

Startbijeenkomst 'Avontuur in de structuur op stoom!'

dinsdag 24 april 2018, Laborijn, Doetinchem

verslag - kort

Peter Boorsma

Ervaringsdeskundigen nauw betrokken bij samenwerking GGZ en W&I

Op weg naar een Achterhoekse aanpak

“Ik ben heel tevreden over het aantal ervaringsdeskundigen en de kwaliteit van de feedback”, zegt Zwanet van Kooten na afloop van de Startbijeenkomst 'Avontuur in de structuur op stoom!', eind april in Doetinchem. Van Kooten leidt het project 'Avontuur in de structuur', dat binnen een jaar moet leiden tot een betere aanpak van de participatie van mensen met een psychische kwetsbaarheid én betere samenwerking tussen GGZ-organisaties en Werk & Inkomen in de Achterhoek. “Ik ben ook blij dat niemand wegloopt voor zijn verantwoordelijkheid en erkent dat er een taak ligt.”

Ervaringsdeskundigen

De 24^{ste} april 2018 zijn er in de vestiging van Laborijn veertig tot vijftig mensen bijeengekomen, afkomstig van Achterhoekse gemeenten, GGZ-instellingen, het werkgeversservicepunt, UWV, Sociale Dienst Oost Achterhoek en Laborijn zelf. Maar er zijn ook ervaringsdeskundigen: mensen met een psychische kwetsbaarheid die zelf ervaren hoe lastig het is om een eigen plaats in de samenleving te bemachtigen.

De Doetinchemse wethouder Frans Langeveld is bestuurlijk opdrachtgever van het project en verricht de aftrap. We willen dat iedereen participeert en iedereen wil zinvol bezig zijn, zegt hij. “Maar soms gaat het niet goed en dan is de overheid aan zet, met zorg, of ondersteuning bij werk en inkomen. Maar in Nederland hebben we ook structuren en daar kun je als burger of professional tegenaanlopen. Die drempels moeten we slechten, uitgaande van de mensen zelf.”

Lesgeven in sport en beweging

Die middag is een grote rol weggelegd voor ervaringsdeskundigen zoals Pascal. Hij werkt sinds vier jaar bij de Stadskamer - een innovatieve voorziening voor arbeidsmatige dagbesteding – waar hij les geeft in sport en beweging. Hij is tien jaar opgenomen geweest, waarvan acht op een gesloten afdeling. Hij vertelt dat het hem gelukt is de zaken weer op de rails te krijgen door te stoppen met drugs en veel te sporten.

“Ik heb ervaren dat het belangrijk is dat er goed geluisterd wordt. Dat is wel wat anders dan alles maar goed vinden”, waarschuwt hij. “Ik heb ook veel gehad aan het vertrouwen. En nog steeds heb ik wel eens misstapjes. Maar dan zeggen ze me de waarheid en dat is ook goed.”

Loopbaan in het bedrijfsleven

Rianne heeft al aardig wat banen gehad voordat ze uiteindelijk terecht kwam bij de Stadskamer. Van kinds af aan was ze anders, maar dat stond de start van haar loopbaan in het bedrijfsleven niet in de weg. Maar begin jaren tachtig kwam ze toch in de sociale werkvoorziening terecht, waar ze vooral veel tikwerk deed, onder andere voor de volleybalvereniging gewerkt heeft en de afdeling personeelszaken van het SW-bedrijf.

Haar huidige begeleider heeft ze twaalf jaar geleden leren kennen bij de wandelclub. Dankzij deze radiologe is ze bij de Stadskamer gekomen. Daar heeft ze een afwisselende, maar goed gestructureerde werkweek. Ze doet kaswerk, houdt de presentielijsten bij, doet de voorraadbeheer en op woensdagmiddag doet ze de telefoon en de receptie. Tot ieders tevredenheid. Sommige dingen zijn net even wat anders. Zo heeft Rianne even de tijd nodig om te zich te bezinnen als er bijvoorbeeld een wijziging in haar weekschema komt.

Ervaringen van werkgevers

Ook werkgevers vertellen over hun ervaringen. Gilles Berends is manager bij Hacron Schoon, een bedrijf met honderd medewerkers van wie dertig uit de doelgroep. Rob Migchelbrink is directeur van Mabeon-Achterhoek Schoon, met 170 medewerkers van wie honderd met afstand tot de arbeidsmarkt. Mabeon krijgt mensen aan het werk door de matching om te draaien, vertelt Migchelbrink. “We gaan niet uit van de vacature maar van de vraag: wat kun je met deze persoon? We zoeken bij onze opdrachtgevers werk voor onze mensen.”

Berends herkent die manier van werken. “Als je mensen uit de uitkering wilt halen, moet je werk maken om de mensen heen.” Hij heeft nog meer tips. Zo is schoonmaak een goede start voor mensen met afstand, ook om de Nederlandse taal te leren. En verder: hou het simpel en behandel mensen gelijkwaardig.”

Na het plenaire deel worden de mensen verdeeld over vier werkgroepen: ‘Methodieken en klanten in beeld’, ‘Werkgeversbenadering’, ‘Regelgeving en financiën’ en ‘De vraag van de klant als route’. Het is doorwerken, want er zijn twee rondes van twintig minuten.

De route naar een baan bij een werkgever

De werkgroep ‘De vraag van de klant als route’ is een wat bijzondere omdat er ook een grote rol is weggelegd voor ervaringsdeskundigen, legt trekker Thea van de Zande uit. De bedoeling is te achterhalen wat een klant meemaakt in het traject naar werk en wat daarvan te leren valt. Het lukt goed om mensen aan het werk te krijgen als vrijwilliger bij de Stadskamer. “Maar dan ontbreekt het ons aan een vervolg: de route naar een baan bij een werkgever. Hoe dat moet, daar houdt onze werkgroep zich mee bezig.”

In de sessie ontspint zich een discussie over wanneer er contact gelegd zou moeten worden tussen de Stadskamer en de inkomensverstrekker: de gemeente of UWV. Eigenlijk het liefst zo vroeg mogelijk, stellen mensen van het werkgeversservicepunt. Dat stelt ze in staat

iemand te leren kennen en wie weet stuiten we op een mogelijkheid om iemand te plaatsen bij een werkgever.

Schrikken van de communicatie

Maar voor niet iedereen is regulier werk haalbaar, reageert de trekker van de werkgroep. Anderen wijzen er op dat veel mensen bij de Stadskamer schrikken van onder meer de brieven van de uitkeringsinstantie over werk. Door de formulering van de brieven – vaak wordt er gedreigd met sancties – maar ook omdat ze denken dat ze gelijk veertig uur aan het werk moeten. Maar de mensen van Werk en Inkomen blijven pleiten voor vroeg contact. Dat hoeft niet te betekenen dat de geldverstrekker ook de regievoerder is. “Belangrijk is dat de communicatie helder is. Het hoeft niet al te voorzichtig, maar je moet wel doen wat je zegt.”

Een vrouw vertelt dat ze altijd op de afdeling personeelszaken heeft gewerkt maar een hersenbloeding heeft gehad. Inmiddels doet ze weer hetzelfde werk. Maar er is wel een verschil. Als ze nu thuis komt, ligt ze uitgeteld op bed. Haar energieniveau is gewoon veel lager. “Daarom is het vroege contact met werk en inkomen zo belangrijk”, reageert een vrouw die bij het Werkgeversservicepunt Achterhoek werkt. “Ook de werkconsulenten moeten dit weten.”

Nieuwe privacywetgeving is een probleem

In de sessie van de werkgroep ‘Werkgeversbenadering’ gaat het vooral over de nieuwe privacywetgeving, die niet langer toestaat medische gegevens te delen. “Dat is een probleem, want je moet toch een klantprofiel hebben met een gebruiksaanwijzing, wil je iemand aan het werk kunnen helpen”, merkt trekker Miranda Hermsen op. Sommige mensen zijn prima in staat zelf te vertellen waar het precies aan schort en hoe dat te ondervangen is, zeggen enkele aanwezigen die het zelf bij de hand hebben gehad. Maar anderen hebben misschien een arbeidsdeskundige nodig om een profiel te maken.

Zelf vertellen wekt vertrouwen

Dan reageren de mensen die het betreft. Zij blijken er geen probleem mee te hebben om te vertellen over hun beperkingen, maar zouden wel training willen hebben om ook hun kwaliteiten onder de aandacht te brengen. “Want uiteindelijk zijn we heel interessante mensen”, aldus één van hen. “Als je het zelf kunt vertellen, wekt dat wel vertrouwen”, vult iemand anders aan.

“De werkgever moet dus gewoon kunnen weten wat er met jullie aan de hand is, hoor ik jullie zeggen. Dat is geen bezwaar. Is een driegesprek dan een oplossing voor het privacy-probleem?”, oppert Hermsen. “Zo’n driegesprek zou ook de mogelijkheid bieden om de professionals te laten vertellen welke ondersteuning en instrumenten er zijn.”

Terug in de zaal

Weer allemaal terug in de zaal vertelt Thea van de Zand van de werkgroep ‘Klantroute’ dat ze in de bijeenkomst vooral een bevestiging ziet van het nut van het onmiddellijk kunnen toetsen van ideeën aan ervaringsdeskundigen.

Voor Miranda Hermsen van de werkgroep Werkgeversbenadering is de conclusie van vanmiddag overduidelijk. “Blijf luisteren naar ons en weet dat wij het niet erg vinden om over onze problemen te vertellen aan de werkgever. We vertellen het liever zelf, dan dat jullie het doen.” Verder is het belangrijk dat de ondersteuning blijft, ook na plaatsing. Bijzondere aandacht is er nodig voor hbo’ers in het Doelgroepregister. Die vragen om een wezenlijk andere aanpak. Maar er zou ook meer moeten worden uitgeprobeerd. In Apeldoorn loopt een bijzonder project. Dat is mooi, maar misschien moet er wel een budget komen voor experimenten waarbij achteraf wordt verantwoord hoe het geld is besteed en wat het experiment heeft opgeleverd.

Op zoek naar de overlap

Hanneke Ulrich van de werkgroep Methodieken is vooral enthousiast over het feit dat de verschillende organisaties die op de een of andere manier zijn betrokken, nu bijeen zijn. Zoek de overlap met de andere werkgroepen, is een boodschap die ze heeft meegekregen van de deelnemers aan de bijeenkomst. Maak gebruik van bestaande expertise, was een andere boodschap. Maar bedenk ook dat een persoon meer is dan zijn psychische kwetsbaarheid en zoek eens goed uit hoe methodieken daarmee omgaan.

Wim Mol van de Werkgroep Financiën en Regelgeving heeft haast tot zijn eigen verbazing veel praktische tips opgediept. Zo blijkt de betaaldatum soms heel onhandig te zijn en zou er meer flexibiliteit moeten zijn rond het vakantiegeld. Financiële begeleiding kan heel nuttig zijn, niet alleen zolang mensen een uitkering hebben, maar ook als ze aan het werk gaan.

Buiten de lijnen kleuren

Van Kooten noemt de volgende dag de oproep om buiten de lijnen te kleuren, bijvoorbeeld door een Innovatiebudget te creëren, als een opvallende uitkomst van de bijeenkomst. Maar ook de vaststelling dat er op het gebied van werk en inkomen nog veel te winnen valt. “Verder stelt de werkgroep Werkgeversbenadering voor twee cv’s per werkgroep lid onder de loep te nemen en direct aan de praktijk te toetsen. Wat kom je dan tegen aan knelpunten en hoe los je die op? Daar kunnen we ook mee aan de gang.”

Van de plan-fase naar de doe-fase

De volgende stap is de verwerking van de input en het vaststellen van de plannen van de vier projectgroepen, legt Van Kooten uit. “Per werkgroep verschilt het een beetje waaruit die plannen bestaan, bij de één ligt het accent meer op data verzamelen, bij de andere meer op interviews. De werkgroepen hebben verschillende tempi, maar er is wel een brede overgang van de plan-fase naar de doe-fase.”

Het is nu zaak lijnen goed bij elkaar te krijgen en de werkgevers te betrekken, aldus Van Kooten. “Dat is niet van de ene dag op de andere geregeld; het is ook een kwestie van elkaar leren kennen en begrip krijgen voor elkaars wereld.”