

Wajong-scan©

Vergroten participatie van jongeren met een beperking op de arbeidsmarkt

MANS Adviesgroep BV

1 Inhoudsopgave

2	Inleiding.....	3
2.1	Doel.....	3
2.2	MANS Adviesgroep BV, de organisatie	3
2.3	Situatie.....	3
3	Visie op de doelgroep, ervaring uit de praktijk	5
3.1	Ontwikkeling	5
3.2	Aansturing en ondersteuning	6
3.3	Wat levert het op?	6
3.4	Conclusie	7
4	Plan van aanpak: de Wajong-scan® in de praktijk.....	7
4.1	Scan	8
4.2	Analyse & Advies.....	9
4.3	Beslismoment	10
4.4	Implementatie & begeleiding	10
4.5	Resultaat Wajong-scan®	11
5	Meer informatie?	11

2 Inleiding

Voor u ligt het projectplan van MANS Adviesgroep B.V. (MANS) om organisaties te stimuleren tot én te ondersteunen bij het in dienst nemen van jongeren met een beperking in relatie tot de wijze waarop de organisatie is ingericht.

2.1 Doel

MANS zet kennis met betrekking tot organisatievraagstukken én ervaring met betrekking tot het samenwerken met jongeren met een beperking in, om een nieuwe methodiek te ontwikkelen die organisaties stimuleert en ondersteunt bij het in dienst nemen van jongeren met een beperking. Met deze methodiek geeft MANS inzicht en advies aan organisaties die als werkgever de intentie hebben jongeren met een beperking in dienst te nemen.

2.2 MANS Adviesgroep BV, de organisatie

Unieke vragen van opdrachtgevers vragen om maatwerk. MANS Adviesgroep BV (MANS) helpt bij het logisch inrichten van organisaties met als doel de organisatievisie te verwezenlijken.

MANS is een organisatieadviesbureau dat al meer dan 25 jaar profit en non-profitorganisaties resultaatgericht adviseert. MANS begeleidt integrale veranderingsprocessen, ontstaan door veranderende eisen van de omgeving, een nieuwe visie of fusie. MANS helpt organisaties klantgericht te werken, resultaatgericht te managen of maatschappelijke problemen gezamenlijk aan te pakken.

Unieke vragen van opdrachtgevers vragen om maatwerk. MANS helpt ook bij het taaiere onderdeel van veranderen: het structureel bereiken van een gedragsverandering bij management en medewerkers. Dat doet MANS op inspirerende, transparante en confronterende wijze en in intensieve samenwerking met opdrachtgevers.

2.3 Situatie

Er bestaat bij veel organisaties onduidelijkheid en terughoudendheid over het in dienst nemen van jongeren met een beperking omdat er vragen leven als:

- Wat betekent dit voor mijn organisatie?
- Is onze organisatie hiervoor geschikt?
- Is ons HRM-systeem toereikend?

- Wat zijn de consequenties van het in dienst nemen van jongeren met een beperking?
- Wat betekent dit financieel gezien?

Hierdoor hebben veel organisaties moeite om invulling te geven aan deze maatschappelijke ambitie, of zien ze er zelfs in zijn geheel van af.

MANS stimuleert en ondersteunt organisaties die interesse hebben in het in dienst nemen van jongeren met een beperking maar bij wie er nog enige terughoudendheid bestaat. De ondersteuning bestaat uit het doorlichten van de organisatie en het ontwikkelen van, adviseren in en implementeren van een plan van aanpak. Hierbij biedt MANS onder andere een instrument aan dat organisaties de mogelijkheid geeft om een scan uit te voeren op de huidige wijze van bedrijfsvoering in relatie tot het in dienst nemen van jongeren met een beperking.

De naam van dit instrument is de Wajong-scan©. Uitgangspunt in onze aanpak is dat de organisatie door middel van de Wajong-scan© op drie niveaus gescand wordt: bedrijfsvoering, HRM-niveau en op teamniveau. Deze scan is te vergelijken met een 'body scan', waarbij integraal en in samenhang wordt gekeken naar de mogelijkheden en mogelijke knelpunten bij het in dienst nemen van jongeren met beperkingen.

Tijdens het uitvoeren van de Wajong-scan© wordt specifiek onderzocht of de organisatie klaar is voor participatie van jongeren met een beperking in de organisatie. Tevens onderbouwt de scan concreet het advies naar de organisatie over de wijze waarop het plan van aanpak vorm kan worden gegeven. Het advies geeft aan waar de organisatie nu staat en waar eventuele aandachts- of ontwikkelpunten liggen om de inzet van jongeren met een beperking tot een wederzijds succes te maken, oftewel een win-win situatie te creëren voor de jongeren en de organisatie.

MANS ontwikkelt deze Wajong-scan© vanuit jarenlange ervaring in de praktijk. MANS heeft bijna 30 jaar ervaring in de 'logica van bedrijfsvoering' en is vanuit de inhoud expert met betrekking tot het ontwerp en de inrichting van organisaties evenals het gedrag en de ontwikkeling van medewerkers (zowel de top, het middenkader als de mensen van de vloer). Sinds 2000 heeft MANS zelf ervaring met een collega met een mentale beperking. Deze collega heeft een vorm van autisme en werkt op basis van 20 uur in de week in de directe ondersteuning van het primaire proces.

Deze combinatie van ervaringen en de overtuiging dat het in dienst nemen van jongeren met een beperking, de jongeren én de organisatie een mooie mogelijkheid tot groei biedt, maakt dat MANS de Wajong-scan© gaat ontwikkelen en testen in de praktijk.

3 Visie op de doelgroep, ervaring uit de praktijk

MANS heeft ervaring met een collega met een beperking. Hieronder wordt vanuit twee verschillende perspectieven de visie van MANS op de doelgroep geschetst. Ten eerste onze visie op het leren en ontwikkelen van jongeren met een beperking, vanuit onze eigen praktijkervaring. Ten tweede, wat het voor de organisatie en de aansturing kan betekenen.

Tot slot wordt weergegeven wat het participeren van jongeren met een beperking zowel de organisatie als de jongeren op kan leveren.

3.1 Ontwikkeling

“Place baby rats in dull, boring cages with bland, uninteresting food and you produce dull bored, unintelligent adult rats. But place them in bright, interesting, colourful environments with plenty of games, colour, movement and multisensory stimulation, plus a good diet and they grow to be bright, interesting, intelligent rats. Common sense should tell us that the same simple truths can turn all environments into more stimulating, interesting ‘learning places’ (Professor Marian Diamond, University of California at Berkeley). “

Ronald werkt sinds 2000 bij MANS, hij heeft een vorm van autisme. Ronald werkt in de directe ondersteuning van het primaire proces. In deze 8 jaar heeft hij een geweldige ontwikkeling doorgemaakt. Vanaf het begin zijn er met Ronald, zoals met iedere medewerker van MANS, afspraken gemaakt op het gebied van prestaties die je gaat realiseren en de ontwikkeling die je door wilt maken in relatie tot de bedrijfsdoelstellingen van MANS. Afspraken over omzet, de kwaliteit van het werk en persoonlijke ontwikkeling worden in de HR-cyclus tussen Ronald en de leidinggevende concreet gemaakt en vormen de basis voor zijn beloning.

De manier waarop het HRM-beleid binnen MANS is vormgegeven, is hem bekend en hij weet precies hoe het werkt. *“Dat betekent dat je als adviseur wel een projectnummer moet hebben wanneer Ronald voor je aan de slag gaat ter voorbereiding van een project of een training. Hij vraagt namelijk consequent het projectnummer want dit kan hij in de tijdregistratie schrijven om zo zijn persoonlijke omzetdoelstelling te halen!”*

Ronald heeft zich in de 8 jaar dat hij bij MANS werkzaam is absoluut ontwikkeld. Waar hij begon met taken als het maken van kopieën, beheert hij nu de complete bibliotheek van MANS in een digitaal systeem en monitort en borgt hij de uitleentermijnen. Ook op persoonlijk vlak is zijn ontwikkeling terug te zien. Waar hij in het begin naar kantoor belde dat hij niet kon komen werken omdat het park waar hij dagelijks op weg naar kantoor doorheen moest fietsen afgesloten was, reist hij nu geheel zelfstandig met het openbaar vervoer van Nieuwegein naar Soest.

3.2 Aansturing en ondersteuning

“Jumbo wil graag een afspiegeling zijn van de maatschappij. Dat is het succes van ons bedrijf. Mensen met een WAO-achtergrond zijn onderdeel van de maatschappij. Die horen dus ook bij ons. En mochten ze minder effectief werken, dan zijn er vanuit UWV genoeg regelingen waardoor ze niet meer hoeven te kosten.”

Ronald heeft soms ook zijn mindere periodes. Het is lastig om er precies achter te komen wat er bij hem speelt. Het voeren van gesprekken wordt in dit soort periodes vaker ingezet dan de reguliere gesprekken die gevoerd worden. Deze mindere periodes van Ronald vragen om een strakkere begeleiding wanneer hij dat nodig heeft. Inmiddels heeft Ronald zich op dit punt zover ontwikkeld dat hij bij binnenkomst aangeeft wanneer hij een slechte dag heeft. Zijn planning wordt daar vervolgens op aangepast.

Ook met de ouders van Ronald worden gesprekken gevoerd, in ieder geval één keer per anderhalf jaar maar vaker indien nodig. Dit kan op verzoek van zowel MANS als Ronald.

3.3 Wat levert het op?

Wat levert het op na 8 jaar samenwerking? Ronald werkt 20 uur in de week, van het salaris dat hij ontvangt gaat hij graag op vakantie. Een georganiseerde tennisevakantie naar verschillende warme oorden is al jarenlang zijn favoriete vakantie. Daarnaast heeft hij hobby's die te maken hebben met de sterren en het heelal waarvoor hij graag nieuwe apparatuur of boeken aanschaft. Hij vindt het leuk om zich te ontwikkelen binnen MANS en nieuwe taken te leren. De diversiteit aan werkzaamheden vindt hij een prettige afwisseling.

Ronald werkt met plezier bij MANS in de directe ondersteuning van het primair proces. Hij kan je precies vertellen wat zijn toegevoegde waarde is voor MANS. Sterker nog, dit heeft hij gedaan, aan

een aantal hoofdcommissarissen van Politie. Deze hoofdcommissarissen waren bij MANS te gast om over een aantal onderwerpen met betrekking tot HRM en algemene bedrijfsvoering te praten. Ronald heeft ze toen, samen met een collega, aan de hand van zijn eigen praktijk uitgelegd hoe het HRM-systeem van MANS werkt.

Zijn toegevoegde waarde voor het primaire proces is duidelijk voor iedereen bij MANS. De kwaliteit van zijn werk is goed en zijn aanwezigheid zorgt ervoor dat de adviseurs gestructureerd en op tijd werk aanleveren bij Ronald.

Kortom, een win-win situatie!

3.4 Conclusie

Zoals eerder aangeven heeft Ronald zich ontwikkeld, maar ook MANS heeft zich als lerende organisatie verder ontwikkeld. De belangrijkste meerwaarden van het in dienst nemen van jongeren met een beperking zijn vanuit de ervaring van MANS:




- Een maatschappelijk perspectief bieden aan jongeren met een beperking
- Jongeren met een beperking zich actief zien ontwikkelen in hun loopbaan
- Jongeren met een beperking die plezier hebben in het werk wat ze doen
- De organisatie die zelf leert van deze ervaringen en dit helpt de organisatie om tot een echte lerende organisatie te komen op alle niveaus

Met deze ervaring is MANS in staat om organisaties een instrument aan te reiken en te ondersteunen om met jongeren met een beperking aan de slag te gaan.

4 Plan van aanpak: de Wajong-scan© in de praktijk

Wanneer een organisatie interesse heeft om jongeren met een beperking in dienst te nemen maar zich afvraagt of het mogelijk is, kan de Wajong-scan© worden ingezet. De Wajong-scan© is een methode om te onderzoeken in welke mate de organisatie klaar is voor jongeren met een beperking, wat er eventueel nog moet worden georganiseerd, hoe dit moet worden gedaan en welke begeleiding daarbij mogelijk is. Kortom de Wajong-scan© biedt een totaalpakket van analyse tot en met advies.

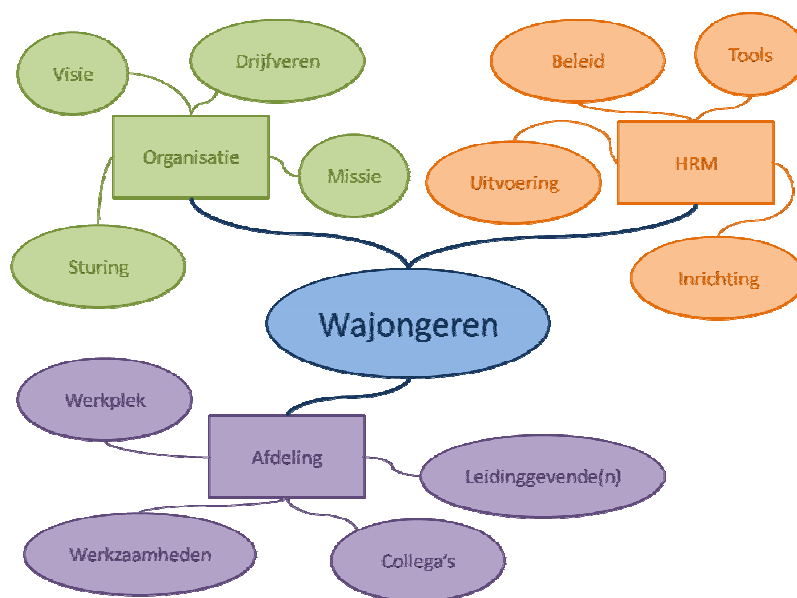
Wajong-scan®

	Scan • Organisatie • HRM • Afdeling	1
	Analyse & Advies	2
	Beslismoment <i>yes of no?</i>	3
	Implementatie	4
	Begeleiding	5

4.1 Scan

De eerste stap bestaat uit een scan van de organisatie. Dit is een nulmeting van de huidige situatie waarin de organisatie zich bevindt. De scan geeft antwoord op de vraag in welke mate de organisatie klaar is voor jongeren met een beperking.

De scan heeft de volgende scope: de organisatie als geheel, HRM en de afdeling / het team waar de jongeren mogelijkwijs aan het werk zouden kunnen.



Deze scan bestaat uit twee instrumenten:

1. Ten eerste wordt er een scan met betrekking tot HRM gerelateerde onderwerpen ingezet. Dit betreft een vragenlijst. Direct betrokkenen wordt gevraagd om deze vragenlijst in te vullen.
2. Ten tweede vinden er interviews plaats met direct betrokkenen aan de hand van een 'toetsingskader'. Het toetsingskader wordt aangescherpt vanuit de bevindingen uit de vragenlijst.

Op organisatieniveau betekent dit concreet dat er een gesprek met één (of meerdere) vertegenwoordiger(s) vanuit het managementteam wordt gepland. Het toetsingskader op organisatieniveau bestaat uit vragen over:

- De visie / missie van het bedrijf
- De drijfveren van het bedrijf
- De motivatie om jongeren met een beperking in dienst te nemen
- De sturing die binnen het bedrijf plaatsvindt (op gedragsniveau)

Op HRM-niveau betekent dit dat er een interview met de verantwoordelijke HRM-manager plaatsvindt. Het toetsingskader op HRM-niveau bestaat uit vragen over:

- HRM-beleid en de uitvoering daarvan in de praktijk
- De leer- en ontwikkelcultuur binnen de organisatie
- Hoe nieuwe medewerkers worden ingewerkt

Op teamniveau betekent dit een werkbezoek aan de afdeling en een interview met de leidinggevende van deze afdeling. De volgende onderwerpen komen tijdens het interview aan de orde:

- De beelden van de leidinggevende over het in dienst nemen van jongeren met een beperking
- De werkzaamheden, functie
- De werkplek
- Uitvoering van de HRM-cyclus / HRM-beleid in de praktijk

4.2 Analyse & Advies

De informatie uit beide instrumenten (vragenlijst en interviews) wordt verzameld en geanalyseerd. De analyse wordt teruggekoppeld aan de HRM-manager en het verantwoordelijke directielid. Op dat moment kunnen de analyse van de onderzoeker en de informatie die de organisatie aanlevert eventueel verder worden aangescherpt.

Naast de gemaakte analyse van de huidige situatie met betrekking tot mogelijkheden om jongeren met een beperking in dienst te nemen, presenteren de onderzoekers een advies richting de organisatie. Het advies heeft als doel zo concreet mogelijk aan te geven wat er op dit moment al geregeld is en wat er met het oog op de toekomst eventueel nog ontwikkeld moet worden.

4.3 Beslismoment

Nadat het onderzoek heeft plaatsgevonden en de analyse en het advies aan de organisatie zijn gepresenteerd, dient de organisatie een beslissing te nemen over het al dan niet over willen gaan tot het in dienst nemen van jongeren met een beperking.

Het besluit wordt door de resultaten van de voorgaande stappen gefaciliteerd. De nulmeting is een momentopname van hoe de organisatie er nu voor staat als het gaat om het in dienst nemen van jongeren met een beperking. Het advies onderbouwt concreet welke stappen nog moeten worden gezet, wat de organisatie van derden mag verwachten, wat dit financieel betekent en welke ondersteuning daarbij geboden kan worden (rondom implementatie en communicatie).

Door bovenstaande punten duidelijk en overtuigend in het adviesrapport te vermelden, is dit van toegevoegde waarde voor het besluit waar de organisatie voor staat.

4.4 Implementatie & begeleiding

Op het moment dat de organisatie de beslissing heeft genomen jongeren met een beperking in dienst te nemen, begint de implementatiefase. De organisatie kan daarbij geadviseerd worden op het gebied van bijvoorbeeld werving en selectie maar ook op de centrale punten die in het adviesrapport worden genoemd, zoals bijvoorbeeld:

- Workshop voor collega's
- Opstellen van een introductieprogramma
- Begeleiding en opleidingsactiviteiten
- Subsidies, wie, wat en waar
- Welke instrumenten er beschikbaar zijn voor de organisatie
- Welke regionale partijen en instanties de werkgever kunnen ondersteunen

4.5 Resultaat Wajong-scan©

Het resultaat van de Wajong-scan© levert voldoende informatie en handvatten op om de verwachtingen over en weer, van zowel de jongere als de organisatie, te kunnen managen:

- De Wajong-scan© levert een analyse van de inrichting van de organisatie, zowel met betrekking tot de gedragskant als de organisatiekundige kant, met het oog op het in dienst nemen van één of meerdere jongeren met een beperking. Het biedt de organisatie een helder uitgangspunt van de huidige situatie voordat vervolgstappen worden gezet
- Het adviesrapport biedt de organisatie concrete informatie om uiteindelijk een besluit te nemen over het in dienst nemen van jongeren met een beperking. Ook na het onderzoek en het advies dat daaruit volgt staat de organisatie er niet alleen voor. Er zijn mogelijkheden voor begeleiding ten aanzien van de belangrijkste punten uit het adviesrapport
- De Wajong-scan© biedt organisaties een heldere analyse en structuur tijdens het proces van het in dienst nemen van jongeren met een beperking. Dit moet het voor organisaties makkelijker maken om de goede wil en bedoelingen ook daadwerkelijk om te zetten in daden

5 Meer informatie?

Heeft uw organisatie interesse om de maatschappelijke betrokkenheid ten aanzien van het in dienst nemen van jongeren met een beperking daadwerkelijk om te zetten tot daden in de praktijk? Of wilt u van toegevoegde waarde zijn door MANS de mogelijkheid te bieden de Wajong-scan© bij u in de organisatie te testen?

Neem dan contact op met:

MANS Adviesgroep BV

Marloes Janssen, Adviseur

Vredehofstraat 1, 3761 HA Soest

☎ +31 (0)88 605 48 49

📞 +31 (0)6 238 730 60

✉ marloes.janssen@mans.nl

🌐 www.mans.nl

<http://openmindmanagementwajong.web-log.nl>