de twintig die ooit het etiket "ADHD/PDDNos" heeft gekregen, verder niet is behandeld maar op grond van deze diagnose wel toegang heeft gekregen tot de Wajong en die met de hulp van een jobcoach nu weer gedeeltelijk werkt. Ten tijde van zijn gedragsproblemen op het VMBO is er onvoldoende hulp en glijdt hij helemaal af en sneuvelt op de arbeidsmarkt. Welke professionals misten hier de boot? Wie voelt zich aangesproken?

Het voelt onwerkelijk te ontdekken dat je anno 2011 kennelijk, enkel op grond van een ooit gestelde diagnose, recht kan hebben op een Wajong uitkering, maar toch niet de adequate ondersteuning hebt gekregen.

Zonder alle feiten te kennen dringt zich het gevoel op, dat wanneer er eerder iemand in zijn leven was geweest die hem bij de hand had genomen en het juiste zetje had gegeven, dit leven een veel rooskleuriger beloop had gehad. De professional die hem gericht liet solliciteren gaf gelukkig dat zetje wel, de persoonlijke klik met gerichte steun ontstond.

Associaties

"Waarom hebben wij niet eerder geholpen", "Hoe kan een jongere zo buiten beeld vallen", "Wie heeft hier de boot gemist? De jongere of de professional", "Waarom geeft medicalisering wel toegang tot hulp", "Wij etiketteren te gemakkelijk", "Het belang van de "klik" van de Wajonger met jou als professional om vanuit vertrouwen te kunnen werken".

De leer punten voor de houding van de professional

- ☞ Ga met een open mind het gesprek aan, vul vooraf niets in. Geef elke nieuwe klant weer alle aandacht als was het de eerste.
- ☞ Blijf dicht bij de persoon. Luister zonder (voor)oordelen. Heb een gesprek over het verleden, heden, toekomst, werk en privé. Stel de eigen kracht en positieve zaken centraal. Laat hem/haar zijn verhaal vertellen. De input van de klant is van wezenlijk belang: hij/zij is de ervaringsdeskundige.
- ☞ Weet dat een handicap kracht kan betekenen en een sterk punt zijn.
- ☞ Ga uit van de Wajonger als regisseur van het eigen levensplan.

De aandachtspunten van de Jobcoaches

- ☞ Wees duidelijk over wat je kan bieden aan steun. Doe wat jij belooft en zoek die baan samen. Laat de andere deskundigen doen waar zij goed in zijn. Kortom "Schoenmaker blijf bij je leest".
- ☞ Wees niet bang een dossier te weigeren omdat je simpelweg de dienstverlening of de juiste professionals niet in huis hebt.
- ☞ Betrek de klant/Wajonger bij de monitoring van de kwaliteit van de dienstverlening.
- ☞ Bij Wajongers denken wij te snel aan mensen die beperkt geschoold zijn en waar je van alles voor moet regelen. Wees je er van bewust dat er ook Wajongers zijn die zelf veel zaken kunnen regelen en dat op MBO en HBO niveau op de arbeidsmarkt wordt verwacht dat zij zichzelf kunnen presenteren en kunnen "verkopen".

- ¶ Ondersteun de Wajonger bij het ontwikkelen van een reëel zelfbeeld over hun mogelijkheden. Doe dat ook met de omgeving van de Wajonger.
- ¶ Realiseer je als jobcoach dat er bij grotere bedrijven bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen zijn, die staan open voor contact en kunnen de Wajonger ook ondersteunen in het bedrijf.
- ¶ Kom tot één vaste persoon voor de persoonlijke levenssfeer en werk die snel kan inspringen en escaleren als de nood aan de man is. Dit kan ook familielid of buurtgenoot zijn of zo.

De aandachtspunten van de stagecoördinatoren van praktijkscholen

- ¶ De Groningse samenwerking tussen praktijkscholen, arbeidsdeskundigen en jobcoach organisaties zorgt voor een sluitende aanpak voor de leerlingen waar tijdig herkent is dat er een hulpvraag speelde. Het viergesprek op de praktijkschool van de ad, de va, de Wajonger en de schoolbegeleider werkt goed.
- ¶ De borging van goede ondersteuning begint bij de school en de ouders. De verbinding tussen school en de weg naar de arbeidsmarkt, daar kan nog aan verbetering gewerkt worden.

De aandachtspunten van de arbeidsdeskundigen

- ¶ Zorg dat jouw sociale kaart op orde is en heb een goed (in)formeel hulpverleners netwerk, overzicht en kennis van het hulpverleningsveld is een goed hulpmiddel om tijdig de juiste hulp in te schakelen.
- ¶ Als er geen goede sociale kaart is neem dan initiatieven om die samen met andere beroepsgroepen op te stellen (zie onze aanbeveling)
- ¶ Organiseer in de regio (wellicht samen met de beroepsgroep va) sessies voor bedrijfsartsen over Wajong of jongeren met een arbeidsbeperking.
- ¶ Organiseer in de regio (wellicht samen met de beroepsgroep va) sessies samen met het UWV werkbedrijf voor P&O-ers.
- ¶ Laat de Wajonger zelf het eigen verhaal vertellen en ga niet invullen.

De aandachtspunten van de bedrijfsartsen

- ¶ Bedrijfsartsen zien momenteel weinig Wajongers, dat is een gemiste kans. Wij kunnen op meerdere manieren wat betekenen:
 - ¶ Kijk in jouw bedrijf of er al Wajongers zijn en ga met hen in gesprek.
 - ¶ Ga in gesprek met de leiding en HR van het bedrijf over het in dienst nemen van Wajongers.
 - ¶ Nodig de keten van professionals rond de Wajonger en Wajongers uit om in het bedrijf voorlichting te geven over Wajongers.
- ¶ Zorg ervoor dat je als bedrijfsarts proactief de Wajongers in beeld brengt, die bij jouw klanten werkzaam zijn.
- ¶ Zorg ervoor dat jouw naam in ieder geval bekend is bij de evt. jobcoach van de Wajonger en zoek zo nodig contact.
- ¶ Belangrijk is dat wij als beroepsgroep goed zicht hebben op alle betrokken partijen en weten wie wát doet. Weten wij wie wij kunnen inzetten wanneer en waarvoor?

De aandachtspunten van de maatschappelijk werkenden

- Ⓜ Neem de Wajong-ers altijd serieus en heb aandacht voor de veel voorkomende eenzaamheid in het hele traject dat ze doorlopen.
- Ⓜ Check op tijd of er wel de juiste diagnose en zorg is gericht op goede begeleiding of ondersteuning naar werk of passende studie.

De aandachtspunten van de psychologen

- Ⓜ Psycho-educatie in een vroeg stadium (bijvoorbeeld reeds gedurende de schoolperiode) kan de Wajongere een goed inzicht geven in zijn of haar toekomstige mogelijkheden.
- Ⓜ Wees mensgericht en oplossingsgericht gericht. Ga in het contact met de Wajongere niet uit van beperkingen, maar van mogelijkheden. Benader de Wajongere op een open wijze, zodat hij of zij de ruimte voelt zijn verhaal te vertellen en wensen kenbaar te maken. Betrek daarbij in het gesprek de diverse leefgebieden om tot een goed beeld te komen. Stem de wederzijdse verwachtingen voorafgaand aan het gesprek goed af om eventuele teleurstellingen te voorkomen.
- Ⓜ Als sprake is van problemen van psychische aard, kan een psychodiagnostisch (capaciteiten) onderzoek van toegevoegde waarde zijn om de voorwaarden en nuances te schetsen die belangrijk zijn in het werk van de Wajongere.

De aandachtspunten van de verzekeringsartsen

- Ⓜ Start met het opstellen van een door de Wajonger gedeeld beeld waar zij/hij staat in relatie tot het zelf keuzes kunnen maken en (de gevolgen daarvan) te overzien.
- Ⓜ Probeer met cliënt, en uit het door cliënt vertelde verhaal, de ondersteuningsvraag om te kunnen werken te formuleren. Daarna kan je er altijd nog jouw inschatting naast zetten in termen van een "medisch" / verzekeringsgeneeskundig beeld.
- Ⓜ Zoek meteen contact met anderen rondom cliënt en/of breng cliënt in contact met anderen (school/hulpverleners/coaches/MEE etc.) die van belang (kunnen) zijn voor de (verdere) ontwikkeling van cliënt. Verhelder de verdeling van taken en verantwoordelijkheden tussen alle betrokkenen, maak ze duidelijk.
- Ⓜ Soms kan de ondersteuning beter overgelaten worden aan anderen die verder moeten met cliënt en intensiever contact (zullen gaan) hebben. Zoals b.v. jobcoaches. Het is dan zinvol dit (ergens) in de overdracht aan te geven (op papier en/of "warm").

Het samenwerken

- Ⓜ De samenwerking voor de jongeren waarbij op latere leeftijd sprake is van een Wajongproblematiek verloopt nog onvoldoende gestroomlijnd. Wij adviseren dat op moment van signalering van Wajongproblematiek, door welke professional dan ook, het organiseren van een Multi Disciplinaire Oordeelsvorming gewenst is.
- Ⓜ Elke partij vertrekt vanuit de een eigen taak, het eigen aandachtsgebied. De puzzel is, hoe borgen wij een afgestemd klant beeld. Dienen wij het klantdoel wel samen?
- Ⓜ Waar was de coördinator voor Wesley, Dennis en Miranda?
- Ⓜ Ketenzorg rond de Wajongers dat is wat wij willen! Laten wij van onze eilandjes afkomen!

Deze bevindingen vertalen wij naar de volgende aanbevelingen

- 1** Voer het Groningermodel " De samenwerking van onderwijs naar arbeidsmarkt in samenwerking met de praktijkschool" landelijk in. Bouw samen de "Brug van school naar werk" voor de Wajongers.
- 2** Werk ook voor de laattijdige Wajongers, zonder verleden bij UWV, een variant van dit Groningermodel uit.
- 3** Innoveer de bestaande "Groningse Wajong Verwijsboom" en maak er een instrument van met een persoonlijk gezicht zodat het informele doorverwijscircuit werkt. Dat organiseren wij in Groningen als volgt:
 - W** Werkgroep die de bestaande "Groningse Wajong door Verwijsboom" up date houdt.
 - W** Regelmatige multidisciplinaire casusbesprekingen in netwerk op basis van "Groningse Wajong door Verwijsboom".
 - W** De gedragscode in het netwerk is je belt elkaar voor overleg en doorverwijzing. Het helpt de Wajonger als wij de juiste mensen kennen en ze ook (informeel) weten te bereiken.
- 4** Wij zijn in de sessies met de Wajongers nog eens bevestigd in de kracht van de Wajonger. Wij willen de Wajonger dan ook veel vaker inzetten in kennismakingsbijeenkomsten voor werkgevers met de Wajongers.

De gezamenlijke beroepsgroepen vragen wij daarom alert te zijn op het creëren van mogelijkheden om Wajongers voorlichting te laten geven bij werkgevers, werkgeversorganisaties, branches, werkgeverskringen in de regio. (Rein levert succes casus van schildersbedrijf met alle plussen op schrift).
- 5** Als beroepsgroepen kunnen wij onze toegevoegde waarde veel meer bundelen en inzetten rond taskfoces en projecten om werkgevers te helpen Wajongers in dienst te nemen. Een soort mobiele "Wajong Ontzorgdienst". Deze Wajong Ontzorgdienst maakt bijvoorbeeld organisaties die Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen hoog in het vaandel hebben staan, attent op de Wajongeren. Is één of meer Wajongeren in dienst geen voorwaarde voor Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen!!
- 6** Voortzetting van het project zou kunnen middels Gemeenschappelijke Wajong Kennis Centra (GWKC's) in de Regio, waar vanuit alle Professionals hun diensten aanbieden.
- 7** Het middel Brief aan de Wajonger lijkt bij uitstek geschikt om met respect de persoonlijke klik met de Wajonger te maken. Er waren formidabele brieven bij.
- 8** Wij bevelen vaker gezamenlijke regionale nascholing en casus bespreking aan. Beroepsgroepen kunnen met elkaar in "de leer" gaan bij de Wajonger.
- 9** Laten wij vaker Wajongers betrekken in de monitoring van kwaliteit van onze dienstverlening. De ervaring van de Wajonger als deskundige is hierbij onmisbaar!
- 10** Graag wijzen wij alle betrokkenen rond de Wajongers op twee innovatieve initiatieven in onze regio.

“Iedereen doet mee in Oost Groningen”

Sluitende aanpak Wajong-jongeren tot 28 jaar. Een project samen met 10 gemeenten in Oost Groningen, NPC, WSW bedrijven, praktijkscholen, hulpverleners, etc. Met hulp van provinciegelden.

Doel iedereen te laten participeren.

Op lokaal niveau (Regio Veendam) is gekozen voor: “ook de Wajong doet mee”.

Met een centrale rol voor het WSW bedrijf. Er zijn voor dit project door de WSW speciaal coaches opgeleid. Als bijv. een arbeidscontract niet wordt verlengd, plaatst de jobcoach een jongere z.s.m. bij een andere werkgever, met als vangnet het werken bij het WSW bedrijf (om vaardigheden op peil te houden), een zgn. vangnetconstructie. Deelnemers zijn Wajongers die vanwege meervoudige problematiek niet bij een een regulier re-integratiebedrijf aangemeld kunnen worden.

Beoordeling Wajong

Wij hebben geprobeerd om zo klantvriendelijk mogelijk te werken. E.e.a. door gezamenlijk een eindwachtijd beoordeling te doen. Verzekeringsarts, arbeidsdeskundige werkbedrijf en arbeidsdeskundige SMZ houden spreekuur op de praktijkscholen.

Voordeel:

Klant (+ evt. ouders) hoeft maar 1x te komen (en niet 3x)

Uitgebreide info over klant is aanwezig op de praktijkschool, bijvoorbeeld de informatie van stagedocenten. Inzage in testen, vorderingen, onderzoeken, etc. na toestemming klant.

Onderzoek onder Wajongers

Er loopt nu nog een 4 jarig onderzoek van het UMCG, in samenwerking met het UWV, naar Participatiemogelijkheden in werk van Wajong gerechtigden. (mw. A. Holwerda a.holwerda@med.umcg.nl).

Wij bedanken Miranda, Wesley en Dennis voor hun verhaal, waar van wij mochten leren. Wij geven onze lessen op deze wijze graag door aan jou.

Graag verwelkomen wij je op het eindsymposium op vrijdag 30 maart 2012 te Zeist, om de lessen uit alle regio's te delen en samen te borgen dat wij de Wajongers in hun ambitie te werken naar vermogen optimaal faciliteren.

Vriendelijke groet namens de beroepsgenoten uit Groningen en ommeland,

Halinka van Dijk, Jobcoach

Nic Erkamp, Verzekjeringsarts

Wilfried Gengler, Jobcoach

Rein Hugen, Jobcoach en arbeidsdeskundige

Marjolein Hunnik, Arbeidsdeskundige

Remi Moes, Jobcoach

Afien Nanninga, Bedrijfsarts

Auke Plas, Stage docenten Praktijkschool

Alkelien Leistra, Jobcoach

Wim Gemmink, Jobcoach

Anne Roorda- Vunderik, Bedrijfsarts in opleiding

Japke Hoen-Kingma, Psycholoog

Luud Stiekema, Arbeidsdeskundige

Marijke van Vliet, Maatschappelijk Werker

Marleen de Vries, Arbeidsdeskundige

Anna Zwama, Arbeidsdeskundige

Initiatiefnemers:

Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen

Nederlandse Vereniging Verzekerings Geneeskundigen

Deelnemende beroepsgroepen:

NVvA, NVVG, NVAB, NVO, AJN, NVMW, NIP, BJB

Subsidie:

Sociale Zaken en Werkgelegenheid Programma Cultuuromslag Wajong

Uitvoering:

Arbeidsdeskundig Kennis Centrum

Projectmanager: Tjeerd Hulsman

Telefoon: 06 53317675

E-mail: hulsman@arbeidsdeskundigen.nl