I WANT TO BREAK FREE: 8 STRUIKELBLOKKEN OP DE WEG NAAR ARBEIDSGELUK VOOR HULPVERLENERS

Arbeidsgeluk voor hulpverleners. Dat is minstens zo belangrijk als het voor mensen met een label is om zich een positie te verwerven op de Geluksmarkt. Het één kan niet zonder het ander. Als tevreden hulpverlener zet je 10 stappen méér voor je cliënt en heb je dus altijd een voorsprong op andere hulpverleners. Je kunt er het beste, creatiefste, enerverendste, tofste en leukste team van Nederland mee worden. Hoe bereik je dat?

1. Tackle het vergoedingssysteem

Ik werk al 35 jaar in de Psychiatrie, dus ik heb veel vergoedingssystemen voorbij zien komen.

En vóór ik de pijp aan Maarten geef gaan er nog een heleboel volgen. Er is maar één manier om die systemen het hoofd te bieden: doorgrond ze.
Leer elk vergoedingssysteem van voor naar achter kennen. In elk systeem zitten hiaten. Als je die weet te vinden, strekt het tot aanbeveling om je vervolgens de kunst van het Creatief Boekhouden aan te leren. Dat betekent in de praktijk dat je gewoon een hele dag met één cliënt op stap kunt gaan en dat onder verschillende verrichtingen kunt wegschrijven. Je maakt een vriend voor het leven. Eenzaamheid is het grootste probleem in het leven van mensen met een label.

Zet het systeem naar je hand en verdien geld. Zóveel dat je jezelf terugverdient. Zóveel dat je team altijd geld verdient. Zóveel dat jouw teamleider elke maand lachend bij het Managementoverleg kan aanschuiven. Dat is jullie wisselgeld om te doen wat je wilt doen: echt het verschil maken in het leven van cliënten.
Een nieuw teamlid leer je dus in de eerste proefmaand hoe hij moet registreren om zichzelf terug te verdienen. Verlang dat die persoon binnen een week alle registratiecodes uit zijn hoofd kan oplepelen. Hulpverleners zijn niet gewend om in euro's te denken. Overhoor die persoon en zaag hem pas na zijn proefmaand door over inhoudelijke skills. First things first.

2. Bestrijd kokervisie

Nodig een Outside Agency uit bij je teamvergadering. Iemand die niets te maken heeft met de GGZ. Laat hem gedurende een maand of 3 aanzitten bij jullie teamvergadering en vraag na die 3 maanden om Feed Forward. Vraag wat die persoon van jullie vindt. Vraag of jullie doen wat je zou moeten doen: het verschil maken in het leven van jullie cliënten. Bespreek ethische dilemma's. Die doen zich immers elke dag voor.
Elk team ontwikkelt zich door de tijd tot een systeem dat zichzelf in stand houdt en dat weinig tot geen input van buitenaf meer toelaat. Iemand van buitenaf laten aanschuiven is een manier om fris te blijven, uitnodigend, open en kwetsbaar.
Een Outside Agency kan ook een ervaringsdeskundige zijn, een familie-ervaringsdeskundige, Rik van Laken, Sander Heersche, Toon Walravens, een moeder van, Bert Stavenuiter van Ypsilon of Bas van Raay van de Mat, een geslaagde zakenman of -vrouw, een gemeenteraadslid.

3. Pak de politiek aan

Nodig een lid van de Tweede Kamer uit om een dag met je mee te lopen. Als je begrip wil kweken voor jouw doelgroep of jouw team, dan helpt het als je verantwoordelijke mensen laat zien wat er speelt – op straat en in de huiskamers. Voor die mensen is het een onvergetelijke gebeurtenis, a life changing opportunity. Elke avond, net voor ze in slaap vallen, passeert die ervaring bij hen de revue.

Wees proactief: hulpverlenen is Ondernemen. Herstellen is Ondernemen. Je kweekt begrip en medewerking. En je genereert geld. Om leuke dingen te doen met cliënten.

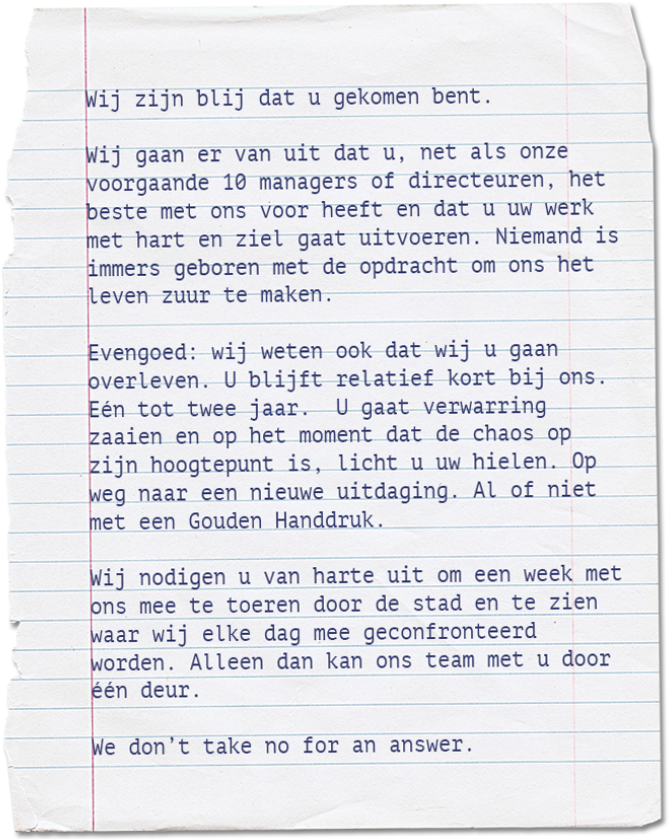
4. Swing Jobs. Overleef The Seven Year Itch

Ik geef toe, ook ik heb wel eens naar die swingers-programma's van Menno Buch gekeken. Je kunt er best iéts van leren. Misschien ken je de term: The Seven Year Itch. Goedbeschouwd is het wijs om na 7 jaar het roer om te gooien. Je ziet door de bomen het bos niet meer en je betrapt jezelf er op dat je met tegenzin naar je werk gaat. Vraag je teamleider of je een korte of lange periode in een ander team mag werken. Het mes snijdt aan twee kanten: jij doet de broodnodige variatie en inspiratie op en je nieuwe team profiteert van het feit dat jij een objectieve blik hebt en dus heel sec kunt reflecteren op wat er in dat nieuwe team allemaal anders zou kunnen. Of verander gewoon van baan. Dat kan ook. Per 1 januari ga ik de opleiding tot Verpleegkundig Specialist doen, als tijdelijk medewerker van GGZ NHN. Dan is het precies 7 jaar geleden dat ik 1 van de 800.000 ZZP'ers werd.

5. Manage je interne reputatie

In tijden van schaarste bewaken organisaties en professionals hun budget en hun positie met fanatisme. De gevechten vinden meestal plaats in het bovenste GGZ-

echelon: de Management- en Directielaag. Wat te doen als je met een duurbetaalde interim te maken krijgt?
Nodig die interim uit bij je teamvergadering en herhaal de volgende woorden:



Wij zijn blij dat u gekomen bent.

Wij gaan er van uit dat u, net als onze voorgaande 10 managers of directeuren, het beste met ons voor heeft en dat u uw werk met hart en ziel gaat uitvoeren. Niemand is immers geboren met de opdracht om ons het leven zuur te maken.

Evengoed: wij weten ook dat wij u gaan overleven. U blijft relatief kort bij ons. Één tot twee jaar. U gaat verwarring zaaien en op het moment dat de chaos op zijn hoogtepunt is, licht u uw hielen. Op weg naar een nieuwe uitdaging. Al of niet met een Gouden Handdruk.

Wij nodigen u van harte uit om een week met ons mee te toeren door de stad en te zien waar wij elke dag mee geconfronteerd worden. Alleen dan kan ons team met u door één deur.

We don't take no for an answer.

6. Registreer met Pizza

Registratiedwang is de nagel aan des hulpverleners doodkist. Iedereen fulmineert er over. Het zet aan tot muiten, tot ontevredenheid en tot vingerwijzen. Hoe hou je het werkbaar?

Organiseer 1 keer per maand een Pizza-avond. Bestel 15 pizza's en bier. Laat je teamleden onder het nuttigen van al dat lekkers alle achterstallige administratie bijwerken. Zorg er voor dat ook de teampsychiater aanwezig is, en dat hij net zo hard meedoet.

Als je het echt tot een onvergetelijke avond wilt laten uitgroeien, bezoek dan na dit alles, met het gehele team, een snoeihard rockconcert van Henry Rollins in de beste Rocktempel van Nederland, Paradiso. Nodig daarbij ook je manager of directeur uit. Waak er voor dat je die op tijd laat komen en niet op het moment dat jouw teamleden elkaar aan het einde van de avond met volle bierglazen aan het besproeien zijn.

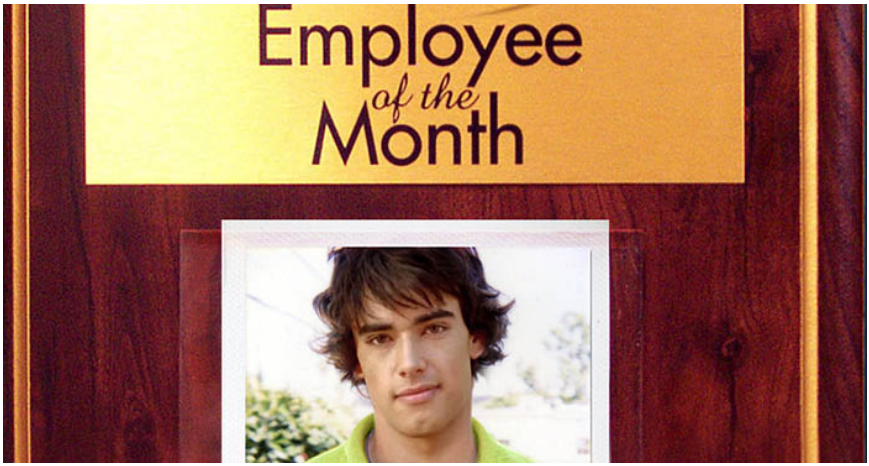
7. Bevorder herstel met bier

Maak er een goed gebruik van om elke vrijdag de toegangsdeur tot jullie kantoor om 16 uur op slot te gooien. Stuur twee stagiaires met forse boodschappentassen naar Albert Heijn en laat ze bier en borrelnoten inkopen. Nodig cliënten uit die flink op weg zijn in hun herstel. Laat ze met jullie de week uitluiden. Het komt hun herstel zeer ten goede. Doe gewóón. Gelijkwaardigheid, dat is wat we nastreven. In alles.

8. Be proud to be Certified en stimuleer competitie

Hang al je diploma's, certificaten, getuigschriften in mooie lijstjes in de wandelgangen van jullie kantoor. Vraag al je teamleden dat ook te doen. Daarmee laat je aan cliënten zien dat het je ernst is: dat je gestudeerd hebt om het werk te doen dat je doet. Daarnaast verhoogt het de teamgeest en je zelfgevoel: in het Engels ook wel self esteem genoemd. Tenslotte is dat waar we dagelijks aan sleutelen met onze cliënten: aan het beeld dat je van jezelf hebt en aan alles op de juiste waarde kunnen schatten. Vanuit die wetenschap kun je weer verder bouwen aan zelfactualisatie.
Loof markante prijzen uit voor de Top 3 van grootverdieners in jouw team. Grootverdieners zijn de teamleden die de meeste contacturen met cliënten hebben gemaakt.

Benoem een Employee of the Month. Een teamlid dat zich heeft onderscheiden in omdenken en creativiteit. Hang een ingelijste foto van die persoon op een plek waar alle teamleden elke dag voorbij lopen.



Ik geef je op een briefje dat jouw teamleden je gaan vervloeken. In Nederland geldt immers de regel: Doe maar gewoon, dan doe je al gek genoeg. Evengoed, dat schelden gaat slechts 3 maanden duren. Vergeet na 3 maanden bewust om de prijzen uit te reiken of een Hulpverlener van de Maand te kiezen. Je team zal met minder dan ziekte en dientengevolge jouw afwezigheid als reden daarvoor geen genoegen nemen. Goede prestaties benoemen went heel snel. Tenslotte zal iedereen, elke dag, zijn meerwaarde voor het team mogen bewijzen. Voor jou 10 enthousiaste, creatieve, bijzondere en gepassioneerde anderen.