



VERSLAG SYMPOSIUM
‘Een duwtje in de rug’
1 november 2012



Inhoudsopgave

Inleiding	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.	3
Dankwoord		4
Workshop 1: Carin Bosma - Een flinke duw in de rug		5
Workshop 2: Martijn kole - Werk maken van Herstel.....		6
Workshop 3: Hilly Geleijnse - Vrijwilligerswerk werkt?!		7
Workshop 4: Lidwien van Velsen - Zelfsturing en de keuze tussen 'je leven leiden' of 'je leven lijden' 8		
Workshop 5: Wouter Ruigrok - Een buitenkans voor iedereen		9
Workshop 6: Marieke Sweens - Poco Loco: een tikkeltje gek in de baas z'n tijd		10
Workshop 7: Ronald Oosterhof en Vinuschka Jagernath - Gek op werk? Meteen aan het werk!		11
Workshop 8: Maartje Koper en Marleen Stuivenberg - Op weg naar werk		12



Het GGz Informatiepunt Holland Rijnland organiseerde op 1 november 2012 een mini-symposium over re-integratie vanuit de geestelijke gezondheidszorg naar betaald of onbetaald werk. Ruim 100 geïnteresseerden, zowel ervaringsdeskundigen als mensen uit het werkveld, wisten hun weg naar het Leidse Volkshuis aan de Apothekersdijk in Leiden te vinden.

Het symposium werd geopend door de Leidse wethouder van Sociale Zaken, [Jan-Jaap de Haan](#). De wethouder sprak zijn vertrouwen erover uit dat er genoeg mogelijkheden en kansen blijven bestaan voor de kwetsbare doelgroep, ondanks forse bezuinigen op de sociale werkvoorziening in het nieuwe regeerakkoord. De nieuwe participatiewet stimuleert werkgevers en werknemers om deze kansen te creëren.

Na de wethouder was het woord aan ervaringsdeskundige [Martijn Kole](#). Hij vertelde op inspirerende wijze hoe hij uit een dal van psychiatrische problemen is opgeklommen en inmiddels actief is in het geven van voorlichtingen over herstel. Kern van zijn betoog was dat er meer nadruk moet worden gelegd op de (herstel)mogelijkheden van *de mens*, dan op de problemen van *de cliënt*. Een persoon die kampt met psychische problemen is *meer* dan alleen een cliënt met een zorgvraag.

Vervolgens hadden de bezoekers de gelegenheid om een aantal workshops bij te wonen. De kernvraag tijdens deze workshops was **“wat werkt wel en wat werkt niet?”**. Elke workshop werd 2 x gehouden; de gespreksleiders rapporteerden plenair. Duidelijk werd dat maatwerk vanuit de hulpverlening en overheid het beste werkt. Maar ook dat motivatie en zelfregie bij de werkzoekende (ex-) GGZ-client van essentieel belang is om werk te vinden en werk te behouden.

Dagvoorzitter [Hans Vollaard](#) sloot het goedbezochte symposium af met de vraag aan alle aanwezigen om goed te kijken naar hun eigen rol in het re-integratieproces en zichzelf af te vragen wat men vanaf morgen anders kan/zal gaan doen.

Op **10 oktober 2013** zal er een follow up gehouden worden als vervolg op dit symposium over het cliëntperspectief bij re-integratie/activering. Het doel is om een uitwisseling tussen cliënten en professionals tot stand te brengen. Hier zal te zijner tijd bericht over uitgaan.

Dankwoord

Graag willen wij op deze plaats een aantal mensen danken voor hun bijdrage aan het geslaagde Symposium:

Wethouder Jan-Jaap de Haan en Martijn Kole voor de inspirerende bijdragen. De verzorgers van de workshops: Carin Bosma, Martijn Kole, Hilly Geleijnse, Lidwien van Velsen, Wouter Ruigrok, Marieke Sweens, Ronald Oosterhof, Vinuschka Jagernath, Maartje Koper en Marleen Stuivenberg. Dagvoorzitter Hans Vollaard en de voorzitters van de workshops die het verslag over deze dag mede mogelijk hebben gemaakt: Frouke Lampe, Kees Menken, Hester Karssen, Judith Hasker, Liesbeth Hesselink, Bart Smith, Arjen Bergman en Erwin Tak. Het Leidse Volkshuis voor de locatie. Uitgeverij Toby Vroegh en Dress For Success. De organisatie van deze dag bestaande uit Judith Hasker, Liesbeth Hesselink, Arjen Bergman en Claudia Schreurs. En natuurlijk dank aan alle aanwezigen die deze dag tot een succes hebben gemaakt!

Workshop 1: Carin Bosma – Een flinke duw in de rug

Carin Bosma is directeur van De Windroos

De Windroos biedt jongeren na behandeling voor psychische problemen de mogelijkheid om er bovenop te komen en aan de slag te gaan met hun toekomst. De windroos biedt een herstel- en re-integratietraject door begeleiding bij onderwijs. Hiermee ervaren cliënten succes en vinden structuur in een onderwijssetting (begeleid leren). Belangrijke factor is dat zij onder leeftijdgenoten zijn. De Windroos is bedoeld voor jongeren van 16-30 jaar, heeft vestigingen in Amstelveen en Leiden en werkt op basis van een Centrum Indicatiestelling Zorg (CIZ)-indicatie .

De Windroos is oorspronkelijk opgezet door ouders die niet tevreden waren over de inspanningen van de GGZ om hun kinderen met psychische problemen (weer) naar opleiding en werk toe te leiden. De ouders zijn vervolgens met deskundigen uit binnen- en buitenland aan de slag gaan. Aanvankelijk bood men alleen een diploma voor basiscomputervaardigheden aan dat uit verschillende modules (bijvoorbeeld tekstverwerken, spreadsheet etc.) bestaat. Wanneer een jongere een bepaalde module behaalde, kreeg hij of zij een deelcertificaat. Ter ondersteuning werden aanvullende activiteiten aangeboden zoals sport en creatieve cursussen. Dit alles vanuit een *holistische* gedachte (werken aan herstel van de verschillende aspecten van het mens-zijn).

Later werd dit programma uitgebreid met zaken als huiswerkbegeleiding. Ook kwamen er ervaringsdeskundigen werken bij de organisatie. Vaak waren dit jongeren die eerder door de Windroos begeleid waren. Als voorbeeld werd Rolien genoemd, een meisje met een VWO-diploma dat last had van psychoses, en aanvankelijk scheikunde-studente wilde worden, maar die nu als administrateur bij de Windroos werkzaam is.

Tegenwoordig biedt De Windroos een breed pakket. Het helpt jongeren met: structuur, leer- en werkritme opbouwen; zelfvertrouwen vergroten; optimaal gebruik maken van capaciteiten en talenten; zicht krijgen op toekomstmogelijkheden; begeleiden naar opleiding, stage of werk.

Wat werkt wel? Wat werkt niet?

Als sterke punten van de Windroos noemt Carin het bieden van perspectief, hoop en optimisme. Jongeren worden benaderd met een positieve boodschap (“je kunt het!”). Er wordt gekeken naar de successen, naar wat wel mogelijk is, en niet naar wat iemand niet kan. Belangrijk is jongeren regie te geven over hun eigen traject en in hun eigen werktempo aan de slag te laten gaan.

De jongeren stimuleren volgens Carin ook elkaar door hun successen: *“als iemand binnen komt lopen met het nieuws: ik heb een stageplaats! Dan leidt dit tot gejuich bij medestudiegenoten”*.

Het werkt niet om jongeren iets op te leggen, zij moeten zelf tot het inzicht komen.

Workshop 2: Martijn Kole – Werk maken van herstel

Martijn Kole is adviseur Raad van Bestuur van Stichting Beschermde Woonvormen Utrecht

Tijdens de workshop heeft Martijn met de deelnemers gesproken over de betekenis van werk voor mensen met een langdurige psychische kwetsbaarheid in het kader van Herstel en Herstelondersteuning. Kernvragen hierbij waren: Wat is het belang van werk? Wat zijn de belangrijkste randvoorwaarden?

Over het belang van werk werd door de deelnemers o.a. genoemd:

Leven, Gevoel te leven, Onafhankelijkheid, Waardering, Ontwikkeling, Zingeving, Identiteit, Structuur, Nuttig voelen, iets betekenen, Maatschappelijk norm, Eigenwaarde, Positief zelfbeeld, Sociale contacten, Inkomen – beloning, Erbij horen, Sociale context.

Om met een langdurige psychische kwetsbaarheid te kunnen werken waren o.a. de volgende randvoorwaarden nodig volgens de deelnemers:

- Wederkerigheid, het gevoel hebben echt nodig te zijn en daarvoor beloond te worden;
- Maatschappelijk blijven bewegen, ook tijdens opname;
- Kennis over de mogelijkheden en regelingen is belangrijk om de stap te durven zetten;
- Financiële prikkel, voorkomen van armoedeval of daarmee om kunnen gaan;
- Interne motivatie, het werk moet aansluiten bij persoonlijke interesses;
- Persoonsgebonden aanpak bij risicomanagement, risico's niet uitbannen maar eerlijk kijken naar wat iemand te wachten staat;
- Vertrouwen hebben in het oplossend vermogen van mensen zelf;
- Bejegening van mens naar mens, hopeloosheid mag niet de boodschap zijn, toekomstperspectief is van groot belang voor motivatie;
- Zelfhulp, "bondgenoten" bij elkaar brengen om elkaar te ondersteunen;
- Ervaringsdeskundigen inzetten in begeleiding en voorlichting;
- Een goed zelfbeeld hebben, geloof in eigen kunnen; maar er is ook angst, onzekerheid. Dit moet je onderzoeken voordat je aan randvoorwaarden voor werk kunt beginnen;
- Je zou moeten mogen experimenteren met nieuwe rollen als een tussenstap op weg naar werk (in zelfhulpgroepen);
- Je moet iemand toerusten om *zelf* de stap te maken om aan herstel te werken;
- Je moet tijd en ruimte van je baas krijgen, maatwerk;
- De kloof tussen zorg en maatschappij/het werk moet kleiner worden; ook de zorg moet veranderen, niet alleen een vangnet zijn. In langdurige zorg kunnen allerlei vaardigheden van de client worden afgebroken.

De conclusie van deze workshop was:

"Rekening houdend met wat er niet kan, kunnen ook mensen met een langdurige psychische kwetsbaarheid heel veel wel".

Wat werkt wel? Wat werkt niet?

Om de overstap vanuit de GGZ naar werk te maken moet er een tussenstap zijn via zelfhulpgroepen (voor en door cliënten). Werk geeft structuur, maar deze moet niet worden opgelegd. Structuur moet uit de mensen zelf komen en is ondergeschikt aan het zelfbeeld. Het is belangrijk dat je zelf in het werk structuur kunt aanbrengen op eigen voorwaarden, dat je zelf kunt bepalen.

De baas moet je tijd en ruimte geven, er moet ruimte zijn voor maatwerk. De zorg moet ook anders ingericht worden, meer georiënteerd op de maatschappij. Voorkomen moet worden dat de kloof tussen zorg en de maatschappij/het werk te groot wordt.



Workshop 3: Hilly Geleijnse – Vrijwilligerswerk werkt?!

Hilly Geleijnse is projectmedewerker/ trajectbegeleider bij vrijwilligerscentrale iDOE

iDOE is het contactpunt voor vrijwillige inzet van Leiden en omgeving. iDoe vindt dat iedereen de kans geboden moet worden om actief mee te kunnen doen, bijvoorbeeld door vrijwilligerswerk. Er melden zich onder andere mensen met een GGZ-achtergrond die in een re-integratieproces zitten. Deze aspirant-vrijwilligers komen uit zichzelf, via advies of doorverwijzing vanuit de hulpverlening, de gemeente of het UWV. Er worden verschillende mogelijkheden aangeboden waaronder het Vrijwillige Initiatieven voor mensen met een Psychische of Psychiatrische achtergrond (VIPP-) project en UWVtrajecten. Activering en dagbesteding in bredere zin is het doel.

De workshop heeft de bedoeling te achterhalen of vrijwilligerswerk werkt met een uitroepteken (!) of dat er een vraagteken (?) achter moet staan. Hilly legt uit dat het vraag- en aanbod op de 'vrijwilligersmarkt' in de loop van de jaren veranderd is. Werkgevers stellen steeds meer specifieke (functie-)eisen aan vrijwilligers, terwijl de groep vrijwilligers zelf ook steeds gedifferentieerder wordt: sommige mensen hebben een betaalde baan, en zoeken een paar uur per week vrijwilligerswerk dat aansluit op hun vakgebied, terwijl anderen meerdere dagen of dagdelen per week actief willen blijven. Het is belangrijk dat vrijwilligers gemotiveerd zijn en dat er gekeken wordt wat de interesses zijn van de aspirant-vrijwilliger.

Voor iDOE betekent dit dat er steeds meer 'maatwerk' moet worden geleverd. Naast het puur aanbieden van vrijwilligerswerk via de website, heeft iDOE ook een rol gekregen bij het begeleiden van mensen naar vrijwilligerswerk en het 'kwartiermaken' bij werkgevers. Bij aanbieders van vrijwilligersplaatsen leven nog veel vooroordelen over vrijwilligers met een psychiatrische achtergrond. Het idee heerst dat deze groep veel begeleiding kost. Veel vooroordelen zijn vaak onterecht.

Voor de organisaties die met vrijwilligers werken zijn 5 B's van belang:

- Binnenhalen
- Begeleiden
- Belonen
- Behouden
- Beëindigen

Wat werkt wel? Wat werkt niet?

Motivatie is de kern voor succes. De deelnemers hebben verschillende ervaringen met vrijwilligers. Een deel heeft te maken met niet erg gemotiveerde mensen/jongeren die alleen willen werken als er een financiële beloning tegenover staat. Een andere deelnemer heeft juist de ervaring dat vrijwilligers wel gemotiveerd zijn en dat zij hun beloning behalen uit het gewaardeerd worden en gezien worden. Het vrijwilligerswerk kan de vrijwilliger herstel geven, zingeving en structuur.

Hilly benoemt tijdens de workshop een aantal bedreigingen. Allereerst zijn dat de bezuinigingen. Hierdoor worden er tegenwoordig hoge eisen aan vrijwilligers gesteld. Ook kan het zo zijn dat er te weinig begeleiding wordt geboden. Daarnaast is een bedreiging dat er nog steeds veel negatieve ideeën zijn over vrijwilligers met een psychiatrische achtergrond.

Workshop 4: Lidwien van Velsen – Zelfsturing en de keuze tussen “je leven leiden” of “je leven lijden”

Lidwien van Velsen werkt vanuit haar eigen bedrijf als personal coach.

Lidwiens bedrijf houdt zich bezig met loopbaanvraagstukken, coaching en re-integratie. In deze workshop wil Lidwien ons inspireren tot een volgende stap.

Als coach onderzoekt ze met de cliënt de volgende 4 punten:

1. Doel
2. Obstakels
3. Hulpbronnen
4. Plan

Allereerst is het belangrijk om te bekijken wat je doel is. Waar wil je heen? Welke richting wil je op? Het kan ook helpen om te bedenken wat je droom is wanneer je geen rekening hoeft te houden met wat voor beperkingen dan ook. Leer breed te dromen. Richt je op wat je wel wilt en niet op wat je niet wilt.

Na het vaststellen van je doel kun je gaan bekijken welke obstakels er zijn. Wat houdt je tegen om je doel te bereiken? Je kunt heel erg verzanden in obstakels maar soms kun je creatieve oplossingen bedenken voor obstakels: ‘als het niet rechtsom kan dan kan het misschien linksom’.

Als derde punt noemt Lidwien hulpbronnen. Hulpbronnen kunnen de vaardigheden zijn die je hebt maar ook wat je nog kunt leren. Het kunnen ook hobby's zijn of levenservaringen.

Als laatste punt wordt het maken van een plan besproken. Voor het plan beschrijf je stap voor stap wat je gaat doen om je doel te bereiken. In het plan komen ook aan bod welke invloed je zelf kan aanwenden om je obstakels te veranderen, de hulpbronnen die je hebt uitgekozen en welke vaardigheden je gaat verwerven en wie je om ondersteuning gaat vragen. In het plan beschrijf je de eerste stap die je gaat zetten en wanneer. Daarnaast wat de vervolgstappen zijn en die benoem je zo concreet mogelijk en met een datum erbij. Als afsluiting benoem je waar je staat over een jaar met het behalen van je doel. Het is aan te bevelen jaarlijks naar je plan te kijken om te kijken hoe je er voor staat.

Een belangrijke en opvallende uitspraak: “Ken je ruimte”. Zeg: “Tot hier gaat mijn ruimte” en niet “hier zijn mijn beperkingen”.

Aan het eind van de workshop gaf Lidwien de deelnemers als opdracht mee om zelf te bedenken wat een doel is dat je wil bereiken in de toekomst.

Wat werkt wel? Wat werkt niet?

Lidwien benadrukt vooral dat mensen eigenlijk heel veel blijken te weten over zichzelf en wat ze kunnen en zouden willen. Je bent je eigen bron van inspiratie.

Vanuit het publiek werd ingebracht dat een beetje hulp door een coach bij het ontdekken hiervan zeer wenselijk is, met name aan het einde van een behandeling zou dit er standaard in moeten zitten. Re-integratie naar werk, school, naar het leven buiten de instelling blijft een ondergeschoven kindje. En dat is jammer. Ook werd aangegeven dat dit niet zo makkelijk toepasbaar is omdat het regelmatig voorkomt dat mensen verplicht op korte termijn weer aan het werk moeten zijn. Iemand heeft dan geen vrije keuze in zijn of haar doel want dat ligt al vast.



Workshop 5: Wouter Ruigrok – Een buitenkans voor iedereen

Wouter Ruigrok is agrarisch ondernemer in Hillegom

De Buitenkans is een bedrijf waar mensen met een beperking aan de slag kunnen om structuur, sociale- en werkvaardigheden te leren. Buitenwerk kan goed zijn voor GGZ cliënten. Bij slecht weer is er ook binnen genoeg te doen. De Buitenkans is met nadruk geen behandelplek, het is een 'gewoon' bedrijf in die zin dat er echt gewerkt moet worden maar er is veel ruimte voor persoonlijke ontwikkeling en veel flexibiliteit. Mensen kunnen groeien in het bedrijf van Ruigrok. Dat vindt hij het mooist: "zien dat het werkt, dat mensen het beste uit zichzelf gaan halen!".

Wat werkt wel? Wat werkt niet?

Structuur en regelmaat werkt voor veel GGZ cliënten. De Buitenkans is een bedrijf waar regels gelden maar waar ook ruimte is voor persoonlijke ontwikkelingen en flexibiliteit.

Ruigrok vindt het jammer dat de overheid soms een wat lastige onderhandelingspartner is als het gaat om budgetten regelen, alle regels en alle rompslomp die erbij komt kijken aan papierwerk. Dat mag best wat eenvoudiger. Vooral bij de wat kleinere dagbestedingsbedrijven.

Zorg is er over de steeds veranderende regelgeving en de niet altijd aanwezige motivatie van de deelnemers.

Workshop 6: Marieke Sweens – Poco Loco: een tikkeltje gek in de baas z'n tijd

Marieke Sweens is werkzaam bij de gemeente Leiden

Poco Loco, een project van Marieke Sweens en haar collega Tina den Hartog, vraagt aandacht voor medewerkers met psychische aandoeningen. Hun ervaringsdeskundigheid én professionaliteit vormen de kracht van dit project. Met als doel dat een psychische stoornis op het werk minder eng wordt. Zowel om te hebben als om over te praten. Psychische stoornissen komen voor bij 1 op de 4 volwassen Nederlanders en hebben vaak een groter effect op het werk dan lichamelijke aandoeningen.

Tijdens de interactieve workshop werd aan de hand van onderstaande stellingen met de deelnemers gesproken over waarom je aan je leidinggevende en/of collega's zou vertellen over je aandoening.

Stellingen:

- 1) Moet je op je werk jezelf kunnen zijn?
- 2) Er is vastgesteld dat ik suikerziekte heb, vertel ik dat aan mijn leidinggevende?
- 3) Er is vastgesteld dat ik Borderline heb, vertel ik dat aan mijn leidinggevende?
- 4) Is een psychische stoornis een "ver van mijn bed show"?
- 5) Is een psychische stoornis een privézaak?
- 6) De baas is toch zeker geen therapeut?

Er ontstonden mooie discussies tijdens de workshop. Ja, je moet jezelf kunnen zijn op werk, vond vrijwel iedereen. Maar als dat betekent dat je duidelijk maakt waar vanwege je psychische kwetsbaarheid jouw grenzen liggen, dan is het toch beter om niet helemaal jezelf te zijn, vond toch ook een aantal mensen. De angst voor onbegrip en om buitengesloten te worden is groot. Wat hebben werknemers met een psychische aandoening nodig om hun werk goed te kunnen doen? Wat zouden leidinggevendenden moeten bieden? Wat moeten ze om te beginnen weten over psychische aandoeningen?

Een belangrijke en opvallende uitspraak: "Als je jezelf niet hoeft te verbergen kun je je talenten de ruimte geven".

Wat werkt wel? Wat werkt niet?

- Zoek collega's die als steunpilaar kunnen functioneren;
- Het kan juist kracht geven als je zelf de keuze maakt om het te vertellen en gezamenlijk te zoeken naar manieren om zo goed mogelijk te kunnen functioneren;
- Het is van belang om jezelf te kunnen zijn. Daar is goede begeleiding voor nodig, begrip van de leidinggevende, en mogelijke interventies moeten helder zijn;
- Marieke heeft een "Look en Feel monitor" ontwikkeld die aangeeft hoe zij zich voelt en tot welke taken zij dan in staat is;
- Geef inzicht in wat jij kan doen en wat de werkgever kan doen;
- De werkgever moet zich realiseren dat er een hoge drempel is om openlijk te praten over psychische problemen. Er moet een veilige omgeving worden gecreëerd waar je in je eigen kracht kan staan. Er zou algemene informatie over aandoeningen kunnen worden gegeven;
- Voorkom uitval want de weg terug is moeilijk;
- Samenwerken met Arboartsen, huisartsen en bedrijfsartsen.



Workshop 7: Ronald Oosterhof en Vinuschka Jagernath - Gek op werk? Meteen aan het werk!

Ronald Oosterhof is directeur en Vinuschka Jagernath is consulente bij re-integratiebureau 'Gek op werk'

Ronald Oosterhof poneert een aantal scherpe stellingen waar direct op gereageerd wordt:

'Wie wil die kan werken': Volgens Ronald is motivatie de belangrijkste sleutel tot succes. Volgens de aanwezigen is het ook belangrijk om de juiste match te vinden en is er niet altijd werk dat past. Ondanks het grote succespercentage (40-50% van de cliënten van zijn organisatie wordt binnen een jaar geplaatst) vraagt men zich af hoe lang dat goed blijft gaan.

'Sociale werkplaats en vrijwilligerswerk zijn geen echt werk en moet je eigenlijk vermijden': Volgens Ronald moet je cliënten met een psychiatrisch verleden niet tussen andere, vaak heel diverse, mensen in de sociale werkplaats zetten. Het kan hoogstens een tijdelijk opstapje zijn naar echt werk, maar vrijwilligerswerk kan ze juist ook tegenhouden om de stap naar echt werk te zetten.

'Niet wachten tot ze klaar zijn om te solliciteren door eerst te trainen maar meteen aan de slag': Volgens Ronald is het niet goed om eerst te trainen en te trainen, maar is het juist goed om mensen vaak en veel te laten solliciteren. Volgens de aanwezigen kan dit tot teleurstelling en verlies van motivatie leiden.

Samenvatting van de workshop: Iedereen kan werken. Doel is om mensen zo snel mogelijk aan het werk te krijgen en vooral in te zetten op begeleiding en nazorg. Mensen aan het werk krijgen is niet zo moeilijk, om ze aan het werk te houden wel. Motivatie is erg belangrijk maar ook de betrokkenheid van de consulente. De meeste re-integratiebureaus richten zich op het voortraject, (sollicitatie)trainingen en cursussen. Er is vaak weinig persoonlijke aandacht. Migranten behoeven een andere aanpak.

Wat werkt wel? Wat werkt niet?

Wat werkt:

- Maatwerk;
- Specialisatie (in cliënten met een psychiatrisch verleden);
- Relatie met cliënt en zijn/haar netwerk;
- Soms moet je streng zijn (als cliënten onvoorbereid naar een sollicitatie gaan).

Wat werkt niet:

- Op die ene ideale sollicitatie wachten en hier alle hoop op zetten.

Workshop 8: Maartje Koper en Marleen Stuivenberg - Op weg naar werk

Maartje Koper & Marleen Stuivenberg zijn consultants bij De Zijlbedrijven (DZB)/Re-integratie Leiden

De beide dames legden uit hoe zij als consultant, respectievelijk coach werken bij DZB/Re-integratie Leiden.

DZB voert drie wetten uit, t.w. Wajong, Wet Sociale Werkvoorziening (WSW) en Wet Werk en Bijstand (WBB); deze drie wetten gaan op in de nieuwe Participatiewet, waarmee er 1 wet komt voor de onderkant van de arbeidsmarkt. DZB denkt dat het prettiger werken voor hen wordt omdat er niet langer sprake zal zijn van gescheiden financieringsstromen.

Het uitgangspunt is dat iedereen uniek is en daarom gaat DZB/Re-integratie Leiden op zoek naar een goede match. Het gaat om individueel maatwerk. Men gaat voor duurzame plaatsing, wel snel activeren, maar vooral op zoek naar duurzaamheid. Er wordt ook na plaatsing ondersteuning geboden. Uit onderzoek blijkt dat bij 70-80% van de jongeren binnen de WWB sprake is van een niet-gediagnosticeerde problematiek, dit belemmert de bemiddeling en zorgt voor vertraging. Eventueel schakelt men hulpverlening in de privésfeer in. Er vindt afstemming plaats met de overige hulpverleners.

Een reguliere baan is het einddoel. Het is mogelijk deze aan de cliënt aan te passen, bijvoorbeeld door de werktijden aan te passen of bepaalde taken van een functie af te splitsen. De coach zoekt alleen een baan bij een werkgever die open staat voor een werknemer met een psychiatrische achtergrond.

Volgens Maartje en Marleen is het krijgen van een baan voor cliënten het probleem niet, wel het behouden van een baan door een cliënt. DZB werkt samen met allerlei instanties zoals Rivierduinen, Stichting MEE en het Project Jongeren op de Arbeidsmarkt (JA-project).

Procedure bij DZB is als volgt:

1. je moet altijd aangemeld worden via UVS
2. daarna een intake bij DZB: wat kan je, wat wil je; hierbij wordt een beroepskeuzetekst gebruikt.

Wat werkt wel? Wat werkt niet?

- Het is belangrijk dat cliënten een goed beeld van zichzelf en hun eigen kunnen hebben. Over- en onderwaardering komen beide voor;
- Tip voor de cliënt: volg je eigen weg; het werkt het beste als je doet waar jij je prettig bij voelt, dit kun je ontdekken met hulp van je coach, maar daarvoor is een open houding van de cliënt noodzakelijk;
- Binnen DZB zijn er diverse interne scholingstrajecten o.a. beveiliging, horeca, of t.b.v. klussenteam of het stadsparkplan;
- Als tussenstap naar een reguliere baan zijn er voldoende stage- en werkervaringsplekken;
- Er is best veel tijd om een cliënt te begeleiden: een re-integratietraject duurt maximaal 2 jaar en jobcoaching duurt ook 2 jaar, maar kan verlengd worden. Er wordt niet alleen gewerkt aan de houding van de cliënt maar ook aan die van de baas. Taak van de coach komt vaak neer op het openhouden van de communicatie tussen baas en cliënt;
- Zoek gewoon werk, zorg voor een goede samenwerking met werkgevers en denk regionaal.