



## Samenvattende aanbevelingsbrief voor de collega's

Werken naar vermogen  
Regio Alkmaar, november 2011

Beste Collega,

In november 2011 hebben wij als psychologen, jobcoaches, verzekeringsartsen, arbeidsdeskundigen, bedrijfsartsen, (consulente)maatschappelijk werkers en stagecoördinatoren van praktijkscholen geluisterd naar de verhalen van Hanouk, Jimmy en Maraly in het project "Werken naar vermogen" in de regio Alkmaar. Het project "Wajong in de Regio" bracht ons bijeen, om te reflecteren op de wijze waarop wij als professionals samenwerken bij de ondersteuning van Wajongeren op hun zoektocht naar werk naar vermogen. Wij hebben geluisterd naar Hanouk, Jimmy en Maraly en gehoord in hoe verre zij zich gehoord en geholpen voelen door ons.

**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**

Het open en onbevangen luisteren naar de (levens)verhalen van Hanouk, Maraly en Jimmy gaf ons een extra inzicht in wat er voor een Wajongere allemaal kan spelen op de weg naar werk. Voor hun gevoel hadden ze nu eens de gelegenheid om aan te geven dat zij niet altijd begrepen zijn in wat hun zo belemmert als het gaat om werk zoeken en houden. Zij grepen de kans aan ons te vertellen dat zij lang niet altijd gehoord worden in hun (hulp)vraag. De intentie te willen weten wat er werkelijk aan de hand is hebben zij regelmatig niet gevoeld. Zij gaven aan niet te weten wat zij van ons als professionals kunnen verwachten, op levensgebieden als de thuissituatie, school, sociale contacten, zorg en gezondheid.

De lessen die wij daaruit willen trekken delen wij, na een introductie van onze Wajongers.

## **De zoektocht van Hanouk**

30 jarige alleenstaande vrouw met zoon (7 jaar). Vindt het moeilijk om structuur aan te brengen, sociale contacten te onderhouden en werk te behouden. Gescheiden ouders met alcohol en verslavingproblematiek. VMBO Basis Beroeps/praktijk opleiding gevolgd, mode en kleding. Op school heeft ze zich nooit gelukkig gevoeld. Voelt zich sinds de geboorte van haar zoon stabiel en zeer verantwoordelijk voor zijn opvoeding en zet daar alles voor opzij. Voelt zich regelmatig niet serieus genomen door de hulpverleners en de werkgevers. Op dit moment heeft zij nog ondersteuning/therapie. Zij geeft aan dat de combinatie van fulltime werken en het opvoeden van haar zoon, op dit moment nog niet goed te combineren zijn.

## **De zoektocht van Jimmy**

Een man van 20 jaar en vanaf 2009 in de Wajong. Heeft een TIQ van 67. Is al op jongere leeftijd uit huis geplaatst. In aanraking gekomen met Justitie, in totaal op 6 verschillende Civiel/Strafrechtelijke jeugdinstanties gezeten. Heeft op het VSO gezeten en zonder succes het ATC bezocht in Alkmaar. Woont nu bij zijn moeder. Heeft in het groen gewerkt via het WNK (sociale werkplaats). Dit alles zonder succes wegens rugklachten.

Is pas vader geworden maar tegelijkertijd is zijn relatie met zijn vriendin uitgeraakt. Haalt op woensdag en zondag middag zijn dochter op bij zijn ex. Geeft aan goed met haar te kunnen overleggen/praten. Ervaart collega's niet als heel erg belangrijk. Gaat begeleid wonen in Den Helder. Is ingeschreven voor cursus Leefstijl via een gerechtelijke uitspraak. Ondanks de zorgelijke jaren lijkt Jimmy toch meer zicht te hebben gekregen op zijn mogelijkheden en beperkingen.

## **De zoektocht van Maraly**

Jonge vrouw van 22 jaar. Naast cognitieve beperking (TIQ onder de 80) is er sprake van fibromyalgie (pijn in bindweefsel en spieren). Heeft problemen gekend in de relationele sfeer.

Zit vanaf 2006 in de Wajong, komt van een Praktijk School waar zij een leuke onderwijs tijd had. Na de praktijk school ging Maraly een BOL 1 Zorg opleiding volgen. Dit ging helemaal mis, heeft daarna 1 jaar thuis gezeten. Woont sinds juli 2011 zelfstandig. Op

dit moment wil Maraly niet meer naar school. "Het is nu te laat". Ze wil graag fotograaf worden en heeft daarvoor ook een website gemaakt. Maraly maakt een rustige indruk en toont zich verbaal sterk. Maakt zich wel zorgen over de toekomst. Op dit moment doet zij vrijwilligerswerk.

### **De leer punten voor de houding van de professional**

Tijdens het luisteren vielen ons een aantal uitspraken van Hanouk, Maraly en Jimmy op in relatie tot ons handelen. Die zijn het meer dan waard om van te leren:

- ¶ "Gesprekken helpen soms wel, soms niet"
- ¶ "Er wordt iets beloofd, maar niet nagekomen"
- ¶ "Ik wil graag hulp hebben bij het zoeken en vasthouden van een baan"
- ¶ "Op het moment dat ik in tranen was, wilde ik graag geholpen worden"
- ¶ "Ik wil dat ze naar mij luisteren; mij serieus nemen"
- ¶ "Ze weten niet wat ze met mij aanmoeten; er is gewoon geen behandelplan"
- ¶ "Ik ben nu sterker dan toen"
- ¶ "Ik ben trots op mijzelf als moeder"
- ¶ "Heb ik eindelijk een goede coach, nemen ze me die weer af"
- ¶ "Collega's zijn belangrijker dan het werk zelf"
- ¶ Een advies voor ons professionele gedrag werd door een collega in een gedicht verwoord

Denk niet te snel iemand is lui  
of heeft gewoon vaak een boze bui.  
Kijk waar de onmacht ligt,  
luister naar elk signaal en bericht.  
Wordt het iemand geregeld te veel,  
dan is goede diagnostiek essentieel.  
Ga simpel, maar gedegen met leeftijdgenoten vergelijken,  
soms ook tussen de DSM IV plakkers heen kijken.

### **De aandachtspunten van de Jobcoaches**

- ¶ Probeer een goed beeld te krijgen van de situatie waarin de cliënt zich bevindt. Dat gaat om behoeften, idealen en ambities, de leef- woon-, en de werksituatie en de vrijetijdsbesteding.
- ¶ Onderzoek met de cliënt wat hun leven waardevol maakt. Inventariseer de wensen en de mogelijkheden worden zichtbaar!
- ¶ Oriënteer je op de mogelijkheden en niet op de beperkingen. Kijk op welke manier je de beperking kunt compenseren.
- ¶ Betrek de direct leidinggevende bij de begeleiding. Reik ook op de werkplek aan de collega's handvatten aan.
- ¶ Signaleer vraag- en knelpunten. Zoek overleg met andere professionals die bij cliënt betrokken zijn. Laten wij elkaars expertise beter benutten. (netwerkoeverleg opzetten).

## De aandachtspunten van de stagecoördinatoren van praktijkscholen

- ¶ Goed luisteren naar de Wajongere en vooral doorvragen op alle levensgebieden. Mogelijk dat je hierdoor meer in staat bent de essentie eruit te filteren.
- ¶ Het is aan ons als professionals om de hulpvraag signalen op te pakken en hulp op een zo vroeg mogelijk moment beter, efficiënter en gericht te geven. Dat kan ook een doorverwijzing zijn.
- ¶ Werk is ook voor Wajongers onmisbaar. Zij ontleen er zeer veel voldoening en zelfvertrouwen ontleen aan. Een zinvolle dagbesteding met passend werk en sociale contacten doet wonderen.

## De aandachtspunten van de arbeidsdeskundigen

- ¶ Werk aan korte lijnen en houdt het Wajongnetwerkoverleg in stand en voer het landelijk in. Laat gemeenten, Jeugdzorg, Jongerenloket, GGZ nu aansluiten om de Wajonger te kunnen blijven steunen onder de WWNV. Vooral de (in)directe contacten buiten de bijeenkomsten om maken een netwerk effectief.
- ¶ Onze houding moet zijn: er is maar één persoon belangrijk en dat is de Wajongere. Ga voor het maatschappelijk en persoonlijk belang van arbeidsparticipatie van Wajongere.
- ¶ Maak een centraal loket waar jongeren die vastlopen (zonder drempels) altijd aan kunnen kloppen (breder dan MEE dus). Velen zijn niet in staat een adequate hulpvraag te formuleren, velen weten niet de juiste weg, of hebben een drempel naar de verwijfsfunctie binnen school of andere instelling.
- ¶ Juist de overgangsfasen zijn kwetsbare fasen: van de ene school naar de andere school, van school naar werk, maar ook van uitzendbaan naar geen werk, van thuis wonen naar zelfstandig wonen, van inkomen naar geen inkomen, van gezond naar klachten. Vooral bij multi problematiek zijn de overgangen bepalend voor het succes.
- ¶ Multidisciplinair werken en een (potentiële) (Wa)jongere pas loslaten, wanneer deze aansluiting heeft gevonden bij werk, opleiding of stage en je zeker weet dat de situatie stabiel is. Voorkom dat de (Wa)jongere losgelaten wordt vanwege einde trajectduur of iets dergelijks.

## 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 en Wajongers uit om in het bedrijf voorlichting te geven over Wajongers.

## De aandachtspunten van de verzekeringsartsen

- Ⓜ Het blijkt essentieel om bij een Wajong beoordeling een open, brede en toch zeer gedetailleerde analytische beeldvorming te doen. Medische kennis van ontwikkelingsstoornissen is bij deze beeldvorming en oordeelsvorming essentieel, om de jongeren daarna echt te kunnen laten profiteren van behandeling en begeleiding. Een goede gedegen ( medische) beoordeling van jongeren die stagneren in hun participatie is ook bij de WWNV gewenst!
- Ⓜ Uit de verhalen bleek weer eens het belang van goede korte overleglijntjes tussen de verzekeringsarts van SMZ en de arbeidsdeskundige van het Werkbedrijf. Niet alleen voor de begeleiding van de Wajongere, maar ook voor de leercyclus van de verzekeringsarts zelf. Want dan hoor je deze verhalen van wat wel of niet werkt in begeleiding in relatie tot jouw eerste diagnose en visie ook zonder een project!
- Ⓜ Het gaat er niet om precies uit te zoeken of wij nu goed of fout hebben gehandeld. Het gaat er om dat wij ons bewust zijn van de impact die onze handelwijze heeft op een Wajongere.
- Ⓜ Als er geen maatwerk voor Wajongeren geleverd wordt in begeleiding, dan kan een verdere groei van vaardigheden en zelfvertrouwen, in de jaren die essentieel zijn voor hun verdere (persoonlijkheids) ontwikkeling, stagneren.
- Ⓜ Ik roep de beroepsgroep verzekeringsartsen op contacten te leggen gemeentes(consulenten) en andere partijen/beroepsgroepen die straks de WWNV gaan uitvoeren. Laten wij de medische kennis/ beoordelingservaring die essentieel kan zijn voor de juiste begeleiding van jongeren via de Wet Werken Naar Vermogen borgen.

## De aandachtspunten van de (consulenten) maatschappelijk werk

- Ⓜ Collega's, ik wil jullie oproepen om bewust te gaan kijken naar hoe we met cliënten omgaan en ze bejegenen. Luister naar de cliënten, laat je leiden door de signalen die cliënten geven over wat ze nodig hebben. Stap niet te snel door naar wat jij denkt dat ze nodig hebben.
- Ⓜ Als er andere instellingen betrokken zijn is het heel belangrijk om, korte lijnen te hebben, intensief samen te werken en taken te verdelen. Laat iemand regie voeren. Wie dat is, kan in overleg afgesproken worden. Zorg dat het gebeurt.
- Ⓜ Wij hebben de verantwoordelijkheid als consulenten en maatschappelijk werkers dat de cliënt in zijn kracht gezet wordt, zodat hij of zij zoveel mogelijk de eigen regie over zijn leven heeft.

## De aandachtspunten van de psychologen

- Ⓜ Het belangrijkste aspect in de bejegening van jongeren die psychologisch worden onderzocht binnen het kader van de Wajong, vormt een open, niet vooringenomen en luisterende houding.
- Ⓜ Het hanteren van een anamneseprotocol om het gesprek te structureren, zodat geen relevante details worden gemist is daarbij belangrijk maar dient vooral als leidraad.

- ¶ Het afnemen van een anamnese volgens een (semi)gestructureerde interview werkt zoals uit eigen ervaring gebleken is, vaak contraproductief. De jongere neemt al snel een afwachtende en niet betrokken houding aan (laat de ander het werk doen), voelt zich als persoon niet gehoord en komt ook niet met details die binnen het model niet worden uitgevraagd waardoor veel belangrijke informatie kan worden gemist.
- ¶ Binnen het kader van het begeleidingstraject moet de jongere vaak meerdere keren zijn hele (levens)verhaal doen waardoor hij de begeleiding eerder als belastend dan als hulpbiedend kan gaan ervaren. Een dossier dat wordt overgedragen aan de opeenvolgende instanties met daarin de meest relevante informatie kan er toe bijdragen dat alleen op details die voor het specifieke aandachtsgebied van de professional relevant zijn, nieuwe vragen worden gesteld.
- ¶ Het kan de jongere een stuk nodeloze inspanning schelen wanneer behandelaars op de hoogte zijn van testonderzoek dat al eerder is verricht en dit vervolgens ook ter beschikking kunnen krijgen.
- ¶ Wanneer uit onderzoek blijkt dat een jongere behoort tot de Wajongpopulatie, dan zal altijd moeten worden aangegeven welke maatregelen er nodig zijn om bestaande arbeidsbeperkingen te compenseren. Dit zou tijdens het onderzoek met de jongere moeten worden besproken zodat de commitment en zelfredzaamheid wordt versterkt.
- ¶ Psychologen moeten een goed beeld hebben van de sociale kaart wat betreft behandel- en begeleidingsmogelijkheden van (Wa)jongeren zodat er praktische, doelgerichte adviezen kunnen worden gegeven. In dit verband zou een multidisciplinaire richtlijn houvast kunnen bieden.

### **Het samenwerken**

- ¶ In Noord-Holland zijn er projecten geweest gericht op Gezamenlijke Beoordeling. Dat zijn lokale samenwerkingsverbanden tussen verschillende organisaties met als doel de dienstverlening aan cliënten met een complexe hulpvraag op het gebied van werk, inkomen, zorg en welzijn te verbeteren. Daar waren goede voorbeelden bij voor onze Wajongers.
- ¶ Overleg als schoolarts of leerplichtambtenaar of orthopedagoog met de verzekeringsarts voordat het tot een Wajong aanvraag komt (preventie is soms mogelijk). Als er een Wajong aanvraag komt, zorg voor goede informatieverzameling of overdracht.
- ¶ Als je als bedrijfsarts of huisarts een werknemer met een hulpvraag ziet, die ook Wajonger is, overleg zo nodig met de verzekeringsarts die Wajong specialist is.
- ¶ Laten wij een (potentiële) (Wa)jongere pas loslaten, wanneer deze aansluiting heeft gevonden bij werk, opleiding of een stage en wij zeker weten dat de situatie stabiel is.
- ¶ Zoveel mogelijk aansluitende begeleiding en of zorg regelen. Juist de overgangsfasen zijn kwetsbare fasen.
- ¶ Bij multiproblematiek en/of zeer kwetsbare jongeren kan een allround maatje, een allround buddy uitkomst bieden.

## Deze bevindingen vertalen wij naar de volgende aanbevelingen

### **1 Een multidisciplinaire richtlijn/werkwijzer Wajong, als gids voor alle bij de Wajong betrokken professionals.**

Een multidisciplinaire richtlijn/werkwijzer kan nuttig zijn voor

- afbakening wat wel en niet tot de Wajong populatie behoort,
- het beschrijven van maatregelen die de arbeidsmogelijkheden van Wajongers kunnen verbeteren,
- het beschrijven van doel en de functie van alle professionals en zorgorganisaties die zich met de begeleiding van Wajongers bezig houden,
- beschrijven welke maatregelen effectief zijn gebleken en welke niet,
- kennis overdracht om van elkaar te leren en verspilling van geld en energie te voorkomen,
- de richtlijn/werkwijzer zou door alle beroepsgroepen moeten kunnen worden gebruikt. De richtlijn zou ook de weergave kunnen bevatten van de visie van cliënten. Een richtlijn die als voorbeeld zou kunnen dienen is die voor de revalidatie van hartpatiënten waarin uitgebreid wordt ingegaan op interventies die zelfredzaamheid, sociale activering en arbeidsintegratie kunnen bevorderen.

### **2 Slim samenwerken en budgetten koppelen door ontschotting**

De samenwerking (bundeling van expertise en stapeling van budgetten ) tussen GGZ NHN, WNK, UWV, UVIT en Zilveren Kruis heeft er toe geleid dat de bekostiging van IPS voorlopig is geregeld. Op experimentele wijze blijkt het dus mogelijk over de grenzen heen in het belang van de Wajonger samen te werken. Professionals zijn de motor geweest achter dit succes, de drijvende kracht die organisaties op sleep touw nam.

**3** Wij zijn er samen van overtuigd dat een integrale brede multidisciplinaire beoordeling, voor Wajongers met een complexe hulpvraag op het gebied van werk, inkomen, zorg en welzijn preventief werkt. Een goede intake voorkomt veel onnodige kosten later in het hulpverleningstraject. Dit advies geven wij graag aan Gemeenten mee die vanaf 2013 verantwoordelijk worden voor de WWNV.

**4** Samen om de tafel gaan en handelen vanuit het perspectief van de Wajonger, opent nieuwe mogelijkheden van samenwerking en effectieve ondersteuning van de Wajongers.

Wij bedanken Maraly, Hanouk en Jimmy 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 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 Alkmaar en omstreken.

Peter van Baaren, Staf arbeidsdeskundige

Anita ter Beek, Bedrijfsarts

Marianne van Boom, Verzekeringsarts

Obe Bootsma, Jobcoach

Ed Bouman, Arbeidsdeskundige

Marij Claerhoudt, Maatschappelijk werk

Marjon Dunn, Bedrijfsarts

Wouter Dwars, Reïntegratie consulent

Marijke Graftdijk, Jobcoach

Dineke van der Gugten, Consulent

Pim Kaandorp, Stage coördinator

Mirjam Kinneging, Jobcoach

Jan Poelstra, Gezondheidszorg psycholoog

Barbara van Schagen, Arbeidsonderzoeker

Marc Schlotz, Locatie leider

Jack Sikking, Maatschappelijk werk

Ingrid Smit, Arbeidsdeskundige

Jeanine Slot, Arbeidsdeskundige

Gerda Tol - Bond, Arbeidsdeskundige

**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