

‘Laat ze niet los!’

EEN VERKENNING NAAR WAT NODIG IS VOOR EEN DUURZAME OVERSTAP NAAR DE ARBEIDSMARKT
VOOR JONGE PROFESSIONALS MET PSYCHISCHE OF PSYCHIATRISCHE KLACHTEN

November 2019

Lectoraat Sociale Innovatie, hogeschool Windesheim

Joost van der Weide, Geertje Grooten, Annechien Prins (Deltion College) en Babs Trooster (Deltion College)

Dit project is uitgevoerd in opdracht van de Provincie Overijssel en tot stand gekomen in samenwerking met Deltion College, de gemeente Zwolle en Expertisecentrum Inclusief Onderwijs (voorheen Handicap & Studie).

Dankwoord

Bij de uitvoering van dit project waren veel mensen op verschillende manieren betrokken. Aan hen allen: ontzettend bedankt voor jullie inzet. Zonder jullie was het niet mogelijk geweest om dit project te realiseren. In het bijzonder willen we de jonge professionals die aan dit project hebben deelgenomen hartelijk bedanken voor het delen van hun verhaal. Daar hebben we veel van geleerd. Daarnaast willen we de leidinggevendenden van de jongeren bedanken voor het delen van hun ervaringen. Ook daar hebben we veel van geleerd.

Om te zorgen dat het project goed zou aansluiten bij landelijke en regionale ontwikkelingen hebben de gemeente Zwolle en het expertisecentrum Inclusief Onderwijs een belangrijk aandeel gehad in dit project. Hun expertise en de mogelijkheid om hun netwerk te benutten was zeer waardevol.

Tenslotte bedanken we de provincie Overijssel voor de financiële ondersteuning en de inhoudelijke adviezen.

Samenvatting

Het aantal studenten met een functiebeperking en psychische of psychiatrische klachten dat doorstroomt naar mbo niveau 4 en naar het hoger onderwijs is de afgelopen vijftien jaar sterk gestegen. De participatie van deze groep op de arbeidsmarkt blijft echter sterk achter. Zowel vanuit maatschappelijk (inclusief en betekenisvol werken) als vanuit economisch perspectief (oplopende personeelstekorten, talenten benutten, kosten uitkeringen, uitval) is er behoefte om de arbeidsparticipatie van deze jongeren te bevorderen. Niet alleen de provincie, gemeentes en onderwijsinstellingen signaleren dit probleem, ook werkgevers worstelen met dit vraagstuk. Zij ervaren vaak een handelingsverlegenheid in het bereiken van en omgaan met deze groep jonge professionals. In dit project zijn we daarom eerst op zoek gegaan naar de belemmerende en bevorderende factoren ten aanzien van de duurzame arbeidsparticipatie van jonge professionals met psychische beperking en in het bezit van een mbo 4 of hbo diploma.

Jonge professionals

Volgens jonge professionals helpt het vooral als er sprake is van:

- openheid en transparantie;
- vertrouwen vanuit de werkomgeving;
- focus op talenten;
- structuur en duidelijkheid;
- maatwerk en
- adequate begeleiding.

Wat jonge professionals vaak in de weg zit, is vooral:

- angst voor negatieve consequenties;
- weinig inzicht in eigen kunnen in relatie tot mogelijkheden op de arbeidsmarkt;
- onwetendheid van leidinggevende en collega's;
- mentale druk en
- onvoorspelbaarheid van klachten.

Werkgeversperspectief

Er was ook nadrukkelijk behoefte om het werkgeversperspectief met betrekking tot duurzame arbeidsparticipatie van deze jonge professionals in kaart te brengen, aangezien dit veelal onderbelicht is gebleven (Lub, 2019; Beatty et al., 2019; Buscher et al., 2018). Zodoende is in dit project niet alleen met jonge professionals gesproken, maar ook met leidinggevenden.

Volgens deze leidinggevenden helpt het vooral als er sprake is van:

- openheid en transparantie;
- goede informatievoorziening;
- focus op talenten en
- ruimte om te experimenteren.

Leidinggevenden ervaren echter ook belemmeringen, zoals:

- wet- en regelgeving die vaak onduidelijk is en veel gedoe geeft;
- gebrek aan kennis en informatie;
- vooroordelen en
- taken die niet altijd passend zijn.

Regionale aanpak

De verkregen inzichten zijn een belangrijke eerste stap om te komen tot een regionale aanpak. Echter, voor een duurzame transitie van hoog opgeleide jonge professionals met een psychische beperking naar de arbeidsmarkt is meer nodig. Binnen de eigen onderwijsinstelling is de begeleiding van jongeren met psychische klachten tot aan het behalen van een mbo 4 of hbo diploma adequaat geregeld. Daarna stopt echter deze begeleiding en krijgt ook niet automatisch een vervolg via een andere instantie. In de regio zijn veel instanties (onderwijs, UWV, gemeente, ggz, etc) erg betrokken bij deze jongeren en hebben het beste met ze voor. Deze instanties werken echter allemaal via een eigen systeem, volgens eigen richtlijnen en protocollen en regelmatig werken ze langs elkaar heen. Verder speelt bij deze groep jongeren dat ze hoog opgeleid (mbo 4 of hbo) zijn en daarmee voorzien zijn van een startkwalificatie voor de arbeidsmarkt. Er is in de regio niet één instantie die de (eind)regie

en het volledige overzicht heeft rondom de duurzame arbeidsparticipatie van hoog opgeleide jonge professionals met psychische of psychiatrische klachten.

Ondanks het ontbreken van eigenaarschap in de regio is het belangrijk om toe te werken naar een structurele regionale aanpak. Daarbij is het allereerst belangrijk om voort te bouwen op het initiatief van hogeschool Windesheim die starten met een pilotproject 'Sterk aan het Werk'. Deze pilot biedt 10 -20 studenten met een beperking de mogelijkheid om - na het behalen van het diploma - extra begeleiding te krijgen om de stap naar de arbeidsmarkt te maken. Mede op basis van de praktijkervaringen uit deze pilot kan een regionale netwerkstructuur verder worden ontworpen en worden ingericht. Een gezamenlijke aanpak biedt mogelijkheden om het samen echt sterk te maken in de regio. Het past ook goed bij de regionale ambities om iedereen kansen te geven en alle talenten te benutten op de arbeidsmarkt. Zo dienen werkgevers en andere partners gemobiliseerd te worden om met de doelgroep aan de slag te gaan. Concreet kan daarbij gedacht worden aan het regelmatig organiseren van regionale netwerkbijeenkomsten om kennis en ervaringen uit te wisselen, samen nieuwe aanpakken te ontwikkelen, om voorlichting te geven (bijv. over nieuwe wet- en regelgeving; 'good practices') of matching/speeddates, etc. te organiseren.

Het ontwerp van een regionale netwerkstructuur dient ook antwoord te verschaffen op de vraag bij wie het (gedeeld) eigenaarschap ligt in termen van taken en verantwoordelijkheden en wat verschillende partners in de regio nodig hebben. Verschillende regionale partners hebben verschillende belangen. Hoe ziet dit regionale krachtenveld eruit en op welke wijze creëer je dan een urgentie of gezamenlijke verantwoordelijkheid? Het uitwerken van een maatschappelijke businesscase (inclusief regionaal verdienmodel) behoort daarbij tot de praktische mogelijkheden. Daarbij kan dan ook gedacht worden aan het volgen van de jonge professionals met psychische of psychiatrische klachten gedurende hun loopbaan. Daarmee kan de maatschappelijke impact in de regio ook concreet gemaakt worden.

Inhoud

1. Inleiding.....	6
1.1 Aanleiding.....	6
1.2 Doel en werkwijze	6
1.3 Belang van het project voor de Provincie Overijssel	6
1.4 Opbouw rapport.....	7
2. Inzichten uit eerder onderzoek.....	8
2.1 Jonge professionals met psychische of psychiatrische klachten.....	8
2.2 Maatschappelijke verwachtingen	9
2.3 Werkgeversperspectief onderbelicht	10
3. Aanpak.....	12
3.1 Intervisiebijeenkomsten.....	12
3.2 ‘Living labs’	14
3.3 Werkconferentie	15
4. Bevorderende en belemmerende factoren volgens jonge professionals	16
4.1 Bevorderende factoren.....	16
4.2 Belemmerende factoren	18
5 Bevorderende en belemmerende factoren volgens werkgevers.....	21
5.1 Bevorderende factoren.....	21
5.2 Belemmerende factoren	22
6. Tips op weg naar een regionale aanpak	25
6.1 Tips voor jonge professionals	25
6.2 Tips voor werkgevers	25
6.3 Op weg naar een regionale aanpak	27
Referenties	29
Bijlagen	30

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

Het aantal studenten met een functiebeperking en psychische of psychiatrische klachten dat doorstroomt naar mbo niveau 4 en naar het hoger onderwijs is de afgelopen vijftien jaar sterk gestegen. De participatie van deze groep op de arbeidsmarkt blijft echter sterk achter. Een groot deel van hen slaagt erin hun studie succesvol af te ronden. Daarna ervaren zij echter vaak serieuze belemmeringen bij het verkrijgen of behouden van een reguliere betaalde baan. Het is vooralsnog onvoldoende duidelijk wat de succesfactoren en knelpunten zijn voor deze doelgroep en voor de betreffende werkgevers. Dit project richt zich dan ook op de vraag wat nodig is om duurzame arbeidsparticipatie van jonge professionals met psychische en/of psychiatrische klachten te bevorderen.

In de provincie Overijssel is er zowel vanuit maatschappelijk (inclusief en betekenisvol werken) als vanuit economisch perspectief (oplopende personeelstekorten, talenten benutten, kosten uitkeringen, uitval) behoefte om de arbeidsparticipatie van deze jongeren te bevorderen. Niet alleen de provincie zelf, gemeentes en onderwijsinstellingen signaleren dit probleem, ook werkgevers worstelen met dit vraagstuk. Zij ervaren vaak een handelingsverlegenheid in het bereiken van en omgaan met deze groep jonge professionals. In dit project staat ook expliciet het werkgeversperspectief centraal.

1.2 Doel en werkwijze

In dit project zijn we in gesprek geweest met jonge professionals met psychische of psychiatrische klachten én hun leidinggevend. Daarmee probeerden we te achterhalen wat de belangrijkste bevorderende en belemmerende factoren zijn voor de duurzame arbeidsparticipatie van deze jongeren. Hiermee verkregen we inzichten die bijdragen aan de kennisontwikkeling bij diverse partners in de regio, zoals overheidsinstellingen, onderwijsinstellingen en werkgevers. Mede daarom hebben het lectoraat Sociale Innovatie, het Studiesuccescentrum van hogeschool Windesheim en het Deltion College hun krachten gebundeld. Het voedingsgebied van deze twee grote onderwijsinstellingen beslaat een groot deel van de economische regio en de provincie Overijssel. Een significant deel van de jonge professional heeft gestudeerd bij één van deze twee onderwijsinstellingen. Verder stellen het landelijke expertisecentrum Inclusief Onderwijs, voorheen Handicap en Studie en de gemeente Zwolle hun kennis en netwerk voor het project beschikbaar. Actieve samenwerking is verder gezocht met verschillende inhoudsdeskundigen op het gebied van psychische problematiek en werk, re-integratie, verschillende hbo-scholen, individuele werkgevers en werkgeverscollectieven als AWWN en de Normaalste Zaak. Het resultaat van het project is een overzicht van de belangrijkste bevorderende en belemmerende factoren volgens de jonge professionals en werkgevers en een advies voor een regionale aanpak waarmee vervolgstappen gezet kunnen worden.

1.3 Belang van het project voor de Provincie Overijssel

Dit project maakt onderdeel uit van het uitvoeringsprogramma Sociale kwaliteit en draagt actief bij aan de doelen van het programma door kennisdeling te faciliteren en initiatieven te organiseren en te stimuleren die de zelfstandigheid van inwoners van Overijssel, op het terrein van werken en leven vergroot. In het project worden de drie O's (Ondernemen, Onderwijs en Overheid) actief met elkaar verbonden en wordt gezocht naar praktische, toepasbare en duurzame oplossingen voor problemen en knelpunten waar nog geen eigenaarschap op is geformuleerd. Het project draagt met name bij aan de prestatielijn Zelfstandig leven. Het draagt er aan bij dat jongeren in de provincie (en daar buiten) met een psychische of psychiatrische beperking zelfstandig aan het werk gaan, hun (economische) zelfstandigheid vergroten en als gevolg hiervan hun levensvaardigheden versterken. Indirect draagt het project bij aan het versterken van de inclusieve samenleving waarin gekeken

wordt hoe het wel kan in plaats van te focussen op problemen en knelpunten. Het project sluit verder ook aan bij de actielijn Kwetsbare jongeren uit het Investeringsvoorstel 'Iedereen in Overijssel doet mee' (het 1000 kansen plan). In het project is gezocht naar interventies om het arbeidspotentieel van de jongeren te behouden voor de regio.

Via het uitvoeringsprogramma Sociale Kwaliteit ondersteunt de Provincie Overijssel maatschappelijke projecten waardoor Overijsselaars vitaler worden en zoveel mogelijk zelfstandig kunnen leven. Het uitvoeringsprogramma Sociale Kwaliteit loopt sinds 2016 en richt zich op vier pijlers: Delen en Leren, Zelfstandig leven, Gezond bewegen en Overijssels Noaberschap. De initiatieven die de provincie ondersteunt vallen binnen deze vier pijlers, dragen bij aan de provinciale doelen, zijn gemeentelijk overstijgend en hebben een zelforganiserend vermogen¹.

Het project sluit daarnaast ook aan op de kerntaken van de provincie, in het bijzonder bij de kerntaak Regionale economie. Zo staat in dit project centraal: het zoeken naar mogelijkheden voor verbetering van de aansluiting tussen arbeidsmarkt en onderwijs door partijen uit de regio bij elkaar te zetten en gezamenlijk te zoeken naar mogelijke oplossingsrichtingen. Verder neemt in deze regio het aantal arbeidsplaatsen toe, er is een tekort aan personeel in de regio, waaronder technisch personeel. Al het arbeidspotentieel in de regio / provincie verdient een kans op de arbeidsmarkt. In het project is gezocht naar wat nodig is om de hoog opgeleide jonge professional met psychische/psychiatrische klachten succesvol en duurzaam richting deze arbeidsplaatsen te geleiden, hetgeen eveneens tegemoetkomt aan de wens/noodzaak om de arbeidsmarkttoeleiding van kwetsbare groepen te verbeteren.

1.4 Opbouw rapport

Dit rapport schetst allereerst de context met betrekking tot de duurzame arbeidsparticipatie van jongeren met psychische of psychiatrische klachten (hoofdstuk 2). Daarna beschrijven we onze aanpak in dit project (hoofdstuk 3) om vervolgens verslag te doen van de opbrengsten (hoofdstuk 4 en 5). Dit rapport sluiten we af met tips voor jonge professionals en werkgevers en we doen een aanzet voor een regionale aanpak (hoofdstuk 6).

¹ <https://www.overijssel.nl/over-overijssel/cijfers-kaarten/cultuur-en-sociaal/subsidiekaart/>

2. Relevante inzichten uit eerder onderzoek

2.1 Jonge professionals met psychische of psychiatrische klachten

Allemaal kennen we eigenlijk wel iemand die last heeft van psychische of psychiatrische klachten, maar we weten het vaak niet van elkaar (AWVN, 2018). Ongeveer 43% van alle Nederlanders krijgt zelf weleens te maken met psychische klachten. Verder weten we ook dat psychische klachten zich in circa 70% van de gevallen manifesteren voor het 25^{ste} levensjaar. Een periode dat iemand vaak nog bezig is met school of een vervolgopleiding. Alertheid bij jongeren is dus nodig: een diploma geeft niet een volledig beeld van iemands talenten, conditie en vermogens. Wanneer psychische klachten zich bij jongeren manifesteren, dreigt het gevaar dat ze voor langere tijd thuis komen te zitten. Studievertraging, studie-uitval of langdurige werkloosheid zijn dan meestal het gevolg, waardoor de maatschappelijke kosten toenemen en de capaciteiten van deze jongeren onvoldoende worden benut (o.a. AWWN, 2019).

Het aantal jongeren met een functiebeperking of psychische of psychiatrische klachten dat doorstroomt naar mbo niveau 4 en naar het hoger onderwijs is de afgelopen vijftien jaar sterk gestegen (RVS, 2018). De participatie op de arbeidsmarkt van deze groep blijft echter sterk achter, ondanks de genoten opleiding (Buscher et al, 2018). Dit geldt bij uitstek voor de groeiende groep studenten met psychische of psychiatrische klachten. Een groot deel van hen slaagt erin hun studie succesvol af te ronden. Bij het verkrijgen of behouden van een reguliere betaalde baan ervaren zij echter vaak serieuze belemmeringen vanwege deze klachten (Buscher et. al., 2018).

In dit project gaat het om jongeren die een mbo-niveau 4 of hbo opleiding hebben afgerond en aan de slag zijn op de arbeidsmarkt; veelal in hun eerste of tweede baan. Ze beschikken dus over een arbeidscontract. Daarnaast hebben ze te maken met langdurige psychische en/of psychiatrische klachten. Het kan dan gaan om een divers palet aan klachten/stoornissen, zoals autisme, ad(h)d, angststoornis, borderline, depressie, anorexia, bipolaire stoornis, psychose, verslaving of een zeer stevige burn-out. Het blijkt dus lastig om één sluitende definitie te formuleren ten aanzien van deze jongeren. Het begrip ‘psychische klachten’ is teveel een containerbegrip voor verschillende aandoeningen, die ook verschillen in de mate waarop ze invloed hebben op iemands werk en leven (AWVN, 2018; RIVM, 2019). Uit een verkenning van AWWN (2018) blijkt echter ook dat psychische klachten nog veel vooroordelen oproepen en leiden tot stigmatisering wat vaak leidt tot schroom om met deze doelgroep samen te werken. Veel kennis- en informatieoverdracht is nodig om dergelijke stereotyperingen weg te halen. Daarnaast ligt er ook een drempel bij de mensen met psychische klachten zelf: hoe open durf je / kan je zijn over je eigen kwetsbaarheid? Hierbij spelen eerdere ervaringen een grote rol (AWVN, 2018).

Het aantal jongeren dat thuis zit vanwege psychische klachten neemt toe. Psychische klachten zijn een sterk belemmerende factor voor deelname aan de arbeidsmarkt, hetgeen grote persoonlijke, maatschappelijke en financiële gevolgen kan hebben. Volgens de inspectie SWZ (voorheen de Arbeidsinspectie) kent dit verschillende oorzaken. Zo heeft dit onder meer te maken met de handelingsverlegenheid van werkgevers. Ook de hogere werkdruk (minder werknemers moeten hetzelfde werk doen) speelt een rol. Daarnaast kunnen deze werknemers extra onzeker zijn over hun toekomst doordat ze veelal te maken hebben met een tijdelijke arbeidsovereenkomst. De maatschappelijke kosten van extra aandacht voor deze vraagstukken (bijvoorbeeld interventies tijdens de opleidingsperiode ter voorbereiding op de arbeidsmarkt) zouden opwegen tegen de maatschappelijke baten doordat de jongeren gaan werken, belasting betalen en geen uitkering nodig hebben. Participatie zorgt bovendien voor het gevoel erbij te horen en brengt gezondheidswinst met zich mee (BureauDOET, 2017; Buscher et. al., 2018). De vraag is echter wat nodig is om hoogopgeleide (mbo 4/hbo) jonge professionals met psychische of psychiatrische klachten duurzaam te laten participeren op de arbeidsmarkt, zowel vanuit het perspectief van de jongeren zelf als van de werkgevers.

Zoals gezegd, gaat het om grote en groeiende aantallen jongeren (o.a. RVS, 2018). Het aantal studenten met psychische klachten en psychiatrische diagnoses stijgt al jaren, zowel in het mbo als in het hbo. Traditioneel vonden jongeren met een beperking hun weg door het onderwijs via de route van het speciaal onderwijs en het

praktijkonderwijs. Deze scholen bereidden hen voor op het verdere maatschappelijke leven en zo mogelijk ook op arbeidsdeelname. De laatste tien jaar is het aantal jongeren met een beperking in het beroepsonderwijs sterk toegenomen. Uit landelijk onderzoek van CHOI blijkt dat in 2017 ca. 16% van alle studenten in het hbo een functiebeperking heeft, waarvan ca. 39% een beperking in het psychisch/psychiatrisch spectrum. Bij Windesheim komt dit overeen met meer dan 1.000 van de huidige studenten². Wel weten we dat zowel in het mbo als in het Hbo een groot deel van deze studenten een studie volgt in de domeinen Gezondheid en Welzijn en Techniek.

De transitie naar de arbeidsmarkt van mensen met een (al dan niet psychische) beperking verloopt moeizaam. Uit beschikbare cijfers en onderzoeken blijkt dat mensen met een psychische aandoening meer problemen hebben met het vinden en behouden van een baan en meer dan drie keer zo veel kans hebben om arbeidsgehandicapt te worden (Lub, 2019; Beatty et al., 2019; Buscher et al., 2018). In vergelijking met andere landen, blijkt Nederland ook behoorlijk achter te lopen om mensen met een beperking aan de slag te krijgen op de arbeidsmarkt. Dit komt mede door de grote onbekendheid en handelingsverlegenheid onder werkgevers (Buscher et al., 2018).

Er is een toename van vragen en signalen over de opvang en begeleiding van studenten met psychische klachten (Buscher et al., 2018). Zowel op het mbo als hbo zijn er relatief veel signalen vanuit de opleidingen en de stageorganisaties dat er onvoldoende kennis en ervaring aanwezig is met betrekking tot het begeleiden van deze groeiende groep studenten. Aan de andere kant zijn er ook bedrijven en opleidingen waar het juist heel goed werkt en die als voorbeeld zouden kunnen dienen voor anderen³. Er is echter wel een uitdaging zodra jongeren met psychische klachten een mbo 4 of hbo diploma hebben behaald: de begeleiding die deze jongeren tot dan hadden gekregen vanuit de onderwijsinstelling stopt bij het behalen van het diploma, en wordt niet overgenomen door een andere instantie. Veel instanties – onderwijs, UWV, gemeente, ggz, etc lijken betrokken bij deze jongeren maar werken allemaal via een eigen weg, langs elkaar heen en volgens eigen richtlijnen (Buscher et al., 2018). Aangezien de jongeren in ons project hoogopgeleid (mbo 4 of hbo) zijn, wordt er vanuit gemeentes nauwelijks aandacht aan ze besteed. De jongeren die nog geen startkwalificatie hebben, krijgen voorrang (Buscher et al., 2018), andere jongeren zijn vaak niet zichtbaar. Kortom, er is geen instantie die de (eind)regie en het volledige overzicht heeft rondom het vraagstuk van de hoog opgeleide jongeren met psychische of psychiatrische klachten in relatie tot duurzame arbeidsparticipatie. Er zijn geen of nauwelijks incentives voor werkgevers, hoger onderwijs en voor de lokale overheid om deze groep adequaat te begeleiden (Buscher, et. al., 2018).

2.2 Maatschappelijke verwachtingen

Voor personen met psychische en/of psychiatrische klachten is het verrichten van arbeid en arbeidsrehabilitatie geen sinecure (Lub, 2019). Ze kampen vaak met vermoeidheid, verminderde concentratie, vergeetachtigheid, etc. Ze vinden het vaak ook lastig om hun mogelijkheden en grenzen aan te geven bij hun collega's of leidinggevende. In arbeidsorganisaties waar aandacht wordt besteed aan dergelijke stressfactoren (hoe kunnen we ze wegnemen?) worden betere resultaten geboekt.

Voor jongeren geldt daarnaast dat ze forse mentale druk ervaren om te presteren of om niks te missen ('fear of missing out') en veelal te kampen hebben met psychische of fysieke klachten die daar mee samenhangen (RVS, 2018; RIVM, 2019; Actieplan Studentenwelzijn, 2018). De maatschappelijke tendens van individualisering speelt hierin een belangrijke rol. Het gaat dan om de reflex om problemen zelf op te lossen door vooral jezelf te verbeteren (RVS, 2018). Jongeren steken dan ook veel energie in het voldoen aan de externe maatschappelijke maatstaven. Dat maakt de (maatschappelijke) ruimte voor jongeren om anders te (mogen) zijn kleiner. Verder blijkt uit onderzoek van Gerritsen et al. (2018) dat jongeren met een beperking graag als 'normaal' gezien willen worden, maar zich veelal realiseren dat ze soms echt hulp nodig hebben. Ze waarderen dan ook hulp van collega's waarbij ze zich volledig geaccepteerd weten en die niet alleen de beperking zien, maar ook nadrukkelijk oog hebben voor hun talenten en mogelijkheden.

² Cijfers met betrekking tot de aantallen binnen mbo-4 waren niet voor handen bij Deltion College.

³ Bijvoorbeeld het traject Passend werk bij HBO – ICT.

2.3 Werkgeversperspectief onderbelicht

Het ontbreekt vooralsnog aan een overzicht van succes- en faalfactoren ten aanzien van duurzame arbeidsparticipatie van mensen met psychische klachten. Zodoende heeft Lub (2019) in opdracht van Movisie een literatuurstudie verricht om te kijken naar 'wat werkt' en 'wat is nodig' voor deze groep. Uit deze studie blijkt dat voor mensen met psychische klachten maatwerk bieden essentieel is. Het centraal stellen van de mogelijkheden en wensen van de betreffende persoon gecombineerd met structurele, intensieve begeleiding voor de psychische of psychiatrische klachten (bijv. met een jobcoach) blijkt de meest werkzame benadering. Het gaat dan niet om intensieve voorbereidingen en trainingen *voordat* werk is gevonden, maar om training (bijv. sociale vaardigheden) en begeleiding (bijv. therapie) naast het verrichten van arbeid; eigenlijk als een geïntegreerd onderdeel van het werk. Een verkenning van AWWN (2018) onder 15 organisaties laat een vergelijkbaar beeld zien.

De literatuurstudie van Lub (2019) laat het belang zien van inclusieve werkplekken. Denk bijvoorbeeld aan het ondersteunende gedrag van collega's voor het welbevinden van mensen met psychische klachten. Het continu peilen of de werkdruk niet te hoog wordt, is belangrijk om collega's ook de gelegenheid te geven om hulp te bieden. Een werkplek wordt ook inclusiever als werkgevers relevante informatie verschaffen over de doelgroep die ze in dienst (willen) nemen. Belangrijk is daarbij wel dat er een kwartiermaker of kartrekker is in de organisatie die het goede voorbeeld kan geven en draagvlak weet te bewerkstelligen. Daarnaast is inclusief HR beleid een belangrijke randvoorwaarde om een inclusieve werkplek te realiseren (Lub, 2019; Beukema & De Vries, 2019; De Lange et al., 2018).

In het bijzonder voor mensen met psychische of psychiatrische klachten geldt dat persoonlijke opvang en ondersteuning essentieel zijn voor integratie op de werkplek. Het gaat dan om ondersteuning van leidinggevende, collega's, jobcoaches, mentoren, maar ook het sociale netwerk van de betreffende werknemer (Lub, 2019). Een jobcoach of mentor speelt vooral een belangrijke rol om deze groep wegwijs te maken in de organisatie. Zo kan het bijvoorbeeld gaan om het expliciteren van de werkcultuur en het instrueren van de ongeschreven regels in de organisatie.

Veel werkgevers zijn echter niet bewust bezig met inclusievraagstukken. Laat staan dat ze onderscheidt weten te maken tussen psychische kwetsbaarheid en andere vormen van arbeidsbeperking (AWVN, 2018; Buscher et al., 2018). Er is echter wel behoefte aan een concrete aanpak voor mensen met psychische klachten. Veel van de randvoorwaarden die van belang zijn voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, gelden in het algemeen ook voor mensen met een psychische kwetsbaarheid. Nuanceren en aanscherpen is wel mogelijk en veelal nodig (AWVN, 2018).

Daarnaast is de inclusieve benadering ook een mogelijkheid om, in tijden van een krappe arbeidsmarkt, te zorgen voor voldoende instroom (Beukema & de Vries, 2019). Beukema en De Vries roepen op om anders te kijken naar de wijze waarop nieuwe mensen kunnen instromen in de organisatie. Voldoende instroom wordt dan gecreëerd door optimaal gebruik te maken van de diversiteit aan talenten en vermogens op de arbeidsmarkt. Niet blijven zoeken naar het spreekwoordelijke 'schaap met 5 poten', maar stel jezelf als leidinggevende de vraag of het werk ook niet gedaan kan worden door een schaap met minder poten. Daarmee wordt de pool aan geschikte kandidaten groter. Uitgangspunt van inclusief HR beleid is dan dat alle talenten optimaal benut en ontwikkeld worden.

Lub (2019) benadrukt dat het werkgeversperspectief in dit kader vooralsnog onderbelicht is in de huidige staat van onderzoek. Veelal is er voor gekozen om alleen het perspectief van de kwetsbare werknemer als uitgangspunt te nemen in onderzoek. Daarmee krijgen we niet alle waardevolle kennis en inzichten over duurzame arbeidsparticipatie van kwetsbare werknemers boven tafel. In dit project is er mede daarom voor gekozen om zowel in gesprek te gaan met de jonge professionals als met leidinggevenden en in enkele gevallen met HRM managers.

Relevante vragen vanuit werkgeversperspectief zijn bijvoorbeeld: waarom heeft de ene werkgever wel de 'absolute wil' om aan inclusie vraagstukken te werken en de andere niet? Wat maakt dat inclusief HR- beleid wordt omarmd in organisaties? Ook ontbreekt onderzoek dat de risico's van werkgevers meer centraal stelt. Denk bijvoorbeeld aan de angst voor productiviteitsverlies en/of onrust op de werkvloer.

In ieder geval blijkt uit de literatuurstudie van Lub (2019) dat het waardevol is om systematisch onderzoek te verrichten naar concrete casussen van mensen met een (psychische) beperking én naar de beweegredenen van werkgevers. In dit project trachten we daar een bijdrage aan te leveren.

3. Aanpak

3.1 Intervisiebijeenkomsten

Voor dit project zijn we in gesprek geweest met jonge professionals met psychische of psychiatrische klachten én hun leidinggevend. Dit hebben we gedaan om te achterhalen wat de belangrijkste bevorderende en belemmerende factoren zijn voor de duurzame arbeidsparticipatie van deze jongeren. Aanvankelijk was het idee om een serie van drie intervisiebijeenkomsten te organiseren bij organisaties waar jonge professionals met psychische of psychiatrische klachten werken. Doel van de intervisies was om met de betreffende jonge professionals en hun leidinggevend en eventuele andere betrokkenen, zoals HR-verantwoordelijken, via een intervisiemethode in gesprek te gaan over waar de jonge professionals tegen aan lopen, hoe ze problemen en vragen oplossen, wat er werkt en wat niet. Het doel was om in de gesprekken waar mogelijk meerdere organisaties tegelijk uit te nodigen zodat ervaringen konden worden uitgewisseld, beelden konden worden vergeleken en wederzijds suggesties konden worden gedaan om vraagstukken anders aan te pakken.

In eerste instantie werd gekozen voor series van drie intervisiebijeenkomsten waarbij, voortbordurende op de bevindingen uit de voorgaande sessie, kennis verbreed en verdiept kon worden. Op verzoek van de provincie Overijssel zijn de bijeenkomsten op verschillende plekken in de provincie gehouden bij verschillende organisaties uit verschillende sectoren. De bijeenkomsten dienden vier doelen:

1. Een eerste verkenning van de problematiek, onderzoeken van het probleemoplossend vermogen en de behoefte aan ondersteuning bij de betrokkenen;
2. Het verbeteren van de kennis van leidinggevend met betrekking tot het aansturen van de jonge professionals in de betrokken organisaties;
3. Het ontwikkelen van een methodiek voor intervisie rond de doelgroep;
4. De start van een lerend netwerk over een betere overstap van jonge professionals met psychische beperkingen naar de arbeidsmarkt.

In praktijk bleek het zeer lastig om deze bijeenkomsten te organiseren. Leidinggevend hadden hier nauwelijks behoefte aan, waardoor in de meeste gevallen is gekozen voor twee bijeenkomsten en in een enkel geval voor één bijeenkomst. Voor werkgevers, met name binnen het MKB, speelde de tijdsinvestering die gevraagd werd een rol en was vaak niet duidelijk wie er binnen de eigen organisatie voor dit thema verantwoordelijk is. Binnen het MKB werd ook aangegeven dat men vaker met lager opgeleiden dan met hoger opgeleiden in aanraking komt waardoor de jonge professionals die in het kader van dit onderzoek gezocht werden daar weinig werkzaam bleken te zijn.

Daarnaast bleek het lastig om de jonge professionals te vinden. Wanneer jongeren met psychische klachten een mbo 4- of hbo-diploma hebben behaald, valt de begeleiding vanuit het onderwijs helemaal weg. Het contact leggen met de jonge professionals bleek veel moeilijker dan aanvankelijk gedacht. Een extra belemmerende factor was de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) waardoor organisaties zoals onderwijsinstellingen terughoudend zijn met het verstrekken van gegevens van (oud-)studenten.

Verder bleek het in de praktijk moeilijk om, als gevolg van de brede psychische klachten, de doelgroep eenduidig te beschrijven. In de praktijk was er veel meer zicht op jongeren met bijvoorbeeld een Wajong-uitkering. De jongeren met psychische klachten die geen uitkering ontvingen of hun baan dreigden te verliezen en daardoor dreigden uit te vallen bleken in zekere zin onzichtbaar: zij stonden nergens geregistreerd. Wanneer deze jonge professionals zich melden bij het UWV wordt ook niet altijd vastgelegd dat er sprake is van psychische of psychiatrische klachten waardoor ze ook daar niet expliciet naar voren kwamen.

Ook speelde de beperkte openheid van jongeren over hun psychische klachten vanuit schaamte en angst voor effecten op de arbeidsrelatie of het arbeidscontract een rol. We spraken onder andere met jonge professionals die wel in gesprek wilden maar zonder hun leidinggevende, omdat die niet op de hoogte was van de problematiek.

Organisatie	Jonge professionals	Leidinggegenden
ICT bedrijf	2	3
Instelling uit publieke sector	4	1
Zorg- en welzijnsinstellingen	7	7
Onderwijsinstelling	5	
Afgestudeerden MBO of HBO	9	
Totaal	27	11

Uiteindelijk hebben we met 27 jonge professionals en 11 leidinggegenden gesproken. Via de netwerken van de betrokken organisaties bij dit project (gemeente Zwolle, Expertisecentrum Handicap & Studie, Deltion college en hogeschool Windesheim) hebben we de contacten gelegd en de bijeenkomsten georganiseerd.

We hebben in afzonderlijke bijeenkomsten gesproken met:

2 jonge professionals met een autisme verwant stoornis, hun leidinggegenden en een HR-verantwoordelijke, werkzaam binnen een groot ICT-bedrijf;

3 jonge professionals en hun leidinggevende, werkzaam binnen een uitvoeringsorgaan van de overheid, Ministerie van Justitie en Veiligheid;

3 jonge professionals met o.a. een Borderline persoonlijkheidsstoornis, depressie en niet specifiek benoemde psychische problematiek, hun leidinggegenden, werkzaam binnen onderwijs, zorg en reïntegratiebedrijf en 1 zelfstandige professionals met ervaringskennis;

4 jonge professionals met o.a. AD(H)D, PTSS en niet specifiek benoemde psychische problematiek en hun leidinggegenden, werkzaam binnen verschillende zorgorganisaties;

3 jonge professionals met niet specifiek benoemde psychische problematiek, net of bijna afgestudeerd in richtingen rond onderwijs en zorg, zonder leidinggegenden;

6 jonge professionals bekend met o.a. PTSS, psychoses, depressieve klachten en burn-out, die een mbo-opleiding ervaringsdeskundigheid volgen en werkzaam zijn binnen zorg en welzijn, zonder leidinggegenden;

5 jonge professionals bekend met depressieve klachten, AD(H)D en niet specifiek benoemde psychische problematiek, zonder hun leidinggegenden, werkzaam in het onderwijs;

1 jonge professional bekend met depressieve klachten, zonder leidinggevende, werkzaam binnen de publieke sector.

Bij de bijeenkomsten is gebruik gemaakt van een vaste agenda waardoor structuur en duidelijkheid gecreëerd werd. Dit bleek voor de jongeren erg belangrijk. Ook werd ruimte gecreëerd om de 'spelregels' voor de bijeenkomst door te spreken. Hierbij ging het onder andere over de vertrouwelijkheid van de bijeenkomst en dat dit geen negatief effect mag hebben op de functioneringsgesprekken in de eigen organisatie. Niet alleen voor de jonge professionals met een Autisme Spectrum Stoornis (ASS), maar ook andere jongeren hadden hier behoeften aan. Tijdens de gesprekken is het loopbaanpad van de jonge professionals als uitgangspunt voor het gesprek genomen. Een andere optie was om de stappen in het HRM proces (reageren op vacature, sollicitatiegesprek, onboarding, doorgroei, etc) als uitgangspunt te nemen, maar dit bleek veelal te complex en ongemakkelijk voor de jonge professionals. Jonge professionals voelden zich prettig bij de keuze voor het bespreken van het loopbaanpad en vertelden op deze wijze relatief makkelijk over hun keuzes, overwegingen en praktijkervaringen. Daarnaast was er in de intervisiebijeenkomsten ook voldoende ruimte voor de ervaringen, overwegingen en vragen van leidinggegenden (en HRM indien bij het gesprek aanwezig). Nadat de belangrijkste ervaringen waren gedeeld, is gezamenlijk gesproken over de belangrijkste bevorderende en belemmerende factoren en over eventuele knelpunten en dilemma's. In gezamenlijkheid zijn vervolgens de eerste contouren van oplossingsrichtingen bedacht.

Van de intervisiebijeenkomsten zijn gespreksverslagen gemaakt die zijn voorgelegd aan betrokkenen, zodat zij deze op feitelijke (on)juistheden kon controleren. Het projectteam heeft meerdere keren bij elkaar gezeten om op basis van de verschillende intervisies en verslagen overeenkomsten/verschillen en andere inzichten te benoemen en vast te stellen. Zo is er allereerst gekeken naar de belemmerende en bevorderende factoren zoals de jonge professionals die ervaren en beleven. Vervolgens is vanuit het perspectief van de leidinggevenden gekeken naar soortgelijke factoren. Daarna is er ook gekeken naar aspecten (factoren, dilemma's, oplossingsrichtingen, etc) die relevant zijn voor betrokken stakeholders uit de regio (triple helix: overheid, onderwijs en organisaties). Deze aspecten zijn belangrijk om uiteindelijk tot een advies te komen met betrekking tot de regionale aanpak rondom de duurzame arbeidsparticipatie van deze jonge professionals.

3.2 'Living labs'

Na de eerste serie intervisiebijeenkomsten zijn, op grond van gesignaleerde knelpunten en oplossingsrichtingen, zogenaamde 'living labs' georganiseerd. Een 'living lab' is een werkwijze waarbij gelijktijdig innovaties worden ontwikkeld en onderzoek wordt gedaan, volgens het principe van co-creatie en participatief ontwerpen: casussen en gesuggereerde interventies uit de praktijk worden in een breed gezelschap (waaronder mensen uit het onderwijs en deskundigen op gebieden als HR, re-integratie, studentenpsychologen, gemeente, provincie, VNO-NCW, etc.) besproken. Samen wordt gezocht naar oplossingen en effectieve methodieken, maar er wordt ook gekeken of er een rode draad zit in de gesignaleerde problemen en of er behoefte is aan structurele oplossingen daarvoor. Is er actie nodig bij de werkgevers, bij het onderwijs of de ondersteuning, is actie van provincie of gemeente nodig gezien gebrek aan regelgeving?

In eerste instantie was het doel ook jonge professionals en mensen uit de organisaties waar zij werken te betrekken bij de living labs, maar in de praktijk bleek dat o.a. vanwege de beperkte openheid over de problematiek bij jonge professionals en de omvang en intensiteit van de bijeenkomst niet verstandig en haalbaar.

In de living labs is gezocht naar:

- Concrete, voorstellen voor gedragen en structurele oplossingen voor deelnemende jonge professionals en organisaties;
- Breder inzicht in problematiek en mogelijke oplossingen, die gedeeld kunnen worden en zowel de praktijk als de wetenschap verder helpen;
- Een structurele samenwerking waarin duurzaam gewerkt wordt aan een betere overstap van jonge professionals met psychische klachten naar de arbeidsmarkt;
- Een netwerk van actieve en betrokken (ervarings-)deskundigen die na het project ingezet kunnen en willen worden om als ambassadeurs te fungeren of andere organisaties te ondersteunen, evenals een structurele verbinding hiervan met de staande organisatie binnen Windesheim (bijv. Studiesuccescentrum/opleiding tot ervaringsdeskundigheid).

Er hebben drie living labs plaatsgevonden.

Eén in de vorm van een workshop tijdens de UN Conferentie van Handicap & Studie. Deelnemers waren afkomstig uit met name de onderwijssector (studieadviseurs, decanen en aandachtsfunctionarissen op gebied van studeren met een functiebeperking), zij hebben vanuit de verschillende perspectieven (jonge professionals, organisaties, HRM en onderwijs) over voorgelegde knelpunten en dilemma's gesproken.

Het tweede living lab vond, als expertbijeenkomst, plaats tijdens de Werkconferentie Bijzondere Jongeren, een initiatief van Trendbureau Overijssel. Tijdens de workshop stond de vraag hoe we de jonge professionals kunnen bereiken centraal.

Tijdens het laatste living lab, waaraan vertegenwoordigers van verschillende (onderwijs-)organisaties, provincie Overijssel, gemeente Zwolle, Handicap en studie, Normaalste zaak en UWV deelnamen, is een terugkoppeling gegeven over de door jonge professionals en organisaties gedeelde ervaringen en geïnventariseerde bevorderende en belemmerende factoren. Op basis van hun expertise zijn door de deelnemers aanvullingen gegeven. Met deze input zijn de deelnemers verdeeld over drie tafels, te weten onderwijs, organisaties, jonge professionals en daar in gesprek gegaan over mogelijke oplossingsrichtingen. Aan elke tafel nam een divers samengestelde groep plaats, zodat vanuit verschillende perspectieven meegedacht kon worden. In een plenaire terugkoppeling werden de belangrijkste aanbevelingen gedeeld. Naast oplossingsrichtingen werd opgemerkt dat een dergelijke bijeenkomst veel betrokkenheid t.a.v. het vraagstuk liet zien en dat er met veel dynamiek,

betrokkenheid en enthousiasme over het thema gesproken werd, hetgeen pleit voor brede netwerkbijeenkomsten.

3.3 Werkconferentie

Tot slot is, in overleg met de provincie, een afsluitende bijeenkomst georganiseerd, voor overheid, onderwijs, jonge professionals zelf en stakeholders uit de regio, waarin resultaten werden gedeeld en duurzame oplossingen werden besproken. Tevens is besproken hoe de aandacht voor de overstap van jonge professionals met psychische/psychiatrische klachten naar de arbeidsmarkt duurzaam op de agenda kan worden gezet en waar het eigenaarschap van het thema geagendeerd kan worden richting beleidsbepalers en -makers.

Opbrengst van de werkconferentie:

- Aandacht voor het thema betere overstap van jonge professionals met psychische klachten naar de arbeidsmarkt bij een brede groep (o.a. door aandacht in media);
- Breed bekendmaken van de opbrengsten van het project;
- Een samen met de betrokkenen uit overheid, onderwijs en bedrijfsleven opgesteld advies over de stappen die zij kunnen zetten om dit thema duurzaam op de agenda te zetten van beleidsmakers en hoe zij kunnen komen tot een regionale/provinciale aanpak;
- Concrete aanbevelingen voor eventuele te ontwikkelen interventies en methodieken.

4. Bevorderende en belemmerende factoren volgens jonge professionals

In de intervisiebijeenkomsten en tijdens de living labs is gesproken over bevorderende en belemmerende factoren in de overgang van studie naar werk en bij behoud van werk. Het projectteam heeft de verslagen van deze bijeenkomsten geanalyseerd, waarbij allereerst is gekeken naar de belemmerende en bevorderende factoren, zoals de jonge professionals die ervaren en beleven. In dit hoofdstuk brengen we de resultaten van deze analyse in beeld. In het volgende hoofdstuk presenteren we de factoren zoals werkgevers die ervaren.

4.1 Bevorderende factoren

Openheid en transparantie

- a. Jonge professionals geven aan dat als zij de stap nemen om open te zijn over wat er speelt er over en weer ruimte ontstaat om naar oplossingen te zoeken. Dit voorkomt frustraties achteraf. Er wordt dan gekeken naar aanpassingen die nodig zijn om het werk goed te kunnen doen. In één van de gesprekken wordt door een leidinggevende tevens genoemd dat als een jonge professional open en transparant is over wat er in hem omgaat, hij daarmee een voorbeeld kan zijn voor de rest van het team.
- b. Jongeren benoemen duidelijke afspraken maken, uitspreken van wederzijdse verwachtingen, openheid, vertrouwen, ruimte en respect als belangrijke pijlers van een duurzame arbeidsrelatie.

Op de vraag aan een van de deelnemers of hij zijn psychische klachten ook gemeld zou hebben als hij die niet op het sollicitatieformulier had hoeven invullen geeft hij aan dat hij het zondermeer zou hebben gezegd. "Omdat het dezelfde organisatie is waar ik in behandeling ben en zou gaan werken en ik wilde niet met een geheim binnen de organisatie lopen. Met de ervaring van nu zou ik het ondertussen ook op andere plekken melden, maar dat hangt toch denk ik ook af van wie er tegenover me zit".

Vertrouwen vanuit werkomgeving

- a. Jonge professionals geven aan dat het helpt als ze vanuit de organisatie vertrouwen en geloof in hun mogelijkheden ervaren. Als een leidinggevende het vertrouwen uitspreekt en dit zichtbaar laat merken, draagt dat bij aan het zelfvertrouwen van de jonge professional. Daarbij wordt ook expliciet genoemd dat de leidinggevende ook uitdagende taakeisen moet blijven stellen.
- b. Jonge professionals geven aan dat het fijn is als collega's begripvol zijn zonder betuttelend te worden. Ook bereidheid om mee te denken of te helpen draagt bij aan onderling vertrouwen.
- c. Jonge professionals geven aan dat het ervaren van ruimte en tijd voor ontwikkeling en groei in een veilige en onvoorwaardelijke werksfeer ze verder helpt. Het gevoel dat ze niet op elke fout beoordeeld worden geeft ruimte om te leren. 'De menselijke maat' wordt genoemd als belangrijke waarde die leidinggevendenden dienen te hanteren voor deze jonge professionals.

"Een leidinggevende zag wat in me, want de ADHD bracht ook energie en enthousiasme met zich mee. Ik heb heel vaak het gevoel gehad dat het net niet helemaal goed ging, maar daar werd ik gezien om wie ik was en vooral gezien in mijn kwaliteiten en talenten."

"Ze raakte de goeie snaar door heilig in me te geloven, geloof in mijn visie en in heel hard werken."

Focus op talenten

- a. De jonge professionals benoemen dat ze vaak afgewezen zijn op wat ze niet goed kunnen. Daarom is ingezet worden op talent van grote betekenis voor ze. Soms is het moeilijk voor ze om die talenten zelf te benoemen omdat ze niet gewend zijn om op die wijze naar zichzelf te kijken. Eigen ervaringen en de talenten die daaruit voortkomen kunnen zien, draagt ook bij aan herstel en verstevigen van zelfbeeld en zelfvertrouwen.
- b. Talenten die door deze jonge professionals genoemd worden zijn (afhankelijk van de problematiek):

- De mogelijkheid om vraagstukken vanuit een totaal andere hoek te bekijken;
- Sterke focus hebben en niet snel afgeleid zijn;
- Veel vragen stellen waardoor anderen ook aan het denken worden gezet;
- Snel een structuur in het hoofd hebben van waaruit gewerkt kan worden;
- Nauwgezet werken;
- Gedetailleerde informatie-opname;
- Als gevolg van eigen ervaringen meer oog hebben voor de problematiek van anderen en een groter invoelend vermogen. Dat is vooral helpend bij banen in de zorg en onderwijs;
- Structuur en ordening kunnen aanbrengen;
- Doorzetten.

Gevraagd naar haar talenten in relatie tot haar ADHD noemt Ellen: "Makkelijk contact maken, doorzetten, leven in de brouwerij brengen, humor, passie, inlevingsvermogen, met het hart werken en energiek." Ook noemt ze dat ze voor jongeren een voorbeeld kan zijn voor wat betreft de studie. Dat je ook met ADHD het hbo kunt doen, ook al begin je op het VMBO. En is er herkenning bij de jongeren. "Ik ben soms nog drukker dan zij zijn."

Eigen ervaring kunnen inzetten, lucht op als je hoop kunt bieden. Dat geeft voldoening en is een helende factor voor de persoon zelf: "Ik ben meer waard dan ik zelf denk, ik kan iemand inspireren."

Maatwerk

- Jonge professionals geven aan dat het hen helpt als ze samen met iemand van de organisatie kunnen kijken naar noodzakelijke aanpassingen in het dagelijkse werk, de werkwijze en werkomgeving. Voorbeelden die daarin genoemd worden zijn mogelijkheden rond thuiswerken, parttime werken, langer inwerktraject, zelf arbeidstijden mogen bepalen, een passende fysieke werkruimte met beperkte prikkels (klein kantoor of eigen kamer in plaats van kantoortuin), werken in een klein team waarin ze zich gekend weten en waarin zij de collega's kennen, stabiel team in plaats van voortdurende wisseling van werkplek.
- Anderzijds wordt benoemd dat ervaring op doen op verschillende werkplekken en een meer open functie mogelijkheden biedt om de eigen grenzen te onderzoeken en talenten te verkennen en in te zetten.
- In verschillende gesprekken benoemen jongeren dat ingezet worden op plekken waar zij hun talent ten volle in kunnen zetten bijdraagt aan zelfvertrouwen. Van passend werk komen jonge professionals in hun kracht.

Het werken in de flexpool brengt ook een zekere chaos met zich mee. Roos benoemt dat ze nu op 5 verschillende locaties wordt ingezet. "Mijn chaos en de diversiteit van de werkplekken is leuk, maar maakt het ook heel veel."

Eén van de locaties waar ze nu invalt is een dagbehandeling met jonge kinderen. Dat geeft haar rust omdat er in de dag veel structuur zit ingebouwd. "Ze werken met pictogrammen die niet alleen voor de kinderen werken maar ook voor mij."

Er wordt in de diensten geprobeerd zo regelmatig mogelijk te plannen (dat geldt voor alle medewerkers) waardoor er geen grote structuurschommelingen zijn. "Veel zaken waar ik tegen aan zou kunnen lopen zijn eigenlijk al weggehaald, zoals bijvoorbeeld een heel onregelmatig rooster."

Structuur en duidelijkheid

- Jonge professionals geven nadrukkelijk aan behoefte te hebben aan structuur en duidelijkheid. Als gevolg van hun problematiek ervaren ze vaak een gebrek aan concentratie of overzicht. Ook brengt de problematiek met zich mee dat er een grote behoefte is aan duidelijkheid. Die ordening en structuur kan worden gevonden in vaste punten, zoals de mensen met wie gewerkt wordt, de ruimte, de werkplek, werkwijze en tijdsindeling.
- Het helpt als jonge professionals niet overvallen worden met wijzigingen. Verschillende jonge professionals geven aan dat het fijn is als ze voorbereid worden op wijzigingen door bijvoorbeeld eerst een mail te ontvangen en er daarna over in gesprek te gaan.

Begeleiding

- a. Het helpt jonge professionals om een aanspreekpunt te hebben waar ze terecht kunnen met vragen of als ze ergens tegen aanlopen. Soms is dat aanspreekpunt de leidinggevende, maar het kan ook een collega, maatje of jobcoach zijn. Ze vinden het over het algemeen fijn als niet alles rechtstreeks met de leidinggevende besproken hoeft te worden. Het geeft meer ruimte voor openheid.
- b. In een aantal gevallen was sprake van een jobcoach via het UWV of de organisatie waarbij een re-integratietraject was gevolgd. In die gevallen is de jobcoach ook een goede bemiddelaar als tegen zaken aan gelopen wordt.
- c. In de gesprekken worden verschillende ervaringen met het UWV benoemd. Deze variëren van het ontbreken van contact met een arbeidsdeskundige tot regelmatig contact met een jobcoach die ook als buffer tussen werknemer en organisatie kan fungeren, bijvoorbeeld bij vragen over hoe je iets met je werkgever aanpakt.

4.2 Belemmerende factoren

Angst voor negatieve consequenties

- a. Jonge professionals hebben aangegeven dat je als werknemer jezelf zo goed mogelijk wilt 'verkopen'. Dat werpt echter een drempel op om in een sollicitatiegesprek of in het werk open te zijn over wat er speelt. Ze zijn bang voor de mogelijke consequenties. Dat speelt vooral bij jonge professionals die een gezin hebben waarvoor ze financieel verantwoordelijk zijn of voor jonge professionals die op de 'achtergrond' een uitkering hebben en deze niet direct op het spel willen zetten.
- b. Als jonge professionals open zijn over hun situatie krijgen ze te maken met beeldvorming, vooroordelen en taboes van leidinggevenden en collega's. Vaak hebben de jonge professionals ervaring met afwijzing en stigmatisering op grond van hun problematiek hetgeen de stap groot maakt om open te zijn.
- c. Jonge professionals benoemen dat de regelingen (en diverse instanties) vaak te beschermend zijn en beperkend. Er spreekt vaak weinig vertrouwen uit. Zo geeft het UWV aan dat er weinig banen zijn voor hoogopgeleiden, worden proefperiodes van 2 tot 6 maanden gehanteerd en krijgen jonge professionals te horen dat de kans dat zij aan het werk komen gering is.
- d. Jonge professionals benoemen verder dat ze 'normaal' behandeld willen worden en niet vanuit de problematiek. Dat werpt echter een drempel op om open te praten over wat er speelt. Jongeren benoemen de angst (schaamte) om beoordeeld te worden vanuit de context van hun problematiek in plaats van wie ze zijn en het werk dat ze afleveren. Tegelijk constateren ze dat 'openheid van zaken' wel nodig is om succesvol te kunnen werken. Dan kunnen namelijk noodzakelijke aanpassingen gedaan worden.
- e. De jongeren weten niet goed wanneer en aan wie ze hun verhaal kunnen of moeten vertellen en hoe ze dat kunnen doen. Hoeveel vertel je dan en wat laat je achterwege?

"Ik vond het wel lastig dat ik het verteld had, want nu werd ik als een autist bekeken terwijl ik lang niet alle kenmerken heb."

Een jonge professional vertelt door het UWV afgekeurd te zijn (Wajong 80-100%). Ze kreeg te horen dat ze nooit aan het werk zou komen, maar heeft nu bijna een hbo-opleiding afgerond en een baan voor 24 uur.

Weinig inzicht in eigen kunnen in relatie tot mogelijkheden op de arbeidsmarkt en verwachtingen in de organisatie

- a. Jonge professionals geven aan dat ze wel weten wat ze zelf kunnen, maar niet goed weten hoe dit aansluit bij mogelijkheden op de arbeidsmarkt en bij de verwachtingen die een werkgever heeft. Ze benoemen dat een stage een ander beeld geeft dan de daadwerkelijke praktijk. In een stage wordt iets anders verwacht dan wanneer je als werknemer ergens werkt. Zo noemen ze bijvoorbeeld de verschillen rond omgaan met deadlines. Tijdens de opleiding is er vaak wel ruimte

om iets later in te leven, maar in de praktijk gelden vaak harde deadlines. Dat levert bij verschillende jonge professionals stress op.

- b. Wanneer jonge professionals aan de slag zijn voor een werkgever vinden ze het lastig om voor zichzelf vast te stellen of ze goed bezig zijn en voldoen aan de (impliciete) verwachtingen van de werkgever. Verschillende jonge professionals geven aan hier onzeker over te zijn. Ze geven aan dat ze hoge eisen aan zichzelf stellen. Eisen die veelal hoger liggen dan die van de organisatie waar zij werken.
- c. Jongeren benoemen dat ze tijdens hun opleiding te weinig zicht hebben gekregen op welke baan past bij henzelf en hun (on)mogelijkheden. Wat kan ik doen, wat zijn mijn mogelijkheden, dat zijn vragen die jongeren in gesprekken met ons naar voren hebben gebracht. Deze vragen illustreren hun worsteling.
- d. Hoewel jonge professionals redelijk zicht hebben op wat ze zelf kunnen, vragen ze zich ook af waar ze tegenaan zouden kunnen lopen en is niet voor iedereen duidelijk met welke bevoegdheden en verantwoordelijkheden ze te maken krijgen en of die haalbaar voor ze zijn. In de gesprekken geven ze aan dat ze al snel teveel hooi op hun vork nemen en niet duidelijk aangeven dat er een grens is bereikt.

Onwetendheid van leidinggevende en collega's

- a. Jonge professionals geven aan dat werkgevers soms te betrokken zijn. Ze ervaren dat als betutteling en overbodige zorg waardoor ze zich niet serieus genomen voelen. Begrip ervaren is fijn, maar het is zeker zo prettig als er ook gewoon eisen gesteld worden aan het werk.
- b. Verschillende jongeren geven aan dat collega's vaak aannames doen die niet kloppen. Ze hebben een bepaald beeld bij een problematiek en gaan er vanuit dat dat voor de betreffende jonge professional dan ook geldt. De jonge professional wordt vanuit die context bekeken. Als bijvoorbeeld een jonge professional met depressieve klachten moe is, wordt al snel gedacht aan een terugval, terwijl het ook kan gaan om een avond stappen of laat naar bed gaan. Eén van de jonge professionals vertelde dat als hij zegt dat hij ergens niet goed in is, anderen meteen denken dat hij er slecht in is. Als hij zegt dat iets soms voorkomt, dan betekent dat niet meteen elke week of elke maand. Een ander voorbeeld uit een van de gesprekken is dat de jonge professional aangeeft dat de leidinggevende niet bekend is met de problematiek en dat er weinig contact is. Terwijl er behoefte is aan een leidinggevende waar op teruggevallen kan worden, die betrokken is en aandacht heeft voor de jonge professional. Dergelijke reacties van leidinggevend en collega's werken niet bevorderlijk voor openheid.
- c. Verschillende jonge professionals benoemen ook dat ze door werken in flexpools of op 'aparte' werkervaringsplekken de verbinding met een team missen, terwijl een vast team structuur en duidelijkheid kan bieden.

"Als ik mijn werk goed wil doen heb ik een leidinggevende nodig waar ik op terug kan vallen, die aandacht voor me heeft. Nu heb ik blijkbaar een teammanager, maar ik ken diegene helemaal niet. Voor mij is het ook belangrijk dat ik op de goede plek zit. Het kost veel energie om me steeds aan te passen aan een andere omgeving."

Mentale druk

- a. In vrijwel alle gesprekken met jonge professionals wordt mentale druk genoemd. Die wordt onder andere veroorzaakt door het feit dat ze vaak eerst met behoud van uitkering een proefperiode in gaan of starten met een tijdelijk contract. Ze benoemen de druk om dan juist goed te presteren om op die manier een betaalde functie of een vast contract te bemachtigen. Het gevolg is dat ze lang niet altijd delen wat er dan speelt.
- b. Jonge professionals die met behulp van het UWV een proefplaatsing hebben of een werkervaringsplek noemen frustratie over het feit dat ze met behoud van uitkering werken waardoor de beloning achterloopt bij opleiding en werkinhoud. Eén van de jongeren geeft daarover aan dat hij hetzelfde werk deed maar aanzienlijk minder verdiende dan zijn collega's. Dat brengt ook stress en onzekerheid met zich mee.
- c. Jonge professionals geven aan te weten dat er zelfvertrouwen wordt gevraagd in het omgaan met deadlines, flexibiliteit, opdrachten, etc., Er wordt eigen regie gevraagd en het nemen van verantwoordelijkheid. Het zelfvertrouwen om dat te doen is als gevolg van de problematiek juist

- vaak niet toereikend. Daarnaast zijn vaardigheden als plannen, overzicht houden of flexibel zijn, juist vaak de zaken die jongeren met psychische problematiek minder goed beheersen.
- d. Verschillende jonge professionals die werk en studie combineren hebben er begrip voor dat hun werkgever graag wil dat zij de opleiding binnen de gestelde tijd afronden. Als gevolg van de problematiek hebben de jonge professionals echter vaak minder overzicht, verzanden ze in chaos, hebben ze een gebrek aan concentratie, kunnen ze minder goed plannen of hebben na een dag werken simpelweg geen energie meer om de studie nog op te pakken waardoor ze vaak meer tijd nodig hebben om hun opleiding af te ronden. Dat levert spanning op die versterkt wordt bij duale studies waarbij de arbeidsovereenkomst gekoppeld is aan de studieovereenkomst.
 - e. De jonge professional probeert in het 'juiste werknemers plaatje' van de werkgever te passen. Zich aanpassen aan de gestelde functie-eisen zet deze jongeren vaak onder hoge mentale druk. Dit hoeft een werkgever niet eens zo te ervaren. Vaak heeft de jonge professional zelf het ideale plaatje bedacht en is er bewijsdrang van binnenuit ontstaan.
 - f. Voor jonge professionals is het spannend dat rechten die zij opgebouwd hebben vervallen als zij ergens langere tijd in dienst zijn. Zeker als de psychische gezondheid onstabiel is, levert dat spanning op omdat ze ervaren dat als ze eenmaal uit een regeling zijn, ze veel inspanning moeten verrichten om er weer tussen te komen.

"Een tijdelijk contract maakt dat ik me een slag in de rondte werk en dingen juist niet zo snel deel."

"Het voelt niet fijn als je ergens wel kunt werken met behoud van uitkering, maar dat er dan geen geld is om me te houden, een soort van vrijwilligerswerk."

Onvoorspelbaarheid van klachten

- a. Verschillende jonge professionals noemen dat ze geen controle hebben over wanneer klachten zich voordoen. Dat betekent dat klachten kunnen opspelen als ze er niet op voorbereid zijn. Dat maakt het ook lastig om bij een werkgever aan te geven wat nodig is. Het betekent ook dat waar het de ene dag goed gaat, het de andere dag soms helemaal niet goed gaat. Een van de jonge professionals vertelde dat ze soms zo'n slechte dag heeft dat ze dan echt haar bed niet uit kan komen. Jongeren geven aan dat ze in dergelijke gevallen zich soms generen om het werk te bellen en te vertellen wat er werkelijk aan de hand is.
- b. Jongeren geven ook aan dat ze situaties die onvoorspelbaar zijn bij voorkeur vermijden. Ze gaan dergelijke situaties uit de weg om te voorkomen dat ze dichtklappen of uit contact gaan. Voorspelbaarheid in de vorm van (dagelijkse) structuur en duidelijkheid over de uitvoering van de taken zijn belangrijke voorwaarden om de kans van het opspelen van psychische klachten zo klein mogelijk te laten zijn.

"Gericht op het behalen van het quotum werd iedereen binnen gesprokkeld. Hier heb je een leidinggevende en zoek maar iets wat jou ligt. Ik ben in het diepe gegooid om zelf mijn werk te organiseren. Doe maar wat leuks."

5 Bevorderende en belemmerende factoren volgens werkgevers

5.1 Bevorderende factoren

Openheid en transparantie

- a. Verschillende organisatie noemen dat de openheid van de werknemer bijgedragen heeft aan succesvol werken. Daarnaast zien zij dat openheid ook bijdraagt aan een meer inclusieve werkomgeving, waardoor ook andere medewerkers ruimte ervaren om zich kwetsbaarder op te stellen.
- b. In de gesprekken met leidinggevendenden wordt genoemd dat aandacht voor medewerkers en oog hebben voor elkaar bijdraagt aan openheid in de organisatie. Dit zou - los van het feit of je een problematiek hebt - een vanzelfsprekendheid mogen zijn in organisaties.
- c. In alle gesprekken komt naar voren dat flexibiliteit en denken in oplossingen voorwaarden voor succes zijn. De bereidheid om deze jongeren aan het werk te helpen en de bereidheid om mee te denken over oplossingen zijn cruciaal. Het gaat steeds om maatwerk, om zoeken naar afstemming en een bereidheid om dat samen met de jonge professional te doen. Dat vraagt een wederzijdse openheid over wat nodig is en wat mogelijk is.
- d. Net als de jonge professionals noemen leidinggevendenden het belang van vertrouwen en geloof in elkaar. Zij geven aan dat dat wederzijds is. Ook voor hen is er meer ruimte voor overleg als zij vertrouwen vanuit de jonge professional ervaren.

Karin over werken bij een intern inzetbureau: "Het voordeel van werken binnen ons onderdeel is dat we heel veel op maat kunnen maken en kunnen kijken welke plek goed bij de mogelijkheden van de betreffende medewerker past."

Wim geeft aan dat mensen aandacht en nabijheid nodig hebben, dat geldt voor iedereen, los van of je nu een problematiek of diagnose hebt of niet." Als je daar aandacht voor hebt, vanuit zorg, kun je heel veel bespreken en op tafel krijgen. Het gaat niet alleen om de taak die gedaan moet worden maar vooral om de relatie die je als leidinggevende met je medewerkers hebt. Die inspanning kost misschien wat tijd maar levert uiteindelijk meer op omdat mensen minder snel uitvallen."

Gericht zijn op talenten

- a. Leidinggevendenden noemen dat gerichtheid op meerwaarde en talent helpend is. Dat werkt niet alleen voor henzelf zo maar werkt ook zo voor teams. Het draagt bij aan opnemen van jonge professionals in het team als mensen ervaren dat zij iets meebrengen en toevoegen. Zij benoemen dat uitgaan van talenten voor alle medewerkers zou moeten gelden, zodat iedereen in z'n kracht kan werken.

"Dat is voor mij een teken dat je een goede professional bent. Als gevolg van je problematiek kun je structuur heel helder neerzetten omdat je die nodig hebt maar daarmee ook kan bieden aan anderen. Zorgvuldigheid, balans in goed kijken, opmerkzaamheid en daar niet over blijven nadenken maar er vragen over stellen. Mooi talent geworden."

Informatie verstrekken

- a. Leidinggevendenden benoemen dat het van belang is dat het management goed geïnformeerd is en voldoende kennis heeft van wat er speelt bij de jonge professional. Het helpt hen om mee te denken over aanpassingen in het werk. Het helpt ook om teams daarin te ondersteunen en eerder

- te zien waar zaken schuren of frustraties ontstaan. Anderzijds noemen zij dat ze ook niet alles hoeven te weten, er mogen ook dingen mis gaan. Niet alles hoeft van te voren dichtgetimmerd te zijn. Er mag ook ruimte zijn om samen te ontdekken en verrast te worden.
- b. Zij geven aan dat het helpt om teams voor te bereiden. Wat werkt is dat op maat te doen. Een korte voorlichting over de problematiek in het algemeen en daarna samen met de jonge professional over wat specifiek voor hem/haar geldt. Naast de informatie wordt daarmee ook het signaal afgegeven dat een en ander bespreekbaar is waardoor het makkelijker wordt om vragen te stellen. Het draagt bij aan normalisatie van spreken over wat er speelt.
 - c. Vanuit organisaties wordt benoemd dat er ook een behoefte is aan handvatten voor diegene die op de werkvloer de jonge professional begeleidt. Bij één organisatie is de HR-medewerker daar aanspreekpunt in, maar er zou ook nagedacht kunnen worden over coachtrajecten vanuit bijvoorbeeld UWV.
 - d. Informatie wordt ook verstrekt door succesverhalen te delen. Als binnen een organisatie één plaatsing een succes is, zijn andere afdelingen sneller bereid om ook een plaatsingstraject aan te gaan. Verondersteld wordt dat dat bij organisaties onderling niet anders zal zijn.

Ruimte om te experimenteren

Werkgevers benoemen dat het helpt als ze tijd krijgen om te onderzoeken of de jonge professional bij hen op zijn plek is en dat er dingen mis mogen gaan. Zij ervaren nu, als gevolg van starre regelgeving, die ruimte niet waardoor ze eerder “nee” dan “ja” zeggen. Omdat het in de regel meer tijd vraagt om de jonge professional goed te leren kennen, is er meer behoefte aan tijd en ruimte om samen te verkennen.

5.2 Belemmerende factoren

Wet- en regelgeving

- a. Werkgevers geven aan last te hebben van een oerwoud aan regelgeving, subsidiemogelijkheden en wetgeving. Leidinggevende geven aan dat dat een reden kan zijn om af te haken. Het is veel gedoe. Ook geven ze aan dat de regelingen star in elkaar zitten. Terwijl de organisaties waar jonge professionals geplaatst worden heel verschillend zijn, moeten regels op eenduidige wijze toegepast worden. Er lijkt geen ruimte te zijn voor maatwerk.
- b. Werkgevers geven aan dat er veel van hen wordt verwacht. Er is een quotum vanuit de participatiewetgeving, er zijn veel regels, er is veel administratie, het vraagt ook tijd en vooral veel flexibiliteit maar de ondersteuning vanuit instanties zoals UWV en gemeente wordt als weinig flexibel ervaren. Werkgevers benoemen de behoefte aan ruimte om te experimenteren zonder risico's. Ook voor de werknemer zou dat een voordeel zijn. Er wordt aangegeven dat er wellicht meer bereidheid is tot plaatsing als er meer ruimte is tot onderzoeken zonder dat een werknemer zijn rechten op een uitkering of regeling verliest.
- c. Vanuit organisaties wordt aangegeven dat hoewel er een nadrukkelijke wens is deze jonge professionals duurzaam in te zetten, het moeilijk is om hoog opgeleide jonge professionals met een arbeidsbeperking te vinden. Wanneer sprake is van een Wajonguitkering zijn jongeren wel bekend bij het UWV, maar is er vaak onduidelijkheid over startkwalificaties. Wanneer jongeren na hun studie aan het werk gaan, raken ze uit het vizier. Als ze dan uitvallen in het werk is niet altijd meteen de oorzaak van die uitval helder en wordt geen link gelegd naar de mogelijke effecten van de problematiek (ook daar speelt de openheid een rol). Jongeren blijven dus lang uit beeld bij het UWV. Daarnaast wordt genoemd dat het UWV moeilijk bereikbaar is.
- d. De Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) maakt slagkracht ook ingewikkelder. Een leidinggevende wil weten wie hij al dan niet in zijn team opneemt. Als een kandidaat via een re-integratiebureau of het UWV binnenkomt, is bekend dat er iets speelt, maar niet wat. Werkgevers willen weten of de problematiek belemmerend is in het werk dat gedaan moet worden en welke aanpassingen het vraagt.
- e. Vanuit de uitkerende instanties wordt gewerkt met loonwaarde. Die is voor medewerkers op een productieafdeling te bepalen aan de hand van behaalde resultaten op een dag in relatie tot een vast te stellen gemiddelde. Hoe doe je dat bij functies in de meer creatieve en intellectuele

sector? Werkgevers missen hier handvatten. Loonwaarde lijkt te veronderstellen dat iemand minder werk levert, maar de vraag is of die veronderstelling klopt. Eén van de leidinggevende benoemde dat de effectieve werktijd van de jonge professional met een Autisme Spectrum Stoornis wellicht groter is dan van andere medewerkers omdat hij in staat is veel meer focus te houden. Daarnaast zijn deze jonge professionals door hun talenten van meerwaarde voor een team.

Gebrek aan kennis en informatie

- a. Leidinggevendenden noemen dat bij veel organisaties angst is over wat ze te wachten staat. Welke risico's lopen ze door de medewerker in huis te halen? Vaak is die angst gebaseerd op vooroordelen en onwetendheid over de problematiek. Beperkte kennis over de problematiek heeft vaak tot gevolg dat er ook minder bereidheid is tot nadenken over mogelijkheden voor plaatsing en minder begrip voor de omstandigheden van de jonge professional. Voor de jonge professional maakt dat het lastig om open te zijn over de problematiek.
- b. Leidinggevendenden in zorg en welzijn, die als gevolg van hun kennis over begeleiden en problematieken, welke hun core-business is, goed in kunnen schatten wat effecten op het werk zijn, noemen het risico dat teveel kennis ook z'n beperking met zich meebrengt. Zij benoemen het risico op hulpverleners versus eisen stellen en goed werkgeverschap.
- c. Leidinggevendenden benoemen ook handelingsverlegenheid in het begeleiden van de jonge professionals en het team waarin deze jonge professionals geplaatst wordt. Daarbij spelen vragen als hoe je een team voorbereid op de samenwerking met deze jonge professional, zonder meteen een stempel op iemand te drukken. Hoe ga je als leidinggevende om met vooroordelen terwijl je die zelf wellicht ook hebt?
- d. Uit de gesprekken komt verder naar voren dat er bij organisaties veel vragen zijn. Hoe creëren we een open en inclusieve (werk)omgeving? Hoe creëren we meer bewustzijn? Welke risico's lopen we? Hoe formuleer je een goede functiebeschrijving waaruit blijkt dat iedereen welkom is bij onze organisatie? Hoe bereik ik deze jongeren? Hoe ga je om met loonwaarde, waar beoordeel je op? Hoe geef je leiding aan jonge professionals met psychische problematiek? Is het noodzakelijk om deze mensen specifiek te begeleiden of zouden ze al klaar moeten zijn voor de arbeidsmarkt op het moment van afstuderen? En wat zijn belangrijke afspraken om samen te maken?

Vooroordelen

- a. Bij het benaderen van organisaties voor deelname aan het project kwam naar voren dat verschillende organisaties uitgaan van beperkingen in plaats van mogelijkheden. Van belemmeringen in plaats van talent en van risico's in plaats van meerwaarde. Werkgevers zien vaak op tegen het gedoe dat aannemen van een professional met een functiebeperking geeft binnen de organisatie, zowel onder medewerkers (bijvoorbeeld als voor deze persoon uitzonderingen worden gemaakt op regels die voor andere werknemers gelden), het georganiseer (veel regelwerk), de tijd die het kost, de slechte aansluiting tussen de jonge professionals en het functieprofiel, etc.
- b. De negatieve beeldvorming wordt versterkt door het beeld dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt vaak lager opgeleid zijn. Terwijl het hier gaat om hoger opgeleide jonge professionals met psychische klachten. Deze klachten leiden tot een bepaalde mate van arbeidsbeperking, maar dat wil niet zeggen dat ze geen complexe taken kunnen uitvoeren. De beeldvorming maakt het voor deze jongeren lastig om op goede wijze op hun waarde geschat te worden.

"Hoe hoger je komt, hoe lastiger het wordt. Als ik binnenkom en zeg dat ik een universitaire studie heb dan zeggen ze "O, wat geweldig" en verwachten ze van alles wat ik vanwege mijn beperkte energieniveau niet kan. Als ik binnenkom en zeg ik heb een Wajonguitkering word ik weggestopt in een achterkamertje en mag ik enveloppen dichtplakken want de verwachting is dat ik niet anders kan."

Niet altijd passend

- a. Werkgevers willen hun doelen realiseren en zien het aannemen van een jonge professional met psychische klachten eerder als belemmerend dan als helpend. Werkgevers richten zich in de eerste plaats op productie draaien. Dit kan haaks staan op de mogelijkheden van een werknemer die in verband met psychische problematiek niet aan de gestelde norm kan voldoen. Verschillende werkgevers geven aan dat het daarom belangrijk is om goed af te tasten of de jonge professional en het bedrijf bij elkaar passen.
- b. Zeker de kleinere bedrijven met weinig medewerkers in dienst zien op tegen de investering die het met zich meebrengt om jonge professionals met psychische klachten aan te nemen. Zij stellen geen ruimte te hebben voor de tijd die nodig is voor het regelen van praktische zaken, aanpassingen doen en de begeleiding verzorgen. Zij geven ook aan dat zij vaak functies hebben voor lager opgeleiden en minder functies voor hoger opgeleide medewerkers.
- c. Daarnaast kennen kleinere bedrijven vaak een beperkte personele doorstroom. Medewerkers zijn vaak lang aan het bedrijf verbonden of komen in geval van familiebedrijven uit de eigen kring waardoor er weinig vacatureruimte is. Ook noemen zij dat de medewerkers vaak heel zichtbaar zijn voor de klant. Veel medewerkers hebben direct contact met de klant en daarmee staat er voor de ondernemer veel op het spel. Vooroordelen over de groep jonge professionals met psychische problematiek steken hierbij dan snel de kop op.
- d. Leidinggevenden geven aan dat werkervaringsplekken en langere proefperiodes een voor de organisatie veilige manier is om mogelijkheden met de werknemer af te tasten en te onderzoeken of bedrijf en werknemer bij elkaar passen. Jonge professionals benoemen dat het enerzijds goed is om op deze wijze ervaring op te doen en uit te vinden wat passend werk is. Anderzijds, levert het ook frustratie op vanwege de onduidelijke (formele) positie die zij in de organisatie hebben.

"Het is fijn om aangesproken te worden op basis van mijn niveau. Dat zou het uitgangspunt moeten zijn voor de werkzaamheden die ik doe."

6. Tips op weg naar een regionale aanpak

In hoofdstuk 4 en 5 hebben we de bevorderende en belemmerende factoren in kaart gebracht zoals deze zijn genoemd door werkgevers en/of door hoog opgeleide jonge professionals met psychische of psychiatrische klachten. In dit hoofdstuk vertalen we dit naar praktische tips. Daarnaast doen we een aanzet voor een regionale aanpak om de duurzame arbeidsparticipatie van deze jongeren te bevorderen in de provincie Overijssel.

6.1 Tips voor jonge professionals

Verschaf duidelijkheid over eigen psychische problematiek

Jonge professionals is het aan te raden om duidelijkheid over de eigen psychische problematiek te verschaffen aan de werkomgeving (leidinggevende, collega's). Het is vooral belangrijk om concreet te maken wat dit voor consequenties heeft op de werkvloer, zoals in de onderlinge communicatie en voor de uitvoering van taken.

Stel een persoonlijk profiel op

Het is jonge professionals ook aan te raden een persoonlijk profiel op te stellen, waarmee inzichtelijk wordt wie ze zijn, op welk vlak ze talentvol zijn en wat ze nodig hebben om goed te kunnen werken. Dit persoonlijke profiel kan ze helpen in gesprekken met werkgevers, maar ook om voor zichzelf inzichtelijk te krijgen welke (toekomstige) taken en verantwoordelijkheden in het werk passend kunnen zijn. Ook is het met behulp van dit profiel makkelijker om een passende werkcultuur te zoeken. Dit zal ook leiden tot meer zelfvertrouwen wat de kans op het vinden en houden van werk zal vergroten. Het persoonlijke profiel zouden jongeren tijdens hun opleiding al kunnen opstellen, waardoor ze zich gedegen voorbereiden op de arbeidsmarkt.

6.2 Tips voor werkgevers

Maak een heldere afweging waarom je met deze jonge professionals aan de slag wil

Werkgevers kunnen om verschillende redenen kiezen om hoog opgeleide jonge professionals met psychische of psychiatrische klachten een kans te geven op de arbeidsmarkt. Dit kan bijvoorbeeld zijn omdat het ze een 'goed gevoel' geeft als ze deze mogelijkheid bieden. Voor veel werkgevers is dit alleen vaak te mager om met deze jonge professionals aan de slag te gaan. Voor veel werkgevers is het vooral belangrijk om goed te kijken wat voor hun de meerwaarde is. Welke bijdrage verwacht je van deze jonge professionals? Welke talenten van de jonge professionals kun je benutten in de organisatie? Op welke wijze gaat deze professional productief voor je zijn? Verder is het goed om te weten dat het in dienst nemen van deze jonge professionals in de meeste gevallen een positieve impact heeft op de huidige groep medewerkers.

Wat de doorslaggevende reden ook zal zijn, het is belangrijk dat werkgevers, alvorens met jonge professionals met psychische of psychiatrische klachten aan de slag te gaan, een bewuste en heldere afweging maken waarom ze met deze jongeren willen werken. Hoe beter deze afweging wordt gemaakt, hoe groter de kans dat van een duurzame arbeidsrelatie met één of meerdere hoog opgeleide jonge professionals met psychische of psychiatrische klachten sprake zal zijn.

Wanneer een werkgever besluit om met één of meerdere van deze jonge professionals aan de slag te gaan, wordt ook een eerste stap gezet richting *inclusief werkgeverschap*. Deze vorm van werkgeverschap reikt verder dan alleen ruimte bieden aan een bijzondere doelgroep. Het dient juist te leiden tot een volwaardig HR beleid en tot een werkomgeving waarin alle medewerkers volledig zichzelf kunnen zijn in de organisatie.

Begin met kleine stappen

Door hoog opgeleide jonge professionals met psychische of psychiatrische klachten in dienst te nemen, wordt niet alleen vormgegeven aan inclusief werkgeverschap, maar wordt ook een begin gemaakt van een avontuurlijke reis. Het is aan te raden om deze reis te beginnen met kleine concrete stappen. Bijvoorbeeld door eerst eens één jonge professional met psychische klachten aan te nemen en te ervaren in de organisatie hoe dat verloopt. Daarbij is het wel belangrijk dat er serieus gekeken wordt waar mogelijkheden of drempels liggen voor de jonge professional. Het is ook verstandig om goed vinger aan de pols te houden, zodat snel aanpassingen gedaan kunnen worden als dat nodig blijkt. Op basis van de eerste ervaringen kan er besloten worden om op te schalen. Het kan vervolgens helpen om een werkgroep in te richten of een verantwoordelijke aan te stellen die zich expliciet bezighoudt met een verdere implementatie van de mogelijkheden in de organisatie. Ook het zorgen voor de juiste kennis en informatie (bijv. wet- en regelgeving) ten aanzien van inclusievraagstukken kan een taak zijn voor een dergelijke werkgroep of verantwoordelijke.

Bouw het uit tot een integrale aanpak

Het is vervolgens belangrijk dat de organisatie steeds meer uitstraalt dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of een psychische diagnose welkom zijn. Dat komt niet alleen tot uiting in de bedrijfsvisie, maar is vooral zichtbaar in het handelen van directie en medewerkers. Verder dient het inclusief werkgeverschap merkbaar te zijn in de hele organisatie: Worden mensen ingezet op hun talenten en mogelijkheden? Zijn obstakels voor mensen met een fysieke beperking bijvoorbeeld weggenomen? Hoe gaan mensen met elkaar om? Is HRM er voldoende op ingericht? etc.

Leg een stevig fundament

Inclusief werkgeverschap reikt verder dan alleen ruimte bieden aan een bijzondere doelgroep. Het dient juist te leiden tot een volwaardig HR beleid en tot een werkomgeving waarin alle medewerkers volledig zichzelf kunnen zijn in de organisatie. Inclusief werkgeverschap bevat belangrijke elementen die bijdragen aan een stevig fundament in de organisatie om met elkaar productief en slagvaardig te zijn. Voorbeelden van dergelijke elementen zijn: Uitspreken van wederzijdse verwachtingen, verschaffen van openheid, geven van vertrouwen, respectvolle omgangsvormen, tonen van oprechte betrokkenheid, ruimte geven, respect tonen en heldere afspraken maken en nakomen met elkaar.

Leren en delen van ervaringen

Bij werkgevers is er vaak nog veel onbekendheid met de psychische problematiek en lijken er nog veel vooroordelen te bestaan. Meer kennis vergaren ten aanzien van deze problematiek helpt, evenals het uitwisselen van praktijkervaringen met andere organisaties. Dit helpt tevens om bepaalde taboes te doorbreken en zal leiden tot meer openheid in denken en acceptatie in de organisatie ten aanzien van mensen met deze problematiek. Concreet kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een lunchbijeenkomst voor directie en medewerkers waarbij jonge professionals met psychische problematiek (eventueel werkzaam in andere organisaties) vertellen over wat de problematiek voor hen in het dagelijkse werk betekent. Daarnaast is het ook leerzaam voor medewerkers wanneer intervisiemomenten worden georganiseerd waarbij ze met elkaar bespreken hoe ze omgaan met thema's zoals stress, werkdruk, deadlines, maken van plannings en goed overzicht weten te houden bij de uitvoering van taken.

Investeer in maatwerk en individuele begeleiding

De problematiek van de jonge professionals is dermate specifiek dat het essentieel is dat samen met de medewerker in kaart wordt gebracht waar deze medewerker het beste op zijn/haar plek is en welke voorwaarden nodig zijn om het werk succesvol uit te voeren. Stel vast welke aanpassingen nodig zijn en wat mogelijk is in de organisatie. Daarbij kan gedacht worden aan zaken zoals pauzetijden, inrichting van werkplekken, flexibele werktijden en overlegmomenten. Belangrijke vragen zijn: Wat heb je te bieden? Wat heb je nodig om dat te kunnen bieden? Wat wil je nog leren? Wat kunnen we je bieden en waar hebben we rekening mee te houden, zodat jij goed kunt functioneren? Verder is het aan te raden

om jonge professionals te koppelen aan een maatje of jobcoach als aanspreek- en informatiepunt⁴. Dat ontlast leidinggevers en geeft jonge professionals meer ruimte om hun vragen te stellen.

Uitgaan van talenten

Uitgaan van het talent van de jonge professionals en daar ruimte aan geven door te zoeken naar plekken waar deze het best tot uiting kunnen komen. Niet denken in termen als 'zielig', 'belemmering', 'risico's' en 'last', maar meer in 'kracht', 'mogelijkheden', 'talent' en 'meerwaarde'. Creëren van 'open' functies waarbij gekeken kan worden waar de jonge professional zijn talent het beste in kan zetten en waarbij ruimte is om de voorwaarden te scheppen die nodig zijn om het werk succesvol te verrichten, kunnen daarbij helpen. Dat vraagt een bereidheid om te zoeken naar een geschikt takenpakket buiten de kaders van een functieprofiel. Wat moet iemand echt kunnen en waar zit ruimte? *'Pas je niet in het vacature plaatje? Dan passen we het plaatje aan,'* is een andere verfrissende kijk.

6.3 Op weg naar een regionale aanpak

Aandacht voor het werkgeversperspectief

In dit project is inzicht verschaft in de belemmerende en bevorderende factoren ten aanzien van de duurzame arbeidsparticipatie van jonge professionals met psychische beperking. Er was in de regio behoefte om ook het werkgeversperspectief met betrekking tot duurzame arbeidsparticipatie van deze jonge professionals in kaart te brengen (Lub, 2019; Beatty et al., 2019; Buscher et al., 2018). Zodoende is in dit project niet alleen met jonge professionals gesproken maar ook met de leidinggevers. De verkregen inzichten zijn een belangrijke eerste stap om te komen tot een regionale aanpak. Echter, voor een duurzame transitie van hoog opgeleide jonge professionals met een psychische beperking naar de arbeidsmarkt is meer nodig. Voor werkgevers is een regionale aanpak het overwegen waard. Hoewel een werkgever op eigen wijze zijn of haar route kan kiezen, heeft een gezamenlijk regionaal initiatief meer impact en leidt ook tot meer efficiency en minder kosten per individuele werkgever.

Geen eigenaarschap

Binnen de eigen onderwijsinstelling is de begeleiding van jongeren met psychische klachten tot aan het behalen van een mbo 4 of hbo diploma adequaat geregeld. Daarna stopt echter deze begeleiding en krijgt ook niet automatisch een vervolg via een andere instantie. In de regio zijn veel instanties (onderwijs, UWV, gemeente, ggz, etc) erg betrokken bij deze jongeren en hebben het beste met ze voor. Deze instanties werken echter allemaal via een eigen systeem, volgens eigen richtlijnen en protocollen en regelmatig werken ze langs elkaar heen (Buscher et. al., 2018)⁵. Verder speelt bij deze groep jongeren dat ze hoog opgeleid (mbo 4 of hbo) zijn en daarmee voorzien zijn van een startkwalificatie voor de arbeidsmarkt. Gemeentes geven aan jongeren zonder startkwalificatie voorrang (Buscher et. al., 2018). Er is in de regio niet één instantie die de (eind)regie en het volledige overzicht heeft rondom de duurzame arbeidsparticipatie van hoog opgeleide jonge professionals met psychische of psychiatrische klachten.

Pilot 'Sterk aan het Werk'

Hogeschool Windesheim start binnenkort met een pilotproject 'Sterk aan het Werk'. Hierbij worden 10 – 20 studenten met een beperking extra begeleid vanuit de hogeschool voor de duur van maximaal twee jaar. Daarmee wordt beoogd om de afstand tot de arbeidsmarkt voor deze jongeren aanzienlijk kleiner te maken. Dit is een mooie stap in de richting van een regionale aanpak waarbij de hogeschool

⁴ Een goed voorbeeld is 'de Harrie training'. Zie voor meer informatie: <https://www.ikbenharrie.nl>

⁵ Alhoewel het niet direct tot onze opdracht behoorde, hebben we ook suggesties kunnen optekenen voor onderwijsinstellingen en voor lokale overheden. Deze worden weergegeven in de bijlage.

over haar eigen onderwijsgrenzen heen stapt. Niet alleen begeleiden tot aan het diploma, maar deze begeleiding pas beëindigen als een jongere duurzaam aan de slag is op de arbeidsmarkt.

Deze extra begeleiding zou kunnen beginnen met het afnemen van een scan waarmee de jongeren een persoonlijk profiel kunnen opstellen met hun werkmogelijkheden, functioneren, wensen, talenten en beperkingen, in een compact, overzichtelijk en positief format. Dit is een praktische aanvulling op het CV van de jonge professional en er kan al tijdens de studie (bijv. bij stages) worden begonnen met het opstellen.

Door deze pilot 'formatief' te monitoren, kunnen ontwikkelingen en effecten al gedurende het proces in beeld worden gebracht, zodat betrokkenen direct kunnen leren en het proces indien nodig snel kan worden aangepast. Een dergelijke evaluatie maakt het ook mogelijk om een onderbouwd voorstel te doen naar de 'buitenwereld' en in het bijzonder naar de andere betrokken partners in de regio over hoe een dergelijk proces kan worden vormgegeven.

Bouwen aan een regionale netwerkstructuur

Om te komen tot een structurele regionale aanpak is het allereerst belangrijk om voort te bouwen op het initiatief van de hogeschool. Mede op basis van de praktijkervaringen uit de pilot 'Sterk aan het Werk', kan een regionale netwerkstructuur worden ontworpen en worden ingericht. Deze inrichting is nodig, omdat er meer partijen zijn die hierbij een belangrijke rol spelen. Een gezamenlijke aanpak biedt mogelijkheden om het samen echt sterk te maken in de regio. Het past ook goed bij de regionale ambities om iedereen kansen te geven en alle talenten te benutten op de arbeidsmarkt. Zo dienen werkgevers en andere partners gemobiliseerd te worden om met de doelgroep aan de slag te gaan. Concreet kan daarbij gedacht worden aan het regelmatig organiseren van regionale netwerkbijeenkomsten om kennis en ervaringen uit te wisselen, samen nieuwe aanpakken te ontwikkelen of om voorlichting te geven (bijv. over nieuwe wet- en regelgeving; 'good practices') of matching/speeddates, meeloopdagen, etc. te organiseren.

Het ontwerp van een regionale netwerkstructuur dient ook antwoord te verschaffen op de vraag bij wie het (gedeeld) eigenaarschap ligt in termen van taken en verantwoordelijkheden en wat verschillende partners in de regio nodig hebben. Verschillende regionale partners hebben verschillende belangen. Hoe ziet dit regionale krachtenveld eruit en op welke wijze creëer je dan een urgentie of gezamenlijke verantwoordelijkheid? Het uitwerken van een maatschappelijke businesscase (inclusief regionaal verdienmodel) behoort daarbij tot de praktische mogelijkheden. Daarbij kan dan ook gedacht worden aan het volgen van de jonge professionals met psychische of psychiatrische klachten gedurende hun loopbaan. Daarmee kan de maatschappelijke impact in de regio ook concreet gemaakt worden.

Jonge professionals inzetten als ambassadeurs in de regio

In dit project hebben we veel jonge professionals met psychische klachten gesproken. Deze jongeren zijn ieder op eigen wijze succesvol gebleken op de arbeidsmarkt. Hun verhaal is nauwelijks bekend, het wordt nog nauwelijks verteld en gehoord in de regio. De jonge professionals kunnen een voorbeeldrol vervullen in de regio om anderen te inspireren en door te laten zien dat het werkt en kan. Deze jonge professionals kunnen bijvoorbeeld een ambassadeursrol spelen in het onderwijs, de eigen organisatie, andere werkgevers of bij regionale netwerkbijeenkomsten.

Referenties

Actieplan studentenwelzijn. (2018). Uitgave van Netwerk Studentenwelzijn.

Hoe zorgen voor een betere doorstroom naar werk voor studenten met een functiebeperking.
Maatschappelijke business case. (2017). BureauDOET, Arnhem (i.o.v. Hogeschool Windesheim).

Inzicht in psychische kwetsbaarheid. (2018) Informatieblad Vooruitgang door vernieuwend werkgeven.
Uitgave van AWWN.

Mentale gezondheid van jongeren: enkele cijfers en ervaringen (2019). Uitgave van RIVM, Trimbos
Instituut en Amsterdam UMC.

Observaties vanuit werkgevers over werknemers met een psychische kwetsbaarheid. (2018).
Vooruitgang door vernieuwend werkgeven. Uitgave van AWWN.

Overbezorgd. Maatschappelijke verwachtingen en mentale druk van jongvolwassenen - Essay. (2018).
Raad voor Volksgezondheid en Samenleving (RVS). Den Haag.

Beatty, J. E., Baldrigge, D.C., Boehm, S. A., Kulkami, M., Colella, A. J. (2019). On the treatment of
persons with disabilities in organizations: a review and research agenda. Human Resource
Management. Vol. 58 p. 119 -137.

Beukema, L. en Vries, de S. (2019). Inclusiviteit als antwoord op krapte. PW gids. p. 42 – 43.

Buscher, M., Groot, de M., Hal, van L. (2018) Mind the gap between higher education and the labour
market for students with a disability in the Netherlands: A research agenda. Social Inclusion. Vol. 6, nr.
4, p. 149 – 157.

Lange, de A., Wielenga-Meijer, E., Duijker, T. en Hanstede, B. (2018). *Omdat het kan! HRM-
Handvatten voor een inclusieve arbeidsmarkt*. B+B Vakmedianet BV Alphen aan den Rijn.

Lub, V. (2019). *Mensen met psychische problematiek of verstandelijke beperking vragen ook zorg op de
werkplek.* www.socialevraagstukken.nl

Bijlage

Alhoewel het niet direct tot onze opdracht behoorde, hebben we ook suggesties kunnen optekenen voor onderwijsinstellingen en voor lokale overheden. Hieronder worden deze weergegeven.

Suggesties onderwijs

- Reflectie

Van jonge professional wordt zelfkennis en zelfvertrouwen gevraagd. Weten hoe je omgaat met deadlines, stress, met opdrachten, etc. De zelfkennis en dat zelfvertrouwen is, soms ook als gevolg van de problematiek, niet toereikend. Ook openheid vraagt zelfkennis.

Het onderwijs zou zich meer kunnen richten op het ontwikkelen van die zelfkennis en dat zelfvertrouwen door jongeren te leren dat te onderzoeken. Wie ben je, welke opleiding, welke baan, welke vaardigheden, welke talenten passen bij mij, waar kom ik het beste tot mijn recht en wat heb ik nodig om dat ten volle in te kunnen zetten, zou meer ingebed moeten zijn in het onderwijs. Daarnaast kan het onderwijs meer aandacht schenken aan het ontdekken van eigen talenten door meer opdrachten in de praktijk uit te voeren waardoor je daar als student al meer inzicht in krijgt. Weerbaarheid, zelfredzaamheid en veerkracht meer naar voren halen dan samenwerken. Wat deel je wel, wat deel je niet als aandachtspunt binnen onderwijs.

Een van de geïnterviewde jongeren geeft aan dat het voor hemzelf belangrijk is om zijn grenzen te bewaken. "Dat ik niet teveel ga werken en liever niet twee dagen op verschillende nieuwe afdelingen. In drukke periodes is de verleiding groot om dan overal ja op te zeggen, dat vraagt voor mezelf opletten."

- Verwachtingsmanagement

Vanuit de studie de verwachtingen ten aanzien van het werkzame leven meer realistisch maken. Hoe ziet het werkveld er nu echt uit, wat wordt er van je verwacht? De werkelijkheid is anders dan een stage. Ontwikkelen van werknemersvaardigheden op gebied van houding en communicatie, grenzen bewaken.

In het onderwijs eerder voorbereiden op werkzame leven met een functiebeperking. De mentale verwerking van wat wel en niet mogelijk is op de arbeidsmarkt zou ook in het onderwijs aan de orde moeten komen. Dat vraagt ook openheid van de student over wat er speelt. Vanuit de gedachte dat studenten met een arbeidsbeperking minder ervaring hebben met bijbaantjes en studentenleven kan vergroten van hun netwerk een aandachtspunt zijn.

Het curriculum van het hbo is veelal gericht op samenwerking en zou meer aan kunnen sluiten bij wat daadwerkelijk op de werkvloer gevraagd wordt en op het product dat daar geleverd moet worden. Nu wordt gewerkt met algemene hbo-competenties die niet voor alle beroepsgroepen even relevant zijn. Meer aandacht voor werkveld, CV en sollicitatie.

- Normalisatie en inclusief onderwijs

In het onderwijs onbevooroordeeld te zijn t.a.v. psychische problematiek waardoor deze meer bespreekbaar en meer zichtbaar wordt. Toewerken naar normalisatie van spreken over wat er speelt zodat de student van nu dat als medewerker van straks meeneemt naar een organisatie.

Meer inclusief onderwijs, waarderen van verschillen en onderwijs zo inrichten dat er geen of minder aanpassingen nodig zijn voor studenten met (psychische) problematiek. De snelweg verbreden. Zo hoeven deze studenten minder van de reguliere snelweg af te wijken en neemt de kans op vertraging op de zijwegen af.

- Fouten mogen maken

In het onderwijs meer ruimte te hebben voor het maken van fouten. Als jongeren leren dat fouten maken mag dan leren ze daar ook makkelijker over spreken en kunnen ze meer open zijn over wat er speelt.

- **Netwerkbenedering**
Ondersteuning bieden vanuit netwerkbenedering, verschillende partijen bij elkaar brengen.
Samenwerking tussen onderwijs en hulpverleningsinstantie, meer een ketenbenedering. Weten van elkaar wat we doen. (Bijvoorbeeld als een psychiater medicatie voorschrijft die van invloed is op de concentratie, wat betekent dat dan voor onderwijs)
De AVG werkt daarin niet mee.
- **Begeleiding van studie naar werk; “Laat ze niet los”**
Al tijdens de onderwijsperiode en ook daarna begeleiding te bieden bij het zoeken naar en de overgang naar werk. Er is een krapte op de arbeidsmarkt. De toekomstige medewerker zit nu in het onderwijs. Ontwikkel een manier waarop die twee partijen elkaar makkelijker kunnen vinden door in het laatste jaar van de studie al meer samen op te trekken. Welke organisatie past bij welke student, kan er een inschatting gemaakt worden over een match? Een soort vertrektraining waarbij gekeken wordt wat de student nog moet leren om straks in die organisatie te werken. Wat is nodig voor de plek waar de student naar toe gaat.
Een “overstapmaatje” met info en kennis die begeleidt in overstap studie naar werk (vanuit voorbeeld praktijkonderwijs).
Ondersteuningsgarantie bieden vanuit opleiding na diploma (2 jaren).
Met lijntjes naar gemeente en UWV. Dit vanuit gedachte dat papieren overdracht niet werkt en er een win-win situatie ontstaat vanuit preventieve werking en er geen uitkering hoeft te worden verstrekt bij goede begeleiding naar en in werkveld. Investeren in goede overstap weegt op tegen kosten langdurige bijstand en gezondheidsklachten bij sociale uitsluiting.
Geef vanuit het onderwijs referenties mee aan jonge professionals op basis van studie en stage-ervaringen zodat duidelijker is wat zij aan talenten meebrengen en wat zij nodig hebben om succesvol hun werk te doen.
- **Maatwerk**
Het onderwijs zou meer gericht kunnen zijn op werken met EVC-procedures en maatwerktrajecten waardoor ook jongeren die geen passende vooropleiding hebben, toegang hebben tot het hbo.
Bekostiging onderwijs is voor een groot bedrijf wellicht haalbaar maar zal voor een kleine organisatie of individuele medewerker een knelpunt kunnen zijn. Maatwerk vraagt in die zin niet alleen iets van een organisatie maar ook van een onderwijsinstelling.
In het onderwijs zou meer meegedacht moeten worden over de deeltijd studieroutes. De combinatie studie en werk is complex maar voor jonge professionals met een psychische problematiek nog complexer. Daar zou meer aandacht moeten zijn voor wat de invloed van deze problematiek is op werk en studie.
- **Begeleiding**
Tijdens studie en werk een vertrouwenspersoon/aanspreekpunt (bijvoorbeeld een studentbegeleider) waar je terecht kunt als het niet goed gaat. Dat je een beroep op iemand kunt doen en dat diegene ook op de hoogte is.
Het onderwijs zou zich meer mogen verdiepen in een problematiek en wat er dus bij de student of medewerker speelt. Dan ontstaat ook meer begrip. Dat vraagt ook openheid van de jonge professional. In dat verband wordt ook de betrokkenheid van docenten genoemd. Dat een docent weet met wie hij te maken heeft.
In het WO mag meer aandacht zijn voor studeren met een functiebeperking en de mogelijkheden die er op dat gebied zijn.
Binnen het onderwijs onderzoeken hoe een bijdrage geleverd kan worden aan het voorkomen van psychische druk bij studenten.

Suggesties voor de (lokale) overheid

- **Netwerkbenedering stimuleren.** Er is veel animo voor in de regio.

Ondersteuning bieden vanuit netwerkbenadering, verschillende partijen bij elkaar brengen.
Verschillende instanties vaker met elkaar aan tafel om te onderzoeken waar hiaten zitten, waar tegen aan gelopen wordt en waar kansen liggen.
Samenwerking van onderwijs, zorg en gemeente voor hbo en mbo organiseren als bij praktijk onderwijs.
Loket voor jongeren en werkgevers verbreden.

- Vangnetconstructies
Regelingen rond proefplaatsingen, de duur ervan en de salariëring zouden tegen het licht gehouden moeten worden met als doel meer maatwerk te genereren. Daarbij kan meegewogen worden dat een proefplaatsing met een voor de organisatie risico verlagende regeling sneller tot plaatsing zal leiden waardoor meer jongeren met psychische problematiek succesvol kunnen zijn op de arbeidsmarkt. Het lijkt wenselijk te onderzoeken of een vangnetconstructie haalbaar is, waarbij de medewerker terug kan naar de uitkeringspositie en de organisatie en medewerker in een tijdsbestek van 2-6 maanden kan besluiten dat de samenwerking niet voortgezet moet worden. Loonwaarde hoeft daarin geen issue te zijn als deze jonge professionals op plekken komen waar ze 100 % tot hun recht komen.
- Leren van ervaringen en successen delen
Deel binnen de regio goede voorbeelden en maak gebruik van ambassadeurschap. Maak van één succesverhaal meerdere succesverhalen. Gemeentes kunnen werkgevers die succesvol/welwillend zijn in het mogelijk maken van arbeidsplaatsen voor jongeren met psychische klachten in contact brengen met werkgevers die hier nog geen ervaring mee hebben, bijvoorbeeld via kennisuitwisseling in de arbeidsmarktregio.
- Overzicht in wet- en regelgeving.
Formuleren van helder begrippenkader (RIVM, 2019)
Overzicht scheppen in het oerwoud van regelgeving en subsidies.
Regelgeving is nu star en strikt, daarbij zou meer maatwerk nodig zijn.
- UWV en overheid
Bij het UWV zou iedereen een intake moeten hebben gericht op talenten voor werk. Veel mensen zijn daar nu bij niemand in beeld en vaak is onbekend welke startkwalificaties mensen hebben.
Het contact en de bereikbaarheid van het UWV zouden verbeterd kunnen worden. Er lijkt nu vaak sprake te zijn van een ivoren toren waar je niet binnenkomt en waar je moeilijk je arbeidscoach kunt bereiken.
Er wordt veel verwacht van een werkgever. Ondersteunende instanties als UWV en gemeente zijn weinig flexibel in regelgeving. Organisaties zouden meer ruimte moeten krijgen te experimenteren.

Colofon

Titel	Laat ze niet los! Een verkenning naar wat nodig is voor een duurzame overstap naar de arbeidsmarkt voor jonge professionals met psychische of psychiatrische klachten
Auteurs	Joost van der Weide, Geertje Grooten, Annechien Prins, Babs Trooster
Uitgever	Windesheim, Lectoraat Sociale Innovatie
Plaats van uitgave	Zwolle
Jaar van uitgave	2019
Opdrachtgever	Provincie Overijssel
Contact	j.vander.weide@windesheim.nl



Deze publicatie van Windesheim valt onder een Creative Commons Naamsvermelding 4.0 Internationaal-licentie. Dit betekent dat de kennis uit deze publicatie hergebruikt mag worden als basis voor de ontwikkeling van nieuwe kennis mits de naam van de auteurs en/of Windesheim hierbij vermeld wordt.