

MMM

mensen met mogelijkheden



Huiswerk Oost ter voorbereiding op sessie 3

Inhoudsopgave

Vraag 1: De droom die ik adopteerde was ook al weer:	3
Vraag 2: Welke stappen kan ik nemen om die droom te realiseren?	5
Vraag 3: Welke acties zijn nodig op lange termijn?	7
Vraag 4: Welke acties zijn nodig op korte termijn?	9
Vraag 5: Welke good practices en evidence (zie de samenvatting) kunnen je daarbij helpen?	11
Vraag 6: Welke personen kunnen je daarbij helpen (bv. iemand binnen regiogroep MMM)	12
Vraag 7: Hoe wil jij verder met dit project in de regio?	14
Vraag 8: Welk aandeel wil je daarin hebben?	16

Vraag 9: Hoe wil jij jouw ervaringen terugbrengen naar (het bestuur) van jouw beroepsgroep? Welke ideeën heb jij voor borging binnen de beroepsgroep?..... 17

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

Antwoord 1

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

Antwoord 2

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

Antwoord 3

Nummer 5

Antwoord 4

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

Antwoord 5

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

Antwoord 6

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

Antwoord 7

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

Antwoord 8

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

Antwoord 9

Werkgever en werknemer werken samen aan samen werken.

Antwoord 10

Zo goed mogelijk gebruik maken van de eigen regie.

Antwoord 11

Met iedereen bij wie de stap naar regulier betaald werk door (fysieke en/of) psychische klachten te groot is, wordt bekeken of /hoe deze stap gemaakt kan worden.

- Werken op basis van vertrouwen en uitgaan van motivatie
- Eerst oefenen en ontdekken of
- Direct aan het werk (veilig)
- Geen druk vanuit uitkering
- Geen druk door uitstroomcijfers
- Geen bureaucratie

Antwoord 12

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

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

Antwoord 13

Betere samenwerking en afstemming tussen zorgverleners, cliëntondersteuners, mantelzorginstanties, vrijwilligerswerk instanties, bedrijfsartsen, arbeidsdeskundigen, UWV onderdelen en de gemeente ten behoeve van de begeleiding en empowerment van mensen met psychische problemen, met als doel kunnen participeren naar vermogen, thuis, in mantelzorg, in vrijwilligerswerk, in betaald werk.

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

Antwoord 1

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

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

Antwoord 2

Benaderen van bereidwillige werkgevers.

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

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

Antwoord 3

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

Antwoord 4

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

Antwoord 5

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

Antwoord 6

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

Antwoord 7

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

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

Antwoord 8

Actief meedoen in discussies over deze vraagstukken.

Antwoord 9

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

Antwoord 10

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

Antwoord 11

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

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

Antwoord 12

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

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

Antwoord 13

Doorgaan met waar ik mee bezig ben, in samenwerking met anderen
Lobbyen voor geld en middelen / faciliteiten.

Vraag 3: Welke acties zijn nodig op lange termijn?

Antwoord 1

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

Antwoord 2

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

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

Antwoord 3

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

Antwoord 4

Inzetten en begeleiden van ervaringsdeskundigen.

Antwoord 5

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

Antwoord 6

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

Antwoord 7

Misschien het vergroten van mijn netwerk; werken aan wat ook de inclusieve maatschappij genoemd werd. Mezelf inzetten als instrument, consistent zijn, meer voor het voetlicht treden, opbouwen van een netwerk waar experimenteren kan en successen bekend gemaakt worden, als een motor achter het proces, laten zien dat het wel kan.

Antwoord 8

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

Antwoord 9

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

Antwoord 10

-

Antwoord 11

Politieke besluiten over financiering en werkvormen.

Antwoord 12

-

Antwoord 13

Zaken op poten zetten:

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

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

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

Vraag 4: Welke acties zijn nodig op korte termijn?

Antwoord 1

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

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

In de begeleiding elke situatie als bruikbaar en werkbaar beschouwen.

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

Antwoord 2

Voorlichting en enthousiasmeren van directe collega's.

Antwoord 3

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

Antwoord 4

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

Antwoord 5

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

Antwoord 6

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

Antwoord 7

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

Antwoord 8

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

Antwoord 9

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

Antwoord 10

Concrete plannen maken om de stappen uit te kunnen voeren. Openheid en proactief op zoek.

Antwoord 11

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

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

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

Antwoord 12

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

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

Antwoord 13

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

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

Antwoord 1

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

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

Antwoord 2

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

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

Antwoord 3

Heb ik niet direct helder eerlijk gezegd.

Antwoord 4

??

Antwoord 5

-

Antwoord 6

?????

Antwoord 7

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

Antwoord 8

Betrokkenheid van deskundigen op dit terrein.

Antwoord 9

Samenwerken met bijvoorbeeld GGZ en een jobcoach inzetten.

Antwoord 10

-

Antwoord 11

-

Antwoord 12

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

Antwoord 13

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

Vraag 6: Welke personen kunnen je daarbij helpen (bv. iemand binnen regiogroep MMM)**Antwoord 1**

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

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

Antwoord 2

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

Antwoord 3

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

Antwoord 4

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

Antwoord 5

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

Antwoord 6

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

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

Antwoord 7

Eigenlijk de mensen van alle dag.

Antwoord 8

-

Antwoord 9

-

Antwoord 10

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

Antwoord 11

-

Antwoord 12

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

Antwoord 13

iemand met geld en middelen

Vraag 7: Hoe wil jij verder met dit project in de regio?**Antwoord 1**

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

Antwoord 2

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

Antwoord 3

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

Antwoord 4

?

Antwoord 5

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

Antwoord 6

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

Antwoord 7

Eind maart gesprek met regionaal ziekenhuis over inzetbaarheid eigen mensen; ga ze vragen naar hun overtuiging dat elke mens mogelijkheden heeft en de ruimte die ze daarvoor hebben c.q. het lef om intern of met

externen trajecten aan te gaan of beleefde successen uit te dragen (al dan niet alleen op hun eigen site of ook via de MMM-site of plaatselijke bladen) Landelijk kijken wie vanuit beroepsgroep in andere regio's betrokken is; samen werken aan in ieder geval een samenvattende impressie – uitdagende stellingen voor de beroepsgroep wellicht het beste via de bestaande Linked-in platformen of het tijdschrift voor de beroepsgroep

Antwoord 8

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

Antwoord 9

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

Antwoord 10

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

Antwoord 11

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

Antwoord 12

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

Antwoord 13

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

Vraag 8: Welk aandeel wil je daarin hebben?

Antwoord 1

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

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

Antwoord 2

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

Antwoord 3

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

Antwoord 4

?

Antwoord 5

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

Antwoord 6

-

Antwoord 7

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

Antwoord 8

Participatie en in contact brengen met HRM-veld.

Antwoord 9

AD

Antwoord 10

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

Antwoord 11

Weet ik nog niet.

Antwoord 12

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

Antwoord 13

Zie punt 7: organiseren, trainen, uitvoeren

Vraag 9: Hoe wil jij jouw ervaringen terugbrengen naar (het bestuur) van jouw beroepsgroep? Welke ideeën heb jij voor borging binnen de beroepsgroep?**Antwoord 1**

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

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

Antwoord 2

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

Antwoord 3

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

Antwoord 4

?

Antwoord 5

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

komt te liggen nog verder uit te werken en in een volgende jaarvergadering door 1 intervisiegroep te laten samenvatten.

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

Antwoord 6

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

Antwoord 7

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

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

Antwoord 8

Zie boven.

Antwoord 9

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

Antwoord 10

-

Antwoord 11

Zie 7

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

Antwoord 12

Bespreken vergaarde info met collega's.

Antwoord 13

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

Aantekeningen onze groep van Mensen met Mogelijkheden m.b.t. onze dromen:

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

Wat is ervoor nodig:

Expertise vanuit de hulpverlening moet direct beschikbaar worden gesteld aan de werkgever zonder veel tussenschakels, direct op de werkvloer of via personeelszaken.

We moeten beginnen, gewoon doen, uitgaan van het gezonde

Er moet een sterkte-zwakteanalyse worden gemaakt per toekomstige werknemer

Er moet een goede matching plaatsvinden

Mensen moeten enthousiast raken

Er moet één loket komen waar mensen terecht kunnen voor informatie en coördinatie

Er moet zicht komen op de wijze van financiering

Zorg budgetten en re-integratie budgetten moeten gecoördineerd worden toegepast

Mensen moeten invloed krijgen op hun herstel, keuzemogelijkheden, eigen wens is de basis

Als er geld beschikbaar is moet dit niet worden besteed volgens regelgeving (het moet opgemaakt bv en dan komt het re-integratiebureau terwijl het niet nodig is maar de werknemer (evt. samen met werkgever) moet of de restsom kunnen houden of kunnen besteden aan extra bijscholing/opleiding naar keuze.

We moeten onze netwerken gebruiken

Wat willen we ervoor doen

1. De financieringsmogelijkheden in kaart brengen
2. Succesverhaal vertellen
3. In de eigen beroepsgroep dit onder de aandacht brengen
4. Onze eigen werkgever aanspreken en onze invloed gebruiken dat deze een substantieel percentage mensen met afstand tot de arbeidsmarkt aannemen
5. Bijscholing/voorlichting, coaching geven
6. Onder de aandacht brengen bij werkgevers die in potentie mensen in dienst willen nemen, zoals referaten bij Rotary en Lionclub en in netwerken waar men als werkgever inzit
7. Eigen netwerk informeren en hierin coördineren