

Activiteitenprogramma

Programma Cultuuromslag Wajong

versie 1.7, 10 juli 2009

Elsa Vrugink & Letty Raaphorst

1 Inleiding

1.1 Aanleiding programma

Bij het wetsvoorstel Wajong is aangegeven dat een wijziging in wet- en regelgeving niet genoeg is om de (arbeids)participatie van jongeren met een beperking te stimuleren, maar dat er ook een cultuuromslag moet komen bij onder andere professionals in de (jeugd)zorg, in het onderwijs, binnen UWV, bij werkgevers en werknemers, bij ouders en bij de jongeren zelf. Om die cultuuromslag dichterbij te brengen, heeft SZW samen met OCW, VWS en J&G een tweejarig programma opgezet. In dit document presenteren wij de inhoud van het activiteitenprogramma. Voordat we de inhoud presenteren, willen we enkele inleidende opmerkingen maken over doel, strategie, de resultaten van de verkenning waarop dit programma is gebaseerd en de opbouw van het programma.

1.2 Doel en doelgroepen

Het programma is gestart met een serie verkennende gesprekken. Op basis daarvan is in het plan van aanpak (januari 2009) de doelstelling geformuleerd:

Het bevorderen van een cultuur die gericht is op activering en participatie (waar mogelijk in regulier werk) van jongeren met een beperking.

Het programma ondersteunt de introductie van de nieuwe wetgeving en concentreert zich daarom op de preventieve fase en op de nieuwe instroom in de Wajong. Het gaat hier dus niet alleen om Wajongers maar ook om jongeren die mogelijk in de toekomst zouden kunnen instromen. Het programma richt zich op de mensen die werken in zorg, onderwijs en re-integratie, op werkgevers/werknemers en op de jongeren en hun ouders. Het cultuurprogramma is aanvullend op de andere projecten ter ondersteuning van de nieuwe wet: werkgeversbenadering, aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, wetgeving/experimenten, en samenloop Wajong en Zorg.

1.3 Strategie & randvoorwaarden

Het programma werkt vanuit het principe van complementariteit. Dat wil zeggen dat we zoveel mogelijk aansluiten bij of inspelen op ontwikkelingen en activiteiten die al lopen (Wajongprojecten gesubsidieerd door UWV, Kenniscentrum CrossOver, Ikkan campagne, SER adviesaanvraag participatie van jongeren met ontwikkelings- of gedragsstoornissen e.d.). Daarnaast werkt het programma vanuit positieve voorbeelden waar de cultuur al sterk op participatie gericht is. Met behulp van sleutelfiguren willen we die goede voorbeelden verspreiden. Het initiatief laten we zoveel mogelijk bij de doelgroepen zelf.

Vanuit PCW willen we vooral initiatieven/activiteiten aanjagen en ondersteunen die vervolgens door betrokkenen zelf worden voortgezet. Ook stimuleren we bij de acties betrokkenheid van de jongeren zelf. De resultaten verspreiden we via de IKKAN campagne en de Nieuwsbrief van het programma.

Het activiteitenprogramma moet dan ook voldoen aan drie randvoorwaarden:

- het moet voldoende herkenbaar en concreet zijn voor samenwerkingspartners om zich eraan te verbinden;
- het moet ruimte bieden aan samenwerkingspartners om er hun inzichten en mogelijkheden in te integreren;
- het moet ruimte bieden om in te spelen op kansen en op de actualiteit.

Het Programma Cultuuromslag Wajong (PCW) werkt nauw samen met het kenniscentrum Crossover en met het UWV, de uitvoerder van de Wajong. Beleidsmatig is de relatie van de uitvoering van de Wajong met de uitvoering van gemeentelijke taken (bv WMO) van groot

belang. Hetzelfde geldt voor de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt en de samenhang tussen werk en (jeugd)zorg. Die samenhang wordt ook in PCW als vertrekpunt genomen.

Dit programma komt tot stand in een periode van recessie. Hierdoor is het voor alle schoolverlaters moeilijker om aan het werk te komen, waarbij de Wajongers een groep vormen die extra aandacht nodig hebben. Met name in de benadering van werkgevers vergt dit voor ons programma een zorgvuldige toonzetting.

Het activiteitenprogramma is een 'levend document' dat twee keer per jaar wordt geactualiseerd (vaker indien nodig). Volgende actualisering: 1 november 2009.

1.4 Verkenning

Om een antwoord te krijgen op de vraag welke cultuurelementen er zijn in organisaties die goed scoren op het punt van participatie, hebben we een kwalitatieve verkenning laten doen. De resultaten daarvan vindt u als bijlage bij dit programma en de gehele tekst op www.ikkan.nl. Deze verkenning is de basis van ons activiteitenprogramma.

Kernpunten:

Allereerst leveren de verschillende gesprekken en bijeenkomsten een eerste beeld van "*het nieuwe denken*" op:

- Integrale benadering waarin de verschillende levensdomeinen van de Wajonger (wonen, school/dagbesteding/werk en vrije tijd) in samenhang worden beschouwd. Transitie tussen deze domeinen moeten soepel verlopen
- De jongere centraal stellen, uitgaan van diens droom, mogelijkheden en vraag. Uiteraard wel oog hebben voor beperkingen en realistisch blijven
- Empowerment, uitgaan van zelfregie, waarbij sprake is van rechten, maar ook van plichten
- Integraal plan waarbij alle rond de jongere betrokken disciplines en professionals, samenwerken en ieder vanuit hun eigen expertise, betrokken zijn.

Daarnaast bevat het rapport voor de onderdelen jongeren en hun ouders, werkgevers en collega's, re-integratie, zorg en onderwijs een analyse van de attitudes en suggesties voor het stimuleren van bevorderende attitudes. Het rapport besluit met enkele algemene suggesties voor inhoud van het cultuurprogramma, zoals het schetsen van een *overkoepelende richtinggevende visie* met een nadere uitwerking van het nieuwe denken, het inbrengen van het nieuwe denken bij *opleidingen* en het bij elkaar brengen van *professionals aan de basis*.

De resultaten van de verkenning ondersteunen verder het nut van een programma waarin gericht wordt ingezet op het bevorderen van de attitudes die de arbeidsparticipatie van jongeren met een beperking stimuleren. Binnen de verschillende disciplines (onderwijs, zorg, werk, re-integratie) is een gelijksoortige ontwikkeling gaande die uitgaat van de eigen kracht van de cliënt en samenwerking onderling. Maar dit nieuwe denken is nog niet overal gemeengoed. Bovendien valt op dat veel organisaties/professionals weinig vertrouwen hebben in organisaties in een ander veld (wij doen het wel goed, maar zij nog niet...)

1.5 Opbouw activiteitenprogramma

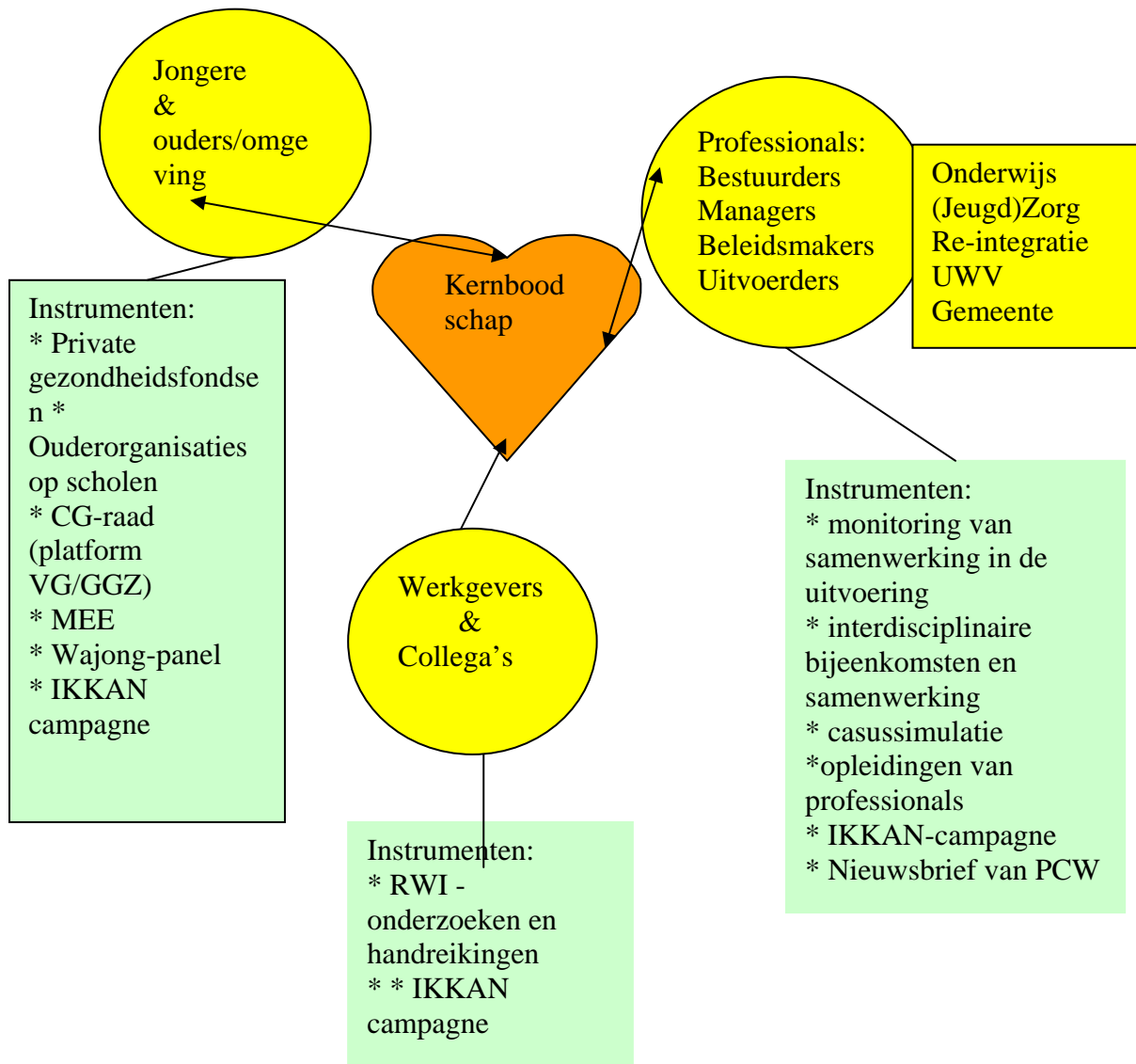
We schetsen in het activiteitenprogramma achtereenvolgens de activiteiten op hoofdlijnen, geclusterd rondom de doelgroepen jongeren en hun ouders, werkgevers en collega's, en professionals.

2. Activiteiten op hoofdlijnen

2.1 Clustering van activiteiten

Wij willen onze activiteiten clusteren rondom een kernboodschap geformuleerd en gedragen door de doelgroepen jongeren en hun ouders, werkgevers en collega's en professionals (zie ook schema hieronder).

OPZET CULTUURPROGRAMMA IN SCHEMA



2.2 Formuleer een kernboodschap

De verkenning beveelt aan om samen met de professionals uit onderwijs, (jeugd)zorg en werk een overkoepelende en gedeelde visie te schetsen die geldt als wenkend perspectief. Daarbij kan het materiaal van het rapport vertrekpunt zijn (het "nieuwe denken"). Wij pakken deze aanbeveling op. Daarbij past de volgende kanttekening. Bij een visie kan men denken aan een beleidsmatige visie (doelstellingen, regelgeving, budgetten, aansturing en werkprocessen van de uitvoering, e.d.) en aan een visie die meer gericht is op de attitude van waaruit men werkt. Vanuit PCW zullen we ons richten op een visie gericht op attitudes.

Daarbij is uiteraard van belang dat die visie goed aansluit bij de beleidsvisie, of, beter nog, als beleidsvisie en cultuurvisie elkaar kunnen inspireren.

We willen de cultuurcomponent van de visie neerleggen in een kernboodschap die we laten ontwikkelen onder de vlag van de IKKANcampagne. Het is belangrijk dat hierin de Wajonger centraal staat en dat de boodschap allen aanspreekt, niet alleen de professionals, maar ook werkgevers/collega's en jongeren en hun ouders.

Actie 1: Formuleer een kernboodschap

Product: een door de betrokken professionele uitvoerders en jongeren gedragen kernboodschap die de communicatie in en tussen de professionele organisaties richting geeft, die werkgevers aanspreekt, jongeren activeert en die beleidsmakers inspireert.

Gereed: 1 juli 2009

Aanjager: Directie C SZW – Ellen Vloedveld

Stand van zaken:

- Opdracht verleend aan communicatiebureau
- Conceptboodschap is op 23 juni besproken met het veld, op basis hiervan wordt hij aangepast. Planning: voor 1 juli gereed.
- Geagendeerd voor DG-overleg 8 juli 2009

2.3 Jongeren en hun ouders gaan anders denken en anders doen

Veel jongeren en hun ouders zijn al sterk gericht op participatie, waar mogelijk in werk. Maar er zijn ook veel belemmerende factoren die een attitude gericht op participatie in de weg staan (zie verkenning). Het is van belang dat jongeren met een beperking en hun ouders al vroeg gaan nadenken over de vraag of en zo ja hoe de jongere zo goed als mogelijk kan participeren en in eigen onderhoud kan voorzien. De nieuwe wet die 2010 ingaat, biedt een goed aanknopingspunt om het gesprek aan te gaan. Hoe kunnen we dat doen? We hebben twee aanvliegroutes: via de scholen en via de koepel- en patiëntenorganisaties.

Via scholen

Een logisch eerste aanknopingspunt zijn de scholen. We zien een aantal mogelijkheden om vanuit het programma, in overleg met scholen en ouderraden, een extra stimulans te geven aan de activiteiten van scholen.

- a) via voorlichting van *docenten* over de nieuwe Wajong en de gewenste attitudes zodat zij het kunnen uitdragen richting ouders en leerlingen.
- b) via het bevorderen van discussie in de ouderraden van de betreffende scholen.

PCW wil samen met Crossover en de betreffende onderwijsorganisaties zorgen dat er materiaal beschikbaar komt en initiatieven worden ondersteund. Hierbij sluiten we aan bij de IKKAN campagne als in september docenten en begeleiders worden aangeschreven om deel te nemen aan de campagne "Ikkan een film maken".

Actie 2 W&O: Acties richting docenten en ouderraden

Product: voorlichtings – en discussiemateriaal

Gereed:

Aanjager: CO?

PM overleg WEC-Raad (speciaal onderwijs), Landelijk Werkverband Praktijk Onderwijs & WIO en UWV

Via koepel- en patiëntenorganisaties

Een andere benaderingswijze van jongeren en hun ouders is via de koepelorganisaties CG-Raad, Platform VG, Landelijk Platform GGZ en een aantal relevante patiëntenorganisaties. Platform VG en GGZ zien goede mogelijkheden tot samenwerking bij het ontwikkelen en uitvoeren van het activiteitenprogramma en komen voor de zomer met een voorstel. Een

aantal private fondsen heeft ook veel belangstelling voor dit onderwerp. We zullen hen ook betrekken.

Actie 3 W&O: gezamenlijke initiatieven met koepel- en patiënten-organisaties van jongeren en hun ouders

Aanjager: platform VG en GGZ

PM voorstel platform VG en GGZ en reactie CG raad, PM overleg UWV

2.4 Beleidsmakers en uitvoerders (managers en professionals) gaan anders denken en anders doen

Uit de verkenning blijkt dat het belangrijk is dat beleidsmakers en uitvoerders uit zorg, onderwijs, re-integratie gericht zijn op participatie, samenwerking, een integrale benadering, uitgaan van de eigen kracht van de jongere en een goed beeld hebben van mogelijkheden en beperkingen. Hoewel veel goede ontwikkelingen gaande zijn, is er toch nog op veel plaatsen sprake van een "oude cultuur" met belemmerende attitudes.

De verkenning constateert verder dat de professionals in de kolommen vinden dat zij zelf goed werk leveren, maar vaak commentaar hebben op de professionals in de andere kolommen. Onbekendheid met elkaars werk is daar veelal de oorzaak van.

We hebben hierbij drie inhoudelijke lijnen

- het bevorderen van geïntegreerde visie bij beleid
- het nieuwe denken opnemen in opleiding/bijscholingen en in richtlijnen, kwaliteitseisen en protocollen
- het bevorderen van samenwerking

Hierbij gebruiken we de kernboodschap om beleidsmakers te inspireren en om richting te geven aan de communicatie binnen en tussen (uitvoerings)organisaties.

2.4.1 Stimuleren geïntegreerde beleidsmatige aanpak

Uit de verkenning en uit andere onderzoeken blijkt dat de cultuur niet los gezien kan worden van de beleidssystemen waarbinnen de betrokkenen werken. PCW vindt het belangrijk ook de betrokken beleidsmedewerkers alert te maken op punten die een op participatie gerichte uitvoering en samenwerking in de weg staan. Met beter beleid en goede regelgeving kan de uitvoering zijn werk beter doen. Dus ook beleid moet een omslag in denken maken: zich meer richten op mensen met een beperking en minder op de systemen. We zullen dat op de volgende wijzen vorm geven:

- PCW zal de kernboodschap van het programma ook delen met de betrokken beleidsmedewerkers van de departementen;
- PCW geeft signalen af aan de collega beleidsmedewerkers als zij zaken tegenkomen die een op participatie gerichte attitude van de uitvoering belemmeren; via de voortgangsrapportages zullen deze punten ook gemeld worden aan betreffende directeurs.
- PCW wil bevorderen dat medewerkers (door te participeren in casusadoptie & simulatie) alert zijn op belemmerende factoren in beleidssystemen. Dit sluit ook goed aan bij thema 2 van de ontwikkelagenda SZW: omgaan met de buitenwereld.

Actie 4 B&U: casusadoptie en simulatie

Product: deelname aan 1 casusadoptie en deelname aan simulatie door het kernteam en evt ook DGen

Gereed: 2010

Aanjager: Academie SZW, team casusadoptie OCW?, ontwikkelagenda? (PM gesprek Bram Castelijjn)

2.4.2 Opleiding, bijscholing, kwaliteitseisen, richtlijnen & protocollen

Naar aanleiding van de aanbevelingen in de verkenning willen we nagaan of we via de ontwikkeling van opleidingen en bijscholingen een bijdrage kunnen leveren aan de doelstelling van ons programma. Opleidingen en bijscholingen zijn in de eerste plaats zaak van de uitvoerders en opleidingsinstellingen. De aandachtspunten uit de verkenning zouden wij graag bespreken met, bij voorkeur de verzamelde opleidingen om te zien of zij mogelijkheden zien deze aandachtspunten in hun curriculum te verwerken. Tevens vinden wij van belang niet alleen de professionals van de toekomst op te leiden, maar ook de reeds werkzame professionals langs deze lijnen bij te scholen.

Aan de ontwikkeling van het curriculum kunnen UWV (vanuit expertise en uitvoeringservaring met participatie van Wajongeren en ervaring met opleiding van het Centraal Expertise Centrum), het Arbeidsdeskundig Kenniscentrum en het Kenniscentrum CrossOver (vanuit de kennisfunctie) een bijdrage leveren.

PCW kan samen met CrossOver het traject faciliteren bv door het organiseren van een startconferentie voor het opleidingsveld. Hierbij zullen de HBO opleidingen alert worden gemaakt op het nieuwe denken. Het is de bedoeling dat zij dit vervolgens zelf verder oppakken. Deze conferentie wordt een onderdeel van een serie van conferenties in het kader van de implementatie van Passend Onderwijs, die als een "lopend vuurtje" vanaf het najaar 2009 worden georganiseerd en waarbij bewindspersonen van verschillende betrokken departementen aanwezig zullen zijn.

Daarnaast is de HBO-raad momenteel bezig via het actieplan 'professionalisering in de jeugdzorg' om onder meer de opleidingen in de jeugdzorg te actualiseren. Hierbij zou wellicht vanuit het programma aangesloten kunnen worden. Een andere mogelijkheid is om het via de beroepsverenigingen van de opleidingen te spelen.

Actie 5 B&U: verwerken nieuwe denken in opleidingen en bijscholing

5.1: opleiders & ontwikkelaars curriculum

Product: brede startconferentie opleidingen

Gereed: okt/nov 2009

Aanjager: SZW-PCW (Letty Raaphorst/Elsa Vrugink) & OCW, kennis vanuit CO

5.2 Stimuleren nieuwe denken bij docenten cluster 3 en 4

Product: Het Congres,

Gereed: 26,27 november 2009

Aanjager: WEC-Raad, OCW (Rutger Stafleu)

Actie 5.3: Stimuleren nieuwe denken bij management scholen

Product: WIO congres, studiedagen WEC

Gereed: 10 februari 2010

Aanjager: WIO, OCW (Rutger Stafleu)

Actie 5.4 aansluiting zoeken bij actieplan professionalisering in de jeugdzorg

PM: gesprek met HBO-Raad.

Trekker: J&G Ivonne Coppens

Beroepsgroepen

PCW wil met de betreffende organisaties in gesprek om te bezien of de verkenning hen aanleiding geeft hun beroepspraktijk aan te passen (bv via interne richtlijnen & protocollen). Elementen zouden kunnen zijn: worden de mogelijkheden van de jongeren met een beperking centraal gezet, hebben de professionals voldoende kennis van de andere professies in hun netwerk om met die professies samen te werken en te kunnen

communiceren, is er respect voor andere professies, is er aandacht voor de noodzaak van naadloze systeemovergangen?

NVVG (Nederlandse Vereniging voor Verzekeringsgeneeskunde) en NVvA (Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen) werken hiertoe de komende maand een voorstel uit.

Actie 6 B&U: plan NVVG en NVvA

PM plan NVVG en NVvA voor 15/7

GGZ

Het opleidingsveld van de GGZ is zeer divers. Wij zullen gesprekken met de GGZ koepel starten hoe we het nieuwe denken in GGZ sector kunnen bevorderen via opleiding, richtlijnen en kwaliteitssystemen.

Actie 7 B&U: nadere verkenning hoe we nieuwe denken in GGZ sector kunnen bevorderen via opleiding, richtlijnen en kwaliteitssystemen

Gereed: oktober 2009

Trekker: VWS (opvolger van Hetty Dokter)

2.4.3 Samenwerking tussen beroepsgroepen bevorderen

Uitgaan van jongere & omgeving – empowerment

Er ontstaan steeds meer aanpakken waarbij wordt uitgegaan van empowerment van de jongere zelf en zijn omgeving. Uitgaan van de klant zorgt ervoor dat professionals uit organisaties rondom de jongere niet uitgaan van hun eigen aanbod en stimuleert samenwerking. Een voorbeeld hiervan is de eigen Kracht-conferenties: een bijeenkomst van jongere, familie en hun netwerk, met als doel een plan te maken om het probleem aan te pakken. Deze aanpak gaat uit van de eigen kracht van de familie c.q. omgeving van de jongere die een probleem of een (hulp)vraag heeft. Ook de Stichting Worden Wie We zijn heeft een aanpak ontwikkeld die uitgaat van de regie van jongere zelf.

Het gebruik van een dergelijke aanpak zal als volgt worden gestimuleerd.

- Via jeugdzorg bestaat nu al de mogelijkheid tot het aanvragen van een verzoek voor een eigen kracht conferentie. De nadruk zou hier meer dan voorheen ook gericht moeten worden op het centraal stellen van de vragen die het bevorderen van een goede overgang van school naar werk c.q. het laten participeren van jongeren (met beperking) aan de samenleving, kunnen bevorderen
- Via de Zorg- en adviesteams in het onderwijs en via het speciaal onderwijs kan een dergelijke aanpak als onderdeel c.q. als plan van aanpak bij het zoeken naar werk dienen.

Actie 8 B&U: stimuleren aanpakken die uitgaan van jongere en zijn omgeving zelf

Product:

- nadruk op participatie in eigen kracht trajecten jeugdzorg.
- Introductie aanpak in ZATs en speciaal onderwijs en bij patiënten & ouderorganisaties.

Gereed: 31-12-2010

Aanjager: J&G Ivonne Coppens & CrossOver, UWV & OCW

Op veel plaatsen in het land wordt al samengewerkt door betrokken partijen om jongeren met een beperking zoveel hun mogelijkheden te laten benutten. Velen vinden echter ook dat dat nog veel beter kan. PCW wil graag bijdragen aan een op samenwerking gerichte attitude in de uitvoering. Centraal in onze aanpak staat het bevorderen van de ontmoeting van de betrokken partijen en het wegnemen van beelden over elkaar die samenwerking in de weg staan. De geformuleerde kernboodschap zal daarbij steeds richtinggevend zijn. PCW heeft subsidie verleend aan de stichting Worden Wie We Zijn om een aantal instrumenten te ontwikkelen die hierbij behulpzaam kunnen zijn.

Samenwerking op lokaal niveau: PCW gaat op zoek naar een gemeente die geïnteresseerd is in het bij elkaar brengen van professionals op de gebieden van werk (werkplein), (jeugd)zorg, maatschappelijke ondersteuning en onderwijs en niet betrokken is bij een van de Wajongpilots of de pilots “de Vries”. Het Integraal Toezicht jeugd (ITJ) is bereid d.m.v. een quick scan inzicht te geven in de samenwerking tussen de betrokken partijen gericht op een zo groot mogelijke participatie van jongeren met een beperking. PCW wil graag met de betrokkenen binnen die gemeente bezien welke bijdrage het programma kan leveren om een attitude gericht op participatie te bevorderen en de resultaten van deze activiteiten verspreiden.

Actie 9 B&U: project samenwerking in gemeente

Product: quick scan samenwerking, lessen voor andere gemeenten

Gereed: ?

Aanjager: CrossOver (Brigitte van Lierop?), J&G (Ivonne Coppens), ITJ (quick scan)

PM: gesprekken met gemeente

Samenwerking op regionaal niveau: op regionaal niveau floreren op veel plaatsen reeds de zgn. Wajong netwerken. Op veel plaatsen ontbreekt de zorg nog in deze netwerken. PCW wil graag met een geïnteresseerde regio investeren in het betrekken van de zorg in het netwerk en zo nodig ook in het verbeteren van het netwerk door een samenwerkingsgerichte attitude te bevorderen. OCW kijkt samen met UWV en SZW hoe meer scholen aangesloten kunnen worden bij Wajong-netwerken, en hoe die netwerken ook beter kunnen functioneren. Hierbij wordt onder andere gedacht aan regionale bijeenkomsten waarbij alle mogelijke netwerkpartijen worden uitgenodigd, of een landelijke conferentie over de Wajong-netwerken waarbij alle partijen worden uitgenodigd. Het onderwerp van deze conferenties kan gecombineerd worden met aandacht voor een samenwerkingsgerichte attitude.

Actie 10 B&U Resultaten verkenning en kernboodschap inbrengen bij Wajongnetwerken

Product: goed functionerende netwerken

Aanjager: SZW-RPA (Rianne van Mourik), OCW (Jeroen Stok) en UWV (Erik Voerman)

De provincie Noord Brabant is van plan om dit najaar een conferentie te organiseren over het thema Jeugdwerkloosheid en arbeidstoeleiding vanuit de jeugdzorg. De conferentie is gericht op beleidsmakers en bestuurders. PCW bespreekt met Noord Brabant hoe het thema cultuuromslag in deze conferentie betrokken kan worden.

Actie 11 B&U: Conferentie Noord Brabant

Product: onderdeel cultuuromslag in conferentie

Gereed: najaar 2009

Aanjager: Provincie Noord Brabant (Marco van Dal)

Stavaza: 13 juli overleg met Marco van Dal

2.5 Werkgevers en collega's gaan anders denken en anders doen

Het opdoen van positieve ervaringen met het werken met jongeren met een beperking is de beste manier om de attitude van werkgevers te veranderen. De verkenning constateert verder dat bij werkgevers een benadering door andere werkgevers het beste werkt (peer to peer benadering). Er zijn al veel initiatieven gericht op werkgevers, zoals het project dat CrossOver zal starten om in een aantal regio's ontmoetingen te organiseren van MKB werkgevers rond het thema jongeren met een beperking (peer to peer ervaringen uitwisselen). Door SZW wordt samen met CrossOver een netwerk van CEO's ingezet als ambassadeurs naar collega's en als “spiegelgroep” voor de minister.

De acties van het cultuurprogramma zullen dan ook flankerend zijn bij bestaande werkgeversinitiatieven. PCW zal op regionale of sectorale bijeenkomsten van werkgevers entree zoeken om (door middel van goede voorbeelden) te laten zien dat wajongers (incl. wsw-ers) een bijdrage kunnen leveren aan hun bedrijf of organisatie (gebruik maken van werkende Wajongers, filmpjes van jongeren en materiaal IKKAN campagne).

Actie 12 W&C: aansluiten bij regionale en sectorale bijeenkomsten werkgevers

Gereed: eind 2010

Trekker: SZW-directie RUA (Ina Kalf)

Een andere actie die aansluit bij de "peer-to peer/tell a friend" benadering: Bij de start van de Wajong zal de minister een brief sturen aan 100 werkgevers (mn MKB) van wie bekend is (check via UWV en organisaties van jobcoaches) dat zij met succes een of meer Wajongers geplaatst hebben. De minister vraagt ze om hun ervaringen te delen met een of meer collega werkgevers. Op deze wijze proberen we de attitude van werkgevers te beïnvloeden. De inhoud van de brief baseren wij op de kernboodschap. De brief bevat ook informatie om geïnteresseerde werkgevers verder op weg te helpen (verwijzing naar UWV/Crossover). De minister vraagt in de brief ook om geïnformeerd te worden over event. knelpunten. Deze concrete actie is een onderdeel van de IKKAN campagne voor mensen met een beperking. In de inleiding van de brief wordt de boodschap ingebed in de huidige economische situatie en de aanpak daarvan (m.n. totaalaanpak jeugdwerkloosheid). Het is de bedoeling om op deze manier 100 geïnteresseerde werkgevers te vinden. We sluiten aan op de presentatiedag van film van de IKKAN campagne in november en sturen ook DVD en folder mee.

CNV wil investeren in een actie 100 jongeren aan het werk (ter gelegenheid van het 100-jarig bestaan van CNV. Met CNV jongeren hebben we afgesproken dat we gaan kijken of we het CNV-initiatieven en de brief van de minister aan 100 werkgevers in elkaar kunnen schuiven en of het mogelijk is vanuit het programma PCW de gezamenlijke activiteit mee te financieren. Goede afstemming met Crossover en UWV is van belang.

Actie 13 W&C : 100 werkgeversbrievenactie

Product: brieven

Gereed: december 2009

Aanjager: SZW directie C – Ellen Vloedveld

100 Wajongers CNV

Product: 100 wajongers aan het werk

Gereed: eind 2010

Aanjager: CNV

Stand van zaken:

- Minister Donner uitgenodigd op Dag van het werk CNV 16 nov

De RWI doet een onderzoek over Wajong en werkgevers, waarin het matchingsproces centraal zal staan. Er komt mogelijk ook een handreiking voor werkgevers. PCW wil samen met RWI en werkgevers- en werknemersorganisaties bekijken op welke wijze die handreiking het beste effect kan hebben.

Actie 14 W&C: opstellen handreiking voor werkgevers

Product: handreiking en bijeenkomsten

Gereed: najaar 2009

Trekker: handreiking: RWI (dhr. Doek), bijeenkomsten ?

PM verder overleg RWI (dhr Doek)

De verkenning gaat ook in op de attitude van collega's op de werkvloer. Daarover is nog niet veel bekend. Thans loopt er een onderzoek dat Regioplan uitvoert in opdracht van de FNV. Centraal in het onderzoek staat de vraag welke problemen uitgevallen Wajongers hebben ondervonden en hoe de duurzaamheid van werk verbeterd kan worden. Eindproduct is naast het rapport een handreiking voor collega's. FNV en RWI zijn in gesprek om te kijken of een gezamenlijke presentatie van beide onderzoeken en/of handreiking in het najaar van 2009 mogelijk is. Daarnaast voert Vilans in opdracht van CNV een onderzoek uit naar de rol van collega's bij de duurzaamheid van arbeid door Wajongers.

SZW heeft aan RWI gevraagd in 2010 onderzoek te doen onder betrokkenen op de werkvloer naar cultuuraspecten ten aanzien van Wajongers op de werkvloer en adviezen en aanbevelingen te formuleren voor werkgevers- en werknemersorganisaties, sectoren, bedrijven en medezeggenschapsorganen.

Het ligt in de rede om samen met betrokken partijen te bezien op welke wijze het programma kan bijdragen aan een follow-up van deze onderzoeken

Actie 15 W&C: onderzoek collega's op de werkvloer

Product: eindrapport & vervolgacties

Gereed: ?

Trekker: RWI (PM afhankelijk van opname in jaarplan RWI) en FNV (PM verder overleg met FNV)

PM: evt acties op basis van dit rapport in 2010

2.6 afsluiting

Het programma wordt afgesloten met een landelijk congres waar we de opbrengsten delen en overdragen aan de staande organisaties

Actie 16: afsluiting programma

Product: Slotconferentie & evaluatief document (nalatenschap)

Gereed: eind 2010

Aanjager: SZW-PCW (Elsa Vrugink/Letty Raaphorst)

2.7 Fasering & projectresultaten

Jaar	Wat?	Producten	Wanneer?
0 (2008)	verkennende gesprekken met het veld	<ul style="list-style-type: none"> Resultaten gesprekken Concept plan van aanpak 	Gereed
1 (eerste helft 2009)	Benaderen sleutelfiguren en spraakmakers in de diverse organisaties	<ul style="list-style-type: none"> Plan van aanpak Resultaten verkenning good practices Beeld van bestaande attitudes en hoe je deze kunt beïnvloeden, gedragen door de betrokken doelgroepen. Activiteitenprogramma Act.progr. in DG overleg 	Gereed gereed gereed 8 juli 2010
1 (tweede helft 2009)	uitvoering activiteiten programma	<ul style="list-style-type: none"> Startconferentie opleidingen Conferentie Jeugdzorg N-Brabant Gesprekken GGZ Verder uitwerken plannen met FNV, Platform VG en GGZ, Academie SZW, NVVG en NVVA, RWI, CNV, HBO-Raad, WEC-Raad, Landelijk Werkverband Praktijkonderwijs Geactualiseerd 	okt/nov 2009 4 nov 2009 voor 31 oktober 2009 voor 31 oktober 2009 1 november 2009

Activiteitenprogramma Programma Cultuuromslag Wajong, versie 1.7, 10 juli 2009

		activiteitenprogramma naar DG	
2 (2010)	uitvoering activiteiten programma	<ul style="list-style-type: none">• Slotconferentie & einddocument	Voor 31-12-10

Bijlagen:

Samenvatting verkenning

Kernboodschap

Tussen nieuw denken en nieuw doen -Verkenning attitudes rond de Wajong Samenvatting

Deze verkenning is uitgevoerd in opdracht van het programma Cultuuromslag Wajong (ministerie van SZW samen met OCW, VWS en J&G en UWV). Het is een kwalitatieve verkenning naar de attitudes van de verschillende betrokkenen (jongeren en hun ouders, werkgevers en collega's, re-integratie, zorg en onderwijs) t.a.v. participatiemogelijkheden van jongeren met een beperking.

Doel: bijdrage aan het activiteitenprogramma van het programma Cultuuromslag Wajong

Uitkomsten:

De verschillende gesprekken en bijeenkomsten leveren een outline van "*het nieuwe denken*" op – het beeld van bevorderende attitudes zoals dat naar voren komt uit de good practices:

- Integrale benadering waarin de verschillende levensdomeinen van de Wajonger (wonen, school/dagbesteding/werk en vrije tijd) in samenhang worden beschouwd. Transitie tussen deze domeinen moeten soepel verlopen
- Wajonger centraal stellen, uitgaan van diens droom, mogelijkheden en vraag. Uiteraard wel oog hebben voor beperkingen en realistisch blijven
- Empowerment, uitgaan van zelfregie, waarbij sprake is van rechten, maar ook van plichten
- Integraal plan waarbij alle rond de Wajonger betrokken disciplines en professionals, ieder vanuit hun eigen expertise, betrokken zijn.
- Samenwerking tussen professionals vindt parallel en gelijktijdig plaats

De resultaten van de verkenning ondersteunen het nut van een programma waarin gericht wordt ingezet op het bevorderen van de attitudes die de arbeidsparticipatie van jongeren met een beperking stimuleren. Binnen de verschillende disciplines is een gelijksoortige ontwikkeling gaande die uitgaat van empowerment van de cliënt en samenwerking onderling. Maar dit nieuwe denken is nog niet overal gemeengoed. Bovendien valt op dat veel organisaties/professionals weinig vertrouwen hebben in organisaties in een ander veld (wij doen het wel goed, maar zij nog niet...)

Aanbevelingen voor de inhoud van het cultuurprogramma:

- schets een overkoepelende, richtinggevende visie met professionals, met een nadere uitwerking van het nieuwe denken, die herkenbaar is voor iedereen
- laat goede voorbeelden spreken
- zet professionals aan de basis bij elkaar
- breng het nieuwe denken in bij opleidingen
- gebruik peergroups, laat collega's en jongeren als ambassadeurs
- introduceer keurmerken voor empowerende benadering (bv Two Ticks)
- practise what you preach: geef als overheid het goede voorbeeld door Wajongers aan te nemen
- richt het systeem bevorderend in (juiste prikkels voor organisaties & individuen)

Zie in de bijlage de resultaten en aanbevelingen voor jongeren zelf, hun ouders, zorg, onderwijs, re-integratie en werkgevers en collega's.

Bijlage samenvatting *Tussen nieuw denken en nieuw doen*

Attitudes jongeren zelf

Belemmeringen:

- 'Gepampered' gedrag, gewend zijn dat er voor je gezorgd wordt en onvoldoende verantwoordelijkheid voor het eigen leven
- Negatief over werk (soms a.g.v. negatieve ervaringen)
- Zelfoverschatting of zelfonderschatting
- Ontkenning van de beperking

Bevorderende attitudes

- Erkenning van de beperking, maar dat is niet wie ik ben. Positief zelfbeeld, beperking kan kwaliteit zijn
- Erkenning van rechten en plichten
- Werk als belangrijk zien
- Zelfsturend vermogen goed ontwikkeld

Stimuleren van bevorderende attitudes

- Meer plichten voor jongeren
- Laten zien wat de beroepsmogelijkheden zijn voor Wajongers, en goede voorbeelden
- Confronteren ambities van cliënt met de mogelijkheden
- Beïnvloeden van de omgeving (gezin, buurt, professionals)

Attitudes ouders, verzorgers en vertegenwoordigers

Belemmerende attitudes

- Beschermende attitude, kind beschermen tegen grote boze buitenwereld, Wajong-uitkering is veilig.
- Niet accepteren van de belemmering
- Schaamtecultuur bij sommige allochtone ouders
- Slechte arbeidsmoraal ouders

Bevorderende attitudes

- Juiste balans tussen accepteren van de beperking en stimuleren van het kind
- Werk is belangrijk, maximale participatie

Stimuleren van bevorderende attitudes

- Ouders goed voorlichten over de mogelijkheden en beperkingen
- Positieve voorbeelden geven van andere jongeren en gezinnen
- Ouder betrekken bij transitie naar werk en de voorbereiding daarop

Attitudes in de zorg

Belemmerende attitudes

- Zorg cultuur focus op zwakke kant van mens, beschermend
- Denken vanuit de mogelijkheden van de organisatie i.p.v. van cliënt
- Vrijblijvend, weinig verplichtend

Bevorderende attitudes

- Empowerment van de cliënt, van zorgen voor cliënt naar ondersteunen
- Integraal perspectief ook werk/maatschappelijke participatie is belangrijk – kan nl bijdragen tot herstel
- Samenwerking is nodig

Stimuleren bevorderende attitudes

- Respect voor de functie van de zorgprofessional
- Mensen vanuit arbeidsperspectief betrekken bij zorgoverleg rond cliënt
- In zorgopleidingen aandacht besteden aan belang van arbeid

- In diagnostiek perspectief op arbeid betrekken
- Aandacht voor acceptatie en participatie van ouders in het zorgproces
- Beginnen bovenaan participatieladder, pas als dat niet lukt dagbesteding

Attitudes in het onderwijs

Belemmerende attitudes

- Pamperen, zorgende attitude (vooral VSO)
- Idee dat school er alleen is voor diploma en niet voor transitie naar werk
- Idee dat reguliere arbeid voor deze groep niet belangrijk is

Bevorderende attitudes

- School als tussenstation, onderwijs moet gericht zijn op overgang school/werk/wonen/vrije tijd
- Arbeidsgericht onderwijs – ook aanleren arbeids/sociale vaardigheden, streven naar hoogst haalbare
- Aansluiten bij de dromen/wensen van de jongere
- Denken in termen van transitie en samenwerking

Stimuleren bevorderende attitudes

- Scholen stimuleren arbeidsgerichtheid te omarmen (missie/visie)
- Delen goede voorbeelden
- In lerarenopleidingen aandacht voor belang focus op arbeid en empowerment
- In personeelsbeleid sturen op dit aspect

Interessante vraag moeten zorg instellingen en scholen zelf gaan re-integreren?

Attitudes bij re-integratie

Belemmerende attitudes

- Niet samenwerkingsbereid zijn (o.a. met andere re-integratiebedrijven)
- Weinig oog voor de zelfregie & de mogelijkheden van de cliënt

Bevorderende attitudes

- Uitgaan van een zo hoog mogelijke positie op de participatieladder
- Kiezen voor duurzame plaatsing.
- Maatwerk (specialisatie van re-integratie bedrijven)
- Samenwerking

Stimuleren bevorderende attitudes

- UWV kan nieuwe contractronde sturen op bep. attitudes, waaronder gerichtheid op samenwerking
- Re-integratie betrekken bij andere levensdomeinen
- Professionals ruimte geven voor maatwerk en kennisontwikkeling
- Keurmerk voor re-integratie bedrijven die empowerend werken

Interessant discussiepunt: moet je vraag- (vanuit een baan) of aanbodgericht re-integreren (zoeken van werk bij bep. persoon)?

Attitudes bij werkgevers en collega's

Belemmerende attitudes werkgevers

- Zoeken naar het schaap met de 5 poten
- Vooroordelen: Wajongers kunnen niets, handicap is eng
- Aannemen Wajongere is veel gedoe

Collega's

- Jongere past niet in de groep
- Goedkope Wajonger verdringt anderen

Bevorderende attitudes werkgevers

- Verantwoordelijkheid naar de samenleving
- Deze jongeren kunnen wat, zijn gemotiveerd
- Positief tov jobcarving

Collega's

- Sfeer op de werkvloer verbeterd
- Beeld van personen met handicap wijzigt

Stimuleren bevorderende attitudes

- Laagdrempelige netwerkbijeenkomsten werkgevers met positieve ervaringen hun verhaal doen en waar ook eventueel Wajongeren aanwezig zijn.
- Individuele benadering werkgevers, wijzen op voordelen (sfeer op werkvloer, MVO)
- Inzetten promoteteams, filmpjes (CVs), arbeidsdiploma's die competenties Wajonger inzichtelijk maken, laagdrempelig Wajongloket voor werkgevers.