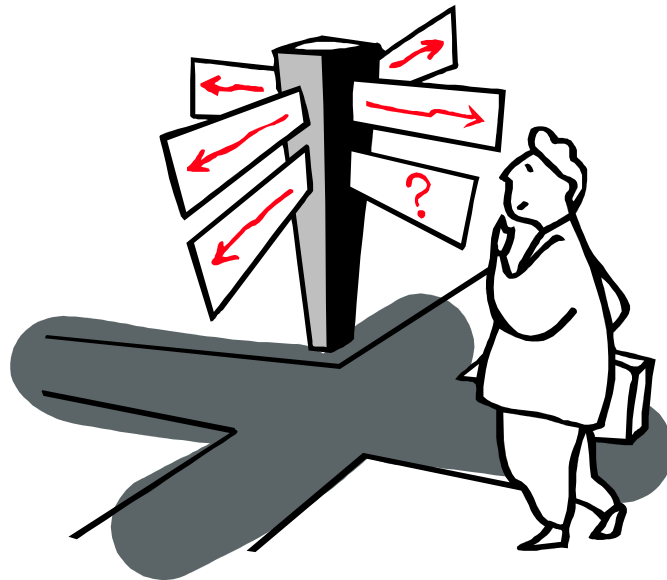


Op weg naar werk



Student	: Robert Geels s1010563
Opleiding	: Sociaal Pedagogische Hulpverlening Christelijke Hogeschool Windesheim Zwolle
Opdrachtgever	: s' Heeren Loo Kwadrant, Saxenheem
Datum	: 4 juni 2010

Titelpagina:

Titel: Op weg naar werk

Student en studentnummer: Robert Geels s1010563

Opleidingen: Christelijke Hogeschool Windesheim,
Sociaal Pedagogische Hulpverlening

Docentbegeleider: Anke Goedhart

Opdrachtgever: 's Heeren Loo Kwadrant
Locatie Saxenheem
Winkelsteeg 81
Almelo

Praktijkbegeleider: Rein de Boer, groepsleider Saxenheem

Versie: Juni 2010

Samenvatting

In het afstudeeronderzoek 'Op weg naar werk' in het kader van de opleiding SPH van Hogeschool Windesheim staat de volgende onderzoeksvraag centraal:

Welke mogelijkheden hebben cliënten met een licht verstandelijke beperking binnen Saxenheem om een baan te vinden en te behouden bij een reguliere werkgever zoals bedoeld in de aangepaste wet Wajong, Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten?

(Jongeren met een licht verstandelijke beperking worden verder in het verslag LVG jongeren genoemd en waar hij staat zou ook zij kunnen staan.)

In de dagelijkse praktijk binnen Saxenheem heeft groepsleiding voortdurend te maken met de praktische uitvoering van de wet Wajong omdat cliënten van Saxenheem zonder uitzondering gebruik maken van de Wajong. De Wajong is daarom als onderwerp voor dit afstudeeronderzoek gekozen. Het onderzoek heeft geholpen met andere ogen te kijken naar de mogelijkheden van cliënten binnen Saxenheem om werk te vinden en te behouden in het kader van deze wet.

Er is gebruik gemaakt van een casestudy met behulp van interview en literatuuronderzoek. Literatuuronderzoek naar de mogelijkheden die UWV kan bieden in het kader van de wet Wajong. Literatuuronderzoek naar een definitie van de doelgroep LVG jongeren en het belang van werk voor LVG jongeren.

Alle cliënten van Saxenheem hebben een vragenlijst ingevuld om te bepalen wat zij wisten over UWV of ze wel/niet een dagbesteding hebben of ze hun dagbesteding leuk vinden en wat ze in de toekomst graag zouden willen doen. Verder is er een interview gehouden met een arbeidsdeskundige van UWV en een interview met Rozij werk, re-integratiebureau.

Uit het onderzoek is gebleken dat het hebben van een betaalde baan bijdraagt aan de vergroting van de zelfwaardering bij LVG jongeren. Maatschappelijke participatie is ook voor hen een belangrijk onderwerp. Erbij horen en gehoord worden is ook voor deze groep belangrijk. Uit het onderzoek is ook gebleken dat voor het vinden en behouden van werk de houding van de cliënt en zijn omgeving (ouders/verzorgers, school, werkgever, re-integratie professional) van groot belang is.

Vanuit de zorgprofessional is het belangrijk te onderkennen dat het hebben van werk en de zorg voor de cliënt parallel kunnen verlopen. Binnen de zorg is men ook weinig bekend met het fenomeen plichten en het positieve effect daarvan. Men werkt vraag gestuurd. Er wordt gewerkt aan zelfontplooiing zonder voorwaarden.

Wanneer een LVG jongere werk zoekt gebeurt dat meestal vanuit twee uitgangsposities, school of vanuit de instelling waar ze geplaatst zijn. Uit het onderzoek komt naar voren dat bij de overgang naar werk de begeleiding in de overgang naar werk en daarna, voortgezet moet worden. Het is belangrijk dat men eerlijk is, dat er realistische verwachtingen worden gewekt en de jongere niet wordt bevestigd in de overschatting van eigen mogelijkheden.

Tijdens de uitvoering van het onderzoek is de houding van de onderzoeker ten aanzien van UWV gewijzigd. Voor het onderzoek werd UWV als een noodzakelijk kwaad beschouwd, dat zonder overleg en zonder te kijken naar wensen van cliënten, een dagbesteding regelde. Nu is gebleken dat UWV zorgvuldig te werk gaat, dat wensen van cliënten vaak niet reëel zijn en dat een intensief contact tussen groepsleiding en UWV de kansen voor een cliënt om een baan te vinden en te behouden kan vergroten doordat er geen gaten vallen in de begeleiding, men op de hoogte is van de re-integratie visie en daarop kan inspelen in de begeleiding en men op de hoogte is van de (on)mogelijkheden van de cliënt.

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1	Inleiding	blz. 5
Hoofdstuk 2	Methodische verantwoording	blz. 8
2.1	Case study	blz. 8
2.2	Interview	blz. 8
2.3	Literatuuronderzoek	blz. 9
2.4	Populatie	blz. 9
2.5	Betrouwbaarheid en validiteit	blz. 9
2.6	Samenvatting	blz.10
Hoofdstuk 3	Omschrijving en definitie licht verstandelijk gehandicapte Jongeren (LVG jongeren)	blz.11
3.1	Missie en zorgvisie 's Heeren Loo	blz.11
3.2	Doelgroep omschrijving	blz.14
3.3	Doelgroep omschrijving 's Heeren Loo, Kwadrant	blz.15
3.4	Korte beschrijving behandelvisie Kwadrant	blz.17
3.5	Competentiemodel	blz.18
3.6	Communicatie met LVG jongeren	blz.18
3.7	Samenvatting	blz.19
Hoofdstuk 4	Wajong	blz.20
4.1	Wat is Wajong?	blz.20
4.2	Wijziging Wajong	blz.20
4.3	Werk vinden en behouden	blz.21
4.4	Wat doet UWV verder in het kader van de wet Wajong	blz.22
4.5	Samenvatting	blz.23
Hoofdstuk 5	Wajong en de doelgroep	blz.24
5.1	Belang van werk	blz.24
5.2	Belemmerende attitudes Wajonger	blz.25
5.3	Stimulerende attitudes Wajonger	blz.26
5.4	Belemmerende attitudes zorg professional	blz.26
5.5	Stimulerende attitudes zorg professional	blz.27
5.6	Andere factoren die een rol spelen bij het vinden en Behouden van werk	blz.28
5.7	Samenvatting	blz.29
Hoofdstuk 6	Wensen en behoeften van cliënten Saxenheem	blz.30
6.1	Vragenlijst	blz.30
6.2	Verplichting van dagbesteding	blz.32
6.3	Samenvatting	blz.32
Hoofdstuk 7	Analyse resultaten	blz.33
Hoofdstuk 8	Conclusies	blz.35
Hoofdstuk 9	Aanbevelingen, discussie en evaluatie	blz.39
Dankwoord		blz.42
Literatuurlijst		blz.43
Bijlage I	DSM classificatie systeem	blz.45
Bijlage II	Instroom Wajong	blz.46
Bijlage III	Verschil oude en nieuwe Wajong	blz.49
Bijlage IV	Uitwerking interview arbeidsdeskundige UWV	blz.50
Bijlage V	Bevindingen en vragen Rozij werk	blz.54
Bijlage VI	Samenvatting Programma Cultuuromslag Wajong	blz.55
Bijlage VII	Werkplan	blz.64
Bijlage VIII	Beoordeling concept rapport	blz.65
Bijlage IX	Beoordeling onderzoeksproject	blz.66
Bijlage X	Beoordeling onderzoeksproject opdrachtgever	blz.73
Bijlage XI	Toestemming HBO kennisbank	blz.75

Hoofdstuk 1 Inleiding

Voor u ligt het onderzoeksrapport “Op weg naar werk”. Dit onderzoeksrapport is geschreven in het kader van mijn afstuderen voor de opleiding Sociaal Pedagogische Hulpverlening (SPH). Deze opleiding maakt deel uit van de school of Social Work van Christelijke Hogeschool Windesheim. Gedurende de opleiding SPH heb ik al diverse malen aandacht besteed aan de wet Wajong, Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten. Ik werk als groepsleider binnen Saxenheem, onderdeel van kwadrant. Kwadrant is een onderdeel van 's Heeren Loo. Saxenheem is een decentrale behandel unit in Almelo. Binnen Saxenheem is er plek voor ongeveer 20 jongeren, verdeeld over 2 locaties.

Deze locatie kenmerkt zich door er op gericht te zijn jongeren te trainen om er zo voor te zorgen dat deze in de toekomst zo zelfstandig mogelijk kunnen gaan wonen. Het gaat om jongeren met een verstandelijke handicap en gedragsproblemen.

In het dagelijks werk binnen Saxenheem heeft groepsleiding voortdurend te maken met de praktische uitvoering van de wet Wajong omdat cliënten van Saxenheem zonder uitzondering gebruik maken van de wet Wajong. De wet Wajong is daarom als onderwerp voor dit afstudeeronderzoek gekozen. De cliënten van Saxenheem hebben vanaf hun achttiende vrijwel zonder uitzondering recht op een Wajong-uitkering. Op basis van een keuring beoordeelt het UWV in welke mate sprake is van arbeidsongeschiktheid.

Probleemanalyse

De cliënten van Saxenheem hebben vanaf hun achttiende vrijwel zonder uitzondering recht op een Wajong-uitkering. Op basis van een keuring beoordeelt het UWV in welke mate sprake is van arbeidsongeschiktheid

Cliënten die een Wajong uitkering ontvangen via UWV zijn verplicht een dagbesteding te hebben. Binnen Saxenheem verblijven ook cliënten die slechts gedeeltelijk (kunnen) werken en nog niet toe zijn aan een hele werkdag. Er zijn cliënten die de dagbesteding niet volhouden. UWV kan dan maatregelen nemen door een uitkering te schorsen of tijdelijk te verlagen of door een cliënt te dwingen een bepaalde dagbesteding te aanvaarden. Er is een beeld ontstaan bij groepsleiding dat UWV onvoldoende rekening houdt met draagkracht en draaglast van de cliënt. De indruk bestaat dat er ook onvoldoende rekening wordt gehouden met wat de cliënt wil, kan en leuk vindt.

Aanleiding onderzoek

De wet Wajong, Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten, is veranderd per 1 januari 2010. Jongeren die om medische of arbeidskundige redenen geen enkel perspectief hebben op een gewone baan, ook niet met ondersteuning, blijven recht hebben op een ongewijzigde Wajong-uitkering (75% van het wettelijk minimumloon). Voor jongeren die wel perspectief hebben (circa 70% van de huidige instroom), wordt gekeken wat zij kunnen (ontwikkelen) en hoe dit gerealiseerd kan worden. Voor deze groep komt de ‘Werkregeling jonggehandicapten’ binnen de Wet Wajong. De ‘Werkregeling jonggehandicapten’ gaat ervan uit dat iedere jonggehandicapte inkomen heeft en dat (meer) werk moet lonen. Afhankelijk van de daadwerkelijke verdiensten, varieert de inkomensaanvulling. Wanneer een cliënt geen dagbesteding in de zin van school of werk heeft of niet een dagbesteding of werk wil accepteren wordt hij/zij nog wel gekort op zijn/haar uitkering. Cliënten binnen Saxenheem maken allemaal gebruik van een Wajong uitkering. Wanneer een cliënt geplaatst is binnen Saxenheem, is het voor de cliënt verplicht een dagbesteding te hebben in de zin van werk, vrijwilligerswerk, school of stage. Uit de praktijk blijkt, dat het voor de doelgroep waar mee gewerkt wordt, moeilijk is om een baan te vinden, laat staan te behouden. De indruk bestaat dat er ook onvoldoende rekening wordt gehouden met wat de cliënt wil, kan en leuk vindt.

Onderzoeksvraag, deelvragen en doelstelling

Welke mogelijkheden hebben cliënten met een licht verstandelijke beperking binnen Saxenheem om een baan te vinden en te behouden bij een reguliere werkgever zoals bedoeld in de aangepaste wet Wajong, Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten?

Op deze onderzoeksvraag wordt geprobeerd een antwoord te vinden door middel van onderstaande deelvragen.

- Welke wensen en behoeften hebben de cliënten binnen de doelgroep van Saxenheem?
- Sluiten deze wensen en behoeften aan op de mogelijkheden die de wet Wajong, Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten hen kan bieden? Daarvoor wordt onderzocht hoe:
 - Welke mogelijkheden biedt de wet Wajong?
 - Werkt het service punt Wajong van het UWV ?
 - Waar liggen kansen/mogelijkheden voor de cliënten uit de doelgroep?
 - Hoe ziet het netwerk Wajong er uit in deze regio ?(Almelo en omgeving)
 - Maken de cliënten van de doelgroep gebruik van het netwerk?
 - Welke rol speelt Saxenheem in dit netwerk of welke rol kan Saxenheem spelen binnen dit netwerk?
 - Hoe kan de doelgroep worden omschreven? (theoretische onderbouwing)

Door het beantwoorden van de onderzoeksvraag en bovenstaande deelvragen wordt volgende doelstelling getracht te bereiken:

- In kaart brengen wat de mogelijkheden zijn die de wet Wajong, Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten en UWV kunnen bieden aan de doelgroep van Saxenheem.
- In kaart brengen wat de doelgroep weet van de wet Wajong, wat de ervaringen zijn en wat wensen en behoeften zijn van de doelgroep.
- In kaart brengen of deze wensen en behoeften aansluiten op de mogelijkheden die de nieuwe invulling van de Wajong biedt.
- Binnen Saxenheem een advies uitbrengen hoe er binnen Saxenheem beter kan worden samengewerkt met het UWV om de mogelijkheden die UWV biedt maximaal te kunnen benutten. Daarbij rekening houdend met de mogelijkheden, wensen en behoeften van de cliënten van Saxenheem.

Opbouw verslag

Dit onderzoeksverslag bestaat uit verschillende onderdelen; ten eerste het theoretische kader. Dit deel bestaat uit een literatuuronderzoek en bevat de volgende onderdelen:

- Omschrijving en definitie van LVG jongeren, hoofdstuk 3
- Omschrijving problematiek van LVG jongeren, hoofdstuk 3
- Omschrijving en definiëring Wajong, hoofdstuk 4
- Omschrijving belang van werk voor LVG jongeren, hoofdstuk 5
- Uitkomsten vragenlijst cliënten Saxenheem in hoofdstuk 6

Het theoretische kader wordt gebruikt ter ondersteuning van de diverse deelvragen en de onderzoeksvraag. Bij resultaten, analyse en discussie worden naar de theoretische kaders verwezen.

De methode van onderzoek wordt omschreven in hoofdstuk 2. Er is gebruik gemaakt van interviews zowel van de deskundigen op gebied van Wajong en re-integratie als van de

cliënten binnen Saxenheem. De uitwerking van deze interviews staan weergegeven in de bijlagen. De resultaten zijn feitelijk weergegeven met de uitkomsten van het theoretische kader of literatuuronderzoek. Het verslag wordt afgesloten met een aantal aanbevelingen. Om de bronnen en literatuur kenbaar te maken is een uitgebreide literatuur en bronnenlijst samengesteld.

Hoofdstuk 2 Methodische verantwoording

Voor het onderzoek is gebruik gemaakt van kwalitatief onderzoek. Kwalitatief onderzoek is niet gebonden aan het verzamelen van cijfermatige gegevens. De benadering is open en flexibel en er kan worden ingegaan op achtergronden van de verzamelde gegevens. De beleving door de onderzochte staat centraal. Er worden geen meetbare gegevens verzameld. Centraal staat de betekenis die de onderzochte aan situaties geeft.

Het onderzoek speelt zich af binnen één organisatie (Saxenheem) en dan kan men spreken over een case study.(gevalsstudie) De case study wordt gezien als een kwalitatief onderzoekstype, waarin een aantal methoden van dataverzameling wordt gecombineerd. Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van interviews (gestructureerd en halfgestructureerd) en literatuuronderzoek.

(Verhoeven, 2007)

2.1 Case study

Casestudy's kennen een brede toepassing en worden vooral gebruikt in organisatie onderzoek. Er wordt een probleemanalyse gedaan en vervolgens wordt een voorstel voor verandering of vernieuwing gepresenteerd. Het onderzoek speelt zich af binnen één organisatie (Saxenheem) en ervaringen van cliënten binnen een organisatie worden onderzocht. (Verhoeven,2007)

2.2 Interviews

Er is voor de onderzoeksmethode interview gekozen met een halfgestructureerd karakter om ervoor te zorgen dat alle aspecten van de onderzoeksvraag belicht zouden worden. De vragenlijst is opgesteld aan de hand van de onderzoeksvraag en deelvragen. In een half gestructureerd interview liggen de vragen en antwoorden niet van tevoren vast maar de onderwerpen wel. Er is gebruik gemaakt van een gestructureerd interview in de vragenlijst aan cliënten van Saxenheem omdat de verkregen informatie een meer kwantitatief karakter had en de vragenlijst bestond uit gesloten en open vragen. Er is voor deze methode gekozen om de cliënten, jongeren met een verstandelijke beperking, niet te overvragen. Er is gebruik gemaakt van korte vragen, deels open en deels gesloten. De vragen zijn opgesteld in duidelijke en begrijpelijke taal. Er is voor een vragenlijst gekozen zodat alle cliënten snel bereikt konden worden. Het persoonlijk afnemen van de vragenlijst zou veel tijd zou kosten. Bovendien werden nu objectieve antwoorden verkregen van de cliënten en antwoorden in hun eigen taalgebruik. Wanneer de vragen persoonlijk zouden zijn gesteld door de onderzoeker bestond het risico dat cliënten hun antwoorden van de mening van de onderzoeker zouden laten afhangen.

Een interview is een vraaggesprek waarin de beleving van de geïnterviewde vooropstaat. Het heeft tot doel informatie te verzamelen over een bepaald onderwerp. Een halfgestructureerd interview heeft plaats gevonden met een arbeidsdeskundige van UWV en Rozij werk, een re-integratiebureau. Tijdens een halfgestructureerd interview is er wel een vragenlijst, in dit geval de deelvragen van mijn onderzoek, maar er is ook ruimte voor eigen inbreng van de respondent. De deelvragen zijn als leidraad gebruikt voor het interview met de arbeidsdeskundige van UWV en tijdens het gesprek is steeds terug gekeken of alle vragen beantwoord waren. Er is gebruik gemaakt van een gespreksrecorder. De uitwerking van dit interview is een letterlijke weergave van het gesprek. Het interview met de vertegenwoordiger van Rozij werk was meer gericht op de vragen die er waren vanuit de praktijk van Saxenheem. De uitwerking van de interviews zijn toegevoegd als bijlage IV en V.

2.3 Literatuuronderzoek:

Het literatuuronderzoek is een belangrijk deel van het onderzoek. Er is op macro niveau gezocht naar documenten en informatie t.a.v. Wajong, er is op meso niveau gezocht naar een algemene beschrijving van de doelgroep van Saxenheem en op micro niveau is er gezocht naar informatie over de wensen en behoeften van de individuele cliënt. Er is gebruik gemaakt van afstudeerscripties, boeken, folders en internet. Een literatuurlijst is toegevoegd aan het rapport.

Er is gekozen om het onderzoek te beginnen met een literatuuronderzoek om kennis en inzicht te krijgen over de onderwerpen. De opgedane kennis en de theorie vormen een uitgangspunt voor het onderzoek. Voor het literatuuronderzoek is gebruik gemaakt van verschillende bronnen. Deze zijn terug te vinden in de literatuurlijst, te vinden aan het eind van dit onderzoeksrapport.

Om de mogelijkheden van de wet Wajong voor de cliënten van Saxenheem te onderzoeken is er een literatuuronderzoek gedaan naar de wet Wajong. Er is gekozen om alleen die onderdelen van de wet Wajong toe te lichten die van belang zijn voor de cliënten van Saxenheem. Er is ook gebruik gemaakt van literatuuronderzoek om de definitie van LVG jongeren te bepalen. De waarde van werk voor LVG jongeren is tevens door middel van literatuuronderzoek geprobeerd te achterhalen.

2.4 Populatie

Alle eenheden waarover je in je onderzoek uitspraken wilt doen, vormen samen je populatie. In dit geval zijn alle cliënten van de locatie van Saxenheem de populatie. In dit geval was het niet nodig een steekproef te trekken omdat het aantal cliënten slechts 10 is. Dat betekent ook dat de uitkomsten van het onderzoek alleen terug te voeren zijn naar de locatie van Saxenheem waar ik werkzaam ben. Zou je het onderzoek breder willen trekken naar bv. LVG jongeren in het algemeen en de mogelijkheden van UWV in het kader van de wet Wajong, dan zou je wel een steekproef moeten trekken omdat anders het aantal respondenten te groot is.

Kenmerken van de cliënten van Saxenheem die de vragenlijst hebben ingevuld zijn:

- 5 vrouwelijke cliënten
- 5 mannelijke cliënten
- Leeftijd 18 t/m 22 jaar
- LVG jongeren met bijkomende problematiek
- Maken allemaal gebruik van een Wajong uitkering

(Verhoeven,2007)

2.5 Betrouwbaarheid en validiteit

Kritiek op een case study is dat de uitkomsten van deze vorm van onderzoek niet betrouwbaar en niet generaliseerbaar zijn omdat er maar een organisatie wordt onderzocht. Dit hoeft niet zo te zijn. De resultaten van een case study kunnen algemeen geldig worden verklaard als deze voldoende zijn getoetst. Een uitspraak over oorzaak en gevolg door een case study is gebaseerd op een theorie en kan daarom geldig worden verklaard binnen een bepaalde meer algemene setting.

Het is niet zozeer van belang of een uitgevoerd onderzoek statistisch generaliseerbaar is maar eerder in hoeverre een onderzoek inhoudelijk generaliseerbaar is. (Verhoeven,2007)

Bij dit onderzoek is ervoor gezorgd dat het onderzoek betrouwbaar is door:

- uitgebreide beargumentering van de probleemstelling (zie hoofdstuk 1)
- er is gebruik gemaakt van opname apparatuur (deze zijn bewaard)
- vanuit de opdrachtgever is er één contactpersoon

- er is geprobeerd de onderzoeksvraag vanuit meer dan één gezichtspunt te bekijken (vanuit de cliënt, vanuit de organisatie, vanuit UWV)

(Verhoeven,2007)

Bij het checken van de interne validiteit (geldigheid van het onderzoek) wordt nagegaan of het de onderzoeker lukt om de onderzoeksvraag goed te beantwoorden.

Bij dit onderzoek is geprobeerd de validiteit te bewaken door:

- gebruik te maken van bandopnames
- door de informatie te laten lezen door meelezers
- de genomen steekproef moet gericht zijn op het doel, in dit geval bestaat de steekproef uit de gehele populatie
- er is geprobeerd de onderzoeksvraag vanuit meer dan één gezichtspunt te bekijken. (vanuit de cliënt, vanuit de organisatie, vanuit UWV)

(Verhoeven, 2007)

2.6 Samenvatting

Voor het onderzoek is gebruik gemaakt van kwalitatief onderzoek. Kwalitatief onderzoek is niet gebonden aan het verzamelen van cijfermatige gegevens

Het onderzoek speelt zich af binnen één organisatie (Saxenheem) en dan kan men spreken over een case study.(gevalsstudie) De gevalsstudie wordt gezien als een kwalitatief onderzoekstype, waarin een aantal methoden van dataverzameling wordt gecombineerd.

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van interviews (gestructureerd en halfgestructureerd) en literatuuronderzoek.

Hoofdstuk 3

Omschrijving en definitie licht verstandelijke gehandicapte jongeren (LVG jongeren)

In dit hoofdstuk geef ik een beschrijving van licht verstandelijk gehandicapte jongeren. Hierna afgekort tot LVG jongeren. Eerst heb ik de missie en de visie van 's Heeren Loo weergegeven. Daarna een algemene beschrijving van LVG jongeren zoals deze is opgesteld door het ministerie VWS (volksgezondheid, welzijn en sport) en een omschrijving van de doelgroep van kwadrant 's Heeren Loo. Tot slot beschrijf ik belangrijke aandachtspunten in de communicatie met LVG jongeren omdat dit relevant kan zijn voor eventuele aanbevelingen die ik wil doen.

3.1 Missie en Zorgvisie 's Heeren Loo

Missie

's Heeren Loo draagt met hoogwaardige ondersteuning bij aan een zinvol bestaan van mensen met een verstandelijke beperking. Respect, verbondenheid, geborgenheid en verantwoordelijkheid zijn daarbij richtinggevende waarden.

Hieronder staan enkele sleutelbegrippen nader uitgewerkt en toegelicht.

(Ondernemingsplan 's Heeren Loo 2009-2011)

Zinvol bestaan

's Heeren Loo streeft een hoog doel na: bijdragen aan een zinvol bestaan. Zinvol wil zeggen een voortdurende ontwikkeling van kwaliteit van bestaan. De mogelijkheid om anderen te ontmoeten – te kennen en gekend te worden – is van fundamentele betekenis. Daarin is er geen verschil tussen mensen met of zonder verstandelijke beperking. Kenmerkend voor onze ondersteuning is dat we, in de wijze waarop we de diensten leveren, daadwerkelijk de cliënt ontmoeten en ons met hem verbinden. Daarin streven we naar betekenisvolle verbindingen tussen onze cliënten en andere mensen. We doen dat niet vóór hen, maar we doen dat mét hen.

(Ondernemingsplan 's Heeren Loo 2009-2011)

Waarden

De wijze waarop mensen zich tot elkaar verhouden, is verankerd in onszelf, onze cultuur en onze levensbeschouwing. Het kennen van onze persoonlijke waarden is voorwaarde om te kunnen verbinden met anderen. Willen we de ander ontmoeten? Hoe krijgt de ontmoeting vorm en inhoud? Met welk doel ontmoeten we de ander? Het antwoord op dit type vragen, is bepaald door onze eigen waarden. Het ontmoeten van de ander vraagt de bereidheid de ander te ontmoeten in zijn 'zijn'. Onbelast en zonder oordeel.

's Heeren Loo ziet in respect, verbondenheid, geborgenheid en verantwoordelijkheid een stimulerend kader voor intermenselijke relaties. Als we deze waarden met anderen betekenis kunnen geven, komen mensen tot hun recht. De waarden hebben te maken met onder meer onze beroepshouding, met gedragsregels en hoe we met onze cliënten en als medewerkers met elkaar omgaan.

(Ondernemingsplan 's Heeren Loo 2009-2011)

Mensen

We zien mensen met een verstandelijke beperking als gelijkwaardige medemensen. We staan in een wederzijdse afhankelijkheid tot elkaar. We gaan met hen in dialoog over hun individuele behoeften, mogelijkheden en onmogelijkheden. Elke cliënt is een unieke persoon en mag rekenen op een eigen, persoonlijke benadering.

(Ondernemingsplan 's Heeren Loo 2009-2011)

Hoogwaardige ondersteuning

Ondersteuning hanteren wij als een breed begrip. Het omvat ons totale aanbod, variërend van diagnostiek tot verzorging en dienstverlening tot behandeling. Dat we hoogwaardig aanbod nastreven, vloeit logisch voort uit de waarden waardoor we ons laten leiden. Het heeft te maken met de intensieve betrokkenheid op onze cliënten.

(Ondernemingsplan 's Heeren Loo 2009-2011)

's Heeren Loo

Het voorgaande vraagt om facilitering door een betrouwbare, stevige organisatie. Cliënten kunnen op medewerkers van 's Heeren Loo bouwen. Medewerkers in het primaire proces kunnen bouwen op een betrouwbare organisatie. Dit vereist een duidelijke focus op de cliënt, organiseervormen die de dienstverlening ondersteunen en een cultuur waarin open van gedachten gewisseld wordt. Daarnaast wil 's Heeren Loo voortdurend aandacht besteden aan de ontwikkeling van de (professionele) competenties van zijn medewerkers en haar medewerkers faciliteren in het leren en ontwikkelen.

(Ondernemingsplan 's Heeren Loo 2009-2011)

Zorgvisie

Ontmoeten vraagt erom dat je jezelf laat zien en kent. Daarom vinden we het van belang onze visie op dienstverlening te expliciteren. (Potentiële) medewerkers en cliënten krijgen zodoende een helder zicht op onze benadering en kunnen afwegen of dit hen motiveert en helpt.

(Ondernemingsplan 's Heeren Loo 2009-2011)

De keuze: ondersteuning van mensen met een verstandelijke beperking

's Heeren Loo kiest voor de ondersteuning van mensen met een verstandelijke beperking. Voor ons is dat vanzelfsprekend. Al meer dan een eeuw staan we voor deze zorg en we zullen dat blijven doen.

(Ondernemingsplan 's Heeren Loo 2009-2011)

De kern: kwaliteit van leven

Als 's Heeren Loo willen we met en voor onze cliënten werken aan voortdurende ontwikkeling van de kwaliteit van leven. Sociale contacten en wezenlijke ontmoetingen met andere mensen zijn belangrijk. Maar ook zeggenschap over het eigen leven en keuzevrijheid. Ontmoeting betekent in contact tot uitwisseling kunnen komen met anderen. Van betekenis zijn, zinvol en zingevend bezig zijn, is van belang voor alle mensen, met of zonder verstandelijke beperking. De realisering van die ontmoeting, zeker met mensen zonder verstandelijke beperking, is onze opdracht. Die interactie, die uitwisseling, willen we organiseren en faciliteren.

(Ondernemingsplan 's Heeren Loo 2009-2011)

Concreet betekent dit onder meer dat wij werken aan een zo groot mogelijke integratie van cliënten in de samenleving. Het streven naar de vermaatschappelijking van mensen met een verstandelijke beperking vormt de kern van onze visie. Wij vinden dat onze cliënten aanspraak hebben op een reguliere plek in de samenleving. Op die manier tot je recht kunnen komen, is ook in het belang van de samenleving. Een samenleving met ruimte en respect voor mensen met een beperking is een sterke, duurzame samenleving.

(Ondernemingsplan 's Heeren Loo 2009-2011)

Bij die jacht op integratie hoort ook een professionele opvatting over de grenzen van de mogelijkheden van mensen en samenleving zodat je geen van beide overvraagt. We gaan op zoek naar de grenzen en zoeken mogelijkheden om te verbinden. Dit betekent dat wij ook woon-en leefplekken realiseren voor mensen op beschutte en beschermde terreinen. De inzet op integratie, het faciliteren en organiseren van ontmoeting, krijgt dan een andere uitwerking. Bij omgekeerde integratie heeft dit effect voor mensen die niet van onze

dienstverlening gebruik maken. Alle vragen verplichten in onze zorgvisie tot een individuele dienstverlening. Op maat, op vraag van de cliënt en zo dicht mogelijk bij zijn systeem gerealiseerd.

(Ondernemingsplan 's Heeren Loo 2009-2011)

De organisatie

De georganiseerde ondersteuning van mensen met een verstandelijke beperking heeft zich vanouds gekenmerkt door een intramuraal en grootschalig karakter. Ook de zorg-en dienstverlening van de 's Heeren Loo is vanouds op die manier georganiseerd. Dit kan leiden tot isolement en afzondering van de samenleving. De keuze voor integratie betekent een inzet op het herstellen, verdiepen en verbreden van de verbinding met de maatschappij. Maar ook het opnieuw realiseren of in stand houden van de verbinding met het systeem van de cliënt, ouders, familie. De huidige grote concentraties van mensen met een verstandelijke beperking zullen we verkleinen als deze niet past bij de vraag van de cliënt. Nieuwe vormen zullen we ontwikkelen, op vraag van de cliënt en in zijn eigen context.

(Ondernemingsplan 's Heeren Loo 2009-2011)

De samenleving

Het voorkomen of anders verhelpen van isolement wordt beschouwd als een gezamenlijke verantwoordelijkheid van onze cliënten (inclusief hun directe omgeving) en de samenleving. De praktijk wijst uit dat mensen met een verstandelijke beperking in veel gevallen niet als vanzelf kunnen rekenen op begrip en acceptatie. De inspanningen tot integratie impliceren soms een gevecht tegen sociale uitsluiting. 's Heeren Loo ziet hier voor zichzelf een taak weggelegd als spreekbuis richting de samenleving.

(Ondernemingsplan 's Heeren Loo 2009-2011)

Vertaling missie en visie

Missie en visie zijn breed gedragen binnen 's Heeren Loo en hebben aanleiding gegeven tot uitwerking en specificatie in delen van de organisatie. Voor een grote organisatie als 's Heeren Loo zien wij dat als een waardevol proces. Immers, daarmee zijn ze meer gaan leven en meer doorgedrongen tot de mensen op de werkvloer en hun directe relaties. Er wordt mee voorkomen, dat de missie en visie 'dode' letters blijven. Ze worden voorwerp van dialoog en bespreking. Maar ook van toetsing aan de praktijk van alledag. De uitwerkingen bieden op hun beurt weer nieuwe gezichtspunten. Zo valt op, dat in de drie genoemde voorbeelden aandacht wordt gevraagd voor drie aanvullende elementen, ook wel pijlers genoemd, in de zorgvisie. Het betreft de onderdelen vaardigheden, veiligheid en gezondheid. We nemen ze hier over:

- Vaardigheden

We ondersteunen cliënten bij leren en zich ontwikkelen, gekoppeld aan eigen perspectief. Kunnen kiezen is een vaardigheid op zich. Het afwegen van opties, prioriteiten stellen, durven zeggen wat je wilt is niet iedereen komen aanwaaien. Het optimaal benutten van de keuzevrijheid zal voor een aantal cliënten betekenen dat ze vaardigheden moeten leren.

- Veiligheid en gezondheid

Veiligheid en gezondheid zijn belangrijk voor onze cliënten. We zorgen daarom voor gezonde voeding en voldoende beweging en letten goed op gezondheidsproblemen en psychische of psychiatrische vraagstukken die zich kunnen voordoen. Wij zijn verantwoordelijk voor een zo veilig mogelijke leefomgeving en gaan secuur om met medicatie en medische hulpmiddelen. Met vrijheidsbeperkende maatregelen zijn we terughoudend en zorgvuldig. We zijn alert op uitingen van seksueel misbruik en agressie. Ook de dagelijkse hygiëne krijgt veel aandacht.

(Ondernemingsplan 's Heeren Loo 2009-2011)

3.2 Doelgroep Omschrijving

Het ministerie van VWS (volksgezondheid, welzijn en sport) heeft in 2007 indicatiecriteria opgesteld voor de doelgroep LVG- jongeren.

Het gaat om een groep jongeren die gekenmerkt wordt door een meervoudige problematiek:

- IQ-score tussen de 50 en 85
- Beperkt sociaal aanpassingsvermogen\
- Bijkomende problematiek, zoals leerproblemen, een psychiatrische stoornis, medisch-organische problemen en/of problemen in het gezin en sociale omstandigheden.

(Vilans, 2009)

IQ score 50 tot 85:

In Nederland zijn er ongeveer 440.000 jongeren van 5 tot 18 jaar die een IQ score hebben tussen 50 en 85 wat overeenkomt met bijna 15 % van de Nederlandse jeugd. Via de DSM-IV (zie bijlage I) wordt aangegeven dat een IQ score tot 70 betekent dat er sprake is van een verstandelijke handicap. Voor de groep met een IQ score van rond de 70 en lager geldt per definitie een beperkte zelfredzaamheid. De groep met een IQ score van 70 tot 85 wordt zwakbegaafd genoemd.

(Vilans, 2009)

Beperkt sociaal aanpassingsvermogen:

De LVG jongere heeft een beperkt sociaal aanpassingsvermogen. De DSM IV kenschetst dit beperkt sociaal aanpassingsvermogen als volgt: 'Gelijktijdig aanwezige tekorten in of beperkingen van het huidige aanpassingsgedrag (dat wil zeggen of betrokkene er in slaagt te voldoen aan de standaarden die bij zijn of haar leeftijd verwacht kunnen worden binnen haar culturele achtergrond) op ten minste twee van de volgende terreinen: communicatie, zelfverzorging, zelfstandig kunnen wonen, sociale en relationele vaardigheden, gebruik maken van gemeenschapsvoorzieningen, zelfstandig beslissingen nemen, functionele intellectuele vaardigheden, werk, ontspanning, gezondheid en veiligheid.

(Tali, 2004)

Bijkomende problemen:

- Leerproblemen; scholen constateren bij LVG jongeren dat de leerontwikkeling vroegtijdig stagneert; ze zijn vaak vroeg uitgeleerd.
- Psychiatrische stoornissen; vergeleken met anderen hebben mensen met een verstandelijke beperking een drie tot vier maal zo grote kans op een psychiatrische stoornis zoals ADHD, autisme, depressieve en angststoornissen, persoonlijkheidsstoornissen en antisociaal gedrag.
- Medisch/organische problemen; Uit onderzoek blijkt dat bij LVG kinderen relatief meer sprake is van specifieke medisch-organische aandoeningen.
- Problemen in gezin en sociale context; De ernst van de LVG problematiek wordt in hoge mate bepaald door de sociale context. Naar inschatting van het Landelijk Kenniscentrum LVG groeit 30% van deze jongeren op in een gezin waar de ouders zelf tot een LVG groep behoren. De relatief zwakke maatschappelijke positie van deze groep en ouders leidt er toe dat de jongeren op individueel niveau weinig weerbaar zijn en slecht zicht hebben op keuzes in hun bestaan.
- Gedragsproblemen; De LVG jongere heeft te kampen met ernstige gedragsproblemen. Dit kan het gevolg zijn van de frustraties die voortkomen uit het achterblijven op school(leerproblemen), niet mee kunnen doen met de leeftijdsgenoten (beperkt sociaal aanpassingsvermogen) of problemen in het

gezin. Gedragsproblemen kunnen ook het gevolg zijn van psychiatrische problemen zoals ADHD en stoornissen in het autistische spectrum. (Vilans, 2009)

Een van de typerende vormen van gedrag is dat de LVG jongeren vaak zorgmijdend zijn. Ze hebben sterk de neiging om te ontkennen dat zij beperkingen hebben. Dit ligt soms aan zelfoverschatting, maar sommigen zijn zich erg bewust van hun verminderde mogelijkheden. Zij willen echter niet onderdoen voor anderen en weigeren daarom ondersteuning. Dit heeft als gevolg dat zij vaak opnieuw in de problemen komen en daar weer gefrustreerd door raken. Deze neerwaartse spiraal leidt vervolgens weer tot onhandelbaar gedrag. (Vilans, 2009, Bennink, 2009))

Afhankelijkheid is het meest opvallend bij mensen met een verstandelijke beperking. Begeleiders reageren hier dan op door de dingen te doen die cliënten zelf niet kunnen, hulp gaat dan over in 'zogen voor'. In plaats van mensen vaardigheden te leren ontstaat er een vicieuze cirkel van 'aangeleerde hulpeloosheid'. Het tegenovergestelde is juist de bedoeling. (Timmer, Dekker, Voortman, 2003)

3.3 Doelgroep omschrijving Kwadrant 's Heeren Loo

Algemene beschrijving van de doelgroep licht verstandelijk gehandicapten (LVG) binnen Kwadrant

Het gaat om jongeren tussen de 12 en ongeveer 21 jaar, die in de problemen geraakt zijn. Het zijn jongeren die, vergeleken met leeftijdgenoten achter zijn in hun ontwikkeling. Soms dreigen ze zelf aan de problemen onderdoor te gaan, maar meestal is het vooral hun omgeving die er onder te lijden heeft. De problemen zijn dermate ernstig, dat specialistische behandeling in een combinatie van ambulante en klinische hulpverlening aangewezen is.

Aan het functioneren van de jongeren kunnen de volgende kenmerken onderscheiden worden. (Ondernemingsplan 's Heeren Loo 2009-2011)

Kenmerken van het verstandelijk functioneren

Bij psycho-diagnostisch onderzoek blijken de jongeren een IQ tussen de 50 en 85 te behalen., zij functioneren op zwakbegaafd (DSM IV 71-84) of licht verstandelijk gehandicapt niveau (DSM IV 50/55-70). Daarnaast zijn er tekorten in sociale aanpassing, of in de mate waarin, zij in staat zijn aan de normen voor persoonlijke zelfstandigheid en sociale verantwoordelijkheid tegemoet te komen.

Beschrijvingen van kenmerken bij de jongeren:

- Weinig gericht op exploreren, acties worden wel gestart, maar niet afgemaakt. Ook helpt het exploreren onvoldoende om het onbekende op te nemen in het bekende. Zo blijft het verschil tussen eigen leefwereld en de buitenwereld groot.
- Het leren is vooral situatiespecifiek en minder abstract, het denken is gericht op het hier-en-nu. Het blijkt moeilijk om zich te verplaatsen in situaties die ver af staan van de eigen belevingswereld.
- Er zijn verschillen in de efficiency waarmee de basale cognitieve processen uitgevoerd worden. Het tempo waarmee mentale operaties worden uitgevoerd, is laag. Het zoeken van bekende items in het geheugen gaat trager, het encoderen van bekende items duurt langer, de reactie-tijden zijn langer. Bij geheugentaken is de prestatie minder, als gevolg van een geringere efficiency bij het identificeren van de stimulus en het ordenen ervan. Het gevolg is dat leren meer moeite kost, en meer tijd.
- Minder in staat tot spontaan gebruik van strategieën, hoewel ze die wel kunnen aanleren. Concreet zal de jongere minder profiteren van ervaringen en instructies die niet expliciet gegeven worden.
- Vaardigheden die gebruikt worden bij het oplossen van problemen (zoals de uitkomst checken, de volgende stap plannen, de effectiviteit van een activiteit volgen, testen, herzien

en evalueren van de eigen leerstrategieën) zijn bij onze jongeren minder goed ontwikkeld. Het blijkt nodig om die vaardigheden expliciet te trainen.

- De taalvaardigheden, het denken in taal en het praten in zichzelf is minder goed ontwikkeld. Deze vaardigheden zijn ondersteunend bij het denken, leren en probleem oplossen.

Uit bovenstaande opsomming blijkt duidelijk dat het leren bij jongeren gestimuleerd moet worden door zeer expliciete instructies te bieden bij elke stap in het proces. Die stappen moeten klein en overzichtelijk zijn, niet te veel informatie tegelijkertijd aanbieden.

(Ondernemingsplan 's Heeren Loo 2009-2011)

Kenmerken van het sociaal emotioneel functioneren

Behalve een achterstand in het schoolse leren blijkt er in het dagelijks leven ook een achterstand wanneer het gaat om het omgaan met emoties, met zichzelf en anderen. Deze achterstand wordt bij psychodiagnostisch onderzoek bevestigd, de jongeren zijn achter in ego ontwikkeling en functioneren in de stadia die gewoonlijk op veel jongere leeftijd doorlopen zijn. Concreet gaat het om de volgende kenmerken :

- het zelfbeeld is onrealistisch, zij grijpen te hoog en leggen bij tegenslag de 'schuld' buiten zichzelf.
- sterk gericht op sociale bekrachtiging (positieve reactie tendens) of weren die juist sterk af (negatieve reactie tendens); beide tendenzen hangen samen met de ervaring in hun leefomgeving;
- er is sprake van een grote impulsiviteit in denken en handelen, je zou kunnen zeggen dat het gedrag van deze jongeren vooral het gevolg is van wat er om hen heen gebeurt, ze zijn niet 'zelfsturend';
- de jongeren zijn gericht op concrete bekrachtiging, op de direct waarneembare gevolgen van hun gedrag; het werken aan doelen op lange termijn blijkt moeilijk haalbaar;
- vanwege het vele falen in het verleden verwachten zij nauwelijks meer succes en zijn zij eerder geneigd falen te vermijden dan succes na te streven en in te gaan op nieuwe uitdagingen;
- ook op het vlak van emoties en relaties blijkt weinig flexibiliteit, ze houden vast aan het bekende en vertrouwde; er vallen termen als rigide en star;
- ook zijn zij meer 'outer directed', ze vertrouwen meer op anderen dan op eigen kunnen; de genoemde grotere positieve reactie tendens leidt tot overafhankelijkheid;
- ervaringen worden aan concrete situaties gekoppeld en blijken nauwelijks vertaald te worden in algemene termen.

(Ondernemingsplan 's Heeren Loo 2009-2011)

Kenmerken van de sociale achtergrond van de jongeren

De jongeren hebben vaak een achtergrond van verwaarlozing, mishandeling, seksueel misbruik; een grenzeloos ouderlijk milieu (multi problemen families). Ouders die inconsistent zijn in het hanteren van regels, sneller toegeven aan de wensen van het kind, hard straffen en vaak kritiek geven, weinig toezicht houden op het doen en laten van een kind, en weinig aandacht hebben voor prosociaal gedrag van het kind. Voor de ontwikkeling, de leeromgeving van deze jongeren zijn een aantal kenmerken van belangrijke invloed:.

- Het taalgebruik van het gezin is vaak 'arm', taal als ondersteuning van denken en middel van communicatie wordt weinig gestimuleerd.
- De verwachtingen m.b.t. het schoolse presteren zijn laag, ook activiteiten die gericht zijn op leren, onderzoeken, jezelf ontwikkelen worden nauwelijks gestimuleerd.
- Vrije tijds cultuur ontbreekt, de invulling hangt af van toevallige omstandigheden.
- De opvoedingsstijl is veelal autoritair met veel ontzag voor lichamelijke kracht. Er is weinig ruimte voor overleg, compromis, onderhandelen, het samen zoeken naar oplossingen.

(Ondernemingsplan 's Heeren Loo 2009-2011)

Ernstige gedragsproblemen

De term gedragsproblemen wordt niet altijd even eenduidig gehanteerd. Over het algemeen wordt bedoeld dat de omgeving het gedrag moeilijk te hanteren vindt. Ook spreekt men wel over psychische stoornissen, die optreden in het kader van ontwikkelingsproblematiek en/of betrekking hebben op de verstoring van één of meer facetten van de psychische activiteit (gevoelsleven, realiteitsperceptie, enz.) (Dôsen, 1990). Van der Ploeg (1990) hanteert de term psychosociale gedragsproblemen, hiermee wordt bedoeld dat zowel de manifeste probleemgedragingen als de onderliggende psychische processen binnen deze term vallen. In het algemeen immers zullen psychische stoornissen ook leiden tot een problematische opvoedings/hulpverleningssituatie.

Er wordt een brede range aan verschillende soorten gedragsproblematiek gezien. De problemen zijn vaak complex en er zijn vele mengvormen. De gedragsuitingen zijn verschillend: fysiek en verbaal agressief gedrag, extreme onrust en verwarring, seksueel ontremd en/of grensoverschrijdend gedrag (zowel daders als slachtoffers). Nogal eens is er sprake van een irreëel zelfbeeld en is er overschatting of zijn er minderwaardigheidsgevoelens, soms gepaard gaande met suïcidale neigingen.

(Ondernemingsplan 's Heeren Loo 2009-2011)

Er is een grote groep jongeren met bijkomende psychiatrische problematiek, waarbij ook aanlegfactoren (informatieverwerkingsproblematiek) het beeld mede kunnen bepalen. Het gaat om jongeren die naast een licht verstandelijke handicap, bijv. te kampen hebben met een pervasieve ontwikkelingsstoornissen en/of ADHD, en/of Gilles de la Tourette, (reactieve) hechtingsproblematiek, PTSS, anti-sociale dan wel oppositionele-opstandige gedragsstoornis, schizofrenie e.d..

Deze jongeren hebben (ondanks een soms goed opvoedingsmilieu) een zodanig grote kwetsbaarheid dat een aangepaste omgeving ook in de volwassenheid geboden is. Zij behoeven een context die toegesneden is op hun specifieke problematiek.

(intranet 's Heeren Loo, Ondernemingsplan 's Heeren Loo 2009-2011)

3.4 Korte beschrijving van de behandelvisie Kwadrant

De cliënten van Kwadrant zijn jeugdigen met een licht verstandelijke beperking in combinatie met ernstige gedragsproblemen én hun (sub)systeem. Daarmee geeft Kwadrant aan dat de hulpvraag van de jeugdige gezien wordt in een groter geheel. Kwadrant ziet gedragsproblemen als een uitingvorm van het onvoldoende op elkaar afgestemd zijn van de LVG jongere met zijn context. De LVG jongere heeft te maken met een handicap. Niet alleen vanwege de blijvende verstandelijke beperking, maar juist door een combinatie daarvan met sociale aanpassingsproblemen, bijkomende problematiek en de daaruit voortvloeiende (chronische) behoefte aan ondersteuning.

De behandeling die Kwadrant biedt, bestaat uit orthopedagogische ondersteuning, begeleiding, opvoeding en specifieke behandeling. Hierbij ligt het accent op het verbeteren van de afstemming tussen de jongere en zijn context. In de dialoog tussen de cliënt en de professionals van Kwadrant wordt hiervoor het best passende aanbod gegeven. Hierbij is in veel gevallen een multi modale aanpak noodzakelijk. Interventies vanuit verschillende invalshoeken vragen om een goede afstemming tussen de verschillende hulpverleningsvormen en een interdisciplinaire wijze van werken op basis van gelijkwaardigheid.

Het gaat bij iedere cliënt uiteindelijk om een uniek persoon en een unieke situatie, dus dit vraagt om een unieke aanpak

(Door secretariaat Advisium Kwadrant op 10-6-2009)

3.5 Competentie model

Binnen Saxenheem wordt gewerkt met het competentie model. Jongeren zijn competent als ze over voldoende vaardigheden beschikken om de ontwikkelingstaken (thema's die karakteristiek zijn voor een bepaalde levensfase) waarmee zij in het dagelijks leven geconfronteerd worden op adequate wijze kunnen vervullen. (Slot, Spanjaard, 2003)

De vaardigheden die binnen Saxenheem getraind worden zijn op te verdelen in de volgende deelvaardigheden:

1. Zelfverzorgingsvaardigheden, dit zijn vaardigheden die gericht zijn op het verzorgen van eigen lichaam, kleding en woonomgeving. Dus weten hoe je jezelf moet wassen, weten hoe je je leefruimte schoon houdt, je was kunnen verzorgen. (samengevat de m2 zorg)
2. Vaardigheden voor het leven van alledag, dit zijn vaardigheden die erop gericht zijn om zonder al te veel problemen te kunnen functioneren in de samenleving. Bijvoorbeeld; weten waar je wat kunt kopen, weten hoe openbaarvervoer werkt, omgaan met geld, enz.
3. Omgangsvaardigheden, dit zijn vaardigheden die nodig zijn om met andere mensen om te gaan.
4. Vrijtijdsvaardigheden, dit zijn vaardigheden die nodig zijn om invulling te geven aan je vrijetijd (op een plezierige manier)
5. Studie- en werkvaardigheden, hiermee worden alle vaardigheden bedoeld die te maken hebben met het zoeken en volhouden van een opleiding of werk.
6. Zelfbepalingsvaardigheden, hiermee wordt bedoeld dat een cliënt inzicht krijgt in zijn/haar competenties zodat de cliënt voor zichzelf kan bepalen wat hij/haar wel/niet kan.

3.6 Communicatie met LVG jongeren

Communicatie is een veelomvattend begrip waarbij veel meer aspecten dan alleen taal betrokken zijn. Communicatie is het actief en bewust overdragen van kennis of informatie, verbaal of non-verbaal. Voorwaarden voor communicatie zijn begrippen als informatieverwerking, alertheid, concentratie, tijdsbesef en emoties. Bij mensen met een verstandelijke beperking zijn die voorwaarden niet vanzelfsprekend aanwezig, al is dat op eerste gezicht niet altijd merkbaar. Automatisch wordt ervan uitgegaan dat de cliënt de begeleider begrijpt als deze 'dezelfde taal' spreekt. Maar het spreken van dezelfde taal leidt niet automatisch tot hetzelfde niveau van begrip en inzicht. IQ-testen van LVG cliënten wijzen uit dat er een groot verschil kan zijn tussen het verbale en het performale IQ. Het verbale IQ staat voor de taal-denk ontwikkeling en het performale IQ geeft een beeld van het ruimtelijk inzicht en oplossingsvermogen van de cliënt. Wanneer een cliënt bijvoorbeeld een verbaal hoog IQ heeft, kan hij het in zijn hoofd goed op een rijtje hebben, maar als het performale IQ ver achterblijft, kan hij zijn zaakjes en oplossingen minder goed of niet organiseren. Dat is verwarrend voor begeleiders – en natuurlijk voor de cliënt.

Van mensen met een licht verstandelijke beperking die kunnen spreken, wordt vaak verwacht dat ze ook kunnen begrijpen wat er tegen hen gezegd wordt, dat ze weten waarvoor ze kiezen en wat de consequenties zijn van hun keuzes. Dit is een valkuil die vaak voorkomt en die zorgt voor veel misverstanden. Mensen met een verstandelijke beperking lopen het risico dat ze op het gebied van de communicatie worden overvraagd. Juist omdat hun praktische vaardigheden relatief goed zijn, juist omdat zij hun best doen om erbij te horen bestaat de kans dat men van hen verwacht dat ze op het gebied van de communicatie evenveel vaardigheden bezitten. Mensen met een verstandelijke beperking lopen dus het risico dat ze worden overschat. Ze voelen zich verantwoordelijk maar kunnen het vaak niet

aan om die verantwoordelijkheid te dragen. Ze vinden het moeilijk om hun grenzen aan te geven. Vaak wordt vooral gekeken naar vaardigheden en minder naar zaken als emotionele weerbaarheid. Op grond van hun vaardigheden wordt er veel van hen verwacht. Ze stellen vaak ook hoge eisen aan zichzelf. (Blokhuys, van Kooten 2003)

De taalvaardigheden, het denken in taal en het praten in zichzelf is minder goed ontwikkeld. Deze vaardigheden zijn ondersteunend bij het denken, leren en probleem oplossen. (intranet 's Heeren Loo)

LVG jongeren hebben behoefte aan eenvoudig en concreet en bondig taalgebruik. Belangrijk hierbij is het zoveel mogelijk concreet maken van woorden en het gebruiken van beelden en minder van tekst. Abstracte begrippen zijn voor deze groep moeilijk te begrijpen. Als er een probleem is, dient dit zoveel mogelijk in termen van gedrag beschreven te worden (Appel & Kleine Schaars, 1993; Van der Linde, 2007). LVG jongeren hebben vaak tijd nodig om verbale informatie te verwerken. Dit betekent, niet te veel en niet te snel praten en af en toe een pauze inlassen. De verwerkingstijd is langer. Daarnaast is het belangrijk om na te gaan of de boodschap begrepen is. Dit kan door dit te na te vragen maar ook door de cliënt te vragen de boodschap in eigen woorden te herhalen. Vervolgens moet de inhoud van de boodschap gestructureerd zijn. Dit maakt de informatie begrijpelijker. Omdat LVG jongeren moeite hebben met structureren, structureer je het voor hen, zodat het beter verwerkt kan worden in het geheugen. (Blokhuys, van Kooten, 2003)

3.7 Samenvatting

Bij LVG jongeren gaat het om een groep jeugdigen die gekenmerkt wordt door een meervoudige problematiek:

- IQ-score tussen de 50 en 85
- Beperkt sociaal aanpassingsvermogen\
- Bijkomende problematiek, zoals leerproblemen, een psychiatrische stoornis, medisch-organische problemen en/of problemen in het gezin en sociale omstandigheden.

De omschrijving van de doelgroep van Saxenheem komt hiermee overeen. De missie en (zorg) visie en behandelvisie van 's Heeren Loo waartoe Saxenheem behoort is hierop gebaseerd. Binnen Saxenheem wordt gewerkt met het competentie model.

Er is een gevaar dat deze groep te afhankelijk wordt van zorg, er ontstaat dan een "aangeleerde hulpeloosheid".

De problematiek waar deze groep door wordt gekenmerkt heeft ook consequenties voor de communicatie met LVG jongeren. De praktische vaardigheden zijn relatief goed en deze jongeren doen erg hun best om erbij te horen. Daardoor wordt er van hen verwacht dat ze communicatief ook vaardig zijn. Ze lopen dus het risico dat ze worden overschat. Daarmee moet je rekening houden in de communicatie met deze groep zowel verbaal als schriftelijk. Ze hebben behoefte aan eenvoudig, concreet en bondig taalgebruik.

Hoofdstuk 4 Wajong

In dit hoofdstuk wil ik kort uitleggen wat de wet Wajong betekent. Ik geef kort de belangrijkste mogelijkheden weer die het UWV in het kader van de wet Wajong kan bieden aan de doelgroep van Saxenheem. De beschreven informatie komt deels uit het literatuuronderzoek naar de Wajong en uit de interviews die ik gehouden heb met een arbeidsdeskundige van UWV en re-integratiebureau Rozij werk. De uitwerking van beide interviews zijn als bijlage toegevoegd. (bijlage IV en V)

4.1 Wat is Wajong

Op 1 januari 1998 is de Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong) in werking getreden. De wet biedt jonggehandicapten en studenten die arbeidsongeschikt zijn een uitkering op minimumniveau.

Je bent jonggehandicapt als je al op jonge leeftijd arbeidsongeschikt of gedeeltelijk arbeidsgeschikt bent. Arbeidsongeschikt of gedeeltelijk arbeidsgeschikt betekent dat je door ziekte of handicap minder kunt verdienen dan iemand met dezelfde opleiding en leeftijd. Je kunt dan niet zelf voor een eigen inkomen zorgen om van te leven. De Wajong-uitkering helpt met een inkomen op minimumniveau.

4.2 Wijziging Wajong

De arbeidsparticipatie van Wajongers blijft achter, terwijl de instroom in de Wajong toeneemt. (UWV, 2009) Ik heb als bijlage een overzicht van het UWV toegevoegd waarin de instroom in de Wajong en de participatie van Wajongers wordt weergegeven. (bijlage II) De Wajong is daarom gewijzigd per januari 2010 om te voorkomen dat jongeren die nog kansen hebben op werk een leven lang de uitkering ingezogen worden. Jongeren die om medische of arbeidskundige redenen geen enkel perspectief hebben op een gewone baan, ook niet met ondersteuning, blijven recht hebben op een ongewijzigde Wajong-uitkering (75% van het wettelijk minimumloon). Voor jongeren die wel perspectief hebben (circa 70% van de huidige instroom), wordt gekeken wat zij kunnen (ontwikkelen) en hoe dit gerealiseerd kan worden. Voor deze groep komt de 'Werkregeling jonggehandicapten' binnen de Wet Wajong. Voor een totaal overzicht van de verschillen tussen de oude en nieuwe regeling verwijs ik naar bijlage III.

Volgens de arbeidsdeskundige van het UWV is de wijziging van de Wajong een verkapte bezuinigingsmaatregel (interview arbeidsdeskundige UWV, bijlage IV)

Een voorbeeld:

Oude situatie:

Jongere heeft 50% loonwaarde en is 45-55% arbeidsongeschikt. De jongere ontvangt 80-85% van het wettelijk minimumloon. Ten opzichte van zijn valide collega ontvangt de jongere te weinig loon en daarom wordt het loon aangevuld tot 100% van het cao loon tot maximaal 1,2 x het minimumloon.

Nieuwe situatie:

In de nieuwe Wajong die geldt vanaf 1 januari 2010 kunnen de jongeren nooit meer verdienen of evenveel verdienen als een valide persoon. Pas als de jongeren 27 jaar zijn kunnen zij evenveel gaan verdienen als de valide collega.

"Dit is een verkapte bezuiniging om jongeren te triggeren niet in de Wajong te gaan of harder te gaan werken", geeft de arbeidsdeskundige van UWV aan. Hij betwijfelt of deze maatregel helpt. "Het bevestigt de cliënt alleen maar in het feit dat men anders/bepert is. Dat is het grote verschil tussen de oude en nieuwe Wajong", volgens de arbeidsdeskundige van het UWV.

4.3 Werk vinden en behouden

Wat is passend werk?

Passend werk is bijvoorbeeld een baan bij een werkgever, maar het kan ook een leerwerkplek zijn. Als het UWV of het re-integratiebedrijf passend werk aanbiedt dan gaat het UWV ervan uit dat dit werk geaccepteerd wordt en dat men zich inzet voor de baan. Dat is zelfs een voorwaarde om hulp en een uitkering via de Wajong te krijgen. Een werkplek sluit nooit aan, een werkplek moet passend gemaakt worden. De werkgever wordt verteld wat de beperkingen zijn en hij kan daar rekening mee houden. Een jobcoach kan mee kijken.

Wanneer een jonggehandicapte werk wil vinden zijn er een aantal mogelijkheden:

- Zijn contactpersoon bij UWV kan hem helpen. Deze contactpersoon is een arbeidsdeskundige, hij weet welke vacatures er zijn en welke eisen er worden gesteld. Hij kan helpen bij het zoeken naar een baan. UWV heeft contact met werkgevers die zich willen inzetten voor mensen met een Wajong uitkering. Hij legt contacten met bedrijven en benoemt een jobcoach. De arbeidsdeskundige kan een jobcoach inschakelen als de werkgever relatief weinig tijd heeft de cliënt te begeleiden. “De jobcoach was vroeger niet nodig en is nu een soort excuus voor de werkgever om geen begeleiding te geven aan de cliënt”, volgens de arbeidsdeskundige van het UWV. Een jobcoach wordt ook ingezet vanuit het re-integratiebureau en kost geld. De arbeidsdeskundige van het UWV geeft aan de inzet van een jobcoach tot een minimum te willen beperken omdat de werkgever begeleiding moet geven. De werkgever heeft ook een belang bij de cliënt. De arbeidsdeskundige UWV betwijfelt of een jobcoach een toegevoegde waarde heeft of noodzakelijk is. De arbeidsdeskundige bespreekt met de jonggehandicapte wat hij precies nodig heeft om werk te vinden of welke opleiding hij gaat doen en hoe UWV hem gaat ondersteunen bij het werk of de opleiding. Het kan ook zijn dat werken nu nog niet mogelijk is, maar in de toekomst wel. Samen met de arbeidsdeskundige wordt besproken hoe de jonggehandicapte dit doel gaat bereiken. (bv. school of het volgen van een opleiding) Er wordt dan besproken hoe de opleiding naar verwachting zal verlopen en of er misschien hulpmiddelen nodig zijn, bijvoorbeeld een aangepaste studieplek. De gemaakte afspraken zet de arbeidsdeskundige in een persoonlijk participatieplan. In dat plan komt ook te staan wat UWV van de jonggehandicapte verwacht en wat hij van UWV mag verwachten. Dit plan zal samen met de arbeidsdeskundige aanpast worden als de situatie verandert. Ook ouders of verzorgers of de mentor van school worden betrokken bij het maken van een participatieplan.
- Een andere mogelijkheid is om een psychodiagnostische fase van drie maanden te volgen bv. bij een leerwerk re-integratiebureau zoals bv. React. De arbeidsdeskundige van UWV stelt een officiële onderzoeksvraag aan het bureau en er volgt een onderzoek. (bv. is de cliënt in staat om in regulier werk, wel met aangepaste werkzaamheden te functioneren, binnen een regulier bedrijf) De cliënt kan op bepaalde afdelingen ervaring opdoen. Na 3 maanden komt er een goed onderbouwd antwoord op de gestelde onderzoeksvraag vanuit React en kan de arbeidsdeskundige verder met de cliënt of juist niet. Zijn er mogelijkheden dan volgt er een IRO traject. Zijn er geen mogelijkheden dan is de cliënt geschikt voor een DAC (dag activiteiten centrum) en het UWV draagt de zorg dan over.
- Cliënten kunnen ook gebruik maken van een integratiebureau, rechtstreeks zelf of met begeleider of door het UWV gestuurd. Een re-integratiebedrijf begeleidt mensen naar werk. Bijvoorbeeld door passend werk te zoeken of door het aanbieden van trainingen of cursussen. UWV kijkt eerst of cliënten wel geschikt zijn om bemiddeld te worden, wat is hun wensenpakket, wat is het verhaal achter de cliënt. Als het beeld compleet is maakt het UWV een re-integratievisie. Dat geeft weer hoe de cliënt zelf tegenover het traject staat en hoe de arbeidsdeskundige er naar kijkt. Die visie gaat

naar een re-integratiebureau, evt. zelf gekozen of door het UWV gekozen of samen gekozen. Het bedrijf nodigt de cliënt uit. Vervolgens wordt er een plan van aanpak opgesteld. Voorwaarde is wel dat dit bedrijf een overeenkomst met UWV heeft gesloten voor het uitvoeren van IRO's. Dat houdt dus in dat niet iedereen een re-integratie traject kan begeleiden. Een IRO is aan een budget gebonden. Voor klanten met een arbeidsongeschiktheidsachtergrond is het maximale bedrag vastgesteld op € 5.000. Het plan van aanpak wordt getekend door de cliënt. Het plan van aanpak gaat terug naar de arbeidsdeskundige van het UWV en hij beoordeelt tevens het plan van aanpak. Wanneer de arbeidsdeskundige het plan van aanpak goedkeurt (mits het prijskaartje reëel is) wordt er een IRO opgesteld. Een IRO is een individuele re-integratie overeenkomst. De cliënt en het re-integratiebureau zijn nu samen verantwoordelijk. De arbeidsdeskundige UWV doet een stap terug, maar wordt wel op de hoogte gehouden. Heeft het bureau na een bepaalde periode geen plek gevonden dan kan dat consequenties hebben voor het bureau. Het bureau heeft een verplichting met het UWV om 35% tot 40 % van de cliënten te plaatsen. Afhankelijk van de afspraken die gemaakt zijn. Het is heel moeilijk om jong gehandicapten in laag geschoold werk te krijgen, veelal productie werk waar tempo gevraagd wordt, vandaar de lage plaatsingspercentages. In Twente gaat de arbeidsdeskundige mee naar de werkgever om een plaatsing te regelen. Daar wordt alles doorgesproken, hoe de cliënt functioneert, loonwaarde wordt bepaald etc.

Er zijn re-integratie bureaus waaraan alles wordt uitbesteed. Ook de bepaling van de loonwaarde. Het bureau krijgt een plaatsingsbonus en de werkgever betaalt een lage loonwaarde. Deze manier van werken wijst de arbeidsdeskundige van het UWV Hengelo af.

(interview arbeidsdeskundige UWV, zie bijlage IV)

In het interview met de arbeidsdeskundige van het UWV en met Rozij werk re-integratiebureau wordt aangegeven dat het belangrijk is, dat er goed overleg is tussen cliënt, groepsleiding, UWV en jobcoach van het re-integratiebureau. In de dagelijkse praktijk binnen Saxenheem is nu onvoldoende overleg tussen groepsleiding en jobcoach. Ook met UWV is geen structurele overlegstructuur.

4.4 Wat doet UWV verder in het kader van de wet Wajong?

- Het UWV heeft vanaf oktober 2008 één aanspreekpunt voor werkgevers: het servicecentrum Wajong. Dat regelt alle (aan)vragen voor het in dienst nemen en houden van jongeren met een beperking. Het servicepunt neemt werkgevers zo veel mogelijk administratieve handelingen uit handen. De werkgever levert een standaardset van gegevens aan. Het servicecentrum handelt (vervolg)aanvragen voor bijvoorbeeld jobcoaching, werkplekaanpassing en ziekmelding af. Arbeidsdeskundige UWV geeft aan dat het servicepunt vooral gebruikt wordt om ziekmeldingen snel af te handelen.
- UWV heeft een netwerk opgebouwd binnen de regio waaronder Almelo en Hengelo vallen. Binnen dit netwerk is er frequent overleg met scholen waar 16-17-jarigen worden besproken (VO, ZLMK scholen) met praktijkleerkrachten. Daarin wordt besproken wie in aanmerking zou kunnen komen voor een Wajong uitkering. Er is een overleg met scholen, gemeente, leer-werk trajecten waarin de nieuwe visies vanuit de landelijke politiek en vanuit de gemeente worden besproken. Daar wordt ook wel de problematiek van individuele cliënten besproken waar de arbeidsdeskundige geen raad mee weet bv. voortijdig schoolverlaters die met justitie in aanraking zijn gekomen. (interview arbeidsdeskundige UWV)
- Binnen UWV werkplein zijn twee arbeidsdeskundigen in opleiding met als taak om vacatures binnen te halen. Veel re-integratie vacatures komen binnen, maar bedrijven hebben nog weinig gevoel wat een Wajonger is, er is sprake van overvraging. De

arbeidsdeskundigen gaan naar bedrijven toe om de Wajong problematiek nader toe te lichten. Op vaste dagen worden werkgevers uitgenodigd op voorlichtingsbijeenkomsten m.b.t. de Wajong problematiek. Er zijn er tot nu toe twee geweest die slecht waren georganiseerd. Werkgevers hebben nu niet direct mensen nodig dus zijn ook minder gemotiveerd te komen. (arbeidsdeskundige UWV)

4.5 Samenvatting

De wet Wajong, Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten, is veranderd per 1 januari 2010. Dit om te voorkomen dat jonggehandicapten die nog mogelijkheden hebben niet hun levenlang gebruik gaan maken van een uitkering. Voor deze groep komt de 'Werkregeling jonggehandicapten' binnen de Wet Wajong.

Volgens de arbeidsdeskundige is deze nieuwe regeling een verkapte bezuinigingsmaatregel en zal het de jongere alleen maar bevestigen in feit dat hij anders/beperkt is.

Wanneer een jonggehandicapte werk wil vinden dan zijn er een aantal mogelijkheden. De arbeidsdeskundige van het UWV kan helpen, er kan een traject worden gestart bij een leerwerk re-integratiebureau of er kan via een re-integratiebureau een IRO worden opgesteld zodat de jonggehandicapte geplaatst kan worden bij een reguliere werkgever. Als het UWV of het re-integratiebedrijf passend werk aanbiedt dan gaat het UWV ervan uit dat dit werk geaccepteerd wordt en dat men zich inzet voor de baan. Dat is zelfs een voorwaarde om hulp en een uitkering via de Wajong te krijgen.

De arbeidsdeskundige UWV geeft aan dat het erg belangrijk is voor cliënten van Saxenheem dat groepsleiding, arbeidsdeskundige, jobcoach en cliënt weten wat men van elkaar mag verwachten. Dit overleg is er nu niet structureel zo blijkt uit het interview met Rozij werk re-integratiebureau.

Verder heeft UWV een servicepunt Wajong ingesteld, is er een netwerk opgebouwd waarbinnen regelmatig overleg gevoerd wordt om preventief actie te kunnen ondernemen, men overlegt met gemeenten en instanties over politieke ontwikkelingen en men probeert vacatures binnen te halen en voorlichting te geven.

Hoofdstuk 5 Wajong en de doelgroep

In dit hoofdstuk wil ik ingaan op het belang van werk voor de doelgroep, belemmerende en stimulerende attitudes t.a.v. de Wajong en andere factoren die van belang zijn voor het vinden en behouden van werk voor de doelgroep.

5.1 Belang van werk

Een belangrijke vraag is natuurlijk of en in hoeverre de arbeidsmarkt daadwerkelijk ruimte biedt om betaald werk te bieden voor LVG jongeren. De eisen op de werkvloer zijn hoog, hoger dan voorheen. Er worden meer sociale vaardigheden gevraagd, veel flexibiliteit en multi-inzetbaarheid. Volgens de Wajong beoordeling zijn die mogelijkheden beperkt en alleen mogelijk met gespecialiseerde begeleiding en veel creativiteit. De afstand tot de arbeidsmarkt is ook groot omdat de LVG jongere vaak werkwensen heeft die niet goed zijn te realiseren. Hij moet leren accepteren dat zijn wensen niet altijd haalbaar zijn. Binnen organisaties wordt ook veel meer gerouleerd tussen werknemers waardoor de continuïteit in begeleiding en houvast die LVG jongeren nodig hebben ontbreekt.

Tegelijkertijd blijkt dat de LVG jongeren zeer goed kunnen reageren op werk en dat de werkgever er dan ook prima arbeidskracht aan heeft. Werken is heel belangrijk voor de zelfwaardering van een LVG jongere en hij doet er vaak veel voor om te kunnen werken. Werk is een belangrijk middel om deel te nemen aan onze samenleving. Dat geldt nog sterker voor mensen die in hun dagelijks leven zijn aangewezen op langdurige, permanente steun. LVG jongeren hebben grote moeite met momenten van verandering in hun levensloop. De overgang van school naar werk is voor hen een onoverzichtelijk en lastig proces waarbij zij zichzelf bijvoorbeeld overschatten. Zonder adequate begeleiding is het risico op mislukken alom aanwezig. Desondanks beschikt de groep over de nodige arbeidsmogelijkheden en is werken heel belangrijk voor de LVG jongere. Goede steun tijdens deze overgang in hun leven is daarbij wel nodig. Steun om aan het werk te komen, om aan het werk te blijven en steun die goede samenhang vertoont met de steun in de thuis c.q. woonsituatie. (Vilans 2009).

In een longitudinaal onderzoek aan de Universiteit van Amsterdam (Melman en Snel, 2002; Goede, Tali en taal 2004) werd bij jongeren met een licht verstandelijke beperking en zwakbegaafdheid het verband tussen het hebben van een baan enerzijds en zelfwaardering en probleemgedrag in woon- werksituatie anderzijds nagegaan. Uit deze onderzoeken blijkt dat jongeren met een licht verstandelijke beperking en zwakbegaafdheid baat lijken te hebben bij het hebben van een betaalde baan. Met name de zelfwaardering lijkt door deelname aan het arbeidsproces te worden vergroot. (Melman en Snel, 2002; Goede, Tali en taal 2004) De theorie omtrent functies van werk en het wetenschappelijk onderzoek hiernaar, wijzen uit dat met name de functies sociale contacten (Goede en Tali 2003), positieve feedback (Tharenou en Harker, 1982; Goede, Tali en taal 2004), status en identiteit (Wright en Forsyth 1997; Goede, Tali en taal 2004) en inkomen (Tharenou en Harker, 1982) een essentiële rol lijken te hebben bij de vergroting van zelfwaardering bij jongeren met een licht verstandelijke beperking en zwakbegaafdheid.

Het lijkt erop dat het hebben van een betaalde baan bij LVG jongeren bijdraagt aan de ontwikkeling van een hogere zelfwaardering. Het ontvangen van positieve feedback door leidinggevenden en andere medewerkers op de werkvloer zorgt mogelijk voor het ontstaan van een positief beeld over de eigen werkcompetentie en gedragshouding. De aanwezig sociale contacten op het werk leiden ertoe dat LVG jongeren meer gelegenheid hebben tot het ontwikkelen van hechte vriendschappen. Daarnaast lijkt het erop dat de sociale contacten op het werk en de verkregen status en identiteit met het werk ertoe leiden dat LVG jongeren zich sociaal meer geaccepteerd voelen. Verder lijkt het erop dat het inkomen dat men met het werk verkregen wordt, deze LVG jongere een gevoel van zelfstandigheid in de maatschappij geeft. Blijkbaar zorgen de positieve feedback en sociale contacten op het werk,

samen met de verkregen status en identiteit en inkomen ervoor dat er bij deze jongeren voldoening is over en tevredenheid is met het werk. Dit draagt mogelijk in grote mate bij aan positief beeld over de eigen persoon. (Tali 2004)

Maatschappelijke participatie is voor mensen met een verstandelijke beperking een belangrijk onderwerp. Dat willen ze zelf, maar de participatie staat ook hoog op de politieke beleidsagenda. (UWV, 2009) Maatschappelijke participatie gaat niet van zelf. Juist de discrepantie tussen de strengere eisen van de samenleving en de wens van de jongeren mee te willen doen maakt goede ondersteuning noodzakelijk.

Aan de andere kant kan ondersteuning leiden tot een te grote afhankelijkheid van de professionele zorg. Steun vanuit het sociale netwerk is van wezenlijk belang. Buren, collega's op het werk kunnen een grote rol spelen in de slaagkansen bij maatschappelijke participatie. Ook reguliere instanties voor re-integratie en jobcoach organisaties, die weten hoe werkgever en werknemer begeleid moet worden, moeten een bijdrage leveren. Die langdurige steun verandert mee met de levensloop. (Vilans 2009)

5.2 Belemmerende attitudes Wajonger

In de nieuwe Wajong zijn voor de nieuwe instroom vanaf 2010 een aantal maatregelen geregeld om juist de mogelijkheden van jongeren met een beperking centraal te stellen. Het recht op arbeidsondersteuning en het versterken van de mogelijkheden van jonggehandicapten zijn daarin belangrijke elementen. Onderzoek wijst uit dat beeldvorming, zowel bij de jongeren zelf als bij hun omgeving, een belangrijk knelpunt is. Een positieve attitude ten opzichte van Wajongers en het denken in termen van mogelijkheden is niet vanzelfsprekend. Er moet gewerkt worden aan een cultuur waarin wordt uitgegaan van de participatiemogelijkheden van jongeren met een beperking. (Programma cultuuromslag Wajong).

Gevraagd naar welke attitudes en gedrag juist belemmerend werken, wordt door de jongeren (jongeren die nog wel mogelijkheden hebben op de arbeidsmarkt) die gebruik maken van een Wajong uitkering aangegeven dat het dan vaak gaat om 'gepamperd' gedrag. Dat wil zeggen dat jongeren vanuit de thuissituatie, de school of de instelling er aan gewend geraakt zijn dat er voor ze gezorgd wordt. Dat is hun comfort-zone geworden. Zij voelen zich onvoldoende verantwoordelijk voor het eigen leven (en dus ook voor het vinden van werk) omdat er toch voor hen gezorgd wordt. Zij zien de Wajong-uitkering als een recht en zien voor zichzelf geen plicht zichzelf actief op te stellen om niet afhankelijk te zijn van een uitkering. Deze houding is heel herkenbaar vanuit de praktijk. Keerzijde is dat groepsleiding zich minder verzorgend zou kunnen opstellen.

Werk wordt soms niet als zinvol of als leuk ervaren. Wat in deze afweging meespeelt is het feit dat werk voor Wajongers nu nog nauwelijks lonend is. Een negatieve attitude naar werk wordt soms ook verklaard uit het arbeidsverleden van de Wajonger.

Sommige Wajongers hebben in het verleden – toen hun beperking vaak nog niet onderkend was en geen naam had gekregen – negatieve ervaringen met werk opgedaan in bijvoorbeeld weekend- of vakantiebaantjes.

Zij zijn gepest of hebben vervelend werk moeten opknappen. Daarnaast wordt de negatieve attitude van sommige Wajongers bepaald door een slecht arbeidsethos van de ouders. Een groep Wajongers heeft een negatief zelfbeeld en ziet voor zichzelf geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie. Dat beeld wordt vaak bevestigd door het feit dat ze 80 tot 100% zijn afgekeurd: ze kunnen 'dus' niets en hebben geen vertrouwen in eigen kunnen. Anderen overschatten zichzelf en kunnen moeilijk inschatten welke invloed hun beperking heeft op de verschillende fases van hun leven. Belangrijk belemmerend gedrag is ontkennend gedrag ten aanzien van de beperking. Wajongers willen graag normaal gevonden worden. Het is dan moeilijk je beperking te accepteren terwijl dat het begin van de oplossing kan zijn.

Veel jongeren hebben geen idee wat de beroepsmogelijkheden zijn, ondanks de beperking. Als hen duidelijk wordt gemaakt dat er, ondanks beperkingen, best goede mogelijkheden zijn wordt het ook gemakkelijker een beperking te accepteren. Daarnaast is er een groep die de eigen mogelijkheden overschat en geen reëel beeld heeft wat de mogelijkheden zijn voor hen op de arbeidsmarkt. (Programma cultuuromslag Wajong,2009)

Ook uit het interview met de vertegenwoordiger van Rozij werk (zie bijlage V) en arbeidsdeskundige van het UWV (zie bijlage IV) komt naar voren dat cliënten zichzelf overschatten als het gaat om de beroepsmogelijkheden die geschikt voor ze zijn. In het interview met de vertegenwoordiger van Rozij werk re-integratiebureau, wordt aangegeven dat cliënten soms gecontroleerd mogen mislukken als ze hun eigen mogelijkheden overschatten. (zie bijlage V)

5.3 Stimulerende attitudes Wajonger

Bevorderend gedrag is gedrag waarin erkend wordt dat er sprake is van een beperking, maar dat de beperking maar een (klein) deel is van wie de Wajonger is. Gevraagd naar welke attitudes en gedrag juist stimulerend werken, wordt door de jongeren (jongeren die nog wel mogelijkheden hebben op de arbeidsmarkt) die gebruik maken van een Wajong uitkering aangegeven dat een Wajong-uitkering liever niet wordt aangevraagd want dit werkt stigmatiserend, maar is soms wel noodzakelijk. De focus ligt op de kwaliteiten van de Wajonger, op dat wat nog wél kan, op de aanwezige en te ontwikkelen competenties. Deze groep heeft vertrouwen in eigen vaardigheden om een bepaald doel te bereiken. Het zelfbeeld is positief, de beperking is geaccepteerd en er is ruimte voor andere zaken. Kenmerkend is ook een zekere motivatie of prestatiedrang. Deze brengt ook het risico met zich mee dat Wajongers zichzelf overvragen en over grenzen heen gaan. Maar men is zich bewust van het feit dat men de samenwerking met collega's en jobcoaches moet zoeken zodat men niet over grenzen heen gaat en in staat is het werk te houden. Netwerken worden ingezet om doelen te bereiken. Deze groep ziet werk niet als iets wat mooi is meegenomen, maar als een recht en als iets wat zinvol en belangrijk is. Ze begrijpen dat als er voor gekozen wordt om te participeren daar ook plichten bij horen. Een hobby is iets anders dan werk. Aan werk hangen ook andere waarden als: recht om erbij te horen, om structuur in je leven te hebben, recht op zelfstandigheid en status door je toegevoegde waarde, recht om je te (kunnen) ontwikkelen. (Programma cultuuromslag Wajong,2009)

Niet alleen een positieve attitude van de cliënt is belangrijk. Een positieve houding van ouders, school, de zorg, de re-integratie professional en werkgevers kan een belangrijke rol spelen. Omdat dit onderzoek vanuit de zorg is opgezet worden ook kort de belemmerende en stimulerende attitudes vanuit de zorg beschreven.

5.4 Belemmerende attitude zorg professional

De houding binnen de zorg is sterk zorgend en beschermend. Vaak gaat men uit van eerst herstel en dan klaar maken voor arbeid. Dit kan ook parallel naast elkaar lopen, werk kan bijdragen aan het herstel. Dit heeft tot gevolg dat hulpeloosheid wordt aangeleerd. Binnen de zorg is men vaak al blij met dagbesteding terwijl jongeren door werk hun eigenwaarde kunnen vergroten. Binnen de zorg is men ook weinig bekend met het fenomeen plichten en het positieve effect daarvan. Men werkt vraag gestuurd. Het is een cultuur van zelfontplooiing zonder voorwaarden. Men gaat te vrijblijvend om met de plichten en verantwoordelijkheden die werk met zich mee brengt. (Programma cultuuromslag Wajong, 2009)

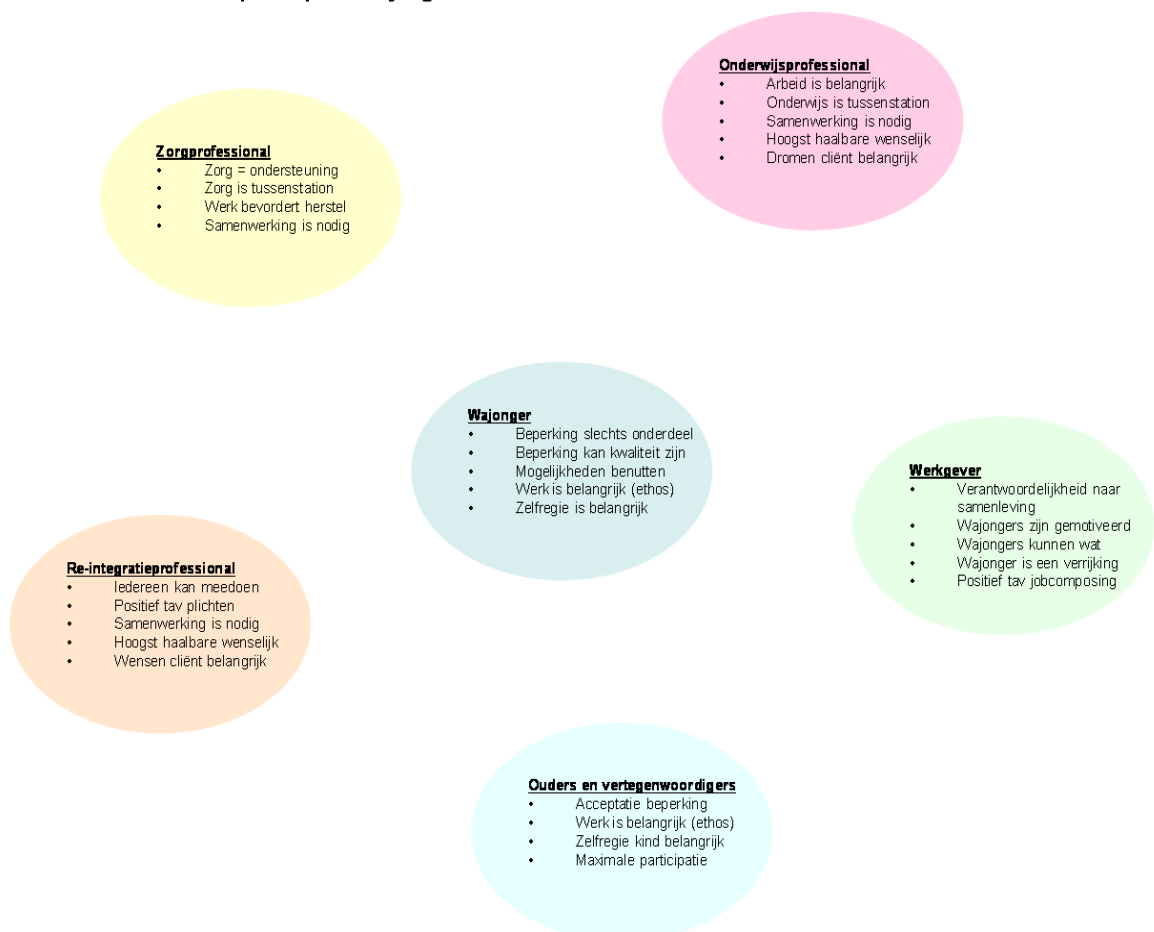
5.5 Stimulerende attitude zorg professional

Een stimulerende attitude is dat werk belangrijk is en dat de zorg daar maximaal aan moet bijdragen. Bevorderlijk is de attitude dat zorg (dus) toekomst-gericht moet zijn en een relatie heeft met werk/dagbesteding, wonen en vrije tijd. Zorg is onderdeel van een groter geheel, van een groter en integraal plan. De ondersteuning vanuit de zorg richt zich dan ook expliciet op werken of, indien dit niet mogelijk is, op maatschappelijke participatie. (Programma cultuuromslag Wajong, 2009)

In onderstaand schema zijn de overige (ouders, school, werkgever en re-integratie professional) bevorderende positieve attitudes weergegeven. Dit schema komt uit het "Programma cultuuromslag Wajong".

Het "Programma cultuuromslag Wajong. Tussen nieuw denken en nieuw doen. Verkenning attitudes rond Wajong" is een onderzoek dat in 2009 is uitgevoerd door "What works consultancy en projectmanagement" op verzoek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Een samenvatting van dit onderzoek is toegevoegd als bijlage VI.

Bevorderende attitudes arbeidsparticipatie Wajong



5.6 Andere factoren die een rol spelen bij het vinden en behouden van werk

Wanneer een LVG jongere werk zoekt dan gebeurt dat vaak vanuit twee uitgangspunten: onderwijs of een instelling waar zij worden begeleid/wonen. In de overgang naar werk zijn er drie belangrijke aandachtspunten:

- Overgang en voortzetting aanpak steun

LVG jongeren die vanuit een gespecialiseerde instelling op zoek gaan naar werk hebben te maken gehad met ernstige problemen. Op het moment dat de toeleiding naar werk aan de orde komt, betekent dat dat zij voldoende in evenwicht zijn gebracht en begeleidbaar zijn. Die begeleidingswijze zal bij de steun in de overgang naar werk en daarna voortgezet moeten worden.

- Overgang en voortzetting loopbaanontwikkeling

De oriëntatie op werk heeft vaak al plaatsgevonden binnen de instelling waar de jongeren verblijven of binnen de onderwijs instelling. Heeft de jongere al werk en moet het traject worden voortgezet dan is het belangrijk dat de begeleider vanuit de werkgever hierbij betrokken wordt. Deze persoon weet uit ervaring welke competenties de jongere heeft. Het is belangrijk dat men eerlijk is, dat er realistische verwachtingen worden gewekt en de jongere niet wordt bevestigd in de overschatting van eigen mogelijkheden.

- Overgang en financiering van de ondersteuning

De activiteiten die voorbereidend zijn op werk vinden plaats op het budget van onderwijs en/of AWBZ. Zodra de weg naar werk wordt voortgezet, zal een bepaald deel van de steun vanuit de re-integratie middelen van UWV betaald moeten worden. Er mogen geen gaten vallen in de ondersteuning. (Vilans, 2009)

Is een jongere met LVG problematiek eenmaal aan het werk, dan kunnen zich situaties voordoen die de relatie met de werkgever in gevaar brengen. Juist de jobcoach kan steun bieden aan de werknemer met LVG problematiek en diens werkgever. (Vilans, 2009)

Niet alleen de jobcoach kan steun bieden. Er ligt ook een duidelijke verantwoordelijkheid bij de werkgever en bij de begeleider op de werkvloer als er geen job coach is aangesteld.

De grootste drempel naar werken in een bedrijf ondervinden veel cliënten op het gebied van werknemersvaardigheden: ' een goede werknemer zijn: op tijd komen, aan afspraken houden, instructies volgen, omgaan met collega's, omgaan met leidinggevenden, zorg voor het werk en jezelf' . Vaardigheidstrainingen moeten vooral gericht zijn op het overdragen van kennis en het leren toepassen van dit soort vaardigheden in de praktijk. (Timmer, Mulder, 2007)

Het trainen van vaardigheden is geen doel op zich, maar een middel ter bevordering van zelfstandigheid, initiatief, flexibiliteit, kwaliteit en verantwoordelijkheid in het dagelijks leven. Aansluitend op het leren van de vaardigheden op zich, volgt de vertaling naar en toepassing van deze vaardigheden in het dagelijks leven: generalisatie. Mensen moeten leren inzien dat wat ze in de instructie bij specifieke werkopdrachten hebben geleerd, ook toepasbaar is in allerlei dagelijks terugkerende situaties. Zij hebben hierbij ondersteuning nodig.

Ondersteuning in de vorm van coaching: iemand die hen helpt de situaties te herkennen waarin het verstandig is algemene vaardigheden toe te passen. Coachen betekent mensen de ruimte geven zelf na te denken en die dingen te doen die zij zelf kunnen (leren) doen. Coachen betekent echter ook tegelijkertijd grenzen stellen en kaders aangeven. Een coach creëert veilige leersituaties. Een coach spreekt mensen aan op wat ze weten en kunnen en ondersteunt hen bij het generaliseren van aangeleerde vaardigheden naar steeds meer verschillende situaties. Een coach sluit steeds aan bij de mogelijkheden van mensen om te leren en vanuit dit startpunt schat hij samen met betrokken personen in waar grenzen moeten liggen en welke ruimte ze nodig hebben om 'veilig' te oefenen. Ruimte krijgen om te oefenen betekent ook: ruimte krijgen om fouten te maken en daarvan te leren. Als een coach op deze manier werkt, schuiven de grenzen steeds meer op en leren mensen gaandeweg

meer verantwoordelijkheden te dragen, zelfstandiger te zijn, zelf adequaat te handelen en kwaliteit te leveren, initiatieven te nemen en flexibeler te zijn. Tegelijkertijd 'verdwijnt' de coach steeds meer naar de achtergrond. Mensen krijgen steeds meer positieve ervaringen en ze leren beter omgaan met situaties waarin iets niet meteen lukt.

(Timmer, Dekker, Voortman, 2003)

5.7 Samenvatting

LVG jongeren kunnen zeer goed reageren op werk en de werkgever kan er dan ook een prima arbeidskracht aan hebben. Werken is heel belangrijk voor de zelfwaardering van een LVG jongere en hij doet er vaak veel voor om te kunnen werken.

Werk is een belangrijk middel om deel te nemen aan onze samenleving.

Uit onderzoeken blijkt dat LVG jongeren baat lijken te hebben bij het hebben van een betaalde baan. Met name de zelfwaardering lijkt door deelname aan het arbeidsproces te worden vergroot.

Toch is de afstand tot de arbeidsmarkt groot omdat de LVG jongere vaak werkwensen heeft die niet goed zijn te realiseren. Hij moet leren accepteren dat zijn wensen niet altijd haalbaar zijn. De grote afstand tot de arbeidsmarkt wordt ook veroorzaakt doordat de eisen op de werkvloer hoog zijn, hoger dan voorheen. Er worden meer sociale vaardigheden gevraagd, veel flexibiliteit en multi-inzetbaarheid.

Belemmerende attitudes zijn:

- Jongeren zijn vanuit de thuissituatie, de school of de instelling er aan gewend geraakt dat er voor ze gezorgd wordt. Ze voelen geen eigen verantwoordelijkheid. Zien de uitkering als een recht.
- Werk wordt soms niet als zinvol of als leuk ervaren.
- Een groep Wajongers heeft een negatief zelfbeeld en ziet voor zichzelf geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.
- LVG jongeren overschatten de eigen mogelijkheden
- LVG jongeren ontkennen hun eigen beperking

Stimulerende attitudes zijn:

- Een positief zelfbeeld, de beperking is geaccepteerd en er is ruimte voor andere zaken. Deze jongeren zijn gemotiveerd om een prestatie neer te zetten.
- Jongeren zijn zich bewust van het feit dat ze de samenwerking met collega's en jobcoaches moeten zoeken zodat men niet over grenzen heen gaat en in staat is het werk te houden.
- Deze groep ziet werk niet als iets wat mooi is meegenomen, maar als een recht en als iets wat zinvol en belangrijk is

Aandachtspunt is dat LVG jongeren vanuit school of de instelling van waaruit ze begeleid worden ook in de overgang naar werk worden begeleid. Er mogen geen gaten vallen in de begeleiding.

LVG jongeren moeten leren wat het betekent een goed werknemer te zijn, dus op tijd komen, je houden aan afspraken etc. Bij het aanleren van vaardigheden kan een coachende ondersteuning hierbij behulpzaam zijn.

Hoofdstuk 6 Wensen en behoeften cliënten Saxenheem

Alle 10 cliënten binnen de locatie van Saxenheem waar ik werkzaam ben, hebben een enquête/vragenlijst ontvangen. Eén van de deelvragen van het onderzoek is wat de wensen en behoeften van de cliënten van Saxenheem zijn. Met behulp van deze vragenlijst wil ik deze vraag beantwoorden. Zij hebben de vragenlijst ingevuld en de resultaten hiervan wil ik in dit hoofdstuk weergeven. In dit hoofdstuk beschrijf ik ook kort hoe aan de verplichting van het hebben van een dagbesteding wordt voldaan als een cliënt geplaatst wordt binnen Saxenheem.

6.1 Vragenlijst

Onderstaande vragen hebben alle 10 cliënten van Saxenheem beantwoord. Ze konden cijfer 1, 2 of 3 geven. 1= ik weet het niet, 2=ik weet een klein beetje en 3=ik weet het.

Vraag 1 Weet jij wat het UWV voor je doet?

Vraag 2 Weet jij bij wie je moet zijn als je een vraag hebt over het UWV?

Vraag 3 Begrijp je de post die je krijgt van het UWV?

Vraag 4 Weet jij wat een Wajong uitkering is?

Vraag 5 Heb je nu een dagbesteding? Zo ja, welke?

Vraag 6 Vind je je werk/dagbesteding leuk? Waarom wel/niet?

Vraag 7 Wat voor werk zou jij in de toekomst willen gaan doen?

Extra vraag: Kun je kort uitleggen wat het UWV volgens jou doet?

Ik heb voor een vragenlijst gekozen zodat ik alle cliënten kon bereiken. Ik werk in wisselende diensten waardoor het persoonlijk afnemen van de vragenlijst veel tijd zou kosten.

Bovendien wilde ik objectieve antwoorden van de cliënten en antwoorden in hun eigen taalgebruik. Wanneer ik de vragen zelf zou hebben gesteld bestond het risico dat cliënten hun antwoorden van mij zouden laten afhangen.

Vraag 1:

De antwoorden op vraag 1 en de extra vraag werk ik hieronder gezamenlijk uit.

5 cliënten gaven aan te weten wat het UWV voor hen doet.

4 cliënten gaven aan dit een klein beetje te weten en 1 cliënt geeft aan het niet te weten.

De 5 cliënten die aangaven te weten wat het UWV voor hen doet hebben het volgende op de extra vraag geantwoord:

- “UWV geeft bepaalde mensen met een handicap een uitkering zodat ze nog fatsoenlijk kunnen leven, aangezien die mensen niet kunnen werken of niet hun werk kunnen volhouden enz.”
- “Ze helpen mij door me maandelijks een bedrag te geven zodat ik mijn vaste lasten kan betalen en omdat ze denken dat ik een persoon ben die moeilijk kan werken”
- “Ze geven me geld als ik werk en houden me geld in als ik niks doe”
- ”Zorgt er voor dat ik elke maand mijn wajong binnen krijg”
- “Heb alleen Rozij werk en die hielp me een beetje met werk zoeken, maar heb hun niet nodig, ik kan alles zelf dus ik stop ermee”

De 4 cliënten die aangaven het een klein beetje te weten hebben het volgende op de extra vraag geantwoord:

- “UWV zorgt ervoor dat ik geld krijg om mijn rekeningen te betalen en proberen er voor te zorgen dat ik een baan heb zodat ik kan werken”
- “Werk zoeken”

- “Het in werk zetten met het doel dat jongeren met een handicap toch geld kunnen verdienen of stage kunnen krijgen waar je niet op je tenen hoeft te lopen voor je baan.
- “vanaf nu alleen nog geld uitbetalen, meer niet”

De cliënt die aangaf niet te weten wat het UWV doet gaf ook aan dat hij/zij niet weet wat het UWV doet.

Vraag 2:

5 cliënten gaven aan te weten bij wie ze moeten zijn voor vragen over het UWV.

4 cliënten gaven aan dit niet te weten en 1 cliënt gaf aan het een klein beetje te weten.

Vraag 3:

3 cliënten gaven aan de post van het UWV te begrijpen.

5 cliënten gaven aan dit een klein beetje te weten en 2 cliënten gaven aan het niet te weten.

Vraag 4:

9 cliënten gaven aan te weten wat een Wajong uitkering is en 1 cliënt gaf aan dit een klein beetje te weten.

Vraag 5:

2 cliënten hebben geen dagbesteding, een cliënt is net gestopt en is op zoek naar ander werk, de ander geeft aan dat Rozij werk op zoek is.

8 cliënten hebben een dagbesteding via Variant, React, stage, school (4x) en werk in een bloemenwinkel

Vraag 6:

Op vraag 6 en waarom wel/niet worden verschillende antwoorden gegeven, hieronder geef letterlijk weer wat er geantwoord is. 2 cliënten hebben geen dagbesteding en zij hebben deze vraag niet beantwoord.

- “ Ik doe de hele dag niks alleen thee drinken en achter you tube muziek luisteren. Boeken hebben ze niet en ik wil wel graag leren maar het kan niet aangezien ik in een opvangklas zit al meer dan een jaar en de school er eigenlijk ook niet zo veel aan kan doen! (vanwege het geld of zo) En ik wel verplicht ben om naar deze school te gaan anders stopt mijn uitkering”
- “ Tussenin, ik vind het wel leuk maar ben er wel op uitgekeken”
- “ Wel, omdat de hele dagen thuis zitten ook niks is”
- “ Wel, omdat ik graag papieren wil hebben om in de toekomst een baan te vinden”
- “ Wel, omdat ik veel leer”
- “ Ik moet daar werk doen wat ik niet doen wil”
- “ Nee, is niks aan maar moet wel wat doen”
- “ Omdat het een leuk vak is”

Vraag 7:

Hieronder geef ik letterlijk weer wat er geantwoord is. 1 cliënt heeft geen antwoord gegeven op deze vraag.

- “ Wil graag later mijn eigen schoonheidssalon hebben of iets in de horeca(eigen bedrijf)
- “ In een winkel en goed betaald”
- “ In de bouw werken, metselen”
- “Geen idee iets met veel praktijk en met de handen”
- “ Horeca, catering”
- “ Ik zou heel graag een kindertehuis willen openen in Turkije, wegens dat ze daar niet veel hebben en om die kinderen toch een mooi leven te geven waar ze van kunnen genieten”
- “ Kinderopvang of bouw, ijzer vlechter of magazijn medewerker”
- “ Het liefst zou ik verder in het groen willen gaan maar met dieren of in de zorg lijkt mij ook leuk om te doen”
- “ Schoonheidsspecialiste, nagelstyliste of kapster”

6.2 Verplichting van een dagbesteding

Wanneer cliënten binnen Saxenheem worden geplaatst wordt vooraf bekeken of de cliënt al een dagbesteding heeft. Heeft de cliënt deze al dan kan dit traject voortgezet worden binnen Saxenheem. Dit kan werk, stage, school of vrijwilligerswerk zijn. Heeft de cliënt geen dagbesteding en is de cliënt 18 jaar of ouder dan wordt er een Wajong uitkering aangevraagd. Door de aanvraag van de uitkering gaat het UWV op zoek naar een dagbesteding. Het UWV kan hiervoor ook gebruik maken van Rozij werk. Rozij werk kan ook ingeschakeld worden door groepsleiding en de cliënt kan zelf op zoek gaan naar werk. Levert dit niets op dan is er nog de mogelijkheid om de cliënt te plaatsen binnen Variant, een werkvoorziening georganiseerd door 's Heeren Loo. Hierdoor krijgt het UWV de tijd om een dagbesteding aan te bieden. Wanneer cliënten aangeven de dagbesteding niet leuk te vinden of niet vol te kunnen houden, wordt er vanuit Saxenheem wel geprobeerd om de cliënt te motiveren door te zetten. De uiteindelijke verantwoordelijkheid ligt bij de cliënt en er volgen geen consequenties vanuit Saxenheem als de cliënt toch opgeeft.

6.3 Samenvatting

De huidige cliënten van Saxenheem weten deels wat het UWV voor ze doet en kan doen. Niet iedereen vindt de dagbesteding die ze hebben leuk, maar over het algemeen vinden ze niets doen ook geen optie. In een enkel geval wordt ook de koppeling gelegd tussen het hebben van een dagbesteding en de uitkering die ze ontvangen. Wanneer gevraagd wordt wat ze zelf graag zouden willen doen komen er wisselende antwoorden. Uit een aantal antwoorden blijkt dat men zichzelf overschat in de eigen mogelijkheden.

Hoofdstuk 7 Analyse resultaten

Doelgroep:

LVG jongeren worden gekenmerkt door een meervoudige problematiek:

- IQ-score tussen de 50 en 85
- Beperkt sociaal aanpassingsvermogen\
- Bijkomende problematiek, zoals leerproblemen, een psychiatrische stoornis, medisch-organische problemen en/of problemen in het gezin en sociale omstandigheden.

Uit het onderzoek komt naar voren dat de cliënten van Saxenheem jongeren zijn met een licht verstandelijke beperking in combinatie met ernstige gedragsproblemen. De omgeving en het sociale netwerk van deze jongeren speelt ook een rol. Daarmee wordt aangegeven dat de hulpvraag van de jongere bekeken wordt vanuit een breder perspectief. De gedragsproblemen worden gezien als een uitingvorm van het onvoldoende op elkaar afgestemd zijn van de LVG jongere met zijn omgeving en sociale netwerk. De behandeling die geboden wordt, bestaat uit orthopedagogische ondersteuning, begeleiding, opvoeding en specifieke behandeling. Hierbij ligt het accent op het verbeteren van de afstemming tussen de jongere en zijn omgeving. Hierbij is in veel gevallen een multi disciplinaire aanpak noodzakelijk. Ingrepen vanuit verschillende invalshoeken vragen om een goede afstemming tussen de verschillende hulpverleningsvormen en een interdisciplinaire wijze van werken op basis van gelijkwaardigheid. Binnen Saxenheem wordt gebruik gemaakt van het competentie model. Jongeren zijn competent als ze over voldoende vaardigheden beschikken om de ontwikkelingstaken (thema's die karakteristiek zijn voor een bepaalde levensfase) waarmee zij in het dagelijks leven geconfronteerd worden op adequate wijze kunnen vervullen. (Slot, Spanjaard,2003). Die vaardigheden worden getraind binnen Saxenheem

Wajong:

Uit het onderzoek blijkt dat UWV LVG jongeren mogelijkheden biedt in het kader van de wet Wajong. UWV richt zich op een drietal mogelijkheden:

- UWV gaat zelf op zoek naar werk samen met de cliënt
- Er wordt psychodiagnostisch onderzoek gevolgd bij een leer-werk re-integratiebureau (bv.React)
- Er wordt een re-integratiebureau ingeschakeld en er wordt een IRO (individuele re-integratie overeenkomst) opgesteld.

Daarnaast is het UWV actief op het gebied van preventie, voorlichting en het werven van vacatures. De arbeidsdeskundige van UWV en vanuit de samenwerking tussen Rozij werk en Saxenheem wordt duidelijk dat arbeidsdeskundige, jobcoach, cliënt,ouders/verzorgers en werkgevers nauw met elkaar moeten overleggen om de kans van slagen om werk te vinden en te behouden te versterken. Zij moeten van elkaar weten wat zij van elkaar mogen verwachten zodat er direct actie kan worden ondernomen als een cliënt dreigt vast te lopen. Dat overleg is er nu niet structureel binnen Saxenheem. Accepteert de cliënt geen dagbesteding of zet hij zich onvoldoende in om de dagbesteding vol te houden dan heeft UWV de mogelijkheid om de uitkering te schorsen of tijdelijk te verlagen of de cliënt een dagbesteding op te leggen.

Belang van werk:

Uit het onderzoek is gebleken dat het hebben van een betaalde baan bijdraagt aan de vergroting van de zelfwaardering bij LVG jongeren. Maatschappelijke participatie is ook voor hen een belangrijk onderwerp. Erbij horen en gehoord worden is ook voor deze groep belangrijk. Uit het onderzoek is ook gebleken dat voor het vinden en behouden van werk de houding van de cliënt en zijn omgeving (ouders/verzorgers, school, werkgever, re-integratie professional) van groot belang is.

Een belemmerende houding kan zijn dat LVG jongeren door alle hulp die ze hebben ontvangen 'aangeleerd hulpeloos' gedrag vertonen. Zij zien de Wajong uitkering als een recht en zien voor zichzelf geen plicht om een inspanning te leveren om werk te vinden en te behouden. LVG jongeren hebben een negatief zelfbeeld en hebben weinig vertrouwen in eigen kunnen. Aan de andere kant overschatten ze zichzelf en hebben geen reëel beeld van de eigen mogelijkheden. Hierdoor hebben ze geen idee wat hun beroepsmogelijkheden zijn. Een stimulerende houding kan zijn dat de beperking wordt geaccepteerd en er wordt gekeken naar de mogelijkheden die de cliënt nog wel heeft. Het aanvragen van een Wajong uitkering werkt voor deze groep stigmatiserend en wordt om die reden vermeden. Werk is een recht en wordt ervaren als zinvol en daar horen ook plichten bij. Werk wordt gezien als een mogelijkheid om jezelf te ontwikkelen.

Niet alleen de houding van de cliënt ten aanzien van werk is belangrijk. Ook het netwerk om hem heen speelt hierbij een rol, zo is gebleken. Vanuit de zorgprofessional is het belangrijk te onderkennen dat het hebben van werk en de zorg voor de cliënt parallel kunnen verlopen. Binnen de zorg is men ook weinig bekend met het fenomeen plichten en het positieve effect daarvan. Men werkt vraag gestuurd. Er wordt gewerkt aan zelfontplooiing zonder voorwaarden. Men gaat te vrijblijvend om met de plichten en verantwoordelijkheden die werk met zich mee brengt. Zorg is een onderdeel van een groter geheel waarbij werk als een belangrijk onderdeel moet worden gezien.

Wanneer een LVG jongere werk zoekt gebeurt dat meestal vanuit twee uitgangsposities, school of vanuit de instelling waar ze geplaatst zijn. Uit het onderzoek komt naar voren dat bij de overgang naar werk de begeleiding in de overgang naar werk en daarna voortgezet moet worden. Het is belangrijk dat men eerlijk is, dat er realistische verwachtingen worden gewekt en de jongere niet wordt bevestigd in de overschatting van eigen mogelijkheden.

Is een jongere met LVG problematiek eenmaal aan het werk, dan kunnen zich situaties voordoen die de relatie met de werkgever in gevaar brengen. Juist de jobcoach kan steun bieden aan de werknemer met LVG problematiek en diens werkgever.

Niet alleen de jobcoach kan steun bieden. Er ligt ook een duidelijke verantwoordelijkheid bij de werkgever en bij de begeleider op de werkvloer als er geen job coach is aangesteld. LVG jongeren moeten verder leren wat het betekent om een goed werknemer te zijn, dus op tijd komen, houden aan afspraken etc. Dit zijn vaardigheden die hen aangeleerd moeten worden.

Ondersteuning in de vorm van coaching kunnen hierbij helpen. Coachen betekent mensen de ruimte geven zelf na te denken en die dingen te doen die zij zelf kunnen (leren) doen. Coachen betekent echter ook tegelijkertijd grenzen stellen en kaders aangeven. Een coach creëert veilige leersituaties. Ruimte krijgen om te oefenen betekent ook: ruimte krijgen om fouten te maken en daarvan te leren. Als een coach op deze manier werkt, schuiven de grenzen steeds meer op en leren mensen gaandeweg meer verantwoordelijkheden te dragen, zelfstandiger te zijn, zelf adequaat te handelen en kwaliteit te leveren, initiatieven te nemen en flexibeler te zijn. Tegelijkertijd 'verdwijnt' de coach steeds meer naar de achtergrond. Mensen krijgen steeds meer positieve ervaringen en ze leren beter omgaan met situaties waarin iets niet meteen lukt.

Wensen en behoeften cliënten Saxenheem

Uit het onderzoek komt naar voren dat de huidige cliënten van Saxenheem deels weten wat UWV voor ze doet en kan doen. Niet iedereen vindt de dagbesteding die ze hebben leuk, maar over het algemeen vinden ze niets doen ook geen optie. In een enkel geval wordt ook de koppeling gelegd tussen het hebben van een dagbesteding en de uitkering die ze ontvangen. Wanneer gevraagd wordt wat ze zelf graag zouden willen doen komen er wisselende antwoorden. Uit een aantal antwoorden blijkt dat men zichzelf overschat in de eigen mogelijkheden.

Hoofdstuk 8 Conclusies

De onderzoeksvraag was:

Welke mogelijkheden hebben cliënten met een licht verstandelijke beperking binnen Saxenheem om een baan te vinden en te behouden bij een reguliere werkgever zoals bedoeld in de aangepaste wet Wajong, Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten?

De resultaten zijn in het vorige hoofdstuk geanalyseerd en de conclusies volgen hieronder: Om de onderzoeksvraag te beantwoorden zijn onderstaande deelvragen opgesteld:

1. Welke wensen en behoeften hebben de cliënten binnen de doelgroep van Saxenheem?

2. Sluiten deze wensen en behoeften aan op de mogelijkheden die de wet Wajong, Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten hen kan bieden? Daarvoor wordt onderzocht hoe:

- a. Welke mogelijkheden biedt de wet Wajong?
- b. Werkt het service punt Wajong van het UWV ?
- c. Waar liggen kansen/mogelijkheden voor de cliënten uit de doelgroep?
- d. Hoe ziet het netwerk Wajong er uit in deze regio ?(Almelo en omgeving)
- e. Maken de cliënten van de doelgroep gebruik van het netwerk?
- f. Welke rol speelt Saxenheem in dit netwerk of welke rol kan Saxenheem spelen binnen dit netwerk?
- g. Hoe kan de doelgroep worden omschreven? (theoretische onderbouwing)

Hieronder wordt per deelvraag een conclusie gegeven.

Conclusie deelvraag 1:

Niet elke cliënt vindt de dagbesteding die ze hebben leuk, maar over het algemeen vinden ze niets doen ook geen optie, blijkt uit de uitkomsten van de vragenlijst. Wanneer gevraagd wordt wat de cliënten zelf graag zouden willen doen komen er wisselende antwoorden. Uit het literatuuronderzoek komt naar voren dat LVG jongeren de neiging hebben hun eigen mogelijkheden te overschatten. Uit het onderzoek binnen Saxenheem komt dit deels naar voren. Er is geen algemene conclusie te trekken of cliënten van Saxenheem echt weten wat de behoeften en wensen zijn. Dat past in het beeld dat uit het onderzoek naar voren komt dat LVG jongeren niet voldoende weten wat hun beroepsmogelijkheden zijn en welke competenties men daarvoor nodig heeft. Mogelijk zou dit wel interessant zijn voor groepsleiding om dit te weten zodat de begeleiding en ondersteuning hierop aangepast kan worden. UWV en re-integratiebureaus onderzoeken wel de wensen en mogelijkheden van cliënten, maar omdat er geen structureel overleg is tussen Saxenheem, UWV en re-integratiebureau wordt dit niet gedeeld met elkaar.

Conclusie deelvraag 2a:

De wet Wajong biedt een aantal mogelijkheden.

Uit het onderzoek blijkt dat UWV LVG jongeren wel mogelijkheden biedt in het kader van de wet Wajong. UWV richt zich op een drietal mogelijkheden:

- UWV gaat zelf op zoek naar werk samen met de cliënt
- Er wordt psychodiagnostisch onderzoek gevolgd bij een leer-werk re-integratiebureau (bv.React)
- Er wordt een re-integratiebureau ingeschakeld en er wordt een IRO (individuele re-integratie overeenkomst) opgesteld.

In alle drie trajecten wordt nagegaan wat de cliënt graag zou willen en wat de mogelijkheden zijn. Daarbij komt naar voren, zoals ook uit de literatuur naar voren komt, dat cliënten zichzelf overschatten. Conclusie kan dan zijn dat de mogelijkheden die UWV biedt niet altijd aansluiten op de wensen van de cliënten. Dit heeft te maken met de neiging van LVG jongeren om de eigen mogelijkheden te overschatten, het negatieve zelfbeeld en het feit dat men weinig vertrouwen heeft in eigen kunnen. Daarbij moet ook de kanttekening worden geplaatst dat cliënten niet altijd weten wat de wensen en behoeften zijn, juist door de eerder genoemde problematiek. De mogelijkheden die UWV biedt om aan de behoeften van cliënten te voldoen zou moeten aansluiten omdat er bij de cliënt uitgebreid wordt gekeken naar de mogelijkheden, competenties en vaardigheden van de cliënt. In de probleemanalyse werd aangegeven dat hier twijfel over is bij de groepsleiding van Saxenheem. Doordat er geen structureel overleg is tussen Saxenheem en UWV of het re-integratiebureau zijn partijen onvoldoende op de hoogte van elkaars motivatie om een bepaald traject te volgen. Er vallen gaten in de begeleiding en dat moet nu juist voorkomen worden. UWV kan voor een bepaalde strategie (re-integratie visie) kiezen, juist om de cliënt te prikkelen en te motiveren. Wanneer groepsleiding hiervan niet op de hoogte is kan de indruk gewekt worden dat er niet gekeken wordt naar de behoefte van de cliënt.

De vraag die dit ook oproept is of de wensen van cliënten ook altijd leidend moeten zijn. Uit het onderzoek komt naar voren dat op cliënten best druk uitgeoefend mag worden om aan het werk te gaan. Vooral omdat veel cliënten 'aangeleerd hulpeloos' gedrag vertonen. In de toeleiding naar werk moeten cliënten vaardigheden aangeleerd worden die hen leert een 'goed werknemer' te zijn. Daarbij komt ook dat de invloed van werk op de zelfwaardering van LVG jongeren positief kan werken. Positieve feedback en sociale contacten op het werk, samen met de verkregen status en identiteit en inkomen kunnen ervoor zorgen dat er bij deze jongeren voldoening is over en tevredenheid is met het werk. Dit draagt mogelijk in grote mate bij aan positief beeld over de eigen persoon. Daarvoor moeten ze wel eerst aan het werk.

Conclusie deelvraag 2b:

Het servicepunt neemt werkgevers zo veel mogelijk administratieve handelingen uit handen.. Arbeidsdeskundige UWV geeft aan dat het servicepunt vooral gebruikt wordt om ziekmeldingen snel af te handelen.

Conclusie deelvraag 2c:

Conclusie is dat er wel kansen en mogelijkheden zijn voor cliënten maar die moeten ook niet overschat worden. Uit het interview met UWV en Rozij werk komt naar voren dat het slagingspercentage slechts 30%-40% is. Deels wordt dit veroorzaakt door de problematiek van LVG jongeren en de beschikbare geschikte vacatures.

Wat bij kan dragen aan het vinden en behouden van werk:

- Groepsleiding kan via de ondersteunende coaching cliënten helpen om vaardigheden te leren die nodig zijn voor 'goed werknemerschap'. Deze vaardigheden staan al benoemd bij de vaardigheden die binnen Saxenheem getraind worden volgens het competentiemodel. Groepsleiding, UWV of re-integratiebureau moeten samen een front vormen.
- De re-integratie visie van UWV of re-integratie bureau moet ook bekend zijn bij groepsleiding, er moet een structureel overleg zijn.
- Een werkplek sluit nooit aan, een werkplek moet passend gemaakt worden. De werkgever wordt verteld wat de beperkingen zijn en hij kan daar rekening mee houden. Een jobcoach kan mee kijken.
- Het is belangrijk dat men eerlijk is, dat er realistische verwachtingen worden gewekt en de jongere niet wordt bevestigd in de overschatting van eigen mogelijkheden.

- De houding van LVG jongeren t.a.v. werk veranderen door trainingen en voorlichting. (o.a. door hen goede voorbeelden te laten zien van vergelijkbare LVG jongeren)
- Het confronteren van LVG jongeren met de plichten die bij de nieuwe Wajong-uitkering horen.
- Het laten zien wat de beroepsmogelijkheden zijn voor LVG jongeren zodat het gemakkelijker wordt de eigen handicap te accepteren en vooruit te kunnen.
- Vanuit de zorgprofessional is het belangrijk te onderkennen dat het hebben van werk en de zorg voor de cliënt parallel kunnen verlopen. Binnen de zorg is men ook weinig bekend met het fenomeen plichten en het positieve effect daarvan. Zorg is een onderdeel van een groter geheel waarbij werk als een belangrijk onderdeel moet worden gezien.
- Is een jongere met LVG problematiek eenmaal aan het werk, dan kunnen zich situaties voordoen die de relatie met de werkgever in gevaar brengen. Juist de jobcoach kan steun bieden aan de werknemer met LVG problematiek en diens werkgever.
- Niet alleen de jobcoach kan steun bieden. Er ligt ook een duidelijke verantwoordelijkheid bij de werkgever en bij de begeleider op de werkvloer als er geen job coach is aangesteld.

Conclusie deelvraag 2d:

Er is een netwerk Wajong van UWV met overheidsinstanties, scholen en stichting MEE.

Conclusie deelvraag 2e:

Cliënten van Saxenheem maken geen gebruik van dit netwerk. Dat is ook niet de rol van het netwerk, zo blijkt uit het onderzoek.

Conclusie deelvraag 2f:

Conclusie is dat Saxenheem geen rol speelt binnen dit netwerk. Uit het interview met de arbeidsdeskundige UWV komt naar voren dat dit netwerk vooral een preventieve rol heeft en bedoeld is om in te kunnen spelen op politieke ontwikkelingen.

Saxenheem kan wel een eigen netwerk opzetten waarin structureel overleg met UWV, re-integratiebureau, werkgevers, ouders/verzorgers en cliënten vorm kan krijgen.

Aan vraag 2g is geen conclusie verbonden i.v.m. de feitelijke weergave in hoofdstuk 3 als antwoord op deze deelvraag.

Conclusie van de centrale onderzoeksvraag:

Welke mogelijkheden hebben cliënten met een licht verstandelijke beperking binnen Saxenheem om een baan te vinden en te behouden bij een reguliere werkgever zoals bedoeld in de aangepaste wet Wajong, Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten?

De wet Wajong biedt een aantal mogelijkheden om werk te vinden.

Uit het onderzoek blijkt dat UWV LVG jongeren wel mogelijkheden biedt in het kader van de wet Wajong. UWV richt zich op een drietal mogelijkheden:

- UWV gaat zelf op zoek naar werk samen met de cliënt
- Er wordt psychodiagnostisch onderzoek gevolgd bij een leer-werk re-integratiebureau (bv.React)
- Er wordt een re-integratiebureau ingeschakeld en er wordt een IRO (individuele re-integratie overeenkomst) opgesteld

Deze mogelijkheden moeten niet overschat worden. In de praktijk lukt het om 30%-40% van de cliënten te plaatsen bij een reguliere werkgever. Dat ligt deels aan de problematiek van de LVG jongere, maar ook aan het aantal geschikte vacatures.

Wat bij kan dragen aan het vinden en behouden van werk:

- Groepsleiding kan via de ondersteunende coaching cliënten helpen om vaardigheden te leren die nodig zijn voor 'goed werknemerschap'. Deze vaardigheden staan al benoemd bij de vaardigheden die binnen Saxenheem getraind worden volgens het competentiemodel. Groepsleiding, UWV of re-integratiebureau moeten samen een front vormen.
- De re-integratie visie van UWV of re-integratie bureau moet ook bekend zijn bij groepsleiding, er moet een structureel overleg zijn.
- Een werkplek sluit nooit aan, een werkplek moet passend gemaakt worden. De werkgever wordt verteld wat de beperkingen zijn en hij kan daar rekening mee houden. Een jobcoach kan mee kijken.
- Het is belangrijk dat men eerlijk is, dat er realistische verwachtingen worden gewekt en de jongere niet wordt bevestigd in de overschatting van eigen mogelijkheden.
- De houding van LVG jongeren t.a.v. werk veranderen door trainingen en voorlichting. (o.a. door hen goede voorbeelden te laten zien van vergelijkbare LVG jongeren)
- Het confronteren van LVG jongeren met de plichten die bij de nieuwe Wajong-uitkering horen.
- Het laten zien wat de beroepsmogelijkheden zijn voor LVG jongeren zodat het gemakkelijker wordt de eigen handicap te accepteren en vooruit te kunnen.
- Vanuit de zorgprofessional is het belangrijk te onderkennen dat het hebben van werk en de zorg voor de cliënt parallel kunnen verlopen. Binnen de zorg is men ook weinig bekend met het fenomeen plichten en het positieve effect daarvan. Zorg is een onderdeel van een groter geheel waarbij werk als een belangrijk onderdeel moet worden gezien.
- Is een jongere met LVG problematiek eenmaal aan het werk, dan kunnen zich situaties voordoen die de relatie met de werkgever in gevaar brengen. Juist de jobcoach kan steun bieden aan de werknemer met LVG problematiek en diens werkgever.
- Niet alleen de jobcoach kan steun bieden. Er ligt ook een duidelijke verantwoordelijkheid bij de werkgever en bij de begeleider op de werkvloer als er geen job coach is aangesteld.

Hoofdstuk 9 Aanbevelingen, discussie en evaluatie

In dit hoofdstuk worden een aantal aanbevelingen gedaan om ervoor te zorgen dat de mogelijkheden die cliënten van Saxenheem hebben om werk te vinden en te behouden optimaal benut worden.

- Binnen Saxenheem is er nu onvoldoende overleg tussen groepsleiding, UWV en de jobcoach van het re-integratiebureau. Groepsleiding is onvoldoende op de hoogte van de aanpak die UWV of re-integratiebureau voorstaat.

Advies is om per cliënt een overleg structuur op te zetten waarbij ouders/verzorgers, arbeidsdeskundige UWV, jobcoach, groepsleiding, werkgever en cliënt zijn betrokken. Afspraken worden helder, concreet en bondig geformuleerd zodat de cliënt begrijpt wat er van hem verwacht wordt. Groepsleiding heeft intensief contact met de arbeidsdeskundige en jobcoach zodat er geen gaten kunnen vallen in de begeleiding en er direct actie kan worden ondernomen als een cliënt dreigt vast te lopen. Groepsleiding is op de hoogte van de re-integratievisie van UWV of re-integratiebureau. Afspraken hierover moeten worden vastgelegd samen met UWV en het re-integratiebureau. Dit past heel goed in de behandelvisie van Saxenheem waarin de nadruk wordt gelegd op de verbetering van de afstemming tussen de jongere en zijn omgeving. Een multi disciplinaire aanpak wordt hiervoor noodzakelijk geacht.

- Binnen Saxenheem wordt gewerkt met het competentiemodel.

Jongeren zijn competent als ze over voldoende vaardigheden beschikken om de ontwikkelingstaken (thema's die karakteristiek zijn voor een bepaalde levensfase) waarmee zij in het dagelijks leven geconfronteerd worden op adequate wijze kunnen vervullen.

Die vaardigheden worden getraind binnen Saxenheem. De behandeling die geboden wordt, bestaat uit orthopedagogische ondersteuning, begeleiding, opvoeding en specifieke behandeling. Vaardigheden die cliënten nodig hebben om 'goed werknemerschap' te leren zijn benoemd in dit model.

Advies is dat daarbij rekening wordt gehouden dat het vrijblijvend omgaan met plichten en verantwoordelijkheden die werk met zich meebrengt moet worden losgelaten. Groepsleiding zou zich hiervoor op moeten stellen als een coach. Een coach is iemand die cliënten helpt situaties te herkennen waar in het verstandig is algemene vaardigheden toe te passen. Coachen betekent mensen de ruimte geven zelf na te denken en die dingen te doen die zij zelf kunnen (leren) doen. Coachen betekent echter ook tegelijkertijd grenzen stellen en kaders aangeven. Een coach creëert veilige leersituaties. Ruimte krijgen om te oefenen betekent ook: ruimte krijgen om fouten te maken en daarvan te leren. Als een coach op deze manier werkt, schuiven de grenzen steeds meer op en leren mensen gaandeweg meer verantwoordelijkheden te dragen, zelfstandiger te zijn, zelf adequaat te handelen en kwaliteit te leveren, initiatieven te nemen en flexibeler te zijn. Tegelijkertijd 'verdwijnt' de coach steeds meer naar de achtergrond. Mensen krijgen steeds meer positieve ervaringen en ze leren beter omgaan met situaties waarin iets niet meteen lukt.

Hiermee wordt niet aangegeven dat de begeleiding nu faalt, maar de vrijblijvendheid ten aanzien van plichten en verantwoordelijkheden die cliënten nu hebben ten aanzien van hun dagbesteding moet verdwijnen. Bovendien is deze aanpak niet in strijd met het competentiemodel, het kan juist een positieve toevoeging zijn.

De arbeidsdeskundige van UWV gaf het als volgt aan: "als begeleider moet je ervoor zorgen dat de cliënt op tijd op z'n werk is. Je moet er als begeleider veel meer bovenop zitten dat de cliënt zijn afspraken na komt. Doe je het niet dan meldt de begeleider aan het UWV, "de cliënt werkt niet mee". Dan vorm je een front samen. Het UWV kan het niet alleen. Cliënten moeten zich ervan bewust zijn dat ze een prestatie moeten leveren en de begeleiding moet daar meer op zitten. Veel meer consequenties benoemen, samenwerken met het UWV, met de arbeidsdeskundige eerst overleggen en samen tot consensus komen".

- Uit het onderzoek onder de cliënten van Saxenheem blijkt dat cliënten te weinig weten wat UWV voor hen kan betekenen. Ze hebben bovendien niet goed in beeld wat hun beroepsmogelijkheden kunnen zijn. Mijn advies is om binnen Saxenheem samen met UWV en Rozij werk voorlichting te geven aan de cliënten van Saxenheem. Deze voorlichting kan gericht zijn op de taken van UWV en Rozij werk enerzijds, op de plichten en verantwoordelijkheden die van de cliënten gevraagd wordt en op succeservaringen van vergelijkbare LVG jongeren anderzijds. Ouders/verzorgers kunnen hierbij ook betrokken worden.

- Advies is ook om voorlichting te geven aan groepsleiding om de positieve effecten van werk op de zelfwaardering van LVG jongeren aan te tonen. Uit onderzoek blijkt dat positieve feedback en sociale contacten op het werk, samen met de verkregen status en identiteit en inkomen ervoor kunnen zorgen dat er bij deze jongeren voldoening is over en tevredenheid is met het werk. Dit draagt mogelijk in grote mate bij aan positief beeld over de eigen persoon. Daarvoor moeten deze jongeren wel eerst aan het werk. Voor het vinden en behouden van werk is ook de rol van groepsleiding belangrijk. Daarom is het belangrijk dat deze koppeling gemaakt wordt.

- De wensen van de cliënten in relatie tot hun beroepsmogelijkheden zijn niet verder onderzocht in dit onderzoek. Om de wensen van cliënten en hun competenties in kaart te brengen zijn er diverse mogelijkheden zoals bv. een assessment traject. Advies is om dit verder te onderzoeken omdat dit van invloed kan zijn op de motivatie om werk te zoeken en te behouden. Bovendien zou het goed zijn om te onderzoeken of er goede instrumenten zijn om de voorkeur voor een bepaald beroep van cliënten te bepalen. Er zijn beroepskeuze onderzoeken die gericht zijn op LVG jongeren. Deze onderzoeken doen een beroep op iemands voorstellingsvermogen en op iemands kennis van werk in het algemeen. Deze onderzoeken veronderstellen ook dat mensen kunnen aangeven waar hun voorkeuren liggen. Aangezien LVG jongeren moeite hebben om abstracte begrippen te begrijpen en ze moeilijk voor zichzelf kunnen bepalen welke beroepsmogelijkheden ze hebben, is het maar de vraag of er uit een dergelijk onderzoek werkelijk naar voren komt wat de cliënt leuk vindt.

Discussie en evaluatie

Ten aanzien van de resultaten:

Vooraf had ik een bepaald beeld van UWV en had ik een bepaalde visie hoe cliënten toegeleid zouden moeten worden naar werk. Binnen Saxenheem nemen we nu cliënten min of meer aan de hand om ervoor te zorgen dat zij hun dagbesteding vol houden. Wanneer een cliënt geen zin heeft om te werken oefenen wij geen druk uit op de cliënt. Die visie heb ik al heel snel losgelaten omdat uit het gesprek met de arbeidsdeskundige van UWV een heel ander beeld naar voren kwam. Ook in het literatuuronderzoek werd mijn visie niet bevestigd. Ik zag UWV als een noodzakelijk kwaad dat geen rekening hield met wensen en mogelijkheden van cliënten. Dat beeld is gewijzigd. Uit mijn onderzoek is heel duidelijk naar voren gekomen dat door een intensieve samenwerking met UWV, re-integratiebureau, groepsleiding, werkgever, het sociale netwerk van de cliënt en de cliënt zelf, de kans van slagen voor het vinden en behouden van werk groter wordt. Een cliënt mag hierbij ook gewezen worden op zijn plichten door groepsleiding. Groepsleiding mag hier bovenop zitten. In het begin van het onderzoek vond ik dit moeilijk te rijmen met de manier van werken binnen Saxenheem (competentiemodel, vraag gestuurd werken), maar door je als groepsleiding als coach op te stellen, de teugels stevig aan te halen om ze vervolgens langzaam los te laten, vind ik nu dat deze aanpak wel past binnen de behandelvisie van Saxenheem. Wij willen cliënten vaardigheden leren om zelfstandig te kunnen wonen en werken. Bij die vaardigheden horen ook vaardigheden die een cliënt leren een 'goed werknemer' te zijn; dus op tijd komen, je aan afspraken houden, omgaan met collega's en

leidinggevend. Bovendien past de samenwerking de multi disciplinaire aanpak ten goede die ook in de behandelvisie van Saxenheem wordt weergegeven.

UWV werkt volgens deze aanpak en kan de uitkering van een cliënt schorsen of tijdelijk verlagen als een cliënt onvoldoende meewerkt. Wanneer de arbeidsdeskundige van UWV hiertoe overgaat zit daar een visie achter. Voor het onderzoek ging ik als groepsleider vooral mee met de cliënt en zijn standpunt.

In de nabije toekomst wil ik een overlegstructuur opzetten met UWV, re-integratiebureau, werkgever en groepsleiding zodat gedurende het hele traject om werk te vinden en te behouden, iedereen op de hoogte is van de gekozen strategie en aanpak. Hoe deze overlegstructuur eruit moet gaan zien zal ik met het team van Saxenheem moeten bespreken. Daarnaast wordt de medewerking van UWV en re-integratiebureau gevraagd en ook daar zal over gesproken moeten worden. Verder wil ik in het team uitleggen en aan mijn leidinggevende dat de aanpak die ik voor ogen heb, past binnen de behandelvisie van Saxenheem en het belang van werk voor de cliënt aangeven.

Ten aanzien van het onderzoek zelf:

Ik heb het onderzoek alleen opgezet en verricht. Daarbij natuurlijk geholpen door collega's, praktijkbegeleider en docent begeleider. Ik heb een werkplan gemaakt dat veel te breed bleek. Op advies van Han Dekker heb ik mijn onderzoek beperkt tot de uiteindelijke onderzoeksvraag. Vervolgens heb ik een draaiboek gemaakt. Dat was deels om ervoor te zorgen dat ik de planning zou halen en deels omdat ik mijzelf niet de ruimte wilde geven om zaken voor me uit te schuiven. Ik heb voor mezelf een hele strakke tijdsplanning gemaakt met weinig ruimte voor vertraging. Doelstelling was om voor de meivakantie (29 april t/m 7 mei) de interviews en vragenlijsten voor cliënten afgerond te hebben zodat ik voldoende tijd zou hebben om alles uit te werken. Door gezondheidsproblemen en een ziekenhuisopname is dat niet gelukt. Ik heb het onderzoek op zich niet onderschat, wel de tijd die het zou kosten om het rapport te schrijven. Doordat ik het onderzoek alleen heb gedaan was ik op mijzelf aangewezen. Het thuisfront (mijn vrouw) en mijn praktijkbegeleider hebben vinger aan de pols gehouden zodat ik de tijdsplanning zou halen. Ook uit de feedback op het rapport bleek dat ik te veel informatie beschreef. Het rapport heb ik diverse keren bijgesteld.

Gedurende de hele opleiding SPH heb ik de combinatie werk en studie erg zwaar gevonden en ik heb diverse keren op het punt gestaan te stoppen. Door de steun op het werk, van de studie begeleider op school, (Anke Goedhart) en thuis heb ik het uiteindelijk volgehouden.

Dankwoord

Onderstaande mensen wil ik bedanken voor hun medewerking aan mijn onderzoek

Anke Goedhart, bedankt voor je begeleiding vanuit school. Zonder je motiverende gesprekken en het vertrouwen dat je in me had, zou ik al eerder afgehaakt zijn.

Rein de Boer voor de begeleiding vanuit Saxenheem. Je feedback heb ik als waardevol ervaren.

Ed Seitsema, arbeidsdeskundige UWV. Dankzij ons gesprek kreeg ik een ander beeld van de samenwerking tussen Saxenheem en UWV.

Rozij werk voor de moeite die zij hebben gedaan om hun werkwijze in een gesprek toe te lichten.

De cliënten van Saxenheem die bereid waren de vragenlijst in te vullen en voor wie dit onderzoek toch eigenlijk bedoeld is.

Al mijn andere collega's van Saxenheem voor hun geduld en medeleven tijdens deze drukke en hectische periode.

Mijn collega studenten die mij er ook doorheen hebben gesleept en mij wisten op te beuren als ik het even niet meer zag zitten.

Literatuurlijst

Titel: Arbeidsoriëntatie (NIZW werk en handicap)
Auteur: A.Mulder en J.T. Timmer, 2004

Titel: Cognitieve vaardigheden van licht verstandelijke gehandicapte kinderen en jongeren
(Onderzoek en praktijk najaar 2006, jaargang 4 nr. 2, www.lvgnet.nl)
Auteur: A.J.G.B. Ponsioen

Titel: Competentie vergroting in de residentiële jeugdzorg
Auteur: N.W.Slot en H.J.M. Spanjaard

Titel: Dagbesteding, meer dan tijdpassering
Auteur: J.P. van der Born & J. van der Born, 2001

Titel: Eigen Initiatief Model, theorie en toepassing
J.T. Timmer, K.A. Dekker en H. Voortman 2003

Titel: Functies van werk; een lit. studie naar de invloed van werk op zelfwaardering en probleemgedrag bij jeugdigen met een licht verstandelijke handicap en zwakbegaafdheid.
(scriptie Universiteit van A'dam)
Auteur: E. Tali, 2004

Titel: Het competentiemodel en LVG jongeren, afstudeerscriptie Hogeschool Windesheim
Auteur: Edwin Bennink, 2009

Titel: Hoe begeleid je LVG plussers; scriptie pedagogiek verkort Hogeschool van A'dam,
Auteur: William Smit, 2008

Titel: Je luistert wel, maar je hoort me niet.
Auteur: Annie Blokhuis & Nel van Koten

Titel: LVG jongeren beter in beeld
Auteur: Vilans, 2009

Titel: Met eigen kracht naar een baan. Drs Gejo Duinkerken, Drs Peter Wesdorp, Drs Selle van der Woude. Uitgave van Vilans, 2007.

Titel: Ondernemingsplan 's Heeren Loo 2009-2011, december 2008

Titel: Op weg naar werk (NIZW werk en handicap)
Auteur: A.Mulder en J.T. Timmer, 2003

Titel: Programma Cultuuromslag Wajong. Tussen nieuw denken en nieuw doen. Verkenning attitudes rond de Wajong,
Auteur: Door What Works consultancy. Drs Gejo Duinkerken, Drs Peter Wesdorp Drs Selle van der Woude, 2009

Titel: Projectmanagement
Auteur: Roel Grit, 2008

Titel: Wat is onderzoek, praktijk boek methoden en technieken voor het hoger onderwijs
Auteur: Nel Verhoeven, 2007

Actieprogramma "Iedereen doet mee", ministerie van sociale zaken en werkgelegenheid

Kwadrantkrant, 10^e jaargang, nummer 1, januari 2008

Ministerie van sociale zaken en werkgelegenheid, dossier Wajong

Internetsites:

www.tweedekamer.nl

www.postbus51.nl

www.wajongwegwijzer.nl

www.wajongwerkt.nl

www.lvgnet.nl

Praktijkbronnen:

E.Seitsema, arbeidsdeskundige UWV

Rozij werk re-integratiebureau

R.de Boer, praktijkbegeleider

BIJLAGE I: Uitleg DSM classificatie systeem

De DSM is een classificatiesysteem voor psychiatrische aandoeningen, uitgegeven en opgesteld door de American Psychiatric Association. Het doel van de DSM is om onderlinge vergelijking van (groepen) psychiatrische patiënten mogelijk te maken door eenduidige definities op te stellen waaraan iemand moet voldoen om in een bepaalde groep te vallen.

De DSM doet vooral uitspraak over de belemmering in het dagelijks functioneren (persoonlijk, relationeel, sociaal, beroepsmatig)

In de DSM IV-TR is elke geestelijke afwijking voorgesteld als een patroon van duidelijk observeerbare psychologische gedragskenmerken in een individu. Telkens wordt verwezen naar de pijn die elke persoon beleeft of de typische belemmering in het dagelijks functioneren. De DSM IV-TR neemt een a-theoretische houding aan voor wat de oorzaak van de afwijking aangaat. De DSM IV-TR is als een botanische gids: aan de hand van de beschrijving van objectieve kenmerken, mentale afwijkingen identificeren. Getracht wordt dus de diagnoses te operationaliseren: werkbaar te maken, waardoor de kans dat twee waarnemers die dezelfde persoon onderzoeken ook tot ongeveer dezelfde conclusies komen groter wordt.

Elk ziektebeeld krijgt een code (getal) mee, bestaande uit vijf cijfers. Ook binnen het ziektebeeld is nuancering mogelijk. Zo wordt 317.00 een milde intellectuele achterstand terwijl 317.01 doelt op een milde achterstand met welbepaalde gedragskenmerken. Daarnaast zijn er ook codes voorzien voor condities die niet toe te schrijven zijn aan de behandelende stoornis (de zogenaamde V-codes). Ingeval van huwelijksproblemen met depressie of angst kan de oorzaak kenmerken van een psychisch lijden veroorzaken maar even snel verdwijnen na aanpak van de oorzaak. Huwelijksproblemen krijgt dan ook een V-code, meer bepaald V61.10.

Nieuw bij de DSM IV-TR is dat praktisch alle ziektebeelden een of meerdere atypische categorieën toegevoegd kregen. Een atypische categorie betekent dat de diagnosticus over onvoldoende criteria beschikte om een ziektebeeld te bepalen, maar toch sterke gelijkenis zag.

Psychiatrische diagnostiek volgens het DSM vindt plaats vanuit 5 gezichtspunten of 'diagnostische assen':

- As I: primaire [symptomatologie](#), (de 'psychiatrische ziekte') (een klinisch [syndroom](#), ziektebeeld dat niet altijd aanwezig of geweest is, of voorbijgaand is, de zogenaamde acute pathologie)
- As II: achterliggende [persoonlijkheidsstoornissen](#) (en de specifieke ontwikkelingsstoornissen, kenmerken die blijvend zijn),
- As III: (bijkomende) [somatische ziekten](#) (lichamelijke ziekten die psychische ziektebeelden geven) (een wisselende [schildklierwerking](#) kan bijvoorbeeld lijden tot [depressie](#), bij te lage werking, of [anorexia](#), bij te hoge werking),
- As IV: psychosociale en uitlokkende factoren (de intensiteit van de psychologische [stressor](#), bijvoorbeeld alleen gaan wonen na een scheiding zal een ander effect hebben dan samenwonen na een scheiding),
- As V: niveau van functioneren (op een schaal van 1 tot 100, waarbij 100 perfect is en 1 vrijwel nihil) in de vorm van [GAF-score](#) of Global Assessment of Functioning-schaal, de mate waarin men zich weet aan te passen aan de omgeving, waarbij 0 betekent dat men geen duidelijke informatie heeft. Deze schaal is belangrijk voor de therapieplanning. Een kind met een score lager dan 60 staat voor problemen als klachten en minder functioneren. Een score van lager dan 10 staat voor een kind die een problematiek vertoont waarbij het voortdurend een gevaar is voor anderen of voor zichzelf.

BIJLAGE II INSTROOM WAJONG

De afgelopen jaren is het beroep op de Wajong fors toegenomen. De instroom per jaar is bijna verdubbeld van 7000 in 2001 tot 13.600 in 2006 ⁴ (zie ook de tabel). Inmiddels is de kans dat iemand in de Wajong terechtkomt op 18-jarige leeftijd of later één op de eenentwintig. ⁵ Het totaal aantal Wajong-uitkeringen bedroeg in 2006 155.900. In 2006 werd in totaal voor bijna 2 miljard euro aan Wajong-uitkeringen verstrekt. In 2007 bedroeg de instroom 15.300 en komt het aantal lopende uitkeringen uit op 166.800. Eind 2009 zal het lopend bestand gestegen zijn tot naar verwachting 190.700. Het bestand stijgt de komende jaren met 10.000 tot 12.000 per jaar. ⁶ Bij de huidige in- en uitstroompercentages zal het aantal Wajongers na 2040 boven de 300.000 uitkomen en groter zijn dan het aantal personen in de IVA respectievelijk WGA. ⁷

⁴ UWV Kwartaalverkenning 2008-IV, Kenniscentrum UWV, 15 januari 2009 ⁵ Centraal Planbureau, Macro-economische Verkenning, 2008. ⁶ UWV Kwartaalverkenning 2008-IV, Kenniscentrum UWV, 15 januari 2009 ⁷ Centraal Planbureau, Macro-economische Verkenning, 2008.

Tabel 2.6 Wajonginstroom, -uitstroom, lopend bestand (x 1.000)

	2006	2007	2008-I	2008-II	2008-III	2008-IV	2008*	2009	
Beslissingen	17,5	20,6	5,7	5,8	5,6	5,7	(22,6)	22,8	23,9
Afwijzingen	3,9	5,3	1,6	1,6	1,6	1,6	(6,5)	6,5	6,8
Toekenningen	13,6	15,3	4,1	4,1	4,0	4,1	(16,1)	16,3	17,0
Beëindigingen	4,9	4,4	1,2	1,0	1,1	1,2	(4,6)	4,4	5,0
Lopend bestand	155,9	166,8	169,7	172,8	175,7	178,6	(178,3)	178,6	190,7
Mutaties (%)									
Beslissingen	25	19					(9,5)	10	5
Afwijzingen	11	40					(21,7)	23	5
Toekenningen	30	13					(5,3)	6	4
Beëindigingen	-14	-10					(6,2)	1	14
Lopend bestand	6	7					(6,9)	7	7

Noot: Cursieve waarden zijn ramingen. Tussen haakjes staan de ramingen uit de vorige UKV.

Bron: UWV, Kwartaalverkenning 2008-IV, Kenniscentrum UWV, 15 januari 2009

Er zijn verschillende verklaringen voor de stijging van het aantal Wajongers⁸. In de eerste plaats worden nieuwe ziektebeelden, zoals bepaalde stoornissen in het autistisch spectrum, vaker als diagnose gesteld voor een Wajong-uitkering. Daarnaast is de bekendheid van de Wajong groter geworden door veranderingen in de organisatie rondom jonggehandicapten, bijvoorbeeld de samenwerking tussen UWV, VSO en Pro. Voorts hebben gemeenten er sinds 2004 financieel belang bij om personen die daarvoor in aanmerking komen, een Wajong-uitkering te laten ontvangen in plaats van een bijstandsuitkering. Gemeenten betalen de bijstand immers uit hun eigen budget, terwijl de Wajong uit de algemene middelen wordt verstrekt. Verhoging van de Wajong-uitkering voor volledig arbeidsongeschikten per 1 juli 2007 van 70 naar 75% van WML en afschaffing van de bijstand voor personen jonger dan 27 jaar (Wetsvoorstel investeren in jongeren) zullen het beroep op de Wajong in plaats van de bijstand naar verwachting verder stimuleren.⁹ 'De' Wajonger bestaat niet. Het is een heterogene groep. Dat blijkt ook uit onderstaande tabel. In deze tabel is de instroom in de periode 2002-2006 naar verschillende kenmerken gedifferentieerd.

⁸ Daarbij dient in ogenschouw te worden genomen dat in 1998 de instroom in de Wajong al op een hoger niveau is komen te liggen omdat vanaf die tijd naast personen die op 18-jarige leeftijd gehandicapt waren - ook studerende zonder arbeidsverleden - een Wajong-uitkering konden krijgen. ⁹ Centraal Planbureau, Macro-economische Verkenning 2008, pagina 112.

Tabel: Kenmerken Wajong Instroom, in de periode 2002-2006

Kenmerken		%
Geslacht	Man	57
	Vrouw	43
Leeftijdsklasse	18 t/m 19	63
	20 t/m 24	20
	> 25	17

Diagnose (beperking)

Verstandelijk gehandicapt	37
Autistische stoornissen	10
Overige ontwikkelingsstoornissen	5
Psychische ziektebeelden	33
Somatische ziektebeelden	16

Leefvorm

Woont bij ouders/familie/pleeggezin	55
Instelling of beschermde omgeving	23
Alleenstaand	14
Gehuwd of samenwonend	5
Overig	4

Herkomst (excl. heropeningen)

Bijstand	12
ZW/WAO/WIA	9
Instelling	21
Werk	8
School/studie	38
Thuis	11
Overig	1

Laatste school

Geen onderwijs	5
Basisonderwijs	3
VSO, cluster 1 & 2	2
VSO, cluster 3	14
VSO, cluster 4	5
Praktijkonderwijs (PrO)	16
VMBO	15
HAVO/VWO	6
ROC/MBO	18
HBO/Universiteit	14
Onbekend	3

VSO/PrO achtergrond

Wel	44
Geen	56

Bron: UWV, Kenniscahier 07-01, 'De groei van de Wajonginstroom', 1 oktober 2007.

Uit deze tabel wordt onder meer duidelijk dat er sprake is van een breed spectrum aan beperkingen, waarbij jongeren met een verstandelijke handicap en jongeren met een psychische stoornis de grootste groepen vormen.

Als gekeken wordt naar de herkomst van jongeren die een Wajong-uitkering aanvragen dan wordt duidelijk dat de meeste Wajongers vanuit school of studie instromen. Daarbinnen vormen het voortgezet speciaal onderwijs (VSO) en het praktijkonderwijs (PrO) de grootste groep. Uit andere tabellen in kennis-cahier 07-01 komt naar voren dat circa tweederde van de Wajongers die direct vanuit school de Wajong instromen uit het VSO of PrO afkomstig is.¹⁰

De toename in de instroom in de Wajong is vooral het gevolg van de toename van de instroom uit het VSO en PrO.¹¹ Bij de instroom van jonggehandicapten uit het VSO/PrO kan een nader onderscheid worden gemaakt tussen directe instroom vanuit school en instroom met een VSO/PrO-achtergrond. Gebleken is dat een belangrijk deel van de jongeren die op het VSO/PrO gezeten hebben, pas later instroomt. Het aandeel van Wajongers met een VSO/PrO-achtergrond bedraagt in 2006 42% van de instroom en vormt daarmee de grootste instroomcategorie.

¹¹ Het PrO neemt de grootste stijging voor haar rekening. De directe instroom vanuit het praktijkonderwijs is tussen 2002 en 2005 verdubbeld. In 2006 treedt echter een stabilisatie op.

Participatie van Wajongers

Indien het beeld zou ontstaan dat deze groep massaal aan de kant staat, is dit niet terecht. Een belangrijk deel van deze doelgroep participeert op een of andere wijze. De volgende tabel op basis van het UWV dossieronderzoek over de periode 2002-2006 geeft inzicht in de participatie van Wajongers.

Tabel 0.2 Participatiestatus*, procentuele verdeling instroom 2002-2006

	2002	2004	2005	2006	Totaal
1 Reguliere werkgever	21%	22%	23%	22%	22%
2 Traject richting reguliere werkgever	8%	6%	10%	11%	9%
3 Sociale werkplaats	7%	9%	8%	3%	6%
4 Wachtlijst sociale werkplaats/SW-indicatie	1%	3%	2%	4%	3%
5 Dagbesteding/vrijwilligerswerk	16%	14%	7%	9%	11%
6 (Tijdelijk) geen participatiemogelijkheden	32%	31%	26%	29%	29%
7 Status onbepaald	16%	15%	24%	22%	20%
<i>Waarvan</i>					
- school/studie	10%	12%	17%	19%	15%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Loonvormende arbeid (1+3)	28%	31%	32%	26%	29%
Op weg naar participatie in loonvormende arbeid (2+4)	9%	9%	11%	15%	12%
Participeert in ruime zin (1+3+5)	44%	44%	38%	34%	39%
(Tijdelijk) geen participatiemogelijkheden (6)	32%	31%	26%	29%	29%

*stand ultimo 2006

UWV Kenniscahier 08-01, 'De participatiemogelijkheden van de Wajonginstroom', 15 mei 2008.

Van 20% kan geen participatiestatus worden vastgesteld. Daarvan zit 15%-punt nog op school of studeert. Verwacht kan worden dat een belangrijk deel van deze groep op termijn in een of andere vorm zal gaan participeren. De uitstroom uit de Wajong bedraagt in 2006 4.900 en in 2007 4.400.

(Programma Culturomslag Wajong, 2009)

¹⁰ Bron: UWV, Kenniscahier 07-01, 'De groei van de Wajonginstroom', tabel 3.4

Bijlage III Verschil oude en nieuwe Wajong**Uitkering of werk?****Wajong vóór 1 januari 2010**

Het regelen van een Wajong-uitkering staat centraal. Daarnaast krijgt men hulp bij het vinden van werk en het behouden van werk.

Wajong vanaf 1 januari 2010

Werk vinden en behouden en de hulp die men daarbij krijgt staan centraal.
Als men nog kan werken, maakt men samen met de arbeidsdeskundige bij UWV een participatieplan. Dat is een plan waarin staat wat men gaat doen en welke ondersteuning men nodig heeft. In het plan staat ook wat de beste manier is om een baan te vinden. Na het opstellen van het participatieplan volgt de beslissing over de Wajong-uitkering.

Wanneer krijgt men de Wajong-uitkering?**Wajong vóór 1 januari 2010**

Men kan een Wajong-uitkering krijgen nadat men 52 weken arbeidsongeschikt is geweest en als men 18 jaar of ouder is. Men kan de uitkering in sommige gevallen met terugwerkende kracht krijgen.

Wajong vanaf 1 januari 2010

Men kan een uitkering krijgen 16 weken nadat de aanvraag is ontvangen. Men moet dan wel al 52 weken arbeidsongeschikt zijn geweest en 18 jaar of ouder zijn. De verwachting moet zijn dat men niet binnen 1 jaar zal herstellen. Men krijgt de uitkering niet met terugwerkende kracht.
Is men volledig en duurzaam arbeidsongeschikt? Dan krijgt men wel een Wajong-uitkering vanaf de datum waarop de aanvraag is ontvangen.

Beoordeling en herbeoordeling**Wajong vóór 1 januari 2010**

Men krijgt een beoordeling na de aanvraag. Er volgt alleen een herbeoordeling als daar een duidelijke reden voor is. Bijvoorbeeld als de gezondheid verbetert of verslechtert. Door de herbeoordeling kan de uitkering lager of hoger worden, of gelijk blijven.

Wajong vanaf 1 januari 2010

Men krijgt niet meteen een eindbeoordeling. Tussen het 18e en 27e jaar wordt bekeken via tussentijdse evaluaties en herbeoordelingen of men meer of minder kan werken. De definitieve beoordeling krijgt men als men 7 jaar een Wajong-uitkering krijgt én ten minste 27 jaar bent. Na deze beoordeling volgt er alleen een herbeoordeling als daar een duidelijke reden voor is.

Hoe wordt de hoogte van uw Wajong-uitkering bepaald?**Wajong vóór 1 januari 2010**

Om de hoogte van de uitkering te berekenen, wordt bekeken wat men zelf nog kan verdienen en wat men zou verdienen als men niet arbeidsongeschikt was. Met deze informatie bepalen de verzekeringsarts en de arbeidsdeskundige de arbeidsongeschiktheidsklasse. Bij elke arbeidsongeschiktheidsklasse hoort een uitkeringspercentage.
Het is niet altijd zo dat werken loont.

Wajong vanaf 1 januari 2010

Er zijn geen arbeidsongeschiktheidsklassen meer. Men wordt ingedeeld in 1 van de volgende groepen:

1. Men kan werken.
2. Men gaat naar school of men studeert.
3. Men kan nu nog niet werken, maar later wel.
4. Men kan nu niet werken, en in de toekomst ook niet.

Werk loont bijna altijd. De uitkering wordt vastgesteld op basis van het loon dat men met werken verdient. Men krijgt maximaal 75% van het minimumloon.

Bijlage IV Uitwerking interview E.Seitsema, arbeidsdeskundige UWV

Vraag 1: Welke mogelijkheden hebben cliënten werk te vinden en te behouden.

Cliënten kunnen gebruik maken van een integratiebureau, rechtstreeks zelf of met begeleider of door het UWV gestuurd

UWV kijkt eerst of cliënten wel geschikt zijn om bemiddeld te worden, wat is hun wensenpakket, wat is het verhaal achter de cliënt. Als het beeld compleet is maakt het UWV een re-integratievisie. Dat geeft weer hoe de cliënt erin staat en hoe de arbeidsdeskundige er naar kijkt. Die visie gaat naar een re-integratiebureau, evt. zelf gekozen of door het UWV gekozen of samen gekozen. Het bedrijf nodigt de cliënt uit.

Het bureau gaat veel dieper op zaken in, wat de mogelijkheden zijn, of de cliënt geschikt is, wat zijn de wensen, wat kan de cliënt etc. Daar komt een plan van aanpak uit en er wordt een prijskaartje aan gehangen en in onderdelen uitgesplitst. Het plan van aanpak wordt getekend door de cliënt als die het eens is met het plan van aanpak. Het plan van aanpak gaat terug naar de arbeidsdeskundige van het UWV en hij beoordeelt tevens het plan van aanpak. Als deze het niet eens met het plan van aanpak neemt de arbeidsdeskundige contact op met het re-integratie bureau en wordt het plan aangepast. De arbeidsdeskundige kan het plan van aanpak goedkeuren (mits het prijskaartje reëel is) en dan wordt er een IRO opgesteld. Een IRO is een individuele re-integratie overeenkomst.

De cliënt en het re-integratiebureau zijn samen verantwoordelijk. De arbeidsdeskundige doet een stap terug. De arbeidsdeskundige wordt op de hoogte gehouden (papier is geduldig). Heeft het bureau na een bepaalde periode geen plek gevonden, heeft er geen plaatsing plaats gevonden, dan is dat een nagel aan de doodskist. Het bureau heeft een verplichting met het UWV om 35% tot 40 % van de cliënten te plaatsen. Afhankelijk van de afspraken die gemaakt zijn. Het is heel moeilijk om jong gehandicapten in laag geschoold werk te krijgen, veelal productie werk waar tempo gevraagd wordt, vandaar de lage percentages.

Leerwerk re-integratiebureau bv. React in Nijverdal

Een andere mogelijkheid is om een psychodiagnostische fase van drie maanden te volgen bv. bij React. De arbeidsdeskundige van UWV stelt een officiële vraag en er volgt een onderzoek. (is de cliënt in staat om in regulier werk, wel in aangepaste werkzaamheden te functioneren, in een regulier bedrijf) Kan de cliënt op tijd komen, kan hij luisteren, kan hij structuur aan, wordt hij niet agressief etc. De cliënt kan op bepaalde afdelingen ervaring opdoen. Na 3 maanden komt er een heel gedegen verhaal vanuit React (antwoord op de gestelde vraag) en kan de arbeidsdeskundige verder met de cliënt of juist niet. Zijn er mogelijkheden dan volgt er weer het IRO traject. Zijn er geen mogelijkheden dan is de cliënt rijp voor een DAC (dag activiteiten centrum) en het UWV trekt de handen er vanaf.

Is er een plaatsing onder beschutte omstandigheden bij het vrije bedrijf en dan wordt de verdien capaciteit bepaald. De werkgever geeft aan wat de cliënt presteert en waard is ten opzichte van een 'normale' werknemer. De arbeidsdeskundige bekijkt of dit reëel is.

Motivatie moet kloppen, ligt het aan de beperking of ook aan de communicatie, inzet etc. Vervolgens wordt er een contract opgesteld voor een jaar of half jaar.

De arbeidsdeskundige kan een jobcoach inschakelen als de werkgever relatief weinig tijd heeft de cliënt te begeleiden. De jobcoach was vroeger niet nodig en is nu een soort excuus voor de werkgever om geen begeleiding te geven aan de cliënt. Een jobcoach wordt ingezet vanuit het re-integratiebureau en kost geld. De arbeidsdeskundige geeft aan de inzet van een jobcoach tot een minimum te willen beperken omdat de werkgever begeleiding moet geven. Hij heeft ook een belang bij de cliënt. De arbeidsdeskundige twijfelt of een jobcoach een toegevoegde waarde heeft of noodzakelijk is.

De nieuwe Wajong is een verkapte bezuiniging, volgens de arbeidsdeskundige. Jongeren die vanuit de oude Wajong worden geplaatst, en stel dat de cliënt 50 % waard is, dan ben je 45-55 % arbeidsongeschikt, je krijgt 50 % loonwaarde (50 % van het cao loon) dan kom je

samen op 80-85% uit van het wettelijk minimum loon. Ten opzichte van een valide krijgt de jongere dan te weinig terwijl de inzet en motivatie beter zijn. Dit loon wordt aangevuld tot 100 % van het CAO loon tot max 1,2 x het minimum loon.

Dat is in de nieuwe Wajong overboord gegooid, dat kan pas als ze 27 jaar zijn. In de nieuwe Wajong per 1 januari 2010 kunnen de jongeren nooit meer verdienen of evenveel verdienen als een valide persoon. Dat is een verkapte bezuiniging om jongeren te triggeren niet in de Wajong te gaan of harder te gaan werken. De arbeidsdeskundige twijfelt of deze maatregel helpt. Het bevestigt de cliënt alleen maar in het feit dat ze anders/beperkt zijn. Dat is het grote verschil tussen de oude en nieuwe Wajong.

In Hengelo wordt er heel actief omgegaan met Wajongers. De cijfers liggen hoger dan het landelijk gemiddelde. Ze blijven niet thuis zitten door een sluitende aanpak. Men creëert veel plaatsen bij bv. een sociale werkplaats. Ze moeten iets doen voor hun geld, desnoods met behoud van uitkering. De arbeidsdeskundige ziet de uitkering als een salaris van het UWV. De arbeidsdeskundige zit bovenop de cliënten. Werken ze onvoldoende mee dan worden ze gekort op de uitkering.

Cliënten krijgen genoeg mogelijkheden, er wordt in hen geïnvesteerd en daar moet men iets voor terug doen.

Het kan ook zijn dat een werkgever de cliënt een opleiding wil laten doen. Dat kan het UWV (AD) aanvragen bij een scholingsbureau. Daarmee kan het niveau van de cliënt worden opgekrikt.

Hoe werkt het servicepunt van het UWV:

Een werkgever kan een cliënt ziek melden en er is nu een centraal punt waar cliënten ziek kunnen worden gemeld. Dat bespaart een heleboel administratieve rompslomp.

Hoe ziet het netwerk in de regio eruit:

Frequent netwerk overleg met scholen waar 16-17-jarigen worden besproken (VO, ZLMK scholen) met praktijkleerkrachten. Daarin wordt besproken wie in aanmerking zou kunnen komen voor een Wajong uitkering. Stichting Mee is hierbij betrokken om problemen voor te zijn. Verder is er een overleg met scholen, gemeente, leer-werk trajecten waarin de nieuwe visies vanuit de landelijke politiek en vanuit de gemeente worden besproken. Daar wordt ook wel de problematiek van individuele cliënten besproken waar de arbeidsdeskundige geen raad mee weet bv. voortijdig schoolverlaters die met justitie in aanraking zijn gekomen.

De cliënten maken gebruik van het netwerk. Saxenheem maakt gebruik van het vangnet traject. Saxenheem werkt ook samen met Rozij werk en daar is de arbeidsdeskundige niet erg tevreden over.

Het UWV landelijk heeft contracten gesloten met deze organisatie. Zij vragen 2 tot 3 keer de prijzen van een gewoon re-integratie bureau. Het re-integratie bureau moet streek gebonden zijn en dat zijn de grote niet. De kleinere bureaus hebben netwerken in de regio's. De AD kijkt naar kwaliteit en prijs, want de resultaten zijn belangrijk. De cliënt speelt hierbij ook een rol. Is een cliënt een probleemgeval dan kies je een re-integratiebureau uit die zich strak aan de regels houdt.

Welke instrumenten zijn er nog meer:

UWV werkplein zijn twee AD in opleiding en die zijn bezig om vacatures binnen te halen. Veel re-integratie vacatures komen binnen maar bedrijven hebben nog weinig gevoel wat een Wajonger is, er is sprake van overvraging. AD gaat het wel proberen, ze gaan naar bedrijven toe en uitleggen wat een autist is, wat is een verstandelijke beperking, wat zijn voordelen, wat zijn nadelen, zodat ze beter geïnformeerd zijn. Op vaste dagen worden

werkgevers verteld hoe een Wajonger werkt etc. Er zijn er twee geweest die slecht waren georganiseerd. Werkgevers hebben niet direct mensen nodig dus zijn ook minder gemotiveerd te komen.

Een Wajonger is goedkoper dan een valide kracht. Een werkgever kan gebruik maken van een loonkosten subsidie, premiekorting gedurende 3 jaar aftrekken, bij ziekte loopt hij geen risico. Een Wajong krijgt net zoveel mee als een kind met een rugzak. Er is nog veel onwetendheid bij werkgevers.

Het blijft een vereiste dat een Wajong een begeleiding heeft vanuit de werkgever, je kunt ze niet laten freewheelen. Je ziet vaak dat het in het begin goed gaat en bij wisseling van de wacht gaat het mis. De begeleiding blijft uit en gevaar van overvraging ligt op de loer. Ze hebben feedback nodig en structuur. Vroeger was er meer structuur in bedrijven met een interne sociale controle en er is nu een hele andere cultuur. Er moet nu veel meer gewisseld worden in functies. Of de personele bezetting verandert waardoor een Wajonger niet langer begrepen wordt of anders bejegend wordt.

Je moet goed kijken naar de persoon, karakter, de aard van de persoon, wat zijn vaardigheden, wat zijn beperkingen. Een re-integratie bureau moet dat boven water kunnen krijgen. In Twente gaat de AD mee naar de plaatsing om mee te gaan naar de werkgever. Daar wordt alles doorgesproken, hoe de cliënt functioneert, loonwaarde wordt bepaald.

Er zijn re-integratie bureaus waaraan alles wordt uitbesteed. Ook de bepaling van de loonwaarde. Het bureau krijgt een plaatsing bonus en de werkgever betaalt een lage loonwaarde.

Waar kansen liggen hangt van de persoon af.

Kwadrant : als een cliënt naar een leer-werk traject moet dan moet je als begeleider ervoor zorgen dat de cliënt op tijd op z'n werk is. Je moet er als begeleider veel meer bovenop zitten dat de cliënt zijn afspraken na komt. Doe je het niet dan meldt de begeleider aan het UWV de cliënt werkt niet mee. Dan vorm je een front samen. Het UWV kan het niet alleen. Cliënten moeten zich ervan bewust zijn dat ze een prestatie moeten leveren en de begeleiding moet daar meer op zitten. Veel meer consequenties benoemen, samenwerken met het UWV, met de arbeidsdeskundige eerst overleggen en samen tot consensus komen. Een re-integratie visie plan moet ook bij de begeleiding liggen.

Stel dat een cliënt verzaakt kan de AD een schorsing uitroepen, deze kan wel herroepen worden en krijgt de cliënt alsnog van de periode geld. Verder kan de AD een maatregel opleggen en dan wordt de cliënt gekort op de uitkering (een bepaalde percentage) en dat kan niet herroepen worden.

Een werkplek sluit nooit aan, een werkplek moet passend gemaakt worden. De werkgever wordt verteld wat de beperkingen zijn en hij kan daar rekening mee houden. Een jobcoach kan mee kijken.

Bijlage V: Bevindingen en vragen aan Rozij werk

Rozij werk is een re-integratie bedrijf dat cliënten van Saxenheem rechtstreeks probeert te plaatsen op een reguliere werkplek. Dit houdt in dat onze cliënten met valide collega's komen te werken.

Wij, als groepsleiding, hadden wat vragen en kanttekeningen bij de werkwijze van Rozij. Wij hadden de indruk dat onze cliënten niet snel en op de juiste manier worden geholpen. Wij hebben Rozij werk tijdens een vergadering uitgenodigd om eens te praten over onze en hun bevindingen over het verloop van werk.

Ik heb ten aanzien van mijn onderzoek een aantal vragen gesteld en ook collega's stelden vragen die ik kon verwerken in mijn onderzoek.

Hoe werkt Rozij werk?

Zij krijgen via ons of het UWV jongeren aangemeld om te plaatsen in een regulier traject dat dan na een bepaalde periode in samenspraak met de cliënt, UWV en werkgever moet gaan uitmonden in een arbeidscontract. Dit kan gedeeltelijk zijn. Dat wil zeggen dat een cliënt bijvoorbeeld 30% van zijn loon door de werkgever krijgt betaald en de rest door de het UWV. Deze percentages verschillen per cliënt. Zo zal iedere cliënt naar draagkracht en draaglast worden bekeken. Het kan ook zo maar zijn dat een cliënt het werk goed aan kan en deze een volledig contract krijgt, echter zijn dit zeldzaamheden. Wij hebben het in onze groepszetting nog niet meegemaakt. Momenteel hebben twee cliënten een vast contract gekregen met een loonwaarde van 25%, de rest wordt aangevuld door het UWV.

Als er een aanmelding is voor een cliënt door ons of het UWV dan kom er eerst een job-coach praten om de wensen in kaart te brengen van de cliënt. Er kan een groepsleiding bij zitten, maar als de cliënt kan er ook voor kiezen alleen het gesprek te voeren. De job-coach gaat kijken wat de mogelijkheden zijn voor de cliënt en wat de cliënt aan kan en zou willen.

Het uitgangspunt van Rozij werk is; voor iedere cliënt moet er een passende dagbesteding zijn.

In het gesprek tijdens de vergadering geeft Rozij aan dat cliënten zich vaak overschatten, dat zij bijvoorbeeld werk willen doen van iemand waarvoor een spw 4 diploma nodig is. Zij denken dit wel aan te kunnen. Rozij probeert dan ze ervan te overtuigen dat dit te hoog gegrepen is. De cliënt kan misschien wel op niveau 1 of 2 presteren. Wil de cliënt toch door zetten dan kan Rozij werk er voor kiezen het gecontroleerd te laten mislukken. Dit wil zeggen dat zij de wens van de cliënt inwilligen maar dat de uitkomst min of meer vast staat. De cliënt moet dan zelf ervaren dat hij/zij zichzelf overschat. (Het gevaar hiervan is, vinden wij als groepsleiders, dat de cliënt weer een negatieve ervaring opdoet en zo nog minder gemotiveerd raakt om te gaan werken.) Als zij /hij deze negatieve ervaring heeft meegemaakt probeert Rozij werk dit als voorbeeld te gebruiken om de cliënt te overtuigen om lager in te steken, om zo een passende dagbesteding/werk te vinden en te behouden.

Wat gebeurt er als een cliënt niet gaat werken of niet weer wil werken?

Rozij : Dan gaat er een melding naar het UWV. Dit gebeurt meestal na een aantal keren. Als de cliënt niet meer wil of iedere keer te laat komt of veel afwezig is dan kan het UWV besluiten om de cliënt te gaan korten op zijn/haar uitkering om zo de cliënt te overtuigen en weer te motiveren om te gaan werken of dagbesteding te hebben. Rozij geeft aan dat dit per arbeidstraject deskundige van het UWV verschillend is. De ene geeft na een aantal keren een waarschuwing de andere naar tien keer. Ook het ingrijpen/ korten van de uitkering is per arbeidsdeskundige van het UWV verschillend. Het is maar net met wie de cliënt krijgt als arbeidsdeskundige van het UWV.

Hoe traint Rozij Werk de werkgevers:

Door aan te geven wat de draagkracht en de draaglast is van een cliënt en informatie te geven aan werkgevers door de jobcoach van Rozij. Deze komt regelmatig langs of houdt contact om te horen wat de werkgever en cliënt van het werk vinden. *(in de praktijk geven wij, cliënten en werkgever aan dat er soms in vier weken tijd niets van een jobcoach is vernomen.)*

De jobcoach legt uit wat een cliënt wel en niet kan, wat zij mogen verwachten van een bepaalde cliënt en wat niet. Wat zijn de voordelen van het hebben van een Wajong werknemer; minder loon, men kan zonder veel rompslomp weer van de cliënt af, men hoeft geen ziektepremie te betalen. Nadeel is dat men de personen niet mag gaan zien als volledige valide werknemers, doet men dit wel dan is de kans op overvraging groot. Het kan dus zijn dat een cliënt gisteren goed in zijn vel zit en goed en veel werk afleverde maar dat hij vandaag bij lange na het geleverde werk van gisteren niet haalt. Het gevaar bestaat dan dat er wordt gemopperd op de cliënt die dit weer ziet als een afwijzing en daardoor niet meer naar zijn werk wil. Er wordt dan een stappenplan gemaakt voor de werkgever samen met de cliënt en jobcoach. Hierin staat de weg die er zal worden bewandeld om tot een goede werkinvulling te komen. Dus alles op zijn tijd met aandacht voor de mogelijkheden en de onmogelijkheden van de cliënt.

Wat is het uitgangspunt van Rozij werk?

Voor iedere cliënt moet er een passende dagbesteding zijn. Dit kan door een goede werkplek te vinden voor de cliënt. Als deze gevonden is en de cliënt wil de baan behouden dan is het van belang dat de onderlinge communicatie tussen cliënt, jobcoach, werkgever, UWV en groepsleiding volledig is en er sprake is van continuïteit. Dit gaat in de praktijk nog wel eens mis doordat er geen of goede informatie aanwezig is bij één of meerdere partijen. De oorzaak hiervoor kan bij alle partijen liggen. Het zou een gesloten cirkel moeten zijn. In de vergadering geven groepsleiding aan dat er te weinig contact wordt onderhouden met groepsleiding en cliënten. Cliënten weten vaak niet waar ze aan toe zijn. Cliënten zijn niet of nauwelijks op de hoogte van het feit dat er gezocht wordt naar passend werk. Aan de andere kant weet Rozij ook niet wat de werkwijze is van de jobcoaches die worden ingezet.

Aan welke percentages moet Rozij werk voldoen volgens het UWV t.a.v. de plaatsing van cliënten?

Rozij werk geeft aan dat wanneer er drie van de tien cliënten geplaatst worden bij een reguliere werkgever het UWV dit als geslaagd ziet.

Bijlage VI Samenvatting Programma cultuuromslag Wajong*Tussen nieuw denken en nieuw doen. Verkenning attitudes rond Wajong*

(Het onderzoek is in 2009 uitgevoerd door What works consultancy en projectmanagement op verzoek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.)

Aanleiding

In de nieuwe Wajong wordt voor de nieuwe instroom vanaf 2010 een aantal maatregelen voorgesteld om juist de mogelijkheden van jongeren met een beperking centraal te stellen. Het recht op arbeidsondersteuning en het versterken van de mogelijkheden van jonggehandicapten zijn daarin belangrijke elementen. Wie kan moet meedoen, wie niet kan, krijgt zorg. Maar er is meer nodig. Onderzoek wijst uit dat beeldvorming, zowel bij de jongeren zelf als bij hun omgeving, een belangrijk knelpunt is. Een positieve attitude ten opzichte van Wajongers en het denken in termen van mogelijkheden is bepaald geen gemeengoed. Er moet gewerkt worden aan een cultuur waarin wordt uitgegaan van de participatiemogelijkheden van jongeren met een beperking. Om die cultuuromslag te bevorderen is het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, samen met de ministeries van Onderwijs Cultuur en Wetenschappen, Volksgezondheid, Welzijn en Sport en Jeugd & Gezin, gestart met een tweejarig cultuurprogramma. Ten behoeve van het werkplan van dit programma is aan onderzoeks- en adviesbureau WhatWorks BV gevraagd een kwalitatieve verkenning uit te voeren naar de attitudes die de verschillende betrokkenen hebben ten aanzien van de participatiemogelijkheden van Wajongers. Het gaat er vooral om die attitudes vast te stellen die bevorderend werken bij het benutten van de mogelijkheden van de Wajongers op de arbeidsmarkt. Attitudes die sterk zorgend zijn of die geen ruimte bieden voor mensen die niet volledig productief zijn, zijn dat bijvoorbeeld niet. Al deze maatregelen ten spijt is het niet zo dat alle Wajongers kunnen deelnemen aan arbeid. Een deel van de groep is bijzonder kwetsbaar en beperkt. Het is dan ook belangrijk onderscheid te maken tussen jongeren die geen enkel perspectief op werk hebben en jongeren die nog wel mogelijkheden op de arbeidsmarkt hebben of zouden kunnen ontwikkelen. Voor hen moet dat maximaal mogelijk zijn. Over hen gaat deze verkenning.

Hieronder volgt een korte 'routebeschrijving' door het model voor het Wajong onderzoek.

Gedrag

Uitgangspunt vormen de goede praktijken die het gewenste gedrag vertonen. Dat gewenste gedrag is in de eerste plaats het eindresultaat bij werkgevers: Wajongers die participeren/werken op de reguliere arbeidsmarkt. Het gewenste gedrag is voor de ouders van de Wajonger en de (zorg-, onderwijs- en re-integratie-)professionals dat zij deze transitie naar werk optimaal ondersteunen.

Intentie

Tussen gedrag en de intentie tot dat gedrag kunnen zich barrières voordoen. Werkgevers bijvoorbeeld die Wajongers wel willen aannemen, maar dat niet doen vanwege de (verwachte) bureaucratische rompslomp. Deze barrières worden vaak als eerste genoemd door betrokkenen, soms ook als excuus-truus. Er wordt in dit onderzoek, dat zich juist op achterliggende attitudes richt, echter niet te sterk op ingezoomd. Erg dominante barrières van beleids-inhoudelijke, financiële en organisatorische aard worden in dit rapport alleen aangestipt.

Attitude

Er wordt gezocht naar de attitudes die bepalend zijn voor de intentie tot het gewenste gedrag. Het gaat om afwegingen. Een positieve attitude wordt gezien als een evaluatie van voor- en nadelen, die uiteindelijk positief uitvalt.

Cognities en affecties

Achter de positieve en negatieve evaluaties wordt gezocht naar de herkomst ervan. Die kan cognitief of affectief van aard zijn. Cognitieve elementen zijn rationele afwegingen, argumenten om iets wel of niet te vinden. Bijvoorbeeld het gegeven dat een Wajonger een goedkope arbeidskracht is. Affectieve reacties zijn gevoelsmatige afwegingen, bijvoorbeeld

iemands betrokkenheid bij jongeren met beperkingen, omdat hij een dergelijk broertje of zusje heeft.

Attitudes

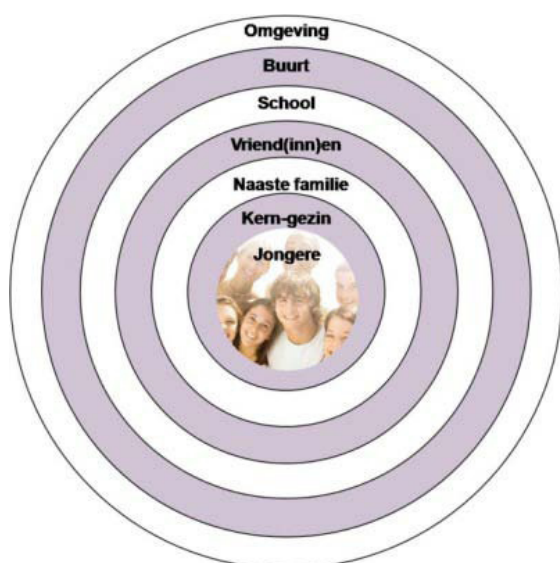
De centrale vraag van deze verkenning is welke attitudes bevorderend werken om jongeren met een structureel functionele beperking maximaal te laten participeren. Het gaat om attitudes van alle betrokkenen. En er zijn vaak véél betrokkenen.

Binnen alle sectoren en disciplines speelt zich echter een aanzet tot een ontwikkeling af die belangrijke gemeenschappelijke kenmerken vertoont. We noemen deze ontwikkeling 'het nieuwe denken'.

In het nieuwe denken onder professionals is participatie – zo volwaardig mogelijk – de leidende waarde. Het oogmerk is de Wajonger in staat te stellen een zo geïntegreerde en zelfstandig mogelijke plaats in de samenleving te realiseren. Alle inspanningen staan zoveel mogelijk in het teken van het bevorderen van zelfregie, maximale zelfredzaamheid en optimale maatschappelijke participatie. Dit vanuit de gedachte dat het voor iedereen belangrijk is een bijdrage te leveren aan de maatschappij, maar ook omdat meedoen belangrijk is voor de ontwikkeling, de emancipatie, de integratie en de eigen waarde van het individu. Het nieuwe denken omvat een integrale benadering, waarin de verschillende levensdomeinen van de Wajonger (wonen, school/dagbesteding/werk (participatie) en vrije tijd) in samenhang worden beschouwd.

Met de Wajonger in het middelpunt wordt uitgegaan van diens droom, mogelijkheden en vraag. Tegelijkertijd is er oog voor de beperkingen en de belastbaarheid van de jongere. Er wordt zoveel mogelijk uitgegaan van zelfregie van de jongere, maar er is geen sprake van een deken van zelfontplooiing zonder plichten. Plichten helpen bij ontplooiing, zijn een element van empowerment en onderdeel van het volwassen worden.

Het nieuwe denken gaat uit van inzet van het eigen leefsysteem van mensen. De sociale context van jongeren wordt daarbij zoveel mogelijk benaderd als onderdeel van zijn zelfredzaamheid(systeem). De professional tracht in dit nieuwe denken de omgeving maximaal te mobiliseren, vanzelfsprekend met behoud van zelfregie van de jongere. Want de professional neemt zo min mogelijk over en stelt zich bij het nieuwe denken zoveel mogelijk faciliterend op.



Attitudes van Wajongers

Belemmerende attitudes

Gevraagd naar welke attitudes en gedrag juist belemmerend werken, wordt door de jongeren aangegeven dat het dan vaak gaat om ‘gepamperd’ gedrag. Dat wil zeggen dat jongeren vanuit de thuissituatie, de school of de instelling er aan gewend geraakt zijn dat er voor ze gezorgd wordt. Dat is hun comfort-zone geworden. Zij voelen zich onvoldoende verantwoordelijk voor het eigen leven (en dus ook voor het vinden van werk) omdat er toch voor hen gezorgd wordt.¹⁴ Zij zien de Wajong-uitkering als een recht en zien voor zichzelf geen plicht zichzelf actief op te stellen om de Wajongclaim te verminderen.

Werk wordt soms niet als zinvol of als leuk ervaren. Wat in deze afweging meespeelt is het feit dat werk voor Wajongers nu nog nauwelijks lonend is.¹⁵ Een negatieve attitude naar werk wordt soms ook verklaard uit het arbeidsverleden van de Wajonger. Sommige Wajongers hebben in het verleden – toen hun beperking vaak nog niet onderkend was en geen naam had gekregen – negatieve ervaringen met werk opgedaan in bijvoorbeeld weekend- of vakantiebaantjes. Zij zijn gepest of hebben vervelend werk moeten opknappen. Daarnaast wordt de negatieve attitude van sommige Wajongers bepaald door een slecht arbeidsethos van de ouders. Een groep Wajongers heeft een negatief zelfbeeld en ziet voor zichzelf geen mogelijkheden tot arbeidsparticipatie. Dat beeld wordt vaak gevoed door het feit dat ze 80 tot 100% zijn afgekeurd: ze kunnen ‘dus’ niets en hebben geen vertrouwen in eigen kunnen. Anderen overschatten zichzelf en zijn onvoldoende bekend met hun beperkingen en de impact daarvan in de verschillende levensdomeinen. Belangrijk beperkend gedrag is ontkennend gedrag ten aanzien van de beperking, hetgeen vaak voortvloeit uit de wens om normaal gevonden te worden. Acceptatie van een beperking blijkt keer op keer het begin van de oplossing. Veel jongeren hebben geen idee wat, gegeven hun beperking, de beroepsmogelijkheden zijn. Als hen duidelijk wordt gemaakt dat er, ondanks beperkingen, best goede mogelijkheden zijn wordt het ook gemakkelijker een beperking te accepteren. Daarnaast is er een groep die vastomlijnde ideeën heeft over welk beroep zij willen uitoefenen of in welke omgeving zij willen werken zonder een besef of daar een reëel arbeidsperspectief (werkgelegenheid) voor is.

Bevorderende attitudes en gedrag

Bevorderend gedrag is gedrag waarin erkend wordt dat er sprake is van een beperking, maar dat de beperking maar een (klein) deel is van wie de Wajonger is. Een Wajong-uitkering wordt liever niet aangevraagd want werkt stigmatiserend, maar is soms wel noodzakelijk. De focus ligt op de kwaliteiten van de Wajonger, op dat wat nog wél kan, op de aanwezige en te ontwikkelen competenties.

Deze groep heeft vertrouwen in eigen vaardigheden om een bepaald doel te bereiken. Het zelfbeeld is positief, de beperking is geaccepteerd en er is ruimte voor andere zaken.¹⁶ Kenmerkend is ook een zekere motivatie of prestatiedrang. Deze brengt ook het risico met zich mee dat Wajongers zichzelf overvragen en over grenzen heen gaan. Maar men is zich bewust van het feit dat men de samenwerking met collega's en jobcoaches moet zoeken zodat men niet over grenzen heen gaat en in staat is het werk te houden. Netwerken worden ingezet om doelen te bereiken.

¹⁴ Jongeren met niet aangeboren hersenletsel of met sommige psychische aandoeningen hebben vaak niet een zorg- of speciaal onderwijsverleden achter de rug. Zij zijn in het algemeen beter in staat eigen verantwoordelijkheid te nemen. Datzelfde geldt voor jongeren die ondanks hun beperking regulier onderwijs gevolgd hebben. ¹⁵ In sommige gevallen – met name daar waar forse reiskosten een rol spelen – kan het aanvaarden van werk zelfs leiden tot een lager inkomen.

Deze groep ziet werk niet als iets wat mooi is meegenomen, maar als een recht en als iets wat zinvol en belangrijk is. Ze begrijpen dat als er voor gekozen wordt om te participeren daar ook plichten bij horen. Een hobby is iets anders dan werk. Aan werk hangen ook andere waarden als: recht om erbij te horen, om structuur in je leven te hebben, recht op zelfstandigheid en status door je toegevoegde waarde, recht om je te (kunnen) ontwikkelen.

Bij het beïnvloeden van de attitudes van Wajongers dient uiteraard rekening te worden gehouden met de uiteenlopende achtergronden. Mogelijkheden zijn:

- Een andere taal vinden voor het feit dat Wajongers vaak voor 80 tot 100% worden afgekeurd.
- Werk voor Wajongers lonend maken.
- Het gericht interveniëren op de attitude van de Wajongers via empowerment trainingen en empowerende gesprekstechnieken. Jongeren worden ondersteund om zelf invulling te geven aan hun eigen verantwoordelijkheid en om hun zelfstandigheid te ontwikkelen.
- Het confronteren van Wajongers met de plichten die bij de nieuwe Wajong-uitkering horen, dan wel het loskoppelen van uitkering en ondersteuning zodat ook ondersteuning zonder uitkering mogelijk is.
- Het opnemen van een verplichting tot aanvaarding van, gegeven de beperking en belastbaarheid, passende arbeid. Dit bevordert de oriëntatie op werk bij jongeren.
- Het laten zien wat de beroepsmogelijkheden zijn voor Wajongers zodat het gemakkelijker wordt de eigen handicap te accepteren en vooruit te kunnen.
- Door hen te confronteren met goede voorbeelden van andere Wajongers uit hun peer group.
- Het confronteren van de ambitie van de Wajonger met wat maatschappelijk mogelijk is. Het verschil tussen die ambitie en de maatschappelijke eisen is dan vaak de motor voor een veranderingsproces.
- Verzekeringsartsen de mogelijkheid geven Wajongers vaker te zien zodat zij ook kunnen werken aan de gewenste attitudes.
- Het beïnvloeden van de omgeving van de jongere. Het gaat hierbij om zijn leefsysteem (gezin/leefvorm/buurt, etc.) en de professionals die in de verschillende contexten (zorg, school en werk) functioneren.

Het stimuleren van bevorderende attitudes.

De attitude van **ouders** kan positief beïnvloed worden door:

- Ouders goed voor te lichten over de mogelijkheden van Wajongers en ouders te helpen bij het zoeken naar de juiste balans tussen aandacht voor mogelijkheden enerzijds en beperkingen anderzijds.
- Ouders in een vroeg stadium confronteren met positieve voorbeelden van andere Wajongers en gezinnen.
- Ouders nadrukkelijk betrekken bij de transitie naar werk en de voorbereiding daarop. Sommige scholen en jobcoaches doen dat al. Zij nemen indien nodig ouders mee naar de werkplek van de jongere om te laten zien wat hij of zij nu concreet doet en wat de begeleiding inhoudt.

Hoe kunnen de wenselijke attitudes in de **zorg** bevorderd worden? Door de respondenten zijn verschillende suggesties gedaan:

- Het begint met respect voor de functie van zorgprofessional, erkenning van het belang van de kennis die zij hebben (als je dat niet erkent, wat zegt dat over jouw attitude over het belang van kennis over de beperkingen?)

- Door mensen met het perspectief van arbeid – de jobcoach, de arbeidsdeskundige, de verzekeringsarts – te betrekken bij het zorgoverleg rondom een cliënt.
- Door in de zorgopleidingen aandacht te besteden aan het belang van arbeid en aan de weg naar arbeid.
- Door in de diagnostiek ook het perspectief op arbeid te betrekken.
- Aandacht voor acceptatie en participatie van ouders naar voren halen in het zorgproces. Het zou al kunnen beginnen bij het consultatiebureau. Als ouders een gehandicapt kind krijgen, maakt dat veel los. Het roept al direct vragen op over de toekomst van het kind. Wanneer je dan hierover al het gesprek aan gaat, en vertelt over welke mogelijkheden er wel degelijk kunnen zijn, kan dat een deel van de zorg wegnemen en daarmee de kansen voor het kind vergroten.
- Het verspreiden van bewijsvoering over de herstelbevorderende werking van arbeidinschakeling naar zorgprofessionals.
- Door het principe van omgekeerde bewijslast te introduceren voor dagbesteding: beginnen aan de bovenkant van de participatieladder en niet onderaan.

De wenselijke attitude op **scholen** kan op verschillende manieren bevorderd worden:

- Door scholen te stimuleren arbeidsgerichtheid als belangrijke waarde te omarmen (missie, visie).
- Door in een arbeidspaspoort – als alternatief voor een diploma - de competenties van de Wajonger vast te leggen.
- Door goede voorbeelden te delen.
- Door in lerarenopleidingen nadrukkelijk aandacht te besteden aan het belang van focus op arbeid en het vertalen daarvan naar gedrag.
- Door in lerarenopleidingen nadrukkelijk aandacht te besteden aan het belang van zelfregie en empowerment van jongeren.
- Door op dit onderdeel bij- of nascholing aan te bieden.
- Door in het personeelsbeleid (werving en selectie en ontwikkeling) te sturen op dit aspect.

Hoe kunnen dergelijke attitudes worden bevorderd bij **re-integratie**?

- UWV kan in haar nieuwe contractronde sturen op een aantal attitudes, waaronder de gerichtheid op samenwerking tussen re-integratiebedrijven onderling.
- Door de re-integratiewereld te betrekken bij de andere levensdomeinen zoals staat te gebeuren met jobcoaching 'op het schoolplein'.
- Door werk te laten lonen waardoor Wajongers zelf een belang krijgen bij een zo volwaardig mogelijke participatie en hier zelf ook op gaan sturen bij de keuze voor hun begeleiding.
- Door professionals ruimte te geven voor maatwerk en mogelijkheden voor kennisontwikkeling over effectieve aanpakken.³²
- Door een keurmerk voor re-integratiebedrijven te realiseren waarin is opgenomen dat men er empowerend werkt. Daarbij kan gedacht worden aan EQUASS (Europees instrument), Blik op Werk, erkenningscriteria voor job-coachorganisaties of een beroepsvereniging voor jobcoaches.³³

Werkgevers

Het opdoen van positieve ervaringen met het werken met Wajongers is volgens de expertgroep de beste manier om de attitude van een werkgever te veranderen. Bekend maakt bemind. Opvallend is dat van alle zijden wordt aangegeven dat als een werkgever eenmaal besluit een Wajonger in dienst te nemen de ervaringen in het algemeen bijzonder positief zijn. Een succesvoorwaarde daarbij is vaak wel het alerte optreden van een jobcoach bij eventuele vragen of problemen.

³² Zie ook het advies van de Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling, De verkokering voorbij, september 2008 ³³ Zie ook het advies van de Commissie fundamentele herbezinning Wsw, Werken naar vermogen, van oktober 2008.

Zelfs als een plaatsing mislukt biedt het goede contact tussen werkgever en jobcoach regelmatig de basis voor een volgende plaatsing. Het nemen van de eerste drempel is dus vaak de grootste opgave. Er zijn verschillende manieren om deze drempel te nemen of te verlagen:

- De 'gratis' proefplaatsingen zijn essentieel in de acquisitie. Het is een laagdrempelige manier om kennis te maken met de mogelijkheden van de Wajonger. Het is ook een veilige manier om als werkgever geloof in eigen kunnen op te bouwen.
- In combinatie met het 'ontzorgen'. De voordeelregelingen die de laatste jaren in het leven geroepen zijn, kunnen werkgevers het gevoel geven dat de bureaucratie alleen maar gegroeid is. Haal de eventuele zorgen bij werkgevers weg ('als het niet goed gaat kun je mij altijd bellen en als het echt niet werkt dan stoppen we ermee, dat is voor niemand goed').
- Van stageplaatsen naar arbeidsplaatsen. Een stage biedt de werkgever de kans kennis te nemen van de mogelijkheden van de Wajonger met een mogelijke arbeidsplaats tot gevolg.
- Laagdrempelige netwerkbijeenkomsten met werkgevers waarin werkgevers met positieve ervaringen hun verhaal doen en waar ook eventueel Wajongers aanwezig zijn.
- Een individuele benadering van werkgevers helpt. In een persoonlijk gesprek durven werkgevers de vragen te stellen die ze zeker niet in groepsverband stellen. Waar komen de jongeren vandaan? Wat moet ik me bij zo een handicap voorstellen? Wat zijn de gevolgen ervan? In een 1 op 1 gesprek komen de vragen vanzelf, mensen zijn nieuwsgierig, eventueel gestimuleerd door voorbeelden (anekdotes kunnen heel krachtig zijn).
- Veel re-integratiebureaus nemen de Wajongers al direct mee naar het gesprek met de werkgever. Als Wajongers zelf in gesprek gaan met werkgevers verandert bij werkgevers het beeld van een jongere met een beperking naar iemand met een persoonlijkheid. Van iemand in een rolstoel naar de persoon Merel. Mensen zien immers eerst het opvallende, dat is de rolstoel of een blinde vrouw en krijgen pas later oog voor iemands persoonlijkheid, voor iemands kwaliteiten.
- Acquisitie door re-integratiebedrijven en jobcoaches is een vorm van marktwerking. Werkgevers worden gewezen op de voordelen die een Wajonger voor de organisatie kan hebben.
- Werkgevers wijzen op de mogelijke voordelen van het in dienst nemen van een Wajonger (die losstaan van de formele Wajongstatus) en een divers personeelbestand voor de sfeer op de werkvloer als de binding naar klanten.
- Vraagbeïnvloeding bij werkgevers door erop te wijzen dat door middel van jobcarving gevraagde werkzaamheden mogelijk ook vervuld kunnen worden.³⁸
- Werkgevers verzekeren dat hun vraag leidend is en dat ze als werkgever de positie hebben die de een werkgever normaliter ook heeft in een normale sollicitatieprocedure. Er moet een goede oplossing komen voor de werkgever. De werkgever moet niet het gevoel krijgen dat hem een Wajonger opgedrongen wordt.
- Filmpjes - gefilmde cv's bijvoorbeeld - waarin Wajongers zichzelf presenteren, waardoor bepaalde vooroordelen kunnen worden weggenomen.
- Arbeidsdiploma's of -paspoorten die – net als een schooldiploma – zicht geven op de competenties van de Wajongers.
- Inzetten van promoteams – zoals de CNV promoteams - als onderdeel van een traject gericht op de individuele benadering van een werkgever.
- Het doen van een moreel appel aan werkgevers om Wajongers in dienst te nemen.
- Promotie van een laagdrempelig, eenvoudig en slagvaardig Wajong-loket voor werkgevers.

³⁸ Bij jobcarving wordt uitgegaan van de persoonlijke mogelijkheden of individuele beperkingen van mensen met een fysieke, psychische of sociale handicap. Het uitgangspunt hierbij is het werk en niet een functie, vacature of arbeidsplaats. Binnen het totaal aan werkzaamheden op een afdeling of in een organisatie worden taken gebundeld in een nieuwe functie die past bij de Wajonger. Een alternatieve term is jobcomposing

Collega's

In de verkenning zijn verschillende manieren aangedragen om de attitudes van collega's te beïnvloeden:

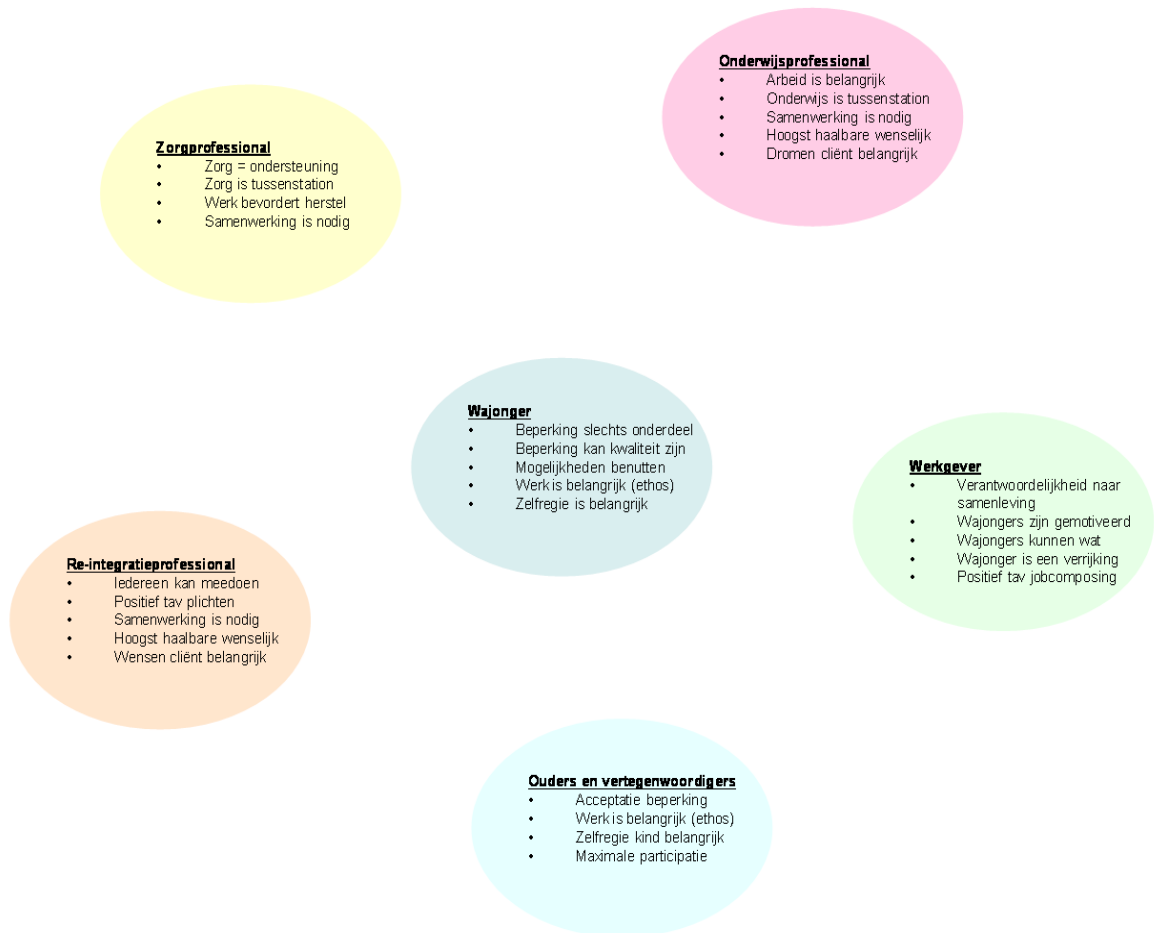
Een jobcoach iets laten vertellen over het werken met een Wajonger. Sommige werkgevers hebben zelfs een jobcoach in eigen dienst om de Wajongers en de collega's te begeleiden.

- Wajongers direct zoveel mogelijk gewoon laten meedraaien in de reguliere zaken rond het werk (bedrijfskleding, gezamenlijk eten, bedrijfsuitjes, borrels e.d.) om de acceptatie te bevorderen.

- Mentorship van collega's bevorderen, bijvoorbeeld door daar kennis over te ontsluiten.

De onderstaande figuur vat de bevorderende attitudes samen.

Bevorderende attitudes arbeidsparticipatie Wajong



Het belang van een cultuurprogramma

De ministeries van SZW, J&G, VWS en OCW starten een tweejarig cultuurprogramma waarin gericht wordt ingezet op het bevorderen van de attitudes die de arbeidsparticipatie van jongeren met een beperking stimuleren. Dit lijkt op basis van deze verkenning een goed voornemen. Het is zinvol in te zetten op een verandering van attitudes bij de Wajongers, de werkgevers en de wereld daaromheen; de professionals in de verschillende disciplines. Hoopgevend en versterkend is dat zich binnen de verschillende disciplines een ontwikkeling voltrekt die op hoofdlijnen overeenkomsten vertoont. Een ontwikkeling die uitgaat van empowerment van de cliënt. Dat lijkt een voorwaarde om binnen het netwerk rond de Wajonger en de werkgever de benodigde samenwerking te kunnen realiseren en bruggen te kunnen slaan. Een aantal goede praktijken is al goed op weg om zich deze nieuwe cultuur eigen te maken. Men heeft de goede intentie en soms leidt het al tot de goede daden. Maar op veel plaatsen is nog sprake van een oude cultuur met belemmerende attitudes. Professionals zullen in eerste instantie wellicht de neiging hebben te gaan 'tegenhangen', ook om hun jongeren uit de wind te houden. Samenwerking tussen disciplines is van groot belang om succesvolle transitie van de Wajonger richting werk mogelijk te maken. Hier valt nog een wereld te winnen. Het speelveld wordt gevoed door karikaturen van elkaar, gebrek aan vertrouwen en het voorop stellen van het eigen belang. Dat is niet in het belang van de Wajonger, de cliënt om wie het allemaal moet draaien. Cultuur wordt in stand gehouden door systemen. Om culturen te kunnen veranderen moeten ook systemen veranderen. In het algemeen zijn de respondenten van mening dat de voorgenomen veranderingen in de Wajong vanaf 2010 op hoofdlijnen een bijdrage kunnen leveren aan de ontwikkeling zoals men die graag wil inzetten. Versterkende elementen zijn bijvoorbeeld:

- Het loskoppelen van het recht op ondersteuning en het recht op uitkering;
- Het toedelen van een eigen verantwoordelijkheid voor de Wajongers;
- Werk laten lonen.

Onderweg zal men nog wel een aantal dilemma's tegenkomen. Hoeveel ruimte moet er worden gegeven voor zelfontplooiing als schadelastbeperking ook een rol speelt? Hoeveel ruimte krijgt een droom als beperkingen het realiseren daarvan duidelijk in de weg staan? Leidt een succesvolle aanpak niet tot bijstelling van keuringseisen leidend tot minder ondersteuning voor de Wajonger? Juist vanwege deze dilemma's is het belangrijk niet alleen in te zetten op plaatsing van Wajongers maar ook op ontwikkeling en mobiliteit van de Wajongers na plaatsing. Wat voor mensen zonder beperking normaal is – ontwikkeling - mag voor de Wajonger niet bijzonder zijn. Dat zal uiteindelijk ook bijdragen aan de duurzaamheid van de participatie en aan een zo volwaardig mogelijke participatie. Niet vergeten mag worden dat het gaat om een kwetsbare groep die niet zo gemakkelijk overstapt naar een nieuwe baan. Het is prima om als jongste bediende te beginnen maar niet om het te blijven als de Wajonger meer potentieel heeft. Systeem- en cultuurveranderingen zullen echter nooit kunnen voorkomen of verhelpen dat het voor een grote groep Wajongers niet mogelijk zal zijn via arbeid in de samenleving te participeren. Voor hen dient een goed vangnet gewaarborgd te blijven.

Aanbevelingen voor de inhoud van het cultuurprogramma

Een cultuurprogramma om de juiste attitudes te bevorderen is een uitstekend idee. Maar cultuurverandering begint altijd bij jezelf. Het is dan ook goed als de betrokken departementen dit gezamenlijk oppakken en ook degenen die systeemverantwoordelijk zijn erbij betrekken. Dit om te bevorderen dat belemmeringen voor een cultuurverandering zoveel mogelijk worden weggenomen. In de aanbevelingen is rekening gehouden met het gegeven dat het gaat om een 2-jarig cultuurprogramma dat snel gestart zal worden. Cultuurverandering is een proces van de lange adem. Om die reden zullen vooral aanzetten kunnen worden gegeven voor cultuurverandering. Schets een overbruggende visie. Probeer samen met (koepels) van professionals een overkoepelende en gedeelde visie te schetsen die geldt als wenkend perspectief. Het gaat daarbij om nadere uitwerking van het

nieuwe denken. Er kan zo een perspectief ontwikkeld worden waarin de toegevoegde waarde van iedereen herkenbaar is en wat ten behoeve van de cliënt wordt ingezet. Laat succes meerdere vaders hebben. Borg de visie aan de toppen van de organisaties (landelijke verenigingen).

Laat goede voorbeelden spreken

Ga door met het laten zien van goede voorbeelden van die praktijken die het goede gedrag en de goede attitudes vertonen. Laat zien dat het kan en dat samenwerking leidt tot succes.

Zet professionals aan de basis bij elkaar

Organiseer interdisciplinaire en op kennis en attitude gerichte intervisiebijeenkomsten. Laat professionals met elkaar goede aanpakken ontwikkelen en beproeven en stel de goede voorbeelden landelijk beschikbaar. Maak het voor en door professionals en genereer ook van onderaf beweging.³⁹

Breng het nieuwe denken in bij opleidingen

Faciliteer dat opleidingsmodules worden ontwikkeld als brug tussen disciplines, bijvoorbeeld in de vorm van een module arbeidsparticipatie in iedere SPH-opleiding, een opleiding jobcoaching of speciale modules voor speciaal (of passend) onderwijs bij het Pabo. Dat rust professionals toe om met moeilijke groepen te kunnen werken en bouwt een brug naar elkaar. Hetzelfde pleidooi geldt de management- en HRM-opleidingen waar meer aandacht gewenst is voor diversiteit in het personeelsbeleid.

Gebruik peer groups

Laat collega's en lotgenoten spreken als ambassadeurs op bijeenkomsten met professionals, Wajongers, ouders en werkgevers. Cultuurverandering begint als men vragen begint te stellen over de eigen overtuigingen. Arrangeer hier ook ontmoetingen met Wajongers. Nodig partijen uit om voorstellen in te dienen de cultuuromslag in gang te zetten.

Introduceer keurmerken voor kwaliteit en duurzaamheid op dit terrein

Eén manier om te werken aan onderling vertrouwen en aan duurzaamheid is mogelijk de inzet van keurmerken. In het re-integratiedomein is bijvoorbeeld het EQUASS-keurmerk ontwikkeld dat garant staat voor een zorgvuldige, klantgerichte en empowerende benadering. In Engeland zijn goede ervaringen opgedaan met Two-Ticks waarmee werkgevers kunnen laten zien dat zij 'positive about disabled people' zijn.

Practice what you preach

Geef als overheden het goede voorbeeld en maak het een vast thema. Zet je in om ook zelf Wajongers in dienst te nemen. En neem het op in contract compliance door bijvoorbeeld als eis te stellen dat 5% van de loonsom boven een bepaalde aanneemsom ten goede komt aan bepaalde groepen werkzoekenden, waaronder Wajongers. Het is van belang dat de overheid bij deze cultuuromslag ook leiderschap toont en zelf het goede voorbeeld geeft.

Richt het systeem bevorderend in

Culturen worden in stand gehouden door systemen en andersom. Om die reden is het ook van belang om de systeemkenmerken te slechten die niet bevorderlijke culturen in stand houden. In het onderzoek is herhaaldelijk aangegeven dat veel organisaties niet geprikkeld worden het juiste gedrag te vertonen of daarin belemmerd worden.

³⁹ Vanuit een aantal expertgroepen is aangegeven dat men het op deze manier bijeenkomen bijvoorbeeld erg op prijs stelt. Dit kan nog versterkt worden door groepen meer interdisciplinair samen te stellen.

(bron: Programma Cultuuromslag Wajong ;Tussen nieuw denken en nieuw doen, een verkenning attitudes rond de Wajong, uitgevoerd door What Works in opdracht van het ministerie van Sociale zaken en werkgelegenheid, april 2009)

Bijlage VII Werkplan

Taak en rol

Ik verricht deze opdracht alleen en kan daarbij rekenen op hulp en ondersteuning van de R. de Boer namens de opdrachtgever. Aan de hand van een tijdsplanning ga ik het onderzoek verrichten. Om de planning te halen heb ik evaluatiemomenten ingebouwd om samen met de opdrachtgever de voortgang te bespreken en bewaken.

Inhoudelijke ondersteuning die de opdrachtgever kan bieden:

- De opdrachtgever bewaakt de missie en de visie van de stichting en attendeert mij wanneer ik deze uit het oog dreig te verliezen.
- De opdrachtgever houdt de voortgang en tijdsplanning in de gaten.
- De opdrachtgever voorziet mij van feedback.
- De opdrachtgever stelt kritische vragen.
- De opdrachtgever houdt mij op de hoogte van de ontwikkelingen.

Planning en activiteiten:

Activiteit	Wanneer	Inleveren bij/bespreken met	Aantal uren
Aanvraag onderzoek	Januari 2010	H.Dekker (cc.Anke Goedhart)	3 uur
Werkplan opstellen	Maart 2010	H.Dekker (cc Anke Goedhart)	4 uur
Gesprek begeleidend docent	Begin april	Anke Goedhart	2 uur
Ondertekenen project contract	Begin april		1 uur
Draaiboek maken		R.de Boer en Anke Goedhart	8 uur
Uitvoeringsfase	April en Mei	Gem. 1-2 dagen per week	120 uur
Afrondingsfase	Tweede helft mei		60 uur

Bijlage VIII Beoordeling conceptrapport

Beoordeling conceptrapport

Naam student(en)	:	Robert Geels.....
		
Titel onderzoeksproject	:	Op weg naar werk.....
Datum beoordeling	:	
Begeleidend docent	:	Anke Goedhart.....

Feedback van de docentbegeleider:

Het conceptrapport is niet voldoende, op basis van de voorwaardelijke en/of inhoudelijke criteria.

Het conceptrapport dient opnieuw ingeleverd te worden voor

Inhoudelijke advies en aanwijzingen:

Beoordeling onderzoeksproject Sociaal Pedagogische Hulpverlening (voltijd, deeltijd en duaal)

Naam student(-en) Robert Geels
Onderwerp onderzoeksproject: Mogelijkheden Wajong voor licht verstandelijk gehandicapte jongeren

Naam beoordelend docent

66

Beoordelingscriteria	Max. Pnt.	Ondergrens	Score	Toelichting beoordelaar (overwegingen en onderbouwing)	Relatie met opleidingskwalificaties (zie bijlage 1) en domeincompetenties
1. Aanleiding en probleemanalyse De student laat zien dat hij in staat is een relevant onderzoeksproject met een heldere probleemstelling en – analyse op te zetten. Criteria: ▪ <i>Er zijn op juiste en inzichtelijke wijze een probleemstelling, vraagstelling en doelstelling geformuleerd.</i> ▪ <i>Begrippen uit de vraagstelling zijn helder gedefinieerd en uitgewerkt in deelvragen.</i> ▪ <i>De opzet van het onderzoeksproject wordt goed onderbouwd.</i> ▪ <i>De maatschappelijke relevantie en beroepsrelevantie van de probleemstelling is aangetoond.</i> ▪ <i>De relevantie van het onderzoeksproject voor de opdrachtgever is aangetoond.</i>	10	5.5			SPH 1, 14, 15, 22 DC 1 Analyseren en verkennen van de leefsituatie van cliënten en doelgroepen en hun culturele en maatschappelijke context, gericht op het signaleren van belemmerende factoren op macro-, meso- en microniveau. DC 8 Veranderingen in de samenleving signaleren en vertalen naar de ontwikkeling van preventieve (sociaal-agogische) activiteiten. Deze organiseren, (laten) uitvoeren en evalueren. DC9 Een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van het sociaal-agogisch beroep door onderzoek te doen naar de effecten en resultaten van sociaal-agogische beroepsuitoefening en de uitkomsten te vertalen naar consequenties voor het beroepshandelen.
2. Projectorganisatie De student laat in het onderzoeksproject zien professioneel te	10	5.5			SPH 10 t/m 13 en 16 t/m 18 DC 6 Als sociaal-agogisch professional een eigen bijdrage leveren aan het beheer, het beleid en de kwaliteit

kunnen samenwerken met zowel de opdrachtgever als medestudenten en is in staat het project binnen gegeven kaders adequaat te organiseren.	1				van de organisatie – binnen de doelstellingen van de organisatie – en daarover mondeling en in rapportages verantwoording afleggen.
<i>Criteria:</i>	1				DC 7 Als sociaal-agogisch professional samenwerken met zowel professionals als vrijwilligers, begeleiding geven aan medewerkers en leidinggevende taken uitvoeren binnen een team, een werkeenheid of een organisatie.
▪ <i>De wijze van afstemming van en communicatie over het onderzoeksproject met de opdrachtgever wordt duidelijk beschreven.</i>	1				
	1				
	2				
▪ <i>De eigen standpunten en wensen worden duidelijk verwoord in het contact met de opdrachtgever.</i>	2				
	2				
▪ <i>Het onderzoeksproject is helder en boeiend gepresenteerd aan de opdrachtgever.</i>					
▪ <i>Op kritische vragen van de opdrachtgever wordt adequaat (onderbouwd met parate kennis, logisch en consistent) gereageerd.</i>					
▪ <i>De organisatie (fasen, activiteiten en taakverdeling) van het project wordt helder verantwoord.</i>					
▪ <i>Het verloop van het onderzoeksproject is een gevolg van</i>					

<i>logische keuzes die gemaakt zijn, ook t.a.v. de bijsturing.</i> ▪ <i>Het onderzoeksproject is binnen de randvoorwaarden (tijd, geld) adequaat uitgevoerd.</i>					
3. Uitvoering van het onderzoek De student laat zien dat hij de probleemstelling kan uitwerken op basis van praktijkgericht onderzoek en dat hij in staat is het onderzoek adequaat te onderbouwen. <i>Criteria:</i> ▪ <i>De verzamelde onderzoeksgegevens worden juist geïnterpreteerd en geanalyseerd.</i> ▪ <i>De onderbouwing van de resultaten is gebaseerd op actuele, relevante vakliteratuur en praktijkbronnen.</i> ▪ <i>Er is goed gebruik gemaakt van expertise van anderen (begeleider, deskundige in het werkveld).</i> ▪ <i>Theoretische inzichten uit het werkveld van SPH worden adequaat toegepast in het onderzoeksproject.</i> ▪ <i>De relatie tussen theorie en</i>	10 2 2 2 2	5.5			SPH 1, 14, 15, 22 DC 1 Analyseren en verkennen van de leefsituatie van cliënten en doelgroepen en hun culturele en maatschappelijke context, gericht op het signaleren van belemmerende factoren op macro-, meso- en microniveau. DC9 Een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van het sociaal-agogisch beroep door onderzoek te doen naar de effecten en resultaten van sociaal-agogische beroepsuitoefening en de uitkomsten te vertalen naar consequenties voor het beroepshandelen.

<i>praktijkonderzoek wordt duidelijk gelegd.</i>					
4. Resultaten van het onderzoeksproject De student laat zien dat hij conclusies en aanbevelingen kan formuleren op basis van het onderzoeksproject en een eigen standpunt of visie kan verwoorden. <i>Criteria:</i> ▪ <i>Het eindrapport heeft een heldere structuur.</i> ▪ <i>De projectresultaten sluiten goed aan bij de onderzoeksresultaten en de probleemstelling.</i> ▪ <i>Er zijn suggesties voor toepassing of implementatie van de aanbevelingen opgesteld.</i> ▪ <i>Er worden suggesties voor vervolgonderzoek genoemd.</i> ▪ <i>De eigen standpuntbepaling of visie wordt ethisch / normatief geëxpliciteerd.</i> ▪ <i>Er wordt kritisch teruggeblijkt op de onderzoeksresultaten door knelpunten en dilemma's binnen het werkveld en de beroepsuitoefening te formuleren</i>	10	5.5			SPH 14, 15 en 22 DC 8 Veranderingen in de samenleving signaleren en vertalen naar de ontwikkeling van preventieve (sociaal-agogische) activiteiten. Deze organiseren, (laten) uitvoeren en evalueren. DC9 Een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van het sociaal-agogisch beroep door onderzoek te doen naar de effecten en resultaten van sociaal-agogische beroepsuitoefening en de uitkomsten te vertalen naar consequenties voor het beroepshandelen.
Totale score	40	22			
Eindcijfer = totale score / 4	10	5.5			

N.B.: Indien de beoordeling door de opleiding aanzienlijk afwijkt van de beoordeling door de opdrachtgever, geeft de beoordelend docent bij de toelichting een motivatie van het verschil in beoordeling.

Om voor een inhoudelijke beoordeling in aanmerking te komen, dient voldaan te worden aan de volgende, voorwaardelijke criteria:

Beoordeling voorwaardelijke criteria	Score O – V - G	Toelichting beoordelaar (overwegingen en onderbouwing)
1. Taalgebruik Een scriptie of projectverslag is in correct Nederlands geschreven (spelling, interpunctie en formulering). Criteria: Het eindverslag mag niet meer dan vijftien taalfouten bevatten (spelling, interpunctie en formulering). Het eindverslag moet een logische structuur hebben.		
2. Technische eisen Het onderzoeksverslag moet qua technische eisen voldoen aan de richtlijnen zoals vermeld in de studiehandleiding onderzoeksproject. Dit criterium wordt als voldoende beoordeeld bij: juist gebruik van noten volledige informatie op het kaft en voorblad juiste weergave literatuurverwijzingen volledige en consistente hoofdstukindeling verzorgde lay-out		
Brongebruik De student laat zien dat hij/zij in staat is het onderzoek adequaat te onderbouwen. Criteria: Er wordt gebruik gemaakt van actuele, relevante vakliteratuur (richtlijn: drie vaktijdschriften, relevant wetenschappelijk onderzoek en/of cijfermateriaal (richtlijn: twee boeken en/of rapporten) De keuze van de onderzoekspopulatie is toegelicht en helder afgebakend. De methode van dataverzameling is toegelicht en relevant voor de vraagstelling.		

Bijlage X Beoordelingslijst onderzoeksprojecten voor de opdrachtgever**Beoordelingsformulier onderzoeksproject door opdrachtgever**

Naam student(-en)

.....

Datum beoordeling

Naam opdrachtgever

Naam begeleidend docent

Beoordelingscriteria	oneens 1 2 3 4 5	eens 1 2 3 4 5	Eventuele toelichting
Belang van het onderzoeksproject De student laat zien dat hij een relevant onderzoeksproject met een heldere probleemstelling en – analyse op kan zetten. <i>Criteria:</i> ▪ <i>Het onderzoeksproject is relevant voor de opdrachtgever.</i> ▪ <i>De projectopdracht is goed geïnterpreteerd door de studenten en heeft geleid tot een juiste probleemstelling.</i>	1 2 3 4 5 1 2 3 4 5		
Resultaten van het onderzoeksproject De student laat zien dat hij juiste conclusies en bruikbare aanbevelingen kan formuleren op basis van het onderzoeksproject. <i>Criteria:</i> ▪ <i>De resultaten van het onderzoeksproject beantwoorden aan de verwachtingen van de opdrachtgever.</i> ▪ <i>Het onderzoeksproject heeft voor de opdrachtgever concrete oplossingen en/of aanbevelingen opgeleverd voor de toekomst.</i> ▪ <i>De resultaten zijn zo opgeleverd</i>	1 2 3 4 5 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5		

<i>dat ze daadwerkelijk toepasbaar zijn voor de opdrachtgever.</i> ▪ <i>De studenten blikken kritisch terug op de onderzoeksresultaten door knelpunten en dilemma's binnen het werkveld en de beroepsuitoefening te formuleren.</i>		
Samenwerking en communicatie De student laat in het onderzoeksproject zien professioneel te kunnen samenwerken met zowel de opdrachtgever als medestudenten en is in staat het project binnen gegeven kaders adequaat te organiseren. <i>Criteria:</i> ▪ <i>De studenten hebben zelfstandig gewerkt aan het onderzoeksproject.</i> ▪ <i>De studenten hebben in voldoende mate en op tijd gecommuniceerd met de opdrachtgever.</i> ▪ <i>De studenten hebben in hun onderlinge samenwerking er blijk van gegeven als team aan de opdracht te hebben gewerkt.</i> ▪ <i>Het onderzoeksproject is door de studenten goed gepland en georganiseerd.</i> ▪ <i>Het onderzoeksproject is binnen de randvoorwaarden (tijd, geld) adequaat uitgevoerd.</i>	1 2 3 4 5 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5 1 2 3 4 5	
Eindoordeel door de opdrachtgever	○ Onvoldoende ○ Voldoende ○ Goed ○ Zeer goed	

N.B: Indien het eindoordeel door de opdrachtgever 'onvoldoende' luidt, vindt er een gesprek plaats tussen de opleiding en de opdrachtgever.

Bijlage XI Toestemming HBO- Kennisbank

Mediacentrum

Ondergetekenden:

Persoonlijke gegevens (zoals adres en telefoonnummer) van mij wil ik niet openbaar gemaakt hebben.

Naam: Robert Geels

Adres: Marcellistraat 19
7468 GH Enter

Telefoon: 06-51140716

Email: annekegeels@home.nl

Kruis hieronder aan: toestemming of bezwaar

☒

Geeft TOESTEMMING tot opname van zijn / haar scriptie in de "HBO-Kennisbank".
Tevens verleen ik toestemming tot het geheel of gedeeltelijk (doen) verveelvoudigen en openbaar (doen) maken in druk en/of in digitale vorm, al dan niet in combinatie met werken van derden, bijvoorbeeld online beschikbaarstelling via internet of enig ander netwerk, als onderdeel van een databank, online of offline, van bedoelde scriptie.

☐

Heeft BEZWAAR tegen opname van zijn / haar scriptie in de "HBO-Kennisbank".
Tevens verleen ik geen toestemming tot het geheel of gedeeltelijk (doen) verveelvoudigen en openbaar (doen) maken in druk en/of in digitale vorm, al dan niet in combinatie met werken van derden, bijvoorbeeld online beschikbaarstelling via internet of enig ander netwerk, als onderdeel van een databank, online of offline, van bedoelde scriptie voor welk gebruik dan ook.

Reden voor mijn bezwaar is:

- ☐ Mijn afstudeer organisatie c.q. opdrachtgever gaat hiermee NIET akkoord
- ☐ anders, namelijk.....

Het betreft de scriptie, getiteld:
'Op weg naar werk'

Datum:

Handtekening:

4 juni 2010

