

Leviaan

jaarbeeld 2017



Slenkstraat 201-4
1441 MN Purmerend

t 0800 - 33 88 33 88
e info@leviaan.nl
i www.leviaan.nl

© februari 2018

Colofon

Leviaan jaarbeeld 2017

Copyright © 2018

Redactie: Sylvia Padmos en Janneke Scharloo

Ontwerp en opmaak: Met Name Reclame

Fotografie: Tommy N Lance photography

Niets uit deze publicatie mag worden veeelvoudigd, door middel van druk, fotokopieën, geautomatiseerde gegevensbestanden of op welke andere wijze ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Leviaan.



Voorwoord

Een terugblik op het laatste jaar als RIBW Zaanstreek Waterland West-Friesland. Een positief jaar, waarin initiatieven succesvol bleken: een hoog sociaal rendement dankzij Stoelen met Kansen, een groei van ruim 10% in het aantal mensen dat wij ambulante coachen en begeleiden, nieuwe samenwerkingen en een voorspoedige pilot van ons cliëntportaal. Daarnaast blijven grote en kleine stappen die onze cliënten zetten in hun herstel, ons inspireren om altijd verder te reiken. Ondanks de hoge tevredenheid van cliënten ten aanzien van onze dienstverlening, werken wij continue aan verbetering van onze coaching en ondersteuning. U leest hier alles over in dit Jaarbeeld.

Vanaf dit jaar gaan wij verder als Leviaan. In dit jaarbeeld leest u over onze zoektocht naar een naam die past bij waar wij als organisatie voor staan. Centraal staat onze cliënt en zijn gewenst leven. Daar waar de kracht van de cliënt ligt, vormt het vertrekpunt van onze begeleiding. Dat is maatwerk. Wij spreken mensen aan op datgene wat goed gaat en waar zij zich in kunnen ontwikkelen. Daarmee ervaren zij een betere kwaliteit van leven met meer vrijheid en zelfstandigheid. Onze rol moet tenslotte zo klein mogelijk zijn.

Ik wens u veel leesplezier.

Han Jetten
Raad van Bestuur



Feiten en cijfers 2017

Medewerkers

Aantal medewerkers	510
Aantal FTE	347
Aantal stagiaires	30
Aantal vrijwilligers	70
Medewerkerstevredenheid	7,9 (2016)

Verzuim

Branche gemiddelde	5,1%
Leviaan	3,9%

Cliënten

Beschermd Wonen (intramuraal)	316
Begeleid Zelfstandig Wonen (extramuraal)	965
Cliënten met digitale begeleiding	563
Participatie	252

Cliënten per regio

Zaanstreek	468
Waterland	366
West-Friesland	356
Buiten de regio	26

Cliënttevredenheid

Begeleid Zelfstandig Wonen	8,6
Beschermd Wonen	7,2
Participatie	7,6

Herstelondersteuning

- 24 methodiekmodules herstel-ondersteunend werken voor medewerkers
- 12 trainingen voor medewerkers van sociale wijkteams
- 10 ervaringsdeskundige medewerkers, waarvan 8 de opleiding Alternatieve Route Ervaringsdeskundige hebben gevolgd
- 40 intervisiegroepen actief
- Samenwerking in herstelwerkplaatsen met GGZ NHN en Dijk en Duin

Participatie

- 130.000 uur aan werk- en activiteitenbegeleiding
- Gunning voor UWV Werkfit: 4 trajecten zijn gestart
- Stijging van 20% bij invulling van dagbestedingsbeschikking BZW

Omzet

29 miljoen



Cliëntportaal: ‘Meer eigenaar van je herstelproces’

Op dit moment hebben cliënten het recht om met hun begeleider hun dossier in te zien. In 2017 hebben wij voorbereidingen getroffen voor de introductie van het cliëntportaal. Hiermee hebben cliënten, ook zonder begeleider, inzage en kunnen zij informatie toevoegen aan hun dossier. Vanaf deze maand wordt het cliëntportaal gefaseerd ingevoerd. Eline van Putten is projectleider.

Eline: ‘Met het cliëntportaal geven we cliënten regie in hun eigen dossier, zij kunnen veel inzien en reageren op rapportages. Omdat zij zelf aan hun dossier meewerken, houden ze met de begeleiding meer tijd over voor andere zaken. Cliënten bepalen zelf of zij dit aankunnen, dit beslissen wij niet met en vooral niet voor de cliënt. Als projectleider heb ik een helicopterview, ben ik aanspreekpunt en zorg ik dat de technische en de zorginhoudelijke kant op elkaar afgestemd zijn.’

Wat zijn de consequenties van het cliëntportaal?

Eline: ‘Cliënten kunnen op ieder moment in hun dossier kijken, ook op momenten dat er niemand is om uitleg te geven. Ze kunnen in het systeem een vraag stellen of een opmerking plaatsen. Dit biedt naast mogelijkheden ook verantwoordelijkheden. Aan sommige acties zitten gevolgen, daar moeten begeleiders en cliënten afspraken over maken. Het is de bedoeling dat cliënten altijd rapportages kunnen inzien, soms zijn we echter verplicht tot het maken van bepaalde aantekeningen, om onze zorg te verantwoorden aan de inspectie bijvoorbeeld. Die aantekeningen zijn niet altijd bedoeld voor cliënten. We onderzoeken de mogelijkheid om daar werkaantekeningen van te maken.’

Hoe vindt de invoering plaats?

Eline: ‘Om te bepalen wat het effect is van het openstellen van het dossier, zijn we in september een pilot gestart met geselecteerde cliënten. Toen bekeken we de reacties, gebruiksvriendelijkheid en mogelijke vragen die het oproept. Niet in het minst ook bij de begeleiders. Bij de daadwerkelijke invoering voeren we de rechten van de cliënt gefaseerd in. Ze kunnen in eerste instantie alles lezen maar niet direct meeschrijven. Voor de nieuwe cliënten is het vanaf het begin onderdeel van de begeleiding, zij weten niet beter. Zo wordt het steeds normaler. In een volgende fase willen we ook de naasten inzage geven in het dossier, mits de cliënt daar toestemming voor geeft.’

Reacties uit het werkveld

Persoonlijk begeleider Els van Ouwerkerk: ‘Heerlijk dat cliënten binnenkort zelf toegang hebben tot hun dossier, ondanks dat dit voor alle partijen een grote omslag is. Als begeleider word je kritischer en denk je goed na over hoe je de kern verwoordt zodat het niet verkeerd begrepen wordt door de cliënt. De grootste winst zit volgens mij in de grote groep cliënten die bewuster met het proces bezig zal zijn en zich er meer eigenaar van zal voelen.’

‘Ik vind het vooral mooi dat ik deels zelf bepaal hoe mijn traject eruit ziet. Dat gun ik iedereen. Ik kan niet wachten tot ik zelf kan inloggen. Als ik dat gewoon op de bank met m’n iPad kan doen, ben ik helemaal blij!’, aldus een enthousiaste cliënt.



Droom in uitvoering

‘Al jaren droom ik over een auto, ik zie mezelf daar wel in rijden’, vertelt Stefan. ‘Ik had vroeger een rijbewijs en genoot van autorijden. Helaas is dat alweer even geleden. Toen ik aan mijn begeleider Sidney vertelde hoe de Mercedes in mijn hoofd eruit zag, hebben we hem op de iPad gevonden. Na al die jaren hoef ik het niet meer alleen van mijn fantasie te hebben, ik kan er gewoon naar kijken.’

Sidney: ‘Ik heb ooit ook een Mercedes gehad, dus met zijn beschrijving kon ik wel uit de voeten. Hij heeft budget, de ruimte en de mogelijkheden. Nu zijn we aan het kijken of hij zijn rijbewijs terug kan krijgen en dan gaan we voor de aanschaf. We hebben al een mooi exemplaar op het oog maar we doen het rustig aan, erover praten is voorlopig genoeg. Als cliënten een droom hebben, probeer ik altijd zo ver mogelijk te gaan om die waar te maken. Of dat nou een boodschap is in de supermarkt om de hoek, een nieuwe liefde of een auto. Ik ben ervan overtuigd dat de poging een droom waar te maken, kracht geeft.’

- ‘Ik kijk ernaar uit om met Sidney een tochtje te maken.’



‘Hoe ze mij helpen? Door gewoon dingen doen!’

Afgenomen depressie, meer contact met leeftijdsgenoten, een verbeterde thuissituatie, open staan voor hulpverlening, beter omgaan met geld en het voorkomen van huisuitzetting en gedwongen opnames en een gemiddeld financieel rendement van € 37.000. De effectmeting van het jongerenproject Stoelen met Kansen laat zien dat het samenbrengen van expertise binnen jeugd ggz, jeugdhulp en volwassen ggz werkt.

Stoelen met Kansen (SmK) is begin 2016 gestart door Leviaan, Parlan, Triversum en Parnassia Groep. Het programma richt zich op jongeren van 16 t/m 23 jaar met (ernstig) psychische problematiek, zoals depressie, trauma's of angststoornissen. Met individuele coaching trajecten op het gebied van (psychische) gezondheid, wonen, werk en sociale relaties, werken de jongeren aan hun persoonlijke ontwikkeling. Het uitgangspunt is dat de jongeren zelf keuzes maken voor wat zij op dit moment nodig hebben in hun stap naar maximale zelfstandigheid en deelname aan de maatschappij. Ook de familie en naasten zijn erbij betrokken.

Praktisch nut

Sinds de start hebben ruim 50 jongeren een traject doorlopen. Een onafhankelijk bureau onderzocht eind 2017 de effectiviteit ervan voor de deelnemers en hun naasten. De meerwaarde blijkt uit de snelle start van de trajecten en het feit dat jongeren aan de slag gaan met meerdere hulpvragen tegelijkertijd. De coaching vindt plaats in de leefwereld van de jongeren. Zij kunnen daardoor het geleerde direct in de praktijk toepassen. Aanvullend biedt het programma een aantal activiteiten vanuit een trainingscentrum voor jongeren met autisme. De contacten die de jongeren vanuit SmK opdoen met deze jongeren in het trainingscentrum, zijn zeer waardevol voor hun sociale ontwikkeling.

Oogkleppen afdoen

Ook voor professionals is SmK van toegevoegde waarde. Zij leren van elkaars expertise en kunnen snel een andere hulpvorm inschakelen als dat nodig is voor een jongere. Een coach omschrijft dat de 'oogkleppen afdoen'; waar professionals eerst vooral gericht waren op de eigen organisatie, richten zij zich nu meer op hun partner hulpaanbieders en gemeenten. In financiële zin blijkt uit de geëvalueerde casussen een gemiddeld maatschappelijk rendement van circa € 37.000 per deelnemer. Het grootste financieel rendement wordt behaald bij het voorkomen van een verblijf in woongroep.

Innovatieproject

SmK is gestart in de gemeente Hoorn met innovatiegelden. De samenwerkende partijen hebben vanuit de evaluatie verantwoording afgelegd over de ontvangen gelden. Het succesverhaal was al overgewaaid naar aangrenzende gemeenten, waarmee de gesprekken gaande zijn om dit project eveneens uit te rollen.



Leviaan, een naam die 'klopt'

Sinds begin van dit jaar gaat RIBW Zaanstreek Waterland West-Friesland verder als Leviaan. Daar ging een intensief traject aan vooraf, onder leiding van communicatieadviseur Sylvia Padmos: 'De oude naam dekte de lading niet meer, want in toenemende mate begeleiden wij mensen in de eigen woon- en leefomgeving. Het leven van de cliënt staat centraal. Wij ondersteunen bij het behalen van zijn levensdoelen. Dan is het raar als je in je naam verwijst naar een middel; het beschermd wonen.'

Hoe kies je een naam?

'In een traject van een jaar hebben we aantal stappen doorlopen om daar logischerwijs te komen. We dachten eerst na over onze positionering, onze plek in de markt. We spraken daarover met externe partijen, waaronder gemeenten, verwijzers en samenwerkingspartners. En uiteraard met collega's, cliënten en familieleden van cliënten. Daarmee kregen wij een goed beeld van wie wij zijn als organisatie en wat ons onderscheidt van anderen.'

Waaruit blijkt dat onderscheid?

'Uit de gesprekken kwam naar voren dat wij 'deskundige doeners' zijn. Wij proberen mensen in beweging te krijgen, van het herstellen van sociale contacten tot het verkennen van de mogelijkheden voor werk of dagactiviteiten. Realisme is daarbij belangrijk; niet iedereen is in staat om zelfstandig wonen of betaald werk te verrichten. Soms is stabiel blijven een doel op zich. Tot slot werken wij met onze cliënten aan aan herstel van perspectief. Dat is voor iedere cliënt anders en kleurt ieder op z'n eigen wijze in.'

Hoe vertaal je dat naar een naam?

'Daarvoor hebben we, in samenwerking met bureau ICSB, een aantal sessies georganiseerd met medewerkers en cliënten. Met creatieve oefeningen kwamen we al associerend en improviserend tot ruim 200 namen. Aanvullend ontvingen we ruim 75 namen via de tijdelijke website 'naamswijzigingribw.nl', waar iedereen de voortgang van het traject kon volgen. Veel namen vielen af, omdat ze al in gebruik zijn of niet passen bij onze organisatie. Met de overgebleven namen zijn we in een klein groepje gaan 'pitchen'. Hierbij ging het erom of je aan de hand van de door jouw uitgekozen naam de boodschap van de organisatie goed kon overbrengen. Dat resulteerde in een shortlist van namen die we door een merkenbureau lieten checken. Begin juli kwam het verlossende woord dat we Leviaan konden gebruiken. Met beschuit en muisjes hebben we de nieuwe naam in de organisatie bekend gemaakt.'

Wat waren de reacties?

'Heel positief. Ik had vooraf niet de illusie dat iedereen de gekozen naam mooi zou vinden. Wel dat men zou snappen waarom we deze keuze hebben gemaakt. Ik durf te zeggen dat we daar zeer zeker in zijn geslaagd. Zowel het traject om tot de naam te komen, als het verhaal bij de naam klopt. Leviaan past bij wie wij zijn.'

Hoe kies je een huisstijl bij een naam?

'We nodigden een aantal bureaus uit, waaronder onze eigen media-afdeling uit Zwaag. Bureau Thonik kwam met het winnende voorstel. Wij waren enthousiast over de boog in het woordmerk en de stip aan de horizon die iedereen op z'n eigen wijze inkleurt. Ik vind het persoonlijk heel mooi dat we geen vaste kleur voor de huisstijl hebben gekozen. Het logo is er in 30 kleuren. Om de huisstijl te introduceren, kregen alle medewerkers visitekaartjes in alle kleuren en we hebben het ook doorgevoerd op onze websites. Bezoekers kunnen zelf de kleur van de website instellen. Het logo, de huisstijl en de kleurvariatie dragen dus bij aan de boodschap: wij bieden maatwerk, ieder kleurt zijn leven op zijn eigen manier in.'

Waar ben je het meest trots op?

'Op zowel het proces als het resultaat. Dit was een ongelooflijk leuk en boeiend traject om te doen. Vorig jaar om deze tijd hadden we nog niets. Inmiddels voelt Leviaan steeds meer eigen. De naam past, de huisstijl past én het wordt goed ontvangen. Ik kijk er met veel plezier en trots op terug.'

Denk je dat de RIBW snel vergeten is?

'Wie?'



EPA-taskforce tilt samenwerking naar hoger niveau

In 2016 is de EPA-taskforce gestart, een ondersteuningsprogramma om het levensperspectief van mensen met een ernstig psychiatrische aandoening (EPA) te verbeteren. In Zaanstreek/Waterland neemt Leviaan hieraan deel met ZilverenKruis/Achmea, gemeenten, de Parnassia Groep/D&D en RIBW K/AM.

Sinds de start hebben we inzicht verkregen in het aantal mensen met EPA-problematiek in onze regio en kozen op basis daarvan de wijken waarbinnen proeftuinen zijn gestart. Leviaan is betrokken bij vijf proeftuinen. Irize Verstegen is procesbegeleider van de proeftuinen Rosmolenwijk, West Oude Haven en Wheermolen. Irize: 'Ik vind het heel mooi dat we met alle betrokken partijen ons inzetten voor de herstelwens van een cliënt binnen de wijk. We nodigen ook regelmatig vertegenwoordigers van andere organisaties uit, als dat nodig is voor een herstelwens. Na het eerste halfjaar van 2017 zijn al enkele successen geboekt. Nu wordt door middel van casusevaluaties onderzocht of de samenwerking in de proeftuinen effect heeft gehad voor de persoon met EPA.'

'Daarbij gelden twee voorwaarden: het is de herstelwens van een persoon met EPA. We willen niet over een cliënt spreken maar met een cliënt. De wens wordt altijd anoniem ingebracht en met toestemming van de desbetreffende persoon.'

Goede ervaringen

Irize vervolgt: 'De samenwerking versterkt, we zijn beter op de hoogte van elkaars mogelijkheden en beperkingen waardoor een samenhang ontstaat en er sneller wordt geschakeld. De deelnemers van de proeftuinen zoeken elkaar buiten de proeftuinen ook vaak op.'

Woonbegeleider Jelle Janse die voor Leviaan deelneemt in een proeftuin, beaamt dit: 'Mijn ervaringen met de EPA-taskforce zijn zeer positief. Iedereen kent zijn of haar plek steeds beter. We houden de bijeenkomsten op de werkplekken van de groepsleden, zodat je een beeld krijgt van elkaars werkplek. Ik merk dat de feedback anders is dan wanneer je dat binnen je team doet. Het zorgt voor nieuwe inzichten en andere opties. Vaak worden er ook contactpersonen genoemd bij andere instellingen, zodat je veel sneller bij de juiste persoon terecht kunt. Uiteindelijk is dit vooral zeer positief voor de cliënt.'



Naastenpanel geeft de mantelzorgers een stem

In totaal krijgt 43,5% van de mensen in zijn leven te maken met een psychische aandoening. Per jaar is dit bijna een vijfde van de volwassenen. Veel mensen zijn dus mantelzorgers, naaste of contactpersoon van iemand die een kwetsbare periode doormaakt. De belangrijke rol van naasten is door Leviaan altijd erkend, maar nooit formeel gefaciliteerd. Nieuwe inzichten leren echter dat het voor het herstelproces van cliënten essentieel is om juist in het netwerk te werken en dat te versterken.

Daarom hebben wij in 2017 een naastenpanel opgericht, waarmee we een van de koplopers zijn in de sector. Wij leggen aan hen organisatie- en zorgvraagstukken voor ter toetsing en inspiratie. Daarnaast is het panel aanspreekpunt voor naasten die vragen, ideeën of ervaringen willen delen. Een gesprek met initiatiefnemer Joyce Langedijk, cliënte Marjet Droog en haar neef Geert van der Meulen.

Wat was de aanleiding voor een naastenpanel?

Joyce: 'In navolging van de cliëntenraad wilde ik een paar jaar geleden een 'familieraad' oprichten, dat kwam onvoldoende van de grond. Toen ik vernam over de klankbordgroep van RIBW K/AM zag ik daarin een haalbaar alternatief. Gezien de snelheid waarmee ik een panel bij elkaar had, wist ik dat de behoefte groot was. Ik ben ervan overtuigd dat dit een mooie, laagdrempelige manier is om naasten te betrekken, niet alleen als het gaat om de betreffende cliënten maar ook om landelijke ontwikkelingen en ons beleid te bespreken.'

Hoe bent u bij het naastenpanel gekomen?

Geert: 'Tijdens een introductiebijeenkomst voor alle naasten vond ik het direct een goed initiatief. Die avond bleek dat er grote behoefte was om ervaringen uit te wisselen. Lotgenotencontact zie ik dan ook als een belangrijk aspect van het panel. Je hebt steun aan elkaar en je leert van elkaar. Ons panel bestaat nu uit zes naasten.'

Verschillend, vertegenwoordigen jullie alle naasten?

Geert: 'Dat is wel ons streven. Ik vind deze pioniersfase de leukste tijd, we bepalen nu onze rol. Inventariseren wij behoeften of richten wij ons ook op de oplossingen? Momenteel stellen wij de agenda voor 2018 vast. Onze doelstelling is om op aantrekkelijke en interessante manieren zoveel mogelijk naasten bereiken. We nodigen een gastspreker uit, organiseren thematische koffieochtenden en bieden ruimte aan de behoefte van lotgenotencontact. Daarnaast komt het panel eens per twee maanden bij elkaar, waarbij om-en-om de bestuurder en manager zorginhoud aanschuift. De onderwerpen kunnen concreet over locaties of zorgvraagstukken gaan, maar ook over de politiek en beleid.'

Wat vinden jullie ervan dat dit panel is opgezet?

Marjet: 'Ik heb er in de praktijk nog niet zoveel van gemerkt. Ik had altijd al goed contact met mijn neef.'

Joyce: 'Ik hoop dat het panel de samenwerking tussen naasten en cliënten verbetert. Tussen jullie loopt het gelukkig al heel goed. Er zijn ook cliënten waarbij het contact met de naasten weliswaar goed is, maar waarvan de naasten bijvoorbeeld nooit aanwezig zijn bij voortgangsgesprekken. Inhoudelijk zijn ze dan niet betrokken. Als Leviaan staan wij voor herstellen in de maatschappij, zoveel mogelijk op je eigen plek met de mensen die je het liefst om je heen hebt. Dat contact willen wij verbeteren. Ik merk dat het onder medewerkers ook begint te leven, het naastenpanel wint steeds meer aan urgentie.'



Toezicht op Leviaan

Het beeld van een raad van toezicht die zich een paar keer per jaar binnenskamers door de bestuurder laat informeren en daarna een dikke sigaar opsteekt, is niet meer van deze tijd. In het onderwijs, de zorg en bij woningcorporaties ontstonden excessen waarbij steeds vaker de vraag rees: ‘waar was de raad van toezicht?’.

Symen van der Meer, voorzitter van onze raad van toezicht: ‘Leviaan vervult een publieke taak. De centrale cliëntenraad (CCR) houdt hier toezicht op vanuit het cliëntperspectief, de ondernemingsraad (OR) kijkt over de schouder van de bestuurder mee vanuit het perspectief van de medewerker, het naastenpanel adviseert vanuit de rol van naasten en in dat palet hoort ook de raad van toezicht die als een onafhankelijk orgaan toezicht houdt op het beleid, bestuur en de strategie én verantwoording aflegt.’

Aan wie?

‘Bij een commercieel bedrijf, zoals een vennootschap als Akzo Nobel of Philips, stellen de aandeelhouders een raad van commissarissen aan die voor hen toezichthoudt. Er is echter geen ‘eigenaar’ van Leviaan, dus wij houden namens de samenleving toezicht en leggen dan ook aan de samenleving verantwoording af. De vereniging van zorgdirecteuren, vereniging van toezichthouders en de politiek hebben een governance code opgesteld waarin is vastgelegd hoe je als zorginstelling hoort te opereren en wat ieders rol daarin is. De essentie daarvan is dat je je als raad van toezicht breed moet laten informeren en dat je herkenbaar en bereikbaar moet zijn. En natuurlijk moet je van je werk als toezichthouder verantwoording afleggen’

Hoe vormen jullie je een beeld van Leviaan?

‘In de acht jaar dat ik toezicht houd, is er veel veranderd. In het begin spraken wij vooral met de bestuurder over beleid, we zijn bovendien werkgever van de bestuurder en hebben een adviesfunctie richting de raad van bestuur, tevens moeten we wettelijk een aantal zaken goedkeuren. Om zowel het beleid als die werkgeversrol goed uit te voeren zijn we uit de bestuurskamer gekomen en hebben we onze blik steeds verder verruimd. We lieten ons informeren door het managementteam en onze collegatoezichthouders de OR en de CCR. Door werkbezoeken kwamen we met cliënten en medewerkers in gesprek. Vanaf eind 2017 voegden wij daar nog een gesprekspartner aan toe: de organisaties waar de bestuurder zaken mee doet. De externe collega’s waren aangenaam verrast, wij zijn daar een voorloper in.’

Dan heeft u het wel drukker gekregen...

‘Zeker! Het is echter de enige wijze waarop wij deze verantwoordelijke rol goed kunnen vervullen. Het lastige van toezichthouden – evenals de begeleiding van onze cliënten – is dat het altijd beter kan. Wij zoeken naar mogelijkheden om te voorkomen dat het cliëntbelang een abstractie wordt. De interne toezichthouders OR en CCR komen verplicht een aantal keer per jaar bij elkaar. Wij besloten de strategische vraagstukken met hen samen in gemengde subgroepjes te bespreken. Vanuit een informele setting krijg je meer begrip voor elkaars standpunten dan vanuit een vergadersetting. Dan wordt toezichthouden leuk.’

Kwam er nog een eyeopener uit die sessie?

‘Voor ons is belangrijk dat we wèrkelijk begrijpen wat besluiten betekenen voor de cliënt en het personeel. Neem ambulantisering. Wat doet het met een cliënt als hij hoort dat hij zelfstandig begeleid gaat wonen, terwijl hij dacht zijn leven op een woonvorm door te brengen? Wat betekent het voor het werk van de begeleider? Als je dat vraagstuk op papier ziet, heeft dat een heel andere lading dan wanneer je een cliënt of medewerker hoort vertellen. Toezichthouden is niet alleen aanschouwen, het is meedenken en meevoelen.’



Samen de klus klaren

Bij de media-afdeling hebben mensen er zin in en durven zichzelf te zijn. Ze genieten ervan om op het werk zijn. Ze laten zien wat ze kunnen en staan open voor nieuwe dingen. Ze komen voor zichzelf op, maken grappen en halen de leukigheid uit het werk. Begeleiders Helma Hovener en Jeroen de Gast zijn er de sfeermakers, geven 'de triggers' en gaan actief met de deelnemers aan de slag. Dagelijks zijn dat er zo'n 8 tot 10 per dagdeel. Deelnemers leren er werkvaardigheden, arbeidsethos, halen hun diploma en stromen uit naar een hbo studie of werkplek. 'Een van onze mensen is inmiddels programmeur.'

'Ieder op z'n eigen eilandje bezig zijn, begint Helma, 'voor de mensen hier, is het hun 'zijn'. Automatisch stapt men in een soloproject. Dat is hier door de jaren heen zo geweest. We zijn bezig dat te doorbreken en te sturen op samenwerking. Afgelopen jaar deden we dat bijvoorbeeld door de sfeer wat losser te maken, maar ook met overwerk. Want ook dat hoort soms bij werken.

Jeroen: 'We hebben overwerk gecreëerd, om ook die ervaring mee te maken. Een week van te voren praat je er samen over. Hoe ervaar je het om te horen dat er moet worden overgewerkt? Hoe werk je mee aan de klus zonder dat je in je hoofd vastloopt? Ondanks dat we er samen over hebben gepraat, weet je niet hoe men reageert als je het echt aankondigt. Het was een mooie aanleiding om het belang van samenwerken te laten zien. Je werkt namelijk over als iets af moet. Je moet samen de klus klaren. Dat lukte.'

Pitchen voor de nieuwe huisstijl

Samenwerken kwam tot uitdrukking toen de media-afdeling afgelopen zomer meedeed in de bureauselectie voor de ontwikkeling van het nieuwe logo en stijl van Leviaan. Jeroen: 'We bespraken de briefing door onszelf vragen te stellen; welk gevoel roept welke kleur op? Waar moet het lettertype aan voldoen? Elke streep op papier moet een verhaal hebben. Je kunt niet aankomen met dat vind ik leuk. Waarom staat dat daar? Welk verhaal hang je eraan vast? Het was een unieke kans om aan mee te doen. Iedereen was enthousiast. En toch gebeurde er in beginsel niets. Tot we zeiden dat ze iedere ochtend in het kantoor met papier en pen moesten tekenen, zonder computer. Daar kwam de grote doorbraak. Mensen gingen naar elkaar kijken. Hoe heb jij dat gedaan? Waarom? Er ontstonden 'crossovers'; wat jij doet, past ook in dit ontwerp. Zo ontstonden door samen te werken uiteindelijk twee ontwerpen.'

Meer uit mensen halen

Helma: 'De reacties waren bijzonder positief. Bestuurder Han Jetten schreef erover in de nieuwjaarsbrief aan het personeel. Ook bij de sportdag voor cliënten bracht hij het voren. Dat is belangrijk voor de mensen, want zij krijgen daarmee erkenning voor wat zij hebben gedaan.'

'Het beste bureau is het niet geworden, want dat zijn wij,' zegt Jeroen lachend. 'In eerste instantie was men hier teleurgesteld. Dat we mee mochten werken aan toepassing van de huisstijl, was voldoende om uit de teleurstelling te stappen.' 'De mensen van de media-afdeling maakten onder andere visitekaartjes voor alle medewerkers, afsprakenkaartjes en de PowerPoint template. We doen steeds meer voor Leviaan en halen meer uit met de mensen. We werken aan een instelling van 'ik zit hier in mijn dagbesteding' naar 'ik ben op mijn werk, ik ben weer iemand, ik kan iets', besluit Helma.