



Werken naar Vermogen

Samenwerkende beroepsgroepen in de regio
Bedrijfsgeneeskundige dagen 24 mei 2012

Monique Klompé, voorzitter besturen NVvA en AKC

Marga van Liere, bestuurslid NVVG

Tjeerd Hulsman, projectmanager /programmadiirecteur AKC

Het programma: De aanleiding

- W Waarom dit project gestart?
- W De doelen en projectvragen?
- W Wie doen er mee?
- W De houding van de professional?

Graag vragen tussen door, wij zien graag een interactieve sessie!

Project Cultuuromslag Wajong

- De NVvA en de NVVG voelden zich gestimuleerd door cultuur programma in 2009/2010 en gaan in overleg met PWC over een idee.
- PCW vraagt NVvA in november 2010 een concreet project in te dienen.
- NVvA en NVVG slaan handen ineen en dienen een offerte in (november 2010).
- Project resultaten ook bruikbaar voor WWNV.

De visie achter het project

- W "Als professionals met elkaar in contact komen, reflecteren op hun handelen en informatie uitwisselen, komt dat de dienstverlening aan Wajongers ten goede."
- W In het project "Werken naar vermogen. Samenwerkende beroepsgroepen in de Regio" gaat het om versterking van de samenwerking tussen professionals die Wajongeren ondersteunen op weg naar de arbeidsmarkt.

De doelen

- Ⓜ Gemeenschappelijk doel: activerende en toekomstgerichte benadering Wajongers
- Ⓜ Professionalisering en kennisoverdracht
- Ⓜ Intensivering samenwerking in de regio's
- Ⓜ Verbreden en verdiepen van innovatieve praktijken
- Ⓜ Vervolgafspraken over samenwerking

De belangrijkste project vragen

- ❗ “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 de betrokken professionals een houding en aanpak gericht op oplossingen die potentiële mogelijkheden van de Wajonger centraal stelt.”

Wie doen er mee?

- M NVvA:** Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen
- M NVVG:** Nederlandse Vereniging voor Verzekeringsgeneeskunde
- M NVAB:** Nederlandse Vereniging voor Arbeids en Bedrijfsgeneeskunde
- M NIP:** Nederlands Instituut van Psychologen
- M AJN:** Artsen Jeugd en Gezondheid Nederland
- M NVO:** Nederlandse Vereniging van Pedagogogen en Onderwijskundigen
- M BJN:** Beroepsvereniging Jobcoaches Nederland
- M NVMW:** Nederlandse Vereniging Maatschappelijk Werkenden
- M** Organisaties als MEE, Praktijkscholen, UWV, Jeugdzorg,

Transitie van de houding van de professional?

- Ⓜ Professioneel handelen is de brug naar noodzakelijke ondersteuning!
- Ⓜ Zonder visie op houding en gedrag bestaan geen werkende structuren!
- Ⓜ Professionals die vertrekken vanuit zelfregie hebben duurzamere resultaten!
- Ⓜ De noodzaak van de visie van de klant als katalysator voor verandering van de houding van de professional

De eerste indrukken?

- Ⓜ Verwacht jij van deze aanpak meerwaarde?
- Ⓜ Kan het jou aan nieuwe zinvolle informatie helpen voor jouw werk?
- Ⓜ Zie jij verbanden met jouw werk?

Het programma: De uitvoering

- W Waar en wie doen er mee in de regio's
- W De aanpak per regio
- W De eerste lessen uit Utrecht, Groningen en Hengelo?

Waar en wie doen er mee?

- Ⓜ Vijf regio 's Utrecht, Hengelo, Venlo, Alkmaar en Groningen.
- Ⓜ Gemiddeld 7 beroepsgroepen per regio.
- Ⓜ Gemiddeld 20 professionals per regio.
- Ⓜ Daarnaast organisaties als MEE, Praktijkscholen, GGZ, Jeugdzorg, Jobcoachorganisaties, Arbodiensten, Re-integratiebedrijven, Adolescentenkliniek, Jeugdreclassering, UWV werkbedrijf, UWV SMZ, Gemeenten
- Ⓜ 5x3 Wajongers als katalysator

De aanpak per regio

Sessie 1

- Ⓜ Drie live verhalen van Wajongers.
- Ⓜ Professionals in luisterstand.
- Ⓜ Professionals kijken vanuit perspectief Wajonger.
- Ⓜ Professional voelen wat luisteren met je doet.
Persoonlijk, als professional, als beroepsgroep.

Sessie 2

- Ⓜ Professionals op zoek naar wat betekent dit voor het dagelijks handelen en de houding naar de Wajonger.
- Ⓜ Professionals destilleren lessen voor beroepsgroepen.

De aanpak per regio

Sessie 3

- 📄 Live terugkoppeling naar Wajongers.
- 📄 Professionals formuleren “Samenvattende brief aan beroepsgroepen”.
- 📄 Professionals spreken acties af in de regio.

De conclusies na sessie 1

- Ⓜ Luisteren is anders, wij verifiëren en zenden meestal.
- Ⓜ Geeft veel andere aanknopingspunten.
- Ⓜ Wij missen nog al eens wat.
- Ⓜ Ieder heeft zijn eigen perspectief.
- Ⓜ Krachtige personen die Wajongers.
- Ⓜ Dit zet mij aan het denken.
- Ⓜ Wat weet ik weinig van de andere professionals.
- Ⓜ Enthousiaste Wajongers.

- Ⓜ Bewustwording bij professionals opgang gekomen.

Leerpunten voor eigen gedrag (1)

- Ik zit te veel op eigen eiland, ga samenwerken.
- Ik kan kracht van de Wajonger beter benutten.
- Ik kan een beter informeel netwerk opbouwen.
- Ik kan er ook bij blijven tot er een oplossing is.
- Ik moet mijn eigen toegevoegde waarde beter duidelijk maken aan de Wajonger
- Ik kan meer met een open mind het gesprek aangaan.
- Ik kan de Wajonger als regisseur van het eigen levensplan zien.

Leerpunten voor eigen gedrag (2)

- Ⓜ Ik kan het gesprek meer richten op de eigen kracht en positieve zaken.
- Ⓜ Ik zie dat de input van de klant als ervaringsdeskundige belangrijk is.
- Ⓜ Ik weet dat een handicap kracht kan betekenen en ook een sterk punt kan zijn.
- Ⓜ Ik kan veel alerter zijn om te voorkomen dat een jongere aan zijn lot overgelaten wordt.
- Ⓜ Ik kan meer respect tonen aan de jongere en de persoonlijke ambities als vertrekpunt nemen.
- Ⓜ Ik kan vaker naar creatieve oplossingen zoeken.
- Ⓜ Ik wil meer de steun geven die past bij de leeftijd en het denkniveau.

De eerste lessen en aanbevelingen (1)

- Ⓜ Leer elkaar als beroepsgroepen beter kennen in het belang van betere en oplossingsgerichte ondersteuning aan de Wajonger.
- Ⓜ Organiseer gezamenlijk na- en bijscholingsbijeenkomsten over inzicht en kennis van de problematiek zoals die beleefd wordt door 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).
- Ⓜ 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.

De eerste lessen en aanbevelingen(1)

- Ⓜ 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 covenant Professionele ondersteuning voor Werken naar Vermogen” (Landelijk niveau en aan te nemen op de landelijk bijeenkomst januari 2012).
- Ⓜ Maak 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.

De eerste lessen en aanbevelingen(2)

- Ⓜ 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.
- Ⓜ Werk ook voor de laat tijdige Wajongers, zonder verleden bij UWV een variant van dit Groningermodel uit.
- Ⓜ Start gezamenlijke regionale nascholing en casus besprekingen. Beroepsgroepen kunnen met en bij elkaar in “de leer” gaan in het belang van de Wajonger.
- Ⓜ Innoveer de bestaande “Groningse Wajong Verwijsboom”. Maak er een instrument van met een persoonlijk gezicht en een informeel doorverwijscircuit dat echt werkt.

De eerste lessen en aanbevelingen(2)

- Ⓜ De gezamenlijke beroepsgroepen vragen wij alert te zijn op het creëren van mogelijkheden om Wajongers voorlichting te laten geven bij werkgevers.
- Ⓜ Wij willen de Wajonger vaker inzetten in bijeenkomsten voor werkgevers met de Wajongers.
- Ⓜ Wajongers betrekken in de monitoring van kwaliteit van onze dienstverlening.
- Ⓜ De gezamenlijke beroepsgroepen kunnen voor werkgevers een soort “Mobiel Wajong werkgever ontzorgteam” in het leven roepen.

De eerste lessen en aanbevelingen(3)

- Ⓜ Stel als beroepsgroepen het levenspad en de arbeidsdoelen van de Wajonger centraal.
- Ⓜ Start gezamenlijk intervisie van beroepsgroepen rond dit soort casussen gericht op arbeidsparticipatie.
- Ⓜ De ruimte van MEE moeten andere beroepsgroepen voor de jongere beter benutten en meer richten op werk.
- Ⓜ Gebruik maken van de zelfredzaamheid van de Wajongeren en alleen ondersteuning bieden waar nodig.
- Ⓜ Dwing als beroepsgroep bij de leden samenwerking af in het belang van de Wajonger.
- Ⓜ JGZ zou een “pre-wajongrisico” monitor kunnen instellen.

Waar staan wij met de beoogde transitie?

- Ⓜ Bewust wordingsproces binnen en tussen beroepsgroepen gestart.
- Ⓜ Veel enthousiasme professionals over aanpak in project.
- Ⓜ Wajonger en de arbeidsparticipatie komt meer centraal te staan.
- Ⓜ Gezamenlijk ervaringsleren werkt en is innovatief.
- Ⓜ Professional ziet dat er samen meer gerealiseerd kan worden om tot arbeidsparticipatie te komen.
- Ⓜ Eerste samenwerking stappen gericht op arbeidsmarkt.
- Ⓜ Innovatieve praktijken voor houding en gedrag zijn schaars.
- Ⓜ De winst is van nu; een werkend “ervaringslerenmodel”.

Film: Weergave van regiosessies

youtu.be/vCazl005fyA

De hobbels voor de beoogde transitie?

- Ⓜ Ja, maar cultuur vanuit organisatie denken ligt nog op de loer.
 - Ⓜ Cultuurverandering is niet van vandaag op morgen geregeld.
 - Ⓜ Hoe brengen wij dit project met “ervaringsleren” verder naar de andere collega’s?
- Ⓜ Wij zijn op weg naar het symposium.....**

De tweede indrukken?

- W Wat kan jij met de leerpunten van de professionals?
- W Zitten er nieuwe aanknopingspunten in de aanbevelingen?
- W Gaat dit helpen bij het bevorderen van nieuw denken en nieuw doen?
- W Zien jullie nog andere hobbels?

Het programma: Hoe verder?

- MM Symposium Mensen Met Mogelijkheden...
- MM Vervolg acties beroepsgroepen
- MM Landelijke verspreiding van de lessen

De eerste stappen na de regio's

- Wij verspreiden na elke regio, de brieven uit die regio aan de eigen beroepsgroep.
- Wij bouwen een continue informatiestroom op weg naar het eindsymposium "Mensen Met Mogelijkheden" in januari/februari 2012.
- Het symposium.....

Opzet van symposium

- Ⓜ Deelnemers symposium.
 - Wajongers uit de regio's.
 - Besturen van de acht beroepsverenigingen.
 - Deelnemende professionals uit de regio's.
 - Waarnemers vanuit allerlei andere betrokken partijen.
- Ⓜ Vorm
 - Plenaire aftrap met impressies van de regio's.
 - Filmbeelden en live impressies van deelnemers.
 - Actieve werkgroepvormen zowel mono- als multidisciplinair gericht op leerpunten als wat kan/doe ik er mee?/wat doe ik morgen anders?
 - Afsluiting plenaire bezegeling van vervolg acties.

Doelstellingen symposium

- Ⓜ Resultaat van het symposium is in ieder geval, dat alle beroepsgroepen na het symposium commitment geven aan de implementatie van de resultaten van het project en het symposium.
- Ⓜ Elke beroepsgroep formuleert vóór het symposium al één landelijke actie voor de eigen beroepsgroep en communiceert die vooraf met de achterban.
- Ⓜ Tijdens het symposium wordt door elke beroepsgroep nog een actie bedacht.
- Ⓜ Daarnaast worden in multidisciplinaire sessies gezamenlijke acties bedacht die “symbolisch” door de voorzitters van de beroepsgroepen aan het eind van het symposium worden bekrachtigd.

De uitdaging voor het symposium

- Ⓜ Centraal staan de leerpunten, het leerproces van professionals en de stand van het internaliseringproces bij de betrokken professionals uit de regio's.
- Ⓜ Voorafgaand aan het symposium houden wij daarvoor een kleine evaluatie over de ervaren leerpunten van de professionals in de sessies ten aanzien van hun eigen houding/gedrag verandering.
- Ⓜ Als die lessen voor veranderingen in houding/gedrag duidelijk zijn kunnen wij die etaleren op het symposium.
- Ⓜ Als de professionals nog niet kunnen aangeven wat de lessen zijn of hoe zij daarmee hun gedrag veranderen dan kan het daar ook over gaan op het symposium.

Na het symposium

- Ⓜ Gedrag en houdingstrajecten zijn geen zaken van even de knop omdraaien!
- Ⓜ Wij zijn met innovatieve vormen bezig.
- Ⓜ Het enthousiasme is er, wij zullen als beroepsgroepen zeker het vuur aan blijven blazen.
- Ⓜ De beroepsgroepen zullen in 2012 concrete vervolgacties inzetten
- Ⓜ Monitoren van effecten zou een goede steun in de rug zijn....maar daar zijn middelen voor nodig.
- Ⓜ Het zou ideaal zijn als er nog verdere projectmatige begeleiding mogelijk zou zijn na februari 2012?

De belangrijkste project vragen

- Ⓜ *"Hoe kunnen wij de ambitie van Wajongers om te werken naar vermogen met onze professionele kennis en kwaliteiten het beste ondersteunen?"*
- Ⓜ Wajonger en de arbeidsparticipatie komt meer centraal te staan.
- Ⓜ Professional ziet dat er samen meer gerealiseerd kan worden om tot arbeidsparticipatie te komen.
- Ⓜ Professionals bewuster van mogelijkheden eigen regie Wajonger.
- Ⓜ Professionals begrijpen dat altijd kunnen vertrouwen op respect en steun, kracht geeft aan Wajonger om de stap naar arbeid te maken.

Waar staan wij met de beoogde transitie?

- W* "Hoe ontstaat er bij de betrokken professionals een houding en aanpak gericht op oplossingen die potentiële mogelijkheden van de Wajonger centraal stelt."
- W* Bewust wordingsproces binnen en tussen beroepsgroepen gestart.
- W* Veel enthousiasme professionals over aanpak in project.
- W* Gezamenlijk ervaringsleren werkt en is innovatief.
- W* De winst is van nu; een werkend "ervaringslerenmodel".
- W* *Innovatieve praktijken voor transities in houding en gedrag zijn schaars.*

Film: Professionals schrijven een brief aan Wajongeren

<http://youtu.be/7qn6Kar-z9s>

De slot indrukken?

- W Welke tips en suggesties hebben jullie aan ons?
- W Wat lijkt goed wat kan beter?

Wij zijn enthousiast en jullie?


Bijlagen

- MM Contact gegevens
- MM Wie stonden er centraal
- MM De opzet van de drie sessies
- MM Best practices

Contactgegevens Project Werken Naar Vermogen

 Monique Klompé voorzitter NVvA en AKC
klompe@arbeidsdeskundigen.nl

06 55780620

 Marga van Liere, bestuurslid NVVG
marga.vanliere@uwv.nl

06 21120103

 Tjeerd Hulsman, programmadirecteur AKC
hulsman@arbeidsdeskundigen.nl

06 53317675

Wie stonden centraal

- Wesley, Dennis, Miranda, Bas, Tom, Teun, Hanouk, Maraly, Jimmy, Levent, Sharon, Ron.
- 18 tot 40 jaar.
- 4 vrouwen en 8 mannen.
- Gedragsbeperkingen, geestelijke beperkingen, lichamelijke beperkingen en combinaties.
- Laagste IQ \pm 70.
- In staat op basis van vragen ervaringen te delen.
- Selectie en begeleiding jongeren door UWV.
- Interviewer met ervaring met de doelgroep.

Sessie 1 in de Regio (1)

- Ⓜ Sessie 1: Live interviews, 3 uur luisteren, Wajonger volledig centraal.

Kernvragen

- Ⓜ Hoe vind je het om hier te zijn?
- Ⓜ Wil je iets vertellen over het gezin waar je uit komt? Praten jullie over werk?
- Ⓜ Heb je nu werk? Wat voor werk? Waarom ben je dit werk gaan doen?
- Ⓜ Wat heb je nodig om in dit werk goed te functioneren
- Ⓜ Hoe ben je bij deze werkgever terecht gekomen?
- Ⓜ Zijn er mensen geweest die je hierbij hebben geholpen hebben? Zo ja, wie? Hoe is dat gegaan?
- Ⓜ Zo nee, had je er wel graag bij geholpen willen worden?

Sessie 1 in de Regio (2)

Kernvragen (vervolg)

- Ⓜ Vind je dat er goed naar je is geluisterd?
- Ⓜ Was het voor jou duidelijk bij wie je kon aankloppen?
- Ⓜ Wat kan beter in de ondersteuning door anderen?
- Ⓜ Hoe zie je de verdere toekomst voor je?
- Ⓜ Heb je er vertrouwen in dat je dit (toekomstbeeld) kan realiseren?
- Ⓜ Heb je daarbij ondersteuning nodig?
- Ⓜ Stel nou, jij zou jezelf mogen helpen, hoe zou je dat doen?
- Ⓜ Terugkijkend, wat helpt je bij het zoeken naar werk en wat helpt niet?

Sessie 2 in de Regio (2)

- 📖 Huiswerk sessie 2:
 - Wat leer jij hier van als persoon?
 - Wat leer jij hier van als professional?
 - Wat kan jouw beroepsgroep hier van leren?
 - Wat betekent dit voor samenwerking?
- 📖 Sessie 2
 - drie subgroep rondes met plenaire terugkoppeling.
 - vastlegging van leerpunten per beroepsgroep en algemeen.
- 📖 Leerproces gestart en vertaling naar acties begonnen.
- 📖 Uitdaging terugkoppeling lessen naar de Wajonger.

Sessie 3 in de Regio (3)

- De terugkoppeling en het leer proces.
 - Brieven aan de Wajongers
 - Brieven aan de beroepsgroep
- Sessie 3
 - Voorlezen brieven aan Wajongers
 - Bespreken samenvattende aanbevelingsbrief voor de collega's

Best practice “uitstroomoverleg” speciaal onderwijs/praktijkscholen

- Ⓜ 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 andere professionals vroegtijdig ontwikkelingsvragen bij jongeren signaleren en daar oplossingen voor zoeken.

Best Practices: "Het Groninger Samenwerking en Verwijsmodel"

- Ⓜ 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.
- Ⓜ Werk ook voor de laat tijdige Wajongers, zonder verleden bij UWV een variant van dit Groningermodel uit.
- Ⓜ Innoveer de bestaande "Groningse Wajong Verwijsboom" en maak er een instrument van met een persoonlijk gezicht en een informeel doorverwijscircuit werkt. Dat organiseren wij in Groningen als volgt:
 - Werkgroep die de bestaande "Groningse Wajong door Verwijsboom" up date houdt.
 - Regelmatige multidisciplinaire casusbesprekingen in netwerk op basis van "Groningse Wajong door Verwijsboom"
 - 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.