



Ambassadeurs  
gevraagd voor  
Handreiking MMM

# Project MMM cultuur- omslag onder professionals

**MMM wil – als onderdeel van het projectplan van SZW en VWS waar Jetta Klijnsma zich persoonlijk sterk voor maakt – de arbeidsparticipatie van mensen met een psychische kwetsbaarheid bevorderen. Wij kunnen dat bereiken door een cultuuromslag in denken en doen onder professionals.**

TEKST Monique Klompé | Projectleider MMM

Dit jaar levert project MMM een handreiking op aan professionals van twintig beroepsgroepen, bij elkaar 13.000 professionals werkzaam in het domein zorg, GGZ, sociale zekerheid, HRM. Twintig beroepsgroepen, waaronder klantmanagers en arbeidsdeskundigen, gaan zich in het najaar committeren aan die handreiking en erin de dagelijkse praktijk mee aan de slag. Met elkaar beschikken deze professionals over geweldig veel kennis en kunde. Als we die goed aan elkaar linken, zorgen voor een gezamenlijke taal, doelstellingen en aanpak, dan kan de dienstverlening aan Mensen Met Mogelijkheden en werkgevers op een goedkope en makkelijke manier veel beter.

In het project MMM staan de verhalen van ervaringsdeskundigen en werkgevers letterlijk centraal. In vijf regio's hebben de professionals in drie bijeenkomsten geluisterd naar deze verhalen en inspiratie opgedaan voor hun dagelijkse praktijk. Zij hebben veel geleerd en zijn vervolgens met elkaar aan de slag gegaan met het verbeelden van een betere toekomst, waarin vanuit beperkingen naar

kwaliteiten, motivatie en krachten wordt gekeken, zowel aan de kant van het individu als aan de kant van de werkgever. Dat heeft gevolgen voor eigen houding en gedrag en samenwerking in de keten. We kunnen het met elkaar slimmer inrichten.

Wat zijn de eerste lessen die hier al te trekken zijn?

## **Motivatie**

Mensen met een psychische kwetsbaarheid zijn vaak erg gemotiveerd om de handen uit de mouwen te steken. Het probleem is alleen dat het ze niet zonder hulp lukt. Ze hebben de juiste support en coaching nodig. Vaak missen ze de kennis om te kunnen participeren. Ze weten niet welke faciliteiten ze nodig hebben. Het is een verspilling van een hele hoop talenten die in onze maatschappij hard nodig zijn. Bovendien is het voor de cliënten zelf juist heel goed om aan de slag te gaan.

Uit onderzoek en project MMM blijkt dat het belangrijk is dat vakmensen veranderen van de 'zorgzame professional' naar de





Jetta Klijnsma maakt zich sterk voor MMM Mensen met mogelijkheden

'faciliterende professional'. De professionals moeten meer kijken naar de kwaliteiten van de cliënt. Wat kan iemand wel en wat heeft hij daarvoor nodig? Daarvoor is een andere mindset onder professionals nodig. 'Wat zijn de klachten?' moet veranderen in 'Wat zijn de mogelijkheden?'. Op die manier kunnen de professionals de mensen betere handvatten meegeven.

### **Luisteren, luisteren, luisteren**

Het is heel belangrijk dat bij een kandidaat-werkende naar boven komt waar hij of zij tegenaan loopt, wat de motivatie is en natuurlijk wat de kwaliteiten zijn. Sommige professionals hebben al een referentiekader voor zich wanneer een persoon de spreekkamer binnenkomt of hebben het druk waardoor ze niet goed naar de cliënt luisteren. Op die manier komt niet goed naar boven wat de persoon zelf echt nodig heeft. Voor de professionals die aan het MMM meededen, bleek het luisteren een eyeopener te zijn. Mensen bleken veel beter in staat te zijn om hun verhaal te doen dan de professionals dachten. Hiervoor hoefden de professionals niet eens voorkennis van de beperking van een cliënt te hebben. Een cliënt bleek zelf goed in staat om de hinder helder op tafel te leggen. Daarnaast merkten de professionals dat de cliënten zich veel serieuzer genomen voelden wanneer ze hun verhaal duidelijk konden doen. 'Ga met een open mind het gesprek in en laat je eigen beeld los.'

### **Samenwerken**

Een ander probleem is dat cliënten in veel wachtkamers en spreekkamers van verschillende professionals komen. Daardoor is het heel belangrijk dat er ook goed wordt samengewerkt tussen de verschillende professionals zoals klantmanagers, arbeidsdeskundi-

**Wij vragen gemeenten de handreiking te adopteren!**

Als u ambassadeur bent, wat betekent dat?

- Dat u of iemand uit uw organisatie de concepthandreiking mee-leest in mei.
- Dat uw organisatie op de conferentie in het najaar een handtekening zet onder de handreiking.
- Dat u de handreiking in uw eigen organisatie uitdraagt en/of implementeert.

Optioneel (maar wel heel inspirerend):

- dat u deelneemt aan een jury en een prijs uitreikt aan een van de 15 dromen die uit de regio's komen en deze ook adopteert.

Voor onze aanpak en eerste uitkomsten:

zie [www.MMM-Mensenmetmogelijkheden.nl](http://www.MMM-Mensenmetmogelijkheden.nl).

Uw "Ja, ik wil" ontvangen wij graag op [info@MMM-mensenmetmogelijkheden.nl](mailto:info@MMM-mensenmetmogelijkheden.nl). Voor meer informatie of beantwoording van vragen kunt u terecht bij projectleider Monique Klompé, voorzitter NVvA, [klomp@arbeidsdeskundigen.nl](mailto:klomp@arbeidsdeskundigen.nl), tel. 06-55780620.

gen, artsen, psychiaters, jobcoaches en HRM'ers. Anders bestaat het gevaar dat deze persoon in een doolhof van verschillende adviezen belandt. Die samenwerking moet alleen niet over het hoofd van de persoon gebeuren. Communicatie moet via de persoon zelf lopen. Het is zijn of haar verhaal. Een tip van een ervaringsdeskundige was om de persoon een dossier te laten maken met daarin zijn verhaal. Deze kan hij dan naar iedere professional meenemen. Uiteindelijk moet er op die manier een gedeelde visie ontstaan, zodat de professionals geen tegenstrijdige adviezen geven. Daarnaast kan de professional zelf ook wat doen om de samenwerking te vergroten. Maak kennis met de werkzaamheden van andere professionals in de keten. Wat betekenen zij precies voor dit individu?

### **Werkgevers geruststellen**

Tot slot is er nog een hobbel waarbij de professional kan helpen: een potentiële werkgever geruststellen. Werkgevers hebben vaak koudwatervrees. Het is natuurlijk lastig om iemand met een kwetsbaarheid in dienst te nemen. Werkgevers hebben geen kennis over hoe dat in zijn werk gaat en hebben vaak vragen. Daar is een rol voor de professional weggelegd. Hij kan zijn vakkennis aanbieden aan de werkgever, tips geven en vertellen over de mogelijkheden die er zijn. Dat kan koudwatervrees voorkomen of beperken.