

Samenvatting Kennisbijeenkomst: Samen werken aan werk!

Re-integratie van mensen met een psychische aandoening

7 Juni 2018 – Leids Volkshuis

In Holland-Rijnland werken GGZ, UWV en W&I al nauw samen als het gaat om mensen met een psychische aandoening beter naar werk te begeleiden. Periodiek worden casussen besproken en adviseren professionals elkaar over de vervolgstappen. Indien nodig kan een beroep gedaan worden op een subsidie. Om het samenwerkingsverband meer onder de aandacht te brengen maar om vooral professionals over hun werk te laten vertellen, organiseerde de projectgroep een Kennisbijeenkomst in het Leids Volkshuis. In de aanloop hier naar toe ervoer de projectleiding veel ondersteuning van de deelnemende organisaties van het periodieke casuïstiekoverleg en diverse andere organisaties die zich bezig houden met het onderwerp psychische kwetsbaarheid. Mede hierdoor kon het programma voor deze ochtend vorm gegeven worden. Onderstaand verslag laat de ochtend revue passeren.

De bijeenkomst werd geopend door de regionale projectleider Impulsregeling GGZ, UWV en Werk & Inkomen: Kerstin Thederan. De opkomst was boven verwachting en daar waren de organisatoren behoorlijk van onder de indruk. Met de omgekeerde titel op haar eerste sheet zette Kerstin iedereen meteen in de goede mindset – dat mensen met een psychische aandoening dingen anders bekijken en oog voor creativiteit hebben – net zo als de omgekeerde en gespiegelde titel van haar sheet. Het doel van de ochtend was dan ook dat alle stigma's op zijn kop gezet moesten worden – en dat ze vooral met een positief oog bekeken moesten worden.

Marieke Sweens, de dagvoorzitter, begon de bijeenkomst met een ongemakkelijk gevoel dat ze alle deelnemers liet voelen: vertel eens over je kwaliteiten en alles wat je goed doet terwijl je je armen over je borst slaat en op je tenen gaat staan. Dat is niet gemakkelijk! De armen over de borst wil zeggen dat mensen met een psychische aandoening vaak het gevoel hebben dat ze hun emoties binnen moeten houden, een gevoel dat op den duur verstikkend ervaren wordt. Op de tenen staan betekent dat je met de aandoening en beperking nog altijd het gevoel hebt dat je hoog moet presteren. Zo liet Marieke iedereen dit beklemmende gevoel beleven van letterlijk op je tenen lopen.

Na de opening volgden 2 sprekers: Wilma Boevink en Jose Bosten...



Spreker 1: Wilma Boevink – Trimbos instituut

Wilma Boevink, een ervaringsdeskundige, vertelde vol emotie haar levensverhaal: hoe ze als jong meisje van 25 de openstelling van de GGZ ervaren heeft, namelijk door opeens buiten de GGZ-instelling gezet te worden, hoe ze haar studietijd ervaren heeft, hoe ze voor het eerst haar psychische aandoening bespreekbaar gemaakt heeft op het werk, en hoe ze zich tegenwoordig staande houdt op haar werk bij het Trimbos instituut maar ook hoe ze haar ervaringsdeskundigheid inzet door nieuwe ervaringsdeskundige op te leiden en te ondersteunen.

Ze vertelde over haar studietijd, over de strubbeling om sociale relaties aan te gaan, over de fysieke nabijheid van de GGZ instelling waar ze lang in verbleef pal tegenover de universiteit. Met veel humor vertelde ze over het interview dat ze aan de Telegraaf gaf en de krantenkop waarmee de Telegraaf de volgende dag haar verhaal naar buiten bracht: “de wraak van de gek ”! 15 jaar geleden kon ze er nog niet om lachen maar vandaag toch wel. Ze vertelde over de stigma’s die ze ervaren heeft. Hoe ze hierover moest zwijgen op de werkplek waardoor ze het gevoel kreeg dat ze altijd in een spagaat zat: een dubbel leven waar ze aan de ene kant in een wetenschappelijk instituut werkt dat o.a. onderzoek doet naar psychische aandoeningen en aan de andere kant zelf moet zwijgen over haar eigen ervaring met een psychische aandoening.

Wilma’s verhaal bestrijkt een periode van 30 jaar, het zegt veel over hoever zij is gekomen als persoon maar ook hoe de samenleving zich ontwikkeld heeft tot betere acceptatie en begrip over psychische aandoeningen.

Tijd heelt wonden zegt men en dat is te zien in haar verhaal! Wilma toont de stappen die ze moest nemen, deze vergen tijd en ruimte. Vandaag de dag waar we alles extra snel willen doen vergeten we vaak dat het tijd kost. Mensen met een lichamelijke ziekte hebben tijd nodig om te genezen, en dat geldt ook voor mensen met een psychische aandoening.

Dat verandering tijd kost zien we ook terug in de samenleving. Vroeger was er veel minder begrip voor psychische ziektes. Mensen werden opgesloten en kregen de stempel dat ze niet (meer) mee konden doen in de samenleving. Geestelijke ziektes zijn nog niet helemaal verlost van hun taboe, en mensen reageren nog altijd ongemakkelijk. Aan de andere kant is de zorg beter geworden, steeds meer mensen staan open om hun ervaring te delen, en langzaam maar zeker groeit het begrip hiervoor.

Haar ontroerende en toch humoristische verhaal raakte veel mensen in de zaal!



Spreker 2: Jose Boesten – Tomeloos

In tegenstelling tot Wilma, schetste Jose Boesten het perspectief van de werkgevers. Als eigenaar van Tomeloos, een communicatiebedrijf, slaat zij haar deuren wijd open voor mensen met een GGZ achtergrond om in haar bedrijf te komen werken. Zij ziet juist de creatieve kwaliteiten van mensen met een psychische beperking – of zoals zij het noemt: mensen met karakter!

Daarnaast vindt zij het belangrijk dat beperkingen besproken worden. Ze moedigt haar werknemers met een psychische aandoening aan en ondersteunt hun hierbij om hun beperkingen aan de rest van de werknemers open te vertellen. Deze openheid staat centraal in de cultuur van haar bedrijf, waardoor het makkelijker wordt voor mensen met een beperking om af en toe wat minder 'stressvolle' taken uit te voeren of om aan collega's durven te vertellen dat ze extra moe zijn wegens nieuwe medicijnen of doseringen.

Jose is trots op de mensen met karakter die bij haar werken of gewerkt hebben! Ze is blij dat haar bedrijf mensen de kans kan geven om hun creativiteit te uiten, creativiteit weerom die zij nodig heeft voor haar producten. Ze is ook trots als het zelfvertrouwen van haar werknemers groeit, zodat ze na een periode bij haar gewerkt te hebben door kunnen stromen om hun dromen te realiseren.

Ze vindt het belangrijk dat meer werkgevers zich open stellen voor mensen met karakter.

Na het plenaire gedeelte met de sprekers en een korte pauze begonnen de kennisplaza's...



Kennisplaza 1: Re-integratie instrumenten op weg naar werk

Moderator: *Reinhout Evers (Gemeente Leiden)*. Pitchers: *Sanne Diepenbrock (Voorzet Autisme)*, *Mark Vollers (GGZ Rivierduinen)* en *Karin Goudsmit (Herstelacademie Haarlem)*.

Plaza 1 ging over de re-integratie instrumenten die er allemaal bestaan om mensen met een psychische beperking te re-integreren in de arbeidsmarkt.

Sanne Diepenbrock begon met een interactieve discussie rond een fictieve CV die ze had uitgedeeld. De les was duidelijk, je kan aan een CV niet zien dat mensen een psychische aandoening hebben! Het is belangrijk dat er kennis en kunde verzameld/ gedeeld wordt – dat psychische beperkingen bespreekbaar worden, dat de taboes worden doorbroken en dat werkgevers en werknemers hierover geïnformeerd worden.

Mark Vollers en Rene van der Velden vertellen vol enthousiasme over het IPS: Integrale Plaatsing en Steun programma. Een wetenschappelijk bewezen model van de VS om mensen te integreren en te steunen in de arbeidsmarkt. Waarom werkt het? Het programma zet de cliënt centraal: het kijkt naar de mogelijkheden in plaats van beperkingen. Klanten worden bijvoorbeeld direct geplaatst op een werkplek, er wordt gekeken naar wat mogelijk is op dit moment in plaats van langdurige training – zonder praktijk. Het benadrukt de noodzakelijkheid dat mensen aan de gang blijven. De ondersteuning is langdurig (3 tot 5 jaar), het programma zorgt dat alle professionals die met de klant te maken hebben (o.a. psychologen, arbeidsdeskundigen, trajectbegeleider) allemaal in een team zitten en dat de cliënt een holistische steun ontvangt. De multidisciplinaire teams zijn een manier om krachten te bundelen, het zorgt ervoor dat men snel kan handelen en dat er korte lijnen ontstaan tussen de professionals.

Karin Goudsmit zet de nadruk in haar pitch op wat zij zelfhulp en peer support noemt. Peer support betekent ondersteuning van peers – mensen met een vergelijkbare achtergrond of situatie. Zelfhulp staat hier voor dat mensen aan hun eigen herstelproces werken, ze bepalen zelf wat ze fijn, zinvol en prettig vinden. Het geeft de regie aan de persoon zelf, zodat ze hun eigen leven kunnen bepalen. De combinatie tussen peer support en zelfhulp betekent dat het “ door en voor” mensen met een psychische aandoening is. Het delen en uitwisselen van ervaringen en de onderlinge steun van peers is zeer krachtig!

Leerpunten:

- Het is noodzakelijk dat men loskomt van de vaste samenwerkingsverbanden – dat er breed wordt gekeken naar nieuwe samenwerkingen, nieuwe ideeën en innovaties. Veel kennis delen.
- Ook binnen de financiële kaders is het belangrijk dat de schotjes doorbroken worden- dat er meer flexibiliteit ontstaat
- Er moet samengewerkt worden aan het doorbreken van de taboes rond psychische aandoeningen. Het risico is dat men vooral beren op de weg ziet, maar belangrijker is dat men positieve energie houdt, en dat we werken met ambassadeurs die dit kunnen.



Kennisplaza 2: Subsidies, financiële ondersteuning en samenwerking op weg naar werk

Moderator: Lilja Perdijk (Gemeente Leiden.), Pitchers: Kerstin Thederan (Gemeente Leiden), Cora Wijnstroot (UWV), Hulya Yilmaz/Fabiënne Laman (DZB).

Plaza 2 ging met name over subsidies, uitkeringen, de financiële ondersteuning die er is om mensen met een psychische aandoening te re-integreren. Aan de andere kant werd er natuurlijk ook gepraat over de gevallen wanneer er juist geen financiële ondersteuning bestaat! Wat dan?

Kerstin Thederan heeft kort verteld over de pilot project impuls regeling GGZ en Gemeente.

Casuïstiekbesprekingen die elke 3 maanden georganiseerd worden, zorgen er voor dat organisaties en instanties die met mensen met psychische aandoening werken meer met elkaar samenwerken, dat ze actief elkaar advies kunnen geven met name in casussen waar professionals een hiaat of een schot ervaren en niet verder kunnen. Ten tweede, de impulsregeling houdt ook een subsidie in die ingezet kan worden voor casussen waar geen andere oplossing/ financiële ondersteuning voor gevonden worden.

Cora Wijnstroot vanuit het UWV heeft een korte pitch gehouden over de verschillende 'financieringsstromen en routes vanuit het UWV.

Hulya Yilmaz en Fabiënne Laman gaven een overzicht over de ondersteuning aan werkgevers vanuit de DZB.

Leerpunten:

- De leerpunten gaan met name over de mensen die juist buiten de schotjes vallen, mensen die geen recht hebben op een uitkering (Nuggers) en vroegtijdige schoolverlaters. Er zijn veel potjes met strenge criteria en diverse eisen maar er is vraag naar flexibelere oplossingen en maatwerk. Dit is belangrijk met name omdat het vaak belemmerend is voor werkgevers wanneer er geen uitkering of loonkosten subsidie is.
- In het algemeen is er vanuit gegaan dat werkplekken aanwezig zijn, maar dat het matchen met kandidaten nog niet soepel gaat en verbeterd kan worden.



Kennisplaza 3: Ervaringsdeskundigen aan het werk

Moderator: Bely Voskamp (Gemeente Leiden). Pitcher: Monique van Biezen (Stichting Lumen Holland Rijnland) en Wilma Boevink.

Plaza 3 ging over ervaringsdeskundigen. Het gaat hierom dat ervaringsdeskundigen niet zomaar iedereen is die ervaring heeft met een psychische aandoening. Het zijn mensen die opgeleid zijn, om hun ervaring met een psychische aandoening te objectiveren en om deze met een breed publiek te delen, en om hun deskundigheid in te zetten.

Er zijn steeds meer opleidingen voor ervaringsdeskundigen en de opleidingen gaan steeds verder: er zijn cursussen maar ook MBO studies en zelfs HBO opleidingen. Verder zijn er ook plannen om de ervaringsdeskundigen op de kaart te zetten door het maken van een nationaal register.

Wat is de meerwaarde van ervaringsdeskundigheid op het werk?

- Ervaringsdeskundigen werden met name ingeschakeld om de kloof tussen de aangeboden zorg en mensen met een psychische aandoening die een zorgvraag hebben te verkleinen. Door mensen met ervaring in te zetten kan de zorg beter aansluiten bij de doelgroep.
- Tegenwoordig hebben ervaringsdeskundigen ook een belangrijke bemiddelingsrol bij werkgevers. Binnen de werkomgeving hebben sommige ervaringsdeskundige de rol van een ambassadeur gekregen, iemand die aanspreekpunt is voor andere collega's met een psychische aandoening. Mensen met een psychische aandoening durven makkelijker met lotgenoten te praten, voelen zich dan meer begrepen. Hierdoor hebben ervaringsdeskundigen op de werkvloer (ambassadeurs) ook invloed om het sociaal beleid van de werkgever te verbeteren, om de werkplaats vriendelijk te maken voor mensen met een psychische aandoeningen of om in de toekomst te voorkomen dat veel werknemers psychische klachten krijgen zoals depressies en burn-outs.
- Binnen instellingen zijn ervaringsdeskundigen actief in het bespreekbaar maken van psychische aandoeningen – zij creëren openheid over het werken met een psychische aandoening en hoe men daar mee om kan gaan. Bijvoorbeeld door het oprichten van een platform binnen de belastingdienst. Ervaringsdeskundigen hebben ook een belangrijke rol om professionals zoals jobcoaches en arbeidsdeskundigen te voorzien van advies.



Kennisplaza 4: Mensen met een psychische aandoening aan het werk

Moderator: Ido van de Wal (Bijzondere breinen). Pitcher: Ceally Kluver (Samen Sterk zonder Stigma).

In plaza 4 ging het over mensen met een psychische aandoening op de werkvloer en wat ze nodig hebben. Ceally Kluver van Samen Sterk zonder Stigma zet de nadruk op het gesprek/ dialoog tussen de GGZ klant en de werkgever: over klachten, mogelijkheden, motieven, angsten en stigma's.

Voor de cliënten is het belangrijk om over hun aandoening te praten. Uit onderzoek blijkt dat het makkelijker is voor werkgevers/ collega's op de werkvloer als men het specifiek over de klachten heeft i.p.v. de diagnose. Bijvoorbeeld kan men praten over vermoeidheid, somberheid of problemen met concentratie. Dit is makkelijker te begrijpen dan wanneer je over depressie praat, een diagnose waarvan veel niet weten/ begrijpen waar het over gaat. In veel gevallen kost het tijd voor mensen om openlijk over hun kwetsbaarheid te praten. Het is een proces waar men naartoe groeit. Veiligheid binnen de werkplek is een belangrijke voorwaarde om "uit de kast" te komen. De veiligheid en het vertrouwen dat een persoon met psychische klachten niet direct zijn baan verliest wanneer hij een terugval krijgt is daar een voorbeeld van, een ander voorbeeld is het begrip voor de privacy van de persoon met GGZ achtergrond – dat deze achtergrond niet op het personeelsdossier komt te staan en belemmerend wordt voor zijn verdere loopbaan.

Werkgevers, aan de andere kant, hebben verschillende redenen om mensen met een aandoening (psychisch of lichamelijk) in dienst te nemen. Soms zijn het financiële prikkels en soms is het de sociale betrokkenheid van de werkgever om te helpen en mee te doen. Het is belangrijk om het motief op tafel te krijgen. Goed begrip van het motief helpt toekomstige teleurstellingen te voorkomen.

In het gesprek met werkgevers is het belangrijk om de focus op de mogelijkheden te zetten i.p.v. op de belemmeringen. Wat is nodig om het traject te laten slagen? Hier gaf ervaringsdeskundigen Stefaan een mooi voorbeeld voor: hij kan goed presteren binnen zijn werk als hij maar niet de druk voelt en de verantwoordelijkheid niet hoeft te dragen.

Al met al, staat het dialoog centraal om het taboe te doorbreken, om een gezonde werkomgeving te creëren, om begrip te cultiveren. Aan de ene kant het begrip dat mensen met een psychische aandoening anders zijn, dat ze in de schijnwerpers moeten staan om begrip te krijgen en de aanpassingen die ze nodig hebben te krijgen. Aan de andere kant, met het begrip en het doorbreken van de taboes, normaliseert het, worden mensen met psychische aandoeningen als gewone mensen ervaren – iedereen heeft wel een gebruiksaanwijzing nodig – bepaalde ziektes zoals een herseninfarct hebben ook consequenties op het werk.



Kennisplaza 5: Werkgevers aan het Werk

Moderator: Peter Don (Onbeperkt aan de Slag). Pitchers Jose Boesten, (Tomeloos), Klaske Sinnema (Rijnvicus) en Bas de Lange (Markenbas BV).

In plaza 5 werd gewerkt met een “Klaagmuur” en een “Juichmuur”. Op de eerste muur werden punten genoteerd die werkgevers lastig vinden bij het plaatsen en begeleiden van “mensen met karakter”. Op de juichmuur alle “benefits”. Elke deelnemers gaf hiervoor input.

Vervolgens werden er een paar punten uitgenomen en met elkaar bediscussieerd.

Op de ‘Klaagmuur’ werd een paar maal genoteerd dat werkgevers behoefte hebben aan meer duidelijkheid over waar ze bij een plaatsing rekening mee moeten houden. Optimale openheid binnen de grenzen van de privacywetgeving. Een 2^e veel genoemde belemmering was angst voor het onbekende bij de werkgevers. Beide zaken houden verband met elkaar. Bij het “acquireren van een functie” kan de neiging aanwezig zijn om zaken mooier voor te spiegelen dan ze wellicht gaan worden. Dit gaat dan ten koste van de openheid. Het is van belang voor bemiddelaars, WSP accountmanagers, ambassadeurs, die allen in gesprek zijn met werkgevers om functies beschikbaar te krijgen voor mensen met een psychische aandoening, te weten dat werkgevers vaak met zakelijke, rationale argumenten aan komen om te betogen dat het bij hen niet mogelijk is (targets, budget, reorganisatie etc.), terwijl er (ook) emotionele factoren een rol spelen (angst dat het niet goed gaat, dat je niet weet hoe iemand te begeleiden, dat je onzeker bent). Als dit soort argumenten spelen is het de kunst deze op tafel te krijgen en bespreekbaar te maken.

Op de ‘Juichmuur’ stonden bekende zaken als het vergroten van de cohesie op de afdeling, daling van het ziekteverzuim, aanspreken van het talent dat verborgen is achter de beperking, maatschappelijke bijdrage. De deelnemers concludeerden dat iedereen die met werkgevers in gesprek is een goede “pitch” moet hebben, dat wil zeggen een aansprekend , eerlijk en motiverend verhaal moet hebben om de werkgever te overtuigen.



Samenvatting Kennisbijeenkomst

Terugkomende thema's

- Noodzakelijkheid voor meer samenwerking
 - men moet krachten bundelen
 - in korte lijnen zijn met andere professionals
 - elkaar helpen wanneer hiaten ontstaan
 - kennis delen
- Noodzakelijkheid voor flexibiliteit en ontschotting
 - situaties vallen niet altijd binnen de schotjes van criteria die men nodig heeft om voor een bepaalde ondersteuning in aanmerking te komen – financieel of zorg. Het is belangrijk om te weten dat de meest ingewikkelde casussen vaak degene zijn die het meest hulp nodig hebben en geen toegang hebben tot de hulpverlening. Het is belangrijk dat flexibiliteit ontstaat voor deze gevallen.
- Het bespreekbaar maken van psychische problematiek, de taboes doorbreken en een positieve houding hierbij behouden.
 - Voor mensen met een aandoening is het belangrijk om het begrip van andere te krijgen, wanneer men zwijgt kan dit niet gebeuren. Uit onderzoek blijkt dat het praten over klachten (vermoeidheid en geen concentratie) i.p.v. de diagnose meer begrip creëert bij andere
 - Voor werkgevers is duidelijkheid belangrijk, wat kan men verwachten van de werknemer?
 - Praten over stigma's, angsten en motieven is belangrijk om toekomstige teleurstellingen te voorkomen
 - Ervaringsdeskundigen spelen een belangrijke rol in het bemiddelen en begeleiden van de dialoog om de kloof tussen mensen met een psychische aandoening en de rest van de wereld (werkgevers, instellingen, jobcoaches, ect) te verkleinen.



Hartelijk bedankt voor uw komst!

