

WMM

mensen met mogelijkheden



Huiswerkopdrachten na tweede sessie

Inhoudsopgave

Vraag 1: De droom die ik adopteerde was ook al weer: 4

Zuid	4
Noord.....	6
West.....	7
Midden.....	8
Oost.....	12

Vraag 2: Welke stappen kan ik nemen om die droom te realiseren? 14

Zuid	14
Noord.....	15
West.....	17
Midden.....	18
Oost.....	20

Vraag 3: Welke acties zijn nodig op lange termijn?.....	23
Zuid	23
Noord.....	24
West.....	25
Midden.....	26
Oost.....	28
Vraag 4: Welke acties zijn nodig op korte termijn?	31
Zuid	31
Noord.....	32
West.....	33
Midden.....	34
Oost.....	35
Vraag 5: Welke good practices en evidence (zie de samenvatting) kunnen je daarbij helpen?	38
Zuid	38
Noord.....	39
West.....	40
Midden.....	41
Oost.....	43
Vraag 6: Welke personen kunnen je daarbij helpen (bv. iemand binnen regiogroep MMM)	45
Zuid	45
Noord.....	46
West.....	47
Midden.....	47
Oost.....	48
Vraag 7: Hoe wil jij verder met dit project in de regio?	50
Zuid	50
Noord.....	51
West.....	52
Midden.....	52
Oost.....	53

Vraag 8: Welk aandeel wil je daarin hebben?	56
Zuid	56
Noord.....	57
West.....	57
Midden.....	58
Oost.....	59
Vraag 9: Hoe wil jij jouw ervaringen terugbrengen naar (het bestuur) van jouw beroepsgroep? Welke ideeën heb jij voor borging binnen de beroepsgroep?	61
Zuid	61
Noord.....	62
West.....	63
Midden.....	64
Oost.....	65

Vraag 1: De droom die ik adopteerde was ook al weer:

Zuid

Antwoord 1

Ik zie graag gebeuren dat een cliënt wordt bijgestaan door maximaal een mentor. Meerdere mentoren kunnen nooit die ene veilige omgeving creëren die nodig is als fundament voor een betere toekomst van de cliënt.

Antwoord 2

Voorkomen dat mensen met psychische problematiek thuis komen te zitten, m.a.w. zorgen voor werk (betaald/gesubsidieerd) of arbeidsmatige dagbesteding, maar vooral ook voor goede en passende ontwikkel- en scholingsmogelijkheden .

Antwoord 3

Stichting Motorcycle Support Nederland

Antwoord 4

Iedereen aan het werk!

Antwoord 5

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 6

mensen met psychische klachten snel op een werkplek krijgen met als doel dat het de genezing bevordert en de afstand tot de arbeidsmarkt verkleint.

Antwoord 7

Iedereen aan het werk (flappen zuid 2e bijeenkomst van dd 12-3-2014)

Antwoord 8

De droom was een nachtmerrie, waarin zoveel weg bezuinigd wordt dat de doelgroep uiteindelijk weer op straat terecht komt.

Noord

Antwoord 1

Zingeving voor iedereen

Antwoord 2

Natuurlijk is er plaats voor jou in mijn bedrijf

Antwoord 3

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 kijken en deze desnoods aan willen passen. Hiervoor is ondersteuning nodig van mensen die aan de ene kant de werkgever hierbij kunnen helpen en aan de andere kant zich hebben op de mogelijkheden van de werknemer en hierin een goede match kunnen maken.

Antwoord 4

Zingeving voor iedereen: - NU - gelijkheid en onvoorwaardelijke acceptatie

Antwoord 5

Zingeving voor iedereen.

- Ik zie gebeuren dat alle werknemers (en werkgevers) elke dag met veel zin en plezier naar hun werk gaan. Dit komt omdat alle werknemers zich gelukkig voelen bij het werk wat ze doen. Ze voelen zich van

waarde, gewaardeerd en geaccepteerd om wie ze zijn en om wat ze doen. Alle werknemers zijn van gelijke waarde en men weet dat ook. Ieder doet wat hij/zij kan maar niet iedereen produceert net zoveel als een ander. Niet alle werknemers hebben even lange of even veel pauzes. Dat kan ook niet want niet iedereen heeft evenveel energie. Het kan zijn dat er werknemers zijn die alleen 'smiddags werken. Dit komt omdat het hen letterlijk niet lukt om 'smorgens al uit bed te komen. Zo tegen de middag beginnen ze pas te leven. Dit is bijvoorbeeld vaak zo bij mensen met ASS. Anderen weten dit en accepteren dit.

- Wij ondersteunen MMM door rekening te houden met hun specifieke mogelijkheden en met hun persoonlijke omstandigheden.
- Wij werken met een methode die alleen gehanteerd kan worden door mensen met levenservaring. Dat zijn mensen die geleerd hebben van hun leven. Dat zijn niet per definitie ouderen. Dat kunnen ook jongere werknemers zijn.
- Die methode bestaat hieruit dat men weet aan te sluiten bij de persoon van de MMM. Goed kan luisteren en een vertaalslag weet te maken van theorie naar praktijk. Mensen die meerdere talen spreken en in staat zijn een goede balans te vinden tussen het creëren van veiligheid voor de MMM maar ook iemand weet uit te dagen en te motiveren tot het leren van iets nieuws.
- Kortom..ik droom van een wereld waar niet geld en macht belangrijk zijn. Waar niet de winst telt, maar het welzijn van de medewerkers. Een wereld waar niet rupsje Nooitgenoeg regeert, maar vlinders leven die samen vliegen en genieten van hun talenten en elkaars talent.
- Concreet is er een mentaliteitsverandering nodig.
- De recessie bracht ons allen weer met de beide benen op de grond.

West

Antwoord 1 (2 deelnemers)

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 werkgevers o.a. in het kader van MVO (maatschappelijk verantwoord ondernemen), maar óók vanuit het willen benutten van de mogelijkheden en kwaliteiten van MMM ers, deze mensen aan nemen en (laten) begeleiden, En dat op basis van wederzijds vertrouwen.

Antwoord 2

Ik droom van een (werk)wereld, waarin mensen uitgaan van elkaars kwaliteiten en niet veroordelen of uitsluiten. Waarin wederzijds respect een automatisme is.

Antwoord 3

Team dat resultaat boekt, elkaar kent en vertrouwt, waar grappen worden gemaakt en waar de sfeer warm en stijlvol is en waar ruimte is voor ontspanning zoals yoga, mindfulness, pingpong, volleybal en muziek maken/luisteren.

Antwoord 4

perspectiefontwikkeling

“ ik zie gebeuren dat MMM blij en gelukkig zijn vanuit hun leven en werk dat - in het bijzonder voor hen - hun levenswerk (!) is, daarbij ondersteund en gesteund door een regionaal platform/keten van MMM, werkgevers, betrokken instanties (UWV; GGZ e.d.) waar aanvaarding, onderzoek naar het (h)erkennen van mogelijkheden en uitwisseling van ervaringen om deze zo optimaal mogelijk in te zetten voor persoonlijk, maatschappelijk en organisatorisch nut..”

Antwoord 5

dat elk mens met psychische klachten op het werk openlijk kan praten hierover zonder gestigmatiseerd te worden

Midden

Antwoord 1

Het nauwer betrekken van hulpverlening en de bij therapie behorende doelen bij trajecten naar en in werk.

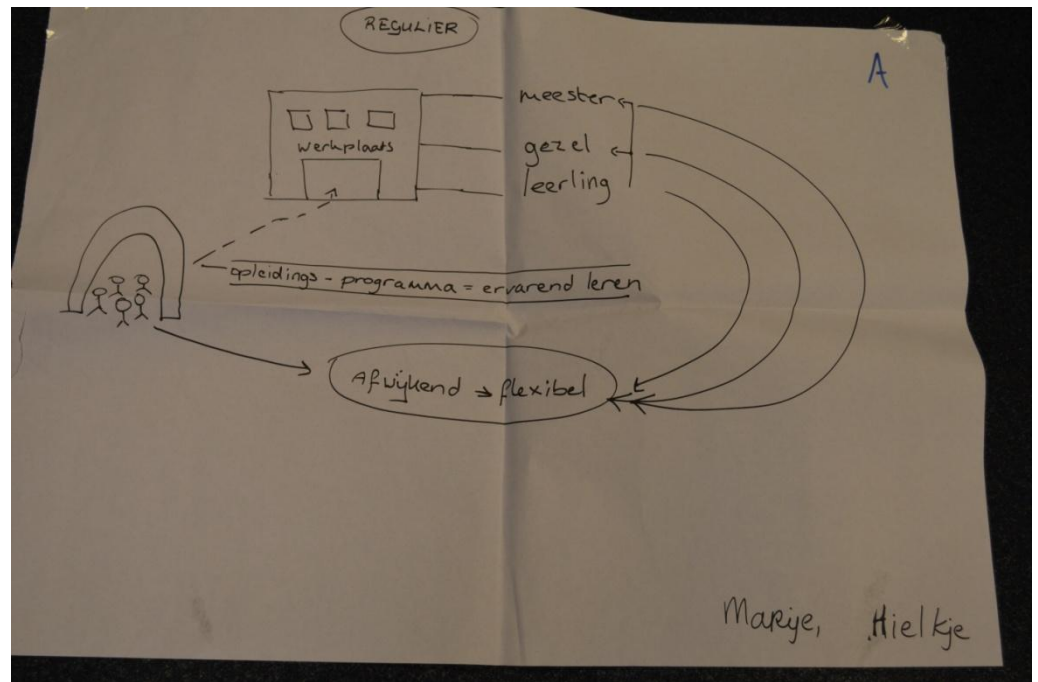
Antwoord 2

Droom 3: binnen gezondheidzorg en welzijn werken voorop stellen in het behandelplan

Antwoord 3

We hebben met elkaar dromen gedeeld (zie het verslag)? Jij hebt een droom geadopteerd. De vraag is hoe je die droom wil realiseren.

Droom 1



Good practices in uitwerking droom

- Project kans jongeren vakopleiding in de praktijk
- ROC vrijwilligers begeleiding jongeren
- Kleurrijk talent
- Vak opleiding techniek
- Jeugdarts verbinding medisch, sociaal, school en werk
- 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
- Job Carving
- BP: bouw werkt met gilde systeem. Jobrotation (projectmatig)
- School coachen naar stageplek -> werk. (praktijkonderwijs) Bommel
- Erkende ongelijkheid (posities en vakmanschap deskundigheid erkennen)
- Goede samenwerking opleiding/praktijk
- Financiële prikkel (beloning)

De gehele maatschappij heeft zich in de loop van de jaren verder ontwikkeld, alleen de leervorm op de gemiddelde school is nauwelijks veranderd. Op veel scholen is de leerkracht de persoon die kennis deelt en de leerlingen die kennis opneemt. Er is weinig uitdaging om kennis die het kind al heeft te gebruiken en verdere kennis doormiddel van ontdekken verder te ontwikkelen.

Het zou mooi zijn als er veel meer innovatie is op scholen. De school moet veel meer verbinding krijgen met de maatschappij. Veel leerkrachten op met het VO bijvoorbeeld hebben een afstand tot de arbeidsmarkt. Ze doceren een

vak maar hebben volgens mij weinig verbinding met de beroepsgroep. Hierdoor weten ze niet meer wat nodig is om een leerling af te leveren die kans heeft op een arbeidsplek. Het zou mooi zijn als er veel meer docenten die ook naast het doceren een andere baan hebben (of gehad hebben) om zo verbinding met de arbeidsmarkt te behouden. Het hele leerproces moet er gericht op zijn om een kind met kwaliteiten af te leveren die hij/zij nodig heeft op de arbeidsmarkt. Ondanks de belemmeringen die een kind heeft, maar meer gericht op at het kind nodig heeft om op een arbeidsplek met compensatie van zijn belemmering nog te kunnen functioneren.

Schooljaar 2014/2015 start de invoering van passend onderwijs. Op school zullen allerlei kinderen zitten (met en zonder kwetsbaarheid. Lesgeven zal zich daardoor meer moeten aansluiten bij de leerlingen. (ervaringsgericht leren, natuurlijk leren etc.) Er zal verbinding met zorg, arbeidsmarkt, ouders/kind en de school zijn. Voor een kind met een kwetsbaarheid zal in een vroeg stadium een multidisciplinair plan moeten komen. In dit plan worden thuissituatie(en op de sportvereniging etc.) en de situatie in de klas als een communicerend geheel gezien. Alles heeft invloed op elkaar. Centraal staat hoe de kwetsbaarheid verkleint kan worden, maar vooral ook hoe kwaliteiten vergroot kunnen worden en evt. compensatie voor de kwetsbaarheid aangeleerd kan worden. De variatie van kinderen gaat normaler zijn. Geen perverse prikkels meer om stickers te plakken. Leerkrachten krijgen veel meer scholing hoe ze bij de verschillende kinderen de maximale kwaliteiten en compensatie voor kwetsbaarheden naar voren kunnen halen. De verbinding met de arbeidsmarkt is zichtbaarder. Kinderen maken in een vroeg stadium al kennis met verschillende beroepen. Gaan op bezoek op arbeidsplekken en vragen externe (of ouders van de kinderen) om uitleg te geven over hun beroep. Hierdoor zullen kinderen die kwetsbaarheden hebben ook zien dat volwassene ook hun kwetsbaarheden hebben en toch op de arbeidsmarkt een plek gevonden hebben. Kinderen kunnen ook veel meer een doel voor ogen hebben waarvoor ze leren. Daarnaast moeten er weer veel plekken zijn waar leerlingen een beroep leren via de gezel, leerling, meester constructie. Het werkend leren past voor een bepaalde groep kinderen veel beter dan het klassikaal opnemen van informatie.

Naast het standaard leren van taal, rekenen etc. zou er ook meer ruimte moeten zijn voor het ontwikkelen van andere kwaliteiten zoals sport, cultuur en muziek. Doormiddel van slimme constructies hoeft dit namelijk helemaal niet duur te zijn. Nu worden vaak dure professionals ingehuurd. Wellicht kunnen psychiatrische patiënten/ouders met een culturele en een muzikale achtergrond hierin een rol kunnen spelen.

Scholen zijn toch een klein wereldje op zich en vrij naar binnen gericht. Zij zouden veel meer laagdrempelig verbonden kunnen zijn met partijen in de

wijk/dorp/stad. Het zou meer een bruisend hart moeten zijn. Allerlei variatie aan mensen kunnen iets betekenen voor de school. Een verstandelijk beperkte jongere zorg laten draaien voor de lerarenkamer en koffie laten rondbrengen (job carving). Partijen die in de namiddag en avond gebruik maken van de ruimtes op school en als tegenprestatie kennis/tijd/kunde/mankracht aanbieden aan de school. (nu staan de ruimtes die met gemeenschapsgeld betaald worden veel uren leeg) Daarnaast zou ook veel gebruik/verbinding kunnen zijn met ouders van kinderen/studenten/vrijwilligers en zzpers. Succesvolle scholen kunnen daarbij als voorbeeld dienen. Er is volgens mij veel behoefte aan voorbeelden, uitleg en sturing.

Antwoord 4

Droom nr. 3. Een betere integrale keten aanpak en samenwerking tussen instellingen en professionals. Inzet in samenspraak met mensen. Vraaggericht en niet aanbod gericht.

Antwoord 5

Droom 1: leerling, gezelschap, leermeester

Hierbij is voor mij van belangrijk het uitgangspunt: de mogelijkheden is van iemand (en niet of beperkingen onmogelijkheden), waarbij afwijken niet als negatief wordt beschouwd maar als flexibel.

Antwoord 6

Een actieve dag in de kersenboomgaard.

Doelstelling: Mensen binnen onze doelgroep, nl. mensen met psychische kwetsbaarheden (met WIA/Wajong) en mensen die nauw verbonden zijn met deze doelgroep, nl., arbeidsdeskundigen van het UWV, arbo-artsen, reïntegratiebureaus, job(coaches-supervisoren), managers/werkgevers, GGZ (o.a. SPV-ers, zijn (hernieuwd) met elkaar in contact gebracht.

Middel: activiteiten met elkaar doen/ ontplooiën in de boomgaard, waaronder plukken, vogels verjagen, sorteren, verkopen, jam/gelei maken.

Antwoord 7

Opleidingsprogramma-ervarend leren. Ik zie hier mogelijkheden om als jeugdarts een stukje bij te kunnen dragen aan deze droom, zoals onze rol in bijdrage van ziekteverzuimbegeleiding VMBO, uitvoering van PGO's op VO en SO en SVO, onze bijdrage aan de uitvoering van passend onderwijs.

Oost

Antwoord 1

Dat mensen kunnen bijdragen vanuit en met wie zij zijn. Mensen worden gewaardeerd in wat er wel kan, mogelijk is. Ze mogen zichzelf als uitgangspunt nemen en van daaruit verder zien en de wereld in. Die wereld mag overigens ook eea vragen aan deze mensen. In het gesprek daarover zal de passendheid moeten blijken.

Antwoord 2

Meer geschikte werkplekken bij geschikte werkgevers te creëren. De inclusieve bedrijfsanalyse is hiervoor een prachtig middel om naar concrete taken/functies op zoek te gaan.

Antwoord 3

nummer 5

Antwoord 4

Verbeteren van de verdeling van werk en gebruik maken van verschillen.

Antwoord 5

Ik ben er de vorige sessie niet geweest. Maar mijn droom zou zijn om met andere organisaties in de regio te zorgen dat mensen met mogelijkheden aan een betaalde baan geholpen worden. Dit voorzover dit in het vermogen van de betreffende persoon ligt.

Antwoord 6

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

Antwoord 7

In zorg heeft ieder mens talent gerelateerd werk op basis van zijn/haar eigen waarde(n), gekoppeld aan adequate begeleiding en financiering/winst.

Antwoord 8

Een samenleving waar een meer rechtvaardige verdeling van schaarse plaatsvindt, waarbij (betaald) werk ook steeds meer een schaars goed zal zijn. Een samenleving waarin wordt uitgegaan van iemands talenten en ambities , niet alleen voor specifieke groepen.

Antwoord 9

Werkgever en werknemer werken samen aan samen werken.

Antwoord 10

Zo goed mogelijk gebruik maken van de eigen regie.

Antwoord 11

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 aan het werk (veilig)

Geen druk vanuit uitkering

Geen druk door uitstroomcijfers

Geen bureaucratie

Antwoord 12

Ik droom dat ieder mens met een sociaal netwerk heeft waarbinnen mogelijkheden kunnen ontstaan, onderzocht en uitgevoerd. Mensen krijgen hulp van een persoon die:

- Helpt bij het zoeken naar mogelijkheden/verkleinen afstand tot de arbeidsmarkt en 'no matter what' naast en achter hem/haar blijft staan (acceptatie en vertrouwen).
- Met hem/haar onderzoekt en ondersteunt bij het vinden van een goede plek.
- Met hem/haar een plek vindt die realistisch en passend is, zowel voor hem/haar als voor een werkgever.

Antwoord 13

Betere samenwerking en afstemming tussen zorgverleners, cliëntondersteuners, mantelzorginstanties, vrijwilligerswerk instanties, 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.

Vraag 2: Welke stappen kan ik nemen om die droom te realiseren?

Zuid

Antwoord 1

Het ontbreekt mij aan macht (bevoegdheid en verantwoordelijkheid) om dit zelfstandig te kunnen.² Ik kan hooguit proberen de huidige machthebbers in dit veld te overtuigen van de noodzaak om hun macht(deels) af te staan.³ Werkers in het veld ervan overtuigen dat professionalisme niet hetzelfde is als slaafs protocollen uitvoeren.

Antwoord 2

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 reïntegratie-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.

Antwoord 3

Zijn al genomen en zijn momenteel bezig met de uitrol over Nederland

Antwoord 4

-

Antwoord 5

- Het geven van voorlichting over psychische problemen; wat houdt het in, hoe herken je het etc.
- Bereikbaar zijn voor overleg voor eventuele vragen.

Antwoord 6

Door dit uit te dragen bij mijn vakgroep arbeidsdeskundige (tijdens intervisie en tijdens werkoverleg), door dit uit te dragen bij mijn klanten (grote werkgevers en verzekeringsmaatschappijen). Participatie d.m.v. arbeidsgewinning. Bevorderen overleg bedrijfsarts en hulpverlener/specialist.

Antwoord 7

Naar onze mening ligt "de droom" ver van de realiteit.

Wat ik zelf kan bijdragen is de samenvatting, EPA-richtlijnen en verslag van de 2e bijeenkomst doorsturen naar mijn collega's die eveneens werken binnen het werkveld re-integratie en teammanager.

Antwoord 8

Welke stappen kan ik nemen om deze nachtmerrie te voorkomen. Om mensen aan het werk te krijgen heb je een smart plan nodig.

We hebben bedacht dat je van alle mensen met psychische beperkingen circa 50% echt aan het werk kunt krijgen

12,5 % in de komende 2,5 jaar 25 % in 5 jaar . 37,5v % in 7,5 jaar en 50 % na 10 jaar.

Noord

Antwoord 1

Het begint volgens mij met het vertellen van verhalen waarin het wel mogelijk is gebleken om een dergelijke match te krijgen. Vertellen dat het bij andere (vergelijkbare) bedrijven wel mogelijk is gebleken en vooral ook duidelijk maken hoe dat proces verlopen is.

Vervolgens gaat het er om dat werkgevers voldoende ondersteuning krijgen om er constructief mee aan de slag te gaan. Dit wordt ook wel ontzorgen genoemd (deze term vind ik nog wel discutabel, maar dat terzijde). Ik denk dat het belangrijk is dat werkgevers niet teveel gedoe ervaren in dit proces. In gesprek gaan met werkgevers en gezamenlijk de mogelijkheden ontdekken.

Antwoord 2

- Overleg met collega's binnen de AJN over de rol die wij als jeugdartsen kunnen hebben bij de begeleiding van jongeren die overgaan naar het arbeidsproces (overdracht gegevens, eerdere diagnostiek en handelingssuggesties?), buiten de individuele advisering om die toch al plaatsvindt bij jongeren binnen het VSO.
- Gesprekken met stagebeleiders binnen ZMLK en praktijkonderwijs over hun mogelijkheden tot begeleiding naar het werkproces toe.

Antwoord 3

Meer bekendheid geven aan hoe gewoon/natuurlijk het is om mensen met een psychische kwetsbaarheid in je bedrijf aan het werk te hebben. Dit met name bij "nieuwe"werkgevers.

Antwoord 4

- De uitkomsten van de bijeenkomsten van MMMensen met mogelijkheden bespreken met mijn collega's en de knelpunten die worden ervaren door mensen en instanties bespreekbaar maken (vasthouden aan wet- en regelgeving, gebrek aan kennis etc.)
- Gebruik maken van mijn reeds bestaande netwerk en het netwerk dat ik heb opgedaan tijdens deelname aan de bijeenkomsten van MMMensen met mogelijkheden
- Casuïstiek bespreken binnen het team
- Buiten de kaders denken/niet vanuit belemmeringen denken maar vanuit mogelijkheden
- Kijken naar nieuwe mogelijkheden

Antwoord 5

- Als Rccm blijven geloven in deze droom en in verbinding te blijven met collega professionals die ook in deze droom geloven(focus)
- Vanuit Rccm (regie)rol actie gericht aan de slag en voor MMM bijdragen aan het vinden van een passende (re-)integratie(werk)plek
- benoemen van een concreet project in deze werkgroep met SMARTIE aanpak

Antwoord 6

Interesse wekken voor MMM... bij bedrijven en instellingen. Informeren over de mogelijkheden van MMM... om als betaalbare goede werknemers in dienst te hebben.

Antwoord 7

Wat ik doe is mensen die bijvoorbeeld moeite hebben met 's morgens op tijd komen omdat zij een ander bioritme (ASS-ers) hebben, met die mensen spreek ik altijd na 13.00 uur af. Ook als ze te laat komen of hun afspraak vergeten ..dan maak ik daar geen probleem/punt van..het is inherent aan hun 'handicap'. We kijken hoe het voorkomen kan worden. Maar meestal is het iets wat om de zoveel tijd terugkomt..Dat is nou eenmaal zo. Of..mensen betalen niet met geld, maar "in natura" bijvoorbeeld met de groenten die ze verbouwd hebben. Enz.

West

Antwoord 1 (2deelnemers)

- Werkgevers/ organisaties benaderen; Middelgroot, min. 25 medewerkers > (Org's met OR)
- Gemeenten en overheid benaderen; Leiden, Den Haag, Rotterdam
- Samenwerking met Samen sterk tegen Stigma-Werk

Antwoord 2

Allereerst door steeds bij mezelf te rade te gaan wat er gebeurt als ik niet uitga van mogelijkheden en te veel stilsta bij wat mensen moeilijk vinden en werk of wat hen tegenhoudt. 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 informeren over mogelijkheden en hierin een positieve houding hebben.

Antwoord 3

Zelf naar Frankrijk in mei om te kijken of we daar met ons gezin kunnen wonen/werken en een bedrijf kunnen opzetten/overnemen die dat biedt. Ontspanning én ontwikkeling, waar óók plaats is voor mensen met psychische beperkingen uit de regio om te werken.

Antwoord 4

- inventariseren wat er is aan gedachten, werkervaringen, contacten etc.;
- contact Myla/Marianne (reg. deelnemers MMM in mantelzorg/GGZ en UWV werkzaam);
- inventariseren/contact zoeken met netwerken van ondernemers in en om Leiden (Lions; winkeliersverenigingen; ondernemersverbanden etc.);
- in gesprek blijven met mensen; gedachten, ervaringen uitwisselen.

Antwoord 5

zelf een rolmodel zijn

Midden

Antwoord 1

Zelf therapeutische interventies inpassen bij WSW-medewerkers, evt. voorstellen dit ook te doen bij re-integratiekandidaten vanuit de bijstand

Antwoord 2

Op klantniveau in gesprek gaan met de klant en zijn hulpverleners over aan het werk te gaan binnen de vermogens van de klant te vergroten. Bewustzijn van zowel de klant als zijn omgeving vergroten en een stimulans opbouwen. Intrinsieke motivatie van de klant vergroten en zijn omgeving een meer sturende kracht en stimulator voor de stappen die de klant richting werk zet.

Antwoord 3

De jeugdarts (en jeugdverpleegkundige) volgt alle kinderen in hun gezondheid en sociale, motorische en taal ontwikkeling. Hierdoor kan de jeugdarts(en jeugdverpleegkundige) in een vroeg stadium kwetsbaarheden en knelpunten herkennen en bespreekbaar te maken. De jeugdarts is opgeleid om met een helicopterview naar de problemen en kansen te kijken. Hierdoor kan een gezamenlijk plan (ouders/kind/school evt. andere partijen) voor het kind gemaakt worden. Hierbij staat centraal om niet in te zoomen op de belemmering, maar op de kwaliteiten (Einstein was dyslectisch). Daarnaast kent de jeugdarts de medische hulpverlening en anderen partijen in het netwerk die laagdrempelig ingeschakeld kunnen worden om ouders en school adviezen te geven om hun gedrag aan het kind aan te passen. Belangrijkste is dat kinderen hun leergierigheid en interesse om dingen te onderzoeken behouden. Verzuim is bijvoorbeeld een alarmsignaal aan het einde van de keten. Een heleboel moment om verandering te bewerkstelligen zijn dan al gepasseerd. De Jeugdarts kan met haar medische kennis en kennis van het schoolsysteem het kind/ouder en school een advies geven met betrekking tot de belastbaarheid van het kind en de evt. medische zorg of andere hulp die nodig is. Daarnaast kan er op school regelmatig overleg zijn met de jeugdarts (ZAT's) voor kinderen waarbij het plan bijgesteld moet worden.

In de wijk waar ik werk kan ik mij hardmaken voor deze manier van werken. Daarnaast zou ik met ondersteuning van anderen partijen ook willen kijken of er een mogelijkheid is om een pilot in Utrecht te starten die bovenstaande ideeën ondersteunen.

Antwoord 4

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 ik altijd goed bereikbaar ben en de tijd neem/ vrijgemaakt wordt. Plannen samen met mensen opstellen. Er zorg voor dragen dat mensen verrouwen krijgen/ hebben in de weg die ze inslaan bij het opstellen van een plan van aanpak ed. Met realistische doelen. Uitgaan van netwerk van eigen omgeving. Plannen methodisch voldoende onderbouwd.

Antwoord 5

In mijn eigen praktijk werkgevers en leidinggevenden te adviseren te kijken naar mogelijkheden i.p.v. beperkingen. Als casemanager lees en praat ik ook meer over de beperkingen dan over de mogelijkheden. Diverse stukken (FML) is ook zo gestuurd.

Wat kan ik doen? In mijn adviezen me (nog meer) te richten op mogelijkheden en kansen en ook anderen daarop te attenderen.

Nog meer benadrukken dat medewerkers met bepaalde status (SFB) kansen biedt.

Antwoord 6

Overlegvormen creëren met diverse instanties, w.o. UWV, GGZ, WMO – integrale samenwerking stimuleren, netwerken opzetten.

Antwoord 7

In de toekomst zal mijn werkveld meer gaan uitbreiden naar de leeftijdsgroep 0-12 en een deel verzuimbegeleiding voortgezet onderwijs. Als jeugdarts ben ik werkzaam in een breed werkgebied. Door de regelmatige contacten krijg ik een goede indruk van de ontwikkeling van kinderen en signaleren wanneer er bijvoorbeeld extra begeleiding/ondersteuning nodig is. Door samenwerking met ouders en scholen, kennis van sociale kaart, mogelijkheid voor overleg met huisarts en specialisten kan ik als jeugdarts een coördinerende rol innemen. De jeugdarts kan door deze positie de scholen helpen bij het invullen van passend onderwijs. Wat is er nodig voor een leerling met een kwetsbaarheid om het onderwijs te kunnen volgen? Hoe kun je schoolverzuim verminderen, of beter nog voorkomen. Niet in onmogelijkheden denken, maar mogelijkheden zien. Het zou mooi zijn om op deze manier een bijdrage te kunnen leveren aan een zo goed mogelijke startkwalificatie van alle jongeren in de maatschappij.

Oost

Antwoord 1

In mijn begeleiding uitgaan 'dat mensen al goed zijn zoals ze zijn'. Ik ervaar dat mensen daarin al enigszins ontspannen. Mensen helpen bereid te zijn te aanvaarden wat bij hen past, wat het ook brengt. Daarin vertrouwen te hebben dat er ook voor hen een plek in de (werk)wereld is.

Personeelsadviseurs en managers uitleggen dat ze een andere waardevolle factor kunnen laten meewegen in de selectie/hun stijl van leidinggeven/beleid. Namelijk dat het beste wat iemand kan geven 'zichzelf' is en niet zijn vorm van aanpassing aan de vacature, bedrijf. Dat er dan een zinvol gesprek kan ontstaan.

Antwoord 2

Benaderen van bereidwillige werkgevers.

Motiveren van directe collega's van het Werkgevers Service Punt, die zicht hebben op de regionale arbeidsmarkt.

Middel van de inclusieve bedrijfsanalyse onder de aandacht brengen bij al mijn contacten.

Antwoord 3

Schotten die er liggen tussen de taken en beroepen opheffen en meer werken op basis van competenties. Samenwerken vermeerderen.

Antwoord 4

Afspraak maken met het UWV om een arbeidsanalyse uit te laten voeren (25 april 2014). Beleid opstellen/beoordelen met betrekking tot de inzet van ervaringsdeskundigen binnen onze organisatie. Afspraak maken met interne deskundigen om mogelijkheden en onmogelijkheden na te gaan, subsidieregelingen te verkennen en mogelijkheden die de gemeente biedt.

Antwoord 5

Je zou daarvoor regionaal betere contacten kunnen ontwikkelen met diverse instanties. Denk hierbij aan gemeenten, re-integratiebureau, casemanagers, arbeidsdeskundigen, UWV

Antwoord 6

Als jeugdarts waar mogelijk vroeg signaleren en luisteren naar de jongeren.

Antwoord 7

Deze visie uitdragen in gesprekken met collega's EN in gesprekken met de mensen om mij heen, elke dag; het gaat in mijn eigen visie immers niet alleen om mensen met manifeste psychische problemen maar om alle mensen die willen participeren. Als professional (bedrijfsarts, supervisor en coach) ben ik (al) actief op zoek met de ander naar de talenten en kwaliteiten die hem/ haar kenmerken. Waar mogelijk die nog explicieter aan bod laten komen, uitvragen, betrokkene zelf voorbeelden laten benoemen – trots laten voelen – (opnieuw) laten ervaren waar de waarden en zingeving ligt en wat al wel lukt.

Daar waar mensen vanuit participatie een rol meespelen kan ik ook doorvragen op achterliggende overtuigingen. Welke visie heeft mijn gesprekspartner c.q. de mens waarmee cliënt in contact staat om (betere) participatie te bereiken. Met vragen, voorbeelden, plagend en feedback gevend overtuigingen expliciet maken en daardoor bewerkbaar maken; kijken of mogelijkheden te creëren zijn.

Antwoord 8

Actief meedoen in discussies over deze vraagstukken.

Antwoord 9

Samen met werknemer kijken naar de mogelijkheden. Inzicht in zijn beperkingen om zelfoverschatting te voorkomen en tot zelfmanagement te komen.

Antwoord 10

- 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

Antwoord 11

In mijn werk bij de gemeente gaan we komende tijd i.v.m. de participatiewet instrumenten zoeken om de doelgroep jonge arbeidsgehandicapten (de Wajongers) te kunnen bedienen. Ook niet Wajongers met psychische klachten kunnen daar dan gebruik van gaan maken.

Ik wil mijn droom, en alle andere goede suggesties, dus de eindconclusie van het project hierin betrekken.

Antwoord 12

Mijn netwerk inzetten om het sociaal netwerk van mensen te vergroten. De juiste disciplines bij elkaar brengen.

Vergroten van mijn eigen kennis (t.a.v. huidige belemmerende factoren als regelgeving, financiering), zodat deze kunnen worden weggenomen (middels samenwerkend netwerk/ontwikkelteam?).

Antwoord 13

Doorgaan met waar ik mee bezig ben, in samenwerking met anderen

Lobbyen voor geld en middelen / faciliteiten.

Vraag 3: Welke acties zijn nodig op lange termijn?

Zuid

Antwoord 1

Macht van zorgverzekeraars inperken. 2 Landelijke politici overtuigen van de noodzaak zich niet met incidenten te bemoeien.

Antwoord 2

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: m.i. ligt hier een belangrijke rol voor gemeenten. Maar ook samenwerking zoeken met onderwijsinstellingen en werkgevers hoort hierbij.

Antwoord 3

Sluiten Social Impact Bond met partijen als bv. ABN AMRO en Start Foundation

Antwoord 4

- veranderingen in de politie, andere keuzes maken

Antwoord 5

- Bewustwording
- Denken in mogelijkheden in plaats van beperkingen
- Bereid zijn om mee te denken en mee te werken

Antwoord 6

Er moet een werkwijze worden voorgeschreven die aangeeft dat alle partijen moeten samenwerken in het belang van de zieke klant. Privacy mag dit niet in de weg staan. Werkhervatting moet ook in een behandelplan staan. Ook dient de behandeling gericht te zijn op een meer actieve houding van de

zieke klant zodat deze ook meer regie op zijn leven/toekomst kan krijgen. Ik kan alleen maar aandringen bij partijen dat ze in individuele gevallen meer samenwerken.

Antwoord 7

Ontwikkelen en onderzoeken van (vaste) methodieken voor alle hulpverleners rondom een cliënt c.q. patiënt. En halfjaarlijks "een keukentafelgesprek" met alle begeleiders (en client)?

Antwoord 8

Er is te weinig kennis bij mogelijke verwijzers plaatsers over psychische beperkingen. Gemeente ambtenaren zijn niet voldoende opgeleid om een juiste plaatsing te realiseren.

Noord

Antwoord 1

Onderzoek blijven doen en monitoren van de resultaten. Gemeenten informeren over adequate aanpak, Praktijkscholen, beroepsopleiding, leerwerkbedrijven, informeren over het project MMM..., over Best Practices en bij het ontwikkelen van programma's voor het initiëren van MMM... programma's. MMM... Kandidaten ondersteunen bij instroom voor daarvoor speciaal ontwikkelde programma's. Analyse van vraag en aanbod blijven doen. Monitoren en benchmarking van plaatsingen en het ontwikkelen van Incentives.

Antwoord 2

Voordurend positieve geluiden laten horen. Werkgevers blijvend ondersteunen bij het bieden van arbeidskansen voor de MMM-doelgroep. Vereenvoudiging van regelingen en subsidies! Er voor zorgen dat werkgevers vooral van elkaar leren en met elkaar in gesprek zijn en elkaar bemoedigen en ondersteunen in dit verhaal. Belangrijk is dat de motivatie bij werkgevers om deze groep kansen te bieden zoveel mogelijk intrinsiek wordt. Nu wordt het nog teveel opgelegd door derden (politiek, overheid, derden).

Antwoord 3

Realiseren van de mogelijkheden die uit bovenstaande overleg en gesprekken naar voren komen.

Antwoord 4

Het zou mooi zijn als er ruimhartig met ondersteuning gewerkt zou kunnen worden, voor werknemer en werkgever. Te denken valt aan loondispensatie/budget voor jobcoaching ed.

Antwoord 5

- Opleiden van personeel. Bij de gemeente waar ik nu werkzaam hebben onlangs twee collega's de opleiding tot jobcoach afgerond. Ik ben van mening dat het van toegevoerde waarde kan zijn als meer werkcoaches deze opleiding of een andere opleiding zouden kunnen volgen waarin specifiek aandacht wordt besteed aan MMMen met mogelijkheden. Er zijn nu ook gemeentes die zelf arbeidsdeskundigen in dienst hebben. Ik vind dit ook een goede ontwikkeling.
- Meer methodisch werken (is wisselend per gemeente)
- Inzetten nieuwe re-integratieactiviteiten, meer maatwerk bieden (aanbod van activiteiten is wisselend per gemeente).
- Werkgeversbenadering bieden met werkplekanalyse en beoordeling op geschiktheid voor de klant. Daarnaast is het belangrijk om inzicht te hebben in de persoonlijkheidskenmerken, krachten en bekwaamheden van iemand (overgenomen uit de samenvatting).
- Evalueren van de invoering van de participatiewet

Antwoord 6

- Project coördinatie op MMM niveau - Bijstellen PvA en borging van project aanpak
- Financieel kaders
- Aanscherping wet- en regelgeving

West

Antwoord 1 (2 deelnemers)

- Steeds meer bedrijven benaderen
- Overheid doen faciliteren
- Het als een olievlek doen uitbreiden via samenwerking tussen de vertegenwoordigers van de beroepsgroepen van het MMM project.-> Samenwerkings Platform creëren.

Antwoord 2

Meer werk voor mensen met allerlei vaardigheden en opleidingen. Meer opleidingen en mogelijkheden voor mensen om betere werknemers te worden; ontwikkelen en scholen.

Antwoord 3

Dit bedrijf zal een inspirerend voorbeeld zijn voor de rest van de regio en landelijk. Dat betekent

- Publiciteit opzoeken via sociale media
- Eventueel subsidiemogelijkheden nagaan
- Daarmee stigma bestrijden en vooral het positieve laten zien: wat is wél mogelijk? En wat zijn succesverhalen / goede praktijkvoorbeelden?

Antwoord 4

creatieve ruimte creëren, betrokkenheid en moed tonen in bestuurslagen; politiek; maatschappelijke organisaties zonder alles vooraf te willen dichttimmeren ('bottom up');

- aanvullen/-sluiten bij wat er is;
- afstemming Myla/Marianne;
- organisaties binnen Leiden in aanraking brengen met manifest compassie <http://charterforcompassion.org/node/6306> in 2009 ondertekend door gem. Leiden 1)
- wat – één organisatie; één werkgeversnetwerk; één stad; één regio - als collectief bereikt centraler stellen dan wat ieder persoon voor zich binnen dat collectief kan bereiken;
- met en van elkaar leren, houding & taal ontwikkelen om als professional/mens met elkaar in gesprek te blijven;
- vacatures anders groeperen/opstellen;

Antwoord 5

bewustwording van werkgevers, bedrijfsartsen, arbeidsdeskundigen en 'loslaten' van regie

Midden

Antwoord 1

Samenwerkingsverbanden met GGZ.

Samenwerking met psychologen die aan de zijlijn werkzaam kunnen zijn tijdens re-integratietrajecten.

Antwoord 2

In de opleiding van gezondheidszorg professionals en welzijns professionals 'begeleiding naar het werk' opnemen. Leren om in behandelplannen de begeleiding naar werk standaard op te nemen.

Werken moet lonend worden. Als je werkt moet je altijd meer ontvangen dan een uitkering. Dit moet het inkomensbeleid van de overheid worden

Antwoord 3

Een cultuurverandering binnen het onderwijs is nodig. Door het passend onderwijs zijn scholen nu erg op zoek naar hoe ze alles moeten gaan vormgeven. Dit is een goed moment op verandering door te voeren. Volgens mij is het goed om klein te beginnen en bijvoorbeeld met drie enthousiaste scholen in een stad een pilot te starten. Zij kunnen elkaar ondersteunen en ervaringen delen. Indien het effectief is kan het dan op een grotere schaal uitgedragen worden. Daarnaast heb je natuurlijk bij alle anderen genoemde partijen hierboven mensen nodig die dit idee ondersteunen en zich hiervoor willen inzetten.

Maar volgens mij begint het met de gemeente. Als de wethouder achter het project/pilot staat en het uitdraagt naar andere partijen zal dit een fundament zijn voor de verdere bouw. Als de wethouder het niet ondersteund zal het op den duur mislukken omdat het veel tijd en energie gaat vragen en partijen in het veld ook willen weten dat dit in de toekomst iets gaat opleveren. Mocht het succesvol zijn dan ondersteunt de gemeente het ook met financiering en uitdragen naar buiten.

Antwoord 4

Goede netwerk overleggen zodat lange termijn trajecten en plannen uitgevoerd kunnen worden. Bv de 125.000 banen hoe op de lange termijn uitbreiden en daar tijd voor krijgen. Accepteren dat deze aanpak gericht is op lange termijn effecten . Hier ook de tijd voor krijgen.

Antwoord 5

Bewustwording, bedreiging als een kans zien.

Binnen arbeidsrelaties moet kentering komen dat 'ziek is ziek' niet meer bestaat , maar 'ziek zijn overkomt je', niet werken of 'arbeidsongeschikt is een keuze'. En dat geldt voor iedereen.

Antwoord 6

- boomgaard(en) regelen, contact opnemen met eigenaren
- kostenplaatjes, financiële middelen

Antwoord 7

Ziekteverzuimbegeleiding/passend onderwijs en samenwerking en verbinding zoeken met medische sector/ sociaal netwerk/ school en werk.

Oost

Antwoord 1

Het beeld van een ideale organisatie onder de loep nemen. Zie laatste zinnen ad 2). Het zou fijn zijn als mensen het beste uit zichzelf willen halen; waarbij ik als het beste zie dat zij 'worden wie ze al zijn'. Belangrijk is dat er ruimte gemaakt wordt. Dat ook de mmm ruimte maakt voor de organisatie en team, collega's zonder zichzelf te hoeven wegcijferen, minder te hoeven voelen. Zichtbaar maken dat ook zij een wezenlijke bijdrage leveren en welke.

Antwoord 2

Afspraken op niveau van management en directies om duurzaamheid van geschikte functies te garanderen. Bij voorkeur door aanpassen van het functiehuis van een organisatie.

Realiseren dat hiervoor een lange adem nodig is, dus blijvend aandacht voor vragen.

Antwoord 3

De acties die staan beschreven in de aanbevelingen. Mogelijkheid onderzoeken naar de mogelijkheid of er een uitzendorganisatie per regio/stad is op te zetten die klussen aanbied op basis van competenties. Tijdspad + onderwerp + doel + begeleiding moeten helder zijn omschreven. Dit via bijvoorbeeld Maatschappelijke Dienstverlening loket aanbieden.

Antwoord 4

Inzetten en begeleiden van ervaringsdeskundigen

Antwoord 5

Goede samenwerking tussen voornoemde partijen. Nu zijn alle instanties veelal eilandjes. Een betere samenwerking zal van groot belang zijn. Wellicht 1 contact persoon voor de betreffende medewerker

Antwoord 6

Uit vorige MMM bijeenkomsten (verklaring 30-3-2012: samenwerking in het belang van de jongere (lees de mensen met een psychische kwetsbaarheden) en zijn ambitie om te werken naar vermogen. De acties toen omschreven lijken ook nu grotendeels van belang.

Antwoord 7

Misschien het vergroten van mijn netwerk; werken aan wat ook de inclusieve maatschappij genoemd werd. Mezelf inzetten als instrument, consistent zijn,

meer voor het voetlicht treden, opbouwen van een netwerk waar experimenteren kan en successen bekend gemaakt worden, als een motor achter het proces, laten zien dat het wel kan.

Antwoord 8

Een meer fundamentele bezinning over het vraagstuk arbeid, zowel wat betreft schaarste door o.a. automatisering en outsourcing naar 3e wereld landen. Daarnaast een HRM-practice waarin steeds meer wordt uitgegaan van talenten die mensen hebben en het bod dat zij de organisatie willen en/of kunnen doen, bijvoorbeeld in de vorm van job-crafting. Dat zou een breder beginsel moeten zijn en niet alleen toegepast op specifieke groepen. De overheid zou belemmeringen voor werkgevers moeten wegnemen, met name waar het gaat om de risico's voor de kosten van langdurige ziekte. In algemene zin ben ik van mening dat deze kosten teveel op werkgevers worden afgewenteld, wat terecht is bij arbeid gerelateerde ziekte maar alleen dan.

Antwoord 9

Publieke opinie over mensen met psychische beperkingen moet veranderen. Bijvoorbeeld via TV-programma's. Maatschappelijke discussies voeren.

Antwoord 10

-

Antwoord 11

Politieke besluiten over financiering en werkvormen.

Antwoord 12

-

Antwoord 13

Zaken op poten zetten:

Korte lijnen en makkelijke communicatiemiddelen: regionaal afgestemd, Een helder proces, ook inzichtelijk wie wat wanneer kan toevoegen aan kennis en kunde;

een probleeminventariseerder (kan multidisciplinair team zijn bij complexe gevallen) met een gestructureerd onderzoek naar mens en mogelijkheden, een inschatting van wat er nog verbeterd kan worden in de belastbaarheid, hoe dat te bereiken (zorg, begeleiding, coaching, training) en vervolgens re-integratieplekken creëren thuis (niet zo moeilijk), in hobby's, in vrijwilligerswerk en in regulier werk; vervolgens einddoel gaan bepalen naar het maximaal haalbare in de verschillende participatierollen.

Er loopt al een project in Deurne maar men mist middelen / financiering van het project richting werkgevers. Er is ook nog nergens een plek waar inderdaad alle denkbare disciplines met elkaar in verbinding staan/weet hebben van elkaar.

Vraag 4: Welke acties zijn nodig op korte termijn?

Zuid

Antwoord 1

Vandaag actie ondernemen betekent niet dat er morgen al resultaat geboekt kan worden

Antwoord 2

Concrete afspraken maken met alle relevante partners (zie vraag 3) binnen de regio. Met een aantal personen concreet starten om hen betaald aan het werk te helpen. De weg naar werk is echter niet altijd in alle gevallen IPS. Voor een aantal mensen zal een gefaseerd/gemoduleerd voortraject binnen een rehabilitatiemethodiek hieraan vooraf dienen te gaan. Het aanleren van werknemerscompetenties en beroepscompetenties binnen de kleinschalige omgeving van werkplaatsen/arbeidsmatige dagbesteding in eigen tempo is vaak een noodzakelijke voorbereiding om succesvol uitgeplaatst te worden naar betaald werk. Om dit in stand te houden zal er met en door gemeenten gezocht moeten worden naar betaalbare mogelijkheden. Hierbij is het de kunst om gebruik te maken van alle tegemoetkomingen in de kosten voor werkgevers; en in ieder geval zorgen voor een goede jobcoach die de medewerker kent en de werkgever op de juiste punten ontzorgt. Met ontzorgen bedoel ik dan niet alleen adviseren, maar vooral ook actief zaken regelen.

Antwoord 3

Start nieuwe motorwerkplaats in Oss (augustus), Eindhoven (najaar 2014)
Start horeca en buitensportproject (EETSJ Outdoor)
Alles onder de vlag van Stichting Motorcycle Support Nederland
Publicatie handboek en methodiekbeschrijving in samenwerking met Boris Franssen (juni 2014)

Antwoord 4

- tijd en eventueel geld vrij maken voor betrokken partijen
- werkgevers tijdig betrekken en bekend maken met de doelgroep
- betrokken partijen: elkaar informeren en op de hoogte houden
- in mijn eigen gemeente: bezinning op de reorganisatie
- begeleiding op de werkvloer tijdig regelen

Antwoord 5

- Budget vanuit de gemeente
- Voorlichting
- Goed in kaart brengen van de mogelijkheden van een individu
- Overleg van betrokken instanties

Antwoord 6

Meer overleg tussen bedrijfsarts en behandelaar gericht op herstel en werkhervatting, ze moeten van hun eilandjes afkomen. Vanuit de diverse belangenbehartigingspartijen en ministerie moet er overleg zijn met gemeenten t.a.v. gesubsidieerde werkplekken voor deze doelgroep. Zodat mensen ook een kans maken om ergens ervaring op te bouwen.

Antwoord 7

Verspreiden van informatie aan alle hulpverleners. Bijeenkomsten organiseren van netwerk van hulpverleners etc.

Antwoord 8

Werkgevers ontzorgen. Kandidaten goed voorbereiden.

Noord

Antwoord 1

- Draagvlak voor het de droom –geloof en vertrouwen in de succesfactor en meerwaarde voor iedereen.
- Starten van werkgroep op de werkvloer / binnen een onderneming.
- Intervisie bijeenkomsten MMM regio Noord Nederland

Antwoord 2

Meetbaar maken van het effect van de ingezette re-integratieactiviteiten (landelijk en per gemeente). Onderzoeken wat het resultaat is van de ingezette activiteiten. Naar aanleiding van de uitkomsten van dit onderzoek eventueel de inhoud van de geboden re-integratietrajecten aanpassen.

Antwoord 3

Constant de mogelijkheden onder de aandacht brengen, werkgevers prikkelen om zich te verbinden aan deze doelgroep, dat dat 'natuurlijk/gewoon is, dat deze mensen ook werken in je bedrijf.

Antwoord 4

Duidelijkheid scheppen. Werkgevers weten nu niet goed waar ze aan toe zijn en nemen een afwachtende houding aan. Dan werkt een positief verhaal ook niet voldoende. Werkgevers vinden het dan een leuk verhaal, maar nemen toch nog een afwachtende houding aan omdat randvoorwaarden e.d. niet duidelijk zijn.

Antwoord 5

Meer mensen , collega bewustmaken dat er een mentaliteitsverandering nodig is voor een wereld waar iedereen gewaardeerd wordt om wie hij/zij is en wat hij//zij kan (ontwikkelen)

Antwoord 6

Bedrijven en scholen informeren over arbeidspotentie en specifieke mogelijkheden van MMM...

Groeisectoren onderkennen, scholing entameren en bedrijven informeren over MMM... krachten

West

Antwoord 1

- Marianne Kaersenhout (UWV) benadert contactpersonen uit netwerk om meer informatie te verzamelen over initiatieven die binnen het UWV al lopen. Kijken of daar projecten tussen zitten die voor ons doel bruikbaar zijn met de mogelijkheid om aan te kunnen haken.
- Myla Barendregt benadert met iemand van MMM samen 2 – 6 bedrijven

Antwoord 2

Alle direct betrokken partijen laten delen in successen en daarmee op een duidelijk en praktische wijze laten zien dat mensen veel meer kunnen dan dat men op voorhand denkt. Een ander mindset en meer durf(vanuit werkgevers) om ervoor te willen gaan. Durven investeren in mensen.

Andere kant is dat er vanuit de zorg, Gemeentes en andere organisaties die met mensen met psychische kwetsbaarheden werken, de (financiële) middelen moeten worden aangereikt om zaken makkelijker te maken/aantrekkelijker ook.

Antwoord 3

- Geld bij elkaar krijgen
- Goede locatie vinden

- Bestaande soortgelijke bedrijven nagaan of ze willen samenwerken

Antwoord 4

- de 'kleine' voor de hand liggende dingen waar je zomaar aan voorbij zou lopen...;
- persoonlijke netwerk van Monique v. B.; Myla, Marianne, Ruud 'doorlichten'; met geschikte mensen in gesprek gaan over waar we mee bezig zijn; wellicht op termijn uitnodigen voor presentatie over MMM;
- binnen lokaal verband een werkbezoekdag organiseren (zie www.werkbezoekdag.nl);
- berichtgeving/ mailing bijv. <https://www.jekuntmeer.nl/>

Antwoord 5

kenbaar maken aan mensen met psychische klachten dat zij zelf invloed kunnen uitoefenen op de begeleiding terug naar werk

Midden

Antwoord 1

Bespreikbaar maken in de organisatie wat het belang is van dergelijke gesprekken. Contacten onderhouden met behandelaren om doelen af te stemmen.

Antwoord 2

Bestuurders en Beleidsmakers van ministerie onderwijs, volksgezondheidszorg en SZW ideeën (zie punt 3) voorleggen, zodat zij in de toekomst wetswijzigingen kunnen opstellen.

Antwoord 3

Werkgroep onderwijs en andere partijen om het droombeeld concreter en gedragen te krijgen.

Antwoord 4

In elke regio pilot starten van minimaal een jaar met tussentijdse evaluaties,. Olievlek die verder gaat waardoor een integrale aanpak ingebed wordt in het proces. Bij deze pilots moeten geen managers zitten maar mensen/ professionals uit het werkveld die direct kunnen handelen en daar de mogelijkheid voor krijgen om er echt iets van te maken.

Antwoord 5

Bedrijfsartsen moeten beoordelen onder welke voorwaarden iemand arbeidsongeschikt is (i.p.v. de ziekte beoordelen en zich mengen in de behandeling)

Werkgevers moeten zich beperken tot de functie en werk-inhoud: kennis en vaardigheden, daar (toekomstige) medewerkers op beoordelen.

Antwoord 6

- contact zoeken met UWV en de GGZ in de regio, onderzoeken of een Multi-Disciplinair Overleg omtrent deze thematiek op te zetten is.
- overleg met WMO-bestuur in de regio

Antwoord 7

In eigen werkkring meer verbinding zoeken met SO-SV-VO: ideeën over passend onderwijs bespreken, indruk krijgen hoe de overgang naar stage en werk verloopt door bijvoorbeeld gesprekken met IB er..

Toepassing van IPS bij schooltoeleiding. Nagaan of er good practice hierover beschikbaar is in mijn werkkring.

Oost

Antwoord 1

Open gesprekken met werkgevers en mmm's. Paar voorbeelden onder de aandacht brengen.

De mmm's duidelijk maken dat ze mogelijkheden hebben, collega's en werkgever ook. De wensen van mmm's serieus nemen en onderzoeken op haalbaarheid.

In de begeleiding elke situatie als bruikbaar en werkbaar beschouwen.

Bedrijven de kans geven een pilot te draaien, waarbij ook hun bedenkingen onderzocht en geëvalueerd worden.

Antwoord 2

Voorlichting en enthousiasmeren van directe collega's.

Antwoord 3

Contact leggen met mijn manager om dit te bespreken voor onze regio (Overijssel).

Antwoord 4

25 april afspraken maken over het uit laten voeren van een arbeidsanalyse

Antwoord 5

Onderlinge gesprekken met de genoemde instanties. Dit Regionaal. Zodat er onderling vertrouwen en goodwill komt.

Antwoord 6

In de JGZ: goede samenwerking met en signalering van scholen.

Antwoord 7

Feedback vragen aan anderen; wat horen zij mij zeggen (en komt dat overeen met wat ik wil uitdragen, is mijn boodschap consistent met mijn visie..klopt verhaal en uiting; geen betere manier dan het de 'ontvanger' vragen).

Antwoord 8

Uitgaande van mijn eigen rol (bestuurder NVP Gelderland) zouden wij veel meer kunnen doen aan informatie en scholing van HRM-functionarissen, o.a. over het vraagstuk zelf, de relevante sociale kaart en best practices. Dit zowel waar het gaat om de opvang met mensen die al in de organisatie werken als voor specifieke projecten voor deze doelgroep.

Antwoord 9

Wanneer een werknemer iets wil een 'mini-conferentie' organiseren om te kijken om de mensen om werknemer heen de 'tekortkomingen' kunnen opvangen.

Antwoord 10

Concrete plannen maken om de stappen uit te kunnen voeren. Openheid en pro-actief op zoek.

Antwoord 11

Goede samenwerking tussen organisaties op lokaal nivo, buiten de kaders denken en creatief zijn!

Ik zie in Apeldoorn veel bereidheid tussen veel partijen om de 3 decentralisaties goed op te pakken.

Naast publicatie van de conclusies via een eindverslag door MMM is het ook nodig dat de gemeenten via andere input zoals Ministerie, UWV, Divosa, gevoed worden met deze kennis!

Antwoord 12

Team van mensen vanuit verschillende disciplines dat een samenwerking aangaat (overbruggen van losse eilandjes), mensen die elkaar op praktisch niveau snel kunnen vinden en concrete stappen kunnen zetten.

Vertrekpunt is de vraag van het individu: bekijken wie het beste in staat is/zijn om deze persoon verder te helpen en mee kan zoeken om zichzelf en het sociale netwerk te verstevigen.

Antwoord 13

Door blijven ademen; geldlobby, informatielobby; aandacht vragen voor het herstel van belastbaarheid bij behandelaars: herstel belastbaarheid als behandeldoel in de zorg opnemen; aandacht vragen voor herstel van participatie: een participatiedoel als onderdeel in de begeleiding opnemen. Huisartsen hebben 13-2 14 al iets ondertekend, dus dat is hoopvol.

Vraag 5: Welke good practices en evidence (zie de samenvatting) kunnen je daarbij helpen?

Zuid

Antwoord 1

Op basis van de samenvatting is dit niet te beantwoorden: De concrete good practices zijn niet te vinden. Op zich zijn de uitspraken voor iedereen acceptabel maar wie wat moet doen cq bijdragen komt niet aan de orde. Good practices zijn toch voorbeelden hoe iets te doen?

Antwoord 2

Integrale samenwerking tussen de instanties ; integrale financiering voor arbeidsrehabilitatie als voorloper op IPS of voor IPS rechtstreeks. Het is van belang dat de regie van het inhoudelijk traject wordt uitgevoerd door een GGZ-instelling . Ook de begeleiding van de werkgever vormt hierbij een belangrijke voorwaarde.

Antwoord 3

Motor-, auto- en dagbestedingwerkplaats in Goirle, Motorwerkplaats Nijmegen.
Alle projecten in Groeiprogramma 3 van het Oranje Fonds.

Antwoord 4

-

Antwoord 5

- De richtlijnen uit de EPA werkgroep.
- Inschatten competenties
- Samenwerken tussen actoren

Antwoord 6

Geen idee?

Antwoord 7

Aanbevelingen uit EPA en tijd en voldoende geld voor implementatie.

Antwoord 8

Relim ontwikkelt zich steeds verder van rehabilitatie bedrijf naar een reïntegratie bedrijf.

Noord

Antwoord 1

Aangeven waarom geslaagde plaatsingen zijn geslaagd en ondersteuning aan te bieden zodat bij elk bedrijf mogelijkheden voor MMM... ontstaan waar veel voordeel kan worden behaald.

Antwoord 2

Op het speciaal onderwijs waar ik ook werkzaam ben (ZMLK, maar in mindere mate ook het praktijkonderwijs) wordt ook erg gekeken naar de mogelijkheden en sterke kanten van de leerlingen; hierop wordt zoveel mogelijk aangesloten d.m.v. stages en het behalen van (deel)certificaten. Een intensieve stagebegeleiding, die intern op school begint, hoort daarbij.

Antwoord 3

Ik kijk in mijn caseload naar goede voorbeelden

Antwoord 4

- IPS
- aak open voor werk
- Szeebra

Antwoord 5

MMM persoonlijk betrokken houden en verantwoordelijkheid (blijven) geven (maatwerk!)

Antwoord 6

Vertrouwensrelatie/waardering als persoon zonder oordeel

Gevoel voor mogelijkheden, "match", klant-werkgever

Werkgever heeft werknemer niet beoordeeld op medische beperkingen	Eigen "gebruiksaanwijzing" of ondersteuningsvraag aangeven Aangeven wat eigen kwaliteiten/mogelijkheden zijn	Ruimte geven in: <ul style="list-style-type: none">▪ Tijd▪ In procedures Collega als maatje of buddy Grootte bedrijf/afbakenden taak die binnen mogelijkheden ligt
---	---	--

		Aanmoedigen/stimuleren kwaliteiten werknemer
--	--	---

In de handreiking zou kunnen staan dat iedereen participeert in het arbeidsproces om met zijn/haar talenten zoveel mogelijk de maatschappij te dienen. Ieder doet dat naar vermogen.

Dit geldt ook voor de werkgever. Die de middelen en de positie heeft om 'werkplekken van zingeving' te creëren.

Wellicht zou een houding, missie en drive van mensen die naar een ontwikkelingsland gaan om daar 'te helpen' ook passend zijn bij de werkgevers in deze westerse wereld.

Concreet betekent dat ook dat functieomschrijvingen, protocollen, CAO's e.d. moeten worden aangepast.

West

Antwoord 1

- Het is belangrijk dat veel organisaties met elkaar samenwerken, daar streven wij ook naar. Er zijn veel actoren in het veld. We zijn bezig af te stemmen.
- Gebruikmaken van wat er al onderzocht is, om werkgevers te benaderen.
- Moet uiteindelijk uitmonden in Draaiboek hoe we het aan kunnen pakken.

Antwoord 2

Belangrijk is naast een goede matching bij werk om jobcoaching te waarborgen.

Antwoord 3

- Cliënt zelf is verantwoordelijk
- Ondersteuning uit sociale en medische omgeving gericht op structuur en werk
- Samenwerking tussen betrokken disciplines en familie/partner = overleg / afstemming regelmatig; initiatief daarvoor zoveel mogelijk bij cliënt
- Kleine stappen zijn goed genoeg en bevorderen zelfvertrouwen en plezier

Antwoord 4

- discours: de 'harde werkvloer' (juristen; bestuurders, politici, accountancy etc.) ontwikkelt zich door contact met de 'zachte werkvloer' (levensbeschouwing&zingeving; kunst&cultuur, ambacht&mkb etc.) v.v. in doorbreken van (technocratische, vervreemdende, afschermen-de) houdingen/gewoontes in spreektaal/geschrift/media bijv. door het overboord gooien van 'exclusieve' taal, overnemen (bestaande) betekenissen, ontwikkelen van een (nieuwe) taal die ruimte biedt voor menselijke zorgen, twijfel, teleurstelling, waardering/erkenning, feilbaarheid en kracht etc;
- mission statements, diversiteitsbeleid, visies mede beoordelen op hun daadwerkelijke aandacht voor mensen die om welke reden ook minder makkelijk delen in gezamenlijke rijkdom;
- supervisors zijn goed in trage vragen, reflectie, (persoonlijk) onderzoek naar functio-neren in relatie met werk, leren en reflecteren; in een 'verandering van tijdperk' zoals nu kunnen ze hun waarde bewijzen voor MMM en ontwikkeling van organisaties/samenleving.
- Organisatiecoaches zijn goed in concrete resultaten bereiken met organisatiesensitiviteit. LVSC heeft beiden in huis + groot netwerk van opdrachtgevers via haar leden;

Antwoord 5

De regie verplaatsen van bedrijfsarts naar de werknemer is een hele belangrijke stap.

Midden

Antwoord 1

???

Antwoord 2

De basis voor het slagen van deze droom ligt in Den Haag, wetmaker. De SER heeft recent een advies uitgebracht over de arbeidsgeneeskunde. Er is beweging over dit onderwerp in Den Haag.

Antwoord 3

Begeleiding van kinderen met een psychische stoornis door studenten:

<http://www.inzowijs.nl/pages/verwijzers-instellingen.php>

http://www.rug.nl/gmw/pedagogy-and-educational-sciences/research/ambulatorium/accare_let_op_de_kleintjes_student.pdf

Onderzoek naar hoe scholen hun plek in de samenleving vormgeven:

<http://www.besturenraad.nl/sites/www.besturenraad.nl/files/redactie/school-in-de-samenleving-def.pdf>

Verbinding van cultuur/pabostudent en basisschool (iedereen leert van dit project!)

http://www.cultuurplein.nl/sites/default/files/04_eindverslag_levend_erfgoed_inholland_3etranche.pdf

Bredeschool met verbinding met cultuur. Bredeschool compleet (zie attachment)

Verbinding onderzoekers met basisschoolleerlingen: Summerschool junior

<http://www.dub.uu.nl/artikel/opinie/succes-summerschool-junior-kan-nog-groter.html>

Verbinding van generaties

http://www.kcwz.nl/doc/nieuws/Generaties_verbinden_inspiratie_vinden.pdf

Handleiding schoolverzuim:

<http://www.passendonderwijs.nl/wp-content/uploads/2013/08/Handreiking-snel-terug-naar-school.pdf>

(Gratis wonen als student in Amsterdam in ruil voor het organiseren van maatschappelijke activiteiten?/kunnen 60 plussers ook wat voor kinderen betekenen?)

Antwoord 4

NVAB richtlijn

Activerend

Inschatten competenties welk werk geschikt is middels een assessment en duidelijke inzichten in mogelijkheden van mensen komt. STECR richtlijn 7 succesfactoren. Met name punt 7 verder uitwerken en werkgevers hierbij betrekken.

Antwoord 5

-

Antwoord 6

- ik ben benieuwd of situationeel assessment te gebruiken is. Dit spreekt me wel aan.
- op maat gesneden coaching/supervisie
- bij scholing van begeleidingsdeskundigen moet er kennis van psychiatrie bijgebracht worden, en goed onderzocht worden of begeleiders voldoende capaciteiten/competenties hebben (niet iedere begeleider is competent voor psychiatrie)
- ondersteuning van het sociale netwerk zou ik graag nader willen onderzoeken, en inzetten

Antwoord 7

Handreiking: weer samen naar school is weer beter (samenwerking NVAB, richtlijn psychische klachten, tijdcontingente opbouw etc. Ander belangrijk onderdeel die ik zie in de toepassing van progressie gerichte elementen tijdens gespreksvoering (versterking eigen kracht van mensen, respect voor autonomie, activeren van groei mindset)

Oost**Antwoord 1**

De jongen die fietsenmaker is en zz als uitgangspunt gaat nemen in de (sollicitatie)gesprekken met een werkgever. De competenties die inherent zijn aan mmm's zichtbaar maken.

Werkgevers die er op hun manier een stap in gezet hebben in het licht zetten;
- DROOM Elst, - De hovenier die zijn mmm neef heeft aangenomen en naar hem luistert en van daaruit opdrachten genereert en afspraken maakt.

Antwoord 2

Er zijn bedrijven waar MMM aan het werk zijn op aangepaste functies. Deze kunnen als voorbeeld gelden voor andere werkgevers.

Bereidheid van deze werkgevers om als ambassadeur op te treden koesteren.

Antwoord 3

Heb ik niet direct helder eerlijk gezegd.

Antwoord 4

??

Antwoord 5

-

Antwoord 6

?????

Antwoord 7

Ervaar al steun in good practice die ik vorige keer opgaf over bibliotheek Deventer.

Antwoord 8

Betrokkenheid van deskundigen op dit terrein.

Antwoord 9

Samenwerken met bijvoorbeeld GGZ en een jobcoach inzetten.

Antwoord 10

-

Antwoord 11

-

Antwoord 12

Veel van genoemde zaken zou een team kunnen helpen: belangrijke genoemde items die in lijn liggen van bovenstaande zijn zelfmanagement, inschatten competenties en samenwerking actoren.

Antwoord 13

Resultaten van de verschillende projecten bedrijfsarts in de 1e lijn; richtlijnen;

Vraag 6: Welke personen kunnen je daarbij helpen (bv. iemand binnen regiogroep MMM)

Zuid

Antwoord 1

Waarom niet eens winkelen in andere sectoren van de maatschappij waar SPOC succesvol is ingevoerd. Laat je ook eens voorlichten over werkwijzen door andere beroepsgroepen zoals business informatiemanagement.

Antwoord 2

In principe iedereen, want juist het beter samenwerken door alle beroepsgroepen en instanties t.b.v. het doel is de kern.

Antwoord 3

- Vooral assistent monteurs (cliënten) zelf
- Mensen van de ministeries van BZK, Onderwijs en Sociale Zaken
- Bestuur en personeel Motorcycle Support Nederland
- -Medewerkers Sociale Zaken en politici van gemeenten waar we actief zijn.
- -Eric Buckens en Ruud Meier van ABN AMRO
- Alle grote Nederlandse fondsen
- Oranje Fonds (groeiprogramma- alle deelnemers hieraan)
- Ondernemers, bedrijven, Business Clubs etc.
- Stichtingen voor Buitengewoon Onderwijs

Antwoord 4

-

Antwoord 5

Casemanagers, bedrijfsartsen, arbeidsdeskundigen.
Reïntegratiebedrijven

Antwoord 6

Geen idee, ik werk namelijk steeds in wisselende regio's met steeds wisselende klanten.

Antwoord 7

Handreikingen doorgeven vanuit SZW aan alle gemeente, hulpverleners instanties

Antwoord 8

-

Noord**Antwoord 1**

Regionale werkgroep MMM – netwerkcontacten in stand houden en uitbouwen (olievlek)

Antwoord 2

Ik vind dat er relatief weinig aandacht is besteed aan de achtergrond van de deelnemers aan het project. De 1e bijeenkomst is er een korte voorstelronde geweest. Ik had het wel prettig gevonden als ik een deelnemerslijst had gehad waarop ook de functies ook vermeld stonden. Het is bij mij nu niet bekend wat de achtergrond van iedereen is. In de regiogroep zijn wel een aantal mensen die ik zou benaderen om casuïstiek te bespreken.

Antwoord 3

Collega's en leidinggevende

Antwoord 4

Collega's en stagebegeleiders binnen speciaal onderwijs

Antwoord 5

De professionals die de betreffende MMMedewerkers begeleiden en kennen. Die kunnen goed aangeven waar de mogelijkheden en aandachtspunten liggen en de juiste begeleiding bieden. Daarnaast professionals die veel ervaring hebben in de ondersteuning van werkgevers.

Antwoord 6

Alle deelnemers op hun eigen werkplek. In contact met hun cliënten, hun collega's en Netwerken deze missie (droom) uitdragen en in praktijk brengen

Antwoord 7

Arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen die de indicatiestelling en WIA of Wajong beoordeling doen. Psychologen en psychiaters, jeugdzorgartsen en loopbaanadviseurs en jobcoachen. Eigenlijk allemaal.

West

Antwoord 1 (2 deelnemers)

Van het MMM Platform in eerste instantie: Lisette Oudeman (Gemeente Rotterdam), Frits de Jong (organisatieadviseur-> bedrijven benaderen), Jules Frenay (loopbaan coaching), Saar Spanjaard (ex-ondernemer, nu werkzaam bij Bouman GGZ Rotterdam) Ruud Nijsten (reïntegratie Leiden), Karin den Oudsten (Samen sterk tegen Stigma).

Antwoord 2

Trainer R'dam Blijdorp

Antwoord 3

mensen binnen ons persoonlijk netwerk met contacten in werkgeversnetwerk

Antwoord 4

netwerk van bedrijfsartsen.

Midden

Antwoord 1

???

Antwoord 2

De lobby kan bij de lokale politiek beginnen

Antwoord 3

Zal ik de komende bijeenkomst naar kunnen kijken.

Antwoord 4

Ik ken mensen uit onze regiegroep onvoldoende om hier iets over te zeggen. Ik weet nauwelijks waar ze werken en wat ze doen met mensen met psychische stoornissen. Ik weet niet wat ik aan de andere deelnemers zou kunnen vragen.

Antwoord 5

-

Antwoord 6

Arbeidsdeskundigen van het UWV, SPV-ers, en patiënten/cliënten in WIA/Wajong, werkgevers die WIA-personen in dienst hebben.

Antwoord 7

-

Oost

Antwoord 1

Voorzitter van NVP; die zag dat er een andere wind zou 'moeten' gaan waaien door personeelsland; selecties zijn nu gericht op degenen die het werk het beste zullen gaan doen en passen binnen een team. Hiermee kun je ook gaan onderzoeken hoe een pz zich kan opstellen als er iemand binnenkomt die in dat opzicht niet de beste lijkt, maar iets anders meebrengt waar collega's ruimte voor kunnen maken. Dit levert iets anders op; dit introduceren.

Enige tijdsruimte in taakstellingen van een afdeling. Wellicht een andere resultaatverplichting benoemen voor de mmm en de afdeling waarbinnen deze functioneert.

Antwoord 2

Afspraak gemaakt met HRM van ProPersona om voorlichting te komen geven. Zij kan mij helpen binnen deze grote organisatie.

Antwoord 3

Iedereen die ook in dezelfde regio werkt (Remi van Asperen, Jan Willem van Binsbergen, anderen?)

Antwoord 4

Boudewijn Borghuis (UWV) Intern m.b.t. beleid Jacky Timmermans en Els Makaay

Antwoord 5

Het lijkt me prettig dat er iemand van de regiogroep MMM als coördinator gaat fungeren voor de regionale gesprekken. Hiermee zorg voor onafhankelijkheid van iedere deelnemende partij.

Antwoord 6

De mensen die ik daar ben tegen gekomen zijn meer gericht op de mensen in de arbeidsleeftijd, niet uit de schoolse periode.

Ik denk wel dat samenwerking tussen jeugdartsen en bedrijfsartsen wat op kan leveren bij informatie uitwisseling. Het zijn nu gescheiden werelden.

Antwoord 7

Eigenlijk de mensen van alle dag.

Antwoord 8

-

Antwoord 9

-

Antwoord 10

Mijn eigen cliënten die een beperking hebben en geen baan kunnen vinden.

Antwoord 11

-

Antwoord 12

Collega's vanuit verschillende instanties (gemeenten, UWV, kleine en grote werkgevers, mensen met kennis in eigen organisatie), die kunnen bijdragen aan 'acceptatie en (herstel van) vertrouwen' van mensen met mogelijkheden en het bouwen van een sociaal netwerk.

Antwoord 13

iemand met geld en middelen

Vraag 7: Hoe wil jij verder met dit project in de regio?

Zuid

Antwoord 1

Dit is toch niet iets regionaals maar landelijk. Laten we beginnen met de ideale situatie van de cliënt centraal stellen. Dit houdt in dat de cliënt één SPOC heeft en niet geïnteresseerd is in beroepsverenigingen. Dus ons denken moet ook niet gebeuren vanuit beroepsverenigingen.

Antwoord 2

-

Antwoord 3

Wil enkel maar verder als onderwijs, bedrijfsleven en zorg hierin participeren. (Gesteund door de overheid.)

Antwoord 4

Ik kan er niet mee verder, daar heb ik geen tijd meer voor.

Antwoord 5

Ik zou voorlichting kunnen geven aan gemeentes/casemanagers en bedrijven.

Antwoord 6

Niet. Ik werk landelijk en te weinig in regio zuid (ik woon overigens wel in regio zuid). Daarnaast zag ik in de groep weinig mensen met ideeën of die out of the box willen denken.

Antwoord 7

Het MMM-project zou breder kunnen worden opgezet door het te implementeren onder alle gemeente, GGZ, hulpverleningsinstantie etc. Het MMM-project kan een onderdeel zijn van de Nationale Klantmanager-dag en overige netwerkbijeenkomsten (Stimulanz, VNG etc).

Antwoord 8

Aanbieden van cursussen en workshops aan werkgevers over werken met psychische beperkingen.

Noord

Antwoord 1

Ik wil graag als ambassadeur bedrijven, scholen en uitvoeringsorganen informeren en enthousiasmeren over de aanpak en de mogelijkheden om van MMM... goed functionerende arbeidskrachten te verkrijgen en langdurig met plezier aan het leven van alledag/arbeidzaam leven deel te kunnen nemen.

Antwoord 2

Daar heb ik nu nog geen helder beeld van.

Antwoord 3

is dit praktisch en juridisch gezien realiseerbaar?

Antwoord 4

Dit vindt ik wel lastig, ik had begrepen dat we een bijdrage gingen leveren aan een handleiding en nascholing (dat zie ik eigenlijk ook nog niet zo voor me, misschien denken jullie aan een soort opfris dag oid? Ik zou me kunnen voorstellen dat er misschien jaarlijks een themamiddag/deskundigheidsbevorderingmiddag georganiseerd wordt om geïnspireerd te blijven en de focus te blijven houden op werkgevers informeren en interesseren.

Antwoord 5

Ik wil het project onder de aandacht brengen bij werkcoaches van andere gemeentes. Bij de gemeente (Flevoland) waar ik momenteel werkzaam ben heb ik het project onder de aandacht gebracht. Daarnaast wil ik bij gemeentes informeren welke re-integratietrajecten zij bieden aan mensen met mogelijkheden. Het aanbod verschilt nl. per gemeente. Daarnaast zal ik contact zoeken met andere deelnemers aan het project om casuïstiek te bespreken. Ik heb deelname aan het project al leerzaam ervaren en het heeft mij nieuwe inzichten geboden.

Antwoord 6

- MMM Regio aanpak in stand voorlopig (2014) in stand houden en omvormen tot MMM project actiegroep
- 1 x per 3 maanden bij elkaar komen; good practices uitwisselen, nieuwe inspiratie opdoen
- intervisiegroep starten

West

Antwoord 1

Uitgangspunten: Gemeenten Leiden, Den Haag, Rotterdam
Van daaraf uitbreiden.

Antwoord 2

Belangrijk om de gedeelde ervaringen en kennis te blijven bundelen, bijvoorbeeld via de social media. Daarnaast is het goed om een breed netwerk te krijgen.

Antwoord 3

- platform van vertegenwoordigers uit keten ZH- Noord (ZON-actief & GGZ / Leidse Mantelzorg Vereniging / ondernemersnetwerken; beroepsvereniging);
- platform zou binnen regio LVSC plek kunnen verwerven (wanneer andere regio's op soortgelijke manier werken; landelijk aandacht aan besteden);
- door periodiek gevoed worden door project MMM (inzichten/ervaringen andere regio's etc.)

Antwoord 4

Als ervaringsdeskundige en ambassadeur van Samen Sterk tegen Stigma een adviserende functie vanuit mijn eigen bedrijf PsycheCoach, wat staat voor geprofessionaliseerde ervaringsdeskundigheid.

Midden

Antwoord 1

Zie 8 en 9. Wellicht via een linkedin-groep.

Antwoord 2

Binnen gemeenten met de afdeling welzijn die gezondheidszorg in takenpakket heeft in gesprek komen. De afdeling welzijn bewust maken dat zij in de opdracht/subsidieverstrekking naar gezondheidsinstellingen thema aan het werk gaan opnemen.

Antwoord 3

Zijn er personen binnen het onderwijs in Utrecht die dit idee verder vorm willen geven?

In Utrecht zijn de buurtteams jeugd en sociaal gestart. Delen van de droom zouden hierin verbinding kunnen vinden (participatie, vrijwilligerswerk, minder medicaliseren, mensen toe leiden naar stages en werk etc.) Mogelijk wil de gemeente met een aantal enthousiaste school een pilot starten. Door het jeugdartsen werk is er veel contact met scholen en is mogelijk een geschikte school te vinden.

Antwoord 4

Jammer dat ik niet deel neem aan een project in mijn eigen werk en woonregio.

Ik zou wel meer willen weten wat andere beroepsgroepen doen met concept EPA. Nu weinig zicht op het werkveld van anderen en wat we samen kunnen doen in onze groep.

In regio kijken hoe de taakstelling van 125.000 banen vanuit het sociaal akkoord ingevuld kunnen worden. Kunst is dat dit goed uitgevoerd wordt en er een plan van aanpak voor komt. Waar concreet mee gewerkt kan worden per arbeidsmarkt regio. Waar alle betrokken instanties op uitvoeringsniveau inzet kunnen plegen. Zodat vooral ingezet wordt op goede resultaten. Wat ons bindt en niet waarin we verschillen.

Antwoord 5

Praktische toepassing in mijn adviezen.

Als secretaris van de beroepsvereniging eea verder uitdragen?

Antwoord 6

- Denktank starten met UWV en GGZ in Tiel en regio
- In overleg treden met de LVSC over wat de specifieke rol van supervisors zou kunnen worden in de begeleiding van mensen met psychische kwetsbaarheden binnen hun beroepsfunctioneren

Antwoord 7

In eerste instantie ben ik benieuwd naar de uitkomst van het project. Dit biedt mogelijk een bodem om op verder te gaan binnen de regio. Mijn eigen stappen genoemd in punt wil ik in eerste instantie uitwerken.

Oost

Antwoord 1

Om eerlijk te zijn, heb ik daar geen direct en duidelijk beeld bij. Wellicht heb ik de volgende bijeenkomst nog nodig omdat ik er de tweede keer niet bij was.

Antwoord 2

Gebruik blijven maken van de contacten die nu gelegd zijn en deze uitbreiden.

Antwoord 3

Met elkaar een plan maken voor samenwerking van onze organisaties ook met medewerking van cliëntenraad, vak therapeuten van onze organisaties en bedrijfsartsen.

Antwoord 4

?

Antwoord 5

Ik zou graag willen deelnemen aan welk project dan ook. Ik vind het zeer belangrijk dat deze groep medewerkers geholpen wordt naar een mooie betaalde baan.

Antwoord 6

Ik heb geen idee. Ik heb toch het gevoel als jeugdarts een beetje een vreemde eend in de bijt te zijn.

Antwoord 7

Eind maart gesprek met regionaal ziekenhuis over inzetbaarheid eigen mensen; ga ze vragen naar hun overtuiging dat elke mens mogelijkheden heeft en de ruimte die ze daarvoor hebben c.q. het lef om intern of met externen trajecten aan te gaan of beleefde successen uit te dragen (al dan niet alleen op hun eigen site of ook via de MMM-site of plaatselijke bladen) Landelijk kijken wie vanuit beroepsgroep in andere regio's betrokken is; samen werken aan in ieder geval een samenvattende impressie – uitdagende stellingen voor de beroepsgroep wellicht het beste via de bestaande Linked-in platformen of het tijdschrift voor de beroepsgroep

Antwoord 8

Bijeenkomst(en) organiseren voor HRM-ers. Meedenken over scholingsproject.

Antwoord 9

Leden van de werkgroep moeten zelf de toegevoegde waarde zien van deelname. In ieder geval dienen GGZ, jobcoach en AD lid zijn, aangevuld met andere kennisc groepen.

Antwoord 10

Me bij elke cliënt afvragen wat hem/haar zo speciaal maakt en wat hij/zij goed kan. Waar ligt de ambitie van de cliënt. Dit bekrachtigen en kijken of daar mogelijkheden bij zijn te vinden qua werk.

Antwoord 11

Ik wil de uitkomst van het project delen met mijn achterban, de BVK, schriftelijk en/of mondeling en de collega's die binnen Apeldoorn betrokken zijn bij deze doelgroep. Maar ik ben ook heel benieuwd naar andere creatieve suggesties!

Antwoord 12

Meewerken aan tot stand koming en deelname aan een initiatief (netwerk), met als doel inzet van de juiste kennis/talent om mensen mogelijkheden te geven. Samenwerking zoeken met reeds bestaande initiatieven als bijvoorbeeld het zelfregiecentrum Nijmegen/talentexpeditie.

Antwoord 13

1. Meedenken en meeorganiseren van een regionaal netwerk; 2. Bedrijfsgeneeskundige expertise beschikbaar stellen aan anderen, met als doel kennisverspreiding, 3. eventueel individuele begeleiding van cliënten daar waar zinvol, bijvoorbeeld voor mantelzorgers met psychische problemen, zzp-ers en andere werkenden zonder bedrijfsarts in de regio.

Vraag 8: Welk aandeel wil je daarin hebben?

Zuid

Antwoord 1

Een luisterend oor bieden aan degenen die dit gaan realiseren.

Antwoord 2

-

Antwoord 3

Wij ontwikkelen gestaag door en werken graag samen met partners die cliënten op een zelfde of vergelijkbare manier ondersteunen. In de meeste gevallen zijn wij de initiatiefnemer.

Antwoord 4

-

Antwoord 5

Ik hoef geen leidende en actieve rol te hebben, maar ik ben wel bereid om mee te helpen.

Antwoord 6

N.v.t.

Antwoord 7

Er zouden meer ambassadeur moeten komen die (vaste) methodieken kunnen implementeren in gemeenteland. Zij zijn vanaf 2015 (na wetwijziging op diverse zorggebieden) regiehouder rondom de hulpverlening van de cliënt. Er ontbreekt een duidelijke visie hoe zij goede kwaliteit en hulp kunnen bieden. Het zou naar mijn mening niet zo moeten zijn dat in de ene gemeente de hulp van betere kwaliteit is dan de andere gemeente. Er is geen waarborging over de kwaliteit van de hulpverlening, implementatie (en tijd en kosten wat het met zich meebrengt). Nu zie je dat de focus voornamelijk ligt op de bezuiniging...

Antwoord 8

De markt vraagt steeds vaker om kennis overdracht. Er dient samenwerking te komen tussen kennis overdracht organisaties. Hier ben ik op kleine schaal. Regionaal al mee begonnen.

Noord

Antwoord 1

Zelf op pad gaan en hoog van de toren blazen wat er allemaal mogelijk is met MMM...

Antwoord 2

Daar heb ik nu nog geen helder beeld van.

Antwoord 3

Verkenning van de mogelijkheden, en als dat duidelijk is mogelijk overleg met collega's binnen bedrijfsgeneeskunde over het realiseren van deze mogelijkheden.

Antwoord 4

Ik wil wel helpen organiseren o.i.d.

Antwoord 5

Vanuit de activiteitencommissie van de Beroepsvereniging voor Klantmanagers (BvK) heb ik contact met werkcoaches van diverse gemeentes en bezoek ik diverse gemeentes. Ik zal het project dan onder de aandacht brengen. Ik zou wel een meer actievare rol willen vervullen maar dat is op dit moment voor mij niet haalbaar.

vanwege de afstand woon-werkverkeer en omdat ik reeds actief ben binnen de activiteitencommissie van de BvK.

Antwoord 6

- Bijdrage leveren aan concreet regionaal MMM actieproject (2014)
- Deelname aan intervisiegroep

West

Antwoord 1

Participeren, Eigen deskundigheid en vanuit netwerk contactpersonen benaderen. Speerpunt: organiseren dat op werkgeverscongressen van het UWV structurele aandacht komt voor MMM, bvK in de vorm van workshop door ervaringsdeskundigen. Actief zijn en blijven.

Antwoord 2

- Coördinator/ afstemmer samenwerking Platform vertegenwoordigers beroepsgroepen MMM
- Samen met iemand (Frits de Jong?) van MMM een aantal bedrijven benaderen, om bekendheid bij werkgevers te genereren en hen over de streep te trekken om mensen met een psychische kwetsbaarheid en mogelijkheden, aan te nemen en te (laten) begeleiden.

Antwoord 3

vooralnog bescheiden voor zover het buiten ZON-actief/GGZ Leiden is; wellicht vertegenwoordiging binnen regio LVSC-Leiden.

Antwoord 4

Een voortrekkersrol vervullen, nog 'niet gebaande paden' bewandelen, adviseren vanuit eigen ervaringen.

Midden

Antwoord 1

Informatie verstrekken aan GGZ over de WWB, participatiewet en werkwijze re-integratiebedrijven.

Antwoord 2

Lobbyen binnen gemeenten voor dit onderwerp.

Antwoord 3

Inspireren van mensen en verschillende partijen aan tafel krijgen. Binnen de jeugdgezondheidszorg is veel kennis van de sociale kaart en zijn regelmatig contacten met verschillende partijen.

Antwoord 4

In mijn eigen regio wil ik kijken, met mensen uit de regiegroep aldaar hoe een project inbedding kan krijgen.

Antwoord 5

Als secretaris van de beroepsvereniging eea verder uitdragen?

Antwoord 6

- Organiseren en meedenken
- Persoonlijk contact zoeken met LVSC

Antwoord 7

-

Oost**Antwoord 1**

Ik wil een aantal mmm's begeleiden en het gesprek hebben binnen een organisatie. Ik wil er zijn voor moeilijker situaties waar mmm's bij betrokken zijn.

Zoals ik aangaf heb ik nog geen duidelijk beeld. Ik sluit niet uit dat ik bij meer beeld, ook andere rollen/taken op mij zou willen nemen.

Antwoord 2

Ik wil graag een aandeel hebben in voorlichting geven over de doelgroep, het middel de inclusieve arbeidsanalyse en werving en selectie van de doelgroep. Dit kan op verzoek bij alle serieus geïnteresseerde werkgevers.

Antwoord 3

Wat maar nodig is. Maar wel graag in een wat kleiner comité dan deze bijeenkomsten en nog regionaler.

Antwoord 4

?

Antwoord 5

Dat weet ik nog niet. Dit kan gaandeweg helder worden.

Antwoord 6

-

Antwoord 7

voor nu kan ik alleen toezeggen de eerste stap te zetten (gesprek met ziekenhuis staat gepland, actie naar beroepsgroep via mailing), mijn eigen energie is nu even zelf toe aan opladen dus ik ga nu niet verder smart meer beloftes doen.

Antwoord 8

Participatie en in contact brengen met HRM-veld.

Antwoord 9

AD

Antwoord 10

De cliënt begeleiden, ondersteunen en helpen om als werkzoekende een baan te vinden.

Antwoord 11

Weet ik nog niet.

Antwoord 12

Deelname aan netwerk (ontwikkelteam?), mijn netwerk inschakelen/een verbindende factor zijn in de regio Nijmegen, gebruik maken van kennis/kunde uit organisatie waar ik werkzaam ben.

Antwoord 13

Zie punt 7: organiseren, trainen, uitvoeren

Vraag 9: Hoe wil jij jouw ervaringen terugbrengen naar (het bestuur) van jouw beroepsgroep? Welke ideeën heb jij voor borging binnen de beroepsgroep?

Zuid

Antwoord 1

Welke ideeën heb jij voor borging binnen de beroepsgroep? Ik ga een korte uiteenzetting geven aan het bestuur en een artikel schrijven voor de nieuwsbrief. Ik ontbeer de macht om zaken te borgen maar ik kan proberen het bestuur van de noodzaak te overtuigen .

Antwoord 2

-

Antwoord 3

Wij hebben een zeer degelijk business plan wat in ca. 8 uur omgeschreven kan worden voor een nieuwe gemeente.

Wij werken aan een handboek met methodiekbeschrijving wat in juni 2014 gepresenteerd gaat worden.

Antwoord 4

Ik wil graag de aanbevelingen aan het management aanbieden en ik hoop dat het besef komt dat we van een goed systeem afgestapt zijn.

Antwoord 5

Ik heb vrijwel nooit contact met mijn beroepsgroep, dus om eerlijk te zijn heb ik daar weinig ideeën over.

Antwoord 6

Tot nu toe is er weinig concreets benoemd. Men riep maar wat maar zocht elkaar niet op om hier een standaard voor te maken. Out of the box denken deed men bijna niet en dat is wel nodig om een goed verhaal te hebben naar de diverse vakgroepen.

Ik ben wel van mening dat mensen met psychische klachten kunnen werken en hiervoor dient een goede standaard te worden ontwikkeld door gemotiveerde afgevaardigden van de diverse beroepsgroepen.

Men moet duidelijke kaders benoemen voor de doelgroep. Wie valt eronder en wie niet. Want ik ben van mening dat je niet voor iedere groep dezelfde methodiek tot in detail kan volgen.

Tevens moeten werkgevers vanuit behandelaars en arbodienstverleners worden geprikkeld om deze mensen een kans te geven. De werkgevers dienen wel ontzorgd te worden (dit laatste zal nog erg lastig worden).

Ik denk dat dit wel een fantastisch onderwerp wordt voor een van de komende landelijke NVVA bijeenkomsten.. Verder dient de informatie te worden geborgd in het AKC en benoemd in ons vakblad. Maar vooral tijdens de intervisie kunnen we interactief met collega's dit verder uitdragen en indien gewenst uitwerken.

Antwoord 7

- doorsturen van informatie over MMM-project aan collega's
- voorstellen om buiten de jaarlijkse (verplichte) juridische scholing, ook scholing m.b.t. professionalisering van de klantmanagers verplicht te stellen bijv. middels themabijeenkomsten.
- pleiten voor netwerkbijeenkomsten of deze organiseren om binnen je regio alle hulpverlening bij elkaar te krijgen om de samenwerking te verbeteren.
- en binnen mijn eigen werkveld steeds de samenwerking opzoeken met de andere (externe) begeleiders.

Antwoord 8

-

Noord

Antwoord 1

Mee blijven doen aan onderzoekteams, taskforce inzet , begeleiding en ondersteuning Netwerk onderhouden met de professionals en ervaringsdeskundigen Lezingen geven met Best Practices voor ondernemers projectleider/coördinator zijn bij leerwerkprojecten of nieuwe initiatieven

Antwoord 2

Daar heb ik nu nog geen helder beeld van.

Antwoord 3

Rapportage binnen de ABC-groep van de AJN en overleg met de adolescentencommissie over het vervolg

Antwoord 4

Ik koppel mondeling terug aan collega's en leidinggevende, een en ander is verankerd in onze werkwijze (ips).

Antwoord 5

Afgelopen vrijdag (11 april) heb ik een vergadering gehad met het bestuur van de BvK. Tijdens deze vergadering heb ik ook mijn deelname aan de project besproken. 22 mei is het 2e congres van de BvK. Wij willen dan ook een workshop wijden aan het project.

Antwoord 6

- Samenvatting van drie regionale MMM bijeenkomsten in max. 5 slides
- Inbreng/ feedback vragen vanuit visie RNVC en deze aspecten meenemen in randvoorwaarden om door te gaan met regionaal MMM project actiegroep

West

Antwoord 1

- bespreken met belangenbehartiger Marolein Hins en mogelijk naar commissie
- artikel in LoopbaanVisie over de uitkomsten / handreikingen en mijn ervaring met het project
- stuk in Nieuwsbrief Noloc en link naar website
- mogelijk andere leden bevragen naar goede ervaringen en kijken welke succesfactoren.

Antwoord 2

- wie van de leden LVSC heeft zich aangemeld voor MMM in andere regio's?!;
- voorlichting regionale LVSC-Leiden;
- berichten op LinkedIn/prikbord landelijke LVSC;
- artikel over aanleiding, verloop en stand van zaken mrt. 2014 van het MMM-project (i.s.m. collega's in andere regio's MMM) voor website en/of verenigingsblad;
- (ervarings-/onderzoeks-) artikel schrijven over coaching vanuit cliëntperspectief
- regionale workshop coaching vanuit cliëntperspectief verzorgen dan wel registreren en op internet (youtube?) publiceren .

Antwoord 3

Voor mensen met psychische problematiek is het belangrijk om te weten dat ze ervaringsdeskundigen 'achter' hun hebben staan, dat ze niet alleen zijn in hun – vaak eenzame – strijd.

Antwoord 4

Marianne Kaersenhout neemt zich voor om door het schrijven van een artikel voor AD visie blad van de NVVA een bijdrage te leveren aan terugkoppeling naar de beroepsgroep.

Antwoord 5

Myla Barendregt brengt ervaringen naar:

- GGZ Leiden/ Duin en Bollenstreek – Rivierduinen
- Mogelijk naar NIP(Nederlands Instituut voor Psychologen)

Midden

Antwoord 1

Binnen de beroepsgroep meer aandacht schenken aan de positie van cliënten op de arbeidsmarkt, kennis en kunde van uitkerende instanties en de wetten en plichten vanuit de Wet Werk en Bijstand. In behandelplan als concreet doel opnemen dat cliënt zinvolle dagbesteding krijgt, in betaald of onbetaald werk of via re-integratietraject.

Antwoord 2

-

Antwoord 3

Als de droom concreet wordt kan ik hem delen met het Landelijke bestuur van de AJN en kunnen we kijken welk aandeel de jeugdarts hierin zou kunnen krijgen.

Binnen de AJN hebben we een adolescenten commissie. Zij zouden ook mee kunnen denken. Hoewel dit natuurlijk niet alleen over het voorgezet onderwijs gaat.

Antwoord 4

Onduidelijk op dit moment. Vanuit NVVA en CEC propaganderen dat er in alle (35)arbeidsmarkt regio's pilots gaan draaien en daar inzet in gepleegd wordt.

Antwoord 5

Adv een schriftelijke samenvatting (alvast presentie format??) en praktische handvaten.

Antwoord 6

Samen met de andere supervisor (Hielkje ten Cate) uit de groep een artikel schrijven voor de nieuwsbrief en/of het vakblad (tijdschrift) van de LVSC over onze ervaringen met het MMM-project, het belang van ons supervisoren-aandeel daarin beschrijven en welke rol supervisoren en coaches ten aanzien van de besproken doelgroep zullen kunnen gaan spelen, en (mogelijk) het belang van scholing voor begeleiding van de specifieke doelgroep benoemen.

Antwoord 7

Als eerste zal ik samen met mijn collega terugkoppeling geven aan de adolescenten commissie. Verdere uitwerking van dit punt zal nog volgen in overleg met mijn collega. Het gaat in ieder geval om verspreiding van het gedachtegoed, de leden op wat voor manier kennis laten maken met het project. Ik ben van mening dat de doelgroep van dit project namelijk een onderdeel is van onze doelgroep.

Oost**Antwoord 1**

Terugkoppeling, Voorstel voor een pilot introduceren, samenwerking opzetten tussen diverse beroepsgroepen (zoals bijvoorbeeld NVP) zodat er een realistische, haalbare mentaliteitsverandering komt.

Wellicht aangeven wat er bij een lba nodig is om met deze groep mensen te werken en een pilot te houden.

Antwoord 2

Binnen de regio kan ik in het vakoverleg van het UWV en in mijn OT-groep dit onderwerp onder de aandacht brengen.

Antwoord 3

Samen met de andere vertegenwoordigers van de verschillende regio's.

Antwoord 4

?

Antwoord 5

We kennen 2 x per jaar een jaarvergadering. Het zou goed zijn dat tijdens deze bijeenkomst uitgedragen wordt wat MMM voor ogen heeft en hoe men de stap wil zetten. Daarbij is het van belang dat het draagvlak binnen de beroepsvereniging gaat krijgen. Wellicht kunnen we als beroepsvereniging verder gaan door elke intervisiegroep te verplichten de opzet zoals deze er komt te liggen nog verder uit te werken en in een volgende jaarvergadering door 1 intervisiegroep te laten samenvatten.

De eerste bijeenkomst is 7 april a.s. wellicht is het mogelijk dat ik de adressen van de collega casemanagers ontvang zodat ik met de collega's vooraf kan bespreken of we er a.s. maandag iets van gaan melden.

Antwoord 6

Ik denk dat als we als beroepsgroep de afspraken uit de vorige MMM bijeenkomsten waarmaken (maart 2012) dat dit ook geldt voor de jongeren met psychische kwetsbaarheden die de overstap maken van school naar werk. (het gaat om 1.het ontwikkelen van tools voor de jeugdarts om jongeren eerder te signaleren en gericht te ondersteunen en 2. Afspraken maken tussen jeugdartsen en verzekerings- en bedrijfsartsen over gegevens uitwisseling en samenwerking in de regio.

Antwoord 7

borging is lastig; in principe zou mijn beroepsgroep feitelijk gericht moeten zijn op participatie in de volle breedte. Helaas weet ik ook dat er nog steeds collega's zijn die eerder denken in problemen dan in oplossingen en die eerder werk als een last beschouwen (en mensen – goedbedoeld – daarvoor denken te beschermen door ze niet aan het werk 'bloot te stellen') dat werk als zingeving.

Wellicht dat het ook niet beperkt binnen beroepsgroepen opgepakt zou moeten worden; dat is toch nog oud denken – hokjes... ik ga kijken welke nieuwe mogelijkheden bestaan (bij het kantelen van het maatschappelijk denken over samenwerking) om mijn bijdrage te leveren wetend dat in het contact met anderen (in of buiten de beroepsgroep) 'besmetting' gewenst is.

Antwoord 8

Zie boven.

Antwoord 9

Indruk dat je als AD ook naar de onmogelijkheden kijkt en dit benoemd. Visie van GGZ op wat werkgevers kunnen betekenen ook idealistisch. Met inbreng van jobcoach en AD is de praktijk goed geborgd.

Antwoord 10

-

Antwoord 11

Zie 7

Borging: er moet aandacht komen voor deskundigheidsbevordering, informatie en ondersteuning

Antwoord 12

Bespreken vergaarde info met collega's.

Antwoord 13

Tja, nog geen idee; de positie van de bedrijfsarts in / of vanuit de 1e lijn wordt als ontwikkeling door de NVAB wel als positief gezien.