



**Huiswerk
Oost
ter voorbereiding op
sessie 2**

Inhoudsopgave

Vraag 1.1, Ontdekken van jouw krachtige moment in het verhaal .	2
Vraag 1.2, Ontdekken van jouw krachtige moment in het verhaal .	8
Vraag 2.1, Ontdekken van jouw krachtige voorbeeld	14
Vraag 2.2, Ontdekken van jouw krachtige voorbeeld	21
Vraag 2.3, Ontdekken van krachtige praktijken	25
Vraag 3, Droom	31

Vraag 1.1, Ontdekken van jouw krachtige moment in het verhaal

(aantekeningen uit het interview zelf die je gescand hebt aangeleverd gekregen; je kan ze hier overnemen of in het andere document bewaren)

Antwoord 1

Het tweede verhaal sprak mij erg aan. Deze man heeft al veel problemen gehad in zijn leven en bleef vastlopen. Er ging een lange tijd overheen voordat er een (juiste) diagnose gesteld werd. Je zag ook goed wat dit met hem deed; als iemand gerespecteerd wordt en er echt naar diegene geluisterd wordt kan er een juiste diagnose gesteld worden. Door daarnaast te kijken naar wat iemand nog wel kan je diegene zoveel meer kracht geven. Dit aspect kwam ook in de andere verhalen naar voren, met name in het verhaal van de werkgever. Het is wel belangrijk dat er rekening wordt gehouden met bepaalde problemen en beperkingen van iemand (om hiermee de randvoorwaarden te bepalen), maar de nadruk moet liggen op wat iemand wel kan. Ook werken vanuit positieve waardering in plaats van bestraffing. Dit heeft namelijk een grote uitwerking op wat het doet met mensen. Luisteren naar deze verhalen geeft toch meer bewustwording, met name om meer te kijken vanuit het perspectief van de mensen zelf in plaats alleen te kijken naar het werk dat gedaan moet worden. Daarnaast is het belangrijk om een switch te maken van begeleiding in het kantoor naar begeleiding op de werkvloer.

Antwoord 2

Wat opviel dat ze goed konden verwoorden waar hun sterke en zwakke punten liggen.

Antwoord 3

In het gesprek met de jongeman die fietsenmaker is, viel mij op dat hij (meer of minder door de begeleiding; dat werd me niet helemaal duidelijk) een turning point in zichzelf heeft gemaakt. Een paradigmaverschuiving waar veel zelfaanvaarding onder 'moet' liggen.

Het turning point was; ik heb nu zo vaak en zo lang achter de wensen van een werkgever aan 'gerend' (me aangepast, in elk geval geprobeerd). Hij heeft de balans opgemaakt en geconstateerd dat hij vanaf nu van zichzelf uit wil gaan. Hierin zit voor mij de kracht van zelfaanvaarding en het lef om niet te weten of dat gaat lukken. Aanpassen is doorgaans oppervlakkig gezien een betrouwbaardere succesfactor (alleen kan het zijn dat mensen zichzelf daarmee geweld aandoen en verder van zichzelf af komen te staan). Dit punt was voor mij ontroerend. Het maakte hem –voor mijn gevoel- sterk en krachtig in reactie op vragen en een aantal luisteraars voelden zich duidelijk betrokken bij zijn 'lot'. Daar kan m.i. weer een andere 'reactie' van zijn omgeving op komen, één waarbij hij zichzelf mag zijn en van daaruit een bijdrage levert.

In het voorbeeld van de twee neven, waarbij de eigenaar van het bedrijf (neef van de werknemer) vanuit persoonlijke, menselijk en/of familiale (niet professioneel in elk geval) betrokkenheid een baan aangeboden heeft aan de werknemer met een psychische beperking. Het mooie vond ik dat de werkgever een hele mooie intentie had, namelijk om hem in zijn moeilijke punten te willen horen en daarmee waar mogelijk rekening hield met wat de werknemer nodig had; bijvoorbeeld een ruimere deadline bij een klant voorstellen. Dit deed hij zonder precies te begrijpen wat de werknemer had en waar het vandaan kwam. Deze mocht gewoon zijn verhaal doen en de werkgever dealde ermee. Een vorm van niet moeilijker doen dan nodig en ondertussen wel doen wat er nodig en mogelijk is. Ik zie erin dat hij ruimte maakt voor de werknemer met al zijn kenmerken. Daarbij ging hij de lastige punten niet uit de weg. Grappig en oprecht vond ik de reactie van de werkgever op het vraaggesprek. Namelijk dat hij er veel van geleerd had, dat hij er eigenlijk ingestapt was en nooit gedacht had aan begeleiding. Dat is iets waar ik sympathie voor heb; willen leren van het leven. Hoe het er ook uitziet. De werknemer voelde zich duidelijk gewaardeerd en geaccepteerd.

Antwoord 8

Helaas heb ik niets gescand aangeleverd gekregen, wellicht omdat ik iets eerder weg moest die avond. Wij hebben op 15/1 niet geluisterd naar de verhalen van Karoline, Jerry en Dirk-Jan, maar naar de verhalen van Thea, Michel en Sebastiaan.

Antwoord 9

-

Antwoord 10

ik was helaas die eerste keer verhinderd, Tjeerd heeft me wel bijgesproken maar ik kan dus niet putten uit een ervaring op die dag. Wel uit een ervaring op 10 oktober vorig jaar tijdens de nationale kick-off waarbij we ook interviews deden.

Wat me opvalt is dat reïntegratie en participatie in die situaties lukt waarbij EN betrokkene zelf een duidelijke en zo concreet mogelijke inbreng heeft in wat mogelijk is en waar energie ligt en verkregen wordt EN waar de begeleiders (zorg en/of werkverschaffer) net zo duidelijk, concreet en direct zijn in de manier waarop ze in de interactie staan; duidelijk verwoorden welk (toekomst)doel met de actie nagestreefd wordt, successen uitvergroten, ruimte geven aan de eigen inbreng EN OOK heldere grenzen stellen, consequent over de mogelijkheden in het werkaanbod en -omstandigheden.

Antwoord 11

De enorme bereidheid/behoefte van mensen met mogelijkheden om te werken en hoe belangrijk dat voor hen is. Hoe meer effectief kleine ondernemingen (fietsenmaker) zijn om hen een plekje te geven in relatie tot grote not for the profitinstellingen (ziekenhuis).

Antwoord 12

De bodem raken, eigen weg zoeken. Zelf de regie nemen draagt bij is krachtig moment. Eigen verantwoording nemen. Mij raakt de eenzaamheid hierin.

Wat me nog meer opviel is dat een leerproces gegund moet zijn. Dat vallen en opstaan mag en het niet alleen maar halleluja momenten

moeten zijn. Krachtig is als een leerervaring niet als falen wordt betiteld. Niet meteen slagen = Leren en dit staat naast succes. Belangrijk voor mij is dat mensen in hun traject naar werk ruimte krijgen om te oefenen in gedrag. Dat je als begeleiding vooral naast de persoon staat, gelooft in mogelijkheden en niet het vingertje heft als iets fout gaat maar er samen een leerervaring van maakt. Zo bouwen mensen een nieuwe identiteit op met inbegrip van de ziekte of stoornis en leren ze wie ze zijn en wat ze kunnen. Voor mij betekent dit ruimte maken voor ervaringen, helpen de ervaringen te labelen op een positieve wijze en naast de persoon staan. Niet oordelen of iets reëel is of niet.

Antwoord 13

Het meest indrukwekkende verhaal vond ik dat van Bram van Enspiratie. Hij heeft de participatie vorm gegeven op een respectvolle en praktische wijze. Het mooiste vind ik de wederkerigheid in zijn aanpak. Hij creëert voor alle partijen een win-win-win situatie.

Antwoord 14

Enorme gemotiveerdheid van de mensen die hun verhaal deden. Graag willen werken, echter de ondernemer weet vaak niet wat belangrijk is om rekening mee te houden. Voorbeeld met name is de psychose gevoeligheid bij het onder druk werken.

Antwoord 15

Dat tijd een belangrijke factor is. Dat iemand zichzelf kan blijven, verantwoordelijkheid mag dragen, zich als een gewone werknemer. In Mogelijkheden en kansen blijven geloven.

Antwoord 16

Michael ging voor zijn passie, hovenier worden. Hij vond dit als kind al leuk. Veel wisselingen van leidinggevendens waardoor weinig kans om in balans te komen. Veel onrust stond op de voorgrond door meerdere beroepswisselingen. Riep vragen op. Waarom gaat alles zo snel waardoor mensen niet mee kunnen komen.

Alle drie toonden doorzettingsvermogen.

Compassie van werkgevers en het meedenken naar oplossingen samen met de medewerker.

Antwoord 17

Bij het verhaal van Roy en Michel viel me op dat de werkgever de werknemer wel wil helpen en ondersteunen, maar dat bij de werkgever de kennis ontbreekt om dit te doen.

Antwoord 18

- Cliënt kan zèlf aangeven wat hij/zij kan, wil èn haalbaar is
- Eenmaal aan de slag blijft nazorg nodig, niet te snel loslaten!
- Gevaar van overbelasting na een periode van goed functioneren, dan ontstaat een onbalans. Een werkgever stelt vaak het bedrijfsbalans voorop
- Te vroeg loslaten van een cliënt leidt tot gevoel van alles voor niets gedaan en dus frustratie bij cliënt èn begeleider
- Cliënten hebben veel veerkracht!
- Vertrouwen op kracht en motivatie van cliënt
- Mijn waarden: werken of meedoen naar vermogen!
- Maatwerk is en blijft nodig!

Antwoord 19

Uitgaan van de mogelijkheden van de mensen. Zijn de beperkingen op te lossen door interventies? Tegelijk kijken of de verwachtingen wel reëel zijn.

Vraag 1.2, Ontdekken van jouw krachtige moment in het verhaal

aanvullingen (nu je rustig thuis hebt gezeten, wat zijn jouw aanvullingen op je eerdere bevindingen, welke conclusies trek je daaruit?)

Antwoord 1

Zie vraag 1.1

Antwoord 2

Geef ruimte zodat men zijn eigen kracht en kwaliteiten weet te ontdekken.

Durf door te vragen dit helpt de cliënt zelf maar ook mijzelf te weten waar hij staat.

Zet de mensen niet onder te veel druk. Dit werkt averechts en wekt geen vertrouwen.

Geef complimenten.

Men haalt veel kracht uit hun relaties, uit hun vertrouwde omgeving

Antwoord 3

Dat basaal een menselijke intentie al veel teweeg kan brengen.

Bereidheid om de ander te zien, te horen en aandacht te geven helend en versterkend kan werken.

Dit geeft voor mij ook aan dat je het in de begeleiding allemaal niet al te ver weg moet zoeken en te ingewikkeld moet maken, als insteek dan. Natuurlijk moet je wat meer uit de kast halen als het niet loopt of als er een beschadigende situatie (voor welke partij dan ook) ontstaat.

Mijn uitgangspunt is aandacht voor alle betrokken partijen. Over mijn ondersteuning en begeleiding zegt dit dat ik op de eerste plaats zou willen insteken op de oprechte intenties van alle partijen. Ik zou dan graag willen zien wat ze voor elkaar kunnen betekenen en óf ze iets voor elkaar kunnen/willen betekenen.

Of er veiligheid genoeg is voor een gesprek over de situatie waarin de kwetsbare zich bevindt. Ook wel aangeven dat openheid en eerlijk

kunnen zijn al heel veel betekent voor zowel de werkgever als de kwetsbare werknemer. Ook de kwetsbare persoon mag wat mij betreft gaan begrijpen dat de werkgever zich soms 'kwetsbaar' kan voelen in reactie op de werknemer. Dat ook de werknemer iets betekent door te luisteren wat het de werkgever doet en ook wat de werkgever niet kan. Het is ook een vorm van realiteitsbesef wat in de begeleiding zit. Een werkgever kan bijvoorbeeld niet alles van een klant vragen of niet iets doen waar hij niet achterstaat. Dat mag ook gecommuniceerd worden.

Mijn waarden zijn: - bij voorkeur openheid en eerlijkheid in het contact, - uitgaan van vertrouwen, mogelijkheden en de realiteit niet uit de weg gaan, - ieder mens heeft (on)mogelijkheden en deze spelen mee. Het is praktisch als de duidelijke mogelijkheden in een profiel gebracht zijn. Dit betekent voor mij al dat het krachtig is als de kwetsbare werknemer zichzelf durft te laten zien met alles erop en eraan. Waarbij aangetekend dat het voor alle betrokkenen een bewegend proces is; van mogelijkheden ontdekken, risico's inschatten en beslissen of je ze neemt. Zonder eea te bagatelliseren, speelt in mijn achterhoofd toch ook mee dat er op straat veel mensen rondlopen die niet gediagnostiseerd zijn, maar toch ook wel een beetje 'afwijkend'. M.a.w. wie voldoet er aan het ideaalplaatje en wie bepaalt het ideaalplaatje?

Afhankelijk van de mogelijkheden van betrokkenen, zal de begeleider helpen door te verhelderen, verduidelijken, dingen te benoemen zoals ze zijn, te checken en eventueel soms het woord voor de ander moeten nemen en dit te checken.

Verwacht dat je niet uit kan gaan van een geweldige match in 'technische' zin, maar dat hier veel meer menselijke kanten worden aangesproken voor een succesvolle plaatsing.

Er zal veel bereidheid om te bewegen moeten zijn, bijvoorbeeld in taken, collegiale communicatie enz.

Is het niet succesvol; dan je realiseren (bij voorkeur alle partijen) dat dit ook waardevol is in iemands leven. Het vraagt omgaan met de teleurstelling en proberen weer een draad op te pakken. Wel met besef dat dit een zwaar traject kan zijn.

Antwoord 4

Dat het gat tussen wens en realiteit nog steeds enorm groot is.

Antwoord 5

Mensen willen gezien en gehoord en gewaardeerd worden. Daarin zijn 'zij' niet anders dan 'wij'. Houdt rekening met elkaars kracht en zwaktes. Ook dat is feitelijk niet anders dan bij alle anderen. Het enige verschil is dat het bij MMM iets explicieter gevraagd moet worden denk ik, omdat de disbalans sneller optreedt. De reserve is mogelijk wat eerder op, hoewel ook dat bij ieder 'gewoon' mens verschillend aanwezig is. Dus waar hebben we het over. Zie de ervaring van MMM als net zo waardevol als andere ervaringen. Ik vond dat een mooi verwoord door de hovenier die zei dat hij op zijn beurt ook erg veel had geleerd van zijn familielid/neef/zwager. Daar spreekt gelijkwaardigheid en menselijkheid uit: ik doe moeite voor jou en jij doet moeite voor mij.

Antwoord 6

In gedrag: wees alert op minderwaardige houding, , geef complimenten, besteed tijd en aandacht, laat goede resultaten zien, praat over wat er speelt.

In arbeidsomstandigheden: pas tempo aan, niet te veel tegelijk, zorg voor structuur, , gebruik een signaleringsplan, wees flexibel en creatief in het inpassen van het individu in het bedrijf.

Conclusie: veel zit in gedrag en houding, een groot deel zit in omstandigheden.

Antwoord 7

Ik ben extra gaan trekken aan werk, via de wajong werkgroep Nijmegen, wil mijn verantwoordelijkheid nemen om te verbinden tussen professionals.

We zijn allen verantwoordelijk en moeten onze tijd goed besteden.

Antwoord 8

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.

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.

Antwoord 9

-

Antwoord 10

zie 1.1.

Aanvulling; ik merk dat dat in de praktijk zowel van zorgverleners als werkbegeleiders (collega's, werkverschaffers, werkgevers) behoorlijk wat vergt van hun interactie-vaardigheden, kunnen reflecteren op hun eigen gedrag en overtuigingen, perspectief wisselingen kunnen toepassen en lef hebben voor experimenten gepaard aan een gezonde dosis humor, geduld en concreet en consequent kaders stellen

Antwoord 11

Een sterk pleidooi voor talentmanagement, waarbij je niet uitgaat van de vraagkant maar van de aanbodkant (wat mensen wel kunnen). Hoe we van een samenleving waar velen afhankelijk zijn van een steeds schaarser wordend goed (werk) , het recht op werk opnieuw zouden moeten definiëren inclusief het daarbij behorende verdelingsvraagstuk.

Antwoord 12

Naast de mens staan, laat de ander niet alleen, geef de regie terug waar het niet nodig is om die over te nemen! Geloof in mogelijkheden!

Antwoord 13

De interviewer heeft mij niet zo concreet weergegeven als ik het heb verwoord: een mens moet mogen worden wat hij is. Dat betekent dat we mensen niet overvragen, maar zeker niet ondervragen. Dat betekent dat we mensen VRAGEN – niet vertellen - wat ze nodig hebben om naar hun mogelijkheden te functioneren. Dat betekent dat we met ontferming en compassie in de maatschappij staan en delen wat we hebben, zodat er voor iedereen (ruimte) genoeg is. Ieder

mens kan een waardevolle inbreng leveren aan de maatschappij als de maatschappij dat ieder mens toestaat. Creëer niet zulke starre kaders, ga uit van wederkerigheid. Jij bent niet superieur aan je cliënt, maar dienstverlenend. Jouw cliënt betekent voor jou je boterham en creëert voor jou je mogelijkheid om je leven naar wens in te vullen. Schrap elk idee van hulpverlening, maar ga uit van respectvolle, gelijkwaardige samenleving, waarbij de ene mens dienstverlening ontvangt en de andere mens een gelijkwaardige vergoeding. Ga daarbij uit van dienstverlening op basis van het model: "als het wassen van andermans voeten" (managementadvies).

Antwoord 14

De maatschappij doet te weinig om mensen de mogelijkheid te bieden om mee te doen. Voor ondernemers zal er ook iets tegenover moeten staan b.v. omzet omdat het dan pas interessant wordt om als onderneming je hier op de richten.

Antwoord 15

-

Antwoord 16

Wat mij opviel tijdens de gesprekken: dat tijd en aandacht gegeven werd op afgesproken momenten of wanneer signalen van achteruitgang zichtbaar waren. Rust en maatwerk vanuit de leidinggevende naar medewerker, sprak mij aan. Autonomie van de medewerker in het oog behouden.

Antwoord 17

Dit had ik niet verwacht (zie bovenstaande van het verhaal van Roy en Michel). Ik had eerder verwacht dat een werkgever er onverschillig over zou zijn en dat hij niet erg persoonlijk betrokken zou zijn bij zijn werknemers (dit hangt natuurlijk ook af van de grootte van het bedrijf). Het is jammer dat alleen door een gebrek aan kennis de werkgever de werknemer niet goed kan ondersteunen. Hier moet de werkgever dus in ondersteund worden.

Antwoord 18

-

Antwoord 19

Denken vanuit mogelijkheden biedt meer perspectief. Werk is goed voor eigenwaarde van mensen.

Van overheidswege meer de mogelijkheid bieden om werk aan te passen aan mogelijkheden. Als een hovenier langer over zijn werk doet om stress te voorkomen, moet dit met loondispensatie of een andere oplossing mogelijk zijn.

Vraag 2.1, Ontdekken van jouw krachtige voorbeeld

(aantekeningen uit het interview zelf die je gescand hebt aangeleverd gekregen; je kan ze hier overnemen of in het andere document bewaren)

Antwoord 1

Ik kan hier niet één voorbeeld noemen, dit is iets wat elke keer terug komt. Ik heb in mijn werk als psycholoog veel te maken met cliënten die langskomen met soortgelijke verhalen als hier. 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 voor waarom ze bepaalde dingen doen of vastlopen. Door ze hier meer bewust van te maken door middel van psycho-educatie kunnen ze ook leren om hier beter mee om te kunnen gaan zodat zij en hun omgeving er minder last van hebben. Hierbij wordt ook gekeken naar de positieve kanten. Het is erg mooi om te zien hoe cliënten 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 veranderingproces. Het geeft ook een goed gevoel dat je daar aan kan bijdragen. Mijn collega's helpen in mijn werk niet zozeer direct met de cliënt mee, maar wel door kennis uit te wisselen en tijdens intervisie te luisteren en stimuleren om bepaalde dingen te proberen.

Antwoord 2

Mijn krachtige moment was het moment dat ik een naaste medewerker waar ik leiding aan moest geven, maar bestuurlijk boven

mij stond, moest vertellen dat deze situatie niet werkte voor mij. Dit terwijl hij mij zelf in de positie had gebracht.

Dit is gelukt zonder dat de relatie, blijvend, verstoord is geraakt. Er is nu veel respect en ruimte voor elkaars kwaliteiten.

Het krachtige moment zat in het feit dat ik dicht bij mijn eigen gevoel en beleving ging staan en leerde dit te verwoorden. Toen dit in eerste instantie niet begrepen werd, bleef ik hierbij en nam het besluit om hem te vragen zich terug te trekken. Daarna heb ik laten zien dat ik hem persoonlijk erg waardeer, maar dat de situatie niet werkte. Ben samenwerking blijven zoeken en hem ook de ruimte gegeven voor zijn werkwijze en inzichten. Ik heb in die tijd mensen opgezocht met bedrijfsorganisatorische kwaliteiten en om advies gevraagd.

Wat ik het meest waardeer is dat de gebeurtenis persoonlijke groei voor alle partijen heeft gebracht, ook voor de organisatie.

Antwoord 3

Het krachtige moment in mijn eigen werk was een moeilijkere werkervaring. Hierbij ben ik aangenomen door een leidinggevende die mijn directe collega's niet had meegenomen in de beslissing.

Daarmee kwam er veel weerstand en teleurstellende reacties op mij en mijn werk. Na een jaar werken, maar vooral ervaren dat een leuke baan toch nog valt of staat met collega's die je wel/niet accepteren, of ze over hun issues heen willen stappen. Het vroeg van mij veel doorzettingsvermogen, om niet ziek te worden bijvoorbeeld, te verdragen dat mensen me niet wilden, eigenlijk iemand anders op die plek wilden zien.

Dat was me nog nooit gebeurd en een onprettige maar leerzame situatie. Ik weet nog dat er positieve ontwikkeling in heeft gezeten (baan van een jaar), maar exact wat ik ermee gedaan heb kan ik niet zeggen. Ik weet wel dat interventie van de leidinggevende averechts werkte.

Antwoord 4

Het plaatsen van een wajongere bij V&D.

Leerling van het zmlk (kan niet lezen en schrijven). Enorm gemotiveerd om iets in de mode te willen doen. Representatief en zeer vriendelijk.

Via een stage bij een 2de-hands kledingzaak met een enorm gedreven eigenares is klant geplaatst op de afdeling kindermode bij V&D. Deze plaatsing is m.b.v. een jobcoach tot stand gekomen. Klant heeft als taak de afdeling op orde te houden en klanten te adviseren over kleding. Klant is niet in staat op achter de kassa te werken. Aangepaste functie waarbij WG haar een kans gunt.

Antwoord 5

Goede vragen stellen, is belangrijk
Open houding, aandacht, interesse
maatwerk, per persoon
id duidelijkheid bieden
(mens, loon thuis, priive.)

Aandacht hebben voor:
het acceptatieproces * neg ingang is -
Rouw moet echt een plek hebben/ krijgen
- weten wanneer je volgend en leidend moet zijn. Iemand in beweging moet krijgen of juist moet vermen
- eigen waarde, ook (bedrijfsmedicijn).

Antwoord 6

-

Antwoord 7

Luisteren naar kracht en eigen verhaal is reeds essentie van onze werkwijze.

Evt. heeft MMM er aan bijgedragen dat ik vaker onthaast en echt even ga zitten.

Antwoord 8

Zoals eerder vermeld: ik heb niets gescand aangeleverd gekregen. Als ik denk aan een krachtig moment in mijn eigen werk dan is dat zeker één van de eerste MDO's (Multi disciplinair overleg) die ik had

op een school waar meerder professionals (orthopedagoog, schoolmaatschappelijk werk en jeugdarts) en leerkracht en Intern begeleider van school samen met ouders de signalen bespraken en ook samen tot een oplossing probeerden te komen.

Antwoord 9

-

Antwoord 10

In mijn omgeving zie ik onder andere veel succesvolle trajecten bij de Bibliotheek te Deventer. (van diverse aanbieders komen daar mensen werkervaring op doen terwijl ze speciale spelregels hebben door psychische factoren) En bij kerkelijke vrijwilligers organisaties (met name buitenlandse immigranten/vluchtelingen die veel psychisch leed nog met zich meedragen en hier moeten integreren in een andere cultuur-taal en geheel eigen perspectieven en overtuigingen hebben op het gebied van psychische gezondheid en interactie)

Antwoord 11

Ik vind dit een lastige vraag. Het gaat vaak niet om krachtige momenten, maar om krachtige processen, waarin je met vallen en opstaan, zoekend en vindend, steeds meer beeld krijgt van en grip krijgt op een veranderingsproces.

Antwoord 12

Krachtig moment in mijn werk: altijd zelf de koers uitzetten, grappig, dit had ik van tevoren niet zo gezien maar dit correspondeert wel met vorig blokje! Krachtig omdat het mij resultaat opleverde, mij hielp mijn dromen te realiseren. Dit heb ik vaker mogen ervaren.

Ik vind nl dat je altijd moet gaan voor wat je wilt. Ondanks leeftijd, ondanks belemmeringen van wat voor aard.

Vragen, actief op pad gaan, anderen betrekken zijn de werkzame ingrediënten denk ik.

Gedrag: eerste is geloof in mogelijkheden, dan ook zelf stappen zetten. Als je motiveert wat je wilt en waarom je het wilt krijg je in ieder geval antwoord en weet je wat wel en wat niet mogelijk is op je

weg. Soms zal je wel en soms niet krijgen wat je vraagt. Het draagt wel bij aan een realistisch perspectief.

Wat ik meest waardeerde is dat de goodwill van anderen groter was dan ik dacht. Ik kreeg meer voor elkaar dan ik dacht.

Antwoord 13

Een duidelijk voorbeeld is de verstandelijk beperkte man met een autistische stoornis en fysieke beperkingen. Na een curatorwisseling waarbij ik zijn curator werd en hem begon te VRAGEN wat hij nodig had ontwikkelde hij zich in rap tempo, vroeg om facilitering die hij nog niet had (t.v. op zijn kamer), stelde zich meer zelfstandig op en verwierf meer status in de groep waar hij woont.

Het enige dat ik deed was hem de ruimte geven om te zeggen wat HIJ wilde, terwijl hij tot dat moment genoeg had moeten nemen met wat hem (door anderen bedacht) aangeboden werd.

Ook de leiding en de orthopedagogische dienst van de organisatie staan versteld over de snelheid waarmee hij a.h.w. met zevenmijlslaarzen, levensvreugde en eigenwaarde ontwikkelt.

Hoogtepunt was toen hij een paar maanden geleden over zichzelf (nu 64 jaar oud) begon te spreken als IK.

Tot dan had hij zichzelf nooit als IK betiteld.

Antwoord 14

We proberen de samenwerking te zoeken met de ondernemers in onze regio. Wij kunnen er denk ik mede voor zorgen dat deelnemers goede arbeidskrachten zijn. Cliënten leren omgaan met hun beperkingen en daarnaast in hun kracht zetten. Wil je dit echter bereiken dan zal vanaf het begin van de behandeling "werk" veel aandacht moeten krijgen. Iedereen weet ook dat de arbeidsmotivatie snel afneemt wanneer je weken uit het arbeidsproces bent. Het wordt steeds moeilijker om dan de draad weer op te pakken.

Antwoord 15

Na mijn ziek zijn voelde ik de kracht die ik ook anderen vaak probeer voor te houden. Ik kreeg vooral van mijn omgeving op het werk veel steun waardoor ik meer in mijn kracht kwam te staan. Mij het gevoel

hebben gegeven dat ik tijd kon nemen en het op mijn manier kon gaan doen. De methode die voor mij werkte is in gesprek blijven, kritisch blijven volgen, aan doelen werken. Heb erg mijn collega's hierin gewaardeerd

Antwoord 16

In mijn begeleiding naar cliënten werk ik vanuit de autonomie van de cliënt. In rust en op maat geef ik handvatten voor herstel stressgerelateerde klachten. Dat hoorde ik indirect ook terug bij de verhalen van de werkgevers en dat was voor mij een vergelijkbaar moment. De wijze waarop afspraken gemaakt worden tussen werknemer en werkgever. Hier ligt meer winst dan weinig aandacht geven en een hoog tempo vragen. De kans op verergering van psychische/lichamelijke klachten, bij prestatiegericht leidinggeven, is reëel aanwezig. Dat merk ik ook bij cliënten die re-integreren en de leidinggevende onvoldoende medewerking toont bij het herstelproces. De druk vanuit de werkomgeving wordt als groot ervaren waardoor de focus op herstel naar de achtergrond kan gaan. Opnieuw afspraken maken met de cliënt waarom het belangrijk is om het herstelproces aan te houden, naast leerproces omtrent communiceren met werkgever blijft tijdens de begeleiding onder de aandacht. De cliënten ervaren het als zeer leerzaam dat zij deze gesprekken zelf ingaan. Geeft zelfvertrouwen omdat ze merken dat het een gunstig effect heeft op hun werkzaamheden.

Ik heb (nog) niet meegemaakt dat een cliënt er zelf niet uit kon komen. En dat ervaar ik steeds weer als een krachtig moment. De persoonlijke groei van de cliënt en de wijze waarop ze met het geleerde aan de slag gaan zodat ze vanuit autonomie verder kunnen. Methoden die ik o.a. inzet is Transactionele Analyse (drama- en winner driehoek, gedrag en ego-posities), Logosynthese, allerlei interventies voor stressreductie en herstel.

Mijn bijdrage ligt met name in het ordenen van gedachten en emoties die de cliënt ervaart over werk en/of privé. Tot de kern komen waardoor ze stressgerelateerde klachten zijn gaan opbouwen en linken leggen ten aanzien van patronen die in stand gehouden worden.

Wat ik waardeer is de openheid en het leervermogen van mensen.

Antwoord 17

Ik snap de vraag niet goed.

In mijn werk (mijn werkervaringsplaats als psycholoog) maak ik vaak mee dat de werkgevers niet veel moeite doen om hun werknemer te begrijpen. Cliënten die op mijn werk komen liggen vaak in een conflict met hun werk.

Daarnaast heb ik echter 2 cliënten die juist goed met hun werkgever overweg kunnen en die hun werkgever ervaren als ondersteunend en empathisch. Dit zorgt ervoor dat ze zich begrepen voelen.

Antwoord 18

- Situatieschets: klant is afgeschreven voor begeleiding richting arbeidsmarkt op basis van fysieke klachten en aannames en (voor)oordelen zoals onvoldoende motivatie, onvoldoende beheersing NL-taal.
- Dit op basis van druk op uitstroomcijfers, scoren op resultaat.
- Cliënt wordt door werken buiten de kaders opgenomen in een project met extra financiële middelen. Er volgt een uitgebreid assessment/diagnostisch onderzoek waaruit psychische klachten naar boven komen.
- Door te geloven in motivatie en de ruimte te geven komt de kwetsbare kant naar boven en kan een gerichte stage worden aangeboden en tenslotte een WSW-indicatie met een plaatsing.
- Hierdoor een grote motivatie om aan de taal te gaan werken.
- Door de ruimte die ik heb genomen om buiten de kaders te treden en maatwerk te leveren.
- Andere betrokkenen: assessoren/werkbegeleiders met open blik en geduld.
- Helaas is niet voor iedereen de benodigde financiën beschikbaar.

Antwoord 19

Ik kan zo geen recent voorbeeld noemen uit mijn eigen praktijk. Mijn ervaring is dat je enerzijds vertrouwen moet geven, maar gelijktijdig wel duidelijk afspraken moet maken en verwachtingen uit moet spreken.

Vraag 2.2, Ontdekken van jouw krachtige voorbeeld

aanvullingen (nu je rustig thuis hebt gezeten, wat zijn jouw aanvullingen op je eerdere bevindingen, welke conclusies trek je daaruit?)

Antwoord 1

Zie vraag 2.1

Antwoord 2

-

Antwoord 3

Ik waardeer in deze gebeurtenis dat mensen uiteindelijk gezegd hebben wat ze op hun hart hadden. Dat er inzicht in het niet-persoonlijke stuk is gekomen. Voor een deel heeft dat iets positiefs in gang gezet, maar een ander deel is gebeven. Teruggekomen op mijn eigenlijke werkplek (het was een jaar detachering) waardeerde ik mijn oude werkplek weer meer.

Als er geen collega's in een selectieprocedure betrokken zijn, zal ik altijd vragen om een gesprek met één van hen.

Antwoord 4

Dat de "gunfactor" een belangrijke rol speelt.

En dat het gezicht achter de wajongere bepalend is. Je stelt geen wajongere voor maar Pietje of Truus met zijn of haar aandachtspunten.

Antwoord 5

De beste ervaring met een leidinggevende was die met iemand die me werkelijk volgde en zag en samen met mij de prettige en leerzame combinatie kon maken tussen mij en mijn taken. Het is razendknop als je dat kunt. Het zijn in de praktijk maar weinig LG denk ik, althans naar mijn ervaring. Het vereist dat je van mensen houdt, ook als ze anders zijn dan jijzelf. Het vereist ook dat je als LG voor je mensen opkomt, soms tegen de economische/organisatie

doelen in. Ook in de wereld die niet over MMM gaat zijn deze mensen al moeilijk te vinden. Mijn ervaring is dat het toch vooral om de economische kant van het werken gaat, wat verdienen we ermee en hoe kan dat nog beter en met minder kosten. Begeleiding is daarin een ondergeschoven kant. Je moet gewoon doen wat je moet doen en dat het liefst zo zelfstandig mogelijk. Mijn conclusie is dat je een helder model moet hebben om aan te geven wat je kunt verdienen met MMM en hoe goede begeleiding daarin er concreet uit ziet. Tijd en opbrengst dus. Tevens dat je daarbij aangeeft wat dat voor competenties van de LG vergt.

Antwoord 6

-

Antwoord 7

-

Antwoord 8

Aanvankelijk stond ik wat sceptisch tegenover deze werkwijze omdat ik dacht dat school en professionals minder eerlijk zouden durven zijn als ouders er bij waren. Gelukkig blijkt de realiteit anders.

Antwoord 9

-

Antwoord 10

dezelfde als bij 1

Antwoord 11

Ook de eigen ervaring, bijvoorbeeld bij acquisitie, dat je veel zelf moet doen, maar dat het ook erg belangrijk is dat je wat "gegund" wordt en hoe belangrijk wederzijds commitment daarbij is.

Antwoord 12

Samen krijg je meer voor elkaar dan alleen.

Antwoord 13

We moeten veel minder de nadruk leggen op beperkingen. Wie stelt de norm? Laten we ervan uitgaan dat ieder gek zijn gebrek heeft en ieder mens zijn makken en maren.

Laten we de nadruk gaan leggen op ontdekken wat er nodig is om functioneren naar niveau mogelijk te maken, zonder strakke kaders. Zie nou toch gewoon een mens voor je dat "iets" nodig heeft om te kunnen functioneren. En als je ze datgene wat ze nodig hebben kunt aanbieden op een respectvolle wijze die gelijkwaardigheid en wederkerigheid uitdrukt kan ook de client zijn gevoel voor eigenwaarde behouden, hoeft hij/zij zich niet betutteld te voelen, kan zover mogelijk eigen besluiten nemen

Antwoord 14

Ik ben er van overtuigd dat cliënten meer in zich hebben dan dat we vaak denken. We proberen vaak "te voorkomen dat" terwijl die houding de ontwikkeling van mensen in de weg staat. Ook al werk je maar 10% op loonwaarde dat is dan mooi meegenomen. Kansen zijn ook door mensen een baan van b.v. 20 uur aan te bieden, maar je mag er 40 uur over doen.

Antwoord 15

Dat ik heb ondervonden hoe belangrijk het is dat collega's en werkplek veilig voelen.

Antwoord 16

Geen aanvullingen op dit moment

Antwoord 17

-

Antwoord 18

-

Antwoord 19

Zelf naar mensen die ik begeleid ook de nadruk leggen op wat goed gaat / complimenten geven. Beperkingen proberen weg te nemen of interventies te zoeken.

Vraag 2.3, Ontdekken van krachtige praktijken

Welke good practices ken je in de regio of landelijk (dat kunnen projecten, methodieken, werkgevers, mensen etc. etc. zijn) die aansluiten op deze krachtige momenten en voorbeelden?

Antwoord 1

Instanties als maatschappelijk werk, praktische thuiszorg en Impegno helpen mensen vaak om praktische problemen aan te pakken en ze te stimuleren om hun leven weer op te pakken. Wij werken hier vaak mee samen, om er zo voor te zorgen dat mensen op meerdere gebieden in hun leven geholpen worden. Daarnaast zijn vrijwilligersorganisaties vaak erg belangrijk, bijvoorbeeld het maatjesproject.

Voorheen waren er ook goede projecten vanuit de gemeente waar mensen aan konden deelnemen, deze zijn nu echter veelal wegbezuinigd.

Antwoord 2

In de samenwerking met onze huidige partners heb ik onlangs een soort gelijk proces meegemaakt.

De essentie is dat je oprecht, transparant bent en 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.

Antwoord 3

UWV Inclusief organisatie (o.a. met analyse en herontwerp van functies binnen de organisatie)

Bernie van Putten en Arjan Vlasman (geïnspireerd door zijn georiënteerde benadering en mindfulness □ geven psychopathologie tijdens coachopleiding)

VOFBuitenkans Goes (individuele benadering)

DROOM Elst (eigenaar van dit bedrijf heeft zich gepresenteerd tijdens de laatste MMM bijeenkomst, functioneert in een netwerk van bedrijven met deze interesse)

Stoeterij Zeist (Joanne Raming □ Altrecht, bestuurslid, zeer begaan vanuit het vertrekpunt 'we hebben allemaal wel iets dat ons beperkt, binnen de organisatie ruimte maken voor mensen met een beperking) Een aantal klanten wiens namen ik niet wil noemen (iemand die op zijn 57e diagnose asperger heeft gekregen en probeert alsnog een wajongstatus te krijgen).

Gewone contacten, waarbij mensen (bijv. collega's) ervan uitgaan dat mensen met een diagnose en terugval wel niet meer zullen willen werken.

Vrijwilligerswerk, wat een geweldig opstap kan zijn naar betaald werk. Enz.

Antwoord 4

In de regio Nijmegen zijn een aantal re-integratiebureaus met zeer gedreven jobcoaches die goede resultaten halen.

Tevens zijn er een aantal werkgevers (Inxeon, D-two, hotel Millingen, etc.) die feeling hebben met de doelgroep en wajongeren een kans willen bieden.

Antwoord 5

Bij ons op het werk (GGZ) zijn tal van voorbeelden van mensen die op dagactiviteiten centra en werk goeie begeleiding krijgen.

Antwoord 6

-

Antwoord 7

Ik vind ACT goed practise. Maar we moeten nog aanscherpen. Verder heb ik een regionaal netwerk opgericht met UWV en anderen. Dat was er eerder maar we maken werk een speerpunt.

Antwoord 8

1 van de speciaal onderwijs scholen waar ik werk heeft deze manier van werken helemaal doorgevoerd: geen overleg meer over, maar alleen met ouders. Zo worden de afspraken gemaakt. Ik zie dat het afgelopen 6 jaar steeds gewoner wordt om op die manier te werken op steeds meer scholen.

Antwoord 9

-

Antwoord 10

Zie 2.1.

Antwoord 11

Persoonlijk ken ik eigenlijk geen good practices. Vanuit mijn arbeidsverleden, werken met migranten, weet ik wel dat het opdoen van positieve ervaringen met doelgroepen erg relevant is, met name in combinatie met een heel realistisch beeld, dat verschillen (of het anders zijn) allerlei kansen bieden, maar ook lastig kunnen zijn. Belangrijk is inderdaad de bereidheid om te leren. Leergedrag en de daarbij behorende nieuwsgierigheid is denk ik een belangrijke basis om verschillen constructief te overbruggen.

Antwoord 12

Ik ken mensen die dezelfde visie en mentaliteit hebben, bv hoofdopleider Dirk den Hollander van de Rino, Rehabilitatie methodiek. Deze methodiek sluit zo goed aan bij huidige vraag van de samenleving. Het krachtgericht werken is basis van deze opleiding.

Best Practice; Stadsboom.nl een klein bedrijfje wat gewoon zijn eigen broek op moet houden d.m.v. omzet. Zij begeleiden jonge mensen met afstand tot de arbeidsmarkt, warm betrokken en met vaste hand. Geen flauwekul naast aandacht en interesse en heel belangrijk: verwachtingen hebben! Willen bv een kleine groep mensen begeleiden, geloven in mogelijkheden en leren naast vakmatige vaardigheden sociale vaardigheden op een gewone manier! Mooi!

Antwoord 13

Enspiratie is een heel duidelijk voorbeeld van hoe de praktijk eruit kan zien met win-win situaties voor alle partijen.

Het hiervoor gegeven voorbeeld van de verstandelijk beperkte man die de vrijheid kreeg (en nam) om zijn wensen te uiten en gerealiseerd te krijgen.

Het voorbeeld van een ex psychiatrisch patiënte die hulp nodigen had bij het openen van brieven. Na psychoses was het haar onmogelijk geworden brieven te openen zonder fysiek onwel te worden. Zij was eigenaresse van een onderzoeksbureau, intelligent en kon goed verwoorden wat ze wilde. Waar zij aanklopte om hulp kon zij niet krijgen wat zij vroeg. Haar werd steeds te veel aangeboden: een administratiekantoor, het leren omgaan met haar onmogelijkheid. Toen ik een stukje begeleiding ging doen vanuit een ondersteunend PGB deed ik gewoon wat zij vroeg: ik opende haar post, vertelde haar van wie het kwam en waarover het ging. Daarna kon ze alles zelf, de brief lezen, erover nadenken, besluiten nemen, de brief beantwoorden. Vaak griste ze de brief bijna uit mijn handen zodra de envelop open was. Zij wilde geen training om te leren brieven openmaken. Zij wilde gewoon dat iemand voor haar die brieven openmaakte. De rest kon ze zelf. Zo simpel kan het zijn.

Antwoord 14

We proberen i.o. met de werkgevers aandacht en begrip te kweken voor mensen met psychische problemen. We hebben Leer-werk plekken gerealiseerd waar we samenwerken gezocht met bedrijven, het onderwijs en meerdere zorgorganisaties om cliënten met een beperking te begeleiden.

Aanvullend onderwijs zodat leerlingen met een autistische beperking regulier onderwijs kunnen volgen.

In Enter met een auto poetsbedrijf begonnen, samen met een ondernemer. De RIBW en de ondernemer zijn beiden verantwoordelijk voor het resultaat van het bedrijf en de doorstroom van de deelnemers naar andere vormen van werk.

In Zwolle hebben we een restaurant geopend "Vidiveni" waar leerlingen van het Deltion College stage lopen en waar cliënten met een psychische beperking werkervaring opdoen en doorstromen naar reguliere arbeid. Er wordt een kwalitatief goed en mooi product geleverd wat o.i. voorwaarde is om de onderneming te laten slagen.

We staan inmiddels in de 500 toprestaurants van Nederland, we worden daarin niet genoemd omdat we een leer-werkbedrijf hebben. Eigenlijk klopt dit niet want het gaat om de kwaliteit van het product en die kwaliteit is prima.

Antwoord 15

Zoveel mogelijk te netwerken en contacten op doen om samen te werken

Antwoord 16

Hartcoherentie vind ik een krachtige methode. Wanneer stress op de voorgrond treedt en de psychische klachten verergeren dan is het leren van hartcoherentie een mooie ondersteuning tot stressvermindering. Het zorgt ervoor dat stresshormonen dalen en homeostase optreedt.

Zie: Landelijk centrum Stressmanagement

Logosynthese vind ik een krachtig model. Hier werk ik heel graag mee omdat het veel lading weg kan nemen. www.logosynthese.nl

Transactionele Analyse leg ik uit aan cliënten wanneer ze het lastig vinden om met bepaald gedrag om te gaan of wanneer zij bepaald gedrag inzetten waardoor ze weerstand vanuit de omgeving krijgen.

Zie: Nederlandse Vereniging Transactionele Analyse.

Helaas ken ik geen werkgevers. In de periode dat ik als leidinggevende, bij een verzorgingshuis, werkte, hadden we mogelijkheden voor mensen met mogelijkheden. Dat kon een keukendienst zijn of iemand in de huishouding. Dit ging onder supervisie van een gediplomeerde verzorgende.

Antwoord 17

Geen. Waarschijnlijk heb ik hier nog te weinig ervaring in.

Ik ben zelf bezig met het startende initiatief ProjectYou. Dit nieuwe project creëert een context waarin hoger opgeleiden enerzijds ervaring op kunnen doen met verschillende werkgevers, en anderzijds gestimuleerd worden na te denken over hun persoonlijke toegevoegde waarde voor deze samenleving.

Dit project helpt dus ook mensen (starters) die moeite hebben om een baan te vinden, maar dit is dan weer een iets andere doelgroep dan bij 'MMM'.

Antwoord 18

- Diagnosecentrum Sociale Werkvoorziening: assessment/ testen 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

Antwoord 19

Geen voorbeelden te noemen op dit moment.

Vraag 3, Droom

Antwoord 1

Ik zie gebeuren dat mensen die werken in instanties die te maken krijgen met mensen met psychische problemen (zoals de gemeente) hierover goed geïnformeerd worden. Ze leren hoe je psychische problemen kan herkennen en wat het inhoudt. Dit betekent dat er goede voorlichting is en dat dit regelmatig herhaald wordt. Hier kan voor nodig zijn dat er bij deze instanties iemand speciaal daarvoor aangenomen wordt.

Zodra duidelijk wordt dat iemand wel graag wil werken, maar dat diegene hier wel bij geholpen moet worden wordt hij of zij doorverwezen naar een vervolg instantie. Bij deze instantie werken mensen die getraind zijn in het diagnosticeren van psychische problemen, zoals psychologen. Dit kan bijvoorbeeld gebeuren door middel van een psychologisch onderzoek. Zo nodig wordt informatie opgevraagd bij eerdere instanties, zodat er geen dubbel werk hoeft te gebeuren. In dit verslag wordt zorgvuldig omschreven wat er speelt bij de cliënt en waar rekening mee moet worden gehouden. Hier kan bijvoorbeeld instaan dat iemand niet te veel drukte aan kan, of een beperkt aantal uur achter elkaar kan werken etc. Hierbij wordt ook uitgebreid beschreven wat iemand wel kan, mogelijk met ondersteuning. Daarna krijgt iemand een persoonlijk begeleider toegewezen die samen met de cliënt gaat kijken waar hij zou kunnen werken en wat daar voor nodig zou zijn.

De instantie werkt nauw samen met de bedrijven in de regio. Per bedrijf is duidelijk wat de omstandigheden daar zijn; bijvoorbeeld hoe de werkzaamheden zijn, hoeveel druk er achter zit, wat voor mensen er werken etc. Er is een vast contactpersoon per bedrijf die ook weet wat de mogelijkheden zijn.

Als er een nieuwe kandidaat bij de instantie komt en er is uitgebreid onderzocht wat iemand nog wel kan en onder welke voorwaarden, gaat de persoonlijk begeleider op zoek naar mogelijke bedrijven. Dit wordt zo veel mogelijk aangesloten op de wensen van de cliënt. De opties worden samen met de cliënt gekeken. Daarna wordt er contact opgenomen met de contactpersoon van een bepaald bedrijf en wordt

er een kennismakingsgesprek gepland. In dit gesprek wordt gekeken of er een match is, gevoelsmatig maar ook praktisch. Als dit er is kan de cliënt starten met een proefperiode. Als iemand nieuw in een bedrijf komt werken worden de medewerkers daarvan op de hoogte gesteld door middel van een korte toelichting. Hierin wordt uitgelegd wat er met iemand aan de hand is en waar rekening mee moet worden gehouden. Het is ook belangrijk dat de medewerkers op de hoogte zijn van de afspraken die met de cliënt gemaakt zijn, bijvoorbeeld dat deze later mag beginnen of eerder mag stoppen. Zodoende ontstaat daar geen misverstanden over. De cliënt kan met vragen terecht bij de contactpersoon van het bedrijf, maar het is ook belangrijk dat er op de werkvloer iemand is waar hij terecht kan, bijvoorbeeld een 'maatje'. Dit is bijvoorbeeld als iemand even zijn hart wil luchten. Bij grotere problemen kan dit maatje cliënt doorsturen naar de contactpersoon.

Er is een korte lijn tussen de contactpersoon van het bedrijf en de persoonlijk begeleider, zodat eventuele problemen snel opgelost kunnen worden of afspraken kunnen worden aangepast.

Het is belangrijk dat bedrijven meer open gaan staan om mensen met psychische problemen aan te nemen. Ze zien het vaak als teveel werk en iets dat alleen maar problemen geeft. Door middel van voorlichting kunnen bedrijven meer bewust worden van de voordelen en de maatschappelijke relevantie. Daarnaast is het goed om te benadrukken dat het in eerste instantie een investering is (met name in tijd), maar dat als het loopt, dit niet meer zo hoeft te zijn. Ook is het belangrijk om de voordelen te benadrukken, zoals de subsidie die ze krijgen. Als bedrijven eenmaal een positieve ervaring hebben gehad, dan is de stap om het nog een keer te doen natuurlijk veel kleiner.

Het is belangrijk om met iemand te werken in plaats van boven iemand. Tegelijkertijd is het echter wel belangrijk om de begeleidende rol te hebben en vanuit je kennis en ervaring iemand wel de juiste richting op te sturen. In de ondersteuning en begeleiding is het belangrijk om veel meer te kijken naar wat iedereen individueel nodig heeft; iedereen is anders en durf je werkwijze dan ook aan te passen. Werk niet te strikt met protocollen.

Antwoord 2

In mijn droom zie ik voor me dat mensen eerst mogen bijkomen en herstellen van hun verleden. We werken samen aan een basis om weer met vertrouwen en hoop naar de toekomst te kijken.

Er is weer de wil en de moed om wat van het leven te maken.

Er worden gelegenheden gezocht en gecreëerd waarin de cliënt de dingen doet die hij of zij leuk en uitdagend vindt. Hij of zijn ontwikkeld zich en daar is tijd en gelegenheid voor. Er zijn veel contacten met diverse organisaties waardoor er veel en een breed perspectief is. Wij geven woonbegeleiding en dagbesteding van waaruit men kan opstarten, maar mensen gaan ook zo veel mogelijk de maatschappij is en verbinden zich daarmee als ze er aan toe zijn. Wanneer ze er aan toe zijn gaan ze op zichzelf wonen en krijgen zo nodig nog begeleiding om hun eigen leven te leiden.

Antwoord 3

-

Antwoord 4

Na een goede en uitgebreide analyse van de kwaliteiten van de wajongeren aan het werk gaan op zoek naar een realistische mogelijkheid op de arbeidsmarkt waar klant gewaardeerd wordt voor wat hij/zij kan. Er zijn werkgevers die deze ruimte bieden.

Nodig is:

- -denken in mogelijkheden
- -klant realistisch positief presenteren
- -verwachtingen uitspreken
- -SMART afspraken maken
- -netwerk inzetten t.b.v. positieve motivatie/stimulatie

Antwoord 5

Ik zie dat iedereen een plek heeft die het beste bij hem of haar past. Ik zie dat we tijd hebben voor elkaar en aandacht en dat we wonder waardeoordeel mogen worden wie we zijn. Ik zie dat we meerdere soorten werk leuk mogen vinden en dat we ook meerdere soorten werk doen. Lekker met je handen werken en de dag erna met je hoofd, lekker praktisch en daarna een beleidsachtige opdracht, lekker buiten en de volgende dag binnen. We mogen afwisselen; ik ervaar

dat dit goed is voor mijn lijf en leden, conditie en het geeft veel meer inspiratie. Het is goed voor mijn productiviteit en de mensen met wie ik werk en mijn collega's. Ik voel me er veel beter door. Ik zie MMM er beter door, omdat ik alle fases van het proces meemaak.

Antwoord 6

-

Antwoord 7

Een ideale situatie is een pilot met alle medespelers waarin wij met z'n allen en de financieringsstromen de cliënt in zijn wensen volgen. Mogelijk wil ik een projectvoorstel bespreekbaar maken.

Antwoord 8

Uitgaand van 1 van de vertelde verhalen op 15/1:

Versie 1: dan droom ik dat M reeds op school gesignaleerd was door een leerkracht die de zorgen met ouders en de jeugdarts heeft gedeeld. Ze zijn om tafel gaan zitten samen met M en komen tot de conclusie dat hij het best doorverwezen kan worden naar een psycholoog die hem met zijn angsten kan helpen. Men heeft naar M geluisterd en doorgevraagd. Hij voelt zich na behandeling zekerder en weet hoe hij met zichzelf om moet gaan. Hierdoor heeft hij verder nog prettiger jaren op de middelbare school en zal na het VWO zichzelf ook in staat voelen een vervolgopleiding te gaan doen en kan zich in iedere werkomgeving die hij kiest goed handhaven.

Versie 2: school heeft wel hulp ingezet maar helaas heeft M ondanks de therapie nog steeds problemen met onzekerheid en perfectionisme. Dan zal er overdracht moeten plaatsvinden naar begeleiders op het vervolgonderwijs of naar de begeleidend arts in de werksituatie. Ook dit gaat het beste door weer met elkaar om tafel te gaan zitten en gezamenlijk de afspraken te maken.

Antwoord 9

Graag wil ik hieronder mijn droom vertellen: Samen bezien welke opties er zijn om mensen met een beperking te laten participeren in de maatschappij en daarbij ouderen te ondersteunen. Dat wil ik doen aan de hand van een plan Woon-Wijkhuis.

Een woon en werklocatie in buurt/ wijk waar zowel gewerkt als gewoond wordt.

Basisgedachte is dat het wijkhuis bijdraagt aan de verbinding en krachtenbundeling tussen oud en jong in de buurt/ wijk. Daarbij mensen, die in de buurt zelfstandig wonen, maar wel een beschermde werkplek nodig hebben ook dagelijks welkom te heten in het huis. In het huis gaan we na het ontbijt met z`n allen de dag doornemen en kijken bij wie waar naar toe gaat. Welke klussen er gedaan moeten worden. Klussen als bij mensen, die dement zijn langs te gaan, op te passen zodat de partner er even tussenuit kan, boodschappen doen, eten koken en ouderen ophalen om mee te eten en wie niet kan komen eten thuis bezorgen. Dat gewoon bij ons in de buurt, samen even denken wie is er jarig en verdient er een bloemetje, gewoon met elkaar de dagelijkse dingen oplossen. Met elkaar. De huisarts geeft door bij wie er langs gegaan "moet" worden. En natuurlijk onderling, zo af en toe bij iedereen in de buurt aanbellen acties. Wat heb je dan nodig? Een huisarts die mee wil denken, een zorginstelling, die de ruimte beschikbaar stelt, dus een grotere woonkamer, een grotere keuken, ruimte om jezelf als je een beperking even terug te trekken (overprikkelt), geld voor activiteiten ondersteuning, kan ook d.m.v. geld ophalen in de buurt, een fysiotherapeut\ pedicure die meedoet.

Vrijwilligers, die de mensen begeleiden en het overzicht houden voor 24 uur. (hier heb je wel een prof voor nodig)Je maakt als het ware kleine zelfsturende huizen, die alles in de directe omgeving kunnen vinden. Verder zie ik allemaal vrijwilligers en mensen die in de buurt wonen.

Antwoord 10

Iedereen beseft dat dat de ander en hijzelf bestaat uit ervaringen, talenten en dromen. Vanuit dat besef is onderscheid in soorten ziekten/aandoeningen overbodig geworden. Voor iedereen geldt al vanaf de vroegste jeugd, scholing en begeleiding (ongeacht wie begeleidt) dat er aandacht is voor het 'eigen' van de mens. Zekere noodzakelijk geachte vaardigheden worden aangeleerd (denk aan taalvaardigheid, spreken, schrijven, rekenvaardigheid). Zelfstandig handelen, reflecteren, samen werken en lerend vermogen worden

gestimuleerd. In de loop van de jaren worden talenten en persoonlijke eigenschappen in termen van kracht-valkuil-uitdaging (denk aan kernkwadranten) opgenomen in een persoonlijk dossier. Bijzondere vaardigheden, succesvolle trajecten, eigen leerinzichten, dromen en ambities komen ook in een dergelijk dossier (met de huidige technieken vast op verschillende manieren in te richten om recht te doen aan meervoudige intelligentie. Bij de een wellicht visueel vormgegeven, bij de ander met taal, bij een derde met muziek-auditief...).

Een dergelijk dossier kan helpen bij het kiezen van passende activiteiten voor maatschappelijke participatie.

Successen worden expliciet gemaakt met leerlessen en meespelende factoren. En daar waar iets mis gaat – dreigt te gaan kan teruggegrepen worden naar eerdere leerlessen en worden de kennelijk op dat moment bestaande grenzen ook expliciet gemaakt. Eens in de zoveel tijd bekijkt betrokkene of hij die grenzen nog wil oprekken en zoekt daarbij wel/niet hulp.

Begeleiders van mensen die opgroeien, zich scholen, participeren in (vrijwilligers) werk zullen hun rol vervullen op basis van persoonlijke vaardigheden (en niet op basis van theoretische diploma's) die met name liggen op het kunnen aangaan van zinvolle interacties, positief georiënteerde oplossingsgerichte gesprekken, concreet en heldere taal, grenzen kunnen stellen en stimulerend kunnen optreden.

Antwoord 11

Iedereen is een mens met mogelijkheden. We gaan uit van ieders kracht en zien beperkingen van specifieke groepen of individuen daarbij reëel onder ogen. We zijn afgestapt van het beginsel dat mensen die niet (meer) willen werken dat moeten en mensen die willen werken dat niet kunnen. Ondernemers worden gecompenseerd voor evt. grotere risico's die zij lopen bij ziekte of uitval van meer risicovolle medewerkers. Iedereen heeft het recht op tenminste 20 uur betaald werk. Zowel werkgevers als werknemers kunnen een beroep doen op coaches die hen helpen evt. belemmeringen te overwinnen. Via payrolling worden groepen die lastig aan de slag komen maar dat wel graag willen geholpen met werk en zo kunnen werkgevers naar draagkracht beschikken over meer/voldoende

personeel. Voor sommige mensen zijn er meer beschermde werkplekken omdat ze daar het best gedijen. Sociaal ondernemerschap is aantrekkelijk gemaakt.

Antwoord 12

Op maat werken, mensen regie geven en financiële ondersteuning op maat!

Kleinschalige gewone bedrijven die MMM opnemen in hun bedrijf.

Mensen hun leertraject gunnen en tijd om ook aan te mogen komen waar ze met hun mogelijkheden ook zinvol kunnen werken.

Anders: Bij de voordeur volgt het geld de mens. Wat wil je, zoeken naar krachten in de persoon en de omgeving. Meer kleinschalig werken. Geen aparte grote projecten voor deze groepen mensen. De maatschappij is een oase van bronnen en mogelijkheden. Zoek deze op.

Antwoord 13

-

Antwoord 14

Mijn droom is dat alle cliënten kunnen participeren in de samenleving, betaald werk hebben die passen bij hun mogelijkheden en dat ondernemers zich mede verantwoordelijk voelen om mogelijkheden te bieden voor mensen met een psychische beperking. Organisaties en de gemeenten faciliteren dit proces.

Behandelaren realiseren zich dat werk cruciaal is om weer te kunnen participeren in die samenleving en om je volwaardig burger te voelen. Zij zorgen ervoor dat bij het starten van de behandeling volop gekeken wordt naar mogelijkheden om zo snel mogelijk weer een arbeidsritme opbouwen (of te behouden) en te kijken wat de cliënt daarvoor nodig is. Er wordt daarbij vooral gekeken naar mogelijkheden en niet alleen naar beperkingen.

Antwoord 15

- vertrouwen geven in mogelijkheden
- snelheid
- samenwerking
- communicatie, korte lijnen

- aansluiten netwerk
- inspelen en schakelen op de cliëntsituatie

Antwoord 16

Ik zie voor mij dat de mensen met mogelijkheden aan de slag zijn bij werkgevers. Zij zijn aangenomen voor een bepaalde functie. Na de inwerkperiode is er alle ruimte om te mogen ontdekken welke competenties het beste tot uiting komen. Focus ligt op wat goed gaat en niet op snelheid. De latente competenties worden gezien door het team en de leidinggevende. Samen met de medewerker wordt gekeken of een verdere ontwikkeling gestimuleerd kan worden. Wordt dit als spannend ervaren, wordt dat erkend en begeleid. Geen tijdsdruk en een tempo dat haalbaar is zodat stressopbouw geen kans kan krijgen. De leidinggevende of een maatje in het team kennen de symptomen en gedragsveranderingen bij stress. Alles kan besproken worden met elkaar zodat energiegevers meer op de voorgrond blijven dan energievreters. Geeft de medewerker blijvend spanning aan dan is er een vaste professional die ingezet kan worden voor overleg en eventuele begeleiding. De trigger die de oorzaak is van de spanning wordt geneutraliseerd waardoor rust kan ontstaan en de werkzaamheden vervolgd kunnen worden. Op tijd anticiperen is mogelijk wanneer er kennis is over de achtergrond van de medewerker. In een gesprek wordt besproken of begeleiding een meerwaarde kan zijn. Preventief werken zodat ziekteverzuim kan uitblijven.

Antwoord 17

-

Antwoord 18

- Mèt iedereen bij wie de stap naar regulier betaald werk door (fysieke en/of) psychische klachten te groot is wordt bekeken of/hoe deze stap gemaakt kan worden
- Werken op basis van vertrouwen en uitgaan van motivatie
- Eerst oefenen en ontdekken of
- Direct (veilig) aan het werk
- Geen druk vanwege uitkering
- Geen druk door uitstroomcijfers
- Geen bureaucratie

- Geen onderscheid in financieel rugzakje cliënt
- Accepteren dat niet iedereen kan werken
- Voor de werkgever wordt deze doelgroep vanzelfsprekend en aantrekkelijk gemaakt

Antwoord 19

We gaan werken met een methode die mensen structuur biedt en duidelijkheid schept. Verwachtingen worden besproken met medewerkers. De mensen gaan daarbij uit van hun eigen kracht. Kijk verder dan alleen werk in loondienst. Kijk ook naar andere samenwerkingsmogelijkheden of zelfstandigheid. Zo nodig ondersteun mensen daarbij.

De leus van de kinderserie "Bob de Bouwer" is daarbij een voorbeeld: "kunnen we het maken?" Antw: "Nou en of!".