

OP DE ZEEPKIST: INSPIRATIE UIT DE PRAKTIJK

De rubriek 'Op de zeepkist: Inspiratie uit de praktijk' praktijk' is bedoeld voor mensen werkzaam in de zorg voor mensen met een LVB die hun enthousiasme willen delen over een bepaalde werkwijze, methode, bejegening of activiteit. Het doel van de rubriek is het inspireren van de lezer. In deze LVB Onderzoek & Praktijk geven wij het woord aan Annematt Collot d'Escury, GZ-psycholoog, K & J specialist bij Mind@Work.



Zonder werk vaart niemand wel

Kwetsbare jongeren kunnen de sprong van school en opleiding naar arbeid vaak niet maken. Daar hebben zowel de jongere als de werkgever hulp bij nodig. Met INTOWork springen de meeste jongeren van mismatch naar maatwerk. PRO-leerlingen in Almere, die de stap van school naar arbeid nog niet kunnen maken, worden *voor* het verlaten van school aangemeld bij INTOWork. INTOWork is een schakel tussen school en werk die in beide contexten ondersteuning biedt. Hiermee wordt voorkomen dat de jongeren in het gat tussen school en arbeid belanden (Sociaal-Economische Raad, 2009). INTOWork is een samenwerkingsproject tussen onderwijs (Praktijkschool en Voortgezet Speciaal Onderwijs – PRO & VSO) en Mind@Work, gefinancierd door de gemeente Almere.

Werk en school zijn belangrijke factoren voor algemeen welzijn, sociaal welzijn, intellectueel welzijn en algemeen leefklimaat. Uitval in het traject van school naar werk is een belangrijke voorspeller van maatschappelijke uitval, criminaliteit, gezondheidsproblemen en psychiatrische, relatie- en gezinsproblematiek.

In een werksetting wordt een (pro)actieve bijdrage van de werknemer verwacht en verantwoordelijkheid voor een product, zorg, of dienst. Dat vereist werkspecifieke vaardigheden en werkgerelateerde vaardigheden (Van Hamond & Haccou, 2006). Werkspecifieke vaardigheden zijn de vaardigheden die nodig zijn bij het uitvoeren van een specifieke taak, zoals het spiegelen van producten in een supermarkt. Werkgerelateerde vaardigheden zijn algemene vaardigheden die in elke werksetting nodig zijn, zoals communiceren en plannen. Uit Europees onderzoek is gebleken dat werkgevers met name de werkgerelateerde vaardigheden belangrijk vinden (Van Hamond & Haccou, 2009) en dan met name sociale vaardigheden, zorgvuldigheid en discipline. De reden daarvoor is dat

werkspecifieke vaardigheden 'on the job' kunnen worden aangeleerd (dat willen werkgevers vaak zelf, want dan kunnen zij het precies zo aanleren als het bij hun op het werk wordt gedaan). Werkgerelateerde vaardigheden zijn minder makkelijk onderweg bij te spijkeren. Bovendien zijn de werkspecifieke vaardigheden in de 21^e eeuw voortdurend aan verandering onderhevig, waardoor iets wat op school of opleiding geleerd is, al snel weer achterhaald is.

Jongeren met een LVB hebben moeite met beide typen vaardigheden. De werkgevers hebben vooral moeite met de beperktere werkgerelateerde vaardigheden. Een jongere met een LVB kan bijvoorbeeld minder snel denken dan een jongere met een gemiddeld intelligentieniveau, maar beschikt ook over minder vermogen tot zelfregulatie en reflectie en heeft minder communicatieve vaardigheden. Problematiek op het terrein van sociale competenties, zoals: communicatie, het aangaan van relaties, stressbestendigheid, het kunnen maken en nakomen van afspraken, hebben een grote voorspellende waarde voor problematiek en uitval op het werk, misschien nog wel

een grotere voorspellende waarde dan de meer werkspecifieke vaardigheden.

INTOWork is gericht op de sprong van school naar werk en gebaseerd op een nauwe samenwerking tussen onderwijs en arbeid (docenten en werkgevers). Alle jongeren op het PRO in Almere met het advies arbeid of BBL stromen in bij INTOWork. De jongere blijft onderwijs volgen op school. De begeleiding richting arbeid loopt parallel aan het reguliere scholingstraject. Een goede leerwerkervaring en tevredenheid op stage zijn belangrijke voorspellers van 'persistence' en generalisatie van de vaardigheden die zijn geleerd op de stage. De Sociaal-Economische Raad (2009) beveelt daarom aan kwetsbare jongeren, waaronder jongeren met een LVB, op te vangen *in en voor* de overgang van school naar werk. Hoe eerder die steun wordt inzet, hoe beter. Dit is op zich goed bedacht en is deel van INTOWork, maar werkgevers weten weinig over een LVB. "Hoe begeleid je een jongere met een LVB? Wat kan ik vragen en wat niet?" Om kwetsbare jongeren te begeleiden naar duurzame integratie in het arbeidsveld is de werkgever net zo belangrijk als de werknemer. De Sociaal-Economische Raad vult niet voor niets aan: *en de continuïteit van de ondersteuning* te verbeteren. INTOWork begeleidt naar werk, op werk, de jongeren maar ook de werkgever.

Bij INTOWork wordt er geschakeld op vier borden:

1. Op de reguliere school met het zoeken van een stage. En dat begint bij: "Wat wil ik?" Onderzoeken wat je wil en of kan is iets wat deze jongeren maar al te graag vermijden. Samen met INTOWork onderzoekt de jongere dat. Voor iedere jongere wordt een persoonlijk plan van aanpak opgesteld, gebaseerd op de persoonlijke motivatie (wat wil ik), beroepsinteresse (wie ben ik) en het opleidingsprofiel, een sterkte- en zwakteprofiel in competenties en coping van de jongere (wat kan ik).
2. Solliciteren moet je leren. Samen met INTOWork oefenen de jongeren solliciteren. Met INTOWork onderzoekt de jongere wat een werkgever wil (een vacature is daar lang niet altijd zo duidelijk in).
3. Selecteren moet je leren. Werkgevers selecteren doorgaans op de werkspecifieke vaardigheden. Dat werkgerelateerde vaardigheden minstens zo belangrijk zijn, weten ze niet, vergeten ze en of ze weten niet hoe uit te vragen bij een sollicitatie. INTOWork begeleidt de werkgevers met algemene kennis, werkgerelateerde kennis en kennis over de jongere.
4. Steun het systeem: Alle jongeren hebben steun nodig thuis en op het werk. Kwetsbare jongeren vaak iets meer. INTOWork begeleidt de werkgevers bij het begeleiden van de jongeren op het werk, maar steunt ook een werkgever in hoe, wanneer en waarom die werkgever het systeem kan betrekken bij de ondersteuning van de jongere. Voorbeeld uit de bouw: normaal gesproken vertrekt de bouwploeg, waar Kees onderdeel van is, van plek X met een busje naar de bouw. Omdat er de volgende dag specifiek materiaal mee moet, vertrekt de bus voor die keer vanaf een andere plek. De werkgever belt of stuurt daarom een appje naar de ouders, partner, huisgenoot of collega van Kees om hen te vragen of zij Kees aan die andere vertreklocatie kunnen herinneren op de avond daarvoor of in de ochtend om zo een ongewilde no-show, en een boze jongere en boze voorman te voorkomen.

INTOWork draait nu 20 jaar. Over het algemeen zijn de ervaringen van werkgevers en jongeren positief. 70–75% van de jongeren sluit het INTOWork-traject af met een reguliere baan, ruim 67% behoudt die baan. Is dat bijzonder? Ja, want na twee jaar verliest een werkgever overheidssteun bij het bieden van werk aan 'jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt'. In die periode hebben de jongeren een plek veroverd in het bedrijf. Sterker nog, sommige werkgevers vinden al die steunaanvragen maar gedoe: "De jongere doet het toch goed?" INTOWork willen zij wel graag behouden.

Correspondentieadres

Wilco Foppen, Wilco.Foppen@mindatwork.org

website: <https://www.blikopwerk.nl>

website: <https://www.mindatwork.org>

LITERATUUR

- Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (2007). Self-regulation, ego depletion, and motivation. *Social and Personality Psychology Compass*, 1(1), 115–128. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2007.00001.x>
- Hamond, B. van, & Haccou, R. (Eds.). (2009). *Gaining and proving yourself in social competence: The Altas way*. Garant.
- Sociaal-Economische Raad. (2009). *Advies: Een kwestie van gezond verstand; breed preventiebeleid binnen arbeidsorganisaties* (Publicatienummer 2, 17 april 2009). Auteur. <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2009/preventiebeleid-arbidsorganisaties.pdf>