

Kansen op Werk

Werkblad beschrijving interventie

Werkblad, versie mei 2015

Dit is een gezamenlijk werkblad van de volgende kennisinstituten:



Nederlands
Jeugdinstituut



NCJ Nederlands
Centrum
Jeugdgezondheid

 **Trimbos**
instituut



Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

 kenniscentrum
sport


Vilans

Colofon

Ontwikkelaar / licentiehouder van de interventie

Naam organisatie : Angst Dwang en Fobie stichting

E-mail : jvh-dewolf@ziggo.nl

Telefoon : 06-18 29 60 97

Website (van de interventie): <http://www.kansenopwerk.nl/>

Contactpersoon

Vul hier de contactpersoon voor de interventie in, wanneer deze afwijkt van de ontwikkelaar of licentiehouder.

Naam : Marja de Kinderen

E-mail : marjadekinderen@xs4all.nl

Telefoon : 06-21 99 18 48

Referentie in verband met publicatie

Naam auteur interventiebeschrijving: Marja de Kinderen

Titel interventie: Kansen op werk

Databank(en): Langdurige GGZ

Plaats, instituut: Utrecht, Trimbos-instituut

Datum: 21-3-2018

Inhoud

Colofon	2
Samenvatting	4
Korte samenvatting van de interventie	4
Doelgroep	4
Doel	4
Aanpak.....	4
Materiaal	4
Onderbouwing	5
Onderzoek	5
1. Uitgebreide beschrijving	6
1.1 Doelgroep	6
1.2 Doel	7
1.3 Aanpak	8
2. Uitvoering.....	17
3. Onderbouwing	19
4. Onderzoek	21
4.1 Onderzoek naar de uitvoering.....	21
4.2 Onderzoek naar de behaalde effecten.....	21
5. Samenvatting Werkzame elementen	22
6. Aangehaalde literatuur.....	23
Bijlage 1 Overzicht werkervaringsplaatsen	25

Samenvatting

Korte samenvatting van de interventie

Kansen op werk wil jongeren en volwassenen met een psychische kwetsbaarheid die graag weer aan het werk willen, ondersteunen. De werkwijze van Kansen op werk bestaat uit het bieden van een werkervaringsplaats met werkbegeleiding en een programma van training en coaching van één jaar. Na, maar soms al tijdens, dat jaar wordt, indien mogelijk, de overstap gemaakt naar betaald werk. Binnen Kansen op werk wordt naast werkbegeleiding op de werkervaringsplaats gewerkt met een maatje waardoor ook persoonlijk- en soms lotgenotencontact is ingebouwd. De kandidaten die werkzaam zijn op een werkervaringsplaats volgen de training en coaching 'Weer aan het werk...!'. Ook dit is een training met gelijkgestemde mensen/lotgenoten.

Doelgroep

Het project richt zich op mensen met een psychische aandoening of kwetsbaarheid, die de wens hebben om weer aan het werk te gaan. De psychische klachten kunnen variëren zowel in de mate van ernst, als in mate van chroniciteit (kort- versus langdurend).

De Instroom focust op laagdrempeligheid en zonder classificatie van de zwaarte van de psychische stoornis van de kandidaten. De interventie kan ingezet worden voor de common mental disorders maar uit de praktijk is gebleken dat deze ook voor mensen met ernstige psychische aandoeningen kan worden ingezet.

Doel

Het bevorderen van de arbeidsparticipatie (regulier betaald werk) van mensen met een psychische aandoening. Dit gebeurt in de vorm van ondersteuning van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt die gemotiveerd zijn om weer regulier betaald werk te gaan doen. Hiermee levert Kansen op werk een bijdrage aan de maatschappelijke participatie van psychisch kwetsbare mensen met afstand tot de arbeidsmarkt.

Aanpak

Het begeleiden van mensen met een psychische kwetsbaarheid bij hun eerste stappen naar re-integratie op de arbeidsmarkt door ze werkfit te maken. Het programma biedt begeleiding naar en op een werkervaringsplaats en bevat een trainingsprogramma. De werkervaringsplaats kan binnen een cliëntenorganisatie als ook binnen een reguliere organisatie of bedrijf zijn.

Op de werkervaringsplaats worden de kandidaten geholpen bij het aanleren van vaardigheden en beroepshouding door de werkbegeleider. Een werkmaatje biedt ondersteuning bij de dagelijkse uitwisseling van de werkzaamheden en privé zaken. Het trainings- en coaching programma bestaat uit tien bijeenkomsten waar aan persoonlijke leerdoelen wordt gewerkt. Tussen werkbegeleider en trainer vindt afstemming plaats. Het traject duurt in principe één jaar.

Materiaal

Beschikbaar zijn:

- Training "Weer aan het werk...!" - handleiding voor trainers
- Training "Weer aan het werk...!" – werkboek voor kandidaten
- Draaiboek Het organiseren van 'Kansen op werk - voor coördinatoren in de regio
- Workshop "Van onmogelijk naar mogelijk"- voor Gemeenten, UWV's en reïntegratiebureaus
- De handleiding voor werkbegeleiders op de werkervaringsplaats
- Twaalf korte informatieve filmpjes op YouTube

<https://www.youtube.com/channel/UCvVKA6gdRDn0W1ppXaUycgg>

Onderbouwing

Kansen op werk is een praktijkgerichte interventie en is ontstaan vanuit een samenwerking van cliëntenorganisaties. Cliëntenorganisaties signaleren dat hun leden enerzijds de droom hebben weer aan het werk te gaan (60 -70% wil een betaalde baan) en anderzijds heeft men moeite in te voegen in bedrijven of organisaties waar psychische beperkingen onbekend zijn of waarin men er vooroordelen over heeft, waardoor mensen zich er niet veilig voelen. Het opbouwen van vertrouwen in het eigen kunnen en het zich thuis voelen in werk is nodig om de stap naar regulier betaald werk te zetten. Op basis van dit gegeven is de interventie ontwikkeld en uitgewerkt.

De ervaring leert dat GGZ-cliëntenorganisaties, cliënt gestuurde initiatieven en non-profit organisaties een goede springplank kunnen zijn voor mensen uit de doelgroep, omdat ze zich in een kring van lotgenoten veilig voelen en door goede structuur, begeleiding, training en ondersteuning, zelfvertrouwen opbouwen om met succes een betaalde baan te vinden in een regulier bedrijf of reguliere instelling (Mors, 2015). In eerste instantie is bij de interventie uitgegaan van een werkervaringsplaats bij een cliëntenorganisatie. Het werd benoemd als een unieke ervaring om werkervaring op te doen bij een GGZ- cliëntorganisatie of aanverwante instelling, waar men bekend is met de problematiek van de doelgroep. Gaandeweg in de ontwikkeling van Kansen op werk zijn met name door de kandidaten zelf en de netwerken van de samenwerkende organisaties andere werkervaringsplaatsen in beeld gekomen. Dit zijn vaak non-profit instellingen zoals welzijnsorganisaties, zorginstellingen, horeca, musea, (arbeidsmatige-) dagbesteding. Zie bijlage 1 voor een overzicht van de diversiteit aan werkervaringsplaatsen.

In de training en coaching is de omgekeerde beweging te zien. In eerste instantie is gewerkt met ervaren professionele trainers die naast hun professionaliteit nadrukkelijk compassie, betrokkenheid en empathisch vermogen hadden naar de kandidaten. Gaandeweg wordt nu bij de training en coaching ook gewerkt met professionals met ervaringsdeskundigheid. Zij brengen naast hun professionele en wetenschappelijke kennis ook hun ervaringskennis in.

Samenvattend: Kansen op werk is een interventie die vanuit de praktijk is ontwikkeld. Binnen GGZ-patiënten-/cliëntenorganisaties is een schat aan ervaring van wat werkt voor cliënten en patiënten. Uitgaan van de motivatie van mensen, het belang van herstellen en werken op basis van positieve ervaringen zijn daarbij de uitgangspunten. De centrale begrippen zijn herstel, ervaringsdeskundigheid en lotgenotencontact. Kansen op werk is vooral een op praktijk geënte interventie en ontwikkeld door organisatie die ruim ervaring op wat werkt voor kandidaten. Het slagingspercentage en de groei daarin billijkt te zeggen dat de werkwijze werkt.

De interventie is weliswaar niet vanuit theorie ontstaan maar kan onderbouwd worden met theoretische concepten en onderzoek m.b.t.: motivatie, herstel, krachtenbenadering, ervaringsdeskundigheid en lotgenotencontact / peer support.

Onderzoek

Het project is geëvalueerd (Mors, 2015). Aan kandidaten is gevraagd hoe zij hun werkervaringsplaats en het trainingsprogramma hebben ervaren, en in hoeverre het programma heeft geholpen in het grip krijgen op de problematiek. Voorafgaand is geïnventariseerd welke elementen belangrijk zijn voor begeleiding van re-integratie van de doelgroep. Daarbij is gebruik gemaakt van enkele overzichtsstudies, waarin gegevens van verschillende onderzoeken zijn geanalyseerd en de gegevens uit veldwerk. Voor het literatuuronderzoek is gebruik gemaakt van overzichtsstudies met betrekking tot methoden voor re-integratiebegeleiding van mensen met ernstige psychische aandoeningen (Trimbos, 2013), met basale psychische stoornissen (Bouman, 2015) en met basale stoornissen die slechts door continue begeleiding stabiel blijven (Korevaar,2014).

1. Uitgebreide beschrijving

1.1 Doelgroep

Uiteindelijke doelgroep

De interventie richt zich op jongeren en volwassenen met uiteenlopende psychische of psychiatrische aandoeningen, variërend in aard en ernst. De deelnemers zijn gemotiveerd om de opstap naar betaald werk te maken via een werkervaringsplaats met training/coaching. Onder de doelgroep vallen zowel mensen met een 'common mental disorder' als mensen met ernstige psychiatrische aandoeningen (EPA). Tot nu toe zijn ervaringen opgedaan met mensen met een angststoornis, bipolaire stoornis, burn-out, borderline persoonlijkheidsstoornis, stemmingsstoornis, psychose en verslavingsproblematiek.

Intermediaire doelgroep

Werkervaringsplaatsgevers

Dit zijn veelal cliëntenorganisaties en/of andere verwante instellingen/bedrijven die geïnteresseerd zijn in het bieden van een werkervaringsplaats en enige begeleiding aan de betrokkene(n). Organisaties die maatschappelijk willen ondernemen hebben soms vanuit die gedachte belangstelling voor het aanbieden van werkervaringsplaatsen.

Gemeentes, UWV en organisaties op het terrein van Werk & Inkomen

Deze intermediaire doelgroepen zijn van belang omdat vaak toestemming moet worden verkregen voor het "Kansen op werk" traject en tevens kunnen toeleiden naar Kansen op werk.

De Angst, Dwang en Fobie stichting is in de afrondende fase bezig met het sluiten een raamovereenkomst met UWV om werkfit traject te kunnen aanbieden voor haar doelgroep. In twee regio's Achterhoek en Midden-Utrecht wordt ook geparticipeerd in de regionale samenwerking tussen GGZ en Werk & Inkomen van het programma Samen voor de klant.

Selectie van doelgroepen

Kansen op werk richt zich op mensen met een psychische beperking, maar welke psychische kwetsbaarheid hij/zij precies heeft, is niet relevant. Bij Kansen op werk staat bij de instroom de motivatie van de kandidaat om weer aan het werk te gaan centraal.

De inclusiecriteria zijn als volgt:

- De persoon heeft een psychische beperking.
- De persoon is gemotiveerd om aan het werk gaan maar weet niet hoe dit alleen te bereiken.
- De persoon is bereid tot het volgen van een intensief training- en coaching programma.
- De persoon heeft een leeftijd tussen de 18 en 60 jaar
- De persoon kan zelfstandig de afstemming regelen met de uitkeringsorganisatie
- De persoon wil zelf actief op zoek gaan naar (betaald) werk tijdens het traject of na een jaar.

Tijdens de eerste voorlichtingsbijeenkomst en in het contact met de kandidaat om tot een werkervaringsplaats te komen wordt dit door de regio coördinator in samenspraak met de trainer van kansen op werk opgepakt.

Een contra-indicatie kan zijn dat iemand nog teveel met zijn behandeling bezig is en niet ver genoeg is hersteld om het traject van Kansen op werk te kunnen doen. Regulier wordt dan een tweede gelegenheid op een volgend moment geboden.

Aandacht hiervoor is met name voortgekomen uit de focus van Kansen op werk bij de start op de doelgroep met angst, dwang, depressie en fobie klachten. De Angst Dwang en Fobie stichting heeft de jarenlange ervaring dat mensen met angststoornissen die aan het begin staan van een behandeltraject niet in staat zijn tot werk. Zij zien vooral beren op de weg. Ze zijn bang om verantwoordelijkheid te dragen. Zijn ze over de

helft heen van hun behandeltraject dan durven het sociale leven weer op te pakken en weer aan werken te denken. Vandaar dat wij dit benoemen '(Bijna) uitbehandeld zijn' als een van de aandachtspunten.

De inclusiecriteria zijn bij Kansen op werk richten zich op een brede doelgroep: mensen met een psychische kwetsbaarheid. De psychische klachten kunnen variëren zowel in de mate van ernst, als in mate van chroniciteit (kort- versus langdurend). Niet het soort psychische beperking maar de motivatie om mee te doen is leidend. Kansen op werk mits zij gemotiveerd de gelegenheid bieden deel te nemen.

Selectie werkervaringsplaatsen

De werkervaringsplaatsen worden geselecteerd in samenwerking met de deelnemers.

Werkervaringsplaatsgevers melden zich spontaan, maar worden ook actief geworven. Mits voldaan wordt aan de vereisten is er weinig selectie aan de poort en er zijn geen contra-indicaties. Samen met de kandidaat wordt gekeken of de werkervaringsplaats voldoet.

Vereisten van de werkervaringsplaatsgever:

- De werkervaringsplaats betreft een periode van één jaar.
- Het is mogelijk om 12 – 24 uur per week te werken, verdeeld over de week.
- De organisatie vult vooraf het functieprofiel van de vacature in van de werkervaringsplaats.
- De organisatie zorgt voor het inwerken van de werkervaringsplaatsnemer.
- De organisatie zorgt voor een vaste werkbegeleider van de werkervaringsplaatsnemer waarmee de deelnemer regelmatig werkoverleg heeft, bij voorkeur op een vast tijdstip (1x per week of 14 dagen)
- De organisatie zorgt voor een vast collega-maatje (contactpersoon) voor dagelijkse ondersteuning, advies en hulp binnen de organisatie.
- De werkervaringsplaatsnemer wordt in de gelegenheid gesteld om de landelijke training en coaching te volgen.
- De organisatie draagt er zorg voor dat de werkervaringsplaatsnemer verzekerd is.
- De organisatie spant zich in om de werkervaringsplaatsnemer mee te begeleiden naar een betaalde baan.

Werkervaringsplaatsen zijn regelmatig cliëntenorganisaties, maar dit is geen vereiste. Het kunnen ook andere organisaties zijn.

Betrokkenheid doelgroep

Kansen op werk is ontwikkeld vanuit GGZ-cliënten/familieorganisaties om gehoor te geven aan de grote wens van de leden weer aan het werk te kunnen gaan. De Angst, Dwang en Fobie stichting heeft de projectleiding van 'Kansen op werk' verzorgd. Hiermee is de inbreng vanuit de doelgroep zelf geborgd. Bij de uitvoering van het project zijn waar mogelijk nadrukkelijk ook mensen met een psychische kwetsbaarheid ingezet. Zo maakte een kandidaat van 'Kansen op werk' het ontwerp van het logo, deed een vormgevingsbureau de vormgeving, een freelancer de redactie van de producten en maakte een filmmaker de filmpjes over het project. Verder zijn er werkervaringsplaatsen binnen het project zelf gecreëerd als project assistent voor ondersteunende werkzaamheden, zoals contact met de kandidaten en werkervaringsplaatsgevers, en de logistiek rondom de trainingen. De projectgroep die het project begeleidt, bestaat eveneens uit een aantal Regionale Cliënten Organisaties (RCO's) en ervaringsdeskundigen.

1.2 Doel

Hoofddoel

Het bevorderen van de arbeidsparticipatie (regulier betaald werk) van mensen met een psychische aandoening. Dit gebeurt in de vorm van ondersteuning van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt die gemotiveerd zijn om weer regulier betaald werk te gaan doen.

Subdoelen

- gerichte training en coaching tijdens hun Kansen op werk traject van 'kandidaten' waarmee zij hun kansen op de arbeidsmarkt vergroten. Er wordt gewerkt aan drie kerncompetenties: het versterken van de werknemersvaardigheden (arbeidsritme opbouwen), het verbeteren van de persoonlijke effectiviteit (opbouwen van vertrouwen in de capaciteit om te werken) en het in beeld brengen van de arbeidsmarktpositie (stap naar een betaalde baan).
- de gelegenheid bieden aan 'cliënten' om werkervaring op te doen bij een cliëntenorganisatie, of andere organisatie/bedrijf.
- een spreekbuis te zijn voor 'cliënten' bij gemeentes, UWV en re-integratiebedrijven om hun positie op de arbeidsmarkt te ondersteunen met specifiek beleid.

1.3 Aanpak

Opzet van de interventie

De interventie duurt in principe één jaar. Hiervan kan zowel naar beneden (kandidaat heeft doel betaald werk bereikt) als naar boven (kandidaat heeft iets meer tijd voor bereiken doel) worden bijgesteld. De interventie bestaat uit twee elementen:

1. De werkervaringsplaats, inclusief werkbegeleiding en een collega-maatje
2. De training en coaching "Weer aan het werk...!".

In "Kansen op werk" is naast de werkbegeleider en het maatje op de werkervaringsplaats en de trainer/coach een belangrijke rol weggelegd voor de regiocoördinatoren. De (regio)coördinatoren zorgen voor de verbinding tussen (werving) van kandidaten, de werkervaringsplaats en training. Zij zijn de verbindende schakel tussen de verschillende onderdelen. Deze legt als nodig ook contact met de werkbegeleider.

Het traject duurt in principe een jaar. De training en werkervaringsplaats worden gelijktijdig doorlopen. De voorlichting is het startpunt. De trainings/coachingsbijeenkomsten vinden maandelijks plaats met uitzondering in de zomerperiode. De trainingen vinden in een groep plaats en de coaching in subgroepjes.

Voorbeeld jaarplanning

Jaarcyclus	Training/coachingsbijeenkomsten	Werkervaringsplaats (WEP)
Januari	1 Voorlichting	Zoeken WEP
Februari	2 Trainingsbijeenkomst: leerdoelen	Start WEP
Maart	3 Coaching: zelfreflectie-zelfkennis-zelfsturing	WEP
April	4 Training: Persoonlijke effectiviteit	WEP
Mei	5 Coaching	WEP
Juni	6 Training: Communicatie	WEP
September	7 Coaching	WEP
Oktober	8 Training: Samenwerken	WEP
November	9 Coaching	WEP
December	10 Solliciteren	WEP
		Betaalde baan Voortzetting/Afronding WEP

Inhoud van de interventie

Werving

Mensen vinden Kansen op werk vaak zelf via internet of via via. In een eerste, vaak telefonisch, contact worden de criteria om in aanmerking te komen voor 'Kansen op werk' besproken. Vervolgens wordt de kandidaten met belangstelling gevraagd om een motivatie en curriculum vitae te mailen. Daarin geeft de kandidaat aan waarom hij/zij graag deel wil nemen aan het project en wat voor een werkervaringsplaats hij/zij zou willen (functie/sector/organisatie).

Daarna volgt een voorlichtingsbijeenkomst om kandidaten te informeren over het project. Een test omtrent de werksituatie en persoonlijkheidskenmerken maakt hier onderdeel van uit. Op het einde van de bijeenkomst is er de gelegenheid om aan te geven om al dan niet te gaan deelnemen.

Werkbegeleiding op de werkervaringsplaats

Opleiden in de praktijk op de werkervaringsplaats heeft als doel de kandidaat de nodige competenties bij te brengen. De kandidaten worden geholpen bij het aanleren van vaardigheden en het vormgeven van hun leerproces en beroepshouding. Aan het eind van een periode wordt vastgesteld of de geplande leerdoelen behaald zijn. Naast de werkbegeleider wordt een werkmaatje benoemd, die met de kandidaat uitwisselt over dagelijkse dingen.

De werkbegeleider is een directe collega van de kandidaat op de werkervaringsplaats. Hij of zij werkt met de kandidaat samen en kijkt over de schouder mee en stelt de vorderingen van de kandidaat vast. De werkbegeleider heeft minimaal 2 keer contact met de trainer of regio coördinator gedurende het traject van "Weer aan het werk...!". Aspecten van begeleiden zijn onder andere coachen, adviseren en motiveren. Iedere kandidaat is een individu met ervaringen en eigenschappen. De werkbegeleider moet hierop inspelen. De persoonlijke ontwikkeling van de kandidaat staat centraal. Deze ontwikkeling hoort bij het verbeteren van het functioneren op de werkervaringsplaats. De taken van de werkbegeleider zijn als volgt geformuleerd:

Zoeken van een werkervaringsplaats

Samen met de regio coördinator wordt gekeken naar een passende werkervaringsplaats. De functies kunnen heel divers zijn en zijn afhankelijk van de mogelijkheden van een kandidaat, de ambities en het aanbod. De functies kunnen zijn: administratief/ secretarieel medewerker, communicatiemedewerker, beleidsmedewerker, office manager, medewerker lotgenoten, rijder vrachtwagenchauffeur, technisch medewerker, PR medewerker, medewerker kennisbank, medewerker kunstveiling, community manager, ict medewerker, winkelmedewerker, moestuinbewerker/tuinman, assistent rolstoel en scootmobielpool, gastvrouw/rondleidingen, catering

Introductie op de werkervaringsplaats

- ontvangt de kandidaat op de werkervaringsplaats;
- geeft relevante informatie over de organisatie, de werkplek en de werkzaamheden;
- introduceert de kandidaat bij medewerkers van de werkplek waarmee zij direct of indirect te maken heeft.

Begeleiden van de kandidaat bij het opstellen en/of bijstellen van de leerdoelen op de werkervaringsplaats. De werkbegeleider:

- gaat in overleg met de kandidaat na welke competenties al zijn behaald en waaraan hij of zij tijdens de werkervaringsperiode gaat werken;
- helpt de kandidaat om haalbare en toetsbare opdrachten te maken vanuit de training om de gekozen competenties te behalen;
- formuleert samen met de kandidaat welke concrete acties hij/zij dient in te zetten om de leerdoelen te behalen;
- doet voorstellen ter verbetering van het leerproces;
- maakt in overleg met de kandidaat afspraken wat er in de komende leerperiode geleerd gaat worden;

Werkbegeleider zorgt voor een passend leerklimaat. De werkbegeleider:

- biedt ondersteuning bij het structureren van het leren op de werkervaringsplaats;
- geeft geregeld feedback op de uitgevoerde werkzaamheden en praktijkopdrachten;
- maakt samen met student zo nodig een planning voor de opdrachten;
- reageert oplossingsgericht in nieuwe of onbekende situaties;
- bevordert het opbouwen van het vertrouwen van de kandidaat ten aanzien van de werkervaringsplaats;
- geeft aandacht aan emoties die bij de kandidaat leven;
- inspireert de kandidaat;
- stimuleert de kandidaat tot reflectie;
- voert regelmatig een begeleidingsgesprek;

Naast de werkbegeleider wordt een werkmaatje benoemd, die met de kandidaat informatie uitwisselt over dagelijkse dingen. Een maatje is een medewerker die een-op-een gekoppeld wordt aan de kandidaat. Het kan gaan om het bieden van emotionele steun, maar ook om hulp bij hoe het werk bij de organisatie in elkaar steekt, of bijvoorbeeld het aangaan van sociale contacten. Het werkmaatje is het eerste aanspreekpunt en steunpilaar voor de kandidaat binnen de werkervaringsplaats. Vaak is er ook sprake van lotgenotencontact.

De afspraken over de werkbegeleiding en werkmaatje worden vooraf door de regio coördinator besproken met de instelling en de kandidaat en in een overeenkomst vastgelegd. Er worden twee overeenkomsten opgemaakt:

1. Werkervaringsplaatsovereenkomst tussen werkervaringsplaatsnemer en werkervaringsplaatsgever
Hierin worden de afspraken tussen werkervaringsplaatsnemer en werkervaringsplaatsgever als de werkzaamheden, periode/werkdagen en tijden, verantwoordelijkheden, facilitering van de kandidaat om

de training/coaching te kunnen volgen, contactpersonen, conflicten en geschillen, verzekering e.d. vastgelegd.

2. Werkervaringsplaats overeenkomst tussen Angst Dwang Fobie stichting en de werkervaringsplaatsgever
Hierin worden de afspraken tussen de Angst Dwang Fobie stichting (als penvoerder van het project) en de werkervaringsplaatsgever vastgelegd als de benoemde werkbegeleider en maatje, periode van de werkervaringsplaats, verplichting tot het volgen van training/coaching, WA-verzekering, overleg bij calamiteiten, beëindiging van de overeenkomst.

Training 'Weer aan het werk...!'

Naast begeleiding op de werkervaringsplek, worden de kandidaten in hun persoonlijke en professionele ontwikkeling ondersteund met de training en coaching. Het programma richt zich op het opbouwen van vertrouwen in de capaciteit om te werken, als stap naar een betaalde baan.

Het programma bestaat uit een voorlichting, vijf dagdelen training en vier coaching bijeenkomsten, waar aan persoonlijke leerdoelen wordt gewerkt. In totaal zijn er tien begeleidingsbijeenkomsten.

De trainingsgroepen bestaan gemiddeld uit tien personen en wordt door een trainer begeleid.

Een groep kan starten met een minimum van vijf deelnemers.

De trainers/coaches zijn professionele trainers of ervaringsdeskundige professionals. Bij de bijeenkomsten wordt bij de start (of beëindiging) met een gezamenlijke lunch,

De kandidaten ontvangen na afloop van de training een certificaat.

Het trainings- en coaching programma 'Weer aan het werk...!' richt zich op het opbouwen van vertrouwen in de capaciteit om te werken, als stap naar een betaalde baan. De training is bedoeld als ondersteuning bij de werkervaringsplaats. Een werkervaringsplaats biedt de mogelijkheid om te oefenen met werknemersvaardigheden zoals arbeidsritme, communicatie en omgaan met collega's en werk.

Het globale programma van de training bestaat uit:

- Een voorlichtingsbijeenkomst
- Vijf dagdelen training (duur per sessie: 4 uur)
- Vier coaching bijeenkomsten, waarin aan persoonlijke leerdoelen wordt gewerkt (duur per sessie: 90 tot 120 minuten → 30 minuten coaching per kandidaat in een groep van 3 à 4 personen;)

De volledige trainingsopbouw is als volgt (zie het werkboek "Training – 'Weer aan het werk...!'" voor uitgebreide informatie per trainingssessie):

Bijeenkomst		Doel	Resultaat
1.	Voorlichting	Kandidaten informeren over en afweging maken voor al dan niet deelname aan Kansen op werk	Potentiële kandidaten beschikken over de juiste informatie en hebben inzicht in de toegevoegde waarde van het project waardoor zij een keuze kunnen maken om deel te nemen aan het traject.
2.	Training: Werken met leerdoelen	Vertrouwd maken met de overige groepsleden en het werken in een groep. Daarnaast vertrouwd raken met het opstellen van persoonlijke leerdoelen.	De deelnemer kent zijn/haar groepsleden, er zijn werkafspraken gemaakt en er is minimaal één leerdoel SMART geformuleerd.
3.	Coaching 1	Presenteren van leerdoel(en) aan elkaar met behulp van het DSTARR-format. De deelnemer kan reflecteren op een praktijksituatie en aan de hand van verkregen feedback leerdoel(en) aanpassen.	De deelnemer heeft feedback gekregen op zijn/haar leerdoel(en) en praktijksituatie. De leerdoel(en) is/zijn aangepast.
4.	Training: Wie ben jij met tijd?	Aan het einde van de tweede trainingsbijeenkomst heeft de	De deelnemer heeft inzicht gekregen in het effect van

Bijeenkomst		Doel	Resultaat
		deelnemer inzicht in het effect van het eigen gedrag op efficiëntie en effectiviteit van zijn/haar handelen. De deelnemer kan hulpmiddelen toepassen die leiden tot efficiënter en effectiever handelen op de werkervaringsplaats.	zijn/haar gedrag op de persoonlijke effectiviteit. De deelnemer kan met behulp van de aangeboden hulpmiddelen werken aan de opgestelde persoonlijke leerdoelen op zijn/haar werkervaringsplaats.
5.	Coaching 2	Kandidaten presenteren hun leerdoelen aan elkaar met behulp van het DSTARR-format. Zij kunnen reflecteren op een praktijksituatie en aan de hand van verkregen feedback hun leerdoelen aanpassen.	Elke kandidaat heeft feedback gekregen op zijn leerdoelen en praktijksituatie. De leerdoelen zijn aangepast.
6.	Training: Ben ik zo duidelijk?	Kandidaten hebben kennis van en inzicht in de belangen van verbale, non-verbale en para-verbale communicatie. Zij kunnen met de drie onderdelen hun communicatie effectiever maken. Kandidaten kunnen volgens de geldende regels feedback geven en ontvangen.	De kandidaten hebben inzicht gekregen in het effect van hun communicatie op hun omgeving, de werkervaringsplaats en privé. Zij kunnen, met behulp van de aangeboden theorie, het effect vergroten van hun communicatie. Kandidaten hebben actief geoefend met het voeren van tweegesprekken en het geven/ontvangen van feedback.
7.	Coaching 3	Kandidaten presenteren hun leerdoelen aan elkaar met behulp van het DSTARR-format. Zij kunnen reflecteren op een praktijksituatie en aan de hand van verkregen feedback hun leerdoelen aanpassen.	Elke kandidaat heeft feedback gekregen op zijn leerdoelen en praktijksituatie. De leerdoelen zijn aangepast.
8.	Training: Samen zijn wij sterk	Kandidaten kennen de randvoorwaarden voor een goede samenwerking. Zij kennen hun sterke en minder sterke kanten ter attentie van samenwerken. Kandidaten kunnen vertellen in welke organisatie zij over 5 jaar willen (samen-)werken.	De kandidaten kennen het belang van een optimale samenwerking en wat daar voor noodzakelijk is.
9.	Coaching 4	Kandidaten presenteren hun leerdoelen aan elkaar met behulp van het DSTARR-format. Zij kunnen reflecteren op een praktijksituatie en aan de hand van verkregen feedback hun leerdoelen aanpassen.	Elke kandidaat heeft feedback gekregen op zijn leerdoelen en praktijksituatie. De leerdoelen zijn aangepast.

Bijeenkomst		Doel	Resultaat
10.	Training: Solliciteren	Kandidaten kunnen aan de hand van een zelf gekozen vacature een sollicitatiebrief en CV schrijven. Kandidaten oefenen met het voeren van een sollicitatiegesprek en zijn in staat een goede eerste indruk te maken. Schriftelijke en mondelinge evaluatie van de training 'Weer aan het werk...!'	De kandidaten kunnen een sollicitatiebrief en CV schrijven. Daarnaast kunnen zij ook een sollicitatiegesprek voeren.

Tijdens de training wordt op een interactieve manier gewerkt. Er wordt informatie gegeven door de trainer aan de hand van power point presentatie, vervolgens wordt dit via de verwerkingsopdrachten persoonlijk of in groepjes verwerkt.

De coaching gesprekken vinden plaats in kleine groepjes van twee of drie personen onder begeleiding van de trainer. In de coaching staan centraal:

- Zelfreflectie
- Zelfkennis
- Zelfsturing

Door middel van verwerkingsopdrachten (zie figuur 1: het "format zelfreflectie") wordt de vertaling gemaakt naar de eigen werkervaringsplaats en persoonlijke leerdoelen. In de training nemen het groepsproces en lotgenotencontact een belangrijke plaats in. Elementen die daarbij van belang zijn, zijn het elkaar aanspreken op afspraken en commitment, het delen van persoonlijke groei en werkervaring. Het lotgenotencontact is belangrijk om de ervaringen van hun achtergrond (ziektebeeld, medicatie, gevolgen bij het werken) te delen, (weer) sociale contacten op te bouwen en daarbij van elkaar te leren.

Figuur 1: het format Zelfreflectie.

Format zelfreflectie



Naam: _____
 Werkervaringsplaats: _____
 Naam begeleider: _____
 Datum: _____

Leerdoel 1	
Wat heb je voor actie ondernomen?	
Wat ging goed?	
Wat kan beter?	
Reactie begeleider	
Verbeteractie	

Leerdoel 2	
Wat heb je voor actie ondernomen?	
Wat ging goed?	
Wat kan beter?	
Reactie begeleider	
Verbeteractie	

Hantekening kandidaat	Handtekening begeleider
-----------------------	-------------------------

Tijdens de bijeenkomsten worden veel gewerkt met persoonlijke leerdoelen van de kandidaten. Hiervoor wordt het DSTARR format gebruikt (zie figuur 2).

Figuur 2: het format "DSTARR-model".

D = Doel

S = Situatie

T = Taak

A = Actie

R = Resultaat

R = Reflectie

Voor het opstellen van leerdoelen wordt gewerkt met een zgn. vierstappenmodel. Dit om de leerdoelen concreet, meetbaar, motiverend en haalbaar te formuleren.

Leerdoelen in vier stappen

Stap 1 Concreet maken

De deelnemer beschrijft zo precies mogelijk *wat* hij/zij wil en *waarom*. Dat gebeurt door antwoord te geven op de volgende vragen:

Wat gaat iemand precies doen?

Wanneer?

Waar?

Waarom (gericht op het verleden: *welk* probleem wil iemand oplossen, *wat* wil iemand veranderen, wat is de *reden* dat iemand dat wil enzovoort)?

Waartoe (gericht op de toekomst; wat wil iemand bereiken en waarom)? Op welke manier?

Stap 2 Deelbaar maken (actieplan)

Nadat het doel concreet gemaakt is moeten subdoelen worden onderscheiden. De deelnemer geeft dan aan welke deelactiviteiten (of tussenstappen) nodig zijn om het doel te bereiken.

Het nut van subdoelen is dat iemand tussendoor kan meten of hij/zij op de goede weg zit. Aan de hand van de subdoelen wordt als het ware een actieplan gemaakt, waarin zo exact mogelijk wordt aangegeven wat iemand in welke volgorde gaat doen om de subdoelen te halen.

Stap 3 Meetbaar maken

De volgende stap is het meetbaar maken van het doel en de subdoelen. Voorbeelden:

- Uiterlijk 20 november maak ik een afspraak met het hoofd Personeelszaken voor een gesprek over

mogelijke groeifuncties binnen het bedrijf.

- Uiterlijk 20 oktober moet ik minstens twaalf telefoontjes hebben gepleegd met mensen die mij verder moeten kunnen helpen in het bedrijf.
- De salarisverbetering moet minstens €150 per maand bedragen.
- In de toekomstige functie moet ik minstens 50% van mijn tijd kunnen besteden aan leidinggevende activiteiten.

Stap 4 Haalbaarheid beoordelen

Nadat in de stappen 1 t/m 3 het doel zo precies mogelijk is geformuleerd, kan worden beoordeeld of het haalbaar is of niet.

De kandidaten reflecteren op hun praktijksituatie van de werkervaringsplaats. De leerdoelen worden regelmatig aan elkaar gepresenteerd. Aan de hand van de verkregen feedback kunnen de leerdoelen worden aangepast of worden de tips toegepast door de kandidaat op de werkervaringsplaats.

Samenhang werkbegeleiding en training

De werkbegeleiders en maatjes ontvangen vooraf het overzicht van de trainings- en coaching data, en na elke bijeenkomst een kopie van de mail aan de kandidaten, met de gemaakte afspraken en de te maken opdrachten. De werkbegeleider en trainer(s) hebben minimaal 2 keer contact met elkaar gedurende het traject. Er vindt door de kandidaten terugkoppeling plaats over de leerdoelen naar de werkbegeleider. De kandidaat bespreekt tijdens het regelmatig overleg met zijn/haar werkbegeleider de voortgang van de leerdoelen en maakt een reflectieverslag dat wordt ondertekend door de werkbegeleider en de kandidaat.

2. Uitvoering

Materialen

Beschikbaar zijn:

- Training “Weer aan het werk...!” - handleiding voor trainers
Handleiding van het gehele trainingstraject inclusief doelen, programma en power points en werkbladen.
- Training “Weer aan het werk...!” – werkboek voor kandidaten
Werkboek van de gehele training voor de kandidaten doelen, programma, power points en werkbladen.
- Draaiboek Het organiseren van ‘Kansen op werk - voor coördinatoren in de regio
Draaiboek van de werkwijze bij de instroom van kandidaten, de werkervaringsplaatsen, de training en onderhouden en vastleggen gegevens.
- Workshop “Van onmogelijk naar mogelijk”- voor Gemeenten, UWV's en reïntegratiebureaus
Opzet van de workshop die gehouden kan worden voor Gemeenten, UWV's en reïntegratiebureaus.
- De handleiding voor werkbegeleiders op de werkervaringsplaats
Handleiding voor werkbegeleiders op de werkervaringsplaats. Deze is nog concept.
- Kansen op werken werkt! Evaluatie project Kansen op werk 2013 t/m 2015.
Evaluatie van het project.
- Twaalf korte filmpjes:
 - Over het waarom en hoe van het project.
 - Twee filmpjes van kandidaten die vertellen over hun deelname aan het project en wat het voor hen heeft betekend.
 - Drie filmpjes van werkbegeleiders die vertellen over hun ervaringen.
 - Twee filmpjes van trainers die vertellen over hun ervaringen en wat dit heeft opgeleverd voor de toekomst.
 - Filmpje uitkeringsinstanties.
In dit filmpje komen ervaringen en wensen van Kansen op werk rond uitkeringsinstanties naar voren. De meerwaarde van Kansen op werk wordt aangegeven.
 - Compilatie.
Laat in een notendop zien waarom Kansen op werk bestaat en hoe de werkwijze is, aan de hand van het verhaal van een deelnemer, een werkbegeleider en de trainer/coach.

Locatie en type organisatie

Kansen op werk is ontwikkeld vanuit GGZ-cliënten/familieorganisaties. Voor het huidige vervolg van 2016 – 2018 wordt wederom samengewerkt met drie regionale GGZ-cliëntenorganisaties in vier arbeidsregio's. Een bewuste keuze. Het is belangrijk om zeker de coördinatie te beleggen bij GGZ-cliënten/familieorganisaties. Het zorgt voor gemakkelijke instroom o.a. door het ontbreken van bureaucratische richtlijnen, vereisten. De begeleiding waarbij er begrip is voor de kandidaat en zijn of haar dilemma's en ervaringsdeskundigheid en lotgenotencontact worden ingezet, zorgen mede voor resultaat van de interventie.

Voor werkervaringsplaatsen kan naast GGZ-cliënten/familieorganisaties gekeken worden naar andere plekken. Mits de werkbegeleiding aan de vereisten voldoet.

Opleiding en competenties van de uitvoerders

Voor de coördinatie is kennis en kunde van organiseren en affiniteit met een cliëntenorganisatie van belang. Vereisten zijn HBO niveau en ruime ervaring in het organiseren van complexe projecten. Voor de trainers is de combinatie van kunde als trainer en ervaringsdeskundigheid voorwaarde. Vereisten zijn ook hier HBO niveau en ruime ervaring als trainer en affiniteit met de doelgroep. Ervaringsdeskundigheid is een pre. Voor de werkbegeleiders is een combinatie werkbegeleiding en affiniteit met de doelgroep van belang. Voor allen

is van toepassing dat de uitvoerders de doelgroep niet bejegenen als cliënt maar als een mens die weer aan het werk wil gaan. Voor het begeleiden van kandidaten zijn onderstaande competenties van toepassing

- Sociaal vaardig
- Communicatief vaardig
- Kunnen reflecteren
- Leervoorwaarden kunnen creëren
- Begeleiden van een kandidaat
- Samenwerken
- Kunnen inspireren en motiveren
- Betrokken
- Interesse
- Grenzen aangeven

Kwaliteitsbewaking

De werkwijze is vastgelegd in de handleidingen. Dit is het stramien waarmee wordt gewerkt. De kwaliteit wordt bewaakt door regelmatig overleg van de (regio)coördinatoren en train-de-trainer bijeenkomsten van de trainers en coaches. Met elkaar wordt de werkwijze verder doorontwikkeld.

De (regio)coördinatoren zorgen voor de verbinding tussen (werving) van kandidaten, werkervaringsplaats en training. Zij zijn de verbindende schakel tussen de verschillende onderdelen.

Randvoorwaarden

Een randvoorwaarde is dat Kansen op werk wordt uitgevoerd door een cliëntenorganisatie met positie in de regio naar uitkeringsinstanties en gemeenten maar ook organisaties die werkervaringsplaatsen kunnen bieden. Het is belangrijk om zeker de coördinatie te beleggen GGZ-cliënten/familieorganisaties. Het zorgt voor gemakkelijke instroom o.a. door het ontbreken van bureaucratische richtlijnen, vereisten. De begeleiding waarbij er begrip is voor de kandidaat en zijn of haar dilemma's en ervaringsdeskundigheid en lotgenotencontact wordt ingezet zorgen mede voor resultaat van de interventie.

Implementatie

Op dit moment vindt na de ontwikkelingsperiode van 2013 t/m 2015 de implementatie plaats in vier arbeidsregio's. Gewerkt wordt op basis van wat is ontwikkeld in de periode 2013 t/m 2015.

Voor de werkwijze in de regio wordt een draaiboek gebruikt (Draaiboek het organiseren van Kansen op werk, 2015). De regio coördinatoren werken volgens deze werkwijze. Het draaiboek geeft aan hoe de instroom, de werkervaringsplaatsen en de training worden georganiseerd. Maar ook hoe gegevens worden vastgelegd en bijgehouden en hoe netwerken worden opgezet. De vele bijlagen geven voorbeelden van overeenkomsten, mailing berichten en informatie over het project e.d.

Kosten

Voor de ontwikkeling periode 2013 t/m 2015 totaal € 276.216

Personele kosten: € 140.000 (indicatie 1500 uur)

Materiele kosten: € 136.216

Voor de implementatie periode 2016 t/m 2018 in drie arbeidsregio's: € 194.800

Personele kosten per jaar: € 153.000 (indicatie 1650 uur)

Materiele kosten per jaar: € 41.800

3. Onderbouwing

Probleem

Achttien procent van de Nederlanders had in het afgelopen jaar een psychische aandoening. En bijna de helft van alle mensen (42,7%) ontwikkelt ooit in zijn of haar leven een psychische aandoening zoals een depressie, angstproblemen of alcoholverslaving (Graaf, Have & Dorsselaer, 2010). Eind 2013 waren psychische aandoeningen de meest gestelde diagnoses bij mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering (UWV, 2015). Bij 49% van alle arbeidsongeschikten (WIA/WAO, WAZ en Wajong) was de hoofddiagnose een psychische aandoening. Bij de WIA en WAO zijn psychische aandoeningen voor een groot deel het gevolg van een reactie op ernstige stress, zoals burn-out. Bij de Wajong gaat het voornamelijk om verstandelijke beperkingen en ontwikkelingsstoornissen.

De wensen van mensen met een psychische kwetsbaarheid zijn net als die van elk mens. Namelijk gewaardeerd willen worden om wie je bent, een bijdrage kunnen leveren aan de samenleving, het kunnen vervullen van sociale rollen (als partner, kind, vriend of vriendin; werknemer; leerling), een veilig thuis, gewoon kunnen wonen tussen andere mensen, zekerheid van een vangnet en passende zorg op het moment dat je dat nodig hebt, de kans krijgen om je te ontwikkelen en een betaalde baan te vervullen. De afstand tussen wens en werkelijkheid is groot als het gaat participatie en zeker als het gaat om arbeidsdeelname van mensen met ernstige psychische aandoeningen (Place, Hulsbosch & Michon, 2014). De arbeidsdeelname van volwassenen met aanhoudende psychische aandoeningen is lager dan die van de gehele beroepsbevolking. Van de 1339 panelleden in het Panel Psychisch gezien, had 21% betaald werk. Van degenen die geen betaald werk verrichtten, had 33% een arbeidswens en van degenen die jonger zijn dan 45 jaar had zelfs 70% een arbeidswens. Deze kloof is bij jonge volwassenen dus nog groter dan bij oudere. De meeste Nederlanders vinden werk – vlak na hun gezin - het belangrijkste levensgebied, veel belangrijker dan vrije tijd.

Werk is voor vele cliënten een voorwaarde voor herstel, omdat het een middel tot zelf-empowerment is, en bijdraagt aan een gevoel van zelfontplooiing (Provencher et al, 2002). Werk biedt financiële zekerheid, structuur in de dag en sociale contacten. Bovendien geeft werk identiteit en status; het dwingt mensen tot activiteit en dag-structuur (Van Weeghel, 1995). Onderzoek laat zien dat het werk, zij het onder bepaalde voorwaarden, leidt tot verbetering van de algemene geestelijke gezondheid. Dit geldt voor mensen met common mental disorders maar voor mensen met EPA (Waddel & Burton, 2006). . Voor mensen met een psychische aandoening betekent werk ook dat zij een andere rol dan die van cliënt/patiënt kunnen aannemen. Het is een beschermende factor en draagt bij aan het psychisch en maatschappelijk herstel. Tot slot vermindert het stigma op het moment dat iemand werk heeft (Perkins et al, 2009; Smith, 2016).

Oorzaken

Aan de lage arbeidsparticipatie van mensen met psychische aandoeningen liggen verschillende factoren ten grondslag. Uit een studie van Basset et al (2001) komt naar voren dat er verschillende barrières tot werk bestaan, die zowel te maken hebben met de persoon als met de context, waaronder: het verlies van werkersidentiteit (o.a. zelfvertrouwen), stigmatisering op de werkvloer, medicatiegebruik, problemen met symptoommanagement, gebrek aan lange termijn doelen (deels veroorzaakt door gebrek aan beschikbaar betekenisvol werk), gebrek aan middelen en steun. Ook gebrek aan adequaat arbeidsre-integratiebeleid voor mensen met specifieke problemen en gebrek aan ondersteuning bij het vinden en behouden van werk voor deze doelgroep, kunnen als oorzaak van de lage arbeidsparticipatie worden aangewezen (Cook, 2006).

Aan te pakken factoren

De interventie richt zich op zowel factoren binnen als buiten de persoon. De training en coaching zijn gericht op zelfontplooiing, zelfvertrouwen, het anders leren benaderen van beperkingen, het vergroten van de eigen (veer)kracht en het aanleren van vaardigheden, door middel van lotgenotencontact en ervaringsdeskundigheid, om daarmee de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten (subdoel 1). De werkervaringsplaats, meestal in een cliëntenorganisatie, biedt een stigma-arme context of niche waarbinnen iemand op zijn of haar eigen tempo en voorwaarden, ervaringen kan opdoen in het werkende leven (subdoel 2). Juist door deze tussenstap te bieden, ontstaat er ruimte voor cliënten om hun eigen kracht aan te boren, en wordt de kans op re-integratie in het reguliere arbeidsproces vergroot (hoofddoel).

Verantwoording

Bij de meest bekende arbeidsrehabilitatie-interventie Individuele Plaatsing en Steun (IPS) is het idee dat cliënten direct aan de slag gaan in een betaalde baan en daarbij intensief (door professionals) ondersteund worden (van Weeghel & Michon (red), 2018). IPS is door RCT onderzoek effectief bevonden voor uiteenlopende deelnemers (Campbell, Bond, Drake, 2009). Op basis van ervaringskennis binnen cliëntenorganisaties, wordt echter getwijfeld aan de claim dat IPS voor *iedere* cliënt *altijd* geschikt is en of deze interventie op de lange termijn herstelondersteunend is. Diverse verkennende studies hebben onderzocht wat helpt bij herstel (Farkas e.a. 2005; Ridgeway 2001; Topor 2001). Deze toonden het belang aan van zelfbeschikking, zelfhulp en onderlinge steun. Volgens Repper & Carter (2011) maken wederzijdse steun en zelfhulpgroepen op basis van gedeelde ervaring dan ook de kern uit van herstel. Juist door lotgenotencontact kan men werken aan herstel van identiteit, het tegengaan van stigma, het omgaan met beperkingen en ontvangt men steun (Boevink, 2017). Bij IPS wordt er geen gebruik gemaakt van wederzijdse steun en het delen van ervaringen; bij Kansen op werk staat dit juist centraal¹. Kansen op werk is vanuit GGZ-patiënten-/cliëntenorganisaties ontwikkeld op basis van ervaringen over wat werkt voor cliënten en patiënten, op het gebied van herstel en arbeidsrehabilitatie.

Kansen op werk baseert zich op de ervaring dat sommige cliënten het prettig vinden om een tussenstap te maken, voordat zij op zoek gaan naar een betaalde baan en ondersteuning zouden kunnen gebruiken bij het hervinden van kracht, zelfvertrouwen en vaardigheden als werknemer. De aanpak volgt het model van de methodische zelfhulp (Boertien & Van Bakel, 2012), waarbij er op gestructureerde wijze, en onder begeleiding van een ervaringsdeskundige, ruimte wordt geschapen voor het vinden van eigen mogelijkheden, eigen betekenis en eigen kracht. Gelijkwaardige uitwisseling van (vergelijkbare) ervaringen is daarin een belangrijk hulpmiddel (zie ook Van Gestel, 2011; Cook, 2012). In dit geval wordt er met name gereflecteerd op ervaringen die gelijktijdig worden opgedaan binnen de werkervaringsplek en wordt er gefocust op het verder brengen van herstel in het arbeidsproces. De combinatie van werkervaring opdoen en daarop reflecteren waardoor men werkt aan zelfontplooiing, zijn twee elementen die als succesfactoren van de aanpak naar voren komen (Mors, 2015).

¹ In de bijlage worden de aanpakken van IPS en Kansen op werk uitgebreider met elkaar vergeleken.

4. Onderzoek

4.1 Onderzoek naar de uitvoering

- a) 'Kansen op werk' werkt!: Evaluatie project 'Kansen op werk' 2013 t/m 2015. Y. Mors (2015).
- b) Een combinatie van: procesevaluatie, literatuur-review, tevredenheidsonderzoek. Er zijn vragenlijsten gebruikt en interviews (zowel face-to-face als telefonisch) gehouden. In totaal 52 van de 115 in het project ingestroomde deelnemers werkten mee aan het telefonische interview, 2 trainers werkten mee aan een face-to-face interview en 17 van de 52deelnemers die het traject hadden afgerond vulden een vragenlijst in.
- c) De resultaten van het onderzoek wijzen uit dat 'Kansen op werk' werkt: via het traject krijgen kandidaten de kans om hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt te verkennen en te werken aan zelfontplooiing. 'Kansen op werk' stelt hen in staat om meer grip te krijgen op psychische kwetsbaarheid, doet kandidaten het belang van een proactieve houding inzien, en sterkt in het bewust worden van eigen kracht en zelfvertrouwen. De individuele aanpak en de relatief lange looptijd van het traject zorgen ervoor dat er altijd bij iedereen succes wordt geboekt, hoe klein de stap ook is.

Een vroegere oriëntatie op capaciteiten en sterke eigenschappen en aansluiting daarop met de werkzaamheden op een werkervaringsplaats kan het besef van eigen kracht verder doen toenemen. Het traject helpt om de autonomie te vergroten; er wordt sterk ingezet op het specificeren van actie, doel en context. Wel hebben kandidaten de perceptie dat het vinden van betaald werk minder haalbaar is dan andere doelen. Training in gedrag waardoor kandidaten zich sterk en veerkrachtig voelen, sterkt kandidaten in de overtuiging dat betaald werk haalbaar is.

Het oefenen met leerdoelen en vaardigheden helpt het merendeel van de kandidaten verder in het functioneren in een werksituatie. Het trainingsprogramma voldoet goed voor driekwart van de respondenten, hoewel het trainen van sollicitatievaardigheden wat laat aan bod komt in het programma.

Ondersteuning van de begeleider met een vaste gesprekstechniek helpt bij het scheppen van een band, en bij coaching die dicht bij de wens van de kandidaat blijft. Bewustwording over de opbrengst van de huiswerkopdrachten (metacommunicatie) is een stimulans om het andere (op opbrengst gerichte) gedrag ook na het traject voort te zetten.

Kandidaten hebben veel steun aan hun medekandidaten in de trainingsgroep en aan de trainer; door de benadering van kandidaten als 'normale mensen' is niet helder of kandidaten voldoende uitwisseling zoeken voor thema's die specifiek voor hen van belang zijn, en hulpmiddelen die daarvoor kunnen worden ingezet. Het traject laat de verantwoording daarvoor bij de kandidaat. Ook biedt het traject geen intensivering van het contact bij terugval, wat vooral bij ernstigere psychische aandoeningen belangrijk is. De meeste kandidaten hebben een functie die ze wensten op de werkervaringsplek en zijn tevreden over hoe zij deze functie vervullen.

4.2 Onderzoek naar de behaalde effecten

Geen onderzoek beschikbaar.

5. Samenvatting Werkzame elementen

- ✓ De laagdrempelige instroom van mensen naar het project.
- ✓ Het ontbreken van bureaucratische richtlijnen, vereisten en budget om deel te nemen.
- ✓ De combinatie van het verkennen van de mogelijkheden op de arbeidsmarkt (via de werkervaringsplaats) en het werken aan zelfontplooiing (via het trainingsprogramma). Het zijn twee elementen die als succesfactoren die ook naar voren komen in het literatuuronderzoek (Mors, 2015).
- ✓ Er wordt uitgegaan van de eigen kracht en motivatie van mensen.
- ✓ In de training wordt gewerkt met gelijkgestemden en er vindt daardoor lotgenotencontact plaats.
- ✓ In de coaching kan ook aandacht zijn voor specifieke individuele dilemma's.
- ✓ De werkwijze stelt mensen in staat om meer grip te krijgen op hun psychische kwetsbaarheid. In die zin helpt het traject (sterk in de specificatie van actie, doel en context) de meesten om de autonomie te vergroten.
- ✓ Veel aandacht die wordt gegeven aan het voorkómen van problemen in de werksituatie. Het draait dan bijvoorbeeld om feedback vragen, hulp vragen, negatieve emoties uiten en het structureren van werk. Het oefenen met leerdoelen en vaardigheden op de werkervaringsplaats helpt het merendeel verder in het functioneren in een werksituatie.
- ✓ De relatief lange looptijd van het traject (een jaar) die ervoor zorgt dat er altijd succes wordt geboekt. En dat kandidaten gesterkt worden in het bewust worden van de eigen kracht.
- ✓ De steun aan medekandidaten in hun trainingsgroep en de trainers, steun op de werkervaringsplaats door een 'maatje' en een werkbegeleider die de ervaringen en plannen bespreekt.

6. Aangehaalde literatuur

Bassett, J., Lloyd, C., & Bassett, H. (2001). Work issues for young people with psychosis: Barriers to employment, *British Journal of Occupational Therapy* 64, 66–72.

Boertien, D., & Bakel, M. van. (2012). *Handreiking voor de inzet van ervaringsdeskundigheid vanuit de geestelijke gezondheidszorg*. Utrecht: Trimbos-instituut,

Boevink, W. (2017). *HEE! Over herstel, empowerment en ervaringsdeskundigheid in de psychiatrie*. (dissertatie) Utrecht: Trimbos-instituut.

Bouman, S., S. van Ede, P. de Jong, K. Nieuwenhuijsen & S. van der Veen. (2015). *Werken met psychische klachten – op zoek naar ‘good practices’*. Een onderzoek in opdracht van de Stuurgroep bevordering arbeidsparticipatie van mensen met psychische aandoeningen. Rapportnummer 1223. Den Haag: Aarts de Jong Wilms Goudriaan Public Economics.

Cook, J.A. (2006). Employment barriers for persons with psychiatric disabilities: Update of a report for the President's Commission. *Psychiatric Services*, 57(10), 1391-1405.

Cook, J.A., Copeland, M.E., Jonikas, J.A., Hamilton, M.M., Razanno, L.A., Grey, D.D., Floyd, C.B., Hudson, W.B., Macfarlane, R.T., Carter, T.M. & Boyd, S. (2012). Results of a Randomized Controlled Trial of Mental Illness Self-management Using Wellness Recovery Action Planning. *Schizophrenia Bulletin Advance Access*, march 14th 2011. *Schizophrenia Bulletin*, 38 (4), 881-91.

Farkas, M., Gagne, C., & Anthony, W. et al. (2005). Implementing recovery oriented evidence based programs: identifying the critical dimensions. *Commun Ment Health J*, ;41:145–153.

Graaf, R. de., Have, M. ten., Dorsselaer, S. van. (2010). *De psychische gezondheid van de Nederlandse bevolking. NEMESIS-2: Opzet en eerste resultaten*. Utrecht: Trimbos-instituut.

Gestel-Timmermans, J.A.W.M. van (2011). *Recovery is op to you; evaluation of a peer run course*. Tilburg: Universiteit van Tilburg.

‘Kansen op werk’. (2015). ‘Kansen op werk’ voor Reis 17_4_2014.ppt.

‘Kansen op werk’. (2015). *Kandidaten overzicht gevolgd*.

Korevaar, L., J. Dröes & T. van Wel. (2014). *De Individuele Rehabilitatiebenadering (IRB)*. Databank Effectieve sociale interventies. Utrecht: Movisie.

Mors, Y. (2015). ‘Kansen op werk’ werkt! Evaluatie project ‘Kansen op werk’ 2013 t/m 2015. Driebergen: Angst, Dwang en Fobie stichting.

Mors, Y.M.H. (2015). Oefenen wat goed voor je is beschermt tegen terugval, *Vizier* (2015) 2, 23-25.

Perkins, D., Raines, J., Tschopp, M., & Warner, T. (2009). Gainful employment reduces stigma toward people recovering from schizophrenia. *Community Mental Health Journal*, 45, 158-162.

Place, C., Hulsbosch, L., & Michon, H. (2014). *Factsheet Panel Psychisch Gezien*. Utrecht: Trimbos-instituut.

Provencher, H.L., Gregg, R., Mead, S., & Mueser, K.T. (2002). The role of work in the recovery of persons with psychiatric disabilities. *Psychiatr Rehabil Journal*, 26(2):132-44.

Repper, J. & Carter, T. (2011). A review of the literature on peer support in mental health services. *Journal of Mental Health*, 20(4):392–411.

Ridgway, P. (2001). Restorying psychiatric disability: learning from first person recovery narratives. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 24, 4, 335-343.

Smith, B. (2016). Gemeenten en mensen met een psychische kwetsbaarheid. Amersfoort: Landelijk Platform GGz.

Topor, A. (2001). Managing the contradictions – Recovery from severe mental disorders, Stockholm University, Department of Social Work, SSSW no 18.

Trimbos Instituut. (2013). Multidisciplinaire richtlijn werk en ernstige psychische aandoeningen. Utrecht: De Tijdstroom Uitgeverij.

UWV (2015). Cijfers Arbeidsongeschiktheid, via <https://www.volksgezondheidenzorg.info/onderwerp/arbeidsongeschiktheid/cijfers-context/oorzaken#node-arbeidsongeschiktheid-naar-oorzaak-en-wet>

Waddel, G., & Burton, K. (2006). Is work good for your health and well-being? London: TSO

Weeghel, J. van, Bruinvels, D., Huson, A., Kamstra, D., Lansen, M., Michon, H., Ouden, M. den, Plas, N. van der, Vuik, J., Woerkom, Y. van, Erp, N. van, Hermens, M., Rebergen, D., Wezep, M. van, & Duin, D. van. (2013). Multidisciplinaire richtlijn werk en ernstige psychische aandoeningen. Utrecht: De Tijdstroom.

Weeghel, J. van., & Michon, H. (2018). IPS werkt! Handboek werken en leren met Individuele Plaatsing en Steun. Bussum: Coutinho

Bijlage 1 Overzicht werkervaringsplaatsen

Werkervaringsplaats	Functie
Depressie vereniging	communicatiemedewerker
	secretarieel medewerker
	beleidsmedewerker
Angst Dwang en Fobie stichting	medewerkers lotgenoten contact
	communicatiemedewerker
	administratief/secretarieel medewerker
	administratief/secretarieel medewerker
	medewerker beheer kindersite Bibbers
Altrecht Angst centrum	secretarieel medewerker
	office manager
Aanzet	beleidsmedewerker
Baanbreker	diverse mogelijkheden
Museum Het Dolhuys	diverse mogelijkheden
GGZ nhn	administratief medewerker
Huuskes	bijrijder vrachtwagenchauffeur
Kompassie	algemeen medewerker
Netclients	technisch medewerker
	PR medewerker
	medewerker kennisbank
	medewerker kunstveiling
	community manager
Omroep Noorderbreedte	administratief secretarieel medewerker
Peer Administratie	medewerker boekhouding
	medewerker pilot office project
GGz cliëntenplatform Groningen	administratief medewerker
	projectmedewerker
Rixal	isolatiemonteur
Stichting Cliënten Initiatieven	ict medewerker
	medewerker projectcoördinator
Stichting De Locatie	winkelmedewerker
	moestuinbewerker/tuinman
Stichting Jij	administratief medewerker
Ziekenhuis Leeuwarden	assistent
VMDB	secretaresse
Web-Wise	contentmanager/ social media beheerder
Gemeenten Zaanstreek	assistent rolstoel en scootmobielpool
Zorgbelang Zuid Holland	hoofdredacteur Denkraam
	receptioniste/telefoniste
	hoofdredacteur digitaal magazine
LPGGZ	assistent secretariaat
Hof van Vijf-eijken	administratief medewerker
Zorgbelang Gelderland	project medewerker
	medewerker info en klachtenopvang

Werkervaringsplaats	Functie
Two Be	secretarieel medewerker
Zaanstreek waterland	project medewerker drinkwater
Stichting Stadskamer	diverse vacatures
Leger des Heils	activiteitenbegeleider
De Inloop	gastvrouw/taalcoach
Streekmuseum	gastvrouw/rondleidingen
Museum voor hedendaagse Aboriginal kunst	gastvrouw
Welzijnsorganisaties	diverse vacatures
Outsider Art Museum	gastvrouw, rondleiding, catering
Stichting To-Mpower	projectassistent
PROK Projectmanagement	trainer
Pameijer	Journalist
Corridor dagopvang	kok
Verzorgingshuis	gastvrouw