



Samenvattende aanbevelingsbrief voor de collega's

Werken naar vermogen
Regio Venlo, november 2011

Beste Collega,

Afgelopen zomer kregen we via onze beroepsverenigingen een mail met de vraag mee te doen met het project "Werken naar vermogen". Toen wij dit lazen werden wij gelijk enthousiast: meedenken met verschillende disciplines om zo de Wajonger zo goed mogelijk te kunnen begeleiden tijdens deze tijd van bezuinigingen, is hard nodig. In november 2011 kwamen wij als psychologen, jobcoaches, verzekeringsartsen, jeugdreclasserders, arbeidsdeskundigen, bedrijfsartsen, (consulente)maatschappelijk werkers en gedragswetenschappers bijeen in Venlo. Wij luisterden naar de verhalen van Tom, Teun en Ron. Het was goed dat Tom, Ron en Teun, in de open en ongedwongen setting van dit project, de kans kregen hun ervaringen met alle instanties en hulpverleners aan ons te vertellen. Duidelijk werd dat ze zich niet altijd daadwerkelijk gehoord en geholpen voelden. Ze vonden het fijn om nu eens expliciet uitgenodigd te worden om in het belang van alle Wajongers hun verhaal te doen.

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 het luisteren

De gekozen werkvorm, in gesprek gaan met Wajongers zelf, sprak enorm aan. Op deze manier aandacht schenken aan mensen met functionele beperkingen, die graag willen participeren op de arbeidsmarkt, is verfrissend. Het levensverhaal van hun kant horen in een ongedwongen gesprek levert nuttige inzichten op. Het is van wezenlijk belang te weten hoe iemand zich daadwerkelijk voelt en zijn situatie ervaart.

De lessen die wij uit de verhalen van Tom, Teun en Ron trekken delen wij graag na een introductie van onze Wajongers.

Ron

Een jongeman van 19 jaar oud, die bij een brommerongeval een dwarslaesie heeft opgelopen. Hij is rolstoel gebonden en heeft een 'rolstoel zelfbeweger'. Inmiddels rijbewijs en aangepaste auto. Zijn uitgebreide vriendschaar is hem blijven steunen na het ongeval. VMBO-B (diploma) en BBL-metaaltechniek (geen diploma). In combinatie met BBL-opleiding als metaalbewerker bij een regulier bedrijf.

Volgt nu opleiding werktuigbouwkundig tekenaar nivo 3 bij REA College Nederland te Hoensbroek. Daarvoor is hij 4 dagen per week van huis. Is blij met opleidingsmogelijkheid, maar ervaart ook de eenzaamheid van het door de weeks alleen wonen.

Tom

Een 23-jarige man met een autismespectrum stoornis en problemen met zijn fijne motoriek. Is stressgevoelig en is in zijn school keuze, na zijn VMBO-T (economie) niet adequaat geadviseerd. Hij meldde zich voor de Wajong toen hij moest stoppen met een SPW-opleiding en (daardoor) zijn dagstructuur verloor. Hij kan goed overweg met ouderen.

Is begeleid door een jobcoach, maar door een mismatch van zijn ambities en voorkeuren die niet aansloten bij een plaatsing in een Tuincentrum, ging dat niet goed. Is nu geplaatst via Sterk voor Werk, op een tijdelijke plek bij het UWV, zonder zicht op vast werk. Bij de interne veranderingen binnen het UWV staat ook zijn baan op de tocht. Van duurzame arbeid is nog geen sprake.

Teun

Een jongeman van 23 jaar, PDD-NOS, een beneden gemiddeld intellectueel niveau, dyslexie en klachten van de luchtwegen (waarvoor hij medicatie heeft). Hij woont bij zijn ouders en jongere broer. Hij is sportief, zowel actief als passief (voetbal, tennis). Heeft zelf een duidelijk die wat hij wil. Na zijn VSO haalde hij het heftruck en reachtruck diploma. Zijn droom bleek taxichauffeur. De basisopleiding taxichauffeur haalde hij in 2009 en zijn Rijbewijs D (buschauffeur) in 2011.

Voor hij bij een taxibedrijf terecht kwam liep hij stage bij een boerderij en later bij Koningstuin Containerplanten. Daar had hij dienstverband met loondispensatie en een jobcoach. Dat hij minder verdiende dan zijn collega's en even hard werkte stak hem. Daarnaast was er binnen het bedrijf sprake van hoog en laagseizoen, dit vond Teun vervelend en het had impact op zijn structuur en werkzaamheden.

Bij het Taxibedrijf waar hij nu werkt, is hij redelijk allround inzetbaar en rijdt o.a. de WSW bus. Hij ontvangt nu een volwaardig salaris en dat geeft hem veel waardering. Er is nog wel sprake van jobcoach begeleiding.

De individuele leer punten die professionals er uit haalden voor hun houding en gedrag

- ¶ Het meest indrukwekkende aan dit hele project is: het luisteren naar de verhalen die de jongeren zelf vertellen en hoe zij alle hobbels op de weg van school, zorg en werk beleefd hebben.
- ¶ Wat goed dat deze Wajongers bereid waren om ons hun verhaal te vertellen! Het heeft ons een inkijkje gegeven in hun leven. In de dingen die goed gaan en die ze al bereikt hebben, maar ook waar ze tegen aan gelopen zijn.
- ¶ Ik heb van hen geleerd dat ik soms beter naar mijn cliënten moet luisteren. Tom wist zelf bijvoorbeeld heel erg goed dat het Tuincentrum geen goede werkplek voor hem was. Er is toen niet goed naar hem geluisterd.
- ¶ Het zet mij aan het denken dat als wij de cliënten als opdrachtgever zouden gaan zien (en niet het UWV of de gemeente), wij misschien klantgerichter en doelmatiger zouden werken waarbij de cliënt centraal staat.
- ¶ Wat ik meeneem uit deze verhalen is, dat ook al heb je al meer dan 10 jaar een diagnose, het lastig blijft. Want die sticker is er, maar de Wajonger is veel meer dan die sticker. Als hulpverlener zul je altijd naar de individuele jongere moeten kijken. Wie is het en wat betekenen zaken voor hem?
- ¶ Wat hebben we geleerd van de verhalen:
 - ¶ Er moet meer ondersteuning komen in de overgang van de schoolperiode naar de werksituatie. De kennis en ervaringen op school over de Wajongere kan beter ingezet worden voor het zoeken naar een passende werkplek.
 - ¶ Er moet door alle professionals beter geluisterd worden naar de dromen en wensen van een Wajongere. Niet dat we die altijd volledig na kunnen komen, maar we moeten er dichterbij in de buurt belanden.
 - ¶ Bepaalde beperkingen hebben een specialistische ondersteuning nodig. Bij het toewijzen van een jobcoach moet het duidelijk zijn dat die er bekwaam in is.
- ¶ Samenwerking tussen verschillende beroepsgroepen om een eenduidig plan te maken samen met de Wajonger, om hem of haar te begeleiden naar passend werk ontbreekt nog wel eens.
- ¶ Als begeleider van jongeren, moeten wij voor zover gewenst hen als gesprekspartner vergezellen bij gesprekken op scholen, bedrijven en instanties, om die instanties meer op hun verantwoordelijkheid te wijzen om de juiste steun te bieden. Alles natuurlijk in samenwerking met de jongere en zijn of haar ouders.
- ¶ Wij hebben nog niet altijd het juiste overzicht van het traject van de Wajongers en wie er allemaal bij betrokken is. Ik heb me dan ook voorgenomen me hierin meer te verdiepen en mijn collega's hierover in te lichten.
- ¶ Ik was verbijsterd te horen hoe diverse scholen een van de Wajongers afwezen vanwege de beperking. Naar mijn mening hadden ze meer kunnen helpen bij het zoeken naar een opleidingsplaats die ingericht was op de beperking. Hoe kunnen wij iemand zo aan zijn lot overlaten!

De aandachtspunten van de Jobcoaches

- Wisten jullie dat wij het eigenlijk eigenlijk wel heel erg goed doen?
- Wisten jullie dat de Wajongers heel erg blij zijn dat ze terug kunnen vallen op een jobcoach ook als het goed met ze gaat?
- De Wajongere zijn zelf de spin in het web. Als zij zelf niet in staat zijn deze functie te vervullen, pleit ik voor het instellen van een centrale persoon, een casemanager, die als een spin in het web de betrokkenen rondom de desbetreffende Wajonger in beeld heeft.
- De verhalen maken duidelijk dat we in de praktijk al in een vroeger stadium betrokken zouden moeten worden bij de Wajongere. Zo kunnen we beter gebruik maken van de kennis en ervaringen die al zijn gedaan op de scholen. Om de overgang van school naar werk te verbeteren zou het beter zijn te voorkomen dat de Wajongers eerst thuis op de bank belanden en in een gat vallen, alvorens ze kennis maken met de arbeidsmarkt.
- Wij klagen vaak over gebrek aan informatie bij overdracht. Zou het geen idee zijn als wij in onze beroepsgroep eens brainstormen en een lay-out maken van welke gegevens wij graag aangereikt krijgen alvorens de coaching op te starten?

De aandachtspunten van de arbeidsdeskundigen

- Breng Wajongers met elkaar in gesprek en laat ze samenwerken in kortdurende projecten die later worden omgezet in duurzame projecten. In die projecten leren van elkaar, leren ze om gaan met elkaar, in de praktijksituaties kunnen ze oefenen en positieve en negatieve ervaringen met elkaar uitwisselen.
- Om gevoel te krijgen bij jongeren met een Wajong-status is het allereerst belangrijk meer inzicht te verwerven in de generatie die nu jong is. Jongeren van nu hebben andere normen en waarden als het gaat om werk dan de veelal dertigplussers die de arbeidsparticipatieprojecten voor deze jongeren ontwikkelen.
- Je nog meer realiseren wat de impact van de Wajong beoordeling kan zijn; elke Wajonger heeft zijn eigen verhaal en achtergrond ook al lijkt problematiek identiek.
- Daarnaast blijkt het waardevol om inzicht te hebben in de leefwereld van de jongeren met een handicap. Deze jongeren hebben op jonge leeftijd vaak al veel meegemaakt, dat beïnvloedt niet alleen hun zelfbeeld en daadkracht, maar ook hun beeld van de maatschappij. Overbescherming of juist heel weinig begeleiding vanuit ouders en school heeft grote invloed op het latere gedrag.
- Het regelen van een spin in het web, een regisseur/casemanager voor de Wajonger.
- Korte lijnen realiseren en daarmee effectief en efficiënt omgaan.
- Het werken aan eenzelfde focus en perspectief vanuit alle betrokken beroepsgroepen.
- Betere gezamenlijke informatie deling.

De aandachtspunten van de bedrijfsartsen

- Ⓜ Er is dringend een coördinerende rol nodig van een professional die de jonggehandicapte begeleidt bij deze zoektocht, die kennis van zaken heeft van het medische en/of psychologische beeld en dit kan vertalen naar hulpvragen en -ondersteuning. In de curatieve zorg is dat de huisarts, bij werknemers in loondienst de bedrijfsarts. Wie vult het enorme gat op voor deze doelgroep?
- Ⓜ We kunnen vanuit onze beroepsgroep overleggen inhoudelijk (beroepsgeheim!) met schoolarts, revalidatiearts en andere begeleiders / behandelaars om zo een vloeiende overgang te kunnen garanderen tussen school en werk.
- Ⓜ Voor BV Nederland zou het goed zijn als wij als bedrijfsarts een coördinerende rol gaan spelen in de zorg rondom de Wajonger. Een vast aanspreekpunt met kennis van zaken levert snelle en goede re-integratie op!

De aandachtspunten van de (consulenten) maatschappelijk werkenden

- Ⓜ In het **algemeen** maatschappelijk werk kan de focus op de relatie cliënt – werk versterkt worden. Maatschappelijk werkers worden opgeleid met een brede visie en brede aanpak, gericht op cliënten ondersteunen op diverse levensgebieden waarvan er 1 werk zou kunnen zijn. Het huidige (algemeen) maatschappelijk werk doet dat te weinig en biedt de werkzoekende jongere te weinig steun op de weg naar de arbeidsmarkt. Maatschappelijk werkers worden opgeleid om de spin in het web te zijn, ook werk kan daar logischerwijs een plek in krijgen.
- Ⓜ Bij een groot aantal wajongers spelen vele factoren naast elkaar. Gezin, school, sociale omgeving, zorg en werk. De juiste combinatie van Maatschappelijk werk en de Jobcoach kan in veel situaties een goede oplossing bieden. Het Maatschappelijk werk zou meer kunnen samenwerken met de jobcoaches. Wederzijdse uitwisseling van methodieken, technieken en methoden is wenselijk. De basis kennis over jobcoaching zou als een module aangeboden kunnen worden bij de opleiding social work. Zo slaan wij al vroeg de brug tussen deze twee beroepsgroepen in het belang van de Wajongers.

De aandachtspunten van de psychologen en orthopedagogen in onderwijssetting

Om de jongere goed te kunnen voorbereiden is het belangrijk om de persoon goed in beeld te brengen volgens onderstaand model en te denken in ontwikkelingsperspectieven. Op de gebieden **denken** (cognitief functioneren), **zijn** (persoon, sociaal emotioneel functioneren), **willen** (drijfveren, motivatie) en **doen** (fysieke vaardigheden en arbeidscompetenties) kunnen dan vervolgens doelen gesteld worden waar de jongere nadrukkelijk eigenaar van is. Het is daarbij heel belangrijk om de doelen te maken, zodat een jongere stap voor stap kan toewerken naar een einddoel. Voor iedere jongere kan dan een passend onderwijstraject gevolgd worden.

Denken (wat kan ik)
Cognitief functioneren

Doen (wat kan ik)
Fysiek en arbeidscompetenties



Willen (wat wil ik)
Drijfveren en motivatie

Zijn (wie ben ik?)
Sociale omgeving,
persoonlijkheid en gedrag

Denk-werk model SSONML. Binnen het speciaal onderwijs zijn vaak documenten aanwezig waarin de historie en het heden van de jongere duidelijk beschreven staan zodat de rode draad in het leven van de jongere duidelijk is. Wanneer deze informatie in een transitiedocument komt te staan wat leesbaar en bruikbaar is voor het werkveld en vervolgonderwijs, verloopt de informatieoverdracht makkelijker en zorgvuldiger en krijgt het leerproces van de jongere een natuurlijk vervolg. Stichting Speciaal Onderwijs Noord-Midden Limburg heeft een transitiedocument ontwikkeld.

Als professional moeten we ook pro-actief blijven in het bieden van een passende onderwijsvorm en de zorg die de jongere en het gezin nodig hebben. En hebben we de taak om wat de jongere nodig heeft te vertalen naar de omgeving. Wij hebben de opdracht om achter iedere "stempel" op zoek te gaan naar de persoon met zijn eigen specifieke identiteit, wensen en drijfveren, hierbij aan te sluiten en ondersteuning te bieden.

Er is voor de Wajongers, een meerjarige stabiele begeleiding nodig door deskundige, breed inzetbare, direct communicerende en bereikbare begeleiders. Vereist is een empathische, deëscalerende houding en een schop onder de komt als dat nodig is.

Gewenst is ook een beter overzicht van collega begeleiders en organisaties, wie waar goed in is, en in welke regio wordt gewerkt, welke initiatieven worden gevraagd en geleverd. Kortom meer samenwerking, betere herkenbaarheid van specialismen, bredere toegankelijkheid en inzet van specifiek kennis.

Het samenwerken

- M** Laten wij er samen aan werken dat in de toekomst iedereen met een beperking een soort persoonlijk dossier opbouwt wat die persoon zelf in beheer kan nemen. De desbetreffende hulpinstanties verplichten zich dat dit dossier adequaat gevoed wordt. Zo heeft iedereen met een beperking (of zijn/haar vertegenwoordiger) altijd de beschikking over zijn eigen status. Hij/zij kan in overleg bepalen welke gegevens waardevol zijn voor de volgende schakel in de hulpverleningsketen of de werkgever en de collega's om goed te kunnen functioneren op de werkplek.
- M** Het is belangrijk dat iemand rondom de Wajongere de spin-in-het-web functie op zich neemt. Deze persoon bewaakt de processen rondom de Wajongere, zodat er geen dubbele of zelfs haaks tegenover elkaar staande interventies worden opgepakt en dat de informatie over de te nemen interventies helder is naar alle (professionele) betrokkenen. Het is belangrijk dat dit een professional is die geen voorbijganger is in het leven van een Wajongere, maar waar hij de rest van zijn (werkende) leven mee te maken krijgt.
- M** In deze communicatie is het belangrijk dat we geen lange lijnen creëren, maar dat de communicatielijnen zo kort mogelijk zijn.
- M** Ook is het belangrijk dat de communicatie helder en eenduidig is en er effectief en efficiënt gewerkt wordt.
- M** Bij de intake dienen alle betrokken hulpverleners goed in kaart te worden gebracht. Per regio kan dat vertaald worden in pro actief samenwerken met elkaar om te weten wie wie is en wie wat doet en elkaar te kunnen ondersteunen in de hulpverlening.
- M** Deel de ervaringen met Wajongers met elkaar als vakgroep en als betrokkenen. Daar leren we allemaal van.
- M** Beroepsgroepen dienen ook bereid te zijn om aan elkaar hun kennis vanuit hun beroep te willen delen. Als topcoach kan je bijvoorbeeld niet van alle aandoeningen en ziekten kennis hebben. Een specialist kan je daarover wel op hoofdlijnen informeren, zodat je met die kennis adequaat kunt werken.

Deze bevindingen vertalen wij naar de volgende aanbevelingen

- 1** De gezamenlijke beroepsgroepen rond de Wajongers in Venlo bepleiten een ondersteunende houding van de professionals die borgt dat:
 - ❗ de Wajongere wordt voorzien van de gewenste informatie en steun om hem in staat te stellen naar draagkracht zelfregie te voeren bij de zoektocht naar werk.
 - ❗ de Wajongere wordt aangemoedigd zelf de verantwoordelijkheid te nemen het eigen informatie dossier op te bouwen, indien gewenst met ondersteuning.
 - ❗ de keten van gezamenlijke professionals de Wajongere niet los te laten voor er een adequate duurzame werkplek gevonden is, waardoor de Wajongere de professionals niet meer als een stel voorbijgangers beleeft.
 - ❗ bij elk moment van overdracht geregeld is dat de vorige en de volgende professionele schakel van elkaar de noodzakelijke informatie en contact gegevens hebben en afspraken maken hoe een (warme) overdracht gaat werken als gezamenlijke oplossing gericht ondersteuning.
- 2** Op dit moment zijn er in veel te beperkte mate profielen van de Wajongers als zij van school komen, die werkgevers gemakkelijk zicht bieden op de mogelijkheden, vaardigheden, competenties en ambities van Wajongers op de arbeidsmarkt. Dat kan veel beter door al op de VSO/Praktijk scholen arbeidsdeskundigen, jobcoaches en andere relevante disciplines in te schakelen met als opdracht samen met de Wajongers hun arbeidsmarktprofiel te maken. Het stage jobcoachmodel zou daar een zinvol onderdeel van kunnen zijn. Het denk-werk model SSONML (zie boven) kan daar bij helpen.
- 3** Het is wenselijk dat er een overzicht komt, met van alle disciplines die betrokken kunnen zijn bij Wajongers in ieder geval de volgende gegevens:
 - ❗ Wat is de rol en toegevoegde waarde van de discipline?
 - ❗ Hoe kan die discipline in aanraking komen met de Wajongere?
 - ❗ Wanneer komt die discipline in aanraking met Wajongere?
 - ❗ Wat is dan het doel van zo 'n contact?
 - ❗ Wat doet de discipline in zo 'n contact?
 - ❗ Hoe is die discipline te benaderen voor contact?
 - ❗ Hoe werkt die discipline samen met anderen?

Wij bedanken Tom, Teun en Ron 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 in 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 Venlo en omstreken.

Kelly de Vries, Jeugdreclasserder
Emelie Bartelds, Gedragwetenschapper
Elmire Galstaun, Arbeidsdeskundige
Hans Keiren, Teamleider/psycholoog
Liesbeth van de Venne, Maatschappelijk werk
Jan Konijnenburg, NVAB (gestopt na tweede sessie)
Gwen Fleuren, Maatschappelijk werker en Jobcoach
Jos Mangnus, Orthopedagoog-generalist
Gonnie Meijer, Bedrijfsarts
Joyce Rutten-Marks, Arbeidsdeskundige
Chantal Vonk-Lamberts, Jobcoach
Erik Schnock, Arbeidsdeskundige
Carina Bronkhorst, Jobcoach
Sjaak Selen, Manager Claim
Tanja Wilbers, Arbeidsdeskundige
Jac van Wylick, Arbeidsdeskundige
Andre Supheert, Re-integratiecoach en jobcoach
Suzanne Janssen, Jobcoach
Sandy van der Plas, Jobcoach
Ruud Lukkezen, Jobcoach
Huub (H.W.J.) van de Mortel, Arbeidsdeskundige

Initiatiefnemers:

Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen
Nederlandse Vereniging Verzekerings Geneeskundigen

Deelnemende beroepsgroepen:

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

Subsidie:

Sociale Zaken en Werkgelegenheid Programma Cultuuromslag Wajong

Uitvoering:

Arbeidsdeskundig Kennis Centrum
Projectmanager: Tjeerd Hulsman
Telefoon: 06 53317675
E-mail: hulsman@arbeidsdeskundigen.nl