

Portretten uit de praktijk

In het kader van de campagne aan het werk met een psychische stoornis

Mede mogelijk gemaakt door Instituut Gak

Rotterdam, juli 2014



Portretten uit de praktijk

In het kader van de campagne aan het werk met een psychische stoornis

Mede mogelijk gemaakt door Instituut Gak

Kim Weistra
Susan van Geel
Wija Oortwijn
Annemieke Pickles

Rotterdam, juli 2014

Over Ecorys

Met ons werk willen we een zinvolle bijdrage leveren aan maatschappelijke thema's. Wij bieden wereldwijd onderzoek, advies en projectmanagement en zijn gespecialiseerd in economische, maatschappelijke en ruimtelijke ontwikkeling. We richten ons met name op complexe markt-, beleids- en managementvraagstukken en bieden opdrachtgevers in de publieke, private en not-for-profitsectoren een uniek perspectief en hoogwaardige oplossingen. We zijn trots op onze 80-jarige bedrijfsgeschiedenis. Onze belangrijkste werkgebieden zijn: economie en concurrentiekracht; regio's, steden en vastgoed; energie en water; transport en mobiliteit; sociaal beleid, bestuur, onderwijs, en gezondheidszorg. Wij hechten grote waarde aan onze onafhankelijkheid, integriteit en samenwerkingspartners. Ecorys-medewerkers zijn betrokken experts met ruime ervaring in de academische wereld en adviespraktijk, die hun kennis en best practices binnen het bedrijf en met internationale samenwerkingspartners delen.

Ecorys Nederland voert een actief MVO-beleid en heeft een ISO14001-certificaat, de internationale standaard voor milieumanagementsystemen. Onze doelen op het gebied van duurzame bedrijfsvoering zijn vertaald in ons bedrijfsbeleid en in praktische maatregelen gericht op mensen, milieu en opbrengst. Zo gebruiken we 100% groene stroom, kopen we onze CO₂-uitstoot af, stimuleren we het ov-gebruik onder onze medewerkers, en printen we onze documenten op FSC- of PEFC-gecertificeerd papier. Door deze acties is onze CO₂-voetafdruk sinds 2007 met ca. 80% afgenomen.

ECORYS Nederland BV
Watermanweg 44
3067 GG Rotterdam

Postbus 4175
3006 AD Rotterdam
Nederland

T 010 453 88 00
F 010 453 07 68
E netherlands@ecorys.com
K.v.K. nr. 24316726

W www.ecorys.nl

Voorwoord	5
Portret 1: Bauke & Paul	6
Aan het werk gaan en blijven	6
Doorslaggevende factoren	6
Hoe gaat het nu	7
Portret 2: Bernard	8
Aan het werk gaan en blijven	8
Doorslaggevende factoren	8
Hoe gaat het nu	8
Portret 3: Bob	9
Aan het werk gaan en blijven	9
Doorslaggevende factoren	9
Hoe gaat het nu	9
Portret 4: Diederik	10
Aan het werk gaan en blijven	10
Hoe gaat het nu	11
Portret 5: Dirk-Jan	12
Aan het werk gaan en blijven	12
Doorslaggevende factoren	12
Portret 6: Emma	13
Aan het werk gaan en blijven	13
Doorslaggevende factoren	13
Hoe gaat het nu	13
Portret 7: Esther	14
Aan het werk gaan en blijven	14
Doorslaggevende factoren	14
Hoe gaat het nu	14
Portret 8: Evert	16
Aan het werk gaan en blijven	16
Doorslaggevende factoren	16
Hoe gaat het nu	17
Portret 9: Karin	18
Aan het werk gaan en blijven	18
Doorslaggevende factoren	18
Hoe gaat het nu	19
Portret 10: Marc	20
Aan het werk gaan en blijven	20
Doorslaggevende factoren	20
Hoe gaat het nu	21

Portret 11: Marian	22
Aan het werk gaan en blijven	22
Doorslaggevende factoren	22
Portret 12: Marieke	23
Aan het werk gaan en blijven	23
Doorslaggevende factoren	24
Hoe gaat het nu	24
Portret 13: Mike & Paul	25
Aan het werk gaan en blijven	25
Doorslaggevende factoren	25
Hoe gaat het nu	25
Portret 14: Nick & Ronald	26
Aan het werk gaan en blijven	26
Doorslaggevende factoren	26
Hoe gaat het nu	26
Portret 15: Peter & Marcelle	27
Aan het werk gaan en blijven	27
Doorslaggevende factoren	27
Hoe gaat het nu	28
Portret 16: Pieter Paul	29
Doorslaggevende factoren	29
Portret 17: Sophie & Arno	31
Aan het werk gaan en blijven	31
Hoe gaat het nu	32
Portret 18: Stijn	33
Aan het werk gaan en blijven	33
Doorslaggevende factoren	33
Hoe gaat het nu	33
Portret 19: Willem & Pieter	34
Aan het werk gaan en blijven	34
Doorslaggevende factoren	34
Hoe gaat het nu	35

Voorwoord

In 2014 start een landelijke campagne met als doel de beeldvorming bij werkgevers en collega-werknemers over mensen met psychische aandoeningen positief te beïnvloeden, zodat de bereidheid toeneemt om mensen met een psychische stoornis een kans te geven op de arbeidsmarkt. Hiermee wordt getracht de stigma's en vooroordelen bij werkgevers en collega-werknemers zoveel mogelijk weg te nemen en handvatten te bieden voor hoe het wel kan.

De campagne wordt mede mogelijk gemaakt door Instituut Gak. Als input voor de campagne hebben wij goede praktijkvoorbeelden verzameld in de periode september 2013 – april 2014 via verschillende kanalen. Dit betrof onder andere focusgroepen met werkgevers en met (potentiële) werknemers, social media en organisaties die de campagne ondersteunen.

Alle geïnteresseerde personen zijn gevraagd om hun persoonlijk succesverhaal te delen via het invullen van een vragenlijst of via een interview met een onderzoeker van Ecorys. In beide gevallen zijn afspraken gemaakt over welke informatie waar openbaar gemaakt mag worden.

In het vervolg van dit rapport presenteren we de goede praktijkvoorbeelden in de vorm van zogenaamde portretten. Hierbij is uitdrukkelijk rekening gehouden met de privacy van de persoon. Dat betekent dat sommige personen met een fictieve naam aangeduid worden. In de portretten worden er verschillende momenten in de route naar werkhervatting/aan het werk komen onderscheiden (uitgangssituatie, traject/proces, plaatsing/behoud van werk en de huidige situatie). Hierbij wordt ook aandacht besteed aan het individuele kantelpunt. Wanneer werd de werknemer c.q. werkomgeving zich bewust dat betaald werk mogelijk was? Was dat al in de uitgangssituatie of later in het proces? Wat waren hierbij de doorslaggevende factoren? In zes portretten is zowel het perspectief van de werknemer als zijn/haar werkgever beschreven.

Rotterdam, 1 juli 2014

Portret 1: Bauke & Paul

Bauke is 33 jaar oud, de oudste van drie broers, en woont samen in Heiloo met twee andere jongens in een huis van de GGZ voor begeleid wonen. Momenteel is hij werkzaam als logistiek medewerker bij GGZ Noord Holland Noord (NHN). Bauke heeft de opleiding LTS Metaal afgerond en daarna anderhalf jaar de MTS de opleiding werktuigbouwkunde gevolgd, maar niet afgerond. Paul is begin 60 en manager bij GGZ Noord Holland Noord. Hij is al 24 jaar werkzaam voor deze werkgever.

Nadat Bauke gestopt was met de MTS opleiding heeft hij ongeveer negen jaar lang fulltime gewerkt. Op het eind ging het niet goed met hem en meldde hij zich vaak ziek. In 2008 is Bauke gediagnosticeerd met langdurige/chronische depressie. Sinds een aantal jaren is hij hiervoor onder behandeling van een psycholoog. Via goede begeleiding en de juiste medicatie is het nu onder controle.

In december 2010 is Bauke op therapeutische basis begonnen bij Drukkerij de Dijk op het GGZ terrein in Heiloo. In mei 2011 kreeg hij een jaarcontract, maar in verband met bezuinigingen kon hij in mei 2012 niet langer bij de drukkerij blijven werken. Bauke heeft toen gesolliciteerd en is als logistiek medewerker bij GGZ Noord Holland Noord in Heiloo aangenomen. Hij heeft een tijdelijk contract voor 20 uur per week. Hij is via een werkbegeleider van de GGZ bij zijn huidige baan terecht gekomen. De diagnose van Bauke was bij zijn aanstelling al bekend bij de werkgever.

Aan het werk gaan en blijven

Hoewel Bauke na zijn diagnose zich al snel bewust werd van het feit dat betaald werk voor hem mogelijk zou zijn, zag hij het initieel somber in: *“...niet vanwege mijn kwaliteiten maar vanwege het aantal uur in de week. Ik heb altijd een baan gehad van 40 uur in de week, maar dat is op dit moment nog te zwaar. Of dit in de toekomst weer mogelijk is, is nog de vraag.”*

Paul vertelt dat er geen specifieke interventie is ingezet om Bauke aan het werk te krijgen: *“Hij was als cliënt van de GGZ al werkzaam in het kader van zijn dagbesteding en heeft bij ons in eerste instantie het vak geleerd van offsetdrukker. Toen er geen plek meer was binnen de drukkerij, heb ik hem aangenomen op een vacature bij de afdeling logistiek van GGZ NHN.”*

Hoewel Bauke geen gebruik heeft gemaakt van een specifieke interventie om aan het werk te gaan en te blijven, heeft hij veel gehad aan het begrip en de ondersteuning van zijn (werk)omgeving: *“In de afgelopen jaren heb ik moeilijke tijden gekend met mijn depressieve klachten. Aan mijn werkgever, leidinggevende en collega's heb ik heel veel steun en begrip gehad; ik kan goed met ze praten, ze denken met mij mee en / of zoeken naar oplossingen. Dat geldt ook voor mijn behandelaar en team. Dat geeft me een heel goed gevoel.”* Bauke geeft hierbij als voorbeelden dat op dagen dat het niet goed met hem ging zijn collega's hem hielpen met werkzaamheden, dat hij zijn verhaal bij hen kwijt kan, maar ook dat kleine dingen als een grapje hem op zulke dagen kunnen helpen.

Doorslaggevende factoren

Zijn motivatie om te werken en iets te betekenen voor de maatschappij is van doorslaggevende betekenis geweest voor Bauke om weer aan het werk te gaan; *“ook is bezig zijn voor mij belangrijk want van niks doen word ik niet vrolijk. Interesse in het vak waar ik mee bezig ben, de waardering van collega's en werkgever en mensen om mij heen en erkenning [zijn van belang].”* Paul onderstreept dit door aan te geven dat Bauke zeer gemotiveerd en betrouwbaar is en hard werkt.

Voor Bauke is waardering krijgen voor wat hij doet erg belangrijk en dit sterkt hem in zijn zelfvertrouwen.

Hoe gaat het nu

Zowel Bauke als Paul zijn van mening dat het op dit moment goed gaat. Bauke werkt nu 20 uur per week en heeft het gevoel een goede balans tussen werk en privé te hebben gevonden. *“ik heb het erg naar mijn zin op mijn werk, er is een prettige werk sfeer en omgeving. Ik heb fijne collega's en een hele goede werkgever.”* Paul geeft aan dat Bauke een betrouwbare medewerker is met de capaciteiten die nodig zijn om het werk goed uit te voeren, die altijd bereid is net iets meer te doen en daarmee een voorbeeld is voor menig ander collega.

Portret 2: Bernard

Bernard* is 29 jaar en alleenstaand. Hij heeft een mbo-opleiding (niveau 2) afgerond en is ruim een half jaar werkzaam bij een (commerciële) viskwekerij. Hij doet dit werk op basis van een tijdelijk contract.

Bernard heeft een drugsverleden en is daarvoor behandeld. Deze behandeling is vooral door zijn ouders afgedwongen. Bernard heeft ook een spraakgebrek.

Aan het werk gaan en blijven

Bernard is met behulp van het ExIT-project (Extra Intensieve Trajectbegeleiding) in Rotterdam weer aan het werk gegaan. Bij het eerste contact met de gemeente Rotterdam maakte Bernard een afwezige, verwarde en onzekere indruk. Na een eerste gesprek met een sociaalpsychiatrisch verpleegkundige kwam het advies om hem op te nemen in het ExIT-project en hem vooral duidelijkheid en concrete stappen aan te bieden. Tot verrassing van zijn ExIT-regisseur liep het bij de eerste twee stappen mis. Bij Rogroen en in een tuinbouwproject liep Bernard tegen zichzelf én allerlei regels aan. Hij overschatte zichzelf, irriteerde zich aan de zinloze regels, kon moeilijk omgaan met gezag, vond het aangeboden werk te weinig en van een te laag niveau. Zijn job-coach en ExIT-regisseur konden hem niet de zin van deze trajecten uitleggen. Ook de gemeente liet steken vallen: Robedrijven kreeg zijn reiskostenregeling niet voor elkaar. Dat frustreerde hem enorm. Er vielen harde woorden en verwijten.

In een gesprek met een accounthouder (acquisiteur) heeft de ExIT-regisseur aangegeven dat hij vast zat met Bernard. Bernard uitte zijn frustratie bij de ExIT-regisseur en kreeg aanwijzingen over hoe met bedrijven en vooral met instanties om te gaan. Via een relatie van een accounthouder van ExIT kwam het verzoek om werkzoekenden, met behoud van uitkering, te plaatsen in een (commerciële) viskwekerij. Dit bleek een goede match. Het werk paste bij Bernard en hij heeft een paar maanden het werk gedaan. Hij deed het werk zo goed dat hij in dienst mocht treden. Omdat de kwekerij moeilijk bereikbaar was met het openbaar vervoer heeft de ExIT-regisseur hem - via een fonds - aan een fiets geholpen.

Doorslaggevende factoren

Bernard leek eerst een onwillige werkzoekende, maar omdat de ExIT-regisseur niet met hem in een conflictsituatie terecht is gekomen, altijd contact met hem heeft gehouden en hem kende (wist dat hij duidelijke instructies nodig had, liefst buiten en met flora en fauna werkte), kon hij hem snel op de vacature zetten. Het feit dat de ExIT-regisseur regelmatig contact met hém opnam, heeft hem veel vertrouwen gegeven. Dit was een belangrijke factor in het proces om weer aan het werk te gaan. De ExIT-regisseur verwacht dat de werkgever wel kan zien dat Bernard enige problemen en handicaps heeft, maar dat zijn toewijding en inzet dit ruimschoots compenseren.

Hoe gaat het nu

Na zes maanden in de viskwekerij te hebben gewerkt was het seizoen afgelopen. Bernard heeft toen enkele maanden voor PostNL gewerkt en kreeg kortstondig WW in afwachting van de start van het seizoen bij de viskweker (1 maart).

* Bernard is een fictieve naam

Portret 3: Bob

Bob* is eind 50, alleenstaand en woont in een middelgrote universiteitsstad. Hij heeft een universitaire opleiding niet afgerond vanwege twee opnames. Hij is parttime werkzaam als werkleider in de dagbesteding. Bob heeft een vast contract en werkt een kleine twintig jaar bij dezelfde werkgever.

Als volwassene is Bob gediagnosticeerd met borderline en hij heeft jeugdtrauma's. Hij is bij zijn huidige werkgever mede aangenomen vanwege zijn 'ervaringsdeskundigheid'. Dit is een term die in de jaren '90 nog nauwelijks gebruikt werd. De werkgever was dan ook bij aanstelling op de hoogte van Bob zijn aandoeningen. Bob heeft nooit een geheim gemaakt van zijn opnameverleden en een aantal collega's weet er dan ook van af. Verder heeft Bob het ook gedeeld met enkele cliënten in zijn werksituatie, wanneer hij dacht dat ze er wellicht steun aan zouden hebben.

Aan het werk gaan en blijven

Bob heeft geen gebruik gemaakt van een specifieke hulplijn om aan het werk te komen en/of te blijven.

Doorslaggevende factoren

Bob heeft nooit getwijfeld of hij betaald werk uit zou kunnen voeren.

Hoe gaat het nu

Op de vraag hoe het nu met hem gaat antwoordt Bob: *"met vallen en opstaan wat vooral lastig is, is om met een HBO/Universitair werk- en denkniveau op een MBO-baan te zitten."* Bob is ook actief als OR-lid en in deze rol probeert hij 'ervaringsdeskundigheid' op de agenda te krijgen.

** Bob is een fictieve naam*

Portret 4: Diederik

Diederik is 56 jaar, woont in Den Haag en is universitair geschoold. Diederik werkt al 30 jaar fulltime bij Shell en is in zijn huidige functie Sr. Ingenieur Procesveiligheid. Een aantal jaar geleden is bij Diederik Asperger, een vorm van Autisme, geconstateerd. Vóór de diagnose werden de symptomen van zijn psychische kwetsbaarheid als onderontwikkelde competenties gezien.

Bij Shell is het gebruikelijk dat een ingenieur uiteindelijk opklimt tot manager. Bij Diederik verliep die ontwikkeling niet op alle fronten goed. Mensenkennis en de omgang met mensen bleken moeilijk voor hem. Omdat niemand in zijn omgeving, inclusief hijzelf, precies wist wat er aan de hand was, werd de omgang met mensen als ontwikkelingspunt opgenomen in zijn doorgroei tot manager. Diederik was in die periode geforceerd bezig iets te proberen te ontwikkelen wat hij echt niet kon.

Na het vaststellen van de diagnose viel er een last van zijn schouders en kon hij zichzelf en anderen eindelijk uitleggen waarom hij de ambitie om door te groeien tot manager moest loslaten. Diederik is heel open geweest over zijn beperking en zet zich sindsdien in voor het tegengaan van stigma en het samenbrengen van mensen binnen Shell. Zijn doel is om inzicht te verschaffen in de mensen die bij Shell werken. *“Het is niet zozeer de bedoeling om meer mensen met zwakheden een plekje binnen Shell te geven. Die mensen zijn er al, alleen is het niet bekend wie het zijn en wat ze nodig hebben. Door die openheid te vergroten is er minder stress, kunnen mensen beter samenwerken en scoort Shell veel beter op de sociale performance.”*

Aan het werk gaan en blijven

Zo'n 10 jaar voor de diagnose leidde stress tot een burn-out. In een periode van 1,5 jaar heeft Diederik samen met de bedrijfsarts er aan gewerkt om weer volledig aan de slag te kunnen. Daarbij hoorde zijn besluit om niet door te hoeven groeien tot manager; dit is voor Diederik het kantelpunt in zijn carrière geweest. Kleine aanpassingen in zijn functie, in combinatie met de mogelijkheid hier open over te zijn, maakt dat hij goed kan functioneren en dat hij geaccepteerd wordt zoals hij is. Voor hem is juist de openheid over zijn autisme erg belangrijk. Dit komt omdat deze diagnose met zich mee brengt dat je moeite hebt met het afstemmen op andere mensen. Zonder deze vorm van openheid zouden mensen vanuit hun eigen referentiekader een invulling geven aan de oorzaken waarom hij bepaalde taken niet zou willen doen of niet naar behoren uitvoert. Vaak worden er volgens hem, veelal met de beste bedoeling, dingen veranderd vanuit 'de standaard', alleen hebben de mensen die niet binnen dat kader vallen daar last van.

Binnen het bedrijf reageerden mensen verschillend op zijn verhaal. Zijn directe collega's wisten hoe ze met Diederik om moesten gaan en zagen hem als een 'normale' collega. Managers waren positief omdat ze de situatie nu beter begrepen. Maar hij kan zich voorstellen dat een aantal managers bang is dat de diagnose allerlei aanpassingen en veranderingen met zich mee brengt. *“Een mentale kwetsbaarheid is, voor mensen die hier geen ervaring mee hebben, heel moeilijk voor te stellen en dat creëert ook angst.”*

Bij mensen die hem niet kennen, roept zijn openheid over zijn beperking vooral bewondering op. Men vindt het moedig dat hij zijn verhaal deelt en het inspireert mensen zelf ook te vertellen over eigen ervaringen. Niet alleen psychische kwetsbaarheden komen boven door het stimuleren van openheid binnen de organisatie, het zet de deur ook open voor andere zaken. Mensen vertellen bijvoorbeeld over hun thuissituatie en de zorg die ze hebben voor een partner of kind.

Hoe gaat het nu

Het gaat heel goed met Diederik. Hij werkt nog steeds technisch inhoudelijk op een hoog niveau, alleen zonder de verantwoordelijkheid voor de organisatorische en procesmatige kant van projecten. Het schrijven van een projectvoorstel doet hij bijvoorbeeld niet meer. Op de werkvloer, bij zichzelf en bij anderen, merkt hij steeds dat het vinden van een balans tussen aandacht voor het individu en voor de omgeving belangrijk is; er is pas een probleem als de omgeving er een probleem van maakt. Juist het onzichtbare en ongrijpbare van een psychische stoornis maakt het lastig. Bij zichtbare verschillen en behoeften, bijvoorbeeld als iemand in een rolstoel zit, worden aanpassingen vrijwel automatisch gereguleerd. Zo zou dat ook moeten zijn bij mentale aandoeningen. *“Het zichtbaar maken van het onzichtbare is van erg groot belang. Als zaken zichtbaar zijn, is er uiteindelijk ook vaak niet zoveel aan de hand, dat is bij Shell heel duidelijk het geval.”* Momenteel zijn er volgens hem alleen de extremen gevallen zichtbaar waardoor het stigma alleen maar groter wordt. *“Dus of je bent een uitzonderlijk problematisch geval of je moet niet klagen omdat het zo goed gaat. Maar dat hele grote gebied ertussen, daar zullen de grootste effecten van openheid merkbaar worden.”*

Portret 5: Dirk-Jan

Dirk-Jan is werkgever (KMO) en heeft meerdere werknemers met autisme in dienst (gehad). Recent heeft hij een junior software ontwikkelaar in dienst genomen die autisme en schizofrenie heeft. Tevens kent deze werknemer wat fysieke problemen. De werknemer (man) werkte eerst parttime (sinds maart 2012) maar heeft in maart 2014 een vast contract gekregen.

Binnen de ICT komen mensen met autisme wel vaker voor: het werken op detailniveau en de routine/structuur gaan goed samen. Dirk-Jan maakt echter geen onderscheid tussen mensen met/zonder autisme omdat iedereen is anders is en zijn eigen plek nodig heeft in het werk.

Aan het werk gaan en blijven

De werknemer heeft vanaf het begin open over zijn diagnoses gesproken met Dirk-Jan en er zijn ook afspraken over gemaakt. Ze zijn daarom geleidelijk het werk gaan opbouwen. Toen de werknemer in dienst kwam werkte hij 18 uur per week, waarvan 10 uur thuis. Het aantal uren werd langzamerhand uitgebreid. Momenteel werkt de werknemer 32 uur per week, waarvan 4 uur thuis.

Dirk-Jan was niet direct op zoek naar een nieuwe werknemer toen hij deze man leerde kennen, maar hij wilde hem graag een kans geven. Dirk-Jan had namelijk via een werkgeversnetwerk contact gehad met een job-coach van het VIP team (vroeg interventie psychose). Dirk-Jan had een goede klik met deze job-coach en die vertelde hem over de man. De job-coach vroeg of Dirk-Jan geen stage kon bieden. Dat wilde hij wel, onder de voorwaarde dat de risico's bij het VIP team lagen en dat zij direct betrokken waren bij de plaatsing.

De stage was voor beide partijen belangrijk. Voor de werknemer was het een tijd om zich te oriënteren op wat werkroutine inhield en om bij te leren. Voor Dirk-Jan ging het om de juiste plek te creëren en de job-coach op de juiste manier in te zetten.

Doorslaggevende factoren

Dirk-Jan snapt niet dat andere werkgevers moeilijk doen over het bieden van een stage aan mensen met een psychische kwetsbaarheid. Juist in deze vorm kan je langzaam opbouwen en samen tot een goede oplossing komen.

Door zijn aandoeningen kan de werknemer niet 100% werken. Een deel van zijn tijd is dus gesubsidieerd door UWV. Dirk-Jan vindt dat alleen maar logisch. Het kost hem niets, maar levert hem ook niets op. Het is gewoon een win-win situatie voor iedereen.

Natuurlijk zijn er aanpassingen op het werk. Het gaat in deze relatie om vertrouwen, ruimte en rust. Dit houdt in dat de werknemer kan thuiswerken, zijn eigen ruimte heeft, soms via een achterdeur naar binnen gaat om mensen te vermijden en een slechte dag kan hebben. Omdat Dirk-Jan daar ruimte voor biedt, voelt de werknemer zich in staat om door te blijven werken.

Portret 6: Emma

Emma* is midden dertig, alleenstaand en heeft een universitaire opleiding afgerond. Sinds 1,5 jaar is ze werkzaam als ervaringsdeskundige/herstelcoach/leefstijlcoach bij een organisatie die ondersteuning biedt aan kinderen en volwassenen met een beperking. Ze doet dit werk 20 uur per week op basis van een tijdelijk contract.

Emma had als kind al psychische problemen, maar ze ging pas veel later in behandeling. Op haar 30^e werd de juiste diagnose gesteld: schizo-affectief, bipolair type. Haar werkgever is hiervan op de hoogte; de functie als ervaringsdeskundige vereiste een psychische aandoening.

Aan het werk gaan en blijven

Emma heeft begeleiding gekregen in het proces om weer aan het werk te gaan: *“Dit deed ik samen met mijn hulpverleners. Eerst op zoek naar dagbesteding, van daaruit naar vrijwilligerswerk en later, met wat ondersteuning, bij mijn huidige werkgever als ervaringsdeskundige.”*

Voor Emma is het niet altijd vanzelfsprekend geweest dat ze betaald werk zou kunnen doen – dit realiseerde ze zich pas later in het proces: *“Ik heb een tijd lang geworsteld met mijn aandoening en hoe het leven draaglijk te maken. Pas nadat ik daar wat meer acceptatie in had gevonden, toen begon het voor mij”.*

Doorslaggevende factoren

Haar intrinsieke motivatie is van groot belang geweest: *“Ik heb de droom om betaald werk te verrichten nooit losgelaten, ook al leek het op sommige momenten nog heel erg ver weg. Ik heb veel gesprekken gevoerd. Over wat ik wilde in het leven, hoe het er uit zou moeten zien en wat ik graag wilde.”*

Hoe gaat het nu

Emma ervaart pieken en dalen, maar over het algemeen gaat het redelijk goed. Het was wennen voor haar om weer in de rol van werknemer te stappen: *“Ik heb lange tijd getwijfeld of de druk die er mee gepaard ging ook voor mij te dragen was. Nu ik wat meer mijn draai heb gevonden en met fantastische collega's werk, zou ik niet anders meer willen. Het geeft voldoening en werk was ook goed voor mijn gevoel van eigenwaarde”.*

* Emma is een fictieve naam

Portret 7: Esther

Esther is een alleenstaande moeder van eind 40. Ze heeft een hbo-opleiding afgerond en is momenteel werkzaam als parttime senior datamanager bij het Leids Universitair Medisch Centrum (LUMC). Ze werkt hier al 11 jaar en heeft een vast dienstverband. Daarnaast is Esther actief als bestuurslid van de Stichting Borderline.

Bij Esther is begin 2008 borderline gediagnosticeerd. Hoewel dat niet wil zeggen dat ze momenteel nog aan de criteria voor borderline voldoet, geeft ze zelf aan psychische kwetsbaarheden te houden. Esther is altijd heel open geweest naar haar leidinggevende, bedrijfsarts en collega's over de diagnose, de behandelingen, welke problematiek er speelde en hoe het met haar ging.

Aan het werk gaan en blijven

In oktober 2007 werd Esther ziek en ze werd zich pas later in het ziekteproces bewust dat betaald werk voor haar nog mogelijk was. Een jaar later heeft ze geprobeerd voorzichtig weer een start te maken met werken. Ze heeft in die periode regelmatig gesprekken met de bedrijfsarts en haar leidinggevende gevoerd. Er is geen specifieke interventie of andere 'hulplijn' ingezet om Esther aan het werk te houden.

De werkgever van Esther heeft - nadat bij haar de diagnose borderline werd vastgesteld - geprobeerd om 'passend' werk te bedenken. Dat wil zeggen werk waar geen tijdsdruk achter zit. De bedoeling hiervan was goed, maar Esther heeft het ervaren als frustrerend en niet bevredigend werk. Deze situatie heeft bij haar het gevoel van falen aangewakkerd. In een later stadium heeft Esther haar oorspronkelijke werk hervat en daarbij alleen kleine projecten gedaan, met minder tijdsdruk en deadlines. De werkgever respecteert wat de werknemer zelf wil en zal dit ook faciliteren.

Doorslaggevende factoren

Vanuit de werkgever zijn de volgende factoren van belang geweest om Esther aan het werk te kunnen houden: luisteren, begrip tonen, werkplek bieden met minder stress/druk, benadrukken dat werk ook afleiding kan zijn en zorgen dat collega's ook luisteren.

Voor Esther was motivatie één van de doorslaggevende factoren. Ze realiseerde dat ze zich zonder betaald werk een minder volwaardig mens voelde, hoewel het beter zou zijn dit niet zo te ervaren. Verder wil ze financieel rond kunnen komen. De factor 'gelegenheid' is zeer belangrijk geweest voor Esther: als er geen leidinggevende met veel geduld en tolerantie zou zijn geweest dan was het haar, naar haar eigen idee, niet gelukt om de baan te behouden. Het feit dat haar werkgever het toestaat dat ze af en toe niet optimaal functioneert en ze zich soms ziek moet melden als de stress te groot, zijn belangrijke factoren waardoor het doen van betaald werk voor haar mogelijk is.

Hoe gaat het nu

Het gaat momenteel een stuk beter in het werk; Esther is nog steeds niet stressbestendig, maar zet zich wel in voor de afdeling. Esther werkt op dit moment geen volledige dagen – meestal zo'n 6 uur op een dag. Dit wordt door de werkgever geaccepteerd en gerespecteerd. Esther ervaart zelf nog steeds beperkingen en voelt zich regelmatig onzeker en minder dan haar collega's. Op dat soort momenten kan ze overvallen worden door de gedachte dat ze misschien beter af zou zijn zonder betaald werk. Zonder betaald werk zou ze zich ook meer kunnen richten op zaken die haar aan het hart liggen, zoals het werk dat ze voor de Stichting Borderline doet. Esther geeft ook aan niet op

een andere baan te solliciteren omdat ze denkt niet aangenomen of snel ontslagen te worden in verband met haar opstartproblemen in de ochtend waardoor ze altijd later begint.

Portret 8: Evert

Evert* is 46 jaar oud, heeft de hbo-opleiding Sociaal Pedagogische Hulpverlening (SPH) afgerond, en is woonachtig in Middelburg. Hij werkt sinds 1 januari 2014 parttime als ZZP-er in de culturele sector. Daarnaast is Evert één dag per week werkzaam in de horeca; hij werkt in de bediening van de zaak van zijn partner.

Op zijn 12^e is Evert naar een internaat gestuurd omdat hij onhandelbaar zou zijn. Op een gegeven moment is hij in de verslavingszorg terecht gekomen en vanuit daar is er begonnen met het zoeken naar de juiste diagnose. Op zijn 35^e is ADHD vastgesteld. Zelf spreekt Evert liever niet in termen van diagnoses, mede omdat het naar zijn idee te snel en te gemakkelijk als label gebruikt wordt.

Aan het werk gaan en blijven

Na zijn opleiding SPH afgerond te hebben heeft Evert een tijdje met verstandelijk gehandicapten gewerkt. Dit werk bleek echter niet goed bij hem te passen. Via vrijwilligerswerk is hij vervolgens bij zijn laatste werkgever terecht gekomen. Hoewel Evert het zelf niet expliciet benoemd heeft, was zijn werkgever wel op de hoogte van zijn bijzondere talenten.

Evert focust zich liever niet op de diagnose, maar juist op de kansen en mogelijkheden. Dit neemt niet weg dat hij het af en toe moeilijk heeft (gehad) op zijn werk. Bijvoorbeeld toen zijn vorige werkgever overging van het werken in aparte kantoren naar het werken in een kantoortuin. Dit was lastig voor Evert vanwege alle drukte en het rumoer om hem heen. Hij heeft dit toen opgelost door met zijn werkgever af te spreken dat hij vaker thuis zou werken. Hoewel dit misschien niet de ideale situatie was, bleek het een prima oplossing.

Evert is per 1 januari 2014, na 10 jaar dienstverband, wegens bezuinigingen ontslagen. Na zijn ontslag is hij met hulp van zijn partner voor zichzelf begonnen. Structuur is belangrijk voor Evert en hij werkt goed onder deadlines en stress. Als ZZP-er kan hij ook structuur voor zichzelf creëren. Net als bij zijn vorige werkgever, werkt Evert parttime. Dit is belangrijk voor hem, onder andere omdat hij op die manier zijn pieken en dalen redelijk kan 'camoufleren'. Zo slaapt hij af en toe heel slecht en met een parttime baan hij daar goed op in spelen.

Doorslaggevende factoren

Evert is positief ingesteld en ziet vooral kansen, geen beperkingen. Hij is heel gedreven, heeft veel doorzettingsvermogen en beschikt over een flinke dosis creativiteit. Evert vindt werk een zeer belangrijke factor in het leven. Redenen om aan het werk te willen zijn, zijn voor hem hele basale dingen zoals sociale contacten. Evert vindt zingeving in het hebben van een baan en denkt dat dit voor hem niet anders zal zijn dan voor andere mensen.

Evert is van mening dat men niet te snel etiketten moet willen gebruiken om bepaalde gedragskenmerken (zoals opstandigheid of eigenwijsheid) of reacties te verklaren. Het ontslag was bijvoorbeeld voor Evert niet zwaarder dan voor zijn collega's die hun baan ook op dat moment verloren – het is voor iedereen lastig om ontslagen te worden.

Ieder verhaal is bijzonder en daarom is het volgens Evert belangrijk dat ervaringsdeskundigen naar buiten treden. Hij is zelf ambassadeur van Fonds Psychische Gezondheid en Samen Sterk tegen Stigma. Verder heeft hij meegewerkt aan onder andere de ADHD glossy.

Re-integratie

Evert heeft de hbo-opleiding SPH gevolgd als onderdeel van een individueel re-integratieovereenkomst (IRO). Hij vindt het lastig om te zeggen of hij een goede ervaring heeft gehad. Iemand kan nog zulke goede hulpverleners hebben en het re-integratie traject kan nog zo goed verlopen, maar de ervaring is afhankelijk van hoe de persoon in kwestie er op dat moment zelf voor staat.

Evert loopt regelmatig bij organisaties binnen en ergert zich af en toe aan de wijze waarop re-integratie trajecten ingestoken worden. Hij is van mening dat re-integratie vooral maatwerk is en dit ziet hij nog te weinig. Een paar weken terug is Evert aan de praat geraakt met een ondernemer over het feit dat re-integratie vaak mislukt en zij zijn van mening dat dit anders moet. Ze zijn nu aan het bekijken of ze hiervoor samen een stichting op kunnen richten. Evert is van mening dat dit soort matches met ondernemers vaker gemaakt moeten worden. Een ondernemer moet het wel aandurven, maar bestaande initiatieven laten zien dat het mogelijk is.

Hoe gaat het nu

Evert ervaart momenteel fysieke klachten en is in afwachting van nieuws over zijn gezondheid. Hoewel deze situatie van onzekerheid hem kwaad maakt, maakt het hem ook meer gedreven. Evert is een enorme doorzetter en probeert te accepteren dat hij niets kan veranderen aan deze situatie. Ondanks het feit dat hij bezorgd is over wat de toekomst mogelijk zal brengen, gaat het op dit moment goed met hem.

** Evert is een fictieve naam*

Portret 9: Karin

Karin, geboren in 1969, is getrouwd en moeder van twee zoons. Ze woont in Hoogvliet, een deelgemeente van Rotterdam. Ze heeft een hbo-opleiding afgerond en is werkzaam als applicatiebeheerder bij een pensioenfonds van een multinational. Ze is bijna 15 jaar in dienst en heeft een vast dienstverband voor 20 uur per week. Naast haar baan bij het pensioenfonds is ze 20 uur per week werkzaam voor haar eigen bedrijf PsycheCoach. Tevens is ze ambassadeur van Samen Sterk tegen Stigma, bezig met het schrijven van haar derde boek en ze doet een studie Coaching.

In augustus 1997, na de bevalling van haar eerste zoon, heeft ze een postpartum depressie gehad. Ze realiseerde zich een paar maanden na de bevalling dat ze niet goed in haar vel zat en somber en helemaal niet blij met de situatie was. Vriendinnen raadden haar aan om hulp te zoeken. Destijds was Karin nog werkzaam bij een andere werkgever. Zij heeft deze werkgever geïnformeerd dat het niet goed met haar ging. Tot januari 1998 is ze thuis gebleven.

Vijf dagen na de bevalling van haar tweede zoon in 2008, belandde ze acuut in een kraambedpsychose. Ze was zich op dat moment niet bewust van wat er precies aan de hand was, maar wist dat het goed mis was. Na de crisisdienst heeft haar moeder haar leidinggevende gebeld om te vertellen dat ze was opgenomen, eerst in een psychiatrische kliniek en na drie dagen op de gesloten afdeling Psychiatrie in het Erasmus MC. Het verdere contact is tussen de bedrijfsarts en het Erasmus MC gelopen. In december 2009 is Karin weer aan het werk gegaan.

Aan het werk gaan en blijven

In 1997 heeft Karin een psychiater benaderd voor begeleiding tijdens de postpartum depressie. De herstelperiode van de kraambedpsychose in 2008 is een langer traject geweest waarbinnen ze regelmatig gesproken heeft met een psychiater en ook medicatie (lithium) heeft gehad. Het goed instellen op lithium vereist veel controle en bij iedere controle was er contact met een psychiater. Daarnaast was het UWV betrokken in verband met de duur van de herstelperiode. Ze heeft na de opname thuiszorg gehad, maar na twee gesprekken leek dit niets op te leveren en dat is daarna gestopt. Het was de bedoeling dat Karin in september 2009 weer aan het werk zou gaan. Dit is echter uitgesteld tot december 2009 in verband met een hernia die ze kort daarvoor had opgelopen door een verkeerde behandeling van een fysiotherapeut.

Wat voor Karin een belangrijke hulplijn is geweest, is het opschrijven van haar ervaringen in boeken. In 2010 is haar eerste boek 'Na het bidden ga ik dood' uitgekomen waarin ze beschrijft wat er allemaal gebeurd is. In 2011 verscheen haar tweede boek 'Angst en Onrust' waarin ze zich verdiept in de emoties en wat het allemaal met haar gedaan heeft.

Doorslaggevende factoren

De ervaring van Karin is dat intrinsieke motivatie belangrijk is, maar dat het succesvol terugkeren in een baan valt of staat met de betrokkenheid en begeleiding van de bedrijfsarts.

Karin heeft een positieve ervaring overgehouden aan de begeleiding van de bedrijfsarts na haar kraambedpsychose. Deze vrouw gaf haar de verantwoordelijkheid voor het opstellen van twee plannen om weer terug te gaan naar het werk: een ambitieus en een minder ambitieus plan. Uiteindelijk heeft de bedrijfsarts besloten om voor het minder ambitieuze plan te gaan. Dit betekende dat Karin de eerste twee weken 2.5 uur per week werkte. De twee weken daarna was dit twee dagen van 2.5 uur werken en dit is vervolgens langzaam en in kleine stappen opgebouwd tot

20 uur per week. Karin heeft in het begin nog een terugval gehad. Overdag was ze overgeconcentreerd aan het werk gegaan, maar dit leidde 's avonds tot lichte hallucinaties. Er was afgesproken dat wanneer het niet goed zou gaan, Karin een stap terug zou nemen. Dat is ook gebeurd. Hier had de bedrijfsarts alle begrip voor.

Karin is altijd heel open geweest tegen de bedrijfsarts en voelde zich serieus genomen. De bedrijfsarts was heel betrokken. Zo nam zij contact op met het Erasmus MC en was ze aanwezig bij een gastcollege van een psychiater over kraambedpsychose waarin Karin haar ervaringen deelde.

Hoewel deze ervaring met de bedrijfsarts positief was, heeft Karin het ook anders mee gemaakt. Ze heeft het idee dat bedrijfsartsen over het algemeen uitgaan van een negatieve benadering, namelijk dat mensen eerder geneigd zijn zich ziek te melden. Dit vindt ze geen goed uitgangspunt.

Hoe gaat het nu

Hoewel ze af en toe nog moeilijkheden ervaart, gaat het op dit moment goed met Karin. In het begin was het lastig omdat ze soms het gevoel had dat ze haar werk weer opnieuw moest aanleren. Gelukkig had ze haar eigen geschreven handleidingen om op terug te vallen en zijn haar leidinggevende en collega's altijd begripvol geweest.

In haar rol als contactpersoon voor de lotgenotengroep kraambedpsychose kan ze nu ook andere vrouwen helpen. Binnen deze lotgenotengroep stimuleert ze andere vrouwen om hun ervaringen en gevoelens op te schrijven. Ze krijgt van deze vrouwen positieve reacties terug, omdat ze merken dat dit voor hen ook goed werkt.

Karin is open over psychische ziektes en hoopt dat ze door haar verhaal te vertellen andere mensen kan stimuleren om hier ook open over te zijn. Het onderwerp staat op dit moment bij haar eigen werkgever nog niet op de agenda.

Voor meer informatie: www.kraambedpsychose.nl | www.psychecoach.nl

Portret 10: Marc

Marc is een vijftigjarige man, getrouwd en vader van een dochter. Marc is ZZP-er en moet daarom vaak op projectbasis met anderen samenwerken en werk acquireren. Bij Marc is iets meer dan drie jaar geleden de diagnose van autisme/ Asperger syndroom vastgesteld.

Voor Marc houdt het autisme o.a. in dat hij:

- Snel gestrest is;
- Moeite heeft met communicatie naar / met anderen;
- Irritatie ondervindt rondom 'vage' afspraken en onduidelijkheden;
- Van helderheid en eerlijkheid houdt;
- Gefixeerd kan zijn op bepaalde onderwerpen;
- Het geheel anders kan zien dan anderen.

Volgens Marc past een zelfstandig ondernemerschap juist goed bij zijn persoonlijke situatie. Hij benadrukt dat autisme soms 'een lege huls' is: wat je wilt, kun je worden. De positieve kenmerken zijn onder andere onafhankelijk zijn, creatief, sterke focus, objectief en gericht op feiten.

Marc heeft het altijd redelijk goed gered als kind en op school, maar nu terugkijkend, had de diagnose toen ook wel kunnen worden vastgesteld. Hij is met veel studies begonnen, maar heeft na het VWO nooit iets afgemaakt. Hij was zich wel bewust dat hij anders dan andere kinderen was en zijn moeder noemde hem ook altijd 'bijzonder', maar uiteindelijk is niemand gelijk, dus als je gewoon 'meekomt', zoek je daar niet veel achter.

Aan het werk gaan en blijven

Zijn hele leven lang is Marc regelmatig tegen problemen aangelopen, maar dat kon hij altijd goed oplossen. Zo had hij op de werkvloer – toen hij in dienst van een bedrijf was – een bloedhekel aan mensen die hun afspraken niet nakwamen, die vaag waren, of in zijn ogen valse verwachtingen schepten. Hij had het daarom regelmatig met zijn werkgever aan de stok. Ook heeft hij veel tussen banen gehopt en vaak onder zijn niveau gewerkt. Nergens zat hij eigenlijk echt op zijn plek, mede omdat in die periode zijn sport voorop stond.

Nadat hij als werknemer langdurig bij hetzelfde bedrijf in dienst was, heeft hij besloten om zelfstandig verder te gaan. Hij hoopte daarmee meer zijn eigen plan te kunnen trekken, niet afhankelijk te zijn en geconfronteerd te worden met het gedrag van leidinggevendenden waar hij zoveel moeite mee had. Eigenlijk bevalt hem dat heel goed omdat hij zijn eigen ritme kan bepalen en omdat hij zelf kiest of hij wel contact met anderen wil op een willekeurige dag (op een slechte dag is het beter van niet). Ook kon hij op die manier van zijn interesse (fietsen) zijn werk maken.

Toen werd hij vader. Voor de meeste mensen is dit een droom, maar voor hem was dat in het begin niet zo vanzelfsprekend. Een kind eist aandacht, ook op ongevraagde momenten. De combinatie van werk en zorg woog hem heel zwaar. De combinatie om vanuit huis te werken en zorg aan zijn dochter te bieden lukte niet meer. In het eerste jaar na de geboorte van zijn dochter ging hij van zwaar gestrest naar overspannen. Toen het elastiekje eenmaal gesprongen was, zat hij echt in een dip. Hij was nu, zoals hij dat zegt, gestruikeld.

Doorslaggevende factoren

Het heeft lange tijd geduurd voordat hij weer 'op kon staan'. Het heeft veel tijd gekost voordat hij weer 'normaal' kon functioneren. Het allerbelangrijkste in dit proces was het durven stellen van de

hulpvraag aan de GGZ. Zijn moeder heeft bijgedragen aan de gesprekken met hulpverleners. Uiteindelijk kwam daar zijn diagnose uit. Het weten was 'de helft van het verhaal'.

De terugkeer naar werk is volledig verbonden met het vinden van een nieuwe manier om het leven weer aan te kunnen. Een belangrijk onderdeel daarbij was/is het contact met lotgenoten. Hij is na zijn diagnose actief betrokken geworden bij netwerkgroepen voor autisme en daar haalt hij veel steun uit. De herkenning is een opluchting. Zo heeft hij via lotgenotencontact leren inzien dat zijn dochter niet het obstakel is, maar juist een positieve invloed kan hebben. Hij heeft die relatie - en voor hem een stressfactor - kunnen omdraaien naar iets moois en positiefs. Eerst zijn dochter, dan de rest. Toen dat op orde kwam kon hij ook langzaam maar zeker het werk weer oppakken. Daarbij moet gezegd worden dat hij nooit helemaal gestopt is, maar dat hij in die tijd heel weinig projecten heeft aangenomen en dat alles hem zwaar viel.

Zijn lotgenoten zijn ook belangrijk voor zijn werk. Zij kunnen het eerder signaleren dat hij op het puntje staat om over te lopen en hem erop wijzen dat hij op 'oranje staat'. Met dat signaal weet hij zelf wel hoe hij zich op 'groen' moet brengen. Naast lotgenoten (PAS en NVA), heeft hij ook veel baat gehad bij de hulpverlening. Hij kreeg zorg in natura wat hij uitgeeft aan een 'levenscoach' via Humanitas. Met deze coach bespreekt hij zijn dagelijkse bezigheden (werk en privé). In het begin was dat wel vaak, maar tegenwoordig een stuk minder vaak. Het gaat dan om het vinden van balans, keuzes maken, prioriteiten stellen en benoemen van knelpunten waar hij tegen aan loopt.

Voor zijn werk zijn deze vormen van steun ook belangrijk in datgene waar hij moeite mee heeft, namelijk prioriteiten stellen en deadlines halen. Wel vindt hij het raar en vervelend dat als je het ook maar een beetje zelf redt of gered hebt, je geen of weinig overheidssteun krijgt. Hij heeft geen steun vanuit UWV gehad of aanspraak kunnen maken op uitkeringen.

Hoe gaat het nu

Marc is er van overtuigd dat ZZP-er heel goed bij hem past en mogelijk ook bij anderen die autisme hebben. Naast de eigen keuze vindt hij dat vooral het niet afhankelijk zijn van collega's het een stuk makkelijker maakt. Zijn advies voor anderen is om je eigen kwetsbaarheid te kennen, te geloven in je eigen kracht en samen te werken met lotgenoten.

Portret 11: Marian

Marian*, begin 40, heeft een universitaire opleiding afgerond en is momenteel parttime in dienst als projectmedewerker bij een lokale overheid. Ze is drie jaar werkzaam bij deze werkgever en heeft een vast contract.

Op volwassen leeftijd werd bij Marian schizofrenie gediagnosticeerd. Ze is na de diagnose bij haar huidige werkgever aan de slag gegaan. Ruim anderhalf jaar geleden heeft Marian haar werkgever hiervan op de hoogte gesteld: *“..bij een interne sollicitatie vertelde ik dat ik een psychose heb gehad. Het woord schizofrenie vond ik te beladen.”*

Aan het werk gaan en blijven

Na haar diagnose vond Marian in eerste instantie dat ze direct weer fulltime aan de slag moest op haar oude niveau. Naarmate haar ziekte-inzicht groeide veranderde dit idee. Ze heeft een half jaar gedacht dat ze helemaal nooit meer betaald werk zou kunnen doen. Het feit dat de keuringsarts van het UWV haar vertelde dat ze met haar diagnose waarschijnlijk nooit meer aan het werk zou gaan hielp hier niet bij.

Marian was echter gemotiveerd om weer aan het werk te gaan en heeft – toen zij in de ziektewet thuis zat - kunnen herstellen en zich kunnen richten op een duurzame re-integratie: *“Mijn belangrijkste motivatie om dit te doen, was om er weer bij te horen, mee te tellen in de maatschappij.”*

In de periode dat Marian weer aan het werk wilde gaan, sprak ze iedere vier weken met een coach, die gefinancierd werd door het UWV. Deze man had ervaring in het werken met mensen met psychische klachten. Marian heeft de begeleiding van de coach als erg prettig ervaren: *“Wat hielp is dat hij steeds een ander licht op de zaak wierp en een soort stimulans was: ik ging breder kijken bij het zoeken naar een passende functie en ik wilde ieder gesprek zoveel mogelijk benutten door tussendoor ‘huiswerk’ te doen.”*

Marian is na een periode van vrijwilligerswerk weer betaald werk gaan doen. Ze is destijds begonnen als telemarketeer, een ongeschoolde functie. Vervolgens heeft ze een baan als call center medewerker op MBO-niveau gehad vanuit waar ze is overgestapt naar functies op HBO niveau: *“Functies op WO niveau ambieer ik niet meer. Ik ben ervan overtuigd dat dit teveel van mij zal vragen.”* Al deze functies heeft Marian in parttime dienstverband uitgevoerd: *“Fulltime werken heb ik ook geprobeerd, maar dat werd meteen afgestraft met psychische klachten.”*

Doorslaggevende factoren

“Het omslagpunt was toen mijn zelfvertrouwen weer groeide dankzij vrijwilligerswerk. Ik voelde me nuttig en gewaardeerd en merkte dat ik wat in mijn mars heb. Ik ging steeds meer de dingen zien die ik wél kon, in plaats van wat ik was kwijtgeraakt.”

* Marian is een fictieve naam

Portret 12: Marieke

Marieke is 45 jaar en woont samen in Oegstgeest. Ze heeft een hbo-opleiding gevolgd en is al tien jaar werkzaam bij een gemeente in wisselende functies. Momenteel bekleedt ze 28 uur per week de functie van medewerker uitvoeringsbeleid bij de afdeling Werk & Inkomen.

Als tiener was Marieke zich ervan bewust dat er 'iets' aan de hand was, zonder te weten wat. Voor haar diagnose voelde Marieke zich onzichtbaar op haar werk omdat ze niet kon laten zien hoe zwaar het haar viel om te doen wat haar leidinggevende en collega's van haar verwachtten. Niet door een gebrek aan kennis of kunde, maar de verschijnselen van de borderline persoonlijkheidsstoornis maakten dat ze op haar tenen moest lopen om zo normaal mogelijk te blijven functioneren. In 1999 is bij Marieke depressie geconstateerd en in 2009 borderline en PTSS. Na de diagnose depressie is Marieke in de WAO beland. Daarna is ze in het kader van herplaatsing vanuit een andere gemeentelijke organisatie bij haar huidige werkgever terecht gekomen.

Sinds 2008 schrijft Marieke een blog over haar leven met depressie en borderline en geeft ze 'prikkelende' workshops. In deze workshops laat ze zien dat leidinggevend en collega's via relatief eenvoudige dingen ondersteuning kunnen bieden aan werknemers met een psychische aandoening.

Aan het werk gaan en blijven

Een kleine twee jaar heeft Marieke in de WAO gezeten. Toen ze ging re-integreren, is dat begeleid door een arbeidsdeskundige van het UWV en door de bedrijfsarts en afdeling HRM van de gemeente. Ook heeft ze in die tijd een re-integratietraject bij een externe organisatie gevolgd.

Meteen na de diagnoses heeft Marieke haar werkgever op de hoogste gesteld. Eindelijk voelde ze zich rustiger en hoefde ze geen masker meer op te houden. *"Het werd makkelijker om steun te vragen als ik dat nodig had. Sindsdien functioneer ik beter. Niet alleen op werk, maar ook in het dagelijks leven."*

Toen zij eenmaal weer aan het werk was heeft ze - om aan het werk te kunnen blijven (en om zelf te kunnen blijven functioneren) - een aantal eigen interventies bedacht. De interventies hebben ook de basis gevormd voor haar eigen bedrijf Poco Loco. *"Bij mijn werkgever was er geen speciale kennis op dit gebied en ook geen extra aandacht voor, tenzij psychische problemen tot ziekteverzuim leiden."* De interventies bestonden onder meer uit veel praten, zelf aangeven wat ze aan extra ondersteuning nodig zou kunnen hebben en een Look & Feel Monitor.¹ Deze monitor heeft ze zelf gemaakt en later met haar leidinggevende aangevuld/aangepast. Slechts een paar collega's kennen de monitor, maar daar is het wel heel fijn om tegen te kunnen zeggen: 'het is oranje vandaag' zonder daarbij helemaal te hoeven vertellen wat er precies aan de hand is. Daarnaast werkt de monitor op het moment dat er iets misgaat, als veiligheidsplan. *"Je hebt immers op een 'goed' moment nagedacht over wat er gebeurt en moet gebeuren op een slechte dag. Dit werkt als veiligheidsplan, een vangnet."* Het is een steunpilaar in haar dagelijkse werk en geeft rust omdat ze weet dat het plan in haar la ligt en in dat van haar werkgever. Dit maakt in het geval van Marieke dat zij ook minder snel wegloopt voor haar problemen. Ze weet nu dat er niets ergs gebeurt als zij in fase oranje naar het werk gaat, terwijl ze vroeger dan thuis zou blijven. Marieke wordt stiller en terughoudender als het minder goed met haar gaat. Wanneer haar leidinggevende

¹ <http://www.ditismarsmania.nl/wordpress/wp-content/uploads/2011/12/Look-en-Feel-Monitor.pdf>

dat merkt en daar op in kan haken, komt ze er weer sneller bovenop en wordt de kans op escalatie kleiner.

Qua werk deed ze - op advies van GGZ-behandelaars en de arbeidsdeskundige van UWV - een stap terug van een functie op beleidsmatig niveau naar een uitvoerende baan. Ondanks een psychische zware periode van 2008/2009 (toen borderline werd vastgesteld) tot 2010, is ze bij haar werkgever langzaam opgeklommen naar het niveau van de functie die ze kwijtraakte toen ze in de WAO belandde.

Doorslaggevende factoren

Er is bij Marieke niet een heel duidelijk kantelpunt geweest. Omdat ze al werkte toen de diagnose werd vastgesteld, heeft ze nooit gedacht dat betaald werken niet mogelijk was. *“Maar naar aanleiding van de diagnoses en door de ideeën van met name de GGZ-therapeuten over werken met een psychische stoornis, heb ik wel vaak getwijfeld of het verstandig was om te werken en vooral om te werken in een functie op mijn opleidingsniveau in plaats van in een ‘makkelijk baantje’.”* Doorslaggevend om ondanks twijfels te blijven streven naar een functie op haar eigen niveau is haar eigen ambitie om vaardigheden, talenten en intellectuele capaciteiten zo goed mogelijk te kunnen benutten. Bovendien heeft ze de structuur van werk, de uitdaging van werk (al is het maar om op sommige dagen uit bed te kunnen komen) en de aanspraak van collega's nodig om op de been te blijven. *“Zonder werk op mijn eigen niveau voel ik me al snel waardeloos en ongelukkig, en beland ik daardoor weer in depressiviteit.”*

Hoe gaat het nu

Het gaat heel goed met Marieke. Sinds dit jaar heeft ze weer een functie die vergelijkbaar is met de functie die ze had toen ze depressief was en in de WAO belandde. Voor haar workshops (vanuit Poco Loco) is veel belangstelling. Ze merkt dat werkgevers worstelen met werknemers die een psychische kwetsbaarheid hebben. De meest gestelde vraag van werkgevers tijdens haar workshops is, letterlijk: *“Als mijn werknemer niet lekker in zijn vel zit, wat moet ik dan vragen?”* En het antwoord is heel simpel: wat je ook je 'normale' werknemers vraagt als die bijvoorbeeld een gebroken been hebben: *“Hoe kunnen we er in deze situatie voor zorgen dat je je werk zo goed mogelijk uit kunt voeren? Wat zijn de belemmeringen en hoe kunnen we die oplossen? Of, wat is de hulp die je nodig hebt?”* Haar advies is dus ook steevast: laat het onderscheid tussen geestelijke en lichamelijke aandoeningen los. Om voor werkgever en werknemer goede omstandigheden te creëren zijn vaak helemaal geen spannende oplossingen nodig maar vooral ruimte en begrip. Het argument van werkgevers dat daar op volgt, dat zij bepaalde werknemers geen privileges willen geven, is dus niet (altijd) terecht. Zeker wanneer de reden ervan uitgelegd kan worden en als het dus geen geheim is op de werkvloer.

Portret 13: Mike & Paul

Mike is begin 20 en woonachtig in Alkmaar. Hij is alleenstaand en heeft het middelbaar beroepsonderwijs afgerond. Hij is bijna drie jaar werkzaam bij de GGZ Noord Holland Noord, waarvan de eerste zes maanden als stagiair. Op basis van een tijdelijk contract werkt Mike als Assistent-DTP (Desktop Publishing). Paul is begin 60 en werkzaam bij GGZ Noord Holland Noord als manager. Hij is 24 jaar in dienst bij deze werkgever.

Als kind is bij Mike de diagnose autisme met MCDD-kenmerken gesteld. Dit was bij de aanstelling van Mike bekend bij de werkgever.

Aan het werk gaan en blijven

Mike had in eerste instantie een stageplek via Heliomare. Hij deed daar de grafische opleiding en is daarna aangesteld op een vacature voor de periode van 3 jaar met het idee om vervolgens elders aan de slag te gaan of een verdere studie op te pakken.

In zijn huidige functie is Mike 30 uur per week werkzaam. Binnen deze baan zou hij ook niet meer uren willen werken. Iets eenvoudiger werk zoals vakken vullen of achter de kassa staan zou hij wel 40 uur per week kunnen doen. Dit heeft te maken met wat zijn werk geestelijk van hem vraagt: voor Mike geldt dat bij een te groot beroep op zijn denkvermogen hij zijn concentratie kwijtraakt.

Mike heeft op dit moment een job-coach. De job-coach begeleidt hem bij vragen en problemen tijdens de werkzame periode en biedt ondersteuning bij het zoeken van een passende opleiding.

Doorslaggevende factoren

Mike is er altijd van overtuigd geweest dat hij betaald werk zou kunnen uitvoeren: *“Ik zou niet weten op welk moment dat niet mogelijk was voor mij. Ik weet ook niet in hoeverre mijn ‘aandoening/diagnose’ mij zou kunnen belemmeren in het krijgen van betaald werk. Betaald werk is altijd mogelijk, je moet alleen weten waar je kansen liggen.”* Mike is ervan overtuigd dat als deze baan stopt, hij weer ander werk zal vinden. Hij legt de lat niet meteen op betaald werk, maar zal ook tevreden zijn met vrijwilligerswerk vanuit waar hij kan doorgroeien. Hij is blij dat dit kan vanuit zijn situatie als Wajonger.

Paul vindt Mike een gemotiveerde, betrouwbare en hardwerkende medewerker. Hij beschikt over de benodigde capaciteiten en zet zich vaak voor meer dan 100% in.

Hoe gaat het nu

Het gaat op dit moment goed met Mike. Paul onderstreept dit en geeft aan dat Mike een volwaardige collega is die altijd bereid is net iets meer te doen dan moet. Daarmee is Mike volgens Paul vaak ook een voorbeeld voor menig ander collega.

Per 1 oktober van dit jaar loopt Mike zijn contract af. Hij is van plan dan een opleiding te gaan volgen, mogelijk in het bouwen van websites en apps, of een baan te zoeken om verder te komen in de grafische industrie.

Portret 14: Nick & Ronald

Nick is midden 30, alleenstaand en woonachtig in Breezand. Hij heeft een mbo-opleiding afgerond en is sinds vier jaar werkzaam als algemeen medewerker bij Peterson. Hij werkt fulltime en heeft een vast contract. Ronald is een vijftiger die al 24 jaar werkzaam is bij Peterson. Momenteel heeft hij de functie van Business Manager en is de leidinggevende van Nick.

Nick is gediagnosticeerd met schizofrenie toen hij al volwassen was. Op het moment van indiensttreding was Ronald op de hoogte van de diagnose van Nick: *“Wij hebben een werknemer in dienst genomen na intern overleg met de directie/management. De diagnose was duidelijk en na een aantal gesprekken met een medewerker van de GGZ was het vrij snel duidelijk dat de werknemer middelbaar opgeleid was en een duidelijke behoefte had aan structuur en erkenning”*.

Aan het werk gaan en blijven

Nick heeft gebruik gemaakt van een IPS re-integratie traject om aan het werk te gaan. Als onderdeel van dit traject had hij een job-coach van GGZ Noord Holland Noord. Nick geeft aan dat hij pas later in het proces het geloof kreeg dat betaald werk mogelijk was: *“na enige tijd gewerkt te hebben, kon ik steeds meer aan.”*

Doorslaggevende factoren

Voor Nick waren zijn motivatie, interesse, capaciteit en fysieke omstandigheden van doorslaggevende betekenis in het proces om aan het werk te gaan.

Ronald legt uit dat voor Peterson onder andere het gevoel van sociale verantwoordelijkheid van doorslaggevende betekenis was om Nick aan te nemen: *“Als één van de grotere private werkgevers in Den Helder voelden wij een bepaalde sociale verplichting om in ieder geval dit traject te proberen. Met name onze eigen mogelijkheid om in een bepaalde veilige omgeving goed in staat te zijn om op een persoonlijke manier te coachen, heeft hierbij de doorslag gegeven”*.

Hoe gaat het nu

Binnen Peterson wordt Nick gezien als een aanwinst voor het bedrijf. Ronald is van mening dat het op dit moment goed gaat met Nick: *“Natuurlijk zijn er aanvankelijk wat problemen geweest, dit was ook ingegeven door een wat langdurige absentie op de arbeidsmarkt. Wij zijn ooit begonnen met 16 uur per week en kunnen nu een volwaardige werkweek bieden, waarbij ook deze werknemer gewoon meeloopt in de normale salarisstructuur. Het feit dat er eigenlijk geen specifieke uitzonderingen gemaakt hoeven te worden op werkaanbod zijn veelbetekenend.”* Nick geeft zelf aan dat het naar zijn idee steeds beter gaat.

Portret 15: Peter & Marcelle

Peter is 54 jaar oud, heeft een mbo-opleiding afgerond en woont samen in Den Bosch. Hij werkt momenteel 20 uur per week, op basis van een vast contract, als medewerker verkoop binnendienst bij het Infocentrum van Capabel Onderwijs Groep, onderdeel van de Calder Holding B.V. Peter heeft deze functie sinds februari 2013 en was daarvoor al 18 jaar werkzaam in de functies van re-integratieconsulent, vestigingsmanager en later senior woon-zorg begeleider binnen verschillende dochterondernemingen van Calder Holding B.V. Marcelle is begin 30 en werkzaam als Hoofd Infocentrum bij Capabel Onderwijs Groep. Zij bekleedt deze functie sinds 1 augustus 2013 en was daarvoor werkzaam bij de Calder Holding B.V.

In september 2011 was Peter betrokken bij een ernstig auto-ongeluk. Hieraan heeft hij zwaar letsel aan zijn linker onderarm, oogklachten en hersenletsel overgehouden. Als gevolg van het niet-aangeboren hersenletsel (NAH) heeft Peter verscheidene psychische en cognitieve klachten. Zo heeft hij last van vermoeidheid en stemmingswisselingen, ervaart hij problemen met concentratie en zijn geheugen en heeft hij moeite met het verwerken van een grote hoeveelheid prikkels en emoties.

De familie van Peter heeft zijn werkgever direct op de hoogte gesteld van het ongeluk. Destijds was Peter nog werkzaam als senior woon-zorg begeleider. Gedurende de herstelperiode is er veel contact geweest met de werkgever. Als gevolg van het NAH kon Peter niet terugkeren in zijn oude functie.

Aan het werk gaan en blijven

Tijdens de herstelperiode in het revalidatiecentrum werd het Peter langzaam duidelijk dat betaald werk nog mogelijk was. Hij geeft aan dat gesprekken met de psycholoog, collega's, werkgever en familie hem hierin hebben geholpen.

Enige tijd na zijn ontslag uit het revalidatiecentrum (mei 2102) is Peter in gesprek gegaan met een job-coach om de mogelijkheden en het traject tot betaald werk te bespreken. Samen met de werkgever is binnen de Calder Holding B.V. gezocht naar een geschikte functie voor Peter. Deze werd gevonden bij het Infocentrum van Capabel Onderwijs Groep. Marcelle werd in januari 2013 op de hoogte gebracht van de re-integratie van Peter. In februari 2013 hebben ze kennisgemaakt en kort daarna is Peter in een re-integratie traject gestart bij het Infocentrum. Dit traject begon met 3 uur per week werken op therapeutische basis. Dit is over een periode van 7 maanden langzaam uitgebouwd tot 20 uur betaald werken per week, het einddoel van het re-integratietraject.

Doorslaggevende factoren

Wat naar het idee van Marcelle doorslaggevend was voor Peter: *"... is dat we niets overhaast hebben. Peter wilde vaak meer dan hij aankon, maar door hierover in gesprek te blijven konden we vooruitkijken en plannen naar het moment waarop hij dat wel zou kunnen (dus niet ontmoedigen, maar hem juist in zijn enthousiasme en inzet te ondersteunen). We hebben ook gekozen voor eerst een duidelijke taakomschrijving, om daarna pas de uren uit te breiden, en vervolgens de taken uit te breiden en tot slot de verdieping te zoeken."* Peter onderstreept dat het voor hem belangrijk is om helderheid, structuur en duidelijke instructies te hebben. Verder geeft hij aan dat openheid en eerlijkheid en het samen zoeken naar creatieve oplossingen in plaats van het denken in beperkingen erg belangrijk is voor hem. Voor Peter was *"geloof in eigen kunnen en steun van dierbaren en werkgever"* van doorslaggevende betekenis in het traject om weer aan het werk te gaan.

Hoe gaat het nu

Sinds september 2013 werkt Peter 20 uur per week en met het halen van dit einddoel is zijn re-integratietraject succesvol afgesloten. Hij heeft op regelmatige basis contact met Marcelle over hoe het gaat en waar hij tegenaan loopt: *“Peters taken zijn in de basis hetzelfde gebleven, maar hij verdeelt zelf zijn taken (naar eigen inzicht) over de week. Wij hebben in ieder geval 1 keer per week telefonisch contact. Als Peter ergens tegenaan loopt zoekt hij direct contact om het te bespreken.”* Het gaat momenteel goed met Peter, maar zoals hij zelf aangeeft: *“acceptatie en bewustzijn van beperkingen blijft moeilijk en goede ondersteuning van dierbaren blijft belangrijk”*.

Portret 16: Pieter Paul

Pieter Paul is Store Manager bij Albert Heijn (AH) in Weesp. Hij is daarmee verantwoordelijk voor de HR/recruitment voor zijn winkel, binnen de richtlijnen die AH bepaalt. AH heeft binnen de Corporate Social Responsibility (CSR) van het bedrijf opgenomen dat er gemiddeld twee mensen met een uitkering per winkel in dienst genomen moeten worden. Pieter Paul houdt zich niet strikt aan deze quota, maar is op zoek naar mensen die de samenleving vertegenwoordigen en dat betekent ook mensen met een beperking, stoornis etc.

“Ik geloof er heilig in dat je daar [mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt] ook als supermarkt, of juist als supermarkt en als team mee om moet kunnen gaan. We moeten mensen een tweede kans gunnen. Dan is het mijn verantwoordelijkheid als leidinggevende om ook zo'n team samen te stellen. Albert Heijn hoort bij Nederland, het hoort heel erg bij de Nederlandse samenleving. Dus de dwarsdoorsnede van die samenleving vind je ook terug in onze winkels.”

De visie van Pieter Paul deelt hij graag met anderen. Organisaties, maar ook mensen in zijn directe omgeving, weten hem daarom te vinden als er iemand is die een (tijdelijke) baan nodig heeft in dit type werk. Dit werk past echter niet bij iedereen.

Zo had hij bijvoorbeeld in een ander filiaal tijdelijk een werknemer in dienst met een hersenbeschadiging waardoor het korte termijn geheugen niet goed functioneert. Pieter Paul heeft hem anderhalf jaar in dienst gehad maar heeft toen het contract niet verlengd, want juist in het routine werk van de AH is een goed functionerend geheugen erg belangrijk. Het was eigenlijk niet eerlijk naar de werknemer toe, want de verwachtingen kon hij niet waarmaken vanwege zijn aandoening. Uiteindelijk is het wel een bedrijf en niet een sociale werkplaats. Dus er moet wel ergens een grens gesteld worden.

Doorslaggevende factoren

In de meeste gevallen is Pieter Paul al op de hoogte dat er 'iets' aan de hand is als werknemers met een beperking/aandoening worden aangenomen. Hij zorgt dat er een gesprek komt met de nieuwe werknemer en zijn/haar coach vanuit het UWV, reïntegratiebedrijf, school of de zorg. In die gesprekken komt aan bod op welke wijze de medewerker extra aandacht vereist en op welke manier hij/zij optimaal functioneert. Zodoende wordt er een traject/oplossing gevonden. Dit kan bestaan uit extra begeleiding, het bieden van een vaste structuur, of extra aandacht via communicatie.

Pieter Paul vindt die begeleiding belangrijk. Door goed contact met de begeleiders te onderhouden kan het sneller duidelijk worden waar een knelpunt zit, of het op te lossen valt en als die persoon toch niet bij het werk past.

Naast een job-coach vindt hij het ook belangrijk dat de overheid ruimte biedt voor het percentage compensatie. Dus als iemand 40% werkt, hoeft AH ook maar 40% te betalen, de rest wordt door de overheid gedaan. Dat biedt ruimte en flexibiliteit om risico te nemen en iemand met een beperking/aandoening aan te nemen.

Veel werkgevers zouden bang kunnen zijn voor een 'commitment' door middel van een contract. Pieter Paul kijkt daar anders tegen aan. Hij ziet de contracten niet als een vaststaand gegeven; als iets niet werkt kan er ook afscheid van genomen worden. In het geval dat er tussentijds afscheid

genomen moet worden van een werknemer, betaalt Pieter Paul dan ook mee aan een 'assessment' bij het UWV. Dit om te bepalen wat hij/zij wel zou kunnen doen op een andere werkplek.

'Als je samen eerlijk naar de situatie kijkt en tot de conclusie komt dat het niet werkt; als je er alles aan doet om een plek binnen de organisatie voor de werknemer te vinden, maar die plek is er niet, dan denk ik dat het niet fair is naar die persoon en het team om degene in dienst te houden. Je kunt er altijd samen naar kijken: is dit nou de beste plek voor jou? Word je hier gelukkig van? Als ik als werkgever daar samen met de werknemer en zijn of haar begeleiders eerlijk naar kijk en we hebben alles geprobeerd en toch werkt het niet, dan kun je samen werken aan het ontbinden van de arbeidsovereenkomst.'

Portret 17: Sophie & Arno

Sophie* is 39 jaar, woonachtig in Amsterdam en heeft havo gedaan. Op haar 24^e werd ADHD en een bipolaire stoornis (manische depressie) vastgesteld. Het zal nog jaren duren voordat ze kan en wil werken. Haar huidige werkgever Arno is bedrijfsleider van Brouwerij de Prael. De Prael is opgezet met het idee om voor de doelgroep werknemers met een psychische aandoening een werkplek te creëren. Inmiddels werken er 115 mensen met een psychische achtergrond bij De Prael. Dit zijn mensen met onder meer schizofrenie, stemmingsstoornissen en meervoudige diagnoses waaronder psychische problemen.

Sophie werkt hier al 7 jaar, 18 uur per week waarin ze rondleidingen en likeurproeverijen geeft, in de winkel staat (waar ze bijvoorbeeld de kas opmaakt) en schoon maakt.

Bij de brouwerij is alles op de doelgroep ingericht. De bedrijfsprocessen worden waar mogelijk gescheiden. Dan wordt er op een dag bijvoorbeeld alleen afgevuld. Dat maakt dat er minder bier gebrouwen kan worden, maar ook dat er minder fouten worden gemaakt en de mensen rustiger zijn. Ook wordt het menu in de horeca maar één keer per jaar aangepast. Behalve het personeel met psychische aandoeningen zijn er ook 15 begeleiders om het productieproces in goede banen te leiden. De scholing die door het bedrijf wordt verzorgd is vanzelfsprekend ook op de doelgroep afgestemd. *“De Prael wil hun bier ook niet verkopen als ‘zelig’ biertje, in tegendeel. Het is kwaliteitsbier.”*

In principe worden alle functies, behalve bijvoorbeeld die van de accountant, vervuld door mensen met een stoornis. Het betreft horecapersoneel, bierbrouwers, rondleiders en winkelpersoneel. Bij De Prael krijgt iedereen die werkt ook een vergoeding. Ongeveer 80 procent van de werknemers werkt met behoud van uitkering, zoals Sophie die op basis van haar WSW-indicatie met Wajong uitkering werkt. Het is voor de brouwerij mogelijk winst te maken door met de commerciële tak van het bedrijf (bier en horeca) de sociale firma te bekostigen. Vergeleken met andere brouwerijen van soortgelijke omvang, maakt De Prael wel minder winst.

Aan het werk gaan en blijven

Zestien jaar na haar diagnose is Sophie op zoek gegaan naar een job-coach bij Pantar. Op dat moment was ze vier jaar stabiel wat betreft haar geestelijke gesteldheid. Nu heeft ze iedere 6 tot 8 weken een gesprek met haar coach en sinds ze bij De Prael werkt gaat haar leidinggevende mee naar de gesprekken.

Zoals ieder traject start, is ook Sophie bij De Prael begonnen met een maand proefdraaien. Er vindt dan eerst een korte voorbespreking plaats, maar meestal start iemand meteen om zelf te ondervinden of het werken bij de brouwerij iets voor ze is en om te kijken of ze goed in het team passen. Het ligt er ook aan hoe lang iemand niet gewerkt heeft, in hoeverre er frustraties zijn ontstaan met betrekking tot werk en hoe snel iemand weer went aan werken.

Voor Sophie waren de belangrijkste redenen om aan het werk te gaan eigenwaarde, kennis opdoen, verdere ontwikkeling als mens, ontplooiing en een vast inkomen. Arno onderschrijft dit en benadrukt dat vooral motivatie van beide partijen essentieel is. *“Want als het de werkgever alleen om de financiën gaat, zullen werknemers zich ook niet serieus genomen voelen en niet lang blijven.”* De WSW-indicatie is vrij gunstig, 40 procent van de loonkosten worden teruggestort en een aantal fondsen doneren redelijk. In de tijd dat De Prael begon, waren er nog veel subsidies waarmee een start gemaakt kon worden, maar die tijd is geweest. *“Een werkgever moet zich vooral*

geroepen voelen en overtuigd zijn om een klein stukje kwaliteit van leven te willen verbeteren. Het wegstoppen van iemand met een psychische aandoening in het magazijn of de postkamer gebeurt nog steeds, maar vroeger was dat nog veel erger. Het taboe over werken met een psychische stoornis blijft bestaan. Door een bijdrage te leveren aan deze 'spannende doelgroep' verdampmt het taboe enigszins, maar het bestaat nog wel."

Hoe gaat het nu

Met Sophie gaat het goed. *"Ik ontwikkel mijzelf als mens, krijg een vaste baan bij De Prael, werk aan mijn aandachtspunten op mijn werk en probeer mij verder te ontwikkelen in mijn beroep."*

Ook met de Prael gaat het goed. Iedereen is erg betrokken bij het bedrijf waardoor de werknemers een veel grotere rol in het bedrijf kunnen krijgen en zich daardoor meer opgenomen in de maatschappij voelen. Het sociale contact onderling tussen werknemers is erg groot. Iedereen weet van elkaar dat er iets mis is, dat is de reden dat ze hier werken. Omdat veel medewerkers een heel klein sociaal netwerk hebben, gaan ze veel met elkaar om. *"Het werk verschaft eigenlijk hun sociale netwerk"*.

Volgens Arno is het werken met deze doelgroep het leukste wat er is; 'geen dag is hetzelfde'. Hij heeft betrokken mensen in dienst die nooit ziek zijn. *"Het kost veel geld, je levert veel inzet, maar het levert ook heel veel positiviteit op."* Een deel van het succes van de brouwerij is volgens hem ook te danken aan de doelgroep. *"Er hangt een bijzondere sfeer waar mensen voor terugkomen. Het is ook vast wel eens om 'aapjes te kijken' maar het is ook gewoon anders dan anders. Het personeel reageert anders op elkaar, verbaal of iemand ziet er bijzonder uit. Ook merk je aan iemand dat hij of zij iets wat is aangeleerd soms heel letterlijk opvat wat 'normale' mensen niet zo zouden doen, dat maakt het anders. Soms lijkt het wel een grote soap, maar ook de humor is goud waard en iedereen verdient er een boterham mee"*.

* Sophie is een fictieve naam

Portret 18: Stijn

Stijn* is 45 jaar oud en alleenstaand. Hij heeft de mavo en een mbo-opleiding tot kok afgerond. Hij is werkzaam als kok op een zeilschip dat met jongeren vaart en hen verantwoordelijkheden leert. Dit is een fulltime functie die hij op basis van een jaarcontract uitvoert.

Aan het werk gaan en blijven

Stijn is met behulp van het ExIT-project (Extra Intensieve Trajectbegeleiding) in Rotterdam weer aan het werk gegaan. Toen hij bij ExIT binnenkwam was hij al 17 jaar WWB-ontvangende. Na gesprekken met de arbeidshulpverlening bleek dat Stijn jaren geleden slachtoffer van een roofoverval is geweest en dat dit hem een ernstig en verwaarloosd trauma heeft opgeleverd. Op initiatief van de arbeidshulpverlener van Parnassia is hij hiervoor in een traumakliniek (van PsyQ) behandeld. Deze behandeling sloeg aan en was succesvol. Aan het werk gaan was echter geen vanzelfsprekendheid: zijn leeftijd en het enorme gat in zijn CV zaten hem erg tegen. De afwijzingen op sollicitaties stroomden binnen en dat bezorgde Stijn een nieuwe crisis.

Met Stijn is toen gesproken over zijn vaardigheden en passies: koken en varen. Hij is daarop zelf de mogelijkheden bij partyschepen, opleidingsschepen en dergelijke gaan exploreren. Hij kon als vrijwilliger beginnen als kok op een zeilschip dat met probleemjongeren vaart. Stijn kookt, maar heeft ook aandacht voor de problematiek van jongeren, die hij door zijn levenservaring herkent. Het werd spannend toen Stijn meteen kon gaan varen. Hij had dezelfde dag een beslissing nodig of hij zijn vrijwilligerswerk ook in het buitenland kon doen. Dat mag in principe niet, maar in plaats van een telefonische afwijzing is hem toen wel een gesprek aangeboden. Al pratend kwamen ze tot de conclusie dat het schip onder de Nederlandse vlag vaart en het dus feitelijk Nederlands grondgebied is. Hij kreeg daarop toestemming en kon meteen beginnen als vrijwilliger.

Doorslaggevende factoren

Het ExIT-traject duurde van 23 maart 2010 tot en met 15 juni 2013. Per december 2013 eindigde een periode van 6 maanden nazorg. Stijn werd zich er begin 2012 van bewust dat hij inderdaad vorderingen maakte, maar dat hij voldoende capaciteiten had om een betaalde baan te krijgen en te behouden, realiseerde hij zich pas later in het proces. Er zijn ook momenten geweest waarin het er naar uitzag dat vrijwilligerswerk het hoogst haalbare was.

Voor Stijn waren de behandeling in de traumakliniek en het succesvolle traject van ExIT van doorslaggevende betekenis om aan het werk te kunnen gaan. Het traject was succesvol doordat ze samen zijn vaardigheden en passies hebben besproken, omdat er is uitgegaan van zijn mogelijkheden en vaardigheden en omdat er snel actie is ondernomen toen dat nodig was.

Hoe gaat het nu

Stijn was initieel aangenomen als vrijwilliger, onder de voorwaarde dat hij na drie maanden in vaste dienst zou komen. Dat is ook gebeurd. Een vervelende ziekte dreigde roet in het eten te gooien, maar ook dat kon door middel van bemiddeling van ExIT opgelost worden. Stijn laat af en toe per mail aan ExIT weten dat het goed met hem gaat.

* *Stijn is een fictieve naam*

Portret 19: Willem & Pieter

Willem is 44 jaar oud, woont in Arnhem heeft een rijk gevuld CV (onder meer drie hbo-opleidingen in verschillende richtingen) en werkt sinds drie jaar parttime als Hoofd Kwaliteitszorg bij werkmaatschappij U-Stal. Dit is allemaal erg positief en het vergaat hem ook erg goed maar het heeft Willem wel heel veel moeite gekost om zover te komen. In ongeveer 15 jaar heeft hij zo'n 30 werkgevers gehad. Dit lag niet aan zijn motivatie of intelligentie maar aan ASS (Autisme Spectrum Stoornissen). De diagnose DPP-NOS/Asperger kreeg hij echter pas enkele jaren geleden. In de tussentijd is Willem vanuit de WW de Wajong ingegaan en heeft hij op eigen initiatief een WSW-indicatie gekregen.

Via een begeleiding-naar-werk-traject is Willem bij zijn huidige werkgever terechtgekomen die vanaf de start van het dienstverband op de hoogte was van zijn beperking. Sinds vorig jaar oktober is Willem ambassadeur autisme en werkt hij ook via Vanuit Autisme Bekeken.

Aan het werk gaan en blijven

Voordat Willem bij U-Stal aan de slag ging heeft hij veel verschillende functies vervuld, variërend van schoonmaker tot assistent-accountant. Iedere keer kon hij zijn baan niet behouden. Waar het precies aan lag bleef lang onduidelijk. Het enige wat voor Willem duidelijk was, is dat hij als kind en als tiener 'het gevoel had anders te zijn'. Na het zoveelste ontslag heeft Willem, tot zijn eigen ongenoegen, drie jaar lang vrijwel onafgebroken thuis gezeten. In die periode is een lichte vorm van Asperger gediagnosticeerd.

Met behulp van een Individuele Re-integratie Overeenkomst (IRO) heeft Willem een job-coach gekozen en via haar is hij bij U-Stal terecht gekomen. Willem is tevreden met het niveau van het werk dat hij doet. Hij werkt 28 uur om, indien nodig, terug te kunnen vallen op de Wajong. Daarnaast biedt een parttime dienstverband hem de mogelijkheid ook als ambassadeur actief te zijn. Door deze baan heeft Willem meer zelfvertrouwen. *“Maar het belangrijkste verschil tussen werkloos zijn en werken is het hebben van een toekomst.”*

Pieter (48 jaar) is directeur/bestuurder van UB-Groep, waaronder U-Stal als werkmaatschappij valt. Het is de organisatiedoelstelling om werkgelegenheid te creëren voor mensen met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt, maar bij Pieter speelt ook zijn intrinsieke motivatie om mensen deel te laten nemen aan de samenleving. Hij ziet in Willem een goede werknemer met een brede achtergrond en veel zelfkennis.

Doorslaggevende factoren

De job-coach heeft Willem vooral geholpen met communicatieproblemen. Willem werkt op basis van een WSW-PGB waarmee het gat dat ontstaat door improductiviteit wordt gefinancierd.

De volgende aanpassingen in zijn werk(omgeving) hebben een belangrijke rol gespeeld:

- Willem heeft een rustige werkplek zonder veel afleiding van collega's;
- Willem en Pieter hebben wekelijks werkoverleg, maar Willem kan altijd bij Pieter terecht als er iets is;
- Willem heeft meerdere klankborden die hij kan raadplegen, bijvoorbeeld zijn job-coach en collega's;
- Willem mag zich terugtrekken als het even niet goed gaat;
- Willem krijgt duidelijk aansturing met helderde formulering van de opdrachten die hij moet uitvoeren.

De beperking van Willem is volgens zijn werkgever een permanent punt van aandacht. Wat betreft de werkbaarheid van de situatie blijven ook de (on)mogelijkheden met betrekking tot opdrachtgevers en uitkeringskeringsinstanties een terugkomend onderwerp van discussie.

Hoe gaat het nu

Het gaat goed met Willem. Hij heeft veel vrijheid in het indelen van zijn taken en hij kan gebruik maken van coaching op afroep. Het feit dat zijn werkgever open staat voor zijn situatie maakt dat hij nu goed functioneert.



Postbus 4175
3006 AD Rotterdam
Nederland

Watermanweg 44
3067 GG Rotterdam
Nederland

T 010 453 88 00
F 010 453 07 68
E netherlands@ecorys.com

W www.ecorys.nl

Sound analysis, inspiring ideas