



Professionals leren van mmmensen met mogelijkheden

Samenwerkende beroepsgroepen

Monique Klompé, voorzitter besturen NVvA en AKC

Marga van Liere, NVVG

Tjeerd Hulsman, projectmanager /programmadiirecteur AKC

Welkom!

M Een eerste impressie... film

M Marga van Liere, verzekeringsarts,
voormalig bestuurslid NVVG

Deelnemende beroepsgroepen

- Artsen Jeugdgezondheidszorg Nederland
- Beroepsvereniging Jobcoaches Nederland
- Nederlands Instituut van Psychologen
- Nederlandse Vereniging van Maatschappelijk Werkers
- Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen
- Nederlandse Vereniging van Pedagogen en Onderwijskundigen
- Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde
- Nederlandse Vereniging voor Verzekeringsgeneeskunde

Programma

- 10.00 – 10.45 Plenaire opening door Marga van Liere, NVVG en Monique Klompé, NVvA
- Film project in regio Venlo en Alkmaar
 - Reflectie vanuit de regio sessies
- 11.00 – 12.00 Workshops ronde 1
- 12.00 – 12.30 Lunchen en netwerken
- 12.30 – 13.30 Workshops ronde 2
- 13.40 – 14.25 Plenaire afsluiting
- Commitment van besturen beroepsgroepen voor vervolg
 - Commitment stakeholders voor vervolg
- En...wat gaat u zelf doen?
- 14.30 Afsluiting en vertrek

In de regio....

M Film

Wat leren wij van de regio?

- WM Miranda Hofsteenge, geïnterviewde, Groningen
- WM Ron Jespers, geïnterviewde, Venlo
- WM Jac van Wylick, arbeidsdeskundige, Venlo
- WM Selle van der Woude, interviewer

Workshops

- WS 1:** Werkgevers en mensen met mogelijkheden in de keten **Lindbergh 1**
- WS 2:** Wat betekent dit project voor jou zelf? **Lech Walesa 1**
- WS 3:** Wat is de toegevoegde waarde van alle (soorten) professionals in de keten naar werk? **Lindbergh 2**
- WS 4:** In gesprek met jongeren over hun arbeidsparticipatie doel als bouwsteen voor de gezamenlijke beroepsgroepen **Lech Walesa 2**
- WS 5:** Ketendienstverlening in de regio: hoe geven wij dat vorm en borgen wij onze ervaringen? **Lindbergh 3**

Mmmeer dan intentieovereenkomst

- m Artsen Jeugdgezondheidszorg Nederland
- m Beroepsvereniging Jobcoaches Nederland
- m Nederlands Instituut van Psychologen
- m Nederlandse Vereniging van Maatschappelijk Werkers
- m Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen
- m Nederlandse Vereniging van Pedagogen en Onderwijskundigen
- m Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde
- m Nederlandse Vereniging voor Verzekeringsgeneeskunde

m Verklaren op 30 maart 2012

Gezamenlijke visie

- Wij zijn het er over eens dat een werkwijze waarbij het luisteren naar -, en het centraal stellen van het (levens)verhaal van de jongere ons uitgangspunt is.
- Deze werkwijze leidt tot inzichten die bijdragen aan een betere dienstverlening aan de jongere.
- Daarbij gaat het ons allereerst om een verandering in de houding van de professionals zelf.
- Ten tweede gaat het om het samenwerken in het belang van de jongere en zijn ambitie om te werken naar vermogen.
- Professionals moeten de condities scheppen waarbij kennis en kunde samen beter ingezet worden voor de jongere.
- Doel is het waar mogelijk stimuleren van eigen acties van de jongere en waar nodig een continue ondersteuning beschikbaar stellen.
- Daarnaast hebben wij ook belangrijke kennisketenpartners, die een belangrijke rol spelen voor de jongere bij het verwerven van een duurzame baan op de arbeidsmarkt zoals UWV, werkgevers en gemeenten aan ons project verbonden."

Gezamenlijke toekomst

- “De acht beroepsgroepen spreken met elkaar af om de resultaten van dit project onder de aandacht van hun leden te brengen als ook een stap verder te gaan.
- Wij vinden het belangrijk dat alle betrokken professionals een dienstverlenende en samenwerkende houding hebben ten aanzien van het werken naar vermogen van de jongere.”

Wij gaan met elkaar

- Ⓜ 'De resultaten van dit project bundelen in een (digitaal) boekje.
- Ⓜ Artikelen publiceren over de resultaten van dit project.
- Ⓜ Nascholingstrainingen organiseren (het project levert een draaiboek op voor multidisciplinaire training en workshop), zodat onze houding en gedrag verandert. UWV neemt binnen haar kennisagenda daarin de lead.
- Ⓜ Een multidisciplinaire werkwijzer maken (waarvoor we nog aanvullende financiering zullen zoeken), waarin met name houding en gedrag centraal staan.
- Ⓜ Als besturen elke 4 maanden in 2012 en 2013 per toerbeurt bij elkaar komen om de acties uit de conferentie van 30 maart met elkaar te evalueren en bij te stellen.
- Ⓜ **Een linked-in groep starten: mmmensen met mogelijkheden.** NB vandaag!

Wij gaan in eigen vereniging (1)

- Ⓜ 'Werken naar vermogen' onderwerp van ons congres in juni laten zijn (NIP).
- Ⓜ Dit project onderwerp van workshops laten zijn op onze congressen in voor- en najaar (NVAB, NVVG, NVvA).
- Ⓜ In andere regio's ook de beroepsgroepen van gemeenten betrekken om kennis over te dragen in kader van nieuwe wet werken naar vermogen (NVVG, NVvA).
- Ⓜ De resultaten uitdragen via onze linked-in groep, site en nieuwsbrief (NVvA) met als doel dat onze leden in bijvoorbeeld onderlinge toetsingsgroepen de beoogde gedragsverandering laten zien.
- Ⓜ Twee doelstellingen binnen de vereniging uitdragen (zowel via de website alsmede onze LinkedIn groep) en ook als discussiepunt meenemen in onze regio bijeenkomsten (BJN):
 - Ⓜ Jobcoaches met voldoende specialistische kennis bij een cliënt plaatsen zodat de begeleiding en ondersteuning zo effectief en efficiënt mogelijk kan verlopen (dit geldt voor zowel Wajong alsook SW).
 - Ⓜ Intensieve(re) samenwerking tussen de arbeidsdeskundige van UWV en de jobcoach opdat een traject van een Wajongere effectiever en efficiënter kan verlopen.

Wij gaan in eigen vereniging (2)

- De resultaten van dit project communiceren naar onze leden, benoemen in de ALV's, plaatsen in de nieuwsbrief en op de website (AJN).
- Afspraken maken tussen jeugdartsen, verzekeringsartsen en bedrijfsartsen over gegevens uitwisseling en samenwerking in de regio (AJN).
- Via de Adolescenten Werkgroep tools ontwikkelen voor de jeugdartsen om jongeren eerder te signaleren en gericht te ondersteunen (AJN).
- Een werkmaatschappij creëren, waarin deskundigen met verschillende disciplines werkzaam zijn voor de geselecteerde groep Wajongers uit de regio. De werkmaatschappij kan het werk verrichten in samenwerking met elkaar, waarbij de schotten tussen organisaties wegvallen (BMW)."

Aldus ondertekend door:

- Artsen Jeugdgezondheidszorg Nederland
 - Beroepsvereniging Jobcoaches Nederland
 - Nederlands Instituut van Psychologen
 - Nederlandse Vereniging van Maatschappelijk Werkers
 - Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen
 - Nederlandse Vereniging van Pedagogen en Onderwijskundigen
 - Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde
 - Nederlandse Vereniging voor Verzekeringsgeneeskunde
- op 30 maart 2012 ten overstaande van mmmensen met mogelijkheden, betrokken professionals en opdrachtgevers!**

(Toekomstige) Opdrachtgevers

M UWV, Fred Paling

M Divosa, Gina Jongma

M Ministerie SZW, Yvonne Wijnands

En....wat ga jij zelf doen?

W Effecten van de regioessies

W Persoonlijk contract

W Tjeerd Hulsman, programmanager
en directeur AKC

Werken aan zelfredzaamheid en ontwikkeling (voor en na) 1

- W Vijf deelnemers geven aan dat ze het al deden
- W Toch werkten de bijeenkomsten als een spiegel voor hen.
- W Zij delen dat het belangrijk is om regelmatig met collega's om de tafel te zitten, als prikkel voor aanleren van ander gedrag.

Werken aan zelfredzaamheid en ontwikkeling (voor en na) 2

- W Twaalf deelnemers geven aan dat ze het al deden, maar nu meer bewust van het belang ervan.
- W Centraal stellen van de vraag van de jongere een stevige spiegel
- W Voelden zich uitgedaagd om hun eigen houding en gedrag tegen het licht te houden.

Werken aan zelfredzaamheid en ontwikkeling (voor en na) 2

- W De helft haalde concrete punten uit de bijeenkomsten voor aanpassen houding/ gedrag.
- W Allen beloven Wajongere dat ze zelfredzaamheid/ontwikkeling van jongere meer centraal zullen stellen
- W Twee op de drie heeft beloften al waar kunnen maken.

Werken aan zelfredzaamheid en ontwikkeling (voor en na) 3

- W** Zeven deelnemers geven aan dat ze het al deden en gaan zich nog meer richten op zelfredzaamheid en ontwikkeling van de jongere.
- W** Meer dan de helft haalt concrete aangrijpingspunten voor eigen gedrag en houding uit de sessies

Werken aan zelfredzaamheid en ontwikkeling (voor en na) 3

- W In hun brief aan de Wajongere beloven zij de zelfredzaamheid en ontwikkeling meer centraal te stellen
- W Grotendeels hebben zij deze beloftes al waargemaakt

Werken aan zelfredzaamheid en ontwikkeling (voor en na) 4

- W Een klein aantal, drie deelnemers, deden het niet en zijn zich nu bewust van het belang om hier aan te werken.
- W Zij hadden meer aanknopingspunten kunnen gebruiken voor het eigen gedrag.

Werken aan zelfredzaamheid en ontwikkeling (voor en na) 3

- W Wel hebben zij de beroepsgroep aanbevolen er mee actief mee aan de slag te gaan
- W Ze geven aan goede voornemens te hebben om hun nieuwe bewustzijn in acties om te zetten.

Algemene beelden

- 90% haalde inspiratie uit de sessies
- 80% geeft aan dat de twee centrale projectvragen aanspreken en uitdagen om eigen houding/gedrag tegen het licht te houden.
- 60% ervoer deelname als een stevige, niet alledaagse spiegel

Algemene beelden

- W Vrijwel iedereen heeft na de sessies goede voornemens
- W Twee op de drie deelnemers heeft inmiddels concrete beloftes gedaan
- W Groot deel van deze beloftes is inmiddels vertaald in concrete acties.

Van verwachting naar actie

M Bijna iedereen verwacht veel steun bij verandering van houding en gedrag gericht op zelfredzaamheid en ontwikkeling van de jongere, door het samen om de tafel te gaan

Samen=Wij

Samen=Jij en ik

Samen zijn wij nu hier aanzet

Persoonlijk contract

W Ja, ik doe ook mee!

Ik wil als professional leren van mensen met mogelijkheden en luisteren naar het (levens)verhaal van de jongere en samenwerken voor een duurzame baan.

Ik beloof vóór 30 september 2012 de volgende actie(s) uit te voeren:

M

.....

M

.....

Herinner mij er aan op 30 september 2012!

30 maart 2012 Zeist Achmea Conference Centre

(handtekening)

Centrale vragen in het project

- Ⓜ “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.”

Tot slot

W Bezoek de linked-in groep, want....

W het project begint.... nu!

W Hoe kunnen wij als professionals blijven leren van mmmensen met mogelijkheden?

W DANK en SUCCES!