

The background of the entire page features four hands reaching towards the center. One hand at the top is blue, one on the left is orange, one on the right is grey, and one at the bottom is a lighter orange. They are arranged in a circular pattern, symbolizing support and collaboration.

Werken met een ernstige psychische aandoening: **Het kan!**

Eindrapport expertteam GGZ en arbeid



Werken met een ernstige psychische aandoening: **Het kan!**

Eindrapport expertteam GGZ en arbeid



Samenstelling expertteam

Expertteam:

C.J. Baas | senior Ervaringsdeskundig Begeleider, Stichting HerstelTalent

B. Bakker | beleidsmedewerker, Zeeuwse Gronden

R. le Clercq | trainer / trajectbegeleider, Orionis Walcheren

S. Magielse | geregistreerd en gecertificeerd arbeidsdeskundige, UWV

K.E. Tuinier | projectleider Stichting HerstelTalent, voorzitter Expertteam

P. van der Zwaan | zorgmanager, Stichting Zuidwester

Inhoudsopgave

Samenstelling expertteam5

Voorwoord.....9

Samenvatting.....11

1. Verantwoording werkzaamheden13

1.1 Expertteam GGZ en arbeid.....13

1.2 Samenstelling expertteam.....14

1.3 Werkwijze.....14

1.4 Proces14

1.5 Aanbevelingen15

1.6 Conclusie17

2. Bijeenkomst 1.....18

2.1 Casus18

2.2 Aanbevelingen19

3. Bijeenkomst 2.....20

3.1 Casus20

3.2 Aanbevelingen21

4. Bijeenkomst 3.....22

4.1 Casus22

4.2 Aanbevelingen22

5. Bijeenkomst 4.....24

5.1 Casus24

5.2 Aanbevelingen24

6. Bijeenkomst 5.....26

6.1 Casus26

6.2 Aanbevelingen26

7. Bijeenkomst 628

7.1 Casus28

7.2 Aanbevelingen30

8. Alle aanbevelingen op een rij31

Nawoord – hoe verder?37

Bijlage 1 Stappenplan.....40

Voorwoord

Voor u ligt het rapport 'Werken met een ernstige psychische aandoening: Het kan!' van het expertteam dat in augustus 2019 is ingesteld in het kader van het project 'Verbinding GGZ-arbeidsmarkt Zeeland'. Het expertteam is als een van de actiepunten voortgekomen uit het 'Regioplan GGZ en arbeidsmarkt Zeeland'.

Nu hebben de leden van het expertteam hun werk beschreven en ik ben blij met de resultaten ervan. Er ligt een set aanbevelingen met opties hoe de positie van psychisch kwetsbare mensen op de arbeidsmarkt verbeterd kan worden. Of met andere woorden: hoe psychisch kwetsbare mensen structureel meer kansen op werk kunnen krijgen.

De aanbevelingen van het expertteam zijn vooral waardevol omdat ze gebaseerd zijn op de praktijk. Het expertteam is namelijk niet vanuit de theorie gaan zoeken naar oplossingen, maar besprak telkens 'casussen' met elkaar. Dat mag afstandelijk en klinisch klinken, dat is het zeker niet, want casussen zijn 'echte mensen', elk met hun eigen kansen en knelpunten, en in het algemeen representatief voor vele anderen.

Ik bedank de leden van het breed samengestelde expertteam voor hun inzet om vanuit verschillende invalshoeken op verfrissende wijze te werken aan perspectief voor zoveel mensen die willen én kunnen werken!

André van der Reest

wethouder Goes (centrumgemeente arbeidsmarktregio Zeeland)

voorzitter Zeeuwse Werkkamer

Samenvatting

In Zeeland wonen ca. 4700 mensen met een ernstige psychische aandoening (EPA).¹ Een onbekend aantal ervaart daarnaast mildere psychische problemen. Mensen met een (ernstige) psychische aandoening draaien vaak niet (volledig) mee in de maatschappij. Zij ervaren ook vaak de gevolgen van stigma, wat wordt versterkt door het niet ‘mee kunnen doen’ en tegelijk het weer aan de slag komen belemmert.² Terwijl juist meedoen en meetellen voor iedereen zo belangrijk is.

Expertteam: instelling en werkwijze

De instelling van een expertteam was één van de actiepunten in het regioplan om de verbinding tussen de arbeidsmarkt en de geestelijke gezondheidszorg (GGZ) te versterken. In een team dat de verschillende betrokken partijen verbond, konden kennis, knelpunten en ervaringen worden gedeeld op weg naar aanbevelingen die beoogde groep ondersteunen op de weg (terug) naar werk. Experts uit vijf organisaties (Orionis Walcheren, Stichting HerstelTalent, UWV, Zeeuwse Gronden en Zuidwester) vormden het team dat in zes bijeenkomsten volgens een vaste werkwijze casussen heeft besproken. Per bijeenkomst werden aanbevelingen geformuleerd. Keer op keer beoordeelde het team deze op haalbaarheid en relevantie en scherpste ze zo nodig aan. Bij de selectie van casussen hield het team rekening met spreiding in onder andere achtergrond, problematiek en werkwijzen.

Van vijftig naar tien aanbevelingen

Het team kwam tot vijftig aanbevelingen gericht op iemand die aan het werk wil zelf; de naasten, hulpverleners en omgeving; het UWV en de sociale dienst en tot slot overkoepelende aanbevelingen die meer gericht zijn op beleid, regionaal overleg en landelijke wetgeving. Uit deze vijftig aanbevelingen heeft het expertteam de tien belangrijkste uit de verschillende categorieën gekozen.

1. Ontwikkel een gezamenlijke training voor verschillende betrokkenen bij werk en GGZ om de kennis van het belang en de bewustwording van de mogelijkheid van werk voor mensen met (ernstige) psychische problemen te vergroten en de onderlinge samenwerking te stimuleren.
2. Organiseer peersupport of neem eraan deel. Dit kan online of face-to-face.
3. Betrek iemands hele netwerk (naasten, hulpverlening, werkgevers) bij het proces naar werk.
4. Geef mensen een ‘werk-PGB’ om hun eigen mogelijkheden op weg naar werk te ontplooiën.
5. Zet extra in op de dienstverlening vanuit de uitkeringsinstantie, juist aan de mensen met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt.
6. Zorg standaard voor een snelle dienstverlening vanuit UWV, sociale dienst of Wmo vanaf het moment dat iemand uitvalt bij regulier werk. Zo is re-integratie vanaf dag één in het vizier en wordt de afstand tot de arbeidsmarkt niet - onnodig - groter.
7. Zet ervaringsdeskundigen of daartoe opgeleide mensen met een WIA-, Wajong- of WWB-uitkering in bij uitkeringsinstanties om de drempel naar re-integratie te verlagen.
8. Zorg voor een uitkeringsvorm die levenslang zonder ingewikkelde procedures aan- of uitgezet kan worden en zo financiële zekerheid waarborgt voor mensen met chronische of ernstige psychische aandoeningen.
9. Verbeter de toegankelijkheid van instanties zoals de sociale dienst en het UWV.
10. Ontwikkel een laagdrempelige en gebruikersvriendelijke regionale website waar alle informatie rond GGZ en werk van alle betrokken instanties samenkomt.

Bij dit rapport hoort een poster die de belangrijkste informatie gemakkelijk toegankelijk maakt. Daarop staan de belangrijkste aanbevelingen en een korte samenvatting per casus.

¹ <https://www.vektis.nl/intelligence/publicaties/factsheet-ernstige-psihiatrische-aandoeningen>

² Brouwers, E. (2016). Stigma op psychische problemen is een barrière voor arbeidsparticipatie. *Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde*, 24(4), 155-157.

1 Verantwoording werkzaamheden

1.1 Expertteam GGZ en arbeid

Dit rapport is een verslag van de bevindingen van het expertteam GGZ en arbeid dat op 27 augustus 2019 van start is gegaan. Daarmee werd uitvoering gegeven aan een van de zes actiepunten van het Zeeuwse regioplan om de verbinding tussen de geestelijke gezondheidszorg (GGZ) en de arbeidsmarkt te versterken. Het expertteam zou de belemmeringen voor mensen met een (ernstige) psychische aandoening die aan het werk willen bespreken en indien mogelijk aanbevelingen doen. In dit team zijn de verschillende betrokken partijen verbonden en kunnen zij kennis, knelpunten en ervaringen delen om tot die aanbevelingen te komen. Het doel is om de beoogde groep beter te ondersteunen op de weg (terug) naar werk.

Het team werd gecoördineerd door Klazine Tuinier vanuit Stichting HerstelTalent. Financiers waren de Stichting Social Delta Zeeland en de gemeente Goes (centrumgemeente arbeidsmarktregio).

Bij dit rapport hoort een poster waarop per besproken casus de knelpunten en aanbevelingen kort zijn samengevat, zodat de resultaten gemakkelijk toegankelijk zijn voor de verschillende betrokkenen. Als team zijn wij trots op dit eindrapport en hopen dat het document breed wordt verspreid onder iedereen die iets te maken heeft met mensen met ernstige psychische problemen die aan het werk willen. Denk aan werkzoekenden, hun naasten en hulpverleners, werkgevers maar ook instanties als het UWV en de sociale dienst. De aanbevelingen zijn een mengelmoes van persoonlijke, inhoudelijke en beleidsmatige adviezen. Zij nodigen uit om verder te lezen in dit achterliggende rapport, waarin meer informatie over het onderwerp te vinden is.

Dit hoofdstuk beschrijft na korte achtergrondinformatie (zie kader), hoe het expertteam zijn werk heeft gedaan en welke onze belangrijkste aanbevelingen zijn na zes casusbesprekingen. In de vervolghoofdstukken 2 tot en met 7 wordt steeds per bijeenkomst de casus die centraal stond beschreven, met de bijbehorende aanbevelingen. Hoofdstuk 8 zet alle aanbevelingen op een rij. In het nawoord nemen wij alvast een voorschot op een mogelijk vervolg.

Achtergrond

In Nederland kampen ruim 210.000 mensen met een ernstige psychische aandoening (EPA).³ Dit is ongeveer 1,3% van de totale Nederlandse bevolking. In verhouding tot het aantal inwoners van de provincie Zeeland gaat het in Zeeland dan naar schatting om 4700 mensen. Het aantal mensen met een lichte tot matige psychische beperking is naar schatting veel groter, als we kijken naar het voorkomen van psychische aandoeningen in Nederland. Ongeveer een op de vijf Nederlanders heeft ooit in zijn leven te maken met een stemmings-, angst- of middelenstoornis.⁴

Kenmerk van een ernstige psychische aandoening is dat er vaak sprake is van langdurige zorg met perioden waarin goede en minder goede tijden elkaar afwisselen en dat de ervaren beperkingen meestal niet tijdelijk zijn. Mensen die dit treft vormen een vergeten en kwetsbare groep. Velen van hen lopen vast in het reguliere werk of zijn zelfs nooit in het arbeidsproces terechtgekomen. Zij draaien doorgaans niet (volledig) mee in de maatschappij en leven vaak met de gevolgen van stigma, wat niet alleen wordt versterkt door het niet 'mee kunnen doen', maar

³ <https://www.vektis.nl/intelligence/publicaties/factsheet-ernstige-psihiatrische-aandoeningen>

⁴ De Graaf, R., Ten Have, M., Van Gool, C., Van Dorsselaer, S. (2012). Prevalentie van psychische aandoeningen en trends van 1996 tot 2009; resultaten van Nemesis-2. Tijdschrift voor Psychiatrie, 54(1), 27-38.

ook het weer aan de slag komen belemmert.⁵ Uit landelijk onderzoek blijkt dat werk gemiddeld genomen goed is voor de fysieke en mentale gezondheid en dat uitkeringsafhankelijkheid en werkloosheid juist een voedingsbodem vormen voor psychische aandoeningen en gezondheidsproblemen in het algemeen.⁶ Terwijl het hebben van passend werk dus belangrijk is om mee te doen en mee te tellen en de gezondheid bevordert, lopen mensen met psychische problemen vaak tegen belemmeringen op bij het krijgen en behouden van werk. Het expertteam heeft als doel om ten aanzien van deze belemmeringen tot aanbevelingen komen.

1.2 Samenstelling expertteam

Er namen experts deel uit vijf verschillende organisaties. René le Clercq, Orionis Walcheren; Carla Baas, Stichting HerstelTalent; Susan Magielse, UWV; Brian Bakker, Zeeuwse Gronden en Peter van der Zwaan, Zuidwester. Bij de laatste twee organisaties is er een wisseling geweest in de deelnemers. en Peter van der Zwaan heeft Miranda Traas van Zuidwester vervangen omdat zij na haar deelname aan de eerste bijeenkomst een nieuwe functie kreeg.

1.3 Werkwijze

Op voorstel van de voorzitter heeft het expertteam tijdens de startbijeenkomst een vaste werkwijze vastgesteld. Elke bijeenkomst volgde dezelfde agenda. Allereerst bespraken de teamleden de geformuleerde aanbevelingen van de vorige bijeenkomst nog eens, met ruimte voor zo nodig aanvulling, aanscherping of wijziging. Vervolgens werd volgens een standaard stappenplan (zie bijlage 1) de casus besproken. Dit plan is speciaal voor het expertteam ontwikkeld en werd voor alle besprekingen gebruikt.

Elke bijeenkomst bracht steeds een ander teamlid een casus in. Er is bij de keuze voor de casussen gelet op zo veel mogelijk diversiteit (geslacht, culturele achtergrond, nationaliteit, diagnose, leeftijd en soort uitkering). Harde voorwaarden voor bespreking waren een grote afstand tot de arbeidsmarkt en voldoen aan de criteria die gelden voor een ernstige psychische aandoening (EPA).⁷ Bij elke casus hoorde een vraag. Op de laatste drie bijeenkomsten richtte de vraag zich vooral op samenwerking en preventie. Tijdens alle besprekingen was er ruimte om het proces bij te sturen met als doel om tot steeds concretere aanbevelingen te komen.

1.4 Proces

De eerste bijeenkomsten was het even wennen aan de werkwijze en aan elkaar. Vanaf de eerste bijeenkomst hebben de teamleden de besprekingen als positief, verrijkend en vruchtbaar ervaren. De gedachtewisseling over de casus tussen experts vanuit verschillende achtergronden versterkte de creativiteit en de verschillende perspectieven werden als inspirerend ervaren. Na drie bijeenkomsten is er geëvalueerd. Hierdoor nam de diversiteit in de casussen voor de resterende bijeenkomsten toe en vond aanscherping plaats op meer overstijgende vragen: *‘Wat moet er gebeuren in deze situatie en door wie? Wie kunnen hierin samenwerken en hoe kan je dit realiseren?’* Daarnaast werd ook gekeken naar de vraag: Hoe voorkom je dit soort situaties?

⁵ Brouwers, E. (2016). Stigma op psychische problemen is een barrière voor arbeidsparticipatie. Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde, 24(4), 155-157.

⁶ Audhoe, S., Nieuwenhuijsen, K., Hoving, J., Sluiter, J., & Frings-Dresen, M. (2017). Perspectieven van zieke werklozen met psychische klachten: belemmeringen en oplossingen voor werkhervatting. Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde, 25(5), 209-215.

⁷ Delespaul, Ph. En de consensusgroep (2013). Consensus over de definitie van mensen met een ernstige psychische aandoening (epa) en hun aantal in Nederland. Tijdschrift voor Psychiatrie, 55(6), 427-438

Komen tot aanbevelingen en prioritering

De aanbevelingen werden in de loop van de bijeenkomsten steeds concreter. Van elke bijeenkomst werd een geluidsopname gemaakt (met toestemming van de teamleden) en uitgetypt. In deze letterlijke tekst van elke bijeenkomst markeerden de coördinator de problemen en aanbevelingen. Dit konden specifieke aanbevelingen zijn gericht op de casus, maar ook ideeën die opborrelden naar aanleiding van de bespreking. Zo ontstond een lijst met aanbevelingen voor elke bijeenkomst. Uiteraard werden sommige ideeën meerdere keren genoemd of in iets andere bewoordingen gesteld. Daarom zijn achteraf alle aanbevelingen van zes bijeenkomsten doorgenomen, dubbelingen verwijderd en sommige onderwerpen gecombineerd tot vijftig unieke aanbevelingen.

Het team koos vervolgens de tien belangrijkste aanbevelingen door alle leden de aanbevelingen in volgorde van belangrijkheid te laten scoren. De tien belangrijkste aanbevelingen waren de tien met de hoogste gemiddelde scores. In een volgende bespreking werden deze tien opnieuw bekeken en zijn enkele wijzigingen aangebracht, voordat ze ten slotte als de tien belangrijkste aanbevelingen goedgekeurd werden door de leden van het expertteam.

1.5 Aanbevelingen

De experts namen het cliëntperspectief als uitgangspunt, zodat de behoeften en de ervaren belemmeringen van degene die aan het werk wilde, altijd voorop stonden. Wanneer je aan het werk wilt, zijn er echter diverse partijen die daar een rol in spelen. Daarom werden de aanbevelingen verdeeld in vier categorieën. Behalve aanbevelingen gericht op de persoon die aan het werk wil zelf (1), zijn er aanbevelingen geformuleerd gericht op naasten, hulpverleners, begeleiders en omgeving (2), op uitvoeringsinstanties zoals UWV en sociale dienst (3), en overkoepelende aanbevelingen, vaak gericht op wet- en regelgeving en beleid (4).

De meeste aanbevelingen zijn overkoepelend en/of gericht op de uitvoeringsinstanties. Ze zijn vaak voor meerdere betrokkenen (werkzoekende, hulpverleners en naasten, soms uitvoeringsinstanties zelf) relevant. De experts hebben steeds gezocht naar concrete aanbevelingen die relatief eenvoudig te realiseren zijn, een enkele beleidsaanbeveling uitgezonderd. Daarnaast is gelet op de kosten en wilden we introductie van extra procedures of overleggen waarvan degene die aan het werk wil niet direct iets merkt voorkomen. Hierdoor kunnen de meeste aanbevelingen naar de mening van het expertteam vrij eenvoudig worden uitgevoerd.

Resultaat

We beschrijven hier de tien belangrijkste aanbevelingen gerubriceerd in de onderscheiden categorieën. De cursief gedrukte tekst is de verkorte variant van de uitgebreide beschrijving.

(1) Persoon zelf

- Organiseer peersupport of neem eraan deel. Dit kan online of face-to-face.*
Contact met mensen die gelijksoortige ervaringen hebben, werkt motiverend en kan heel effectief zijn.
- Geef mensen een ‘werk-PGB’ om hun eigen mogelijkheden op weg naar werk te ontplooien.*
Zo’n specifiek op werk gericht PGB kunnen mensen bijvoorbeeld besteden aan opleiding, coaching, (traject)begeleiding of training (in samenspraak met casemanagers van de sociale dienst of het UWV). Het biedt mensen ook ruimte om op alternatieve manieren te werken aan ‘werkfitheid’. Bijvoorbeeld door online een eigen bedrijf te starten. Zo’n ‘werk-PGB’ kan ook ingezet worden om andere drempels richting werk te slechten zoals vervoer of begeleidingsgesprekken voor en na werktijd.

(2) Naasten, hulpverleners en omgeving

3. *Betrek iemands hele netwerk (naasten, hulpverlening, werkgevers) bij het proces naar werk.*
Denk niet alleen aan de directe naasten en hulpverleners, maar ook aan bijvoorbeeld contacten in de reclassering en bewindvoering. Organiseer een gezamenlijk overleg en kies één aanspreekpunt die het gehele proces volgt. De methodiek van netwerkbijeenkomsten kan hier ook voor worden gebruikt. Wanneer iemand zelf (nog) geen stappen neemt en wel op het netwerk vertrouwt, coach dan ook het netwerk. Het netwerk kan ook ingezet worden als ‘werkmaatje.’

(3) Sociale dienst en UWV

4. *Zet extra in op dienstverlening vanuit de uitkeringsinstantie juist aan de mensen met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt.*
Laat ze niet los! Ontwikkel intensievere begeleidingstrajecten (bijvoorbeeld gerichte basisvorming om arbeidsdeelname mogelijk te maken) en ondersteun kansen op scholing, snuffelstages en proefplaatsing zo veel mogelijk. Zet hiervoor gespecialiseerde hulpverleners in en/of maak gebruik van hulpverleners die al een vertrouwensband en goed contact hebben met mensen. Aan het werk gaan is namelijk een spannende stap waarbij vertrouwen (kunnen) hebben een belangrijke ondersteuning is.
5. *Zorg standaard voor een snelle dienstverlening vanuit UWV, sociale dienst of Wmo vanaf het moment dat iemand uitvalt bij regulier werk. Zo is re-integratie vanaf dag één in het vizier en wordt de afstand tot de arbeidsmarkt niet - onnodig - groter.*
Dienstverlening wordt nu namelijk pas ingezet na afronding van een (psychiatrische) behandeling, wat mede door de lange wachtlijsten heel lang kan duren. Ook zijn behandelingen niet altijd succesvol.
6. *Zet opgeleide ervaringsdeskundigen of mensen met een WIA-, Wajong- of WWB-uitkering die je daartoe opleidt, in bij uitkeringsinstanties, in alle fasen om de drempel naar re-integratie te verlagen.*
Met alle fasen wordt bedoeld: vanaf de intake, gedurende het hele traject door de instantie, bij trainingen, maar ook heel laagdrempelig in bijvoorbeeld ontvangst in de wachtkamer van een instantie. Dit is voor betrokkenen onderdeel van re-integratie. Daarnaast werkt de inzet van ervaringsdeskundigen positief doordat de herkenning en erkenning ruimte biedt en geeft de instantie het goede voorbeeld als sociaal werkgever.
7. *Verbeter de toegankelijkheid van instanties zoals de sociale dienst en het UWV.*
Stel bijvoorbeeld rechtstreekse nummers van contactpersonen beschikbaar aan degene die aan het werk wil en betrokkenen daaromheen, zodat vragen gemakkelijker gesteld en sneller beantwoord kunnen worden. Gebruik begrijpelijke en eenduidige taal zonder jargon in brieven en wijs ook op rechten en mogelijkheden voor werk. Onduidelijke brieven roepen nu nog te vaak onzekerheid en daarmee angst op. Organiseer spreekuren op plaatsen waar je klanten komen (wijkcentrum, dagbesteding), waar zij laagdrempelig met hun vragen terecht kunnen. Organiseer en financier deze ‘lokale loketten’ met verschillende partijen zoals de gemeente, UWV en sociale dienst gezamenlijk, maar gebruik een neutrale naam om de drempel te verlagen. Instanties als UWV en sociale dienst roepen namelijk vaak angst op waardoor mensen hun vragen minder snel stellen. Zet ook hier ervaringsdeskundigen in.

(4) Overkoepelende aanbevelingen

8. *Ontwikkel een gezamenlijke training voor verschillende betrokkenen bij werk en GGZ om de kennis van het belang en de bewustwording van de mogelijkheid van werk voor mensen met (ernstige) psychische problemen te vergroten en de onderlinge samenwerking te stimuleren.*
In deze training, bedoeld voor mensen van verschillende disciplines rondom werk en GGZ,

hulpverleners, werkgevers, casemanagers UWV en sociale dienst, is naast vermindering van het kennistekort en bewustwording, ook het stimuleren van onderlinge samenwerking een doel. Inhoudelijke elementen zijn het belang van werk voor mensen met psychische problemen, de rol van (zelf)stigma, de mogelijkheden om te werken die zij wel degelijk hebben in weerwil van de vooroordelen, en de wet- en regelgeving die hun arbeidsparticipatie faciliteert. Maak gebruik van casussen die deelnemers zelf inbrengen en zet ervaringsdeskundigen in. Zo sla je meerdere vliegen in één klap: meer bewustwording en kennis van het belang van werk, stimuleren van samenwerking en concreet werken aan casussen. Sluit hiervoor aan bij bestaande samenwerkingsverbanden voor scholing in de zorg en het sociaal domein in Zeeland.

9. *Zorg voor een uitkeringsvorm die levenslang zonder ingewikkelde procedures aan- of uitgezet kan worden en zo financiële zekerheid waarborgt voor mensen met chronische of ernstige psychische aandoeningen.*
Ook voor werkgevers biedt dit duidelijkheid en zekerheid waardoor zij mensen mogelijk eerder in dienst (kunnen) nemen.
10. *Ontwikkel een laagdrempelige en gebruikersvriendelijke regionale website waar alle informatie rond GGZ en werk van alle betrokken instanties samenkomt.*
Hier kunnen bezoekers laagdrempelig vragen stellen, vacatures (ook van het UWV) inzien en een actueel overzicht vinden van werkgevers die sociaal ondernemen met contactgegevens.

1.6 Conclusie

Na zes bijeenkomsten springt een aantal zaken direct in het oog. Allereerst hebben de experts het samen bespreken van casussen als zeer waardevol en positief ervaren. Het inspireerde en bracht iedereen op nieuwe ideeën. Verschillende keren is benoemd dat dit iets blijvends zou moeten zijn. Maar omdat het lastig is om zulke bijeenkomsten structureel te organiseren en ze niet een direct zichtbaar effect hebben voor degene die nu aan het werk wil, is deze aanbeveling gekoppeld aan bijvoorbeeld een training en aan multidisciplinair overleg tussen alle betrokkenen om de persoon heen die aan het werk wil.

Aanbevelingen komen er niet voor niets. Die zijn er vooral omdat er knelpunten en problemen zijn. De grootste knelpunten zijn: angst voor verlies van financiële zekerheid, stigma, kennistekort over het belang van werk en (te veel) zorgen over werken met een ernstige psychische aandoening bij hulpverleners en professionals. Dit werkt belemmerend. Dit kennistekort geldt ook voor werkgevers en mensen die werk zoeken zelf. Alleen heeft het dan meer betrekking op het niet bekend zijn met bestaande mogelijkheden en regelingen. Een andere belangrijke belemmering is de niet optimale samenwerking tussen verschillende instanties en hulpverleners. Er is ook geen plek of instantie waar medewerkers bekend zijn met alle regelingen op gebied van GGZ en arbeid. De toegankelijkheid van instanties die hulp kunnen bieden bij de zoektocht naar werk laat te wensen over. Concluderend kunnen we zeggen dat er eigenlijk heel veel wel kan, maar dat er vanwege de belemmeringen te weinig gebruik van wordt gemaakt. Vandaar dat de aanbevelingen zich richten op het verminderen of verkleinen van die belemmeringen.

2 Bijeenkomst 1

2.1 Casus

Persoonlijke gegevens

Naam: X.

Leeftijd: 50 jaar.

Geslacht: man.

Nationaliteit: Nederlands.

Woonsituatie: zelfstandig met ambulante begeleiding.

Soort inkomen: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA).

Diagnose: niet-aangeboren hersenletsel (NAH); Lichte verstandelijke beperking (LVB), hechtingsproblematiek, borderline.

Werkverleden

Meneer kreeg op zijn 19de kreeg NAH. Vervolgens heeft hij in fabrieken gewerkt en gevaren (binnenvaart).

De laatste acht jaar tot (anderhalf jaar geleden) heeft hij gewerkt op leerwerkbedrijven. Daarna werkte hij een paar maanden bij een dagbesteding voor mensen met NAH. Toen is hij even teruggegaan naar het werkleerbedrijf en sinds een jaar werkt hij bij de kringloopwinkel (Psyient) van Zuidwester.

Afstand tot de arbeidsmarkt

Groot. Meneer heeft al minstens acht jaar geen reguliere baan gehad. Het is moeilijk voor hem om met andere mensen om te gaan. Hij voelt zich niet serieus genomen, niet gehoord en voelt zich onderschat. Dit komt mede door de combinatie NAH en emotieregulatieproblemen. Dit lijkt nog versterkt te worden door zijn LVb. Ook heeft hij hartproblemen en diabetes.

Betrokken instanties

Ambulante begeleiding, begeleiding medewerkers Psyient, arts voor verstandelijk gehandicapten (AVG-arts), psychomotorisch therapeut (PMT), gedragsdeskundige, allen vanuit Zuidwester.

Behandeling huidig en verleden

Hij heeft behandeling gehad bij Emergis, o.a. een opname, EMDR en begeleiding via FACT. Bij Zuidwester wordt nu samen met de gedragsdeskundige gekeken om alles in zijn verleden te kaderen en in tijd te zetten. PMT is er om te ondersteunen in het leren omgaan met en uiten van zijn emoties.

Overige bijzonderheden

Meneer wil graag als ervaringsdeskundige aan de slag. Hij vindt werken erg belangrijk en ontleent er status aan. Hij wil heel graag zelfstandig werken en ook met anderen in een betaalde baan. Hij brengt folders rond en dit gaat goed. Het liefst zou hij zelf aan het werk gaan met behulp van een jobcoach. Bovendien zoekt hij een veilige arbeidsplek waar hij zich thuis voelt en waar men respect voor hem heeft.

Vraag

Wat voor mogelijkheden zijn er voor hem om een betaalde baan te krijgen en te houden en welke ondersteuning is hierbij nodig en mogelijk?

2.2 Aanbevelingen

Persoon zelf

- Zoek contact met anderen mensen die op zoek zijn naar werk in een soortgelijke situatie (peersupport).
- Onderzoek je motivatie voor werk en de rol die jou voldoening en vervulling kan bieden. Laat de rol of het werk aansluiten bij jouw wens naar status, erkenning, betekenisgeving en zingeving.
- Zorg dat je persoonlijke situatie een basisstructuur is die werken mogelijk maakt. Denk hierbij aan: dagstructuur, wonen, financiën, netwerk, liefde en vertrouwen.
- Laat je arbeidsmogelijkheden vaststellen.
- Zoek naar mogelijkheden voor dienstverlening vanuit de uitkeringsinstantie en steun in je omgeving of bij hulpverleners bij het proces op zoek naar werk.

Naasten, hulpverleners, begeleiding, omgeving

- Stel één vertrouwenspersoon aan (aandachtfunctionaris) die meerdere functies vervult zowel in werk- als privésituaties.
- Bied iemand een koptelefoon aan wanneer die overprikkeld is.
- Faciliteer en stimuleer peersupport.
- Werk in de begeleiding aan een stevige basis van liefde, vertrouwen, netwerk, wonen, financiën, zodat er ruimte is om te kunnen werken. Denk hierbij ook aan de rol van sport, beweging, creativiteit en kunst.
- Besteed in de begeleiding aandacht aan basiswerkvaardigheden in relatie tot belasting, belastbaarheid, ondervragen en overvraging, en aan succeservaringen.
- Geef iemand goede informatie over mogelijkheden en onmogelijkheden wat betreft werk.
- Bied Individual Placement and Support (IPS)⁸ aan, zodat werk en behandeling elkaar optimaal kunnen versterken.

Sociale dienst en UWV

- Informeer mensen die aan het werk willen, werkgevers en hulpverleningsorganisaties actief over de geldende regels en rechten en maak die informatie laagdrempelig toegankelijk voor iedereen.
- Zorg voor één aanspreekpunt voor alle vragen rondom rechten, plichten en regelingen die werk ondersteunen.
- Verbeter de toegankelijkheid van instanties zoals de sociale dienst en het UWV. Bijvoorbeeld door rechtstreekse nummers van contactpersonen beschikbaar te stellen. Of ook door 'lokale loketten' dichtbij in de wijk te creëren waar mensen met hun vragen terecht kunnen.

Overkoepelende aanbevelingen

- Investeer in dienstverlening juist voor de mensen met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt, gericht op 'werkfit' worden.
- Zorg voor financiële zekerheid voor mensen die willen werken zodat zij de sprong kunnen en durven maken naar betaald werk. Het voorstel is: vijf jaar behoud van recht op uitkering voor iedereen.
- Maak het mogelijk dat iemand die aan het werk wil langere tijd door dezelfde persoon op de werkplek gecoacht/begeleid kan worden.
- Laat persoonlijk begeleiders (van welke instantie dan ook) meezoeken naar werk. Stel het hiervoor beschikbare budget vanuit het UWV of de sociale dienst daarvoor beschikbaar.

⁸ <https://www.kenniscentrumphrenos.nl/diensten/implementatietrajecten/ips/>

3 Bijeenkomst 2

3.1. Casus

Persoonlijke gegevens

Naam: X.

Leeftijd: 30 jaar.

Geslacht: man.

Nationaliteit: Nederlands, geboren in de Nederlandse Antillen.

Woonsituatie: meneer woont thuis bij zijn moeder. Hij wil graag samenwonen met zijn vriendin maar schulden en verlies van uitkering houden hem tegen.

Soort inkomen: Wet Werk en Bijstand (WWB), 10 jaar.

Diagnose: depressie en angststoornis.

Werkverleden

Meneer heeft geen werkervaring. Hij heeft wel stagegelopen via het praktijkonderwijs.

Afstand tot de arbeidsmarkt

Zeer groot. Meneer heeft nooit gewerkt.

Betrokken instanties

Orionis Walcheren.

Behandeling huidig en verleden

Meneer heeft in het verleden een behandeling gehad via Emergis. Nu niet meer.

Overige bijzonderheden

Meneer heeft een vriendin die veel voor hem regelt. Hij is heel creatief en zou hier graag mee werken. Meneer heeft jarenlang een sterk teruggetrokken leven geleid. Hij geeft aan dat hij heel slecht tegen druk kan.

Vraag

Meneer wil graag van zijn bijstandsuitkering af maar kan geen plan bedenken hoe hij dit aan moet pakken. Op het moment dat hem hulp wordt aangeboden vanuit de indicatiebanenafpraak blijkt dat hij hier niet open voor staat. Hoe ga ik hiermee om?

3.2 Aanbevelingen

Persoon zelf

- Vraag naar de mogelijkheden en je rechten als je werkt zoekt.
- Deel informatie over jezelf zodat er beter naar een passende oplossing gezocht kan worden.

Naasten, hulpverleners, begeleiding, omgeving

- Kijk of leden van iemands netwerk (familie, of begeleider) de persoon als ‘werkmaatje’ willen ondersteunen.
- Informeer begeleiders en hulpverleners over wat voor hun cliënten rond werk mogelijk is, zoals een jobcoach, de regelingen en het belang van regulier werk voor herstel.
- Verzamel informatie over iemands verleden om zijn mogelijkheden in te schatten.

- Betrek het netwerk. Wanneer iemand zelf geen stappen neemt en wel op het netwerk vertrouwt, coach hen dan (ook).

Sociale dienst en UWV

- Maak bekend wat jobcoaches kunnen doen bij alle betrokken hulpverleningsinstanties én bedrijven.
- Maak een database van werkgevers die sociaal ondernemen en bereid zijn om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans te geven.
- Wees soepel in het proces van terugkeer naar de uitkering (geen blokkades), wanneer iemand een stap naar werk heeft gezet en deze niet slaagt.
- Zet in op verandering van perspectief bij uitvoeringsinstanties; meedenken in mogelijkheden in plaats van een focus op problemen, zorgen en beperkingen.
- Zet oriëntatie- of snuffelstages in.
- Ondersteun mensen actief. Bied hun bijvoorbeeld een training aan of steun hen bij de opzet van een eigen bedrijf als alternatief voor zoeken naar een baan in loondienst.
- Organiseer peersupport, face-to-face of online via een forum.
- [Werk indien nodig en mogelijk één op één in plaats van in groepen.] Werk bij voorkeur en in elk geval zo nodig één-op-één in plaats van in groepen.
- Sluit aan bij iemands werkwens, kwaliteiten en intrinsieke motivatie en neem eventueel een arbeidsinteressesettest af. Lever maatwerk.
- Werk outreachend en laat het gehele traject zoveel mogelijk door dezelfde persoon begeleiden. De opgebouwde vertrouwensband komt het resultaat ten goede.
- Organiseer spreekuren van het UWV en de sociale dienst op locatie (wijk, buurtcentrum of dagbesteding).
- Gebruik eenduidige, begrijpelijke taal bij het geven van informatie, in brieven en gesprekken over de rechten en plichten van mensen rond werk. Dit stelt gerust.

Overkoepelende aanbevelingen

- Zet een onafhankelijke bemiddelaar tussen mensen die aan werk willen en bedrijven, die op de hoogte is van alle regelingen.
- Zet gespecialiseerde jobcoaches juist in op de groep mensen met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt die nu vaak nog ‘buiten de boot’ valt. Juist om te voorkomen dat die afstand nog groter wordt. zo spoedig mogelijk om
- Organiseer een structureel platform waarop vragen en ingewikkelde casussen rond GGZ en werk regelmatig besproken kunnen worden en van waaruit direct actie ondernomen kan worden doordat verschillende partijen en werkgevers deelnemen. Dit versterkt ook de samenwerking.
- Zorg voor een uitkeringsvorm die levenslang zonder ingewikkelde procedures aan- of uitgezet kan worden en zo financiële zekerheid biedt voor mensen met chronische of ernstige psychische aandoeningen.
- Zorg voor een regionale of lokale website waar alle informatie over GGZ en werk van alle instanties samenkomt en waar vragen laagdrempelig gesteld kunnen worden en adequaat afgehandeld, bijvoorbeeld door een chatfunctie of doorverwijzing naar de juiste instantie.
- Bied werkgevers zekerheid door duidelijke, overzichtelijke regelingen die voor een bepaalde periode (bijvoorbeeld vijf jaar) vaststaan en niet tussentijds aangepast worden.

4 Bijeenkomst 3

4.1 Casus

Persoonlijke gegevens

Naam: X.

Leeftijd: 28 jaar.

Geslacht: man.

Nationaliteit: Nederlands, geadopteerd vanuit een ander land dan Nederland.

Woonsituatie: meneer woont sinds kort zelfstandig met ambulante begeleiding. Daarvoor woonde hij in een beschermd woonvorm (BW).

Soort inkomen: Oude-Wajong (aangevraagd vóór 2010), arbeidsongeschiktheidsklasse 80-100%.

Diagnose: licht verstandelijke beperking (LVB), hechtingsstoornis.

Werkverleden

Geen.

Afstand tot de arbeidsmarkt

Zeer groot. Meneer heeft nooit gewerkt.

Betrokken instanties

Begeleidingsinstantie voor mensen met een LVB en bewindvoering.

Behandeling huidig en verleden

Onbekend.

Overige bijzonderheden

Meneer is geboren in Zuid-Amerika en is in begin jaren negentig geadopteerd en naar Nederland verhuisd. Door een hechtingsstoornis vertoont hij gedragsproblematiek en dit belemmert hem om te werken. Uit onderzoek blijkt dat hij wel arbeidsvermogen heeft en leerbaar is. Hij heeft zijn vmbo-opleiding niet afgerond. Meneer voetbalde graag maar moest stoppen vanwege een blessure. Er zijn meerdere pogingen gedaan om meneer te ondersteunen op weg naar werk. Hij wil bij de landmacht zodat hij gratis een rijbewijs kan halen en/of als taxichauffeur werken.

Vraag

Hoe kan meer begeleid worden richting werk? Welke ondersteuning is hiervoor nodig en mogelijk?

4.2 Aanbevelingen

Persoon zelf

- Wees reëel over de mogelijkheden die je hebt en benut deze.
- Accepteer hulp die past bij de problemen die je ervaart. Wees duidelijk over wat je wel en niet prettig vindt in begeleiding.

Naasten, hulpverleners, begeleiding, omgeving

- Betrek het hele netwerk bij het proces naar werk (denk ook aan de reclassering, het MJD-team en bewindvoering).

- Faciliteer multidisciplinair overleg, waarbij iedereen aansluit die bij een persoon betrokken is, om de casus te bespreken en zo de samenwerking te bevorderen.
- Maak (Wmo)-begeleiders bewust van het feit dat werk een onderdeel is van participeren.
- Wanneer iemand weerstand heeft tegen ggz-hulp of begeleiding, zet dan juist in op gespecialiseerde re-integratiemedewerkers. Dit is ‘neutraler’ dan het stigma dat zit op hulpverlening/begeleiding.
- Een adoptieverleden en cultuur van herkomst spelen een grote rol in de manier waarop iemand zijn problemen uit. Investeer daarom in scholing over diversiteit van professionals (ggz, UWV en sociale dienst), zodat zij meer oog krijgen voor de rol ervan in de zoektocht naar werk.

Sociale dienst en UWV

- Start een gezamenlijk ‘lokaal loket’ (mogelijk vanuit de UWV-infrastructuur, als uitbreiding van het Werkservicepunt). Dit is belangrijk in verband met een diversiteit aan vragen, om de samenwerking te bevorderen, de doorstroom van dagbesteding naar werk te vergroten en de drempel te verlagen naar ondersteuning bij werk vinden en houden. Sluit aan bij buurthuizen, wijk- of gebiedsteams.
- Geef de vacaturebank van het UWV zo veel mogelijk bekendheid en deel deze breed met werkzoekenden, medewerkers sociale dienst, dagbestedingscentra, en begeleiders. Formuleer vacatures toegankelijk en uitnodigend zodat iemand denkt: ‘Hé, misschien is dat wat voor mij...’
- Investeer in grotere bekendheid van de bestaande faciliteiten zoals het Werk(gevers)servicepunt, leerwerkadviseurs en de stimuleringsregelingen. Zorg dat de faciliteiten bijvoorbeeld op meer momenten en laagdrempelige locaties toegankelijk zijn.
- Goede aansluiting bij iemands behoefte en motivatie om te werken biedt de beste garantie voor duurzaam resultaat. Investeer bijvoorbeeld in intensievere begeleidingstrajecten of in meer ondersteuning van scholing en proefplaatsing.
- Vertel werkgevers wat de voordelen zijn van het in dienst hebben van iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt.
- Geef iemand een kortdurende training of cursus om mogelijk een succeservaring op te doen en om te kijken waartoe iemand in staat is, ook in het kader van zoeken naar of bepalen van arbeidsmogelijkheden.
- Werk eventueel samen met een bewindvoerder om werk financieel aantrekkelijk te maken en vrij snel te kunnen ‘belonen’, maar ook randvoorwaarden zoals een reiskostenvergoeding goed te regelen.
- Creëer duidelijkheid over arbeidsmogelijkheden en laat arbeidsmogelijkheden vaststellen. Hierbij kan iemands (werk)verleden ook helderheid geven over mogelijkheden. Geef iemand een kortdurende training of cursus om mogelijk een succeservaring op te doen en om te kijken waartoe iemand in staat is. Creëer in overleg snel helderheid voor een cliënt wanneer wat de zorgkant vindt en het oordeel op basis van werk en leervermogen conflicteren.

Overkoepelende aanbevelingen

- Creëer een platform of intervisiegroep om complexe casussen regelmatig te bespreken. Hieraan nemen allerlei partijen deel. Inbrengers kunnen zowel werkzoekenden en eventueel hun naasten, als werkgevers als begeleiders/behandelaren zijn. Zo stimuleer je samenwerking en samen zoeken naar creatieve oplossingen om mensen op weg naar werk beter te ondersteunen.
- Verscherp de focus op werk bij begeleiders en behandelaren door de bestaande regelingen en overlegvormen actiever onder de aandacht te brengen. Ontwerp een infographic (één voor werkgevers, één voor werkzoekenden) en houd die actueel.
- Zorg dat werkgevers die sociaal ondernemen óók bekend zijn bij en vindbaar voor hulpverleners, begeleiders en mensen die werk zoeken.
- Geef mensen budget om vrij in te zetten ten behoeve van werk.

5 Bijeenkomst 4

5.1 Casus

Persoonlijke gegevens

Naam: X.

Leeftijd: 59 jaar.

Geslacht: vrouw.

Nationaliteit: Nederlandse, geboren in België.

Woonsituatie: samenwonend.

Soort inkomen: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), 80-100% sinds juli 2016. Beschikt over duurzame arbeidsmogelijkheden.

Diagnose: mevrouw is uitgevallen met een hevige burn-out. Zij ontwikkelde daarnaast een angststoornis (agorafobie) en somatische klachten en cognitieve klachten.

Werkverleden

Mevrouw heeft jarenlang gewerkt als assistent-bedrijfsleidster in een (exclusieve) kledingwinkel.

Afstand tot de arbeidsmarkt

Groot. Mevrouw heeft inmiddels al zes jaar niet gewerkt en re-integratiepogingen zijn niet succesvol geweest.

Betrokken instanties

HSK (psycholoog) en huisarts.

Behandeling huidig en verleden

Mevrouw heeft een psycholoog gehad die haar de boodschap heeft gegeven dat ze niet meer kan werken omdat de burn-outklachten haar hersenen hebben aangetast. Dit was uiteindelijk vooral een ‘vinger aan de pols’-contact.

Overige bijzonderheden

In een onderzoek is vastgesteld dat mevrouw nog wel kan werken. Wel heeft zij een urenbeperking van maximaal tien uur per week en twee uur per dag. Pogingen tot re-integratie verlopen heel moeizaam. Mevrouw ervaart wel dat ze wat meer energie heeft. Ze sluit zich af van haar sociale omgeving en vermijdt prikkels. Ze heeft wel de motivatie om werk weer op te pakken.

Vraag

Gezien de sterke negatieve boodschap die mevrouw van de psycholoog heeft gekregen over haar werkvermogen is de vraag van het UW hoe mevrouw het beste begeleid kan worden naar werk. Zeker gezien het feit dat is vastgesteld dat zij wel arbeidsvermogen heeft.

5.2 Aanbevelingen

Persoon zelf

- Geef mensen ontwikkelbudget(‘werk-PGB’) om hun eigen mogelijkheden richting werk te ontplooiën door bijvoorbeeld opleiding, coaching, begeleiding of training in samenspraak met iemand van de sociale dienst of het UWV.

- Sta open voor behandeling die je tot nu toe nog niet hebt geprobeerd en voor mogelijkheden die nu nog onmogelijk lijken.
- Verdiep je in de werking en de effecten van (zelf)stigma.

Naasten, hulpverleners, begeleiding, omgeving

- Stimuleer de samenwerking met het systeem, begeleiders, naasten en behandelaren en zelfs huisartsen. Maar laat vooral ook iemand uit het systeem het hele proces volgen, dus een vaste begeleider, naaste of behandelaar.

Sociale dienst en UWV

- Dienstverlening wordt nu pas ingezet na afronding van een GGZ-behandeling, ook bij de huidige lange wachtlijsten. Zet daarom begeleiding of dienstverlening vanuit het UWV of de gemeente al in tijdens (het wachten op) behandeling. Zo vroeg mogelijk in het traject werken aan re-integratie voorkomt dat de afstand tot de arbeidsmarkt - onnodig - groeit.
- Vergroot het aantal contactmomenten met mensen van het UWV of de sociale dienst. Er kan veel veranderen in een half jaar. Nu zijn er 1 à 2 contactmomenten per jaar.
- Gebruik de contactmomenten effectiever, minder gericht op controle en meer op mogelijkheden en dienstverlening op weg naar werk. Dit geeft ruimte en perspectief.
- Herbeoordelingen en contactmomenten vanuit het UWV zijn evenzovele kansen om te kijken of mensen al toe zijn aan werk en hoe zij daarbij gesteund kunnen worden. Benut deze momenten zorgvuldig.
- Zet ervaringsdeskundigen in bij de intake bij een uitkeringsinstantie, tijdens het traject, bij trainingen maar ook bij drempelverlaging, zoals in de wachtkamer van een instantie.
- Zet als uitkeringsinstantie mensen met een WIA-, Wajong- of WWB-uitkering in, in verschillende rollen en met wisselend doel: vanwege het tekort aan mankracht, om te motiveren tot werk, ter peersupport en om het goede voorbeeld te geven als sociaal werkgever. Win-win-win.
- Zet in elk geval begeleiding in. Wanneer dit niet vanuit het UWV of de sociale dienst kan, dan vanuit de Wmo. Zodat er altijd een stimulans tot participatie is.
- Geef de arbeidsdeskundigen en/of trajectbegeleiders van UWV en sociale dienst meer inkoopvrijheid om maatwerk te kunnen bieden.

Overkoepelende aanbevelingen

- Overweeg om onafhankelijke begeleiding of coaching aan te bieden zodra mensen uitvallen ook als zij nog onder de verantwoordelijkheid van de werkgever vallen.
- Overweeg om een extra controlemoment in te zetten tijdens de Ziektewetperiode. Een onafhankelijke partij (zoals het UWV) kan dan eerder nagaan of er correct aan de re-integratieverplichting wordt voldaan. Nu kan dit pas na één of twee jaar geconstateerd worden, terwijl intussen mogelijk onnodig de afstand tot de arbeidsmarkt toeneemt.
- Stimuleer extra aandacht bij werkgevers voor een gezonde werkomgeving in hun bedrijf. Bijvoorbeeld de mogelijkheid bieden om je terug te trekken of van mentale steun van een buddy.
- Organiseer een multidisciplinair overleg rond mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en ernstige psychische aandoeningen. Beter en meer samenwerken vergroot hun kans op werk.
- Zet in op preventie van psychische problemen op de werkvloer.

6 Bijeenkomst 5

6.1 Casus

Persoonlijke gegevens

Naam: X.

Leeftijd: 58 jaar.

Geslacht: man.

Nationaliteit: Nederlands.

Woonsituatie: meneer woont zelfstandig met ambulante begeleiding. Hij heeft geen partner of kinderen.

Soort inkomen: Wet Werk en Bijstand (WWB).

Diagnose: schizofrenie (periodes van psychoses) en depressieve periodes. Bekend met suïcidaliteit.

Werkverleden

Meneer heeft vroeger bijbaantjes gehad maar geen langdurig, vaste baan. Hij heeft de meeste affiniteit met onderhoud aan motoren en fietsen. Hij heeft af en toe geholpen op in werkplaats voor fietsen.

Afstand tot de arbeidsmarkt

Groot. Meneer heeft nauwelijks werkervaring.

Betrokken instanties

Sociale dienst en ambulante begeleiding.

Behandeling huidig en verleden

Momenteel is er regelmatig 'vinger aan de pols'-contact met de behandelaar. Verder is onbekend welke behandeling meneer heeft gehad.

Overige bijzonderheden

Meneer heeft in zeven jaar drie periodes gehad waarbij hij psychotisch was en er een 24-uursopname nodig was van ongeveer een week. Hij kan goed zelfstandig wonen. Hij heeft geen netwerk. Hij is goed in staat om werkzaamheden, zoals in zijn huis en tuin, zelfstandig uit te voeren. Hij heeft een duidelijk werkwens maar wil hier wel bij ondersteund worden. Met name bij de opstart van een eigen bedrijf in het repareren van fietsen. Hij wil onder andere graag materialen om fietsen mee te repareren.

Vraag

Inbrenger vindt dat meneer kwaliteiten heeft die niet benut worden en waar hij niets mee doet. Meneer denkt dat dit zijn geluk in de weg zit. Verder lukt het meneer niet om een realistisch plan te bedenken en om de eerste stap richting werk te zetten. Hoe kan hij hierin gesteund worden?

6.2 Aanbevelingen

Persoon zelf

- Zet je wensen, vragen en wat je nodig denkt te hebben op papier ter voorbereiding van gesprekken met instanties.

Naasten, hulpverleners, begeleiding, omgeving

- Geef meer bekendheid aan de onafhankelijke clientondersteuners bij (participatie-)ondersteuning vanuit de Wmo. Elke gemeente heeft ze (verplicht sinds 2015) maar ze zijn vaak nog heel onbekend.
- Houd als instanties, hulpverleners en naasten de mogelijkheid tot werk altijd open. Evalueer regelmatig of werk of een vorm van dagbesteding als opstap, nu wél mogelijk is en wat daarvoor nodig is, zeker als

iemand aan het werk wil. Grotere bewustwording van het belang van werk maar ook de mogelijkheden die mensen (met de juiste steun) vaak wél hebben is onmisbaar.

- Als mensen een werkwens hebben, ondersteun hen dan naar behoefte door het hele proces. Dus van de eerste stap (bijvoorbeeld wat je kunt doen voor werk) tot de uitvoering (het bezoeken van een locatie voor dat werk, een open dag, maar ook het plannen en vervoer en het vinden van materialen e.d.). De stap naar werk is vaak erg groot, ook vanwege de negatieve boodschappen die mensen eerder gekregen hebben, dus is steun ook bij de kleine stappen heel belangrijk.
- Vraag als hulpverlener standaard bij cliënten naar hun werkwens en wie er betrokken zijn bij hun uitkering, inkomen en mogelijke re-integratie. Vraag om een gezamenlijk overleg (voor hulpverleners en/of naasten en andere betrokkenen).
- Wanneer betaald werk moeilijk te realiseren is vanwege bijvoorbeeld leeftijd of gebrek aan een geschikte plek, kijk dan of je een vrijwillige job kunt vinden die iemand voldoening en status geeft en regel met de uitkeringsinstantie zaken zoals vrijwilligers- en reiskostenvergoedingen en ontheffing van sollicitatieplicht en andere steeds terugkerende procedures. Deze situatie lijkt het meeste op regulier werk. Daarbij geeft het ontheffen van plichten en een zinvolle daginvulling vaak weer ruimte voor andere mogelijkheden op gebied van werk maar ook sociale contacten en het dagelijks leven.
- Zoek ook buiten je eigen organisatie naar oplossingen die iemand kunnen steunen bij het vinden en behouden van regulier werk of de stap daarnaartoe. Vrijwilligerswerk buiten de instelling kan bijvoorbeeld de stap naar regulier werk kleiner maken.
- Blijf 'timing' betrekken in het proces naar werk. Mensen hebben vaak relatief veel tijd nodig om stappen te zetten naar regulier werk. Dit vraagt geduld van begeleiders en naasten maar heeft uit-eindelijk meestal wel een duurzaam effect zowel op persoonlijk, maatschappelijk als financieel vlak.

Sociale dienst en UWV

- Maak de stappen richting werk, zoals dagbesteding of vrijwilligerswerk mogelijk en ook aantrekkelijk door bijvoorbeeld vrijwilligersvergoedingen te geven en reiskosten te vergoeden. Werk hiervoor indien nodig samen met een bewindvoerder.
- Zet in het traject naar werk een ondersteuner/begeleider in die een vertrouwensband met de persoon in kwestie heeft. De stap zetten naar werk is namelijk voor veel mensen een grote, en vertrouwen in de ondersteuning is een belangrijke steun, ook weer voor meer zelfvertrouwen.

Overkoepelende aanbevelingen

- Organiseer een laagdrempelig loket waar mensen die werk zoeken, hulpverleners en werkgevers terecht kunnen met hun vragen over psychische problemen, werkmogelijkheden en ondersteuning erbij. Bij voorkeur met onafhankelijke adviseurs omdat dit de drempel verlaagt. Mensen zijn vaak angstig of onzeker over het UWV of de sociale dienst. Wanneer een fysieke plek niet mogelijk is, zorg dan voor een website met bijv. chatfunctie en een telefoonnummer.
- Maak vacatures transparant en begrijpelijk voor alle betrokkenen, zowel voor mensen die werk zoeken als werkgevers, medewerkers van het UWV en de sociale dienst en hulpverleners en naasten. Bij voorkeur beschikbaar op dezelfde website waar de informatie over de regelingen rond werk zoeken en vinden staat, en waar men daarover breed vragen kan stellen.
- Ontwikkel een training waarin verschillende disciplines betrokken bij werk en GGZ kunnen deelnemen, zoals casemanagers van UWV en sociale dienst, werkgevers, hulpverleners, et cetera). Inhoudelijke elementen zijn in elk geval: het belang van werk voor mensen met psychische problemen, de rol van (zelf) stigma, de mogelijkheden die mensen met psychische problemen wel degelijk hebben om te werken en de wet- en regelgeving die hun arbeidsparticipatie faciliteert. Bespreek in de training ook casussen en zet ervaringsdeskundigen in. Zo sla je meerdere vliegen in één klap: meer bewustwording en kennis van het belang van werk, stimuleren van samenwerking en concreet werken aan casussen.

7 Bijeenkomst 6

7.1 Casus

Persoonlijke gegevens

Naam: X.

Leeftijd: 48 jaar.

Geslacht: vrouw.

Nationaliteit: Nederlandse.

Woonsituatie: mevrouw woont zelfstandig en alleen. Ze heeft al 15 jaar een lat-relatie.

Soort inkomen: Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en een

Werkloosheid Wet + uitkering (WW) vanuit het onderwijs.

Diagnose: Attention deficit hyperactivity disorder (ADHD) (diagnose op haar 33ste), borderline persoonlijkheidsstoornis (BPS) (diagnose op haar 47ste).

Werkverleden

Mevrouw heeft na het afronden van de PABO bijna tien jaar in de zorg gewerkt met mensen met een verstandelijke beperking. Ze is daardoor burned-out geraakt en heeft rugklachten gekregen tijdens de zwangerschap van haar tweede kind. Ze is uitgevallen en 100% afgekeurd op haar 30ste. Toen ze 35 was is haar jongste kind (dochter) overleden aan een hersentumor op 4-jarige leeftijd. Ze is toen vrijwilligerswerk gaan doen op de school van haar dochter wat heeft geleid tot een vaste baan als leerkracht. Hier is ze na verschillende burn-outs uiteindelijk na twaalf jaar ook weer uitgevallen en mevrouw is nu weer grotendeels afgekeurd. Ze mag nog 20 uur werken, wel met de nodige restricties. Ze mag alleen overdag werken, niet meer dan 5 uur per dag, geen verantwoording dragen en niet met mensen werken.

Afstand tot de arbeidsmarkt

Groot. Mevrouw valt keer op keer na een succesvolle re-integratie toch weer uit.

Betrokken instanties

UWV, praktijk Veldzigt (psychiater en SPV), re-integratiebureau, Stichting HerstelTalent.

Behandeling huidig en verleden

Mevrouw is al sinds haar 18de op zoek geweest naar wat er precies met haar aan de hand was. Haar eerste diagnose was een gegeneraliseerde angststoornis. De kinderneuroloog van haar zoon (hij heeft ADHD en een stoornis in het autismespectrum, ASS) bracht haar uiteindelijk op het idee om zich te laten onderzoeken op ADHD. Ze heeft hier medicatie voor gekregen en psycho-educatie gevolgd. Mevrouw vermoedde zelf al jaren dat ze een BPS had maar dit werd in de GGZ niet onderzocht omdat ze niet aan zelfbeschadiging deed. Uiteindelijk is ze bij een vrijgevestigde psychiater terechtgekomen, die haar heeft laten testen en inderdaad BPS in ernstige mate vaststelde. Mevrouw heeft nu wekelijks therapie bij een SPV en gebruikt medicatie voor haar stemmingswisselingen.

Overige bijzonderheden

Mevrouw is erg onzeker geworden door haar diagnose BPS en schaamt zich hier ook voor. Ze heeft een gevoel van falen omdat ze steeds opnieuw uitvalt. Haar laatste keuring bij de keuringsarts van het UWV heeft ze als zeer onprettig ervaren. Ze had zich daar kwetsbaar opgesteld door al haar klachten eerlijk te vertellen en de keuringsarts lachte haar uit. Gezien haar BPS was het volgens hem het beste dat ze eenvoudig werk zou doen in een prikkelarme omgeving met een kamerscherm om haar heen. Op dit moment heeft ze vrijstelling van

solliciteren omdat ze meewerkt aan haar re-integratie. Mevrouw sluit zich steeds meer af in haar, voor haar veilige huis.

Vraag

Deze mevrouw met hbo-kwaliteiten is het vertrouwen in zichzelf en de maatschappij volledig kwijt. Hoe krijgen wij deze mevrouw weer aan werk in een baan die past bij haar talenten? Mevrouw wil graag meedoen.

7.2 Aanbevelingen

Persoon zelf

- Neem iemand mee naar een gesprek bij het UWV die ervaring heeft met dit soort gesprekken én die jou kent.
- Benut je eigen netwerk. Je hebt vaak meer mogelijkheden dan je denkt.
- Maak een eigen gebruiksaanwijzing of crisiskaart die jij zelf, werkgevers of collega's kunnen gebruiken wanneer zich op het werk problemen voordoen. Zo kan tijdig worden ingegrepen en worden grotere problemen voorkomen.

Naasten, hulpverleners, begeleiding, omgeving

- Benader degene die aan het werk wil niet vanuit een diagnose maar vanuit de beperkingen waar iemand tegenaan loopt. Kijk hoe je zulke belemmeringen kunt oplossen of compenseren.
- Benoem tijdens een gesprek over werk de valkuilen of belemmeringen als gevolg van psychische problematiek zonder jargon. Bijvoorbeeld: 'Ik kan boos worden als ik te veel van mijzelf vraag', in plaats van: 'Ik heb regelmatig woede-uitbarstingen'. Niet alleen werkt het normaliserend, maar ook stimuleert dit mensen, inclusief werkgevers, om naar oplossingen te zoeken.
- Stimuleer peersupport; breng mensen die willen werken maar bang zijn en andere belemmeringen ervaren in contact met anderen die soortgelijke ervaringen hebben en die het al is gelukt om weer aan het werk te gaan.
- Straal geloof en vertrouwen uit naar iemand die ondanks alles weer aan het werk wil.
- Als de persoon die (weer) wil werken, blijk geeft van een goed reflecterend vermogen, maak er als hulpverlener dan gebruik van door mensen serieus te nemen in het aangeven van hun grenzen maar ook bij het opstellen van een trajectplan op weg naar werk. Geef mensen ruimte, duidelijkheid en uitleg waarmee je laat zien dat je mensen serieus neemt.
- Organiseer een overleg met alle betrokken partijen, hulpverleners, uitkeringsinstanties en naasten, om duidelijkheid te scheppen over de situatie rondom werk, om het contact en de samenwerking te versterken en zo krachten te bundelen.

Sociale dienst en UWV

- Geef als hulpverlener of professional van een uitkeringsinstantie mensen die uit zichzelf veel inzet tonen ruimte door minder druk te zetten op sollicitatieverplichtingen en re-integratie. Naar verwachting herstellen deze mensen sneller wanneer ze die ruimte krijgen.
- Probeer een eventueel conflict tussen de persoon die wil werken en de uitkeringsorganisatie op te lossen met een bemiddelingsgesprek. Bij voorkeur met de persoon die erbij betrokken was, of anders met een vertrouwenspersoon of de klachtenfunctionaris van de organisatie. De frustratie over zo'n conflict kan het herstel en de werkwens in de weg zitten, terwijl een gesprek herstelbevorderend kan werken.
- Overweeg als UWV om mensen bij wie re-integratie na vijf jaar niet gelukt is, toch regelmatig (zonder druk te zetten, met behoud van uitkering) hulp aan te bieden bij de zoektocht naar werk. Er kan veel veranderen in het leven van mensen.

- Geef mensen die veel problemen ervaren ruimte om te herstellen. Leg hen weinig verplichtingen op, maar adviseer om dagstructuur op te bouwen, leuke activiteiten te gaan doen en sociale contacten op te bouwen om hun herstel te stimuleren.

Overkoepelende aanbevelingen

- Het onafhankelijke loket voor arbeidsvragen kan bemand worden door mensen van het UWV, de sociale dienst en medewerkers participatie van de gemeente, die zich hieraan verbinden onder een nieuwe naam. Zo is brede kennis aanwezig, maar is de drempel mogelijk lager, omdat er wellicht minder sprake is van stigma en/of de angst die cliënten vaak rond de instanties ervaren.

8. Alle aanbevelingen op een rij

Alle aanbevelingen uit de casussen zijn opgenomen en onderverdeeld in vier ‘geadresseerden’.

Persoon zelf

1. Neem deel aan peersupport. Dit kan online of face-to-face. Contact met mensen die iets soortgelijks ervaren hebben werkt motiverend en kan heel effectief zijn.
2. Onderzoek wat je motivatie is voor werk en welke rol jou hierbij voldoening en vervulling kan bieden. Laat de rol of het werk aansluiten bij jouw wens naar status, erkenning, betekenisgeving en zingeving.
3. Geef mensen (in samenspraak met een casemanager van UWV of sociale dienst) een ‘werk-PGB’ om hun eigen mogelijkheden richting werk te ontplooiën door bijvoorbeeld opleiding, coaching, begeleiding of training (in samenspraak met iemand van de sociale dienst of het UWV.) Dit geeft mensen ook ruimte om op een alternatieve manier ‘werkfit’ te worden, door bijvoorbeeld een eigen bedrijf te starten. Of het kan gebruikt worden om andere drempels op weg naar werk te slechten zoals kosten van vervoer of begeleiding voor en na werktijd.
4. Vraag als werkzoekende naar de mogelijkheden en rechten die je hebt als je werkt zoekt en deel informatie over jezelf zodat er beter naar een passende oplossing gezocht kan worden.
5. Wanneer je liever geen begeleiding wilt vanuit de GGZ, vraag dan naar een gespecialiseerde re-integratiemedewerker. Dit voelt waarschijnlijk neutraler dan het stigma wat vaak op hulp/begeleiding vanuit de GGZ ligt. Accepteer hulp die past bij de problemen die je ervaart. Wees duidelijk over wat je wel en niet prettig vindt in begeleiding.
6. Kom je in conflict met je uitkeringsinstantie, vraag dan een bemiddelingsgesprek. De frustratie van het conflict kan je herstel negatief beïnvloeden, terwijl een gesprek hierover het gestagneerde traject kan vlot trekken en zo je herstel ondersteunt.
7. Benoem tijdens een gesprek over werk de valkuilen of belemmeringen als gevolg van psychische problematiek zonder jargon. Bijvoorbeeld: ‘Ik kan boos worden als ik te veel van mijzelf vraag’, in plaats van: ‘Ik heb regelmatig woede-uitbarstingen’. Niet alleen werkt het normaliserend, maar ook stimuleert dit mensen, inclusief werkgevers, om naar oplossingen te zoeken.
8. Neem iemand mee naar een gesprek bij het UWV die ervaring heeft met dit soort gesprekken én die jou kent.
9. Benut je eigen netwerk. Je hebt vaak meer mogelijkheden dan je denkt.
10. Maak een eigen gebruiksaanwijzing of crisiskaart die jij zelf, werkgevers of collega’s kunnen gebruiken wanneer zich op het werk problemen voordoen. Zo kan tijdig worden ingegrepen en worden grotere problemen voorkomen.

Naasten, hulpverleners, begeleiding en omgeving

11. Werk in de begeleiding aan een stevige basis van liefde, vertrouwen, netwerk, wonen, financiën, zodat er ruimte is om te kunnen werken. Denk hierbij ook aan de rol van sport, beweging, creativiteit en kunst. Een goede basis thuis biedt tegenwicht aan de stress die werk ook kan opleveren.
12. Besteed in de begeleiding aandacht aan basiswerkvaardigheden in relatie tot belasting, belastbaarheid, ondervragen en overvraging, en aan succeservaringen.
13. Betrek iemands hele netwerk (naasten, hulpverlening, werkgevers) bij het proces naar werk. Denk niet alleen aan de directe naasten en hulpverleners, maar ook aan bijvoorbeeld contacten in de reclassering en bewindvoering. Organiseer een gezamenlijk overleg en kies één aanspreekpunt die het gehele proces volgt. De methodiek van netwerkbesprekingen kan hier ook voor worden gebruikt.

Wanneer iemand zelf (nog) geen stappen neemt en wel op het netwerk vertrouwt, coach dan ook het netwerk. Het netwerk kan ook ingezet worden als ‘werkmaatje.’

14. Houd als instanties, hulpverleners en naasten de mogelijkheid tot werk altijd open. Evalueer regelmatig of werk of een vorm van dagbesteding als opstap, nu wél mogelijk is en wat daarvoor nodig is, zeker als iemand aan het werk wil. Grotere bewustwording bij hulpverleners en naasten van het belang van werk maar ook van de mogelijkheden die mensen (met de juiste steun) vaak wél hebben is onmisbaar.
15. Vergroot de kennis bij hulpverleners over de mogelijkheden die mensen met psychische problemen hebben om te werken en over de positieve effecten over en weer van werk in combinatie met therapie.
16. Als mensen een werkwens hebben, ondersteun hen dan naar behoefte in het hele proces. Dus van de eerste stap (bijvoorbeeld wat je kunt doen voor werk) tot de uitvoering (het bezoeken van een locatie voor dat werk, een open dag, maar ook het plannen en vervoer en het vinden van materialen e.d.). De stap naar werk is vaak erg groot, ook vanwege de negatieve boodschappen die mensen eerder gekregen hebben, dus is steun ook bij de kleine stappen heel belangrijk.
17. Vraag als hulpverlener standaard bij cliënten naar hun werkwens en wie er betrokken zijn bij hun uitkering, inkomen en mogelijke re-integratie. Vraag om een gezamenlijk overleg (voor hulpverleners en/of naasten en andere betrokkenen).
18. Zoek ook buiten je eigen organisatie naar oplossingen die iemand kunnen steunen bij het vinden en behouden van regulier werk of de stap daarnaartoe. Vrijwilligerswerk buiten de instelling kan bijvoorbeeld de stap naar regulier werk kleiner maken.
19. Benader degene die aan het werk wil niet vanuit een diagnose maar vanuit de beperkingen waar iemand tegenaan loopt. Kijk hoe je zulke belemmeringen kunt oplossen of compenseren.
20. Als de persoon die (weer) wil werken, blijf geeft van een goed reflecterend vermogen, maak er als hulpverlener dan gebruik van door mensen serieus te nemen in het aangeven van hun grenzen maar ook bij het opstellen van een trajectplan op weg naar werk. Geef mensen ruimte, duidelijkheid en uitleg waarmee je laat zien dat je mensen serieus neemt.

Sociale dienst en UWV

21. 2Maak het mogelijk dat iemand die aan het werk wil, langere tijd door dezelfde persoon op de werkplek gecoacht/begeleid kan worden.
22. Informeer mensen die aan het werk willen, werkgevers en hulpverleningsorganisaties actief over de geldende regels en rechten en maak die informatie laagdrempelig toegankelijk voor iedereen. Gebruik bijvoorbeeld een infographic, of verschillende (per doelgroep).
23. Creëer duidelijkheid over arbeidsmogelijkheden en laat arbeidsmogelijkheden vaststellen. Hierbij kan iemands (werk)verleden ook helderheid geven over mogelijkheden. Geef iemand een kortdurende training of cursus om mogelijk een succeservaring op te doen en om te kijken waartoe iemand in staat is. Creëer in overleg snel helderheid voor een cliënt wanneer wat de zorgkant vindt en het oordeel op basis van werk en leervermogen conflicteren.
24. Geef meer bekendheid aan mogelijkheden die er al zijn zoals het Werkservicepunt, onafhankelijk cliëntondersteuners ten behoeve van participatie (gemeente), bestaande regelingen, jobcoaches en leerwerkadviseurs. Maak dit aanbod breder beschikbaar.
25. Zorg standaard voor een snelle dienstverlening vanuit UWV, sociale dienst of Wmo vanaf het moment dat iemand uitvalt bij regulier werk. Zo is re-integratie vanaf dag één in het vizier en wordt de afstand tot de arbeidsmarkt niet - onnodig - groter. Dienstverlening wordt nu namelijk pas ingezet na afronding van een (psychiatrische) behandeling, wat mede door de lange wachtlijsten heel lang kan duren. Ook zijn behandelingen niet altijd succesvol.
26. Gebruik de contactmomenten effectiever, minder gericht op controle en meer op mogelijkheden en

dienstverlening op weg naar werk. Dit geeft ruimte en perspectief.

27. Vergroot het aantal contactmomenten met mensen van het UWV of de sociale dienst. Er kan veel veranderen in een half jaar. Nu zijn er 1 à 2 contactmomenten per jaar.
28. Zet ervaringsdeskundigen of ertoe opgeleide mensen met een WIA-, Wajong- of WWB-uitkering in bij uitkeringsinstanties in alle fasen om de drempel naar re-integratie te verlagen. Met alle fasen wordt bedoeld: vanaf de intake, gedurende het hele traject door de instantie, bij trainingen, maar ook heel laagdrempelig in bijvoorbeeld ontvangst in de wachtkamer van een instantie. Dit is voor betrokkenen onderdeel van re-integratie. Daarnaast werkt de inzet van ervaringsdeskundigen positief en geeft de instantie het goede voorbeeld als sociaal werkgever.
29. Geef de arbeidsdeskundigen en/of trajectbegeleiders meer inkoopvrijheid om maatwerk te kunnen bieden.
30. Maak de stappen richting werk, zoals dagbesteding of vrijwilligerswerk mogelijk - en financieel aantrekkelijk - door bijvoorbeeld een vrijwilligersvergoeding te geven en reiskosten te vergoeden. Werk hiervoor indien nodig samen met een bewindvoerder.
31. Wanneer betaald werk moeilijk te realiseren is vanwege bijvoorbeeld leeftijd of gebrek aan een geschikte plek, kijk dan of je een vrijwillige job kunt vinden die iemand voldoening en status geeft en regel met de uitkeringsinstantie zaken zoals vrijwilligers- en reiskostenvergoedingen en ontheffing van sollicitatieplicht en andere steeds terugkerende procedures. Deze situatie lijkt het meeste op regulier werk. Daarbij geeft het ontheffen van plichten en een zinvolle daginvulling vaak weer ruimte voor andere mogelijkheden op gebied van werk maar ook sociale contacten en het dagelijks leven.
32. Geef als hulpverlener of professional van een uitkeringsinstantie mensen die uit zichzelf veel inzet tonen ruimte door minder druk te zetten op sollicitatieverplichtingen en re-integratie. Naar verwachting herstellen deze mensen sneller wanneer ze die ruimte krijgen.
33. Overweeg als UWV om mensen bij wie re-integratie na vijf jaar niet gelukt is, toch regelmatig (zonder druk te zetten, met behoud van uitkering) hulp aan te bieden bij de zoektocht naar werk. Er kan veel veranderen in het leven van mensen.
34. Geef mensen die veel problemen ervaren ruimte om te herstellen. Leg hen weinig verplichtingen op, maar adviseer om dagstructuur op te bouwen, leuke activiteiten te gaan doen en sociale contacten op te bouwen om hun herstel te stimuleren.

Overkoepelende aanbevelingen

35. Investeer extra in dienstverlening juist voor de mensen met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt. Ontwikkel intensievere begeleidingstrajecten (bijvoorbeeld gerichte basisvorming om arbeidsdeelname mogelijk te maken) en ondersteun kansen op scholing, snuffelstages en proefplaatsing zo veel mogelijk. Zet hiervoor gespecialiseerde hulpverleners in en/of maak gebruik van hulpverleners die al een vertrouwensband en goed contact hebben met mensen. Aan het werk gaan is namelijk een spannende stap waarbij vertrouwen (kunnen) hebben een belangrijke ondersteuning is.
36. Zorg voor een uitkeringsvorm die levenslang zonder ingewikkelde procedures aan- of uitgezet kan worden en zo financiële zekerheid waarborgt voor mensen met chronische of ernstige psychische aandoeningen. Ook voor werkgevers biedt dit duidelijkheid en zekerheid waardoor zij mensen mogelijk eerder in dienst (kunnen) nemen.
37. Laat persoonlijk begeleiders (van welke instantie dan ook) meezoeken naar werk. Stel het hiervoor beschikbare budget vanuit het UWV of de sociale dienst daarvoor beschikbaar.
38. Verbeter de toegankelijkheid van instanties zoals de sociale dienst en het UWV. Stel bijvoorbeeld rechtstreekse nummers van contactpersonen beschikbaar aan degene die aan het werk wil en iedereen daaromheen, zodat vragen gemakkelijker gesteld en sneller beantwoord kunnen worden.

Gebruik begrijpelijke en eenduidige taal zonder jargon in brieven en wijs ook op rechten en mogelijkheden voor werk. Onduidelijke brieven roepen nu nog te vaak onzekerheid en daarmee angst op. Organiseer spreekuren op plaatsen waar je klanten komen (wijkcentrum, dagbesteding), waar zij laagdrempelig met hun vragen terecht kunnen. Organiseer en financier deze 'lokale loketten' met verschillende partijen zoals de gemeente, UWV en sociale dienst gezamenlijk, maar gebruik een neutrale naam om de drempel te verlagen. Instanties als UWV en sociale dienst roepen namelijk vaak angst op waardoor mensen hun vragen minder snel stellen. Zet ook hier ervaringsdeskundigen in.

39. Voer IPS in, zodat werk en behandeling elkaar optimaal kunnen versterken.
40. Zet een onafhankelijke bemiddelaar tussen mensen die aan werk willen en bedrijven, die op de hoogte is van alle regelingen. Dit geeft rust voor zowel werkgevers als werkzoekenden.
41. Creëer een platform of intervisiegroep om complexe casussen regelmatig te bespreken. Hieraan nemen allerlei partijen deel. Inbrengers kunnen zowel werkzoekenden en eventueel hun naasten, als werkgevers als begeleiders/behandelaren zijn. Zo stimuleer je samenwerking en gezamenlijk zoeken naar creatieve oplossingen om mensen op weg naar werk beter te ondersteunen.
42. Ontwikkel een laagdrempelige en gebruikersvriendelijke regionale website waar alle informatie rond GGZ en werk van alle betrokken instanties samenkomt. Hier kunnen bezoekers laagdrempelig vragen stellen, vacatures (ook van het UWV) inzien en een actueel overzicht vinden van werkgevers die sociaal ondernemen met contactgegevens.
43. Formuleer vacatures in toegankelijke taal zodat iemand eerder denkt: Hé dat is wat voor mij.
44. Stuur alle werkgevers van Zeeland een sticker of schildje waarop staat 'Wij staan open voor het in dienst nemen van mensen met psychische problemen.' Vraag hen in een begeleidend schrijven óf ze hiervoor openstaan, geef redenen waarom ze het zouden moeten willen en laat hen reageren. Vorm van de bedrijven die positief gereageerd hebben een register en publiceer dit op de website. Laat het bordje of de sticker zichtbaar zijn bij het bedrijf net zoals nu het bordje met 'Erkend Leerwerkbedrijf'. Vraag hier aandacht voor in pers samen met bijvoorbeeld een verantwoordelijke wethouder.
45. Een adoptieverleden en cultuur van herkomst spelen een grote rol in de manier waarop iemand zijn problemen uit. Investeer daarom in scholing over diversiteit van professionals (ggz, UWV en sociale dienst), zodat zij meer oog krijgen voor de rol ervan in de zoektocht naar werk.
46. Zet een extra controlemoment in tijdens de Ziektewetperiode. Een onafhankelijke partij (zoals het UWV) kan dan nagaan of er correct aan de re-integratieverplichting wordt voldaan.
47. Stimuleer werkgevers om een gezonde werkomgeving te creëren waar iemand aan de slag gaat. Bijvoorbeeld door de mogelijkheid om je terug te trekken en mentaal terug te kunnen vallen op een buddy. Zet als werkgever daarnaast in op preventie van psychische problemen.
48. Ontwikkel een gezamenlijke training waarin verschillende disciplines betrokken bij werk en GGZ kunnen deelnemen, zoals casemanagers van UWV en sociale dienst, werkgevers, hulpverleners, et cetera). Inhoudelijke elementen zijn in elk geval: het belang van werk voor mensen met psychische problemen, de rol van (zelf)stigma, de mogelijkheden die zij wel degelijk hebben om te werken en de wet- en regelgeving die hun arbeidsparticipatie faciliteert. Bespreek in de training ook casussen en zet ervaringsdeskundigen in. Zo sla je meerdere vliegen in één klap: meer bewustwording en kennis van het belang van werk, stimuleren van samenwerking en concreet werken aan casussen. Sluit hiervoor aan bij bestaande samenwerkingsverbanden voor scholing in de zorg en het sociaal domein in Zeeland.
49. Blijf 'timing' betrekken in het proces naar werk. Mensen hebben vaak relatief veel tijd nodig om stappen te zetten naar regulier werk. Maar ook al duurt dit een aantal jaar, de investering is het op lange termijn meestal wel waard zowel op persoonlijk, maatschappelijk als financieel vlak.
50. Geloof en heb vertrouwen in iemands werkwens!

Nawoord – hoe verder?

In 2015 kreeg ik een diagnose die prima gepast zou hebben in de levensloop van iemand met een ernstige psychische aandoening. Met de bijbehorende boodschap dat als ik rustig aan zou doen, ik een 'prima' leven zou hebben. Prima was alleen niet het woord dat bij mij opkwam. Ik was 24 jaar en had altijd veel ambitie gehad. Het feit dat ik inmiddels al twee jaar thuis zat – omdat ik vanwege psychotische klachten niet kon werken – had mijn hoop niet helemaal weggevaagd. Deze diagnose, en vooral het verhaal dat erbij hoorde, deed dat wel. Toch ging ik op zoek naar wat nog mogelijk was, zonder veel steun vanuit mijn omgeving en hulpverlening. Zij wilden begrijpelijkerwijs uit bezorgdheid 'het beste voor mij' en dat was de 'geadviseerde rust'. Gelukkig ontmoette ik tijdens mijn zoektocht iemand die zei: 'Ook al heb je misschien zo'n diagnose je kan nog leren, nog werken, ik geloof dat je het kan!' Met die boodschap ben ik op pad gegaan. Van vrijwilligerswerk naar een studie naar betaald werk. Ik kreeg de steun die ik nodig had en van het UWV respijt om te studeren en om zo op deze wat ongebruikelijke manier mijn belastbaarheid op te bouwen. Inmiddels werk ik fulltime en ontvang ik geen uitkering meer. Ik doe gewoon weer mee en ik kan moeilijk omschrijven hoe bijzonder dát is.

Mijn verhaal is niet representatief, omdat het hele proces nog vrij soepel verliep. Ik had heel veel andere verhalen kunnen nemen. Van mensen die net als ik ook aan het werk wilden. Openlijk of in hun dromen maar die niet – zoals ik – iemand tegenkwamen die in hen geloofde of de steun kregen van de uitkeringsinstantie om op te bouwen. Zelfs met steun was het voor mij al moeilijk om oordelen, negatieve boodschappen, teleurstellingen en zelfstigma te overwinnen. Laat staan als je de weg in het bureaucratische landschap van de wet- en regelgeving rond uitkeringen minder makkelijk kunt vinden. Als je het moet doen zonder mensen die je hierin ondersteunen of als je ondersteuners elkaar hierin niet weten te vinden.

Het doel van het expertteam was om verschillende partijen te verbinden en kennis en ervaring te delen. Dit is gelukt door keer op keer het belang van de persoon die aan het werk wil voorop te stellen. Om vandaaruit oplossingen te zoeken; ondanks verschillende expertise, achtergronden, organisaties en bijbehorende (on)mogelijkheden. Nu het expertteam is afgerond, is de vraag: hoe verder? Het expertteam heeft geen mandaat om beslissingen te nemen over de toekomst maar kan wel dromen over hoe het zou kunnen zijn. Vandaar dat ik namens hen een wens uitspreek.

Een wens

Mijn grootste wens is allereerst dat werken met een (ernstige) psychische aandoening zó normaal wordt dat er geen 'afstand tot arbeidsmarkt' meer bestaat. Dat kan door – zodra iemand 'uitvalt' of toe is aan werk – meteen begeleiding in te zetten gericht op participeren. Begeleid mensen in kleine stappen. Bouw vertrouwen op. Als de afstand tot de arbeidsmarkt al groot is, investeer dan juist in de mensen met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt. Dit kost tijd en geduld, maar een goede timing is cruciaal om duurzame effecten te bewerkstelligen.

Het is belangrijk om te kunnen (re-)integreren zonder druk en angst voor beoordelingen, voorwaarden en verlies van financiële zekerheid. Deze angst draagt sterk bij tot de hoge ervaren drempel bij de uitkeringsinstanties, waar je ook de ondersteuning op weg naar werk moet halen. Een 'werk-PGB', een ontwikkelbudget waarbij mensen zelf met hun vertrouwde begeleider de stappen richting werk kunnen bepalen, lijkt een mooie manier om die druk eraf te halen. Zo kun je in je eigen tempo kijken welke stappen jij nodig hebt en wat voor jou werkt op weg naar werk.

Vanwege de angst is een laagdrempelige plek om vrijblijvend vragen te stellen en je te oriënteren onmisbaar. Denk aan een website die alle informatie bevat die je nodig hebt als je aan het werk wilt, inclusief werkgevers die het ‘zien zitten’ om met jou te werken. Of een plek in de buurt waar je kunt binnenlopen en je vragen kan stellen aan mensen die goed op de hoogte zijn van alle (on)mogelijkheden op gebied van werk. Zoals er op Walcheren het jongerenloket was. Een plek waar ook ervaringsdeskundigen zijn die zelf weten hoe het is om weer aan het werk te gaan. Waar je peersupportgroepen kunt organiseren om ontmoetingen tussen mensen met soortgelijke ervaringen te faciliteren.

Het expertteam is een mooi voorbeeld van hoe verbinding in de praktijk kan werken. Wat mij betreft wordt gezamenlijk casusoverleg tussen verschillende betrokken professionals én de betrokken persoon zó normaal dat het expertteam niet (meer) nodig is. Je krijgt dan casusbespreking in optima forma met de persoon die aan het werk wil erbij!

Helaas is er in de praktijk nog sprake van veel terughoudendheid als het gaat om werk voor mensen met een ernstige psychische aandoening. Jarenlang was voorzichtigheid ook het devies, maar inmiddels is dit uitgangspunt achterhaald. Met de juiste steun kunnen de meeste mensen wel degelijk aan het werk. Er blijkt nog een groot kennistekort op dit vlak. Vandaar dat ik pleit voor bijscholing of training van iedereen die bij werken met een psychische aandoening betrokken is, in zowel de mogelijkheid als het grote belang van werk.

Ik heb uiteindelijk de juiste steun gevonden en ben er blij om. Toch heb ik nog twee jaar thuisgezeten voordat ik die persoon vond. Dat had anders gekund. Als er één plek was geweest waar alle informatie en contact met lotgenoten beschikbaar was geweest. Zonder dat ik eindeloos hoefde te zoeken en te bellen en tig keer doorverbonden te worden. Dan had ik kunnen weten dat ik minder bang hoefde te zijn om mijn uitkering te verliezen. Als iedereen rondom mij had samengewerkt vanuit mijn werkwens én de mogelijkheid om te werken. Ik heb mij tijdens mijn werk voor het expertteam vaak gerealiseerd hoeveel geluk ik heb gehad. Steun en investering in werk voor mensen met (ernstige) psychische problemen moeten niet afhangen van geluk hebben of de vaardigheid om eindeloos te bellen en te zoeken. Iedereen heeft het recht om te werken en om mee te kunnen doen. Ik hoop dat dit rapport dit zal bevorderen en wil graag iedereen bedanken die hieraan een bijdrage heeft geleverd.

Allereerst de mensen van wie de ervaringen voorwerp werden van onze besprekingen. Hun verhalen en werkwens hebben ons geïnspireerd om ideeën te bedenken die hen en anderen kunnen helpen op weg naar werk.

Verder een hartelijk dank aan de leden van het team, zonder wie er geen expertteam was geweest. Jullie enthousiasme en bereidheid om out-of-the-box mee te denken, samen te leren en elkaar op scherp te stellen is een prachtig en hoopvol voorbeeld van hoe het kan!

Ik dank de opdrachtgevers: de Zeeuwse gemeenten via de arbeidsmarktregio Zeeland en Stichting Social Delta Zeeland. Ook zonder jullie was het expertteam er niet geweest, en jullie opdracht heeft een belangrijk onderwerp goed op de kaart gezet.

Ik noem ook Erik Verbart. Werk voor mensen met psychische problemen is één van de onderwerpen waar hij zich zo voor inzet en zijn tip heeft het expertteam voor ons mede mogelijk gemaakt. Verder dank ik Marjo Boer – opleider supervisiekunde - voor haar bijdrage aan het opstellen van een bespreekschema

voor de casussen. Ik wil ook Martien Luteijn bedanken voor zijn prachte vormgeving van alle documenten die gebruikt zijn voor het expertteam. Van de agenda tot aan dit mooie eindverslag. Hartelijk dank ook aan de mensen die meegelezen hebben en hun feedback hebben gegeven.

Tot slot dank ik Irene van de Giessen, directeur bij Stichting HerstelTalent voor haar geloof in mij al die tijd, deze kans, haar voortdurende steun en opbouwende feedback tijdens het gehele proces.

Ik ben blij met het resultaat maar hoop vooral dat het zijn doel zal dienen want ‘Meedoen, is winnen’!

Vlissingen, juni 2020

Klazine Tuinier
Voorzitter expertteam

Bijlage 1 Stappenplan

STAPPENPLAN PERSONA-BESPREKING

Stap 1:	Toelichting van de casus en de vraag door inbrenger.	<i>5 minuten</i>
Stap 2:	Informatieve vragenronde. Doelvragen – niet interpreteren, oordelen of suggereren	<i>10 minuten</i>
Stap 3:	Verplaatsing in de situatie. Wat zou ik denken, voelen, doen als inbrenger van deze persona	<i>5 minuten</i>
Stap 4:	Kernprobleem/problemen formuleren. Consensus bereiken	<i>10 minuten</i>
Stap 5:	Associatieve brainstrom richting oplossingen. Persoon – uitvoeringsinstantie – naasten/hulpverlening – overkoepelend	<i>10 minuten</i>
Stap 6:	Aanbevelingen/adviezen. Van ‘hier en nu’ naar ‘daar en dan’ – concreet en haalbaar – gericht op: a. Persoon b. Uitvoeringsinstantie c. Naasten/hulpverlening d. Overkoepelend	<i>15 minuten</i>
Stap 7:	Relatie tot het thema/doel ‘GGZ en arbeid in Zeeland.	<i>5 minuten</i>
Stap 8:	Afsluiting, evaluatie en te nemen concrete stappen.	<i>10 minuten</i>



aandeslaginzeeland

arbeidsmarktregio zeeland

**SOCIAL
DELTA
ZEELAND**

STICHTING
HerstelTalent



info@hersteltalent.nl
06-22889296

www.hersteltalent.nl