

MMM

mensen met mogelijkheden



Huiswerk Midden ter voorbereiding op sessie 2

Uitspraken / sterke momenten

- Uitgaan van de mogelijkheden ipv de beperkingen
- Betrokkenheid bij de mens van de werkgever
- Creativiteit om te plaatsen
- Actiegerichtheid om een baan te creëren
- Openheid om indianenverhalen de kop in te drukken
- Iedereen zien als mens met of zonder diagnose en de mens als volwaardig zien en behandelen
- De mens achter de beperking blijven zien
- Het doorzettingsvermogen van de mensen met mogelijkheden
- De omgeving/re-integratiemedewerkers hoeft niet te bedenken wat goed voor de mensen met kwetsbaarheden is. Zij kennen zichzelf goed. De omgeving/re-integratiemedewerkers zouden goed naar deze mensen moeten gaan luisteren en daarop aansluiten.
- De ontdekking dat de beperking in denken in mogelijkheden juist ook bij de uitvoerenden kan liggen en niet zo zeer bij mensen met kwetsbaarheden.
- Persoonlijk geloof ik dat je altijd uit dient te gaan van de mogelijkheden, het valt me op dat de keten om de cliënt stigmatiserende beeldvormingen heeft waardoor mogelijke re-integratie beperkt wordt.
- Zelf heb ik positieve ervaringen omdat ik uitga van de mogelijkheden van mensen en niet vanuit de beperkingen die vastgesteld zijn. Mijn marketeer 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.

- Taken laten uitvoeren die passen bij de krachten en bekwaamheden van de persoon.
- Denken in Mogelijkheden.
- Door de verhalen van de deelnemers heb ik inzicht gekregen in mijn eigen handelen.
- Sta open voor de persoon en het verhaal, laat het op mij afkomen. Hierdoor ga ik mensen met beperkingen beter begrijpen en word ik in staat gesteld naar oplossingen te zoeken/mogelijkheden te creëren.

- Tot heden heb ik nog niet met mensen met mogelijkheden gewerkt. Uiteraard verwacht ik in de toekomst dit wel te doen. Ik prijs mezelf gelukkig dat ik deel mag nemen aan de sessies om inzicht te krijgen wat mijn valkuilen zijn//het herkennen van mijn valkuilen. Hierdoor word ik in staat gesteld om anders met de situatie om te gaan (geen vooroordelen), maar denken in mogelijkheden.

- De openheid en eerlijkheid waarin mensen zich hebben durven op te stellen voor de groep.
- Hoe ze uit een diep dal, de kracht hebben gevonden om zich op een dergelijke wijze te kunnen presenteren. Dit heeft de cliënten veel zelfinzicht gegeven waarmee ze verder kunnen in hun leven en een les geleerd waar hun grenzen liggen. Wel een harde leerschool.
- Begeleiding: hebben beiden cliënten vooral zelf gedaan. Daarbij is het duidelijk dat het heel belangrijk is dat er een steungroep in de directe omgeving aanwezig is. En een eigen netwerk is heel belangrijk als cliënt om verder te kunnen
- Gedrag: Opvallend is hoe duidelijk beide cliënten een helikopterview konden geven over hun eigen weg. Deze heel rustig konden vertellen. Terwijl er heel veel pijn achter zit. Mooi het verschil tussen de oude ik en de nieuwe ik en de vrede die Jerry er mee had. Ik voelde me soms wel een voyeur in hun privé leven. Beetje ongemakkelijk. Aan de andere kant kreeg ik de neiging mede vragen te stellen. Dit terwijl de interviewer het prima deed.
- Krachtig: zodra je goed inzicht hebt in je eigen beperkingen/ mogelijkheden dan kan je verder met je leven.
- Belangrijk is dat iedereen in zijn eigen kracht benaderd wordt en daarvandaan kijken naar mogelijkheden
- Essentie dat je heel duidelijk en helder inzicht kreeg in 2 psychische aandoeningen en wat dat met mensen doet en hoe zij ieder op zijn eigen wijze verder gaan.
- De intrinsieke motivatie van mensen om door te gaan.
- Mijn waarden: mensen in hun waarden laten. Samen kijken hoe mensen verder kunnen. Wat zijn hun dromen. Wat heb je nodig om die te verwezenlijken. Stap voor stap. Maar zijn deze dromen ook reëel. Spiegelen naar realiteit. Hoe behapbare doelen op te stellen en daaraan werken. Met mensen samen verder laten groeien.
- Ik had meer vragen willen stellen aan Karoline. Heb je voldoende begeleiding gehad naar werk. Was het voor jou juist belangrijk om alles zelf te doen? Zelf uit je dal komen? Wat heb je vooral gemist?

- Voor Jerry: Bij het teruglezen van zijn verhaal krijg ik bijna kippenvel. Zo duidelijk zo krachtig. Zo duidelijk uitleg kunnen geven over nieuwe IK. En wat hij daarbij nodig heeft.
- Dirk Jan had ik willen vragen hoe belangrijk voorzieningen (zoals No Risk polis en subsidies) voor hem zijn. En welke soorten voorzieningen hij mist/ Wat heb je als werkgever vooral nodig. Bij de nieuwe participatiewet gaat de No Risk Polis wegvallen.
- Conclusie: Druk tijdens werk van moeten presteren waardoor je veelal te weinig tijd hebt om echt met mensen in gesprek te kunnen gaan. Bij claimbeoordeling is

het juist belangrijk dat mensen zich gesteund voelen. Vrijuit kunnen praten en overleggen om mensen op weg te helpen.

- Ik wilde dat ik meer mensen met zoveel positieve energie in mijn spreekkamer tegen kwam.
- Jammer dat een aantal cliënten bij het UWV claimgedrag vertonen. Ook al probeer je met mensen verder te praten. Toch blijven cliënten soms in de slachtoffer rol steken. Hierdoor is het moeilijker om een vervolgstap te maken. Karoline en Jerry geven juist een ander beeld en gedrag wat energie geeft.

In 2009 heb ik een meisje in mijn spreekkamer gehad voor een Wajong beoordeling. Haar vader is schizofreen en haar moeder is op dat moment niet in beeld wat beter is voor cliënt omdat zij ook veel psychische beperkingen heeft. Wat veel schade bij cliënt heeft veroorzaakt. Hierdoor heeft cliënt totaal geen zelfvertrouwen meer. En kan ze nergens lang blijven werken omdat haar verleden steeds in beeld komt. (verkrachter is notabele in het dorp waar ze woont en iedereen weet het door verhalen van moeder). Ouders zijn gescheiden en hebben nog veel problemen samen. Omdat cliënt totaal geen zelfvertrouwen had en als een klein vogeltje bij mij in de spreekkamer zat is er eerst gekozen voor een psychologisch traject waarbij ze meer zelfvertrouwen zou kunnen krijgen. Ik heb gekozen voor een traject bij drive te Care met een vrouwelijke psychologe waar ik veel mee samenwerkte. Omdat vader overal in gekend wilde worden en bij alle gesprekken aanwezig wilde zijn is al vrij snel besloten om de gesprekken op het kantoor van het UWV in een spreekkamer te laten plaats vinden. Zo kon cliënt op neutraal terrein rustig praten. Na 3 maanden hadden we een eindgesprek mbt tot dit traject om cliënt een volgende stap te kunnen laten zetten. Dat zijn krachtige momenten wanneer cliënt je nu recht in de ogen aankijkt en aangeeft wat ze graag zou willen en hoe verder zou willen in haar leven. Cliënt heeft nu de kracht gekregen om het huis uit te gaan en haar opleiding af te gaan maken. Cliënt heeft middels moeder Havo haar diploma gehaald en volgt nu een HBO opleiding.

De psycholoog waarmee ik werkte, werkt alleen vanuit de kracht van mensen. Door zo min mogelijk stil wordt gestaan bij oude verhalen.

Gedrag: door in een veilige omgeving gesprekken te voeren met mensen waarin ze kon vertrouwen gaf haar veel kracht.

Faciliteren en gebruik maken van mijn netwerk en de weg wijzen hoe verder.

Vertrouwen geven dat het goed of beter kan gaan met haar.

Essentie: mensen hebben zelf de kracht als ze in de gelegenheid komen om die te ontdekken.

- In alle verhalen is er een **aanwijsbaar moment** waarop het beestje (de stoornis/beperking) bij de naam wordt genoemd.
K. en J. lijken in staat om **professionele afstand** te houden van hun eigen verhaal.
- Hun verhaal getuigt van **wilskracht** om de beperking om te zetten in één of meer mogelijkheden. Ze maken er zelfs hun werk van. In zoverre verschillen zij niet van andere professionals. We maken allemaal keuzes in ons leven die gebaseerd zijn op ervaringen/belemmerende overtuigingen en innerlijke drijfveren.
In mijn werk als professioneel begeleider (pb) is het zaak om met de cliënt op zoek te gaan naar die beweegredenen. Daarvoor is zelfinzicht dmv zelfreflectie nodig van de pb. Niets menselijks is ons vreemd tenslotte. Luisteren naar de ander en eigen gedachten/oordelen kunnen parkeren. Benoemen wat je waarneemt en checken of de cliënt zich daarin herkent. Je terughoudend op kunnen stellen.
Vertrouwen op de eigen kracht van je cliënt en accepteren dat leerprocessen tijd kosten en niet altijd opleveren wat jij of je cliënt ervan verwacht.
- "Het onzichtbare zichtbaar maken"

- Het normaliseren van de beperking wat door zowel betrokkenen als werkgever gevoeld moet worden om het te doen slagen. Verder vond ik het krachtig om uit te spreken wat de beperking is en wat dit betekent voor het werk/collega's
- Verbinden en luisteren zijn volgens mij de steekwoorden. Door te luisteren naar de wens van de betrokkenen en daarin te onderzoeken naar de mogelijkheden biedt het kan dit te verbinden met de mogelijkheden en kansen van eventuele werkgevers.

- Krachtig inlevingsvermogen van patiënten plus krachtige motivators
- Kracht van het sociale netwerk voor (herstel en arbeidsparticipatie) van patiënt
- 'Ontkleed' de patiënt van zijn ziekte, en haal de mens eruit. Laat beperktheden mogen! Mensen niet al te zeer verbijzonderen.
- De mens (weer) ruimte geven om mens te zijn met al zijn mogelijkheden en-in zijn beperktheden
- De kracht van het sociale netwerk
- Ziek-zijn is menselijk
- De eigen kwetsbaarheid tonen als hulpverlener/begeleider
 - o role-model zijn
 - o ruimte scheppen voor de kwetsbaarheid van de ander
- Bij begeleiding zijn een aantal 'ingrediënten' nodig"
 - o Mens-behandeling ipv patiënt-behandeling
 - o Aandachtige intense betrokkenheid tonen
 - o Authenticiteit en kwetsbaarheid van begeleider

- Goede uitleg/diagnose. Mensen zijn niet slecht, eng of gevaarlijk maar hebben een ziekte. Vertrouwen geven en mede daardoor kan men vertrouwen in zichzelf herwinnen.
- "teachers open the door, but you must enter yourself". Onszelf en de ander leren begrijpen is de start van ons persoonlijke en professionele ontwikkelingsproces.

Dromen/visie

In uitvoeringsbeleid een voorziening willen ontwikkelen waarin de ruimte wordt geboden aan mensen met kwetsbaarheden hun eigen re-integratietrajectplan mogen schrijven. De overheid legt niet een traject op, maar vanuit de kracht van de klant met kwetsbaarheden wordt het traject ingezet.

De keten om een cliënt heen moet nog veel leren. De invalshoeken dienen veranderd te worden, uitgaan van de kracht en de mogelijkheden is een goede basis. Met de groei van mijn onderneming is het ook mijn wens om sociaal werkgever te zijn en mensen juist personen aan de onderneming te binden met beperkingen. Er zijn voldoende hoger opgeleide mensen die door psychiatrische problematiek uitgevallen zijn en die goed kunnen passen in de werkprofielen.

Van nature heeft ieder mens een bepaalde interpretatie, zonder enige vorm van kennis over mensen met Psychische kwetsbaarheden. Als wij hun hiervan bewust maken, door op te stellen als een OEN (Open, eerlijk en Nieuwsgierig), in het kunnen en handelen van deze mensen, ben ik ervan overtuigd dat zij totaal anders gaan denken en opstellen naar deze doelgroep (bewustheid creëren en denken in mogelijkheden). Belangrijk is dat je een goede netwerk hebt waar je mensen naar door kunt verwijzen. De juiste mensen/ begeleider bij de juiste persoon matchen. Dat geeft het beste resultaat. En juist die resultaten geven je energie.

Ik vind het moeilijk om over deze dromen nu na te denken. Wat ik wel zou wensen is dat er minder claimgericht gedacht wordt. Zodat er echt aandacht is voor de problemen die er achter liggen. Verder heb ik soms last van mensen die van alles claimen maar er nooit iets mee gedaan hebben. Ofwel zeggen dat ze allerlei beperkingen hebben en daardoor zeker recht hebben op Wajong. Dit terwijl ze nooit met hun huisarts hierover gesproken hebben. Wanneer dit alles los komt te staan van elkaar kan je echt iets betekenen voor mensen die echt psychische problemen hebben. Wanneer we echt alleen mensen in onze spreekkamer krijgen bij het UWV met psychische problemen dan kan hier echt tijd in gestoken worden. En kan je mensen echt goed doorverwijzen.

Ook zou ik het erg prettig vinden als we beter samen zouden werken met organisaties als Pro Persona. Daar volgden de meeste cliënten van ons een behandeltraject. Door samen naar de toekomst te kijken. Waarbij we info krijgen wanneer mensen toe zijn aan een volgende stap in hun leven.

- In elke werksituatie zie ik dat mensen met en zonder beperking samenwerking. Iedereen wordt uitgedaagd in zijn of haar kracht te staan en iedereen mag zijn wie hij wil zijn. Dit uiteraard wel binnen de regels die gelden voor dat bedrijven in het kader van veiligheid, kwaliteit en omgangsvormen.
- Binnen iedere organisatie zijn interne en externe jobcoaches aanwezig die daar waar nodig de ondersteuning bieden. Er wordt continu gekeken naar mogelijkheden en uitbouwen van kennis en kunde.
- De balans zal zo sterk in evenwicht moeten zijn dat bij het gemis van de kwaliteiten van een van de medewerkers dit ook direct merkbaar zou moeten zijn.
- Uiteindelijk praat je dus niet meer over mensen met een afstand of beperking maar zijn het medewerkers die worden gefaciliteerd daar waar zij behoefte aan hebben en genereren zij waarde voor de werkgever.

I have a dream, that some day.....

Mensen weer leren , weten hoe ze, en dát ze weer naar elkaar moeten luisteren. Dat mensen weer mensen mogen worden, en nummer-af zijn. Dat er weer oprechte, eerlijke betrokkenheid en interesse voor elkaar is. Dat het vanzelfsprekend is dat je elkaar helpt en steunt.

Ik zie een kersenboomgaard voor me (ik woon in de Betuwe) waar op een dag allerlei mensen met diverse arbeidsachtergrond en mensen in de WIA samen gaan kersen plukken, waar respect en interesse is voor elkaar, waar geholpen wordt waar de kersen hoog hangen. Een oefendag om dichterbij elkaar te komen.

Ik zie een arbeidsmarkt ontstaan waar plek is voor arbeidsbeperkten in een BETAALDE baan. Er zijn dan voldoende banen en ze worden gemakkelijker aangepast bij werkgevers voor die betreffende werknemer.

De moraal is ook zo, dat arbeidsbeperkten moeten gaan werken en er financieel minstens € 100 op vooruit moeten gaan. (bij fulltime werk)

NODIG IS: een krachtige overheid, die doorzet.

Minder beleid in sociale activering en al die langdurige arbeidsplekken, met behoud van uitkering. De begeleiding is OVERAL: voor wat, hoort wat.

Dus: de overheid wordt krachtiger aangesproken, maar de werkzoekenden ook. De werkgevers worden ook krachtiger aangesproken.

Mensen communiceren zo met elkaar dat de relatie goed wordt en blijft, waarbij er onderling vertrouwen ontstaat. Er wordt de helpende hand geboden door aanwezig te zijn in het contact. Los van een eigen oordeel wordt de ander gezien, geaccepteerd zoals hij is. Men is zo duidelijk mogelijk over zijn wensen, verwachtingen en bedoelingen. Jezelf niet anders voordoen dan je bent.

Technieken/good practices/evidence

Beslisboom ontwikkeld om van arbeidsongeschiktheid de mogelijkheden van de klant te gaan zien en 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 ipv verkeerde informatie te verzamelen door de eigen interpretaties) en de ander te helpen.

Voorheen kochten wij trajecten in bij Drive the Care Compagny in Venlo. Maar nu daar alle goede psychologen uit financiële overweging ontslagen zijn en vervangen door consultants heb ik er minder vertrouwen in. Ik heb de afgelopen jaren een aantal mensen doorverwezen naar deze organisatie. Alle trajecten met goed resultaten. Deze methode zet mensen in hun kracht in zeer korte tijd. Deze methode is vooral met mensen met psychische problemen en niet met psychiatrische problemen. Ik werkte vooral samen met Nanda Bakker. Ik had haar ook voor dit project benaderd. Helaas las ze mijn bericht te laat. Ze doet anders graag mee. In alle projecten gaat het vooral om de klik tussen mensen. Dat kan ook bij sociale activering. Ik werkte in de regio Arnhem graag samen met een begeleider op een zorgboerderij. De wijze waarop deze begeleider in het leven staat en mensen naar een hoge niveau brengt is een klasse apart.

In het verleden heb ik bv. 1 jongen hier heen gebracht voor sociale activering. Deze jongen was dakloos, en mocht s'nachts, bij vrienden op de bank slapen. Veel psychische problemen. Totaal geen zelfvertrouwen meer. Deze jongen heeft in een jaar tijd zijn zelfvertrouwen terug gekregen. Woonde ondertussen in een daklozen centrum. De wijze waarop hij daar aandacht kreeg deed hem groeien. Hij leerde er tekenen. Hij bleek ongekende talenten te hebben. Cliënt heeft nu een eigen huisje en een baan. Alles door het vertrouwen wat aan hem gegeven is. Cliënt vertelde eens. Wanneer je als hond steeds geschopt wordt, wordt je van zelf vals. Ik voel mij deze hond. Ik wil niet vals worden gemaakt.

Een voorbeeld: In de begeleiding (supervisie) van een cliënt (psychiater in de GGZ) ontstaat bij mij het beeld van iemand die kampt met ADD. Ik maak daar een aantekening van. De volgende sessie besluit ik om dit voor te leggen. Ik ben extra voorzichtig, omdat ik niet op de stoel zit van de diagnosesteller en omdat ik ervan uitga dat een psychiater voldoende zelfinzicht heeft om de symptomen van de stoornis te herkennen. Er ontstaat een boeiend gesprek waarin ik op verzoek teruggeef wat ik waarneem om tot deze 'conclusie' te komen. Het blijkt dat er inderdaad al eens een diagnose is gesteld in die richting en de cliënt ook af en toe medicatie gebruikt. In de begeleiding verandert er niet wezenlijks iets, maar met mijn kennis over deze aandoening hou ik er wel rekening mee. In dit voorbeeld is de uitdaging om steeds terug te koppelen hoe en met welk doel ik mijn interventies pleeg. Het resultaat van de begeleiding is onder meer dat cliënt zicht krijgt op de patronen, die cliënt het werken in een hiërarchisch en strakke organisatiestructuur belemmeren. Dit roept de volgende vragen op: Welke aanpassingen mag en kan de werknemer verwachten van de werkgever, rekening houdend met zijn/haar beperkingen. Wil werknemer eigenlijk verder in deze strakke organisatiestructuur? In hoeverre en op welk moment is het noodzakelijk dat werkgever op de hoogte is van de aandoening van cliënt? Tot welke aanpassingen is werkgever bereid om werknemer te behouden? Alweer enige jaren geleden kreeg ik een aanmelding voor coaching van een cliënt door een personeelsconsulent van een regionale hulpdienst: 'De werknemer wordt zeer gewaardeerd in zijn werk, maar er zijn wat problemen op de afdeling, m.n. in de communicatieve sfeer. De problemen komen voort uit het gedrag van werknemer,

waarschijnlijk gerelateerd aan zijn ADHD.'

In de contractfase zijn cliënt en (interne) werkbegeleider betrokken. Daarin worden doelen vastgesteld en afgesproken wordt, dat er over de voortgang van de coaching teruggekoppeld wordt naar de werkbegeleider samen met cliënt. Tijdens het begeleidingstraject vinden 3 evaluatiegesprekken plaats.

Waarom dit voorbeeld van good practice:

- de werkbegeleider signaleert een probleem en legt dit neer bij personeelszaken.
- de personeelsconsulent speelt een actieve rol in de zoektocht naar professionele begeleiding. M.a.w. onderkent dat er een hulpvraag ligt, die de organisatie niet alleen kan oplossen.
- cliënt voelt zich serieus genomen en is bereid te investeren in zichzelf op basis van wederzijds vertrouwen.
- werkgever onderkent de waarde van de werknemer en benoemt ook zijn beperkingen.
- werkgever investeert in werknemer om deze te kunnen behouden (faciliteert de begeleiding).
- werkgever is bereid tot het doen van aanpassingen in het takenpakket, waardoor werknemer zich optimaal kan ontplooiën.

- 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 anorexia verleden heeft ook mensen met psychiatrische problematiek begeleid om terug te komen in het arbeidsproces
- Projecten Ervaringsdeskundige (waar mensen met (psychiatrische) ervaringen kansen krijgen en betaalde banen worden aangeboden