

Mensen met mogelijkheden



Inspiratieboek voor professionals: dromen, durven en doen

Arbeidsparticipatie en mensen met een psychische kwetsbaarheid



mmm...
mensen met mogelijkheden

Leeswijzer

Wij hebben niet zomaar een boek willen maken, maar een actief inspiratie- en werkboek over arbeidsparticipatie van mensen met psychische kwetsbaarheid, waarin je kan klikken van de basis naar een verhaal, een droom, een werkinstructie of een referentie. Hier volgt de structuur van dit werkboek.

Via de inhoudsopgave kom je in de basis van dit boek: hoofdstukken 1 tot en met 12. Je kan op elk hoofdstuk klikken om de basistekst te lezen.

- Hoofdstuk 1: **Dit inspiratieboek, een inleiding**
- **Deel 1** Zelf of samen aan de slag
 - Hoofdstuk 2: Verdiepen
 - Hoofdstuk 3: Verbeelden
 - Hoofdstuk 4: Vormgeven
 - Hoofdstuk 5: Verwezenlijken
- **Deel 2** Samen aan de slag
 - Hoofdstuk 6: Samenwerken algemeen
 - Hoofdstuk 7: Gedeelde visie
 - Hoofdstuk 8: Gedeelde doelen
 - Hoofdstuk 9: Rollen en kwaliteiten van professionals
 - Hoofdstuk 10: Houding, gedrag en communicatie
 - Hoofdstuk 11: Stimulerende context
- Hoofdstuk 12: **Samenvatting, conclusies en aanbevelingen**

Als je in de basis tekst zit kan je uitstapjes maken naar "bijlagen" die je inspireren:

hier vind je de 16 **verhalen** van ervaringsdeskundigen en werkgevers,

hier vind je 13 **dromen** van teams van professionals in de regio,

hier vind je wetenschappelijke en praktische **bronnen**,

hier vind je **werkboekinstructies**, waarmee je direct aan de slag kan gaan.

Met en blader je door een tekst, bijvoorbeeld door de basistekst, of door een droom.

Veel blader-, lees- en vooral werkplezier!



Versie 1.0

Mensen met mogelijkheden, Inspiratieboek voor professionals over dromen, durven en doen

30 oktober 2014

Initiatiefnemers

Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen

Nederlandse Vereniging voor Verzekeringsgeneeskunde

Projectteam

Marloes Barendrecht, bestuurslid NVvA

Linda van Hove, bestuurslid NVVG

Tjeerd Hulsman, programmamanager, directeur Arbeidsdeskundig Kennis Centrum

Monique Klompé, projectleider, voorzitter NVvA

Jeroen Leenstra, verenigingsmanager NVvA

Subsidie

Ministerie Sociale Zaken & Werkgelegenheid

Opmaak

Ontwerpbureau De Branding

www.mmm-mensenmetmogelijkheden.nl

 Mensen Met Mogelijkheden

Inhoudsopgave

Hoofdstuk **1** Inspiratieboek
arbeidsparticipatie en mensen met
een psychische kwetsbaarheid

1 Hoofdstuk 1 Inspiratieboek arbeidsparticipatie en mensen met een psychische kwetsbaarheid

1.1 Dromen

Denk je eens in. Het is 2024. We leven in een inclusieve maatschappij, met een inclusieve arbeidsmarkt. Nederland is een land waar iedereen naar vermogen participeert en werkt. Mensen met een psychische kwetsbaarheid ook. In dit project toonden de betrokken ervaringsdeskundigen dat er veel meer naar de mogelijkheden gekeken kan worden en naar de kracht van ieder mens. Zo'n samenleving is nu nog een droom. Maar die droom is nodig om het werkelijkheid te laten worden. Zonder dromen geen veranderingen.

Dromen worden niet vanzelf werkelijkheid. Daar moeten dingen voor veranderen. Dit inspiratieboek daagt professionals uit om samen met werkgevers en ervaringsdeskundigen in actie te komen. Samen zal het sneller en beter lukken om de voorwaarden te scheppen voor arbeidsparticipatie van mensen met psychische kwetsbaarheid. Bij mensen met psychische kwetsbaarheid wordt al snel gedacht aan mensen met een verstandelijke beperking, autisme, ADHD, borderline, schizofrenie et cetera. Dit inspiratieboek beperkt zich daar niet toe. Het gaat ook over mensen zoals jij en ik, met bv. een depressie, burn-out, minderwaardigheidsgevoel, verwerking van een schokkende levenservaring, of met een chronische (soms fysieke) ziekte die grote invloed heeft op de psyche.

Als jij het een uitdaging vindt om er voor te zorgen dat al deze mensen met psychische kwetsbaarheid hun werk behouden en participeren in arbeid, dan kan dit inspiratieboek je op weg helpen. Het inspiratieboek biedt je een route om te laten zien hoe het anders kan en vast te stellen wat er moet gebeuren om dat te bereiken. Dit inspiratieboek kon ontstaan uit de ervaringen van collega's die jou voor gingen. Daarover verderop in dit inspiratieboek meer.

In het project Mensen Met Mogelijkheden (MMM) hebben tientallen professionals uit 21 beroepsgroepen die betrokken zijn bij de begeleiding, ondersteuning en behandeling van mensen met psychische kwetsbaarheid hun dromen en de wegen naar verwezenlijking daarvan met elkaar gedeeld. Dit inspiratieboek maakt die ervaringen beschikbaar voor alle professionals, uit de 21 beroepsgroepen, maar ook daarbuiten. Met dit inspiratieboek kan iedereen werken aan het verwezenlijken van die dromen. Alleen, als zelfstudie, of in groepsverband, met directe collega's of collega's uit andere beroepsgroepen. Wij kunnen het verschil maken, samen met de betrokken mensen zelf, de mensen met een psychische kwetsbaarheid, en met werkgevers.

ALS JE VRAAGT
HOE HET GAAT,
VOEL IK ME
GELIJK EEN
BEETJE BETER



www.samensterkzonderstigma.nl

(ook voor inspirerende verhalen van ambassadeurs)

1 Hoofdstuk 1 Inspiratieboek arbeidsparticipatie en mensen met een psychische kwetsbaarheid

1.1.1 Deelnemende beroepsgroepen

- Artsen Jeugdgezondheidszorg Nederland (AJN)
- Beroepsvereniging Jobcoaches Nederland (BJN)
- Beroepsvereniging van Klantmanagers (BVK)
- Beroepsvereniging voor Arbeids- en Organisatiedeskundigen (BA&O)
- Landelijke Beroepsgroep Begeleiders in Onderwijs (LBBO)
- Landelijke Vereniging voor Supervisie en Coaching (LVSC)
- Nederlands Instituut voor Psychologen (NIP)
- Nederlandse Orde van Beroepscoaches (NOBCO)
- Nederlandse Orde van Beroepstrainers (NOBTRA)
- Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen (NVvA)
- Nederlandse Vereniging van HRD-professionals in ontwikkelen en opleiden (NVO2)
- Nederlandse Vereniging van Pedagogen en Onderwijskundigen (NVO)
- Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB)
- Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement en Organisatieontwikkeling (NVP)
- Nederlandse Vereniging voor Psychiatrie (NVVP)
- Nederlandse Vereniging voor Verzekeringsgeneeskunde (NVVG)
- Registerberoepsvereniging Nederlandse Vereniging voor Case- en Caremanagers (RNVC)
- Studievereniging Input
- Vereniging voor HR Professionals Output
- Vereniging voor Loopbaanprofessionals (Noloc)
- Verpleegkundigen & Verzorgenden Nederland - Sociaal Psychiatrisch Verpleegkundigen (V&VN-SPV) en V&VN arboverpleegkundigen.
- Verpleegkundigen & Verzorgenden Nederland –Arboverpleegkundigen

1.1.2 Deelnemende kennisinstellingen

- Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC)
- Kenniscentrum Verzekeringsgeneeskunde (KCVG)



1 Hoofdstuk 1 Inspiratieboek arbeidsparticipatie en mensen met een psychische kwetsbaarheid

1.2 Het verschil maken

In de 21 beroepsgroepen nemen we deel met 25.000 professionals. Als ieders kompas dezelfde richting aanwijst, namelijk naar betaald werk midden in de maatschappij, gaat daar een enorme kracht vanuit. Dan hebben we helemaal geen quota nodig. Ga niet wachten op wijzigingen in wetgeving, financiën en beleid. Begin zelf! Je kan nu aan de slag. Het doel van dit inspiratieboek en van het project MMM is om individuele professionals te triggeren om werk van arbeidsparticipatie te maken. Jij dus!

Het is in dit verband nuttig om de cirkel van invloed van Stephen Covey eens te bekijken. Kijk vooral waar jij zelf invloed op hebt, wat jij kan veranderen en wat daar allemaal al mee te bereiken is. Deze cirkel komt ook terug in hoofdstuk 11 Stimulerende context.

Het doel van dit inspiratieboek is om het handelen van de professionals meer te richten op betaald werk als onderdeel van interventies en behandeling. Dat betekent meer focus op mogelijkheden, minder op beperkingen, bij alle betrokkenen:

- De professionals die zich met de ondersteuning en begeleiding van de 'mensen met psychische kwetsbaarheid' bezig houden.
- De 'mensen met psychische kwetsbaarheid' zelf, die vaak meer regie kunnen nemen dan ze zichzelf realiseren.
- De werkgevers, waar de mensen met psychische kwetsbaarheid aan het werk gaan.

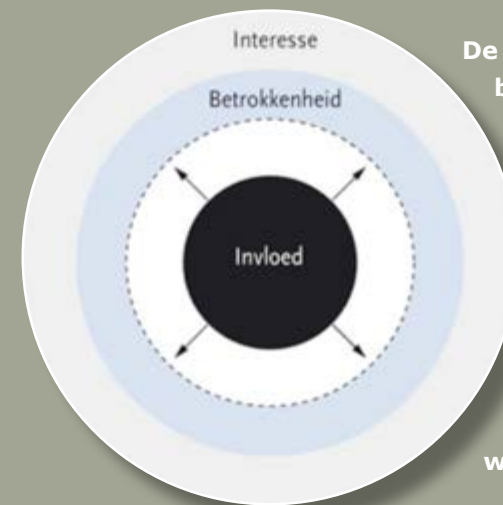
In het project MMM doorliepen professionals van 21 beroepsgroepen in vier stappen verdeeld over drie sessies een bewustwordingsproces:

- Verdiepen: luisteren naar verhalen van de ervaringsdeskundigen en werkgevers en een analyse daarvan.
- Verbeelden: de dromen van de deelnemende professionals plus een vertaling naar gemeenschappelijke dromen.
- Vormgeven: de uitwerking van de dromen in hoe en wat.
- Verwezenlijken: de acties die men persoonlijk is gaan ondernemen en de gezamenlijke acties die nodig zijn.

CIRKEL VAN INVLOED VAN STEPHEN COVEY

Covey onderscheidt drie cirkels:

In de buitenste cirkel gebeuren zaken waar je geen betrokkenheid bij voelt en zeker geen invloed op hebt. Denk aan het weer, de wereldpolitiek, je opvoeding, je verleden etc. Misschien is er wel enig gevoel van betrokkenheid maar je kunt er niets (meer) aan doen.



De tweede cirkel is de cirkel van betrokkenheid. Iets waar je je wel betrokken bij voelt maar waar je geen directe invloed op hebt. Denk hierbij aan automatisering binnen je organisatie, het beleid etc. Zaken die belangrijk voor je zijn maar waar je geen directe invloed op kunt uitoefenen. Je kunt je er erg druk om maken maar het zal je weinig tot niets opleveren.

De derde, en voor jou belangrijkste cirkel, is de cirkel van invloed, jouw cirkel van invloed. Binnen die cirkel heb je maximale invloed. Denk hierbij aan je eigen werk, je eigen inzet, je eigen gedachten en commitment maar ook aan je eigen omgeving, je collega's. Als je je beperkt tot je eigen cirkel van invloed en daar je maximale energie aan besteedt dan zal je zien dat die cirkel van invloed krachten naar buiten ontwikkelt, vergroot wordt en dus je invloed groter.

1

Hoofdstuk 1 Inspiratieboek arbeidsparticipatie en mensen met een psychische kwetsbaarheid

Dit inspiratieboek stelt ervaringsdeskundigen, werkgevers en professionals in staat om samen of ieder voor zich die vier stappen van het project MMM zelfstandig te doorlopen. Dat kan zowel door individueel de opdrachten te maken, maar het kan ook in groepsverband, met collega's uit de eigen organisatie of beroepsgroep of met andere collega's. De grootste kracht van de vier stappen in het MMM-project is dat het steeds samen gedaan wordt met ervaringsdeskundigen, met de kracht van mensen met psychische kwetsbaarheid, en werkgevers.

1.3 Opbouw en indeling inspiratieboek

Na dit inleidende hoofdstuk volgt deel 1 van het inspiratieboek. Dit deel is met name geschikt als je als professional (individueel) aan de gang gaat om je het gedachtegoed van MMM eigen te maken. In de hoofdstukken 2 t/m 5 wordt de opbouw gevolgd van de 15 bijeenkomsten die zijn gehouden in vijf regio's. In elke regio waren drie opeenvolgende sessies, waarin vier stappen werden doorlopen:

- Verdiepen: luisteren naar verhalen van de ervaringsdeskundigen en werkgevers en een analyse daarvan.
- Verbeelden: de dromen van de deelnemende professionals plus een vertaling naar gemeenschappelijke dromen.
- Vormgeven: de uitwerking van de dromen in hoe en wat.
- Verwezenlijken: de acties die men persoonlijk is gaan ondernemen en de gezamenlijke acties die nodig zijn.

VERDIEPEN

VERBEELDEN

VORMGEVEN

VERWEZENLIJKEN

1

Hoofdstuk 1 Inspiratieboek arbeidsparticipatie en mensen met een psychische kwetsbaarheid

In deel 2 staat de samenwerking tussen professionals, ervaringsdeskundigen en werkgevers centraal. Deel 2 is vooral bedoeld om als groep, samen met collega's uit je beroepsgroep, organisatie of juist van daarbuiten, aan de slag te gaan om de keten van hulpverleners, ervaringsdeskundigen en werkgevers beter te laten samenwerken. Nadat hoofdstuk 6 een inleiding geeft op het thema samenwerken, behandelen de hoofdstukken 7 t/m 11 de vijf MMM-stappen gericht op een betere samenwerking:

1. Gedeelde visie op arbeidsparticipatie van mensen met een psychische kwetsbaarheid.
2. Gedeelde doelstellingen en reflectie op de doelstellingen: waar werken wij met elkaar naartoe?
3. Duidelijkheid over en acceptatie van elkaars rollen.
4. Houding en gedrag (helpende houding naar elkaar, open communicatie etc); een gezamenlijk vocabulaire.
5. Context die stimuleert.

In de contacten tussen de 21 beroepsgroepen bleek dat het niet vanzelfsprekend is om samen te werken. Sterker: dat het niet vanzelfsprekend is dat alle professionals elkaar en elkaars beroepsmatige rollen en doelen kennen. Project MMM wil daar verandering in brengen. Daarom is het onderwerp 'samenwerken' zo'n belangrijk element in dit inspiratieboek. Centraal staat nu het streven om in de driehoek 'mens met psychische kwetsbaarheid - werkgever - professional' te werken vanuit gedeelde principes en aanpakmethoden. En daarbij de kracht van ervaringsdeskundigheid van de eerste twee groepen ten volle te benutten.

1.4 De regionale bijeenkomsten

Meer mensen met een psychische kwetsbaarheid aan het werk, midden in de maatschappij. Dat begint met het als volwaardige partners betrekken van de mensen met psychische kwetsbaarheid en werkgevers als ervaringsdeskundigen bij ons handelen als professional. Dat is ook het basisprincipe van de aanpak in het MMM-project. Het vergroten van het zelfvertrouwen en de zelfregie, het doorbreken van vooroordelen en (zelf)stigma. Maar ook het plaveien van de weg naar de bedrijven door goed in te

Gedeelde visie

Gedeelde doelen

Rollen

Communicatie

Stimulerende context

1 Hoofdstuk 1 Inspiratieboek arbeidsparticipatie en mensen met een psychische kwetsbaarheid

spelen op de wensen van werkgevers, waar nodig werkprocessen herontwerpen en werkgevers te ontzorgen. Dat zijn noodzakelijke stappen richting de droom van een inclusieve arbeidsmarkt. Maar ook meer focus op arbeidsparticipatie in de zorg en goede samenwerking in de keten Onderwijs, Zorg, Werk en Inkomen.

De basis ligt in goed luisteren naar ervaringsdeskundigen, zowel werknemers of werkzoekenden als werkgevers. Maar goed luisteren is nog niet zo eenvoudig, goed luisteren moet je leren.

In het MMM-project (Noord, Zuid, Midden, Oost en West Nederland) werd met veel respect geluisterd naar de indringende verhalen van ervaringsdeskundigen en werkgevers. Die verhalen inspireerden de professionals om zich verder te verdiepen in hoe het anders kan. Door onbevangen en open naar de 16 verhalen van de ervaringsdeskundigen te luisteren ontstonden nieuwe inzichten en beelden. Daaruit ontsproten 13 dromen over hoe het echt anders kan. Dromen die over een paar jaar, na 20 jaar of nooit geheel zullen uitkomen. Dat hangt af van wat er gedaan wordt met deze mooie beelden. De betrokken professionals zijn bereid om met de inzichten uit MMM aan de slag te gaan en de samenwerking aan te gaan met werkgever en ervaringsdeskundige. Met dit inspiratieboek bieden zij hun collega's de gelegenheid daar bij aan te sluiten en mee te gaan doen. Jij als professional uit één van de 21 betrokken beroepsgroepen bent aan zet met dit inspiratieboek. Ieder kan de eigen veranderagenda maken. Alleen of met een groep collega's.

1.5 Klik voor een verhaal, een droom of een literatuurverwijzing

In de regionale bijeenkomsten is het beginpunt steeds geweest: het verhaal van de mens in kwestie, de ervaringsdeskundige met psychische kwetsbaarheid, en het verhaal van de werkgever. Vervolgens zijn de dromen van de professionals opgetekend. Deze verhalen en dromen vormen daarmee een belangrijke basis achter het inspiratieboek. Jij kunt in de volgende hoofdstukken steeds in de tekst doorklikken naar de verhalen en dromen .

**Onze Droom:
waardierend onderzoeken
met ervaringsdeskundigen als gids**

"Goed luisteren naar de klant. Het ligt zo voor de hand. Toch vond ik het opvallend dat zo veel dat wij als professionals – psychiaters, klantmanagers, jobcoaches, verzekeringsartsen, loopbaancoaches, arbeidsdeskundigen etc. verrast zijn door ervarings verhalen in de eerste MMM luister-sessies. Echt goed luisteren naar de boodschap van de ander is nog geen automatisme!"

Open en waardierend, onderzoekend* luisteren naar drie verhalen van ervaringsdeskundigen is een unieke beleving. Het met respect, open en intensief luisteren naar wat de ander te vertellen heeft verrijkt je blik enorm."

Regio

* Waarderend onderzoek, de Nederlandse vertaling van 'Appreciative Inquiry' is een transformatiemethode voor het ontwikkelen van potentieel waarin de sterke punten van mensen en sociale systemen centraal staan. Waarderend onderzoek probeert heel gericht de kracht van mensen te lokaliseren die de basis vormen van de mogelijkheden. Dat verloopt in 4 stappen: Verdiepen (ontdekken), Verbeelden (dromen), Vormgeven (ontwerpen) en Verwezenlijken (realiseren).

1 Hoofdstuk 1 Inspiratieboek arbeidsparticipatie en mensen met een psychische kwetsbaarheid

Bovendien is een verbinding gemaakt met wat er vanuit de (wetenschappelijke) literatuur en vanuit onderzoek bekend is over effectieve interventies en aanpakken. Dat wordt in de hoofdstukken beschreven, voor de onderliggende literatuur kun je wederom klikken op .

Indien je dit inspiratieboek in een geprinte versie gebruikt zijn de doorklikmogelijkheden naar de achterliggende informatie uiteraard verdwenen. Het is daarom aan te bevelen om naast een papieren exemplaar altijd een digitale versie van het inspiratieboek geopend te hebben, zodat alle relevante informatie beschikbaar is.

1.6 Genoeg ingeleid en toegelicht. Tijd om aan de slag te gaan!

Samen kun je ver komen. Met gebundelde krachten is succes beter geborgd. Hoe groter de kring van betrokkenen hoe groter de kans van slagen. Op elke plek in Nederland kunnen professionals, ervaringsdeskundigen en werkgevers zich verenigen en samen met dit MMM inspiratieboek aan de slag gaan en de eigen veranderagenda maken. Het stappenplan om tot de veranderagenda te komen wordt in het inspiratieboek beschreven. Doorloop, het liefst met je werkomgeving in de regio, die stappen en bouw voort op de in het project beschreven dromen, acties en mijlpalen. Het staat je vrij om door te dromen op één van de dertien dromen of deze te adopteren en te verwezenlijken in de eigen regio. Maar zelf een nieuwe droom maken kan natuurlijk ook. Laat dit MMM inspiratieboek jou en je collega's in actie brengen. Onze droom is dat dit inspiratieboek door vele professionals gebruikt wordt en dat dit even zo vele concrete acties oplevert.

Succes met het samen in actie komen; het stokje is hiermee overgedragen aan jullie.



Hoofdstuk **2** Verdiepen

Hoofdstuk 2 Verdiepen

Deel 1 Zelf aan de slag

UITSPRAKEN VAN PROFESSIONALS IN DE REGIO

2.1 Essentie van dit hoofdstuk

De eerste stap die we zetten is verdiepen. Dat begint met een open mind luisteren naar de indringende verhalen van ervaringsdeskundigen en werkgevers. Dan komen de krachtige momenten in de begeleiding van mensen met psychische kwetsbaarheden naar voren. Dat laat zien hoe het anders kan en inspireert tot verdere verdieping. Door onbevagen en open naar verhalen van ervaringsdeskundigen te luisteren ontstaan nieuwe inzichten en beelden. In alle MMM-sessies in de regio's is ervaren dat als de wensen en behoeften van mensen met psychische kwetsbaarheid en die van werkgevers echt centraal staan, arbeidsparticipatie sneller en duurzamer gerealiseerd wordt.

De eerste fase van verdiepen stelt dus de ervaringsdeskundigen, zowel de mensen met psychische kwetsbaarheid als de werkgevers, centraal als gids voor het professioneel handelen. Verdieping heeft als tweede fase het samen benoemen van de krachtige momenten in de verhalen van de ervaringsdeskundigen en die aan te vullen met ervaringen uit je eigen praktijk.

Werkboek Instructie 1.1: Eerste fase verdiepen

Je kunt vandaag al beginnen, met je eigen klant contacten. Zoek en luister met een open mind naar de wensen en ambities van mensen met psychische kwetsbaarheid. Je kunt ook zelf een sessie organiseren waarin enkele ervaringsdeskundigen hun verhaal komen vertellen. Hoe je dat doet is beschreven in 'Organiseren ervaringsdeskundigen sessie' (zie www.MMM-Mensenmetmogelijkheden.nl). Voor tips voor een meer open gesprek met ervaringsdeskundigen: zie [Vragenlijst interview ervaringsdeskundigen project MMM](#) (opgenomen in Werkboek 1.1). Maar het kan ook door enkele van de 16 ervaringsverhalen vanuit het MMM-project te gebruiken als inspiratiebron .

“Echt open en met respect luisteren naar de verhalen zorgt voor veel meer bewustwording van wat een mens met psychische kwetsbaarheid nodig heeft. Het spoort aan om te kijken vanuit het perspectief van de mens met psychische kwetsbaarheid zelf. Dan ga je echt anders kijken naar de eisen van het werk en wat nodig is om als mens met psychische kwetsbaarheid weer deel te kunnen gaan nemen op de arbeidsmarkt.”

Regio

“Wij moeten een switch maken van begeleiding vanuit het kantoor of de zorginstelling naar begeleiding op de werkvloer.”

Regio

Hoofdstuk 2 Verdiepen

Deel 1 Zelf aan de slag

Hoe dan ook, jullie hebben ongetwijfeld een krachtig moment in de ondersteuning en begeleiding naar werk van mensen met psychische kwetsbaarheid voor ogen. Luister met open geest, vraag door tot je de gebeurtenis voor je ziet, probeer het verhaal, de ervaringen en de visie van elkaar goed te begrijpen.

En stel elkaar daarna de volgende vragen:

- Wat gebeurde er precies? Wanneer, waar vond dit plaats?
- Wat waren de omstandigheden?
- Wie waren de andere betrokkenen?
- Waarin zat het krachtige moment?
- Waarom vond je (of vind je het nu) een krachtige ervaring?
- Welke bijdrage leverden anderen eraan?
- Welk gedrag heeft eraan bijgedragen?
- Welke samenwerking met anderen is zichtbaar geworden?

Vat aan het eind samen: wat is de essentie van deze ervaring? Wat leren wij samen van het krachtige moment?

Deze vragen zijn ook goed bruikbaar in de gesprekken met de mensen met een psychische kwetsbaarheid die je begeleidt. Het zijn vragen die het ingebrachte onderwerp van de ander helpen verdiepen en ze helpen jou als professional om met een open mind te luisteren. Een andere vraag is: wat is een voorbeeld in je werk waarin je dingen deed waarbij je je goed voelde en wat je energie gaf? Informatie die je uit bovengestelde vraag krijgt, zegt iets over de ambitie van de mens met een psychische kwetsbaarheid en geeft daarmee een richting aan.

CITATEN UIT DE VERHALEN VAN ERVARINGSDESKUNDIGEN

“Een psychose is een soort allergische reactie op omstandigheden die er niet werkelijk zijn.”

Jamy

“Ik heb geleerd de angst er te laten zijn, te verdragen, geen geruststelling meer te vragen. Het was fijn geweest als de diagnose eerder gesteld was, dan had ik al op veel jongere leeftijd baat kunnen hebben van deze therapie... Empathie, dat heb ik gemist bij de behandelaars. Reden voor mij om als ervaringsdeskundige andere mensen met OCD (Obsessief-Compulsieve stoornis) tot steun te zijn. Ik ben begaan, kom dichterbij dan de behandelaars.”

Evelien

“Toen ik bij mijn oude werkgever de draad weer wilde oppakken raadde mijn manager mij af met collega's over de psychose te praten. De vragen die ik toch kreeg, de verhalen die de ronde deden creëerden echter veel spanning. Uiteindelijk heb ik een aantal collega's in vertrouwen genomen. Ik kon het niet langer voor me houden. Ik wil me niet verstoppen.”

Jamy

“Werk is helend, bij mij kon het samengaan met de behandeling. Werk leidt af, er is minder ruimte voor dwanggedachten. Door m'n werk heb ik ook weer meer zelfvertrouwen gekregen, ben ik trots op mezelf, ben ik weer meer onder de mensen. Ik voel me krachtiger.”

Evelien

Hoofdstuk 2 Verdiepen

Deel 1 Zelf aan de slag

Het MMM project leverde 16 ervaringsverhalen op

1	Evelien	Midden
2	Jamy	Midden
3	Dirk Jan, Methorst Forline BV	Midden
4	Mathilde	West
5	Mariëlle	West
6	Ferro-Fix	West
7	Maarten	Zuid
8	Alida	Zuid
9	Frits Brabers Horeca Groothandel Tilburg	Zuid
10	Marga	Oost
11	Tjeerd, Hovenier& Martijn	Oost
12	Bas	Oost
13	Bram Hanstede, Enspiratie	Oost
14	Sander Hakbijl, De Bios	Noord
15	Aukje	Noord
16	De Tuindeurenman & Bouke	Noord

“Door de verhalen van de deelnemers heb ik meer inzicht gekregen in mijn eigen handelen. Sta open voor de persoon en het verhaal, laat het op je afkomen. Hierdoor ben je in staat mensen met beperkingen beter begrijpen. Het biedt je andere handvatten naar oplossingen te zoeken/mogelijkheden te creëren.”

Regio

2.3 Tweede fase verdiepen

In de tweede fase van verdiepen gaat het om het benoemen van leermomenten uit de ervaringsverhalen. De verhalen zijn een rijke ervaring die je in de vervolgstappen helpen te blijven denken en handelen vanuit de wensen en behoeften van mensen met een psychische kwetsbaarheid. De opdracht is om na het luisteren naar je klant of het lezen van de ervaringsverhalen de krachtige momenten in het verhaal over de begeleiding van mensen met psychische kwetsbaarheden te ontdekken. De opdracht kent twee stappen:

- Stap 1 van deze opdracht begint bij het opschrijven van krachtige voorbeelden in de verhalen als jouw leermomenten.
- In stap 2 vertaal je het leermoment naar je eigen dagelijkse praktijk. Wat kan jij daarmee in jouw stijl van begeleiding en jouw contacten met mensen met psychische kwetsbaarheden.



Hoofdstuk 2 Verdiepen

Deel 1 Zelf aan de slag

Werkboek Instructie 1.2: Ontdekken van krachtige voorbeelden in de verhalen

Welk gedrag van de ervaringsdeskundige heeft voor jou bijgedragen aan het krachtige moment? Welke bronnen van energie hoor je bij de ervaringsdeskundige? Welke ambitie klinkt door in de verhalen?

In het één-op-één contact met de ervaringsdeskundige kun je deze bronnen van energie in kernwoorden samenvatten en daarna omzetten in meer algemenere termen waarmee ze in een toekomstbeeld terecht kunnen komen. Dit kan door antwoord te geven op de volgende punten:

- ik kan dit goed,
- ik doe dit graag,
- dit heb ik nodig,
- hier geloof ik in/doe ik het voor,
- hierin wil ik groeien/ontwikkelen/leren,
- vanuit die overtuiging doe ik wat ik doe.

De professionals die meededen aan de regionale bijeenkomsten van mensen met een psychische kwetsbaarheid benoemden na het maken van deze opdracht een groot aantal leermomenten. Die leermomenten zijn belangrijke succesvoorwaarden om de arbeidsparticipatie van mensen met een psychische kwetsbaarheid structureel te verbeteren. Op de volgende pagina's kun je ze allemaal inzien.

2.3.1 Leermomenten ZORG: Multidisciplinaire benadering en werken van uit kracht mens met psychische kwetsbaarheid

- Niet de diagnose voorop stellen, maar samen het doel van de mens met psychische kwetsbaarheid voorop stellen.
- De mens achter de kwetsbaarheid blijven zien.
- Luister naar wat mensen met kwetsbaarheden aangeven. Zij kennen zichzelf goed. De keten van professionals zou beter moeten gaan luisteren.

"Mijn conclusie is dan ook dat professionals zowel op scholen als van de JGZ beter zouden moeten signaleren en luisteren naar de jongeren en vervolgens gezamenlijk bekijken wat er gedaan kan worden. Als jeugdarts viel het mij natuurlijk op dat veel van de problemen reeds op schoolleeftijd aanwezig waren. Toen was nog niet duidelijk hoe het verder zou gaan, maar de kiem lag er al wel."

Regio

"Zelf heb ik positieve ervaringen als je uitgaat van de mogelijkheden van mensen en niet vanuit de beperkingen die vastgesteld zijn. Mijn MMM-medewerker is iemand die een IVA kreeg vanwege psychiatrische problematiek. Door vertrouwen te hebben in de capaciteiten die er nog zijn is zij nu weer actief aan het werk."

Regio

Hoofdstuk 2 Verdiepen

Deel 1 Zelf aan de slag

- De ontdekking dat de beperking in het denken in mogelijkheden juist ook bij de zorgprofessional kan liggen en niet zo zeer bij mensen met psychische kwetsbaarheden.
- Professionals weten nog te weinig van elkaars beroepsgroepen. Ook de samenwerking tussen professionals kan beter.
- Mensen met een psychische kwetsbaarheid hebben veel veerkracht! Vertrouw op kracht en motivatie van de cliënt.
- De talenten en ervaring van mensen met een psychische kwetsbaarheid als leidraad nemen: wat kan iemand en wat vindt iemand leuk?
- Het besef dat professionals in het contact met mensen met psychische kwetsbaarheid ook last hebben van taboes/vooringenomenheid /beeldvorming die niet bevorderlijk is voor het zien van de mogelijkheden.

2.3.2 Leermomenten WERK(PLEK): Werk(plek)gerichte interventies

- Veiligheid/duidelijkheid/zekerheid op de werkvloer bieden aan mensen met een psychische kwetsbaarheid helpt bij het hervinden van eigenwaarde. Laat ze taken uitvoeren die passen bij de krachten en bekwaamheden van de persoon.
- Neem de talenten en ervaring van de mensen met een psychische kwetsbaarheid als leidraad. Wat kan iemand en wat vindt iemand leuk? Bouw van daaruit de zekerheden weer op.
- De ondernemer moet kunnen ondernemen, zorg voor een context waarin dat kan. De ondernemer creëert voor alle partijen een win-win-win situatie. Eenmaal aan de slag blijft nazorg nodig, niet te snel loslaten! Dat geeft alle betrokkenen gevoel van alles voor niets gedaan en dus frustratie. Je verspeelt zo een tweede kans bij de werkgever.
- Onbekend maakt onbemind. Goede voorlichting aan de werkgever kan deuren openen. Gebruik daarbij de ervaringsdeskundigen als ambassadeurs.
- Goede voorlichting op de werkvloer aan collega's is heel belangrijk om het stigma rond psychische kwetsbaarheid weg te nemen.
- Uit de verhalen blijkt dat een redelijk aantal werkgevers de werknemer met een psychische kwetsbaarheid wel wil helpen en ondersteunen, maar dat bij de werkgever de kennis en informatie ontbreekt om er aan te durven beginnen.
- Aandacht, respect en betrokkenheid van de werkgever en collega's, daar heeft de mens / werknemer met psychische kwetsbaarheid baat bij. Zodra ze zich gerespecteerd voelen, groeien ze en wordt de psychische kwetsbaarheid minder belastend. Hierin is de begeleiding en de benadering door de werkgever essentieel.



Hoofdstuk 2 Verdiepen

Deel 1 Zelf aan de slag

- Werkgevers geven aan dat extra begeleiding nodig is en dat dat als een belangrijke voorwaarde gezien wordt. Het hoort er gewoon bij dat de mens / werknemer met psychische kwetsbaarheid wat extra uitleg, instructie of aandacht krijgt. Let daarop bij het zoeken van een werkplek!
- Wees alert, er zijn altijd mogelijkheden voor mensen met psychische kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt bij bereidwillige werkgevers. Vooral het MKB lijkt zich daarin positief te onderscheiden! Zoek de creativiteit om te plaatsen!
- Een sterk pleidooi voor talentmanagement, waarbij je niet uitgaat van de vraagkant maar van het aanbod van talenten.
- Gebruik op weg naar duurzame arbeidsparticipatie het leermeester-gezel model om jongeren en volwassenen met een psychische kwetsbaarheid goed te kunnen begeleiden in de werkcontext.

2.3.3 INDIVIDU: Activerende aanpak, probleemgerichte benadering

- De mensen met een psychische kwetsbaarheid geven, als je er aandacht voor hebt, zelf goed aan wat hun grenzen zijn.
- Mensen met een psychische kwetsbaarheid de eigen (start) route laten bepalen binnen geboden mogelijkheden en grenzen.
- Het blijkt belangrijk dat mensen met een psychische kwetsbaarheid ook inzicht verwerven in eigen zwakkere en krachtige momenten en aanvaarden dat dit gevolgen heeft voor het functioneren ende keuze voor passend werk. Inzetten op acceptatie van eigen mogelijkheden helpt.
- Richt de begeleiding op zelfredzaamheid en eigen verantwoordelijkheid. Pamperen helpt niet!
- Ga uit van de enorme bereidheid/behoefte van mensen met een psychische kwetsbaarheid om te kunnen werken. Realiseer hoe belangrijk werk is voor het herwinnen van je vertrouwen.
- Mensen met een psychische kwetsbaarheid hebben veel veerkracht. Vertrouw op die kracht en motivatie en doorzettingsvermogen, ook al gaat het met vallen en opstaan.

Werkboek Instructie 1.3: Vertaling leermoment naar de dagelijkse praktijk

In stap 2 vertaal je het leermoment naar je eigen dagelijkse praktijk. Wat ga jij morgen anders doen? Hoe ga jij met een meer open mind luisteren naar de mensen met een psychische kwetsbaarheid? Dat is de vraag (of opdracht) die hier centraal staat.



2.4 Praktijervaringen

Ter inspiratie een paar voorbeelden van krachtige momenten uit de praktijkervaringen van de deelnemers aan de regionale sessies van MMM. Het zijn vaak verhalen met een lange aanloop en met veel dalen voordat de piek van succes werd bereikt. Deze praktijkervaringen tonen aan dat waarderen onderzoeken en echt verdiepen in de ander vaak de voorwaarde voor het uiteindelijke succes is.

Verder verwijzen wij graag naar www.samensterkzonderstigma.nl.

Op die site staan inspirerende verhalen van werkbassadeurs. En ook adviezen aan professionals: *"Cliënten ervaren de behandeling door zorgverleners vaak als het meest stigmatiserend van al hun contacten. Zorgverleners hebben snel last van een tunnelvisie. Verpleegkundigen en psychiaters komen maar weinig in aanraking met mensen die succesvol omgaan met hun aandoening.*

Professional: wat kun je doen? Stigma is één van de grootste obstakels voor herstel. Het werpt meer belemmeringen op dan de aandoening zelf. Het is daarom de plicht van hulpverleners om stigma tegen te gaan, ook het stigma binnen de eigen beroepsgroepen. Stigma bestrijden begint bij het bewustzijn dat niemand vrij is van vooroordelen, ook jij niet. Vervolgens kun jij zelf destigmatiserend zijn en zorgen voor meer eerlijke beeldvorming."

Uit de praktijk

Jonge vrouw 30 jaar, heeft sinds kort haar opleiding tot apothekersassistent afgerond

Wat eraan vooraf ging

Vanaf haar 12e gediagnosticeerd met PDD/NOS. Heeft voortgezet onderwijs goed afgerond, gaat naar MBO-onderwijs in verzorgende richting en loopt vast in de stage. Gevolg: ze weet het niet meer en gaat werken. Elke keer als het tot een vast contract moest komen werd ze afgewezen. Wajong aanvraag afgewezen, wel werd een re-integratie bureau ingeschakeld. Uiteindelijk naar de MBO-opleiding tot apothekersassistent. De theorie gaat goed maar in de praktijk op school werd geen rekening gehouden met haar beperking. Leerkrachten luisterden niet naar wat ze zelf inbracht over wat ze nodig dacht te hebben. Gevolg: niet op stage kunnen, toename faalangst en uiteindelijk weer verandering van school. Ook op de andere school ging de theorie goed maar was er niet voldoende inlevingsvermogen om deze jonge vrouw goed te begeleiden. Ook daar leerkrachten die vast hielden aan hun eigen patronen en niet flexibel wilden zijn omwille van haar vraagstelling. De prikkels werden dermate hoog dat ze met een burn-out thuis kwam te zitten. Ze was intussen ook op zichzelf gaan wonen, waardoor de draaglast groter werd dan de draagkracht.

Betrokkenheid, steun en vertrouwen als pijlers voor succes

In een ambulante setting werd ik haar levenscoach. Ik heb opnieuw Wajong aangevraagd, die in eerste instantie werd afgewezen, maar daar heb ik bezwaar tegen gemaakt waarna het alsnog werd toegekend. Na 1,5 jaar was ze weer in staat om iets te doen en is ze met behulp van het UWV en begeleiding een thuisstudie begonnen voor apothekersassistent.

Ze heeft de studie in 2 jaar en 4 maanden gehaald en heeft haar stage goed af kunnen sluiten. Een jobcoach begeleidde deze stage. De jobcoach was sterk betrokken, kende haar valkuilen, kwam voor haar op en moedigde haar aan. Ik als begeleider heb tijdens de stage huishoudelijke taken op me genomen en heb haar ondersteund door mee te gaan naar de examenlocatie. Ze heeft dus niet hoeven piekeren over treinreizen en de stress eromheen. Haar balans tussen draagkracht en draaglast bleef in evenwicht, met een diploma als resultaat.

Hoofdstuk 2 Verdiepen

Deel 1 Zelf aan de slag

2.5 Good practices

Het MMM-project heeft door de vele deelnemers een groot aantal waardevolle tips uit de praktijk opgeleverd. Daaruit blijkt dat er al heel veel goede dingen gebeuren. Onderstaand zie je de opbrengst van tips uit de regio's, die staan rijp en groen door elkaar. Gebruik ze als inspirerende ervaringen. Zet de speurtocht naar goede voorbeelden voort in je eigen omgeving en laat je door je collega's inspireren.

2.5.1 Good practices Noord

- Competentie Gericht Werken en methodisch aansluiten bij de kracht van MMM.
- Motiverende gesprekken en oplossingsgericht werken. De professional stimuleert de eigen regie van MMM.
- Tapijstads Gemeente, heeft een bedrijfje voor Wajongers, waar deurmatten gemaakt worden.
- Werken met Trajectum.
- EEGA in Deventer.
- Stadsboom.nl een klein bedrijfje dat gewoon zijn eigen broek op moet houden, begeleidt jonge mensen met afstand tot de arbeidsmarkt, warm betrokken en met vaste hand.
- Lees de Nieuwsbrief van het landelijkplatform GGZ: Maak open voor werk.
- Hanteer IPS: Individual Placement and Support.
- Open voor Werk (ter voorbereiding voor gemeentes op de participatiewet).
- 'Wat Werkt': Werkwijzer Omgaan met belemmeringen (Divosa).

2.5.2 Good practices Oost

- Re-integratiebedrijven die een ervaringsdeskundige in dienst nemen.
- Leeswijzer 'Maak open voor werk'. Deze leeswijzer fungeert als checklist en als inspirerend hulpmiddel om mensen met een psychische gevoeligheid te begeleiden en te ondersteunen.

Uit de praktijk **De Mens Met Mogelijkheden in zijn/haar kracht zetten**

Ze lopen al jaren vast omdat de omgeving alleen kijkt naar wat er fout gaat in plaats van echt naar de mensen zelf te luisteren. Op het moment dat ik dan de tijd neem voor iemand en een uitgebreid onderzoek doe kom ik vaak tot een verklarende diagnose (bijvoorbeeld ADHD of autisme). Het is voor mensen vaak een enorme opluchting om een verklaring te hebben waarom ze bepaalde dingen doen of vastlopen. Door hen hier meer bewust van te maken door middel van psycho-educatie kunnen ze hier ook beter mee omgaan zodat zij en hun omgeving er minder last van hebben. Kijken naar de positieve kanten kan wonderen verrichten. Het is erg mooi om te zien hoe mensen met psychische kwetsbaarheid dan binnen relatief korte tijd opbloeien en weer grip op hun leven krijgen. Ze kunnen dan veel bereiken. Vaak nodig ik ook familieleden en partners uit om dingen uit te leggen en om samen te kijken hoe ze dingen anders zouden kunnen aanpakken zodat iedereen zich er beter bij voelt. Soms doe ik hetzelfde met werkgevers.

Als ik een krachtig moment moet kiezen in mijn werk is het vooral het veranderingsproces. Het geeft ook een goed gevoel dat je daar aan kan bijdragen.

Hoofdstuk 2 Verdiepen

Deel 1 Zelf aan de slag

- In Nijmegen zijn een aantal re-integratiebureaus met zeer gedreven jobcoaches actief die goede resultaten halen.
- Werkgevers als Inxeon, D-two, hotel Millingen, Enspiratie, DROOM Elst.
- Arbeidstraining & Diagnosecentrum Sociale Werkvoorziening: assessment/ test- en training in een werksetting (ACT).
- Dirk den Hollander Rino, Rehabilitatie methodiek.
- UWV Inclusief organisatie (o.a. met analyse en herontwerp van functies binnen de organisatie).
- VOF Buitenkans Goes (individuele benadering).
- Restaurant "Vidiveni" Deltion College waar cliënten met een psychische beperking werkervaring opdoen en doorstromen naar reguliere arbeid.
- Hartcoherentie: Landelijk centrum Stressmanagement.
- Logosynthese: www.logosynthese.nl
- Transactionele Analyse: Nederlandse Vereniging Transactionele Analyse.
- DaAr: trajectbureau van GG-Net Apeldoorn; veel deskundigheid op gebied van begeleiding richting werk en activering in combinatie met psychische klachten.

2.5.3 Good practices Midden

- Beslisboom ontwikkeld om van arbeidsongeschiktheid om te buigen naar 'mogelijkheden zien voor de klant' en deze te vertalen naar arbeidsmogelijkheden.
- Stel jezelf op als een OEN (Open, Eerlijk en Nieuwsgierig). Hierdoor krijg je alle informatie die nodig is om jezelf (je krijgt de informatie van de persoon i.p.v. verkeerde informatie te verzamelen door de eigen interpretaties) en de ander te helpen.
- Samenwerking met grotere bedrijven waarin door jobcarving functies zijn gecreëerd voor mensen met een licht verstandelijke beperking.
- Het exploiteren van kinderboerderijen waarin bewust gezocht wordt naar integratie door in samenwerking met de betreffende gemeente de locatie te gebruiken voor bijvoorbeeld moeder-kind projecten.
- Inzet van ervaringsdeskundigen bij 'De Gelderse Roos' (GGZ Tiel e.o.).
- Vriendin met anorexiaverleden heeft ook mensen met psychiatrische problematiek begeleid om terug te komen in het arbeidsproces.
- Projecten Ervaringsdeskundigen (waar mensen met (psychiatrische) ervaringen kansen krijgen en betaalde banen worden aangeboden).
- Waarderend onderzoeken in arbeidsparticipatie voor specifieke doelgroepen door Lamarea coaching.



Hoofdstuk 2 Verdiepen

Deel 1 Zelf aan de slag

2.5.4 Good practices West

- Presentie-benadering van Andries Baart. Echt aanwezig zijn met aandacht, de ander echt zien, waarderen en respecteren en wezenlijk contact maken.
- Van Harte & Lingsma eerder onder leiding van Joep de Jong. Werken vanuit waarderende en onderzoekend perspectief (trainingsbureau persoonlijk leiderschap, Oegstgeest).
- Appreciative Inquiry.
- Thema Gecentreerde Interactie (interviewvorm Ruth Cohn / Ivo Callens) TGI.
- Insights Discovery: een model voor het in beeld brengen van communicatievoorkeuren van personen en teams. Door middel van vier kleuren en een bepaalde volgorde in die kleuren. Brengt mensen dicht bij elkaar omdat ze elkaar echt leren kennen en zichzelf ook.
- Spiral Dynamics geeft inzicht in de drijfveren van mensen, rekening houdend met hun omstandigheden.
- Mindfulness brengt me in contact met wat ik doe en voel en stimuleert een accepterende houding, oefeningen zoals drie minuten adem oefening werken goed bij teams en trainingen.
- Servant leadership: ik zit er niet voor mijn eigen succes maar dat van de ander en dat geeft mij weer voldoening.
- Neutraal informeren, open vragen stellen, reflecteren, bekrachtigen en samenvatten. De professional versterkt de autonomie, is coöperatief, ontlokt en is empatisch en respectvol. De professional danst met weerstand, vergroot de discrepantie en vergroot het vertrouwen in het eigen kunnen.
- Meer informatie op: www.gildenetwerk.nl
- Re -integratie bureau Werkplan in Delft voor lager opgeleiden in de persoon van Fieke Jenneskens.
- Mirjam Collée van Bureau Counselling en Coaching in Delft.
- Bureau Track Den Haag onderdeel van Reaktgroep.
- Project Fit4Work (samenwerking NCB projecten en ID Plein voor klanten met een GGZ achtergrond waarin werk voorop staat).
- De methodiek 'Omdenken'.
- VOF Buitenkans Goes (individuele benadering).



Hoofdstuk 2 Verdiepen

Deel 1 Zelf aan de slag

2.6 Evidence

Bij het verdiepen is het essentieel om naar de eigen praktijk en de ervaringen van collega's te kijken. Maar daarnaast is het minstens zo belangrijk om kennis te nemen van inzichten uit wetenschappelijk onderzoek over wat werkt en wat niet. Ideaal is het natuurlijk als die twee dingen, eigen ervaring en wetenschappelijk onderzoek, op elkaar aansluiten. Dan ontstaat een elkaar versterkend beeld van de bouwstenen om de arbeidsparticipatie van mensen met een psychische kwetsbaarheid te verwezenlijken.

Om de evidence die er inmiddels is te ontsluiten voor alle professionals, werkgevers en ervaringsdeskundigen is een gerichte literatuurstudie uitgevoerd. De hoofdpunten daaruit vatten wij hier samen.

De volledige studie staat hier. Ook is er een samenvatting beschikbaar: die staat hier.

Op basis van de verrichte deskresearch kan een indeling in drie kernelementen worden gemaakt, die van belang zijn bij het bevorderen van de participatie van mensen met een psychische aandoening. Van belang bij het inzetten van interventies en methodieken is een focus op 1. de zorg/hulpverlening, 2. het individu zelf én 3. het werk c.q. de werkplek. Onderstaand zullen deze drie kernelementen worden toelicht met enkele voorbeelden uit de literatuur.

2.6.1 ZORG: Multidisciplinaire benadering

Van belang is een goede afstemming en samenwerking tussen de verschillende zorgverleners die betrokken zijn bij iemand met een psychische aandoening. Een voorbeeld van onderzoek naar deze multidisciplinaire benadering, ook wel geïntegreerde zorg genoemd, is het collaborative care behandelmodel ontwikkeld door het Trimbos-instituut. Dit onderzoek werd uitgevoerd in het kader van het Depressie Initiatief.

De collaborative care behandeling is gericht op vermindering van klachten én werkhervatting. Hulpverleners uit verschillende disciplines werken samen. Belangrijke elementen in het collaborative care model zijn: psycho-educatie, stepped care, monitoring van de voortgang van de behandeling, case-management en laagdrempelig overleg met een consulent psychiater.



Hoofdstuk 2 Verdiepen

Deel 1 Zelf aan de slag

Het belang van multidisciplinaire samenwerking is ook terug te vinden in diverse richtlijnen voor zorg en begeleiding bij psychische aandoeningen. Voorbeelden hiervan zijn:

- Richtlijn 'Werk en Ernstige psychische aandoeningen'. (concepttekst) Multidisciplinaire Richtlijn voor begeleiding bij het behouden van werk aan mensen met een ernstige psychische aandoening (EPA). 2011. Phrenos.
- Multidisciplinaire richtlijn Depressie (derde revisie, 2013) incl. Module Depressie en Arbeid. Richtlijn voor de diagnostiek, behandeling en begeleiding van volwassen patiënten met een depressieve stoornis. 2013. Trimbos-instituut.
- Multidisciplinaire richtlijn Angststoornissen (derde revisie). Richtlijn voor de diagnostiek, behandeling en begeleiding van volwassen patiënten met een angststoornis. 2012. Trimbos-instituut.
- Multidisciplinaire richtlijn 'Overspanning en burnout voor eerstelijns professionals' 2011. Amsterdam, Landelijke Vereniging van Eerstelijnspsychologen (LVE). Utrecht, Nederlands Huisartsen Genootschap (NHG); Utrecht, Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB).
- Richtlijn 'Zorgstandaard NAH'.

2.6.2 INDIVIDU: Activerende aanpak, probleemgerichte benadering

Bij het inzetten van interventies die op het individu zijn gericht, zijn belangrijke kernelementen: een activerende benadering met actieve participatie van de patiënt, een tijd-/procescontingente benadering en een probleem(oplossing)gerichte aanpak.

De studie van Van der Klink et al. heeft laten zien, dat een tijdcontingente, activerende cognitief-gedragmatige benadering door de bedrijfsarts bij aanpassingsstoornissen effectief is. Dat een activerende benadering werkt, laat ook het onderzoek van Blonk et al. zien. Blonk onderzocht een gecombineerde aanpak bij stressgerelateerde aandoeningen uitgevoerd door een arbeidsdeskundige. De kern van zijn combi-interventie door een arbeidsdeskundige, is dat in een zo vroeg mogelijk stadium wordt gesproken over werk, werkaanpassingen en werkhervatting. Met een focus op het versterken van stressmanagement vaardigheden van de patiënt én aanpassingen in de werksituatie.

De effectiviteit van problem solving therapie is inmiddels in een Cochrane systematische review aangetoond voor o.a. aanpassingsstoornissen. De methode is praktisch en gericht op het aanleren van probleemoplossende vaardigheden. Kernelementen zijn het identificeren van problemen, bedenken en kiezen van oplossingen, maken van een plan van aanpak en implementatie en evalueren van de oplossingen.



Hoofdstuk **2** Verdiepen

Deel **1** Zelf aan de slag

Effectiviteit van het toepassen van een activerende cognitief-gedragsmatige benadering in de eerste lijn is niet aangetoond. Onderzoek naar het toepassen van een dergelijk protocol door een huisarts of maatschappelijk werker liet geen effect zien ten aanzien van winst in participatie c.q. eerdere werkhervatting. Belangrijke randvoorwaarden voor de professional die de patiënt volgens deze methodiek begeleidt lijken te zijn: een professional die dichtbij de werkplek zit, focus op werkhervatting als onderdeel heeft van zijn/haar begeleiding, en ervaring heeft met het bespreken van werkhervatting.



Hoofdstuk 2 Verdiepen

Deel 1 Zelf aan de slag

Richtlijn	Interventie	Doelgroep	Professional
Multidisciplinaire richtlijn voor begeleiding bij het behouden van werk aan mensen met een ernstige psychische aandoening	Individuele Plaatsing en Steun (IPS), jobcoaching	Mensen met een ernstige psychische aandoening die een reguliere betaalde baan wensen (te behouden)	IPS-therapeut, jobcoach
Multidisciplinaire richtlijn Depressie	Niet aanbevolen	Volwassen patiënten met een depressieve stoornis	Bedrijfsarts, verzekeringsarts, leidinggevende, HRM, arbeidsdeskundige, jobcoach
Depressiepreventie. Handreiking voor bedrijfsartsen	Interventies in de werksetting gericht op werk en betere toeleiding naar zorg	Personen met een depressieve stoornis	Bedrijfsarts
Multidisciplinaire richtlijn Angststoornissen	Arbeidstherapie	Personen met een angststoornis	Bedrijfsarts
Multidisciplinaire richtlijn Werkdruk	Organisatorisch en/of individueel: cognitieve gedragstherapie (CGT), ontspanningstherapie, persoon-werk interventies	Werknemers onder werkdruk	Bedrijfsarts, management, HRM, arbeidsdeskundige, jobcoach
Multidisciplinaire richtlijn 'Overspanning en burn-out voor eerstelijns professionals'	Procescontingente, activerende en op CGT gebaseerde begeleiding	Werknemers met overspanning en burn-out	Bedrijfsarts, huisarts, 1 ^e lijns psycholoog
Reductie van Werkstress in Gezondheidszorg en Onderwijs	Stapsgewijze benadering om werkstress te reduceren	Werknemers met werkstress	Arboprofessional
Richtlijn 'Werk en psychische klachten'	Activerend, persoons- en omgevingsgericht, afstemming met het werk en andere professionals, tijd- en procescontingent	Cliënten met psychische klachten	Psycholoog, arbeidsdeskundige, jobcoach
Richtlijn 'Handelen van de bedrijfsarts bij werkenden met psychische problemen'	Voorlichting, rationale, praatadviezen, perspectief geven, positief etiketteren, piekeropdrachten, dag- en slaapstructuur, probleem- en oplossingsinventarisatie, schrijf- en registratieopdrachten, schemata, anticipatie- en saneringsopdrachten	Werkenden met stress-gerelateerde klachten, lichte tot matige depressie, angststoornis en overige psychiatrische stoornis	Bedrijfsarts, jobcoach

Hoofdstuk 2 Verdiepen

Deel 1 Zelf aan de slag

De activerende proces- en tijdcontingente benadering bij mensen met een psychische aandoening is opgenomen in onderstaande richtlijnen:

- Richtlijn 'Werk en psychische klachten'. 2005. Nederlands Instituut van Psychologen (NIP). Landelijke Vereniging van Eerstelijnspsychologen (LVE).
- Richtlijn 'Handelen van de bedrijfsarts bij werkenden met psychische problemen'. 2007. Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB).

2.6.3 WERK(PLEK): Werk(plek)gerichte interventies

Werk(plek)gerichte interventies kunnen betrekking hebben op veranderingen in de organisatie van de werkzaamheden, het takenpakket (o.a. verlaging van de werklast, verbreding, roulatie), de arbeidsomstandigheden (werktijden, ergonomische aanpassingen), het communicatieproces, de sociale verhoudingen (rolverheldering, sociale relaties) het beleid, procedures en de organisatiecultuur. Naar de effectiviteit van werkgerichte interventies is nog niet veel onderzoek gedaan. Deze interventies zijn (nog) niet terug te vinden in richtlijnen ten aanzien van bevorderen van participatie van mensen met een psychische aandoening. Toch zijn er al een aantal onderzoeken die positieve effecten laten zien wanneer werk(plek)gerichte interventies worden ingezet. Enkele voorbeelden hiervan zijn:

- Exposure in vivo interventies bij angststoornissen
Het gradueel leren omgaan met angst uitlokkende werksituaties tijdens het terugkeer naar werk proces laat veelbelovende resultaten zien bij mensen met een obsessieve compulsieve stoornis (OCS) of een posttraumatische stressstoornis (PTSS). De kern van deze methodiek is dat er in een echte werksituatie geleerd wordt om te gaan met angst uitlokkende situaties c.q. confrontaties.
- Werkgerichte cognitieve gedragstherapie (CGT)
Reguliere cognitieve gedragstherapie (CGT) richt zich vooral op het individu en klachtenreductie. Centraal in de werkgerichte CGT is het gebruik van de werkcontext voor het bereiken van reguliere therapiedoelen, zoals activering, sociale contacten en aanleren van effectieve coping strategieën. In aanvulling op de reguliere therapie worden werkaspecten vanaf de eerste behandelsessie geïntegreerd in de behandeling. Werkgerichte CGT is onderzocht bij een groep werknemers die verzuimden met psychische klachten (burn-out, overspanning, angststoornis en milde depressie). Werknemers die werkgerichte therapie kregen waren eerder volledig weer aan het werk.



Hoofdstuk 2 Verdiepen

Deel 1 Zelf aan de slag

- Actieve betrokkenheid van leidinggevende & werkplekaanpassingen
Bij het inzetten van participatie bevorderende interventies komt er steeds meer aandacht voor het belang een actieve betrokkenheid vanuit de werkplek. Het is belangrijk om niet alleen interventies in te zetten die op het individu gericht zijn, maar ook aangrijpen op factoren die met (de organisatie van) het werk verband houden. In onderzoeken zoals de ADAPT-studie en de 'SHARP-at work'-studie is een actieve betrokkenheid van de direct leidinggevende een onderdeel van de interventie. De leidinggevende wordt actief betrokken bij het maken van een plan van aanpak, bij implementatie van werk(plek) aanpassingen en evaluatie van de gemaakte afspraken.

Deze evidence leidt tot de volgende aanbevelingen aan ervaringsdeskundigen, werkgevers en professionals.

1. Tijdig herplaatsen in (betaald) werk, mits goed begeleid, werkt ondersteunend en versnellend op het terugwinnen van vertrouwen in eigen kunnen bij mensen met psychische kwetsbaarheid. De kern is dat er in een echte werksituatie geleerd wordt om te gaan met uitlokkende situaties c.q. confrontaties.
2. Op de kracht van het individu afgestemde individuele ondersteuning is effectiever. Niet meer ondersteuning dan nodig en niet minder dan noodzakelijk.
3. Integratie van werkhervatting in de behandeling GGZ-zorg is gewenst.
4. Integrale samenwerking tussen alle beroepsgroepen werkt bevorderend op arbeidsparticipatie.
5. Integrale samenwerking tussen instanties (UWV, gemeenten, re-integratiebureaus, arbo-diensten, GGZ-instellingen) is nodig voor een sluitend en effectief financieringsarrangement gericht op arbeidsparticipatie.
6. Het is belangrijk om niet alleen interventies in te zetten die op het individu gericht zijn, maar ook aangrijpen op factoren die met (de organisatie van) het werk verband houden.
7. Het is belangrijk dat de professional dichtbij de werkplek zit, focus heeft op werkhervatting als onderdeel van zijn/haar begeleiding, en ervaring heeft met het bespreken van werkhervatting.

Samenwerken is een zeer belangrijke pijler bij het steunen van mensen met psychische kwetsbaarheid op weg naar werk. Het gaat over samenwerken in de domeinen zorg, onderwijs, sociale zekerheid en werk. Hoe goede samenwerking vorm krijgt wordt met name in Deel 2 behandeld.

ZULLEN WE EVEN SAMEN IN MIJN SCHOENEN STAAN?



www.samensterkzonderstigma.nl

(ook voor inspirerende verhalen van ambassadeurs)

Hoofdstuk 2 Verdiepen

Deel 1 Zelf aan de slag

2.7 Tenslotte

Zoals hierboven aangekondigd is de volgende stap om te gaan dromen. Om te verbeelden hoe de ideale toekomst voor mensen met psychische kwetsbaarheid eruit ziet, daarbij geïnspireerd door de stevige basis van de verhalen, de good practices en de wetenschappelijke evidence.



Verdiepen: stappen, leermomenten, een korte samenvatting

Verdiepen betekent: luisteren, verkennen en waarderen wat er aan ervaringen is. Begin vandaag, luister met een open mind. Gebruik de 16 verhalen van ervaringsdeskundigen of jullie eigen ervaringen.

Benoem vervolgens leermomenten uit de ervaringsverhalen. Ontdek de krachtige voorbeelden in de verhalen. Zoek de leermomenten voor de diverse domeinen waarin jij en je collega-professionals werken:

- Leermomenten voor ZORG: Multidisciplinaire benadering en werken van uit kracht mens met psychische kwetsbaarheid
- Leermomenten voor INDIVIDU: Activerende aanpak, probleemgerichte benadering
- Leermomenten voor WERK(PLEK): Werk(plek)gerichte interventies

Vertaal dan deze leermomenten naar je eigen dagelijkse praktijk. Baseer je op:

- Voorbeelden van krachtige cases uit de praktijk van de professionals
- Good practices uit de regio's
- Evidence uit de bestaande richtlijnen en wetenschappelijke literatuur

Hoofdstuk **3** Verbeelden

3

Hoofdstuk Verbeelden

1

Deel Zelf aan de slag

3.1 Essentie van dit hoofdstuk

Na het verdiepen volgt verbeelden. Dromen over wat er zou kunnen zijn. Hoe de toekomst zou kunnen zijn. Verbeelden is het je voorstellen van een nieuwe toekomst. Een toekomst waarin alle goed werkende elementen van succesvolle arbeidsparticipatie van mensen met psychische kwetsbaarheid gebundeld worden. Visualiseren hoe je graag zou willen dat het wordt, dat is de essentie.

Na de MMM-sessie met ervaringsdeskundigen gingen de deelnemende professionals thuis aan de slag met het dromen en verbeelden. Dat leverde mooie beelden op die in de tweede sessie werden samengevoegd tot twee of drie gezamenlijk dromen per regio. Die dromen, 13 in totaal, komen we straks nog tegen. Hier geven we er alvast één, ter inspiratie.

Werkboek Instructie 2: Verbeelden

We nodigen je uit om te dromen over een ideale aanpak van de begeleiding van mensen met psychische kwetsbaarheid vanuit hun eigen kracht en ambitie. Je wilt de ondersteuning en begeleiding van mensen met psychische problemen stimuleren door perspectief te bieden om naar beste vermogen te kunnen werken. Sterker nog: dat is vanuit jouw rol misschien al goed gelukt. Droom door op basis van je eerdere krachtige ervaring met ondersteuning en begeleiding. Vertel het verhaal van je droom aan jezelf en aan de groep waarmee je deze opdracht doet.

Visualiseer. Vertel het verhaal alsof het voor je ogen gebeurt. Vertel het verhaal in termen van: 'wij zien... gebeuren', 'anderen doen...', 'wij horen terug dat...', 'we ondersteunen op een manier dat...', 'we werken met een methode die...', etc.

Vat aan het eind met elkaar samen: wat maakt dit tot een aantrekkelijk toekomstbeeld? Wat is in ondersteuning en begeleiding anders dan nu? Wat is het gewenste toekomstbeeld? Maak je droom levend.

"Mijn droom is dat het vanzelfsprekend is dat er voor iedereen een zinvolle plaats op de arbeidsmarkt is. Dat bedrijven zo ingericht zijn dat er ruimte is voor verschillende medewerkers met verschillende mogelijkheden. Dat werkgevers bereid zijn om hiervoor creatief naar hun processen, bedrijfsvoering en omstandigheden te kijken en deze desnoods aan willen passen. Hiervoor is ondersteuning nodig door ervaringsdeskundigen en professionals die aan de ene kant de werkgever helpen en aan de andere kant zicht hebben op de mogelijkheden van de werknemer en een goede match kunnen maken."

Regio

Hoofdstuk 3 Verbeelden

Deel 1 Zelf aan de slag

Wanneer je als professional meer vanuit jezelf de droom met je collega's deelt, wordt het beeld krachtiger en is het makkelijker voor je collega's om mee te gaan in de droom en zichzelf ook die droom van jou voor te stellen. Bovendien zet het eerder aan tot handelen, want ook de acties die je kunt nemen die binnen je eigen invloedssfeer liggen worden eerder zichtbaar.

Beantwoord de volgende vragen en stellingen:

- ik doe dit...,
- ik zie collega's dit en dit doen...,
- ik werk samen met...,
- waarop ben ik persoonlijk het meest trots?,
- waar ligt mijn kracht?,
- waarvoor doe ik het?,
- waarvoor doe ik wat ik doe?

3.2 Dertien beelden in dromen

De MMM-sessies in de regio leverden in totaal 13 dromen op met titels die de ambities uitstralen. Deze 13 dromen zijn bundelingen van de individuele dromen van de deelnemers aan de bijeenkomsten. De toekomstbeelden richten zich evenals de evidence, de leerpunten en de good practices op: Zorg, Individu en Werk. Hieronder vind je een overzicht. Door op de betreffende droom te klikken, kun je er meer over lezen.

3.2.1 Midden

Droom 1: Ondernemers ontmoeten talenten en mogelijkheden in 'de Boomgaard'

De Boomgaard is het symbool voor een open ontmoetingsplek waar mensen op basis van gelijkwaardigheid en hun mogelijkheden samen komen. De gezamenlijke ambitie is om iedereen een eigen passende plek op de arbeidsmarkt te bieden. Door de ontmoeting ontstaat het contact dat nodig is om de noodzakelijke hulp op weg naar arbeid te kunnen vragen en te bieden.



Hoofdstuk **3** Verbeelden

Deel **1** Zelf aan de slag

Droom 2: De flexibele route voor mensen met psychische kwetsbaarheid van school naar werk, een leven lang leren/ontwikkelen

De levensroute van school naar werk voor mensen met psychische kwetsbaarheid kan verder geplaveid worden door een betere begeleiding en facilitering rond de overgang van school naar werk en aandacht bij alle betrokken professionals voor hun bijdrage tijdens die transitie. Dat gaat om de voorbereiding op werk, begeleiding naar werk, het kiezen van het werk, het waar nodig aanpassen van het werk, de steun van collega's op de werkvloer en eventuele jobcoaching en andere noodzakelijke steun aan de werkgever en de werknemer.

Droom 3: Zorg en ondersteuning met focus en doel optimale arbeidsdeelname

Werk opnemen in alle (behandel)plannen is een belangrijke voorwaarde om de arbeidsparticipatie van mensen met psychische kwetsbaarheid te vergroten. Daar is maatwerk bij nodig, maar als dat lukt voorkomt dit onnodig lang weg zijn van de werkvloer. Dat is voor alle partijen gunstig. Voor de werkgever, de collega's en de mens met psychische kwetsbaarheid zelf.

3.2.2 Noord

Droom 4: Zingeving voor allen, iedereen een plek en een plek voor iedereen

Voor iedereen is er een zingevende plek te creëren in de maatschappij. Ondersteuning voor werkgever en werknemer is, wanneer nodig, zonder voorbehoud beschikbaar. Mensen met psychische kwetsbaarheid kunnen dan zelf weer de regie nemen op de eigen arbeidsparticipatie en wij faciliteren dat waar nodig.

Droom 5: Ruimte voor iedereen om te werken naar vermogen, want er is plaats in mijn bedrijf voor mensen met psychische kwetsbaarheid

Natuurlijk is er ruimte voor mensen met psychische kwetsbaarheid. Iedereen is uniek, iedereen gebruikt zijn specifieke vaardigheden. Ondersteuning voor werkgever en werknemer is, wanneer nodig, zonder voorbehoud beschikbaar. De behoeften van het individu zijn leidend in plaats van de regelingen. Unicité en de kwaliteiten van mensen met psychische kwetsbaarheid zijn uitgangspunten voor werkgevers en de organisatie van de werkprocessen in de bedrijven. Natuurlijk werkt iedereen naar vermogen.



*Droom 9:
Samen werken aan participatie*

“Een mooie succesvolle samenleving is een plek waar een ieder gerespecteerd wordt en naar draagkracht kan deelnemen en bijdragen!”

Regio

Hoofdstuk **3** Verbeelden

Deel **1** Zelf aan de slag

3.2.3 Oost

Droom 6: Samen werken aan werk

Er kan veel bereikt worden voor de arbeidsparticipatie van mensen met psychische kwetsbaarheid, als de hele keten van professionals op de werkerreinen van scholing, zorg en arbeid de handen ineen slaat. Samenwerken vanuit de mogelijkheden en de ambitie en behoeften van mensen met psychische kwetsbaarheid, daar ligt het vliegwiel waarmee wij het verschil kunnen maken. Daarvoor zullen de professionals en werkgevers buiten de huidige kaders moeten treden en denken. Dat begint met onze taal en denken vanuit mogelijkheden. Hoe wij dat realiseren, dat is de zoektocht in deze droom.

Droom 7: Lef bij werkgever om mensen met psychische kwetsbaarheid kansen te bieden en bij mensen met psychische kwetsbaarheid om eigen regie te nemen en die kansen te pakken

Als wij over de grenzen van onze organisaties, ons eigen vak en onze eigen rol heen stappen en gebruik maken van elkaars krachten, diversiteit en mogelijkheden ontstaan krachtige MMM-netwerken. Dan zullen wij in staat zijn en is een zinvolle maatschappelijke rol voor iedereen te creëren. Eigen regie (mensen met een psychische kwetsbaarheid) en gunfactor (werkgevers) komen dan beter in balans. Zo ontstaat ruimte voor een evenwichtiger verdeling van het beschikbare werk. Dat kan ook in de vorm van een basisloon voor iedereen. Vanzelfsprekend vraagt dat buiten de kaders denken en handelen van instellingen, regelgeving, financiering en van ons als professional!

Droom 8: Onbekend maakt onbemind

Niet meer praten over mensen aan de zijlijn maar over individuen met eigenheid, belemmeringen, talenten en wensen en hun eigen dromen. Dat kunnen ervaringsdeskundigen zelf het meest krachtig doen.

3.2.4 Zuid

Droom 9: Samenwerken aan participatie

Een mooie succesvolle samenleving is een plek waar een ieder gerespecteerd wordt en naar draagkracht kan deelnemen en bijdragen!

Droom 10: Iedereen aan het werk!

Als wij allemaal op onze eigen plek aan de slag gaan met bedrijven te ontsluiten voor mensen met psychische kwetsbaarheid, en daarbij zorgplannen en arbeid als focus nemen dan is het doel werken naar vermogen (beschut of niet beschut) realiseerbaar.



*Droom 1:
Ondernemers ontmoeten talenten en mogelijkheden in "de Boomgaard"*

"Door de ontmoeting ontstaat het contact dat nodig is om de noodzakelijke hulp op weg naar arbeid te kunnen vragen en te bieden."

Regio

Hoofdstuk **3** Verbeelden

Deel **1** Zelf aan de slag

3.2.5 West

Droom 11: Er is werk voor iedereen; iedereen is aan het werk!

Werken biedt waardering, voorkomt stigmatisering en daagt de mens uit op het eigen niveau te presteren. Het gaat niet om doelgroepen (GGZ, WAJONG, WWB, SW+LVS, etc.), maar om mensen. Sociaal ondernemerschap stimuleren en bevorderen helpt om de ruimte op de arbeidsmarkt te realiseren die daarvoor nodig is. Gemeenten kunnen sociaal ondernemerschap stimuleren door vanuit Social Return on Investment beleid te maken. Realiseer een gezonde werkgever-werknemer relatie en bied mensen met een psychische kwetsbaarheid de kans te presteren op eigen niveau. Geen SW II. Geen dagbesteding II. Goede voorbeelden zijn de norm.

Droom 12: Werkgevers zien mensen met psychische kwetsbaarheid als een uitdaging

We willen bereiken dat werkgevers het als een uitdaging zien om mensen met een psychische kwetsbaarheid, met zelfkennis, mee te laten draaien in het arbeidsproces. Om dat te bereiken moeten werkgevers voorlichting krijgen om hen te stimuleren de poorten open te zetten voor mensen met psychische kwetsbaarheid. Werkgevers zien het als een uitdaging om de mogelijkheden en kwaliteiten van mensen met psychische kwetsbaarheid verder te ontplooiën. Zij nemen hen aan en begeleiden hen op basis van wederzijds vertrouwen. Mensen met psychische kwetsbaarheden krijgen kans (van werkgevers) om hun arbeidsmogelijkheden en potentieel optimaal in te zetten en te ontwikkelen. Een zegen voor de mens en de maatschappij.

Droom 13: Alle burgers van Rotterdam zinvolle (arbeids)deelname. Lekker in je vel, resultaat volgt vanzelf wel

Vertrouwen tussen professionals als basis: elkaar kennen en weten te vinden. Het thema 'werk(en)' in onze ondersteuning aan mensen met psychische kwetsbaarheid een volwaardige plek geven. Gericht voorlichting aan werkgever gaan geven. Mensen met psychische kwetsbaarheid hulp bieden met zelfinzicht en zelfregie in balans. Dan zit iedereen lekker in zijn vel, het resultaat volgt vanzelf wel.



De essentie
In alle behandelplan en zorg adviezen zal vanaf nu participeren in arbeid veel meer centraal staan.

Betere begeleiding rond de overgang van school naar werk en aandacht hiervoor bij alle betrokken professionals.

Regio

Hoofdstuk **3** Verbeelden

Deel **1** Zelf aan de slag

3.3 De essentie uit de dromen

Welke lijnen zien we in bovenstaande dromen? Wat is de essentie als het gaat om veranderen?

3.3.1 De essentie uit de dromen voor de Zorg

Wat betreft de Zorg is de focus in de dromen duidelijk. In alle behandelplan- en zorgadviezen moet vanaf nu participeren in arbeid veel meer centraal staan. Er wordt gedroomd over soepele contacten tussen GGZ-hulpverleners en re-integratieprofessionals. Afstemming tussen betrokken actoren, denk aan GGZ-hulpverleners (psychiaters, psychologen, sociaal psychiatrisch verpleegkundigen), bedrijfsartsen, verzekeringsartsen, uitkerings- en re-integratieinstanties zoals gemeenten en UWV (arbeidsdeskundigen), trajectbegeleiders, jobcoaches, sociale werkplaatsvoorzieningen en andere werkgevers, enzovoort. De [good practices](#) zijn er al, dat bleek al in het vorige hoofdstuk. Ook is er de evidence in de [EPA richtlijn](#) en de literatuur die aantoont dat centraal stellen van 'werk hebben' of 'terugkeren naar werk' in behandelplannen goede resultaten oplevert.

3.3.2 De essentie uit de dromen voor Werk

De meeste dromen in deze categorie gaan over verandering rond werk en de werkomgeving: de toegang tot werk voor mensen met psychische kwetsbaarheid, de ondersteuning bij het verkrijgen en behouden van werk, het aanpassen van werk aan de mogelijkheden en het bieden van een werkplek om mogelijkheden te ontplooiën. Hier is de uitdaging voor alle professionals hoe zij gaan samenwerken met werkgevers en ervaringsdeskundigen om de toegang tot de arbeidsmarkt voor 'hun' mensen met psychische kwetsbaarheid te faciliteren. Dat begint met voorlichting geven, contacten leggen, buiten de spreekkamer treden, verdiepen in wat werkgevers en mensen met psychische kwetsbaarheid nodig hebben aan ondersteuning.

3.3.3 De essentie uit de dromen Individu

Wat betreft de individuele betrokkene zijn de toekomstbeelden van de professionals gericht op twee kanten. Allereerst het afbreken van de stigmatiserende beeldvorming over mensen met psychische kwetsbaarheid en het vervangen daarvan door het beeld dat er mogelijkheden zijn als je er naar op zoek wilt gaan. Daar kan elke professional elke dag en op elk moment zijn steentje aan bijdragen en dat beloven ze ook te doen. Het tweede aspect betreft de zelfregie van de mensen met psychische kwetsbaarheid. Dat zien de professionals niet als iets dat iedereen zonder meer kan of moet hebben. Daar moet aan gewerkt worden, dat vraagt stimulering en het (weer) creëren van zelfvertrouwen bij mensen met psychische



De samenhang tussen onderwijs enerzijds en werk en zorg anderzijds moet vloeiender worden met als focus passende begeleiding naar werk.

Regio

Hoofdstuk 3 Verbeelden

Deel 1 Zelf aan de slag

kwetsbaarheid. Sommigen zullen blijvend ondersteuning nodig hebben, dat moet elke professional leren ontdekken. Dat kan alleen als de professional zich echt verdiept in de mens in kwestie. Dat zien we ook terug in de [good practices](#) en de [verhalen](#) van ervaringsdeskundigen.

In algemene zin doen de droombeelden een beroep op de maatschappij en de professionals om anders te denken en te doen. Professionals moeten meer en beter samenwerken vanuit de mogelijkheden van de betrokken mensen. De samenhang tussen onderwijs enerzijds en werk en zorg anderzijds moet vloeiender worden met als focus passende begeleiding naar werk. Het onder ogen zien van mogelijkheden en beperkingen maakt dat zowel voor de werkgever als voor het individu het risico op mislukken zoveel mogelijk wordt gereduceerd. Dat betekent dat de professional tijdig moet voorzien in wat nodig is en de volgende schakel in de keten van begeleiding tijdig inschakelt.

3.4 Tenslotte

Hiermee is het verbeelden, de tweede stap van de vierslag Verdiepen – Verbeelden – Vormgeven – Verwezenlijken, ingevuld. Het geeft een eerste richting voor de veranderagenda. De volgende stap is het vormgeven van de 13 dromen en het kiezen hoe dat met de bestaande practices en evidence kan worden gedaan. Daar buigen we ons in het volgende hoofdstuk over.

Verbeelden: stappen, leermomenten: een korte samenvatting

Verbeeld je de ideale toekomst. Een maatschappij waarin iedereen werkt naar zijn of haar vermogen. Deel die droom met je collega-professionals waarmee je dit werkboek doorneemt. Of vertel 'm aan jezelf als je het alleen aanpakt. Je kunt natuurlijk ook één of meer van de 13 dromen adopteren die in de MMM-bijeenkomsten zijn opgetekend. De essentie is om te visualiseren hoe je graag zou willen dat het wordt. De droom geeft het eindplaatje.

Vervolgens gaat het erom de stappen op weg naar dat eindplaatje te formuleren. Dat is het begin van je persoonlijke veranderagenda. Bespreek de dromen met elkaar. Vat samen wat er dient te veranderen in de begeleiding van mensen met psychische kwetsbaarheid om die mogelijkheden daadwerkelijk tot hun recht te laten komen. Laat je daarbij ook inspireren door de verhalen van ervaringsdeskundigen en werkgevers, de good practices en de wetenschappelijke evidence.



Hoofdstuk **4** Vormgeven

Hoofdstuk 4 Vormgeven

Deel 1 Zelf aan de slag

4.1 Essentie van dit hoofdstuk

Na het verbeelden wordt je uitgenodigd zelf in actie te komen, om stap voor stap te werken aan de realisatie van de toekomstbeelden. Dat kan vandaag of morgen starten. Vormgeven betekent dat er nagedacht moet worden over het pad waarlangs de dromen werkelijkheid kunnen worden. Welke stappen zijn nodig om het einddoel te bereiken? Welke mijlpalen staan er langs de (misschien lange) weg naar het eindresultaat? Oftewel: wat zijn de tussentijdse resultaten? Daar gaat het om bij vormgeven.

Werkboek Instructie 3: Vormgeven

Je hebt een droom gecreëerd en geadopteerd. De vraag is hoe je die droom wilt realiseren en welk aandeel jij vanuit je eigen kwaliteiten en mogelijkheden kan en wil inbrengen. Waar ligt de ambitie? Wat wil je gezamenlijk creëren of bereiken? Begin daarbij 'with the end in mind': het eindplaatje.

- Bedenk wat concreet nodig is om de droom te realiseren. Wat zou er dan zichtbaar moeten worden?
- Welk gedrag is gewenst om de droom te realiseren?
- Welke mijlpalen zijn er?
- Welke acties leiden tot welke van de eerder geformuleerde de mijlpalen?

Maak tot slot - om de droom levend te houden - een statement met het einddoel voor ogen. Schrijf dit statement op in positieve en prikkelende woorden. Schrijf het 'with the end in mind', alsof de droom al bereikt is.

4.2 Mijlpalen: de opbrengst van de regionale MMM-bijeenkomsten

In de regio's zijn de dromen ook in mijlpalen vertaald, gekoppeld aan tijdlijnen. Soms gaat het daarbij om de korte termijn, of zelfs het hier en nu. Maar er werd ook gedacht in termijnen van 10 tot 20 jaar. En zelfs in termen van oneindig voortdurende processen. Alle voorstellen laten zien dat de professionals begrijpen dat de dromen niet van vandaag op morgen zijn verwezenlijkt. Er moet hard aan worden gewerkt, dat is voor allen duidelijk.



Hoofdstuk 4 Vormgeven

Deel 1 Zelf aan de slag

Hieronder zie je een overzicht van de mijlpalen zoals de deelnemers aan het MMM-project die in de verschillende regio's hebben gekoppeld aan de diverse dromen:

4.2.1 Regio Midden

Droom 1: Ondernemers ontmoeten talenten en mogelijkheden van mensen met psychische kwetsbaarheid in 'de Boomgaard'

Mijlpalen (Vanaf nu)

- 1 Werkgevers, professionals en werknemers zijn in staat kwaliteiten van mensen met psychische kwetsbaarheid te herkennen en erkennen en weten wat ze te bieden hebben aan mensen met psychische kwetsbaarheid.
- 2 Werkzoekende mensen met psychische kwetsbaarheid hebben inzicht in hun eigen kwaliteiten en kunnen deze kenbaar maken.
- 3 Werkgevers zijn geraakt door de gelijkwaardigheid en mogelijkheden van mensen met psychische kwetsbaarheid (geen verschil op mensniveau).
- 4 Het is vanzelfsprekend dat iedereen verantwoordelijkheid neemt voor mensen met psychische kwetsbaarheid in zijn of haar sociale netwerk.

Droom 2: De flexibele route voor mensen met psychische kwetsbaarheid van school naar werk, een leven lang leren en ontwikkelen

Mijlpalen (Vanaf nu)

- 1 Iedereen is zich ervan bewust dat er al goede voorbeelden en praktijken zijn en is daar actief naar opzoek alvorens weer zelf het wiel uit te vinden.
- 2 Er is onderling contact tussen alle relevante actoren in de keten school - zorg - werk.
- 3 De in het project MMM verzamelde kennis en inzichten zijn bekend binnen de eigen beroepsgroep, doordat wij dat hebben gedeeld. Alle 21 beroepsgroepen hebben een gezamenlijk omarmde visie waarin voor mensen met psychische kwetsbaarheid het doel arbeidsparticipatie centraal staat.



Hoofdstuk 4 Vormgeven

Deel 1 Zelf aan de slag

Droom 3: Zorg en ondersteuning met focus en doel optimale arbeidsdeelname

Mijlpalen (Van af nu tot 10 jaar)

- 1 Binnen de eigen organisatie en/of beroepsgroep staat arbeidsparticipatie van mensen met psychische kwetsbaarheid prominent op de agenda. Er is commitment over het standpunt dat wij 'iedereen met psychische kwetsbaarheid laten participeren naar vermogen'.
- 2 Professionals in het netwerk van de klant werken actief samen en focussen op werk.
- 3 De klant is zelfredzaam naar eigen vermogen en geeft vorm aan zijn acties gericht op arbeidsparticipatie.

4.2.2 Regio Noord

Droom 4: Zingeving voor allen, iedereen een plek en een plek voor iedereen

Mijlpalen (Voortschrijdend proces)

- 1 Continuïteit in zorg voor mensen met psychische kwetsbaarheid is geregeld.
- 2 Mentaliteitsverandering bij professionals en werkgever geregeld. Er is aandacht voor het belang van arbeidsparticipatie voor mensen met psychische kwetsbaarheid.
- 3 Zingeving voor iedereen is gerealiseerd.

Droom 5: Ruimte voor iedereen om te werken naar vermogen, want er is plaats in mijn bedrijf voor mensen met psychische kwetsbaarheid

Mijlpalen (Tijdpad 1 jaar)

- 1 Alle beroepsgroepen voelen zich samen verantwoordelijk voor de arbeidsparticipatie van mensen met psychische kwetsbaarheid.
- 2 Professionals hebben onder meer een database met actuele beschrijvingen van de mogelijkheden van mensen met psychische kwetsbaarheid en beschikbaar werk.
- 3 De juiste man of vrouw op de juiste plek. Alle partijen hebben een win-situatie. De nazorg is goed geregeld voor optimalisatie en de duurzaamheid van de plaatsing.



Hoofdstuk **4** Vormgeven

Deel **1** Zelf aan de slag

4.2.3 Regio Oost

Droom 6: Samen werken aan werk

Mijlpalen (Tijdpad niet gespecificeerd)

- 1 Denken in mogelijkheden en kracht van mensen met psychische kwetsbaarheid is normaal bij de 21 beroepsgroepen, werkgevers en ervaringsdeskundigen.
- 2 Zorgen voor en met elkaar dat er arbeidsparticipatiemogelijkheden ontstaan voor mensen met psychische kwetsbaarheid.
- 3 Vergroten van de zelfredzaamheid van mensen met psychische kwetsbaarheid is de focus van de professionals in de 21 beroepsgroepen en de de besturen van beroepsverenigingen hebben besloten dat zij daarop aangesproken kunnen worden.

Droom 7: Lef bij werkgever om mensen met psychische kwetsbaarheid kansen te bieden en bij mensen met psychische kwetsbaarheid om eigen regie te nemen en die kansen te pakken

Mijlpalen (Tijdpad niet gespecificeerd)

- 1 Gezamenlijke visie op arbeidsparticipatie voor mensen met psychische kwetsbaarheid is omarmd.
- 2 Er worden door UWV en Gemeenten samen bij werkgevers arbeidsanalyses voor het herontwerpen van arbeidsprocessen en het creëren van functies verricht voor mensen met psychische kwetsbaarheid.
- 3 De bedrijven waar het herontwerpen plaatsvond passen hun functiehuis aan.

Droom 8: Onbekend maakt onbemind

Mijlpalen (Tijdpad tot 2024)

- 1 Ervaringsdeskundigheid wordt erkend als professionele expertise.
- 2 Er bestaan samenwerkingsverbanden op lokaal niveau tussen ons als groep professionals.
Wij weten elkaar op cliëntniveau sneller te vinden. Schuttingen tussen instellingen zijn weg.
- 3 Meer dan 80 % van de mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt heeft betaald werk of dagbesteding naar eigen keuze, waarbij betaald werk de voorkeur heeft.
- 4 In 2024 leven wij in een inclusieve maatschappij. Meer mensen doen mee aan sport en culturele instellingen, zo ook in het bedrijfsleven.



Hoofdstuk 4 Vormgeven

Deel 1 Zelf aan de slag

4.2.4 Regio Zuid

Droom 9: Samenwerken aan participatie

Mijlpalen (Nu)

- 1 De rollen en expertise van alle betrokken professionals zijn onderling helder voor werkgevers, ervaringsdeskundigen en de professionals zelf.
- 2 Voor elke mens met psychische kwetsbaarheid is er een eigen participatiedossier (digitale omgeving / conference calls / samenwerking makkelijk maken).
- 3 Kennis delen over arbeidsparticipatie van mensen met psychische kwetsbaarheid tussen professionals, werkgever en ervaringsdeskundigen vindt regelmatig plaats op plaatselijk niveau. Het transferpunt arbeidsparticipatiekennis is een feit.

Droom 10: Iedereen aan het werk!

Mijlpalen (Gefaseerde aanpak in 4 vijf jaars stappen)

- 1 Na 5 jaar: 12,5% van de mensen met psychische kwetsbaarheid werkt in de maximaal haalbare werksituatie.
- 2 Na 10 jaar: 25% van de mensen met psychische kwetsbaarheid werkt in de maximaal haalbare werksituatie.
- 3 Na 15 jaar: 37,5% van de mensen met psychische kwetsbaarheid werkt in de maximaal haalbare werksituatie.
- 4 Na 20 jaar: 50% van de mensen met psychische kwetsbaarheid werkt in de maximaal haalbare werksituatie.

4.2.5 Regio West

Droom 11: Er is werk voor iedereen; Iedereen is aan het werk!

Mijlpalen (Tijdpad een voortdurend proces)

- 1 Professionals, ervaringsdeskundigen werkgever zijn geëmancipeerd.
- 2 Wet- en regelgeving is aangepast (basisloon).
- 3 Professionals kennen hun plek (coachend, faciliterend).



*Droom 8:
Onbekend maakt onbemind*

“Wordt het niet tijd dat ervaringsdeskundigheid als professionele expertise wordt erkend en herkend?”

Regio

Droom 12: Werkgevers zien mensen met psychische kwetsbaarheid als een uitdaging

Mijlpalen (Tijdpad 2024)

- 1 Op 10 plekken in Nederland zijn arbeidsparticipatie samenwerkingsplatforms opgericht door werkgevers, ervaringsdeskundigen en professionals.
- 2 Alle 10 platforms hebben een helder plan dat uitvoerbaar is.
- 3 Eindresultaat: 100 werkgevers hebben zich aan het plan gecommitteerd.

Droom 13: Alle burgers van Rotterdam zinvolle (arbeids)deelname. Lekker in je vel, resultaat volgt vanzelf wel

Mijlpalen (Tijdpad 2035)

- 1 De ondernemers (lokaal en regionaal) en stakeholders (vakbonden, gemeenten, zorgsector, beleidsmakers) zijn uitgenodigd voor bijeenkomsten waarbij informatievoorziening centraal staat.
- 2 Professionals zijn samen met de medewerker met psychische kwetsbaarheid en met de werkgever in gesprek.
- 3 De mindset binnen zorgverlening, gemeente en UWV is gekanteld naar herkenning en erkenning van ervaringsdeskundigheid van mensen met psychische kwetsbaarheid.
- 4 Samenwerking tussen zorg / gemeente / UWV (3D-gedachte) is geregeld.

4.3 Routekaart 2024

Als we de mijlpalen losmaken van de dromen en ze in een fasering van nu tot 2024 zetten, ontstaat een beeld van een nationale routekaart. Daarbij zijn de mijlpalen niet meer gekoppeld aan dromen, maar aan de domeinen van zorg en werk alsmede aan de professionals en mensen met psychische kwetsbaarheid zelf. Zo ontstaat input voor een routekaart naar 2024. Iedereen kan nu zijn of haar eigen (groepsgewijze of individuele) routekaart maken, geïnspireerd door onderstaande stappen, maar natuurlijk ook door eigen mijlpalen te formuleren.



Droom 12:
Werkgevers zien mensen met
psychische kwetsbaarheid als een uitdaging

“Op 10 plekken in Nederland zijn arbeidsparticipatie samenwerking platforms opgericht door werkgevers, ervaringsdeskundigen en professionals.”

Regio

Hoofdstuk 4 Vormgeven

Deel 1 Zelf aan de slag

4.3.1 Mijlpaal 1 in termen van doelen

Gericht op Zorg	Gericht op Werk	Mensen met psychische kwetsbaarheid	Gericht op Professionals
Continuïteit in zorg van mensen met psychische kwetsbaarheid is geregeld	(Vakbonden, gemeenten, zorgsector, beleidmakers) zijn uitgenodigd voor bijeenkomsten waarbij informatievoorziening centraal staat	Doelgroep geëmancipeerd	Samenwerkingsplatform oprichten
Info voorziening aan zorgsector	Werkgevers zijn in staat kwaliteiten van mensen met psychische kwetsbaarheid te herkennen en erkennen Werkgever geëmancipeerd	Na 5 jaar: 12,5% van de mensen met psychische kwetsbaarheid werkt	Professionals in staat kwaliteiten van mensen met psychische kwetsbaarheid te herkennen en erkennen Alle beroepsgroepen zijn samen verantwoordelijk
	Info voorziening aan ondernemers (lokaal en regionaal) staat		Iedereen is zich bewust van bestaande evidence Binnen je eigen organisatie/beroepsgroep MMM op agenda.
			Denken in mogelijkheden en kracht van mensen met psychische kwetsbaarheid is normaal
			Gezamenlijke visie is omarmd Ervaringsdeskundigheid wordt erkend als professionele expertise
			Aftrap project samenwerking (rollen duidelijk maken)

Hoofdstuk 4

Vormgeven

Deel 1

Zelf aan de slag

4.3.2 Mijlpaal 2 in termen van doelen

Gericht op Zorg	Gericht op Werk	Mensen met psychische kwetsbaarheid	Gericht op Professionals
Mentaliteitsverandering bij professionals en werkgever geregeld		Werkzoekende mensen met psychische kwetsbaarheid hebben inzicht in hun eigen kwaliteiten en kunnen deze kenbaar maken	Er is onderling contact tussen alle relevante actoren in de keten school – werk
UWV en Gemeenten maken samen bij werkgevers herontwerp arbeidsanalyses voor mensen met psychische kwetsbaarheid			Professionals in het netwerk van de mens met psychische kwetsbaarheid betrekken en focussen op werk
Behandelaar zorg samen met de medewerker en de werkgever in gesprek	Database met actuele beschrijvingen van beschikbaar werk.	Database met actueel beschrijvingen van de mogelijkheden van mensen met psychische kwetsbaarheid	Mentaliteitsverandering bij professionals en werkgever geregeld
		Na 10 jaar: 25% van de mensen met psychische kwetsbaarheid werkt	
		Eén gezamenlijk participatie dossier (digitale omgeving/ conference calls/ samenwerking makkelijk maken)	Samenwerkingsverbanden op lokaal niveau tussen ons als groep professionals

Hoofdstuk 4 Vormgeven

Deel 1 Zelf aan de slag

4.3.3 Mijlpaal 3 in termen van doelen

Gericht op Zorg	Gericht op Werk	Mensen met psychische kwetsbaarheid	Gericht op Professionals
Mindset binnen zorgverlening, gemeente & UWV veranderen	Werkgevers zijn geraakt door de gelijkwaardigheid en mogelijkheden van mensen met psychische kwetsbaarheid	De klant is zelfredzaam naar eigen vermogen in zijn participatie naar werk	De in MMM verzamelde kennis en inzicht is bekend binnen de eigen beroepsgroep. De gezamenlijk omarmde visie is oplossingsgericht
	De bedrijven waar het herontwerpen plaats vond passen hun functiehuis aan	Zingeving voor iedereen gerealiseerd	Kennis delen
	Eindresultaat: 100 werkgevers hebben zich aan het plan gecommitteerd	Vergroten van de zelfredzaamheid van mensen met psychische kwetsbaarheid is de focus	Professionals kennen hun plek (coachend en faciliterend)
		Meer dan 80 % van de mensen met psychische kwetsbaarheid heeft betaald werk (of als dat niet kan dagbesteding)	
		Na 15 jaar: 37,5% van de mensen met psychische kwetsbaarheid werkt	

4.3.4 Mijlpaal 4 in termen van doelen

Gericht op Zorg	Gericht op Werk	Mensen met psychische kwetsbaarheid	Gericht op Professionals
		Na 20 jaar: 50% van de mensen met psychische kwetsbaarheid werkt	Samenwerking tot stand brengen tussen zorg / gemeente / UWV (3D-gedachte)
		In 2024 leven wij in een inclusieve maatschappij. Meer mensen doen mee in sport en culturele instellingen, zo ook in het bedrijfsleven	Het is vanzelfsprekend dat iedereen verantwoordelijkheid neemt voor de mensen met psychische kwetsbaarheid in zijn/haar sociale netwerk

Hoofdstuk 4 Vormgeven

Deel 1 Zelf aan de slag

4.4 Tenslotte

We hebben nu de derde stap gezet in de serie Verdiepen – Verbeelden – Vormgeven – Verwezenlijken. Met het vormgeven van de dromen is een concrete veranderagenda ontstaan, compleet met mijlpalen. Een veranderagenda van en voor jezelf, als individuele professional, en/of een veranderagenda van een groep collega's. Nu gaat het erom deze veranderingen daadwerkelijk voor elkaar te krijgen door er acties aan te gaan koppelen. Tijd voor het verwezenlijken!

Vormgeven: stappen, leermomenten: een korte samenvatting

De dromen zijn er. Van jezelf, van de groep waarmee je dit werkboek doorneemt en van de collega-professionals die aan de MMM-bijeenkomsten hebben deelgenomen. Het gaat er nu om de route uit te stippelen naar verwezenlijking. Om te komen tot een routekaart of een veranderagenda heb je mijlpalen (gerealiseerde tussenstappen) en een tijdspad nodig. Dit hoofdstuk biedt daar voorbeelden van en geeft je de bouwstenen voor een eigen uit te voeren plan, al dan niet samen met je collega's in jouw organisatie of in de regio.

Begin het uitstippelen van je routekaart met het einddoel scherp voor ogen. Gebruik het statement dat je hebt opschreven als een kompas waaraan je bij alle tussenliggende stations steeds de koers kan afmeten.



“Oog voor
intercollegiaal
contact”

Regio

Hoofdstuk **5** Verwezenlijken

Hoofdstuk 5 Verwezenlijken

Deel 1 Zelf aan de slag

5.1 Essentie van dit hoofdstuk

Tot zover hebben de dromen een concrete vorm gekregen en zijn ze voorzien van een (globaal) tijdspad en mijlpalen. Nu is het tijd voor het verwezenlijken ervan. Tijd om samen de toekomst te creëren, samen met gelijkgestemde collega's uit de keten rond mensen met psychische kwetsbaarheid, collega's uit de andere beroepsgroepen en de ervaringsdeskundigen: de mensen met psychische kwetsbaarheid zélf. Dat betekent in de eerste plaats: concrete acties formuleren die jullie zelf met elkaar kunnen gaan ondernemen.

Werkboek Instructie 4: Verwezenlijken

Je hebt, alleen of met elkaar, een geweldig pad gelegd naar de toekomst. Dat is een felicitatie waard! Nu gaan we aan de slag met acties benoemen en uitvoeren. Benoem alles zo concreet mogelijk. Dat maakt het mogelijk dat jij meteen in actie kan komen.

- Bedenk acties op basis van je eigen kwaliteiten en interesses.
- Wellicht heb je daar hulp bij nodig. Ga daar dan naar op zoek. Dit hoofdstuk biedt inspiratie, maar die kan je ook elders vinden, bij gelijkgestemde collega's, ervaringsdeskundigen of werkgevers.
- Benoem: welke acties hebben draagvlak en waar is mogelijk tegenwind te verwachten?
- Maak expliciet wie zich eigenaar voelt van een actie.
- Bedenk ook hoe jullie de eerste mijlpaal gaan vieren.

5.2 Samen verwezenlijken

Van jouw droom naar jouw realisatie: dat is de focus. Maar doe het niet allemaal alleen. Dat hoeft ook niet. Er zijn in alle betrokken beroepsgroepen vele gelijkgestemde collega's die ook op zoek zijn naar gemeenschappelijkheid in doelen en aanpak. Wellicht werk je al met hen samen, bijvoorbeeld in het verinnerlijken van de ervaringen uit het MMM-project zoals die zijn opgenomen in dit boek. In het verwezenlijken spelen bovendien de beroepsverenigingen een belangrijke rol. Zij adopteren de uitgangspunten van MMM en stimuleren hun leden om volgens deze uitgangspunten te gaan werken. Bovendien kunnen zij hun rol spelen in het creëren van de juiste randvoorwaarden bij alle stakeholders wat betreft beleid en regelgeving.



“Om het verwezenlijken te ontdoen van het ‘vrijblijvend’ karakter zou een projectmatige aanpak op zijn plaats zijn. Al was het alleen maar om los te komen van de formele en informele structuren in de hedendaagse multidisciplinaire verhoudingen c.q. hiërarchieën.”

Regio

Hoofdstuk 5 Verwezenlijken

Deel 1 Zelf aan de slag

In onderstaand overzicht is weergegeven hoe de deelnemers aan het MMM-project in de regionale bijeenkomsten aan de dromen acties hebben toegevoegd om de droom te gaan realiseren.

5.2.1 Regio Midden

Droom 1: Ondernemers ontmoeten talenten en mogelijkheden van MMM in 'de Boomgaard' (Algemeen)

Mijlpalen (Vanaf nu)

- 1 Undercover boss, talentenanalyse workshop, kwaliteitenspel, zelfanalysetest via app, vast onderdeel van teamoverleg (1-2 keer per jaar), vast onderdeel van functioneringsgesprekken.
- 2 Undercover boss; undercover employer, profilering in vacatures, nadruk op krachten en kwaliteiten en niet op functienamen en -eisen.
- 3 Uitwisseling van vrijwilligers en werknemers tussen diverse organisaties, en ook cliënten.
Buurtbijeenkomsten aansluitend bij wijkteams. Maatschappelijke stage is verplicht ongeacht opleidingsniveau, Sprokkeldagen/NL Doet, toestemming leidinggevende of directie.
- 4 Het doel is bereikt als iedereen verantwoordelijkheid neemt voor de mens met psychische kwetsbaarheid in zijn of haar sociale netwerk.

Droom 2: De flexibele route voor MMM van school naar werk, een leven lang leren en ontwikkelen (Algemeen)

Mijlpalen (Vanaf nu)

- 1 Toegang tot evidence makkelijker maken, kenniscentrum over beroepen heen en een E-portfolio aanmaken voor iedereen met kwetsbaarheden en mogelijkheden.
- 2 E-portfolio gebruiken en vullen. Zorgen dat het eigen netwerk van de mens wordt ingeschakeld en dat de mens zich bewust wordt van zijn netwerk.
- 3 Bewustwording en scholing vanuit de beroepsgroepen gezamenlijk.



Hoofdstuk 5 Verwezenlijken

Deel 1 Zelf aan de slag

Droom 3 : Zorg en ondersteuning met focus en doel optimale arbeidsdeelname (Zorg)

Mijlpalen (Van af nu tot 10 jaar)

- 1 Op de agenda zetten van beroepsvereniging om beleidsvisie te maken. Commitment verwerven voor visie 'Iedereen met psychische kwetsbaarheid laten participeren naar vermogen'.
- 2 Standaard in elk contact met professional gesprek over de betekenis werk voor mensen met psychische kwetsbaarheid. Regiobijeenkomst voor professionals met deskundigheidsbevordering thema werk. Samen lokale sociale kaart van werk maken.
- 3 Gesprekstechnieken van professionals worden via nascholing meer gericht op het stimuleren van zelfredzaamheid van mensen met psychische kwetsbaarheid.

5.2.2 Regio Noord

Droom 4: Zingeving voor allen, iedereen een plek en een plek voor iedereen (Werk)

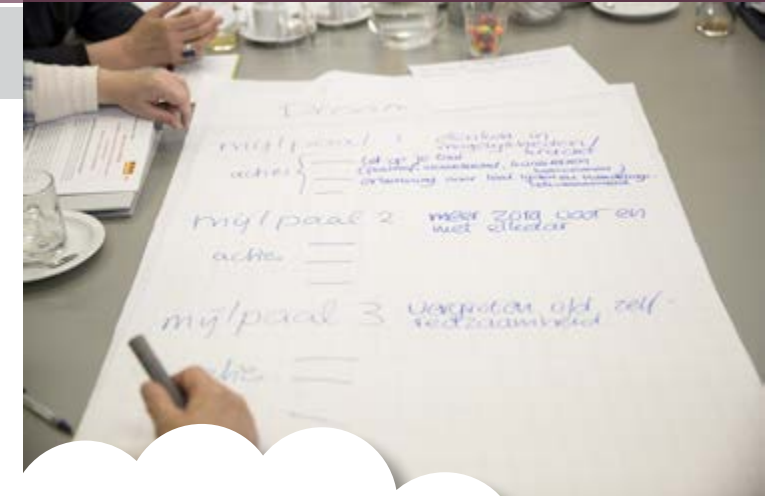
Mijlpalen (Voortschrijdend proces)

- 1 Toegankelijkheid van informatie, dossiervorming, 'warme' overdracht, netwerk naar draagkracht, efficiënt samenwerken van professionals.
- 2 Bevorderen van bevoegdheid van professionals door concrete positieve ervaringen uitwisselen, ter inspiratie voor anderen.
- 3 Eén loket waar werkgever terecht kan die op zoek is naar personeel. En perspectief bieden op basis van mens-zijn en gelijkwaardigheid.

Droom 5: Ruimte voor iedereen om te werken naar vermogen, want er is plaats in mijn bedrijf voor mensen met psychische kwetsbaarheid (Werk)

Mijlpalen (Tijdpad 1 jaar)

- 1 Alle betrokkenen gaan uit van de mogelijkheden. Inventarisatie van de sociale kaart per arbeidsmarkt-regio en best-practices per sector.
- 2 Bepalen waar de informatie nu ligt en waar deze samen moet komen. Database: transparant en toegankelijk.
- 3 Perspectief werkgever: we maken samen een maatwerkplan.



"Met ervaringsdeskundigen en werkgevers concrete positieve ervaringen uitwisselen, dat bevordert de bevoegdheid van professionals. Dat leert dit project mij vooral."

Regio

Hoofdstuk 5 Verwezenlijken

Deel 1 Zelf aan de slag

5.2.3 Regio Oost

Droom 6: Samen werken aan werk (Werk)

Mijlpalen (Tijdpad niet gespecificeerd)

- 1 Let op je taal: positief, waardierend, kwaliteiten benoemend.
- 2 Succeservaringen creëren en vieren.
- 3 Mensen actief benaderen en opzoeken (de wijk in) en ontmoetingsplekken creëren (repareercafé).
- 4 Delen van kennis 'zelfredzaamheidsradar'.

Droom 7: Lef bij werkgever om mensen met psychische kwetsbaarheid kansen te bieden en bij mensen met psychische kwetsbaarheid om eigen regie te nemen en die kansen te pakken

Mijlpalen (Tijdpad niet gespecificeerd)

- 1 Mensen enthousiasmeren, kenbaar maken van mogelijkheden en ideeën rond inzet mensen met psychische kwetsbaarheid, werk voor mensen met psychische kwetsbaarheid op de agenda zetten (management, OR, HR, FACT- en ACT-teams) afspraak maken voor arbeidsanalyse binnen de organisatie, financieringsmogelijkheden onderzoeken.
- 2 Uitvoering analyse bij afgesproken organisatieonderdelen, terugkoppelen resultaat analyse, besluit nemen en intern communiceren.
- 3 Besluit nemen om mensen met psychische kwetsbaarheid in dienst nemen.

Droom 8: Onbekend maakt onbemind (Algemeen)

Mijlpalen (Tijdpad tot 2024)

- 1 De financieringsmogelijkheden in kaart brengen. Succesverhaal in de eigen beroepsgroep onder de aandacht brengen.
- 2 Onze eigen werkgever aanspreken en onze invloed gebruiken opdat deze een substantieel percentage mensen met psychische kwetsbaarheid aannemen.
- 3 Bijscholing en voorlichting geven, coaching bieden. Het thema onder de aandacht brengen bij werkgevers die in potentie mensen in dienst willen nemen, zoals referaten bij Rotary en Lionclub en in netwerken waar men als werkgever inzit.
- 4 Eigen netwerk inzetten voor mensen met psychische kwetsbaarheid.

*Droom 6:
Samen werken aan werk*

“Mensen actief benaderen en opzoeken (de wijk in) en ontmoetingsplaatsen creëren waar als eerste stap op weg naar arbeidsparticipatie vertrouwen kan groeien in de dagelijkse sociale omgeving (het reparercafé).”

Regio



Hoofdstuk 5 Verwezenlijken

Deel 1 Zelf aan de slag

5.2.4 Regio Zuid

Droom 9: Samenwerken aan participatie (Zorg en Werk)

Mijlpalen (Nu)

- 1 Regionale bijeenkomst Oost Brabant van alle beroepsgroepen om elkaars rollen duidelijk te maken. Kennisdeling (symposium). Website MMM starten. Evaluatie van acties.
- 2 Multomap per mens met psychische kwetsbaarheid, die je kunt uitbreiden (tabblad per beroepsgroep) vormvrij maar wel met de nodige stappen. Bevoegdheden regelen (als je met Multomap gaat werken). Proces per persoon volgen (wat gaat wel en niet goed). Conference calls (zonodig op vaste momenten), forum (chatrooms). Evaluatie van acties.
- 3 Jaarlijks symposium. Programma (Algemeen, Regionaal, per beroepsgroep, evaluatie van de dossiers).

Droom 10: Iedereen aan het werk! (Werk)

Mijlpalen (Gefaseerde aanpak in 4 vijf jaars stappen)

- 1 Convenant ondertekend door VNG / verzekeraars / werkgevers / relevante beroepsverenigingen. Universele taal gericht op werk. Werkgevers informeren en meekrijgen. Werknemers voorbereiden (scholing e.d. op de stap naar arbeid).
- 2 Evaluatie en bijstelling en CAO-afspraken.
- 3 Evaluatie en bijstelling.
- 4 Evaluatie en bijstelling.

5.2.5 Regio West

Droom 11: Er is werk voor iedereen; Iedereen is aan het werk! (Werk)

Mijlpalen (Tijdpad een voortdurend proces)

- 1 Kwartier maken, doelgroepen faciliteren, de boer op, zelf deze visie uitdragen. Binnen eigen beroepsgroep aandacht vragen voor thema en beeldvorming.
- 2 Politiek lobbyen en draagvlak creëren, belangenbehartigers denken mee, wetenschappelijk onderzoek. Discussie over dit onderwerp aanzwengelen bij werkgever (latent arbeidsvermogen, hogere omzet). Verbinden mensen met psychische kwetsbaarheid met werkgevers.
- 3 Kennis delen, opleidingen aanpassen aan mijlpaal, taboes doorbreken, uitzoeken wat er binnen onderwijs al gedaan wordt aan hedendaagse werknemersvaardigheden.



Hoofdstuk 5 Verwezenlijken

Deel 1 Zelf aan de slag

Droom 12: Werkgevers zien mensen met psychische kwetsbaarheid als een uitdaging (Werk)

Mijlpalen (Tijdpad 2024)

- 1 Beroepsverenigingen in regio Leiden bijeen brengen: NVAB, LVSC, RNVC, NVvA, BVK. Werkgevers benaderen VNO/NCW/AWVN/MKB-Nederland. GGZ/ZON-actief, GGD, WSW benaderen. Gemeente Leiden (manifest compassie).
- 2 Subdoelen en acties formuleren en uitvoeren.
- 3 Eindresultaat: 100 werkgevers hebben zich aan het plan gecommitteerd.

Droom 13: Alle burgers van Rotterdam zinvolle (arbeids)deelname.

Lekker in je vel, resultaat volgt vanzelf wel. (Werk en Zorg)

Mijlpalen (Tijdpad 2035)

- 1 Succesverhalen MMM verspreiden via social media, Rotterdam debatten, huis-aan-huis bladen, RTV Rijnmond.
- 2 Benaderen van beleidsmakers en stakeholders, vakbonden, gemeente, zorgsector.
- 3 Bij gemeente en UWV mindset veranderen op het gebied van "streepjescultuur" en de inzet van financiële middelen.
- 4 Bekendheid met en van elkaars producten en werkzaamheden. Verdere samenwerking met de bedrijfsarts met de arbeidsdeskundige.



Droom 8:

Onbekend maakt onbemind

"Ga werkgevers opzoeken in werkgeverskringen, Rotary en Lionclubs. Zoek contact en vertel hen samen met ervaringsdeskundigen over de kracht en kwetsbaarheid van mensen met psychische problemen."

Regio

Hoofdstuk 5 Verwezenlijken

Deel 1 Zelf aan de slag

5.3 Routekaart acties

In het voorgaande hoofdstuk hebben we de mijlpalen gekoppeld aan de domeinen van zorg en werk alsmede aan de professionals en mensen met psychische kwetsbaarheid zelf. Nu voegen we daar het element 'acties' aan toe. Nog steeds ingedeeld in zorg, werk, mensen met een psychische kwetsbaarheid en professionals. Maar aangezien het nu gaat om de acties die de professionals zelf gaan ondernemen, is vooral die kolom goed gevuld. Gebruik het als inspiratie voor jouw of jullie eigen actielijst.

Mijlpaal 1 Acties gericht op de start

Gericht op Zorg	Gericht op werkgevers	Ervaringsdeskundigen	Gericht op Professionals
Kwartier maken, doelgroepen faciliteren, de boer op, zelf deze visie uitdragen. Binnen eigen zorgteam aandacht vragen voor mensen met psychische kwetsbaarheid.	Werkgevers informeren en meekrijgen voor ondertekenen van een convenant afsluiten tussen VNG / verzekeraars / werkgevers / relevante beroepsverenigingen gericht op werk.	Mensen met psychische kwetsbaarheid stimuleren openlijk hun kwaliteiten te laten zien door ze uit te nodigen op bijeenkomsten met werkgevers.	Kenniscentrum oprichten voor samenwerking over beroepen heen en onsluiting evidence.
	Kenbaar maken van mogelijkheden/ ideeën rond inzet mensen met psychische kwetsbaarheid bij werkgevers via bijeenkomsten met ervaringsdeskundigen.	E-portfolio aanmaken voor alle mensen met psychische kwetsbaarheid (beperkingen & mogelijkheden).	Commitment verwerven voor een gemeenschappelijke visie van alle beroepsgroepen, 'Iedereen met psychische kwetsbaarheid laten participeren naar vermogen'.
	Arbeidsparticipatie van mensen met psychische kwetsbaarheid op de agenda zetten bij management, OR, HR, FACT-teams	Samen met de ervaringsdeskundigen partijen per regio/gemeente bijeen brengen. (NVAB, LVSC, RNVC, NVvA, BVK, VNO, NCW, AWWN, MKB-Nederland. GGZ/ZON-actief. GGD, WSW.	Afspraken maken over efficiënt samenwerken met 'warme' overdracht en netwerk voor begeleiding naar draagkracht.
	Afspraak maken voor arbeidsanalyse en herontwerp werkprocessen binnen de organisatie.	Succesverhalen door ervaringsdeskundigen via sociale media, debatten, huis-aan-huis bladen, lokale TV.	Inventarisatie van best-practices en de sociale kaart per arbeidsmarktregio's.

			<p>Succesverhaal in de eigen beroepsgroep onder de aandacht brengen.</p> <p>Regionale startbijeenkomst van alle beroepsgroepen om elkaars rollen duidelijk te maken als basis voor goede samenwerking.</p>
Mijlpaal 2 Acties gericht op de voortgang en verbetering			
	<p>In vacatures, benadrukken om gevraagde krachten / kwaliteiten te benoemen als losse elementen en niet te toetsen op functie-eisen als geheel. Biedt ruimte om te leren!</p>	<p>E-portfolio gebruiken en vullen. Zorgen dat het eigen netwerk van de klant wordt ingeschakeld en dat de klant zich bewust wordt van dat netwerk.</p>	<p>Standaard in elk contact met professional gesprek over de betekenis werk voor mensen met psychische kwetsbaarheid. Regiobijeenkomst voor professionals met deskundigheidsbevordering thema werk voor mensen met psychische kwetsbaarheid.</p>
	<p>Uitvoering werkproces herontwerp analyse bij afgesproken organisatie-onderdelen. Terugkoppelen resultaat analyse, besluit nemen en intern communiceren.</p>	<p>Mensen met psychische kwetsbaarheid actief benaderen/opzoeken (de wijk in) en ontmoetingsplekken creëren (repareer café).</p>	<p>Bevorderen van bevoegdheid professionals, door concrete positieve ervaringen uitwisselen, ter inspiratie.</p>
	<p>Onze eigen werkgever aanspreken en onze invloed gebruiken dat er een substantieel percentage mensen met een psychische kwetsbaarheid wordt aangenomen.</p>		<p>Warme overdracht faciliteren. 'Multomap per mens met psychische kwetsbaarheid. Per beroepsgroep tabblad. Bevoegdheden gebruik van elkaars informatie regelen. Proces per mens met een psychische kwetsbaarheid volgen (wat gaat wel en niet goed). Conference calls tussen professionals (zo nodig op vaste momenten), forum (chatrooms). Evaluatie acties.</p>
Mijlpaal 3 Acties gericht op de eindsituatie en bestendiging			
<p>Eigen netwerk inzetten voor mensen met een psychische kwetsbaarheid.</p>	<p>Eén loket waar een werkgever terecht kan die opzoek is naar mensen met psychische kwetsbaarheid op basis van gelijkwaardigheid.</p>	<p>'Zelfredzaamheidsradar'</p>	<p>Gezamenlijke scholing van beroepsgroepen. O.a. gesprekstechnieken om mate van zelfredzaamheid van mensen met psychische kwetsbaarheid in beeld te brengen + te stimuleren.</p>

Hoofdstuk 5 Verwezenliiken

Deel 1 Zelf aan de slag

			Kennis delen, opleidingen aanpassen, taboes doorbreken, uitzoeken wat er binnen onderwijs gedaan wordt aan hedendaagse werknemersvaardigheden.
	Maatwerk groeiplan per mens met psychische kwetsbaarheid maken samen met werkgever en de persoon zelf.		
	Voorlichting bij werkgevers die in potentie mensen met een psychische kwetsbaarheid in dienst willen nemen. Referaten bij Rotary en Lionclub en in netwerken waar men als werkgever inzit.		Bekendheid met en van elkaars producten & werkzaamheden. En verdere samenwerking met de bedrijfsarts en de arbeidsdeskundige.
Buurtbijeenkomsten aansluitend bij wijkteams, Maatschappelijke stage is verplicht in opleidingen, ongeacht opleidingsniveau.	Eigen netwerk inzetten voor mensen met een psychische kwetsbaarheid.	Eigen netwerk inzetten voor mensen met een psychische kwetsbaarheid.	Eigen netwerk inzetten voor mensen met een psychische kwetsbaarheid.

Het doel is bereikt als iedereen verantwoordelijkheid neemt voor de mens met een psychische kwetsbaarheid.

Hoofdstuk 5 Verwezenlijken

Deel 1 Zelf aan de slag

5.4 Tenslotte

De geformuleerde acties, geïnspireerd door de dromen en de regiobijeenkomsten geven een mooi beeld van wat er allemaal meteen morgen zelf ondernomen kan worden door de 25.000 professionals. Dit toont de potentiële veranderkracht van een project als MMM met 21 beroepsgroepen. Het borrelt in de regio's van ideeën, energie en mogelijkheden. De vraag is hoe dat is te organiseren en kanaliseren. Daarvoor zijn in ieder geval bevlogen professionals in combinatie met ervaringsdeskundigen nodig, die samen op pad gaan richting werkgevers. Zo ontstaat een hechte samenwerking in de keten van zorg-onderwijs-werk.

In de hoofdstukken over Verdiepen, Verbeelden, Vormgeven en Verwezenlijken is het pad afgelopen waarlangs professionals, hetzij individueel hetzij in een groep, eigen acties voor een veranderagenda gericht op arbeidsparticipatie van mensen met een psychische kwetsbaarheid kan opstellen.

Verwezenlijken: een korte samenvatting

Door concrete acties te benoemen en te gaan uitvoeren kun je je dromen verwezenlijken. Dat hoef je niet alleen te doen. Samen sta je sterker. Pak het dus zoveel mogelijk aan in samenwerking met collega's uit je eigen vak ervaringsdeskundigen, werkgevers en aanverwante beroepsgroepen. Maak de acties zo concreet mogelijk en gebruik het statement dat is geschreven als een ijkpunt. Hou het einddoel voor ogen. Bepaal welke acties wanneer worden opgepakt en afgerond. Wees duidelijk over wie waar verantwoordelijk voor is. En vier de successen samen!



Het borrelt in de regio's van ideeën, energie en mogelijkheden. De vraag is hoe dat is te organiseren en kanaliseren. Daarvoor zijn in ieder geval bevlogen professionals in combinatie met ervaringsdeskundigen nodig, die samen op pad gaan richting werkgevers.

Hoofdstuk **6** Samenwerken aan, en samenwerken mét mensen met mogelijkheden

Hoofdstuk 6 Samenwerken aan, en samenwerken mét mensen met mogelijkheden

Deel 2 Samen aan de slag

In de hoofdstukken 2 t/m 5 hebben we de verschillende stappen doorlopen die je als professional, alleen of met collega's, kan zetten om het doel van een inclusieve maatschappij en arbeidsmarkt te bereiken: verdiepen, verbeelden, vormgeven en verwezenlijken. In dit deel ligt de focus op het samenwerkingstraject van de professionals in de keten rond de mens met psychische kwetsbaarheid en de werkgever. Doel is een gezamenlijke samenwerkingsaanpak te beschrijven voor de bevordering van arbeidsparticipatie. Daarin staat centraal dat samenwerking binnen de driehoek 'mens met psychische kwetsbaarheid (ook in de rol van ervaringsdeskundige) – werkgever – professional' optimaal kan verlopen wanneer gewerkt wordt vanuit gedeelde principes en aanpak.

Zonder samenwerking zullen we niets bereiken. Samenwerking is nodig tussen de mensen met psychische kwetsbaarheid en werkgevers, tussen organisaties, tussen professionals en tussen alle betrokkenen.

Hier beschrijven wij de pijlers van samenwerking in de keten van professionals. Samenwerking onderling en samenwerking met ervaringsdeskundigen is noodzakelijk voor de bevordering van arbeidsparticipatie van mensen met psychische kwetsbaarheid bij werkgevers.

6.1 De eerste stap in samenwerken

Je kunt al een goede start maken door gezamenlijk de stappen te doorlopen uit de voorgaande hoofdstukken.

De setting waarin dat gebeurt kan verschillend zijn. Je werkt al samen als je het met z'n tweeën doet. En hopelijk is 1 plus 1 dan 3! Je kan dit doen samen met degene die je begeleidt of met een werkgever, of in je intervisiegroep, of in een multidisciplinaire setting, of over de grenzen heen van je organisatie, of... vul maar in.

Samenwerken is ook met elkaar verdiepen, verbeelden, vormgeven en verwezenlijken.

In bijna alle dromen zitten elementen van samenwerking: professionals en organisaties die beogen samen te werken met mensen met psychische kwetsbaarheid en werkgevers. Het maakt duidelijk hoe belangrijk het is om een context te creëren die stimuleert om niet alleen samen te werken in de keten van professionals maar juist ook met de mensen waar het om gaat.



6.2 Evidence over multidisciplinaire samenwerking

Professionals vinden samenwerking belangrijk, maar in de praktijk schort daar nog veel aan. Zo bleek ook weer in het MMM-project. Er is al veel onderzoek gedaan naar de theorie van samenwerking. In deze paragraaf geven we daar een overzicht van. Wie er dieper op in wil gaan, kan doorklikken naar de achterliggende literatuurverwijzingen. In de volgende paragrafen nemen we de EPA-richtlijn en het evidence onderzoek dat wij zelf hebben gedaan onder de loep (6.3). In 6.4 staan we stil bij wat de dromen in de regio's ons over samenwerken leren. Tenslotte komen we tot belangrijke lessen en een denkkader voor samenwerken onder 6.5. Maar nu eerst de focus op de literatuur over multidisciplinaire samenwerking.

6.2.1 Waarde van heterogeen samengestelde groep

Mensen hebben veelzijdige interactie en presteren in groepen en teams in allerlei facetten van het leven. Elke dag werken we in groepen zoals familie, vriendengroepen en sportteams, om beslissingen te nemen, plannen te maken, problemen op te lossen, fysieke prestaties te leveren, creatieve ideeën te genereren, et cetera. In de begeleiding van mensen met psychische kwetsbaarheid naar werk is vaak sprake van een keten van verschillende disciplines. De arbeidsdeskundige werkt samen met de jobcoach, de psychiater werkt samen met de bedrijfsarts, de klantmanager met de trajectbegeleider bij een re-integratiebedrijf. Uit onderzoek is gebleken dat een heterogeen samengestelde groep bijzonder nuttig kan zijn. Wetenschappers bijvoorbeeld presteren beter als zij in groepen werken waarin veel uiteenlopende disciplines zijn vertegenwoordigd en managementteams die uit leden met veel verschillende deskundigheden en opleidingen bestaan zijn innovatiever. Een andere reden om multidisciplinaire teams te gebruiken is de kwaliteit van beslissingen; een groep als geheel weet immers meer dan groepsindividuen afzonderlijk. Wanneer een groep informatie deelt, leidt dat waarschijnlijk tot een betere beslissing.

6.2.2 Definitie multidisciplinaire samenwerking

Berg-Weber en Schneider definieerden multidisciplinaire samenwerking als 'een inter-persoonlijk proces waarbij leden van verschillende disciplines bijdragen aan een gemeenschappelijk product of doel'. Volgens Baggs et al. verwijst multidisciplinaire samenwerking naar de mate van samenwerking tussen individuen met een verschillende discipline achtergrond. Bruner gebruikt een andere definitie waar multidisciplinaire samenwerking een effectief inter-persoonlijk proces is dat ervoor zorgt dat doelen bereikt worden, die niet bereikt hadden kunnen worden wanneer individuele professionals alleen hadden gewerkt.



**Een essentiële voorwaarde
voor samenwerken is
wederzijds vertrouwen.**

Hoofdstuk 6 Samenwerken aan, en samenwerken mét mensen met mogelijkheden

Deel 2 Samen aan de slag

Deze definitie weerspiegelt de manier waarop multidisciplinaire samenwerking nauw verwant is met andere inter-persoonlijke processen zoals communicatie, coördinatie en partnerschap.

6.2.3 De MMM-keten

In de MMM-keten is er sprake van multidisciplinaire samenwerking omdat verschillende soorten professionals samenwerken. Veelal zal het gaan om professionals die vanuit verschillende organisaties werken. De groepsleden zullen dus vaak niet in één gebouw zitten, geografisch verder van elkaar verwijderd zijn en daardoor voornamelijk communiceren via email en telefoon. Ondanks het feit dat er minder face-to-face contact is kan dit nog steeds beschouwd worden als groep of team.

6.2.4 Vertrouwen is essentieel

De lokale samenwerking is in hoge mate afhankelijk van het tot stand komen van goede contacten en werkafspraken tussen professionals uit verschillende disciplines. Zij moeten bereid zijn om kritisch te kijken naar hun manier van werken en zo nodig, op een andere manier gaan werken. Een essentiële voorwaarde hiervoor is wederzijds vertrouwen. En dat komt pas op basis van positieve ervaringen tot stand.

Uit de literatuur is bekend dat positieve samenwerkingservaringen tevens bijdragen aan de bereidheid mee te doen aan een nieuw samenwerkingsproject.

6.2.5 Vijf kerncomponenten van multidisciplinaire samenwerking

MMM hanteert de definitie van multidisciplinaire samenwerking van Bruner : 'Multidisciplinaire samenwerking is een inter-persoonlijk proces dat ervoor zorgt dat doelen bereikt worden, die niet bereikt hadden kunnen worden wanneer individuele professionals alleen hadden gewerkt'. Deze definitie zal worden gebruikt omdat Bronstein deze definitie heeft gebruikt voor 'het model van multidisciplinaire samenwerking' en de 'index van multidisciplinaire samenwerking', waarop dit onderzoek is gebaseerd. Tevens is dit model geschikt bevonden voor het meten van samenwerking waarbij 'cliëntenzorg' centraal staat, zoals dat bij MMM het geval is. Volgens Bronstein bestaan inter-professionele processen tussen een of meerdere professionals van verschillende disciplines in werk gerelateerde activiteiten, uit vijf kerncomponenten:



Multidisciplinaire samenwerking is een inter-persoonlijk proces dat ervoor zorgt dat doelen bereikt worden, die niet bereikt hadden kunnen worden wanneer individuele professionals alleen hadden gewerkt.

Hoofdstuk 6 Samenwerken aan, en samenwerken mét mensen met mogelijkheden

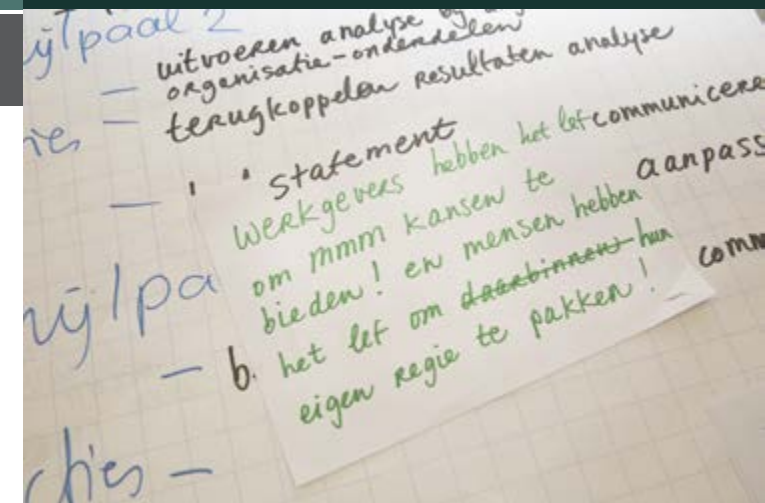
Deel 2 Samen aan de slag

- 1 Onderlinge afhankelijkheid.
- 2 Nieuwe gecreëerde vakgerichte activiteiten.
- 3 Flexibiliteit.
- 4 Gezamenlijk gedragen doelen.
- 5 Reflectie op processen.

- 1 **Onderlinge afhankelijkheid** verwijst naar het voorkomen en het vertrouwen van interactie tussen professionals waarbij elke professional afhankelijk is van de andere om zijn of haar doelen en taken te volbrengen. De effectiviteit van samenwerking wordt bepaald door drie factoren namelijk: variëteit van rollen, spreiding en balans van rollen en acceptatie van verschillen.
- 2 **Nieuwe gecreëerde vakgerichte activiteiten** verwijzen naar gezamenlijke handelingen, programma's en structuren die meer bereiken dan door dezelfde professionals onafhankelijk te bereiken zijn. De activiteiten maximaliseren de expertise van elk lid.
- 3 **Flexibiliteit** gaat verder dan onderlinge afhankelijkheid en verwijst naar het opzettelijk voorkomen van rol-ervaging. Gedrag dat kenmerkend is voor flexibiliteit is het bereiken van compromissen.
- 4 **Gezamenlijk gedragen doelen** verwijst naar gedeelde verantwoordelijkheid in het gehele proces van het bereiken van doelen, inclusief gezamenlijk ontwerp, definitie, ontwikkeling en de realisatie van doelen. Uit de literatuur is gebleken dat het gezamenlijk hebben van doelen een kern component is voor succesvolle samenwerking.
- 5 De vijfde component is **reflectie op processen** die verwijzen naar het proces van mensen om samen te werken. Dit bevat het denken en praten over de werkrelatie en het geven van feedback om de samenwerking te verbeteren.

6.2.6 Communicatie

Ondanks dat Bronstein in haar model 'communicatie' niet expliciet benoemt, impliceert ze wel het belang van communicatie in de componenten afhankelijkheid, het gezamenlijk hebben van doelen en de reflectie op processen. Berg-Weber en Schneider (1998) benadrukken het belang van effectieve communicatie en zien het als vitaal voor het succes van multidisciplinaire samenwerking. Soler en Schauf-fer (1993) vonden dat succesvolle pogingen tot samenwerken afhingen van effectieve communicatie die voorbij de professionele grenzen ging.



6.3 EPA Richtlijn

Er is nog veel afstand tussen GGZ-hulpverleners en re-integratieprofessionals. Daardoor is samenwerking en afstemming tussen werelden nog zeker niet optimaal. Te denken valt aan GGZ-hulpverleners (psychiaters, psychologen, sociaal psychiatrisch verpleegkundigen), bedrijfsartsen, uitkerings- en re-integratie-instanties als het UWV (arbeidsdeskundigen) en verzekeringsartsen, trajectbegeleiders, jobcoaches, gemeenten, sociale werkplaatsvoorzieningen en andere werkgevers, enzovoort. Die afstand kan verkleind worden door onderling meer inzicht te verwerven in wat diverse professionals op welk moment kunnen doen om het verwerven of behoud van werk te bevorderen. Dit wordt gecompliceerd als de mensen die zij begeleiden zelf niet willen dat professionals volledig samenwerken. Binnen de GGZ maken onderwijs en werk nog geen daadwerkelijk integraal deel uit van de zorg. Financiering in de aanpak en scholing van professionals zijn struikelblokken. Dit gebrek aan overleg en samenwerking leidt vaak tot verwarring in de aanpak met betrekking tot werk. Een culturomslag lijkt op gang te komen via goede praktijken en recente updates van kwaliteitsrichtlijnen. Ook is er een focus van organisaties als UWV, LPGGZ, ministeries van SZW en VWS om een geïntegreerde aanpak te ontwikkelen en te promoten. Het is aannemelijk dat een geïntegreerde aanpak (waarbij arbeidsbegeleiders en GGZ-hulpverleners samenwerken in één team) effectiever is voor het verkrijgen en behouden van werk dan een niet-geïntegreerde aanpak.

Gerichte financiering voor de gezamenlijke aanpak en scholing van de diverse professionals zou een goede start zijn om deze initiatieven te ondersteunen. Dit zou de samenwerking een zet in de goede richting geven. Het KCVG heeft deskresearch gedaan naar effectieve interventies voor de arbeidsparticipatie van mensen met een psychische kwetsbaarheid. Resultaten van deze deskresearch kwamen ook al aan de orde in hoofdstuk 2 als onderdeel van het 'Verdiepen'.

6.3.1 Multidisciplinaire benadering in zorg

Van belang is een goede afstemming en samenwerking tussen de verschillende zorgverleners die betrokken zijn bij iemand met een psychische kwetsbaarheid. Een voorbeeld van onderzoek naar deze multidisciplinaire benadering, ook wel geïntegreerde zorg genoemd, is het collaborative care behandelmodel ontwikkeld door het Trimbos-instituut. Dit onderzoek werd uitgevoerd in het kader van het Depressie Initiatief. De collaborative care behandeling is gericht op vermindering van klachten én werkhervatting. Hulpverleners uit verschillende disciplines werken samen. Belangrijke elementen in het collaborative care model zijn: psycho-educatie, stepped care, monitoring van de voortgang van de behandeling, case-management en laagdrempelig overleg met een consulent psychiater.



'Persoonlijke aandacht werkt echt'

> [Klik voor het hele verhaal](#)

Maarten

Ook het belang van multidisciplinaire samenwerking is terug te vinden in diverse richtlijnen voor zorg en begeleiding bij psychische aandoeningen. Voorbeelden hiervan zijn:

- Multidisciplinaire richtlijn Depressie.
- Multidisciplinaire richtlijn Angststoornissen.
- Multidisciplinaire richtlijn 'Overspanning en burn-out voor eerstelijns professionals'.

6.4 Dromen uit de regio

De literatuur die we hierboven behandelden biedt inzichten voor multidisciplinaire samenwerking die ook herkenbaar naar voren komen uit de regiobijeenkomsten. In die regionale bijeenkomsten zijn 13 dromen met actieplannen ontstaan. In bijna alle dromen zitten elementen van samenwerking: professionals en organisaties die beogen samen te werken met mensen met psychische kwetsbaarheid en werkgevers. In sommige dromen is samenwerken en verbinden de droom zelf, zoals 'samenwerken aan participatie'. Het maakt duidelijk hoe belangrijk het is om een context te creëren die stimuleert om niet alleen samen te werken in de keten als professionals maar juist ook met de mensen waar het om gaat.

De professionals die deelnamen in de focusgroepen benoemen een vijftal elementen die essentieel zijn voor een goede samenwerking:

1. Gedeelde visie op arbeidsparticipatie van mensen met een psychische kwetsbaarheid.
2. Gedeelde doelstellingen en reflectie op de doelstellingen: waar werken wij met elkaar naartoe?
3. Duidelijkheid over en acceptatie van elkaars rollen.
4. Houding en gedrag (helpende houding naar elkaar, open communicatie etc); een gezamenlijk vocabulaire.
5. Context die stimuleert.

In de volgende hoofdstukken diepen we deze handvatten verder uit.

6.5 Voorwaarden voor samenwerking

Uit de literatuur kwamen vijf componenten van samenwerking en uit de focusgroepen vijf elementen. Die lijken op elkaar maar leggen de accenten ook net iets anders, dat toont de onderstaande kolom.



Hoofdstuk 6 Samenwerken aan, en samenwerken mét mensen met mogelijkheden

Deel 2 Samen aan de slag

6.5.1 Vergelijking van de componenten uit de theorie en praktijk met betrekking tot voorwaarden voor multidisciplinaire samenwerking

De vijf componenten van interdisciplinair samenwerken volgens Bronstein (2003)	Vijf voorwaarden voor samenwerken benoemd door de MMM focusgroepen (2014)
1. Gezamenlijk gedragen doelen.	1. Gedeelde visie op arbeidsparticipatie van mensen met een psychische kwetsbaarheid.
2. Reflectie op samenwerkingsprocessen en geven van feedback aan elkaar.	2. Gedeelde doelstellingen en reflectie op de doelstellingen: waar werken wij met elkaar naartoe?
3. Flexibiliteit, voorkomen van rol-vervaging.	3. Houding en gedrag (helpende houding naar elkaar, open communicatie etc); een gezamenlijk vocabulaire.
4. Nieuwe gecreëerde vakgerichte activiteiten gezamenlijke handelingen, programma's en structuren.	4. Duidelijkheid over en acceptatie van elkaars rollen.
5. Onderlinge afhankelijkheid variëteit van rollen, spreiding en balans van rollen en acceptatie van verschillen terwijl men afhankelijk is van elkaar voor resultaat.	5. Context die samenwerking stimuleert.

Het onderling vergelijken van de theoretische en praktijk componenten met betrekking tot voorwaarden voor multidisciplinaire samenwerking levert enerzijds duidelijke basisovereenkomsten op en anderzijds accentverschillen. In de praktijk benadrukken de professionals in het MMM-project de elementen communicatie, gedeelde visie en rol duidelijkheid sterker en krijgen de voorwaarden een sterker op de praktijk gerichte vertaling.

Daarom sluit de verdere uitwerking in dit inspiratieboek en werkboek zo direct mogelijk aan bij de formuleringen van de professionals in de praktijk. In de volgende hoofdstukken diepen we de door de focusgroepen benoemde voorwaarden verder uit.



*Droom 6:
Samen werken aan werk*

“Er kan veel bereikt worden voor de arbeidsparticipatie van mensen met een psychische kwetsbaarheid, als de hele keten van professionals op de werkerreinen van scholing, zorg en arbeid de handen ineen slaat.”

Regio

Hoofdstuk **7** Gedeelde visie

7.1 Samenwerken: stap 1

Een gedeelde visie op een persoon met een psychische kwetsbaarheid is van essentieel belang in een goede samenwerking, dat blijkt ook wel uit de 13 dromen. Als de ene professional in de keten geen mogelijkheden voor arbeidsparticipatie ziet en de ander wel, dan geeft dat spanningen in de relatie met de persoon die het aangaat en de andere professionals in de keten. In het MMM-project maken wij gebruik van de kracht van verbeelding door mensen vanuit de verhalen van ervaringsdeskundigen en werkgevers te vragen naar hun ideale beeld van de toekomst. Dat beeld is een fantasie, een droom, een visie, toekomstperspectief. Als wij dat beeld als professionals gezamenlijk weten en delen zijn wij al een stap verder.

Werkboek Instructie 5.1: Vanuit opzet project in de regio's

1. Zet jezelf en andere professionals in de positie dat je ECHT kan luisteren: naar het verhaal van de mens met psychische kwetsbaarheid als ervaringsdeskundige en de werkgever, naar de visie van elkaar op die verhalen.
2. Ga met elkaar aan tafel zitten om je visie over én met de persoon te delen met anderen. Vertel elkaar verhalen.
3. Die visie gaat vooral en eerst over mogelijkheden, kansen, kwaliteiten, passies, krachtige elementen op de mens en werk. Die visie gaat niet voorbij aan beperkingen, terugval of belemmeringen, maar in de gedeelde visie komen daar oplossingen of randvoorwaarden voor.

7.2 Praktijk uit de regio

In verhalen die mensen elkaar vertellen over mensen met psychische kwetsbaarheid zit de kiem verborgen om tegenstellingen en conflictsituaties te overbruggen. Het zoeken naar een gemeenschappelijke grond zit in de verhalen. We vertellen onszelf en anderen voortdurend verhalen over onszelf, ons werk, over anderen en de wereld om ons heen. In die verhalen brengen we tot uitdrukking wat we belangrijk vinden, en wat niet, hoe we onszelf zien, en hoe we de wereld ervaren.



Hoofdstuk 7 Gedeelde visie

Deel 2 Samen aan de slag

7.2.1 Luisteren, luisteren, luisteren

Het is heel belangrijk dat bij een mens met psychische kwetsbaarheid naar boven komt waar hij of zij tegenaan loopt, wat zijn of haar motivatie is en natuurlijk wat zijn of haar kwaliteiten en dromen zijn. Professionals in de regio's erkennen het belang om gehoord te worden, de ruimte te krijgen om jezelf te zijn en dat het daarbij niet eens uitmaakt wie je bent (een mens met een psychische kwetsbaarheid of een werkgever). Professionals hebben vaak al een referentiekader voor zich wanneer een persoon de spreekkamer binnenkomt of hebben het druk waardoor ze niet goed naar de mensen luisteren. Op die manier komt niet goed naar boven wat de persoon zelf echt nodig heeft.

7.2.2 Eyeopener

Voor de professionals die aan het project van MMM meededen bleek daadwerkelijk luisteren echt een eyeopener te zijn. Mensen bleken veel beter in staat te zijn om hun verhaal te doen dan de professionals dachten. Hiervoor hoefden de professionals niet eens voorkennis van de beperking van een mens te hebben. Mensen willen gezien, gehoord en gewaardeerd worden. Daar zijn 'zij' niet anders dan 'wij'. Houd rekening met elkaars kracht. Een mens met psychische kwetsbaarheid bleek zelf goed in staat om de ondervonden barrières helder onder woorden te brengen. Daarnaast merkten de professionals dat de mensen zich veel serieuzer genomen voelden wanneer ze hun verhaal duidelijk konden doen. Advies van een van de professionals uit de regio: "Ga met een open mind het gesprek in en laat je eigen beeld los".

7.2.3 Delen van visie

Mensen met psychische kwetsbaarheid komen in veel spreekkamers van verschillende professionals. Daardoor is het heel belangrijk dat er ook goed wordt samengewerkt tussen de verschillende professionals. Anders bestaat het gevaar dat iemand in een doolhof van verschillende adviezen belandt. Die samenwerking moet niet over het hoofd van de persoon gebeuren. Communicatie moet via de persoon zelf lopen. Het is zijn of haar verhaal. Een ervaringsdeskundige gaf als tip mee om de persoon een dossier te laten maken met daarin zijn verhaal. Deze kan hij dan naar iedere professional meenemen.

Uiteindelijk moet er op die manier een gedeelde visie ontstaan, zodat de professionals geen tegenstrijdige adviezen geven. Wij zijn ook zelf een verhaal. Nieuwe verhalen bieden de mogelijkheid om onszelf, anderen of organisaties met 'nieuwe' ogen te bekijken. De verhalen die wij van mensen met psychische kwetsbaarheid horen kunnen een omslag teweeg brengen in hoe wij denken over onze organisatie en de

Mensen worden gezien en erkend. Dat betekent acceptatie van hun mogelijkheden en niet-mogelijkheden. 'De mens zien' betekent ook rekening houden met de context (maatschappelijke en culturele omstandigheden). Er wordt gekeken naar wat iemand kan. Daar wordt (zoveel mogelijk en daar waar mogelijk) passend werk bij gezocht.

Regio

De professionals hoeven niet te bedenken wat goed is voor mensen met psychische kwetsbaarheid. Zij kennen zichzelf goed. De professionals zouden goed naar deze mensen moeten gaan luisteren en daarop aansluiten.

Regio

producten en diensten die ze leveren. Ieder verhaal biedt een uniek perspectief op een situatie. Door het combineren van de vele verschillende verhalen, met elk hun eigen perspectief, die specifieke invalshoeken insluiten en niet zoals gewoonlijk uitsluiten, is vernieuwing mogelijk.

7.2.4 Uitgaan van mogelijkheden

Uitgaan van en denken in mogelijkheden in plaats van beperkingen is het advies van de deelnemers uit de regio. Het gaat erom de mens achter de beperking te blijven zien. En dan is die mens gewoon een mens als ieder ander. Een mens met kwaliteiten en beperkingen. De mens, met of zonder (al dan niet psychische) diagnose, moet als volwaardig gezien en behandeld worden. Voor een van de professionals was het een ontdekking dat de beperkingen soms eerder wel eens bij de professionals zelf liggen dan bij de mensen waar het om gaat. In de keten kunnen stigmatiserende denkbeelden aan de orde zijn. Onszelf en de ander leren begrijpen is de start van ons persoonlijke en professionele ontwikkelingsproces. Voor- kom dat mensen met psychische kwetsbaarheid thuis komen te zitten, m.a.w. zorg voor werk (betaald of gesubsidieerd) of arbeidsmatige dagbesteding, maar vooral ook voor goede en passende ontwikkel- en scholingsmogelijkheden.

7.3 Evidence

De EPA-richtlijn doet de volgende kernaanbevelingen als het gaat om de gezamenlijke visie op de te kiezen aanpak gericht op arbeidsparticipatie:

Beïnvloedende factoren

- In begeleiding bij baanbehoud rekening houden met:
 - de psychische stoornis,
 - de beperkingen die deze meebrengt voor het werk,
 - de eisen van de specifieke werkplek.
- Interventies inzetten op persoonlijke- en omgevingsfactoren.
- Werkgevers en cliënt niet alleen informeren over subsidies en mogelijkheden externe begeleiding, maar hierin ondersteunen.

Praat in een zo vroeg mogelijk stadium over werk, werkaanpassingen en werkher- vatting. Met een focus op het versterken van stressmanagementvaardigheden én aanpassingen in de werksituatie.

De juiste persoon op de juiste plek. Een goede klik tussen werkgever en werkne- mer. Dat is juist bij mensen met psychische kwetsbaarheid van groot belang.

Ik word er als professional zelf vrolijk van om zo het gesprek aan te gaan! Het is gewoon ook veel leuker om het met iemand over zijn of haar talenten te hebben.

Zelfmanagement

- Nader ontwikkelen en inzetten zelfmanagementprogramma's (zoals cognitieve training, herstelgroepen).
- In bestaande behandelprogramma's expliciet aandacht geven aan verkrijgen en behouden van werk.

Inschatten competenties

- Gebruik van situationele assessment: werkgedrag in kaart brengen van betrokken werknemer in diens actuele werkomgeving.
- Niet alleen aandacht voor vaktechnische, maar ook voor sociale en cognitieve vaardigheden.

7.3.1 Eerst werk

De laatste jaren is het accent binnen arbeidsprogramma's verschoven van training en beschutte werkplekken (train-then-place) naar begeleiding naar en binnen betaald werk (place-then-train). Hiervoor bestaat een goed uitgewerkte en onderzochte interventie: Individual Placement and Support (IPS), de variant van Supported Employment (SE) voor mensen met ernstige psychische kwetsbaarheid. IPS heeft de volgende kenmerken: iedere cliënt die regulier werk wil mag meedoen, er wordt snel gezocht naar betaald werk, de wensen van de cliënt staan centraal, er wordt langdurige ondersteuning geboden aan de persoon en de werkomgeving, en de arbeidsbegeleider is lid van een ambulante behandelteam. In de nieuwe *Multidisciplinaire richtlijn Schizofrenie* wordt IPS als een evidence-based richtlijn beschouwd.

De richtlijn beveelt aan dat de inhoudelijke regie van het traject bij de cliënt ligt en dat de cliënt hierin zeggenschap krijgt. Inventariseer en bespreek met de werknemer welke knelpunten er zijn met betrekking tot werkbehoud en hoe die eventueel in samenwerking met andere beroepsgroepen opgelost kunnen worden. Alle afspraken rond de inhoudelijke regie en de regie rondom de samenwerking dienen uiteraard binnen de op dat moment geldende wettelijke kaders te worden gemaakt.

Nadere oriëntatie op de wetenschappelijke literatuur vindt je hieronder.

Overzicht opbrengst deskresearch naar effectieve interventies gericht op arbeidsparticipatie van mensen met psychische kwetsbaarheid (KCVG)

INDIVIDU

Bij het inzetten van effectieve interventies gericht op arbeidsparticipatie van mensen met psychische

Sta open voor de persoon en het verhaal. Laat het op je afkomen. Je gaat mensen er beter door begrijpen en het stelt je in staat oplossingen te zoeken en mogelijkheden te creëren.

Samenwerking met een hulpverleningsinstantie kan nuttig zijn. Helemaal als het thuisfront vanuit betrokkenheid 'tegenwerkt'.

kwetsbaarheid die op het individu zijn gericht, kenmerken zich door: een *activerende benadering* met actieve participatie van de patiënt, een *tijd-/procescontingente benadering* en een *probleem(oplossings) gerichte aanpak*.

De studie van Van der Klink et al. heeft laten zien, dat een tijdcontingente, activerende cognitief-gedragsmatige benadering door de bedrijfsarts bij aanpassingsstoornissen effectief is. Dat een activerende benadering werkt, laat ook het onderzoek van Blonk et al. zien. Blonk onderzocht een gecombineerde aanpak bij stressgerelateerde aandoeningen uitgevoerd door een arbeidsdeskundige. De kern van zijn combi-interventie door een arbeidsdeskundige, is dat in een zo vroeg mogelijk stadium wordt gesproken over werk, werkaanpassingen en werkhervatting. Met een focus op het versterken van stressmanagementvaardigheden van de patiënt én aanpassingen in de werksituatie.

De effectiviteit van problem solving therapie is inmiddels in een Cochrane systematische review aangetoond voor o.a. aanpassingsstoornissen. De methode is praktisch en gericht op het aanleren van probleemoplossende vaardigheden. Kernelementen zijn het identificeren van problemen, bedenken en kiezen van oplossingen, maken van een plan van aanpak en implementatie en evalueren van de oplossingen.

Effectiviteit van het toepassen van een activerende cognitief-gedragsmatige benadering in de eerste lijn is niet aangetoond. Onderzoek naar het toepassen van een dergelijk protocol door een huisarts of maatschappelijk werker liet geen effect zien ten aanzien van winst in participatie c.q. eerdere werkhervatting.

Belangrijke randvoorwaarden voor de professional die de patiënt volgens deze methodiek begeleidt lijken te zijn: een professional die dichtbij de werkplek zit, focus op werkhervatting als onderdeel heeft van zijn/haar begeleiding, en ervaring heeft met het bespreken van werkhervatting.

De activerende proces- en tijdcontingente benadering bij mensen met een psychische aandoening is opgenomen in onderstaande richtlijnen:

- Richtlijn 'Werk en psychische klachten'. 2005. Nederlands Instituut van Psychologen (NIP). Landelijke Vereniging van Eerstelijnspsychologen (LVE).
- Richtlijn 'Handelen van de bedrijfsarts bij werkenden met psychische problemen'. 2007. Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB).



Droom: STATEMENT

“Het is vanzelfsprekend dat er voor iedereen een zinvolle plaats is op de arbeidsmarkt. Dat bedrijven zo ingericht zijn dat er ruimte is voor verschillende medewerkers met verschillende mogelijkheden. Dat werkgevers bereid zijn om hiervoor creatief naar hun processen, bedrijfsvoering en omstandigheden te kijken en deze desnoods aan te willen passen.”

Regio

7.3.2 Individuele Plaatsing en Steun (IPS) de principes op een rij

IPS is een interventie die bewezen effectief is voor mensen met een ernstige psychische kwetsbaarheid (in vakjargon EPA). De visie vanuit IPS, benadrukt als belangrijkste elementen:

- Voorkeur cliënt centraal.
- Regulier betaald werk als centraal doel.
- Snel contact met werkgever: 'place-then-train' principe.
- Langdurige ondersteuning cliënt en werkgever, coaching 'on the job'.
- Doorlopend, systematisch inschatten mogelijkheden.
- IPS trajectbegeleider maakt deel uit van het GGZ-team.
- IPS trajectbegeleider is in staat tot opbouwen groot (werkgevers) netwerk.
- Cliënt en werkgever krijgen advies en ondersteuning bij administratieve zaken (uitkering, gemeente/ UWV zaken).

Dit in de VS ontwikkelde arbeidsintegratiemodel leidde in de VS tot een groot aantal IPS-projecten. In de praktijk wordt IPS vooral aangeboden aan cliënten van ACT-teams* (ACT: Assertive Community Treatment), FACT-teams* (FACT: de functie ACT in een team met een bredere doelgroep en doelstelling) en VIP-teams (Vroege Interventie bij Psychosen).

Talrijke internationale studies hebben aangetoond dat IPS een effectieve interventie is (zie Richtlijn Schizofrenie 2012). Ook in Nederland is effectonderzoek gedaan (SCION): de bevindingen na 30 maanden laten zien dat bij de IPS-groep 44% van cliënten een reguliere betaalde baan had ten opzichte van 25% bij de controlegroep.

De conclusie is niet dat nu ineens alle mensen met psychische kwetsbaarheid via een ACT-team begeleid moeten worden. Dat is voor de meer complexe situaties een prima aanpak. Voor andere situaties kan een lichtere mix van deze elementen gekozen worden. Uit de verhalen, de dromen en de evidence is wel duidelijk consensus over centrale uitgangspunten voor de begeleiding van mensen met psychische kwetsbaarheid:

- Start vanuit de kracht van de mens.
- Start zo snel mogelijk het gesprek over werkhervatting.
- Stimuleer de deelname aan regulier werk.
- Gebruik de werkcontext als leer- en ontwikkelplek.



Droom 13: STATEMENT

“Wij professionals (MMM-west) zijn in 2040 in staat alle burgers van Rotterdam zinvolle (arbeid)deelname te bieden, in een volwassen, emotioneel uitgebalanceerde samenleving.”

Regio

Hoofdstuk 7 Gedeelde visie

Deel 2 Samen aan de slag

- Geef de ondersteuning die nodig is , niet meer en niet minder.
- Hou die ondersteuning vol tot de juiste balans voor duurzame arbeidsparticipatie is bereikt.

7.3.3 Overzicht van andere good practices en methodieken die professionals gebruiken

- Motor-, auto- en dagbestedingswerkplaats in Goirle, Motorwerkplaats Nijmegen.
- Alle projecten in Groeiprogramma 3 van het Oranje Fonds.
- Werken met Trajectum.
- EEGA in Deventer.
- Tapijstads Gemeente, heeft een bedrijfje voor Wajongers, waar deurmatten gemaakt worden.
- RIBW.
- Open voor Werk (ter voorbereiding voor gemeentes op de participatiewet).
- Werkwijzer Omgaan met belemmeringen (Divosa), 'Wat Werkt'.
- Szeebra.
- Leeswijzer 'Maak open voor werk'. Deze leeswijzer fungeert als checklist en als inspirerend hulpmiddel om mensen met een psychische gevoeligheid te begeleiden en ondersteunen bij werk vinden, zoeken, behouden, dagbesteding en vrijwilligerswerk.
- UWV Inclusief organisatie (o.a. met analyse en herontwerp van functies binnen de organisatie).
- Bernie van Putten en Arjan Vlasman (geïnspireerd door zijnsgeoriënteerde benadering en mindfulness-geven psychopathologie tijdens coachopleiding).
- VOF Buitenkans Goes (individuele benadering).
- DROOM Elst (eigenaar van dit bedrijf heeft zich gepresenteerd tijdens de laatste MMM-bijeenkomst, functioneert in een netwerk van bedrijven met interesse voor dit thema).
- Stoeterij Zeist (Joanne Raming Altrecht, bestuurslid, zeer begaan vanuit het vertrekpunt 'we hebben allemaal wel iets dat ons beperkt', wil binnen de organisatie ruimte maken voor mensen met een beperking).
- Diagnosecentrum Sociale Werkvoorziening: assessment/ test- en training in een werksetting.
- DaAr: trajectbureau van GG-Net Apeldoorn; veel deskundigheid op gebied van begeleiding richting werk en activering in combinatie met psychische klachten.



Droom: STATEMENT

"Een mooie succesvolle samenleving is een plek waar een ieder gerespecteerd wordt en naar draagkracht kan deelnemen en bijdragen!"

Regio

Werkboek Instructie 5.2: Vanuit samenwerken

En nu samen aan de slag! Maak hier jullie aantekeningen over het delen van visie:

1. Welke mensen met psychische kwetsbaarheid en werkgevers nemen jullie in gedachte?
2. Wat is het gedeeld verhaal van de mens en de werkgever?
3. Welke gezamenlijke visie hebben jullie op het verhaal? Tot welke gezamenlijke visie leidt dit als jullie kijken naar mogelijkheden, kansen, kwaliteiten, passies, krachtige elementen op de mens en werk? En welke over beperkingen, terugval of belemmeringen? Welke oplossingen of randvoorwaarden zijn daarbij belangrijk?
4. Wat vindt de persoon van jullie visie?

Je kunt met je collega's of in multidisciplinair overleg ook de eerste twee stappen van verdiepen en dromen, die je in individuele contacten met de mens met een psychische kwetsbaarheid hebt doorlopen bespreken ('...over en met de persoon...'). Je kunt de stappen in dit kader ook doorlopen in een concreet begeleidingsgeval waarin je ieders inbreng bespreekt om tot realisatie van die droom te komen.



Hoofdstuk **8** Gedeelde doelen

Hoofdstuk 8 Gedeelde doelen

Deel 2 Samen aan de slag

8.1 Samenwerken: stap 2

'Begin met het einddoel voor ogen'. Als het waarderen omgaan met aanwezige talenten en mogelijkheden het eindplaatje is, dan is het belangrijk om in de keten dezelfde doelstelling met elkaar te hebben. Als dat lukt komt arbeidsparticipatie voor mensen met psychische kwetsbaarheid veel vaker binnen handbereik.

Werkboek Instructie 6.1: In samenwerken: delen van doelstellingen

1. Ga met elkaar aan tafel zitten om je doelstellingen over én met de persoon te delen met anderen.
2. Die doelstellingen beginnen met het einddoel in gedachte. Waar willen jullie naar toe werken? Wat willen jullie gezamenlijk bereiken? Wat is jullie positieve, prikkelende statement? Wat zijn milestones om daarnaar toe te komen? Welke acties horen daarbij?
3. Welk commitment geef je zelf daarbij af? Wat ga jij doen om de doelstelling te realiseren? Wat kunnen anderen van jou in de keten verwachten? Hoe kun je zelf een rolmodel zijn?

8.2 Praktijk uit regio

8.2.1 Gezamenlijke droom, gezamenlijk doel

De droomfase in de keten van professionals is praktisch, omdat hij uitgaat van een haalbaar toekomstperspectief, maar wel een toekomstbeeld waarin eenieder potentieel zo goed mogelijk tot zijn recht komt. De droomfase vraagt mensen en groepen om groot te denken, buiten de bestaande kaders te treden en hun verbeelding te gebruiken.

Werken aan een gezamenlijk doel geeft energie. Vanuit een open houding voor het verhaal van de mensen met psychische kwetsbaarheid en zijn of haar droom, kwaliteiten en mogelijkheden is het mogelijk om samen met de mensen met psychische kwetsbaarheid een gezamenlijke doelstelling te hebben in de keten. Passend werk is het einddoel van iedere mens met een psychische kwetsbaarheid. De professionals ondersteunen deze doelstelling en maken samen met hen en met elkaar een plan.



Van gedeelde doelen naar acties:
praktijkvoorbeeld

“Bij bedrijven interesse wekken voor mensen met psychische kwetsbaarheid. Werkgevers informeren over de mogelijkheden van mensen met psychische kwetsbaarheid om als betaalbaare goede werknemers in dienst te hebben.”

Regio

Hoofdstuk 8 Gedeelde doelen

Deel 2 Samen aan de slag

8.2.2 Begin met het einddoel voor ogen

De deelnemers aan de MMM-bijeenkomsten hebben met elkaar vanuit hun eigen professionaliteit doelen gesteld om te realiseren. Die doelen zijn soms heel ambitieus (iedereen aan het werk), maar iedereen kan zich er iets bij voorstellen en ook een aandeel hebben in de realisatie van de doelstelling. Daarvoor is nodig een betere integrale ketenaanpak en samenwerking tussen instellingen en professionals. Inzet in spraak met mensen. Vraaggericht en niet aanbodgericht.

Droom 3: STATEMENT

**“Werkgevers en werknemers
werken samen aan werk.”**

Regio

Droom 8: STATEMENT

**“Niet meer praten over mensen aan de
zijlijn maar over individuen met eigen-
heid, belemmeringen, talenten en
wensen en hun eigen dromen.”**

Regio

Het grote doel is betere samenwerking en afstemming tussen zorgverleners, cliëntondersteuners, mantelzorginstanties, instanties voor vrijwilligerswerk, bedrijfsartsen, arbeidsdeskundigen, UWV-onderdelen en de gemeenten ten behoeve van de begeleiding en empowerment van mensen met een psychische kwetsbaarheid, met als doel: kunnen participeren naar vermogen, thuis, in mantelzorg, in vrijwilligerswerk en in betaald werk. Dat vereist acties op de kortere en de langere termijn. Acties die binnen de beïnvloedingssfeer van de individuele professional of een groep professionals liggen en acties die een beroep doen op structuren en organisaties.

8.2.3 Acties op lange termijn

Professionals hebben een deel van hun acties in eigen hand. Voor een ander deel zijn ze afhankelijk van hun organisatie en / of andere organisaties en de samenwerking daartussen. Als men bijvoorbeeld stelt: ‘Een cultuurverandering binnen het onderwijs is nodig’. Dat is nogal wat voor een professional of een keten van professionals.



Voorbeeld uit oost

Uitwerking droom is: herontwerp werkprocessen UWV bij Pro Persona

Mijlpaal 1: Visie omarmen

Mijlpaal 2: Arbeidsanalyse (groenlicht)

Mijlpaal 3: Functiehuis aanpassen

Mijlpaal 4: Mensen in dienst nemen

8.2.4 Acties op korte termijn

De acties op korte termijn hebben veelal betrekking op:

- Professionals zelf en onderling
 - Meer overleg tussen behandelaar en bedrijfsarts.
 - Verspreiden van informatie van alle hulpverleners.
 - Intervisiebijeenkomsten MMM regio Noord Nederland.
 - Collega's bewustmaken dat een mentaliteitsverandering nodig is.
 - Voorlichting en enthousiasmeren van directe collega's.
- Werkgevers
 - Faciliteren, ontzorgen.
 - Duidelijkheid scheppen; zodat werkgevers weten waar ze aan toe zijn.
 - Kandidaten goed voorbereiden op het gesprek met de werkgever.
 - Werkgevers tijdig betrekken en bekend maken met de doelgroep. Mooie voorbeelden onder de aandacht brengen.
 - Werkgevers de kans geven een pilot te draaien, waarbij ook hun bedenkingen onderzocht en geëvalueerd worden en omgezet naar kansen en mogelijkheden.
- Mensen met psychische kwetsbaarheid
 - Kenbaar maken aan mensen met psychische kwetsbaarheden dat zij zelf invloed kunnen uitoefenen op begeleiding terug naar werk.
 - Mensen met psychische kwetsbaarheid voorhouden dat zij mogelijkheden hebben. Hun wensen serieus nemen en onderzoeken op haalbaarheid.

**“Hoe pak ik het aan als professional?
Allereerst door steeds bij mezelf te rade te gaan
wat er gebeurt als ik niet uit ga van mogelijkheden.
Het is ergens wel goed om ook rekening te houden met
kwetsbaarheden, maar het mag voor mij nooit het uitgangspunt
en meest doorslaggevend zijn.**

**Dus: kennis nemen van wat er met iemand aan de hand is
en hiermee constructief verder gaan. Verder werkgevers
aanspreken op hun sociale gezicht en hierin zoveel mogelijk
informereren over mogelijkheden en daarin een positieve
houding hebben.”**

Regio

8.3 Evidence

De EPA-richtlijn doet de volgende kernaanbevelingen die aan gedeelde doelen kunnen worden gekoppeld:

Werkzame elementen interventies

- Aanbieden op maat gesneden jobcoaching, die zich zowel richt op betreffende werknemer als op sociale en fysieke werkomgeving.
- IPS aanbieden: zo modelgetrouw mogelijk aanbieden aan mensen met ernstige psychische aandoeningen die een reguliere baan wensen.

Voor een nadere oriëntatie op de wetenschappelijke literatuur:

Werkboek Instructie 6.2: Delen van dromen en doelstellingen

En nu samen aan de slag! Maak hier jullie aantekeningen over het delen van doelen.

1. Welke droom en doelstellingen hebben jullie met elkaar?
2. Die doelstellingen beginnen met het einddoel in gedachte. Waar willen jullie naar toe werken? Wat willen jullie gezamenlijk bereiken? Wat is jullie positieve, prikkelende statement?
3. Hoe vertaal je de doelstelling in SMART termen (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch, Tijdgebonden)?
4. Wat zijn milestones om daarnaar toe te komen? Welke acties horen daarbij?
5. Welk commitment geef je zelf daarbij af? Wat ga jij doen om de doelstelling te realiseren? Wat kunnen anderen van jou in de keten verwachten?



*Voorwaarden voor
samenwerken*

1. Gedeelde visie op arbeidsparticipatie van mensen met een psychische kwetsbaarheid.
2. Gedeelde doelstellingen en reflectie op de doelstellingen: waar werken wij met elkaar naartoe?

Regio

Overzicht opbrengst deskresearch naar effectieve interventies gericht op arbeidsparticipatie van mensen met psychische kwetsbaarheid (KCVG)

Werk(plek)gerichte interventies kunnen betrekking hebben op veranderingen in de organisatie van de werkzaamheden, het takenpakket (o.a. verlaging van de werklast, verbreding, roulatie), de arbeidsomstandigheden (werktijden, ergonomische aanpassingen), het communicatieproces, de sociale verhoudingen (rolverheldering, sociale relaties) het beleid, procedures en de organisatiecultuur. Naar de effectiviteit van werkgerichte interventies is nog niet veel onderzoek gedaan. Deze interventies zijn (nog) niet terug te vinden in richtlijnen ten aanzien van bevorderen van participatie van mensen met een psychische kwetsbaarheid. Toch zijn er al een aantal onderzoeken die positieve effecten laten zien wanneer werk(plek)gerichte interventies worden ingezet. Enkele voorbeelden hiervan zijn:

- *Exposure in vivo interventies bij angststoornissen*
Het gradueel leren omgaan met angst uitlokkende werksituaties tijdens terugkeer naar het werkproces laat veelbelovende resultaten zien bij mensen met een obsessieve compulsieve stoornis (OCS) of een posttraumatische stressstoornis (PTSS). De kern van deze methodiek is dat er in een echte werksituatie geleerd wordt om te gaan met angst uitlokkende situaties c.q. confrontaties.
- *Werkgerichte cognitieve gedragstherapie (CGT)*
Reguliere cognitieve gedragstherapie (CGT) richt zich vooral op het individu en klachtenreductie. Centraal in de werkgerichte CGT is het gebruik van de werkcontext voor het bereiken van reguliere therapiedoelen, zoals activering, sociale contacten en aanleren van effectieve coping strategieën. In aanvulling op de reguliere therapie worden werkaspecten vanaf de eerste behandelsessie geïntegreerd in de behandeling. Werkgerichte CGT is onderzocht bij een groep werknemers die verzuimden met psychische klachten (burn-out, overspanning, angststoornis en milde depressie). Werknemers die werkgerichte therapie kregen waren eerder volledig weer aan het werk.
- *Actieve betrokkenheid van leidinggevende & werkplekaanpassingen*
Bij het inzetten van participatie bevorderende interventies komt er steeds meer aandacht voor het belang van een actieve betrokkenheid vanuit de werkplek. Het is belangrijk om niet alleen interventies in te zetten die op het individu gericht zijn, maar ook aangrijpen op factoren die met (de organisatie van) het werk verband houden. In onderzoeken zoals de ADAPT studie (van Ostrom et al.) en de SHARP-at work studie (Arends et al.) is een actieve betrokkenheid van de direct leidinggevende een onderdeel van de interventie. De leidinggevende wordt actief betrokken bij het maken van een plan van aanpak, bij implementatie van werk(plek)aangepassing en evaluatie van de gemaakte afspraken.

Overzicht van andere good practices, methodieken die professionals gebruiken:

- Handboek appreciative inquiry



Hoofdstuk 9

Rollen en kwaliteiten van professionals

9.1 Samenwerken: stap 3

Om goed samen te kunnen werken is het belangrijk naast gezamenlijke visies en doelstellingen te weten wat je aan elkaar hebt. Weten welke rollen een arbeidsdeskundige bijvoorbeeld heeft of welke kwaliteiten je van een jobcoach mag verwachten. Met andere woorden wat een professional vanuit het vak te bieden heeft. En welke plaats de professional in de keten heeft. Na de praktijk uit de regio en de evidence presenteren wij twee overzichten: het werkproces in de keten (paragraaf 9.4) en de beroepenindex (paragraaf 9.5).

Werkboek Instructie 7.1: Delen van rollen en kwaliteiten

1. Ga met elkaar aan tafel zitten om je rollen en kwaliteiten te delen met anderen.
2. Wat is ieders toegevoegde waarde in de keten?
3. Wat kan een ieder concreet bijdragen vanuit zijn eigen vakgebied en competenties?

9.2 Praktijk uit regio

In de regionale MMM-bijeenkomsten zijn telkens de verhalen van ervaringsdeskundigen en werkgevers het vertrekpunt geweest. Dat heeft als voordeel dat iedere professional met hetzelfde referentiekader begon en geïnspireerd raakte door dezelfde verhalen. Pas later in het proces kwamen mensen met elkaar in gesprek vanuit welk vak men wilde samenwerken.

Het is in de eerste plaats belangrijk om elkaar en elkaars beroep te kennen. Het bleek zeer verhelderend dat mensen uit verschillende disciplines met elkaar in gesprek gingen. Het MMM-project leverde onder meer een overzicht op van beroepen en beroepsverenigingen die bij de keten van begeleiding van mensen met psychische kwetsbaarheid betrokken zijn. Deze beroepenindex vind je verderop in dit hoofdstuk, in paragraaf 9.5.



“In de ondersteuning en begeleiding is het belangrijk om veel meer te kijken naar wat iedereen individueel nodig heeft; iedereen is anders. Durf je werkwijze dan ook aan te passen. Werk niet te strikt met protocollen.”

Regio

9.3 Evidence

In de EPA-richtlijn worden op basis van de literatuur de volgende kernaanbevelingen gedaan wat betreft rollen en kwaliteiten van professionals:

Samenwerking tussen actoren

- Integrale samenwerking tussen instanties (UWV, gemeenten, re-integratiebureaus, arbodiensten, GGZ-instellingen).
- Integrale financiering voor arbeidsintegratie: investering vanuit verschillende partijen.

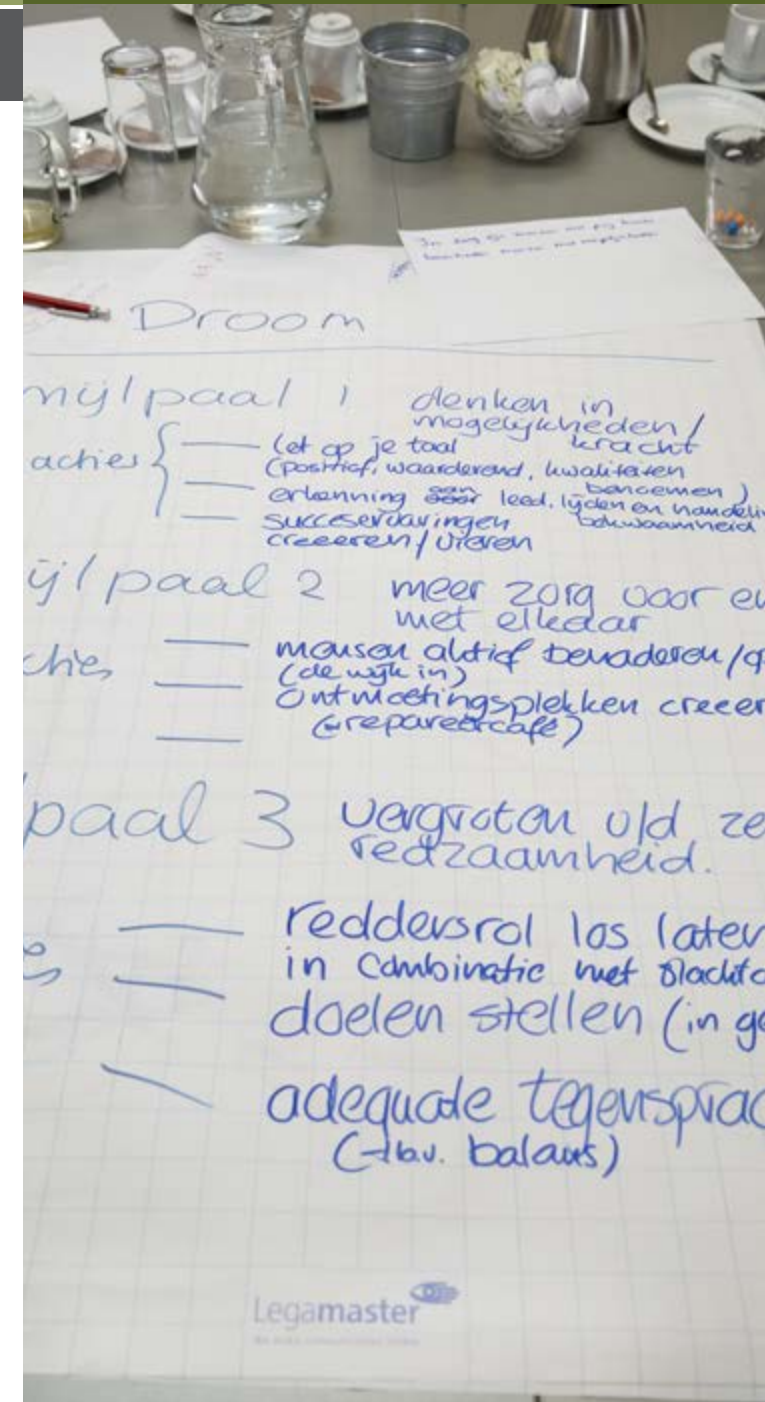
Randvoorwaarden voor een goede samenwerking zijn goede onderlinge bereikbaarheid en kennis over elkaars werk. Wanneer beroepsbeoefenaren elkaar vaker zien en spreken en goede ervaringen opdoen in de samenwerking, kan het onderlinge vertrouwen groeien. Ook gemeenschappelijke nascholing kan bijdragen aan de verbetering van de samenwerking.

De richtlijn beveelt de verschillende beroepsgroepen aan beter op de hoogte te raken van elkaars werkwijze en verantwoordelijkheden. GGZ-hulpverleners moeten meer kennis krijgen over het belang van werk voor hun cliënten en de wet- en regelgeving op dit gebied. Bedrijfsartsen, arbeidsdeskundigen, verzekeringsartsen en werkgevers moeten meer kennis krijgen over ernstige psychische aandoeningen.

Gezamenlijke methodieken

In veel gevallen kan het volstaan om de meer algemene richtlijn 'Handelen van de bedrijfsarts bij werknemers met psychische problemen' te volgen of de verzekeringsgeneeskundige protocollen 'Depressieve stoornis', 'Schizofrenie en verwante psychosen' en 'Borderlinepersoonlijkheidsstoornis' (zie website NVVG). Het gebruik van dit soort richtlijnen door de bedrijfsarts en/of het UWV kan verder bevorderd worden om op een verantwoorde wijze werknemers met psychische kwetsbaarheid te re-integreren.

De juiste maatvoering van ondersteuning op en rond de werkplek is bij mensen met psychische kwetsbaarheid van belang. De rol van goede voorlichting aan collega's, steun van collega's of een jobcoach kan werkgevers over de drempel helpen bij het in dienst nemen en houden van werknemers met psychische kwetsbaarheid. De jobcoach weet de weg in de ingewikkelde regelgeving en ondersteunt zowel de werknemer zelf als zijn werkgever, zijn leidinggevende en vaak ook de naaste collega's op de werkplek.



De werkgever wil graag op de hoogte zijn van de eventuele risico's en van het ziektebeeld en hoe te handelen bij problemen. Hij wil goed geïnformeerd worden. Hij heeft vaak ondersteuning nodig bij het invullen van het vele papierwerk om de betreffende subsidies ook te kunnen krijgen. Werkgevers verlangen verder van jobcoaches dat zij voldoende inzicht hebben in bedrijfsvoering, zowel commercieel als met betrekking tot het werk dat de werknemer met een arbeidsbeperking doet, en dat er coördinatie is tussen de verschillende kernpersonen die betrokken zijn bij de begeleiding: leidinggevende, collega's, familie, jobcoach en woonbegeleider.

9.4 Werkproces in keten

In het (werkzame) leven van een mens met psychische kwetsbaarheid kunnen professionals op verschillende momenten een rol spelen als het gaat om arbeidsparticipatie. De samenwerking in de keten van professionals is daarbij belangrijk. Dat gaat om de keten van School – Zorg – Sociale Zekerheid – Arbeidsmarkt. In die keten gaat het om afgestemde visie, doelen, elkaar opzoeken en goed samenwerken. Het MMM-project heeft duidelijk gemaakt dat de verhalen van en de samenwerking met de werkgever en ervaringsdeskundige zeer bepalend is voor succesvol participeren in arbeid.

In het volgende schema wordt in de kolommen een zestal situaties geschetst in de arbeidsparticipatie van mensen met een psychische kwetsbaarheid met een duidelijke focus op het te bereiken doel en de mogelijk betrokken professionals. Het biedt alle betrokkenen een gedeeld doel en maakt duidelijk welke professionals verbanden kunnen smeden voor succesvolle ondersteuning bij arbeidsparticipatie.



Levensfase	Jeugd 15 – 27 jaar	Aan het werk gaan 16-27 jaar	Eerste uitval uit werk 18-67 jaar	Langdurige uitval 18-67 jaar	Terugkeer naar werk 18-67 jaar	Werk (-behoud) 18-67 jaar
Mens	Mens met een psychische kwetsbaarheid	Mens met een psychische kwetsbaarheid	Mens met een psychische kwetsbaarheid	Mens met een psychische kwetsbaarheid	Mens met een psychische kwetsbaarheid	Mens met een psychische kwetsbaarheid
Betrokken personen werkgevers/organisatie	Werkbedrijf arbeidsmarktregio's	Werkbedrijf arbeidsmarktregio's	Werkgever Leidinggevende Collega's HRD-er Interne Jobcoach	Werkgever Leidinggevende Collega's HRD-er Interne Jobcoach	Werkgever Leidinggevende Collega's HRD-er Interne Jobcoach	Werkgever Leidinggevende Collega's HRD-er Interne Jobcoach
Benodigde begeleiding	School, voorbereiding op werk	Overgang van school naar werk	Behandeling	Behandeling en begeleiding naar werk	Begeleiding naar werk	Behandeling Loopbaan-begeleiding
Doel en visie	Optimale arbeidsmarkt kwalificatie	Optimale leer- en ontwikkelomgeving in werk	Optimale behandeling en begeleiding met voldoende focus op versterken belastbaarheid voor behoud werk	Optimale behandeling en begeleiding met focus op balans belastbaarheid en belasting in werk	Leer- en ontwikkelomgeving in werk die afgestemd is op belastbaarheid en groei van de belastbaarheid	Set van randvoorwaarden die afgestemd is op de structurele belastbaarheid
Betrokken professionals	Arbeidsdeskundige Begeleider in onderwijs Jeugdarts Onderwijskundige Orthopedagoog Pedagoog Sociaal Psychiatrisch Verpleegkundige	Jobcoach Pedagoog Onderwijskundige Arbeidsdeskundige Loopbaanprofessional	Arbeidsdeskundige ArboVerpleegkundige Bedrijfsarts Psychiater Psycholoog	Arbeidsdeskundige Bedrijfsarts Casemanager Klantmanager Loopbaanprofessional Psychiater Psycholoog Sociaal Psychiatrisch Verpleegkundige Verzekeringsarts	Arbeidsdeskundige Bedrijfsarts Jobcoach Klantmanager Loopbaanprofessional	Arbeidsdeskundige Jobcoach Loopbaanprofessional Psychiater Psycholoog Supervisor (train-de-trainer) Verpleegkundige

9.5 Beroepenindex

Om goed op de hoogte te zijn van wat per beroepsgroep de rollen, kwaliteiten, werkwijzen en verantwoordelijkheden zijn volgt hieronder een overzicht van de 20 beroepende aan het project MMM deelnamen:

- Arbeidsdeskundige
- Arbeids- en organisatiedeskundige
- Arboverpleegkundige
- Bedrijfsarts
- Begeleiders in onderwijs
- Beroepscoach
- Beroepstrainer
- Casemanager
- HRD-professional
- Jeugdarts
- Jobcoach
- Klantmanager
- Loopbaanprofessional
- P&O professional
- Pedagoog en onderwijskundige
- Psychiater
- Psycholoog
- Sociaal Psychiatrisch Verpleegkundigen
- Supervisor
- Verzekeringsarts

Werkboek Instructie 7.2: Delen van rollen en kwaliteiten

1. Welke rollen hebben jullie ieder?
2. Welke kwaliteiten breng je vanuit jouw vak mee in de kennis en kunde van de keten?
3. Hoe kunnen jullie die rollen en kwaliteiten goed aan elkaar verbinden?
4. Welke rollen en kwaliteiten missen jullie nog? Welke kwaliteiten van andere professionals zou je vaker kunnen inschakelen?

in omc Droote
 - natuurlijk is er ruimte voor in mm
 uniciteit is uitgangspunt voor werkwijzen en de organisatie rond werkprocessen
 ↳ iedereen is uniek iedereen gebruikt zijn specifieke vaardigheden
 ↳ vanzelfsprekend dat als het nodig ondersteuning voor wij / win beschikbaar, zonder voorbehoud, individu is leidend i.p.v. regeling
 - natuurlijk welk iedereen (naar vermogen) uniciteit!!

bouke bos Jobe de Jong
 meda v. Dijk Hans de Vries
 Wendela Kroon Rogan Helma

Stakeholder:
 * Natuurlijk is er ruimte plaats voor peu in mijn bedrijf
 S. best Practices uitdragen, inq's peu gaan informeren zoeken naar mogelijkheden
 M: In het komende jaar naamscrisis met 25% ga ik het plaatje! per aan peu verken
 C: imago verhogend
 R: welk win / win
 T: 1 jaar

Beroepen index


Hierbij het overzicht van elk beroep naar beroepsbeeld, doel, borging van het vak etc.

Beroep	Beroepsvereniging	Beroepsbeeld	Omschrijving van het beroep	Doel beroep	Beroepseisen en borging daarvan
Arbeidsdeskundige	Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen (NVvA) 2700 leden	Als mensen te maken krijgen met ziekte, ongeval of arbeidshandicap is vaak wel extra aandacht nodig om de balans tussen belastbaarheid en arbeidsbelasting te hervinden. Wat kan iemand aan, hoe groot is zijn verwerkingsvermogen, wat zijn de belemmeringen en beperkingen? Maar ook: wat zijn kansen en mogelijkheden? Kunnen taken en functies wellicht aangepast worden als iemands arbeidsvermogen (tijdelijk) minder is? En wat zijn dan consequenties voor contract of uitkering? Arbeidsdeskundigen acteren in het domein van mens, werk en inkomen en geven antwoorden op deze vragen.	De arbeidsdeskundige: <ul style="list-style-type: none"> • is specialist in relatie mens, werk en inkomen • weegt belasting en belastbaarheid van de mens in werk • ondersteunt bij voorkomen en herstellen van arbeidsongeschiktheid • kijkt actief naar mogelijkheden in werk en het werkvermogen van de mens Arbeidsdeskundigen kennen het functioneren van individuele mensen in een beroep, hebben zicht op beperkingen en stagnatiefenomenen. Tegelijkertijd weten ze welke eisen taken en functies aan mensen stellen, wat de gevolgen zijn voor salaris of uitkering als iemands verdien capaciteit (tijdelijk) minder is. Bij re-integratie weten ze onder welke voorwaarden dit moet gebeuren. Hierdoor kunnen ze op individueel niveau de disbalans tussen mens, werk en inkomen beoordelen, herstellen én helpen voorkomen.	Individueel: mensen werken naar vermogen Arbeidsdeskundigen dragen bij aan optimale inzet van (resterend) werkvermogen. Ze adviseren over aanpassingen van taken en functies en zetten mensen in hun kracht: mensen zien mogelijkheden, in plaats van beperkingen. Resultaat: mensen werken (weer) naar vermogen, zijn duurzaam inzetbaar.	De arbeidsdeskundige: <ul style="list-style-type: none"> • handelt vanuit de in het curriculum opgestelde body of knowledge, en doet een gecertificeerde opleiding tot arbeidsdeskundige • heeft een reflectieve beroepshouding en ontwikkelt zich ook zo, wat onder andere blijkt uit zijn (her)certificering • handelt vanuit ethische waarden die zijn vastgesteld in gedragsregels en leidraden van de Stichting Register Arbeidsdeskundigen • wordt ondersteund door werkwijzen, richtlijnen en protocollen; deze zijn zowel practice based als evidence based, en onderzocht via het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum
Arboverpleegkundige	Verpleegkundigen & Verzorgenden Nederland – Arboverpleegkundigen 160 leden	De V&VN Arboverpleegkundigen richten zich op werknemers en de arbeidsorganisatie, in relatie tot arbeid en gezondheid op micro-, meso- en macroniveau.	De arboverpleegkundige werkt vanuit een holistisch perspectief en is als generalist breed inzetbaar in het gehele werkveld Veiligheid, Gezondheid en Welzijn en kan worden gezien als specialist in preventie, verzuimbegeleiding en reïntegratie.	De gezonde werknemer gezond en duurzaam inzetbaar houden in het werk.	De arboverpleegkundige is een BIG-geregistreerde, eventueel KIWA gecertificeerde verpleegkundige die (post)-hbo is opgeleid.

Beroep	Vereniging	Beeld	Omschrijving	Doel	Eisen en borging
Bedrijfsarts	Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB) 2000 leden	De bedrijfsarts is er voor de gezondheid van iedereen die werkt. Werken is gezond, maar kan soms ook minder goed of zelfs schadelijk zijn voor de gezondheid. De bedrijfsarts kan dit in een vroeg stadium vaststellen. Dan is er vaak nog van alles aan te doen. Daarnaast kan de bedrijfsarts bij ziekte en verzuim aangeven wat een werknemer nog verantwoord kan doen. En dat kan de werknemer helpen bij het herstel en bij de hervatting van het werk. De meeste bedrijfsartsen worden ingeschakeld door werkgevers. Een goede werkgever zal graag in de gezondheid van zijn werknemers investeren en daarbij gebruik maken van de bedrijfsarts als adviseur.	De bedrijfsarts ondersteunt werknemers bij het behouden en vergroten van hun inzetbaarheid, en adviseert werkgevers daarover. De bedrijfsarts werkt oplossingsgericht. Bij begeleiding en ondersteuning van werknemers besteedt de bedrijfsarts aandacht aan de (reductie van) energievreters en risico's in het werk EN aan (het vergroten van) energiebronnen en (het versterken van) het gezonde deel van het zelfoplossend vermogen. De bedrijfsarts beschikt over preventieve interventies, werkt samen met relevante partijen in de werkcontext (OR, leidinggevenden, HR) en buiten de werkcontext (begeleidingsdeskundigen, artsen/medisch specialisten). Alle inzet is gericht op een gezonde match tussen de werkende mens, met zijn kwaliteiten en kwetsbaarheden, en het werk.		'Bedrijfsarts' is een wettelijk beschermde titel voor artsen die (na hun opleiding tot basisarts) de 4-jarige medische specialisatie 'Arbeid en Gezondheid' hebben gevolgd, zich 5-jaarlijks moeten herregistreren en daartoe verplichtingen hebben tot nascholing, visitatie en kwaliteitsborging. Bedrijfsartsen zijn in het <u>BIG-register</u> opgenomen als arts met het specialisme 'Arbeid en Gezondheid - Bedrijfsgeneeskunde'.
Begeleiders in onderwijs	Landelijke Beroepsgroep Begeleiders in Onderwijs (LBBO)	Iedere leerling moet zijn of haar talenten ten volle kunnen ontwikkelen. Onderwijs speelt hierbij een grote rol. Verbetering van kennisoverdracht en interactie tussen leraar en leerling. De begeleider in het onderwijs verbreedt het handelingsrepertoire van leraren.			De beroepsstandaard is uitgewerkt in: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Bekwaamheidseisen</i>: wat moet de intern begeleider doen en welke competenties en kennis zijn daarvoor noodzakelijk? • Een <i>ethische code</i> geeft de professionele houding van de IB'er weer. • Een <i>functieomschrijving</i>: dit geeft aan wat de werkzaamheden van een intern begeleider kunnen zijn.

Beroep	Vereniging	Beeld	Omschrijving	Doel	Eisen en borging
Beroepscoach	Nederlandse Orde van Beroepscoaches (NOBCO)	<i>De mens is oneindig in zijn mogelijkheden en is altijd in ontwikkeling. Coaching levert hieraan een krachtige bijdrage.</i>	Beroepscoach		<p>NOBCO heeft sinds 2003 een keurmerk in het leven geroepen: Het Registratie Beoordelings Systeem (RBS). De NOBCO is sinds 17 januari 2011 officieel overgestapt van RBS naar het Europese keurmerk voor coaches, de EIA. Het Europese accreditatiesysteem voor beroepscoaches en bestaat uit 4 niveaus: Foundation, Practitioner, Senior Practitioner, Master Practitioner.</p> <p>NOBCO beroepscode Accreditatie coachopleidingen: de European Quality Award</p>
	1500 aangesloten (bij stichting)				
Beroepstrainer	Nederlandse Orde van Beroepstrainers (NOBTRA)	Trainen is een vak	Beroepstrainers die werkzaam zijn op het gebied van persoons- en groepsgerichte trainingen. Beroepstrainers (NOBTRA leden) oefenen en begeleiden deelnemers in leersituaties door middel van informatieoverdracht, uitwisselingen van algemene en persoonlijke ervaringen en het bieden van oefensituaties.	Deelnemers aan trainingen krijgen het inzicht en de ervaring die van belang zijn voor hun beroepsmatig functioneren. Ze leren meer over het persoonlijk gedragsrepertoire en ze leren de vaardigheden vergroten, waarmee ze oplossingen kunnen vinden voor problemen waarmee ze in de werksituatie worden geconfronteerd.	<p>Kandidaat-trainers NOBTRA (KT-N) Trainers die zich hebben aangemeld bij de NOBTRA, maar die hun portfolio nog niet hebben laten beoordelen om te worden erkend als Trainer NOBTRA®. Vanzelfsprekend onderschrijven zij wel de beroepscode.</p> <p>Trainers NOBTRA® (T-N) Trainers die hebben aangetoond te voldoen aan de kwaliteitseisen waaraan een beroepstrainer volgens de NOBTRA minimaal moet voldoen.</p> <p>Registertrainers NOBTRA® (RT-N) Deze trainers voldoen ruimschoots aan de NOBTRA kwaliteitseisen en hebben zich als zodanig laten inschrijven in het Register van Beroepstrainers. Zij dienen deze registratie herhaaldelijk te vernieuwen en zijn daarmee verplicht zich constant in het trainersvak te blijven professionaliseren.</p>

Beroep	Vereniging	Beeld	Omschrijving	Doel	Eisen en borging
Casemanager	Registerberoepsvereniging Nederlandse Vereniging voor Case- en Caremanagers RNVC 270 leden	In de Wet Verbetering Poortwachter en het beoordelingskader van 2006 wordt de casemanager benoemd als procesbegeleider. De procesbegeleider voert de regie over alle afzonderlijke activiteiten, van alle professionals, actief binnen een verzuimdossier of een arbeidsongeschiktheidsdossier (WIA). De regeling procesgang geeft genoeg wettelijke kaders aan om de werkgever te doen besluiten om de procesgang rond verzuim en arbeids(on)geschiktheid juist samen met een casemanager invulling te gaan geven.	De case- en caremanagers voeren namens de werkgever de regie tijdens het re-integratieproces van de verzuimende werknemer. Zij zien erop toe dat de procesgang, vastgelegd in de Wet verbetering Poortwachter, wordt bewaakt en dat er een volledig verzuim- en re-integratie dossier wordt aangelegd, dat Wet verbetering Poortwachter- proof is. De rol van de Registercasemanager (Rccm) en de Casemanager regie op verzuim (Crov) is enerzijds die van onafhankelijke procesbegeleider. De Crov richt zich op dossierniveau, de Rccm richt zich daarnaast tevens op het organisatieniveau.	De binnen het RNVC register ingeschreven casemanagers kennen als toegevoegde waarde dat zij als geen ander in staat zijn om een werkgever te adviseren over de wijze waarop die werkgever zijn financiële risico's voortkomend uit de sociale zekerheid beheersbaar kan maken. De belangrijkste praktische overweging voor een werkgever om gebruik te maken van de Rccm en/of de Crov is anderzijds dat deze experts zijn in het verminderen van de schadelast voortkomend uit kosten van verzuim of (onverwachte) kosten van arbeidsongeschiktheid (WAO en WIA).	De vereniging beheert het beroepsregister en bewaakt of de leden voldoen aan de eisen die worden gesteld aan het gebruik van de titel Rccm (Register case- en caremanager) of Crov (Case-manager regie op verzuim). Die kwaliteit en het niveau wordt geborgd door permanente educatie, professionele intervisie en het werken conform de ethische gedragscode en het privacyreglement.
HRD-professional	Nederlandse Vereniging van HRD-professionals in ontwikkelen en opleiden (NVO2) 1500 leden	Bij HRD-professionals staan opleiden, ontwikkelen, leren en presteren in arbeidsorganisaties centraal			

Beroep	Vereniging	Beeld	Omschrijving	Doel	Eisen en borging
Jeugdarts	Artsen Jeugdgezondheidszorg Nederland (AJN): 1100 leden	De jeugdarts is expert op het gebied van een gezonde groei en ontwikkeling en heeft een brede medische expertise op het gebied van herkenning van en begeleiding bij ontwikkelingsproblematiek	<p>Artsen in de jeugdgezondheidszorg bewaken en bevorderen de lichamelijke, geestelijke, verstandelijke en sociale ontwikkeling van alle kinderen tot 19 jaar.</p> <p>Hierbij gaat het om aanbod op collectief vlak en om individuele contacten regulair of op indicatie op het consultatiebureau en aan schoolgaande kinderen op het reguliere basis-, voortgezetodnerwijs, MBO en op het specialonderwijs</p>	<p>De wettelijke basis is vastgelegd in het Basistakenpakket, dit omvat de volgende taken:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) monitoring van de groei en ontwikkeling en signalering van eventuele problematiek hiervan; 2) inschatten zorgbehoefte en toeleiding naar juiste hulpverlening; 3) screenings en vaccinaties; 4) voorlichting, advies, instructie en begeleiding o.a. bij opvoeding en diverse ontwikkelingsproblemen 5) beïnvloeden van gezondheidsbedreigingen; 6) zorgsysteem, netwerken, overleg en samenwerking. <p>Naast dit uniforme deel zijn er per gemeente maatwerkafspraken, deze omvatten bijvoorbeeld: specifieke zorg risicogroepen voor die gemeente.</p>	<p>Jeugdartsen volgen na de opleiding tot basisarts een vervolgopleiding tot Jeugdarts KNMG of tot arts maatschappij en gezondheid met profiel jeugdgezondheidszorg (BIG geregistreerd specialisatie)</p> <p>Competenties arts JGZ:</p> 

Beroep	Vereniging	Beeld	Omschrijving	Doel	Eisen en borging
Jobcoach	900 leden, waarvan er 450 geregistreerd zijn.	Het op professionele basis bieden van methodische ondersteuning aan mensen met een arbeidsbeperking, gericht op het vinden en behouden van een baan op de reguliere arbeidsmarkt. De activiteiten die de jobcoach hiertoe inzet kenmerken zich door: vanuit een onderzoekende houding de cliënt te ondersteunen bij het vinden van antwoorden op vragen, het leren benutten van mogelijkheden, het optimaliseren van de zelfredzaamheid in het verrichten van arbeid, het aanleren van (werk)handelingen en in het ontwikkelen van kennis en vaardigheden. Indien nodig stemt de jobcoach af met het ondersteunende sociale netwerk. De jobcoach werkt in zijn ondersteuning toe naar een moment waarop de resterende begeleidingsbehoefte van de cliënt overgenomen kan worden door de werkgever. (BJN, 2013).	Een jobcoach: <ul style="list-style-type: none"> • begeleidt mensen die niet zonder ondersteuning werk kunnen vinden en behouden naar een betaalde baan op de vrije arbeidsmarkt • biedt hiertoe systeemgerichte begeleiding • gaat uit van werk dat past bij de talenten en de ontwikkelingsmogelijkheden van de werknemer • gaat uit van een werkomgeving die past bij de werknemer 	Loonvormend werk met een loonwaarde en een arbeidsovereenkomst. Om dit doel te bereiken is een onderdeel van het werk van de jobcoach de toeleiding naar werk, ook als dat op dat moment nog het karakter heeft van sociale activering of een voorschakeltraject. De sociale context bepaalt de lengte van het ontwikkelingstraject. Wanneer onbetaald werk geen perspectief biedt op betaald werk noemen we het geen jobcoaching.	De geregistreerde jobcoach voldoet aan een aantal eisen gesteld in de visie- en eindtermen ten aanzien van het vak jobcoaching. Hiermee wordt beoogd het professioneel handelen en de kwaliteit van de jobcoaching te borgen. Een jobcoach kan ook een opleiding hiertoe gevolgd hebben bij één van de door de beroepsvereniging erkende opleidingsinstututen. De jobcoach handelt vanuit respect voor de ander en heeft een reflecterende houding ten aanzien van zijn beroepsuitoefening. Een onderdeel hiervan zijn de deskundigheidsbevorderende activiteiten die ondernomen worden om een geregistreerde jobcoach te blijven. De jobcoach handelt vanuit de beroepscode voor jobcoaches en wordt in zijn werk ondersteunt door protocollen en leidraden.

Beroep	Vereniging	Beeld	Omschrijving	Doel	Eisen en borging
Klantmanager	Beroepsvereniging van Klantmanagers (BVK) +/- 300 leden	De klantmanager is binnen de gemeente verantwoordelijk voor de uitvoering van de WWB (Wet Werk en Bijstand), per 1-1-2015 wordt dit de Participatiewet. Hieronder vallen ook de IOAZ voor ex-zelfstandigen en de IOAW voor oudere werkzoekenden.	<p>Klantmanager bij gemeenten</p> <p>Primaire taken: De primaire taken zijn terug te voeren tot het probleemoplossend model: diagnose, opstellen plan, uitvoering en evaluatie. De taken in deze standaard gaan uit van wat een professionele klantmanager doet om tot het gewenste resultaat te komen.</p> <p>Taken:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Het houden van een intake (verbijzondering van de probleemanalyse); 2. Het in beeld brengen van de vraag van de werkgever en de mogelijkheden en belemmeringen werkzoekenden; 3. Het afspreken van doel- en actie bepalingen met werkgever/werkzoekende; 4. Het uitvoeren van afgesproken acties; 5. Het bewaken van afspraken gedurende de uitvoering van de doel- en actie bepalingen (verbijzondering van de probleemanalyse); 6. Het handhaven wanneer de afspraken door de werkgever/werkzoekende niet nagekomen worden; 7. Het evalueren of de uitvoering van de doel- en actie bepalingen al dan niet gehaald wordt. <p>Secundaire handelingen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 8. Het rapporteren van de verrichte werkzaamheden; 9. Het leveren van een bijdrage aan beheer en beleid van de organisatie; 10. Het bevorderen van de (eigen) deskundigheid. 	De WWB is bedoeld als tijdelijk vangnet. De klantmanager ondersteunt bij het zoeken van betaald werk. Alleen als er geen mogelijkheden zijn tot betaald werk, kan er voor langere tijd een beroep op de wet worden gedaan en biedt de klantmanager ondersteuning bij het zoeken naar een zinvolle daginvulling, passend bij de mogelijkheden en beperkingen van de klant.	<p>Standaard voor Vakvolwassenheid voor klantmanagers</p> <p>Acht BASISCOMPETENTIES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • communicatieve vaardigheden • coachen • flexibiliteit • probleemanalyse • doel- en resultaatgericht • plannen en organiseren • netwerken • creativiteit

Beroep	Vereniging	Beeld	Omschrijving	Doel	Eisen en borging
Loopbaan-professional	Vereniging voor loopbaanprofessionals (Noloc) 2500 leden	Mensen begeleiden naar ander werk, via loopbaanadvies, outplacement, re-integratie of carrièrecoaching. Dat doen deze profs als zelfstandige of vanuit loondienst.	Functionies herindelen? Talent de ruimte geven? Boventalig personeel begeleiden naar ander werk? Hoe de organisatie de toekomst ook ziet, dankzij inzet van een loopbaanprofessional komen mensen en organisaties het best tot hun recht.	Loopbaanprofessionals halen in elke situatie het beste uit mensen en organisaties.	Elke 3 jaar toetst Noloc op - groei in - kwaliteit. Leden werken met Noloc gedragscode.
P&O professional	Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement en Organisatieontwikkeling (NVP) 4000 leden	HR Autoriteit	P&O-professionals die zich bezig houden met issues als HR-strategie, arbeidsverhoudingen, werving en selectie, beloningssystemen, arbeidsvoorwaarden en opleidingsplannen	Het ontwikkelen, formuleren en bevorderen van beleid, vakbekwaamheid, kennis en ervaring op het gebied van personeelsmanagement.	Kwaliteitsnormen van HR Certificering via het traject van CHRP. Beroeps- en gedragscode voor P&O Sollicitatiecode
Pedagoog en onderwijskundige	Nederlandse Vereniging van Pedagogen en Onderwijskundigen (NVO) 6000 leden	Universitair opgeleide pedagogen en onderwijskundigen	Pedagogen en onderwijskundigen zijn werkzaam op uiteenlopende terreinen en zijn allen direct of indirect betrokken bij opvoeding, vorming en onderwijs.		Een 'goede pedagoog' is 'een pedagoog die zorgvuldig handelt, vanuit professionele competentie en verantwoordelijkheid, geleid door respect voor de mens, en gericht op het belang en welzijn van de ander'. Beroepscode: Een orthopedagoog is altijd zelf aanspreekbaar op zijn/haar professionele handelen en moet daar desgevraagd verantwoording over afleggen. De beroepscode NVO borgt verantwoord en zorgvuldig handelen evenals de professionele verantwoordelijkheid. Registratie en accreditatie

Beroep	Vereniging	Beeld	Omschrijving	Doel	Eisen en borging
Psychiater	Nederlandse Vereniging voor Psychiatrie (NVVP) 3500 leden		Een psychiater is een medisch specialist. Als medisch specialist behandelt de psychiater patiënten die lijden of disfunctioneren doordat hun cognitieve en emotionele betrokkenheid op henzelf of hun leefomgeving verstoord is geraakt. Vanuit een medisch referentiekader gebruikt de psychiater daartoe zowel de therapeutische relatie als technieken die deze verstoring opheffen, of de gevolgen ervan verzachten.	De NVvP zet zich in voor een goede psychiatrische patiëntenzorg in Nederland en investeert in zaken waardoor psychiaters kwalitatief goed hun werk kunnen doen, zoals opleiding, bij- en nascholing en het verwerven van wetenschappelijke kennis.	Om psychiater te worden in Nederland dien je eerst de studie geneeskunde te hebben afgerond, een opleiding die 6 jaar duurt. Hierna kan je solliciteren voor de opleiding tot psychiater. De opleidingsduur hiervan is 4,5 jaar. De arts in opleiding tot specialist (AIOS) wordt opgeleid tot psychiater binnen een van de drie aandachtsgebieden: volwassenenpsychiatrie, kinderen jeugdpsychiatrie of ouderenpsychiatrie. Voortkomend uit het Kaderbesluit 2005 van het Centraal College Medische Specialismen (CCMS) zijn medisch specialisten, en dus ook psychiaters, verplicht zich om de vijf jaar als medisch specialist te laten herregistreren. Herregistratie is een instrument om de deskundigheid van zorgverleners te waarborgen. De Medisch Specialisten Registratie Commissie (MSRC) registreert een medisch specialist in een specialistenregister (BIG-register). De inschrijving in dit register is steeds voor een periode van vijf jaar. Indien een medisch specialist voldoet aan de eisen voor herregistratie, kan hij/zij zich laten herregistreren voor de volgende registratieperiode. Voldoet een medisch specialist niet aan de gestelde voorwaarden, wordt zijn/haar inschrijving in het register doorgehaald.

Beroep	Vereniging	Beeld	Omschrijving	Doel	Eisen en borging
Psycholoog	Nederlands Instituut voor Psychologen (NIP): 13.000 leden in totaal	<p>Binnen het psychologisch werkveld zijn er meerdere specialisaties:</p> <p>Arbeids- en organisatiepsychologen zijn dé professionals en deskundigen bij uitstek als het om de combinatie van mensen, werk en organisaties gaat. Deze psychologen zijn werkzaam in bijvoorbeeld coaching, training, assessment, beroepskeuze en omgaan met werkstress. Maar ook in het werkveld re-integratie. Kortom, alles wat met arbeid te maken heeft.</p> <p>Veel psychologen zijn werkzaam in de (geestelijke) gezondheidszorg bij zorginstellingen en ziekenhuizen of betrokken bij onderzoek op het terrein van de gezondheidszorg. Deze psychologen bundelen hun krachten in de sector Gezondheidszorg.</p>	<p>De A&O-psycholoog draagt bij aan een optimale klik tussen medewerkers, werk en organisatie. Evenals de psycholoog van Arbeid en Gezondheid (A&G) wiens expertise op het vlak van arbeid en psychische gezondheid ligt. De psycholoog van A&G ondersteunt, adviseert en begeleidt bij het gezond houden van mensen en organisaties.</p> <p>Een verschil tussen een psychiater en een psycholoog is dat een psycholoog een master-opleiding psychologie heeft behaald of een bacheloropleiding (hbo) psychologie heeft afgerond. Een psycholoog kan zich na zijn master verder specialiseren in de behandeling van psychiatrische problematiek door een tweejarige postdoctorale opleiding tot gz-psycholoog te volgen en kan hierna vervolgens nog vier jaar de postdoctorale opleiding tot klinisch psycholoog volgen. De psychiater en de (klinisch) psycholoog zijn beiden gespecialiseerd in diagnostiek van psychiatrische- en psychologische stoornissen. Een (klinisch) psycholoog richt zich meer op de psychologische behandeling van psychiatrische problematiek. Daarnaast mag een psychiater zich arts noemen omdat hij/zij voorafgaande aan het specialisme psychiatrie een medicijnenstudie heeft afgerond. Een psychiater is een medisch specialist, een psycholoog niet. Hierdoor mag een psychiater medicatie voorschrijven en een psycholoog niet.</p>		<p>Goede psychologische zorg vraagt om vakbekwaamheid. Het NIP stelt dan ook vakbekwaamheidseisen aan geregistreerde psychologen. Het NIP heeft een aantal eigen registraties. Hierin zijn kwaliteitscriteria op het gebied van scholing, werkervaring, supervisie en interview vastgelegd.</p> <p>De titels Gezondheidszorgpsycholoog, Psychotherapeut, Klinisch Psycholoog en Klinisch Neuropsycholoog zijn beschermde titels en als psycholoog en psycholoog specialist in de Wet BIG opgenomen. Ook valt de bezitter ervan onder het wettelijk tuchtrecht. Dit biedt garanties voor de kwaliteit van de beroepsuitoefening.</p> <p>Alle psychologen die lid zijn van het NIP moeten zich aan de gedragscode houden bij hun beroepsuitoefening. Er is een college van Toezicht en Beroep.</p>

Beroep	Vereniging	Beeld	Omschrijving	Doel	Eisen en borging
Sociaal Psychiatrisch Verpleegkundigen	Verpleegkundigen & Verzorgenden Nederland - Sociaal Psychiatrisch Verpleegkundigen (V&VN-SPV)	Excellente zorgverlening	<p>Een sociaal-psychiatrisch verpleegkundige (SPV), is een behandelaar in de geestelijke gezondheidszorg. De SPV kan werkzaam zijn in de huisartsenpraktijk, acute psychiatrie, kortdurende psychiatrie, langdurende psychiatrie en bemoeizorg. Naast de contacten met patiënten of cliënten in de spreekkamer kan de SPV zo nodig aan huis, op het werk of elders komen.</p> <p>De SPV houdt zich bezig met soms complexe psychosociale en psychiatrische problematiek. Begeleiding door een SPV kan op zichzelf staan, maar zal vaak deel uitmaken van behandeling en begeleiding tezamen met andere disciplines zoals een psychiater, gezondheidszorgpsycholoog, maatschappelijk werk of thuiszorg. De SPV kan dan een coördinerende rol spelen.</p>		<p>V&VN Academie</p> <p>Kwaliteitsregister, BIG Register</p>

Beroep	Vereniging	Beeld	Omschrijving	Doel	Eisen en borging
Supervisor	Landelijke Vereniging voor Supervisie en Coaching (LVSC) Ruim 2300 Leden Supervisors, Coaches, Begeleidingskundigen.	Deskundige en betrokken begeleiders van mens en werk; supervisors, coaches en andere professionals in de begeleidingskunde. Een supervisor begeleidt individuele - en kleine groepjes professionals, supervisanten, bij het leren van hun werkervaringen. Een coach begeleidt individuele medewerkers, teams en of vertegenwoordigers van diverse geledingen van een organisatie bij het functioneren in de organisatiecontext.	<p>Een supervisor begeleidt professionals bij het reflecteren, ontwikkelen en benutten van hun mogelijkheden.</p> <p>Een supervisor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faciliteert leerprocessen door het stimuleren van reflecteren en gespreksvoering over ervaringen en ervaringskennis. • Zet in op lerend en onderzoekend professionaliseren. • Contracteert met supervisant en in het geval van organisatiesupervisie ook met de opdrachtgever over het gewenste leertraject dat in samenwerking wordt ontworpen. <p>De intentie van supervisie is het ontwikkelen van zelfsturing en zelfsturend leren. Professionals moeten autonoom beslissingen kunnen nemen, eigen leiderschap tonen en ondernemend zijn in hun werk maar ook resultaatgericht samenwerken in teams.</p> <p>Een coach is gericht op het hantieren van actuele werkproblemen, op zelfstandig functioneren, resultaatgericht functioneren en ontwikkelen van leervermogen. De door de organisatie gestelde doelen staan centraal.</p>	<p>Supervisie heeft als doel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het ontwikkelen van zelfsturend ervaringsleren van professionals in het uitvoeren van hun werk en beroep. • Eigen werkaanpak, talenten en mogelijkheden als professional onderzoeken en verdiepen. • Werken aan ontwikkelingsvragen die voortkomen uit de uiteenlopende eisen die aan professionals gesteld worden zoals autonoom beslissingen kunnen nemen, eigen leiderschap tonen en ondernemend zijn maar ook resultaatgericht samenwerken in teams. • Supervisie kan een rol spelen in het omgaan met werkdruk, balans vinden en zo bijdragen aan het voorkomen van stress-gerelateerde klachten bij professionals. <p>Coachen heeft als doel het ontwikkelen van resultaatgerichtheid en contextsensitiviteit in het functioneren in een organisatie.</p> <p>Coaching draagt bij aan het zelfstandig leren en functioneren in organisatiecontexten.</p>	<p>De LVSC biedt een register voor supervisors, coaches en andere professioneel begeleiders.</p> <p>Registratie en herregistratie vindt plaats op basis van specifieke opleidingseisen en deskundigheidsbevordering.</p> <p>De LVSC heeft een gedragscode. Klachten gaan eerst naar vertrouwenscommissie en daarna naar <i>College van beroep en tuchtzaken</i>. Daarnaast heeft de LVSC een register van erkende opleidingen in de begeleidingskunde.</p> <p>Er is een competentieprofiel voor de supervisor en registercoach.</p> <p>Docenten supervisiekunde en leersupervisors zijn ook geregistreerde beroepsbeoefenaren.</p> <p>De LVSC werkt in Europees verband samen in ANSE.</p>

Beroep	Vereniging	Beeld	Omschrijving	Doel	Eisen en borging
Verzekeringsarts	Nederlandse Vereniging voor Verzekeringsgeneeskunde (NVVG) 600 leden	<p>De verzekeringsgeneeskunde staat voor de bevordering van participatie: <i>"meedoen in de samenleving naar ieders mogelijkheden"</i></p> <p>De verzekeringsgeneeskunde staat voor het juist en rechtmatig beoordelen van de claimklacht(en) en een goed risicomangement.</p>	<p>Als verzekeringsarts heeft u een verantwoordelijke positie in het beoordelen van claimklachten van cliënten, hun mogelijkheden tot functioneren en hun rechten op vergoeding op basis van wet- en regelgeving. Met een goede beoordeling draagt u bij om hen een gezonde (werk)toekomst te bieden, waarin participatie op verschillende terreinen en in meerdere rollen voor cliënten cruciaal is om op den duur gezond te blijven. 'Use it or lose it' is in dat verband een bekende uitspraak.</p> <p>Het werk vindt plaats binnen de complexiteit van uw eigen diagnose, wetenschappelijke (ervarings)onderzoeken en de kaders van wet- en regelgeving. Die kaders verschillen binnen de context waar de verzekeringsartsen werkzaam zijn. Anders dan de klinische geneeskunde staat in de verzekeringsgeneeskunde het 'zelf behandelen' niet centraal. Het is aan de verzekeringsarts om bij de individuele cliënt binnen het geldende kader afwegingen te maken en tot een rechtmatige en rechtsgelijke beoordeling te komen. Dit neemt niet weg dat het toch echt mensenwerk blijft en om individuele beoordelingen gaat, waarbij de burger, de verzekerde, de cliënt of patiënt centraal staat.</p> <p>Als verzekeringsarts ziet u niet altijd zelf cliënten. U krijgt ook informatie op stukken of door onderzoek van derden. U werkt doorgaans niet alleen maar in een team met andere disciplines, waarbij vertrouwen, respect voor elkaar en korte informatielijnen van groot belang zijn. Communicatie, samenwerking en professionaliteit zijn voor eenieder noodzakelijke competenties! Uw medische kennis en uw sociaal geneeskundig perspectief vormen de bron van uw handelen. Natuurlijk draagt u vakinhoudelijk en bedrijfskundig bij aan een voortdurende verbetering van de kwaliteit en de verdere professionalisering van de beroepsgroep.</p>		<p>De verzekeringsgeneeskundige professionele activiteiten en competenties zijn weergegeven in de Kritische BeroepsActiviteiten en het verzekeringsgeneeskundig competentieprofiel.</p> <p><i>Registratie:</i> Is de 4-jarige competentiegerichte opleiding met goed gevolg afgerond, dan is volgt inschrijving in het register van de Sociale Geneeskunde, Arbeid en Gezondheid, Verzekeringsgeneeskunde.</p>

Hoofdstuk **10** Houding, gedrag en communicatie

10.1 Samenwerken: stap 4

Het lijkt een open deur, maar is essentieel: een helpende houding naar elkaar, open communicatie etc. Ook het hebben van een gezamenlijk vocabulaire is ingewikkeld, maar noodzakelijk. De titel van het project MMM-MensenMetMogelijkheden brengt direct wat teweeg. Taal en positieve beelden zijn essentieel.

Werkboek Instructie 8.1: Positieve houding en gedrag

1. Ga met elkaar op een positieve manier in gesprek.
2. Gebruik positief taalgebruik.
3. Benader elkaar (ook) in kijken naar kansen, mogelijkheden, kwaliteiten in plaats van beperkingen, restricties, onmogelijkheden: van 'ja-maar' een 'ja en' proberen te maken is heel goed. Doe dit, door de 'ja-maar' serieus te nemen en te overwegen. Daarmee biedt het een goede basis om na bespreking ervan tot een haalbaar besluit te komen. Maak het concreet naar elkaar: 'durf je niet?', 'wil je niet?', 'kun je niet?'. Ook dat kan helpen om het om te buigen naar een 'ja en' omdat in het concreet maken, de oplossing voor het wegnemen ervan verborgen zit.
4. Evalueer de samenwerking met elkaar en geef elkaar feedback: wat gaat goed? Wat kan beter?

10.2 Praktijk uit regio

Waarderend taalgebruik versterkt de motivatie en het enthousiasme, en daarmee het zelfvertrouwen van mensen. Ons taalgebruik heeft vaak een calvinistische inslag. Denk maar aan gezegdes als: 'doe maar gewoon dan doe je al gek genoeg'. Of: 'steek je hoofd niet boven het maaiveld uit' en 'wie voor een dubbeltje geboren is, wordt nooit een kwartje'. Ook het woordje NIET is diep geworteld en het gebruik ervan is een lastig te elimineren gewoonte.

Woorden kunnen onbedoeld stigmatiserend zijn. Om die reden is ook in de regio's aan de orde geweest welke woorden nu het beste pasten bij de doelgroep en het onderwerp. Ook is onderkend hoe belangrijk een gezamenlijke, toegankelijke woordenschat is. Daartoe is een aanzet voor een woordenlijst gemaakt,

"De essentie is dat je oprecht, transparant bent, weet waar je naartoe wilt en dit zo duidelijk mogelijk communiceert. De houding dat je ten allen tijde de relatie en samenwerking probeert te behouden geeft een goede basis om eruit te komen."

Regio

"Niet over cliënten praten, maar met ze praten. Niet voor ze doen, maar met ze doen. Uitgaan van dialoog, gelijkwaardigheid en wederkerigheid in de samenwerking tussen cliënt en coach."

Regio

die bij een aantal cliëntorganisaties is neergelegd voor een goed advies.

Taalgebruik	Waarderend taalgebruik
Patiënt, cliënt, klant, ervaringsdeskundige	Mens
Psychische... aandoening, stoornis, kwetsbaarheid, beperking	Psychische ervaring of kwetsbaarheid
Beperkingen en gebreken	Mogelijkheden en kwaliteiten
Vaststellen van het probleem	Waarderen van het beste dat er nu is
Analyseren van oorzaken	Verbeelden hoe het gewenste zou kunnen zijn

Hoe vaak betrap jij jezelf op negatief of stigmatiserend taalgebruik? Neem jezelf voor om daar vanaf nu wat aan te veranderen!

10.3 Het vocabulaire

Een belangrijke doelstelling, voortkomend uit de praktijkervaringen is: ontwikkel een gemeenschappelijk taalgebruik die de doelgroepen en de professionals met elkaar kan verbinden. Met het project MMM doen we daar een poging toe. Centraal daarbij: laten we vooral kijken naar mogelijkheden en niet de focus leggen bij de beperkingen. Dat betekent niet dat er geen beperkingen zijn en dat we daar geen oog voor moeten hebben. Ieder mens heeft bepaalde beperkingen. Die zijn vaak situationeel. Als er rekening wordt gehouden met de beperkingen, zijn er vele mogelijkheden om zinvol actief te zijn in gewoon betaald werk.

Veel van de tot nu toe gebruikte terminologie legt echter de nadruk op de beperking. En als deze psychisch van aard is, wordt het meteen veel zwaarder. In onze maatschappij kunnen we beter omgaan met fysieke beperkingen dan met mentale problemen. Misschien omdat die niet direct zichtbaar zijn en ongrijpbaar lijken. Het is niet de bedoeling om die situatie, die nu eenmaal bestaat, met verhullend taalgebruik te verdoezelen. Maar door ook in het vocabulaire een positieve insteek te kiezen, gericht op mogelijkheden, kan de hiervoor beschreven houding misschien veranderen.

Elke beroepsgroep heeft zijn eigen taalgebruik. Dat leidt tot onbegrip. Dat willen wij doorbreken. Niet iedereen zal altijd dezelfde begrippen gebruiken. Maar tenminste moeten we weten wat eenieder bedoelt met de bewoordingen die worden gebruikt. Welk gedachtegoed en visie op de mens met psychische kwetsbaarheid daarachter zit.

“We overvragen mensen niet, maar ondervragen mensen zeker ook niet. We vragen mensen – niet vertellen – wat ze nodig hebben om naar hun mogelijkheden te functioneren.”

Regio

“Ik werk vanuit gelijkwaardigheid en oprechte belangstelling, openheid, respect en acceptatie. Werk aan een vertrouwensrelatie door zelf betrouwbaar te zijn. De mens wordt gezien en erkend door beide partijen. Dat betekent wederzijdse acceptatie van elkaars mogelijkheden en niet-mogelijkheden. Dit is de basis voor samenwerking.”

Regio

10.4 Evidence

10.4.1 Feedback

Feedback is een boodschap over het gedrag of de prestaties van een ander. Feedback is onmisbaar als je met anderen samenwerkt. Je moet zo nu en dan kunnen zeggen dat het werk van de ander niet in orde is, of juist heel erg goed is. Je stuurt elkaar bij door feedback te geven. Wie feedback geeft, kan ook feedback terugverwachten. Feedback kan een stimulans zijn om te leren. Natuurlijk wil je na verloop van tijd ook weten of het gewenste resultaat bereikt is. Door het vragen van feedback krijg je meer zicht op je sterke kanten en de voor verbetering vatbare punten. Het is daarbij belangrijk om eerst naar de positieve dingen te vragen en daarna naar de voor verbetering vatbare punten.

Regels van feedback

1. Praat in de 'ik'-vorm	Het viel me op dat je...
2. Gedrag, niet de persoon	...het moeilijk vindt om iemand aan te kijken.
3. Betekenis voor jou	Ik heb daardoor de indruk dat je niet echt geïnteresseerd bent, klopt dat?
4. Geef evt. alternatieven	Kunnen we hier samen naar kijken hoe we dit oplossen? Je kan het anders aanpakken. Zal ik het voordoen?

10.4.2 Verschillende fases en manieren van leren

Leren kost tijd en energie en verloopt meestal in een aantal stadia:

Regels van feedback

1. Onbewust onbekwaam	Je hebt niet door dat je onbekwaam bent of dat gedrag niet effectief is.
2. Bewust onbekwaam	Je wordt je ervan bewust dat je onbekwaam bent en dat je gedrag niet effectief is en je leert hoe het anders en beter kan.
3. Bewust bekwaam	Je past het nieuwe aangeleerde gedrag bewust en met succes toe.
4. Onbewust bekwaam	Het effectieve gedrag gaat automatisch; is vanzelfsprekend.

Stel jezelf op als een OEN (Open, Eerlijk en Nieuwsgierig). Hierdoor krijg je alle informatie die nodig is om jezelf (je krijgt de informatie van de persoon in plaats van verkeerde informatie te verzamelen door de eigen interpretaties) en de ander te helpen.

Bedenk voor jezelf elke keer naar de ander toe: wat gaat goed? Wat kan beter?

Hoofdstuk 10 Houding, gedrag en communicatie

Deel 2 Samen aan de slag

Mensen verschillen nogal in de wijze waarop ze leren. Leren is op te vatten als een proces dat uiteindelijk leidt tot gedragsverandering. In dit proces zijn verschillende fasen te onderscheiden, zoals het verzamelen van informatie, het toetsen van nieuwe inzichten of het nadenken over dingen die iemand overkomen. Iedereen heeft een persoonlijke leerstijl, dat wil zeggen: een manier van omgaan met leerstof en leeractiviteiten.

Er zijn verschillende modellen om leerstijlen in kaart te brengen. Het model van de psycholoog Kolb maakt onderscheid tussen vier fasen van het leerproces:

- Concreet ervaren ('voelen'),
- Waarnemen en overdenken ('kijken'),
- Abstracte begripsvorming ('denken'),
- Actief experimenteren ('doen').

Deze vier fasen volgen logisch op elkaar: als een mens iets meemaakt (ervaring) is het belangrijk daarna de ervaringen te overdenken (reflectie) en te veralgemeniseren (begripsvorming). Iemand kan dan een aanpak bedenken waarmee hij een overeenkomstige gebeurtenis tegemoet kan treden (experimenteren).

Als die nieuwe aanpak, dat geleerde gedrag, daadwerkelijk wordt gebruikt doet hij weer nieuwe ervaringen op (concrete ervaring) waarover diegene weer kan nadenken (reflectie), zodat hij nieuwe inzichten krijgt (begripsvorming).

10.4.3 Zelfkennis

Iedereen heeft een bepaalde mate van zelfkennis; gedeeltelijk hebben anderen in je omgeving die kennis ook. Daarnaast zijn er ook gedragsgebieden die je niet van jezelf kent, maar die ten dele bij anderen wél bekend zijn.

Het kwadrant A wordt de 'vrije ruimte' genoemd, om aan te geven dat dit gebied d.m.v. feedback vergroot kan worden. Kwadrant B is betiteld als 'blinde vlek', omdat met dit gebied het gedrag van jezelf wordt bedoeld, waarvan je vaak niet in de gaten hebt wat het voor anderen betekent. Het 'verborgen gebied' (kwadrant C) is zo genoemd, omdat dit gedragingen, maar ook gedachten en gevoelens weergeeft, die je slechts aan bepaalde anderen bekend maakt en soms helemaal voor jezelf houdt. Het 'onbekende zelf'

"Alles wat je aandacht geeft, groeit"

Aristoteles

		Aan		Mijzelf	
		Bekend	Onbekend	Bekend	Onbekend
Aan anderen	Bekend	Vrije ruimte	Blinde vlek		
	Onbekend	Verborgen gebied	Onbekend zelf		

10

Hoofdstuk 10 Houding, gedrag en communicatie

Deel 2 Samen aan de slag

tenslotte, wordt ook wel het onbewuste genoemd: het kwadrant (D) waar, als het mis gaat, therapeuten, psychologen en andere hulpverleners zich mee bezighouden.

Je kunt gebied B verkleinen door aan anderen gerichte feedback te vragen over je eigen gedrag, bijv. door te vragen wat het effect is van bepaalde gedragingen op die ander. Normaal krijg je een dergelijke terugkoppeling ook wel, maar veel minder expliciet. Dat betekent dat je zelf veel moet interpreteren, met het risico dat je een verkeerde conclusie trekt. Dergelijke feedback zal altijd persoonsgebonden zijn. Verschillende mensen zullen verschillen in de feedback die zij geven; dat is ook logisch omdat hetzelfde soort gedrag op verschillende mensen een verschillende uitwerking zal hebben. In principe kan gebied B (de blinde vlek) verkleind worden. Gebied C (verborgen gebied) kun je verkleinen door meer over jezelf aan anderen te vertellen.

Werkboek Instructie 8.2: Houding, gedrag en communicatie

En nu samen aan de slag met houding, gedrag en communicatie.

1. Wat valt jullie op aan jullie taalgebruik? Wat zouden jullie daarin willen veranderen?
2. Hoe geven jullie elkaar feedback? Wat gaat daarin goed? Wat kan beter?
3. Wat gaat er goed in jullie communicatie? Wat kan beter?
4. Wat is jullie basishouding in samenwerking? Hoe komen jullie er uit?



Hoofdstuk **11** Stimulerende context

Hoofdstuk 11 Stimulerende context

Deel 2 Samen aan de slag

11.1 Samenwerken: stap 5

Ook al staan alle samenwerkingsseinen op groen, dan nog is het de vraag of samenwerking wel kan lukken. Professionals werken in of voor organisaties en samenwerking is daarvan afhankelijk. Ook de wettelijke en financiële context spelen een belangrijke rol.

Werkboek Instructie 9.1: Stimulerende context

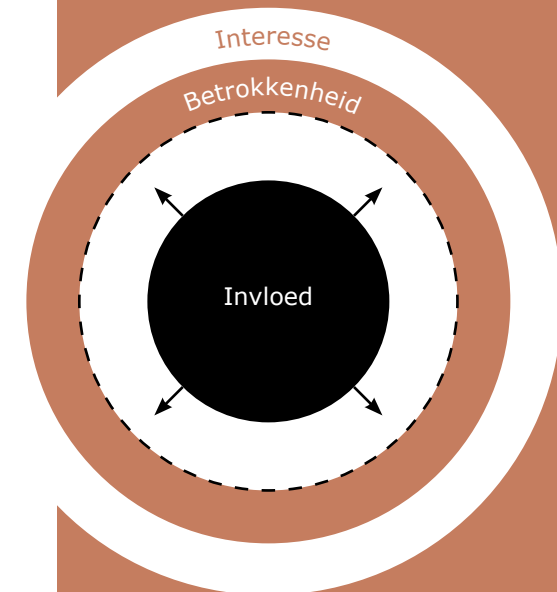
1. Maak met elkaar je eigen stimulerende context.
2. Sluit aan op doelstellingen van organisaties, samenwerking tussen organisaties, good practices etc.
3. Zoek elkaar op: maak interdisciplinair overleg mogelijk.

Dat is makkelijker gezegd dan gedaan! Wij brengen daarbij de *cirkel van invloed* van Stephen R. Covey nogmaals onder de aandacht.

Covey heeft het over drie cirkels en werkt daarbij van buiten naar binnen.

- De buitenste is een hele grote cirkel. In die cirkel gebeuren zaken waar je geen betrokkenheid bij voelt en zeker geen invloed op hebt. Je kunt je er druk over maken maar je verandert er niets aan. Denk aan het weer, de wereldpolitiek, je opvoeding, je verleden etc. Misschien is er wel enig gevoel van betrokkenheid maar je kunt er niets (meer) aan doen.
- De tweede cirkel noemt hij de cirkel van betrokkenheid. Iets waar je je wel betrokken bij voelt maar waar je geen directe invloed op hebt. Denk hierbij aan automatisering binnen je gemeente, een nieuwe bedrijfstelefooninstallatie, het beleid etc. Zaken die belangrijk voor je zijn maar waar je geen directe invloed op kunt uitoefenen. Je kunt je er erg druk om maken maar het zal je weinig tot niets opleveren.
- De derde, en voor jou belangrijkste cirkel, is de cirkel van invloed, jouw cirkel van invloed. Binnen die cirkel heb je maximale invloed. Denk hierbij aan je eigen werk, je eigen inzet, je eigen gedachten en commitment maar ook aan je eigen omgeving, je collega's.

Als je je constant druk maakt om de cirkel van betrokkenheid dan zul je zien dat je alleen maar energie verliest en daardoor niets bereikt; je cirkel van invloed wordt kleiner. De cirkel van betrokkenheid drukt



Hoofdstuk 11 Stimulerende context

Deel 2 Samen aan de slag

je cirkel van invloed als het ware in elkaar. Dat is reactief gedrag. Als je je beperkt tot je eigen cirkel van invloed en daar je maximale energie aan besteedt dan zul je zien dat die cirkel van invloed krachten naar buiten ontwikkelt, groter wordt en dus je invloed groter wordt. Dat is proactief gedrag. **HIER GAAT HET DUS OM HET DENKEN IN JE EIGEN MOGELIJKHEDEN.** Het voorkomt weglekken van energie en teleurstelling. En uiteindelijk dus ook je eigen burn-out.

11.2 Evidence: uit richtlijnen

Verschillende richtlijnen bevelen aan dat de betrokken instanties integraal gaan samenwerken en netwerken opzetten rond de cliënten met een psychische kwetsbaarheid (UWV, gemeenten, re-integratie bureaus, arbodiensten en GGZ-instellingen). De regie op dat samenwerken kan van geval tot geval anders georganiseerd zijn. De keus hierin dient afgestemd te zijn op de wens van de cliënt.

Een structurele samenwerking tussen gemeenten (en / of UWV) en werkgevers (reguliere en sociale ondernemingen) op het gebied van werkgelegenheid is van wezenlijk belang om arbeidsgehandicapten of bijstandsgerechtigden aan duurzaam werk te helpen. De werkgever weet dan beter waar hij aan toe is, de gemeente en UWV kunnen beter rekening houden met de behoeften van de werkgever op het gebied van selectie, scholing, begeleiding en loonkostensubsidie.

De EPA-richtlijn geeft ook aan dat die aanpak kans van slagen heeft bij ernstige psychische kwetsbaarheid onder de volgende voorwaarden:

- Heldere samenwerkings- en financieringsafspraken.
- Voldoende uren projectleiding.
- Scholingsprogramma voor arbeidsbegeleiders en hulpverleningsteams.
- Arbeidsbegeleider aanwezig bij overleg hulpverleningsteam.

Er zijn aanwijzingen dat de volgende strategieën succesvol zijn voor de implementatie van een geïntegreerde werkwijze:

- Teams waarin arbeidsbegeleiders en GGz-hulpverleners samenwerken.
- Training van arbeidsbegeleiders en GGz-hulpverleners.
- Stuurgroep met vertegenwoordigers van diverse organisaties.



11

Hoofdstuk 11 Stimulerende context

Deel 2 Samen aan de slag

- Resultaatgerichte supervisie en monitoring.
- Goede afstemming en afspraken over rollen en verantwoordelijkheden.
- Cliënten/ervaringsdeskundigen betrekken bij beleid en uitvoering.

Kolenberg onderscheidt de volgende succesfactoren voor een geïntegreerde aanpak:

- Ondersteuning van directie/management (draagvlak en missie).
- Multidisciplinaire teams die belang van (behoud van) onderwijs/werk onderschrijven.
- Voldoende kennis arbeidsbegeleiding.
- Arbeidsbegeleiding is onderdeel missie van een organisatie.
- Laagdrempelige contacten met UWV.
- Jobcoaches zonder GGZ-achtergrond.
- Het bestuur is medeverantwoordelijk voor haalbare doelen die worden onderschreven en uitgedragen door de Raad van Bestuur.

11.3 Uit de regio

Uit de regiobijeenkomsten komen dezelfde eisen aan een succesvolle en stimulerende context naar voren. Om goed samen te kunnen werken zijn voor professionals van belang:

- Integrale samenwerking tussen verschillende organisaties als UWV, GGZ, gemeenten (SoZa, WMO, AWBZ etc.), SW-bedrijven, WAARBIJ het initiatief bij de mensen met psychische kwetsbaarheid blijft!
- Ondersteuning organisaties door directie en management in missie, draagvlak, doelen.
- Heldere samenwerkings – en financieringsafspraken tussen organisaties.
- Multidisciplinaire teams.
- Goede afstemming en afspraken over rollen en verantwoordelijkheden.
- Scholing professionals.
- Cliënten/ervaringsdeskundigen betrekken bij beleid en uitvoering.

Hieronder een greep van tips en initiatieven uit de regio, gericht op betere samenwerking tussen organisaties en instellingen om aldus een meer stimulerende context te bereiken:

- Overlegvormen creëren met diverse instanties, waaronder UWV, GGZ, WMO – integrale samenwerking stimuleren, netwerken opzetten.
- Project Fit4Work (samenwerking NCB projecten en ID Plein voor klanten met een GGZ-achtergrond



11

Hoofdstuk 11 Stimulerende context

2

Deel 2 Samen aan de slag

waarin werk voorop staat. Uniek daarin is de samenwerking door interdisciplinair overleg (klantmanagers, coaches, hulpverleners GGZ).

- Samenwerking tussen SW-bedrijven en sociale diensten en werkgevers i.v.m. de toekomstige participatiewet (2015). Er heeft onlangs een WNVN-pilot gedraaid in enkele gemeenten, die is omgezet naar de participatiewet (2012 -2013). Deze pilot was afgezet van de landelijke pilots, maar afgestemd naar onze (woon en werk)omgeving. Door de goede resultaten is door beide gemeenten besloten een verkorte verlenging voor 2014 aan te gaan (duur 9 maanden).
- Samenwerking tussen WMO-afdeling, AWBZ-dagactiviteiten instanties (zoals Prezzent, Cello) en sociale dienst (SDB) ivm toekomstige wijziging binnen de AWBZ en participatie. Momenteel zijn we bezig arbeidstrajecten op te zetten voor een AWBZ-doelgroep. Het zijn voornamelijk cliënten die een CIZ-indicatie hebben (o.a. verzorging maar ook dagactiviteiten), maar ook cliënten die op de wachtlijst staan met WSW-indicatie 'handicap ernstig'. De ervaringen over deze arbeidsprojecten zijn tot op heden positief. Deze pilot is nog lopend en duurt tenminste tot januari 2015.
- De verwachting is dan ook dat door een goede (slimme) samenwerking er nog 'winst' voor eenieder valt te behalen.
- Samenwerking zoeken met gemeenten (WMO en SoZa gezamenlijk), met de GGZ, met de WSW en de AWBZ-instellingen die dagbesteding verzorgen. Proberen om het doel en de doelgroep centraal te stellen en niet het behoud of voortbestaan van de eigen organisatie/werkgelegenheid eigen personeel. Dit is een hele moeilijke, want ieder zorgt het eerst voor zichzelf c.q. probeert als grootste uit de strijd te komen. Dit ondermijnt vaak het oprecht samenwerken. Men zegt ja, maar men doet nee. Er zal een regievoerder moeten komen, die samenwerking gaat stimuleren c.q. afdwingen: hierin ligt een belangrijke rol voor gemeenten. Maar ook samenwerking zoeken met onderwijsinstellingen en werkgevers hoort hierbij.
- Samenwerking tussen betrokken disciplines en familie/partner = overleg / regelmatige afstemming; initiatief daarvoor zoveel mogelijk bij cliënt.
- Goede samenwerking tussen voornoemde partijen. Nu zijn de instanties veelal eilandjes. Een betere samenwerking zal van groot belang zijn. Wellicht één contact persoon voor de betreffende medewerker
- Samenwerkingsverbanden met GGZ.
- Samenwerking met psychologen die aan de zijlijn werkzaam kunnen zijn tijdens re-integratietrajecten.
- Betere samenwerking vanuit het UWV met zorginstellingen. Elkaar nog beter weten te vinden en samen plannen opstellen om realistischer samen mensen te kunnen begeleiden naar werk. Zorgen dat we altijd goed bereikbaar zijn en de tijd nemen. Plannen samen met mensen opstellen. Er zorg voor dragen dat mensen vertrouwen krijgen / hebben in de weg die mensen met psychische kwetsbaarheid inslaan bij



Hoofdstuk 11 Stimulerende context

Deel 2 Samen aan de slag

het opstellen van een plan van aanpak e.d. Met realistische doelen. Uitgaan van het netwerk van de eigen omgeving. Plannen methodisch voldoende onderbouwd.

- Samenwerking met Samen Sterk tegen Stigma-Werk.
- Samenwerking tussen WSW-organisaties en AWBZ-instellingen die zich richten op arbeidsmatige dagbesteding (rehabilitatie). Kennisdeling m.b.t psychische ziektebeelden. Vergroten kennis op gebied van arbeidsrehabilitatie- en re-integratie-methodieken zoals de Relim methodiek en IPS. Bureaucratie fors terugbrengen; procedures vereenvoudigen. Niet bezuinigen op goede begeleiding!! Deze is een must. Zeker als mensen bij reguliere bedrijven aan de slag gaan.
- Betere samenwerking en afstemming tussen zorgverleners, cliëntondersteuners, mantelzorginstanties, instanties voor vrijwilligerswerk, bedrijfsartsen, arbeidsdeskundigen, UWV-onderdelen en de gemeente ten behoeve van de begeleiding en empowerment van mensen met psychische problemen, met als doel kunnen participeren naar vermogen, thuis, in mantelzorg, in vrijwilligerswerk, in betaald werk.

Werkboek Instructie 9.2: Creëren van een stimulerende context

En nu samen aan de slag om te proberen een meer stimulerende omgeving te creëren! Maak hier jullie aantekeningen:

1. Maak met elkaar een overzicht hoe jullie organisaties staan in of wellicht al bezig zijn met:
 - Integrale samenwerking tussen verschillende organisaties als UWV, GGZ, gemeenten (SoZa WMO, AWBZ etc), SW-bedrijven, WAARBIJ het initiatief bij de mensen met mogelijkheden blijft!
 - Ondersteuning organisaties door directie en management in missie, draagvlak, doelen.
 - Heldere samenwerkings- en financieringsafspraken tussen organisaties.
 - Multidisciplinaire teams.
 - Goede afstemming en afspraken over rollen en verantwoordelijkheden.
 - Scholing professionals.
 - Cliënten/ervaringsdeskundigen betrekken bij beleid en uitvoering.
2. Kijk waar je met elkaar gebruik kan maken van deze initiatieven dan wel elkaar erin kan versterken.
3. Kijk waar jullie in je eigen organisatie nog zaken kunnen verbeteren en aan de orde kunnen stellen bij directie en management.



Hoofdstuk **12** Samenvatting, conclusies en aanbevelingen

12

Hoofdstuk 12 Samenvatting, conclusies, aanbevelingen

12.1 Samenvatting 'Mensen met Mogelijkheden', Inspiratieboek voor professionals

Inspiratieboek arbeidsparticipatie en mensen met een psychische kwetsbaarheid

Meer mensen met een psychische kwetsbaarheid aan het werk, midden in de maatschappij. Daarop ligt de focus van het project 'Mensen met Mogelijkheden'.

Het doel van dit inspiratieboek is om het handelen van de professionals meer te richten op betaald werk als onderdeel van interventies en behandeling. Dat betekent meer focus op mogelijkheden, minder op beperkingen, bij alle betrokkenen:

- De professionals die zich met de ondersteuning en begeleiding van 'mensen met een psychische kwetsbaarheid' bezighouden.
- De 'mensen met een psychische kwetsbaarheid' zelf, die vaak meer regie kunnen nemen dan ze zichzelf realiseren.
- De werkgevers, waar de mensen met een psychische kwetsbaarheid aan het werk gaan.

Het inspiratieboek daagt professionals uit om samen met ervaringsdeskundigen en werkgevers in actie te komen. Het boek stelt iedereen in staat om samen of ieder voor zich de vier stappen van het project MMM te doorlopen, te weten: verdiepen – verbeelden – vormgeven – verwezenlijken. Daarvoor zijn instructies opgenomen in het onderdeel Werkboek. Het doorlopen van de stappen kan zowel door individueel de opdrachten te maken, maar het kan ook in groepsverband, met collega's uit de eigen organisatie of beroepsgroep of met andere collega's in de regio.

Collega-professionals in focusgroepen in vijf regio's zijn hierin al voorgegaan. Hun ervaringen zijn opgenomen in het inspiratieboek. Met het doorlopen van de stappen vindt een shift in mindset plaats: van beperkingen naar mogelijkheden.

In de vijf regio's is het beginpunt steeds geweest: het verhaal van de mens in kwestie, de ervaringsdeskundige met een psychische kwetsbaarheid, en het verhaal van de werkgever. Deze verhalen zijn opgenomen in het boek onder. Vervolgens zijn de dromen en acties van de professionals opgetekend, zie in het boek onder. Bovendien is een verbinding gemaakt met wat er vanuit de (wetenschappelijke) literatuur en vanuit onderzoek bekend is over effectieve interventies en aanpakmethoden.



12

Hoofdstuk **12** Samenvatting, conclusies, aanbevelingen

Verdiepen

De eerste fase van verdiepen stelt de ervaringsdeskundigen, zowel de mensen met psychische kwetsbaarheid als de werkgevers, centraal als gids voor het professioneel handelen. Ervaring uit de regiobijeenkomsten leert dat als de wensen en behoeften van deze twee groepen centraal staan, arbeidsparticipatie sneller en duurzamer gerealiseerd wordt. Verdieping heeft als tweede fase het samen benoemen van de krachtige momenten in de verhalen van de ervaringsdeskundigen en die aan te vullen met ervaringen uit de eigen praktijk. Vervolgens worden leermomenten benoemd, die kunnen worden onderverdeeld in de thema's Zorg, Individu en Werkplek. De leermomenten kunnen worden vertaald naar de eigen praktijk.

- Voorbeelden van krachtige cases uit de praktijk van de professionals. Baseer je daarbij op:
- Good practices uit de regio's
- Evidence uit de bestaande richtlijnen en wetenschappelijke literatuur

Ervaringsdeskundigen geven aan dat ze er baat bij hebben wanneer ze werkelijk door hun begeleiders gehoord worden, en dat ze tot bloei komen bij werkgevers die hun kwaliteiten weten te waarderen en daarbij oog hebben voor hun beperkingen. Werkgevers vertellen dat zij werknemers met een psychische kwetsbaarheid een goede plek kunnen geven, als ze de gelegenheid krijgen om de kwaliteiten van deze werknemers te ontdekken en als ze een manier vinden om goed om te kunnen gaan met hun beperkingen.

Verbeelden

Na het verdiepen volgt verbeelden: visualiseren hoe je graag zou willen dat het wordt. Een toekomst waarin alle goed werkende elementen van succesvolle arbeidsparticipatie van mensen met een psychische kwetsbaarheid gebundeld worden. De toekomstbeelden uit de regiobijeenkomsten richten zich evenals de evidence, de leerpunten en de good practices op Zorg, Individu en Werk.

In algemene zin doen de droombeelden een appèl aan de maatschappij en de professionals om anders te denken en te doen. Professionals moeten meer en beter samenwerken vanuit de mogelijkheden van de betrokken mensen. De samenhang tussen onderwijs enerzijds en werk en zorg anderzijds moet vloeiender worden met als focus passende begeleiding naar werk. Het onder ogen zien van mogelijkheden en beperkingen maakt dat zowel voor de werkgever als voor het individu het risico op mislukken zoveel mogelijk wordt gereduceerd. Dat betekent dat de professional tijdig moet voorzien in wat nodig is en de volgende schakel in de keten van begeleiding tijdig inschakelt.



Hoofdstuk 12 Samenvatting, conclusies, aanbevelingen

Vormgeven

Vormgeven betekent dat er nagedacht moet worden over het pad waarlangs de dromen werkelijkheid kunnen worden. Welke stappen zijn nodig om het einddoel te bereiken? Welke mijlpalen staan er langs de (misschien lange) weg naar het eindresultaat?

Als we de mijlpalen losmaken van de dromen en ze in een fasering van nu tot 2024 zetten, ontstaat een beeld van een nationale routekaart. Daarbij zijn de mijlpalen niet meer gekoppeld aan dromen, maar aan de domeinen van zorg en werk alsmede aan de professionals en mensen met psychische kwetsbaarheid zelf. Begin het uitstippelen van de routekaart met het einddoel scherp voor ogen. Gebruik het statement dat je hebt opgeschreven als een kompas waaraan je bij alle tussenliggende stations steeds de koers kan afmeten.

De in de regionale bijeenkomsten opgetekende mijlpalen zijn onder te verdelen in zorg, werk, mensen met een psychische kwetsbaarheid en professionals, waarbij de rode draad per domein lijkt te zijn:

- Zorg: een betere samenwerking tussen zorg- en ondersteunende organisaties en werkgevers.
- Werk: bewustwording van de kwaliteiten van mensen met een psychische kwetsbaarheid (emancipatie) en het inpassen van deze mensen binnen de bedrijfsstructuur (aanpassen functiehuis).
- Mensen met een psychische kwetsbaarheid: vergroten zelfinzicht en empowerment. Gradueel meer mensen met psychische kwetsbaarheid aan het werk.
- Professionals: denken in mogelijkheden. Uitgaan van de kracht en ervaringsdeskundigheid van mensen met psychische kwetsbaarheid. Binnen en tussen organisaties: samenwerken, kennis delen, een gezamenlijke oplossingsgerichte visie omarmen.

Verwezenlijken

Door concrete acties te benoemen en uit te voeren kun je je dromen verwezenlijken. Dat hoef je niet alleen te doen. Samen sta je sterker. Pak het dus zoveel mogelijk aan in samenwerking met collega's uit je eigen vak en met ervaringsdeskundigen, werkgevers en aanverwante beroepsgroepen. Maak de acties zo concreet mogelijk en gebruik het statement dat is geschreven als een ijkpunt. Houd het einddoel voor ogen. Bepaal welke acties wanneer worden opgepakt en afgerond. Wees duidelijk over wie waar verantwoordelijk voor is. En vier de successen samen!



12

Hoofdstuk 12 Samenvatting, conclusies, aanbevelingen

Net als bij 'Vormgeven' werden de in de regionale bijeenkomsten opgetekende acties onderverdeeld in de domeinen zorg, werk(gevers), mensen met een psychische kwetsbaarheid en professionals, met als rode draad:

- Zorg: aandacht vragen voor en doelgroepen informeren over mensen met een psychische kwetsbaarheid.
- Werkgevers: informeren, betrekken en faciliteren van werkgevers in het creëren van arbeidsmogelijkheden voor mensen met een psychische kwetsbaarheid.
- Mensen met een psychische kwetsbaarheid: stimuleren, gebruik maken van ervaringsverhalen en van E-portfolio.
- Professionals: ontsluiten, delen en benutten van kennis en 'best practices'. Zorgen voor commitment en samenwerking.

Samenwerking

In bijna alle dromen zitten elementen van samenwerking: professionals en organisaties die beogen samen te werken met mensen met een psychische kwetsbaarheid en werkgevers. In sommige dromen is samenwerken en verbinden de droom zelf, zoals 'samenwerken aan participatie'. Het maakt duidelijk hoe belangrijk het is om een context te creëren die stimuleert om niet alleen samen te werken in de keten van professionals maar juist ook met de mensen waar het om gaat.

De professionals die deelnamen in de focusgroepen benoemden vijf elementen die essentieel zijn voor een goede samenwerking:

1. Gedeelde visie op arbeidsparticipatie.
2. Gedeelde doelen.
3. Duidelijkheid over rollen en kwaliteiten van elkaar.
4. Houding en gedrag (helpende houding naar elkaar), open communicatie.
5. Context die stimuleert.

Gedeelde visie

Een gedeelde visie op een persoon met een psychische kwetsbaarheid is van essentieel belang in een goede samenwerking, zo blijkt ook uit de 13 dromen. In het project MMM maken wij gebruik van de kracht van verbeelding door mensen vanuit de verhalen van ervaringsdeskundigen en werkgevers te vragen naar hun ideale beeld van de toekomst. Dat beeld is een droom, een visie, een toekomstperspectief. Als wij dat beeld als professionals gezamenlijk weten en delen zijn wij al een stap verder.



Hoofdstuk 12 Samenvatting, conclusies, aanbevelingen

Gedeelde doelen

'Begin met het einddoel voor ogen'. Als het waarderend omgaan met aanwezige talenten en mogelijkheden het eindplaatje is, dan is het belangrijk om in de keten dezelfde doelstelling met elkaar te hebben. Als dat lukt komt arbeidsparticipatie voor mensen met een psychische kwetsbaarheid veel vaker binnen handbereik. Werken aan een gezamenlijk doel geeft energie. Vanuit openheid voor het verhaal van mensen met psychische kwetsbaarheid en hun dromen, kwaliteiten en mogelijkheden is het mogelijk om samen met hen een gezamenlijke doelstelling te hebben in de keten.

Rollen en kwaliteiten van professionals in de keten

Om goed samen te kunnen werken is het belangrijk naast gezamenlijke visies en doelstellingen te weten wat je aan elkaar hebt. Weten welke rollen een arbeidsdeskundige bijvoorbeeld heeft of welke kwaliteiten je van een jobcoach mag verwachten. Met andere woorden wat een professional vanuit het vak te bieden heeft. En welke plaats de professional in de keten heeft.

Het is in de eerste plaats belangrijk om elkaar en elkaars beroep te kennen. Het bleek zeer verhelderend dat mensen uit verschillende disciplines met elkaar in gesprek gingen. Het MMM-project leverde onder meer een overzicht op van beroepen en beroepsverenigingen die bij de keten van begeleiding van mensen met psychische kwetsbaarheid betrokken zijn.

Houding, gedrag en communicatie

Open communicatie en een helpende houding zijn essentieel voor een goede samenwerking. Woorden kunnen onbedoeld stigmatiserend zijn. Om die reden is ook in de regio's aan de orde geweest welke woorden nu het beste pasten bij de doelgroep en het onderwerp. Ook is onderkend hoe belangrijk een gezamenlijke, toegankelijke woordenschat is. Daartoe is een aanzet voor een woordenlijst gemaakt, die bij een aantal cliëntorganisaties is neergelegd voor een goed advies. Positief taalgebruik versterkt de motivatie en het enthousiasme en daarmee het zelfvertrouwen van mensen. Evidence biedt ondersteunende richtlijnen voor feedback, aanleren van nieuw gedrag en zelfkennis.



Hoofdstuk 12 Samenvatting, conclusies, aanbevelingen

Stimulerende context

Professionals werken in of voor organisaties en samenwerking is daarvan afhankelijk. Voor individuele professionals binnen organisaties is het goed om Stephen Covey's cirkel van invloed in ogenschouw te nemen en te werken vanuit eigen mogelijkheden (proactief gedrag).

Verschillende richtlijnen bevelen aan dat betrokken instanties integraal gaan samenwerken en netwerken opzetten rond de cliënten met een psychische kwetsbaarheid (UWV, gemeenten, re-integratiebureaus, arbodiensten en GGZ-instellingen). De keus hierin dient afgestemd te zijn op de wens van de cliënt. Uit de regiobijeenkomsten komen dezelfde eisen aan een succesvolle en stimulerende context naar voren.

12.2 Conclusies en aanbevelingen

Mensen met mogelijkheden zijn wij allemaal. Als we in die tendens elkaar bejegenen kunnen we de arbeidsparticipatie beter bevorderen. Wij komen vanuit het project met de volgende conclusies en aanbevelingen en geven ze aan de verschillende doelgroepen mee: de individuele professionals, de professionals in de regio, de beroepsverenigingen, de ervaringsdeskundigen, de werkgevers, de stakeholders/organisaties en de overheid.

Voor de individuele professional

Neem dit boek ter hand en mee in de dagelijkse praktijk. Gewoon om het te gaan doen! Dit inspiratieboek is een kans voor elke professional om tot een verandering van mindset te komen. Zodat je niet meer alleen kijkt naar de beperkingen van een persoon, maar ook naar de mogelijkheden. Luister vooral naar de mens met psychische kwetsbaarheid en bejegen hem of haar als gelijkwaardig mens. Toon je lef als professional en ga naast de ervaringsdeskundige en de werkgever staan. *Zoek samen met de ervaringsdeskundige de lokale ondernemers op en raak ze in het hart.* Zoek vanuit de gezamenlijke kracht de weg naar arbeidsparticipatie. Wees je bewust van de energie die het genereert op de werkvloer als je op deze manier de mogelijkheden van mensen en werk benut. En wees daar trots op.

Voor professionals in regio

Verbind lokaal. Daar waar de professionals werken, wonen en leven, zijn de ervaringsdeskundigen en zijn ook de werkgevers met de banen. Wij roepen dus alle professionals op om van nu af aan de ervaringsdeskundigen bij acties te betrekken. Wij raden professionals in de regio aan om met elkaar aan de slag te



Hoofdstuk 12 Samenvatting, conclusies, aanbevelingen

gaan door middel van multidisciplinaire trainingen en met elkaar te praten en ervaringen uit te wisselen. Dit inspiratieboek biedt daar twee werkmethoden voor. Zoek elkaar op, wissel uit, ontmoet elkaar en droom over een wereld die wij met elkaar beter inrichten. Houd aftrapsessies in de arbeidsmarktregio. Als resultaat van het project MMM in West ontstond zo'n initiatief in Leiden. Daar kwamen een aantal lokale organisaties en professionals bijeen om een start te maken met een veranderagenda. Binnen MMM was de vonk ontstaan en reikten enkele professionals en ervaringsdeskundigen elkaar de hand. Zonder de bevlogen ervaringsdeskundige en de bevlogen professional die de kar gingen trekken was dit nooit ontstaan. De kracht zit hem in de verbinding van de professional met de ervaringsdeskundige.

Voor deelnemende beroepsverenigingen

De les uit de regiobijeenkomsten in het MMM-project is dat de 21 beroepsgroepen die erbij betrokken zijn allen grotendeels nog op een eigen eiland leven en van daaruit met hun bootjes rond de mens met psychische kwetsbaarheid dobberen. Er zal fors geïnvesteerd moeten worden in het leren kennen van elkaars kwaliteiten en van daaruit gaan samen werken. Lokaal te organiseren multidisciplinaire bijscholing gericht op 'Iedereen participeert naar Vermogen', dat is de opdracht voor de besturen van de 21 betrokken beroepsgroepen voor 2015.

Als elke beroepsgroep die bijscholing binnen één of twee arbeidsmarktregio's organiseert, is de dekking sluitend. Als dat in samenwerking met het Werkbedrijf gebeurt is meteen de verbinding gelegd met de sociale partners, gemeente en UWV. Alle regionale werkbedrijven krijgen via SZW en de leden van de stuurgroep de resultaten van MMM aangeboden met de vraag een mini-symposium te organiseren voor werkgevers waarin de resultaten worden gepresenteerd. Het verkondigen van onze ideeën kan het begin van een lokaal initiatief zijn.

Wij roepen de beroepsgroepen en ervaringsdeskundigen op om MMM-ambassadeurs per arbeidsmarkt regio bekend te maken op de MMM-website om zo per werkbedrijf dit soort bijeenkomsten te faciliteren.

Maak het inspiratieboek breed bekend en laat het telkens terugkomen op de bestuursagenda. Iedere beroepsvereniging die deelneemt heeft een plan van aanpak rond implementatie van dit inspiratieboek, het format voor scholing en de onlinetraining (zie daarvoor onze site). Zet dat met verve in gang! Wij gaan het inspiratieboek ondertekenen op 9 februari 2015. Wij bevelen de beroepsverenigingen aan het vuurtje



Hoofdstuk 12 Samenvatting, conclusies, aanbevelingen

warm te houden door elk half jaar tot 2018 de online-training die er komt onder de aandacht te brengen. De staatssecretaris willen wij eind 2015 laten zien welke vorderingen we maken en zij zal ons daarvoor uitnodigen. Zoek elkaar ook als beroepsverenigingen op en wissel je ervaringen uit.

Voor ervaringsdeskundigen

De professionals zelf hebben de mensen met een psychische kwetsbaarheid ook nodig om tot een andere mindset te komen. Onze oproep aan mensen met een psychische kwetsbaarheid is dan ook: stel aan de orde dat je niet gehoord wordt; professionals staan er open voor of zouden dat in ieder geval moeten doen. Geef goed aan wat je nodig hebt om te participeren in werk en je gelijkwaardig bejegend te voelen. Het is belangrijk dat ervaringsdeskundigen zich ook openstellen richting de professional. Voor beide partijen geldt dat men zich uit moet kunnen spreken als men weerstand voelt en er het gevoel is niet gehoord te worden. Professionals verzekeren je dat zij zo'n signaal serieus nemen en ervoor zorgen dat je wél gehoord wordt. Mensen met een psychische kwetsbaarheid kunnen aangeven wat ze nodig hebben om goed te kunnen functioneren in werk. Als ervaringsdeskundige heb je zelf zicht op je eigen mogelijkheden in werk. Wees je bewust van wat jij nodig hebt om goed te kunnen functioneren in een organisatie. De professional heeft lef nodig om naast de ervaringsdeskundige te gaan staan, maar de ervaringsdeskundige ook om naast de professional te gaan staan.

Voor werkgevers

De verhalen in dit inspiratieboek laten zien dat werkgevers die mensen met een psychische kwetsbaarheid in dienst namen bijna allemaal een bijzondere persoonlijke ervaring hadden die hen het laatste zetje gaf. De menselijke kant van de ondernemer werd geraakt, maar de ondernemer bleef ook ondernemer. Geen 'soft gedoe', maar open en rechttoe rechtaan met elkaar in gesprek blijven en alert zijn op het functioneren van de werknemer. De arbeidsplek was integraal onderdeel van het herstel en groeiproces van de mens met psychische kwetsbaarheid.

Aan werkgevers bevelen wij aan een lerende context te bieden. En de talenten te gebruiken die er zijn. Pas werkprocessen zo aan dat meer mensen een kans krijgen om in jouw bedrijf te werken. Kijk in je eigen organisatie naar de mogelijkheden om mensen met psychische kwetsbaarheid te begeleiden, zodat deze doelgroep ook in jouw bedrijf kan komen te werken en zich als mens gelijkwaardig bejegend voelt. Er liggen kansen voor oudere werknemers om een rol te spelen in die begeleiding. Zoek andere werkgevers



Hoofdstuk 12 Samenvatting, conclusies, aanbevelingen

op die hier al mee aan de slag zijn. Leer van de reeds elders benutte mogelijkheden op het gebied van jobrotating en jobcarving. Wees een inclusieve arbeidsorganisatie. Er zijn al veel ideeën op welke manieren je werk anders kan indelen, werkprocessen anders kan indelen en meer passend kan maken bij de unieke mogelijkheden van een mens. Dat vraagt een open mindset met lef om samen aan de slag te gaan. De professionals mag je aanspreken om mee te denken in dit verhaal. Ook als het gaat om wet- en regelgeving die mogelijk barrières opwerpt.

Voor stakeholders/organisaties

Het is belangrijk dat wij iedereen als mens gelijkwaardig gaan bejegenen. Zet mensen bij elkaar die bevlogen en betrokken zijn bij de arbeidsparticipatie van mensen met een psychische kwetsbaarheid, en er stroomt energie gericht op één doel: Iedereen participeert naar Vermogen. Datgene wat individuen samen gemakkelijk bereiken blijkt vaak veel lastiger tussen organisaties. Wij roepen de leiding van organisaties in de regio's op om het voorbeeld van hun professionals te volgen en te ondersteunen. Onderschrijf dit inspiratieboek en geef professionals de mogelijkheid om hiermee aan de slag te gaan. Creëer een stimulerende context waarin professionals kunnen samenwerken rond mensen met een psychische kwetsbaarheid. Maak het project MMM breed bekend bijvoorbeeld bij de arbeidsmarktregio's en gebruik de uitkomsten van het inspiratieboek in eigen trainingen van het personeel. Een aantal organisaties hebben al aangegeven ambassadeur van dit project te willen zijn: UWV, VNG, OVAL.

Voor overheid/SZW

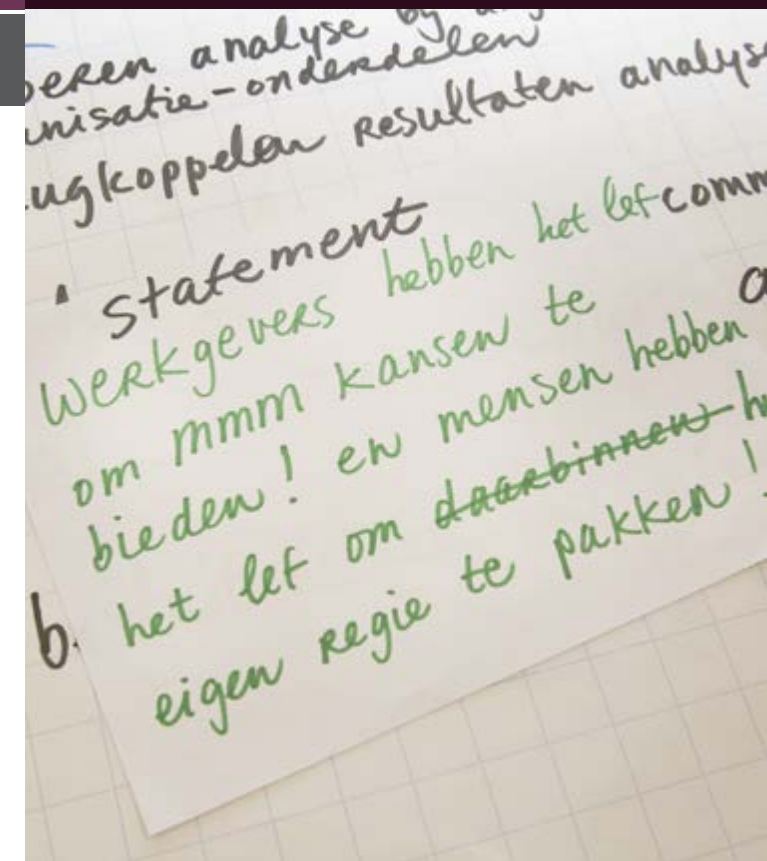
Dit inspiratieboek laat zien dat een professional, een ervaringsdeskundige en een werkgever vanuit hun eigen invloedscirkel heel veel zelf kunnen doen. Maar er zijn ook algemene geldende condities nodig vanuit de centrale en lokale overheden. Wij roepen de overheden op om niet aan de zijlijn te blijven staan met beleidsvoornemens en notities, maar naast de professionals in de klei te gaan staan en hen te faciliteren als er een hulpvraag is. Onderga zelf als beleidsbepaler het verhaal van een ervaringsdeskundige, een werkgever en een professional en maak een betere wereld door samen met hen te verdiepen, verbeelden, vormgeven en verwezenlijken.

Voorbeeldgedrag kan ook heel goed werken. Bij ministeries en gemeenten werken ook mensen die ervaringsdeskundige zijn. Laat dat zien. Laat ook zien dat je als organisatie daardoor kwaliteiten hebt die je inzet en ook hoe je dat doet. Doorloop alle wet- en regelgeving nog eens: gaan de beleidsregels wel uit van



Hoofdstuk 12 Samenvatting, conclusies, aanbevelingen

de mogelijkheden van mensen? Gedraag je als overheid als voorbeeldwerkgever en bejegen alle mensen in de eigen organisatie op een menselijke en gelijkwaardige wijze. Quotum? Daarin gaat de overheid toch zelf veel beter presteren dan aanvankelijk afgesproken. De overheid kent zoveel mogelijkheden...!



1

Evelien **Werk is helend en betrokkenheid werkt**

Eerlijk voor je dwanggedachten uitkomen. Dat vraagt veel moed. Evelien (52), moeder van twee kinderen, weet waarover ze het heeft. Zij heeft OCS (OCD), obsessief-compulsieve stoornis. Bij Evelien, opgegroeid in een stevig christelijk milieu, groeide door de jaren heen de angst dat God haar 'slechte' gedachten zou laten uitkomen. Bij elke slechte gedachte bad ze tot God. Het werd een ritueel wat ze eindeloos en overal uitvoerde. *"Ieder mens heeft slechte gedachten, maar de meesten beseffen zich dat je daarmee nog geen slecht mens bent. Ik begon dat wel te denken."*

Cognitieve gedragstherapie heeft haar uiteindelijk geholpen in te zien dat slechte gedachten haar nog niet tot een slecht mens maken. *"Ik heb geleerd de angst er te laten zijn, te verdragen, geen geruststelling meer te vragen."* Het was fijn geweest als de diagnose eerder gesteld was, dan had ze al op veel jongere leeftijd baat kunnen hebben van deze therapie. Naast de therapie, heeft ze ook veel steun aan haar man. *"Zijn liefde, geduld en relativierungsvermogen helpen mij zo... Als je het niet zelf meegemaakt heb, is het heel moeilijk om te begrijpen, te doorvoelen wat het met je doet..."* Die empathie heeft ze gemist bij haar behandelaars. Reden voor haar om als ervaringsdeskundige andere mensen met OCD tot steun te zijn. *"Ik ben begaan, kom dichterbij dan de behandelaars."* In alle openheid vertelt ze vandaag haar verhaal. We zijn onder de indruk.

Evelien heeft nu een betaalde functie voor 14 uur per week, daarnaast volgt ze nog een studie. *"Werk is helend, bij mij kon het samengaan met de behandeling. Werk leidt af, er is minder ruimte voor dwanggedachten. Door m'n werk heb ik ook weer meer zelfvertrouwen gekregen, ben ik trots op mezelf, ben ik weer meer onder de mensen. Ik voel me krachtiger."*

 A photograph showing a woman with her hair in a ponytail, wearing a pink t-shirt and sunglasses, sitting on a rocky ledge. She is high-fiving a young boy in a red shirt. Another child is partially visible in the foreground. The background shows a scenic mountain landscape under a clear sky.

Zijn liefde, geduld en relativierungsvermogen helpen mij zo...

Als je het niet zelf meegemaakt heb, is het heel moeilijk om te begrijpen, te doorvoelen wat het met je doet...

2

Jamy **Mijn nieuwe ik**

Jamy was wel een haantje toen hij nog bij de bank werkte. De beste willen zijn, het meeste geld voor de bank willen verdienen. Het bracht veel stress met zich mee. Zijn vriendin trok het op een gegeven moment niet meer. Hij bleef alleen achter, raakte aan de drugs en belandde uiteindelijk in een zware psychose. *"Een psychose is een soort allergische reactie op omstandigheden die er niet werkelijk zijn"*, zo legt hij uit.

Toen hij bij zijn oude werkgever de draad weer wilde oppakken raadde zijn manager hem af met collega's over zijn psychose te praten. De vragen die hij kreeg, de verhalen die de ronde deden, het creëerde bij hem echter veel spanning. Uiteindelijk kiest Jamy er toch voor een aantal collega's in vertrouwen te nemen. *"Ik kon het niet langer voor me houden... Ik wil me niet verstoppen."* Het vertrouwen werd geschonden, binnen no time wist de hele afdeling ervan. En in plaats van dat het tot meer begrip leidde, namen mensen juist meer afstand van hem. Daar loopt Jamy vaker tegen aan. Het woord 'psychotisch' roept bij veel mensen angst op. Toch is volgens hem de houding van anderen niet de belangrijkste belemmering. *"Velen gaan kapot aan een zelfstigma."* Herstel begint met een meer positief zelfbeeld. *"Je moet ontdekken waar het licht vandaan komt, en daar naartoe bewegen... Als je het licht niet kunt zien, luister dan naar wat andere ervaringsdeskundigen je daarover kunnen vertellen."* Jamy heeft zichzelf opnieuw uitgevonden. Zelf spreekt hij van zijn 'oude ik' en zijn 'nieuwe ik'. Een belangrijke stap in dit proces was zijn keuze om niet langer meer die 'snelle jongen' te willen zijn: bij een andere bank werd in overleg met hem een passende functie gecreëerd waarin hij in zijn eigen tempo kon werken. Uiteindelijk verlaat hij de bankwereld helemaal. Hij werkt nu in de non-profit sector. *"Ik ben nu veel gelukkiger... Bevrijd van de stress van de bank."*

We moeten overigens niet denken dat een psychose een gelukstherapie is. *"Het was verschrikkelijk. Dat wil ik echt nooit meer meemaken."* Grenzen bewaken, stress voorkomen, is van groot belang. En goede nachtrust. Slaaptekort maakt hem kwetsbaar.

In zijn nieuwe leven werkt Jamy als ervaringsdeskundige. Hij is van plan een verhalenbundel over zijn ervaringen te schrijven. We zijn benieuwd!



Velen gaan kapot aan een zelfstigma.

3

Dirk Jan **Mensen-mensen bieden mensen mogelijkheden**Alle
verhalen*"Ik ben leven dat leven wil, te midden van leven dat leven wil."*

Dirk Jan Methorst eindigt zijn verhaal met een citaat van Schweizer. Oog voor de mens, het typeert hem. Dirk Jan is directeur van **Forline BV**, een bedrijf dat zich richt op het digitaliseren van papieren archieven en op database marketing, voor onder meer gemeenten en ziekenhuizen. Het gaat goed met het bedrijf, opdrachtgevers zijn heel tevreden.

Binnen Forline werken verschillende mensen met psychische kwetsbaarheden. *"Dat gaat prima"*, zegt hij heel nuchter. *"Het belangrijkste is dat ze gemotiveerd zijn."* Als werkgever aansluiten op die motivatie is belangrijk. *"Weet als werkgever wat jouw mensen beweegt en wat ze bezighoudt, bied ze perspectief, geef ze waardering."* Ruimte bieden klinkt ook nadrukkelijk door in zijn verhaal. *"Een nieuwe baan kan heel spannend zijn, zeker als mensen lang niet meer gewerkt hebben. Geef ze de tijd en ruimte om te groeien. Wees flexibel, bijvoorbeeld als het gaat om het aantal werkuren."* Maar ook: *"Op Ronnies kamer is het 28 graden, ik moet daar niet aan denken, maar als hij daar goed bij functioneert, prima zo."*

Open en eerlijk zijn. Dat heeft hij van zijn werknemers, maar ook van begeleiders nodig. Hij weet graag – in Jip en Janneke taal - wat er met zijn mensen aan de hand is, dan kan hij er rekening mee houden. *"Epilepsie? Gewoon vertellen. Maar zonder te problematiseren... Het helpt om er soms ook een grapje over te maken. Geruststellen is belangrijk, maar wees ook niet te voorzichtig."*

Dirk Jan heeft tot slot nog wel een duidelijke boodschap voor de groep: *"Het grootste probleem zit bij de beleidsmakers en begeleiders. Zij geloven niet werkelijk in de mogelijkheden van deze mensen. Dat moet eerst veranderen."*



4

Mathilde Een eenvoudig begin

Mathilde (34) ging na haar studie sociologie aan de slag bij een commercieel adviesbureau in Amsterdam. Vier dagen per week loopt ze op haar tenen. En dan nog eens vroeg op en laat thuis, met de trein van Rotterdam naar Amsterdam en vice versa. Het put haar uit, ze krijgt haar eerste psychose en wordt opgenomen. Op 28-jarige leeftijd wordt de diagnose schizofrenie vastgesteld.

Wanneer er voor het eerst weer gesproken wordt over werk, krijgt ze het advies om vrijwilligerswerk te gaan doen. *"Dat doe ik echt niet."* Maar na een paar dagen thuis op de bank zet ze haar trots opzij en gaat ze aan de slag als 'kroelmoeder' in een asiel in de buurt. Extra aandacht geven aan de poezen, ze straalt nog als ze erover vertelt. *"Het was fijn te merken dat ze daar blij met me waren, ik werd er gewaardeerd, kreeg er respect. Omdat het niet om betaald werk ging was er weinig druk, dat was fijn... En na verloop van tijd kreeg ik er steeds meer plezier in om er thuis en tegenover mijn vrienden ook meer over te vertellen. Ik was trots op wat ik daar deed."* Ze groeide in haar zelfvertrouwen, merkte bij zichzelf dat ze weer ambitieuzer werd.

Vervolgens is het haar gelukt om via verschillende eenvoudige functies weer een baan op HBO-niveau te bemachtigen. In deeltijd, dat is belangrijk om te voorkomen dat ze een terugval krijgt. Ook heeft ze ervaren dat het belangrijk (maar niet gemakkelijk) is om open en eerlijk te zijn over haar psychische kwetsbaarheid. Tot op zekere hoogte, dat wel. *"Ik vertel nu wel over mijn kwetsbaarheid voor psychoses. Over mijn schizofrenie vertel ik bewust niet. Het maakt mensen vaak angstig; ze voelen zich opeens niet meer veilig bij je."*



5

Mariëlle Code rood

Leven en werken met borderline, Mariëlle (54) twittert en blogt er bijna dagelijks over. "Ik denk heel snel dat mensen me niet leuk vinden, dat ze me niet graag zien. Het maakt dat ik mensen op afstand houd. Ik heb moeite om mensen te vertrouwen, me aan mensen te hechten." Ze geeft een voorbeeld vanuit haar werk, bij de dienst Werk & Inkomen van een grotere gemeente. "Op een gegeven moment wordt besloten om een overleg waar ik tot dan toe altijd bij zat anders vorm te geven. Ik krijg te horen dat het niet meer nodig is dat ik aanschuif. Ik denk dan meteen dat dit het begin van het einde is, en ontslag aanstaande... Mijn aandrang is dan boze mails te versturen, waarmee ik het erger maak."

Mariëlle heeft alternatieven ontwikkeld. "Ik laat nu mijn leidinggevende weten dat het code rood is." Code rood? "Ik vind het moeilijk om op het moment zelf persoonlijk te vertellen wat er aan de hand is, wat er in me omgaat. Met code rood geef ik de urgentie aan. Mijn leidinggevende, met wie ik een vertrouwensband heb, pakt het dan op." Behalve haar leidinggevende zijn ook haar directe collega's op de hoogte. "Op je werk moet je jezelf kunnen zijn, dat kan alleen als je er open over bent... Het is voor de buitenwacht ook lastig als je weinig contact maakt te zien wat er in je omgaat. Daarbij komt de heersende overtuiging dat mensen met borderline niet te vertrouwen zijn." Daarom geeft ze naast haar parttime werk ook lezingen en workshops over borderline en hoe daarmee om te gaan.

Erover praten heeft ze zeker in het begin als heel moeilijk ervaren. Wat haar geholpen heeft, is om bepaalde gedachten of gedrag van haarzelf niet langer op zichzelf te betrekken maar het te bezien als 'de borderliner in mezelf'. Mariëlle is gedreven, dat voelen we ook in het gesprek. Daarom stuitte het haar ook zo tegen de borst dat haar behandelaars haar adviseerden een baantje onder haar niveau te zoeken. "Het gaf mij het gevoel uitgerangeerd te zijn, niet meer mee te doen..."

Tegelijkertijd heeft ze geleerd dat ze voldoende rustmomenten moet pakken om goed te kunnen functioneren in werk. Het klinkt saai, maar op tijd naar bed gaan is erg belangrijk. En soms betekent het ook een feestje overslaan. De juiste balans vinden tussen werk en privé, het valt niet mee.



Ik denk heel snel dat mensen me niet leuk vinden, dat ze me niet graag zien.

Het maakt dat ik mensen op afstand houd. Ik heb moeite om mensen te vertrouwen, me aan mensen te hechten.

CODE ROOD

6

Ferro-Fix **Reshoring** biedt perspectief

Alle verhalen

Reshoring biedt laagopgeleiden meer perspectief. Onder reshoring wordt verstaan dat bedrijven vanwege de stijgende loonkosten in de (voorheen) lageloonlanden en de gestegen transportkosten laaggeschoold werk juist weer terughalen naar Nederland. Zoals het Rotterdamse metaalbedrijf Ferro-Fix.

Tot een aantal jaar geleden liet dit bedrijf, dat straatmeubilair maakt (zoals bankjes en afvalcontainers), de containers in Polen maken. Dat er maar vijf afvalcontainers op een trailer vervoerd konden worden, maakt het transport kostbaar. Inmiddels maakt het bedrijf de containers zelf in Nederland, met de inzet van ruim 100 medewerkers vanuit het SW-bedrijf. Ferro-Fix wil mensen met arbeidsbeperkingen kansen bieden om in werk mee te doen.

Ischa, de commercieel manager vertelt er enthousiast over. Voor Ferro-Fix is het werken met mensen met en kwetsbaarheid onderdeel geworden van het verhaal naar de markt. Twee ondernemers hebben een oorspronkelijk deel van de WSW werkplaats overgenomen en kantelen dat nu naar een commercieel bedrijf.

Ferro-Fix leert elke dag opnieuw: "Als mensen kansen krijgen en uitgedaagd worden is er meer mogelijk". Met een beetje gerichte aandacht, naast mensen gaan staan en goed op de balans letten werkt het heel normaal. Natuurlijk zijn er situaties met speciale trajectbegeleiding. De voormannen en -vrouwen op de werkvloer moeten het samen doen met de werknemers. Dat vraagt om specifieke aanpak en die leert Ferro-Fix van het WSW-deel.

Ferro-Fix zit met de overname in een transitie. Extra begeleiding zal hier en daar nodig zijn, maar de context kan gewoon inclusief zijn. Een mooi perspectief gloort voor werknemer, werkgever en gemeente.



7

Maarten **Persoonlijke aandacht werkt echt**

Maarten (33) was als kind al vaak in de tuin te vinden. Samen met z'n vader het gras maaien, de heg snoeien, de planten water geven. Dat hij nu als hovenier werkt, komt dan ook niet als een verrassing. De vrije hand krijgen om iets moois van een tuin te maken, daar maak je hem gelukkig mee. Maarten gedijt goed als hij de ruimte krijgt. Met zijn vriendin heeft hij nu alweer drie jaar een latrelatie. Ze zijn gelukkig samen. Hij is trots op haar.

Dat Maarten ruimte nodig heeft, maakt hem niet tot een einzelgänger. Maarten heeft juist sterk behoefte aan een open en warm contact. Dat heeft hij in zijn leven vaak gemist. Op school, waar hij veel gepest werd. Thuis, in de relatie met zijn moeder, maar ook in zijn eerste baantje, bij een lokale hovenier: de mensen waren afstandelijk, praatten weinig met hem. Hij voelde zich buitengesloten. Dat maakte hem onzeker, hij voelde zich er doodongelukkig. Ook werd hij overvraagd, en kreeg hij de rotklusjes in zijn maag gesplitst. Maarten vindt het lastig om zijn grenzen te bewaken. Nee zeggen is niet zijn sterkste kant. Wanneer hij een aantal jaren later in de horeca gaat werken, breekt hem dit op. Hij neemt te veel hooi op z'n vork, maakt lange dagen. Ook het onregelmatige werk doet hem geen goed. Hij belandt meerdere malen met een burn-out thuis op de bank. Uiteindelijk mondt dat uit in een depressie. In die tijd zijn drank en speed z'n beste vrienden: hij wordt er rustig van.

Gelukkig gaat het nu veel beter met Maarten. Voor ons zit een vrolijke jongen die met verve zijn verhaal vertelt. Wie of wat heeft het doen kantelen? In de GGZ-instelling waar hij uiteindelijk opgenomen wordt ervaart hij veel steun van de verpleegkundigen. *"Mijn psychiater was vooral bezig met de medicatie. De verpleegkundigen praatten meer met me als mens: "Hé Maarten, hoe is het er mee? Wat heb je gedaan deze week?" Zij lieten ook veel meer van zichzelf zien, wat ze zelf meegemaakt hadden. Daardoor vertrouwde ik ze ook meer."* Het duurde lang, maar uiteindelijk wordt de diagnose ADHD gesteld. Dat ziet hij zelf als de echte ommekeer. Hij heeft het ervaren als een verlossing, dacht lang dat hij gek was. Nu begrijpt hij beter waarom hij zich zo gedroeg en kan hij dat ook beter accepteren. En Maarten is clean nu: Ritalin heeft de plek van de drank en speed overgenomen. Positieve werkervaringen hebben hem meer zelfvertrouwen gegeven.



Verhaal 7 vervolg

Structuur, regelmaat helpen Maarten goed te functioneren in werk. Veranderingen in werk creëren veel onrust. Laat staan als hij op zoek moet naar een nieuwe baan. Als hij in vacatures leest wat er allemaal van je verwacht wordt, wordt hij daar erg onzeker van. *"Heb geduld met me, heb vertrouwen in me. Geef me de ruimte om te groeien in m'n werk. En vooral, heb oog voor me."* Aandacht doet hem goed, dat is ook zichtbaar tijdens het interview. *"Wees er voor me als ik het echt nodig heb. Houd me een beetje in de gaten. Maak met regelmaat een babbeltje met me. Zeker als ik heel stil ben, ik vind het moeilijk om zelf aan de bel te trekken."* Ook vindt Maarten het moeilijk om zijn collega's mee te nemen in zijn ADHD. Mogelijk dat zijn werkgever hem daar ook bij kan helpen. *"Kort hoor, ik wil geen voorkeursbehandeling."*

Zijn droom is een eigen hoveniersbedrijf. En dan meer mensen met ADHD in dienst nemen. Overigens denkt hij niet zo vaak over de toekomst na. Een training mindfulness heeft hem geleerd in het nu te leven.

*Heb geduld met me,
heb vertrouwen in me.*

*Geef me de ruimte om te
groeien in m'n werk. En vooral,
heb oog voor me.*

8

Alida **De lat niet te hoog leggen**

Alida (42) vertelt: "Niet zo lang geleden was ik nog een bang vogeltje. Ik voelde me heel onzeker, angstig." Een 'ontwijkende persoonlijkheid' noemt haar begeleider het. Een problematische relatie met haar vader, het vroege overlijden van haar moeder, een gewelddadige vriend, een dochter met ADHD, een zus die verslaafd is, haar beste vriendin die in een auto-ongeluk om het leven kwam. Je zal het allemaal maar voor je kiezen krijgen. Naast de zorg voor haar eigen kind, en de mantelzorg voor haar vader en zus, neemt ze ook nog eens ook de pleegzorg van haar nichtje op zich. Zij ervaart dat nauwelijks als een keuze, ze vindt dat ze dit op zich moet nemen. Haar werk heeft er wel flink onder te lijden. En ze voelt zich te onzeker en angstig om er met haar baas over te praten. Het lukt haar niet om haar werk te behouden.

In kleine stapjes werkt Alida aan een meer positief zelfbeeld. De lat niet te hoog leggen helpt haar daarbij. Door meer realistisch te zijn in wat ze van zichzelf verwacht, voorkomt ze bij zichzelf onnodige teleurstellingen. Dat vraagt van haar ook dat ze haar grenzen bewaakt, mondiger wordt in het contact met anderen. Dat valt niet mee, het is een lange weg. Maar Alida straalt wanneer ze vertelt dat ze het gevoel heeft dat ze de weg omhoog gevonden heeft. Ze is trots op waar ze nu staat. En dankbaar voor de steun die ze van haar begeleiders gekregen heeft. In de gesprekken met de begeleiders heeft ze ervaren dat ze niet aan hoge verwachtingen hoefde te voldoen, ze had erg het gevoel als persoon gewaardeerd te worden. Het is die ervaring die haar ook in belangrijke mate geholpen heeft om met een meer positieve blik naar zichzelf te kijken.

Vandaag is een van die kleine stapjes. Ze vertelt haar verhaal ten overstaan van een groep van vijftien professionals. We vangen een glimp op van de bijzondere mens die Alida is: de fonkeling in haar ogen, de warmte in het contact, de glimlach op haar gezicht. Zoals haar oud-collega's haar hebben leren kennen: als een fijne collega, betrokken en opgewekt.



*Niet zo lang geleden
was ik nog een bang vogeltje.*

Ik voelde me heel onzeker, angstig.

9

Frits Oog voor intercollegiaal contactAlle
verhalen**Toen de nieuwe directeur, net afgestudeerd, hem ging vertellen wat hij als vertegenwoordiger allemaal niet goed deed, was het klaar voor Frits: "Ik begin voor mezelf."**

Frits Brabers is directeur van Horeca Groothandel Tilburg. Het is een kleinschalig familiebedrijf van een kleine dertig man, die vaak al heel lang binnen het bedrijf werkzaam zijn. Er leeft een duidelijk gevoel van 'samen de klus klaren'.

Frits stimuleert ook diegenen die dat best spannend vinden om deel te nemen aan overleggen en groepsactiviteiten. Ook vindt Frits het erg belangrijk dat mensen op een respectvolle manier met elkaar omgaan. Daar kun je niet zonder meer van uitgaan, dat moet je ook echt in de gaten houden en waar nodig je medewerkers op aanspreken.

Medewerkers met psychische ervaringen voelen zich hierdoor gesteund. Ook kunnen medewerkers met psychische kwetsbaarheden meer moeite hebben om zelf aan de bel te trekken als ze ergens mee worstelen. Ook daarom is het belangrijk dat je als werkgever je medewerkers 'leest' en op ze afstapt. Zo kun je vaak voorkomen dat dingen escaleren. En kunnen alle medewerkers gewoon doen waar ze goed in zijn.



10

Marga **Is er niemand die het in me ziet?**

Thuis, op school, op haar werk, nergens was het goed wat ze deed. Door de talrijke negatieve ervaringen met haar zus, werk, collega's en leidinggevenden is er een het gevoel ontstaan dat niemand op haar zit te wachten. Dat doet pijn. Het maakt haar ook boos. Is er nu echt niemand die ziet wat ik wel kan?

Marga (54) is niet bij de pakken neer gaan zitten. Ze zocht zelf contact met het MMM-project om haar verhaal te kunnen vertellen.

Het pesten begon al thuis. Toen ze rijles wilde nemen zei haar zus: "Jij rijles? Je komt niet eens met je kop boven het stuur uit!" En toen ze aangaf bejaardenhelpster te willen worden, was de reactie in haar omgeving "Meid, dat gaat je toch nooit lukken!" Geen wonder dat ze gedurende de jaren faalangst ontwikkelde. Gelukkig vond ze na haar opleiding een baan op een kleine afdeling van een ziekenhuis. Ze stortte zich er voor meer dan honderd procent op. Wilde het zo graag goed doen. Wat men haar vroeg, deed ze. Ze stelde te weinig grenzen. Lang lukte het met een enorm doorzettingsvermogen om aan alle verwachtingen te voldoen. Maar de accu raakte leeg, en toen er door fusies een grotere organisatie ontstond raakte ze uit balans. Op een gegeven moment was ze opgebrand en raakte ze via de Ziektewet in de WAO.

Via een arbeidsdeskundige van het UWV en hulp van de bedrijfsarts werd ze herplaatst op een andere afdeling. Met werkzaamheden die helemaal bij haar pasten. Daar vond ze erkenning bij patiënten die in haar een gevoelig persoon met aandacht voor de ander herkenden. *"Fijn dat de mensen blij met me waren. Ik had op dat moment een hele goede leidinggevende die mij waardeerde om wie ik was en wat ik deed. Ik bloeide helemaal op (helaas kreeg ik al gauw weer een ander die totaal geen begrip toonde)."* Juist vanwege haar onzekerheid heeft zij – meer dan veel anderen – leidinggevenden en collega's nodig die daar oog voor hebben, dat weten te waarderen en die tegelijkertijd niet blind zijn voor haar onzekerheden en angst om het niet goed genoeg te doen. Ze is er ten stelligste van overtuigd dat als die omstandigheden er zijn, ze goed en met plezier kan functioneren.



Toen kwam ik op een gegeven moment bij een re-integratie bedrijf terecht

Verhaal 10 vervolg

En dat heeft ze in al die jaren zo gemist. Telkens werd haar contract niet verlengd, en moest ze elders opnieuw beginnen. In tien jaar tijd had ze veel verschillende leidinggevendenden. Steeds maar weer moeten werken aan een juiste verhouding met haar leidinggevende en collega's, op zoek naar begrip voor haar gevoelens, dat was te veel. Maar UWV en andere hulptroepen namen haar problemen en onzekere gevoelens niet serieus. *"De coach van het UWV wist niets van mijn situatie en wilde zich daar ook niet in verdiepen."*

"Toen kwam ik op een gegeven moment bij een re-integratie bedrijf terecht waar ik een medewerker kreeg die tegen mij zei dat ik hoogsensitief was. Hij raadde mij een boek aan. Toen ik dat las, was het of ik een boek over mijzelf aan het lezen was. Alle puzzelstukjes vielen op zijn plaats. Dat we heel snel en sterk situaties en mensen aanvoelen. Ons steeds maar aan passen om er maar bij te horen. Er vaak niet in slagen een evenwicht te vinden tussen de verwachtingen van de maatschappij en de eigen behoeften... Maar veel mensen en artsen begrijpen hier nog maar weinig van en dan loop je weer tegen een muur op." Op banenmarkten ziet ze veel aandacht voor mensen met zichtbare handicaps en bedrijven die daar wel kansen voor willen bieden. Voor haar situatie ervaart ze geen aandacht. En met maatregelen als de no-claim-regeling of subsidies voelt ze zich niet geholpen. Het neemt de vooroordelen van werkgevers niet weg.

Marga doet een indringende oproep. Ze wil nu eindelijk eens serieus worden genomen: *"Waar is de werkgever die zegt... 'Ik zie wat in jou'? Waarom luisteren mensen niet naar wat ik nodig heb, zodat ik kan laten zien wat ik kan!"* Iemand in dienst hebben die hoogsensitief is heeft ook voordelen waar werkgevers niet van weten. Omdat ze heel creatief zijn en voor veel dingen een goede oplossing vinden. Een collega zei eens (toen ik met een voorstel kwam): *"Dat wij zelf niet op dat idee zijn gekomen, zo kun je veel efficiënter werken. Ook al is het maar voor een paar uurtjes per week, ik zou er al heel blij mee zijn. Want werken heeft ook een helende werking!"*

11

Tjeerd & Martijn **Een goed gesprek**

Tjeerd, een jonge (27), enthousiaste vent. Al tijdens de studie zijn eigen hoveniersbedrijf gestart. Hij houdt zich bezig met het ontwerpen, aanleggen en onderhouden van tuinen voor zowel particulieren als bedrijven. Tjeerd heeft één medewerker in dienst, Martijn (32), zijn neef. Martijn is vandaag ook van de partij. Grote vent, wat stoere uitstraling, maar ook zichtbaar gespannen voor het interview.

Tjeerd is zeer over hem te spreken: *"Hij is heel gedreven, heel zorgvuldig, levert prima werk. Heeft zichtbaar plezier in zijn werk. Klanten zijn tevreden... Harde werker ja, is soms zelfs te snel klaar."* Te snel? Martijn: *"Ik ben altijd bang dat ik mijn werk niet op tijd af krijg. Ik werk dan heel hard, sla pauzes over, om zeker te zijn dat ik het op tijd af heb. Als ik het op tijd af krijg, ben ik heel tevreden. Maar krijg ik het gevoel dat ik het niet op tijd af ga krijgen, dan word ik heel onrustig, loop ik als een kip zonder kop rond... Het voelt voor mij dan telkens weer als een zaak van leven en dood. Terwijl mijn verstand wel weet dat dat natuurlijk niet zo is."* Achter de stoere uitstraling schuilt een gevoelige en onzekere jongen. Die veel behoefte heeft aan bevestiging. Martijn heeft een gegeneraliseerde angst- en dwangstoornis. Hij heeft hiervoor therapie gehad en slikt medicijnen. Deze therapie was er mede op gericht om hem te helpen te praten over zijn emoties. *"Ik voel ergens wel de behoefte om erover te praten, maar die stap zetten blijf ik echt moeilijk vinden... Dat Tjeerd er al voordat hij me aannam vanaf wist, maakt het voor mij makkelijker om er met hem over te praten."* In eerdere banen heeft hij ervoor gekozen het te verzwijgen, soms vertelde hij het na een aantal maanden. Zijn ervaringen zijn niet allemaal positief. *"Soms werkte het ook tegen me wanneer ik over mijn beperking vertelde. Mensen reageren er lang niet altijd goed op."*

Martijn vertelt dat hij eerst een aantal jaren administratief werk gedaan heeft. *"Op kantoor was het werk nooit klaar, er was altijd werk te doen. Omdat ik graag wilde dat ze tevreden over me waren, bleef ik werken. Complimenten kreeg ik echter zelden of nooit..."* Waarom hij in het hovenierswerk wel op zijn plaats is? *"Het resultaat van mijn werk is direct zichtbaar. En als het donker wordt moet je wel stoppen"*, zegt hij met een glimlach. Martijn is ook heel blij met zijn werkgever. *"Hij heeft mij aangenomen om wie ik ben. Hij geeft me veel vertrouwen en laat ook blijken als hij tevreden over me is. Hij komt het me persoonlijk vertellen als hij positieve reacties van klanten op mijn werk gekregen heeft..."*



Verhaal 11 vervolg

Ook weet hij van mijn problemen en moedigt hij me aan om erover te praten. Hij luistert echt, hij is oprecht geïnteresseerd in me. En doet ook echt iets met wat ik vertel... Juist omdat ik het moeilijk vind om erover te vertellen, is het belangrijk dat mensen in mijn omgeving er zelf naar vragen, en ook echt doorvragen. Ik geef vaak genoeg signalen af..." Tjeerd: "Ik wil Martijn graag helpen, ook al is dat niet altijd makkelijk. In gesprek met Martijn helder krijgen waar hij mee stoeit en wat hij nodig heeft, daar had ik goed hulp bij kunnen gebruiken, en nog steeds... Als bijvoorbeeld eens een deskundige zou aanschuiven, en we een driegesprek zouden kunnen voeren over de dingen waar Martijn en / of ik tegen aanlopen, dat zou ons denk ik nog weer verder helpen."

Tot slot wil Martijn nog graag iets kwijt: *"Ik werk nu drie dagen per week voor Tjeerd. Hij wil me graag een nieuw contract aanbieden, maar kan me niet meer dagen per week in dienst nemen. Daarom wil UWV dat ik met deze baan stop en een andere baan ga zoeken. Zij vinden dat ik vijf dagen kan werken. Ik vind zelf ook dat ik vijf dagen kan werken, maar ik wil deze baan niet kwijt. Ik vind het prima om daarnaast bijvoorbeeld twee dagen als postbode te werken, geen probleem. Maar ik heb het hier zo naar m'n zin, laat me hier alsjeblieft werken."*

***Soms werkte het ook
tegen me wanneer ik over mijn
beperking vertelde.***

***Mensen reageren er lang
niet altijd goed op.***

12

Bas **Dat laat je niet los**

Over passies gesproken. Bas (27) en fietsenmaken, als natuurlijk in één adem. Als kind droomde hij er al van om aan die hele dure fietsen te mogen sleutelen. Op zijn 15^e had hij z'n eerste baantje bij een fietsenmaker. En na zijn MBO-opleiding vond hij een betaalde baan in een grote fietsenzaak in de buurt. So far, so good. Maar hoge druk in het werk en spanningen thuis putten hem uit, waarna een psychose volgde.

Zijn leven stond z'n de kop. Jaren van behandeling volgden. Het zou niet de enige psychose zijn. Meerdere psychosen volgden. De wijze van werkhervatting speelde daarbij een zekere rol. In sollicitatiegesprekken kiest Bas ervoor eerlijk te zijn over zijn kwetsbaarheid. Werkgevers vinden het moeilijk zich tot zijn verhaal te verhouden, ze begrijpen weinig van psychosen. De mogelijkheid tot proefplaatsing trekt werkgevers toch over de streep. Eenmaal in dienst maakt Bas een goede indruk: gedreven en bekwaam. Het verhaal over zijn psychische kwetsbaarheid verdwijnt naar de achtergrond, zeker in het hoogseizoen verwachten werkgevers al snel dat hij weer volle bak meedraait.

Bas vindt het moeilijk om hier tegenwicht aan te bieden, en als je diep in zijn hart kijkt, wil hij dat eigenlijk ook niet. Hij wil zo graag weer meedraaien in de fietsenwereld. Het gevolg van dit alles is wel dat hij al snel weer boven zijn kunnen werkt en vast loopt. De stress maakt dat hij slecht slaapt, steeds vermoeider raakt en opnieuw uitvalt. Hij heeft bij maar liefst zeven verschillende fietsenmakers gewerkt. Het maakte dat hij zich alleen maar nog kwetsbaarder ging voelen. Zijn begeleider heeft hem geholpen dit te doorbreken. Zij heeft hem geholpen in te zien wat er gebeurt.

Nu is hij inmiddels zover dat hij zichzelf niet meer voorbij wil lopen. Hij wil nog steeds niets liever dan fietsen repareren, maar werkgevers zullen hem ook moeten accepteren zoals hij is. Hij weet dat hij dit werk goed kan, maar ook dat hij kwetsbaar is. Een kleine fietsenzaak, met een baas die beter begrijpt hoe met hem om te gaan, het moet toch kunnen!

 A photograph of a young man with short dark hair, wearing a red and blue plaid shirt over a black t-shirt and blue jeans. He is standing in a workshop, leaning on the seat of a bicycle. The background shows various tools and bicycle parts.

Een kleine fietsenzaak, met een baas die beter begrijpt hoe met hem om te gaan, het moet toch kunnen!

13

Bram Hanstede **Het 'Lastige Vragen Koffertje'**

"De kwaliteiten van mensen gaan zien, en die tot ontwikkeling brengen, dat is wat mij drijft. En hun beperkingen... We moeten niet te bang zijn. Mensen kunnen vaak prima zelf aangeven wanneer ze moeite ondervinden." Bram Hanstede, medeoprichter van Enspiratie, is ervan overtuigd dat juist door mensen in een reële werkomgeving te plaatsen zij tot ontwikkeling komen. *"Mensen zijn hier niet langer meer cliënten, maar gewoon medewerkers. En ze hebben een leidinggevende, geen begeleider."*

"Enige tijd geleden kwam hier een 35-jarige vrouw werken, met nauwelijks enige werkervaring. Ze was heel onzeker. Maar toen ze onze bedrijfskleding aantrok en gasten haar vragen stelden, zag je haar groeien. Ze ging letterlijk meer rechtop staan... We zien dat mensen energie krijgen en geïnspireerd raken als zij zich ontwikkelen." Bram wordt echter nog regelmatig geconfronteerd met begeleiders die in zijn ogen de mogelijkheden van hun cliënten niet werkelijk zien. Hij kan zich echt opwinden over al het gepamper. 'Normaliseren' is het sleutelwoord.

Willen mensen tot ontwikkeling komen, dan is het ook belangrijk om aan te sluiten bij wat hen drijft. Wanneer mensen bij hem komen solliciteren, vraagt Bram dan ook altijd naar hun dromen. Dromen die hij serieus neemt, en niet direct van tafel veegt, zoals deze mensen ook met regelmaat overkomt.

Verder heeft Bram ervaren hoe belangrijk het voor de medewerkers is om het werk te structureren. Duidelijke schema's bieden hen het houvast waar zij zo behoefte aan hebben. Een ander fraai voorbeeld is het 'lastige vragen koffertje' (zie foto). Gasten die een zaal huren hebben vaak gedurende een dag van alles nodig, zoals stiften en plakband, en spreken daar de medewerkers op aan. Dit zorgde bij de medewerkers voor veel onrust. Totdat iemand voorstelde een koffer te maken met daarin alles wat gasten maar nodig kunnen hebben en deze koffer bij binnenkomst te overhandigen. De medewerkers hebben met elkaar gebrainstormd over wat er allemaal in het koffertje moest zitten. Niet alleen de medewerkers zijn hier erg mee geholpen, gasten ervaren het – en dat kunnen we uit eigen ervaring zeggen – als een super service! Hoe het structureren van werk ook een commerciële meesterzet bleek. Een fraai voorbeeld van sociaal ondernemerschap!



14

Harm & Sander Hakbijl **Goud Waard**Alle
verhalen

Sander Hakbijl is, samen met zijn vrouw, de trotse eigenaar van de grootste bioscoop in Friesland. Het bedrijf telt inmiddels 18 werknemers, onder wie Harm (39). Harm is een belangrijk onderdeel van het team geworden. Zonder hem had de bioscoop bijvoorbeeld nooit in zo'n korte tijd kunnen overstappen op de nieuwste projectietechniek. De handleiding die Harm schreef is zelfs overgenomen door andere bedrijven. Ook de administratie die door Harm verzorgd wordt is piekfijn in orde. Dat heeft er ook mee te maken dat hij zijn eigen werk veelvuldig controleert. Bij hem is neurotische controledwang gediagnosticeerd. Alhoewel hij door zijn werk meer zelfvertrouwen gekregen heeft, heeft hij nog steeds een bepaalde onzekerheid. Een onzekerheid die al op jonge leeftijd ontstaan is. Hij werd op school veel gepest. Nu is hij er trots op dat zijn grootste pestkop kaartjes bij hen komt kopen.

Keerzijde van zijn controledwang is dat Harm meer tijd nodig heeft dan anderen om zijn werk af te ronden. Overigens is hij zich daar zelf vaak niet bewust van. Om te voorkomen dat hij te veel tijd besteed aan bepaalde werkzaamheden, heeft Sander met hem afgesproken dat ze op dezelfde kamer werken. Sander kan zo een oogje in het zeil houden en hem indien nodig geruststellen. En Sander doet meer om Harm te helpen goed te functioneren. Zo volgt hij hoe de communicatie van Harm met zijn collega's verloopt. Naarmate Harm langer in dienst is krijgt hij steeds meer de neiging om ook zijn collega's te controleren. Daarbij kan hij direct uit de hoek komen. *"Hij is daarop corrigeerbaar, rustige feedback is daarvoor belangrijk."* Rust, orde en regelmaat zijn ook belangrijk voor Harm. En dat hij zich thuis voelt. Daarin onderscheidt Sander zich van eerdere leidinggevendenden van Harm, aldus Harm zelf. Hij vertelt over de persoonlijke aandacht en de waardering die hij van zijn baas krijgt. *"Ik word hier voor vol aangezien."*

Soms spart Sander met zijn vrouw over de omgang met Harm. Vaak gaat het dan over de vraag of bepaald gedrag van Harm wel of niet het gevolg is van zijn beperking. Hier zouden ze soms wel wat advies bij kunnen gebruiken. Maar voor de rest kunnen ze het prima zelf af.



15

Aukje **Als je meerdere bazen hebt**

Aukje (23) werkt bij de McDonalds, in de keuken. Big Mac, Cheeseburger, McWrap, frieten, ze weet er wel raad mee. Ze werkt er nu alweer een jaar of drie en heeft het er prima naar haar zin. Overigens net als bij de vishandel waar ze eerst werkte. Dat er verder alleen maar mannen bij die viszaak werkten maakte voor haar niet uit. Fileren van vis, dat vond ze daar het mooiste om te doen. Alleen kreeg ze daar na enige tijd enorm last van eczeem. Maar goed, ze werkt nu dus bij de McDonalds.

Voor vier dagen per week. Een jobcoach had deze baan voor haar gevonden. Zelf een baan vinden, Aukje denkt niet dat ze daartoe in staat is. Ze is moeilijk lerend, komt vanuit het praktijkonderwijs. Haar jobcoach heeft in het begin ook een poosje met haar meegewerkt, dat vond ze fijn. Met de juiste begeleiding kan Aukje prima eenvoudige werkzaamheden verrichten. Ze heeft duidelijke instructies nodig, en soms moeten die een aantal malen herhaald worden. Ze heeft wat dat betreft wat geduld nodig. Maar als ze het eenmaal in de vingers heeft, levert ze prima werk. En met veel plezier.

Wel blijft het belangrijk dat ze op iemand kan terugvallen die ze vertrouwt. Dat bleek niet zo gemakkelijk, binnen de McDonalds wordt er in meerdere shifts gewerkt. Dat betekent dat Aukje 's ochtends een andere leidinggevende heeft dan 's middags. Daarom is nu afgesproken dat een van de medewerkers met wie zij een vertrouwensband heeft haar verhaal kwijt kan. Dan gaat het overigens niet alleen om zaken die op het werk spelen. Ook zaken van thuis, die kunnen Aukje flink bezighouden en kunnen dan ook grote invloed op haar werk hebben. Indien nodig onderneemt deze speciale collega actie.

In de toekomst wil Aukje wel proberen om achter de counter te werken. Ze vindt dat wel een spannend idee. Het contact met de klanten, ze voelt zich daarin heel onzeker. Het maakt haar heel onrustig in haar hoofd. Toch zou ze het wel willen proberen, alleen dan wel met extra begeleiding.



16

Bouke & Seye Brinkman Meer in zijn mars dan moeder had gedacht
Alle verhalen

Compleet met hoed en klompen. We ontmoeten twee rasechte Friezen. Seye Brinkman (39) is een paar jaar geleden zijn eigen bedrijf begonnen: De Tuindeurenman. Maakt deuren en kozijnen. Inmiddels heeft hij vijf medewerkers in dienst. Een van hen is Bouke (32), hij woont in de buurt.

Een paar jaar geleden kwam hij op zijn pad. Een verlegen jongen, die aldus de arbeidsdeskundige van UWV, bij andere werkgevers nooit een echte kans gekregen had. Nam teveel hooi op z'n vork, deed teveel dingen tegelijk, om maar een goede indruk te maken. Dan gaat het verkeerd, Bouke heeft een vorm van autisme. Deze negatieve werkervaringen hebben hem heel onzeker gemaakt. Bij Seye kreeg hij de kans rustig op te bouwen. Hij is begonnen met twee ochtenden in de week. Inmiddels werkt hij vier dagen per week, twee dagen in de werkplaats, twee dagen bij de klant, een dag heeft hij vrij. Ook voor zijn schapen.

Ook krijgt Bouke van Seye veel persoonlijke aandacht. Zo schrijft Seye alles wat Bouke moet doen voor hem uit. Hij heeft daarvoor een speciaal schema gemaakt. Ook maakt hij vooraf foto's die hij aan Bouke laat zien. Niet alleen foto's van de plek in het huis waar het kozijn moet komen, maar ook foto's van klanten. Zodat Bouke weet wie hij gaat ontmoeten. En als er bij de klant ook honden rondlopen, dan neemt Seye ook daar foto's van. En van de plek waar Bouke de bus kan parkeren. Seye vind het niet vervelend dat hij dit moet doen, hij houdt zelf ook van gestructureerd werken. Verder benadert Seye Bouke als alle andere medewerkers. Dit in tegenstelling tot eerdere werkgevers, die Bouke in een bijzondere positie plaatsten.



Ook sociaal daag ik hem uit; als we met elkaar wat gaan drinken gaat hij ook mee.

Verhaal 16 vervolgAlle
verhalen

Bouke woont nog thuis, bij zijn moeder en zijn zus. Het gezin leeft in een behoorlijk sociaal isolement. De beschermende houding van zijn moeder bleek een behoorlijke en wellicht ook de belangrijkste belemmering. *"Zijn moeder was heel bezorgd, bang dat hij teveel hooi op zijn vork zou nemen. Bouke kon in haar optiek niet zoveel."* De arbeidsdeskundige vertelt: *"Gesprekken met Bouke thuis, waar zijn moeder bij was, hadden niet zoveel zin. Beter was het om elders alleen met hem in gesprek te gaan... Toen moeder en zus merkten dat Bouke het naar zijn zin had bij Seye en dat het werk hem goed afging, konden ze hem ook steeds meer loslaten."*



Dromen

Regio midden

Regio noord

Regio oost

Regio zuid

Regio west

Alle
 dromen

1

Marea, Mieke, Diana, Margriet **Droom over arbeid**
Ondernemers ontmoeten talenten en mogelijkheden van mensen met psychische kwetsbaarheid in 'de Boomgaard'

STATEMENT Iedereen is gelijkwaardig. De toegang tot arbeid is voor iedereen gelijk, de benodigde ondersteuning is beschikbaar. De werkende mens is een exacte afspiegeling van de samenleving.

VORMGEVEN EN GEBRUIK VAN GOOD PRACTICES
Ondernemers matchen mensen met een psychische kwetsbaarheid met werk (ondernemers maken arbeid en leggen talenten bloot)

- Ex-managers helpen werkzoekenden
- Managers nemen werkzoekenden mee om talenten te ontdekken en baan aan bieden of zoeken match bij andere ondernemer

Gemeente/UWV maken de werkzoekenden met een psychische kwetsbaarheid zichtbaar (wat je ziet is te beïnvloeden)

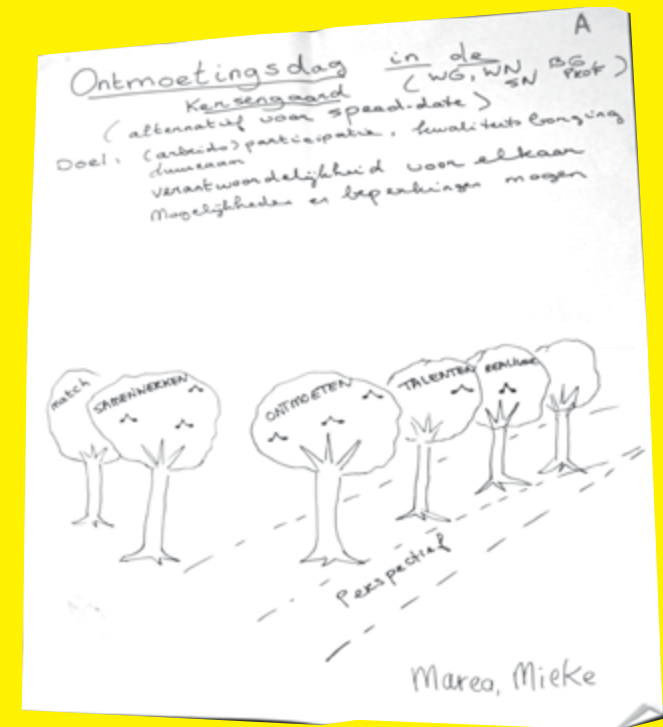
- Rondje bedrijven met mensen met een psychische kwetsbaarheid door klantmanagers gemeente/ UWV Utrecht
- Financiële prikkel (beloning)

Bedrijven en werknemers maken kennis met mensen met een psychische kwetsbaarheid (onbekend is onbemind)

- (Diverse) personeelsdagen in 'de Boomgaard'
- Teambuildingsdag met diverse geledingen van bedrijf/organisatie
- Ontmoetingsdag tussen mensen uit de WIA en UWV-mensen + werknemers

Ondernemers ontmoeten talenten en mogelijkheden van MMM in 'de Boomgaard'

De Boomgaard is het symbool voor een open ontmoetingsplek waar mensen op basis van gelijkwaardigheid en hun mogelijkheden samen komen. De gezamenlijke ambitie is om iedereen een eigen passende plek op de arbeidsmarkt te bieden. Door de ontmoeting ontstaat het contact dat nodig is om de noodzakelijke hulp op weg naar arbeid te kunnen vragen en te bieden.



Droom 1 vervolg

Alle dromen

Mijlpalen:

1. Werkgevers, professionals en werknemers zijn in staat kwaliteiten van andere mensen en henzelf te herkennen en erkennen.
2. Werkzoekende mensen met psychische kwetsbaarheid hebben inzicht in hun eigen kwaliteiten en kunnen deze kenbaar maken.
3. Werkgevers zijn geraakt door de gelijkwaardigheid en mogelijkheden van mensen met psychische kwetsbaarheid, (geen verschil op mensniveau).
4. Het is vanzelfsprekend dat iedereen verantwoordelijkheid neemt voor de mensen met psychische kwetsbaarheid in zijn/haar sociale netwerk.

VERWEZENLIJKEN: DE ACTIES

Mijlpaal 1

- a. Undercover boss
- b. Talentanalyse workshop
- c. Kwaliteitspel
- d. Zelfanalyse test via app
- e. Als vast onderdeel van team overleg (1- 2 keer per jaar)
- f. Als vast onderdeel van functioneringsgesprekken

Mijlpaal 2

- a. Undercover boss
- b. Undercover employer
- c. Profilering in vacatures, benadrukken van krachten/kwaliteiten en niet op functienamen/eisen

Mijlpaal 3

- a. Uitwisseling van vrijwilligers/werknemers onder diverse organisaties, en cliënten
- b. Buurtbijeenkomsten aansluitend bij wijkteams
- c. Maatschappelijke stage is verplicht ongeacht opleidingsniveau
- d. Sprokkeldagen/NL Doet

Ondertekenaars Marea, Mieke, Diana, Margriet



Alle
 dromen

Marije, Hielkje, Wenda, Ingrid, Annemieke **Het individu/schoolwerk of algemeen**

De flexibele route voor mensen met een psychische kwetsbaarheid van school naar werk


 2

STATEMENT Een leven lang leren en ontwikkelen. Wij doen altijd wat werkt (evidence-based) met focus op mogelijkheden en kwaliteiten van mensen met psychische kwetsbaarheid en ruimte voor ontwikkeling op maat binnen scholing en werk.

VORMGEVEN EN GEBRUIK VAN GOOD PRACTICES
De aansluiting op arbeid vanuit onderwijs

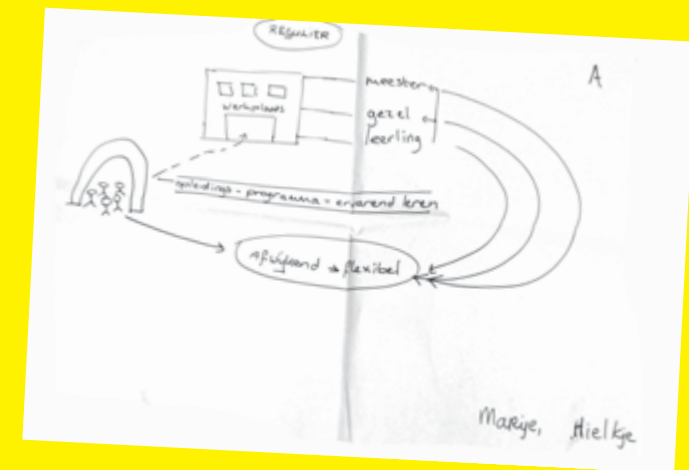
- Project 'Vakopleiding voor kansjongeren in de praktijk'
- ROC vrijwilligersbegeleiding
- Kleurrijk talent
- Vakopleiding techniek
- Ziekteverzuim begeleiding VO 'Samen naar school is veel beter' (handleiding)
- HBO Utrecht aanwezigheid onvoldoende cijfer 9 of stoppen opleiding.
- HBO Nijmegen aanwezigheid niet belangrijkste resultaat 9 = oke
- School/werk past zich aan + individu past zich aan
- Passend onderwijs
- School coachen naar stageplek -> werk. (praktijkonderwijs) Bemmel

De inclusieve arbeidsmarkt

- Jobcarving / herontwerp van werkprocessen
- BP: bouw werkt met gilde systeem. Jobrotation (projectmatig)
- Erkende ongelijkheid (posities en vakmanschap deskundigheid erkennen)
- Goede samenwerking opleiding/praktijk
- Financiële prikkel (beloning)

De flexibele route voor mensen met een psychische kwetsbaarheid van school naar werk

De levensroute van school naar werk voor mensen met een psychische kwetsbaarheid kan verder geplaveid worden door een betere begeleiding en facilitering rond de overgang van school naar werk en aandacht bij alle betrokken professionals voor hun bijdrage tijdens die transitie. Dat gaat om de voorbereiding op werk, begeleiding naar werk, het kiezen van het werk, het waar nodig aanpassen van het werk, de steun van collega's op de werkvloer en eventuele jobcoaching en andere noodzakelijke steun aan de werkgever en de werknemer.



Droom 2 vervolg

Alle dromen

De verbinding met zorg

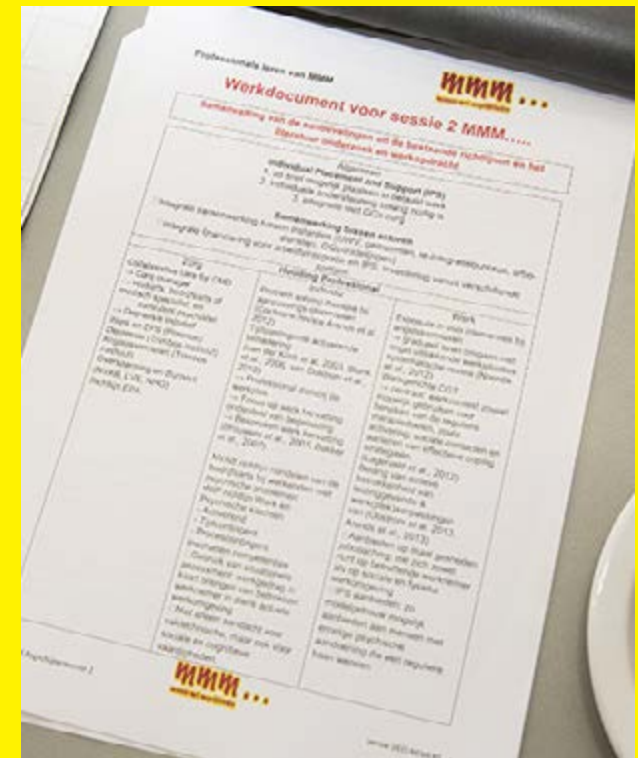
- Jeugdarts verbinding medisch, sociaal, school en werk

Mijlpalen:

1. Iedereen is zich bewust van zijn eigen en andere bestaande evidence-based methoden (gilden, IPS, SE)
2. Er is onderling contact tussen alle relevante actoren in de relatie school – werk
3. De in het MMM-project verzamelde kennis en inzichten zijn bekend binnen de eigen beroepsgroep, doordat wij dat hebben gedeeld. De deelde visie is oplossingsgericht

VERWEZENLIJKEN: DE ACTIES

- Mijlpaal 1**
- a. Toegang tot evidence vergemakkelijken, kenniscentrum over beroepen heen
 - b. Competitie gericht portfolio, evt. bij gebruiker / prof. terecht laten komen
 - c. Een E-portfolio aanmaken voor iedereen met beperkingen & mogelijkheden
- Mijlpaal 2**
- a. E-portfolio gebruiken en vullen
 - b. Zorg dat het eigen netwerk van de klant wordt ingeschakeld en dat de klant zich bewust wordt van dat netwerk
- Mijlpaal 3**
- a. Oplossingsgericht werken
 - i. Bewustwording
 - ii. Scholing



Droom 2 vervolg

Alle dromen
Het eigen commitment voor de acties voor verwezenlijking van de droom

- A. Bij mijlpaal 1**
- AJN: website met evidence-based interventies van toepassingen hierop (Ingrid) C/A
 - LVSC kennisbank onderzoeken op evidenced based voorbeelden. Hielkje
- B. Een aanbod**
- Kenniscentrum of website over de beroepen heen organiseren
 - Een eerste opzet via de methodiek van Supported Employment, NVS, Euse
 - Daarbij een paar aandachtsgebieden als 'Collaborative Care', e-portfolio, Zelfhulphandboek voor depressie, angststoornissen en lichamelijke gebreken, focusportfolio
 - Oplossingsgericht werken, gericht oefenen. Ingrid
 - Competitiegericht werken moet oplossingsgericht in de huidige situatie. Marije Claerhoudt
 - Oplossingsgericht werken. Cursus Noam/oplossingsgericht werken volgen en daarna kijken hoe dit verder in de beroepsgroep handen + voeten geven. Wenda Berends



Ondertekenaars Hielkje




 Mariette, John, Kobi, Menno **Zorg**
Zorg en ondersteuning met focus en doel optimale arbeidsdeelname
**Alle
dromen**

STATEMENT Werk is altijd opgenomen in alle (behandel)plannen van klanten met wie wij in contact staan. Geen restrictie op arbeidsparticipatie.

VORMGEVEN EN GEBRUIK VAN GOODPRACTICES

- Revalidatie centra arbeidsrevalidatieprogramma
- Project 'Niet-willen' in Oss - gedragstherapie
- SPVers -> huisarts -> veel praktischer
- Inclusieve arbeid o.a. Philips Radboud
- UWV medewerkers inclusieve arbeid -> wz
- Jumbo gangen = ingericht voor type arbeidsbeperkte
- Correcte naleving wetgeving
- Loonwaarde creëren
- Maatwerk is belangrijk
- Vanuit isolement eerst sociale activering -> arbeid
- Niet iedereen is in staat 40 uur per week te werken, maatwerk (urenbeperking)
- Samenwerking UWV / WSW met Stichting Mozaïk (psycholoog)
- Werken met behoud van uitkering + beloning naar aanwezigheid (+ betaald werk bij gebleken motivatie)
- Jobcarving
- Inzet van ervaringsdeskundigen in GGZ 'Gelderse Roos'
- Aan betaalde arbeid helpen
- Werken met verbonden worden met persoonlijke groei
- Mensen meer kans geven om aan werk te komen
- Zorgprofessionals moeten mensen met een psychische kwetsbaarheid op netvlies krijgen en meedenken
- Opleidingsnorm aanpassen op behandelplan richting werk
- Beroepsprofielen wijzigen werkbegeleiding opnemen

Zorg en ondersteuning met focus en doel optimale arbeidsdeelname

Werk opnemen in alle (behandel) plannen is een belangrijke voorwaarde om de arbeidsparticipatie van mensen met een psychische kwetsbaarheid te vergroten. Daar is maatwerk bij nodig, maar als dat lukt voorkomt dit onnodig lang weg zijn van de werkvloer. Dat is voor alle partijen gunstig. Voor de werkgever, de collega's en de werknemer zelf.

GEZONDHEIDSZORG / WELZIJN

- In cliënt-behandelplannen moet werk voorop staan bij:
 - Huisarts
 - Specialisten
 - Woonbegeleiders
 - Para-medici
 - GGZ
- Al in onderwijs / beleid / financiering inpassen
- Re-integratie
- Voor *alle partijen: voor wat, hoort wat
- W.g. -> bijv. 125.000 banen ('aangepaste')
- W.z. -> accepteer (aangepast) werk
- Overheid -> maak krachtig beleid = 10 jaar visie
- W.n. -> houdt aan werk meer over (bv € 100,-) dan aan uitkering
- NB: Iedereen wordt op kracht aangesproken

*w.n. / w.z. / w.g. / overheid

Droom 3 vervolg

- Re-integratie bij gemeenten tijdcontingent maken
- Financiële prikkel (beloning)
- Gemeenschappelijk belang krijgen (of vijand)
- Motiveren voor werk/school gesprekstechniek (oplossingsgericht)

Mijlpalen:

1. Binnen je eigen organisatie op agenda/beroepsgroep
2. Professionals in het netwerk van de klant betrekken, t.a.v. werk
3. De klant is zelfredzaam naar eigen vermogen in zijn participatie naar werk

VERWEZENLIJKEN: DE ACTIES
1. Op de agenda van eerst volgende teamoverleg
Doel

- a. Realistisch beeld van werkvermogen per klant krijgen
- b. Op de agenda zetten van beroepsvereniging van klantmanagers
- c. Beleidsvisie maken: iedereen met mogelijkheden participeren naar vermogen

Commitment

- a. Menno Schenk
- b. Menno Schenk
- c. Mariette den Bandt

Aanbod

- a. John Hopmans + Kobi van Brakel
- b. –
- c. John Hopmans + Kobi van Brakel



Droom 3 vervolg

**Alle
dromen**
2. Acties

- a. Standaard in elk contact met professional vragen hoe verrichte ondersteuning bijdraagt aan de stap naar werk voor de mens met psychische kwetsbaarheid
- b. Regiobijeenkomst voor professionals, netwerk + versterken van de keten
- c. Deskundigheidsbevordering thema werk
- d. Sociale kaart werk

Individueel

- a. Commitment: Menno Schenk + Kobi van Brakel
- b. Aanbod: Kobi van Brakel + John Hopmans
- c. Aanbod: Kobi van Brakel + John Hopmans

3. Acties

- a. Gesprekstechnieken om mate van zelfredzaamheid in beeld te brengen + stimuleren
- b. Individueel
 - i. Aanbod: Marriete den Brandt
 - ii. Commitment: Kobi van Brakel + Mennos Schenk + John Hopmans

Ondertekenaars Mariette, John, Kobi, Menno



4

Anne, Wieke, Corrie, Ineke, Henrike, Ina, Jildau

Zingeving voor allen, iedereen een plek en een plek voor iedereenAlle
dromen**STATEMENT** Iedereen een plek/een plek voor iedereen maken, vinden, creëren**VORMGEVEN EN GEBRUIK VAN GOOD PRACTICES****Mijlpalen:**

1. Continuïteit in zorg
2. Mentaliteitsverandering
3. Zingeving voor iedereen

VERWEZENLIJKE: DE ACTIES**Mijlpaal 1****Continuïteit in zorg**

- Toegankelijkheid van informatie
Aandachtspunt: privacy
- Dossievorming ⇒ 'warme' overdracht (behandelingsplannen)
- Netwerk naar draagkracht
- Efficiënt samenwerken van professionals

Mijlpaal 2**Mentaliteitsverandering**

- Bevorderen van bevlogenheid professionals
- Eigen bevlogenheid inbrengen
- Concrete positieve ervaringen uitwisselen, ter inspiratie voor anderen
- Vooroordelen (stigma's) bewerken

Mijlpaal 3**Zingeving voor iedereen**

- Ervaringsgericht leren mag
- Eén loket waar werkgever terecht kan die op zoek is naar personeel
- Serieus nemen van ... en perspectief bieden op basis van mens zijn en gelijkwaardigheid

Ondertekenaars Anne Zwaagman, Wieke, Corrie, Ineke Knol, Henrike Heutink, Ina Meijers, Jildau**Zingeving voor allen, iedereen een plek en een plek voor iedereen**

Voor alle mensen met een psychische kwetsbaarheid is er een zingevende plek te creëren in de maatschappij. Als wij zoeken naar de kwaliteiten van mensen met een psychische kwetsbaarheid, ze met liefde en aandacht ruimte bieden om te groeien, dan geeft dat hen positieve energie en (zelf)vertrouwen. De mens met een psychische kwetsbaarheid kan dan zelf weer de regie nemen op de eigen arbeidparticipatie en wij faciliteren dat waar nodig.



Alle
 dromen

5

Bouke, Meta, Wendela, Joke, Hans, Marjan **Dromen**
Ruimte voor iedereen om te werken naar vermogen, want er is plaats in mijn bedrijf voor mensen met een psychische kwetsbaarheid
STATEMENT Natuurlijk is er plaats voor jou in mijn bedrijf!

VORMGEVEN EN GEBRUIK VAN GOODPRACTICES

- Mijlpaal 1**
- Alle beroepsgroepen zijn samen verantwoordelijk
 - Informatie: werkgever ziet win/win - vraag naar mensen met psychische kwetsbaarheid komt vanuit markt
- Mijlpaal 2**
- Toegeruste professionals: transparant in beeld wie/wat/waar
 - Transparant, uniform, positief, realistisch, actueel beschrijving van de mogelijkheden van de klant (database)
 - Database werkgevers: beschrijving van stand van maatschappelijk ondernemen in kaart brengen werkprocessen/ functies
- Mijlpaal 3**
- Juiste man / vrouw op de juiste plek. Alle partijen hebben win situatie
 - Nazorg: optimalisatie van de duurzaamheid

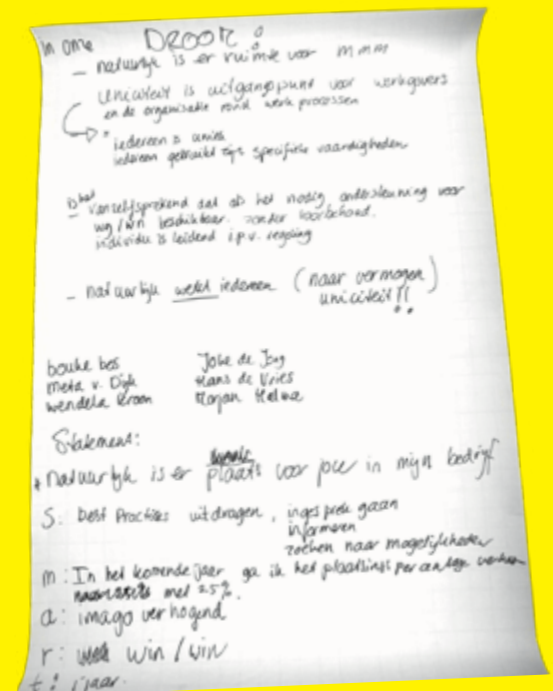
VERWEZENLIJKEN: DE ACTIES

- Mijlpaal 1**
- Allemaal gaan wij voor uniciteit en gaan we uit van de mogelijkheden
 - De neuzen dezelfde kant op
 - Inventarisatie
 - Sociale kaart
 - Arbeidsmarktregio's
 - Toegespitste best-practices per sector
- Mijlpaal 2**
- Bepalen waar de informatie nu ligt en waar deze samen moet komen
 - Database: transparant en toegankelijk
- Mijlpaal 3**
- Perspectief werkgever maatwerkplan / we maken samen een plan

Ondertekenaars Bouke Bos, Meta van Dijk, Wendela Kroon, Joke de Jong, Hans de Vries, Marjan Halma

Ruimte voor iedereen om te werken naar vermogen, want er is plaats in mijn bedrijf voor mensen met een psychische kwetsbaarheid

Natuurlijk is er ruimte voor mensen met psychische kwetsbaarheid. Iedereen is uniek, iedereen gebruikt zijn specifieke vaardigheden. Ondersteuning voor werkgever en werknemer is, wanneer nodig, zonder voorbehoud beschikbaar. De behoeften van het individu zijn leidend in plaats van de regelingen. Unicité en de kwaliteiten van de mensen met psychische kwetsbaarheid zijn uitgangspunten voor werkgevers en de organisatie van de werkprocessen. Natuurlijk werkt iedereen naar vermogen.



Droom 6 vervolg

Alle
dromen

VERWEZENLIJKE: DE ACTIES

- Mijlpaal 1**
- Monique: Inzet tijd + kennis
 - Mirjam: Rapporteren + communiceren in kansen + kwaliteit
 - Mirjam: Heretektering
- Mijlpaal 2**
- Mirjam: De wijk in!
 - Patricia: Gebiedsgericht werken
 - Tineke: Idem
 - Allen: Mooie projecten?
Stuur het door!
- Mijlpaal 3**
- Anne-Marie: delen kennis 'zelfredzaamheidsradar'
 - Gert-Jan: delen kennis 'werk-ster'
 - Anne Marie: delen kennis over 'gemeenten'
- Algemeen**
- Patricia: Krachten bundelen + kennis delen

Ondertekenaars Gert-Jan Vonkeman, Carla Schulte, Lia Makaay, Remi van Asperen, Ton Mulders, Yvonne de Kruytt, Elisabeth van der Meulen, Monique Loo, Jan Willem Binsbergen, Mirjam van Zoest, Patricia, Anne Marie, Tineke



Alle
 dromen

7

 Patrice, Nelle, Barbara, Els, Boudewijn, Anita, Joland **Dromen**
Lef bij werkgever en eigen regie om kansen te pakken bij mensen met psychische kwetsbaarheid

STATEMENT Werkgevers hebben het lef om mensen met psychische kwetsbaarheid kansen te bieden! En mensen hebben het lef om hun eigen regie te pakken!

VORMGEVEN: MIJLPALEN EN ACTIES

Uitwerking droom is herontwerp werkprocessen via UWV-methode bij Pro Persona

Mijlpaal 1
Visie omarmen

- Mensen enthousiasmeren
- Kenbaar maken mogelijkheden / ideeën rond inzet mensen met psychische kwetsbaarheid: notitie, (film), intranet
- Inzet van mensen met psychische kwetsbaarheid op de agenda zetten (management, OR, HR, ACT- en FACT-teams)
- Afspraak maken voor arbeidsanalyse binnen de organisatie
- Financieringsmogelijkheden onderzoeken

Mijlpaal 2
Arbeidsanalyse ⇒ (groenlicht)

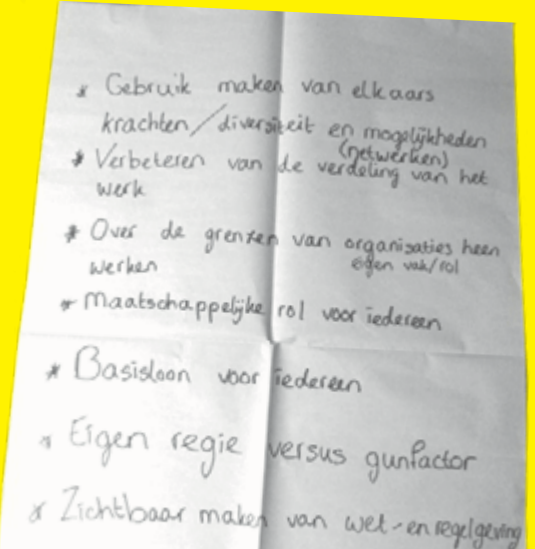
- Uitvoering analyse bij afgesproken organisatie-onderdelen
- Terugkoppelen resultaat analyse
- Besluit nemen en intern communiceren

Mijlpaal 3
Functie huis aanpassen

- Besluit nemen en intern communiceren

Mijlpaal 4
Mensen in dienst nemen
Lef bij werkgever en eigen regie om kansen te pakken bij mensen met psychische kwetsbaarheid

Als wij over de grenzen van onze organisaties, ons eigen vak en onze eigen rol heen stappen en gebruik maken van elkaars krachten, diversiteit en mogelijkheden ontstaan krachtige MMM-netwerken. Dan zullen wij in staat zijn een zinvolle maatschappelijk rol voor iedereen te creëren. Eigen regie (mensen met psychische kwetsbaarheid) en gunfactor (werkgevers) komen dan beter in balans. Zo ontstaat ruimte voor een andere verdeling van het werk en kan de wet- en regelgeving daarbij ondersteunend werken. Dat kan ook in de vorm van een basisloon voor iedereen. Vanzelfsprekend vraagt dat buiten de kaders denken en handelen van instellingen, regelgeving, financiering en van ons als professional!

- 
- * Gebruik maken van elkaars krachten/diversiteit en mogelijkheden (netwerken)
 - * Verbeteren van de verdeling van het werk
 - * Over de grenzen van organisaties heen werken eigen vak/rol
 - * Maatschappelijke rol voor iedereen
 - * Basisloon voor iedereen
 - * Eigen regie versus gunfactor
 - * Zichtbaar maken van wet- en regelgeving

Droom 7 vervolg

**Alle
dromen**
VERWEZENLIJKEN: DE ACTIES

- Mijlpaal 1** **Visie omarmen**
- Informereren teams NVMW
 - Financiële mogelijkheden uitzoeken
 - Conceptbeleid beïnvloeden
 - Informereren teams NOLOC
 - Informereren psychologen/collega's
 - Collega's voorlichten en enthousiast maken
 - Aankloppen / afspraak aanvragen met instellingen
- Mijlpaal 2** **Arbeidsanalyse (groenlicht)**
- Afspraak regelen voor arbeidsanalyse
 - Uitvoeren arbeidsanalyse
- Mijlpaal 3** **Functie huis aanpassen**
- Concept rapport voor taakherschikking
 - Rapport vertalen naar concreet voorstel voor persoon
- Mijlpaal 4** **Mensen in dienst nemen**
- Denk aan mij; ik wil graag uitgenodigd worden tijdens stap 1 en 2

Ondertekenaars Patrice, Nelle, Barbara, Els, Boudewijn, Anita, Joland

- * Gebruik maken van elkaars krachten / diversiteit en mogelijkheden (netwerk)
- * Verbeteren van de verdeling van het werk
- * Over de grenzen van organisaties werken
- * Maatschappelijke rol voor iedereen
- * Basisloon voor iedereen
- * Eigen regie versus gure
- * Zichtbaar maken van wet-

Alle
 dromen

8

Ben, Leonie, Judy, Bertina, Ingrid, Wouter, Bram Dromen

Onbekend maakt onbemind

STATEMENT Niet meer praten over mensen aan de zijlijn maar over individuen met eigenheid, belemmeringen, talenten, wensen en hun eigen dromen.

VORMGEVEN: MIJLPALLEN EN ACTIES

- In 2024 leven wij in een inclusieve maatschappij
- Meer mensen doen mee in sport en culturele instellingen, zo ook in het bedrijfsleven
- Ervaringsdeskundigheid wordt erkend als professionele expertise
- Schuttingen tussen instellingen zijn weg. Er bestaan samenwerkingsverbanden op lokaal niveau, men weet elkaar op cliëntniveau sneller te vinden
- Outreachend op vindplaatsen
- Meer individuele plaatsing en coaching on the job

Belangrijke zaken:

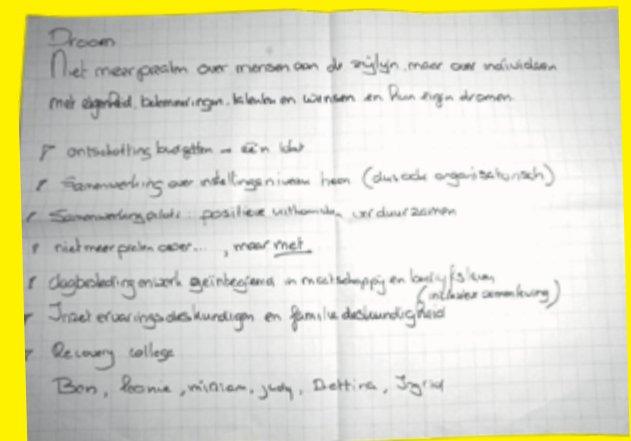
- Sfeer en cultuur
- K&V prima proces
- Ruimte voor profs (besturingsmodel en cultuur)
- Risico's - omgeving - leeft het
- Functioneren RVB
- Accountant
- Laagdrempelig
- Combineren informeel-formeel

Mijlpalen en acties

Meer dan 80% van de mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt heeft een betaald werk en / of dagbesteding naar eigen keuze waarbij betaald werk de voorkeur heeft.

Onbekend maakt onbemind

- Ontschotting budgetten, één loket
- Samenwerking over instellingsniveau heen (dus ook organisatie)
- Samenwerkingspilots: positieve uitkomsten verduurzamen
- Niet meer praten over..., maar met
- Dagbesteding en werk geïntegreerd in maatschappij en bedrijfsleven (inclusieve samenleving)
- Inzet ervaringsdeskundigen en familie-deskundigheid
- Recovery college



Droom 8 vervolg

Alle dromen

Wat is ervoor nodig

- Expertise vanuit de hulpverlening moet direct beschikbaar worden gesteld aan de werkgever zonder veel tussenschakels, direct op de werkvloer of via personeelszaken.
- We moeten beginnen, gewoon doen, uitgaan van het gezonde
- Er moet een sterkte-zwakteanalyse worden gemaakt per toekomstige werknemer
- Er moet een goede matching plaatsvinden
- Mensen moeten enthousiast raken
- Er moet één loket komen waar mensen terecht kunnen voor informatie en coördinatie
- Er moet zicht komen op de wijze van financiering
- Zorgbudgetten en re-integratiebudgetten moeten gecoördineerd worden toegepast
- Mensen moeten invloed krijgen op hun herstel, keuzemogelijkheden, eigen wens is de basis
- Als er geld beschikbaar is moet dit niet worden besteed volgens regelgeving (het moet bijv. worden opgemaakt en dan komt het re-integratiebureau terwijl het niet nodig is, maar de werknemer (evt. samen met werkgever) moet óf de restsom kunnen houden óf kunnen besteden aan extra bijscholing/opleiding naar keuze.
- We moeten onze netwerken gebruiken

VERWEZENLIJKEN: DE ACTIES

Wat willen we ervoor doen

- De financieringsmogelijkheden in kaart brengen
- Succesverhaal vertellen
- Dit plan binnen de eigen beroepsgroep onder de aandacht brengen
- Onze eigen werkgevers aanspreken en onze invloed gebruiken zodat deze een substantieel percentage mensen met afstand tot de arbeidsmarkt aannemen
- Bijscholing/voorlichting, coaching geven
- Onder de aandacht brengen bij werkgevers die in potentie mensen in dienst willen nemen, zoals referaten bij Rotary en Lionclub en in netwerken waar men als werkgever inzit
- Eigen netwerk informeren en hierin coördineren

Ondertekenaars Ben, Leonie, Judy, Bertina, Ingrid, Wouter, Bram

Droom

Niet meer praten over mensen met eigenheid, belemmeringen, talenten e

→ Ontschotting budgetten → één loket

Samenwerking over instellingen nu

Samenwerking pilots: positieve uit

niet meer praten over... , maar m

dagbesteding en werk geïntegreerd in

Inzet ervaringsdeskundigen en

Recovery college

Ben, Leonie, Miriam, Judy

Alle
 dromen

9

Liesbeth, Janneke, Daisy, Nienke, Dedde, Linda Dromen

Samenwerken aan participatie

STATEMENT Een mooie succesvolle samenleving is een plek waar eenieder gerespecteerd wordt en naar draagkracht kan deelnemen en bijdragen!

VORMGEVEN: MIJLPALEN EN ACTIES
Mijlpalen:

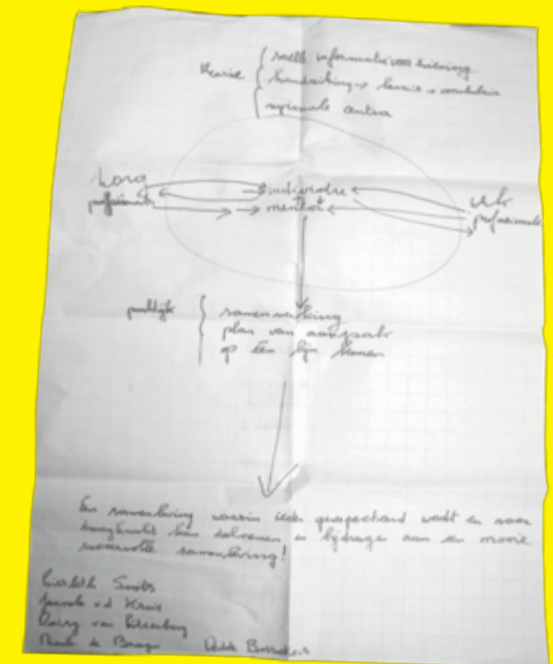
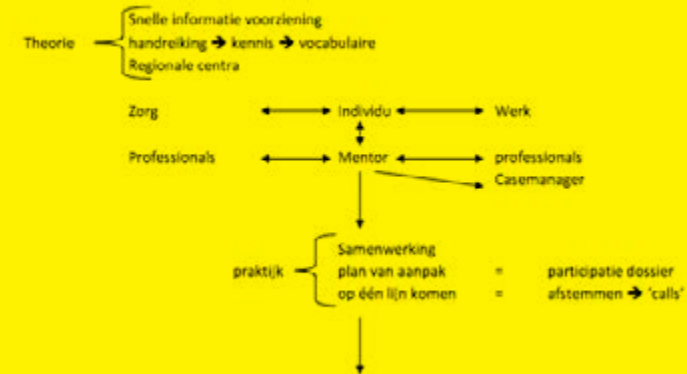
1. Aftrap project samenwerking (rollen duidelijk maken)
2. Dossier participatie (digitale omgeving / conference calls / samenwerking makkelijk maken)
3. Kennis delen

VERWEZENLIJKEN: DE ACTIES
Mijlpaal 1 Aftrap project samenwerking (rollen duidelijk maken)

- a. Bijeenkomst Zuid/Oost Brabant (regionale/beroeps)groepen, rollen duidelijk maken, projectgroep organisatie, locatie, presentatie handleiding
- b. Kennisdeling (symposium)
- c. Website MMM, tijdspad aansluiting aan congres
- d. Evaluatie acties

Mijlpaal 2 Dossier participatie (digitale omgeving/ conference calls/ samenwerking makkelijk maken)

- a. Multimap die je kunt uitbereiden(per beroepsgroep tabblad) vorm vrij maar wel met de nodige stappen
- b. Uitwerken hoe het dossier eruit moet zien. Bevoegdheden regelen (als je met pasje gaat werken)
- c. Leidraad (beperkingen en mogelijkheden)
- d. Proces volgen (wat gaat wel en niet goed)
- e. Conference calls (zonodig op vaste momenten), forum (chatrooms)
- f. Starten kan door elk willekeurig individu gebeuren
- g. Evaluatie acties

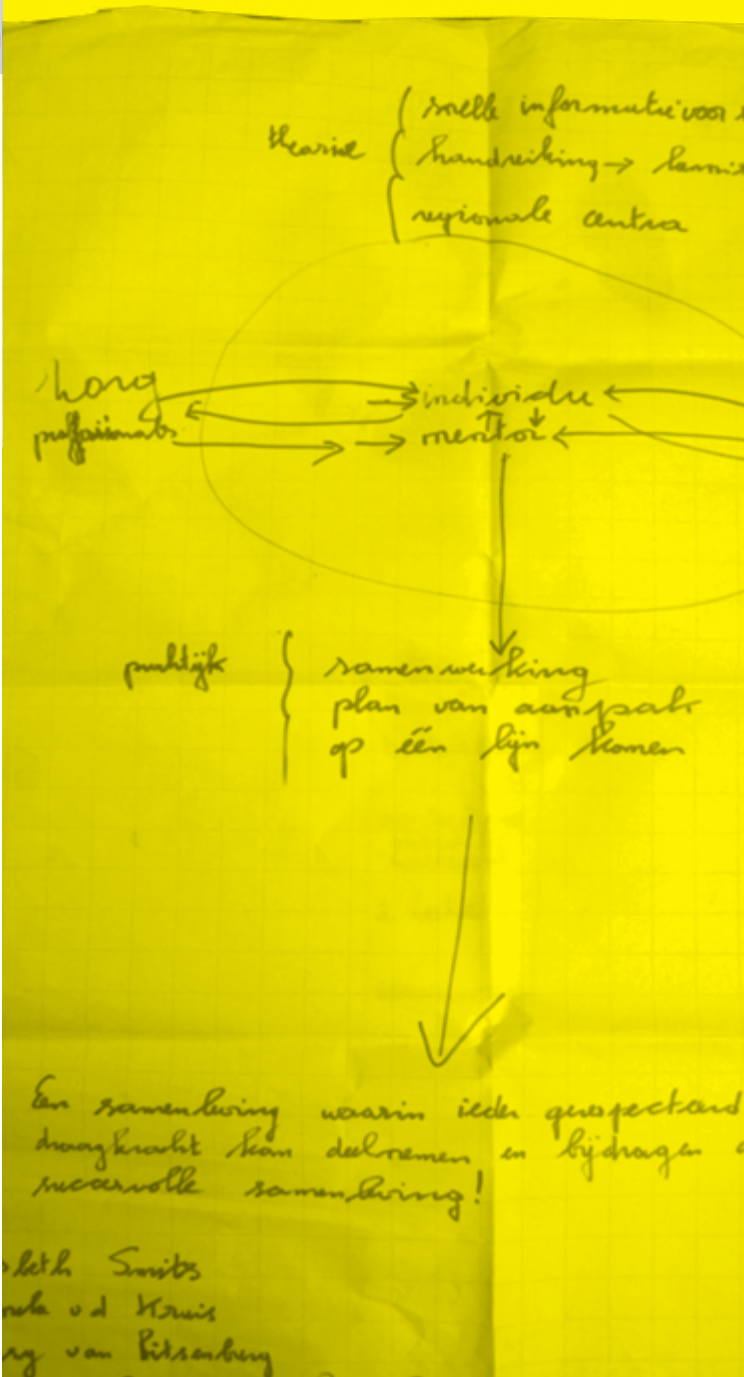
Samenwerken aan participatie


Droom 9 vervolg

Alle dromen
Mijlpaal 3
Kennis delen

- a. Symposium (jaarlijks)
- b. Startprogramma regionaal
 - i. Algemeen
 - ii. Regionaal
 - iii. Per beroepsgroep
- c. Evaluatie van de dossiers
- d. Registratie (secretaris)

Ondertekenaars Liesbeth Smits, Janneke van der Kruis, Daisy van Litsenburg, Nienke de Bruyn, Dedde Bossekers, Linda ten Hove



10

Janneke, Florianne, Karl, Anja, Anja F, Inge, Ruud Dromen

Iedereen aan het werk!
**Alle
dromen**
STATEMENT Iedereen aan het werk!
VORMGEVEN: MIJLPALEN EN ACTIES

50% van NL beroepsbevolking van mensen met een psychische beperking (16-67 jr) is werkzaam in maximaal haalbare (werk)situatie.

Opbouw van doelstelling

- Na 5 jaar: 12,5% deelname
- Na 10 jaar: 25%
- Na 15 jaar: 37,5 %
- Na 20 jaar: 50%

Hoe

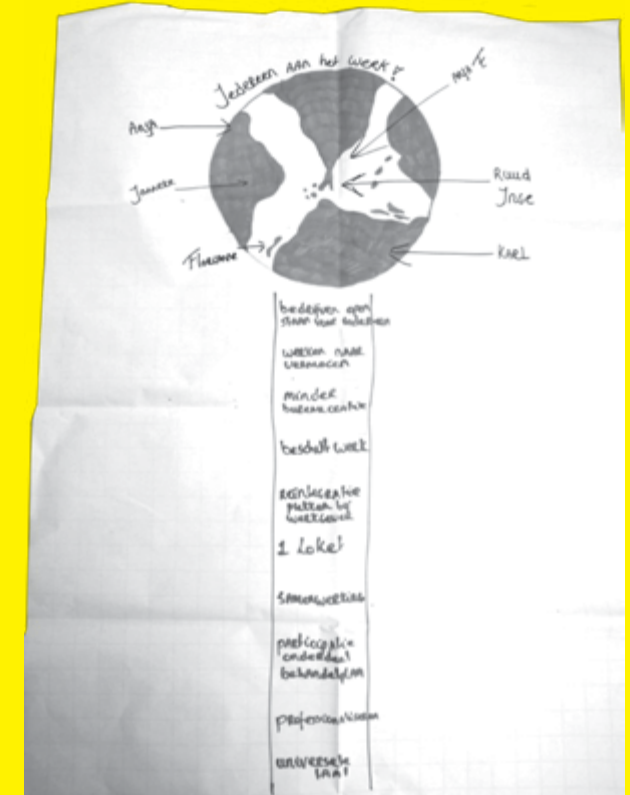
- Voldoende financiering en budget
- Aanpassing wetgeving
- Richtlijnen per doelgroep voor all professionals te gebruiken

Mijlpalen:

1. Na 5 jaar: 12.5% van MMM werkt in maximaal haalbare werksituatie
2. Na 10 jaar: 25% van MMM werkt
4. Na 20 jaar: 50% van MMM werkt

Iedereen aan het werk!

Als wij allemaal op onze eigen plek aan de slag gaan met bedrijven te ontsluiten voor mensen met een psychische kwetsbaarheid, en daarbij zorgplannen en arbeid als focus nemen dan is het doel werken naar vermogen (beschut of niet beschut) realiseerbaar.



Droom 10 vervolg

 Alle
 dromen

VERWEZENLIJKEN: DE ACTIES

- Mijlpaal 1** **Na 5 jaar: 12.5% van mensen met psychische kwetsbaarheid werkt in maximaal haalbare werksituatie**
- Convenant ondertekend door VNG/ Verzekeraars/ Werkgevers/ Relevante beroepsvereniging
 - Universele taal spreken als betrokkenen ⇒ gericht op werk
 - Werkgevers informeren en meekrijgen
 - Kennis borgen
 - Werknemers voorbereiden (scholing e.d.)
- Mijlpaal 2** **Na 10 jaar: 25% van mensen met psychische kwetsbaarheid werkt**
- Evaluatie en bijstelling
 - CAO-afspraken
- Mijlpaal 3** **Na 15 jaar: 37,5% van mensen met psychische kwetsbaarheid werkt**
- Evaluatie en bijstelling
- Mijlpaal 4** **Na 20 jaar: 50% van mensen met psychische kwetsbaarheid werkt**
- Evaluatie en bijstelling

Ondertekenaars Janneke, Florianne, Karl, Anja, Anja F, Inge, Ruud


11

Hesie, Saar, Ben, Marion, Ellen, Dira, Cora **Dromen****Alle
dromen****Er is werk voor iedereen & iedereen is aan het werk!**
STATEMENT Er is werk voor iedereen & iedereen is aan het werk. Iedereen kan voorzien in eigen levensonderhoud
VORMGEVEN: MIJLPALEN EN ACTIES**Mijlpalen:**

1. Doelgroep & werkgever zijn allebei geëmancipeerd
2. Wet- en regelgeving is aangepast (wat betreft arbeidsparticipatie van mensen met een psychische kwetsbaarheid)
3. Professionals kennen hun plek (coachend, faciliterend, volgend)

VERWEZENLIJKEN: DE ACTIES**Mijlpaal 1**

- a. Kwartier maken
- b. Doelgroepen faciliteren
- c. 'De boer op'

Mijlpaal 2

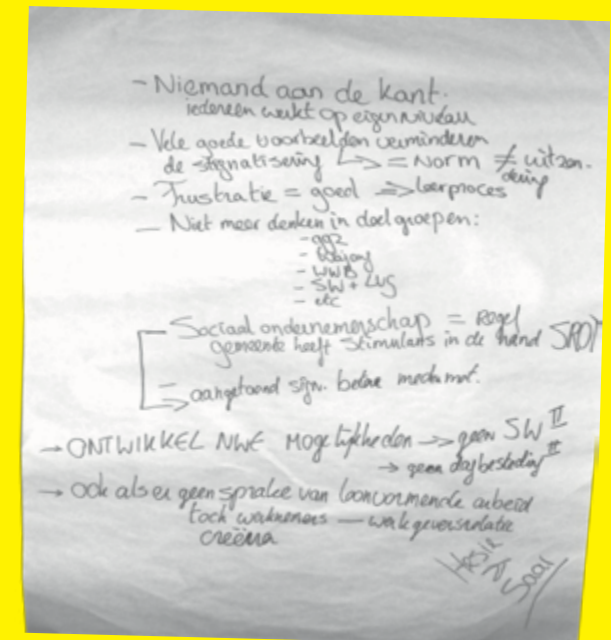
- a. Politiek lobbyen ⇒ draagvlak creëren
- b. Belangenbehartigers denken mee
- c. Wetenschappelijk onderzoek

Mijlpaal 3

- a. Kennis delen
- b. Opleidingen aanpassen aan mijlpaal 1 & 2
- c. Taboes doorbreken

Ondertekenaars Hesie, Saar, Ben, Marion, Ellen, Dira, Cora**Er is werk voor iedereen & iedereen is aan het werk!**

Werken biedt waardering, voorkomt stigmatisering en daagt de mens uit op het eigen niveau te presteren. Het gaat niet om doelgroepen (GGZ, WAJONG, WWB, SW+LVS, Etc.), maar om mensen. Sociaal ondernemerschap stimuleren en bevorderen helpt om de ruimte op de arbeidsmarkt te realiseren die daarvoor nodig is. Gemeenten kunnen Sociaal ondernemerschap stimuleren door vanuit social Return on Investment beleid te maken. Realiseer een gezonde werkgever-werknemer relatie en bied mensen met een psychische kwetsbaarheid de kans te presteren op eigen niveau. Geen SW II. Geen dagbesteding II. Goede voorbeelden zijn de norm.



12

Marianne, Myla, Frits, Ruud **Dromen**Alle
dromen
Werkgevers zien mensen met een psychische kwetsbaarheid als een uitdaging

STATEMENT Werkgevers bieden in 2024 mensen met arbeidsmogelijkheden betaalde banen om hun arbeidsmogelijkheden in te zetten / te ontwikkelen / te behouden en werkgevers/-nemers worden hierin ondersteund.

VORMGEVEN: MIJLPALEN EN ACTIES

- Alle mensen met een psychische kwetsbaarheid hebben / krijgen gelijke kansen op de (on)betaalde arbeidsmarkt.
 - Werkgevers doen er alles aan om mensen met een psychische kwetsbaarheid werk aan te bieden.
 - De ondersteuning voor werkgevers en werknemers is goed georganiseerd.
- ⇒ Doel-/resultaatgericht gericht samenwerken.

Mijlpalen:

1. Samenwerkingsplatform oprichten
2. Plan ontwikkelen
3. Eindresultaat: 100 werkgevers hebben zich aan het plan gecommitteerd

Werkgevers zien mensen met psychische kwetsbaarheid als een uitdaging

We willen bereiken dat werkgevers het als een uitdaging zien om mensen met een psychische kwetsbaarheid, met zelfkennis, mee te laten draaien in het arbeidsproces. Om dat te bereiken moeten werkgevers benaderd worden om de weg open te breken dat zij onder andere in het kader van MVO gaan handelen. Maar ook vanuit het willen benutten van de mogelijkheden en kwaliteiten van mensen met een psychische kwetsbaarheid, deze mensen aannemen en (laten) begeleiden en dat op basis van wederzijds vertrouwen. Mensen met een psychische kwetsbaarheid krijgen de kans (van werkgevers) om hun arbeidsmogelijkheden/-potentieel optimaal in te zetten en te ontwikkelen / behouden.



- Dat werkgevers het als een uitdaging zien om mensen met een psychische kwetsbaarheid, met zelfkennis, mee te laten draaien in het arbeidsproces.

- Om dat te bereiken moeten werkgevers benaderd worden om de weg open te maken dat wg's o.a. in het kader v. MVO, maar ook vanuit het willen benutten van de mogelijkheden en kwaliteiten v. MMM'ers, deze mensen aannemen en (laten) begeleiden en dat op basis van wederzijds vertrouwen.

Droom 12 vervolg

Alle
dromen

VERWEZENLIJKEN: DE ACTIES

Mijlpaal 1

Samenwerkingsplatform

Acties

a. Beroepverenigingen in regio Leiden bijeen brengen

- NVAB (arbeidsgeneeskundige)
- LVSC (supervisie & coaching)
- RNVC (casemanager)
- UWV (arbeidsdeskundige)
- BVK (klantmanager)

b. Werkgevers benaderen

VNO/NCW/AWVN/MKB-Nederland

c. GGZ/ZON-actief

GGD

d. Gemeente Leiden

(manifest compassie)

e. WSW

Alg. MW

Mijlpaal 2

Plan ontwikkelen

Sub { Doelen
Acties } formuleren/uitvoeren

Mijlpaal 3

Eindresultaat: 100 werkgevers hebben zich aan het plan gecommitteerd

Ondertekenaars Marianne, Myla, Frits, Ruud

at werkgevers het
n uitdaging zien om me
et een psychische kwet
aarheid, met zelfken
nee te laten draaien in
arbeidsproces.

om dat te bereiken mo
werkgevers benaderd wor
om de weg open te zoeken o
og's o.a. in het kader v
naar ook vanuit het willen
erutten van de mogelijkheden
ualiteiten v. MMM'ers, o
nensen aannemen en (laten)
geleiden en dat op basis va
bedenzijds vertrouwen.

13

Marianne, Myla, Frits, Ruud **Dromen**Alle
dromen

Alle burgers van Rotterdam een zinvolle (arbeids)deelname. Lekker in je vel, resultaat volgt vanzelf wel

STATEMENT Wij professionals (MMM-west) zijn in 2040 in staat alle burgers van Rotterdam zinvolle (arbeid)deelname te bieden, in een volwassen, emotioneel uitgebalanceerde samenleving.

VORMGEVEN: MIJLPALLEN EN ACTIES

Mijlpalen:

1. Benaderen ondernemers (lokaal en regionaal) en stakeholders (vakbonden, gemeenten, zorgsector, beleidmakers) waarbij info voorziening centraal staat
2. Behandelaar Zorg samen met de medewerker en met de werkgever in gesprek
3. Mindset binnen zorgverlening, gemeente & UWV veranderen
4. Samenwerking tot stand brengen tussen zorg / gemeente / UWV (3D-gedachte)

VERWEZENLIJKEN: DE ACTIES

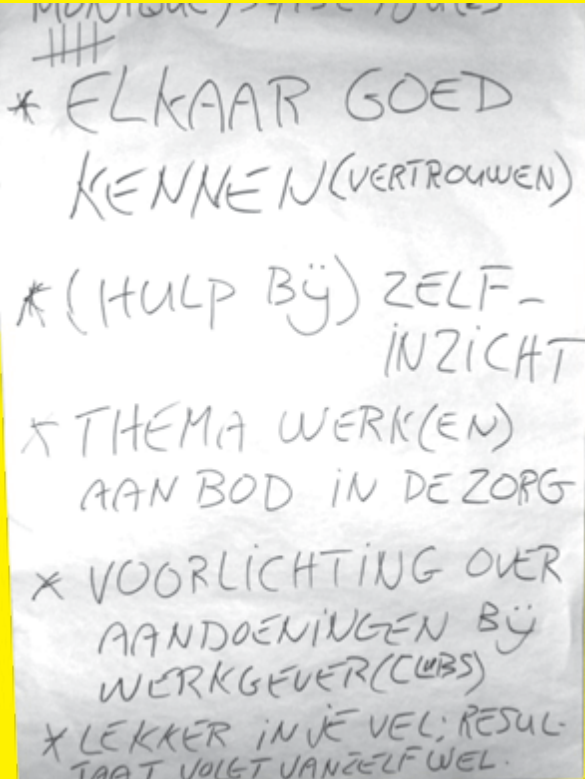
Mijlpaal 1

Benaderen ondernemers (lokaal en regionaal) en stakeholders (vakbonden, gemeenten, zorgsector, beleidmakers) waarbij info voorziening centraal staat. Met als doel: meer begrip; Theorie, praktijk en ervaringsdeskundige zelf

- a. Inzake doelgroep (middelen; massa-/ social media, R'dam debatten, huis-aan-huis bladen, RTV rijmond)
- b. Succesverhalen
- c. Mogelijkheden
- d. Instrumenten(bijv. begeleiden)
- e. Ontzorging
 - Middelen: massa-/ social media, Rotterdam debatten, huis-aan-huis bladen / RTV Rijnmond)

Alle burgers van Rotterdam een zinvolle (arbeids)deelname. Lekker in je vel en resultaat volgt vanzelf wel

Vertrouwen tussen professionals als basis: elkaar kennen en weten te vinden. Het thema 'werk(en)' in onze ondersteuning aan mensen met psychische kwetsbaarheid een volwaardige plek geven. Gericht voorlichting aan werkgever gaan geven. Mensen met psychische kwetsbaarheid hulp bieden met zelfinzicht en zelfregie in balans. Dan zit iedereen lekker in zijn vel; resultaat volgt vanzelf wel.



 * ELKAAR GOED
 KENNEN (VERTROUWEN)
 * (HULP BIJ) ZELF-
 INZICHT
 * THEMA WERK(EN)
 AANBOD IN DE ZORG
 * VOORLICHTING OVER
 AANDOENINGEN BIJ
 WERKGEVER (CLUBS)
 * LEKKER IN JE VEL; RESULTAAT
 VOLGT VANZELF WEL.

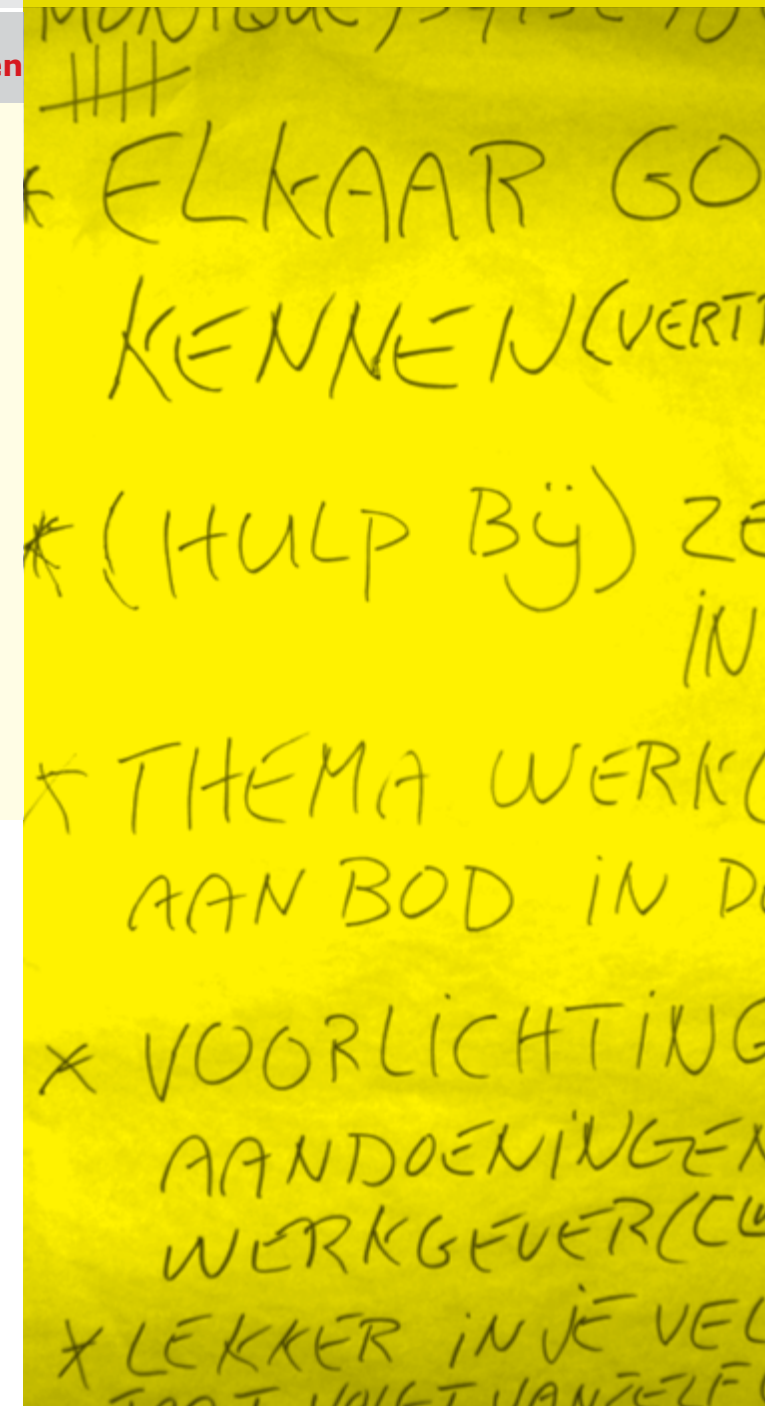
Droom 13 vervolg

 Alle
dromen

- Mijlpaal 2** **Behandelaar zorg samen met de medewerker met de werkgever in gesprek**
- Atakeholders
 - Vakbonden
 - Gemeente
 - Zorgsector
 - Beleidsmakers
- Mijlpaal 3** **Mindset binnen zorgverlening veranderen**
- Bij gemeente & UWV mindset veranderen op gebied van "streepjescultuur" & inzet financiële middelen
- Mijlpaal 4** **Samenwerking tot stand brengen tussen zorg / gemeente / UWV (3D-gedachte) ⇒ bekendheid met en van elkaars producten & werkzaamheden. En verdere samenwerking tussen bedrijfsarts en arbeidsdeskundige.**

Resultaat: gemeente gaat ruimte bieden om op individueel niveau budget in te zetten (bijv. niet behandeling maar jobcoaching).

Ondertekenaars Monique, Sytse, Jules, Lia



MONIQUE, SYTSE, JULES, LIA

ELKAAR GO
KENNEN (VERTI
* (HULP Bij) ZE
IN
* THEMA WERK
AANBOD IN D
* VOORLICHTING
AANDOENINGEN
WERKGEVER(CU
* LEKKER IN JE VEL
EAT NIET VAN ZELF

Referenties

- 1 Richtlijn 'Werk en Ernstige psychische aandoeningen' (concepttekst). Multidisciplinaire Richtlijn voor begeleiding bij het behouden van werk aan mensen met een ernstige psychische aandoening (EPA). 2013. Utrecht, Trimbos-instituut. [Open link.](#)
- 2 Multidisciplinaire richtlijn Depressie (derde revisie, 2013) incl. Module Depressie en Arbeid. Richtlijn voor de diagnostiek, behandeling en begeleiding van volwassen patiënten met een depressieve stoornis. 2013. Utrecht, Trimbos-instituut. [Open link.](#)
- 3 Depressiepreventie. Handreiking voor bedrijfsartsen versie 1.2. 2013. Utrecht, NVAB. [Open link.](#)
- 4 Multidisciplinaire richtlijn Angststoornissen (Derde revisie). Richtlijn voor de diagnostiek, behandeling en begeleiding van volwassen patiënten met een angststoornis. 2012. Utrecht: Trimbos-instituut. [Open link.](#)
- 5 Multidisciplinaire richtlijn Werkdruk. 2013. Utrecht, NVAB. [Open link.](#)
- 6 Multidisciplinaire richtlijn 'Overspanning en burn-out voor eerstelijns professionals'. 2011. Amsterdam, Landelijke Vereniging van Eerstelijnspsychologen (LVE). Utrecht, Nederlands Huisartsen Genootschap (NHG); Utrecht, Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB). [Open link.](#)
- 7 Reductie van Werkstress in Gezondheidszorg en Onderwijs. Kenniskring STECR Werkwijzer. 2003. STECR. [Open link.](#)
- 8 Richtlijn 'Werk en psychische klachten'. 2005. Nederlands Instituut van Psychologen (NIP). Landelijke Vereniging van Eerstelijnspsychologen (LVE). [Open link.](#)
- 9 Richtlijn 'Handelen van de bedrijfsarts bij werkenden met psychische problemen'. 2007. Utrecht, NVAB. [Open link.](#)
- 10 Van Gestel H et al. Individual Placement en Support (IPS) en Multi System Therapy (MST). 2012. Tranzo, Universiteit Tilburg. [Open link.](#)
- 11 D.P.K. Roeg, J. van Weeghel, Ch. van Nieuwenhuizen. Systematisch Rehabilitatiegericht Handelen (SRH). Tranzo, Universiteit Tilburg. [Open link.](#)
- 12 N. Bitter, J. van Weeghel, Ch. van Nieuwenhuizen, D. Roeg. Hoe effectief is het systematisch rehabilitatiegericht handelen? Een randomized controlled trial. 2012. Tranzo, Universiteit Tilburg. [Open link.](#)
- 13 Swildens W et al. Effectiviteit van de Individuele Rehabilitatiebenadering (IRB). 2011. Kenniscentrum Phrenos. [Open link.](#)
- 14 J.T. van Busschbach, H. Michon, M. van Vugt & A.D. Stant. Effectiviteit van Individuele Plaatsing en Steun in Nederland. Eindverslag van een gerandomiseerde gecontroleerde effectstudie. Deel 2: Bevin-
dingen na 30 maanden follow-up. 2011, Rob Giel Onderzoekcentrum, Groningen, & Trimbos-instituut, Utrecht. [Open link.](#)



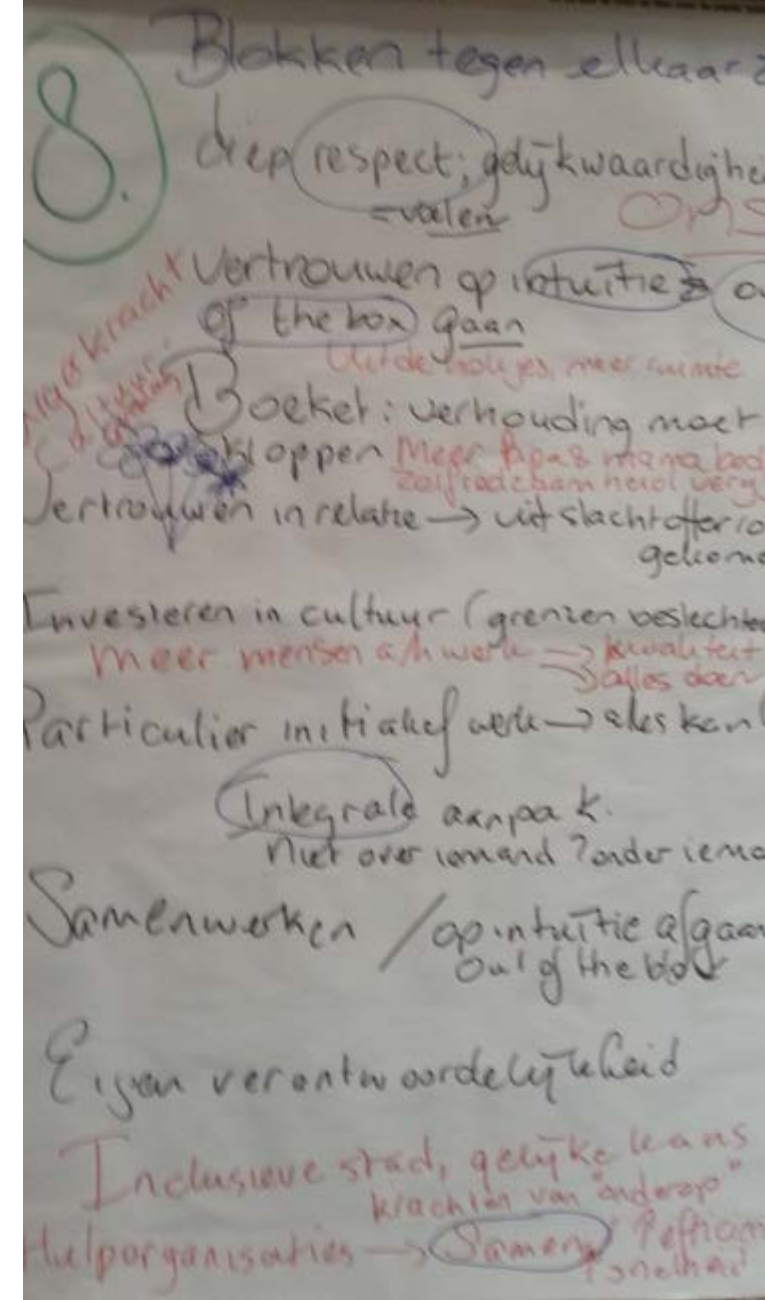
- 15 H.L. Hees, G. de Vries, M.W.J. Koeter en A.H.Schene. Depression & Occupation: Intervention Trial (Do-It Study). De effectiviteit van ergotherapie voor werknemers die verzuimen wegens depressie. 2011. Academisch Medisch Centrum (AMC), Universiteit van Amsterdam, Afdeling Psychiatrie, Stemningsstoornissen. [Open link](#).
- 16 Audhoe SS et al. Vocational interventions for unemployed: effects on work participation and mental distress. A systematic review. J Occup Rehabil. 2010 Mar;20(1):1-13.
- 17 Arends I et al. Interventions to facilitate return to work in adults with adjustment disorders. Cochrane Database Syst Rev. 2012 Dec 12;12:CD006389.
- 18 Noordik E et al. Exposure-in-vivo containing interventions to improve work functioning of workers with anxiety disorder: a systematic review. BMC Public Health. 2010 Oct 11;10:598.
- 19 Nieuwenhuijsen K et al. Interventions to improve occupational health in depressed people. Cochrane Database Syst Rev. 2008 Apr 16;(2):CD006237.
- 20 Kinoshita Y et al. Supported employment for adults with severe mental illness. Cochrane Database Syst Rev. 2013 Sep 13;9:CD008297.
- 21 Furlan AD et al. Systematic review of intervention practices for depression in the workplace. J Occup Rehabil (2012) 22:312–321.
- 22 Pomaki G et al. Workplace-Based Work Disability Prevention Interventions for Workers with Common Mental Health Conditions: A Review of the Literature J Occup Rehabil (2012) 22:182–195.
- 23 Bakker IM, Terluin B, van Marwijk HW, Van der Windt DA, Rijmen F, van Mechelen W, et al. A cluster-randomised trial evaluating an intervention for patients with stressrelated mental disorders and sick leave in primary care. PLoS Clinical Trials 2007;2(6):e26.
- 24 Brouwers EP, Tiemens BG, Terluin B, Verhaak PF. Effectiveness of an intervention to reduce sickness absence in patients with emotional distress or minor mental disorders: a randomized controlled effectiveness trial. General Hospital Psychiatry 2006;28(3):223–9.
- 25 De Vente W, Kamphuis JH, Emmelkamp PM, Blonk RW. Individual and group cognitive-behavioral treatment for work-related stress complaints and sickness absence: a randomized controlled trial. Journal of Occupational Health Psychology 2008;13(3):214–31.
- 26 Van der Klink JJL, Blonk RWB, Schene AH, van Dijk FJH. Reducing long term sickness absence by an activating intervention in adjustment disorders: a cluster randomised controlled design. Occupational and Environmental Medicine 2003;60(6):429–37.



- 27 Van Oostrom S H, VanMechelen W, Terluin B, De Vet H C W, Knol D L, Anema J R. A workplace intervention for sick-listed employees with distress: Results of a randomised controlled trial. *Occupational and environmental medicine* 2010;67(9):596–602.
- 28 Rebergen DS, Bruinvels DJ, Bezemer PD, van der Beek AJ, van Mechelen W. Guideline-Based Care of Common Mental Disorders by Occupational Physicians (CO-OP study): a randomized controlled trial. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 2009;51(3):305–12.
- 29 Blonk RWB, Brenninkmeijer V, Lagerveld SE, Houtman ILD. Return to work: A comparison of two cognitive behavioural interventions in cases of work-related psychological complaints among the self-employed. *Work and Stress*. 2006;20:129–44.
- 30 Schene AH, Koeter MWJ, Kikkert MJ, Swinkels JA, McCrone P. Adjuvant occupational therapy for work-related major depression works: randomized trial including economic evaluation. *Psychol Med J Res Psychiatry Allied Sci*. 2007;37(3):351–62.
- 31 Van der Feltz-Cornelis CM, Hoedeman R, de Jong FJ, Meeuwissen JAC, Drewes HW, van der Laan NC. Faster return to work after psychiatric consultation for sicklisted employees with common mental disorders compared to care as usual. A randomized clinical trial. *Neuropsychiatry Dis Treat*. 2010;6:375–85.
- 32 Arends I, van der Klink JJL, van Rhenen W, de Boer MR, Bültmann U. Prevention of recurrent sickness absence in workers with common mental disorders: Results of a randomized controlled trial. Dissertation. Rijksuniversiteit Groningen, 2013.
- 33 Lagerveld SE, Blonk TWB, Brenninkmeijer V, Leoniek Wijngaards-de Meij L, Schaufeli WB. Work-Focused Treatment of Common Mental Disorders and Return to Work: A Comparative Outcome Study. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2012;17(2),220–234.
- 34 Hees HL, de Vries G, Koeter MW, Schene AH. Adjuvant occupational therapy improves long-term depression recovery and return-to-work in good health in sick-listed employees with major depression: results of a randomised controlled trial. *Occup Environ Med*. 2013 Apr;70(4):252-60.
- 35 www.stephencovey.com
- 36 Vlasveld MC, van der Feltz-Cornelis CM, Adèr HJ, Anema JR, Hoedeman R, van Mechelen W, Beekman, AT. Collaborative care for sick-listed workers with major depressive disorder: a randomised controlled trial from the Netherlands Depression Initiative aimed at return to work and depressive symptoms. *Occup Environ Med*. 2013 Apr;70(4):223-30.
- 37 Multidisciplinaire richtlijn Schizofrenie (Van Alphen e.a., 2012).
- 38 D. Becker en R. Drake, Dartmouth Psychiatric Research Center, New Hampshire



- 39 Richtlijn Schizofrenie 2012
- 40 Nauta et al., 2009
- 41 Van Erp & Van Weeghel, 2000
- 42 Smit et al., 2004
- 43 Andriessen, 2006
- 44 Smit et al., 2007
- 45 C van Giesen e.a., 2007
- 46 Van Erp e.a., 2007
- 47 C Becker e.a. 2007
- 48 Boeltzig e.a. 2008
- 49 Drake e.a. 2003
- 50 Lal & Mercier 2009
- 51 Kolenberg (2009)
- 52 Pelz, D. C. (1956). Some Social Factors Related to performance in A Research Organization. Administrative Science Quarterly, 1 (3), 310-325
- 53 Bantel & Jackson, 1989
- 54 Wiersema & Bantal, 1992
- 55 Berg-Weber, M. & Schneider, F.F. (1998). Multidisciplinaire collaboration in social work education. Journal of social work vis-à-vis full-service schools. Social Work in Education, 18, 53-57.
- 56 Baggs, J.G., M.H. Schmitt, A.I. Mushlin, P.H. Mitchell, D.H. Eldredge, D. Oakes, A.D. Hutson. 1999. Association between nurse physician collaboration and patient outcomes in three intensive care units. Critical Care Medicine 27(9), 1991-1998.
- 57 Bruner, C. (1991). Ten questions and answers to help policy makers improve children's services. Washington, DC: Education and Human Service Consortium.
- 58 Graham, J.R. & Barter, K. (1999). Collaboration: A social work practice method. Families in Society, 80, 6-13.
- 59 Kagan, S.L. (1992). Collaborating to meet the readiness agenda: Dimension and dilemmas. In Council of Chief state school officets. (Ed.). Ensuring student success through collaboration (57-66). Washington, DC: council of chief state school officers.
- 60 Mailick, M.D. & Ashley, A.A. (1981). Politics of interprofessional collaboration: Challenge to advocacy. Social Casework, 62, 131-136.



- 61 Engels, J.A. Tigchelaar, A.P, & Gulden, J.W.J. van der (2003). Arbocuratieve samenwerking: procesevaluatie van vijf regionale samenwerkingsprojecten. Tijdschrift Gezondheidswet, 83, 148-154.
- 62 Van der Hout & van der Gulden (2008)
- 63 Nauta ,N. (2004). Een vertrouwenskwestie? Over het samenwerken van huisartsen en bedrijfsartsen. Proefschrift. Heerlen: Open Universiteit.
- 64 Nauta, A.P., & Grumbkow J von. (2001) Samenwerking en vertrouwen tussen huisartsen en bedrijfsartsen. Tijdschrift Huisartsgeneeskunde, 18, 97-101.
- 65 Das, T.K. , & Teng, B.S. (2001). Trust, control, and risk in strategic alliances: an integrated frame-work. Organization Studies, 21, 251-283.
- 66 Bronstein, L.R. (2003). A Model for Interdisciplinary Collaboration. Social Work Research, 48, 297-306.
- 67 Belbin RM. Management Teams. Over succes- en faalfactoren voor teams. Schoonhoven: Academic Service; 1998. [Factors determining success and failure in teams. Schoonhoven: Academic Service; 1998].
- 68 Belbin RM. Teamrollen op het werk. Schoonhoven: Academic Service; 1999. [Team roles at work. Schoonhoven: Academic Service; 1999].
- 69 Gerritsen, A.G.A. , & Gerritsen, J.M. (2008). Het Teamrol-spel: een leuke werkvorm om samenwerking in medische opleidingen bespreekbaar te maken. Tijdschrift voor Medisch Onderwijs, 24 (4):175-183.
- 70 Groen, R. Authenticiteit. De sleutel tot effectief samenwerken in een team. Psychologie 1998,15-9.
- 71 Mattisich, P., & Monsey, B. (1992). Collaboration: What makes it work (5th edition). St. Paul, MN: Amherst H. Wilder Foundation.
- 72 Berg-Weber, M. & Schneider, F.F. (1998). Multidisciplinary collaboration in social work education. Journal of social work vis-à-vis full-service schools. Social Work in Education, 18, 53-57.
- 73 Soler en Schaffer (1993)
- 74 A2 Cook e.a. 2005
- 75 B Rinaldi & Perkins 2007
- 76 Vlasveld MC, van der Feltz-Cornelis CM, Adèr HJ, Anema JR, Hoedeman R, van Mechelen W, Beekman AT. Collaborative care for sick-listed workers with major depressive disorder: a randomised controlled trial from the Netherlands Depression Initiative aimed at return to work and depressive symptoms. Occup Environ Med. 2013 Apr;70(4):223-30



Instructie Zelf aan de slag

De handreiking MMM geeft een werkwijze in vier stappen die je zelf helpt op een andere manier naar mensen met een psychische kwetsbaarheid te kijken en daarnaar ook te handelen. Je kan deze werkwijze:

- alleen doen voor jou zelf (hoe kan ik zelf in mijn eigen praktijk anders omgaan met mensen met een psychische kwetsbaarheid?)
- samen doen met een mens met psychische kwetsbaarheid (hoe kan ik deze persoon de stappen laten doorlopen en hem/haar daarin faciliteren?)
- samen met andere professionals doen, bijvoorbeeld in de keten in jouw eigen regio (hoe kunnen wij samen in onze praktijken anders omgaan met mensen met een psychische kwetsbaarheid?)

Instructie 1: Verdiepen

Verdiepen begint met goed en een open mind luisteren naar de indringende verhalen van ervaringsdeskundigen en werkgevers. Dan komen de krachtige momenten van een mens met psychische kwetsbaarheden naar voren.

Instructie 2: Verbeelden

Verbeelden is het je voorstellen van een toekomst waarin alle elementen die in het heden of verleden aan de basis lagen van een succesvolle arbeidsparticipatie van een mens met psychische kwetsbaarheid gebundeld worden in een nieuw toekomstbeeld.

Instructie 3: Vormgeven

Bij vormgeven ga je over het pad waarlangs de droom werkelijkheid kan worden. Welke stappen zijn nodig om het einddoel te bereiken? Begin met het einde in zicht.

Instructie 4: Verwezenlijken

Verwezenlijken is de laatste stap in het proces: ga met concrete acties aan de slag. Verzeker je van commitment; betrek anderen waar dat nodig is.

Deze vier instructies zijn hierna uitgewerkt.

Instructie 1: Verdiepen

Instructie 1.1: Eerste fase verdiepen

Je kunt vandaag al beginnen, met je eigen klantcontacten. Zoek en luister met een open mind naar de wensen en ambities van mensen met psychische kwetsbaarheid. Je kunt ook zelf een sessie organiseren waarin enkele ervaringsdeskundigen hun verhaal komen vertellen. Hoe je dat doet is beschreven in 'Organiseren ervaringsdeskundigen sessie' (zie www.MMM-Mensenmetmogelijkheden.nl). Voor tips voor een meer open gesprek met ervaringsdeskundigen: zie Vragenlijst interview ervaringsdeskundigen project MMM. Maar het kan ook door enkele van de 16 ervaringsverhalen vanuit het MMM-project te gebruiken als inspiratiebron .

Hoe dan ook, jullie hebben ongetwijfeld een krachtig moment in de ondersteuning en begeleiding naar werk van mensen met psychische kwetsbaarheid voor ogen. Luister met open geest, vraag door tot je de gebeurtenis voor je ziet, probeer het verhaal, de ervaringen en de visie van elkaar goed te begrijpen. En stel elkaar daarna de volgende vragen:

- Wat gebeurde er precies? Wanneer, waar vond dit plaats?
- Wat waren de omstandigheden?
- Wie waren de andere betrokkenen?
- Waarin zat het krachtige moment?
- Waarom vond je (of vind je het nu) een krachtige ervaring?
- Welke bijdrage leverden anderen eraan?
- Welk gedrag heeft eraan bijgedragen?
- Welke samenwerking met anderen is zichtbaar geworden?

Vat aan het eind samen: wat is de essentie van deze ervaring? Wat leren wij samen van het krachtige moment?

Deze vragen zijn ook goed bruikbaar in de gesprekken met de mensen met een psychische kwetsbaarheid die je begeleidt. Het zijn vragen die het ingebrachte onderwerp van de ander helpen verdiepen en ze helpen jou als professional om met een open mind te luisteren. Een andere vraag is: Wat is een voorbeeld in je werk waarin je dingen deed waarbij je je goed voelde en wat je energie gaf? Informatie die je uit bovengestelde vraag krijgt, zegt iets over de ambitie van de mens met een psychische kwetsbaarheid en geeft daarmee een richting aan.

Vragenlijst en opzet interview ervaringsdeskundige

Vragen

- Richting ervaringsdeskundige: Welkom. Fijn dat je er bent. Dat je vandaag je verhaal wilt doen. Om jou draait het vandaag.

Uitleg

- Mijn naam is ...
- Voordat we echt gaan beginnen, wil ik nog even kort uitleggen wat we gaan doen.
- Ik ga je straks een aantal vragen stellen. Vragen die gaan over werk. Over jouw ervaringen met werk. Het gaat dus over wat jij vindt. Dat betekent dat elk antwoord dat je geeft goed is. Je mag hier gewoon eerlijk zeggen wat jij ervan vindt. Alles wat je zegt blijft onder ons.
- Als je de vraag niet begrijpt of niet zo goed weet wat je moet zeggen, mag je dat gewoon zeggen.
- Heb je nog vragen?

Vragen

- Wil je kort iets over jezelf vertellen: Hoe oud ben je? Waar woon je? Woon je op jezelf of ben je bijv. getrouwd? Heb je kinderen? Etc.
- Om je nog wat beter te leren kennen: wil je kort eens vertellen over iets waar je veel plezier in hebt, waar je energie van krijgt?
- Dan wil ik het nu graag met je over werk hebben. Heb je nu werk? Zo ja, wat voor werk?
- En wat voor dienstverband heb je? Hoeveel uur?
- Hoe vind je dit werk? Wat vind je leuk, waar krijg je energie van? En wat vind je minder leuk?
- Is het wat je verwacht had? Waarom ben je dit werk gaan doen?
- Vind je dat dit werk goed bij je past? (doe je waar je goed in bent, is 't moeilijk, etc.) Kun je wat voorbeelden geven van momenten dat je je krachtig voelde in je werk?
- Heb je dit werk altijd al willen doen of droom(de) je van ander werk?
- Zo nee, heb je eerder werk gedaan dat beter bij je paste?
- Wat vindt je omgeving van het werk dat je nu doet?
- Hoe ben je bij deze werkgever terecht gekomen? Hoe is het sollicitatieproces verlopen?
- Hoe was de start in je werk? Hoe verliep het contact met je leidinggevende en collega's?

- Nu heb ik begrepen dat je een psychische aandoening hebt, wil je daar iets over vertellen? Welke gevolgen heeft deze aandoening voor jou? Wat merken anderen ervan?
- Ervaar je die psychische aandoening ook als een beperking in werk? Zo ja, wanneer en hoe belemmert deze aandoening je in je werk? Zie je dat aankomen?
- Hoe lukt het om in je werk goed te functioneren en zo je werk te behouden? (checken onder meer belang houding en gedrag leidinggevende/collega's, parttime werken, rustmomenten, langdurige ondersteuning, werksfeer, maar ook factoren buiten werksituatie, etc.)
- Wat kun je er zelf aan doen om krachtig te zijn, goed te functioneren in je werk? En wat heb je eventueel van anderen nodig?
- Is er ooit iemand geweest die jou op zo'n manier geholpen heeft, dat je je heel krachtig voelde? Kun je daar eens over vertellen?
- Als jij de ondersteuning die je krijgt bij het zoeken naar werk en/of het goed functioneren in werk zelf in zou mogen richten, hoe ziet die er dan uit?
- En hoe kunnen werkgevers in jouw ogen goed ondersteund worden bij het werken met mensen met psychische beperkingen?
- Hoe zie je je verdere toekomst voor je? Wil je hetzelfde werk blijven doen? Zo ja, heb je er vertrouwen in dat je het werk dat je nu doet op een goede manier kunt blijven doen? Wat geeft jou dat vertrouwen? Mocht je ander werk willen doen, heb je er vertrouwen in dat het je gaat lukken om dit (toekomstbeeld) te realiseren?
- Tot slot: is er nog iets wat je wilt geven wat we nog niet besproken hebben?

Bedanken

- Dank je wel dat jij jouw verhaal hebt willen doen. Daar heb ik heel veel bewondering voor.
- Hoe vond je het zelf?

Instructie 1.2: Ontdekken van krachtige voorbeelden in de verhalen

Welk gedrag van de ervaringsdeskundige heeft voor jou bijgedragen aan het krachtige moment? Welke bronnen van energie hoor je bij de ervaringsdeskundige? Welke ambitie klinkt door in de verhalen?

In het één-op-één contact met de ervaringsdeskundige kun je deze bronnen van energie in kernwoorden samenvatten en daarna omzetten in meer algemenere termen waarmee ze in een toekomstbeeld terecht kunnen komen. Dit kan door antwoord te geven op de volgende punten:

- ik kan dit goed,
- ik doe dit graag,
- dit heb ik nodig,
- hier geloof ik in/doe ik het voor,
- hierin wil ik groeien/ontwikkelen/leren,
- vanuit die overtuiging doe ik wat ik doe.

Instructie 1.3: Vertaling leermoment naar de dagelijkse praktijk

In instructie 1.3 vertaal je het leermoment naar je eigen dagelijkse praktijk. Wat ga jij morgen anders doen? Hoe ga jij met een meer open mind luisteren naar de mensen met een psychische kwetsbaarheid? Dat is de vraag (of opdracht) die hier centraal staat.

Instructie 2: Verbeelden

We nodigen je uit om te dromen over een ideale aanpak van de begeleiding van mensen met psychische kwetsbaarheid vanuit hun eigen kracht en ambitie. Je wilt de ondersteuning en begeleiding van mensen met psychische problemen stimuleren door perspectief te bieden om naar beste vermogen te kunnen werken. Sterker nog: dat is vanuit jouw rol misschien al goed gelukt. Droom door op basis van je eerdere krachtige ervaring met ondersteuning en begeleiding. Vertel het verhaal van je droom aan jezelf en aan de groep waarmee je deze opdracht doet.

Visualiseer. Vertel het verhaal alsof het voor je ogen gebeurt. Vertel het verhaal in termen van: 'wij zien... gebeuren', 'anderen doen...', 'wij horen terug dat...', 'we ondersteunen op een manier dat...', 'we werken met een methode die...', etc.

Vat aan het eind met elkaar samen: wat maakt dit tot een aantrekkelijk toekomstbeeld? Wat is in ondersteuning en begeleiding anders dan nu? Wat is het gewenste toekomstbeeld? Maak je droom levend.

Wanneer je als professional meer vanuit jezelf de droom met je collega's deelt, wordt het beeld krachtiger en is het makkelijker voor je collega's om mee te gaan in de droom en zichzelf ook die droom van jou voor te stellen. Bovendien zet het eerder aan tot handelen, want ook de acties die je kunt nemen die binnen je eigen invloedssfeer liggen worden eerder zichtbaar.

Beantwoord de volgende vragen en stellingen:

- ik doe dit...,
- ik zie collega's dit en dit doen...,
- ik werk samen met...,
- waarop ben ik persoonlijk het meest trots?,
- waar ligt mijn kracht?,
- waarvoor doe ik het?,
- waarvoor doe ik wat ik doe?

Instructie 3: Vormgeven

Je hebt een droom gecreëerd en geadopteerd. De vraag is hoe je die droom wilt realiseren en welk aandeel jij vanuit je eigen kwaliteiten en mogelijkheden kan en wil inbrengen. Waar ligt de ambitie? Wat wil je gezamenlijk creëren of bereiken? Begin daarbij 'with the end in mind': het eindplaatje.

- Bedenk wat concreet nodig is om de droom te realiseren. Wat zou er dan zichtbaar moeten worden?
- Welk gedrag is gewenst om de droom te realiseren?
- Welke mijlpalen zijn er?
- Welke acties leiden tot welke van de eerder geformuleerde de mijlpalen?

Maak tot slot - om de droom levend te houden - een statement met het einddoel voor ogen. Schrijf dit statement op in positieve en prikkelende woorden. Schrijf het 'with the end in mind', alsof de droom al bereikt is.

Instructie 4: Verwezenlijken

Je hebt, alleen of met elkaar, een geweldig pad gelegd naar de toekomst. Dat is een felicitatie waard! Nu gaan we aan de slag met acties benoemen en uitvoeren. Benoem alles zo concreet mogelijk. Dat maakt het mogelijk dat jij meteen in actie kan komen.

- Bedenk acties op basis van je eigen kwaliteiten en interesses.
- Wellicht heb je daar hulp bij nodig. Ga daar dan naar op zoek. Dit hoofdstuk biedt inspiratie, maar die kun je ook elders vinden, bij gelijkgestemde collega's, ervaringsdeskundigen of werkgevers.
- Benoem: welke acties hebben draagvlak en waar is mogelijk tegenwind te verwachten?
- Maak expliciet wie zich eigenaar voelt van een actie.
- Bedenk ook hoe jullie de eerste mijlpaal gaan vieren.

Instructie Samen aan de slag

De handreiking MMM geeft je een werkwijze in vijf stappen die je helpt om beter samen te werken in de dienstverlening met andere professionals en organisaties aan mensen met een psychische kwetsbaarheid en daarnaar ook te handelen.

- Instructie 5** Deel in het netwerk je visie met elkaar op een persoon met een psychische kwetsbaarheid en probeer tot overeenstemming te komen over de visie op diens kwaliteiten en mogelijkheden.
- Instructie 6** Ga met elkaar aan tafel zitten om je doelstellingen over én met de persoon te delen met andere professionals.
- Instructie 7** Deel als professionals met elkaar wat je hebt aan rollen en kwaliteiten en wat de bijdrage is van iedere professional in het proces.
- Instructie 8** Communiceer open en positief met elkaar.
- Instructie 9** Creëer een stimulerende context.

Instructie 5: Gedeelde visie

Instructie 5.1: Vanuit opzet project in de regio's

1. Zet jezelf en andere professionals in de positie dat je ECHT kan luisteren: naar het verhaal van de mens met psychische kwetsbaarheid als ervaringsdeskundige en de werkgever, naar de visie van elkaar op die verhalen.
2. Ga met elkaar aan tafel zitten om je visie over én met de persoon te delen met anderen. Vertel elkaar verhalen.
3. Die visie gaat vooral en eerst over mogelijkheden, kansen, kwaliteiten, passies, krachtige elementen op de mens en werk. Die visie gaat niet voorbij aan beperkingen, terugval of belemmeringen, maar in de gedeelde visie komen daar oplossingen of randvoorwaarden voor.

Instructie 5.2: Vanuit samenwerken

En nu samen aan de slag! Maak hier jullie aantekeningen over het delen van visie:

1. Welke mensen met psychische kwetsbaarheid en werkgever nemen jullie in gedachte?
2. Wat is het gedeeld verhaal van de mens en de werkgever?
3. Welke gezamenlijke visie hebben jullie op het verhaal? Tot welke gezamenlijke visie leidt dit als jullie kijken naar mogelijkheden, kansen, kwaliteiten, passies, krachtige elementen op de mens en werk? En welke over beperkingen, terugval of belemmeringen? Welke oplossingen of randvoorwaarden zijn daarbij belangrijk?
4. Wat vindt de persoon van jullie visie?

Je kunt met je collega's of in multidisciplinair overleg ook de eerste twee stappen van verdiepen en dromen, die je in individuele contacten met de mens met een psychische kwetsbaarheid hebt doorlopen bespreken ('...over en met de persoon...'). Je kunt de stappen in dit kader ook doorlopen in een concreet begeleidingsgeval waarin je ieders inbreng bespreekt om tot realisatie van die droom te komen.

Instructie 6: Gedeelde doelen

Instructie 6.1: In samenwerken: delen van doelstellingen

1. Ga met elkaar aan tafel zitten om je doelstellingen over én met de persoon te delen met anderen.
2. Die doelstellingen beginnen met het einddoel in gedachte. Waar willen jullie naar toe werken? Wat willen jullie gezamenlijk bereiken? Wat is jullie positieve, prikkelende statement? Wat zijn milestones om daarnaar toe te komen? Welke acties horen daarbij?
3. Welk commitment geef je zelf daarbij af? Wat ga jij doen om de doelstelling te realiseren? Wat kunnen anderen van jou in de keten verwachten? Hoe kun je zelf een rolmodel zijn?

Instructie 6.2: Delen van dromen en doelstellingen

En nu samen aan de slag! Maak hier jullie aantekeningen over het delen van doelen.

1. Welke droom en doelstellingen hebben jullie met elkaar?
2. Die doelstellingen beginnen met het einddoel in gedachte. Waar willen jullie naar toe werken? Wat willen jullie gezamenlijk bereiken? Wat is jullie positieve, prikkelende statement?
3. Hoe vertaal je de doelstelling in SMART termen (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch, Tijdgebonden)?
4. Wat zijn milestones om daarnaar toe te komen? Welke acties horen daarbij?
5. Welk commitment geef je zelf daarbij af? Wat ga jij doen om de doelstelling te realiseren? Wat kunnen anderen van jou in de keten verwachten?

Instructie 7: Rollen en kwaliteiten professionals

Instructie 7.1: Delen van rollen en kwaliteiten

1. Ga met elkaar aan tafel zitten om je rollen en kwaliteiten te delen met anderen.
2. Wat is ieders toegevoegde waarde in de keten?
3. Wat kan een ieder concreet bijdragen vanuit zijn eigen vakgebied en competenties?

Instructie 7.2: Delen van rollen en kwaliteiten

1. Welke rollen hebben jullie ieder?
2. Welke kwaliteiten breng je vanuit jouw vak mee in de kennis en kunde van de keten?
3. Hoe kunnen jullie die rollen en kwaliteiten goed aan elkaar verbinden?
4. Welke rollen en kwaliteiten missen jullie nog? Welke kwaliteiten van andere professionals zou je vaker kunnen inschakelen?

Instructie 8: Houding, gedrag en communicatie

Instructie 8.1: Positieve houding en gedrag

1. Ga met elkaar op een positieve manier in gesprek.
2. Gebruik positief taalgebruik.
3. Benader elkaar (ook) in kijken naar kansen, mogelijkheden, kwaliteiten in plaats van beperkingen, restricties, onmogelijkheden: van 'ja-maar' een 'ja en' proberen te maken is heel goed. Doe dit, door de 'ja-maar' serieus te nemen en te overwegen. Daarmee biedt het een goede basis om na bespreking ervan tot een haalbaar besluit te komen. Maak het concreet naar elkaar: 'durf je niet?', 'wil je niet?', 'kun je niet?'. Ook dat kan helpen om het om te buigen naar een 'ja en' omdat in het concreet maken, de oplossing voor het wegnemen ervan verborgen zit.
4. Evalueer de samenwerking met elkaar en geef elkaar feedback: wat gaat goed? Wat kan beter?

Instructie 8.2: Houding, gedrag en communicatie

En nu samen aan de slag met houding, gedrag en communicatie.

1. Wat valt jullie op aan jullie taalgebruik? Wat zouden jullie daarin willen veranderen?
2. Hoe geven jullie elkaar feedback? Wat gaat daarin goed? Wat kan beter?
3. Wat gaat er goed in jullie communicatie? Wat kan beter?
4. Wat is jullie basishouding in samenwerking? Hoe komen jullie er uit?

Instructie 9: Stimulerende context

Instructie 9.1: Stimulerende context

1. Maak met elkaar je eigen stimulerende context.
2. Sluit aan op doelstellingen van organisaties, samenwerking tussen organisaties, good practices etc.
3. Zoek elkaar op: maak interdisciplinair overleg mogelijk.

Instructie 9.2: Creëren van een stimulerende context

En nu samen aan de slag om te proberen een meer stimulerende omgeving te creëren! Maak hier jullie aantekeningen:

1. Maak met elkaar een overzicht hoe jullie organisaties staan in of wellicht al bezig zijn met:
 - Integrale samenwerking tussen verschillende organisaties als UWV, GGZ, gemeenten (SoZa WMO, AWBZ etc), SW-bedrijven, WAARBIJ het initiatief bij de mensen met mogelijkheden blijft!
 - Ondersteuning organisaties door directie en management in missie, draagvlak, doelen.
 - Heldere samenwerkings- en financieringsafspraken tussen organisaties.
 - Multidisciplinaire teams.
 - Goede afstemming en afspraken over rollen en verantwoordelijkheden.
 - Scholing professionals.
 - Cliënten/ervaringsdeskundigen betrekken bij beleid en uitvoering.
2. Kijk waar je met elkaar gebruik kan maken van deze initiatieven dan wel elkaar erin kan versterken.
3. Kijk waar jullie in je eigen organisatie nog zaken kunnen verbeteren en aan de orde kunnen stellen bij directie en management.