



Samenvattende aanbevelingsbrief voor de collega's

Werken naar vermogen
Regio Utrecht, 28 juni 2011

Beste Collega,

In juni 2011 hebben wij
deelgenomen aan het project "Werken
naar vermogen" in de regio Utrecht.

Dit project wordt gefinancierd uit gelden van
het eind 2010 afgesloten Programma Cultuuromslag Wajong. Dat programma beoogde
een cultuuromslag aan te jagen bij Wajongers en hun ouders, bij professionals die met
Wajongers te maken hebben en bij werkgevers en werknemers die Wajongers een plek
moeten geven op de werkvloer. Met het project "Werken naar vermogen" wensden NVvA
(arbeidsdeskundigen) en NVVG (verzekeringsartsen) samen met de andere uitgenodigde
beroepsgroepen (pedagogen, psychologen, jeugdartsen, jobcoaches, bedrijfsartsen,
bedrijfmaatschappelijkwerk) een impuls te geven aan de cultuuromslag bij ons als
professionals.

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
de potentiële mogelijkheden centraal stelt."

Werkwijze

Wat de gewenste cultuuromslag kan zijn en hoe die vorm kan krijgen hebben wij samen onderzocht in de regio Utrecht. Dit is de eerste regio geweest van het landelijke project. Er volgen er nog vier, Hengelo, Venlo, Alkmaar en Groningen. Vanuit de vijf regio's wordt toe gewerkt naar een landelijke bijeenkomst en naar landelijke aanbevelingen aan de beroepsgroepen wat zij kunnen doen om te borgen dat de ondersteuning van Wajongers bij hun zoektocht naar werk, gebeurt vanuit de wensen en ambities van de Wajonger zelf.

De gekozen werkvorm, in gesprek gaan met Wajongers zelf, sprak ons aan. Het bood ons een uitgelezen kans om, juist in deze tijd, ruim aandacht te schenken aan mensen met functionele beperkingen die graag willen participeren op de arbeidsmarkt.

Onze groep bestond uit een jobcoach, bedrijfmaatschappelijk werker, pedagoog, arbeidspycholoog, twee arbeidsdeskundigen, jeugdarts, twee verzekeringsartsen en twee bedrijfsartsen. Allen namen zij namens de eigen beroepsgroep deel aan de start in Utrecht. In de eerste sessie van dit project werden drie Wajongers geïnterviewd en wij luisterden naar hun verhalen. Een eenzame zoektocht naar een luisterend oor, naar herkenning en erkenning van hun beperkingen, naar begrip en naar gerichte oplossingen. In de daarop volgende twee sessies hebben we onze bevindingen en waarnemingen samen gedeeld en teruggegeven aan de betreffende Wajongers. De terugkoppeling van onze lessen uit de persoonlijke verhalen van de Wajongers gebeurde in brief vorm. Aan één van de drie Wajongers werden de brieven in zijn bij zijn voorgelezen. De andere twee ontvingen de brieven op eigen verzoek per mail en per post. Het meest indrukwekkende aan dit hele project is: het luisteren naar de verhalen die de jongeren zelf vertellen. Dat gebeurt in de vorm van een interview over de thema's opleiding, zorg en arbeid (loopbaanontwikkeling). Het betrof drie mannen in de leeftijd van 43, 30 en 24 jaar, toevallig allen met een Autisme Spectrum Stoornis, zeer divers in cognitief niveau- van VMBO tot universitaire opleiding.

De meest pregnante waarnemingen delen wij graag.

De zoektocht van de Wajonger

- ❗ Voor veel Wajongers is het niet duidelijk wat je van ons als professionals kunt verwachten.
- ❗ Wajongers willen dat wij begrijpen hoe belangrijk voor hen het hebben van een baan is. Een baan waar je elke dag met plezier naar toegaat, met leuke collega's en waarmee je zelf de kost kan verdienen. Zij verwachten dat wij ons verdiepen in de betekenis van werk voor hen.
- ❗ Voor onze drie Wajongers gold dat zij op school zoekende waren naar steun, ongeacht hun cognitieve niveau. In deze zoektocht hebben zij zich ernstig alleen voelen staan. Bij alle drie is pas tijdens of na het voortgezet onderwijs een diagnostisch onderzoek verricht waarbij ASS werd vastgesteld, respectievelijk op de leeftijd van 21, 24 en 30 jaar. Voor hen begon na het stellen van de diagnose een nieuw tijdperk Jaren met faalervaringen kregen een verklaring, dingen vielen op hun plek.

De houding van de professional

- ¶ Het zo goed mogelijk de situatie van cliënten proberen te begrijpen en je voldoende verbinden met hun behoeften, idealen en ambities is een noodzakelijke voorwaarde voor adequate ondersteuning.
- ¶ Het te realiseren doel is het bereiken van de situatie waarin de Wajonger zichzelf redt of met wat hulp zelf de regie voert en de eigen oplossingen en doelen zoveel mogelijk bedenkt en realiseert.
- ¶ Duidelijke communiceren met de Wajonger; afgestemd op zijn niveau van functioneren en vol houden gedurende het gehele traject.

De kennis van de professional over gevolgen van beperkingen of stoornissen

- ¶ Bij alle 3 de Wajongers is de diagnose ASS heel laat gesteld, terwijl in hun verhalen duidelijke aanknopingspunten zitten voor eerdere diagnostiek. Ze gaven aan dat ze gemist hebben dat er echt goed naar hun verhaal werd geluisterd. De late diagnostiek zette hen op achterstand bij het werken aan sociale vaardigheden, weerbaarheid, zelfredzaamheid etc.
- ¶ De drie Wajongers voelden zich onbegrepen. Wij hebben niet altijd voldoende inzicht en kennis van de problematiek zoals die beleefd wordt door de Wajonger zelf.
- ¶ Als wij als professionals een diagnose stellen is het onze verantwoordelijkheid de cliënt (kind/jonger/ouders) uitleg te geven over de betekenis van die diagnose, informatie te geven over de mogelijkheden voor hulp. Kennis en vaardigheid met betrekking tot relevante ziektebeelden en sociale context is van belang om voldoende deskundig; dus bevoegd én bekwaam, de professionele rol te kunnen invullen.
- ¶ Gedegen onderzoek doen naar capaciteiten en mogelijkheden van de jongere, is een voorwaarde voor een zorgvuldige beoordeling en effectieve professionele ondersteuning.

Het belang van werk voor maatschappelijk functioneren

- ¶ Passend werk- zeker voor onze drie jongeren; biedt ontwikkelingskansen en vormt een bron voor energie in het vaak complexe leven van jonge mensen met een hulpvraag.
- ¶ Werken naar vermogen biedt de jongeren de kans om hun steentje bij te dragen aan de maatschappelijke vraagstukken (tekorten op de arbeidsmarkt) en de economische ontwikkeling van Nederland.

De noodzaak van stabiele en langer durende begeleiding

- ¶ Alle drie Wajongers geven in hun verhaal aan dat persoonlijke begeleiding en het kunnen terugvallen op een uitkerings situatie hun en hun werkomgeving rust geeft. De persoonlijke begeleiding zien zij graag geborgd over een langere periode goed gecoördineerd over de verschillende hulpverleningsvelden (zorg, arbeid, onderwijs) heen. Voor het vinden van werk en het behouden van werk lijkt enige "bemoeizorg" effectief.
- ¶ De langdurige begeleiding van de jongeren is van het belang voor een reëel zelfbeeld over hun mogelijkheden, maar ook voor de directe omgeving.

Professionals hebben vaak onvoldoende kennis van elkaars expertise

M De uitwisseling van kennis over wat iedere beroepsgroep kan betekenen voor het creëren van de juiste condities voor Werken naar Vermogen, heeft ons geleerd dat wij nog te weinig kennis hebben van elkaars deskundigheid. Meer moeite doen om gebruik te maken van de deskundigheid van andere disciplines rondom de Wajonger, is in het belang van de Wajonger.

Het gebrek aan samenwerking

M Samenwerking van professionals rondom de Wajonger, is een belangrijk verbeterpunt.

Deze bevindingen vertalen wij naar de volgende aanbevelingen

- 1** Leer elkaar als beroepsgroepen beter kennen in het belang van betere en oplossingsgerichte ondersteuning aan de Wajonger.
- 2** Organiseer daarvoor gezamenlijk na- en bijscholingsbijeenkomsten over inzicht en kennis van de problematiek zoals die beleefd wordt binnen te onderscheiden groepen Wajongers. Doe dat samen met hen en hun verenigingen en gebruik hun ervaringen en beleving als vertrekpunt, luister naar hun verhalen. (Regio niveau en landelijk niveau).
- 3** Ontwikkel voor de Wajonger en de professionals een gids met informatie over de hulprol (kennis en kunde) die de verschillende professionals in de verschillende stadia van de levenscyclus van een Wajonger kunnen bieden. Verhelder voor elkaar en de Wajonger bij wie je waarvoor en wanneer terecht kunt. (Landelijk niveau op te pakken vanuit elke beroepsgroep voor het eigen deel).
- 4** Ontwikkel als beroepsgroepen een gezamenlijke missie en visie op het belang van arbeidparticipatie naar vermogen van jongeren met beperkingen en vertaal dat in goed afgestemde oplossingen voor Wajongers. Als vorm voor het maken van afspraken hierover kan gedacht worden aan een "Wajong convenant Professionele ondersteuning voor Werken naar Vermogen". (Landelijk niveau en aan te nemen op landelijk bijeenkomst 12 januari 2012). Maak daarbij gebruik van de huidige positieve ervaring in samenwerkingsvormen bij het speciaal onderwijs en de praktijkscholen ("uitstroomoverleg" waarbij de voortgang van de leerlingen (pre Wajongers) wordt besproken. Aan deze overleggen nemen naast de school (stagedocenten, orthopedagogen), de arbeidsdeskundige van het UWV, MEE en een leerplichtambtenaar deel. Ook voert de arbeidsdeskundige op de school "werkgesprekken" met leerlingen die begeleiding richting werk nodig hebben). Een ander voorbeeld zijn de Zorg Advies Teams op scholen waarin jeugdartsen, orthopedagogen, psychologen, mentoren en nadere professionals vroegtijdig ontwikkelingsvragen bij jongeren signaleren en daar oplossingen voor zoeken.
- 5** Verspreid onze brieven aan de eigen beroepsgroep en doe dat na elke regio opnieuw met de brieven uit die regio. Bouw een continue informatie stroom op weg naar het eindsymposium in januari 2012.

Wij bedanken onze Wajongers 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 in januari 2012, 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 Utrecht

Annelies Custers, arbeidsdeskundige Werkbedrijf UWV, NVvA

Arco Verhoeven, bedrijfsarts; NVAB

Ans Cuppen, arbeidsdeskundige SMZ UWV, NVvA

Frank Dekker, Verzekeringsarts SMZ UWV, NVVG

Jos Mulder, Arbeid& Organisatie Psycholoog, NIP

Marion Kraaier, Jeugdarts, AJN

Peter van Otichem, Jobcoach, Jobcoach Vereniging

Regina Zijp - Svetska, Bedrijfsmaatschappelijk werker, NVMW

Tineke Leenstra, (Ortho)Pedagoog, NVO

Yvette Bayens, bedrijfsarts, NVAB

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