



Training Module:

Overtuigingen en waarden van (Traject) Begeleiders

Agreement number: 2015-1-UK01-KA204-013821

www.equilcoproduction.eu



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Partner



Coördinator
Merseyside Expanding Horizons
www.expandinghorizons.co.uk
Groot-Brittanië



Mersey Care NHS Trust
www.merseycare.nhs.uk
Groot-Brittanië



Accion Laboral
www.accionlaboral.com
Spanje



MhtConsult
www.mhtconsult.dk
Denemarken



CESIE
www.cesie.org
Italië



Zorgvragersorganisatie GGZ Midden Holland
www.zogmh.nl
Nederland

EQUIL geeft u deze publicaties vrij om te gebruiken, zonder copyright beperkingen, in de hoop dat het nuttig kan zijn voor uw lopende training. Als u echter onze tools gebruikt, vragen wij u om naar ons project te verwijzen en ons te laten weten hoe u het gebruikt door een email te sturen naar info@expandinghorizons.uk

Trainings Module:

Overtuigingen en waarden van (Traject)Begeleiders

Inhoudsopgave

Beknopte samenvatting.....	Page 2
Het IPS Model.....	Page 5
Oefeningen en hulpmiddelen.....	Page 6
Beroepsgerichte profilering	Page 7
Beroepsgericht Actieplan en betrokkenheid werkgevers.....	Page 14
Arbeidsbemiddeling en continue ondersteuning	Page 19
Conclusies.....	Page 30

Beknopte samenvatting

De ontwikkeling van deze trainingsmodule is tot stand gekomen en gebaseerd op een coproductie model waarin (traject)begeleiders in de geestelijke gezondheidszorg en ervaringsdeskundigen zijn betrokken. De module bevat een reeks tools en oefeningen voor trajectbegeleiders die werken met mensen met psychische problemen, met als doel hen in staat te stellen om de overtuigingen en waarden, die nodig zijn om een efficiënte trajectbegeleider te zijn voor mensen met psychische problemen, te begrijpen en toe te passen.

Dit wordt gedaan door begeleiders te voorzien van tips en oefeningen, die hen helpt hun eigen overtuigingen en waarden zelf te herwaarderen en deze toe te passen tijdens de trajectondersteuning in de praktijk.

Het product is ontwikkeld rekening houdend met de belangrijkste bevindingen van een Leermobiliteit gehouden in 2015, waarbij mensen met psychische gezondheidsproblemen uit elk verschillend partnerland samenkwamen om inzicht te krijgen in het begrip coproductie proces en de thema's van de EQUIL modules te onderzoeken.

Naar aanleiding van deze Leermobiliteit verrichtten focusgroepen van ervaringsdeskundigen verder onderzoek naar welke overtuigingen en waarden er nodig zijn om een efficiënte trajectbegeleider te zijn op het gebied van de geestelijke gezondheid. Bovendien werd er ook een literatuurstudie, waarbij verdere suggesties van partnerlanden en/of belanghebbenden zijn meegenomen, uitgevoerd in elk partnerland om zo vast te stellen welke werkgelegenheid ondersteuningsmodellen er werden gebruikt in elk partnerland en ook wat de achtergrondstatistieken rondom werkgelegenheid en geestelijke gezondheid waren.

Waarom is het zo belangrijk dat trajectbegeleiders die werken met mensen met psychische problemen worden voorzien van gespecialiseerde module over Overtuigingen en Waarden?

De focusgroepen en literatuurstudie over de overtuigingen en waarden die trajectbegeleiders zouden moeten hebben en toepassen in de praktijk zijn gebaseerd op onderzoek door de afzonderlijke partnerlanden naar werkgelegenheid ondersteuningsmodellen die in elk land zijn gevonden. Ook zijn verschillende situaties bekeken van relaties tussen ondernemingen en ervaringsdeskundigen waaruit blijkt dat de arbeidsmarkt en de verwachtingen van de werkgevers erg verschillen tussen Engeland, Italië, Nederland, Denemarken en Spanje. Om te proberen een Europees antwoord te geven op het probleem van de hoge werkloosheid en ondermaatse carrièreperspectieven voor mensen met psychische gezondheidsklachten, is het nodig om een kader van gemeenschappelijke overtuigingen en waarden vast te stellen, die trajectbegeleiders kunnen overnemen en toepassen in hun praktijk.

Door middel van het onderzoek, overleg in elk van de partnerlanden, en ook het samenbrengen van ervaringsdeskundigen tijdens de leermobiliteit, is naar voren gekomen dat er vele verschillende culturele en nationale benaderingen zijn in het omgaan met mensen met psychische kwetsbaarheid en werkgelegenheid. Bijvoorbeeld, houding ten opzichte van geestelijke gezondheid in de meer zuidelijke mediterrane landen, namelijk Italië en Spanje zijn negatiever en er is een grotere behoefte aan training in de bewustwording van psychische kwetsbaarheid bij trajectbegeleiders en andere burgers.

Bovendien, in deze landen stelde men vanuit de statistieken dat het stigma rond geestelijke gezondheid alleen al in Italië resulteert in een vermindering van 72% van de mensen met psychische problemen in het werkveld.

In Italië geven de deelnemers aan het onderzoek de voorkeur om hun psychische kwetsbaarheid te verbergen omdat ze bang zijn om slachtoffer te worden van uitsluiting en vooroordelen. Vooral in het werksmilieu kiezen zij ervoor om hun psychische kwetsbaarheid niet te delen, alleen in het geval ze solliciteren op functies die zijn voorbehouden aan mensen met een handicap (d.w.z. geestelijke gezondheidskwestie) volgens de wet 68.

In Spanje verklaarden deelnemers dat een psychische kwetsbaarheid een grotere belemmering vormt voor de arbeidsmarkt dan het hebben van een fysieke handicap; ze voelen zich meer kwetsbaar binnen werkgelegenheid omdat werkgevers nog meer nadelen zien ten opzichte van een fysieke handicap.

Bovendien heeft de samenleving vooroordelen betreffende mensen met een psychische kwetsbaarheid. Er wordt gezegd dat ze meer ziekteverzuim hebben, ze niet zo goed omgaan met stress of gewoon het feit dat ze niet weten hoe ze zijn. Het is een complex probleem, want als je je psychische kwetsbaarheid niet benoemt, lijkt het alsof je informatie probeerde te verbergen. In tegenstelling tot het niet vermelden van een lichamelijke ziekte in het verleden, dan maakt het minder uit en in die zin voelt men zich kwetsbaarder.

Onlangs heeft het Spaanse ministerie van sociale veiligheid een systeem geïmplementeerd waarmee de werkgever via een officieel document de mate van invaliditeit kan inzien. De deelnemers vermelden dat dit in strijd met het recht op privacy is.

In de gevallen van zowel Italië en Spanje kunnen we duidelijk afleiden dat een trajectbegeleider moet kunnen geloven dat iemand met een psychische kwetsbaarheid net zoveel kan bijdragen en effectief kan zijn als andere werknemers op de werkvloer. Iedereen kan bijdragen in de juiste positie en met de juiste ondersteuning. Werk is een effectieve manier voor mensen om te kunnen herstellen en gezond te blijven.

In de noordelijke partnerlanden speelt stigma rond psychische kwetsbaarheid ook nog steeds een rol, echter in het algemeen leek het minder een probleem in Denemarken; Nederland; en het

Verenigd Koninkrijk. Het hebben van een psychische kwetsbaarheid wordt meer aanvaard in deze landen. Er is echter nog steeds een gevoel dat indirecte discriminatie plaatsvindt op de werkvloer en dat trajectbegeleiders desalniettemin, al zijn ze meer bewust, nog steeds de problemen rond psychische kwetsbaarheid zagen in plaats van de persoon.

Hoewel er verschillen zijn, zijn er ook overeenkomsten gevonden de overtuigingen en waarden. Deze hebben de basis gevormd voor deze trainingsmodule.

De behoeften en verwachtingen die voortkomen uit de resultaten van de verschillende landen die betrokken zijn bij het project ten opzichte van de overtuigingen en waarden zijn:

Page | 4

- ✓ **Dat mensen met een psychische kwetsbaarheid kunnen werken en een positieve bijdrage kunnen leveren op de werkvloer.**
- ✓ **De werk gerelateerde vaardigheden verminderen niet bij mensen met ervaring met een psychische kwetsbaarheid, in sommige gevallen leveren deze ervaringen een positieve bijdrage aan hun ontwikkeling. Bijvoorbeeld, probleemoplossende vaardigheden, en de ontwikkeling van communicatieve vaardigheden.**
- ✓ **Empathie, er was een discussie in elk van de focusgroepen die plaatsvond in elk partnerland over de trajectbegeleiders, of zij zelf ervaring met een psychische kwetsbaarheid zouden moeten hebben, en dus "deskundigen door ervaring". Terwijl de meeste mensen zeiden dat dit niet essentieel was, was de doorslaggevende suggestie dat de trajectbegeleiders meer empathisch moet zijn naar mensen met een psychische kwetsbaarheid.**
- ✓ **Begrijp de mens als een individu en ontwikkel en implementeer een geïndividualiseerde pakket van ondersteuning.**
- ✓ **Geloof dat mensen met een psychische kwetsbaarheid ondersteund moeten worden om toegang te krijgen tot de stroming van werk gerelateerde kansen.**
- ✓ **Dat het hun rol is om de persoon met een psychische kwetsbaarheid te ondersteunen in het doorbreken van stigma's en vooroordelen waarmee zij worden geconfronteerd op (weg naar) de werkplek.**

Het IPS Model

De werkgelegenheid ondersteuningsmodel dat al deze overtuigingen en waarden omvatte werd geïdentificeerd als het Individuele Plaatsing en Steun (IPS) model en daarom heeft het partnerschap het IPS model gebruikt als basis voor elk van de EQUIL modules. Echter, wil dat niet te zeggen dat IPS het meest voorkomende model is in elk partnerland maar dat EQUIL past in de leidende beginselen van het IPS-model.

Page | 6

Het Individuele Plaatsing en Steun model vraagt dat trajectbegeleiders op een geïndividualiseerde manier met mensen met een psychische kwetsbaarheid werken, dat ze hen plaatsen op een werkplek en hen vervolgens ondersteuning op maat bieden.

De training bevat praktische hulpmiddelen en oefeningen die de trajectbegeleiders zal voorbereiden in hun werk met werkgevers om de integratie van mensen met psychische kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt mogelijk te maken.

De 8 basis principes van IPS

1. Het doel is om mensen in de concurrerende arbeidsmarkt te brengen
2. Het staat open voor iedereen die wil werken;
3. Het probeert banen te vinden verenigbaar met de voorkeur van de mensen
4. Het werkt snel;
5. Het brengt ervaringscoaches in klinische teams en zorgen dat zij functioneren met professionals in de gezondheidszorg
6. Trajectbegeleiders ontwikkelen relaties met werkgevers op basis van iemands beroepsvoorkeuren;
7. Het biedt onbeperkt tijd, biedt individuele ondersteuning voor de persoon en hun werkgever;
8. Sociale zekerheid geniet voordelen zoals counseling en andere persoonlijke omstandigheden worden beschouwd en opgenomen.

Het IPS-model werkt met mensen zodra ze willen werken in een functie zonder enige steun nodig te hebben. Zo zijn er 5 fasen binnen het IPS-proces die bijzonder relevant zijn voor de EQUIL opleiding en trainingsmaterialen.

1. Beroepsopleiding profilering
2. Beroepsopleiding actie plan
3. Betrokkenheid werkgever
4. Arbeidsbemiddeling
5. Voortdurende ondersteuning

Deze fasen zijn bijzonder relevant voor EQUIL zoals ze passen bij worden de overtuigingen en waarden eerder vermeld zoals ten eerste geïdentificeerd binnen de EQUIL consultatie met mensen met een psychische kwetsbaarheid, en ten tweede in het proces van het benutten van deze overtuigingen en waarden voor begeleiders die werken met mensen met een psychische kwetsbaarheid.

Oefeningen en tools

Binnen deze trainingsmodule is er een reeks van oefeningen en hulpmiddelen die zijn gericht op de ontwikkeling en de ondersteuning van trajectbegeleiders om gebruik te maken van deze overtuigingen en waarden in hun eigen praktijk. Aan het einde van de trainingsmodule vindt u de oefeningen als bijlagen toegevoegd. De volgende sectie is opgesplitst in de 5 processen die hierboven zijn uiteengezet voor het IPS-model bijvoorbeeld beroepsopleiding profilering; geeft een kort overzicht van de leerdoelen voor elk van de oefeningen; en identificeert de overtuigingen en waarden die kunnen worden ontwikkeld.

Beroepsprofilering en actieplan

Oefening 1: Veiling werk behoeften

Page | 9

Dit is een flexibele oefening die kan worden gebruikt in een verscheidenheid van verschillende groepen, waaronder mensen met ervaring met psychische kwetsbaarheid. Maar ook met (traject) begeleiders voor meer begrip dat iedereen verschillende ambities en motivaties heeft als het gaat om werken. Dit zal u helpen om:

- De mens als individu te begrijpen
- Empathie te vergroten

Benodigdheden: Flip over papier en pennen, namaak geld, enveloppen

Groep: 3-15

Individueel: Nee

Tijd: 30-60 minuten afhankelijk van de grootte van de groep

Beschrijving: Maak individueel een lijstje van de 3 belangrijkste redenen waarom je (weer) wilt werken.

De trainer vraagt de groep hun redenen om te werken te delen en genereert een groepsdiscussie om te komen tot een lijst van zoveel redenen als de groep kan bedenken – bijvoorbeeld geld, status, gevoel van doelgerichtheid, vrienden enz.

De trainer introduceert de groep in een 'alternatief universum' waar de behoeften die ze hebben geïdentificeerd alleen kunnen worden gekocht op de veiling. De trainer deelt de enveloppen uit. In elke envelop is een andere hoeveelheid geld. Dan begint de trainer een veiling waar de deelnemers hun belangrijkste redenen voor werk kopen door tegen elkaar te bieden. Ongeveer halverwege zullen de deelnemers beseffen dat ze niet evenveel geld hebben, de trainer accepteert ook gezamenlijke biedingen.

Samengevat

De trainer beëindigt de oefening als iedereen ten minste één van hun behoeften gekocht heeft. Geeft een overzicht van de verschillende uitgangspunten die mensen in hun reis naar werk kunnen hebben. We hebben allemaal dezelfde verlangens en behoeften betreffende werk. Mensen met een psychische kwetsbaarheid mogen niet worden uitgesloten uit de wereld van werk, ze hebben vergelijkbare behoeften net als iedereen.

Oefening 2: Cirkels van steun

Deze oefening is belangrijk aangezien het voorziet in een case-studie behorende bij het werkveld, daarnaast heeft de oefening tot doel te laten zien waarom het het meest effectief om te werken naast en samen met een persoon in plaats van alleen "advies en informatie te geven".

Page | 1

Deze oefening zal u helpen om:

- De mens als individu te begrijpen
- Empathie te vergroten
- De overtuiging krijgen dat mensen met psychische kwetsbaarheid ondersteuning moeten kunnen krijgen om regulier werk te vinden.
- Een rol te vervullen in de ondersteuning van personen met psychische kwetsbaarheid om belemmeringen op het gebied van werkgelegenheid op te lossen en te helpen met het doorbreken van stigma en vooroordelen waarmee zij worden geconfronteerd op de werkplek.

Benodigheden: Flipover papier en pennen, persoonlijke diagrammen van de cirkels van steun.

Groep: 3-15

Individueel: Ja

Tijd: 15 - 45 minuten afhankelijk van de grootte van de groep

Beschrijving:

De trainer de oefening uit door allereerst het diagram Cirkels van steun uit te leggen. Elke cirkel vertegenwoordigt een niveau van steun dat ieder van ons in ons leven hebben kan. Bijvoorbeeld, op de binnenste cirkel plaatst u de mensen die liefde en zorg bieden en van wie u houdt zoals een ouder, broer of zus, of partner. In de tweede cirkel plaatst u uw vrienden, de mensen met wie goede sociale contacten heeft en die van grote waarde geven zijn in uw leven. In de derde cirkel plaatst u de mensen met wie u vrienden bent, maar die geen constante in uw leven zijn en u niet in hun leven. Tot slot, in de vierde cirkel staan mensen die worden betaald om in je leven te zijn bijvoorbeeld een arts, docent, manager enz.

TIP: als trainer kunt u dit doen door uw eigen persoonlijke Cirkel van steun uit te leggen, dit bouwt vertrouwen in de groep en moedigt de deelnemers aan hun eigen kringen te delen.

De trainer vraagt de groep in tweetallen te werken en hun persoonlijke kringen van steun te delen, zodra zij hebben dit gedaan in tweetallen vraagt de trainer aan degenen die dit willen hun diagram aan de rest van de groep te laten zien.

De trainer legt uit dat de meeste mensen er één, twee of misschien drie mensen in de binnenste cirkel zijn, misschien 6-10 personen in de tweede, tussen 15 tot 30 mensen in de derde cirkel en tussen 5 - 10 in de buitenste cirkel.

De trainer maakt gebruik van een case studie die zij hebben ontwikkeld op basis van de lokale context en doelgroep en beschrijft hun kring van ondersteuning. De case studie moet gebaseerd zijn op iemand die sociaal geïsoleerd is en waarbij veel verschillende professionals betrokken zijn.

Page | 1

De cirkel van steun kan er dan bijvoorbeeld zo uit zien:

- Cirkel 1: Geen of één persoon
- Cirkel 2: 0, 1, 2 personen
- Cirkel 3: 1-5 personen
- Cirkel 4: 15-20 personen

Zodra de cirkel van steun is gemaakt, vraagt de trainer aan de groep wat hun opvalt aan het diagram, hoe het verschilt van hun eigen en welke implicaties dit heeft in hun rol van (traject)begeleider.

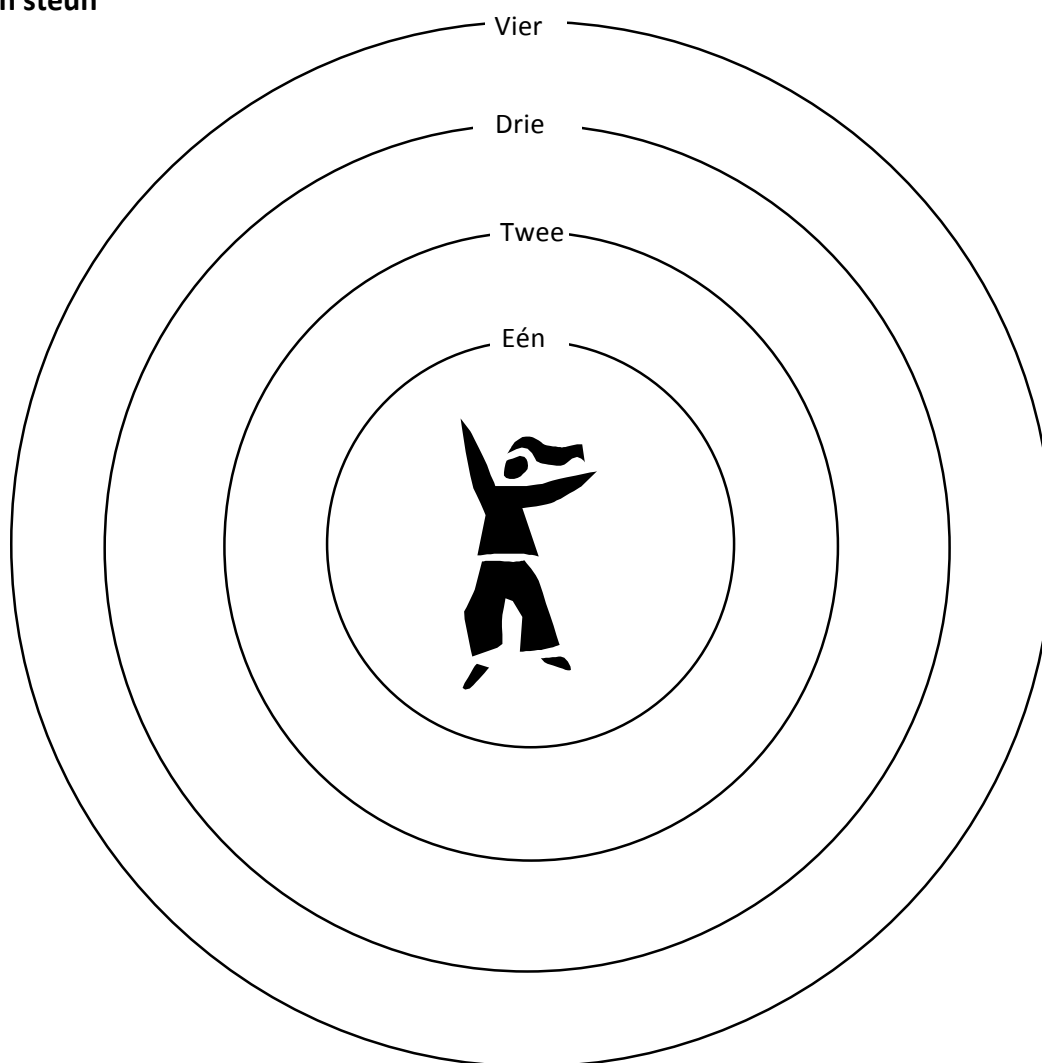
Eén van de opmerkingen die de trainer naar voren moet laten komen is dat de buitenste cirkel bestaat uit mensen die betaald worden en dat het onvermijdelijk is dat zij de cirkel zullen verlaten als gevolg van een nieuwe baan of als het geld opraakt.

Samengevat

De trainer sluit af door aan te geven Facilitator te trekken om te sluiten door te zeggen dat het onderdeel van onze rol als trajectbegeleider is om naast de persoon die ondersteund wordt te staan en hen te ondersteunen in het uitbreiden van hun netwerk door middel van werk zodat die mensen misschien een plaats vinden in cirkels 3, 2, en soms zelfs 1.

Cirkels van steun

Page | 1



Cirkel Een	Cirkel Twee	Cirkel Drie	Cirkel Vier

Oefening 3: Uitdagend gedrag

Deze oefening heeft tot doel om trajectbegeleiders inzicht te geven in hoe het voelt om een persoon met psychische kwetsbaarheid te zijn die gebruik maakt van sommige geestelijke gezondheidszorg en zorgt ervoor om empathie te gebruiken en te ontwikkelen van empathie voor mensen met psychische kwetsbaarheid. Dit zal u helpen om:

- De mens als individu te begrijpen
- Empathie te vergroten

Benodigheden: Flipover papier en pennen

Groep: 3-15

Individueel: Nee

Tijd: 30-45 minuten afhankelijk van de grootte van de groep

Beschrijving:

De trainer vraagt deelnemers voorbeelden te noemen van uitdagend gedrag en deze op de flipover te noteren. Dan wordt de groep gevraagd hoe organisaties, families en hulpverleners doorgaans reageren op dit uitdagende gedrag en dit ook op de flipover te schrijven.

Op dit punt kan het zinvol zijn om te onderbreken en eerst een andere oefening te doen bijvoorbeeld Top, Middelste of Onderste lade (zie oefening 4).

Samengevat

De trainer trekt de vergelijking tussen wat we voelen en willen en wat we als uitdagend gedrag zien, bevraagt hoe vaak het voorkomt wanneer mensen bang zijn en geen controle hebben. De trainer kijkt dan naar de verwachte reacties kijkt en vraagt waarom deze niet werken en hoe verschillend ze zijn van wat wij nodig hebben in soortgelijke situaties.

Oefening 4: Bovenste, Middelste en Onderste lade.

Deze oefening heeft tot doel om trajectbegeleiders inzicht te geven in hoe het voelt om een persoon met psychische kwetsbaarheid te zijn die gebruik maakt van sommige geestelijke gezondheidszorg en zorgt ervoor om empathie te gebruiken en te ontwikkelen van empathie voor mensen met psychische kwetsbaarheid. Dit zal u helpen om:

- De mens als individu te begrijpen
- Empathie te vergroten

Benodigheden:

- Een vrijwilliger of co-trainer die steeds "nee" zegt als gevraagd wordt: "Wil je delen wat in je onderste lade zit?"
- Ruimte voor 2 rijen van stoelen tegenover elkaar, met een gelijk aantal aan iedere kant.
- Stoelen
- Lege plastic fles.
- Eén extra stoel

Groep: 4-16

Individueel: Nee

Tijd: 25 minuten

Beschrijving:

De trainer vraagt deelnemers hun stoel in 2 rechte lijnen tegenover elkaar te plaatsen. Er moet een gelijk aantal deelnemers in elke rij zijn. Aan het ene uiteinde van de rijen plaats de trainer de vrije stoel en plaats de fles daarop.

Aan het begin van de oefening vertelt de trainers aan de deelnemers dat de belangrijkste regel in de volgende oefening is dat ze "toestemming geven"; dat wil zeggen als ze niet willen delen met de groep, dan hebben ze het recht om "nee" te zeggen.

De trainer vraagt elke deelnemer om hun ogen te sluiten en om te proberen hun leven te visualiseren als een commode met 3 lades, één aan de top, één in het midden, één op de bodem. De trainer vraagt vervolgens aan de deelnemers de bovenste lade te openen en daarin details van hun leven te plaatsen die openbaar mogen zijn zoals bijvoorbeeld naam, geboortedatum, werk, gezinssamenstelling.

De trainer vraagt iedereen om zijn hand op te steken wanneer zij wat informatie in de bovenste lade geplaatst hebben. Zodra dit wordt gedaan vraagt de trainer aan diegenen om te delen met de rest van de groep wat zij hebben in de bovenste lade hebben gedaan.

De trainer legt vervolgens uit dat in de middelste lade die informatie wordt gedaan waarvan u het niet erg vindt om deze te delen met het merendeel van de mensen maar normaal niet zo snel verteld, bijvoorbeeld de namen van uw kinderen, uw werk geschiedenis, familiegeschiedenis enz.

Opnieuw geeft de trainer de deelnemers enige tijd om mentaal informatie in de middelste lade te plaatsen en vraagt hen om hun hand op te steken als ze dit hebben gedaan. De trainer zegt vervolgens tegen specifieke mensen als ze dit willen delen met de rest van de groep, zich te herinneren dat ze het recht hebben om Nee te zeggen als ze dat willen. Op dit punt is het de bedoeling dat sommige mensen in de groep hun informatie graag delen met de rest van de groep.

Tot slot vraagt de trainers aan de deelnemers hun ogen weer te sluiten en de onderste lade te openen. In deze lade wordt ze gevraagd die informatie van hun leven te doen die ze liever geheim houden. Hun beste vriend, partner of familielid is mogelijk de enige persoon die dat weet, of misschien wel niemand.

De trainer geeft deelnemers aan te overwegen wat dit zou kunnen zijn en vraagt mensen om hun hand op te steken wanneer zij iets in de onderste lade hebben gedaan. De trainer wacht totdat iedereen zijn hand heeft opgestoken en vraagt dan (ALLEEN) de vrijwilliger of co-trainer of ze willen delen wat er in hun onderste lade zit.

De vrijwilliger antwoordt "nee" en de trainer maakt duidelijk dat al verteld was om nee te zeggen, en dat ze niemand anders gaan vragen om te delen wat er in hun onderste lade zit.

De trainer vraagt dan aan de andere deelnemers:

- Hoe voelde je je ze zich voelde toen je dacht dat misschien gevraagd ging worden wat in je onderste lade zit?
- Wat wilde je doen?

Samengevat

De trainer trekt de vergelijking tussen wat we voelen en willen en wat we als uitdagend gedrag zien, bevraagt hoe vaak het voorkomt dat mensen bang zijn en geen controle hebben. Dan kijkt de trainer naar de regulier reacties van derden kijkt en vraagt waarom dit niet werkt en hoe verschillend ze zijn van wat we nodig hebben in soortgelijke situaties.

Beroepsgericht Actieplan en Betrokkenheid werkgevers

Oefening 5: Job Matching (zie bijlage D, E, and F)

Page | 1

Deze oefening daagt de deelnemers uit na te denken over wat mensen met psychische kwetsbaarheid nog hebben in de steun om werk te vinden. Het maakt je bewust van het maken van veronderstellingen, van je persoonlijke waarden en de noodzaak om geen oordeel te hebben.

Deze oefening zal u helpen om:

- De mens als individu te begrijpen
- Empathie te vergroten
- De overtuiging krijgen dat mensen met psychische kwetsbaarheid ondersteuning moeten kunnen krijgen om regulier werk te vinden.
- Een rol te vervullen in de ondersteuning van personen met psychische kwetsbaarheid om belemmeringen op het gebied van werkgelegenheid op te lossen en te helpen met het doorbreken van stigma en vooroordelen waarmee zij worden geconfronteerd op de werkplek.

Benodigheden: Case studies van werkzoekenden met psychische kwetsbaarheid en werkgevers.

Groep: 3-15

Individueel: Nee

Tijd: 30 - 45 minuten afhankelijk van de grootte van de groep

Beschrijving:

De trainer introduceert een casestudie van een individu en vraagt de groep deze persoon te bespreken en wat belangrijke gegevens van die persoon. De trainer geeft dan profielen van 3 bedrijven en vraagt de groep om te bespreken welk bedrijf het beste past bij de persoon en waarom.

Casestudie van persoon met psychische kwetsbaarheid die weer aan het werk wil

Josephine is een 28-jarige vrouw die voor het eerst ziek werd in haar late tienerjaren. Josephine is onlangs verhuisd naar een begeleidende woonvorm maar woonde eerder bij familie thuis aan de andere kant van de stad. Moeder is erg bezitterig over haar en probeert veel van haar beslissingen te bepalen. Josephine is zeer gehecht aan haar moeder, maar ziet haar niet zo veel als gevolg van

de afstand nu tussen hen sinds de verhuizing. Vader is niet in beeld voor 10 jaar. Alle broers en zussen zijn gevraagd het huis te verlaten vanwege drugs gerelateerde problemen.

Tot op heden heeft Josephine 3 korte opnames gehad voor paranoïde episodes waarin ze ideeën uitte van het beschadigen van haarzelf en haar moeder.

Page | 1

Josephine verblijft 5 dagen per week bij dagbesteding. Haar verblijfsduur hangt af van haar dagelijkse stemming. Wanneer ze niet bij dagbesteding is, besteedt ze veel van haar tijd aan slapen en luisteren naar muziek. In het verleden hebben burens geklaagd over geluidsoverlast van Josephine's muziek. Ze is een zware roker van 30-40 sigaretten per dag en een onregelmatige drugsgebruiker, meestal heroïne, maar ook wel wat aangeboden wordt. Wanneer gevraagd wordt naar haar drugsgebruik, zegt ze dat ze doet vanwege verveling. Josephine krijgt haar drugs van een lokale dealer waar ze op dit moment 300 euro schuld heeft.

Een van haar begeleiders die haar ondersteunen op het gebied van haar huisvesting heeft gezegd over het geheel genomen dat Josephine goed op zichzelf kan wonen maar altijd geen geld lijkt te hebben en worstelt om haar maandelijkse rekeningen te betalen.

Josephine heeft geleerd om hulpverleners te wantrouwen. Hulpverleners die Josephine goed kennen geven aan dat ze moeilijk is om mee te werken. Ze houdt niet van mensen die vergaderen zonder haar aanwezigheid en wil onafhankelijk zijn. In verschillende situaties heeft dit problemen veroorzaakt, zij heeft bijvoorbeeld geweigerd te voldoen aan verzoeken om door te gaan met haar medicatie. Ze vindt zelf niet dat ze psychische problemen heeft, Ze werkt graag met de breimachine en is er trots op dat een van haar truien onlangs werd verkocht bij de zaterdagochtend kofferbakverkoop, gehouden elke week in de parkeergarage van de dagbesteding.

Josephine heeft een zeer kwetsbare natuur en maakt het voor zichzelf moeilijk om vrienden te maken, vooral te wijten aan de bizarre ideeën die ze openlijk met mensen in gesprekken verteld.

Josephine wil graag full-time werken en helemaal onafhankelijk worden zonder gebruik te hoeven maken van een uitkering. Ze heeft fulltime gewerkt in het verleden en heeft verscheidene verschillende banen gehad, die geen van alle langer dan een paar maanden geduurd hebben. De meest recente baan was in 1998, dat een paar weken in een callcenter duurde, maar ze vond het niet leuk. Ze zegt dat de leukste baan die zij heeft gehad was bij de post tijdens de kerstperiode.

Werkgevers voor oefening job matching

- **Werkgever 1 – Rotherfield Kunststoffen.**

Rotherfield Kunststoffen is een high-profile bedrijf dat onlangs is opgericht in het nieuwe kantoorgebouw in Amsterdam. Het onderwerp van een recent artikel in de zakelijke wereld, ze hebben al uitgebreid geworven voor personeel van hun nieuwe fabriek. Het artikel heeft ook

gewezen op de nieuwe dynamische aanwervingsprocedure die ze 6 maanden geleden introduceerden. Naast een medische test, moet al het personeel drugstesten laten doen op willekeurige momenten en op een regelmatige basis.

Rotherfield kunststoffen heeft een reputatie verworven voor hun inzet voor een intensieve personeelsopleiding en elke eenheid van de fabriek heeft een opleidingsblok op de werkvloer, uitgerust met moderne kennis tools en de nieuwste audio-visuele interactieve technologie. De werkomgeving in elke fabriekseenheid is klinisch schoon, ruim en goed verlicht. Elke werknemer werken aan een bank gescheiden van de volgende met 2 meter. Er heerst een rustige, efficiënte sfeer heerst en beweging rond de werkvloer wordt tot een minimum beperkt.

De recente groei en uitbreiding van Rotherfield kunststoffen, is grotendeels te danken aan het succes van de Artypen. De Artypen is de nieuwste rage van de scholier geworden en de omzet overtreft momenteel de capaciteit om te produceren. Dit heeft geresulteerd in een recrutering voor Artypen monteurs. De belangrijkste taak van een Artypen assembler, is het monteren van Artypens van 42 samenstellende delen. Andere taken omvatten het verzamelen van onderdelen op de onderdelenafdeling, het bijhouden van het aantal gemonteerde Artypens en het plaatsen in batches van vijftig.

In elke fabriek zijn drankjes verkrijgbaar van een machine in de kantine. Het bedrijf ontmoedigt formele thee pauzes, van medewerkers wordt verwacht dat ze hun eigen drank uit de machine halen en dan terugkeren naar hun bank. Met hoge productiviteit stimulansen en relatief lage basislonen lijkt dit zelden te gebeuren.

Rotherfield kunststoffen heeft geen geschiedenis van het in dienst nemen van personen met een handicap, maar in hun werving advertenties geven ze aan dat ze, "werken aan", het worden van een gelijke kansen-werkgever.

- **Werkgever 2 – Dog and Bone Phone Company**

De Dog and Bone Phone Company is een kleine, dochteronderneming van een groot telecommunicatiebedrijf in Gouda. Zij zijn gespecialiseerd in de meest recente kleine, draagbare mobiele telefoons voor de luxemarkt. Gevestigd in de vroege jaren 80, met een gestage groei, maar in de laatste 2 jaar heb ze door een snelle toename van de verkoop het bedrijf uitgebreid in heel Nederland.

De Dog and Bone winkel verkoopt goederen aan de balie aan het grote publiek. Het heeft ook een groot magazijn aan de achterzijde waar voorraad wordt gehouden. Het bedrijf heeft verschillende grote langetermijncontracten met organisaties zoals de NS, de gemeenteraad, ministeries enz.

Deze organisaties bestellen regelmatig grote hoeveelheden en deze orders worden verzonden en afgeleverd op een dagelijkse basis.

Het bedrijf werft vaak voor magazijnmedewerkers, met de capaciteit om ongeveer 50 mensen in dienst te hebben op een bepaald moment. Ze hebben een klein aantal werknemers op de werkvloer en hebben 3 toezichthouders die zijn gevestigd in de kantoren boven. Bij gelegenheden hebben toezichthouders tijd te besteden op de werkvloer. De werkomgeving is, te allen tijde, extreem druk en personeel wordt verwacht om te werken met deadlines. Iedere werknemer is verantwoordelijk voor het bijhouden van hun eigen voorraad van de winkels, voor de sortering en codering van orders te zorgen, de controle van orders en het leveren van alle voltooide goederen naar het juiste gebied binnen het magazijn, vóór de verzending. Van werknemers wordt ook verwacht dat ze soms helpen bij het laden en lossen van vrachtwagens.

Medewerkers werken op oproepbasis in shiften en hun uren kunnen elk moment zijn tussen 6:30 -22.00 uur. De meeste medewerkers werken op een parttime basis, meestal maximaal 20 uur per week.

Het personeel is overwegend jong, met de gemiddelde leeftijd variërend van 18-35. Ze hebben een hoog personeelsverloop, ze werven een heleboel studenten en werkende moeder's enz., bij wie de uren meestal het best passen. De productie-directeur is een vriendelijke aanspreekbaar man die een sterke belangstelling voor gelijke kansen heeft. Het bedrijf is onlangs bekroond "Investors in People" door Merseyside opleidings- en Enterprise-Raad als gevolg van de on-site NVQ opleiding nu aangeboden aan alle medewerkers van alle afdelingen.

- **Werkgever 3 – Wollig**

Wollig is een medium groot brei bedrijf. Een lang gevestigd bedrijf, trots op zijn familie sfeer met een personeelsbestand waarin een ongewoon loyaliteit is. Zeer laag personeelsverloop heeft geresulteerd in een meerderheid van de voornamelijk vrouwelijke werknemers, over het algemeen vijftigers.

Vacatures ontstaan als mensen met pensioen gaan. Het bedrijf heeft een gestaag orderboek en behaalt consequent gestage winsten.

De werkomgeving is luidruchtig, rommelig en druk. Mensen lopen veel heen en weer, praten veel en lachen als ze langs lopen. Het bedrijf is momenteel op zoek naar een Machinist, wiens rol, volgens mevrouw Dewer de werkvloer toezichthouder, is het "werken op de breimachin, maar het kan ook zijn wol sorteren, verpakken, uitpakken, knopen naaien, om het even wat, wij weten echt niet wat we precies gaan doen als de dag begint". Mevrouw Dewer is trots zichzelf omdat ze "Streng maar eerlijk", tegen "Haar dames".

Het bedrijf is pas onlangs begonnen na te denken over formele gelijke kansen beleid en eerlijke wervingspraktijken. Gevraagd naar werknemers met een handicap, vertelde de productiemanager "Vroeger werkte hier iemand die epilepsie had, ze werkte goed, leerde snel en was zeer geliefd".

Samengevat

Page | 2

De trainer geeft een overzicht van de belangrijkste punten voor en vraagt elk groepslid te kiezen voor een bedrijf. De trainer geeft aan dat er geen juiste antwoorde zijn, job matching is geen exacte wetenschap en je bewust te zijn van eigen aannames en vooroordelen wanneer je iemand ondersteund naar werk.

Arbeidsbemiddeling en continue ondersteuning

Oefening6: Het ondersteunen van mensen die werken (zie bijlage G, H, en I)

Deze oefening daagt de deelnemers uit na te denken over de steun en de leerbehoeften van mensen met psychische kwetsbaarheid die (weer) gaan werken. Het biedt begeleiders inzicht en informatie over de principes van systematische instructie en onderwijs, helpt hen rekening te houden met de behoeften van zowel werkgevers als individu, en biedt uiteindelijk een nuttige workshop die kan worden overgedragen naar casestudies.

Page | 2

Deze oefening zal u helpen om:

- De mens als individu te begrijpen en welke vaardigheden en competenties ze hebben
- Empathie te vergroten
- De overtuiging krijgen dat mensen met psychische kwetsbaarheid ondersteuning moeten kunnen krijgen om regulier werk te vinden.
- Een rol te vervullen in de ondersteuning van personen met psychische kwetsbaarheid om belemmeringen op het gebied van werkgelegenheid op te lossen en te helpen met het doorbreken van stigma en vooroordelen waarmee zij worden geconfronteerd op de werkplek.

Benodigheden: Case studies van werkzoekenden met psychische kwetsbaarheid en werkgevers.

Groep: 3-15

Individueel: Nee

Tijd: 30 - 45 minuten afhankelijk van de grootte van de groep

Beschrijving:

De trainer geeft uitleg over systematische instructie en het beginsel van 'het proberen op een andere manier'. De trainer introduceert dan het systeem voor baananalyse en training op de werkplek en ondersteuningsplannen.

De trainer leidt een groepsdiscussie op basis van de casestudie om te achterhalen welke uitdagende gedragingen kunnen worden verwacht bij het gaan werken van deze persoon. De groep wordt in kleine groepen opgedeeld en elke groep, met behulp van de template, maakt een ondersteuningsplan waarin werknemersvaardigheden zijn opgenomen en een plan voor elk uitdagend gedrag is opgenomen.

Casestudie

Josephine is een 28-jarige vrouw die voor het eerst ziek werd in haar late tienerjaren. Josephine is onlangs verhuisd naar een begeleidende woonvorm maar woonde eerder bij familie thuis aan de andere kant van de stad. Tot op heden heeft Josephine 3 korte opnames gehad voor paranoïde episodes waarin ze ideeën uitte van het beschadigen van haarzelf en haar moeder.

Uitdagend gedrag van Josephine volgens hulpverleners:

- niet-naleven van medicatie;
- luid zingen met muziek die ze hoort via haar koptelefoon terwijl ze aanwijzingen van het personeel negeert;
- steeds verbaal agressief wanneer ze niet kan ketting roken;
- af en toe fysiek agressief wanneer geweigerd om te roken

Josephine heeft een zeer kwetsbare natuur en maakt het voor zichzelf moeilijk om vrienden te maken, vooral te wijten aan de bizarre ideeën die ze openlijk met mensen in gesprekken verteld.

U ondersteunt Josephine de komende 6 maanden naar werk. Josephine heeft uiteindelijk werk gevonden als magazijn-assistent in een bedrijf dat mobiele telefoons verzendt. Het werk omvat de volgende kerntaken:

- bijhouden van de voorraad van de winkels,
- zorgen voor de sortering en codering van bestellingen,
- controleren van de orders en het leveren van alle goederen naar het juiste gebied binnen het magazijn, vóór verzending
- Assisteren bij het laden en lossen van vrachtwagens.

Josephine zal werken in een oproepsysteem tussen 6:30 en 22:00 uur voor 20 uur per week in 3 dagen. Het magazijn is extreem druk en ook al zijn toezichthouders beschikbaar, ze hebben hun kantoor boven. Personeel worden geacht te werken met deadlines en op de werkvloer is het extreem druk, pauzetijden worden zeer streng gecontroleerd en personeel moet in- en uitklokken telkens wanneer zij een pauze nemen.

Training Werknemer en Ondersteuningsplan

Page | 2

Bedrijfsnaam Adres bedrijf	Werknemer (Traject)Begeleider
--	---

Functie

Start Datum

Werkuren

Zond ag	Maan dag	Dins dag	Woe nsda g	Dond erda g	Vrijd ag	Zater dag	
							6:30
							12.00
							18:00
							22:00
							Totaal

Kwetsbaarheid

Korte samenvatting taken

Datum start werk analyse

Datum einde werkanalyse

Werkplek routines

Page | 2

Routine

Inventarisatie
Compleet

Inhoud
Analyse
Compleet

Welbevinden op het werk – Werknemers met fluctuerende psychische of fysieke kwetsbaarheden

Page | 2

Kwetsbaarheid heeft de volgende impact op het werk:
Benodigde ondersteuning om gezond te blijven op het werk:
Vroege signalen:
Te zetten stappen als de ondersteuner de waarschuwings signalen herkent: Bijvoorbeeld wat te doen, wie doet wat en hoe snel moet iets gaan gebeuren:

Signalen dat het slecht gaat met de persoon:

Page | 2

Te zetten stappen voor als het slecht gaat met de persoon:

Bijvoorbeeld wat te doen, wie doet wat en hoe snel moet iets gaan gebeuren:
:

Wanneer het echt mis gaat. De volgende symptomen geven aan dat het te slecht gaat om te kunnen werken en dat mijn nood contact lijst moet worden gebruikt:

Speciale belangrijke verantwoordelijkheden van de (traject)begeleider:

Page | 2

Potentiële beperkingen voor (traject)begeleider:

Page | 3

Mogelijke problemen in de langzaam afnemende ondersteuning:

In contact blijven

Wanneer afwezig van werk door ziekmelding of een reden gerelateerd aan psychische kwetsbaarheid, vanuit werk contact houden op de volgende manieren:

Wie neemt contact op met wie?	Page 3
Hoe wordt contact opgenomen? (email, telefoon, sms, brief)	
Hoe vaak? (dagelijks, wekelijks, maandelijks)	
Wanneer? (voorkeur dag, voorkeur tijd)	

Redelijke aanpassingen

Overige redelijke aanpassingen die niet al binnen dit ondersteuningsplan zijn opgenomen?

Aanpassing	Implementatie datum

Samengevat

In groepsdiscussies de aandacht vestigen op de verschillende waarden en beginselen van IPS en dat de training gebaseerd is op bijvoorbeeld:

- ✓ ***De mens als individu begrijpen***, en ontwikkel en implementeer ondersteuning passend bij de individuele behoefte.
- ✓ ***De overtuiging dat mensen met psychische kwetsbaarheid ondersteuning moeten kunnen krijgen om regulier werk te vinden.***
- ✓ ***Dat een rol te vervullen is in de ondersteuning van personen met psychische kwetsbaarheid om belemmeringen op het gebied van werkgelegenheid op te lossen en te helpen met het doorbreken van stigma en vooroordelen waarmee zij worden geconfronteerd op de werkplek.***

Conclusies

Deze module is ontwikkeld om flexibel te gebruiken om de volgende doelstellingen over te brengen:

- Managers kunnen deze module gebruiken voor het personeel om ervoor te zorgen dat de waarden en overtuigingen die zij bezitten passen bij die van de organisatie. Employment Service Managers can use it as part of the induction process of staff to ensure that the values and beliefs that they hold fit with the service's values and beliefs.
- Traject begeleiders kunnen zelf de oefeningen toepassen om hun ontwikkeling, vaardigheden en competenties te vergroten.
- Traject begeleiders kunnen sommige oefeningen gebruiken met hun cliënten om meer inzicht te krijgen in hun motivatie en werk voorkeuren.

Page | 3

Deze module moet worden gebruikt in combinatie met de andere opleidingsmodules van EQUIL:

Vaardigheden en ervaringen voor (traject)begeleiders;

Werken met werkgevers;

Co-productie toolbox.

Voor meer informatie over EQUIL, met inbegrip van volledige Engelstalige versies van de modules en andere nuttige hulpmiddelen ga naar: <http://www.equilcoproduction.eu/>



www.equilcoproduction.eu



 facebook.com/equil.eu



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.