

praktische tips voor werkgevers



Een werknemer met een psychosegevoeligheid

Wat betekent dat?

- Werkvaardigheden
- Sociaal functioneren
- Fysieke aanpassingen
- Werkomgeving
- Een sollicitant

Dit boekje is er een uit een reeks van, op dit moment veertien boekjes over werknemers met een specifieke beperking.

De boekjes zijn ontwikkeld vanuit twee vragen van de kant van werkgevers.

Enerzijds is er de vraag van werkgevers om concrete informatie over hun werknemer met een specifieke beperking. Het betreft dan vaak werknemers die tijdens het werk een ziekte of aandoening hebben opgelopen.

Anderzijds geven werkgevers, die de mogelijkheid overwegen om een werknemer met een specifieke beperking aan te nemen, aan dat ze graag over concrete informatie willen beschikken zodat ze 'weten waar ze aan toe zijn'.

Met dit boekje hopen we te beantwoorden aan beide vragen.

De serie

1. Een werknemer met een dwarslaesie, wat betekent dat?
2. Een werknemer met een chronische ziekte, wat betekent dat? (ondertitel: CARA, epilepsie, diabetes)
3. Een werknemer met een spierziekte, wat betekent dat?
4. Een werknemer met een niet aangeboren hersenletsel, wat betekent dat?
5. Een werknemer met reuma, wat betekent dat?
6. Een werknemer die doof is, wat betekent dat?
7. Een werknemer die slechthorend is, wat betekent dat?
8. Een werknemer die blind is, wat betekent dat?
9. Een werknemer die slechtziend is, wat betekent dat?
10. Een werknemer met ADHD, wat betekent dat?
11. Een werknemer met autisme, wat betekent dat?
12. Een werknemer met dyslexie, wat betekent dat?
13. Een werknemer met een verstandelijke beperking, wat betekent dat?
14. Een werknemer met een psychosegevoeligheid, wat betekent dat?

De boekjes uit deze serie zijn als PDF bestand te downloaden op www.werkenmeteenbeperking.nl

1^e druk
1^e oplage voorjaar 2020
ISBN/EAN: 978-90-822999-6-0
Copyright © 2020
Disworks, Maastricht

uitgever
Disworks, Maastricht

auteurs
Brigitte van Lierop

ontwerp & realisatie
lola ontwerpt, eindhoven

In dit boekje is in alle gevallen voor de verhoging van de leesbaarheid gekozen voor 'hij' in plaats van 'hij/zij'.

Alles uit deze uitgave mag worden vervoelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, geluidsband, elektronisch of op welke andere wijze ook, mits met bronvermelding en melding aan de uitgever.

Wellicht heeft u het nog nooit aan de hand gehad: een werknemer met een beperking of chronische ziekte. Hierdoor heeft u mogelijk een onvolledig beeld of zelfs geen beeld over wat u kunt verwachten wanneer iemand met een beperking binnen uw organisatie actief wordt.

Met dit boekje willen we een bijdrage leveren om hierin verandering te brengen. Wij willen u inzicht geven in wat het concreet betekent om iemand in dienst te hebben die een beperking of blijvende ziekte heeft.

Wij laten u zien dat ook het arbeidsklimaat zonder al te veel ingrepen ook voor hen te optimaliseren is.

“Alle kennis berust
op waarneming” Plato

Dit boekje richt zich specifiek op mensen die psychosegevoelig zijn.

Wat kunt u verwachten?

In dit boekje worden praktische handreikingen gegeven om zowel voor u als voor de werknemer met een psychosegevoeligheid en zijn collega's de werkomgeving zo goed mogelijk te maken en te houden. We hopen dat u door het lezen van dit boekje bij het werven van nieuwe mensen oog zult hebben voor het gegeven dat er onder de sollicitanten ook kandidaten kunnen zijn die, ondanks hun beperking uitstekend gekwalificeerd kunnen zijn voor de vacature die u heeft! Ook biedt het u inzicht in wat het voor het werk van een van uw huidige werknemers kan betekenen, wanneer deze een psychosegevoeligheid blijkt te hebben.

Een betaalde baan kan mensen met een psychosegevoeligheid, net als andere werkenden, de bekende voordelen bieden van een hoger inkomen, een dag- en weekstructuur, sociale contacten en maatschappelijk meetellen. Werk biedt ook de gelegenheid iets te bewijzen en aldus aan zelfachting te winnen. Verder is werken voor velen een goede copingstrategie: het kan helpen hen om eenzaamheid, somberheid of angsten te bestrijden of nare stemmen te verdringen.

Leeswijzer

Wij geven u een overzicht van een aantal onderdelen van het werk en de betekenis ervan voor uw werknemer met een psychosegevoeligheid. We belichten achtereenvolgens:

- de persoonlijke situatie: wat is een psychose?
- Wat kenmerkt een werknemer met een psychosegevoeligheid?
- de werkzaamheden: wat betekent dit voor het werk?
- de werkomgeving: welke consequenties heeft dit voor de werkomgeving?
- U krijgt te maken met een werknemer die psychosegevoelig is: wat nu?

Elk van deze onderwerpen wordt kort beschreven en voorzien van praktische tips en aandachtspunten. Waar dat mogelijk is geven we meteen suggesties voor oplossingen die door anderen worden gebruikt en die daarmee ook wellicht voor u interessant zijn. Sommige van de tips zijn mogelijk van toepassing binnen uw bedrijf, andere wellicht niet.

Wat is een psychose?

De term psychose is afgeleid van de Griekse psyche, wat 'ziel', 'geest' of 'adem' betekent. De oude Grieken geloofden dat de adem de bezielende kracht van het leven was en dat toen de adem het lichaam verliet, zoals gebeurde in de dood, de ziel het lichaam verliet. Omdat woorden die 'psych' bevatten worden geassocieerd met de essentie van het leven, betekent psychose dat een persoon de 'essentie' van het leven heeft verloren - dat hij een privébeeld van de wereld heeft ontwikkeld of een privérealiteit die niet door anderen wordt gedeeld.

Een psychose is een toestand waarbij je de omgeving zodanig door de bril van je eigen emoties ziet dat andere mensen het niet meer kunnen volgen. Je ziet of hoort soms dingen die er niet zijn of je bent overtuigd van bepaalde ideeën die niet kloppen met de werkelijkheid. Ook kan het zijn dat je wantrouwig bent of groothedsgedachten hebt, je beïnvloed voelt door computers en krachten of berichten in kranten en op tv op jezelf betreft. Als je een psychose hebt, heb je het idee dat zowel de buitenwereld als de eigen gedachten en ervaringen vol zitten met persoonlijke en dreigende signalen. Je bent angstig en voelt je onbegrepen.

Als iemand voor het eerst een psychose heeft, doorloopt deze persoon in het algemeen vijf fasen van begin tot herstel. Dat is de ervaring van mensen die het hebben meegemaakt en van hulpverleners. De wijze waarop iemand deze fasen doorloopt en de snelheid waarmee iemand deze doorloopt, verschilt van persoon tot persoon.

De eerste fase is die van de signalen die mogelijk duiden op een aankomende psychose. Iemand blijft bijvoorbeeld vaker op zichzelf, mist afspraken, doet een beetje vreemd, of doet onlogische uitspraken. Ook komt het voor dat iemand veel opvangt, veel praat, of vol energie is; dingen die een ander niet meteen kan thuisbrengen als horende bij die persoon. Als deze 'dingen' verergeren en echt heftig worden, dan ontstaat er een psychose. Dat is de tweede fase.

Nederlandse studies rapporteren tussen de 11 en 35 nieuwe gevallen van een psychotische stoornis per 100.000 mensen per jaar. De eerste psychose treedt meestal op tussen het 15de en 25ste jaar. Naar schatting krijgen jaarlijks ongeveer 3000 jongvolwassenen in Nederland voor het eerst een psychose.

In deze tweede fase wordt de persoon overweldigd door de symptomen die horen bij een psychose.

- Het kan zijn dat de persoon hallucinaties heeft; hallucineren is het waarnemen van zintuiglijke ervaringen die anderen niet ervaren. Hij hoort, ziet, voelt, ruikt of proeft dingen die anderen niet waarnemen.
- Er kan sprake zijn van onsamenhangende spraak.
- Ook kan de persoon kampen met waanideeën of waangedachten. Hij heeft ongewilde bizarre gedachten, hij denkt dat externe krachten hem beïnvloeden en hij kan dingen niet meer in de juiste context plaatsen.
- Of hij denkt dat de wereld vergaat en dat hij de wereld moet redden, of hij is dermate somber dat hij geen toekomst meer ziet.
- Dit kan lijden tot heftige emoties. Een persoon ervaart veel angst of is boos op zijn omgeving. Hij voelt zich opgejaagd, of hij is extreem uitgelaten.

Het lukt de persoon niet meer om aan anderen uit te leggen waar zijn gedachten en gevoelens vandaan komen en de mensen om hem heen kunnen hem niet meer volgen. Ze willen wel helpen of ingrijpen maar weten niet hoe. Dat leidt ertoe dat er een situatie ontstaat met veel angst, paniek, machteloosheid, onbegrip en stress, zowel voor de persoon zelf als voor zijn omgeving.

Bij goede ondersteuning zal na verloop van tijd de overweldiging van de psychose afnemen. Bij sommige mensen is dat al na enkele uren, bij anderen pas na weken of maanden. Onderdeel van deze ondersteuning is onder meer door gerichte medicatie.



Psychose = genetische aanleg + gebeurtenissen + omstandigheden

Als iemand uit zijn psychose komt gaat hij de derde fase in. De psychotische ervaringen verdwijnen naar de achtergrond en het besef van psychische kwetsbaarheid komt in beeld. De persoon moet wennen aan de gevolgen daarvan voor zijn leven. In deze fase gaat hij op zoek naar wat er met hem is gebeurd. Hij leert zijn kwetsbaarheid kennen. De kwetsbaarheid voor psychoses komt voor uit de aanleg die iemand er voor heeft, gebeurtenissen uit iemands verleden en de omstandigheden waarin de persoon verkeerde toen het begon. Door hier goed zicht op te krijgen, kan die kwetsbaarheid een plek krijgen.

Op een zeker moment wil de persoon zijn leven weer oppakken, hij komt in de vierde fase en is weer een stap verder richting herstel. Dit is een pittig proces! Voor de persoon betekent het zijn grenzen opnieuw leren kennen en de durf te hebben om deze te verplaatsen; soms tegen de adviezen van anderen in. Enerzijds heeft hij een comfortzone nodig, anderzijds is het juist nodig om uit de comfortzone te stappen, om zijn wereld te vergroten. Stap voor stap pakt de persoon de draad weer op en richt hij zijn leven in zoals hij wenst te leven, mét de ervaring rijker van een psychose.

In de vijfde en laatste fase heeft de persoon alles wat hem is overkomen, een plek gegeven. Hij kan aan anderen zo goed als mogelijk uitleggen wat er is gebeurd, hij begrijpt hoe zijn psychose is ontstaan en hoe hij in balans kan blijven. Hij heeft geleerd welke dingen in zijn omgeving hebben bijgedragen aan het ontstaan van de psychose. En hij heeft geleerd hoe hij daar invloed op kan uitoefenen; hij weet wat hij moet doen om te zorgen dat herhaling zoveel mogelijk wordt voorkomen.

Hoogleraar psychiatrie Jim van Os:

“Het spectrum van psychose is als het spectrum van diabetes. Sommige mensen hebben een lichte mate van diabetes en kunnen met een dieet en lichaamsbeweging de ziekte onder controle houden. Sommige mensen hebben medicijnen nodig en functioneren vervolgens prima en sommigen hebben zeer strikte ondersteuning nodig in medicijnen en in hun leefwijze om in het leven te kunnen functioneren. Dat patroon zien we terug bij mensen met een psychosegevoeligheid. Sommigen komen in een psychose, gaan een keertje naar de huisarts en daarna nooit meer, en sommigen hebben meer steun nodig, in de vorm van medicijnen en begeleiding.

In de media wordt een sterke nadruk gelegd op de meest erge vorm waardoor veel mensen een psychose associëren met iets heel ergs en er ook bang voor zijn. Er zit dan ook een behoorlijk stigma vast aan psychose. Het bijzondere is dat dit niet het geval is bij diabetes, terwijl de overeenkomsten qua chroniciteit en breedheid van het spectrum overeenkomstig zijn. Psychose is nog niet gekoppeld aan 'je kunt er gewoon mee leven'. Wetenschap toont aan dat het wel zo is.”

De persoonlijke situatie

Ervaringsdeskundige:

“Ik val regelmatig terug maar grijp daar met medicatie op in. Dan val ik bijvoorbeeld niet uit op mijn werk. Ik ben echt chronisch psychotisch maar val niet meer uit dan mijn gezonde collega’s. Ik ben geen dag uitgevallen door mijn kwetsbaarheid. Ook omdat mijn werk zo belangrijk voor me is. Het ondanks vermoeidheid heel belangrijk een dag ritme te houden. Je bent wel extra moe maar dan slaap je ook beter.”

Psychosegevoeligheid en het uitvoeren van werkzaamheden

Het hebben van een psychosegevoeligheid kan gevolgen hebben voor de uitvoering van werkzaamheden. In het hiernavolgende is een indeling gemaakt in activiteiten die behoren tot de normale werksituatie.

- Persoonlijk functioneren
- Sociaal Functioneren
- Communiceren
- Uitvoeren van werkzaamheden
- Werken op bepaalde tijden
- Mobiliteit

Bij iedere activiteit geven we kort een aantal onderdelen die binnen deze activiteit vallen. Vervolgens geven we aan of deze onderdelen van de werksituatie voor een werknemer met een psychosegevoeligheid relevant zijn in relatie tot de gevolgen hiervan voor de werksituatie. Waar dat mogelijk is, geven we handvatten die door anderen worden gebruikt en die daarmee ook wellicht voor u interessant zijn.

Persoonlijk functioneren

Het persoonlijk functioneren heeft in relatie tot de werksituatie voornamelijk betrekking op de volgende aspecten.

- Concentratie en aandacht
- Herinneren
- Inzicht
- Tempo
- Zelfstandigheid en zelfredzaamheid

Is het relevant voor uw werknemer?

Werknemers met een psychosegevoeligheid kunnen problemen hebben met het vasthouden van de aandacht. Ook het herinneren, het tempo en de planning en uitvoering kunnen zijn verminderd na een psychose. Naarmate het herstel vordert, herstelt veelal ook het geheugen, het tempo en de planning.

Het concentratievermogen van de werknemer en het vermogen om met verschillende taken en situaties om te gaan is een punt van aandacht. Ook kan de werknemer relatief snel mentaal vermoeid raken. Dit kan een gevolg zijn van de psychose, het kan ook of mede worden veroorzaakt door de medicijnen van de werknemer.

Een deel van de werknemers met een psychose-gevoeligheid heeft behoefte aan ruimte, om zijn creativiteit in te zetten en wil vooral niet op de vingers worden gekeken en zeker geen strakke kaders ervaren.

Een deel van de werknemers met een psychose-gevoeligheid heeft juist behoefte aan voorspelbare, beheersbare en afgebakende taken. En, als de werknemer moeite heeft om bepaalde taken te combineren, helpt het als hij de taken na elkaar zou mogen uitvoeren, of dat zijn taken met anderen worden gedeeld.

Als een werknemer na een psychose vrijwel geen herhalingen heeft, blijft het persoonlijk functioneren gelijk of kan het zelfs verbeteren. Andersom geldt het omgekeerde.

Net als andere werkenden functioneren ook mensen met psychische stoornissen beter onder gunstige arbeidsomstandigheden. Denk hierbij aan:

- Een veilig werkklimaat
- Ontwikkelingskansen
- Een heldere stijl van leidinggeven en communicatie
- Een bepaalde mate van autonomie
- Een passend werktempo
- Een passende werkindeling
- Weinig lawaai

Een werknemer met een psychosegevoeligheid is in het algemeen een werknemer die in het verleden een psychose heeft meegemaakt. Om welke reden dan ook.

Omdat een psychose vooral optreedt in de adolescentiefase en de jongvolwassen leeftijd, is de groep werknemers die voor het eerst een psychose meemaakt, relatief klein. In deze fase zit een groot deel van de jongeren nog op school of volgt een studie; de eerste fase van een psychose zal zich minder vaak voordoen in de werksituatie. Ongeveer de helft van deze groep herstelt volledig of houdt er geringe beperkingen aan over. De overige helft kent ernstige beperkingen en blijft periodes van psychose houden.

In de werksituatie treffen we met name de groep werknemers die volledig hersteld is of geringe beperkingen heeft overgehouden aan de psychose. De groep werknemers met geringe beperkingen blijft een gevoeligheid houden voor een psychose; de kans op herhaling bestaat. We beschrijven in deze brochure wat het betekent voor het werk als u een werknemer heeft met een psychosegevoeligheid die geringe beperkingen heeft overgehouden aan de psychose.

Een prima werknemer

Een werknemer met een psychosegevoeligheid is een prima werknemer. Hij weet hoe hij optimaal kan functioneren in het werk, waar hij op moet letten om te voorkomen dat herhaling optreedt en wat zijn psychosegevoeligheid betekent voor het uitoefenen van werkzaamheden.

Ga vooral bij aanname of na terugkeer van een werknemer met een psychosegevoeligheid het gesprek aan waar op te letten en hoe het werk zodanig in te richten dat uw werknemer optimaal kan functioneren en u tegelijkertijd een werknemer heeft die zijn bijdrage levert aan de doelstellingen van de organisatie. Gebruik deze brochure als leidraad, immers ieder mens verschilt zoals ook de gevolgen van de psychose voor iedereen van aard en intensiteit kunnen verschillen.

Maak gebruik van een signaleringsplan.

Een signaleringsplan is voor de werknemer en voor de werkomgeving een hulpmiddel om al in een vroeg stadium signalen te herkennen die erop wijzen dat het minder goed gaat. In het plan beschrijft de werknemer wat hij kan doen en wat zijn omgeving kan doen om een crisis te voorkomen. Bespreek dit plan met een of enkele vertrouwenspersonen in het werk.

De persoonlijke situatie

Sociaal Functioneren

Het sociaal functioneren heeft in relatie tot de werksituatie betrekking op de volgende aspecten.

- Omgaan met collega's en leidinggevend
- Omgaan met klanten
- Sociale omgang tijdens of rondom het werk (bijvoorbeeld bedrijfsuitjes)

Is het relevant voor uw werknemer?

Ja, het is relevant, in de periodes dat het minder goed gaat. In de periodes dat het goed gaat, spelen deze aandachtspunten vrijwel niet.

- Werknemers met een psychosegevoeligheid kunnen moeite hebben met het herkennen van gelaatsuitdrukkingen. Met name wanneer ze in een psychose verkeren kunnen ze uitdrukkingen als boos, blij of bang moeilijk van elkaar onderscheiden. De werknemer met een psychosegevoeligheid moet het vaak hebben van het gesproken woord. In de communicatie met deze werknemer is het goed om hier sterk rekening mee te houden.
- Een werknemer met een psychosegevoeligheid heeft moeite met het verwerken van informatie; dit verloopt trager in vergelijking met de meeste anderen. Reacties komen daardoor eveneens in een later stadium. De werknemer met een psychosegevoeligheid is gebaat bij het geven van wat meer tijd om zijn reactie te formuleren.
- Een werknemer met een psychosegevoeligheid heeft soms moeite met informele communicatie buiten de vaste werkstructuur. Denk aan de nieuwjaarsborrels. Het contact en de omgangsvormen zijn dan moeilijker in te schatten. Er kan een angst zijn dat de communicatie 'tegen hem is gericht', wat soms leidt vaak tot achterdocht maar ook faalangst en met name sociale angst.
- De werknemer heeft moeite met het voor zichzelf opkomen. Hij zal bij 'in zijn ogen ontstane conflicten' eerder stress krijgen omdat hij zich onbegrepen voelt, en de kans bestaat dat zijn psychosegevoeligheid stijgt.

Wat vooral nodig is, is om samen met de werknemer deze aandachtspunten te bespreken en samen te zoeken naar de wijze waarop de werknemer hierin optimaal kan functioneren.

Stel de vraag: "Kun je aangeven waar ik op moet letten, hoe herken ik de signalen?"

Vaak is het voldoende als een of enkele vertrouwenspersonen in het werk op de hoogte zijn. Zodat zij kunnen handelen als het nodig is. En uw werknemer met een psychosegevoeligheid zo min mogelijk last heeft van mogelijke stigmatisering.

Soms is het nodig om alle collega's goed te informeren wat een psychose en een psychosegevoeligheid inhoudt en op welke wijze zij optimaal kunnen samenwerken met hun collega met een psychosegevoeligheid.

Een vaste vertrouwenspersoon werkt ondersteunend waarbij de werknemer terecht kan met vragen. Ook de ondersteuning van een deskundige op het terrein van psychoses is aan te raden.

Je zit in de trein met een vriend te praten en om je heen worden allerlei gesprekken gevoerd. Om je te kunnen concentreren op alleen je eigen gesprek, moet je al die andere informatie naar de achtergrond brengen. Hiervoor is een ingewikkelde informatieverwerking nodig, die bij mensen met een psychose regelmatig problematisch kan verlopen. Alle informatie komt dan even hard binnen, en je bent niet in staat te filteren tussen wat belangrijk is en wat niet.

Je kunt je voorstellen dat leven zonder filter ontzettend vermoeiend is, en je hoofd daar letterlijk overspannen van raakt. Dit is ook precies wat veel mensen met psychose-ervaring vertellen.

Uit: www.psychosenet.nl



Communiceren

Het communiceren in brede zin heeft in relatie tot de werksituatie betrekking op de volgende aspecten.

- Zien, horen en spreken
- Lezen en schrijven
- Samenwerken met collega's aan werktaken
- Overleg voeren met één collega of in groepsverband
- Deelnemen aan bijeenkomsten

Ook het begrijpen van boodschappen en symbolen en het begrijpen en toepassen van gebruiksaanwijzingen en werkaanduidingen valt hieronder, dit zijn ook vormen van communicatie.

Is het relevant voor uw werknemer?

Ja, vanuit verschillende invalshoeken is communicatie een relevant issue voor de werknemer met een psychosegevoeligheid. In het algemeen geldt het volgende:

- In ieder geval werkt het bevorderend als de leidinggevende een heldere stijl van leidinggeven heeft.
- Een werkomgeving waarin in vertrouwen op een informele wijze met elkaar wordt gecommuniceerd, zorgt voor 'het zich op zijn gemak voelen' en voorkomt dat uw werknemer achterdochtig wordt.
- De werknemer met een psychosegevoeligheid heeft behoefte aan een vertrouwenspersoon of een 'maatje' op de werkplek. Zorg dat hij hierover kan beschikken.

Met name bij re-integratie na een psychose, of als het minder goed gaat, speelt het volgende:

- In de communicatie speelt de toon waarop iets is gezegd, een belangrijke rol. Werknemers met een psychosegevoeligheid hebben vaak moeite met het begrijpen van de toon waarop waarop collega's of leidinggevend iets zeggen. De werknemer met een psychosegevoeligheid kan deze veelal niet interpreteren. Wederom moet hij het hebben van de woorden die je zegt.
- Een werknemer met een psychosegevoeligheid heeft vaak moeite om snel te schakelen. In de samenwerking is het goed om hiermee rekening te houden. Zorg bijvoorbeeld voor duidelijk omschreven werktaken die de werknemer na elkaar kan uitvoeren. En, als er een gezamenlijk overleg is, praat tijdens deze bijeenkomsten niet door elkaar, geef de werknemer met een psychosegevoeligheid de ruimte en de tijd om te reageren, blij geduldig.
- Het komt voor dat een werknemer met een psychosegevoeligheid de draad van zijn betoog niet meer vast kan houden. Door zijn psychosegevoeligheid gaan zijn gedachten op dat moment alle kanten op. Het helpt om de werknemer de rust te geven om de draad terug te vinden. Op een rustige toon en rustig tempo hem op de weg terug helpen, werkt hierbij bevorderend.



Wat betekent dit voor het werk?

De werkzaamheden

Werknemers met een psychosegevoeligheid zijn krachtige werknemers, door hun kwetsbaarheid. Ze kunnen deze kwetsbaarheid op verschillende manieren inzetten in het werk, denk aan het goed kunnen aanvoelen van de sfeer op het werk en tijdens verschillende events, het goed kunnen analyseren van strategische plannen en het inbrengen van hun creativiteit en fijngevoeligheid.

Laat u zich vooral inspireren door de mogelijkheden van deze werknemer!

Uitvoeren van werkzaamheden

In een groot aantal functies heb je te maken met het uitvoeren van taken waarbij de inzet van je lichaam centraal staat. In dit boekje kiezen we voor een select aantal aspecten die erg veel voorkomen.

- Gebruiken van de handen
- Computer bedienen
- Apparaten bedienen
- Telefoon gebruiken
- Reiken, duwen en trekken van voorwerpen
- Tillen van voorwerpen
- Veranderen van een bepaalde lichaamshouding
- Langdurig zitten tijdens het werk
- Langdurig staan tijdens het werk

Is het relevant voor uw werknemer?

De motorische eigenschappen in de zin van staan, lopen en gebruiken van de handen zijn voor de werknemer met een psychosegevoeligheid niet anders dan de gemiddelde werknemer in uw organisatie. Soms kan de medicatie iemand stijf maken, duizelig maken of zorgen dat de handen gaan trillen.

Iedere werknemer zal zijn taak goed willen uitvoeren. Dit geldt zeker en vast voor werknemers met een psychosegevoeligheid, zij willen graag werken. In de meeste gevallen functioneren zij het beste wanneer het werk duidelijk gestructureerd is en er een duidelijk omlind takenpakket is, het liefst opgeschreven op papier of computer. De werknemer heeft dan een lijst met taken, in de juiste volgorde en precies omschreven wat er moet gebeuren. Het werk hoeft geen eenvoudig werk te zijn, als het maar helder beschreven is.

Bij het uitvoeren van het werk zullen de werkzaamheden in de praktijk uit verschillende taken bestaan. Naast de standaard werkzaamheden komt het regelmatig voor dat ongeplande werkzaamheden 'eventjes tussendoor' moeten worden uitgevoerd. U kunt met uw werknemer het beste op zoek gaan naar een balans tussen gestructureerd, routinematig en voorspelbaar werk met voldoende uitdaging. Bij voorkeur werk dat een geringe piekgevoeligheid kent. Piekwerkzaamheden gaan altijd gepaard met onverwachte situaties. Dat soort situaties kunnen bij werknemers met een psychosegevoeligheid stress veroorzaken.

Vergeet niet:

dit boekje gaat over de werknemer met een psychosegevoeligheid die geringe beperkingen heeft overgehouden aan de psychose.

Nog een punt van belang in de taakuitvoering betreft de inschatting van de leidinggevende van de capaciteiten van de werknemer. Vaak krijgen werknemers, ná hun aanstelling, allerlei taken toebedeeld waarvoor zij aanvankelijk niet waren aangenomen. In het geval van een werknemer met een psychosegevoeligheid doet zich dit verschijnsel eveneens voor, met name als hun psychosegevoeligheid niet opvalt. Een werknemer krijgt dan verantwoordelijkheden toegeschoven die hij niet of niet goed aankan en waarvan hij niet weet hoe daarmee om te gaan. Een leidinggevende dient daarom bij het toedelen van taken aan een werknemer met een psychosegevoeligheid altijd alert te blijven op de aanwezige capaciteiten van deze werknemer.

Bij het ontstaan van een psychose spelen veel factoren een rol

- Bij psychosegevoelige werknemers sprake van een zekere mate van erfelijk bepaalde kwetsbaarheid.
- En dan zijn er externe factoren die de kans op een psychose kunnen vergroten. Denk aan een leven met veel stress, vroege trauma's, ingrijpende gebeurtenissen zoals bijvoorbeeld een groot verlies, na zwangerschap of lichamelijke aandoeningen zoals bijvoorbeeld een stofwisselingsstoornis.
- Werknemers met psychische stoornissen als depressie zijn vaak psychosegevoelig.
- En, als iemand slecht hoort kan dit van invloed zijn op het ontstaan van een psychose; door de slechthorendheid is er mogelijk achterdocht.
- Geneesmiddelen en drugsgebruik kunnen tenslotte eveneens de kans op een psychose vergroten.

Een psychose kan dagen duren, maar houdt meestal weken of maanden aan. Sommige mensen blijven hun hele leven last houden van psychotische verschijnselen. Verder is de kans groot dat iemand na het doormaken van een psychose hier opnieuw last van krijgt.

Werken op bepaalde tijden

Werken op bepaalde tijden heeft betrekking op:

- Het aantal uren werken per dag
- Het aantal uren werken per week
- Alle andere aspecten in relatie tot werktijden

Is het relevant voor uw werknemer?

Werknemers met een psychosegevoeligheid zijn gebaat bij vaste werktijden, vooral geen nachtdiensten. Het aantal uren werken per dag of per week is niet relevant voor werknemers met een psychosegevoeligheid, op een klein deel na; voor hen is dit zeer relevant. Zij kunnen zich gauw vermoeid voelen en ervaren vaak een gebrek aan energie, ze zien overal tegen op, voelen zich lusteloos en hebben depressieve gevoelens.

Overleg met de werknemer hoe het beste de werktijden in te richten. Bijvoorbeeld kan de werknemer later aan zijn werkdag beginnen als hij juist in de ochtend moeizaam functioneert. En, vaak helpt het om de werknemer op zijn eigen manier tot rust te laten komen. Bijvoorbeeld door een blokje om te gaan of de aanwezigheid van een rustkamer, waar de werknemer zich tijdelijk kan terugtrekken om overstimulatie te voorkomen. Zorg dat je als leidinggevende hierover het gesprek voert, bespreek samen wat nodig is en realistisch haalbaar.

Weetje

Er zijn geen standaardoplossingen voor werkaanpassingen bij werknemers met ernstige psychische aandoeningen. Wel blijkt uit onderzoek dat hoe meer verschillende werkaanpassingen een werkgever doorvoert, en hoe meer deze tegemoet komen aan de vragen en problemen van individuele werknemers, des te groter de kans dat deze werknemers hun baan behouden

Welke consequenties heeft dit voor de werkomgeving?

De werkomgeving

Ervaringsdeskundige:

“Ik vind het fijn als het niet te zwaar wordt gemaakt.

Een vriend vraagt altijd: “Nog gek geworden deze week?”.

Het is oprechte interesse verpakt als grap. Liever dat dan dat mensen het zwaar maken.

Ik krijg vaak hele fijne reacties. Ik ben bijna altijd open en dat levert bijna altijd begrip op.

Ik moet wel zeggen dat mijn symptomen mild zijn en in de meeste gevallen mensen

nooit zouden denken aan psychose in een gesprek met mij.”



Mobiliteit

Mobiliteit heeft in dit verband betrekking op de volgende activiteiten.

- Zich binnen en buiten verplaatsen
- Lopen tijdens het werk
- Trappenlopen
- Gebruiken van vervoermiddelen

Is het relevant voor uw werknemer?

Het zich binnen en buiten kunnen verplaatsen en het lopen tijdens het werk is voor de werknemer met een psychosegevoeligheid vergelijkbaar met die van de gemiddelde werknemer in uw organisatie. Als uw werknemer recent is behandeld voor een psychose mag deze na zes maanden weer autorijden.

En, als uw werknemer bij u beroepsmatig rijdt, kan hij na een psychosevrije periode van twee jaar en een positief rapport van de psychiater ook weer beroepsmatig rijden, bijvoorbeeld als vrachtwagen- of taxichauffeur.

De consequenties voor de werkomgeving

In een goed aangepaste omgeving wordt een aandoening of beperking volkomen anders ervaren dan in een slecht aangepaste omgeving. De mate van iemands beperking wordt dan ook in sterke mate bepaald door de omstandigheden en dus ook de werkomgeving. Als u een werknemer met een beperking in dienst heeft of neemt, kunt u daar op inspelen door met een aantal aspecten rekening te houden. De meest belangrijke zijn:

- Bereikbaarheid en toegankelijkheid van het gebouw
- Het gebruik van hulpmiddelen en technologie
- Financiën en wettelijke regelingen
- Omgevingsfactoren

Toegankelijkheid van het gebouw

De toegankelijkheid van de werkomgeving voor de werknemers kan in brede zin worden opgevat. We geven u de meest relevante elementen die behoren tot de toegankelijkheid van de werkomgeving.

Bereiken van het gebouw

- Bereikbaarheid met het openbaar vervoer
- Duidelijke en begrijpelijke bewegwijzering buiten
- Duidelijkheid over waar de deur of entree zich bevindt

Toegang tot, en gebruik van, het gebouw

- Duidelijkheid over positionering van bel, intercom, postbus
- Duidelijke route naar ontvangst of receptie
- Goede bewegwijzering binnen

Is dit aspect relevant voor uw werknemer?

Sommige omgevingen zijn zo volgebouwd met informatieborden, aanwijzingen, waarschuwingen, signalen, symbolen dat ook gewone mensen door de bomen het bos niet meer zien. Deze aanwijzingen missen dan hun functie en uitwerking. Mensen met een psychosegevoeligheid kunnen daar extra last van hebben, het hoeft niet.

Fysieke, bouwkundige aanpassingen en hulpmiddelen spelen over het algemeen geen rol van betekenis. Een werknemer met een psychosegevoeligheid heeft veelal een voorkeur voor een rustige werkomgeving. Bij voorkeur geen kantoortuin. Prikkelarm betekent een werkruimte waarin je niet snel wordt afgeleid door collega's, onverwachte geluiden of bewegende beelden van buitenaf. De werkplek is overzichtelijk ingericht. Alles waarmee de werknemer werkt, heeft een duidelijke plek en er liggen geen overbodige materialen of spullen op de werkplek. Flexplekken zijn minder geschikt indien de werknemer bij terugkeer op het werk “alles op een andere plek” aantreft.

Het gebruik van hulpmiddelen en technologie

Onder hulpmiddelen en technologie verstaan we de ‘niet gebouw gebonden’ producten die ter ondersteuning van de uitvoering van het werk van de werknemers in een organisatie.

Is het relevant voor uw werknemer?

Er zijn geen specifieke hulpmiddelen nodig of een speciale inzet van technologie voor uw werknemer met een psychosegevoeligheid. Het enige relevante hulpmiddel voor uw werknemer is het bezit van een crisiskaart, indien uw werknemer hier gebruik van wilt maken. Hierin staat beschreven wat te doen bij herhaling van een psychose. www.crisiskaart.nl. Een variant daar op is WRAP: Wellness Recovery Action Plan.

Leren en Ontwikkelen

Leren en ontwikkelen vormt een belangrijk onderdeel binnen het werk. Onder leren en ontwikkelen verstaan we: ‘het selecteren, opnemen, verwerken, integreren, vastleggen en gebruiken van en het betekenis geven aan informatie, met als uitkomsten veranderingen en groei in houding, kennis en vaardigheden van de werknemer. Het leren kan zowel onbewust ontstaan als bewust tot stand worden gebracht.

Is het relevant voor uw werknemer?

Het is alleen relevant als er zich opnieuw een psychose voor heeft gedaan bij uw werknemer. Het is dan nodig om opnieuw vast te stellen wat de capaciteiten en vaardigheden zijn van uw werknemer. Het leer- en ontwikkelvermogen kan door de psychose zijn veranderd. In sommige gevallen gaat het om een vermindering van het leer- en ontwikkelvermogen.

Het is wel van belang hier even mee te wachten totdat er zich voldoende herstel heeft voorgedaan. Hoe lang dat duurt, hangt van de individuele werknemer af en kunt het beste kortsluiten met de arbo-arts, of de behandelaars of begeleiders van uw werknemer.

Ervaringsdeskundige:

“Vergelijk een psychose met griep: je mentale weerbaarheid is zo laag dat je hersenen gaan ijlen. Het ‘ijlen’ bij een psychose gaat veel verder dan een griep, maar ze zijn even tijdelijk als de griep”.

De werknemer met een psychosegevoeligheid heeft een eigen verantwoordelijkheid als het gaat om de omstandigheden rondom hem heen zodanig in te richten dat het herhaling van psychoses zoveel mogelijk kan voorkomen. Denk aan het zorgen voor een goede nachtrust en het vermijden van drugsgebruik. Als blijkt dat de werknemer hier zelf onvoldoende aandacht aan geeft, en gesprekken hierover geen verandering van gedrag opleveren, kunt u als leidinggevende overwegen om de hulp in te schakelen van professionele hulpverleners op dit terrein. Als leidinggevende bent u geen professional op dit terrein en is deskundigheid hierover wellicht nodig om samen met de werknemer te kijken naar mogelijke oplossingen.

Bekende wereldburgers die alle leden aan een ernstige psychiatrische ziekte:

- **Gerrit Achterberg** Dichter
- **Hector Berlioz** Frans componist
- **Vincent van Gogh** Schilder, tekenaar en graficus
- **Ernest Hemingway** Amerikaans schrijver
- **Abraham Lincoln** Amerikaans president
- **Michelangelo** Italiaans beeldhouwer, schilder, architect en dichter
- **Kate Millet** Amerikaans schrijfster en beeldhouwster
- **Isaac Newton** Engelse wis-, natuur- en sterrenkundige
- **Friedrich Nietzsche** Duitse dichter en filosoof
- **Leo Tolstoy** Russisch schrijver
- **Simon Vestdijk** Schrijver en letterkundige
- **Virginia Woolf** Engels schrijfster
- **Einstein** Natuurkundige

Leidinggevende:

“Het zijn vaak kleine dingen, een verandering in het taalgebruik, bijvoorbeeld meer frivoler, of een verandering in kledingstijl, of meer suiker in de koffie, van die kleine dingen”.

Als leidinggevende, blijf alert op gedragingen die anders zijn dan het reguliere gedrag van de werknemer. Herken de signalen van de eerste fase.? Is het dat uw werknemer meer achterdochtig wordt, of hallucinaties krijgt, of verstoord denkt, of? Bespreek de voortekenen: welke zijn het? Als er in het leven van de werknemer met een psychosegevoeligheid life events plaatsvinden, speel hier vroegtijdig op in. Bijvoorbeeld door samen met de werknemer door te spreken wat nodig is om een psychose zoveel mogelijk te voorkomen. Dat kan ondersteuning binnen of buiten het werk zijn.

Wat is er mogelijk?

Middelen en regelingen

Een psychose ontstaat door de interactie van drie factoren: de genetische aanleg, gebeurtenissen en de omstandigheden. Het komt voor dat u signalen krijgt die er op duiden dat het minder goed gaat met uw werknemer. bijvoorbeeld merkt u dat uw werknemer meer achterdochtig is, en de eigen spullen beter beveiligd. Of kan het zijn dat uw werknemer denkt dat er dingen op hun telefoon of computer veranderen, of dat ze stemmen of geluiden horen en aan anderen vragen of ze dat ook horen. Ook kunt u een verminderde concentratie waarnemen, bijvoorbeeld meer moeite hebben om een gesprek te volgen of juist een gesprek te voeren. En dan zijn er ook van die kleine signalen, subtiel, zoals een veranderd taalgebruik of andere kledingstijl. Het kunnen allemaal signalen zijn dat uw werknemer in een psychose kan komen.

Uw werknemer komt in een psychose

Het kan voorkomen dat uw werknemer in een psychose raakt. We geven u enkele tips hoe hiermee om te gaan.

- Ga niet in discussie met uw werknemer over wat wel en niet waar is, blijf wel in gesprek
- Creëer een veilige omgeving en reduceer zoveel mogelijk de prikkels in de omgeving
- Geef uw werknemer ruimte om te praten en te ventileren, stel niet te veel vragen en luister gewoon
- Handel naar datgene wat op de crisiskaart staat, of op de WRAP, mits die er is
- Vraag aan de werknemer of er een familielid is, of een vertrouwenspersoon waarmee u kunt overleggen. Bel samen deze persoon op.

En daarna

- Blijf in contact met uw werknemer, het uit de psychose komen kan gepaard gaan met schaamte
- Respecteer het herstelproces, iemand is dezelfde persoon maar een intense ervaring rijker
- Bespreek met de arbo-arts, de behandelaars of begeleiders het re-integratie traject, mits hiervoor toestemming van uw werknemer
- Koppel tijdens het re-integratietraject de trajectbegeleider van extern aan de vertrouwenspersoon

Financiën middelen en wettelijke regelingen

In een aantal gevallen heeft u, als werkgever recht op financiële tegemoetkomingen voor werknemers die bij u in dienst zijn en die om de een of andere reden beperkt zijn in de uitvoering van de normale werkzaamheden. Het betreft onder meer loonkostensubsidies tegemoetkomingen voor de aanschaf van ondersteunende hulpmiddelen en de toegankelijkheid van het gebouw en de werkplek.

Is het relevant voor uw werknemer?

Zeker is dit relevant omdat werknemers met een duidelijk aantoonbare beperking recht hebben op ondersteuning in onder meer financiële zin. Vanwege het gegeven dat financiële regelingen snel kunnen wijzigingen en dus verouderen zijn deze niet in deze brochure opgenomen. Wel geven we u de plek waar u alle informatie hierover kunt vinden en krijgen: <https://www.werkhoezithet.nl>

Omgevingsfactoren

Uw werknemers voeren hun werkzaamheden uit in een bepaalde werkomgeving. Zij kunnen door deze omgeving worden beïnvloed in de uitvoering van hun werk. Denk daarbij aan de volgende elementen.

- Temperatuur
- Vochtigheidsgraad
- Seizoensinvloeden
- Lichtsterkte
- Geluidssterkte
- Trillingen

Is het relevant voor uw werknemer?

Behoudens de storende invloeden die omgevingsfactoren hebben op het concentratievermogen van uw werknemer speelt dit verder niet.

U heeft een vacature

U heeft iemand uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek die een psychosegevoeligheid blijkt te hebben. Afhankelijk van diegene die solliciteert weet u dit in een vroeg stadium, tijdens de 'brievenronde' of in een laat stadium, op het moment dat u met de sollicitant het gesprek voert. Het is in ieder geval van belang dat u de consequenties van de psychosegevoeligheid van uw kandidaat zo goed mogelijk overziet. U kunt geen navraag doen naar de medische aspecten, maar wel naar de functionele aspecten.

Wat nu?

We geven u een overzicht van belangrijke aandachtspunten voor een gesprek over de impact van het hebben van een psychosegevoeligheid op de werksituatie. Het betreft:

- op het vlak van het uitvoeren van de werkzaamheden
- op het vlak van de werkomgeving
- aandachtspunten op het persoonlijk en sociaal vlak

Een aantal van deze aspecten zullen niet meteen in een eerste gesprek ter sprake komen maar in een tweede gesprek of wellicht pas in het aanstellingsgesprek. Van belang is dat u dit overzicht ziet als een handvat voor een dialoog tussen u en de - wellicht toekomstige - werknemer.

Ervaringsdeskundige: *"Ik ben er altijd open over, maar zeg er wel bij dat ik weer helemaal de oude ben".*

De uitvoering van werkzaamheden

De meest belangrijke en relevante vraag is de volgende:

Is het feit dat de sollicitant een psychosegevoeligheid heeft an sich relevant voor de functie?

Indien dit het geval is, kunnen de volgende punten u wellicht helpen om een beeld te krijgen waar mogelijk hulpmiddelen, aanpassingen of voorzieningen nodig zijn.

- Behoort het tot de functie om:
 - Geconcentreerd te werken?
 - Veel dingen te moeten onthouden?
 - Een hoog werktempo te hebben
 - Samen te werken?
 - Veel taken tegelijk te moeten uitvoeren?
- Kan de kandidaat zelf aangeven of er hulpmiddelen, aanpassingen of voorzieningen nodig zijn voor de beoogde functie? Bijvoorbeeld:
 - Gedrag en omgang met emoties?
 - Problemen met het houden van aandacht en concentratie?
 - Problemen in de communicatie met anderen?
 - Problemen met structuur, ritme en regelmaat?
- Heeft de kandidaat volgens zichzelf een "gebruiksaanwijzing"? Kan hij hierover iets zeggen?
- Kan de kandidaat zelf aangeven of er begeleiding nodig is?
- Ontstaat hierdoor een beeld waaruit u op kunt maken of de psychosegevoeligheid van de kandidaat een positief effect heeft op de werkzaamheden of dat er dingen zijn die belemmerend zijn in de uitvoering van de functie?

De methode Individual Placement & Support (IPS) speelt hier op in. IPS integreert de re-integratie in werk met de ondersteuning van de GGZ, de geestelijke gezondheidszorg. Wanneer uw als werkgever IPS inzet kunt u het volgende verwachten:

- Er is een trajectbegeleider die de kandidaat werknemer ondersteunt
- De trajectbegeleider maakt deel uit van een GGZ-team
- Er is een match tussen takenpakket en de kwaliteiten, interesses en werkervaring van de werknemer
- Werknemer en werkgever krijgen advies bij het regelen van administratieve zaken
- De trajectbegeleider ondersteunt de werknemer zolang dat nodig is

Een ervaringskundige werknemer kan in het algemeen beter relativeren. "We hebben ervaren wat ziekte is, we weten hoe je overvallen kunt worden door een ziekte, we oordelen minder snel over een ander".

De werkomgeving

Om een beeld te krijgen van de gevolgen van de psychosegevoeligheid van de werknemer voor de omgeving kunt u wellicht gebruik maken van de volgende vragen.

- Is een rustige werkomgeving nodig, waarin concentratie beter mogelijk is?
- Is dit te realiseren?
- Moet de kandidaat voor de functie regelmatig reizen, en zo ja zijn hiervoor speciale voorzieningen nodig?

Voor wat betreft de werkindeling, gelden er de volgende aandachtspunten.

- Laat het werk zich, volgens u, met een planning, werkindeling en flexibele werktijden goed organiseren?
- Laat de functie het toe een aangepaste tijndeling te maken?
- Kunnen door aangepaste planning en indeling mogelijk problemen ontstaan voor collega's?
- Laat de functie het toe om gedoseerd instructies te geven en niet teveel tegelijk?

Aandachtspunten op het persoonlijk vlak

Aandachtspunten op het persoonlijk vlak hebben voornamelijk betrekking op de voorzieningen die nodig zijn om de kandidaat zo gewoon mogelijk te laten functioneren op de werkplek.

Werknemers met een psychosegevoeligheid hebben iemand nodig om op terug te vallen. Ze hebben in principe géén concrete begeleiding nodig, het gaat er meer over dat ze, wanneer nodig, één vertrouwenspersoon hebben die ze kunnen aanspreken als er onduidelijkheden of problemen zijn.

- Kunt u deze ondersteuning bieden?
- Zijn collega's hiertoe bereid?
- Is er iemand binnen het bedrijf die feeling of gevoel heeft voor de omgang met iemand met een psychosegevoeligheid?



Aan de slag!

We hopen dat we met dit boekje een bijdrage hebben kunnen leveren aan goed werkgeverschap in relatie tot werknemers met een psychosegevoeligheid. We hebben geprobeerd zo concreet en to the point mogelijk te zijn. We zijn hierbij van de vooronderstelling uitgegaan dat het verschaffen van duidelijke en transparante informatie helpt bij het verkleinen van de barrière tussen werkgever en werknemers. Aarzelt u niet om waar nodig specialistisch advies in te winnen daar waar u tegen onduidelijkheden of problemen aanloopt.

Voor het overige hopen we dat u bij het invullen van toekomstige vacatures niet wordt afgeschrikt van sollicitanten met een beperking maar dat u hen de gelegenheid zult bieden om hun talenten en mogelijkheden te tonen!

Info

Enkele tips...

www.psychosenet.nl

PsychoseNet.nl is een initiatief van ervarings-deskundigen, betrokkenen en professionals en beoogt een laagdrempelige plek te zijn waar naast goede en normaliserende informatie ook hoop en steun geboden wordt. PsychoseNet voorziet in een belangrijke informatiebehoefte rondom psychosegevoeligheid en zet daarnaast sterk in op een herkadering van het beeld dat bestaat over mensen met psychische kwetsbaarheden in het algemeen, en dat van mensen met een psychotische kwetsbaarheid in het bijzonder. Zij geven ook informatie over het signaleringsplan.

www.helpikhebeenpsychose.nl

Op deze site kunt u alles vinden over psychose. U vindt informatie over hoe u de eerste signalen kunt herkennen, de behandeling en hoe het herstel verloopt. Ook kunt u vragen stellen.

www.samensterkzonderstigma.nl

Samen Sterk zonder Stigma werkt aan een samenleving waarin psychische problematiek bespreekbaar is. Samen met onze ambassadeurs, supporters en alle betrokkenen werken we aan bewustwording van stigma en de impact ervan. We geven ze handvatten voor een gelijkwaardige, diverse en menselijke samenleving.

www.crisiskaart.nl

De Crisiskaart is een persoonlijk, opvouwbaar kaartje, dat pas in een portemonnee. De Crisiskaart geeft aan wat omstanders en hulpverleners moeten doen of laten als iemand in crisis is. Wie kunnen ze bellen? Welke afspraken zijn gemaakt met bijvoorbeeld behandelaar(s), crisisdienst en vertrouwenspersonen?

De Crisiskaart is de samenvatting van een crisisplan, dat wordt opgesteld op het moment dat iemand helder voor ogen heeft wat er moet gebeuren op het moment dat hij bijvoorbeeld in een psychose raakt. Het opstellen van een Crisiskaart doet de kaarthouder samen met een crisiskaartconsulent. De opgedane (zelf)kennis kan de impact van een crisis verminderen of een crisis zelfs voorkomen.

www.psychosenet.nl/hulp-en-herstel/wrap

WRAP staat voor: Wellness Recovery Action Plan en komt uit Amerika. Het is een herstelmethode die helpt om weer grip te krijgen op het leven, als dat door ingrijpende gebeurtenissen is ontregeld. In Nederland werken deelnemers vaak in een groep van 8-10 mensen aan hun eigen plan, die 10 keer elke week bij elkaar komen. Twee groepsleiders met ervaring staan hen bij.

www.geestelijkgezondvlaanderen.be/omgaan-met-iemand-met-een-psychose-8-tips#rust

Deze website is een realisatie van de Vlaamse Vereniging voor Geestelijke Gezondheid (VGGG), in opdracht van de Associatie Beeldvorming Geestelijke Gezondheid Vlaanderen. De associatie wil psychische problemen bespreekbaar te maken, en ijvert voor een correcte kijk op mensen met psychische problemen en op de zorg die voor deze mensen georganiseerd wordt.

www.werkenmetips.nl

Op deze site vindt u alle informatie rondom Individual Placement and Support. Hier vindt u de antwoorden op vragen als 'hoe kan ik begeleiding regelen, waar heb ik recht op en hoe werkt het'?

www.forum.werkhoezithet.nl

De onafhankelijke informatie en advisering op het forum wordt verzorgd door moderatoren van Blik op Werk en een groot aantal deskundigen. Gebruik van het forum is gratis.

Zowel werkgevers als werkenden en werkzoekenden, kunnen vragen stellen en antwoorden vinden over:

- Aan het werk komen
- Werk, gezondheid, ziekte, beperkingen
- Werk & opleiding
- Langer doorwerken
- Werk, ontslag, uitkeringen

Dank

Voor de totstandkoming van dit boekje is gebruik gemaakt van kennis beschikbaar via openbare bronnen. Zie voor een overzicht in de referentielijst. Vervolgens is de conceptversie van dit boekje voorgelegd aan diverse groepen in het veld. Als eerste zijn dat de mensen met een psychosegevoeligheid die aan het werk zijn. Zij hebben hun ervaringen en hun kennis gedeeld. Daarnaast hebben professionals en specialisten uit de wereld van psychiatrie en de wereld van werk vanuit hun perspectief input geleverd voor dit boekje.

De lijst met geraadpleegde deskundigen:

Margot Nijhuis
Jim van Os
Mathijs van Meerkerk
Alfred Sahassanondha
Ietje Eijck
Mink de Vries
Annemiek Bijl
Marjo Coumans

Dank aan eenieder voor de inspanningen!

Het gehele boekje is tot stand gekomen dankzij de financiële bijdrage van Stichting A+O fonds Rijk. Zonder de sector Rijk was dit boekje er niet geweest, dank!

Brigitte van Lierop
Projectleider

Referentielijst

- www.psychosenet.nl
- www.nvvg.nl/files/43/06_Schizofrenie_-_Chronische_Schouderklachten.pdf
- www.researchgate.net/publication/251127281_Schizofrenie_en_verwante_stoornissen
- assets-sites.trimbos.nl/docs/a4d4f022-3e3b-464d-ac95-fdd9b57d66cb.pdf
- www.psychosenet.nl/jim-os-hoop-vertrouwen-herstel/echt
- www.youtube.com/watch?v=-JfBMGrGJTU
- www.geestelijkgezondvlaanderen.be/omgaan-met-iemand-met-een-psychose-8-tips#rust
- www.helpikhebeenpsychose.nl/psychose/mythes
- historycollection.co/famous-people-with-schizophrenia-and-other-relatable-mental-illnesses/10/
- www.crisiskaart.nl
- www.arbeidsdeskundigen.nl/cms/files/2016-06/ad-visie-2016-03-werk-bevordert-herstel-bij-psychose.pdf
- www.gezondheidsplein.nl/aandoeningen/psychose/item67950
- www.umcutrecht.nl/nl/Ziekenhuis/Afdelingen/Hersencentrum/Ziektebeelden,-onderzoeken-en-behandelingen/Ziekten/Psychose



disworks

Aanbevolen door:

locus