



Huiswerkopdrachten na eerste sessie

Inhoudsopgave

Vraag 1.1, Ontdekken van jouw krachtige moment in het verhaal.....	3
Noord	3
Oost	5
Midden	10
Zuid	14
West	16
Vraag 1.2, Ontdekken van jouw krachtige moment in het verhaal.....	18
Noord	18
Oost	20
Midden	25
Zuid	25
West	25
Vraag 2.1, Ontdekken van jouw krachtige voorbeeld.....	26

Noord	26
Oost	30
Midden	36
Zuid	36
West	40
Vraag 2.2, Ontdekken van jouw krachtige voorbeeld.....	41
Noord	41
Oost	44
Midden	46
Zuid	46
West	46
Vraag 2.3, Ontdekken van krachtige praktijken	47
Noord	47
Oost	48
Midden	52
Zuid	54
West	54
Vraag 3, Droom	56
Noord	56
Oost	59
Midden	66
Zuid	67
West	71

Vraag 1.1, Ontdekken van jouw krachtige moment in het verhaal

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

Noord

Antwoord 1

Zie andere document.

Antwoord 2

De werkgever gaf ruimte aan de "mensen met psychische kwetsbaarheden" d.m.v. (extra) tijd voor en het voorstructureren van de werkzaamheden. Tijdens piekmomenten is er een extra steuntje in de rug door een "maatje" of door de werkgever zelf. De werknemer wordt geaccepteerd zoals hij/zij is en wordt gewaardeerd in zijn/haar kwaliteiten, de zaken die hij/zij wel kan en deze worden gestimuleerd en geoptimaliseerd. Dit laatste is voor mij in mijn werk ook belangrijk: de mogelijkheden die iemand heeft stimuleren, en wat minder gaat optimaliseren

Antwoord 3

Wat ik gezien heb is, dat de relatie werkgever en werknemer gelijkwaardig is, ondanks de beperking. Daardoor ontstaat er vertrouwen en voelt de werknemer zich geaccepteerd om wie hij is. Betrouwbaar zijn/vertrouwen creëren is een basis voorwaarde om tot een relatie te komen. Vandaar uit kan de werknemer groeien door de aanmoediging van de werkgever. Als het vertrouwen er is, kun je aan ontwikkelingsstaken werken. Zo kun je voorkomen dat de frustraties oplopen aan beide zijden. Goede communicatie, openheid en begrip.

Duidelijkheid en structuur is belangrijk, ze kennen de dagindeling. Veranderingen kunnen iemand uit balans brengen. Belangrijk om dit te leren begrijpen en vooraf hier al wat mee te doen richting de ondersteuning naar de werknemer.

Ook werknemers met een beperking hebben een kwaliteit waar ze goed in zijn, dat betekent investeren in de doelgroep.

Werknemers voelen haarscherp aan of je echt voor hen gaat en eerlijk met hen om gaat.

Mijn basis van het aangaan in contact is altijd betrouwbaar en eerlijk zijn. Daarnaast laten zien dat ik interesse heb in de persoon zelf. Aanmoedigen en begrenzen is ook een belangrijke taak in het contact en leerproces.

Ik werk als persoonlijk begeleider bij zorginstelling waar jongeren(18 – 25 jaar) trainen om zelfstandig te leren wonen. Naast praktische zaken kom ik ook veel sociaal emotionele problemen tegen. De jongeren hebben of een licht verstandelijke beperking met gedragsproblemen of zijn GGZ jongeren.

Antwoord 4

- veiligheid voor cliënt is belangrijk
- belang van duidelijkheid/zekerheid voor de cliënt
- als gelijke behandeld worden
- jobcoach weet ook iets over andere leefgebieden en hoe cliënt daar in staat
- werk moet echt aansluiten bij kennis en kunde; dit is maatwerk

Antwoord 5

- Professionals die langs elkaar werken (vb. bouwbedrijf)
- Denken vanuit mogelijkheden/meedenken
- Dat je leert van elkaar zowel werkgever als werknemer
- Als je als werkgever geen feeling hebt met mensen met een arbeidsbeperking moet je geen begeleiding bieden
- Vanuit de persoon zoeken naar een baan. Wat kan iemand wat vindt iemand leuk?
- Hoe functioneert de omgeving, welke invloed hebben ze?

Antwoord 6

De mens wordt gezien en erkent. Dat betekent acceptatie van zijn/haar mogelijkheden en niet-mogelijkheden. De mens zien betekent ook rekening houden met de context (= sociale, maatschappelijke en culturele omstandigheden) Er wordt gekeken naar wat iemand kan. Daar wordt (zoveel mogelijk en daar waar mogelijk) passend werk bijgezocht. De talenten van de MMM's zijn daarin de leidraad c.q. uitgangspunt. De werkgever moet in alle opzichten veiligheid bieden door zowel zelf betrouwbaar te zijn als door op de werkplek praktische veiligheid te creëren (- goede werkomstandigheden en -materialen)

De manier waarop grenzen gesteld werden vond ik persoonlijke niet altijd even respectvol. Het was echter wel duidelijk en dat was helpend voor de MMMer.

Het mooie was dat de werkgever door zijn eerlijkheid en oprechtheid goodwill bij de MMM had verworven, waardoor de MMM bereid was de werkgever zijn wat 'lompe' gedrag 'te vergeven'.

Het zegt mij dat de werkgever, net als alle mensen, ook een (soort van) MMMer is..

De werkgever heeft de werknemer nodig en omgekeerd.

Belangrijk is dat de juiste persoon op de juiste plek komt. Een klik tussen werkgever en werknemer is juist bij MMMers erg belangrijk.

Antwoord 7

Krachtige houding van de werkgever

Zicht op de problematiek van de werknemers

Assertiviteit v.d. persoon/werkgever.

Veel aandacht voor de medewerkers. Structuur bieden. Inzicht in sociale gebeuren

Alg: vertrouwen in elkaar. Veiligheid in de werkomstandigheden, collega's en een baas die voor de medewerkers opkomt.

Antwoord 8

1. Werknemer gaf goed aan wat zijn grenzen zijn en blij te zijn met de diversiteit aan taken zoals boekhouding, filmoperateur en andere bijkomende taken.
Werkgever geeft vertrouwen en stelt duidelijke voorwaarden aan medewerkers.
2. Werknemer zei al ja voordat de interviewer haar de vraag stelde het niet over privé zaken te zullen hebben zoals was voorbesproken.
Werkgever wekte de indruk niet goed op de hoogte te zijn van de noodzaak en behoefte aan persoonlijke ondersteuning die was weggevallen.
3. De authenticiteit van werknemer en werkgever viel op, puurheid als mens.

Oost

Antwoord 1

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

Antwoord 2

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

Antwoord 3

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

In het voorbeeld van de twee neven, waarbij de eigenaar van het bedrijf (neef van de werknemer) vanuit persoonlijke, menselijk en/of familiale (niet professioneel in elk geval) betrokkenheid een baan aangeboden heeft aan de werknemer met een psychische beperking. Het mooie vond ik dat de werkgever een hele mooie intentie had, namelijk om hem in zijn moeilijke punten te willen horen en daarmee waar mogelijk rekening hield met wat de werknemer nodig had; bijvoorbeeld een ruimere deadline bij een klant voorstellen. Dit deed hij zonder precies te begrijpen wat de werknemer had en waar het vandaan kwam. Deze mocht gewoon zijn verhaal doen en de werkgever dealde ermee. Een vorm van niet moeilijker doen dan nodig en ondertussen wel doen wat er nodig en mogelijk is. Ik zie erin dat hij ruimte maakt voor de werknemer met al zijn kenmerken. Daarbij ging hij de lastige punten niet uit de weg.

Grappig en oprecht vond ik de reactie van de werkgever op het vraaggesprek. Namelijk dat hij er veel van geleerd had, dat hij er eigenlijk ingestapt was en nooit gedacht had aan begeleiding. Dat is iets waar ik sympathie voor heb; willen leren van het leven. Hoe het er ook uitziet. De werknemer voelde zich duidelijk gewaardeerd en geaccepteerd.

Antwoord 4

- uitgaan van de eigen ervaring van kandidaten
- mensen hun eigen route laten bepalen binnen de geboden mogelijkheden
- begeleiding moet gericht zijn op zelfredzaamheid en eigen verantwoordelijkheid
- er zijn mogelijkheden op de arbeidsmarkt bij bereidwillige werkgevers
- benutten van kansen, drempels weghalen

Antwoord 5

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

Aandacht hebben voor:
het acceptatieproces \rightarrow nog in gang is - rauw proces is
Rauw moet echt een plek hebben/krijgen
- weten wanneer je volgend en leidend moet
zijn. Iemand in beweging moet krijgen of juist moet vermen
- eigen waarde, ook
(bedrijfsleiding).

Antwoord 6

Achtergrond belangrijk om medewerker te kunnen ondersteunen.

Onbekendheid met psychische problemen speelt een rol.

Kies altijd voor de medewerker en ondersteun in hervinden van eigenwaarde.

Antwoord 7

Alle verhalen vond ik krachtig, rakend, stil makend maar ook tot actie stimulerend.

De grote behoefte om te werken, de zelfkennis, de goede wijze waarin mensen zich konden verwoorden, de goede wijze waarin zij de vinger op de zere plek konden leggen van onze maatschappij.

Antwoord 8

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

Antwoord 9

-

Antwoord 10

ik was helaas die eerste keer verhinderd, Tjeerd heeft me wel bijgesproken maar ik kan dus niet putten uit een ervaring op die dag.

Wel uit een ervaring op 10 oktober vorig jaar tijdens de nationale kick-off waarbij we ook interviews deden.

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

Antwoord 11

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

Antwoord 12

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

Wat me nog meer opviel is dat een leerproces gegund moet zijn. Dat vallen en opstaan mag en het niet alleen maar halleluja momenten moeten zijn. Krachtig is als een leerervaring niet als falen wordt betiteld. Niet meteen slagen = Leren en dit staat naast succes.

Belangrijk voor mij is dat mensen in hun traject naar werk ruimte krijgen om te oefenen in gedrag. Dat je als begeleiding vooral naast de persoon staat, gelooft in mogelijkheden en niet het vingertje heft als iets fout gaat maar er samen een leerervaring van maakt. Zo bouwen mensen een nieuwe identiteit op met inbegrip van de ziekte of stoornis en leren ze wie ze zijn en wat ze kunnen.

Voor mij betekent dit ruimte maken voor ervaringen, helpen de ervaringen te labelen op een positieve wijze en naast de persoon staan. Niet oordelen of iets reëel is of niet.

Antwoord 13

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

Antwoord 14

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

Antwoord 15

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

Antwoord 16

Michael ging voor zijn passie, hovenier worden. Hij vond dit als kind al leuk. Veel wisselingen van leidinggevendens waardoor weinig kans om in balans te komen.

Veel onrust stond op de voorgrond door meerdere beroepswisselingen. Riep vragen op. Waarom gaat alles zo snel waardoor mensen niet mee kunnen komen.

Alle drie toonden doorzettingsvermogen.

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

Antwoord 17

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

Antwoord 18

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

- Maatwerk is en blijft nodig!

Antwoord 19

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

Midden

Uitspraken/ sterke momenten

- Uitgaan van de mogelijkheden i.p.v. de beperkingen
- Betrokkenheid bij de mens van de werkgever
- Creativiteit om te plaatsen
- Actiegerichtheid om een baan te creëren
- Openheid om indianenverhalen de kop in te drukken
- Iedereen zien als mens met of zonder diagnose en de mens als volwaardig zien en behandelen
- De mens achter de beperking blijven zien
- Het doorzettingsvermogen van de mensen met mogelijkheden
- De omgeving/re-integratiemedewerkers hoeft niet te bedenken wat goed voor de mensen met kwetsbaarheden is. Zij kennen zichzelf goed. De omgeving/re-integratiemedewerkers zouden goed naar deze mensen moeten gaan luisteren en daarop aansluiten.
- De ontdekking dat de beperking in denken in mogelijkheden juist ook bij de uitvoerenden kan liggen en niet zo zeer bij mensen met kwetsbaarheden.
- Persoonlijk geloof ik dat je altijd uit dient te gaan van de mogelijkheden, het valt me op dat de keten om de cliënt stigmatiserende beeldvormingen heeft waardoor mogelijke re-integratie beperkt wordt.
- Zelf heb ik positieve ervaringen omdat ik uitga van de mogelijkheden van mensen en niet vanuit de beperkingen die vastgesteld zijn. Mijn marketeer is iemand die een IVA kreeg vanwege psychiatrische problematiek. Door vertrouwen te hebben in de capaciteiten die er nog zijn is zij nu weer actief aan het werk.
- Taken laten uitvoeren die passen bij de krachten en bekwaamheden van de persoon.
- Denken in Mogelijkheden.
- Door de verhalen van de deelnemers heb ik inzicht gekregen in mijn eigen handelen.
- Sta open voor de persoon en het verhaal, laat het op mij afkomen. Hierdoor ga ik mensen met beperkingen beter begrijpen en word ik in staat gesteld naar oplossingen te zoeken/mogelijkheden te creëren.

- Tot heden heb ik nog niet met mensen met mogelijkheden gewerkt. Uiteraard verwacht ik in de toekomst dit wel te doen. Ik prijs mezelf gelukkig dat ik deel mag nemen aan de sessies om inzicht te krijgen wat mijn valkuilen zijn//het herkennen van mijn valkuilen. Hierdoor word ik in staat gesteld om anders met de situatie om te gaan (geen vooroordelen), maar denken in mogelijkheden.
- De openheid en eerlijkheid waarin mensen zich hebben durven op te stellen voor de groep.
- Hoe ze uit een diep dal, de kracht hebben gevonden om zich op een dergelijke wijze te kunnen presenteren. Dit heeft de cliënten veel zelfinzicht gegeven waarmee ze verder kunnen in hun leven en een les geleerd waar hun grenzen liggen. Wel een harde leerschool.
- Begeleiding: hebben beiden cliënten vooral zelf gedaan. Daarbij is het duidelijk dat het heel belangrijk is dat er een steungroep in de directe omgeving aanwezig is. En een eigen netwerk is heel belangrijk als cliënt om verder te kunnen
- Gedrag: Opvallend is hoe duidelijk beide cliënten een helicopterview konden geven over hun eigen weg. Deze heel rustig konden vertellen. Terwijl er heel veel pijn achter zit. Mooi het verschil tussen de oude ik en de nieuwe ik en de vrede die Jerry er mee had. Ik voelde me soms wel een voyeur in hun privé leven. Beetje ongemakkelijk. Aan de andere kant kreeg ik de neiging mede vragen te stellen. Dit terwijl de interviewer het prima deed.
- Krachtig: zodra je goed inzicht hebt in je eigen beperkingen/ mogelijkheden dan kan je verder met je leven.
- Belangrijk is dat iedereen in zijn eigen kracht benaderd wordt en daarvandaan kijken naar mogelijkheden
- Essentie dat je heel duidelijk en helder inzicht kreeg in 2 psychische aandoeningen en wat dat met mensen doet en hoe zij ieder op zijn eigen wijze verder gaan.
- De intrinsieke motivatie van mensen om door te gaan.
- Mijn waarden: mensen in hun waarden laten. Samen kijken hoe mensen verder kunnen. Wat zijn hun dromen. Wat heb je nodig om die te verwezenlijken. Stap voor stap. Maar zijn deze dromen ook reëel. Spiegelen naar realiteit. Hoe behapbare doelen op te stellen en daaraan werken. Met mensen samen verder laten groeien.
- Ik had meer vragen willen stellen aan Karoline. Heb je voldoende begeleiding gehad naar werk. Was het voor jou juist belangrijk om alles zelf te doen? Zelf uit je dal komen? Wat heb je vooral gemist?
- Voor Jerry: Bij het teruglezen van zijn verhaal krijg ik bijna kippenvel. Zo duidelijk zo krachtig. Zo duidelijk uitleg kunnen geven over nieuwe IK. En wat hij daarbij nodig heeft.
- Dirk Jan had ik willen vragen hoe belangrijk voorzieningen (zoals No Risk polis en subsidies) voor hem zijn. En welke soorten voorzieningen hij

mist/ Wat heb je als werkgever vooral nodig. Bij de nieuwe participatiewet gaat de No Risk Polis wegvallen.

- Conclusie: Druk tijdens werk van moeten presteren waardoor je veelal te weinig tijd hebt om echt met mensen in gesprek te kunnen gaan. Bij claimbeoordeling is het juist belangrijk dat mensen zich gesteund voelen. Vrijuit kunnen praten en overleggen om mensen op weg te helpen.
- Ik wilde dat ik meer mensen met zoveel positieve energie in mijn spreekkamer tegen kwam.
- Jammer dat een aantal cliënten bij het UWV claimgedrag vertonen. Ook al probeer je met mensen verder te praten. Toch blijven cliënten soms in de slachtoffer rol steken. Hierdoor is het moeilijker om een vervolgstap te maken. Karoline en Jerry geven juist een ander beeld en gedrag wat energie geeft.

In 2009 heb ik een meisje in mijn spreekkamer gehad voor een Wajong beoordeling. Haar vader is schizofreen en haar moeder is op dat moment niet in beeld wat beter is voor cliënt omdat zij ook veel psychische beperkingen heeft. Wat veel schade bij cliënt heeft veroorzaakt. Hierdoor heeft cliënt totaal geen zelfvertrouwen meer. En kan ze nergens lang blijven werken omdat haar verleden steeds in beeld komt. (verkrachter is notabele in het dorp waar ze woont en iedereen weet het door verhalen van moeder).

Ouders zijn gescheiden en hebben nog veel problemen samen. Omdat cliënt totaal geen zelfvertrouwen had en als een klein vogeltje bij mij in de spreekkamer zat is er eerst gekozen voor een psychologisch traject waarbij ze meer zelfvertrouwen zou kunnen krijgen. Ik heb gekozen voor een traject bij drive te Care met een vrouwelijke psychologe waar ik veel mee samenwerkte. Omdat vader overal in gekend wilde worden en bij alle gesprekken aanwezig wilde zijn is al vrij snel besloten om de gesprekken op het kantoor van het UWV in een spreekkamer te laten plaats vinden. Zo kon cliënt op neutraal terrein rustig praten. Na 3 maanden hadden we een eindgesprek m.b.t. dit traject om cliënt een volgende stap te kunnen laten zetten. Dat zijn krachtige momenten wanneer cliënt je nu recht in de ogen aankijkt en aangeeft wat ze graag zou willen en hoe verder zou willen in haar leven. Cliënt heeft nu de kracht gekregen om het huis uit te gaan en haar opleiding af te gaan maken. Cliënt heeft middels moeder Havo haar diploma gehaald en volgt nu een HBO opleiding.

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

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

Faciliteren en gebruik maken van mijn netwerk en de weg wijzen hoe verder. Vertrouwen geven dat het goed of beter kan gaan met haar.

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

- In alle verhalen is er een aanwijsbaar moment waarop het beestje (de stoornis/beperking) bij de naam wordt genoemd.
K. en J. lijken in staat om professionele afstand te houden van hun eigen verhaal.
- Hun verhaal getuigt van wilskracht om de beperking om te zetten in één of meer mogelijkheden. Ze maken er zelfs hun werk van. In zoverre verschillen zij niet van andere professionals. We maken allemaal keuzes in ons leven die gebaseerd zijn op ervaringen/belemmerende overtuigingen en innerlijke drijfveren.
In mijn werk als professioneel begeleider (pb) is het zaak om met de cliënt op zoek te gaan naar die beweegredenen. Daarvoor is zelfinzicht d.m.v. zelfreflectie nodig van de pb. Niets menselijks is ons vreemd tenslotte. Luisteren naar de ander en eigen gedachten/oordelen kunnen parkeren. Benoemen wat je waarneemt en checken of de cliënt zich daarin herkent. Je terughoudend op kunnen stellen. Vertrouwen op de eigen kracht van je cliënt en accepteren dat leerprocessen tijd kosten en niet altijd opleveren wat jij of je cliënt ervan verwacht.
- "Het onzichtbare zichtbaar maken"
- Het normaliseren van de beperking wat door zowel betrokkenen als werkgever gevoeld moet worden om het te doen slagen. Verder vond ik het krachtig om uit te spreken wat de beperking is en wat dit betekent voor het werk/collega's
- Verbinden en luisteren zijn volgens mij de steekwoorden. Door te luisteren naar de wens van de betrokkenen en daarin te onderzoeken naar de mogelijkheden biedt het kan dit te verbinden met de mogelijkheden en kansen van eventuele werkgevers.
- Krachtig inlevingsvermogen van patiënten plus krachtige motivators
- Kracht van het sociale netwerk voor (herstel en arbeidsparticipatie) van patiënt
- 'Ontkleed' de patiënt van zijn ziekte, en haal de mens eruit. Laat beperktheden mogen! Mensen niet al te zeer verbijzonderen.
- De mens (weer) ruimte geven om mens te zijn met al zijn mogelijkheden en in zijn beperktheden
- De kracht van het sociale netwerk
- Ziek-zijn is menselijk
- De eigen kwetsbaarheid tonen als hulpverlener/begeleider
 - o role-model zijn
 - o ruimte scheppen voor de kwetsbaarheid van de ander
- Bij begeleiding zijn een aantal 'ingrediënten' nodig"
 - o Mens-behandeling i.p.v. patiënt-behandeling

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

Zuid

Antwoord 1

Mijn vraag na afloop was of hij weer in een bedrijf zou kunnen werken als hij daarbij de juiste ondersteuning zou krijgen, als er voldoende rekening met zijn beperking(en) gehouden zou worden en als er dus aan een paar belangrijke voorwaarden zou worden voldaan. Hij antwoordde bevestigend wat bij mij de vraag oproept waarom hij daar dan nog niet zit.

Zelf keuzes maken tijdens het proces betekent ook kracht.

Mijn conclusie is dat professionals meer zouden moeten doen om mensen in hun kracht te zetten en omstandigheden moeten creëren om dat te laten gebeuren. Hoe halen wij het beste in de mens naar boven op basis van diens eigen wensen of weten we het nog steeds altijd maar beter?

Antwoord 2

Eerste vereiste om aan jezelf te werken is gevoel van veiligheid. Als je het gevoel hebt gehoord te worden ga je pas over jezelf vertellen. Kortom geholpen worden begint met een veilige situatie scheppen voor de cliënt.

Conclusie 1: de werkomgeving moet op het mentale vlak ook veilig zijn.

Conclusie 2: iedere cliënt is uniek.

Antwoord 3

Dat wat iedereen graag wil: gehoord worden, begrip en respect

Ze willen graag deelnemen aan de maatschappij. Draagt bij aan het herstel i.v.m. positief gevoel van eigenwaarde. Behandelaars, bedrijfsartsen en andere moeten daar meer bewust van worden.

Antwoord 4

Inzicht in eigen zwakte en krachtmoment en aanvaarden dat dit gevolgen heeft voor het functioneren en keuze voor passend werk · inzetten op acceptatie van eigen mogelijkheden

Antwoord 5

Hier zat het met name in het zich gerespecteerd voelen. Zodra ze zich gerespecteerd voelden, groeiden ze en werd het psychische probleem meer naar de achtergrond verplaatst. Hierin is de begeleiding en de juiste werkgever essentieel in het gevoel van respect creëren.

Ik denk dat ik het er nog steeds wel goed in kan vinden. Ik denk alleen dat het meer getrokken moet worden naar gelijkheid, ze willen normaal zijn en niet anders dan anderen. Hierin speelt respect natuurlijk wel een belangrijke rol, anders kunnen ze zich niet ontwikkelen en zich normaal laten functioneren. Een belangrijke stap in dit proces is het feit dat deze mensen een kans moeten krijgen om dit te bewijzen en hierin te groeien.

Antwoord 6

Krachtig moment: begeleiding heeft bijgedragen aan groei.

Relim en Switch begeleiden beide op een persoonlijke manier met als kernbegrippen: gelijkwaardigheid, acceptatie, geen vooroordelen, positieve stimulans.

De wil bij werkgevers is aanwezig, maar ze willen ontzorgt worden. Er moet nog veel gebeuren om mensen met psychische problemen echt in dienst te krijgen c.q. een regulier dienstverband gemakkelijker toegankelijk te maken.

Antwoord 7

Krachtig moment, terugkomend in alle drie verhalen: het belang van gehoord worden, ruimte krijgen om jezelf te zijn en dan het niet uit wie je bent (iemand met een psychische kwetsbaarheid of werkgever). Jouw eigen ervaring: het 'stempelen' is niet nodig. Het gaat vooral om het einddoel, leg de nadruk niet op de diagnose. Wat opviel in de begeleiding: dat daar in de verhalen meer mogelijkheden liggen dan in de eigen praktijk

Belangrijk voor jou in je werk: je eigenzinnige manier van werken. Jouw waarden: gelijkwaardigheid

Nu ik even "thuis heb gezeten" en de vorige bijeenkomst even is geleden, blijven mij de volgende bevindingen bij;

- je hebt nodig; maatschappelijke en sociale ondernemers
- personen (met welke beperkingen dan ook) die (enigszins) gemotiveerd zijn om en uiteindelijk weer vertrouwen te krijgen in zichzelf. Waardoor ze hun eigen (werk)mogelijkheden weer zien.
- begeleiders (jobcoaches of noem het anders) die blijven doorzetten, geloven in hun cliënten/personen, voldoende tijd en (eigen) budget hebben, zoals bijvoorbeeld begeleiding of zorg in te kopen.

Antwoord 8

Mensen met psychische beperkingen zijn blij wanneer ze weer een baan krijgen en volwaardig in de maatschappij mee kunnen doen.

Werkgevers zijn ook geïnteresseerd in deze doelgroep. Zij zijn bereid op kleine schaal te investeren.

De essentie van vandaag is dat de wil om te werken bij iedereen aanwezig is.

West

Dat ontwikkeling en perspectief enorm belangrijk zijn voor cliënten, ex-clieënten en werknemers, (meer nadruk wordt gelegd op dromen, wensen en mogelijkheden i.p.v. op klachten, beperkingen en dingen waar men tegen aan loopt. Dat genereert motivatie in plaats van angst, waardoor een heleboel verziekt wordt. (letterlijk).medewerkers binnen organisaties), eigenlijk voor alle mensen.

Ik ben bv. wel benieuwd of er vanuit de psychiatrie/GGZ gericht aandacht is voor werk en bijvoorbeeld het opstellen van signaleringsplannen/contact werkgevers. Of zou hier een rol weggelegd zijn voor een bedrijfsarts?

A- Het verhaal van Marieke: dat zij met haar leidinggevende een "alarmcode" heeft afgesproken

B- Bij beide verhalen: "praat met ons en dan weet je wat we nodig hebben".

En: "wees direct met ons"

Essentie voor mij: zonder oordeel je klant / gesprekspartner tegemoet treden. Telkens weer.

vertrouwen, aandacht, empathie en stimulatie. Uit gaan van de wensen en mogelijkheden van de klant en persoonlijke groei te stimuleren

juiste diagnose en daarna kennis over, inzicht in en acceptatie van de problematiek van groot belang

goede balans te houden tussen "anders" zijn en "meedoen". Ze zijn sterk in hoe ze met hun "kwetsbaarheid" omgaan

Beseffen dat ik als AD in het contact ook last kan hebben van taboe, vooringenomenheid / beeldvorming dat mensen minder krachtig zijn en snel om kunnen vallen.

opvatten als een proces van kleine stapjes waarvoor veel energie, tijd en vooral geduld nodig zijn en dat zich geleidelijk met ups en downs voltrekt dat lef nodig is van de cliënt met psychische problematiek samen met een stimulerende omgeving. cliënten niet "de luwte" moet houden en dat wat van cliënten mag vragen om ze te stimuleren.

Terugkijkend op de casussen kom ik tot de conclusie dat zelfinzicht in de kwetsbaarheden en behoeftes van de cliënt belangrijk is. Daarnaast is steun en bereidheid van de omgeving (leidinggevende, familie of coach) om als klankbord te dienen belangrijk.

zij (de ervaringsdeskundige) zelf aan de werkgever vertelden wat hun beperking voor hún in de praktijk inhoudt
de sterke motivatie om te werken en een goede match (functie/organisatie en cliënt) dan ontstaat er ook echt een win/win
de cliënt zelf heb laten 'spreken'
De vertaalslag naar 'wat houdt de beperking voor mij in' en 'welke mogelijkheden heb ik' is daarom essentieel.
Zelfsturing

Vraag 1.2, Ontdekken van jouw krachtige moment in het verhaal

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

Noord

Antwoord 1

Wat mij opviel was de begeleiding. Alle werkgevers gaven aan dat extra begeleiding nodig is en dat dat ook als de normaalste zaak gezien wordt. Het hoort er gewoon bij dat de medewerker wat extra uitleg, instructie of aandacht krijgt. Dat dit noodzakelijk is voor het goed kunnen functioneren van de medewerker, wordt niet moeilijk over gedaan.

Wat mij ook opviel is de verwachting van de werkgever dat ook andere personeelsleden het gewoon vinden dat de medewerker anders aangestuurd wordt of anders functioneert. Werkgevers accepteren ook niet dat de betreffende medewerker door collega's gepest of negatief behandeld worden. Wat ook opviel bij een werkgever was het doorzettingsvermogen. Het is niet altijd eenvoudig om voldoende begeleiding te kunnen bieden. Soms zijn de omstandigheden dusdanig dat er gewoonweg minder tijd of aandacht beschikbaar is. Eén werkgever omschreef: bij piekdrukke val het signaleringsvermogen van de leidinggevende voor de medewerker weg. Daar moet je dan rekening mee houden.

Werkgevers gaven aan dat het ook prettig is dat zij zo nu en dan even hun verhaal kwijt kunnen bij een jobcoach. Even het hart luchten. Samen met de jobcoach kijken of dingen anders moeten of kunnen. Dat geeft weer energie om verder te gaan.

Antwoord 2

Geen.

Antwoord 3

Interesse tonen in de werknemer(mens met een beperking.)

Geduld hebben met de werknemer.

Kijken naar de draagkracht en draaglast van de werknemer. Als er teveel van de werknemer wordt gevraagd, en dit niet in verhouding staat met wat hij aan kan(sociaal emotioneel), dan zal hij of zij zich vaker ziek melden.

Jobcoaches hebben hier als taak dit goed af te stemmen met de werkgever, de werknemer en vooral ook het netwerk waaruit de werknemer komt. Zij kennen de persoon veel beter als wie dan ook. Waar het netwerk

belemmerend werkt, in gesprek gaan met het netwerk om hen te overtuigen van de mogelijkheden van de werknemer en vertrouwen creëren..

Verder viel me op dat het belangrijk is dat een werknemer aan een goede werknemer wordt gekoppeld, iemand die bij hem past. Dit geldt m.i. ook voor een jobcoaches en arbeidsdeskundigen.

Ik heb praktijkvoorbeelden waarbij de jobcoaches de afspraken niet na kwam en het vertrouwen weg vloede bij de cliënt. Gevolg teleurstelling en geen vertrouwen meer in de persoon in kwestie, maar ook het totaalbeeld van een jobcoach wordt hierin mee genomen.

Antwoord 4

- het loont om je goed te verdiepen in de cliënt, wat zijn talenten, drijfveren, achtergrond. Wordt cliënt gesteund door de omgeving?
- Als het verbaal moeilijk gaat, kijken op een werkplek geeft heel veel informatie over hoe een cliënt in het werk staat, hoe gaat hij zij om met complimenten/feedback/teleurstellingen, hoe beweegt hij/zij zich tussen collega's, durft hij hulp te vragen, is hij assertief etc. zicht op waar de werkplek qua omstandigheden aan moet voldoen.

Antwoord 5

Een krachtig moment voor mij was dat in één van de verhalen werd aangekaart dat er ook aandacht moet zijn voor de invloed van de omgeving. Dat mensen in hun functioneren ook kunnen worden beperkt door hun omgeving en dat er vaak meer mogelijk is. Wat betreft de begeleiding viel mij op dat er intensieve begeleiding wordt geboden door de werkgever en dat deze begeleiding eventueel wordt aangevuld met begeleiding van een jobcoach. Ik realiseer mij wel dat vanuit de meeste gemeentes deze begeleiding nog niet wordt geboden. Daarnaast wordt er vanuit de WWB aangegeven dat mensen algemeen geaccepteerde arbeid dienen te aanvaarden terwijl dit voor mensen met psychische problemen niet altijd haalbaar is. Bij de begeleiding van mensen met psychische problemen is ook het belangrijk om vanuit de persoon te zoeken naar een baan. Wat kan iemand? Waar heeft hij affiniteit mee? Waar ligt zijn kracht? Dit vergt van de werkcoach bij de gemeente dat zij een goed beeld heeft van de situatie van klant maar ook de mogelijkheid heeft/neemt om maatwerk te leveren.

Andere krachtige momenten waren voor mij:

- Buiten de jobcoach om ook een vast aanspreekpunt op de werkvloer
- Doornemen (stapsgewijs) hoe de werkdag eruit gaat ziet.

De essentie van deze ervaring is dat je samen met een cliënt /klant op zoek gaat naar een passende werkplek.

Antwoord 6

Ik bedacht mij dat men vooral gebruikt maakt van verbale taal. In mijn praktijk kom ik veel beelddenkers tegen. Mensen die vooral gebaat zijn bij voorbeelden (Lett. en fig.. Mensen die het nodig hebben dat anderen verwoorden wat zij bedoelen.

Daarnaast zou een samenwerking met hulpverleningsinstantie wellicht ook helpend zijn. Helemaal als het thuisfront vanuit betrokkenheid 'tegenwerkt'

Antwoord 7

Cliënt moet in zijn eigen kracht durven te gaan staan. Een werkgever die dit kan begeleiden en daar gevoel voor heeft is goud waard. Dit vraagt om begrip, tact, ruimte, rust en vertrouwen wederzijds en mensenkennis en de cliënt moet het gevoel en de ruimte krijgen om fouten te mogen maken

Antwoord 8

Allereerst wil ik vermelden dat ik niet als buitenstaander krachtige momenten kan ontdekken omdat zowel werkgevers als ervaringsdeskundigen bij mij bekend zijn. Als arbeidsdeskundige,

Trajectbegeleider, jobhunter en jobcoach heb ik inzicht in vrijwel gehele procesgang bij het tot stand komen van deze re-integratie dossiers en de gerealiseerde plaatsingen.

Graag laat ik het aan de andere professionals over om van buiten naar binnen te kijken en zo onbevooroordeeld waar te nemen wat zij denken gezien te hebben om tot aanbevelingen te kunnen komen. Vanuit die focus lijkt het mij zinvol uit te leggen hoe ik het heb ervaren en zinvol van repliek te kunnen dienen. Hiermee wil ik voorkomen door voorkennis naar een gewenst resultaat toe te werken. Mijn ervaringen hoop ik te kunnen delen als dit voor de onderbouwing van de voorwaarden die nodig zijn om duurzame plaatsingen voor MMM... te kunnen realiseren.

Oost

Antwoord 1

Zie vraag 1.1

Antwoord 2

Geef ruimte zodat men zijn eigen kracht en kwaliteiten weet te ontdekken. Durf door te vragen dit helpt de cliënt zelf maar ook mijzelf te weten waar hij staat.

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

Geef complimenten.

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

Antwoord 3

Dat basaal een menselijke intentie al veel teweeg kan brengen.

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

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

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

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

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

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

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

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

Antwoord 4

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

Antwoord 5

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

Antwoord 6

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

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

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

Antwoord 7

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

We zijn allen verantwoordelijk en moeten onze tijd goed besteden.

Antwoord 8

Als jeugdarts viel het mij natuurlijk op dat veel van de problemen reeds op schoolleeftijd aanwezig waren. Toen was nog niet duidelijk hoe het verder zou gaan, maar de kiem lag er al wel.

Mijn conclusie is dan ook dat professionals zowel op scholen als van de JGZ beter zouden moeten signaleren en luisteren naar de jongeren en vervolgens gezamenlijk bekijken wat er gedaan kan worden.

Antwoord 9

-

Antwoord 10

zie 1.1.

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

Antwoord 11

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

Antwoord 12

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

Antwoord 13

De interviewer heeft mij niet zo concreet weergegeven als ik het heb verwoord: een mens moet mogen worden wat hij is. Dat betekent dat we mensen niet overvragen, maar zeker niet ondervragen. Dat betekent dat we mensen VRAGEN – niet vertellen - wat ze nodig hebben om naar hun mogelijkheden te functioneren. Dat betekent dat we met ontferming en compassie in de maatschappij staan en delen wat we hebben, zodat er voor iedereen (ruimte) genoeg is. Ieder mens kan een waardevolle inbreng leveren aan de maatschappij als de maatschappij dat ieder mens toestaat. Creëer niet zulke starre kaders, ga uit van wederkerigheid. Jij bent niet superieur aan je cliënt, maar dienstverlenend. Jouw cliënt betekent voor jou

je boterham en creëert voor jou je mogelijkheid om je leven naar wens in te vullen. Schrap elk idee van hulpverlening, maar ga uit van respectvolle, gelijkwaardige samenleving, waarbij de ene mens dienstverlening ontvangt en de andere mens een gelijkwaardige vergoeding. Ga daarbij uit van dienstverlening op basis van het model: "als het wassen van andermans voeten" (managementadvies).

Antwoord 14

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

Antwoord 15

-

Antwoord 16

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

Autonomie van de medewerker in het oog behouden.

Antwoord 17

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

Antwoord 18

-

Antwoord 19

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

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

Midden

Zuid

West

Vraag 2.1, Ontdekken van jouw krachtige voorbeeld

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

Noord

Antwoord 1

-

Antwoord 2

De krachtige zaken bevorderen en benoemen en zaken die minder gaan optimaliseren.

Antwoord 3

Praktijkvoorbeeld van een jongere die bij ons kwam wonen met een complex verleden. Deze jongere heeft een licht verstandelijke beperking, had een baan in een regulier bedrijf met wisselende diensten. Wajong was afgewezen tot aan rechterlijk niveau toe. Woonlocatie is een trainingslocatie om zelfstandig te leren wonen.

Vanaf de start ben heb ik me betrouwbaar op gesteld en zocht de verbinding, waardoor er vertrouwen kwam. Deze jongeman had duidelijke grenzen nodig, maar ook aandacht en aanmoediging. Door zijn onzekerheid heeft hij geleerd om vrienden aan zich te binden doormiddel van rondjes geven in het uitgaansleven. Dronk zelf ook stevig want dan pas kon hij zich zelf zijn. Gebruikte drank als verdovingsmiddel. Claimde meiden in relatie en ervaart seks als liefde . Hij gaf grof geld uit aan kleding als camouflage van zijn onzekerheid.

Hij is meermalen door de politie thuis gebracht vanwege alcoholmisbruik. Sneed zich zelf en had ook suïcidale gedachten.

Maar bij wat hij ook deed, de onzekerheid en de ongelofelijke drang naar innerlijke liefde en erkenning bleef.

Ik heb hem vanaf de start onvoorwaardelijk gesteund. Ik liet zien dat ik betrouwbaar ben en hij altijd op me terug kon vallen. Daardoor accepteerde hij ook de confrontaties en grenzen die ik stelde.

Hij verloor zijn werk, heeft een tijdje uitzendwerk gedaan, maar verloor ook die baan. Draagkracht en draaglast zijn niet meer in verhouding en het lukt hem niet meer om goed aan het werk te komen. De onduidelijkheid over zijn toekomst qua inkomen maken het dat hij meer en meer blokkeert. Een Wajonguitkering is er niet, de bijstand zegt, je moet eerst 4 weken laten zien

dat je naar werk op zoek bent en dan mag je terug komen. Omdat hij in een instelling woont is het hebben van een bijstandsuitkering niet bevorderlijk voor zijn welzijn, hij krijgt te weinig om zijn rekeningen van te betalen, daardoor lopen de schulden op.

Daarnaast heeft hij een vriendin waar mee het ook niet altijd goed loopt qua relatie.

Relatie ouders is niet altijd optimaal, kortom veel draaglast.

Inmiddels is hij in therapie, dit wordt in een dagbehandeling gedaan en een maal in de week op de locatie als extra ondersteuning door een gedragswetenschapper. Daarnaast mag ik hem begeleiden op de locatie.

Belangrijk om ondanks de situatie positief te blijven en laten zien dat je er voor hem bent.

Geduld, grenzen stellen en aanmoedigen tot positieve dingen, spiegelen, samen werken en samen doen, het zijn allemaal elementen die er voor nodig zijn geweest om verder te komen in het proces.

Wat nu belangrijk is dat deze cliënt eerst goed leert voor hem zelf te zorgen en trauma's leert verwerken.

Waardering voor mezelf: Naast iemand staan ook in lastige casussen.

Betrouwbaar en eerlijk durven zijn. Flexibel durven denken. Vanuit onmogelijkheden naar mogelijkheden denken. Positief zijn. Netwerken. De vraag voor werk bij de plaatselijke politiek brengen en bij de wethouder van werk. Bezwaarschrift durven schrijven m.b.t. de bijstandswetgeving, kortom opkomen voor de cliënt.

Tweede casus vanuit het ambulante werkveld

Jonge vrouw 30 jaar, heeft sinds kort haar apothekersassistenten opleiding.

Wat ging er aan vooraf.

Vanaf haar 12e gediagnosticeerd met PDD/NOS. Heeft voorgezet goed afgerond, gaat naar MBO onderwijs verzorging en loopt vast in de stage. Gevolg ze weet het niet meer, wordt door thuissituatie aangezet om te gaan werken. Heeft dit een paar jaar gedaan via uitzendbureaus, maar elke keer als het tot een vast contract moest komen werd ze afgewezen. Een Wajong aanvraag werd afgewezen. Re-integratiebureau na Re-integratiebureau, maar wat moest ze nu, geen duidelijkheid.. Uiteindelijk naar het MBO in Hoogeveen, voor apothekersassistent. Theorie gaat goed maar de praktijk op school werd geen rekening gehouden met haar beperking. Leerkracht wilde ook niet luisteren naar wat ze zelf in bracht en nodig zou hebben. Gevolg niet op stage kunnen en toename faalangst en uiteindelijk verandering van school. Ook daar ging theorie goed en was er niet voldoende inlevingsvermogen om deze jonge vrouw goed te begeleiden. Ook daar leerkrachten die vast zaten aan hun eigen patronen en niet flexibel wilde zijn omwille van haar vraagstelling. De prikkels werden dermate hoog dat ze met een burn-out thuis kwam zitten. Ze was intussen ook op haar zelf gaan wonen, waardoor

de draaglast groter werd dan de draagkracht. Ik heb opnieuw de Wajong aangevraagd, deze werd in eerste instantie afgewezen, maar daar heb ik bezwaar tegen gemaakt en zijn ze terug gekomen van hun besluit en is het toegewezen. Na 1.5 jaar was ze weer in staat om iets te doen en is ze met behulp van het UWV en begeleiding een thuisstudie begonnen voor apothekersassistent. Ze heeft hem in 2 jaar en 4 maanden gehaald en heeft een goede stage af kunnen sluiten. Jobcoach begeleidde deze stage. Jobcoach was sterk betrokken, en wist haar valkuilen, kwam voor haar op, moedigde haar aan. Ik, als begeleider heb tijdens de stage huishoudelijke taken op me genomen en heb haar ondersteund door mee te gaan naar de examenlocatie. Ze heeft dus niet na te denken over treinreizen en de stress er om heen. En nu op zoek naar werk. De jobcoach mag niet meer verder begeleiden, ze heeft nu een jobhunter toegewezen gekregen. Waar het contact met de jobcoach erg goed was, hij kende haar goed vanuit haar werksituatie en thuissituatie, heeft ze moeite met de jobhunter die haar alleen maar van papier kent. Frustraties alom, en nog steeds geen baan.

Ik ben nu zelf ook aan het netwerken gegaan. Heb de vraag bij de politieke partijen neer gelegd en heb de vraag aan de wethouder voorgelegd, ze mag een mail met CV sturen.

Waardering voor me zelf: Betrouwbaar en eerlijk zijn, en naast iemand blijven staan en flexibel durven denken. Vanuit onmogelijkheden naar mogelijkheden denken. Positief zijn. Netwerken.

Antwoord 4

- werkgever gevonden die bereid was om te gaan met dwangmatigheden van cliënt.
- Dwangmatig controleren op een positieve manier inzetten bij werkgever

Antwoord 5

Tijdens de bijeenkomst op 10 februari heb ik geschreven over een ander krachtig moment. Achteraf gezien vond ik dit moment geen goede keus. Ik heb het krachtige moment daarom aangepast.

Antwoord 6

Ik werk vanuit gelijkwaardigheid en oprechte belangstelling, openheid, respect en acceptatie. Werk aan een vertrouwensrelatie door zelf betrouwbaar te zijn.

De mens wordt gezien en erkent door beide partijen. Dat betekent wederzijdse acceptatie van elkaars mogelijkheden en niet-mogelijkheden. Dit is de basis voor samenwerking.

Antwoord 7

Essentie is dat ik geloof dat iedere cliënt mogelijkheden heeft om te werken. Dit is een speurtocht om de cliënt op de juiste plek te krijgen.

Ergens beginnen en zien wat het met de cliënt doet, is een meerwaarde.

Geeft zelfvertrouwen. Dit geleidelijk verder uitbouwen op regie van de cliënt.

Cliënt blijft de regie houden en de jobcoach blijft onderzoeken en zich oriënteren op de andere mogelijkheden. En wisselt deze informatie uit zodat de cliënt een voedingsbodem heeft om zich verder te ontwikkelen.

Een plek zoeken waar geen druk is, waar een cliënt op zijn eigen wijze mag onderzoeken of dit werk bij hem past! Doet wonderen.

Ik werk met de IPS-methodiek en volgens deze methodiek verloopt het traject.

Antwoord 8

Krachtige momenten in mijn werk zijn:

Assessment voor het vaststellen van specifieke aanleg en of bekwaamheden. EIM methode.

Motivational interview, waar gaat de specifieke belangstelling naar uit, wat zijn de wensen.

Als kunnen en willen helder is kan passend werk worden gezocht.

Virtueel werkplekken bezoeken door gebruik te maken van kennis en ervaring van belasting en de vereiste specifieke vaardigheden, functie-eisen en de belasting op beoogde werkplekken.

Selecteren mogelijke geschikte bedrijven en functies

Terugkoppelen en bespreken met klant

Als oogjes gaan glimmen vrijblijvend oriënterend gesprek arrangeren.

Met klant potentiële werkgever interesseren, bezoeken, werkplekken bekijken, snuffelstage, werkervaringsplaats of proefplaatsing bespreekbaar maken.

Plaatsingsmogelijkheden inventariseren en voordelen van plaatsing bespreken.

Werkplekanalyse maken en Loonwaarde vaststellen inclusief subsidie/garantie.

Het krachtige moment zit in de werkgeversbenadering. Door precies te weten wat klant kan en wil en kennis van de arbeidsmarkt, vraag naar specifieke vaardigheden, krachten en bekwaamheden is duidelijk te maken dat de klant bij uitstek geschikt is voor het werk bij dit bedrijf. Hiermee staat of valt een unieke match en daarmee een bevredigend succes. Welke bijdrage leverden anderen eraan? Samenwerking met anderen is zichtbaar geworden door gebruik te maken van hun input zoals voortgangsrapportages, stagerapporten van scholen, medisch- en psychologisch onderzoek, observaties tijdens werkervaring bijvoorbeeld. De werkgeversbenadering

met werkplekanalyse en beoordeling op geschiktheid voor klant acht ik samen met de persoonlijkheidskenmerken, krachten en bekwaamheden essentieel.

Tot besluit: Wat was voor jou nu de essentie van deze ervaring?

De essentie van deze ervaring is: Je moet klant op die werkplek zien functioneren.

Oost

Antwoord 1

Ik kan hier niet één voorbeeld noemen, dit is iets wat elke keer terug komt. Ik heb in mijn werk als psycholoog veel te maken met cliënten die langskomen met soortgelijke verhalen als hier. Ze lopen al jaren vast omdat de omgeving alleen kijkt naar wat er fout gaat in plaats van echt naar de mensen zelf te luisteren. Op het moment dat ik dan de tijd neem voor iemand en een uitgebreid onderzoek doe kom ik vaak tot een verklarende diagnose (bijvoorbeeld ADHD of autisme). Het is voor mensen vaak een enorme opluchting om een verklaring te hebben voor waarom ze bepaalde dingen doen of vastlopen. Door ze hier meer bewust van te maken door middel van psycho-educatie kunnen ze ook leren om hier beter mee om te kunnen gaan zodat zij en hun omgeving er minder last van hebben. Hierbij wordt ook gekeken naar de positieve kanten. Het is erg mooi om te zien hoe cliënten binnen relatief korte tijd opbloeien en weer grip op hun leven krijgen. Ze kunnen dan veel bereiken. Vaak nodig ik ook familieleden en partners uit om dingen uit te leggen en om samen te kijken hoe ze dingen anders zouden kunnen aanpakken zodat iedereen zich er beter bij voelt. Soms doe ik hetzelfde met werkgevers.

Als ik een krachtig moment moet kiezen in mijn werk is het vooral het veranderingproces. Het geeft ook een goed gevoel dat je daar aan kan bijdragen. Mijn collega's helpen in mijn werk niet zozeer direct met de cliënt mee, maar wel door kennis uit te wisselen en tijdens intervisie te luisteren en stimuleren om bepaalde dingen te proberen.

Antwoord 2

Mijn krachtige moment was het moment dat ik een naaste medewerker waar ik leiding aan moest geven, maar bestuurlijk boven mij stond, moest vertellen dat deze situatie niet werkte voor mij. Dit terwijl hij mij zelf in de positie had gebracht.

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

Het krachtige moment zat in het feit dat ik dicht bij mijn eigen gevoel en beleving ging staan en leerde dit te verwoorden. Toen dit in eerste instantie niet begrepen werd, bleef ik hierbij en nam het besluit om hem te vragen

zich terug te trekken. Daarna heb ik laten zien dat ik hem persoonlijk erg waardeer, maar dat de situatie niet werkte. Ben samenwerking blijven zoeken en hem ook de ruimte gegeven voor zijn werkwijze en inzichten. Ik heb in die tijd mensen opgezocht met bedrijfsorganisatorische kwaliteiten en om advies gevraagd.

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

Antwoord 3

Het krachtige moment in mijn eigen werk was een moeilijker werkervaring. Hierbij ben ik aangenomen door een leidinggevende die mijn directe collega's niet had meegenomen in de beslissing. Daarmee kwam er veel weerstand en teleurstellende reacties op mij en mijn werk. Na een jaar werken, maar vooral ervaren dat een leuke baan toch nog valt of staat met collega's die je wel/niet accepteren, of ze over hun issues heen willen stappen. Het vroeg van mij veel doorzettingsvermogen, om niet ziek te worden bijvoorbeeld, te verdragen dat mensen me niet wilden, eigenlijk iemand anders op die plek wilden zien.

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

Antwoord 4

Het plaatsen van een wjongere bij V&D.

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

Via een stage bij een 2de-hands kledingzaak met een enorm gedreven eigenares is klant geplaatst op de afdeling kindermode bij V&D. Deze plaatsing is m.b.v. een jobcoach tot stand gekomen.

Klant heeft als taak de afdeling op orde te houden en klanten te adviseren over kleding.

Klant is niet in staat op achter de kassa te werken.

Aangepaste functie waarbij WG haar een kans gunt.

Antwoord 5

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

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

Antwoord 6

-

Antwoord 7

Luisteren naar kracht en eigen verhaal is reeds essentie van onze werkwijze.
Evt. heeft MMM er aan bijgedragen dat ik vaker onthaast en echt even ga
zitten.

Antwoord 8

Zoals eerder vermeld: ik heb niets gescand aangeleverd gekregen.
Als ik denk aan een krachtig moment in mijn eigen werk dan is dat zeker één
van de eerste MDO's (Multi disciplinair overleg) die ik had op een school waar
meerder professionals (orthopedagoog, schoolmaatschappelijk werk en
jeugdarts) en leerkracht en Intern begeleider van school samen met ouders
de signalen bespraken en ook samen tot een oplossing probeerden te komen.

Antwoord 9

-

Antwoord 10

In mijn omgeving zie ik onder andere veel succesvolle trajecten bij de
Bibliotheek te Deventer. (van diverse aanbieders komen daar mensen
werkervaring op doen terwijl ze speciale spelregels hebben door psychische
factoren) En bij kerkelijke vrijwilligers organisaties (met name buitenlandse

immigranten/vluchtelingen die veel psychisch leed nog met zich meedragen en hier moeten integreren in een andere cultuur-taal en geheel eigen perspectieven en overtuigingen hebben op het gebied van psychische gezondheid en interactie)

Antwoord 11

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

Antwoord 12

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

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

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

Gedrag: eerste is geloof in mogelijkheden, dan ook zelf stappen zetten. Als je motiveert wat je wilt en waarom je het wilt krijg je in ieder geval antwoord en weet je wat wel en wat niet mogelijk is op je weg. Soms zal je wel en soms niet krijgen wat je vraagt. Het draagt wel bij aan een realistisch perspectief.

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

Antwoord 13

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

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

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

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

Tot dan had hij zichzelf nooit als IK betiteld.

Antwoord 14

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

Antwoord 15

Na mijn ziek zijn voelde ik de kracht die ik ook anderen vaak probeer voor te houden. Ik kreeg vooral van mijn omgeving op het werk veel steun waardoor ik meer in mijn kracht kwam te staan. Mij het gevoel hebben gegeven dat ik tijd kon nemen en het op mijn manier kon gaan doen. De methode die voor mij werkte is in gesprek blijven, kritisch blijven volgen, aan doelen werken. Heb erg mijn collega's hierin gewaardeerd

Antwoord 16

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

Ik heb (nog) niet meegemaakt dat een cliënt er zelf niet uit kon komen. En dat ervaar ik steeds weer als een krachtig moment. De persoonlijke groei van

de cliënt en de wijze waarop ze met het geleerde aan de slag gaan zodat ze vanuit autonomie verder kunnen.

Methoden die ik o.a. inzet is Transactionele Analyse (drama- en winner driehoek, gedrag en ego-posities), Logosynthese, allerlei interventies voor stressreductie en herstel.

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

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

Antwoord 17

Ik snap de vraag niet goed.

In mijn werk (mijn werkervaringsplaats als psycholoog) maak ik vaak mee dat de werkgevers niet veel moeite doen om hun werknemer te begrijpen. Cliënten die op mijn werk komen liggen vaak in een conflict met hun werk. Daarnaast heb ik echter 2 cliënten die juist goed met hun werkgever overweg kunnen en die hun werkgever ervaren als ondersteunend en empathisch. Dit zorgt ervoor dat ze zich begrepen voelen.

Antwoord 18

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

Antwoord 19

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

Midden

Zuid

Antwoord 1

Leidinggevende ontdekt de mens achter de medewerker en leert daardoor de medewerker beter begrijpen. Dit leidt uiteindelijk tot het wel bereiken van de business doelstellingen, hetgeen daarvoor niet lukte vanwege het botsen van de individuele mensen.

Je moet cliënten uitdagen zelf verantwoordelijkheid te nemen, dus voorkom 'pamperen'.

Correcte zakelijkheid over en weer geeft gevoel van warmte en respect.

Cliënten van een revalidatiekliniek worden uitgedaagd om vooraf doelen te formuleren die ze willen bereiken. De kliniek doet geen uitspraak over het realiteitsgehalte van de doelen, maar stelt zich wel heel professioneel op als facilitator.

Antwoord 2

- Vraag wie iemand is

- vraag wat hij of zij wil worden als hij groot is. Waar droomt iemand van?

- vraag wat daarvoor nodig is om dat te realiseren , wat iemand zelf gaat doen en wat wij en

anderen moeten doen.

- Vraag wie dan waar voor verantwoordelijk is en laat de verantwoordelijkheid daar waar die

thuis hoort.

Schrijf dat op in een trajectplan van max. 5 pagina's (incl. voorblad) en handel er ook echt naar.

Mensen serieus nemen.

Stichting Motorcycle Support Nederland (www.motorcyclesupport.nl)

Methode HoepLa

Projecten Groeiprogramma Oranje Fonds

Antwoord 3

De grootste kracht ontstaat als je de ander in beweging kan zetten. De weerstand en angst om kan buigen in hoop en motivatie te laten zien wat hij/zij kan.

Er zijn wat projecten geweest m.b.t. EM powerment. Gemeente Amersfoort zet hier ook op in.

Antwoord 4

Open gesprek met mijn werkgevers i.v.m. werkdruk door bijzondere omstandigheden. Ik wilde begrip en gehoord worden. Door mezelf open te stellen krijg ik dit begrip, werd ik gehoord en kwamen we samen tot een oplossing.

Door open te staan voor een ander en te luisteren kun je meer bereiken en zijn zaken vaak minder ingewikkeld dan ze op voorhand lijken.

Persoonlijk zo geen. De instellingen die Jerry en Karoline begeleidden lijken op basis van de verhalen erg goed te presteren in hun begeleiding naar werk.

Antwoord 5

Mijn krachtige moment had betrekking op mijn studie. Een jaar geleden zat ik in het bestuur van de studievereniging. Mijn omgeving stond hier niet achter en vond mij nog te jong om deze stap te nemen. Het feit dat het mij uiteindelijk wel was gelukt om nieuwe sponsors binnen te halen, tegen de verwachtingen van iedereen in was mijn krachtige moment. Mijn bestuursgenootjes hebben daar voor een groot deel aan bijgedragen. Zij stonden altijd naast mij en hebben mij daarin altijd gesteund en wel in mij geloofd en dat was heel erg belangrijk.

Vooraf hoe belangrijk gelijkheid is en steun krijgen. Als dat er is kun je zoveel meer bereiken dan dat je in je eentje er staat.

Antwoord 6

In mijn eigen werk (o.a. het organiseren en faciliteren van opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden voor mensen met ernstige psychische problematiek als onderdeel van de arbeidsrehabilitatiemethodiek van Relim) heb ik vele krachtige momenten meegemaakt. Het aanleren van beroepscompetenties c.q. het aanbieden van reguliere beroeps- en educatieve opleidingen op een aangepaste manier i.s.m. opleidingsinstututen leidt steeds weer tot een zeer hoog slagingspercentage. De medewerkers worden aangesproken op hun eigen kracht en positief gestimuleerd om hun kennis en vaardigheden te vergroten. Voor velen is dit de eerste keer in hun leven, dat ze een opleiding hebben afgemaakt c.q. een diploma hebben behaald. Hierdoor groeit hun zelfvertrouwen en krijgen ze meer plezier in hun werk.

Daarnaast wordt gewerkt met het opstellen van portfolio's in het kader van EVC vrijwilligerscompetenties (methode ontwikkeld door Movisie en Trimbos instituut). Deze procedure dwingt mensen om op een positieve manier naar zich zelf te kijken.

- Onze eigen Relim-methodieken (resocialisatie- en rehabilitatiemethodiek), zoals ontwikkeld samen met het Trimbosinstituut. Zijn ook gepubliceerd op de site van Movisie als effectieve interventie.
- EVC Vrijwilligerscompetenties , zoals ontwikkeld door Movisie en Trimbosinstituut
- De beroepsgerichte MBO niveau 1 opleidingen binnen de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL) zijn drempelloos en perfect passend te maken voor zowel de medewerker/leerling als het bedrijf. Met de intrede van de Entree-opleidingen met de daaraan gekoppelde relatief hoge eisen aan taal en rekenen, worden de mogelijkheden en kansen op een diploma weer een stuk kleiner. Dit is heel jammer.
- Het bondgenootschap Laaggeletterden (i.c. regio Parkstad) dat zich i.s.m. de stichting Lezen en Schrijven alsmede de bibliotheken, ROC's , peuterspeelzalen, gemeenten, GGD, SW bedrijven, maar ook reguliere bedrijven inzet om laaggeletterden op te sporen en hen door te verwijzen naar taalcursussen. Deelname aan dit bondgenootschap leidt ook tot samenwerking op andere terreinen.

Antwoord 7

Geen moment, maar een voorbeeld van wat ik een geslaagd traject vind. Klant heb ik drie jaar in begeleiding gehad. Waarschijnlijk flink ADHD (geen diagnose) en sprake van depressies. Meneer werd aan mij overgedragen met de opmerking 'niet-willer'. Naast vele gesprekken heeft meneer de volgende trajecten gevolgd: homecoaching, motivatietraining (ontdekken: wie ben ik, wat kan ik, wat wil ik), bewegingstraject (sporten en aandacht voor een gezonde levensstijl), werkervaringsplaats bij sociale werkplaats. Dit laatste traject stuitte op veel verzet van meneer, maar heb ik wel doorgezet. Heel snel had meneer zijn draai gevonden en gaf hij aan zich op geen enkele werkplek ooit zo thuis te hebben gevoeld. We hebben een WSW-indicatie aangevraagd, deze is toegekend en sinds eind januari 2014 heeft meneer een WSW-dienstcontract voor 36 uur.

Conclusie van dit traject: investeren van aandacht en tijd loont, klant leren kennen en serieus nemen, niet overhaasten maar wel steeds stappen zetten.

Antwoord 8

Enkele jaren geleden maakte ik kennis met een mevrouw (ruim 7 a 8 jaar geleden), tijdens een intake van een bijstandsuitkering. Toentertijd waren we net bezig met de splitsing van inkomen- en werk en deze mevrouw bleef in mijn werkcaselaad.

Schets van bovengenoemde mevrouw:

Mevrouw had depressieve klachten i.v.m. een scheiding, haar zoon kwam in de pubertijd en ze had moeite met opvoeden. De ex-partner (en vader van het kind) verdween volledig uit beeld . Dus ze stond plots alleen voor de

verzorging, met (enorme) schulden . Verder had ze onlangs te horen gekregen dat ze M.S. had. Deze fysieke beperking waren in beginstadium. Mevrouw heeft sinds de geboorte van haar puberzoon niet meer gewerkt op de reguliere arbeidsmarkt.

Uiteindelijk is er de afgelopen jaren per onderdeel gewerkt aan diverse belemmeringen, met diverse (externe) instanties

- afdeling schuldhulpverlening / Humnitas i.v.m. wegnemen van de schulden en administratie opzetten

- inzet (interne) psychologe i.v.m. haar depressieve klachten

- jeugdwerker i.v.m. opvoeding van haar puber en te zorgen dat deze jongen niet "uitvalt" op school.

- Lander (SW-bedrijf) re-integratietraject ingekocht i.v.m. werkervaring opdoen middels vrijwilligerswerk, opbouw van uren, WSW-indicatie aanvragen.

- WMO-medewerker i.v.m. aanvraag reisvoorziening; de fysieke beperking van mevrouw gaat achteruit. Inmiddels loopt zij met 2 "stokken" en soms met een rolstoel.

- UWV-instatie ivm WSW-indicatie toegekend => wachtlijst SW-bedrijf ruim 3 jaar

- coördinator vrijwilligerswerk zorginstelling i.v.m. werkervaring wordt omgezet naar vrijwilligerswerk , totale werkuren a 20 uur per week.

Toekenning van vrijwilligerspremie

- Na ruim 7 jaar instroom WSW-dienstverband bij SW-bedrijf voor 32 uur per week. Mevrouw stroomt uit de bijstand en heeft voldoende eigen inkomen.

Inmiddels zit mevrouw volledig in een rolstoel (er is een aanpassing van de werkplek) en is zij verhuisd naar een aangepaste woning. Haar zoon is zelfstandig gaan wonen en studeren.

Ik zorgde voor de regie van haar totale re-integratietraject (in het breedste zin van het woord), vroeg voorzieningen aan, maar zorgde ook voor pas op de plaats en soms weer voor een "verplichte voet achter de deur". Verwees door naar de juiste instantie (met een hulpvraag). Uiteindelijk met als doel, dat ze steeds een klein stapje verder kwam. Tegenwoordig noemen ze dit "de stappen op de arbeidsladder". Naar mijn mening is dit de taak van mijn werkzaamheden.

Antwoord 9

Marina is een van de vele cliënten die we zo verder helpen. Ik denk persoonlijk dat zij ook een van de laatste zal zijn. Het geld en de tijd ontbreekt om mensen zich te laten ontwikkelen.

Mensen hebben tijd nodig om zich te ontwikkelen. Alleen met een empathische houding kom je er niet. Je moet over kennis beschikken van psychische beperkingen. Een methodische aanpak is noodzakelijk. Wanneer hun leven in puin ligt, zal je eerst de puin moeten opruimen. Stap voor stap geeft je hen hun eigenwaarde terug. De gemeenten met hun werkbedrijven zijn daar niet op toegerust. Voor mensen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt zou dat wel eens kunnen werken. Voor de meest moeilijke doelgroep is dat geen optie. Als het beleid zich zo verder ontwikkelt komen deze mensen het eerst thuis te zitten en stopt iedere vorm van ontwikkeling. Relim heeft een krachtige praktijk. Wij ontwikkelen zelfs mensen met een hele lange afstand tot de arbeidsmarkt. (dak thuisloos en verslaafd en mensen met langdurige psychisch beperkingen). Wanneer daar echter geen middelen voor zijn stopt het voor ons en mogen de gemeenten het zelf gaan doen. Ik geloof er niet in dat we kennis in 25 jaar opgedaan even kunnen overdragen.

West

Vraag 2.2, Ontdekken van jouw krachtige voorbeeld

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

Noord

Antwoord 1

Ik sprak laatst met een werkgever over één van de medewerkers. De medewerker werkte al 8 jaar bij het bedrijf. De laatste tijd ging het niet goed. Veel fouten, moeite met concentratie, ontstaan van schade en gevaarlijke situaties. De werkgever was op het punt gekomen om ontslag aan te vragen. Ik heb de werkgever weten te overtuigen om nog een laatste kans te bieden en de mogelijkheid van het inzetten van een jobcoach onderzoeken. Ik had vervolgens een gesprek met de medewerker. Die vertelde een aantal dingen uit de privésituatie die een grote invloed op zijn functioneren hadden. Ook was er een vermoeden dat er sprake was van ADD. De medewerker vertelde ook dat hij zich niet meer gewaardeerd voelde in het werk. Collega's maakten vervelende opmerkingen. Er was een nieuwe chef die te weinig tijd nam om het werk goed en duidelijk uit te leggen, waardoor hij het niet goed begreep en fouten ging maken.

Ik realiseerde me dat het aan de ene kant heel goed is dat de werkgever deze medewerker nog een kans wil bieden. Maar daarmee zijn we er nog (lang) niet. Ook andere medewerkers (directe collega's) moeten er achter staan. Op de werkvloer moeten de juiste omstandigheden aanwezig zijn. Dat vraagt om heldere communicatie vanuit de werkgever naar de medewerkers. Soms vraagt dat ook om stevige maatregelen. Samenwerking met de werkgever, maar ook met de directe collega's is nodig om tot een succes te komen.

Ik heb me een tijd terug bezig gehouden met het uitvoeren van zogenoemde jobcarvingsonderzoeken. Onderzoeken naar mogelijkheden in bedrijven om mensen met een arbeidsbeperking zinvol in te zetten. Feitelijk gaat het hierbij om het creëren van nieuwe, passende functies. Dit werkt heel goed. Samen met werkgevers zoeken naar mogelijkheden. Net even met een andere bril naar productieprocessen kijken en komen tot soms onverwachte resultaten. Maar ook kijken naar de bedrijfscultuur en zoeken naar en creëren van een breed draagvlak voor medewerkers met een beperking in de organisatie. Dit is een eerste voorwaarde voor het re-integreren van mensen met een arbeidsbeperking, het creëren van mogelijkheden. Tweede voorwaarde is wel dat het juiste poppetje op de juiste plek gezet wordt.

Kennis van de mogelijkheden van de werkzoekende is heel belangrijk, maar daarbij moet men ook niet blind zijn voor de beperkingen. Gewoon realistisch kijken naar wat kan en waar je (nog) rekening mee moet houden.

Antwoord 2

In mijn werk als jeugdarts kan dit betekenen dat je het advies geeft om meer te bewegen/sporten bij motorische problematiek, en bij onvoldoende verbetering fysiotherapie. Bij spraak-taalproblemen kan dit betekenen dat er meer (voor)gelezen wordt, logopedie ingezet, of specifieke hulp i.v.m. leerproblemen. Bij school- of gezinsproblemen, emotionele problemen dat hieraan gewerkt wordt (dit kan veel kanten uit). Bij lichamelijke problematiek en psychiatrie betekent dit dat er diagnostiek ingezet wordt en/of behandeling.

Antwoord 3

Belangrijk is om met het netwerk samen te werken. Te ontdekken waardoor er scheefgroei is ontstaan.

Draagkracht en draaglast is belangrijk om zicht op te hebben. Een verstandelijke beperking/psychiatrische aandoening kan iemand beperken in het uithoudingsvermogen. Leren kijken wat iemand nodig is. Voorbeeld wordt iemand moe na 16.00 en heeft diegene nog werk tot 17.30, dan kiezen wat minder complexe taken aan het einde van de werkdag, of een werkdag maken tot 16.00.

Antwoord 4

- begrip over beperkingen bij leidinggevende/collega's helpt bij acceptatie van cliënt op de werkvloer. Belangrijk; regelmatig psycho-educatie opfrissen.
- waar mogelijk familie/goede bekenden inschakelen

Antwoord 5

Ik had vorig jaar een cliënt in begeleiding bij de gemeente waar ik werkzaam was als werkcoach. De werkervaring van deze meneer bestond met name uit kortdurende dienstverbanden bij diverse productiebedrijven. De dienstverbanden eindigden meestal vanwege een conflict of omdat men van mening was dat meneer niet goed paste in de groep. In de begeleidingsgesprekken met mij gaf meneer ook aan dat hij moeilijk aansluiting vond bij andere mensen en vrijwel geen sociale contacten had. Ook tijdens deelname aan de werkervaringsbaan kwam dit duidelijk naar voren.

Bij een werkervaringsbaan werkt men maximaal een jaar met behoud van uitkering. Doel van dit traject is dat men uiteindelijk uitstroomt naar reguliere arbeid.

Tijdens deelname aan de werkervaringsbaan bleek dat meneer zijn taken wilde afhandelen volgens een vast patroon en dat hij het moeilijk vond om hiervan af te wijken. Het was voor hem ook moeilijk om zich flexibel op te stellen en met onvoorziene situaties om te gaan. Vanwege het verloop van het arbeidsverleden en de voortgang van de werkervaringsbaan is in overleg met meneer afgesproken dat er een psychodiagnostisch onderzoek werd aangevraagd. Dit onderzoek werd aangevraagd om meer duidelijkheid te verkrijgen over het functioneren en eventuele belemmeringen maar ook om passend re-integratietraject te bieden. Uit het onderzoek kwam het één en ander naar voren. Naar aanleiding van de uitkomsten van het onderzoek waren wij voornemens om een vervolgtraject in te zetten waarin meer aandacht is voor de situatie van meneer en zijn belemmeringen. Meneer was blij dat er een psychodiagnostisch onderzoek werd aangevraagd. Naar aanleiding van het onderzoek is een advies gegeven met betrekking tot zijn re-integratie. Er werd tevens aangegeven dat gedwongen sociale interactie waarschijnlijk tot een toename van de problematiek zou leiden. Een solistische functie leek beter bij meneer te passen dan een functie waarin hij moet samenwerken met andere mensen.

De essentie van bovenstaande casuïstiek is dat het belangrijk is om een klant te kennen, goede begeleiding te bieden op de werkvloer en helder te krijgen waardoor iemand wordt belemmerd in zijn functioneren en terugkeer naar de arbeidsmarkt. In deze casuïstiek was met name de samenwerking tussen cliënt, de werkbegeleider en de werkcoach van belang. Ik vind bovenstaande ook een krachtig moment omdat we met de uitkomsten op zoek konden gaan naar een passende werkplek voor meneer. Aandachtspunt in deze situatie is echter wel dat meneer ook hulp wordt geboden om de constateerde problematiek te verminderen. In de praktijk blijkt dit echter moeilijk te combineren het bieden/realiseren van hulpverlening en deelnemen aan een traject.

Antwoord 6

Ik bedacht mij dat men vooral gebruikt maakt van verbale taal. In mijn praktijk kom ik veel beelddenkers tegen. Mensen die vooral gebaat zijn bij voorbeelden (letter. en fig.). Mensen die het nodig hebben dat anderen verwoorden wat zij bedoelen. Mensen die wel een doel zien maar niet weten hoe te beginnen en niet weten hoe de volgende stap(-pen) te zetten. Het kan zijn dat daardoor misverstanden ontstaan. Onvermogen als onwil e.d. wordt uitgelegd.

Antwoord 7

Vooral een hoopvolle attitude blijven bieden en vooral iedere beweging positief waarderen.

Zie bovenstaande (Antwoord 7, vorige vraag)

Antwoord 8

-

Oost**Antwoord 1**

Zie vraag 2.1

Antwoord 2

-

Antwoord 3

Ik waardeer in deze gebeurtenis dat mensen uiteindelijk gezegd hebben wat ze op hun hart hadden. Dat er inzicht in het niet-persoonlijke stuk is gekomen. Voor een deel heeft dat iets positiefs in gang gezet, maar een ander deel is gebleven. Teruggekomen op mijn eigenlijke werkplek (het was een jaar detachering) waardeerde ik mijn oude werkplek weer meer. Als er geen collega's in een selectieprocedure betrokken zijn, zal ik altijd vragen om een gesprek met één van hen.

Antwoord 4

Dat de "gunfactor" een belangrijke rol speelt.

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

Antwoord 5

De beste ervaring met een leidinggevende was die met iemand die me werkelijk volgde en zag en samen met mij de prettige en leerzame combinatie kon maken tussen mij en mijn taken. Het is razendknop als je dat kunt. Het zijn in de praktijk maar weinig LG denk ik, althans naar mijn ervaring. Het vereist dat je van mensen houdt, ook als ze anders zijn dan jijzelf. Het vereist ook dat je als LG voor je mensen opkomt, soms tegen de economische/organisatie doelen in. Ook in de wereld die niet over MMM gaat zijn deze mensen al moeilijk te vinden. Mijn ervaring is dat het toch vooral om de economische kant van het werken gaat, wat verdienen we ermee en hoe kan dat nog beter en met minder kosten. Begeleiding is daarin een ondergeschoven kant. Je moet gewoon doen wat je moet doen en dat het liefst zo zelfstandig mogelijk. Mijn conclusie is dat je een helder model moet

hebben om aan te geven wat je kunt verdienen met MMM en hoe goede begeleiding daarin er concreet uit ziet. Tijd en opbrengst dus. Tevens dat je daarbij aangeeft wat dat voor competenties van de LG vergt.

Antwoord 6

-

Antwoord 7

-

Antwoord 8

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

Antwoord 9

-

Antwoord 10

dezelfde als bij 1

Antwoord 11

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

Antwoord 12

Samen krijg je meer voor elkaar dan alleen.

Antwoord 13

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

Laten we de nadruk gaan leggen op ontdekken wat er nodig is om functioneren naar niveau mogelijk te maken, zonder strakke kaders.

Zie nou toch gewoon een mens voor je dat "iets" nodig heeft om te kunnen functioneren. En als je ze datgene wat ze nodig hebben kunt aanbieden op een respectvolle wijze die gelijkwaardigheid en wederkerigheid uitdrukt kan ook de cliënt zijn gevoel voor eigenwaarde behouden, hoeft hij/zij zich niet betutteld te voelen, kan zover mogelijk eigen besluiten nemen

Antwoord 14

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

Antwoord 15

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

Antwoord 16

Geen aanvullingen op dit moment

Antwoord 17

-

Antwoord 18

-

Antwoord 19

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

Midden**Zuid****West**

Vraag 2.3, Ontdekken van krachtige praktijken

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

Noord

Antwoord 1

Ik zie de voorbeelden bij veel MKB-bedrijven. Kleine ondernemers die het vanzelfsprekend vinden om iemand met een beperking een kans te bieden. Die ook staan voor de begeleiding. Die zonder moeite bedrijfsprocessen aanpassen en andere werknemers weten te motiveren om de medewerker met een beperking in het bedrijf op te nemen. Die hoort er gewoon bij. Belangrijk is wel dat deze werkgevers, waar nodig en gewenst, de nodige ondersteuning krijgen (o.a. regelzaken, maar ook info over de begeleidingspunten e.d.).

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

Competentie gericht werken

Motiverende gesprekken en oplossingsgericht werken.

Werken met Trajectum.

EEGA in Deventer.

Tapijstads Gemeente Genemuiden, heeft een bedrijfje voor Wajongers, waar ze werken met deurmatten.

Antwoord 4

ja sorry, misschien flauw maar ik vind mijn eigen werk (IPS) wel een voorbeeld waarin dergelijke aspecten en belangen heel goed worden meegenomen.

Antwoord 5

IPS, RIBW, Open voor Werk (ter voorbereiding voor gemeentes op de participatiewet), werkwijzer Omgaan met belemmeringen (Divosa), "Wat Werkt" en Szeebra. RIBW die een ervaringsdeskundige in dienst nemen.

Antwoord 6

Ik denk dan toch vooral aan de persoonlijke initiatieven die ondernomen zijn door betrokken en gedreven burgers.

Sleutelwoorden zijn; zingeving, kleinschaligheid en maatwerk.

Methodiek is eclectisch werken.

Antwoord 7

IPS!!!!!!!

En raadpleeg de nieuwsbrief van het landelijkplatform GGz(ik heb deze info per mail gestuurd)

Maak open voor werk!!!!Deze leeswijzer fungeert als checklist en als inspirerend hulpmiddel om mensen met een psychische gevoeligheid te begeleiden en ondersteunen bij

Werk vinden, zoeken, behouden, dagbesteding en vrijwilligerswerk.

Antwoord 8

-

Oost

Antwoord 1

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

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

Antwoord 2

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

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

Antwoord 3

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

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

VOFBuitenkans Goes (individuele benadering)

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

Stoeterij Zeist (Joanne Raming □ Altrecht, bestuurslid, zeer begaan vanuit het vertrekpunt 'we hebben allemaal wel iets dat ons beperkt, binnen de organisatie ruimte maken voor mensen met een beperking)

Een aantal klanten wiens namen ik niet wil noemen (iemand die op zijn 57e diagnose asperger heeft gekregen en probeert alsnog een wajongstatus te krijgen).

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

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

Antwoord 4

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

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

Antwoord 5

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

Antwoord 6

-

Antwoord 7

Ik vind ACT goed practice. Maar we moeten nog aanscherpen.

Verder heb ik een regionaal netwerk opgericht met UWV en anderen. Dat was er eerder maar we maken werk een speerpunt.

Antwoord 8

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

Antwoord 9

-

Antwoord 10

Zie 2.1.

Antwoord 11

Persoonlijk ken ik eigenlijk geen good practices. Vanuit mijn arbeidsverleden, werken met migranten, weet ik wel dat het opdoen van positieve ervaringen met doelgroepen erg relevant is, met name in combinatie met een heel realistisch beeld, dat verschillen (of het anders zijn) allerlei kansen bieden, maar ook lastig kunnen zijn.

Belangrijk is inderdaad de bereidheid om te leren. Leergedrag en de daarbij behorende nieuwsgierigheid is denk ik een belangrijke basis om verschillen constructief te overbruggen.

Antwoord 12

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

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

Antwoord 13

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

Het hiervoor gegeven voorbeeld van de verstandelijk beperkte man die de vrijheid kreeg (en nam) om zijn wensen te uiten en gerealiseerd te krijgen. Het voorbeeld van een ex psychiatrisch patiënte die hulp nodig had bij het openen van brieven. Na psychoses was het haar onmogelijk geworden brieven te openen zonder fysiek onwel te worden. Zij was eigenaresse van een onderzoeksbureau, intelligent en kon goed verwoorden wat ze wilde. Waar zij aanklopte om hulp kon zij niet krijgen wat zij vroeg. Haar werd steeds te veel aangeboden: een administratiekantoor, het leren omgaan met haar onmogelijkheid.

Toen ik een stukje begeleiding ging doen vanuit een ondersteunend PGB deed ik gewoon wat zij vroeg: ik opende haar post, vertelde haar van wie het kwam en waarover het ging. Daarna kon ze alles zelf, de brief lezen, erover nadenken, besluiten nemen, de brief beantwoorden. Vaak griste ze de brief

bijna uit mijn handen zodra de envelop open was. Zij wilde geen training om te leren brieven openmaken. Zij wilde gewoon dat iemand voor haar die brieven openmaakte. De rest kon ze zelf.
Zo simpel kan het zijn.

Antwoord 14

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

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

In Zwolle hebben we een restaurant geopend "Vidiveni" waar leerlingen van het Deltion College stage lopen en waar cliënten met een psychische beperking werkervaring opdoen en doorstromen naar reguliere arbeid. Er wordt een kwalitatief goed en mooi product geleverd wat o.i. voorwaarde is om de onderneming te laten slagen. We staan inmiddels in de 500 toprestaurants van Nederland, we worden daarin niet genoemd omdat we een leer-werkbedrijf hebben. Eigenlijk klopt dit niet want het gaat om de kwaliteit van het product en die kwaliteit is prima.

Antwoord 15

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

Antwoord 16

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

Zie: Landelijk centrum Stressmanagement

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

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

Helaas ken ik geen werkgevers. In de periode dat ik als leidinggevende, bij een verzorgingshuis, werkte, hadden we mogelijkheden voor mensen met

mogelijkheden. Dat kon een keukendienst zijn of iemand in de huishouding. Dit ging onder supervisie van een gediplomeerde verzorgende.

Antwoord 17

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

Ik ben zelf bezig met het startende initiatief ProjectYou. Dit nieuwe project creëert een context waarin hoger opgeleiden enerzijds ervaring op kunnen doen met verschillende werkgevers, en anderzijds gestimuleerd worden na te denken over hun persoonlijke toegevoegde waarde voor deze samenleving. Dit project helpt dus ook mensen (starters) die moeite hebben om een baan te vinden, maar dit is dan weer een iets andere doelgroep dan bij 'MMM'.

Antwoord 18

- Diagnosecentrum Sociale Werkvoorziening: assessment/ test- en training in een werksetting
- DaAr: trajectbureau van GG-Net Apeldoorn; veel deskundigheid op gebied van begeleiding richting werk en activering in combinatie met psychische klachten

Antwoord 19

Geen voorbeelden te noemen op dit moment.

Midden

Technieken/good practices/evidence

Beslisboom ontwikkeld om van arbeidsongeschiktheid de mogelijkheden van de klant te gaan zien en vertalen naar arbeidsmogelijkheden.

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

Voorheen kochten wij trajecten in bij Drive the Care Compagny in Venlo.

Maar nu daar alle goede psychologen uit financiële overweging ontslagen zijn en vervangen door consultants heb ik er minder vertrouwen in.

Ik heb de afgelopen jaren een aantal mensen doorverwezen naar deze organisatie. Alle trajecten met goed resultaten.

Deze methode zet mensen in hun kracht in zeer korte tijd. Deze methode is vooral met mensen met psychische problemen en niet met psychiatrische problemen. Ik werkte vooral samen met Nanda Bakker. Ik had haar ook voor dit project benaderd. Helaas las ze mijn bericht te laat. Ze doet anders graag mee.

In alle projecten gaat het vooral om de klik tussen mensen. Dat kan ook bij sociale activering. Ik werkte in de regio Arnhem graag samen met een

begeleider op een zorgboerderij. De wijze waarop deze begeleider in het leven staat en mensen naar een hoge niveau brengt is een klasse apart. In het verleden heb ik bv. 1 jongen hier heen gebracht voor sociale activering. Deze jongen was dakloos, en mocht 's nachts, bij vrienden op de bank slapen. Veel psychische problemen. Totaal geen zelfvertrouwen meer. Deze jongen heeft in een jaar tijd zijn zelfvertrouwen terug gekregen. Woonde ondertussen in een daklozen centrum. De wijze waarop hij daar aandacht kreeg deed hem groeien. Hij leerde er tekenen. Hij bleek ongekenende talenten te hebben. Cliënt heeft nu een eigen huisje en een baan. Alles door het vertrouwen wat aan hem gegeven is.

Cliënt vertelde eens. Wanneer je als hond steeds geschopt wordt, wordt je van zelf vals. Ik voel mij deze hond. Ik wil niet vals worden gemaakt.

Een voorbeeld: In de begeleiding (supervisie) van een cliënt (psychiater in de GGZ) ontstaat bij mij het beeld van iemand die kampt met ADD. Ik maak daar een aantekening van. De volgende sessie besluit ik om dit voor te leggen. Ik ben extra voorzichtig, omdat ik niet op de stoel zit van de diagnosesteller en omdat ik ervan uitga dat een psychiater voldoende zelfinzicht heeft om de symptomen van de stoornis te herkennen. Er ontstaat een boeiend gesprek waarin ik op verzoek teruggeef wat ik waarneem om tot deze 'conclusie' te komen. Het blijkt dat er inderdaad al eens een diagnose is gesteld in die richting en de cliënt ook af en toe medicatie gebruikt. In de begeleiding verandert er niet wezenlijks iets, maar met mijn kennis over deze aandoening hou ik er wel rekening mee. In dit voorbeeld is de uitdaging om steeds terug te koppelen hoe en met welk doel ik mijn interventies pleeg. Het resultaat van de begeleiding is onder meer dat cliënt zicht krijgt op de patronen, die cliënt het werken in een hiërarchisch en strakke organisatiestructuur belemmeren. Dit roept de volgende vragen op: Welke aanpassingen mag en kan de werknemer verwachten van de werkgever, rekening houdend met zijn/haar beperkingen. Wil werknemer eigenlijk verder in deze strakke organisatiestructuur? In hoeverre en op welk moment is het noodzakelijk dat werkgever op de hoogte is van de aandoening van cliënt? Tot welke aanpassingen is werkgever bereid om werknemer te behouden? Alweer enige jaren geleden kreeg ik een aanmelding voor coaching van een cliënt door een personeelsconsulent van een regionale hulpdienst: 'De werknemer wordt zeer gewaardeerd in zijn werk, maar er zijn wat problemen op de afdeling, m.n. in de communicatieve sfeer. De problemen komen voort uit het gedrag van werknemer, waarschijnlijk gerelateerd aan zijn ADHD.' In de contractfase zijn cliënt en (interne) werkbegeleider betrokken. Daarin worden doelen vastgesteld en afgesproken wordt, dat er over de voortgang van de coaching teruggekoppeld wordt naar de werkbegeleider samen met cliënt. Tijdens het begeleidingstraject vinden 3 evaluatiegesprekken plaats. Waarom dit voorbeeld van good practice:

- de werkbegeleider signaleert een probleem en legt dit neer bij personeelszaken.
- de personeelsconsulent speelt een actieve rol in de zoektocht naar professionele begeleiding. M.a.w. onderkent dat er een hulpvraag ligt, die de organisatie niet alleen kan oplossen.
- cliënt voelt zich serieus genomen en is bereid te investeren in zichzelf op basis van wederzijds vertrouwen.
- werkgever onderkent de waarde van de werknemer en benoemt ook zijn beperkingen.
- werkgever investeert in werknemer om deze te kunnen behouden (faciliteert de begeleiding).
- werkgever is bereid tot het doen van aanpassingen in het takenpakket, waardoor werknemer zich optimaal kan ontplooiën.
- Samenwerking met grotere bedrijven waarin door jobcarving functies zijn gecreëerd voor mensen met een licht verstandelijke beperking.
- Het exploiteren van kinderboerderijen waarin bewust gezocht wordt naar integratie door in samenwerking met de betreffende gemeente de locatie te gebruiken voor bijvoorbeeld moeder kind projecten.
- inzet van ervaringsdeskundigen bij 'De Gelderse Roos' (GGZ Tiel e.o.)
- vriendin met anorexia verleden heeft ook mensen met psychiatrische problematiek begeleid om terug te komen in het arbeidsproces
- Projecten Ervaringsdeskundige (waar mensen met (psychiatrische) ervaringen kansen krijgen en betaalde banen worden aangeboden

Zuid

West

We werken met de Presentie benadering van Andries Baart. Dit houdt o.a. in: Echt aanwezig zijn met aandacht, de ander echt zien, waarderen en respecteren en wezenlijk contact maken.

- Van Harte & Lingsma. Werken vanuit waarderende en onderzoekend perspectief (trainingsbureau persoonlijk leiderschap, Oegstgeest)
 - mijn manager Saskia was daar het levende voorbeeld van in haar coaching toen ik van trainerschap overstapte naar loopbaancoach. Vertrouwen als basis!
 - Appreciative Inquiry
 - Thema Gecentreerde Interactie (interviewvorm Ruth Cohn / Ivo Callens)
- TGI
- Insights Discovery: een model van communicatievoorkeuren in beeld brengen van personen en teams. Door middel van vier kleuren en een

bepaalde volgorde in die kleuren. Brengt mensen dichterbij elkaar omdat ze elkaar echt leren kennen en zichzelf ook.

- Spiral Dynamics

- Mindfulness brengt me in contact met wat ik doe en voel en stimuleert een accepterende houding, oefeningen zoals drie minuten adem oefening werken goed bij teams en trainingen.

- Servant leadership: ik zit er niet voor mijn eigen succes maar dat van de ander en dat geeft mij weer voldoening

Neutraal informeren, open vragen stellen, reflecteren, bekrachtigen en samenvatten. De professional versterkt de autonomie, is coöperatief, ontlokt en is empatisch en respectvol. De professional danst met weerstand, vergroot de discrepantie en vergroot het vertrouwen in het eigen kunnen.

Meer informatie op: <http://www.gildenetwerk.nl>

Re-integratie bureau Werkplan in Delft voor lager opgeleiden in de persoon van Fieke Jenneskens;

Mirjam Collé van Bureau Counselling en Coaching in Delft;

Bureau Track Den Haag onderdeel van Reaktgroep .

Project Fit4Work (samenwerking NCB projecten en ID Plein voor klanten met een GGZ achtergrond waarin werk voorop staat. Uniek daarin is de samenwerking door interdisciplinair overleg (klantmanagers, coaches, hulpverleners GGZ) . In de praktijk nog niets van gemerkt. Desgevraagd te horen gekregen dat de behandelaars van de GGZ daar niet toe bereid zouden zijn. Alle bovengenoemde bureaus hanteren een methodiek waarin binnen een werksituatie

De methodiek 'omdenken' sluit hier bij aan:

Het werken met richtlijnen en protocollen door verzekering – en bedrijfsartsen verhoudt zich slecht tot maatwerk. De mogelijkheid om een urenbeperking toe te passen lijkt me zeker op zijn plaats.

Vraag 3, Droom

Noord

Antwoord 1

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 2

ALLE jongeren die ook maar enigszins een mogelijkheid hebben tot arbeidsparticipatie krijgen die mogelijkheid, waarbij er een doorgaande lijn bestaat vanuit de school waar ze vandaan komen naar de daadwerkelijke arbeidsplaats met een persoonlijke begeleider die tevens hun "maatje" is waar ze op terug kunnen vallen. Met de mogelijkheden en kwetsbaarheden die al in de schooltijd gebleken zijn, wordt rekening gehouden en als de daarvoor gegeven begeleiding effectief was, wordt die in aangepaste vorm doorgezet.

Nodig daarvoor: een (financiële?) stimulans voor werkgevers om jongeren die ze anders niet zo snel als werknemer zouden aannemen, om dit wel te doen; persoonlijke begeleiding die erop let dat deze jongeren in meerdere opzichten de ruimte krijgen om hun kwaliteiten aan te spreken en hier waardering voor te krijgen; de mogelijkheid om de gegevens die van de begeleiding op hun school beschikbaar is "warm" over te dragen en beschikbaar te houden voor de begeleiding in de arbeidssituatie (voor zover nog relevant, en natuurlijk met toestemming van de jongere zelf).

Antwoord 3

Mijn droom is dat ik zie gebeuren dat alle werkgevers hun deuren openen voor iemand met een beperking. Ik droom dat mensen met mogelijkheden, met open armen worden ontvangen en er gekeken wordt naar hun kwaliteiten en niet naar wat ze niet kunnen of lastig vinden. Iedereen is gelijkwaardig en iedereen houdt rekening met elkaar en helpt elkaar. Dat er op elke werkplek een coach is die dit zicht heeft op de werknemer met een beperking en aanstuurt. Ik droom van een samenwerking waarin iedereen wordt erkend om wie hij/zij is

Ik droom dat alle mensen met een beperking in het kracht worden gezet, ook zij hebben kwaliteiten, die we kunnen gebruiken.

Ik droom dat er minder bureaucratie is, waardoor regelgeving voor deze doelgroep makkelijk wordt. Het zijn immers mensen waarom het gaat en het is geen dossier.

Antwoord 4

- financiën zijn niet het allerbelangrijkste, wet en regelgeving is echt
- ondersteunend i.p.v. ondermijnend; iemand op de juiste plek helpen is belangrijker dan of hij de juiste uitkering ontvangt
- werkgevers zijn bereid om naar mogelijkheden te kijken, de banen stoppen niet als de subsidie stopt
- cliënten werken op de juiste plek, nl die waar hun sterke kanten tot uiting komen, waar men de veiligheid ervaart.
- administratie rond jobcoaching is gebruikersvriendelijk en kost niet te veel tijd
- mogelijkheden benutten betekent ook: kijken naar taken uit een bestaande functie halen en daar een baan van maken, iedereen doet waar hij goed in is
- ontwikkeling van mogelijkheden op de werkplek of persoonlijke ontwikkeling is altijd onderdeel van evaluatie
- werkgevers hebben tijd om mensen wegwijs op de werkvloer te maken ondanks eigen hectiek of ontwikkelingen
- de begeleidingsmethode geeft genoeg houvast aan cliënt en werkgever
- er is sprake van korte lijnen; men is benaderbaar voor kort overleg om snel te kunnen bijsturen
- we zien minder langdurige uitval omdat we er snel bij zijn en cliënt op de juiste manier kunnen ondersteunen in het werk, dit is maatwerk wat alleen geleverd kan worden als je de cliënt echt kent = tijd en aandacht in gestoken hebt.

Antwoord 5

Ik heb een klant voor mij zitten en krijg de gelegenheid om een goed beeld te schetsen van de situatie van iemand en heb inzichtelijk waardoor iemand wordt belemmerd op de arbeidsmarkt en wat de aandachtspunten in de begeleiding zijn. Daarnaast worden de betrokken hulpverleners in de gelegenheid gesteld om bij de gesprekken met de klant aan te schuiven en gaan wij met elkaar een passend traject zoeken. Hulpverlening en deelname aan een traject worden indien mogelijk gecombineerd. Daarnaast heb ik zelf de beschikking over een re-integratiebudget en kan ik dit inzetten voor het traject dat wij passend achten waarbij het doel van het traject terugkeer naar passende werkplek is.

Antwoord 6

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 's middags werken. Dit komt omdat het hen letterlijk niet lukt om 's morgens 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.

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.

Antwoord 7

-

Antwoord 8

-

Oost

Antwoord 1

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

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

Als er een nieuwe kandidaat bij de instantie komt en er is uitgebreid onderzocht wat iemand nog wel kan en onder welke voorwaarden, gaat de persoonlijk begeleider op zoek naar mogelijke bedrijven. Dit wordt zo veel mogelijk aangesloten op de wensen van de cliënt. De opties worden samen met de cliënt gekeken. Daarna wordt er contact opgenomen met de contactpersoon van een bepaald bedrijf en wordt er een kennismakingsgesprek gepland. In dit gesprek wordt gekeken of er een match is, gevoelsmatig maar ook praktisch. Als dit er is kan de cliënt starten met een proefperiode. Als iemand nieuw in een bedrijf komt werken worden de medewerkers daarvan op de hoogte gesteld door middel van een korte toelichting. Hierin wordt uitgelegd wat er met iemand aan de hand is en waar rekening mee moet worden gehouden. Het is ook belangrijk dat de medewerkers op de hoogte zijn van de afspraken die met de cliënt gemaakt

zijn, bijvoorbeeld dat deze later mag beginnen of eerder mag stoppen. Zodoende ontstaat daar geen misverstanden over. De cliënt kan met vragen terecht bij de contactpersoon van het bedrijf, maar het is ook belangrijk dat er op de werkvloer iemand is waar hij terecht kan, bijvoorbeeld een 'maatje'. Dit is bijvoorbeeld als iemand even zijn hart wil luchten. Bij grotere problemen kan dit maatje cliënt doorsturen naar de contactpersoon. Er is een korte lijn tussen de contactpersoon van het bedrijf en de persoonlijk begeleider, zodat eventuele problemen snel opgelost kunnen worden of afspraken kunnen worden aangepast.

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

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

Antwoord 2

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

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

Antwoord 3

-

Antwoord 4

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

Nodig is:

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

Antwoord 5

Ik zie dat iedereen een plek heeft die het beste bij hem of haar past. Ik zie dat we tijd hebben voor elkaar en aandacht en dat we wonder waardeoordeel mogen worden wie we zijn. Ik zie dat we meerdere soorten werk leuk mogen vinden en dat we ook meerdere soorten werk doen. Lekker met je handen werken en de dag erna met je hoofd, lekker praktisch en daarna een beleidsachtige opdracht, lekker buiten en de volgende dag binnen. We mogen afwisselen; ik ervaar dat dit goed is voor mijn lijf en leden, conditie en het geeft veel meer inspiratie. Het is goed voor mijn productiviteit en de mensen met wie ik werk en mijn collega's. Ik voel me er veel beter door. Ik zie MMM er beter door, omdat ik alle fases van het proces meemaak.

Antwoord 6

-

Antwoord 7

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

Mogelijk wil ik een projectvoorstel bespreekbaar maken.

Antwoord 8

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

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

VWO zichzelf ook in staat voelen een vervolgoopleiding te gaan doen en kan zich in iedere werkomgeving die hij kiest goed handhaven.

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

Antwoord 9

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

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

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

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

Antwoord 10

Iedereen beseft dat dat de ander en hijzelf bestaat uit ervaringen, talenten en dromen. Vanuit dat besef is onderscheid in soorten ziekten/aandoeningen overbodig geworden. Voor iedereen geldt al vanaf de vroegste jeugd, scholing en begeleiding (ongeacht wie begeleidt) dat er aandacht is voor het 'eigen' van de mens. Zekere noodzakelijk geachte vaardigheden worden aangeleerd (denk aan taalvaardigheid, spreken, schrijven, rekvaardigheid). Zelfstandig handelen, reflecteren, samen werken en lerend vermogen worden gestimuleerd. In de loop van de jaren worden talenten en persoonlijke eigenschappen in termen van kracht-valkuil-uitdaging (denk aan kernkwadranten) opgenomen in een persoonlijk dossier. Bijzondere vaardigheden, succesvolle trajecten, eigen leerinzichten, dromen en ambities komen ook in een dergelijk dossier (met de huidige technieken vast op verschillende manieren in te richten om recht te doen aan meervoudige intelligentie. Bij de een wellicht visueel vormgegeven, bij de ander met taal, bij een derde met muziek-auditief...).

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

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

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

Antwoord 11

Iedereen is een mens met mogelijkheden. We gaan uit van ieders kracht en zien beperkingen van specifieke groepen of individuen daarbij reëel onder ogen. We zijn afgestapt van het beginsel dat mensen die niet (meer) willen werken dat moeten en mensen die willen werken dat niet kunnen.

Ondernemers worden gecompenseerd voor evt. grotere risico's die zij lopen bij ziekte of uitval van meer risicovolle medewerkers. Iedereen heeft het recht op tenminste 20 uur betaald werk. Zowel werkgevers als werknemers kunnen een beroep doen op coaches die hen helpen evt. belemmeringen te overwinnen. Via payrolling worden groepen die lastig aan de slag komen maar dat wel graag willen geholpen met werk en zo kunnen werkgevers naar draagkracht beschikken over meer/voldoende personeel. Voor sommige

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

Antwoord 12

Op maat werken, mensen regie geven en financiële ondersteuning op maat! Kleinschalige gewone bedrijven die MMM opnemen in hun bedrijf. Mensen hun leertraject gunnen en tijd om ook aan te mogen komen waar ze met hun mogelijkheden ook zinvol kunnen werken.

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

Antwoord 13

-

Antwoord 14

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

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

Antwoord 15

- vertrouwen geven in mogelijkheden
- snelheid
- samenwerking
- communicatie, korte lijnen
- aansluiten netwerk
- inspelen en schakelen op de cliëntsituatie

Antwoord 16

Ik zie voor mij dat de mensen met mogelijkheden aan de slag zijn bij werkgevers. Zij zijn aangenomen voor een bepaalde functie. Na de inwerkperiode is er alle ruimte om te mogen ontdekken welke competenties het beste tot uiting komen. Focus ligt op wat goed gaat en niet op snelheid.

De latente competenties worden gezien door het team en de leidinggevende. Samen met de medewerker wordt gekeken of een verdere ontwikkeling gestimuleerd kan worden. Wordt dit als spannend ervaren, wordt dat erkend en begeleid. Geen tijdsdruk en een tempo dat haalbaar is zodat stressopbouw geen kans kan krijgen. De leidinggevende of een maatje in het team kennen de symptomen en gedragsveranderingen bij stress. Alles kan besproken worden met elkaar zodat energiegevers meer op de voorgrond blijven dan energievreters. Geeft de medewerker blijvend spanning aan dan is er een vaste professional die ingezet kan worden voor overleg en eventuele begeleiding. De trigger die de oorzaak is van de spanning wordt geneutraliseerd waardoor rust kan ontstaan en de werkzaamheden vervolgd kunnen worden. Op tijd anticiperen is mogelijk wanneer er kennis is over de achtergrond van de medewerker. In een gesprek wordt besproken of begeleiding een meerwaarde kan zijn. Preventief werken zodat ziekteverzuim kan uitblijven.

Antwoord 17

-

Antwoord 18

- Mèt iedereen bij wie de stap naar regulier betaald werk door (fysieke en/of) psychische klachten te groot is wordt bekeken of/hoe deze stap gemaakt kan worden
- Werken op basis van vertrouwen en uitgaan van motivatie
- Eerst oefenen en ontdekken of
- Direct (veilig) aan het werk
- Geen druk vanwege uitkering
- Geen druk door uitstroomcijfers
- Geen bureaucratie
- Geen onderscheid in financieel rugzakje cliënt
- Accepteren dat niet iedereen kan werken
- Voor de werkgever wordt deze doelgroep vanzelfsprekend en aantrekkelijk gemaakt

Antwoord 19

We gaan werken met een methode die mensen structuur biedt en duidelijkheid schept. Verwachtingen worden besproken met medewerkers. De mensen gaan daarbij uit van hun eigen kracht.

Kijk verder dan alleen werk in loondienst. Kijk ook naar andere samenwerkingsmogelijkheden of zelfstandigheid. Zo nodig ondersteun mensen daarbij.

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

Midden

Dromen/visie

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

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

Van nature heeft ieder mens een bepaalde interpretatie, zonder enige vorm van kennis over mensen met Psychische kwetsbaarheden. Als wij hun hiervan bewust maken, door op te stellen als een OEN (Open, eerlijk en Nieuwsgierig), in het kunnen en handelen van deze mensen, ben ik ervan overtuigd dat zij totaal anders gaan denken en opstellen naar deze doelgroep (bewustheid creëren en denken in mogelijkheden).

Belangrijk is dat je een goede netwerk hebt waar je mensen naar door kunt verwijzen. De juiste mensen/ begeleider bij de juiste persoon matchen. Dat geeft het beste resultaat. En juist die resultaten geven je energie.

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

Wanneer we echt alleen mensen in onze spreekkamer krijgen bij het UWV met psychische problemen dan kan hier echt tijd in gestoken worden. En kan je mensen echt goed doorverwijzen.

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

- In elke werksituatie zie ik dat mensen met en zonder beperking samenwerking. Iedereen wordt uitgedaagd in zijn of haar kracht te staan en iedereen mag zijn wie hij wil zijn. Dit uiteraard wel binnen de regels die gelden voor dat bedrijven in het kader van veiligheid, kwaliteit en omgangsvormen.

- Binnen iedere organisatie zijn interne en externe jobcoaches aanwezig die daar waar nodig de ondersteuning bieden. Er wordt continu gekeken naar mogelijkheden en uitbouwen van kennis en kunde.
- De balans zal zo sterk in evenwicht moeten zijn dat bij het gemis van de kwaliteiten van een van de medewerkers dit ook direct merkbaar zou moeten zijn.
- Uiteindelijk praat je dus niet meer over mensen met een afstand of beperking maar zijn het medewerkers die worden gefaciliteerd daar waar zij behoefte aan hebben en genereren zij waarde voor de werkgever.

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

Mensen weer leren , weten hoe ze, en dát ze weer naar elkaar moeten luisteren.

Dat mensen weer mensen mogen worden, en nummer-af zijn. Dat er weer oprechte, eerlijke betrokkenheid en interesse voor elkaar is. Dat het vanzelfsprekend is dat je elkaar helpt en steunt.

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

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

De moraal is ook zo, dat arbeidsbeperkten moeten gaan werken en er financieel minstens € 100 op vooruit moeten gaan. (bij fulltime werk)
NODIG IS: een krachtige overheid, die doorzet.

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

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

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

Zuid

Antwoord 1

Vastgelegd in Groeistrategie en Groeiplan

Ondersteuning beter, efficiënter, goedkoper en vooral veel leuker

Beschreven in Groeiplan wat nodig is.

Handboek verschijnt in mei/juni

Antwoord 2

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

Antwoord 3

Alle betrokken partijen meer op één lijn komen, zodat MMM betere kansen krijgen te participeren. Mensen moeten weer samen naar elkaar luisteren. Dan krijgen we weer een samenleving waar iedereen gerespecteerd wordt en naar draagkracht kan deelnemen en bijdragen aan een mooie succesvolle samenleving.

Antwoord 4

Ik zie gebeuren dat er geluisterd wordt naar de "kwetsbare mens", naar zijn dromen, angsten, mogelijkheden en dat er door door te vragen naar datgene wat hem of haar lukt ruimte ontstaat bij de ander om te durven doen. Ik droom maar zie ook het gebeuren dat er afgestapt wordt van het idee dat alles van het een op de andere moment uitvoerbaar wordt, maar dat er tools komen om deze kwetsbare mens de tijd en de ruimte te geven om invulling te geven aan zijn/haar mogelijkheden. Om iemand tot zijn/ haar vertrouwenspersoon te maken, iemand die luistert, aanmoedigt en helpt. Dat het even niet alleen om het geld gaat, maar om het leren meedraaien in een systeem dat werk en/of maatschappij heet. Dat we dat voor elkaar hebben!

Antwoord 5

Ik zie het als geslaagd als deze mensen een duidelijke plek hebben waar ze naartoe kunnen en waar ze serieuze begeleiding krijgen door één persoon, zodat ze niet steeds opnieuw hun verhaal kunnen doen. Vanuit deze plek zullen ze opzoek gaan naar werk, eerst gebeurt dit uitgezonden vanuit het bureau, als de medewerker dan goed bevalt of uitstekend past binnen het team moet er een mogelijkheid komen voor deze mensen om aan de slag te gaan bij deze werkgever. Het moet voor werkgevers laagdrempelig kunnen om ze in dienst te nemen.

Antwoord 6

Mijn droom is in feite, dat alles blijft zoals het nu is in die zin dat de gemeenschap middelen en mogelijkheden beschikbaar stelt c.q. blijft stellen (zoals nu via de AWBZ, WSW, WWB) en er zodoende voor zorgt, dat mensen met een psychische beperking een zinvolle dagbesteding dan wel gesubsidieerd (werk) hebben. Dit kan in aparte voorzieningen, maar kan ook

in een regulier bedrijf als individu of als groep (detacheringen, begeleid werken). Ik vind de huidige aanpak prima en mag voor mij zo blijven. Voor werkgevers is het zeer van belang dat zij voldoende ondersteund worden bij de begeleiding van mensen met een psychische beperking. Een soort jobcoach als aanspreekpunt, klankbord en ook probleemoplosser is hierbij een must. Dit werkt m.i. veel beter dan quota oftewel bonus en malus regelingen.

Op het moment dat de AWBZ indicaties voor dagbesteding komen te vervallen en de WMO er op gericht is om te voorkomen om de gespecificeerde maatwerkzorg in te zetten, voorzie ik op de korte termijn, dat hele groepen mensen die nu bij bv. Relim werken, thuis komen te zitten. Het geld moet en kan ook alleen in grote omvang bespaard worden in de dure gespecialiseerde maatwerkzorg. Mensen thuis laten blijven is dan op de korte termijn natuurlijk de allergeedkoopste oplossing.

In mijn ogen zou er bezuinigd kunnen worden op de enorme externe bureaucratie, verantwoordings- en controledrift bij de overheid. Kijkend naar organisaties als CAK en zorgkantoor die eisen dat we als organisatie 4 x dezelfde gegevens moeten aanleveren (steeds op een andere manier), alle gemeenten met ieder hun eigen wensen en eisen, de rompslomp aan kwaliteitseisen waar we aan moeten voldoen, de ARBO wetgeving etc. Hiermee ben je als organisatie verplicht om ook zelf steeds meer personeel in de overhead aan te nemen en geld uit te geven aan externe bureaus. Een andere zeer grote kostenpost voor organisaties is de hiermee gemoeide ICT business. Het steeds weer aanpassen van systemen aan de gewijzigde vragen Ik zou het wel eens interessant vinden om dit eens te laten onderzoeken. Bij onze eigen organisatie kost het ontwikkelen en aanpassen van het ICT -systeem zeer veel geld.

Dit drijft de prijs van de zorg/begeleiding in zijn geheel op en gaat uiteindelijk ten koste van het begeleidend personeel. Onze core-business is werken aan werk voor en met mensen door mensen; hiervoor moet het geld dan ook in de eerste plaats worden aangewend.

Antwoord 7

Heel eerlijk: bij de gemeente 's-Hertogenbosch zitten we midden in een reorganisatie die per 31 maart rond zal zijn. De caseloads verdubbelen en er zal geen tijd meer zijn voor persoonlijke aandacht en begeleiding. Per klant krijgen we een half uur per kwartaal voor een persoonlijk gesprek. Alles wat naar mijn idee noodzakelijk is in de begeleiding van mensen met psychische problemen wordt hiermee teruggedraaid.

Het kost me erg veel moeite om in deze situatie te dromen.

Antwoord 8

Ik denk dat een ideale situatie m.b.t. de integratie van mensen met (psychische) beperkingen de zg. 'inclusieve arbeidsorganisatie' is. Ofwel, een organisatie waarin mensen met en zonder arbeidshandicap al gelijkwaardige medewerkers kunnen functioneren, zonder dat mensen met (psychische) arbeidsbeperkingen als 'speciaal geval' of uitzondering worden behandeld. Ik denk dat dit een aantrekkelijk toekomstbeeld is, omdat ik het spijtig vindt dat mensen met een (psychische) beperking nu van jongs af aan in een speciale positie worden geplaatst waarin er meer nadruk wordt gelegd op hun onmogelijkheden, dan hun mogelijkheden. Uiteraard zal het wel altijd nodig zijn/blijven om extra ondersteuning, begeleiding of aanpassingen in arbeid te realiseren.

Ik vind bovenstaande "verhaal" van deze cliënte een krachtig verhaal uit mijn eigen werkveld, omdat er meerder beperkingen en belemmeringen van mevrouw zijn "weggewerkt" en uiteindelijk een zelfstandig bestaan heeft opgebouwd.

Er is een hechte (vertrouwens)band ontstaan en bij mijn nazorgbezoek zie ik een gelukkige mevrouw, vol in het leven met een boost aan zelfvertrouwen. Dit kon alleen bereikt worden door diverse externe instanties, begeleiders, motivatie en inzet van mevrouw; eigenlijk met een totale samenwerking. De krachtige "good practices" uit mijn werkomgeving die ik nu momenteel zie en aansluiten bij mijn (bovengeschreven) verhaal is;

- samenwerking tussen SW-bedrijven en sociale diensten en werkgevers i.v.m. de toekomstige participatiewet (2015). Er heeft onlangs een WWNV-pilot gedraaid in onze gemeenten, die is omgezet naar de participatiewet (2012 -2013). Deze pilot was afgezet van de landelijke pilots, maar afgestemd naar onze (woon en werk)omgeving. Door de goede resultaten is door beide gemeente besloten een verkorte verlenging voor 2014 aan te gaan (duur 9 maanden).
 - samenwerking tussen WMO-afdeling, AWBZ- dagactiviteiten instanties (zoals Prezzent, Cello) en sociale dienst (SDB) ivm toekomstige wijziging binnen de AWBZ en participatie. Momenteel zijn we bezig arbeidstrajecten op te zetten voor een AWBZ-doelgroep. Het zijn voornamelijk cliënten die een CIZ-indicatie hebben (o.a. verzorging maar ook dagactiviteiten), maar ook cliënten die op de wachtlijst staan met WSW-indicatie (handicap ernstig). De ervaringen over deze arbeidsprojecten zijn tot op heden positief. Deze pilot is nog lopend en duurt tenminste tot januari 2015.
- Mijn verwachting is dan ook dat door een goede (slimme) samenwerking er nog "winst" voor een ieder valt te behalen .

Antwoord 9

Mijn droom op het gebied van re-integratie is dat er een (werk)plekje is voor een ieder persoon. Het maakt niet uit welke klachten of beperkingen je hebt, oud of jong bent; gezamenlijk zullen we er voor kunnen zorgen dat er "een werkplek" is voor iedereen.

"het maximale halen uit een persoon" of anders genoemd werken naar vermogen"

Ik droom dat er voldoende werkgevers zijn die de ruimte hebben om personen op te nemen in hun bedrijf, om een steentje te laten bijdragen. Dat deze werkgevers zien dat alle personen (ondanks hun beperkingen; fysiek of psychisch) een meerwaarde zijn voor het bedrijf.

Als ik mijn droom op een afstandje bekijkt; zie ik dat mijn droom meer onderlinge waardering onder collega's teweeg brengt binnen een bedrijf. Verder droom ik dat er voldoende budget bestaat om begeleiding en passende werkplekhulpmiddelen in te kopen, om deze personen met een beperking, bij te staan bij de werkgevers. Hierdoor willen werkgevers graag gebruik maken van gemotiveerde werknemers, ondanks hun beperkingen. Verder zijn er voldoende beschutte werkplekken voor de personen die echt niet naar een reguliere werkplek kunnen toegroeien (beschut werk) Er is 1 loket voor werknemers, 1 loket voor werkgevers voor alle vragen. Er komt 1 begeleider per persoon (cliënt).

Wanneer deze droom zou uitkomen, zijn er nagenoeg geen werkloosheidscijfers. Is er een onderling groot vertrouwen in elkaar (en verdwijnt de bureaucratie). Ik hoop dat ik niet wakker zal worden in deze droom.

Antwoord 10

Ik droom ervan dat de aller zwaksten het allereerst uitgestoten worden. Dan droom ik dat langzaam maar zeker de overlast van deze mensen weer toeneemt. Dat de criminaliteit toeneemt en dat de zorgkosten stijgen en dat er meer mensen een beroep doen op de overheid.

Wanneer we 10 jaar verder zijn wordt het oude weer uit de kast getrokken en beginnen we opnieuw de maatschappij socialer te maken. Ik zie het al voor mijn ogen gebeuren, maar ik geniet er niet van.

West

Een omslag in denken en benadering van mensen; Een cultuuromslag. Zichtbaar in een gezamenlijke handreiking; openstaan voor... door werkgevers, maar ook overheid, UWV, hulpverleners en verzekeringsmaatschappijen. Vertrouwen geven aan

Jim Collins' boek "Good to great" worden nageleefd: de juiste mensen aan boord; helderheid wanneer iemand het blijvend niet goed doet en uiteindelijk ontslag; dienstbaar leiderschap; gestaag en volhardend werken.

Klanten gebruiksaanwijzing voor zichzelf te schrijven. "do's and dont's" waren in het omgaan met hem en zijn stoornis

Dit vraagt wel een groter aanpassingsvermogen van de werkgever dan bij reguliere werknemers. Het vraagt ook meer inzicht in de talenten en mogelijkheden van de klant.

Begrip, flexibiliteit en ruimte geven zijn hierbij onmisbaar

Met maatwerk, creativiteit, betrokkenheid van directe collega's en een vast contactpersoon / vertrouwenspersoon een werkomgeving creëren waarin medewerkers tot hun recht komt en uit kunnen groeien tot volwaardige werknemers die zich gewaardeerd voelen en goed zijn in hun vak.

Bereidheid van werkgevers om zich te verdiepen in de behoeftes van cliënten met een psychische beperkingen en hiermee rekening te willen houden, zo nodig met ondersteuning van derden (zoals een coach, ervaringsdeskundige of familielid).

. Onbekend maakt onbemind. Het is daarom concreet nodig om werkgevers bekend te maken met de mogelijkheden van de doelgroep. Investeren in het overbrengen van 'best practice', bij vergelijkbare organisatie, in overeenkomstige functies, lijkt mij hierbij een zeer goede- en concrete schakel in de bemiddeling.

Ik zie een klein team met professionals vanuit verschillende disciplines zonder winstoogmerk werken met mensen die intensief begeleid worden waarbij duidelijke afspraken worden gemaakt en nagekomen. Waar administratieve processen ondersteunend zijn en niet de overhand krijgen. Waar ruimte is voor creatief denken.

maar uiteindelijk weet de cliënt toch het beste hoe hij zelf in elkaar zit.

Belang van de context.

Geen stigma of taboe. Mogelijkheid om in openheid te spreken over psychische kwetsbaarheid, en wat dat in de dagelijkse praktijk van werk betekent.

- Niet over cliënten praten, maar met. Niet voor ze doen, maar met ze doen.

Uitgaan van dialoog, gelijkwaardigheid en wederkerigheid in de samenwerking tussen cliënt en coach.

- Ook leidinggevende en collega's kunnen bij coach terecht.

- Flexibele inzet van coaching mogelijk. Kenmerkend voor psychische klachten is dat het vaak weer terugkomt. Soort "strippenkaart" voor coaching.