



## Samenvattende aanbevelingsbrief voor de collega's

Werken naar vermogen  
Regio Hengelo, sepmeber/oktober 2011

Beste Collega,

Wij namen in Hengelo (de tweede regio) deel aan het project Werken naar Vermogen. Dit is een initiatief van professionals, die jongeren willen helpen met het slechten van hindernissen ten aanzien van scholing, zorg en werk. Wij geloven dat beter samenwerken werken helpt om de arbeidsparticipatie van jongeren met beperkingen te vergroten. Vertegenwoordigers van diverse beroepsgroepen arbeidsdeskundigen, (ortho)pedagogen, jobcoaches, maatschappelijk werkers, artsen jeugdgezondheid, verzekeringsartsen, bedrijfsartsen en psychologen gingen met elkaar in gesprek en luisterden naar de persoonlijke verhalen van drie Wajongers over de maatschappelijke hindernissen die zij tegen kwamen. Levent, een man van 35 jaar die wegens polio in een rolstoel zit en nog steeds zonder baan is. Sharon, een 18-jarige vrouw die nog naar school gaat en wegens een stofwisselingsziekte ernstig vermoeid is en haar droom over een baan in duigen zag vallen. Bas, een 20-jarige jongeman met ADHD en nu anderhalf jaar zonder baan na zijn opleidingen.

Het was confronterend om te horen hoe zij vast zijn gelopen omdat er niet tijdig adequate hulp werd geboden om de barrières op school, in de zorg en op de arbeidsmarkt te slechten. Er lopen nog te vaak dingen mis door onvoldoende persoonlijke aandacht, te veel wisseling van (contact)personen en onvoldoende besef welke hulp werkt. Het belangrijkste dat deze verhalen gemeen hebben is, dat onze maatschappij voor Levent, Sharon en Bas te veel drempels op werpt om simpel gezegd mee te kunnen doen. Er bij horen, kunnen leren, werken, zich ontwikkelen.

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 zoektocht van Bas

Een 20-jarige jongeman met ADHD en (in het verleden) concentratie/gedragsproblemen. Nu, na zijn school en stages, al anderhalf jaar zonder baan. Hij woont thuis bij zijn vader en moeder en heeft een jongere broer. Het gezin heeft als gemeenschappelijke hobby fotograferen. Tijdens schoolloopbaan diverse stages gelopen, aansluitend gewerkt bij diverse werkgevers o.a. via uitzendbureau, echter geen duurzame werkplek kunnen verkrijgen (sturing en begeleiding nodig bij taken en opdrachten).

#### Wat hij voor gevoel en vragen op riep

Een jongere die je met betrokkenheid tegemoet moet treden. Is actief en gaat niet in een hoekje zitten. Doet liever vrijwilligers werk dan thuis op de bank zitten. Win zijn vertrouwen dan kan je hem ondersteunen, maar laat hem de regie houden.

### De zoektocht van Sharon

Een 18-jarige vrouw die nog naar de school gaat. Wegens een stofwisselingsziekte, die zich enige jaren geleden openbaarde, is Sharon snel ernstig vermoeid. (20 uur per week belastbaar). Zij heeft een (volledige) wajong-uitkering, die 25% bedraagt, omdat ze nog naar school gaat.

Door haar lage inspanningsvermogen kan ze niet fulltime naar school. Het reguliere onderwijs bleek niet in staat haar voldoende te begeleiden. Doet op dit moment daarom de VAVO. Ze is heel gemotiveerd en knokte jaren dat ze gewoon op de havo haar diploma kan halen. De droom van haar leven, een beroep in de sportwereld (gymlerares), lijkt door de stofwisselingsziekte niet meer te realiseren vanwege de instap eisen van de opleiding. Ondanks alle tegenslagen blijft ze gemotiveerd en de moed er in houden.

#### Wat zij voor gevoel en vragen op riep

Machteloosheid, onbegrip, niet naar haar geluisterd. Veel strijd moeten leveren met de school en lang geen erkenning van haar situatie. Doorzettingskracht getoond. Ambitieuw en wil toch graag in de sportwereld aan de slag. Weet dat er een goede opleiding voor nodig is, om daarin verder te komen. Enorme wilskracht en gedrevenheid met het risico dat ze over haar grenzen keuzes maakt die ten koste gaan van je gezondheid. De hindernissen die ons onderwijs systeem voor haar opwerpt hebben een grote negatieve impact op haar toekomst mogelijkheden.

## De zoektocht van Levent

Een man van 35 jaar die wegens polio in een rolstoel zit. Hij is op jonge leeftijd vanuit Turkije naar Nederland gekomen. Hij heeft diverse rugoperaties ondergaan in Nederland (vijf stuks in totaal). Vele jaren thuis gezeten en nog steeds zonder baan. Met zijn tweelingbroer woont hij samen in Enschede. Als hobby heeft Levent muziek en hij speelt ook in een band. Mavo-diploma en enkele jaren Havo gedaan. Hij is in 2008, op zijn 32-ste jaar na enig aandringen, aangemeld voor de G-krachten, omdat hij geen enkele werkervaring had. Toen tijdelijk in een baan gekomen, maar die werkgever haakte ook weer af na de projectperiode.

### Wat hij voor gevoel en vragen op riep

Leven met een beperking is niet gemakkelijk. Als de maatschappij minder toegankelijk voor je is, verdwaal je zomaar in een hoekje. Zorg dat je achter de schermen mag kijken bij deze jongere en zoek zijn werkelijke ambitie, droom en drive. Een jonge man die veel te brengen heeft, maar die wij niet in staat stellen dat te promoten. Behulpzaam, bescheiden en gemotiveerd is. Wist niet bij wie hij kon aankloppen? Zijn wensen, wie heeft hij ze verteld, wat heeft hij gedaan om ze te verwezenlijken? Lijkt afstand te houden van zijn werkelijke ambities (zijn droombaan).

## De leer punten voor de houding van de professional

- MI "Ik moet veel alerter zijn om te voorkomen dat een jongere aan zijn lot overgelaten wordt."
- MI "Ik kan meer respect tonen voor de jongere en een open oor hebben voor hun persoonlijke ambities."
- MI "Ik ga beter luisteren naar de jongeren als de ervaringsdeskundige, om zo beter de hindernissen te zien die de maatschappij voor hem opwerpt."
- MI "Ik ga de omgeving steviger aanspreken op creatieve oplossingen voor het wegnemen van de hindernissen."
- MI "Ik ga de veerkracht in de jongeren, om er desondanks iets van te willen maken, beter benutten en inzetten als hun kracht."
- MI "Ik moet veel alerter zijn om te voorkomen dat een jongere aan zijn lot overgelaten wordt."
- MI "Ik geef steun die past bij de leeftijd en het denkniveau."
- MI "Samen betekent voor mij ook dat de jongere mij en ik de jongere aanspreek op de eigen verantwoordelijkheid voor het doorlopen van de stappen van het traject op weg naar werk."

## De aandachtspunten van de jeugdgezondheidszorg (JGZ)

- Ⓜ Bij de jeugdgezondheidszorg zien we de jongeren bij reguliere contactmomenten en op indicatie zoals bijvoorbeeld bij verzuim.  
Bij beide contacten ligt nu de nadruk op het moment zelf, vanuit deze sessies wordt duidelijk dat vooral het maatschappelijk toekomstperspectief vaak (te) laat of niet wordt betrokken in onze warnemingen.
- Ⓜ Bij de reguliere contactmomenten (met name 14-jarige contactmoment in de risicogroep VMBO-leerlingen) dienen we niet alleen de gezondheidssituatie op dat moment en mogelijke risico's te beoordelen, maar ook de toekomst (zoals slagingskans opleiding, mogelijke schooluitval en arbeidsperspectief).
- Ⓜ Bij (langdurig) verzuim en mogelijke schooluitval zou altijd terugkoppeling naar JGZ plaats moeten vinden, zodat verleden én het toekomstperspectief in beeld kan worden gebracht zodat bij dreigende uitval school en / of arbeidsmarkt andere professionals kunnen worden ingezet.
- Ⓜ Het laatste contactmoment regulier (14-jarige leeftijd) zou tevens gebruikt kunnen worden om toekomstige risico's in beeld te brengen. Vanuit dit contact en ingeschatte risico kunnen acties zoals preventief inschakelen professional of vervolg contactmoment worden ondernomen.
- Ⓜ Daarnaast is er de mogelijkheid om gebruik te maken extra (standaard-) contactmomenten op 15-16jarige leeftijd en hierbij specifieke risicogroepen te benaderen. Vanuit de JGZ benadering 0-23 jaar, de betrokkenheid binnen de hele Regio (Twente) kunnen risico-leerlingen dan schooloverstijgend in beeld blijven.

## De aandachtspunten van de Jobcoaches

- Ⓜ Luister om de steun vraag boven tafel te krijgen! Van daaruit kijken wat je zelf kan bieden. Indien je dit niet kan meldt dit dan ook en geef advies of verwijs naar de juiste hulp!
- Ⓜ Samenwerking! "je kunt niet alles alleen dus werk samen en creëer een oplossing met de Wajonger samen!"
- Ⓜ Voor mij als jobcoach was het belangrijk om "met collega's om tafel te zitten en te concluderen dat de hindernissen die de jongere ervaart centraal moeten staan "
- Ⓜ Het is onze taak om samen met de Wajonger op zoek te gaan naar zijn/haar passie, kwaliteiten en mogelijkheden op de arbeidsmarkt.
- Ⓜ De Wajonger heeft hierin ook een duidelijke rol. De eigen rol moet tijdens de intake besproken worden. Tijdens het proces dient de jobcoach zijn coachende rol duidelijk te bewaken.
- Ⓜ Communiceren over de reële mogelijkheden van de Wajonger met de werkgever en eventueel bijstellen van de plaatsingsopdracht (samen met de opdrachtgever) in het belang van de klant kan de samenwerking versterken en het risico van een "makkelijke" plaatsing zoals bij Levent voorkomen.
- Ⓜ Meer weten van de mogelijkheden en opties van andere instanties is noodzakelijk om effectief te kunnen ondersteunen!

## De aandachtspunten van de arbeidsdeskundigen

- Ⓜ Arbeidsdeskundigen op het Werkplein kunnen veel voor jongeren en werkgevers betekenen met de brede kennis en een uitgebreid netwerk
- Ⓜ Durf je nek uit te steken en out of the box te denken.
- Ⓜ Ik heb door de opzet van dit project nieuwe mensen leren kennen, nieuwe ingangen ontdekt die een toegevoegde waarde kunnen vormen in het traject naar werk.
- Ⓜ Samen met andere professionals uit de regio kunnen we jongeren duurzaam aan het werk helpen en ontstaat een win-win situatie voor iedereen.
- Ⓜ Wij zeggen altijd dat de jongere centraal staat, maar door deze verhalen ben ik daarover erg aan het twijfelen geraakt. Laat deze woorden ook realiteit worden.
- Ⓜ Wij luisteren te veel naar de jongeren vanuit ons eigen perspectief en zo ook met onze eigen (voor)oordelen. Hierdoor slaan wij nogal eens de plank mis.
- Ⓜ Laten wij aan het begin van een traject, vooraf de begeleidende instanties bij elkaar te roepen en goede afspraken met elkaar te maken. (MDO: Multi Disciplinair Overleg).
- Ⓜ Als beroepsgroep zie ik o.a. mogelijkheden om in het onderwijs al vroegtijdig ingeschakeld te worden om specifieke vragen van jongeren met betrekking tot een vervolgstudie daarin te ondersteunen met betrekking tot het aspect van belasting en belastbaarheid.
- Ⓜ Er ligt een mooie taak voor ons als arbeidsdeskundigen om er voor zorgen dat een ieder op de goede plek "Werkt naar zijn Vermogen".

## De aandachtspunten van de bedrijfsartsen

- Ⓜ Wees kritisch op werkgevers die willen profiteren van de tijdelijke voordelen die de Wajonger biedt, want dan zitten ze na hun (gesubsidieerde) contracttermijn vaak weer thuis.
- Ⓜ Wij kunnen veel praktischer steun geven aan de Wajonger. Het aanstellen van een vast contactpersoon binnen een specifieke levensfase zoals: middelbare school, studie/opleiding, werkloosheid, werk, zou een eerste goede stap zijn. Daarbij dient telkens een warme overdracht plaats te vinden van de ene fase naar de andere.
- Ⓜ Voor ons, bedrijfsartsen, zie ik de mogelijkheid om deze mensen in een vroeg stadium te voorzien van een betrouwbaar belastbaarheidsonderzoek en een voorlopig advies over het einddoel van zijn/haar werktraject.
- Ⓜ Wij zijn ook elke dag in contact met de werkgevers. Wij kunnen veel meer doen aan voorlichting aan werkgevers over Wajongers. Zij zijn even goed (binnen zijn/haar mogelijkheden) als elke gemiddelde medewerker binnen de organisatie.
- Ⓜ Zoals de NVAB al pleit, kan een vrije toegang tot arbeidsomstandigheden spreekuur (voor werkende populatie 16-65/67 jaar) heel rendabel zijn, ook voor de Wajonger.

## De aandachtspunten van de maatschappelijk werkenden

- Ⓜ Onze beroepsgroep kan een veel zichtbaarder positie innemen rond het werkvraagstuk van jongeren met beperkingen.
- Ⓜ Zorg voor een persoonlijke en zakelijke aanpak, zorg dat de klik er is. Dit is van wezenlijk belang binnen ons werk als dienstverlener.
- Ⓜ Zet MEE consultant vaker in om samen te inventariseren, te onderzoeken waar het probleem ligt en wat voor oplossing de jongere zelf het liefst wil. Vervolgens dan een traject uit stippelen, dat je samen bewandelt.
- Ⓜ De regie en verantwoordelijkheid blijven bij de Wajonger.
- Ⓜ Gebruik MEE in het (voor)traject voor een goede en gedegen en uitgebreide hulpvraag verduidelijken.

## De aandachtspunten van de psychologen

- Ⓜ Wij dienen oog te hebben voor de levensfase van de kandidaat, niet alleen de huidige prestatie maar ook uitgangspunten als zelfstandigheid, assertiviteit en sociale vaardigheden een beslissende factor vormen voor de slagingskansen op de arbeidsmarkt.
- Ⓜ Laten wij in onze diagnostiek meer aansluiting zoeken bij de echte wensen van de Wajonger, in plaats van ons te richten op de mogelijkheden die lijken over te blijven na rekening gehouden te hebben met de hindernissen vanuit onze maatschappij.
- Ⓜ Onverwerkte teleurstellingen, spelen door in iemands functioneren. Door hieraan voorbij te gaan, vermindert de kans van slagen. Ook deze Wajongeren anticiperen op nieuwe teleurstellingen zolang de oude blijven bestaan.
- Ⓜ Werk is heel belangrijk voor structuur, zelfvertrouwen en zingeving! Besteed hier dus aandacht aan in de behandeling.
- Ⓜ Een psycholoog kan een belangrijke rol spelen bij de acceptatie van beperkingen (en het hierdoor soms moeten werken onder het intellectuele niveau) en het aanleren van sociale vaardigheden die op de werkvloer nodig zijn.
- Ⓜ Als iemand klaar is met behandeling en een wajong-uitkering of status heeft, is het raadzaam om (uiteraard in overleg met cliënt), zelf contact op te nemen met de arbeidsdeskundige om aan te geven dat de cliënt toe is aan werk en te adviseren hoe op een passende wijze werk gevonden kan worden waarbij rekening gehouden wordt met de kwetsbaarheden en talenten van cliënt.
- Ⓜ Een holistische aanpak is effectiever. Daarom is het zinvol alle betrokken partijen uit te nodigen voor een overleg om de koers en de activiteiten op elkaar af te stemmen, zodat de partijen niet langs elkaar heen werken of elkaar zelfs tegenwerken.

## De aandachtspunten van de verzekeringsartsen

- Ⓜ Wij hebben nog meer als onze opdracht te zien het vergroten van de participatie van jongeren in werk. Hiervoor zullen we soms buiten de gebaande paden moeten treden.
- Ⓜ Bij de beoordeling mag nog meer aandacht zijn voor de persoonlijke wensen van Wajongeren en de hindernissen die zij tegen komen om die te realiseren.
- Ⓜ Wij kunnen ons actiever opstellen in de samenwerking met andere professionals (ook buiten de eigen organisatie), bijvoorbeeld door advies te geven over jongeren die niet in aanmerking komen voor de Wajongeregeling.

## De aandachtspunten van de (ortho)pedagogen

- Ⓜ Richt je altijd op de achterkant van een verhaal, luister onbevooroordeeld en niet stoppen voordat een jongere werkelijk geholpen is met het slechten van de hindernissen.
- Ⓜ Er moet een vorm van nazorg komen voor leerlingen die van school gaan. In het Praktijkonderwijs is dit standaard, maar voor zover mij bekend in andere vormen van regulier onderwijs niet altijd. De jongeren waar ik mee werk zijn licht verstandelijk beperkt en van de meesten kan niet verwacht worden dat zij zelf de hindernissen oplossen en de ingewikkelde weg in hulpverleningsland kunnen vinden.
- Ⓜ Orthopedagogen kunnen een betere aansluiting zoeken met andere professionals zodat jongeren er niet meer alleen voor staan in het gevecht met de maatschappelijke beperkingen.
- Ⓜ Laten wij de handen met gemeenten en scholen uit Twente ineen slaan om concrete afspraken over te maken en inzicht krijgen in wat het reguliere onderwijs momenteel doet, om deze jongeren een passend traject te bieden naar werk, want dat is toch waar het om draait.
- Ⓜ Richt een expert-groep op om expertise te delen en te kijken hoe het speciaal onderwijs en regulier onderwijs de hindernissen wegnemen, zodat we straks iedere individuele leerling dat onderwijs kan bieden waar hij of zij het meeste baat bij heeft.

## Samenwerking

- Ⓜ Gezamenlijk intervisie van beroepsgroepen rond dit soort casussen helpt en leidt tot betere ondersteuning in belang van de Wajongere.
- Ⓜ Bouw als beroepsgroepen aan het beeld van het levenspad van de Wajongere en stel vast Wie Wanneer Welke noodzakelijke steun kan geven om de hindernissen op weg naar werk te verkleinen.
- Ⓜ Er is vaak sprake van een keten van hulpverleners. Bij Bas was al op zijn 8<sup>e</sup> de diagnose ADHD gesteld. Met medicatie was dat tot ongeveer zijn 17<sup>e</sup> goed te begeleiden. Ergens is niet goed opgelet wat er met Bas gebeurde. Een goede begeleiding vanuit JZG of schoolarts had hier wel in kunnen voorzien. De overgang van school naar arbeidsmarkt en begeleiding van deze jongere naar het stabiel functioneren in de maatschappij heeft ontbroken.
- Ⓜ Samen meer knokken voor een reëel perspectief op arbeidsmarkt kansen van de jongere.
- Ⓜ Regulier onderwijs vragen om gericht beleid te maken voor het begeleiden van jongeren met beperkingen naar de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld door goede samenwerking met andere beroepsgroepen als psycholoog, artsjeugdgezondheid, arbeidsdeskundige, jobcoach.
- Ⓜ Duidelijke afspraken maken in de regio hoe beroepsgroepen samen het ondersteuningsnetwerk voor een Wajongere kunnen vormgeven, met als belangrijke winst de spin in het web te benoemen voor elke Wajonger.
- Ⓜ Samen de eigen kracht van de Wajonger vergroten door bijvoorbeeld het eigen netwerk van de Wajonger te activeren (Eigen Kracht Conferentie).

## Deze bevindingen vertalen wij naar de volgende aanbevelingen

- 1** Onze opdracht is het vergroten van de participatie van jongeren in werk. Hiervoor zullen wij vaker buiten de gebaande paden moeten treden om geloofwaardig te blijven naar de Wajonger.
- 2** Wij stellen als beroepsgroepen het levenspad en de doelen van de Wajonger centraal. Dat betekent tijdig vaststellen Wie Wanneer Welke noodzakelijke steun kan geven om de hindernissen op weg naar werk te verkleinen. Leer van daaruit te verwijzen en samen te werken.
- 3** Start gezamenlijk intervisie van beroepsgroepen rond het traject naar werk van Wajongers en betrek hen daar zelf bij.
- 4** Breng eerst de zorgvraag/gepercipieerde hindernissen goed in kaart door te luisteren en daarna te handelen. Stel je steeds de vraag: Wat is nodig om de weg naar arbeid te effenen en hoe is dit voor deze jongere te regelen? Regel dat dan ook!
- 5** Ga als beroepsgroep de discussie in de eigen vereniging of organisatie aan dat samenwerking in het belang van de klant voorop staat en laat het belang van de organisatie of de beroepsgroep daarin niet belemmerend zijn.
- 6** Wij zijn regelmatig te laat met steun; de JGZ zou een monitor moeten instellen voor pre-risico groepen voor arbeidsmarktparticipatie.
- 7** De keten van de scholen naar de arbeidsmarkt willen wij veel beter regelen samen met werkgevers.
- 8** Als beroepsgroepen zijn wij verantwoordelijk om een adequaat (informeel) werkend netwerk op lokaal niveau te hebben om het pad te effenen voor de Wajongere om te participeren op de arbeidsmarkt. In Hengelo zullen wij daarvoor de best practice organiseren.

Wij bedanken Sharon, Levent en Bas 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 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 de regio Hengelo/Enschede.

Hans van Bentheim, Arbeidsdeskundige  
Michiel van Dijken, Verzekeringsarts  
Frederique van der Gracht, Arbeidsdeskundige  
Natascha de Groot, Psycholoog  
Kees van Haaren, Psycholoog  
Wim Jansen, Maatschappelijk werker  
Andre Kuilman  
Ineke van Woerkom, Jobcoach  
Leo Lammerink, Pedagoog  
Marjolein Lenderink-de Gelder, Jobcoach  
Nico Harwig, Maatschappelijk werker  
Coby Mulder, Psycholoog  
Sandy de Munck Mortier, Orthopedagoog Generalist NVO  
Branko Perkovic, Bedrijfsarts  
Ton Taselaar, Bedrijfsarts  
Monique Voortman, Arbeidsdeskundige Wajong  
Marieke Vrijland, Orthopedagoog  
Agnieszka Schipper, Branche coördinator  
Coloma Ebbes - Mayol Trapero  
Marie-José Sprakel, Jeugdarts

**Initiatiefnemers:**

Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen  
Nederlandse Vereniging Verzekerings Geneeskundigen

**Deelnemende beroepsgroepen:**

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

**Subsidie:**

Sociale Zaken en Werkgelegenheid Programma Cultuuromslag Wajong

**Uitvoering:**

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