



Tussen nieuw denken en nieuw doen

Verkenning attitudes rond de Wajong

Definitieve versie

TUSSEN NIEUW DENKEN EN NIEUW DOEN

VERKENNING ATTITUDES ROND DE WAJONG

Zoetermeer, 1 april 2009



Drs Gejo Duinkerken
Drs Peter Wesdorp
Drs Selle van der Woude

Op verzoek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Programma Cultuuromslag Wajong

Inhoudsopgave

VOORWOORD	5
1. INLEIDING	7
1.1 Aanleiding	7
1.2 Vraagstelling	8
1.3 Verantwoording	9
1.4 Leeswijzer	10
2 KADER: ATTITUDES EN GEDRAG	11
2.1 Inleiding	11
2.2 Attitude	11
2.2 De relatie tussen attitudes en gedrag	12
2.3 Het beïnvloeden van attitudes	14
2.4 Toepassing in dit onderzoek	15
3 FEITEN OVER DE WAJONG	16
3.1 Inleiding	16
3.2 Instroom in de Wajong	16
3.3 Participatie van Wajongers	19
4 ATTITUDES	21
4.1 Inleiding	21
4.2 'Het nieuwe denken'	21
4.3 Attitudes van Wajongers zelf	24
4.3.1 <i>Inleiding</i>	24
4.3.2 <i>Belemmerende attitudes en gedrag</i>	24
4.3.3 <i>Bevorderende attitudes en gedrag</i>	26
4.3.4 <i>Het stimuleren van bevorderende attitudes</i>	27
4.4 Attitudes van ouders, verzorgers en vertegenwoordigers	29
4.4.1 <i>Inleiding</i>	29
4.4.2 <i>Belemmerende attitudes en gedrag</i>	29
4.4.3 <i>Bevorderende attitudes en gedrag</i>	30
4.4.4 <i>Het stimuleren van bevorderende attitudes</i>	31
4.5 Attitudes in de zorg	32
4.5.1 <i>Inleiding</i>	32
4.5.2 <i>Belemmerende attitudes en gedrag</i>	32
4.5.3 <i>Bevorderende attitudes en gedrag</i>	34
4.5.4 <i>Het stimuleren van bevorderende attitudes</i>	34
4.6 Attitudes in het onderwijs	36
4.6.1 <i>Inleiding</i>	36
4.6.2 <i>Belemmerende attitudes en gedrag</i>	37
4.6.3 <i>Bevorderende attitudes en gedrag</i>	39
4.6.4 <i>Het stimuleren van bevorderende attitudes</i>	42
4.7 Attitudes bij re-integratie	43
4.7.1 <i>Inleiding</i>	43
4.7.2 <i>Belemmerende attitudes en gedrag</i>	45
4.7.3 <i>Bevorderende attitudes en gedrag</i>	46
4.7.4 <i>Het stimuleren van bevorderende attitudes</i>	48
4.8 Attitudes bij werkgevers en collega's	49
4.8.1 <i>Inleiding</i>	49

4.8.2	<i>Belemmerende attitudes en gedrag</i>	50
4.8.3	<i>Bevorderende attitudes en gedrag</i>	51
4.8.4	<i>Het stimuleren van bevorderende attitudes</i>	53
5.	ANALYSE VAN BEVINDINGEN	56
5.1	Het nieuwe denken nader bezien	56
5.2	Attitudes nader bezien.....	57
6.	NAAR EEN CULTUURPROGRAMMA	59
6.1	Het belang van een cultuurprogramma.....	59
6.2	Aanbevelingen voor de inhoud van het cultuurprogramma.....	60
	BIJLAGE 1: GERAADPLEEGDE LITERATUUR	62
	BIJLAGE 2: GERAADPLEEGDE PERSONEN	63
	BIJLAGE 3: DE ONDERWIJSSTRUCTUUR	66

Voorwoord

Je zult het maar hebben: een 'structureel functionele beperking'. Lichamelijk of verstandelijk. Gedragsproblemen hebben, in een rolstoel zitten, een aangeboren hartafwijking hebben of een borderliner zijn. Veel mensen realiseren zich niet dat je dan, net als alle anderen, ook hoog of juist laag opgeleid kan zijn. Dat je dromen hebt net als ieder ander over wat je later worden wilt.

In Nederland kunnen jongeren met een beperking een Wajong-uitkering krijgen. En om aan het werk te komen en/of te blijven zijn er allerlei voorzieningen bedacht. De regelingen zijn ruim, de mogelijkheden groot, het is een kwestie van je weg vinden. Tot zover klinkt het gegeven de omstandigheden heel ideaal. Maar pakt dat ook zo uit in de praktijk?

De status Wajong roept vaak verkeerde beelden op. Je bent afgekeurd! Je kunt niet werken! Wat betekent Wajong dan wel? Wajong houdt formeel in dat je niet in staat wordt geacht het minimumloon te kunnen verdienen en geen of nauwelijks arbeidsverleden hebt.

Elke beperking roept denkbeelden en emoties op bij werkgevers. Welke emotie dat is, hangt af van de soort beperking. Is je beperking heel zichtbaar – je zit bijvoorbeeld in een rolstoel – dan denken vele werkgevers: gedoe! Hoe kom je de trap op? Help, de WC deur is te smal. Ben je autistisch dan ziet menig werkgever de bui al hangen. Hoe reageren de collega's daarop? Hoe dan ook: Je wordt in eerste instantie beschouwd op grond van je beperking. Weegt het financiële voordeel wel op tegen dat gedoe of die verwachte onrust? Is er echt geen gemakkelijker personeel te krijgen?

Denkbeelden en emoties worden ook opgeroepen bij ouders, professionals uit de zorg, onderwijs en re-integratiewereld. Sommigen willen vanuit de eigen rol de jongere vaak uit de wind houden. Anderen zien daar juist geen heil in of vinden dat ook deze jongeren een verantwoordelijkheid richting de samenleving hebben. Waarom ziet de ene professional een potentiële arbeidskracht in een Wajongere en denkt en handelt de andere professional niet vanuit het perspectief van participatie?

Dan de Wajongere zelf. Je hebt een beperking, die lang niet altijd vroegtijdig wordt onderkend. Eenmaal in het Wajongtraject lijkt de focus op je beperking te worden gelegd. Tevens wordt je geconfronteerd met beelden van anderen daarover. Je moet wel heel stevig in je schoenen staan wil je al die beelden niet onderdeel maken van je identiteit. Zie maar eens niet in een slachtofferrol te komen en je eigen regie over je leven te behouden. Zie maar eens een leven op grond van je mogelijkheden op te bouwen, met een realistische kijk op je beperking.

De centrale vraag van dit onderzoek is welke attitudes bevorderend werken om jongeren met een beperking maximaal te laten participeren. Om op het spoor van stimulerende attitudes te komen, zijn gewenste praktijken onderzocht. Werkgevers, die naar tevredenheid Wajongers in dienst hebben, zijn geïnterviewd. Zo ook professionals en ouders die hier met elkaar toe bijdragen.

Deze verkenning is een gevolg van spoorzoeken. Achterwaarts kijken waarom het goed is gegaan, welke overtuigingen, cognities en emoties aan dit 'nieuwe denken en doen' ten grondslag liggen. Een zoektocht, met andere woorden, naar de cruciale elementen van de gewenste cultuur, waarin maatschappelijke participatie en persoonlijke zingeving vervlochten zijn. Opdat de mogelijkheden van mensen met structurele functionele beperkingen beter worden benut. Om de arbeidsmarkt van de toekomst beter te kunnen bedienen. Want iedereen is nodig.

In dit onderzoek naar het gebied tussen ziel en zakelijkheid is een hoopvolle dynamiek ontdekt en tot stand gekomen. Deze rapportage bevat bouwstenen voor een cultuurprogramma om vanuit het nieuwe denken naar het nieuwe doen te komen. Onze dank gaat uit naar alle toegewijde betrokkenen, die hun ervaring met ons wilden delen. Zonder hen had dit rapport niet tot stand kunnen komen.

Gejo Duinkerken
Peter Wesdorp
Selle van der Woude

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

Aantal Wajongers
loopt op

Het aantal mensen met een Wajong-uitkering dreigt de komende jaren fors op te lopen. Voorkomen moet worden dat deze groep aan de kant komt te staan. Daarom wil het kabinet inzetten op de mogelijkheden van Wajongers om te participeren op de arbeidsmarkt. Ook bij mensen met een beperking dient scholing en werk en niet het ontvangen van een uitkering voorop te staan. De toegang tot werk is voor jongeren met een beperking echter problematisch. Ondanks de ondersteuning van de huidige regelingen is er nog te weinig perspectief op werk en kunnen deze jongeren hun capaciteiten onvoldoende benutten.

Nieuwe Wajong

Op dit moment ligt het wetsvoorstel voor de nieuwe Wajong ter behandeling in de Tweede Kamer. Hierin 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.

Ook cultuuromslag
nodig

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.

Cultuurprogramma

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.

Kwalitatieve ver-
kenning

Niet voor iedereen

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.

In deze verkenning wordt aan aantal begrippen gebruikt waarvan het goed is deze kort toe te lichten:

Begrippen

Wajonger

Definities

In deze notitie wordt gesproken over Wajongers. Deze term wordt in deze rapportage gehanteerd als verzamelterm voor jongeren die in meer of mindere mate een structureel functionele beperking hebben en die wel of geen aanspraak maken op ondersteuning vanuit de Wajong. Veel jongeren met een structureel functionele beperking maken geen of niet langer gebruik van de Wajong. De Wajong is een inkomensvoorziening voor personen van 18 jaar of ouder die op jonge leeftijd gehandicapt zijn geworden. De uitkering voor een volledig arbeidsongeschikte Wajonger bedraagt 75% van het wettelijk minimumloon en kan duren tot het 65e jaar. Veel Wajongers zijn inmiddels al lang geen jongere meer. Potentiële Wajongers worden uiteindelijk wel of geen Wajonger. Het gaat om een gemêleerde groep waarachter verschillende individuen met een breed spectrum aan beperkingen schuil gaan. In het kader van de leesbaarheid van de tekst is niet altijd aangegeven welke specifieke belemmeringen er spelen. Daar waar relevant heeft een nadere specificatie van de belemmering plaatsgevonden.

Arbeidsparticipatie

Arbeidsparticipatie wordt in deze verkenning opgevat als regulier werk (al dan niet met loondispensatie). Daarnaast maakt een deel van de Wajongers gebruik van beschermt, begeleid of gedetacheerd werk in SW-verband of van (arbeidsmatige) dagbesteding. Het onderscheid tussen deze begrippen wordt in deze verkenning expliciet gemaakt om de zogenoemde participatieladder inzichtelijk te maken.

1.2 Vraagstelling

De vraagstelling van dit onderzoek luidde als volgt:

Centrale vraag

Onderzoek in onderscheiden good practices welke cultuur (mindset en attitude) bij professionals, Wajongers, werkgevers, werknemers et cetera bevorderend werkt voor een zo maximaal mogelijke participatie van Wajongers..

De vraagstelling valt uiteen in verschillende deelvragen:

Deelvragen

1. Welke *good practices* zijn binnen de verschillende domeinen te traceren?
2. Welke attitudes zijn onderscheidend en kenmerkend voor het succes in de geselecteerde best practices? Welke zijn effectief (bevorderend) en welke zijn niet effectief (belemmerend) om meer Wajongers naar werk te begeleiden?
3. Waardoor zijn deze attitudes gevoed?

4. Op welke wijze uiten en vertalen deze attitudes zich in benodigde kennis, expertise en vaardigheden bijvoorbeeld rond de mogelijkheden van Wajongers en ondersteuningsmaatregelen?
5. In hoeverre zijn deze attitudes, respectievelijk de daarvan afgeleide benodigde kennis, expertise en vaardigheden algemeen (ophoogbaar) of specifiek?
6. Op welke wijze zijn de attitudes van betrokkenen beïnvloedbaar?

1.3 Verantwoording

Ontwikkelen kader

Theoretisch kader

Als één van de eerste stappen is op basis van literatuur een theoretisch kader ontwikkeld waarmee greep kon worden gekregen op het thema attitudes in relatie tot het wenselijke gedrag rond de Wajong. Vanuit dit kader is de vraagstelling voor de interviews en de expertmeetings geformuleerd.

Selectie best practices

Goede praktijken

In deze verkenning is onderzoek gedaan onder best practices. Best practices zijn praktijken die als effectief bekend staan in de toeleiding van Wajongers naar werk, die overdraagbaar zijn en die het vigerend of toekomstig beleid ondersteunen. De keuze om best practices te onderzoeken was gebaseerd op de veronderstelling dat achter het waargenomen goede gedrag ook bevorderende attitudes liggen. De praktijken zijn geselecteerd op basis van deskresearch, op voordracht van de begeleidingscommissie en op basis van enkele interviews met mensen met overzicht van het veld.

Vorbereidende interviews en bedrijfsbezoeken

Verkenkende gesprekken

Vervolgens is een groot aantal betrokkenen uit de best practices geïnterviewd. Deze interviews vormden de basis voor expertmeetings met groepen professionals uit de best practices en groepen Wajongers. Voor het onderzoek naar de attitudes bij werkgevers is gebruik gemaakt van een aantal bezoeken op locatie waarbij vaak zowel de werkgevers als de Wajongers en een aantal collega's zijn geïnterviewd.

Expertmeetings

Groepen experts en Wajongers

De expertmeetings met de professionals zijn telkens monodisciplinair (dat wil zeggen separate groepen met zorgprofessionals, re-integratieprofessionals en onderwijsprofessionals) samengesteld. Er is dus gekeken door de ogen van onder andere docenten, zorgverleners, jobcoaches en hun managers die er zich hard voor maken zoveel mogelijk Wajongers aan het werk te helpen. Een lijst met deelnemers aan de expertmeetings is opgenomen in de bijlagen.

Tijdens de expertmeetings is gezocht naar gemeenschappelijke beeldvorming over de gezochte attitudes en de achterliggende bepalende factoren. Deze beeldvorming is steeds aan het slot van een expertmeeting ter ijkking teruggelegd aan de groep. Daar waar er geen sprake was van gemeenschappelijke

beeldvorming, zijn thema's als discussiepunten benoemd. Deze komen in deze rapportage in groene kaders terug onder de kop: Capita Selecta.

Deze rapportage

Een kwalitatieve verkenning als deze levert (uiteraard) geen generaliseerbare bevindingen op, maar biedt wel en vooral inzicht in de aard van het vraagstuk. Er kunnen ook geen uitspraken worden gedaan over de mate waarin bepaalde attitudes voor komen maar wel welke attitudes er voor komen. Om de zeggingskracht van deze rapportage te vergroten is de conceptrapportage ter toetsing teruggelegd aan alle participanten van de expertgroepen. Een groot deel heeft inhoudelijk gereageerd en hun opmerkingen zijn in overleg verwerkt in de definitieve rapportage.

1.4 Leeswijzer

Hoofdstuk 2 bevat het theoretisch kader van het onderzoek. Hier wordt het begrip attitudes geoperationaliseerd en in verband gebracht met gedrag. Hoofdstuk 3 bevat een aantal feiten over de Wajong. Daar waar het gaat om attitudes gaat het vaak ook om (voor)oordelen. Om die reden is een feitelijk hoofdstuk opgenomen. Hoofdstuk 4 vormt de kern van deze rapportage. In dit hoofdstuk wordt per discipline ingegaan op de attitudes. Ook wordt in dit hoofdstuk het 'nieuwe denken' als gemeenschappelijke rode draad toegelicht. Hoofdstuk 5 bevat een analyse van bevindingen. Hoofdstuk 6 doet aanbevelingen ten behoeve van het cultuurprogramma.

Opbouw rapportage

2 Kader: Attitudes en gedrag

2.1 Inleiding

Deze verkenning is erop gericht vast te stellen welke attitudes bevorderend werken voor de arbeidsparticipatie van jongeren met een structureel functionele beperking.

Bevorderende attitudes

Uiteindelijk gaat het erom dat het gewenste gedrag optreedt, bij de Wajonger, diens ouders of vertegenwoordigers, de werkgever en de professionals in het onderwijs, zorg en arbeidstoeleiding. Gedrag wordt echter beïnvloed door attitudes. Attitudes zijn, met andere woorden, belangrijke determinanten van gedrag en zijn de meningen en voorkeuren die mensen erop nahouden ten aanzien van het gedrag. Het zijn deze evaluaties van voor- en nadelen die de geneigdheid – de intentie - tot een bepaald gedrag bepalen.

2.2 Attitude

In het algemeen wordt een attitude omschreven als *een positieve of negatieve evaluatie van een attitudeobject* (Wilke, 1995). Een meer uitgebreide daarmee overeenstemmende definitie is (naar De Vries en Van der Pligt (2002) en De Vries, Modde en Stoeller (2007)):

Een attitude is:

1. is gericht op een object, persoon, instantie of gebeurtenis (attitudeobject);
2. is evaluatief, dat wil zeggen gunstig of ongunstig, positief of negatief;
3. positieve en negatieve kenmerken van het object leidt tot een attitude);
4. is (mede) gebaseerd op affecties (positieve of negatieve gevoelens) ten opzichte van het attitudeobject;
5. heeft consequenties voor het waarneembare gedrag jegens het attitude object.

Definitie attitude

Attitudes spelen zich af in de hoofden van mensen en kunnen als zodanig niet direct worden waargenomen. Mensen kunnen er echter wel op bevestigd worden. De attitude van een persoon kan direct worden bepaald door een totaaloordeel te vragen, maar men kan ook trachten de opbouw van de attitude te achterhalen. Om de attitude te ontrafelen, kan mensen worden gevraagd aan te geven welke cognitieve overtuigingen (opvattingen) en affectieve reacties (gevoelens) daarbij voor hen een rol spelen. Vervolgens speelt ook de sterkte van de attitude een rol. Daarnaast kunnen attitudes ook worden afgeleid uit observatie van gedrag (bijvoorbeeld stemgedrag). Zo wordt er in dit onderzoek vanuit gegaan dat de mensen in de goede praktijken – die goed gedrag laten zien – ook bevorderende attitudes hebben. Dat laatste moet in het onderzoek wel vastgesteld worden.

Attitudes zijn vaak opgebouwd uit meerdere opvattingen. Deze kunnen overeenkomen of strijdig zijn. Het gewicht van de opvattingen is dan bepalend. Het zwaarstwegende argument bepaalt dan de attitude.

Functies

Attitudes vervullen een aantal functies, waarvan wellicht de belangrijkste de kennisfunctie is.¹ Het is voor mensen onmogelijk om telkens als men met een bepaald (attitude)object geconfronteerd wordt alle overwegingen en waarderungen met betrekking tot dat object opnieuw te structuren om zo tot een oordeel over het attitudeobject te komen. Attitudes brengen ordening (wat De Vries & Van der Pligt de kennisfunctie noemen) en helpen ons zo te functioneren in onze omgeving. Nieuwe informatie kan beter worden geïntegreerd en begrepen.

In die zin is een attitude ook een *schema*. Wanneer mensen waarnemen, maken ze gebruik van bestaande kennis of verwachtingen om betekenis te geven aan informatie die ze waarnemen. Om te verwijzen naar die kennis en verwachtingen, wordt de term (cognitieve) schema's gebruikt. Een schema is een mentale afspiegeling van een stimulus of domein van stimuli. Zo hebben we bijvoorbeeld schema's over arbeidsgehandicapten. Wanneer we iets waarnemen, roepen we een cognitief schema op dat op dat moment relevant is en aansluit bij wat we in dit situatie willen bereiken (Vonk, 2000). In die zin zijn (sterke) attitudes ook redelijk hardnekkig.

Attitudes worden geleerd via directe ervaringen, conditionering, observatie en reflectie (Vaughan & Hogg, 2008). Ook opvoeding kan een belangrijke bijdrage leveren, naast erfelijke factoren.

2.2 De relatie tussen attitudes en gedrag

Relatie met gedrag

Attitudes zijn belangrijke determinanten voor gedrag, maar er dient wel rekening gehouden te worden met factoren die invloed hebben op de relatie tussen attitudes en gedrag (*moderatoren*) (Robbins, 1997). Bovendien is de kracht van de attitude ook belangrijk. Hoe sterker de attitude, hoe groter de kans dat mensen dat bepaalde gedrag vertonen. Ook voorspellen attitudes gedrag beter als ze gebaseerd zijn op directe ervaring (Wilke, 1995). Het blijkt dat personen met directe ervaring met het attitudeobject zekerder zijn van hun attitude. Daarnaast is de relatie tussen attitudes en gedrag sterker naarmate attitudes specifiek zijn (Robbins, 1997).

In de invloedrijke *theorie van beredeneerd gedrag (Theory of Planned Behavior (TOP))* is de relatie tussen attitudes, gedrag en de rol van moderatoren nader uitgewerkt (Fishbein & Ajzen (1988), De Vries & Van der Pligt (1991)).

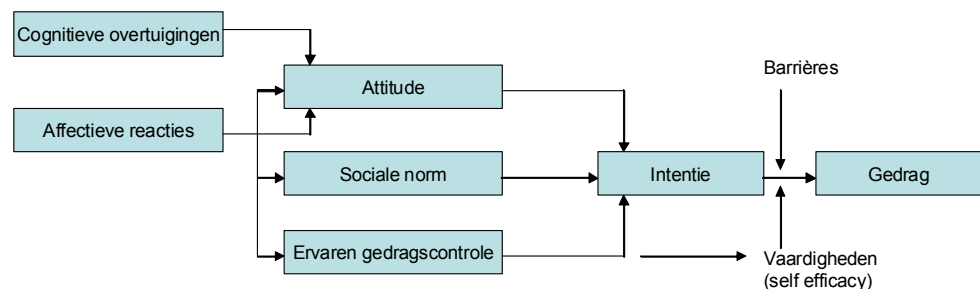
¹ Naast de *kennisfunctie* worden wel de *instrumentele functie* (positieve attitudes ten aanzien van voordelen en negatieve attitudes over objecten die nadelig zijn), de *egodefensieve functie* (ter bescherming en bevestiging van het zelfbeeld) en de *waarde-expressieve functie* (expressie van de eigen identiteit) onderscheiden.

In deze theorie is de (gedrags)intentie een belangrijke moderator. Volgens deze theorie is gedrag het best te voorspellen door mensen te vragen of zij de intentie hebben dat gedrag te vertonen. Deze intentie kan weer voorspeld worden door een drietal basisdeterminanten:

1. De attitude ten opzichte van het gedrag.
2. De sociale norm, dat wil zeggen de sociale druk om het gedrag al dan niet uit te voeren. Er kunnen discrepanties tussen iemands attitudes en gedrag ontstaan door een sterke sociale dwang op iemand om zich op bepaalde manier te gedragen (bijvoorbeeld in de vorm van groepsdruk). Wat betreft de sociale norm spelen twee elementen een belangrijke rol: Ten eerste de indruk die de persoon heeft over wat relevante anderen vinden dat de persoon zelf zou moeten doen, de zogenaamde *referentopvattingen*. Ten tweede is het van belang of de persoon geneigd is zich iets van die anderen aan te trekken, de zogenoemde *motivatie om te conformeren* (De Vries, 1988). De sociale norm heeft overigens niet alleen invloed op onze intenties, maar kan ook van invloed zijn op onze attitudes.
3. De ervaren gedragscontrole, dat wil zeggen de mate waarin men het idee heeft het gedrag uit te kunnen voeren c.q. te vertonen. Het gaat om de mogelijkheid dan wel onmogelijkheid die iemand ziet om zijn of haar attitudes en intenties in concreet gedrag om te zetten.

De relatie tussen intentie en gedrag wordt daarnaast beïnvloed door barrières (feitelijk danwel ervaren) en (gebrek aan) vaardigheden (*self efficacy*), waarbij er een samenhang wordt verondersteld tussen ervaren gedragscontrole en self efficacy.

In schema



In het algemeen kan men stellen dat de intentie toeneemt naarmate de attitude positiever is, de gepercipieerde sociale druk groter en het idee dat men het gedrag kan uitvoeren groter is. Het relatieve belang van attitude, sociale norm en gepercipieerde gedragscontrole hangt af van de intentie die wordt onderzocht. Allerlei externe variabelen, zoals sociaaleconomische status, intelligentie en algemene attitudes (waarden) hebben volgens het model geen directe invloed op gedrag. Dergelijke variabelen beïnvloeden de overwegingen, waarderingen, referentopvattingen en motivatie om te conformeren, en het relatief belang dat aan attitude en sociale norm wordt gehecht (De Vries, 1988).

Gewoontegedrag

Er kleeft ook een aantal beperkingen aan het bovenstaand model. Iemands intentie blijkt lang niet altijd overeen te komen met het vertoonde gedrag. Mensen hebben vaak nog wel bepaalde intenties maar vervallen gewoontegedrag in oud gedrag en maken niet altijd beredeneerde afwegingen, zoals in het model van 'gepland gedrag' wel verondersteld wordt. Hoe sterker de gewoonte, hoe minder de invloed van een bewuste intentie op gedrag. Gewoonten ontstaan als gevolg van het herhaaldelijk opdoen van ervaringen die een bepaalde beloning in zich hebben. Centraal kenmerk van gewoonten is dat zij voorafgegaan worden door impliciete attitudes. Gewoonten zijn vaak onbewust, kosten weinig energie en zijn relatief moeilijk te onderdrukken en te beïnvloeden. In het geval van gewoontegedrag moet gezocht worden naar manieren om het gedrag weer terug te brengen naar beredeneerd gedrag.

2.3 Het beïnvloeden van attitudes

Gedagsverandering via attitudes

Uitgaand van een bepaald gewenst gedrag kan men op basis van de *Theory of Planned Behavior* op verschillende manieren aangrijpingspunten vinden voor gedragsverandering. Het beïnvloeden van attitudes is daar één van. Daarvoor ligt nog de verandering van intenties. Intenties kunnen worden beïnvloed door de belangrijkste determinanten van intenties – attitudes, sociale normen en ervaren gedragscontrole - te veranderen, danwel door het relatieve gewicht van deze drie determinanten te veranderen. Als vervolgens ook de barrières tot het gedrag worden weggenomen en de vaardigheden worden bevorderd kan het gedrag werkelijk optreden.

Eén van de beste manieren om iemands gedrag te beïnvloeden is zijn of haar attitude over de kwestie te veranderen. Dat is echter niet gemakkelijk. Mensen zijn geneigd vast te houden aan attitudes: nieuwe informatie wordt zo verwerkt dat bestaande attitudes worden bevestigd; attitudes kleuren de herinnering zodanig dat de herinnering overeenkomt, consistent is met de attitudes. Alhoewel niet gemakkelijk, zijn attitudes wel beïnvloedbaar. Ze zijn immers ook aangeleerd. Attitudes kunnen veranderen als gevolg van bepaalde ervaringen of na overreding (die ingaan tegen de bestaande attitude) waardoor bepaalde overtuigingen en affectieve reacties veranderen.²

Van belang bij de verandering van attitudes is wel of men daartoe een noodzaak ervaart. Het transtheoretische model van de fasen van verandering biedt inzicht in de manier waarop mensen omgaan met de noodzaak tot verandering.

² De doorwerking van ervaringen kan dan bijvoorbeeld weer worden verklaard vanuit de cognitieve dissonantie theorie en de effectiviteit van overreding met bijvoorbeeld het model van persuasieve communicatie.

2.4 Toepassing in dit onderzoek

Van achter naar
voor

In deze verkenning is het model van beredeneerd gedrag achterwaarts (van rechts naar links) ingezet. Daarbij passeren alle elementen van het model. Dat is noodzakelijk om uiteindelijk bij de te inventariseren attitudes uit te komen. Daar wordt in deze verkenning op ingezoomd en verslag van gedaan. Hieronder volgt een korte 'routebeschrijving' door het model voor het Wajong onderzoek.

Gedrag

Goede praktijken
met goed 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

Barrières voor
gewenst gedrag

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. Er wordt in dit onderzoek, dat zich juist op achterliggende attitudes richt, echter niet te sterk op ingezoomd. Erg dominante barrières van beleidsinhoudelijke, 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

Grondslagen voor
attitudes

Achter de positieve en negatieve evaluaties wordt gezocht naar de herkomst ervan. Die kan cognitief of affectief van aard zijn. Cognitieve elementen zijn rationale 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.

3 Feiten over de Wajong

3.1 Inleiding

Juist wanneer gesproken wordt over attitudes en beeldvorming, is het belangrijk om nadrukkelijk aandacht te besteden aan de feiten om oordelen en vooroordelen van elkaar te kunnen onderscheiden. In dit hoofdstuk wordt kort een aantal feiten in het kader van de Wajong gepresenteerd.³ Bijvoorbeeld als het gaat om de vraag hoeveel van deze jongeren nu daadwerkelijk participeren. Daarnaast helpen de feiten om een indruk te krijgen van de heterogeniteit van deze groep.

Dossieronderzoek
UWV

Het merendeel van de cijfers in dit hoofdstuk is ontleend aan een omvangrijk dossieronderzoek dat UWV in 2007 heeft uitgevoerd. Van een kwart van de instroom in de periode 2002-2006 zijn de dossiers bekeken (in totaal 1.500 dossiers). De resultaten zijn in grote lijnen toepasbaar op de landelijke instroom. De resultaten zijn onder meer verwoord in de kenniscahiers 07-01, *'De groei van de Wajonginstroom'*, en 08-01 *'De participatiemogelijkheden van de Wajonginstroom'*.

3.2 Instroom in de 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 2006⁴ (zie ook de tabel op de volgende pagina). Inmiddels is de kans dat iemand in de Wajong terecht komt 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 uitstroombpercentages zal het aantal Wajongers na 2040 boven de 300.000 uitkomen en groter zijn dan het aantal personen in de IVA respectievelijk WGA.⁷

Forse groei Wajong

³ Het gaat in dit hoofdstuk over feiten over Wajongers (en niet over de bredere groep jongeren met een beperking).

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.

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 Wajonguitkering. 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 Wajonguitkering 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 Wajonguitkering 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.

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

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

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 Wajonguitkering konden krijgen.

⁹ Centraal Planbureau, Macro-economische Verkenning 2008, pagina 112.

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 kenniscahier 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

Schoolachtergrond

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

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.

3.3 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.

Participatiestatus*, procentuele verdeling instroom 2002-2006

	2002	2004	2005	2006	<i>Totaal</i>
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.

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.

De uitstroom uit de Wajong bedraagt in 2006 4.900 en in 2007 4.400. Zie ook de tabel aan het begin van paragraaf 3.2.

Participatiegraad

Niet alleen de vraag of jongeren aan het werk komen, maar ook en vooral de vraag of deze jongeren aan het werk blijven is relevant. UWV benadrukt dat verbetering van de duurzaamheid van participatie essentieel is voor het verhogen van de participatiegraad. De UWV kennischiers zijn hierover vrij beperkt. UWV stelt dat het aandeel Wajongers dat participeert bij een reguliere werkgever op middellange termijn (4 tot 5 jaar) stabiel is en zal schommelen rond de 22%. Dit percentage is het saldo van het aantal Wajongers dat gaat werken en het aantal Wajongers dat uitvalt uit werk. De uitval uit werk is het grootst in het begin. De algemene indruk is dat op groepsniveau veranderingen in het aandeel dat participeert in loonvormende arbeid vooral plaatsvinden in de eerste twee jaar na instroom.

Momenteel wordt door UWV, FNV en RWI onderzoek gedaan naar de duurzaamheid van participatie.

4 Attitudes

4.1 Inleiding

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. De jongere bevindt zich in een haast Kafkaiaans krachtenveld dat in het bijzonder manifest wordt als er sprake is van overgangen (transities) in het leven van een jongere. Een krachtenveld waarin verschillende professionals vanuit verschillende disciplines actief zijn met attitudes over Wajongers, over het van hen gevraagde gedrag en over elkaar.

Binnen alle sectoren en disciplines speelt zich echter een aanzet tot een ontwikkeling af die belangrijke gemeenschappelijke kenmerken vertoont. Om te voorkomen dat dit hoofdstuk telkens in herhaling vervalt, noemen we deze ontwikkeling 'het nieuwe denken'. Het nieuwe denken behelst een grove outline die eerst is opgetekend uit de interviews en vervolgens gecheckt en verder ingekleurd is met bestaande praktijken in expertgroepen. Het nieuwe denken is zo het beeld dat boven komt drijven bij de organisaties die al op de goede weg zijn (best practices).

In de goede praktijken wordt dit nieuwe denken voor een belangrijk deel al gebezigd. We beschrijven dit denken in paragraaf 4.2. In de paragrafen 4.3 tot en met 4.8 worden telkens de attitudes per discipline beschreven, waaronder ook die van de Wajongers zelf, hun ouders of vertegenwoordigers en de werkgevers. Deze paragrafen zijn telkens zo opgebouwd dat na een korte algemene inleiding ingegaan wordt op belemmerend gedrag en attitudes, vervolgens op bevorderend gedrag en attitudes en ten slotte over de wijze waarop de bevorderende attitudes gestimuleerd kunnen worden.

Het nieuwe denken is nog zeker geen gemeengoed en moet afhankelijk van de specifieke opdracht van de sector zijn vertaling krijgen. Daarnaast is het nieuwe denken vaak nog niet vertaald in 'het nieuwe doen'. Tussen droom en daad staan wetten en praktische bezwaren.

4.2 '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.

Levensdomeinen 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. Binnen en tussen levensdomeinen is sprake van overgangen - transities - die ook te maken hebben met de transitie van jongere naar volwassene (transitie tussen levensfasen). Welke levensdomeinen er beschouwd worden heeft te maken met leeftijd en met het individu.¹² De beperkingen van de Wajonger zijn vaak van invloed in alle levensdomeinen.

Transities Levensdomeinen zijn onderling verbonden en beïnvloeden elkaar wederkerig. Om die reden is het van belang ze in samenhang te beschouwen. Succesvolle transities zijn een voorwaarde voor het verwerven en behouden van een plek op de arbeidsmarkt.

Wajonger centraal 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. Het is niet respectvol noch realistisch dat niet te hebben. Al in een vroeg stadium wordt een inschatting gemaakt welk perspectief voor de Wajonger haalbaar is in de verschillende levensdomeinen en welke transities dit met zich meebrengt. Omdat jongeren zich, mede onder invloed van de pubertijd, nog sterk kunnen ontwikkelen, wordt deze inschatting indien nodig bijgesteld. Er is sprake van een omgekeerde bewijslast waarbij wordt vertrokken vanuit de bovenkant van de participatieladder.¹³

Rechten en plichten 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.

Integraal plan Er wordt een integraal plan gemaakt dat uitgaat van de samenhang tussen levensdomeinen en transities en dat leidt tot afstemming met andere rond Wajonger betrokken disciplines en professionals. Al het handelen van betrokken professionals is toekomstgericht en planmatig. De verschillende disciplines werken in samenhang. Binnen het nieuwe denken heeft iedereen zijn eigen opdracht en eigen expertise, transitie momenten verlopen naadloos, ook waar

¹² Zie ook Ester, Muffels en Schipper, *Dynamiek en levensloop, de arbeidsmarkt in transitie*, Van Gorcum 2006.

¹³ Een participatieladder biedt inzicht in de niveaus van participatie en de ontwikkeling die mensen doormaken. Aan de verschillende niveaus kunnen ook verschillende instrumenten worden gekoppeld. In het algemeen is het streven er op gericht mensen tot een zo hoog mogelijk participatieniveau (met duurzaam regulier werk zonder ondersteuning als hoogste trede) te brengen.

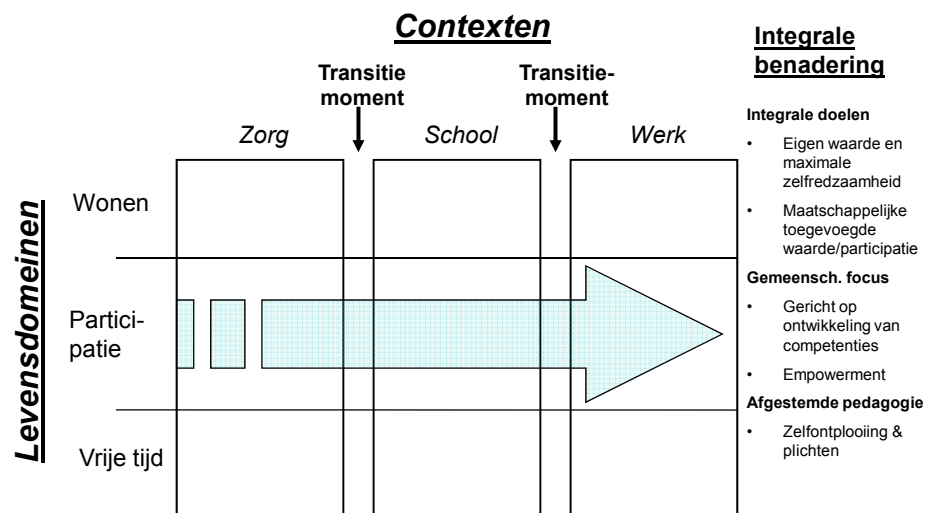
het gaat om de benodigde ondersteuning. De Wajonger wordt in staat gesteld zoveel mogelijk regie te voeren over zijn eigen leven en de rol van professionals daarin. Er wordt toegewerkt naar de transitie's en afbreukrisico's voor succesvolle transitie's worden in kaart gebracht.

De samenwerking tussen professionals krijgt waar mogelijk parallel en gelijktijdig vorm. Dit voorkomt tijdsverlies en bewerkt synergie. Zo groeit bijvoorbeeld in de curatieve zorg het inzicht dat een zinvolle dagbesteding het genezingsproces kan bespoedigen en kan het gesprek over de terugkeer naar werk de revalidatie bespoedigen.

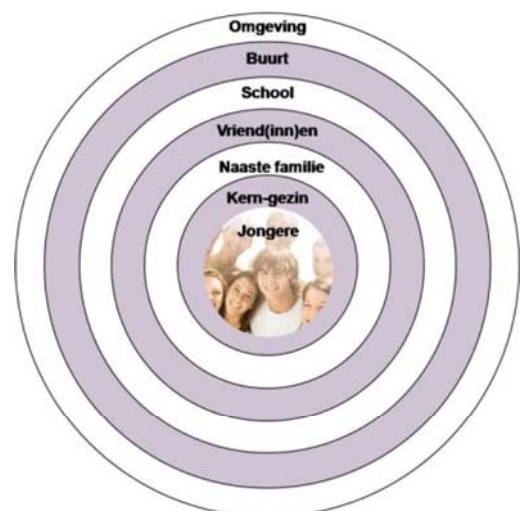
Samenwerking

Het nieuwe denken:

Integrale benadering rekening houdend met transitie's



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.



4.3 Attitudes van Wajongers zelf

4.3.1 Inleiding

Rijk geschakeerd

De groep Wajongers is rijk geschakeerd (zie hoofdstuk 3). Zo is er sprake van uiteenlopende beperkingen, de sociale achtergronden zijn verschillend en het opleidingsniveau verschilt sterk. Het is goed op deze plaats (nogmaals) vast te stellen dat er Wajongers zijn die geen enkel realistisch perspectief hebben op werk, maar een belangrijk deel van de Wajongers heeft nog wel reële mogelijkheden voor participatie. Het gaat erom dat die mogelijkheden voldoende worden benut.

Tijdens de verkenning is aangegeven dat de attitude van Wajongers zelf een belangrijke succesfactor voor arbeidsparticipatie is, waarbij wordt aangegeven dat deze in belangrijke mate is gevormd door de omgeving en het (zorg- en onderwijs) verleden van de Wajonger.

Multiproblematiek

Door de respondenten is aangegeven dat er vaak sprake is van multiproblematiek, waarbij min of meer stabiele factoren als een beperking gepaard gaan of zijn gegaan met andere beperkingen en met *stressful life events* als misbruik, ongewenste zwangerschap, echtscheidingen of criminaliteit.

In een aantal bijeenkomsten met Wajongers is gesproken over hun attitudes alsmede over de attitudes van anderen in de context van participatie. Het ging om een verscheidenheid aan jongeren die allemaal succesvol participeren.

4.3.2 Belemmerende attitudes en gedrag

'Gepamperd'

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 comfortzone 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.

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.

Bijvoorbeeld

- 'Ga je met ze op kamp dan gaan ze zitten wachten totdat er voor ze gekookt wordt' - *re-integratieprofessional*.
- 'Doven die van een dovenschool komen verwachten dat iedereen hen met gebarentaal benadert' – *re-integratieprofessional*.
- 'Ze denken dat dat re-integratiebedrijf wel even een baan voor ze regelt en dat ze daar ook nog eens te laat mogen komen' – *re-integratieprofessional*.
- 'Ze willen eerst geen Wajong-uitkering aanvragen maar als ze er eenmaal eentje hebben willen ze die uitkering niet meer kwijt' – *onderwijsprofessional*.

Negatief over werk

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.

Overschatting en onderschatting

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.

Ontkenning

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.

¹⁵ In sommige gevallen – met name daar waar forse reiskosten een rol spelen – kan het aanvaren van werk zelfs leiden tot een lager inkomen.

4.3.3 Bevorderende attitudes en gedrag

Kwaliteiten

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 kwaliteiten worden verder uitgebouwd en men is in staat er over te communiceren. Het is zelfs mogelijk van een beperking een onderscheidende kwaliteit te maken: mijn beperking is uw versterking!.

Bijvoorbeeld

- Dove mensen die in zeer lawaaïge ruimtes werken. Autisten in de ICT. Dyslectici die geheime dossiers vernietigen.
- Een aantal Wajongers is nu zelf jobcoach geworden en begeleidt als ervaringsdeskundige andere Wajongers.
- Een blinde Wajonger is telefoniste geworden in een callcenter. Als geen ander is zij in staat de emoties in de stemmen aan de andere kant van de lijn op te pikken. Zij scoort de hoogste klanttevredenheidscijfers.

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.

Rechten en plichten

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.

¹⁶ Aangegeven wordt dat met name Wajongers uit REC cluster 4 (zie bijlage 3 voor een toelichting op de clusterverdeling) de neiging hebben de eigen mogelijkheden op de arbeidsmarkt te overschatten. Met hen moet gesproken worden over hun beperkingen of zij moeten een keer 'gecontroleerd de neus stoten'. Voor de LVG-groep geldt dat de acceptatie van een handicap vaak een probleem vormt waardoor er vaak ook sprake van psychiatrische problematiek is.

Bijvoorbeeld

- 'Ik ben voorgoed afgekeurd voor 80 – 100%, maar ik kan wel degelijk nog wat!'- *Wajonger.*
- 'Ja ik heb een handicap, so what?'- *Wajonger.*
- 'Hoezo leerbeperkingen? Deze jongeren (cluster 4) halen gewoon wel allemaal hun rijbewijs.'- *Onderwijsprofessional.*

Het zelfsturend vermogen is maximaal ontwikkeld. Men is 'empowered'. In dit verband heeft Vrijbaan een aantal waarden geoperationaliseerd, die breed gedeeld worden:

- *Competentie* Vertrouwen in eigen vaardigheden om een bepaald doel te bereiken;
- *Zelfbeschikking* Vaardigheid om zelfstandig keuzes te maken en het gevoel controle te hebben over je eigen situatie;
- *Impact* Het gevoel dat gemaakte keuzes invloed hebben op je leven, dat je invloed hebt op je rol in de maatschappij;
- *Betekenis* Het werk ervaren als iets zinvols, dat aansluit bij je eigen opvattingen en waarden en het gevoel dat keuzes in het re-integratietraject betekenis hebben;
- *Positieve identiteit* Een positief zelfbeeld, waarbij de (arbeids)handicap op een realistische manier is geaccepteerd en er ruimte is voor andere zaken;
- *Groepsoriëntatie* Het besef dat er altijd sprake is van onderlinge afhankelijkheid waarbij samenwerking met anderen nodig is.

Elementen van empowerment

4.3.4 Het stimuleren van bevorderende attitudes

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 (de huidige wet kent echter geen plichten).
- Het opnemen van een verplichting tot aanvaarding van, gegeven de beperking en belastbaarheid, passende arbeid. Dit bevordert de oriëntatie op werk bij jongeren. Dit is onder de huidige wet echter niet mogelijk.

- 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. Deze worden in de paragrafen hierna verder uitgewerkt.

4.4 Attitudes van ouders, verzorgers en vertegenwoordigers

4.4.1 Inleiding

De attitudes van ouders (dan wel verzorgers of vertegenwoordigers) zijn van groot belang. De invloed van ouders is direct (door hun eigen benadering van hun kind) en indirect (door hun invloed op de begeleiding door anderen van hun kind) en doet zich vooral gelden wanneer de jongeren nog thuis wonen. Maar ook gedurende de rest van het leven blijven de ouders een rol spelen.

Ouders staan dichtbij hun kind, zijn deskundigen ten aanzien van hun eigen kind en willen uiteraard het optimale verwezenlijken voor hun kind. Over wat optimaal is kunnen de meningen echter verschillen.

Contact met ouders

De invloed (van de attitude) van ouders verschilt en is vaak afhankelijk van de vraag of de jongere thuis verblijft, geplaatst is in een leefgroep of internaat of zelfstandig woont. Een belangrijk deel van de respondenten vanuit onderwijs en re-integratie geeft aan niet rechtstreeks met ouders in contact te staan. Het contact verloopt vooral via de leefgroepen. Nogal wat Wajongers geven aan een problematische relatie met hun ouders te hebben en deze nauwelijks nog te spreken.

Door Wajongers zelf is aangegeven dat naast ouders ook broers en zussen belangrijk kunnen zijn. Vaak opgegroeid in de huidige, meer empowerde, generatie zijn zij vaak de motor achter het proces naar arbeidsparticipatie. Ouders, broers, zussen en vrienden vormen in belangrijke mate de omgeving, de sociale context, van de Wajonger.

4.4.2 Belemmerende attitudes en gedrag

Aan de respondenten is gevraagd welke attitudes van ouders (en verzorgers en vertegenwoordigers) belemmerend zijn voor arbeidsparticipatie.

Een veilige haven

In veel gevallen wordt de beschermende attitude genoemd. Er is een zekere angst voor wat het kind kan overkomen in de 'grote boze buitenwereld'. In geval van een beschermende attitude worden de mogelijkheden van het kind onderschat. Men acht het kind onvoldoende in staat regie te voeren over het eigen leven. Er wordt vooral gezorgd en gedacht voor het kind. Vaak is men ook bang voor de periode als de ouders niet meer in staat zijn om voor het kind te zorgen. Een Wajong-uitkering en een mooie vorm van dagbesteding worden dan als veilige havens voor het kind gezien.

Belemmerend is ook het niet accepteren van een belemmering. Zeker bij niet zichtbare belemmeringen – o.a. REC Cluster 4 - speelt dit een rol. In dat geval bestaat het risico dat ouders de mogelijkheden van het kind overschatten danwel de beperkingen bagatelliseren. Wat ook een rol speelt is dat bij hoger opgeleide ouders vaak sprake is van frustratie over het eigen onvermogen de capaciteiten van het kind te beïnvloeden.

Bijvoorbeeld

- John kon met hulp van zijn jobcoach aan de slag bij een aannemer. Het werk van John bestond uit het op de bouwplaats versjouwen van bouwmaterialen en gereedschap. Alles netjes conform de Arbo-regels. Op een gegeven moment verscheen de moeder van John op de bouwplaats. Zij was er al vrij snel over uit dat dit werk niet geschikt was voor John en besloot hem weer mee naar huis te nemen.
- 'Dat meisje dat was geplaatst door de jobcoach deed uitstekend werk, maar ik kreeg er wel een schoonmoeder bij' - *Werkgever*.
- 'Vaak moeten we de jongere 'detoxen' van de ouders. Het aanvragen van een uitkering kan daarbij helpen. Die uitkering maakt het voor de jongere namelijk mogelijk om zelfstandig te gaan wonen' – *Jobcoach*.

Schaamtecultuur

Een nog weinig onderzocht maar geregeld genoemd fenomeen is de rol van allochtone ouders. Gewezen wordt op de schaamtecultuur binnen sommige groepen allochtonen. De jongere met beperking wordt door de ouders weggehouden uit het maatschappelijk leven. Er heerst een taboe op het gebruik van hulpmiddelen. Een en ander werkt uiteraard niet bevorderend voor de arbeidsparticipatie van jongeren met een beperking.

Tenslotte wordt gewezen op het belang van de arbeidsmoraal en de sociale klasse van de ouders als verklarende factor voor een negatieve attitude.

4.4.3 Bevorderende attitudes en gedrag

Naarmate de kinderen ouder worden groeit ook het besef dat participatie belangrijk is. Met die vraag worden ouders dan ook steeds vaker geconfronteerd.

Ouders en jongeren geven aan dat waar het de attitudes van ouders betreft het gaat om de juiste middenweg tussen accepteren en stimuleren. De jongeren benadrukken dat het belangrijk is dat ouders het kind stimuleren en helpen om zijn of haar kwaliteiten te benutten en te ontwikkelen. Een assertieve houding van ouders richting begeleiders pakt soms ook gunstig uit.

Bijvoorbeeld

- Pascal had van zijn school (PrO) te horen gekregen dat hij ofwel naar de sociale werkvoorziening kon ofwel naar dagbesteding. Zijn moeder pikte dat niet. Zij regelde een re-integratietraject voor hem en inmiddels heeft Pascal werk bij een reguliere werkgever die bijzonder over hem te spreken is. En Pascal zelf, die geniet met volle teugen.

Acceptatie

Tegelijkertijd geven de jongeren ook aan dat het belangrijk is dat ouders hun kinderen stimuleren en helpen zelfstandig te zijn. Naast het belang van stimuleren, klinkt het belang van acceptatie, je verhouden tot. Ouders geven aan dat acceptatie door ouders van de beperking van hun kind ook het kind helpt om die beperking te accepteren. Het is belangrijk dat ouders de beperking benoemen en bespreken met hun kind. Kinderen die zich onvoldoende bewust zijn van een eigen beperking, lopen het risico dat ze over hun grenzen heen gaan. Ook bestaat het risico dat ze de negatieve effecten van hun gedrag toewijzen aan hun persoonlijkheid. En aan zichzelf gaan twijfelen.

4.4.4 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.

4.5 Attitudes in de zorg

4.5.1 Inleiding

Veel instanties

Veel Wajongers ontwikkelen al op jeugdige leeftijd een zorgvraag. Naast Jeugdzorg (opgroei- en opvoedingsproblemen als gevolg van psychosociale, psychische of gedragsproblemen) kan het gaan om curatieve zorg (Zorgverzekeringswet), langdurige zorg en begeleiding (AWBZ) en sociale hulp- en dienstverlening¹⁷ en na- / thuiszorg (WMO). Wajongers kunnen gedurende hun levensloop met verschillende zorgprofessionals te maken krijgen.

Vaak zijn Wajongers gebaat bij een multidisciplinaire aanpak van problemen, waarin bijvoorbeeld elementen van orthopedagogische hulp, geestelijke gezondheidszorg en opgroei- en opvoedhulp zijn opgenomen. In de praktijk is het combineren van deze voorzieningen moeizaam omdat daaraan verschillende indicaties, uitvoerders en financieringsbronnen ten grondslag liggen.

In het kader van dit onderzoek is gesproken met een groot aantal zorgprofessionals die zich vaak bezighouden met de transitie van zorg naar werk. Het gaat bijvoorbeeld om mensen werkzaam bij of als GGZ, zorgboerderijen, zorginternaten, verzekeringsartsen, orthopedagogen en revalidatie. Binnen de zorg wordt steeds vaker benadrukt dat meer moet worden gedaan om jongeren met een beperking aan het werk te helpen.¹⁸ Er zijn goede voorbeelden waarin dit gebeurt.

4.5.2 Belemmerende attitudes en gedrag

Zorgcultuur

Binnen de curatieve zorg bestaat in het algemeen de neiging om te focussen op de zwakke of beschadigde kant van de mens en op het herstellen daarvan. De attitude is sterk zorgend en beschermend. Bovendien denkt men vaak sequentieel: Eerst herstellen dan weer verder met het leven. Eerst klaar maken voor arbeid, in plaats van een parallel proces waarin arbeid juist bijdraagt aan herstel. Voordat men overgaat tot de oriëntatie op werk, doorloopt men vaak eerst een aantal zorgfasen. Dit wordt mede veroorzaakt doordat men in de zorg (sterk) geprotocolleerd werkt. De protocollen bieden – ondanks de voordelen van methodisch werken - niet veel ruimte voor een meer integrale benadering waarbij ook arbeidsparticipatie in ogenschouw wordt genomen. Als

¹⁷ Gericht op deelname aan het maatschappelijke verkeer, maar niet om dagbesteding en begeleid wonen.

¹⁸ Zo geeft bijvoorbeeld Altrecht bestuurder Peter Höppener (GGZ) in gepubliceerde interviews aan er naar te streven dat 50% in plaats van de huidige 15% van de GGZ-cliënten aan het werk gaat.

voorbeeld is een aantal maal genoemd dat zelfs in de revalidatiezorg het perspectief op arbeid pas in een laat stadium om de hoek komt kijken.

Ook binnen de langdurige zorg heerst naar de mening van de expertgroep vaak nog een klassieke zorgcultuur waarin de instelling zorgt voor de cliënt, men gericht is op de stabilisatie van gedrag en 'het goed hebben met elkaar'. Dit leidt in veel gevallen tot ondervraging van cliënten op hun mogelijkheden. Hulpeloosheid wordt aangeleerd.

Eigen logica

Bovendien werken dergelijke instellingen vaak vooral vanuit het eigen perspectief, logica en handelingsrepertoire. Ze kijken vooral hoe de cliënt past bij de mogelijkheden van de organisatie in plaats van te kijken naar de mogelijkheden van de cliënt die wellicht ook buiten de organisatie kunnen liggen. Door de respondenten wordt ook aangegeven dat men in het algemeen in de zorg niet is gewend om te denken in termen van participatieladders, waarin sprake is van een beweging van dagbesteding aan de basis naar regulier werk op basis van het idee van werken naar vermogen. Binnen de zorg is men dan vaak al blij met dagbesteding, terwijl er juist zoveel te winnen is voor deze jongeren met arbeid: eigenwaarde.

Plichten

Binnen de zorg is men ook weinig bekend met het fenomeen plichten en het positieve effect dat daarvan uit kan gaan. Men werkt vraaggestuurd. Het is een cultuur van zelfontplooiing zonder voorwaarden. Men gaat te vrijblijvend om met de plichten en verantwoordelijkheden die werk met zich mee brengt. De klant moet instemmen. Dit wordt ook gevoed door regelgeving omdat bijvoorbeeld de BOPZ¹⁹ uitgaat van de beoordelingsbevoegdheid en de autonomie van de cliënt, terwijl niet iedere Wajonger volledig beoordelingsbekwaam is.

Bijvoorbeeld

- Els, die woont in een leefgroep en drie dagen per week werkt, komt niet opdagen op haar werk. Er blijkt door de begeleiders van de leefgroep op die (werk)dag voor haar een afspraak gemaakt te zijn met de psychiater. Die afspraak had ook op een van de twee niet werkdagen gemaakt kunnen worden.

Omdat de Wajongers al zoveel jaren te maken hebben gehad met deze attitude bij hulpverleners, hebben deze attitudes zich bij de jongeren stevig verankerd en is het voor diegenen die de jongeren aan het werk willen helpen erg moeilijk die attitudes nog te veranderen.

¹⁹ Bijzondere Opname Psychiatrische Ziekenhuizen waaronder ook de Licht Verstandelijk Gehandicapten sector valt. Daarnaast de WGBO – Wet Geneeskundige Behandelingsovereenkomst - die het gedrag van professionals dient te bepalen voor zover deze als (medisch) behandelaar worden gezien (bijvoorbeeld ook orthopedagogen of gz-psychologen).

4.5.3 Bevorderende attitudes en gedrag

Welke attitudes in de zorg dragen bij aan een maximale participatie van Wajongers?

Pas recentelijk is met name binnen de langdurige zorg een ontwikkeling ingezet waarin de nadruk wordt gelegd op de empowerment van de cliënt en de focus op de mogelijkheden en positieve elementen van de cliënt in plaats van op zijn of haar beperkingen. Het zorgparadigma verschuift naar een ondersteuningsparadigma dat meer vraaggericht is en waarin de cliënt de controle heeft. Deze visie gaat ook gepaard met een verandering in de werkrelatie van zorgvrager-zorgverlener.²⁰

Integraal perspectief

Een bevorderende attitude is dat werk belangrijk is en dat de zorg daar maximaal aan moet bijdragen. Bevorderlijk is de attitude dat zorg (dus) toekomstgericht 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.

Bevorderlijk is ook de attitude dat participatie bijdraagt aan zorgherstel. Dit besef groeit bijvoorbeeld in het veld van revalidatie en ook in de GGZ groeit het inzicht dat arbeid ondersteuning kan geven aan het verminderen van problematiek.²¹

4.5.4 Het stimuleren van bevorderende attitudes

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?)

²⁰ Organisaties als Pluryn vertalen dit ondermeer door het inzetten van de methodiek van competentie gericht werken. Zij zetten in op empowerment als proces van versterking waarbij cliënten greep krijgen op de eigen situatie en hun omgeving door het verwerven van controle, het aanscherpen van kritisch bewustzijn en het stimuleren van participatie. Competentiegericht werken is een belangrijk vehikel om de visie van zelfregie in de haarvaten van de organisatie te krijgen. Het verschaft "eenheid van taal en handelen" die nodig is om die nieuwe werkrelatie tussen de zorgvrager en zorgverlener vorm te geven.

²¹ Vanwege het belang van arbeid en het perspectief daarop neemt UWV bijvoorbeeld met een verzekeringsarts en een arbeidsdeskundige deel in het Vroege Interventie van Psychose (VIP) Team dat in de regio Amsterdam alle mensen met een eerste psychose ambulantly behandelt. Het VIP is een samenwerkingsverband tussen AMC/de Meren, GGZ Buitenamstel en JellinekMentrum. Een van de doelen van het VIP is om na drie jaar 60% terugkeer naar werk/school/of dagbesteding te realiseren en te werken aan maatschappelijk herstel.

- 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.

Capita selecta: Moet de zorg gaan re-integreren?

Steeds vaker gaan zorginstellingen (net als scholen overigens) er toe over om een eigen re-integratiebedrijf op te zetten. Vaak is sprake van een aparte rechtspersoon waarin het eigen personeel wordt gedetacheerd. Als argumenten die daarvoor pleiten worden genoemd:

- De zorginstellingen kennen de jongere als geen ander en zijn daardoor in staat passende oplossingen te zoeken.
- Het bemiddelen van deze jongeren past in de beleving van veel zorgprofessionals niet in een commerciële omgeving.
- Het re-integreren van deze jongeren is een waardevolle bron van aanvullende inkomsten.

Er zijn echter ook mensen in de sector die er vrij principieel op tegen dat zorginstellingen ook zelf gaan re-integreren:

- Zorginstellingen hebben vanuit hun achtergrond toch de neiging de mogelijkheden van jongeren te onderschatten.
- Zorgverleners moeten per definitie niet gaan re-integreren.
- Re-integratie is een vorm van vermaatschappelijking die ook het beste extern te regelen is. Uiteraard wel met een warme overdracht en goede kennis van elkaars context en cultuur. Werk moet juist los komen van zorg.
- Zorgverleners hebben geen verstand van de arbeidsmarkt en de mogelijkheden die daar zijn.

4.6 Attitudes in het onderwijs

4.6.1 Inleiding

Empowerment

Van de totale instroom in de Wajong heeft ruim 40% ooit op het VSO/ PrO gezeten (zie hoofdstuk 3). Circa 60% van deze groep verlaat de school met een arbeidsmarktindicatie, dat wil zeggen dat de school de verwachting uitspreekt dat deze leerlingen geschikt zijn voor het verrichten van arbeid op de reguliere arbeidsmarkt dan wel in arbeid in een beschermende omgeving (Wsw).²² Dat laat onverlet dat er ook hoger opgeleide jongeren met een beperking instromen in de Wajong.

Regionale netwerken

De scholen voor VSO en PrO participeren in regionale netwerken waarin, geregisseerd door UWV en met deelname van een AD-Jongere, gewerkt wordt aan afstemming tussen partijen die een rol kunnen spelen bij de overgang van school naar werk van de Wajonger, zoals MEE, UWV, gemeente en VSO/PrO.

Uitval

Veel Wajongers redden het niet in het regulier onderwijs (ook niet met een rugzakje). Een belangrijke oorzaak voor hun uitval is dat reguliere scholen groter en onpersoonlijker zijn geworden. Volgens een respondent zijn ook veel leraren 'belast'. Zij zijn vaak naar binnen gekeerd, worden onvoldoende ondersteund en vinden leerproblemen en zorgleerlingen eerder vervelend dan een uitdaging. Ook de stagebegeleiding met twee of drie bezoeken van de stagecoördinator is onvoldoende en staat in geen enkele verhouding tot de jobcoaching die vaak nodig is. Nieuwe onderwijsmethoden, gericht op meer en meer zelfstandigheid, sluiten niet goed aan bij de jongeren. Zij zijn juist gebaat bij structuur, gebondenheid en veel begeleiding.

Het PrO is eindonderwijs dat leerlingen in principe rechtstreeks opleidt voor de regionale arbeidsmarkt. Het VSO is primair onderwijs en in principe geen eindonderwijs dat opleidt voor de arbeidsmarkt. In de praktijk is een sterke omslag merkbaar waarbij het VSO wel opleidt tot de arbeidsmarkt. Oogmerk is dit per 2011 ook wettelijk te regelen. Van de leerlingen op het VSO en PrO stroomt uiteindelijk de helft na afloop van de opleiding direct de Wajong in. Niet iedereen haalt het eind van de opleiding.²³ Uitvallende leerlingen in deze vormen van onderwijs tellen niet mee in de vsv-statistieken²⁴, maar vormen uiteraard wel een wezenlijk onderdeel van het maatschappelijke vraagstuk. Als

²² Zie brief Minister van SZW van 28 januari 2005 over het onderzoek jonggehandicapten aan de slag (kenmerk SV/R&S/2005/4555). Daarin wordt tevens aangegeven dat de uitstroom van VSO-leerlingen overwegend gericht is op dagbesteding en van het praktijkonderwijs voor 2/3 op de arbeidsmarkt.

²³ Zie ook WRR, Vertrouwen in de school, 2009 waarin wordt uitgegaan van een uitval van 6500 leerlingen in het PrO en VSO (pagina 24).

²⁴ Statistieken Voortijdig School Verlaten.

scholen erin slagen een betere aansluiting op de arbeidsmarkt mogelijk te maken, kan de aanspraak op de Wajong worden beperkt.

Veel leerlingen in het PrO of VSO willen toch graag een diploma op MBO-1 niveau of niveau startkwalificatie halen en zetten daarvoor de stap naar het MBO. Dat kan succesvol zijn als de overdracht tussen Pro/VSO en MBO goed geregeld is, maar vaak is dit niet het geval.

In het kader van dit onderzoek is gesproken met een expertgroep bestaande uit professionals vanuit ondermeer het VSO en PrO, ROC, REA-college Nederland en aan scholen gelieerde jobcoachorganisaties (stichtingen of verenigingen).

4.6.2 Belemmerende attitudes en gedrag

Naar de mening van de expertgroep kan ook in het onderwijs sprake zijn van een sterk pamperende en zorgende of hulpverlenende attitude. Deze is met name manifest in het VSO dat overwegend toeleidt naar dagbesteding. Deze draagt niet bij aan de participatie van Wajongers en kan zich op verschillende manieren uiten:

- Voor de jongeren te denken en vooral te kijken naar wat ze niet kunnen en daarmee de neiging de mogelijkheden van jongeren te onderschatten.
- De jongeren niet confronteren met hun beperkingen.
- De jongeren niet los durven laten en een aarzeling jongeren toe te leiden naar het 'grote boze bedrijfsleven'.
- Het per definitie aanvragen van een Wajong-uitkering.

Capita Selecta: wel of geen Wajong-uitkering aanvragen?

Over de vraag of het wenselijk is zo snel mogelijk een Wajong-uitkering aan te vragen lopen de meningen uiteen. Voor een deel is het antwoord afhankelijk van de situatie en de Wajonger in kwestie.

Sommige scholen en instellingen vinden meer principiële dat het hebben van een uitkering niet stimuleert tot zelfredzaamheid om aan het werk te gaan en te blijven. Zij kiezen er bijvoorbeeld voor wel een SFB-status²⁵ aan te vragen waarmee een beroep kan worden gedaan op instrumenten bij de transitie naar werk. Een Wajong-uitkering aanvragen is in hun ogen alleen logisch als men zeker weet dat de betrokkene nooit een inkomen zal kunnen verdienen.

Een Wajong-uitkering kan als voordeel opleveren dat een jongere zelfstandig kan gaan wonen. Dat kan een belangrijke stap zijn op weg naar zelfstandigheid en participatie, zeker als de thuissituatie erg beschermend en verzorgend is.

Een aantal professionals vindt dat de Wajong-uitkering stigmatiseert, invalideert en

²⁵ Een SFB-status is geen wettelijke status maar een aanduiding voor alle medische beoordelingen door UWV - buiten de Wajong-beoordeling - die recht geven op een traject of wettelijk instrument (zoals premiekorting en de no-riskpolis).

antirevalideert. Dat laatste betekent dat het in financieel opzicht weinig lonend en motiverend is om te gaan werken. Het leidt tot afhankelijkheid die niet goed is en de zelfredzaamheid niet bevordert. Anderen zien de uitkering juist als een mogelijkheid om dingen te proberen die ook mogen mislukken, waardoor Wajongers stappen durven te zetten.

Anderen geven aan dat de Wajong juist een aantal extra mogelijkheden biedt rond re-integratieondersteuning (jobcoaching en loonwaarde).

Er is ook een categorie jonggehandicapten die aanvankelijk op eigen kracht en tegen normale voorwaarden aan de slag gaat. Als deze groep op latere leeftijd uitvalt, bestaat geen recht op Wajong. Wel bestaat dan mogelijk recht op WIA, maar is er (dus) geen mogelijkheid voor loondispensatie.

Richting diploma

De attitude dat de rol van het VSO en het ROC voor iedere leerling beperkt is tot het afronden van de opleiding (diplomering) en niet op de transitie naar arbeid draagt eveneens niet bij.²⁶ Deze uit zich op verschillende manieren:

- Claimen dat er eerst geld bij moet voordat men zich bezig kan gaan houden met transities
- Vooral bezig zijn met jongeren dingen te leren in plaats van te vragen en te bezien waar zij (op termijn) behoefte aan hebben.

Ook de attitude dat reguliere arbeid voor deze groep niet zo belangrijk is, helpt niet bij het aan het werk helpen van deze jongeren. Uitingsvormen van deze attitude zijn:

Blij met alles

- De jongere niet confronteren met een realistisch perspectief op de arbeidsmarkt (en daarmee deze jongeren dus anders behandelen dan alle andere jongeren).
- Geen kennis verwerven van de arbeidsmogelijkheden van de jongeren.
- Het onderwijs niet arbeidsgericht invullen.
- Tevreden zijn met al snel toeleiden naar dagbesteding of een SW-plek en dat werk eventueel mooi meegenomen is.
- Stages niet serieus nemen en niet invullen als ging het om aspirant werknemerschap.
- De mogelijkheden en de kracht van het speciaal onderwijs niet onder aandacht brengen van werkgevers en niet samenwerken in netwerken met werkgevers.
- Niet het hoogst haalbare zoeken op de participatieladder en werken vanuit een visie daarop. Jongeren plaatsen op een gaatje dat toevallig voorhanden is. Er is een intern perspectief en geen trajectmatig perspectief. Er is weinig kennis en visie over de participatieladder. Welke positie is uiteindelijk mogelijk op de schaal regulier - SW – dagbesteding? Waar kan iemand naartoe groeien?

²⁶ Dit neemt niet weg dat het voor sommige leerlingen wel een goede zaak is dat zij op het VSO (en PrO) en in samenwerking met het ROC in staat worden gesteld tot het behalen van een branchecertificaat of niveau-1 diploma.

Bijvoorbeeld

- 'Vanuit het speciaal onderwijs ben ik rechtstreeks doorgestroomd naar de dagbesteding. Niemand heeft gevraagd of dat was wat ik wilde. Daar zat ik maar houten dingetjes te maken. Ik wist niet dat werk, zoals ik nu doe, bestond. Ik had nog nooit van werk gehoord'- *Wajonger*.
- 'Ze leveren mensen af met een idee-fixe zoals 'ik wil iets met dieren'' - *Jobcoach*
- 'Het is echt een misverstand om te denken dat stages potentiële banen zijn. Die bedrijven zitten niet te wachten op een werknemer maar op de volgende stagiair.' - *Jobcoach*.

4.6.3 Bevorderende attitudes en gedrag

Tussenstation

De laatste jaren is voorzichtig een cultuurverandering ingezet. In het VSO is men op steeds meer scholen afgestapt van het traditionele schoolse onderwijs (kennis overdragen) en is een ontwikkeling doorgemaakt naar transitieonderwijs gericht op arbeid. Bevorderlijk is de attitude dat de school een tussenstation is en dat het onderwijs gericht moet zijn op de transitie van school naar werk en nog breder naar wonen en vrije tijd.

Arbeidgericht

Het oogmerk in het VSO is jongeren op te leiden tot vervolgonderwijs of dagbesteding en soms tot de arbeidsmarkt. Steeds vaker wordt gekeken naar de wensen, mogelijkheden en beperkingen van de jongere zelf. Steeds meer scholen voor VSO leiden om die reden op tot een plek op de reguliere arbeidsmarkt en richten het onderwijs arbeidsmarkt- en praktijkgericht in (als eindonderwijs). Zo zijn er scholen die de opleidingen branchegericht georganiseerd hebben. Niet alleen kan dan gericht gewerkt worden aan houding en vaardigheden, maar - omdat het perspectief voor jongeren dan concreter wordt - verbetert ook hun motivatie.

Tijdelijke financiering

VSO's worden met name gefinancierd op kennisoverdracht en klaslokalen en volgens de experts niet op begeleiding naar werk, het inrichten van leerwerkplekken en op het verwerven van kennis van de arbeidsmarktmogelijkheden van deze jongeren en het bijbrengen van werknemersvaardigheden. Toch kiezen sommige scholen ervoor dit vanuit een gedrevenheid te doen en mogelijk te maken uit onderwijsmiddelen. Anderen kiezen ervoor andere financieringsbronnen aan te boren. Een als structurele beleefde taak wordt dan incidenteel gefinancierd uit bijvoorbeeld ESF-middelen of provinciale subsidies. Weer andere scholen hebben een meer structurele financiering gevonden door zich te laten inzetten en financieren als jobcoach (vaak via een daarvoor ingerichte stichting of vereniging).

Denken in termen van transitie maakt het van belang werk te maken van de empowerment van jongeren. Dat krijgt steeds beter vorm. Er wordt nu meer mét de leerlingen gesproken in plaats van over hen.

Bijvoorbeeld

- 'Onze attitude is veranderd doordat we oud leerlingen tegenkwamen die tot meer in staat bleken dan we zelf voor mogelijk gehouden hadden. We werden positief verrast' – *Onderwijsprofessional*.

De houding is coachend en ondersteunend aan het bevorderen van zelfregie / empowerment. Een bevorderende attitude is dan ook dat het belangrijk is goed te begrijpen wat een jongere wil en kan en op basis daarvan met de jongere een keuze te maken.

Het beeld bij jongeren over wat mogelijk is, is niet altijd reëel. Ze zien iemand iets doen (denk dan met name aan broers of zussen, familie of vrienden) en willen dat dan ook. Veel Wajongers weten niet of onvoldoende wat dergelijk werk van hen vraagt.

Bijvoorbeeld

- Bart wil bij een autosloperij gaan werken. En dat terwijl hij eigenlijk een hekel heeft aan vieze handen en niets van auto's weet. Wat blijkt als we met hem in gesprek gaan: Zijn neef werkt bij een autosloperij en gaat elke dag met zijn mooie sportauto naar het werk. Bart hoopt dan elke dag mee te kunnen rijden in die mooie auto.

Omdat deze jongeren de neiging hebben zich vrij willekeurig op werk te richten, is het een bevorderende attitude dat het belangrijk is op school veel aandacht te besteden aan een brede oriëntatie op arbeid. Het is belangrijk dat zij vroegtijdig kennismaken met het bedrijfsleven. Deze jongeren hebben vaak moeite met abstract denken. Daarom is het belangrijk dat deze jongeren zelf bij werkgevers gaan kijken, dat ze het voor zich zien.

Een bevorderende attitude is dat het belangrijk is aan te sluiten op wat de jongere echt leuk vindt. Begin met te zoeken naar waar hun hart ligt. Als je daar achter gekomen bent, kan het wel nodig zijn om het beeld dat jongeren hebben over wat gelet hun beperkingen mogelijk is bij het stellen. Met een realistisch perspectief vergroten zij de kans dit te realiseren. Soms is het nodig om de jongeren gecontroleerd met de neus tegen de deur te laten lopen om ze zelf in te laten zien dat bepaalde wensen niet reëel zijn. Maar verlies hun droom niet uit het oog. Ontken de hartenwens van deze jongeren niet. Wees creatief. Een Wajonger kan wellicht geen automonteur worden maar wel autopoetser. Een autist kan wellicht geen beveiliging worden, maar mogelijk wel bij een beveiligingsbedrijf werken. Ga hierover met beveiligingsbedrijven in gesprek en zoek naar de mogelijkheden, op grond van de kwaliteiten die die jongeren wel heeft. Het kan echter gebeuren dat de arbeidsmarkt op dat moment echt geen mogelijkheden biedt om invulling te geven aan die harten-

Aansluiten bij dromen

wens. Dat kan ieder mens overkomen. Soms is er weinig te kiezen. Deze jongeren zullen dat ook moeten accepteren.

Overigens geeft een aantal scholen aan dat het belangrijk is niet alleen met de leerlingen te praten over hun mogelijkheden en beperkingen, maar ook hun sociale context, in het bijzonder de ouders, erbij te betrekken. Ook ouders worden nadrukkelijk betrokken en bevraagd over hun kind. Zij weten immers veel over hun kind. Ouders schatten over het algemeen de mogelijkheden van hun kinderen hoger in dan dat de school dat doet. En vaak blijken ze daar gelijk in te hebben. Het betrekken van de sociale context bij het bepalen van de koers blijkt dus zeker te helpen.

Werknemersvaardigheden

Een bevorderende attitude is het besef dat ook Wajongers moeten beschikken over sociale vaardigheden om je als medewerker staande te kunnen houden en te kunnen functioneren (denk dan bijvoorbeeld ook aan het aanvragen van een snipperdag of het ziek melden), en dat het daarom nodig is daar op school nadrukkelijk aandacht aan te besteden.

In termen van transitie werken veel scholen nu binnen de regionale netwerken onder regie van UWV in de laatste twee jaar van de opleiding samen met andere partners bij het bepalen van het juiste arbeidsmatige toekomstperspectief van de jongere. Door de experts is aangegeven dat het succes van deze regionale netwerken nogal wisselend is.

Doorstroom naar school

Binnen het onderwijs wordt de aansluiting tussen met name PrO en ROC steeds beter gemaakt. ROC's hanteren een drempelloze instroom voor niveau 1 opleidingen. Op het speciaal onderwijs wordt voorlichting gegeven over de mogelijkheden van het ROC. Soms volgen leerlingen op het PrO een cursus op het ROC zodat ze aan die omgeving kunnen wennen. Een ander voorbeeld is een decaan of brugfunctionaris die zowel op het PrO als het ROC een aanstelling heeft. Van belang is dat het PrO weet waar leerlingen naar toe gaan en hen in deze transitie ook begeleid (warme overdracht). Daarmee kan in de relatie met het ROC voorkomen worden dat zich PrO-leerlingen inschrijven die niet geschikt zijn voor het ROC. Binnen het ROC bestaat over deze groep te weinig kennis om hier een goede inschatting van te kunnen maken. PrO-leerlingen kunnen verbaal vrij sterk zijn waardoor ze gemakkelijk overschat worden.

Een positieve attitude ten aanzien van samenwerking tussen scholen is ook bevorderlijk. Samenwerking tussen kleinere scholen maakt het mogelijk meer maatwerk te leveren. Een kleinere school kan veel moeilijker in het curriculum het maatwerk bieden dat nodig is om de capaciteiten van jongeren te benutten. Wel kan een kleinere school zich prima in een of enkele specifieke groepen specialiseren.

Transitie

Denken in termen van transitie is per definitie denken in termen van samenwerking. Toekomstgericht onderwijs brengt ook andere betrokkenen in het vizier, zeker als de begeleiding veel inzet vraagt. Binnenkort wordt het moge-

lijk jobcoaches al tijdens de schoolperiode in te zetten.²⁷ Op die manier wordt de leerling met beperkingen vanaf de school meegenomen naar de stageplek om aldaar verdere ondersteuning te krijgen van de jobcoach. De jobcoach kan de werkgever voorlichten over de voorzieningen die UWV beschikbaar stelt voor jonggehandicapten.

Vooruitstrevende scholen voeren het transitiegericht denken ook door in het personeelsbeleid, door minder mensen uit het PABO aan te nemen en meer mensen met een achtergrond in de praktijk. Door minder algemene leerkrachten aan te trekken en meer specialisten. Zij zorgen er ook voor dat de binding met en kennis van de praktijk en het bedrijfsleven worden onderhouden.

4.6.4 Het stimuleren van bevorderende attitudes

De wenselijke attitude 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.

²⁷ In de loop van 2009 wordt dit op beperkte schaal mogelijk maar niet voor de Wajongers die een reguliere opleiding volgen.

4.7 Attitudes bij re-integratie

4.7.1 Inleiding

Reguliere kanalen

Niets belet een jongere met beperking een beroep te doen op de reguliere kanalen om werk te zoeken (via UWV-werkbedrijf of het uitzendbureau). Voor een aantal jongeren biedt dat voldoende ondersteuning. Maar lang niet voor-allemaal. Een bijkomend probleem is dat jongeren met een beperking vaak niet als zodanig worden herkend en erkend. Door een aantal respondenten is wel voorgesteld dat er eigenlijk 'een lampje' zou moeten gaan branden bij jongeren met een VSO- of PrO-verleden.

Wajong ondersteuning

Jongeren met een arbeidsbeperking kunnen op basis van een SFB-'status' of Wajong-uitkering een beroep doen op re-integratieondersteuning. Het gaat om:²⁸

- Proefplaatsing: als de werkgever twijfelt aan het succes van de plaatsing, dan kan de werkgever een proefplaats aanbieden voor maximaal drie maanden. Tijdens deze maanden werkt de Wajonger onbetaald op proef met behoud van uitkering.
- Loondispensatie: als de Wajonger aantoonbaar onder het wettelijke minimumloon presteert, kan het UWV de werkgever loondispensatie verlenen. De werkgever kan dan tijdelijk minder dan het minimumloon betalen. Het UWV geeft in dat geval een aanvulling op de uitkering.
- Premiekorting: als een werkgever een gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer in dienst neemt, kan hij premiekorting krijgen. Neemt hij een jonggehandicapte in dienst dan geldt een extra korting op de arbeidsongeschiktheidspremies en werkloosheidspremies.
- Subsidies voor aanpassingen op de werkplek. Bijvoorbeeld een aangepast toilet of een aangepaste werkplek. Meeneembare hulpmiddelen kan de werknemer zelf aanvragen.
- No-riskpolis: Als de Wajonger ziek wordt betaalt UWV de Ziektewetuitkering.
- Er kan ondersteuning worden geboden bij de administratieve afhandeling van het in dienst nemen van een Wajonger (men spreekt wel van 'ontzorgen').²⁹
- Jobcoaching: Een vorm van intensieve begeleiding van een werknemer bij de werkgever Jobcoaching kan gericht zijn op het inwerken van de werk-

²⁸ Loondispensatie is voor iemand met een SFB-status niet mogelijk. Er is door de experts voor gepleit die wel mogelijk te maken.

²⁹ Sinds oktober 2008 kent UWV het Werkgeversservicepunt Wajong dat bedoeld is om alle administratieve last van werkgevers weg te nemen. Ziekmeldingen, aanvragen van voorzieningen, melding van vacatures kan men daar kwijt. Het servicepunt is gekoppeld aan de UWV-werkgeverstelefoon en aan de websites G-krachten.nl en Wajongwerkt.nl

nemer in een - nieuwe - functie, het aanleren van benodigde vaardigheden, het wennen aan een nieuwe werkomgeving en/of het leren omgaan met zijn of haar beperkingen in een werksituatie.

Naast deze vormen van ondersteuning kan ook een re-integratietraject ingezet worden om Wajongers aan het werk te helpen. UWV besteedt deze trajecten uit aan re-integratiebedrijven en zet daarnaast IRO's³⁰ in. De term re-integratiebedrijven omvat uiteenlopende organisaties:

- Organisaties met of zonder winstoogmerk.
- Zelfstandige of aan scholen en/of zorginstellingen gelieerde organisaties.
- Zelfstandige of samenwerkende organisaties.

Vaak is geen sprake van plaatsing maar van transitie onder begeleiding. Niet alleen wordt de Wajonger waar nodig begeleid, dat geldt ook voor de werkgever en indien nodig de collega's. In de meeste gevallen moet worden samengewerkt met UWV voor het doen van de eventueel benodigde werkplekaanpassingen, de loonwaardebepaling en het verlenen van loondispensatie.

In hun werkwijze leggen de organisaties verschillende accenten. Sommige organisaties – met name de organisaties die gelieerd zijn aan instellingen of die werken via de aanbestedingen van UWV – werken meer aanbodgericht. Uitgaande van de cliënt zoekt men een passende arbeidsplaats. Een aantal andere organisaties werkt meer vanuit de vraag op de arbeidsmarkt. Zij zoeken werkgevers die plaats willen bieden aan jongeren met een beperking. Deze organisaties melden zich veelal bij UWV, scholen of zorginstellingen of hun collega's met de vraag om cliënten. Een ander verschil in accent is de vraag of men werkt met individuele of met groepsplaatsingen. Groepsplaatsingen hebben als voordeel dat bij een groep van 8 Wajongers er 1 FTE aan jobcoaching kan worden geleverd, hetgeen de werkgever de garantie geeft dat er voldoende begeleiding aanwezig is.

Verder valt op dat er voor de re-integratie van mensen met een arbeidsbeperking geen gespecialiseerde opleidingen bestaan. Deze zijn wel in ontwikkeling en ook is merkbaar dat HBO's vaker re-integratiebedrijven benaderen om onderdeelen in hun opleidingen te verzorgen. Opvallend is dat veel jobcoaches in dit onderzoek een achtergrond in de zorg hadden of stagebegeleider in het bijzonder onderwijs waren. Zij hebben daardoor veel kennis over de beperkingen van hun cliënten.

In het kader van het onderzoek is gesproken met een brede groep professionals afkomstig uit ondermeer private re-integratiebedrijven, jobcoachorganisaties, aan instellingen gelieerde bedrijven, BoaBorea en uiteraard UWV.

³⁰ Een IRO is een Individuele Re-integratieOvereenkomst waarmee een cliënt zelf zijn of haar re-integratie kan regelen.

4.7.2 Belemmerende attitudes en gedrag

Het niet tot samenwerking bereid zijn is een belemmerende attitude. Vanuit re-integratiebedrijven en arbeidstoeleidingsprojecten is aangegeven dat er vaak wel baanopeningen zijn maar dat er geen Wajongers gevonden kunnen worden. Dit heeft te maken met het gegeven dat zodra Wajongers in traject zitten ze onzichtbaar worden voor vacatures van andere partijen omdat het re-integratiebedrijf daar geen belang bij heeft.³¹

Een geringe waardering voor de zelfregie en mogelijkheden van de cliënt leidt er vaak toe dat re-integratieprofessionals niet empowerend werken. Concreet betekent dat:

- Iedereen jobcoaching geven ook als dat niet nodig is (zorgende attitude).
- Onvoldoende rekening houden – of kennis hebben – van de beperkingen van de cliënt
- Niet aansluiten bij de wensen van de Wajonger waardoor plaatsing misschien wel lukt maar weinig kans van duurzaamheid heeft.
- Niet investeren in het leren kennen van de cliënt door bijvoorbeeld te investeren in contacten met school of de zorginstelling.
- Het allemaal zelf willen doen, ook al beschik je niet over de juiste expertise ten aanzien van beperkingen of branches.
- Kiezen voor een snelle en gemakkelijke plaatsing met een lage loonwaarde.
- Kiezen voor een lagere trede op de participatieladder.
- Vooral letten op de rechtmatigheid van alles. Geen risico's durven nemen en niet willen ondernemen. De procedure is belangrijker dan het resultaat.
- Altijd maar kiezen voor autochtone jobcoaches, terwijl er substantieel veel allochtonen in de doelgroep zitten.

Bijvoorbeeld

- 'Sommige jobcoaches hebben geen verstand van mijn beperkingen, die sturen mij als autist naar een algemene sociale vaardigheidscursus'- *Wajonger*.
- Een re-integratiebedrijf met uitsluitend autochtone jobcoaches dat zich richt op allochtonen.

Een attitude die daarbij hoort is dat de Wajonger blij mag zijn met ieder baantje.

Soms worden re-integratieprofessionals door hun organisaties niet voorzien van goede randvoorwaarden om adequaat te kunnen handelen. Dat zegt iets over de attitude van de organisaties ten aanzien van de kwaliteit waarmee zij hun werk willen doen. Dit mondt bijvoorbeeld uit in te hoge caseloads en weinig discretionaire ruimte (regelvrijheid) voor de professionals.

³¹ Zo is de plaatsingsfee lager dan de jobcoachingsfee. UWV gaat in haar volgende contractronde aandacht besteden aan de bereidheid tot samenwerking.

4.7.3 Bevorderende attitudes en gedrag

Participatieladder

Een bevorderende attitude binnen het re-integratiedomein is die waarin ervan wordt uitgegaan dat het belangrijk is de Wajonger zo volwaardig mogelijk te laten participeren op een zo hoog mogelijke positie op de participatieladder; te laten participeren naar vermogen. Niet alleen is dat gunstig voor de uitkeringslasten. Het is bovenal gunstig voor de eigenwaarde van de Wajonger. Het hebben van betaald werk is belangrijk voor mensen, dus ook voor Wajongers. Net zoals het hebben van structuur in je leven, het hebben van collega's en het hebben van toegevoegde waarde, waardoor er een positief zelfbeeld kan ontstaan. Als cognitie past daarbij dat iedereen op de arbeidsmarkt nodig is.

Duurzaam

Een andere bevorderende attitude betreft het belang dat wordt gehecht aan duurzame plaatsing. Er moet niet gekozen worden voor een vluchtige *quick win*, maar voor een duurzame plaatsing die (ook om die reden) zoveel mogelijk aansluit bij de mogelijkheden, belastbaarheid en beperkingen van de Wajonger. Vaak is dit een proces van de wat langere adem dat een bepaalde gedrevenheid vergt vanuit de gedachte dat er voor iedereen een plek op de arbeidsmarkt is. Passendheid leidt tot duurzaamheid.

Bijvoorbeeld

- Frans wil eigenlijk piloot worden. Hij heeft nog niet het besef dat zijn belemmeringen dat zondermeer in de weg staan. Maar na een aantal gesprekken en een zoektocht naar alternatieven lukt het om Frans als administratief medewerker in te zetten op een zweefvliegveld.
- Anita wil dolgraag op een manege werken. Gezien haar mogelijkheden zou zij prima in staat zijn de paarden te verzorgen. De manegehouders willen haar daar echter geen baan in aanbieden omdat er voldoende aanbod is van tienermeisjes die dit dolgraag gratis voor hun rekening nemen. Uiteindelijk komt Anita terecht in een dierenwinkel.
- Achmed (LVG) zou graag met veel mensen werken, hij kan tillen, is gemotiveerd om hard te werken en lang door te gaan, maar hij leeft in een woonsituatie die dat niet toelaat en waarin hij bovendien niet erg gelukkig is. Door een andere woonvorm te vinden werd plaatsing in een distributiecentrum van een supermarktketen ineens mogelijk. Zij hebben een hele goede kracht aan hem.

Maatwerk naar 2 kanten

Bevorderend is ook de professionele attitude dat maatwerk van belang is. Dit vergt specifieke expertise over beperkingen en belastbaarheid en branches. Sommige re-integratiebedrijven kiezen om die reden voor specialisatie. Het gaat niet alleen om kennis over de beperking en de gevolgen daarvan voor arbeid, het gaat ook om de wetgeving die hoort bij de beperking. Het gaat ook over expertise over wat werkgevers in bepaalde branches vragen en hoe daar bijvoorbeeld jobcomposing kan worden ingezet. Door bedrijven te adviseren over taakdifferentiatie en functiedeling is het mogelijk om werk voor

mensen met een beperking passend te maken. Specialisatie kan ook betekenen dat acquisitie, plaatsing en jobcoaching gescheiden zijn. Het is een ander vak om werkgevers warm te maken voor deze doelgroep dan het begeleiden van Wajongers die geplaatst zijn.

Bevorderend is ook een attitude gericht op samenwerking. Complementaire samenwerking tussen organisaties (gericht op de levensdomeinen en de transitie), tussen re-integratiebedrijven en tussen het re-integratiebedrijf en de Wajonger. Aansluitend op de zelfregie van de Wajonger, zal er begeleiding, support of monitoring nodig blijven, maar niet meer dan nodig is en niet minder dan noodzakelijk is.

Capita selecta – Vraag- of aanbodgericht re-integreren

Re-integratiebedrijven werken vraaggericht of aanbodgericht. Vraaggericht kan uitlopen van een concrete vacature die ook door een Wajonger vervuld kan worden, via een arbeidsplaats die ontstaan is op basis van een onderzoek naar werkzaamheden die goed door Wajongers vervuld kunnen worden tot werkgevers die aangeven wel een aantal Wajongers in dienst te willen nemen. Aanbodgericht is het zoeken van werk bij mensen via bijvoorbeeld jobhunting. Het voordeel van een vraaggericht traject is dat een cliënt niet een traject maar een baan krijgt aangeboden. Het voordeel van aanbodgericht is dat er sterker wordt geluisterd naar de wensen van de cliënt.

De keuze voor één van beide aanvliegroutes is voor sommige re-integratiebedrijven vrij principieel terwijl het voor anderen een meer praktisch gevolg is van de wijze waarop de re-integratie is aanbesteed. In veel gevallen dient het werk passend te worden gemaakt voor de specifieke Wajonger.

Het succes van een plaatsing staat of valt met het maken van een goede selectie (baanvereisten versus mogelijkheden van de cliënt) en het geven van goede begeleiding. Voor beide is specifieke kennis en vaardigheid vereist

Het is belangrijk de werkgever de positie te geven die de werkgever ook heeft in een normale sollicitatieprocedure. De werkgever is de klant. Er moet een goede oplossing komen voor de werkgever. Het gaat er eerst om dat werkgevers het werk dat ze hebben openstellen voor Wajongers. Vervolgens kan het gesprek worden aangaan met de werkgever over de eisen die hij stelt en of hij bereid is deze aan te passen.

Bevorderlijk is een positieve attitude ten aanzien van empowerment. Daarin wordt uitgedaan van de zelfregie en de wensen van de Wajonger, maar ook van de plichten en verantwoordelijkheden. Het stellen van eisen in het kader van re-integratie is een kwestie van respect voor iemands mogelijkheden. Respect is ook een zo hoog mogelijke loonwaarde afspreken met de werkgever.

Bijvoorbeeld

- 'Als jobcoach onderhoud ik ook contact met de groepleiders van de zorginstelling.

Het is van belang dat zij hun bijdrage leveren en er bijvoorbeeld voor zorgen dat 'Pietje' op tijd uit zijn bed wordt gehaald om tijdig op het werk te zijn'- *Jobcoach*.

4.7.4 Het stimuleren van bevorderende attitudes

Hoe kunnen dergelijke attitudes worden bevorderd?

- 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 jobcoachorganisaties of een beroepsvereniging voor jobcoaches.³³

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.

4.8 Attitudes bij werkgevers en collega's

4.8.1 Inleiding

Werkgevers staan nog altijd niet in de rij om werknemers met een beperking aan te nemen. Aan veel praktische barrières wordt inmiddels tegemoet gekomen, maar attitudes spelen hier een belangrijke rol. In het algemeen geven de respondenten overigens aan dat behoorlijk veel werkgevers bereid zijn Wajongers in de organisatie op te nemen. Minder duidelijk is hoe de economische crisis hier op van invloed is. Dit wordt uiteenlopend getaxeerd. Een ander vraagstuk is of werkgevers bereid zijn Wajongers kansen tot groei te geven. Zeker hoger opgeleide Wajongers geven aan hier tegen barrières op te lopen.

Oog voor ontwikkeling

Bijvoorbeeld

- Niels (28 jaar, syndroom van Asperger) is hoogopgeleid, in de ICT. Niels vertelt: Bij een incassobureau kreeg ik de kans om aan de slag te gaan. Insteek werkgever: begin eerst maar eens met wat taakjes. Koffiezetten, post rondbrengen, en dergelijke. Ik wil best met eenvoudig werk beginnen, maar geef al wel direct aan dat ik wel wil doorgroeien. Ik word aan collega's voorgesteld als: "Dit is Niels, onze Wajongere." Omdat de werkgever geleerd heeft dat Asperger, autisme betekent dat je structuur moet aanbrengen moet ik dus ook stipt om 9:00 de post gaan doen. Ondanks deze voor Niels teleurstellende insteek van werkgever stort hij zich vol overgave in het werk in de hoop dat vervolgens junior incasso medewerker te worden. Als ik op een gegeven moment opnieuw vraag naar de mogelijkheden om door te groeien, om junior incasso medewerker te worden, krijg ik van m'n werkgever te horen: "Nee, daarvoor ben je hier niet." Als ik vervolgens hoor wie er wel voor deze functie aangenomen wordt (lager opgeleid, veel dunner CV), ben ik er klaar mee en vertrek ik bij deze werkgever.

Een grote groep Wajongers is erg op de plek in het MKB. Het gaat met name om de jongeren die ook problemen hebben met hun sociaal aanpassingsvermogen. Kleine bedrijven hebben vaak een veilige sociale dynamiek.

Bijzondere aandacht vergt ook de groep Wajongers met een justitieel verleden die geen positieve Verklaring Omtrent Gedrag kunnen overleggen of jongeren met schulden en andere problematiek. Een justitieel verleden sluit deze jongeren uit van bepaalde functies. Maar er zijn ook branches waar een jongere met een justitieel verleden of een problematische schuld met loonbeslag tot gevolg niet opvalt tussen het overige personeel.

Multiproblematiek

Bijvoorbeeld

- Justitieel verleden of een loonbeslag? Ik zou hier zo gauw op de bouwplaats niemand weten die daar niet mee te maken heeft of heeft gehad.

Collega's

Naast de werkgever spelen ook de collega's op de werkvloer een belangrijke rol. Over de rol van deze collega's is vanuit onderzoek nog weinig bekend. Door Wajongers, managers en jobcoaches is in dit onderzoek aangegeven dat de rol van collega's belangrijk is. Dat is ook logisch gegeven het feit dat het in dienst nemen van Wajongers vaak ook aanpassingen vergt van de collega's in termen van rekening houden met en het begeleiden van hun collega met een beperking.³⁴ Daarmee is de attitude van collega's vaak een kritische succesfactor voor het welslagen van de arbeidsparticipatie van Wajongers.³⁵ Hier ligt overigens een belangrijke verantwoordelijkheid voor de werkgever.

Soms treedt bij aanvang van het dienstverband een aantal effecten op:

- Collega's hebben in eerste instantie vooral oog voor de handicap en niet voor de mens achter de handicap, iemands persoonlijkheid. Vooral de Wajongers met enige arbeidservaring kiezen er voor de 'roze olifant'³⁶ direct te benoemen en bespreekbaar te maken.
- Collega's hebben in eerste instantie enige moeite met een collega die niet zondermeer in de groep lijkt te passen.
- De argumenten om Wajongers in dienst te nemen leven vaak in eerste instantie op het managementniveau (bijvoorbeeld maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO)) en niet noodzakelijkerwijs ook op de werkvloer. Doorvertaling van MVO naar de werkvloer is dan noodzakelijk.
- Soms laten de werkplekaanpassingen enige tijd op zich wachten waardoor de Wajonger nog niet aan de slag kan; dat draagt niet bij aan positieve beeldvorming bij collega's.

Gelet op het belang van de attitudes van zowel werkgevers (beslissers) als collega's (op de werkvloer), maken wij in de onderstaande paragrafen daar ook onderscheid naar.

4.8.2 Belemmerende attitudes en gedrag

Werkgevers

Een beperkende attitude is dat iedere werknemer een schaap met vijf poten moet zijn die morgen direct en volledig inzetbaar is. Los van het feit dat het niet reëel is te denken dat je deze schapen met vijf poten altijd kunt vinden,

Schaap met vijf
poten

³⁴ Dit naast de reguliere begeleiding en inwerkperiode die iedere nieuwe werknemer nodig heeft.

³⁵ Recent onderzoek wijst uit dat 91% van de werkende Wajongers aangeeft goed met collega's te kunnen opschieten (CG Raad 2008)

³⁶ Metafoor voor iets wat overduidelijk anders dan normaal is.

gaat het uit van de (beperkende) attitude dat een kudde met alleen maar schapen met vijf poten de beste resultaten oplevert.

Werkgevers hebben het over het algemeen een bepaalde schroom om Wajongers in dienst te nemen. Bekende vooroordelen zijn dat Wajongers vaak ziek zijn of tot weinig in staat zijn. Er bestaan vele vooroordelen. Als je daarop doorgraaft blijken veel werkgevers (net als vele anderen in de maatschappij) weinig af te weten van beperkingen en wat daar wel/niet de consequenties van zijn. Dat is niet vreemd; Onderzoek heeft uitgewezen dat 50 procent van de bevolking geen gehandicapte kent.

Onbekend maakt onbemind. Dat verklaart de vooroordelen. Mensen voelen zich minder geraakt en hebben geen ervaring hoe met gehandicapten om te gaan. Hoe kan een blinde hier nu werken? Werkgevers voelen zich ook ongemakkelijk bij het idee met een gehandicapte te werken. Kan ik een Wajonger wel goed begeleiden?

Een andere beperkende attitude is dat het aannemen van Wajongers 'veel gedoe' is. Dat het veel administratieve rompslomp met zich meebrengt. Het UWV heeft niet in alle regio's een positief imago als partner om slagvaardig zaken mee te doen.

Collega's

Beperkende attitudes zijn:

- Dat een Wajonger niet kan meedoen in het groepsproces op de werkvloer.
- Dat Wajongers vooral iets van het management zijn en het zittend personeel mogelijk verdringen. Collega's zien dergelijke goedkope arbeidskrachten – indien sprake is van loonkostensubsidies – als een bedreiging voor hun eigen arbeidsplek.

4.8.3 Bevorderende attitudes en gedrag

Werkgevers

De intentie tot en het feitelijk in dienst nemen van een Wajonger kan voortvloeien uit verschillende motieven, zoals die ook in verschillende andere onderzoeken naar voren komen:

- Werkgevers kennen in de persoonlijke sfeer iemand met een beperking en willen om persoonlijke redenen Wajongers in dienst nemen.
- Het in dienst nemen van Wajongers is een onderdeel van het Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen van de onderneming.³⁷
- Wajongers zijn relatief goedkope arbeidskrachten.

³⁷ MVO betekent dat naast het streven naar winst (profit) ook rekening wordt gehouden met het effect van de activiteiten op het milieu (planet) en er oog is voor menselijke aspecten binnen en buiten het bedrijf (people). Het gaat er om een balans te vinden tussen *people*, *planet* en *profit*.

Motieven

- Er zijn nu of in de toekomst (a.g.v. de vergrijzing) geen andere gegadigden voor bepaalde vacatures. Men raakt aangewezen op Wajongers, bijvoorbeeld voor werk met een hoog routinematig en eenvoudig karakter.
- Het in dienst hebben van Wajongers is een *unique selling point* dat leidt tot een bepaalde klantenbinding.
- Werkgevers hebben eerder positieve ervaringen opgedaan met het werken met Wajongers. Ze hebben ervaren dat Wajongers wel degelijk goed werk kunnen leveren.

Vaak spelen meerdere motieven tegelijkertijd een rol.

Bijvoorbeeld

- 'Wij halen ons personeel vooral uit de wijk waar onze winkels staan. Dat bindt ook de klanten. Wajongers zijn hier op de werkvloer net zo geïntegreerd als in de buurt. We werven geen Wajongers. Ze worden aangedragen door hun pa of de buurman en zijn zich vaak nauwelijks bewust van welke beperking ze hebben' – *Werkgever*.
- 'Je moet bij regulier werk nooit de eisen naar beneden bijstellen, ook niet voor Wajongers, stelt Miriam, teamleider. Vooral zakelijk blijven, maar vanuit een grote betrokkenheid... Iedereen heeft wel wat. Als je mensen mogelijkheden geeft en je ze waar nodig helpt, moet je eens zien wat er dan mogelijk is!' – *Werkgever*.

Collega's

Als Wajongers enige tijd in dienst zijn verandert de attitude van collega's vaak ten goede:

- Opvallend is dat door zowel werkgevers, collega's als jobcoaches wordt aangegeven dat het aannemen van Wajongers heeft geleid tot een verbetering van de sfeer op de werkvloer. De sociale cohesie neemt toe en de samenwerking wordt versterkt omdat iedereen zich verantwoordelijk voelt om er een succes van te maken.
- Wajongers blijken, ondanks bepaalde belemmeringen en al dan niet met aanpassingen van de werkplek, uitstekend de hen toevertrouwde werkzaamheden uit te voeren.
- Bepaalde groepen Wajongers ontlenen, juist vanwege hun beperking, groot plezier aan taken die andere collega's als te eenvoudig of routinematig ervaren.
- Wajongers blijken als vanzelfsprekend mee te doen in de sociale activiteiten (bedrijfsuitjes, samen eten, borrelen).
- Gewoon (lager) personeel krijgt door de begeleiding van een Wajonger een extra functie en daardoor hogere statusgevoelens en een hogere arbeidssatisfactie.

Bijvoorbeeld

- 'Zo betekende het aannemen van een dove medewerker die op lippen aangegeven was een gratis communicatie training voor onze hele afdeling' – *Werkge-*

Bekend maakt
bemind

ver.

- 'Het enthousiasme en doorzettingsvermogen van de Wajongers heeft ertoe geleid dat er door hun (valide) collega's minder geklaagd wordt op de werkvloer' – *Werkgever.*
- 'In het begin vond ik ze zielig en vond ik dat ze geholpen moesten worden. Nu ik met ze samenwerk vind ik ze helemaal niet zielig. Ik heb er een hele goede en plezierige collega aan. Hij ziet dingen die de anderen niet zien' – *Collega.*

4.8.4 Het stimuleren van bevorderende attitudes

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. 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 werk-

Kennismaken

gevers 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.

Vraag is leidend

Bijvoorbeeld

- Een Wajonger hoeft niet per se een schaap met vijf poten te zijn. Een hovenier bijvoorbeeld mag een trottoirband niet langer alleen tillen. Een Wajonger kan daar uitstekend bij helpen en hoeft geen vakman te zijn om dat te kunnen.

Collega's

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

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.

- 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.

Bijvoorbeeld

- 'We steken ze direct in de bedrijfskleding, ook de stagiaires. Dan vallen de verschillen voor een belangrijk deel gelijk weg' – *Werkgever.*
- 'Ik heb het als collega echt nodig om meer te begrijpen van de beperking en iemands achtergrond. Ik heb dat nodig om te begrijpen waarom hij zo reageert' – *Collega.*

5. Analyse van bevindingen

De grote lijn

Welk beeld doemt er nu op uit de verschillende in kaart gebrachte bevorderende en belemmerende factoren? In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de analyse van bevindingen. Eerst wordt nagegaan hoe het kader - het nieuwe denken - in de verschillende expertgroepen en bedrijfsbezoeken is gevallen. Daarna worden de meest opvallende conclusies gezien, die van belang zijn in de vertaling van het *nieuwe denken* naar het *nieuwe doen*.

5.1 Het nieuwe denken nader bezien

Homogeen beeld

Draagvlak

In de verschillende expertgroepen blijkt dat de verschillende professionals een relatief homogeen beeld hebben over het nieuwe denken. De eenduidigheid over deze stip aan de horizon is groot. Anders gezegd: er bestaat bij de effectief gebleken praktijken draagvlak voor deze droom, voor dit wensbeeld.

Goede praktijken al op weg

Stip aan de horizon

Opvallend daarbij is dat de verschillende disciplines (zorg, onderwijs en re-integratie) hetzelfde beeld voor ogen staat. Op elk terrein zijn er wel een aantal praktijken te vinden die al duidelijk op weg zijn richting deze stip aan de horizon.

Samenwerking tussen disciplines is nodig

Samenwerken
noodzakelijk

Voorts valt op dat men in het algemeen sterk voor samenwerking tussen disciplines is en dat men dit ook ziet als een belangrijke succesfactor in het realiseren van een zo volwaardig mogelijke participatie van de Wajonger. Voor het aan het werk helpen van deze jongeren is kennis van de specifieke beperking, kennis van hoe deze jongeren leren en kennis van de arbeidsmarkt (branches) nodig. De zorg heeft veel kennis over beperkingen, onderwijs van empowerment en competentiegericht werken en de re-integratiebedrijven van de arbeidsmarkt.

Denken en doen nog geen gemeengoed

Beletsels

Tussen droom en daad staan wetten in de weg en praktische bezwaren. Inhoudelijk is men het wel eens over de koers, maar ieder heeft de neiging het vraagstuk te bezien vanuit de eigen logica. Er moeten veel hindernissen genomen worden waardoor goede voornemens sneuvelen. Deze beletsels worden in het model voor gedragsverandering aangeduid met barrières. Deze blijken van zowel beleidsinhoudelijke, financieringstechnische en organisatorische (uitvoeringstechnische) aard. Veel professionals schatten in dat deze barrières in hoge mate de vertaalslag van nieuw denken naar nieuw doen belemmeren. Maar dat is niet het enige. Het nieuwe denken is nog niet overal gemeengoed, zo schatten deze professionals in. Niet alle professionals in de verschillende disciplines in het land hebben de intentie tot het juiste gedrag of

beschikken over de juiste attitudes. Door het systeem anders in te richten kan de ervaren gedragscontrole – het geloof in het kunnen - worden vergroot en kunnen attitudes worden veranderd.

5.2 Attitudes nader bezien

Voor de oorzaak achter belemmerende attitudes zijn een aantal punten van belang.

Missie en visie

Vertaalslag

Uitvoerders maken deels andere afwegingen van naar eigen zeggen vakinhoudelijke aard. Zo is niet elk behandelplan uit de zorg te koppelen aan participatie of werk en gaat bescherming vooraf aan empowerment. Zorg kan volgens hen ook terecht beschermend zijn. Zo vraagt het nieuwe denken nog wel een concrete vertaalslag naar een goed te operationaliseren integrale missie/visie, waarin in een regio zorg, onderwijs en re-integratie in samenhang worden ondergebracht. Zodat de uitvoeringsorganisaties daarbinnen optimaal kunnen samenwerken.

Transitie

Wachten op elkaar

Als de droom in een uitvoeringsregio niet 'volledig' werkt, als niet bij iedereen de juiste attitude is (om welke reden dan ook), dan werkt de integrale benadering inderdaad niet. En blijft het uitvoeringssysteem uit evenwicht en wordt het gewenste effect niet bereikt. Een voorbeeld. Stagebegeleiders in het onderwijs met de juiste droom zeggen dat ze terecht leerlingen niet loslaten, omdat zij inschatten dat de betrokken Wajonger het op langere termijn in de werksetting niet gaat redden en dat er dan niemand meer is waaraan hij zich kan vasthouden. Als er bij anderen geen lampje gaat branden, dan houd ik mijn oude gedrag vol. Het gaat hier om een prisoners dilemma.

Attitudes over elkaar

Karikaturen over elkaar

In het kader van deze verkenning is er niet voor gekozen de professionals uit de verschillende disciplines met elkaar in gemeenschappelijke expertgroepen te zetten. Het ging er immers om zicht te krijgen op de culturen en attitudes in de verschillende disciplines. Opvallend is dat de bereidheid tot samenwerking in het algemeen wel aanwezig is maar dat men naar elkaar kijkt in termen van karikaturen en veel praktische bezwaren ziet en ontmoet. Zo serveren enkele slechte voorbeelden - rotte appels - een hele sector af. In de goede praktijken wordt geïnvesteerd in het onderling vertrouwen als voorwaarde om te kunnen samenwerken. Naar elkaar luisteren is moeilijk als er niet veel respect over en weer is. Deze attitudes over elkaar zijn misschien wel het grootste obstakel in de weg naar succes voor de Wajonger.

De basis voor toch het goede gedrag: tussen ziel en zakelijkheid

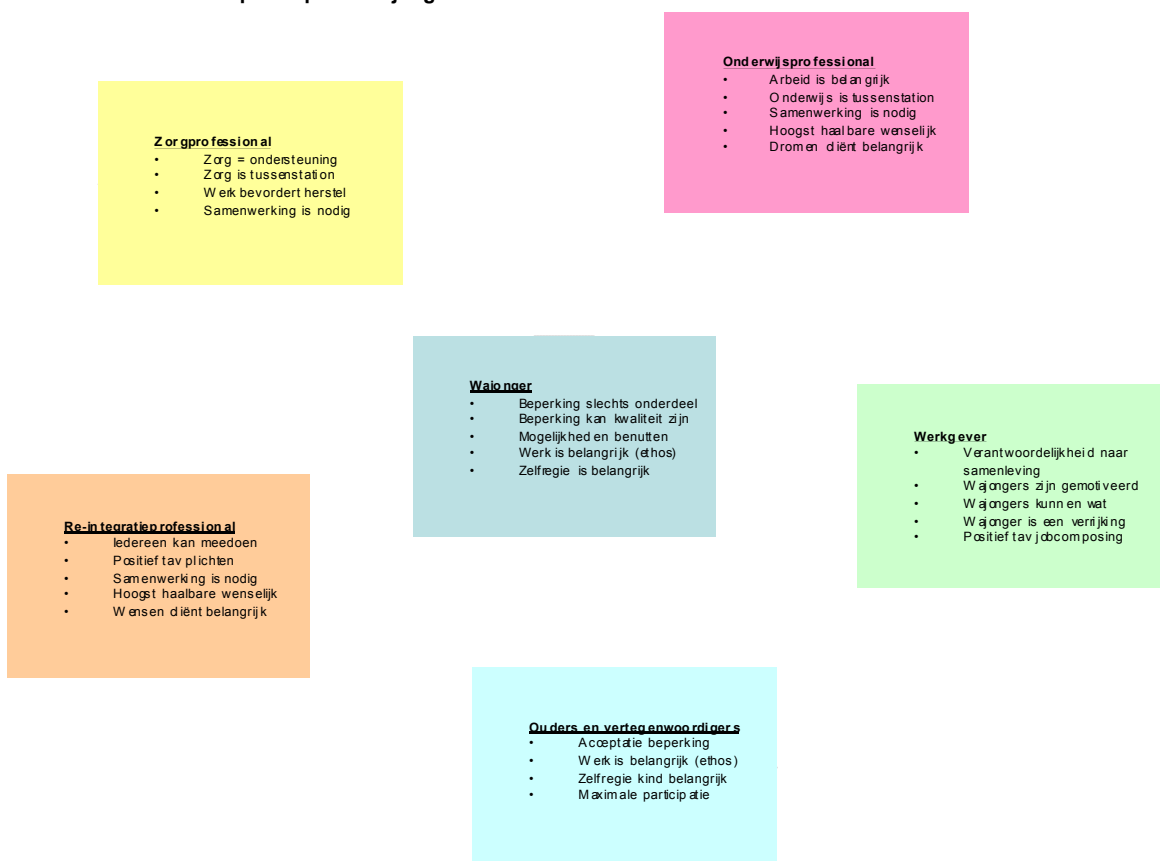
Een cultuuromslag is op veel plekken dus nog gewenst. In een aantal goede praktijken wordt het (deels) gebezigd. Vaak zeggen de betrokken professionals dat daarbij ook steeds barrières doorbroken moeten worden. Op grond

Iedereen is nodig

waarvan doen deze professionals dat eigenlijk? Veelal gaat het daarbij om een mengeling van *cognities* en *affiniteiten*. Het veel gehoorde rationele argument is dat we op de regionale arbeidsmarkt iedereen straks nodig hebben. Affectief gaat het vaak om mensen met bezieling voor de Wajonger, mensen die er voor gaan en het hoogst haalbare willen realiseren en die respect hebben voor de Wajonger en andere professionals. De basis vormt toch de gedachte dat iedereen nodig is en niemand mag worden afgeschreven. Voor (bijna) iedereen is een plekje op de arbeidsmarkt (te vinden). Of liever gezegd: iedereen is nodig.

De onderstaande figuur vat de bevorderende attitudes samen.

Bevorderende attitudes arbeidsparticipatie Wajong



6. Naar een cultuurprogramma

6.1 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 Wajon-

Gericht op empowerment

Nieuwe Wajong

ger? 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.

6.2 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.

Elementen

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.

Top down:
samenhang

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).

Etalage

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.

Bottom up:
professionalisering

Zet professionals aan de basis bij elkaar aan

Organiseer interdisciplinaire en op kennis en attitude gerichte intervisiebijeenkomsten. Laat professionals met elkaar goede aanpakken ontwikkelen en be-

proeven 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

initieel

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

Interactie

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

Prikkels tot autonome kwaliteitsbevordering

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

Voorbeeldgedrag en leiderschap

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

Barrières

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.

Bijlage 1: Geraadpleegde literatuur

- Bohner, G. en Wänke, M. *Attitudes and attitude change*, Psychology Press 2002.
- Ester, P, Muffels, R.J.A., en Schipper, J., *Dynamiek en levensloop, de arbeidsmarkt in transitie*, Van Gorcum 2006.
- Fishbein, M. en Ajzen, I., *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*, Addison-Wesley, 1975.
- Pligt, J. van der, en Vries, N.K. de, Attitudes, in *Cognitieve Sociale Psychologie*, Boom, 1991.
- Robbins, S.R., *Gedrag in organisaties; de essentie*, Schoonhoven: Academic Service, 1997.
- Vaughan, G en Hogg, M. 2008, *Social Psychology*, Pearson Education, 2008
- Vonk, R., Schema's, in *Cognitieve Sociale Psychologie*, 2000.
- Vries, N.K. de , De theorie van beredeneerd gedrag, in *Sociale Psychologie*, Meertens, R.W., en Grumbkow, J. von, Wolters-Noordhoff, 1988.
- Vries, N. de, Modde, J., Stoeller, T., Attitudes en overredende communicatie, in: Vonk, R., *Sociale Psychologie*, Wolters-Noordhoff, 2007
- Wilke, H.A.M., *Oriëntatie in de sociale psychologie; het individu en de groep*, Houten: Bohn Stafleu Van Loghum, 1995.

Bijlage 2: Geraadpleegde personen

JONGEREN MET EEN BEPERKING & OUDERS				
Organisatie	Contactpersoon	Standplaats	Interview	Expertgroep
G-krachten, Promoteams Jongeren	Jasper Wagteveld Melanie de Zeeuw Marlous Bank Bart van der Dussen Marja de Nivelles Sylvia Maurits Cor Kamphuis Klaas Woltinge	Utrecht	Nee Nee Nee Nee Nee Nee Nee Ja	Ja Ja Ja Ja Ja Ja Ja Ja
Ouders	Mevrouw de Zeeuw Mevrouw Weening		Nee Nee	Ja Ja
Begeleiding vanuit CNV Jongeren	Jenny den Hertog Ingrid de Jong		Nee Nee	Ja Ja
VAC Jongeren	Sander Janssen Nacinda Stephan Spieker Marga Tjitz Douma Pascal Aarns	Arnhem	Nee Nee Nee Nee Nee Nee	Ja Ja Ja Ja Ja Ja
G-kracht	Jolanda Hogenboom	Leiden	Ja	Nee
G-kracht	David Ouderdorp	Leiden	Ja	Nee
Step2Work, Nuon	Hava Dincsoy	Arnhem	Ja	Nee
Step2Work, Nuon	Jacqueline Holband	Arnhem	Ja	Nee
Albert Heijn	Ruud den Toom Rocky	Rotterdam	Ja Ja	Nee Nee
Balans, ouderorganisatie	Arga Paternotte	Amsterdam	Nee	Ja

WERKGEVERS en COLLEGA'S				
Organisatie	Contactpersoon	Standplaats	Interview	Bedrijfsbezoek
Albert Heijn, hoofdkantoor	Peter Lindenbergh & Karin Lohmeijer	Zaandam	Ja	Nee
Albert Heijn, winkel	Iwan Tims Esther Elberse Lenie Vos Danny Rijdsdijk	Rotterdam	Ja	Ja
Deen supermarkten	Fred Letschert Simon Butter	Hoorn	Ja Ja	Ja Ja
NIC OUD Direct Mail	Maurice Gelissen	Heerhugowaard	Ja	Ja
Nuon, Step2Work	Marjan van den Berg	Arnhem	Ja	Ja

WERKGEVERS en COLLEGA'S				
Organisatie	Contactpersoon	Standplaats	Interview	Bedrijfsbezoek
Sabern ICT	Karin Lelieveld	Leiderdorp	Ja	Nee
TNO Werkgeversforum	Wouter van Ginkel	Hoofddorp	Ja	Nee

PROFESSIONALS				
Organisatie	Contactpersoon	Standplaats	Interview	Expertgroep
's Heeren Loo	Ton Hoogstraat	Ermelo	Ja	Ja
A brand new day	Suzanne Unck	Zeist	Ja	Nee
Albeda College Trajectbureau	Ieke van As	Rotterdam	Ja	Ja
Albeda College Afdeling Studie & Handicap	Coby Goeienbier	Rotterdam	Ja	Nee
Bartimeus	Annemariëke Meelker	Ermelo	Ja	Nee
Belvertshoeve	Karlijn Suurmeijer	Oisterwijk	Nee	Ja
Belvertshoeve	Angelique Priems	Oisterwijk	Nee	Ja
Crossover	Brigitte van Lierop	Nieuwegein	Nee	Superexpert
De Hilt	Hanneke Wijdeveld	Helmond	Ja	Nee
De Kapstok Leerwerktrajecten	Leo Lammerink	Hengelo	Ja	Ja
Herman Broerenschool	Gerard van Oers	Rosmalen	Ja	Ja
Jobstap	Peter Vos	Den Haag	Ja	Ja
Jobstap	Harm Wildenberg	Den Haag	Nee	Ja
KEG Viataalgroep	Evelien Ribbens	Sint Michielsgestel	Nee	Ja
Leren Werkt - MEE	Erik van Zoonen	Alkmaar	Ja	Nee
LVC3 Mariëndael	Wim Ludeke	Arnhem	Ja	Nee
Mind at Work	Elly Zeef	Almere	Ja	Ja
Onbegrensd Talent	Glenn van de Burg	Utrecht	Ja	Ja
Pluryn	Tessa Zaeyen	Hoensbroek	Ja	Ja
Pluryn, REA College Nederland	Jan Coenders	Nijmegen	Ja	Ja
Praktijkschool De Rijzert	Huub Poels	Den Bosch	Ja	Ja
PrO Polsstok	Pim Kaandorp	Alkmaar	Ja	Nee
PrO-werk ROC Horizon College	Sjaak Verwer	Hoorn	Ja	Ja
PSW Brabant	Elisabeth Scholt	Den Bosch	Ja	Ja
PSW Brabant	Ria Kleyzen	Den Bosch	Ja	Nee

PROFESSIONALS				
Organisatie	Contactpersoon	Standplaats	Interview	Expertgroep
RozijWerk	Claudy Regterschot	Zwolle/Almere	Nee	Ja
Salude Werk & Inkommen	Ger Lamme		Ja	Nee
Social Firms	Jan de Koning	Nijmegen	Ja	Nee
Spoor 11 GGZ	Rachel Polman	Alphen ad Rijn	Nee	Ja
Spoor 11 GGZ	Daaf Schild	Alphen ad Rijn	Nee	Ja
St. Maatjesplatform	Ad van Tilburg	Nieuwegein	Ja	Ja
St. Worden Wie We Zijn	Peter Cuyvers	Zeist	Nee	Ja
Sterk in Werk	Henk de Rooij	Boxtel	Ja	Nee
Sterk in Werk	Huub van de Mortel	Boxtel	Ja	Nee
Trainee+	Maureen vd Pligt	Amsterdam	Ja (via INW)	Nee
USG Restart	Gerrit Jan Walstra	Utrecht	Nee	Ja
UWV	André van Amsterdam	Amsterdam	Ja	Nee
UWV	Erik Voerman	Amsterdam	Ja	Ja
UWV	Leo Diepstraten	Breda	Ja	Nee
UWV	Ans Cuppen	Amsterdam	Nee	Ja
UWV Verzekeringsarts	Monique Stroomer	Amsterdam	Nee	Ja
UWV Werkbedrijf	Bas van der Vliet	Roosendaal	Ja	Ja
V-A-C	Frans Hoebink	Oosterhout	Ja	Nee
V-A-C	Wim Ambagts	Oosterhout	Nee	Ja
V- A-C	Harry Koopman Mariken Tillema Marysia Olszanowski	Oosterhout/Arnhem	Ja	Ja
Viersprong	Wim v Geffen	Halsteren	Ja	Nee
Viersprong	Peter Peeters	Halsteren	Nee	Ja
Vilans	Branko Hagen	Utrecht	Nee	Ja
Woldyne	Han Donk	Epe	Ja	Ja

Bijlage 3: De onderwijsstructuur

Per 1 augustus 1999 zijn vbo, MAVO en sommige vormen van (voortgezet) speciaal onderwijs samengevoegd tot het VMBO, het voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs. Het VMBO heeft als taak leerlingen zich te laten oriënteren op beroepen en beroeps- en opleidingsmogelijkheden. Het eindniveau van het VMBO is niet een gedefinieerde functie op de arbeidsmarkt, maar wel het instroomniveau middelbaar beroepsonderwijs (MBO / ROC). Het VMBO kent vier leerwegen. Elke leerweg biedt andere doorstroommogelijkheden naar het middelbaar beroepsonderwijs. De basisberoepsgerichte leerweg leidt op naar MBO-opleidingen op niveau 2. De kaderberoepsgerichte, gemengde en theoretische leerwegen bereiden leerlingen voor op MBO-opleidingen op niveau 3 en 4. Naast de vier VMBO-leerwegen is er leerwegondersteunend onderwijs (LWOO) op het VMBO. Dit onderwijs is bestemd voor leerlingen die voldoende capaciteiten hebben om een VMBO-diploma te halen, maar leerachterstanden of gedragsproblemen hebben. LWOO-leerlingen volgen onderwijs in een van de vier leerwegen, maar krijgen daarnaast extra ondersteuning, bijvoorbeeld door toepassing van kleinere klassen en ambulante begeleiding via het REC (zie hierna). Na het VMBO stromen deze leerlingen in principe door naar het MBO. Naast het VMBO en leerwegondersteunend onderwijs is er praktijkonderwijs (PrO). Dit is gericht op een beperkte groep leerlingen voor wie het niet mogelijk is een VMBO-diploma te halen. In tegenstelling tot de leerwegen bereidt het praktijkonderwijs leerlingen rechtstreeks voor op de regionale arbeidsmarkt. Tenslotte is er het voortgezet speciaal onderwijs (VSO) voor kinderen die andere zorg nodig hebben dan het leerwegondersteunend onderwijs en het praktijkonderwijs kunnen bieden. Zij kunnen naar het Regionaal Expertise Centrum (REC); het regionaal samenwerkingsverband tussen scholen voor VSO in een bepaalde cluster. Er zijn vier clusters voor dit soort voortgezet speciaal onderwijs:

- cluster 1: scholen voor visueel gehandicapte leerlingen
- cluster 2: scholen voor auditief en communicatief gehandicapte kinderen
- cluster 3: scholen voor lichamelijk gehandicapte kinderen, verstandelijk gehandicapte kinderen en meervoudig gehandicapte kinderen
- cluster 4: scholen voor kinderen met ernstige ontwikkelingsstoornissen

Een REC bepaalt of een leerling in aanmerking komt voor dit speciale onderwijs en draagt zorg voor het onderwijs op deze speciale scholen.

Een leerling die in aanmerking komt voor plaatsing in het VSO (een indicatie heeft) kan ook kiezen voor plaatsing in het regulier onderwijs met een leerling-gebonden financiering (rugzakje). Daarmee krijgt de reguliere school extra onderwijsmiddelen om het onderwijs aan deze leerlingen vorm te geven.

In principe kunnen jongeren uit het LWOO, PrO en VSO doorstromen naar het MBO. Naast het regulier middelbaar beroepsonderwijs bestaan er ook private gespecialiseerde instellingen die opleidingen op MBO-niveau verzorgen (Speci-

aal Beroepsonderwijs) voor de groep ernstig arbeidsgehandicapten die geen regulier onderwijs kunnen volgen. Dit onderwijs wordt uitgevoerd door REA College Nederland in opdracht van UWV. Voor de Wajong-populatie is per 1 januari 2006 een nieuwe publieke financieringsregeling gecreëerd, waarop niet alleen de REA-scholingsinstituten aanspraak kunnen maken, maar in beginsel alle scholingsinstellingen die voldoen aan de kwaliteitseisen die worden gesteld in de subsidieregeling. ("Subsidieregeling scholing jonggehandicapten met ernstige scholingsbelemmeringen", uitgevoerd door UWV). Naast speciaal onderwijs hebben sommige personen vanwege hun zware handicaps extra zorg nodig, zoals bijvoorbeeld regelmatige verschooning. Daar kan de school niet voor zorgen en daarom moet die extra zorg worden ingekocht vanuit de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ).

In de praktijk is de doorstroom van jongeren uit het VMBO (met LWOO), VSO en PrO naar het MBO problematisch. Sinds 2003 biedt de minister van OCW VMBO-scholen de mogelijkheid om de assistentenopleiding (niveau 1) te verzorgen, in samenspraak met het MBO. De assistentenopleiding is bedoeld voor VMBO-leerlingen die geen startkwalificatie kunnen halen via de bestaande leerroutes. Het kan gaan om een smalle niveau 1-opleiding (BKA: beroeps gekwalificeerd assistent of een brede opleiding (AKA: arbeidsmarkt gekwalificeerd assistent). Het voordeel van BKA is dat het beter aansluit bij een niveau 2-opleiding – startkwalificatie - in dezelfde sector.