

Dienke Boertien, Nicole van Erp, Harry Michon

Werken met WRAP Duurzamer aan het werk?

Brochure



Werken met WRAP

Duurzamer aan het werk?

Brochure

Colofon

Auteurs

Dienke Boertien
Nicole van Erp
Harry Michon

Projectteam

Harry Michon
Nicole van Erp
Manja van Wezep
Dienke Boertien
Marianne van Bakel

Projectbegeleiding en redactie

Kristien Harmsen

Omslagontwerp

Canon Nederland N.V.

Omslagfoto

123rf

Financier

ZonMw Programma Participatie en Gezondheid

Opmaak en druk

Canon Nederland N.V.

Deze uitgave is te downloaden via www.trimbos.nl/webwinkel en www.kenniscentrumphrenos.nl

Artikelnummer

AF1374

Tweede gewijzigde druk, juli 2015.

© 2015 Trimbos-instituut/Kenniscentrum Phrenos, Utrecht

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, zonder voorafgaande toestemming van het Trimbos-instituut/Kenniscentrum Phrenos.

1. Inleiding en aanleiding

De geestelijke gezondheidszorg is de afgelopen jaren sterk in beweging. De overtuiging en het inzicht groeien dat je mét een psychische aandoening ook een eigen leven op kunt bouwen. Dit zien we ook terug in de maatschappelijke tendens om burgers meer aan te spreken op wat ze zelf kunnen en op het nemen van eigen regie. Inmiddels zijn er methoden in gebruik om het proces van herstel van welzijn en eigen regie te ondersteunen.

Werken

Na een periode van psychische ontwrichting en psychische kwetsbaarheid is het voor mensen vaak moeilijk de draad van het eigen leven weer op te pakken. Veel mensen verliezen maatschappelijke rollen, en werk en sociale relaties raken soms buiten beeld. Negatieve beeldvorming en opvattingen rondom psychiatrische diagnoses kunnen deelname aan de samenleving belemmeren. Vanuit het recht op inclusie moet discriminatie van mensen met een psychische aandoening actief bestreden worden. Individuele Plaatsing en Steun (IPS) is een methode waarin een IPS-trajectbegeleider samen met iedereen die in zorg is bij de ggz en aan het werk wil, op zoek gaat naar een baan. Daarnaast biedt IPS ondersteuning aan mensen met een psychische aandoening, hun werkgevers en collega's om bevredigende werkomstandigheden te creëren.

Kenmerken van IPS op een rij

1. Iedere cliënt die een reguliere baan wil, kan meedoen aan IPS
2. Er wordt snel gezocht naar een echte baan
3. De arbeidswensen van de cliënt staan centraal
4. Er wordt langdurige ondersteuning geboden, zowel aan de persoon als aan de werkomgeving
5. IPS is geïntegreerd met behandeling: de trajectbegeleider is lid van een ambulante ggz-team

Onderzoek heeft laten zien dat de methode goed werkt. Meer mensen krijgen en behouden een baan met IPS dan met andere vormen van arbeidsbegeleiding (Michon e.a., 2014).

IPS vraagt om goede en creatieve ondersteuning van een IPS-geschoolde trajectbegeleider. Degene die ondersteund wordt met IPS is actief betrokken bij het proces.

Voorwaarde voor het succes is dat IPS uitgevoerd wordt zoals het is beschreven in *IPS Supported Employment* van Swanson en Becker (2013). Een Nederlands handboek verschijnt in 2016.

Meer **informatie over IPS** is te vinden op de website van Kenniscentrum Phrenos. (www.kenniscentrumphrenos.nl/diensten/implementatietrajecten/ips/)

Herstel, ervaringsdeskundigheid en zelfhulp

Herstel van welbevinden is niet per se hetzelfde als genezing van symptomen of ziekte. Herstel staat voor een andere manier van kijken naar en omgaan met psychische ontwrichting. In een herstelproces ontdekken mensen dat ze alleen zelf betekenis kunnen geven aan hun ervaringen en wat ze zelf kunnen doen om hun hoogst persoonlijke herstel van welbevinden te ondersteunen. Ervarende deskundigen kunnen dat persoonlijke proces ondersteunen door hun eigen ervaringen met een ontwrichtende aandoening en het te boven komen ervan (herstel) te delen. Hiermee bieden ze (individuele) anderen handvaten om ruimte te vinden of te maken voor hun persoonlijke herstelproces (Boertien e.a., 2012). Methoden van zelfhulp kunnen dit proces mede structureren.

Wellness Recovery Action Plan (WRAP)

WRAP is een zelfhulpinstrument dat helpt om zelf sturing te geven aan het proces van herstel. Ook bij het vinden en houden van werk kan WRAP houvast bieden om hierin eigen regie te houden.

WRAP

Ontstaan

WRAP is een zelfhulpinstrument dat in de jaren negentig in de Verenigde Staten is ontwikkeld door Mary Ellen Copeland (Copeland, 1997). Zij ging samen met anderen op zoek naar wat iedereen zelf gedaan had om eigen herstel vorm te geven. Ze kwamen tot het inzicht dat er in al die herstelprocessen een aantal overeenkomsten zaten. Op basis van deze inzichten is de WRAP ontstaan. WRAP wordt wereldwijd steeds meer gebruikt.

Inhoud

Het fundament van de WRAP bestaat uit vijf sleutelbegrippen: hoop, persoonlijke verantwoordelijkheid, eigen ontwikkeling, opkomen voor jezelf en steun. Door over deze begrippen na te denken en op persoonlijke wijze in te vullen en tot leven te brengen, komt ook het proces van herstel in beweging. De volgende stap is het verzamelen van 'gereedschap' om je goed te voelen: de gereedschapskoffer voor een goed gevoel. Met al dat gereedschap ga je de zes plannen van de WRAP vullen.

- In het Dagelijks Onderhoudsplan stop je wat je nodig hebt om je dagelijks goed te voelen.
- Bij Triggers bedenk je wat jouw triggers – situaties buiten jezelf – zijn. In het bijbehorende actieplan stop je uit je gereedschapskoffer dat wat je kan gebruiken om de trigger(s) te neutraliseren.
- Bij Vroege Waarschuwingstekens benoem je wat je merkt als het minder goed met je gaat. In het bijbehorende actieplan stop je gereedschap om je weer goed te gaan voelen.
- Bij Signalen van Ontsporing beschrijf je hoe je bent als het echt slecht gaat, maar je nog wel zelf wat kan doen. Ook dat gereedschap zet je in een actieplan.

- In het Crisisplan beschrijf je hoe jij wilt dat anderen jou in een crisis ondersteunen en ook hoe zichtbaar wordt dat de crisis weer over is.
- In het Post-crisisplan kun je uitwerken hoe je na een crisis weer geleidelijk terug kunt keren naar je dagelijks ritme.
- Een WRAP is een plan van de persoon zelf. Alleen het crisisplan wordt gedeeld met degenen die daar een rol in spelen.

Een WRAP maken

Een WRAP is geen invuloefening maar ondersteunt je als je op een andere manier wilt leren kijken naar herstel en je eigen mogelijkheden. Dit is een voortschrijdend proces. Een eerste aanzet voor een WRAP maken mensen vaak in een WRAP-groep die geleid wordt door twee opgeleide WRAP-facilitators. Zij zijn ervaringsdeskundigen en begeleiden het proces van gelijkwaardige uitwisseling waarin iedere deelnemer de deskundige is over zichzelf. De uitwisseling van ervaringen inspireert. Meestal komt een WRAP-groep acht keer twee-en-een half uur bij elkaar om alle onderdelen te leren kennen en een eerste eigen invulling te maken. Je kunt je WRAP in de loop der tijd verder verfijnen, uitbouwen of aanpassen.

Wereldwijd wordt WRAP veel gebruikt om een op herstel gerichte manier van leven te ondersteunen.

Uit onderzoek in de VS komt naar voren dat mensen die een WRAP maken, minder last hebben van symptomen, meer hoop en een hogere kwaliteit van leven ervaren en bovendien beter voor hun eigen behoeften en belangen opkomen in hun contacten met GGZ-hulpverleners.

Zie voor meer informatie de websites www.hee-team.nl/wrap-in-nl en www.kenniscentrumphrenos.nl/diensten/implementatietrajecten/wrap/

2. Opzet en resultaten onderzoek

Doelen en vragen

Het onderzoek is bedoeld om inzicht te krijgen in de meerwaarde van de zelfmanagement- en hersteltraining 'Wellness Recovery Action Planning' (WRAP) op de effectiviteit van IPS inzake duurzaam werken.

In het onderzoek staat de volgende vraag centraal: Hoe kunnen WRAP en IPS elkaar versterken om duurzaam werk bij mensen met psychische aandoeningen te vergroten? Subvragen waren:

- Wat is de meerwaarde van herstel en zelfmanagement op duurzaam werk?
- Hoe kan arbeidsbegeleiding hierbij aansluiten om herstel te ondersteunen?

Beschrijving onderzoeksgroep

Het onderzoek is gehouden onder mensen met psychische aandoeningen die 18 jaar of ouder zijn, werknemer zijn bij de aanvang van de dataverzameling, en die een vorm van trajectbegeleiding krijgen vanuit de betrokken organisaties. Deze organisaties zijn: GGzE (Eindhoven), UMCG-Lentis (Groningen), AMC-VIP team (Amsterdam), GGZ NHN (Alkmaar). De studie is een mix van kwantitatief en kwalitatief onderzoek.

Kwantitatief onderzoek

In het kader van het kwantitatieve onderzoek hebben de trajectbegeleiders schriftelijke vragenlijsten afgenomen bij de werknemers, zij gebruikten hiervoor een extra ingelast begeleidingsgesprek. Aan de werknemers zijn vragen gesteld over duurzaam werken, beperkingen in het werk, arbeidstevredenheid, eigen kracht en zelfmanagement. Verder zijn van de betrokken werknemers gegevens bijgehouden over werkbehoud, werksituatie en werkaanpassingen.

In het onderzoek zijn twee manieren van begeleiding vergeleken:

- Arbeidsbegeleiding volgens IPS aangevuld met de groeps cursus WRAP
- Arbeidsbegeleiding volgens IPS

Voorafgaand aan de werving voor het onderzoek is met een loting bepaald of een werknemer alleen IPS zou krijgen of IPS aangevuld met WRAP. Werknemers konden dus niet zelf kiezen. Dit is gedaan om de twee begeleidingsmanieren zo eerlijk mogelijk met elkaar te vergelijken. Voor de werknemers die belangstelling hadden voor deelname aan het onderzoek zijn voorlichtingsbijeenkomsten gehouden. Voorafgaand aan de WRAP-cursus is voor

de eerste keer de vragenlijst afgenomen bij de werknemers. Na zes en twaalf maanden zijn de vragenlijsten opnieuw afgenomen om de eventuele veranderingen te meten.

'De insteek is niet "jij hebt een probleem en dat moeten we oplossen", maar "inderdaad, er zijn wel problemen en daar moeten we het over hebben om samen tot een goed plan te komen". De zelfredzaamheid houdt in veel zelf doen en daar ben ik erg voor. Dat is een bevestiging van mijn zelfvertrouwen, dat daardoor juist een boost kan krijgen.' (werknemer)

Met het kwantitatieve onderzoeksdeel wilden we verkennen of het volgen van WRAP ook meetbaar van aanvullende waarde is op de arbeidsbegeleiding van IPS. De twee groepen, de WRAP-groep en de vergelijkingsgroep, zijn een jaar lang gevolgd.

We wilden weten of het volgen van de WRAP-cursus een positief effect had op 'duurzame inzetbaarheid'. Duurzame inzetbaarheid bestaat uit meerdere aspecten die verschillend gemeten zijn. Wij gingen na:

1. of de onderzoeksdeelnemers hun baan behielden;
2. hoe zij functioneerden op het werk;
3. of WRAP misschien positief werkte op ervaren empowerment en zelfmanagement, los van het feit of je werkt hebt.

Het kan immers zijn dat je je sterker bent gaan voelen, en bijvoorbeeld beter weet wat goed voor je is, ook wat betreft werk, maar op het moment dat een onderzoeksmeting plaatsvindt geen baan hebt.

Resultaten

Deelnemers In het kwantitatieve onderzoek deden uiteindelijk 32 mensen aan alle metingen volgens de opzet mee die cliënt waren van vier verschillende ambulante ggz-teams voor mensen met ernstige psychische aandoeningen. De meerderheid bestond uit mannen (75%), de gemiddelde leeftijd was 41 jaar. De meesten waren van hen zijn autochtoon (84%). Iedereen had betaald werk, een logisch gevolg van de onderzoeksopzet.

Ongelijke startsituatie Bij deze vorm van effectonderzoek is het ideaal dat de twee groepen die gevolgd worden, een gelijke start kennen en goed vergelijkbaar zijn. In ons geval bleek dat niet het geval: de twee groepen scoorden bij de start van het onderzoek verschillend op belangrijke maten voor het onderzoek. De WRAP-groep (13 deelnemers in totaal), stond er bij de start ongunstiger voor dan de vergelijkingsgroep (19 deelnemers). Zo scoorden zij beduidend lager op zelfvertrouwen, empowerment en op het 'psychisch' arbeidsfunctioneren.¹

1 Voor de leesbaarheid zijn in deze uitgave geen scores en statistische maten beschreven. Waar sprake is van verschillen zonder toevoeging gaat het om statistisch significante verschillen. Alle relevante gegevens zijn opvraagbaar bij de onderzoekers.

Effect op duurzame inzetbaarheid Wat waren de ontwikkelingen in duurzame inzetbaarheid? In de loop van het jaar bleven veruit de meeste deelnemers aan het werk (90%; 22 uur gemiddeld per week). Daarin verschilden de groepen niet; noch na zes, noch na twaalf maanden.

Na zes maanden werden wel twee positieve andere effecten van WRAP zichtbaar. Wat betreft het psychisch functioneren op het werk ging de WRAP-groep er sterker dan de vergelijkingsgroep op vooruit. Dat betekent bijvoorbeeld dat mensen zich minder beperkt gingen voelen bij het uitvoeren van hun werk door psychische problemen. Ook gingen de mensen in de WRAP-groep er sterker op vooruit dan de anderen wat betreft ervaren zelfmanagement. Dat betekent bijvoorbeeld dat zij positiever gingen scoren op stellingen als 'ik weet wat ik beter wel of niet kan doen' en 'ik weet mijn grenzen te trekken', en 'ik weet hoe ik een terugval kan voorkomen'.

Na twaalf maanden waren de genoemde verschillen nog wel zichtbaar, maar niet statistisch significant. Wel is na twaalf maanden te zien dat de arbeidstevredenheid gestegen is: in de WRAP-groep sterker dan in de vergelijkingsgroep. Ook de ervaren match is in de WRAP-groep verbeterd, in dit geval bijna-significant.

Terugblik door WRAP-deelnemers Tot slot is de WRAP-deelnemers gevraagd wat voor effect zij zelf ervaren hebben, terugblikkend op de cursus. De meest positieve reacties na zes maanden gaven de deelnemers op de stellingen: 'door WRAP weet ik beter wat me goed doet'; 'Door WRAP is voor mij helderder geworden hoe ik om moet gaan met een terugval', en 'Door WRAP heb ik mezelf beter leren kennen'. Ruim de helft van de deelnemers is het eens tot sterk eens met die drie stellingen. Die derde stelling (mezelf beter leren kennen) kreeg na twaalf maanden opnieuw de hoogste beoordeling.

Conclusie

De kwantitatieve studie geeft een eerste indicatie dat WRAP van aanvullende waarde kan zijn op de arbeidsbegeleiding. De herstelhandvatten die de training aan deelnemers biedt, lijken ook bruikbaar voor hen om zich beter te voelen op het werk en op termijn met meer tevredenheid te werken. Omdat de studie tamelijk klein is, moet deze conclusie heel voorzichtig geïnterpreteerd worden. Volgende studies zullen moeten nagaan hoe stabiel onze bevindingen zijn. Toevallig of niet, de resultaten wijzen in dezelfde richting als het kwalitatieve onderzoek.

Kwalitatief onderzoek

Voor het kwalitatieve onderzoek zijn interviews gehouden met werknemers, trajectbegeleiders en facilitators van de WRAP-training. Bij de start van WRAP zijn groepsinterviews gehouden met de trajectbegeleiders van de vier locaties over de uitgangssituatie in hun regio.

Na afloop van de training zijn werknemers die aan de training hebben deelgenomen geïnterviewd en zijn gesprekken gevoerd met de betrokken trajectbegeleiders en facilitators over de opzet en resultaten van de training. Acht maanden later zijn de werknemers en trajectbegeleiders opnieuw geïnterviewd over hun ervaringen op de lange termijn.

Aanvullend op de interviews zijn acht kleinschalige groepsbijeenkomsten georganiseerd met de trajectbegeleiders, de werknemer en de leidinggevende of P&O-functionaris, waarin zij de arbeidssituatie van de werknemer en de relatie met zelfmanagement en herstel bespraken. Ook kwam in het gesprek aan de orde hoe een duurzame arbeidsrelatie kan worden bevorderd. Doel van de gesprekken was om antwoord te krijgen op de vraag op wat voor manier de inzichten uit de WRAP-cursus gebruikt kunnen worden in de werksituatie.

Functioneren op het werk

Het functioneren van werknemers met een psychische aandoening lijkt in veel opzichten op dat van andere werknemers. Ze ervaren vergelijkbare knelpunten, zoals overbelasting, stress, te weinig structuur in het werk en concentratieproblemen. Ze onderscheiden zich van andere werknemers doordat ze zich vaak bezorgd maken om of daadwerkelijk geconfronteerd worden met vooroordelen bij hun leidinggevende of collega's. Daarom zijn ze op hun werk aanvankelijk vaak terughoudend om te vertellen over hun aandoening.

'Volgens mij kun je dat het beste stil houden. Je kunt beter vertellen dat je overspannen bent geweest dan eerlijk zijn over alles wat te maken heeft met bijvoorbeeld psychoses of schizofrenie. Ik zou zelf als werkgever dat risico ook niet willen lopen.' (werknemer)

Voor veel werknemers is het contact met leidinggevend en collega's erg belangrijk. De geïnterviewde werknemers waarderen het wanneer hun ontwikkeling en persoonlijke groei gestimuleerd wordt, als rekening wordt gehouden met eventuele beperkingen in het functioneren en werkaanpassingen worden gecreëerd om het werk beter te laten aansluiten bij hun wensen en mogelijkheden. Tegelijkertijd willen ze ook zo veel mogelijk als andere werknemers behandeld worden, die immers ook hun beperkingen kunnen hebben. In de omgang met collega's waarderen ze vooral een 'normaal' en gelijkwaardig contact en een acceptatie van eventuele beperkingen.

Wat levert de WRAP-cursus op?

Werknemers zijn door de training meer gaan nadenken over wat hen goed doet en hoe ze beter kunnen omgaan met tegenslag en disbalans. Door de uitwisseling van ervaringen met anderen, zowel met groepsleden als met facilitators, zijn ze zich bewuster geworden van hun eigen mogelijkheden om wensen te realiseren en grenzen te stellen wanneer dat

nodig is. Wel geven sommigen aan behoefte te hebben aan individuele ondersteuning als aanvulling op de groepsbijeenkomsten. In individuele gesprekken zouden zij onder meer privacygevoelige onderwerpen willen bespreken en de vertaalslag willen maken van WRAP naar hun dagelijkse praktijk.

'Ze [de facilitators] wekten vertrouwen, lieten veel van zichzelf zien. Omdat ze over hun eigen ervaringen praatten, stelden mensen in de groep zich gemakkelijker open dan wanneer het therapeuten of zorgverleners zouden zijn geweest.' (werknemer)

Volgens de werknemers heeft de WRAP-cursus hen het volgende opgeleverd:

- Ze zijn zich bewuster geworden hoe dingen bij hen werken en hebben meer zelfinzicht gekregen.
- Ze hebben geleerd om de eigen beperkingen te accepteren en hier op een andere manier mee om te gaan.
- Meer dan voorheen hebben ze geleerd om de verantwoordelijkheid en regie over hun eigen leven te nemen. Ze hebben meer oog gekregen voor hun eigen welbevinden en geven eerder hun grenzen aan wanneer dit gevaar loopt.
- Ze hebben meer aandacht gekregen voor de leuke dingen in het leven en kunnen deze meer waarderen.
- Ze herstellen sneller van tegenslag en disbalans, ze ervaren een stabielere basis.
- Ze hebben geleerd om meer structuur aan te brengen in het dagelijks leven, wat hen meer rust brengt.

'Van de WRAP heb ik geleerd mezelf in acht te nemen en zodanig te leven dat je de dingen die je energie geven en die goed voor je zijn, hoog in het vaandel houdt. Het heeft me doen beseffen dat ik naar mezelf moet luisteren.' (werknemer)

'Wat ik heb opgestoken is proberen de rust bij mezelf te houden, rustig te blijven ademen en op het werk gewoon te doen zoals gezegd wordt en je niet al te druk maken. Dus dat je jezelf niet gaat vergelijken. Je bent gewoon wie je bent, heb ik onder andere meegenomen uit de cursus.' (werknemer)

'Ik realiseer me veel meer hoe mijn werk van invloed is op hoe ik me voel. En daar zit een directe relatie tussen. Werk is vaak een grote trigger voor ontsporing, dus het is heel goed om het op je netvlies te hebben hoe dat werkt en wat je daar aan kunt doen om jezelf te beschermen. De WRAP is een soort leerproces om mezelf te behoeden om fouten uit het verleden nog een keer te maken.' (werknemer)

Toepassing WRAP in de werksituatie

Hoewel WRAP veel werknemers met een psychische aandoening iets te bieden heeft, is de toepassing van inzichten uit de WRAP-cursus in de werksituatie nog beperkt, zo blijkt uit het onderzoek. In de uitgangspunten komen IPS en WRAP overeen. Beide interventies richten zich op wat iemand goed doet, op groei en herstel. Bij zowel IPS als WRAP staat de gebruiker van de methode zelf aan het stuur; bij IPS ondersteund door de trajectbegeleider, bij WRAP ondersteund door een eigen plan over wat goed doet en wie daarbij een ondersteunende rol kan spelen.

Maar in de praktijk kan de afstemming tussen beide nog verbeterd worden. Zo komt uit het onderzoek naar voren dat de triggers, waarschuwingssignalen en gereedschappen uit de WRAP-cursus nauwelijks besproken of gebruikt worden in de begeleidingsgesprekken met de trajectbegeleiders. Ook weten de trajectbegeleiders vaak niet wat de cursus precies inhoudt. Dit belemmert de toepassing van WRAP in de werksituatie.

3. Aanbevelingen

Om positieve effecten van WRAP op duurzaam werken te behouden en mogelijkheden tot verbetering te scheppen doen we een aantal aanbevelingen. De aanbevelingen zijn niet uitputtend en staan niet los van elkaar. We denken dat WRAP en IPS in de toekomst elkaar meer kunnen versterken in het gelaagde proces van herstel van welbevinden na ontwrichtende ervaringen.

Creëer een toegankelijke omgeving voor herstel en ervaringsdeskundigheid

Herstel als een andere manier van denken over het omgaan met psychische ontwrichting vraagt tijd, inspiratie en onderhoud. Een omgeving waar ervaringsdeskundigen ondersteunen en mensen die met dezelfde thema's bezig zijn, elkaar kunnen ontmoeten, helpt om daadwerkelijk vorm te geven aan je herstel. In de vorm van een WRAP, door te brainstormen over hoe je omgaat met vooroordelen op je werk, met zelfstigma, de uitdagingen die je tegenkomt et cetera. Uitwisseling van ervaringen is een sterke motor voor herstel. Dat kan in een centrum voor herstel, een herstelacademie, een centrum voor zelfregie of gewoon in een buurthuis waar je mensen met vergelijkbare ervaringen ontmoet.

Breng thema's van (zelf)stigmatisering en discriminatie op tafel

Vooroordelen en de angst ervoor is een terugkomend thema bij het weer aan het werk gaan. Wat vertel ik wel en wat niet. Het blijkt dat mensen zich heel erg gesteund voelen als ze het er met gelijkgestemden over kunnen hebben. Het genereert ideeën en mogelijkheden om een persoonlijke oplossing te vinden. Concrete methoden als de Keuzehulp Openheid rond werk (CORAL: verzwijgen of vertellen) helpen mensen om te bepalen wat ze in welke situatie en hoe vertellen. Zie: www.kenniscentrumphrenos.nl Maar ook werkgevers en collega's moeten de kans krijgen te leren wat stigmatiseert, hoe je het – ongewild en onbewust – gemakkelijk doet en hoe je dat om kan buigen. Hierbij helpen voorlichting en verhalen van mensen die zowel herstel als stigmatisering aan den lijve hebben ondervonden.

Vergroot kennis en beschikbaarheid van WRAP en IPS

Beide methoden laten in (inter)nationaal onderzoek zien dat ze werken. Mensen ervaren meer herstel en krijgen eerder een baan. De methoden kunnen elkaar heel goed versterken. Dat wat mensen in hun (zoektocht naar) werk tegenkomen, kan heel goed met WRAP ondersteund worden. En WRAP kan heel goed tot nieuwe inzichten en doelstellingen (ten aanzien van werk) leiden. De methoden sluiten nauw aan bij de moderne inzichten over psychische ontwrichting en herstelondersteuning. Hoe meer mensen kennis hebben van WRAP en IPS, hoe gemotiveerder en beter de implementatie en hoe sterker de verspreiding van herstelondersteunend denken en handelen. WRAP en IPS worden dan niet meer gezien als losse methoden, maar als exponenten van herstelondersteuning en een moderne en geëmancipeerde manier van denken over psychische ontwrichting.

Creëer de noodzakelijke condities op het werk

Soms is het nodig dat werkgevers specifieke condities creëren waaronder mensen met een psychische kwetsbaarheid hun werk goed kunnen doen. Vaak zijn die benodigde condities niet bij voorbaat duidelijk. Gaandeweg ontdekt iemand dat bijvoorbeeld het kantoorwerk in een ruimte met vier personen een heel nadelige invloed heeft. Met wat aanpassing kan het probleem verholpen worden. Om dit te kunnen doen is het nodig dat werknemers niet gehinderd worden hun behoefte te bespreken door angst voor vooroordelen over psychiatrie. Werknemers met een achtergrond van psychische kwetsbaarheid zijn in de eerste plaats werknemer net als de collega's. Werkgevers kunnen sterk bijdragen aan een arbeids sfeer waarin mensen open kunnen zijn over hun persoonlijke situatie. Dit zal normalisering rondom ervaringen psychische ontwrichting bevorderen. Het vraagt een attitude en overtuiging die onder andere via Samen Sterk zonder Stigma geschoold kunnen worden. De stichting beschikt over werkambassadeurs die een organisatie kunnen ondersteunen om het thema bespreekbaar te maken, te inventariseren wat er nodig is en hiervoor een werkplan op te stellen en uit te voeren.

Lees meer: <http://samensterkzonderstigma.nl/wat-we-doen/stigma-en-werk/>

4. Meer informatie

Erp N van, Wezep M van, Boertien D, Bakel M van, Michon H (2015). Werken met WRAP. Resultaten voor duurzaam werk bij werknemers met (ernstige) psychische aandoeningen. Utrecht: Trimbos-instituut.

Boertien D, Bakel M van, Weeghel J van (2012). Wellness Recovery Action Plan in Nederland. Een herstelmethodie bij psychische ontwrichting. Maandblad Geestelijke volksgezondheid, 5, 276-284.

www.kenniscentrumphrenos.nl/wp-content/uploads/2013/06/Publicatie-voor-bij-Dienst-WRAP.pdf

Beschrijving IPS

www.trimbos.nl/projecten-en-onderzoek/erkenningstraject-interventies/erkende-interventies/individuele-plaatsing-en-steun

Beschrijving WRAP

www.trimbos.nl/projecten-en-onderzoek/erkenningstraject-interventies/erkende-interventies/wellness-recovery-action-plan

De andere referenties zijn opvraagbaar bij de auteurs.



WRAP en IPS kunnen elkaar in de toekomst meer versterken in het proces van herstel van welbevinden na ontwrichtende ervaringen. De resultaten van het onderzoek dat beschreven wordt in deze brochure, ondersteunen die gedachte. Mensen ervaren meer herstel en versterken hun inzetbaarheid.

WRAP - Wellness Recovery Action Plan

IPS - Individuele Plaatsing en Steun