

# MMMM

mensen met mogelijkheden

Professionals leren  
van mensen met  
mogelijkheden

000

Samenvatting



## Samenvatting project

### Aanleiding project MMM... Mensen met mogelijkheden

**Op de arbeidsmarkt zijn jongeren met een beperking een bijzondere groep, omdat ze aan het begin van hun loopbaan staan en omdat ze meer dan hun leeftijdsgenoten in aanraking komen met "zorg". Om begrijpelijke redenen is er volop aandacht voor bescherming van deze jongeren. Gaandeweg is de focus op beperkingen verschoven naar mogelijkheden van de jongeren.**

Versterking van de samenwerking tussen professionals die jongeren ondersteunen op weg naar de arbeidsmarkt. Daar gaat het om in het project "Werken naar vermogen. Samenwerkende beroepsgroepen in de Regio" dat later de titel "MMM... Mensen met mogelijkheden" kreeg. De centrale vraag is "Hoe kunnen wij werken naar vermogen door Jongeren vanuit onze professionele kennis en kwaliteiten het beste ondersteunen?" Dat vraagt een houding en een blik van de professional die de jongere en potentiële mogelijkheden centraal stelt.

De Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen (NVVA) en de Nederlandse Vereniging Van Verzekeringsdeskundigen (NVVG) kregen in 2010 het idee voor dit project voor professionals onder het Programma Cultuuromslag Wajong. De NVVA en de NVVG zijn toen in gesprek gegaan met zes andere beroepsgroepen om draagvlak voor het nieuwe denken te verkennen en om ideeën te inventariseren hoe wij het nieuwe denken met elkaar te ontwikkelen, uit te dragen en te bestendigen. De beroepsgroepen reageerden positief en zo ontstond de kiem voor een uniek cultuurproject voor professionals met de klant centraal.

### Programma Cultuuromslag Wajong

Op 1 januari 2010 trad de nieuwe Wet Wajong in werking. Het doel van deze wet was om jongeren met een beperking zoveel mogelijk toe te leiden naar werk en hen daarbij te ondersteunen. Het interdepartementale Programma Cultuuromslag Wajong (van de Ministeries SZW, VWS en OCW) beoogde in zijn geheel een cultuuromslag aan te jagen bij Wajongers en hun ouders, bij professionals die met Wajongers te maken hebben en bij werkgevers en werknemers die Wajongers een plek moeten geven op de werkvloer. De "Verkenning attitudes rond de Wajong": Tussen Nieuw Denken en Nieuw Doen (What Works. Zoetermeer 1 april 2009), formuleerde op basis van een kwalitatief onderzoek een aantal kenmerken van het nieuwe denken dat professionals in het kader van de gewenste cultuuromslag verder zouden moeten ontwikkelen:

- Participatie is de leidende waarde (naar regulier werk).
- De jongere en zijn wensen en mogelijkheden zijn het vertrekpunt.
- Inspanningen van professionals staan zoveel mogelijk in het teken van bevorderen van zelfregie.
- Het nieuwe denken is een integrale benadering waarin onderwijs, zorg en werk (wonen en vrije tijd) in samenhang worden beschouwd; succesvolle transities tussen de domeinen behoren in het centrum van de professionele aandacht te staan.
- Rechten en plichten horen bij elkaar; ook plichten helpen bij ontplooiing en zijn een onderdeel van empowerment.
- De verschillende professionals en disciplines werken in samenhang, planmatig en toekomstgericht.
- Samenwerking tussen professionals is essentieel.



Met subsidie van het Programma Cultuuromslag Wajong is het project MMM...Mensen met mogelijkheden verder vormgegeven.

### **Doel project Mmm...mensen met mogelijkheden**

Met het project MMM...mensen met mogelijkheden, willen arbeidsdeskundigen, verzekeringsartsen, orthopedagogen, psychologen, jeugdartsen, job coaches, bedrijfsartsen bedrijfsmaatschappelijk werkers en andere betrokkenen bij de route naar arbeidsparticipatie van jongeren een impuls geven aan de cultuuromslag bij professionals. De centrale vragen in het project zijn:

“Hoe kunnen wij de ambitie van jongeren om te werken naar vermogen met onze professionele kennis en kwaliteiten het beste ondersteunen?”

“Hoe ontstaat er bij alle professionals een houding en een aanpak gericht op oplossingen die de jongere en zijn of haar potentiële mogelijkheden centraal stelt.”

En om direct aan onze doelstelling een resultaat te verbinden: in dit verslag zullen wij verder spreken van jongeren en mensen met mogelijkheden en de term Wajong niet meer gebruiken.

### **Opzet project MMM...mensen met mogelijkheden**

Het project is gestart in de regio Utrecht met een pilot in juni 2011. Daarna zijn bijeenkomsten geweest in de regio 's Hengelo, Venlo, Alkmaar en Groningen van september tot november 2011.

Vanuit de vijf regio 's is toegewerkt naar een landelijke bijeenkomst op 30 maart 2012 en naar aanbevelingen aan de beroepsgroepen. De besturen van de beroepsgroepen hebben op 30 maart 2012 een convenant getekend, waarin zij beloven dat zij de komende jaren activiteiten zullen ondernemen om de doelen van het project steeds weer in de praktijk waar te maken.

**Ik moet veel alerter zijn om te voorkomen dat een jongere aan zijn lot overgelaten wordt.**

De aanpak in de regio is telkens als volgt geweest. Exploreer met de verschillende beroepsgroepen samen met jongeren hun levensverhalen. Leer van elkaar hoe beter om te gaan met de twee centrale vragen van het project. In de eerste sessie in de regio staan de levensverhalen van drie jongeren centraal in een interview en luisteren de professionals naar hun verhalen. In de tweede sessie delen de professionals hun bevindingen en waarnemingen naar aanleiding van de verhalen. In de derde sessie geven de professionals de lessen die zij geleerd hebben in briefvorm terug aan de jongeren uit de eerste sessie. Tenslotte levert het team van professionals in de regio een samenvattende aanbevelingsbrief aan de collega's op. Die vijf brieven met aanbevelingen delen wij op een landelijke bijeenkomst en regisseren een vervolg met de acht besturen van de beroepsgroepen.

U kan het hele verslag en alle informatie over dit project inclusief films ook bekijken op: [http://www.arbeidsdeskundigen.nl/nvva/lopende\\_dossiers/mmm\\_mensen\\_met\\_mogelijkheden.php](http://www.arbeidsdeskundigen.nl/nvva/lopende_dossiers/mmm_mensen_met_mogelijkheden.php)



### Conferentie 8 beroepsgroepen

**Marga van Liere, verzekeringsarts en bestuurslid NVVG opent op 30 maart de conferentie Professionals leren van mensen met mogelijkheden en geeft een goede samenvatting van het project:**

“Ik ben er heel trots op dat we hier nu staan en de opbrengst van het project Werken naar Vermogen, Samenwerkende beroepsgroepen in de regio met u kunnen delen en er gezamenlijk een vervolg aan kunnen geven. Een jaar geleden had ik dat niet durven dromen. Ik kan me nog goed herinneren dat ik aanvankelijk mijn bedenkingen had over de hele opzet en of het interviewen van jongeren wel een kans van slagen had en niet veel te bedreigend zou zijn voor die groep. Het tegendeel is gebleken. In het start filmpje heeft u kunnen zien, wat het verhaal van een jongere doet met de professionals: hoe belangrijk het is om goed te luisteren en te kijken vanuit het perspectief van de jongere. Bij de deelnemers aan de regiosessies heeft dit geleid tot bewustwording van eigen houding en gedrag en het belang van een gezamenlijke oplossingsgerichte aanpak die de potentiële mogelijkheden van de jongere centraal stelt.

De NVVA en NVVG hebben eind 2010 het initiatief genomen om met SZW aan het interdepartementale programma cultuuromslag Wajong een vervolg aan geven en andere beroepsgroepen rond de jongeren te betrekken. Totaal acht beroepsgroepen hebben zich vanaf het begin ingezet om dit project tot een succes te maken: NVAB, NIP, AJN, NVO, BJN en NVMW. Met recht ziet u hier het resultaat van een multidisciplinaire aanpak.

Wij moeten onze  
beloften nakomen.

Met zijn allen realiseren we ons heel goed dat we dit hele project niet hadden kunnen doen zonder de jongeren, die hun verhaal met ons hebben gedeeld. Dat vergt moed en we zijn hen dan ook zeer erkentelijk.

De doestelling van vandaag is om een beweging in gang te zetten die leidt tot echt nieuwe acties vanuit de professionals, én die worden gesteund door de diverse ketenpartners. Laten we dit samen tot een succes maken, en daarmee participatie van de jongeren te bevorderen.”

### Hobbels in het project

Als we terugkijken op dit project dan is zeker niet alles van een leien dakje gelopen. We zijn tegen een aantal hobbels aangelopen. Allereerst hebben we er lang over gedaan om tot een opzet te komen die NVVG, NVvA en het ministerie aansprak. We wilden de initiatieven écht uit de beroepsgroepen laten komen en op voorhand niet alles voorschrijven. De opbrengsten van het project leken daarmee vaag. Het ging vooral om het leerproces. Als uitkomst van het project een multidisciplinaire casusbeschrijving met als vervolg een leidraad voor professionals, sneuvelde om die reden in een eerste ronde. Hij komt later toch weer terug, maar dan als uitkomst van de regiobijeenkomsten. Ook de jongere écht centraal stellen en hem of haar zelf zijn verhaal laten doen leverde veel verzet op. “Is het niet beter dit door acteurs te laten doen?” was vaak een vraag. Achteraf kunnen we concluderen dat het wijs is dat wij hebben doorgezet. We hebben met respect een groot aantal verschillende jongeren hun verhaal kunnen laten doen, al dan niet met begeleiding van hun ouders.

## Samenvatting project

Binnen de regiobijeenkomsten bleek het vertalen van de verhalen van de jongeren naar lessen in het bijzonder voor de professional zelf en de eigen beroepsgroep lastig. Je kwetsbaar opstellen, het lef om in de eerste plaats kritisch naar jezelf te kijken, het zoeken naar wat mogelijk is binnen je eigen invloedsfeer, geen genoeg nemen met open deuren, lef in de benadering van de ander, etc. – wezenlijke aspecten van 'professional zijn' -, het viel vaak niet mee. Het luisteren naar de jongeren ging vaak beter dan het luisteren naar elkaar. De neiging om vooral je eigen mening naar voren te brengen in plaats van elkaar actief te bevragen bleek hardnekkig. Bovenstaande punten werden het meest zichtbaar in de tweede bijeenkomsten. Daar ontbrak de energie die de aanwezigheid van de jongeren met zich meebracht.

In hun zoektocht hebben jongeren zich ernstig alleen voelen staan.

### Magische momenten

De regio bijeenkomsten waarin we luisterden naar de verhalen (en reacties) van de jongeren waren top. Ze kregen een bepaalde magie. Ook al was het soms best spannend, de jongeren hebben openhartig en met verve hun verhaal verteld. Selle van der Woude was daarin een belangrijke actor als tovenaars: hij interviewde op een zeer open en toegankelijke manier. En de professionals hebben heel aandachtig geluisterd. Bij de eerste bijeenkomst is Utrecht kwam het idee uit de groep naar voren om het geleerde in briefvorm terug te geven aan de jongere in de derde bijeenkomst. Dat was zeker een stimulans om het dichtbij te houden.

Een deel van die magie hebben we ook gevoeld op de conferentie op 30 maart. De films uit de regio's Alkmaar en Venlo droegen daar aan bij als ook de deelname van jongeren aan de workshops en de organisatie van de conferentie (school...). Zowel de jongeren als de professionals hebben dit als bijzonder ervaren. De kunst is nu natuurlijk die magie vast te houden en mee te nemen in de spreekkamer, of liever... luisterkamer.

### Belangrijkste opbrengsten

De belangrijkste opbrengsten hebben uiteindelijk toch met cultuur te maken, hoe moeilijk tastbaar dat soms ook lijkt. Allereerst hebben de jongeren ervaren dat er intensief naar hen geluisterd is. Zij voelden zich serieus genomen. De professionals hebben ervaren dat de jongeren prima in staat zijn om hun verhaal te doen. En hoe ze daarvan kunnen genieten en groeien, ook in een half uur. Waar bij voorbaat de discussie was of jongeren met bepaalde beperkingen wel geschikt zouden zijn om hun verhaal te doen, komt het nu terug naar de professionals zelf: ligt het niet meer aan de manier waarop ik de jongere benader? Meer nog dan om de beperking draait het om de hinder die de jongeren ervaren van hun beperking. We hebben laten zien hoe je zonder voorkennis van de specifieke beperking die hinder helder boven tafel kunt krijgen. Het heeft tot bewustwording bij de professionals geleid wat ze er zelf aan kunnen doen om de jongeren beter te ondersteunen. En ze weten beter van elkaar wat ze doen en kunnen betekenen voor deze jongeren. Het hele project heeft tot kansen voor de deelnemende beroepsverenigingen geleid: kansen om elkaar te versterken, elkaar aan te vullen en acties te ondernemen voor een vervolg. Zodat het vuur levendig blijft. Of de steen in het water een vloedgolf tot gevolg heeft.



Roel is een 43- jarige man, die sinds 1997 een WAJONG-uitkering heeft vanwege een autistische stoornis. Deze stoornis is pas vastgesteld toen hij al 30 jaar oud was. Daarvoor heeft hij in 1992 zijn doctoraal examen Wiskunde aan de RU Utrecht gehaald. Nu krijgt hij geen behandeling meer.

Hij werkt sinds 1999 bij een groothandel in thee in een administratieve, logistieke functie voor 24 uur per week. Zijn collega's vormen een vriendenclub met wie hij ook buiten werktijd mediteert. Hij is hiermee content; hij wil niet ander of meer werk. Hij woont alleen, met steun van zijn ouders. Hij houdt in zijn vrije tijd van piano spelen en lange afstand lopen.

---

**Brief van Regina Zijp, bedrijfsmaatschappelijk werker aan Roel**

---

*Beste Roel,*

*Ik heb als bedrijfsmaatschappelijk- en revalidatie maatschappelijk werker met verbazing naar jouw verhaal geluisterd, omdat ik al lang werkzaam ben binnen dit vakgebied en jouw verhaal herken uit sommige volwassen personen die bij mij komen, als het werk niet lekker gaat en die later het Asperger Syndroom blijken te hebben.*

*Jouw verhaal geeft een paar aandachtspunten goed weer, namelijk dat wij er altijd bedacht op moeten zijn dat iemand met problemen in zijn werk op sociaal gebied en / of functioneel gebied misschien wel een autisme stoornis kan hebben. Maar ook dat wij moeten vragen naar hoe het op school en studie is gegaan. Jouw opmerking over jouw eenzaamheid tijdens je schoolperiode, het gepest worden op school en je op jouw plaatst voelen binnen je studie wiskunde is een duidelijk signaal.*

*Ook je opmerking dat wij kennis behoren te hebben over wat een Jongere heeft en wat dit betekent voor zijn gehele leefomgeving van school tot en met werk.*

*Je opmerking dat het hebben van een Wajong erkenning je rust geeft, maar ook goede begeleiding daarbij essentieel blijft. Sinds jouw verhaal en van de anderen ben ik er in mijn werk weer meer alert op en vraag ik bij jonge mensen met een gediagnosticeerde aandoening hoe het komt dat zij geen Wajong erkenning hebben. De antwoorden hierop zijn divers, maar er was een persoon die de erkenning niet had gekregen, omdat zij zo goed over kwam. Dit wil niet zeggen dat iemand dan ook 36 tot 40 uur kan werken.*

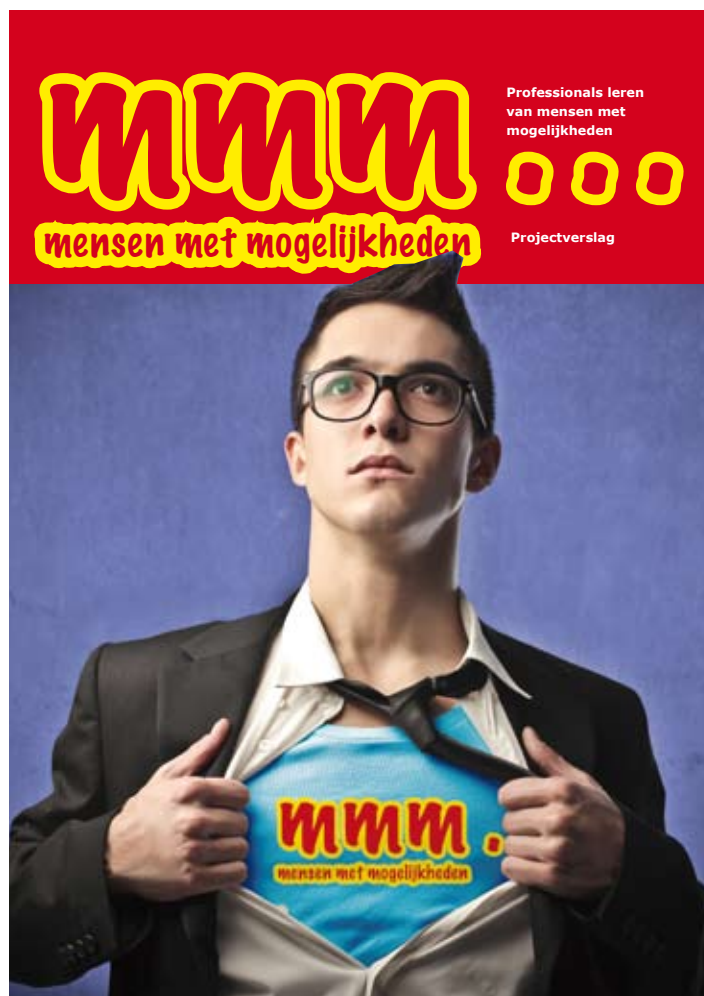
*Waarom vond ik jouw verhaal zo bijzonder? Het feit dat je het durfde te vertellen voor een groep onbekende mensen. Je bleef heel rustig en vertelde het verhaal zeer duidelijk.*

*Ik heb bewondering voor je hoe jij dankzij jouw vrienden een baan gevonden hebt waar je trots op bent, jezelf mee identificeert en ook binnen jouw functie jouw talent voor cijfers weet in te zetten. Ik wens je al het goede toe voor de toekomst zowel in je werk als daarbuiten.*

*Met vriendelijke groet,*

*Regina Zijp - Svestka*

---



**Initiatiefnemers:**

Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen  
Nederlandse Vereniging voor Verzekeringsgeneeskunde

**Projectteam:**

Tjeerd Hulsman, programmamanager, directeur Arbeidsdeskundig Kennis Centrum  
Marga van Liere, bestuurslid NVVG  
Monique Klompé, voorzitter NVvA  
Selle van der Woude, programmabegeleider, Zelfstandig Onderzoeker & Organisatieadviseur

**Deelnemende beroepsgroepen:**

AJN, BJN, NIP, NVAB, NVMW, NVO, NVvA, NVVG

**Subsidie:**

Ministerie Sociale Zaken & Werkgelegenheid

**Opmaak:**

Ontwerpbureau De Branding