

Arbeidsparticipatie: ‘Arbeidsparticipatie: de rol van de professional’ Incompany Workshop DSiN en UWV SMZ donderdag 4 februari 2016

Verslag door Marianne Dijkshoorn

Bij deze workshop werd ingegaan op wat goed werk is voor een Wajongere en de invloed van het netwerk. Miranda van Soest, Expertisecentrum inclusieve Arbeidsorganisatie UWV verzorgde het welkomstwoord.

Op de website van Disability Studies in Nederland zijn de verslagen en presentaties van deze en eerdere arbeidsparticipatie workshops terug te lezen.

In elke functie zit werk dat een Wajongere kan doen

Henny Mulders vertelde tijdens zijn workshop ‘*geschikt werk voor geschikte mensen*’ dat alles draait om werken naar vermogen en dat er niet meer automatisch een toegang tot een uitkering is. Hij benadrukte: iedereen die kan, moet aan werk komen en blijven. Het UWV werkt nu samen met een aantal organisaties waarbij gewerkt wordt met ‘Wajong klasjes.’ Een van de organisaties uit de pilot is het Slotervaart Ziekenhuis. De begeleiding is hierbij zeer belangrijk. De Wajongeren zijn geen liefdadigheid of mascottes. Het UWV doet veel aan de selectie van de ‘Wajong klasjes’ zodat de kans op doorgroeien naar een baan groter wordt. Het gaat hier om zelf te werken naar vermogen. Voor deze klasjes is de Methode-IHW t.b.v. duurzame integratie voor mensen met beperkingen ontwikkeld waar aanbod gericht naar werkgevers wordt gehandeld. In veel functies zit eenvoudig werk verweven die gedaan wordt door duur betaalde hoogopgeleide mensen. Deze eenvoudige & routineuze werkzaamheden kunnen samengevoegd worden als takenpakket voor een functie voor Wajongeren. Het UWV selecteert Wajongeren en maakt een profiel met de daarbij behorende gebruiksaanwijzing. Dit wordt gematcht met het takenpakket. Wajongeren zijn goed in eenvoudig werk en dat zorgt voor een duurzaam proces. Uiteraard worden de Wajongeren goed begeleid. Het is een duurzaam proces omdat er uren vrij worden gemaakt van hoger opgeleid personeel. Deze uren zijn extra omzet.

Veel werkgevers hebben interesse in deze aanpak met ‘Wajong klasjes’, maar de uitrol wordt gecontroleerd gedaan omdat het ook voor het UWV een leerzaam proces is. Er wordt gewerkt naar standaard takenbeschrijvingen.

Uit de zaal komt de vraag hoeveel Wajongeren uit dergelijke klasjes doorgroeien naar een echte baan. “Er zijn momenteel 20 mensen doorgegroeid. Ook is er een Transferteam actief die de Wajongeren aan een andere werkervaringsplaats helpen.

Werk behouden is het belangrijkste en daarbij speelt het netwerk een grote rol

Minne Bakker geeft aansluitend de presentatie: "Inzet van 'informele professionals' bij het vinden en behouden van een baan" Welke partijen hebben nu invloed op werk naast jobcoaches en arbeidsdeskundigen? Familie, vrienden en collega's spelen hierin een belangrijke rol. Om te onderzoeken hoe mensen met een beperking hun netwerk inzetten zijn er interviews gedaan met mensen met een beperking, werkgevers, collega's/begeleiders en naasten. Welke aspecten spelen hierin een rol bij het vinden van een baan? Belangrijke aspecten zijn; aard van de aandoening, omvang netwerk en social media. Sommigen geven aan bewust geen gebruik te maken van hun netwerk, omdat men dan bevooroordeeld een organisatie binnen komt. Het is belangrijk dat de directe omgeving open staat voor samenwerken met de gene met een beperking. Als iemand werk heeft is het behouden ervan belangrijk. Daarbij kunnen verschillende partijen een rol spelen, zoals de werkgever (die zich soms extra moet inzetten voor het contract), de collega's (die iemand 'welkom' kunnen laten voelen) en ook het thuisnetwerk (die bijvoorbeeld ondersteuning biedt waardoor iemand met een beperking energie overhoudt voor het uitvoeren van de baan). Niet iedereen heeft evenveel ondersteuning. Problemen in het thuisnetwerk, zoals ziekte of een overlijden van een naast en daarbij het wegvallen van ondersteuning kan een Wajongere doen uitvallen. Deze studie naar de netwerken van een Wajongere geeft veel praktijkinzichten en het geeft inzicht in de 'eigen regie'. Een 'Regiekaart' kan mogelijk ondersteuning bieden bij het bespreken van welke thema's er bij een werknemer spelen.

De antwoorden van de aanwezigen op de vragen uit de presentatie:

Wat herken je het meest?

- Heel veel kleine dingen als cavia dood, onderwijs, proef stage + werk, netwerk in kaart, ouders meer betrekken na 30 jaar werken. Van wie is de regiekaart?
- Veilige omgeving met begripvolle collega's.
- Familie en vrienden, collega's en woonomgeving
- Niet representatief aantal Wajongeren, collega interviews zijn te weinig
- Kans op slagen vaak afhankelijk van kleine dingen. Commitment leidinggevende vaak essentieel.
- De grote invloed van de omgeving en externe factoren.
- Zelfregie: Wie doet wat van welke klant. BSN gestuurd. Los laten. Empathie tussen partijen.
- In het MBO is onderzocht wat het netwerk is bij minder werk in het algemeen. Hoe groter het netwerk, hoe beter.
- De rol van de informele professionals.
- Min is de acceptatie van gezin. (grenzen van kunnen)
- Netwerk erg belangrijk. Nemen van initiatief door het werken. Netwerk maakt het werk mogelijk (vaak fragiel).
- Handicap/beperking niet voorop stellen, maar de mogelijkheden.
- Tip: literatuurstudie, in NL al diverse grotere onderzoeken hier naar verricht. Wat is zelfde van andere bevindingen?!
- Kwetsbaarheid netwerk: gebeurtenis gezin, wisseling in management, reorganisatie, andere werkprocessen
- Open deuren, tegen bedrijfstandens in, netwerk ICF.

Welke aanvullingen heb je? Dus: wat zijn nog meer belangrijke thema's/partijen om mee te nemen in een gesprek tussen werkgever en werknemer?

- Cultuur/sociale bepalingen worden niet benoemd. Professional netwerk, is er een gebrek aan samenwerking. Wie doet wat? Wie heeft regie in een professioneel netwerk?
- Kon loslaten naar Wajong, meer sociale zekerheid vanuit overheid.
- Eigen regie van de werknemer bij de kaart. Die moeten kunnen inzien wat wel/niet gedeeld wordt op een bepaald moment (privacy).
- Informele professionals, zeker na een aantal re-integratiepogingen kan iemand erg ervaringsdeskundig (professioneel). Rol van ervaring/kennis meenemen.
- Samenwerking Wajong servicepunt + gemeente. Best practices delen enthousiasmeert. Minder regels, meer flexibiliteit, meer plekken, empoweren van het UWV
- Plus in het appel van eigen kracht.
- Vaste contactpersoon of aanspreekpunt die gebeld kan worden bij problemen/regelzaken.
- Selectie op motivatie? Sommigen willen graag, maar er zijn ook niet gemotiveerde. Gaan we op stoomschema werken of benaderen we wajongeren als individu.
- Vertrouwenspersoon benoemen, misschien een rol voor BMW?
- Vinden van werk: Wat schat de jongere in dat hij/zij kan en hoe succesvol hij daarin is. Goede inventarisatie motivatie. Behouden werk: acceptatie beperking.
- Invloed netwerk niet anders dan mensen zonder beperking.
- Alle ondersteunende factoren werken positief.
- Training om het eigen mechanisme te versterken.
- Beleid/gesprek met klant als deze niet wil dat werkgever van beperking weet.
- Info van de BA (bedrijfsarts en verzekeringsarts).
- 'Ontzorgen van de werkgevers' regelen wie/wat/waar in de vaak onoverzichtelijke bureaucratie.
- Onderwijs (warme overdracht vanuit afstuderen)!
- Het participeren vanuit UWV brengt aspecten van de regiekaart in beeld!
- Soms juist belemmerend netwerk (lastige ouder, goedbedoelde collega's, acties die het tegenovergestelde bereiken) Dit tijdig signaleren en bijsturen is dan belangrijk.
- Duidelijk taalverwachtingen teleurstellingen vermijden.
- Bij plaatsing is bekend dat er een beperking is. Vanuit UWV voorzieningen regelen/informereren.
- Managen van verwachtingen. Realiteitszin
- Wajongere heeft vaak eigen netwerk. Dus fase hiervoor: Hoe kan Wajongere zijn netwerk opbouwen en onderhouden.
- Meer autisten bij ict bedrijven. Segmentatie. Bureaus waar Wajongeren terecht kunnen.
- Meer publiciteit aangeven.
- Gedeelde normen + waarden tussen werkgever en ook werknemer.
- Welke subgroep slaat hulp uit netwerk af?
- Rol motivatie/gedrevenheid verantwoordelijkheid van de potentiële werknemer.

De bijeenkomst werd afgesloten met een uitnodiging voor volgende bijeenkomst:

Op 12 mei 2016 om 14.30 uur is er een aansluitend scholingsprogramma: Arbeidsparticipatie: 'Verweven verhalen: loopbaantrajecten van mensen met een fysieke/psychische beperking'

Tijdens deze bijeenkomst wordt ingegaan op de trajecten die mensen doorlopen als ze tijdens hun loopbaan een fysieke/psychische beperking oplopen. En wat daarbij wel en niet werkt bij re-integratie. Dit thema wordt belicht aan de hand van het project: Diversiteit in Loopbaantrajecten:

Wat werkt!? Dit project is uitgevoerd binnen de Hogeschool Rotterdam, Kenniscentrum Zorginnovatie en mede gefinancierd door het Revalidatiefonds.

De inhoud van de workshop is een tweetal lezingen, waarna er een discussie zal plaatsvinden n.a.v. stellingen.

De lezingen

Selma van Huijzen, MSc onderzoeker, aan Hogeschool Rotterdam, Kenniscentrum Zorginnovatie, van dit project zal het project toelichten en ingaan op de aanbevelingen die er vanuit de focusgroep discussies en klankbordgroep discussies gegeven zijn.

Dr. ir. Rien Kolkman, participant in het onderzoek en ervaringsdeskundige, licht toe hoe het was om mee te doen in dit onderzoek en welke aanbevelingen er vanuit zijn ervaringen zijn voor re-integratie. Daarbij gaat hij ook in op de rol van diverse betrokken (re-integratie) professionals.

De uitnodiging volgt.

