

# Perspectief bieden, kansen benutten



**Van visie naar actie**

Versie 23 mei 2012

**\*\*\* Wie zorgt, praat mee! \*\*\***

*'Wrijving geeft glans'*

(Citaat kaderlid tijdens een van de visiebijeenkomsten)

## 1. Inhoud

1. Inhoud.....	3
2. Inleiding .....	4
4. Missie, doel en visie .....	5
Filosofie .....	5
Expertise van Ypsilon.....	6
5. Sterkten, zwakten, kansen en bedreigingen .....	7
6. Toekomstvisie.....	8
7. Strategische doelen.....	10
8. Uitwerking activiteiten landelijk bureau .....	12
Basisfuncties .....	12
Ondersteunende projecten tot en met 2014.....	14
Bijzondere projecten.....	16
9. Afdelingen aan zet.....	18

## 2. Inleiding

Perspectief bieden, kansen benutten. Dat zijn de trefwoorden bij de richting die Ypsilon de komende jaren nadrukkelijk wil inslaan. Trefwoorden die ze terugkreeg van haar achterban. Trefwoorden ook, waarmee ze een waardevolle aanvulling denkt te kunnen leveren naar diezelfde achterban, maar ook naar de wereld om haar heen. Dit document laat zien hoe Ypsilon daartoe is gekomen, scheidt de kaders waarbinnen ze wil werken en beschrijft hoe ze daar tot en met 2014 aan wil werken.

Het opstellen van een document dat een breed gedragen visie van een hele vereniging moet verwoorden kost tijd. Ypsilon trok er twee jaar voor uit. Gedurende die periode werd een werkgroep Visiedocument geformeerd, een eerste schets gemaakt en besproken, een gedegen concept vervaardigd voorzien van zes bijlagen, werd de achterban geraadpleegd via een serie visiebijeenkomsten en werden de uitkomsten geanalyseerd.

In dat proces is het accent gaandeweg verschoven: begon het visiedocument als een document dat vooral richting gaf aan het werkproces, gaandeweg kwam er steeds meer behoefte aan een document dat richting moest geven aan de inhoud. De ondertitel van het document dat nu voor u ligt, laat die verschuiving zien: 'Van visie naar actie' staat er, om aan te geven dat vanuit het oorspronkelijke concept-visiedocument een vertaalslag is gemaakt naar concrete activiteiten. Het is dus de inhoud die in dit nieuwe document voorop staat; de meer technische invulling is verwerkt in de bijlagen. De verhouding tussen de verschillende documenten ziet er grafisch als volgt uit:



Kortom, we richten onze blik nadrukkelijk vooruit, maar niet zonder een speciaal woord van dank uit te spreken aan de leden van de Visiegroep die de geestelijk vader/moeder waren: Hans van den Berg, Leo Hulsebos, Pierre Janssens, Ad Kolen, Hetty Laverman en Mathilda Oosterhuis, onder voorzitterschap van Auke van Dijk.

De achtergronden bij de totstandkoming vindt u terug in bijlage 1. Een beschrijving van de financiële structuur vindt u in bijlage 2.

## 4. Missie, doel en visie

Waarom bestaat Ypsilon eigenlijk? En voor wie? In elk geval voor familieleden van mensen met een verhoogde psychotische kwetsbaarheid. Of voor 'naastbetrokkenen' als men het vollediger wil zeggen, want goede vrienden, medestudenten of burens zijn net zo welkom.

Wat hen bindt is dat ze zichzelf als taak hebben opgelegd dat er zorg is: ten gunste van de zieke naaste. En dus is Ypsilon er ook voor degene bij wie het begon: die naaste die nu ook plotseling 'patiënt' is geworden. Maar altijd met het streven dat beiden zo zelfstandig mogelijk kunnen functioneren, zo min mogelijk gehinderd door de negatieve implicaties die de psychose met zich meebracht.

De afstand tussen beiden kan door de tijd heen variëren en is afhankelijk van onder meer de relatie die ze voor die tijd hadden, de ernst van de ziekte en de mate van herstel en de draagkracht van de omgeving. En de steun vanuit de hulpverlening, die samen met patiënt en familielid de driehoek vormt die in het jargon 'triade' wordt genoemd.

Ervan overtuigd dat het 'triadisch model' over het algemeen de beste zorg oplevert, vraagt het van Ypsilon om een grondhouding naar de andere twee hoekpunten die op zijn minst als een uitdaging valt te betitelen: zowel de vereniging zelf als haar leden moeten altijd weer een middenweg vinden tussen betrokkenheid en afstand nemen. Stáán waar het nodig is, maar zónder te betuttelen. En naar de hulpverlening met toegestoken hand, maar zonder dat de kritische blik te verliezen.

Wrijving geeft glans, dus hanteert Ypsilon een positief kritische opstelling.

Proberen we die positie in een paar kernzinnen samen te vatten, dan zouden dat deze kunnen zijn:

### **Missie**

Ypsilon wil perspectief bieden aan mensen met iemand in hun omgeving die kampt met een verhoogde psychotische kwetsbaarheid om eraan bij te dragen dat de kwaliteit van leven voor mensen met deze kwetsbaarheid verbetert.

### **Doel**

Vanuit het gezichtspunt van naaste ijvert Ypsilon ervoor om alle betrokkenen sterk, weerbaar en zelfbewust te maken en de maatschappij ontvankelijk te maken voor deze kwetsbare groep. Hiertoe ondersteunt ze familieleden en andere naastbetrokkenen. Daar waar anderen het laten liggen zet ze zich bovendien actief in voor professionele, menselijke en perspectief biedende zorg op individueel, lokaal, regionaal en landelijk niveau. Ypsilon wil bovendien bevorderen dat familieleden maatschappelijk actief blijven en de rollen behouden die ze voorheen hadden, bijvoorbeeld als gezinslid en in studie en beroep.

### **Visie**

Wie zorgt praat mee. Ypsilon werkt vanuit het besef dat een optimale samenwerking tussen de betrokkene, diens omgeving en de hulpverlener in een triade leidt tot de beste vooruitzichten - zowel in medisch als maatschappelijk opzicht.

### **Filosofie**

De eerste keer dat dat Ypsilon zich boog over een gedegen meerjarenbeleidsplan was in 1999. Vele van de uitgangspunten van toen hebben niets aan kracht ingeboet. Samen vormen ze de filosofie van waaruit Ypsilon opereert:

Ypsilon is er voor familieleden van mensen met een verhoogde psychotische kwetsbaarheid. Daarbij streeft ze ernaar de betrokkene zelf en diens familie sterk, weerbaar en zelfbewust te maken. Door de kennis en ervaringen van familieleden te bundelen en uit te dragen, levert de vereniging een essentiële bijdrage aan de zorg.

De vereniging werkt vanuit het besef dat in een optimale behandeling de triade van patiënt, hulpverlener en familie in harmonie met elkaar optrekken. Dit vereist dat er overeenstemming is over de rol die de familie binnen deze triade speelt. Ze is partij in de zorg voor de patiënt, indien deze zelf niet voldoende voor zijn eigen belangen op kan komen.

Het zwaartepunt van het beleid ligt bij de basis: de regionale afdelingen. De landelijke organisatie wordt gevoed door de regio's en neemt alleen die zaken op zich die niet regionaal kunnen worden gerealiseerd: Van 'bottom' naar 'up'. Juist in de samenwerking tussen de regio's en de landelijke organisatie zit de meerwaarde van de vereniging.

Ypsilon werkt resultaatgericht en democratisch georganiseerd: Elk familielid kan zijn eigen deskundigheid inbrengen en daarmee bijdragen aan de koers van de organisatie. Daarbij staat niet de ziekte centraal, maar het streven naar welzijn en geluk. Herstel-denken, bouwen op eigen kracht, perspectief bieden en kansen benutten zijn leidend in de visie en het werk van de vereniging. Niet alleen omdat dat ieders leven prettiger maakt, maar ook vanuit het besef een positieve houding cruciaal is voor een goede prognose.

Als luis in de pels is Ypsilon kritisch waar het moet en positief waar het kan. Zo opbouwend mogelijk, maar zonder blad voor de mond. Wrijving geeft glans. Cont(r)acten met financiers en samenwerking met derden vormen nooit een belemmering voor het uitdragen van haar ideeën.

### ***Expertise van Ypsilon***

De expertise die ze op een aantal terreinen heeft opgebouwd maakt Ypsilon uniek en onmisbaar:

- Op het gebied van ervaringsdeskundigheid van familie vervult ze een onmisbare expert-rol die in zowel in de zorg als de politiek als zodanig wordt erkend
- Ypsilon is innovatief en heeft een lange traditie in het initiëren van nieuwe initiatieven en producten. Voorbeelden uit het verleden zijn de eerste congressen voor verpleegkundigen, de kwaliteitsprijs schizofrenie en de training interactievaardigheden. Recente voorbeelden zijn de Triadekaart en de Ypsilon Familiester
- Ypsilon bouwt bruggen en werkt samen op alle denkbare niveaus: triadisch in de directe zorg, met patiëntenvereniging Anoksis, collega-organisaties en het Landelijk Platform GGZ en ook in gemeentelijk beleid (wonen, reïntegratie, WMO).

## 5. Sterkten, zwakten, kansen en bedreigingen

Een visie op de toekomst wint aan kracht als de vereniging rekening houdt met de eigen sterkten en zwakten, maar zich ook rekenschap geeft van de kansen en bedreigingen in de omgeving waarin ze zich bevindt. De belangrijkste daarvan zijn opgenomen in de onderstaande tabel.

Sterkten	Zwakten
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zowel landelijk als regionaal georganiseerd.</li> <li>• Niet alleen afhankelijk van overheidssubsidie.</li> <li>• Ruime ervaring in het werven van projectgelden.</li> <li>• Gezag en bekendheid door grote achterban, hoog kennisniveau en landelijke organisatie.</li> <li>• Goede relaties en netwerk met o.a. landelijke organisaties (Anoiksis, Phrenos, LPGGz, Trimbos-instituut).</li> <li>• Uitstekende informatievoorziening en voorlichting aan leden en niet-leden</li> <li>• Veel ervaringsdeskundigen en ervaringsdeskundigheid beschikbaar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ledenaantal loopt langzaam terug.</li> <li>• Geen structurele financiering voor uitvoering “eigen” beleid.</li> <li>• Onvoldoende opgeleide en getrainde vrijwilligers, landelijk en regionaal</li> <li>• Sterk afhankelijk van incidentele projectfinanciering (en dus beleid van derden).</li> <li>• Op decentraal niveau alleen vrijwilligers.</li> <li>• Onduidelijkheid m.b.t. verantwoordelijkheden en bevoegdheden, landelijk en regionaal.</li> <li>• Focus is vaak ziekte- en GGZ-georiënteerd en weinig op herstel en op bijv. de gemeente.</li> </ul>
Kansen	Bedreigingen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vraagsturing in zorg neemt toe: naastbetrokkenen spelen een belangrijker rol dan voorheen.</li> <li>• Overheid heeft ‘zorg dichterbij huis’ tot speerpunt benoemd</li> <li>• Samenwerking in de zorg is toegenomen (denk aan ketenzorg, F-ACT).</li> <li>• Samenwerking tussen cliënten- en familieorganisaties is beter dan ooit (Landelijk Platform GGZ)</li> <li>• Kennisinstituten (universiteiten en hogescholen) zien belang in van ervaringsdeskundigheid en toepassing ervan.</li> <li>• WMO-gelden komen lokaal en regionaal ter beschikking</li> <li>• Al veel GGZ-instellingen beschikken over een familievertrouwenspersoon</li> <li>• Steeds meer GGZ-instellingen beschikken over een familieraad</li> <li>• GGZ-instellingen nemen meer (familie)ervaringsdeskundigen in dienst.</li> <li>• Maatschappelijke aandacht voor ‘liefdadigheid’ neemt toe.</li> <li>• Bijzondere woonprojecten nemen toe in kwaliteit en omvang door toenemende aandacht voor extramuraal wonen.</li> <li>• Waardering voor empowerment van patiënten en hun naastbetrokkenen neemt toe.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De subsidie vanuit het rijk wordt afgebouwd.</li> <li>• Collega-organisaties nemen in omvang en aantal af.</li> <li>• Grote bezuinigingen in de zorg.</li> <li>• Eigen bijdragen maken kans op zorgmijding groter.</li> <li>• Familieparticipatie is nog niet doorgedrongen tot alle niveaus in de zorg</li> <li>• Weinig samenhang belangenbehartiging op regionaal niveau.</li> <li>• Binnen WMO komen GGZ-cliënten te weinig aan bod.</li> <li>• Aanpak van verslavingszorg, psychiatrische zorg en forensische zorg is te gescheiden.</li> </ul>

## 6. Toekomstvisie

In de voorgaande hoofdstukken hebben we enerzijds beschreven wat Ypsilon wil zijn en anderzijds een schets gegeven van Ypsilon in haar omgeving. Beide zijn bepalend bij de vraag die in dit hoofdstuk voorligt: wat gaat Ypsilon doen en wanneer wil ze zaken gerealiseerd hebben. Ypsilon richt zich hierbij op de jaren 2011 tot en met 2014.

*Wat zien we als we kijken naar Ypsilon aan het eind van die 4 jaar:*

- In alle familieraden hebben leden van Ypsilon een plaats. Familieraden houden zich bezig met familiebeleid, dat steeds meer vorm krijgt. De triadisch samenwerking wordt steeds vanzelfsprekender
- Er is een toename van het aantal afdelingen. Binnen afdelingen zijn meer leden actief met nieuwe initiatieven: in het kader van de WMO en onderlinge steun.
- Er is samenwerking met de GGZ, de familieraad en mantelzorgorganisaties.
- Op een aantal plaatsen wordt ook aandacht geschonken aan andere ernstige psychiatrische stoornissen dan schizofrenie
- Afdelingen worden mede gefinancierd uit regionale gelden
- Er is een levendige wederzijdse communicatie tussen het landelijke Ypsilon en de afdelingen. Landelijke medewerkers bieden op regionaal niveau hun inbreng en omgekeerd
- Er wordt geïnvesteerd in versterking van de ervaringsdeskundigheid. Meer vrijwilligers zetten zich in voor concrete initiatieven
- GGZ-instellingen doen vaker een beroep op de ervaringsdeskundigheid van Ypsilon
- Het landelijk bureau werkt als een spin in het landelijk netwerk. Zij gebruikt daarbij een scala aan communicatiemiddelen
- Jaarlijks keren de regionale bijeenkomsten in Noord-, Midden- en Zuid-Nederland terug. Zij mogen zich verheugen in een warme belangstelling. Gaandeweg ontstaan er ook meer tijdelijke samenwerking tussen leden en afdelingen om iets samen aan te pakken
- Ypsilon wordt gezien als het centrum voor ervaringsdeskundigheid. De politiek ziet Ypsilon als een adviseur. Er zijn directe relaties met de belangrijkste politieke partijen en landelijke organisaties, direct en indirect via de LPGGz.

*Hoe doen we dat?*

- a. Blijven werken vanuit de basis
- b. Perspectief scheppen en kansen benutten
- c. Denken en handelen vanuit mogelijkheden
- d. Deskundigheid bevorderen en professionaliseren
- e. Een balans vinden tussen centrale en decentrale taken en verantwoordelijkheden
- f. Samenwerken als investering.

### **a. Blijven werken vanuit de basis**

Onderlinge steun, lotsverbondenheid en het delen van ervaringskennis van familie en andere naastbetrokkenen vormde en vormt de basis van de vereniging.

### **b. Perspectief scheppen en kansen benutten**

De maatschappelijke deelname van mensen met een psychotische kwetsbaarheid is achtergebleven. Er zal dus geïnvesteerd moeten worden in projecten leren, werk en wonen. De mogelijkheden daartoe, de methoden en de goede voorbeelden daarvan bestaan al lang, maar worden onvoldoende benut en overgenomen. Ypsilon wil dat perspectief blijven scheppen.

### **c. Denken en handelen vanuit mogelijkheden**

Genezen is nog niet aan de orde, maar mensen kunnen van een psychose doorgaans wel herstellen. Dat wil zeggen, een leven kunnen leiden dat naar hun eigen inzicht zinvol en bevredigend is, met of 'voorbij' de aandoening. Ypsilon wil vanuit die houding werken aan het bevorderen van behandeling, rehabilitatie en herstel.



**d. Deskundigheidbevordering en professionalisering**

Terwijl de zorg zelf, de bekostiging en de beoordeling van de kwaliteit in complexiteit toenemen, moeten cliënten en hun naastbetrokkenen de hulpverlening kunnen aanspreken op de juiste behandeling en een heuse bejegening. Deskundigheidsbevordering van de (kader)leden en verdere professionalisering van de organisatie moeten dit mogelijk maken.

**e. Balans vinden tussen centrale en decentrale taken en verantwoordelijkheden**

Was de zorg voorheen bij uitstek het terrein van de GGZ en van het rijk, nu ligt het zwaartepunt steeds meer in de regio en bij de gemeente. Een aantal Ypsilonafdelingen is erin geslaagd met die beweging mee te gaan en heeft zich stevig geprofessionaliseerd. Aan Ypsilon de uitdaging om de organisatie zó toe te rusten dat de kennis breder wordt gedeeld en minder sterke afdelingen kunnen profiteren van de sterkere. Zo blijven de regionale afdelingen het zwaartepunt van de vereniging. Het landelijk bureau blijft vangnet; in de samenwerking tussen de regio's en de landelijke organisatie zit immers de meerwaarde van de vereniging.

**f. Samenwerken als investering**

Samenwerking binnen het Nederlandse poldermodel kost veel tijd en energie. Familieleden die toch al zwaar belast zijn (geweest) door mantelzorgtaken moeten daarmee zuinig omgaan. Ook de teruglopende financiën dwingen tot keuzes. Inzet van betaalde krachten gebeurt bij voorkeur op projectbasis. Vaker dan voorheen zal Ypsilon er bovendien voor kiezen een activiteit te 'laten lopen' als een collega-organisatie deze al oppikt of zoeken naar vormen waarbij de expertise van de afzonderlijke partners optimaal wordt benut. Gedacht wordt hierbij in het bijzonder aan de cliënten- en familieplatforms in de GGZ, Phrenos, familieraden, etc.

## 7. Strategische doelen

In de navolgende twee hoofdstukken probeert Ypsilon haar toekomstvisie zo concreet mogelijk uit te werken in strategische doelen en activiteiten. Eerst als een korte opsomming getoetst aan de gestelde kaders, en vervolgens uitgewerkt in activiteiten die ze tussen nu en 2014 wil verrichten. In het jaarlijkse werkplan vindt vervolgens een uitwerking plaats. Daarin worden de doelstellingen zo 'SMART' mogelijk geformuleerd.

### Blijven werken vanuit de basis

- De daling in het ledenaantal is gekeerd. In 2016 telt de vereniging 10.000 leden via de gecombineerde strategie van stimuleren en samenwerken;
- Het aantal leden van niet-westerse afkomst verdubbelt.
- Aanbieden gespreksgroepen vanuit positieve insteek
- Ontwikkeling ondersteuningspakket dat leden in elke levensfase bijstaat
- 'Outreacher' werken door best practices ontwikkeld in bepaalde afdelingen (familie-ervaringsdeskundige, Naasten voor naasten, thuiscoaching overdraagbaar te maken naar andere regio's
- Organiseren van openbare beleidsbijeenkomsten voor de achterban
- Tevredenheidmetingen onder leden vertonen een positieve trend.

### Perspectief scheppen en kansen benutten

- Ontwikkeling scholingsaanbod "Lotgenoten 2.0: Hier wordt positief gewerkt"
- Initiëren en uitvoeren van bijzondere projecten over thema's die ofwel veel mensen in de achterban raken ofwel op een kleinere groep een grote impact hebben.

### Denken en handelen vanuit mogelijkheden

- Aansluiten bij nieuwe sociale media om met name jongere leden te faciliteren
- Voorlichting aanbieden via nieuwe digitale vorm, ter aanvulling op en deels als alternatief voor het tijdschrift YN
- Activiteiten in het kader van de bestrijding van vooroordelen en stigma, waar mogelijk in samenwerkingsverband en geïnspireerd op de antistigma-activiteiten van Anoksis.

### Deskundigheidbevordering en professionalisering

- Alternatieven zoeken om het werk van de sociaal-maatschappelijk consulent gedeeld of overdraagbaar te krijgen.
- Met de levensfasen als leidraad in kaart brengen van zowel trainingsbehoefte als scholingsaanbod, om vervolgens te zorgen voor een optimale match
- Opbouwen van een 'Ypsilon academie' ter ondersteuning van thematisch specialisten.
- Mogelijkheden onderzoeken om te komen tot een aparte werkstichting: de 'Ypsilon academie Pro' voor toekomstig ZZP'ers
- Er functioneren 20 familie-ervaringsdeskundigen in GGZ-instellingen
- Toenemende deelname van leden aan: kaderbijeenkomsten, scholingsbijeenkomsten en regionale bijeenkomsten
- 20% toename van projectgelden.

### Balans vinden tussen centraal en decentraal

- Uitvoeren van de inventarisatie van afdelingen / stichtingen
- Formuleren algemeen kader voor beleid en toezicht waarin de verantwoordelijkheden en bevoegdheden van bestuur en decentrale afdelingen
- Afspraken vastleggen over decentraal en centraal subsidiebeleid / middelen-verwerving
- Afspraken vastleggen over financiële ondersteuning door het inzetten van een Ypsilonsubsioloog
- Periodieke evaluatie en actualisering van de beleidsregel 'betaling van vrijwilligers'

**\*\*\* Wie zorgt, praat mee! \*\*\***

- Beleidsbijekomsten organiseren in de regio
- 15 afdelingen zijn niet meer afhankelijk van centrale subsidie door decentraal verworven gelden uit de WMO of van sponsors.

### **Samenwerken als investering**

- Mogelijkheden onderzoeken om diensten op het gebied van bijvoorbeeld de nieuwsvoorziening met anderen te delen
- Toekomstbestendige afspraken maken met collega-organisaties over de financiering de consultant
- Actief aansluiting zoeken bij het aanbod van de GGZ voor mensen in de eerste fase door een goede taakverdeling af te spreken met de regionale GGZ-aanbieder
- Open staan voor verzoeken van collega-organisaties die vanwege financiële moeilijkheden samenwerking zoeken
- Samenwerking zoeken met o.a. collega-organisaties, universiteiten, hogescholen en kenniscentra voor de organisatie van een trainingsprogramma
- Samenwerkingsmogelijkheden onderzoeken om te komen tot een 'Ypsilon academie Pro', 'Balans academie Pro', 'SLKF academie Pro', etc.

## 8. Uitwerking activiteiten landelijk bureau

Als daarmee alle kaders zijn gezet, hoe gaat Ypsilon die dan concreet invullen? Wat mogen leden tussen nu en 2014 van hun vereniging verwachten? Of anders gezegd: Wat hebben onze familieleden nodig om lid te willen blijven of nog te worden?

Vanuit financieel oogpunt zijn 3 typen activiteiten te onderscheiden:

1. Basisfuncties
2. Ondersteunende projecten
3. Bijzondere projecten

Deze indeling wordt in bijlage 2 nader uitgewerkt, maar de gedachte is van belang omdat de indeling duidelijk maakt dat de vereniging uitgaat van een basispakket dat ze elk lid te allen tijde wil bieden – ook in tijden dat het financieel slechter gaat. Het betreft hier een stevig pakket aan diensten dat Ypsilon sinds haar oprichting steeds verder heeft uitgebouwd en geprofessionaliseerd rond lotgenotencontact/zelfhulp, belangenbehartiging en voorlichting.

Los van dit pakket, of beter: erbovenop, zijn er altijd tijdgebonden thema's die vragen om speciale aandacht van Ypsilon. Thema's die samenhangen met de behoefte aan verdere professionalisering van de vereniging zelf én thema's die samenhangen met knelpunten in de zorg. Met aanvullende geldbronnen (vaak in de vorm van projectgelden van fondsen en sponsors) probeert ze ook daarvan de belangrijkste aan te pakken.

### *Basisfuncties*

#### **Gespreksgroepen/lotgenotencontact**

Ypsilon neemt zich op dit gebied het volgende voor:

- a. Voor nieuwkomers zal Ypsilon meer aansluiting zoeken bij het (overigens afnemende!) psycho-educatieaanbod van de instelling zodat familieleden ons al op een vroeg moment in beeld krijgen en Ypsilon er is als de GGZ zich na de cursus terugtrekt.  
Doel: zoeken naar een betere aansluiting bij psycho-educatie en collegiaal consult van ervaringsdeskundigen
- b. Gespreksgroepen/lotgenotencontact zijn methoden om stoom af te blazen en troost te vinden. Maar hoe zetten we mensen weer op het goede spoor, geven wij hen weer een positief perspectief? Ypsilon zal al in 2012 voor groepsleiders tools ontwikkelen om zo'n kanteling in de groep te bewerkstelligen.  
Doel: nieuwe vormen zoeken in het aanbod van lotgenotencontact
- c. Niet iedereen wil (direct) lotgenotencontact groepsgewijs. Behalve de GGZ, zou dus ook Ypsilon zelf 'outreacher' kunnen werken. Onder meer Alkmaar (familie-ervaringsdeskundige), Eindhoven (Naasten voor naasten) en Utrecht (thuiscoaching) zijn inspirerende voorbeelden van het (vroegtijdig) bezoeken van nieuwe families. Ypsilon wil die ontwikkeling de komende jaren stimuleren door de werkzame bestanddelen overdraagbaar te maken naar andere regio's.  
Doel: Nieuwe vormen verspreiden
- d. Voor de jongere generaties is het veel minder vanzelfsprekend dat contact zoeken altijd betekent dat je elkaar opzoekt. Zij weten elkaar veel gemakkelijker te vinden via sociale media, op het moment dat het hen uitkomt en in steeds wisselende verbanden.  
Doel: Naast de e-mailgroepen wil Ypsilon daarom extra media aanbieden waarmee ze familieleden op dit terrein kan faciliteren.

Vraag: Welke afdeling of regio wil meedoen? Vul bijlage 3 in en geef aan op welke wijze.
--

## Belangenbehartiging

Vanaf komend jaar wordt belangenbehartiging niet langer gezien als kerntaak van patiënten(- en familie)organisaties die subsidie behoeft. Dat betekent dat we eigen slagkracht gaan missen en voor landelijke belangenbehartiging in veel gevallen moeten terugvallen op het Landelijk Platform GGz. Tegelijk zullen leden die functie van ons blijven verwachten, zo veel mogelijk op maat en (dus) in de regio. Ypsilon heeft ze daarin een aanspreekpunt te bieden die ze de weg kan wijzen, die mee kan denken met de meest effectieve strategie en die de leden met raad en waar nodig met daad kan bijstaan. Op zijn/haar beurt kan de belangenbehartiger bij specialistischer onderwerpen of problemen terugvallen op een thematisch specialist die onderdeel uitmaakt van wat vooralsnog de Ypsilon academie (zie hierna) wordt genoemd: een netwerk waarin Ypsilon de komende 3 jaar gaat bouwen rond professionalisering en deskundigheidsbevordering. Zo wordt de kennis binnen de vereniging optimaal benut.

Doel: opbouw van een netwerk van specifieke deskundigen en ervaringsdeskundigen.

Vraag: Welke afdeling of regio wil meedoen? Vul bijlage 3 in en geef aan op welke wijze.

## Voorlichting

Traditioneel is Ypsilon sterk in voorlichting via onder meer Ypsilon Nieuws, meerdere websites en Schizbul. En niet zonder reden: Ypsilon is ervan overtuigd dat beter geïnformeerde familieleden zichzelf beter staande kunnen houden, gericht kunnen kiezen en een sterkere rol kunnen vervullen als derde partij. Maar om ook in de toekomst deze dienstverlening sterk te houden, wil Ypsilon aan de slag met nieuwe wegen om haar informatie te verspreiden.

**Actie:** Het tijdschrift YN blijft ook de komende jaren een belangrijk visitekaartje en bindend element, maar de verschijningsfrequentie en het aantal pagina's van YN gaan omlaag en worden vervangen door een digitale tussenvorm. Dat spaart kosten. Daarnaast gaat Ypsilon de mogelijkheden onderzoeken om haar diensten met anderen te delen.

Behalve het voorlichten van haar eigen achterban zal Ypsilon ook de komende jaren actief naar buiten treden om het algemene publiek voor te lichten ter bestrijding van vooroordelen en stigma. De antistigma-activiteiten van Anoiksis die vooral gericht zijn op het 'gewone' in de patiënt dienen daarbij als bron van inspiratie. Ook hier vormt het adagium 'Denken en handelen vanuit mogelijkheden' de leidraad.

Doelen:

- nieuwe communicatiekanalen ontwikkelen
- antistigma campagne voeren

Vraag: Welke afdeling of regio wil meedoen? Vul bijlage 3 in en geef aan op welke wijze.

## Adviesdienst

Dagelijks biedt Ypsilon advies aan familieleden en andere belanghebbenden (onder wie patiënten en hulpverleners) op sociaal, praktisch en juridisch vlak. Telefonisch elke werkdag tussen 10 en 16 uur, per e-mail dankzij een fantastisch team van vrijwilligers zelfs ook in het weekend. De consulent sociaal-maatschappelijke dienstverlening is eveneens elke werkdag telefonisch beschikbaar en op afspraak bovendien te bezoeken. Na de eerste opvang wordt de adviesvrager standaard verwezen naar de regio.

Het aantal keren dat iemand advies kan vragen is in beginsel onbeperkt als het gaat om leden. Niet-leden wordt bij herhaald contact dringend verzocht om lid te worden zodat zij ook in de toekomst kunnen blijven rekenen op ondersteuning. Wel zal de dienst voor niet-leden mogelijk tegen een hoger tarief worden geboden dan voor leden. De adviesdienst biedt kwalitatief adviezen op professioneel niveau en wordt hoog gewaardeerd. Alle reden om de huidige manier van werken in de basis ongewijzigd te houden, maar wel rekening te houden met de kansen en bedreigingen die Ypsilon boven het hoofd hangen.

**Actie:**

1. De sociaal-maatschappelijk consulent werkt 5 dagen per week op vrijwillige basis. Een groot persoonlijk offer dat deze adviesfunctie waardevol maakt, maar ook kwetsbaar. Er is Ypsilon veel

aan gelegen om de kennis gedeeld of overdraagbaar te krijgen. In overleg met de consulent zelf zal Ypsilon zoeken naar reële alternatieven.

2. De kosten voor huisvesting en vakliteratuur van de consulent deelt Ypsilon nog met Anoiksis en Nu voor Later. Met het oog op de bezuinigingen heeft Anoiksis aangekondigd de kosten graag neer te leggen bij het Landelijk Platform GGZ. Ypsilon wil daarom met alle partijen toekomstbestendige afspraken maken over het behoud van deze adviesfunctie.
3. Het netwerk dat Ypsilon de komende 3 jaar gaat bouwen rond professionalisering en deskundigheidsbevordering onder de werktitel Ypsilon academie maakt dat het landelijk bureau in de toekomst naar verwachting vaker kan verwijzen naar of terugvallen op een thematisch specialist onder de belangenbehartigers. Zo wordt de kennis binnen de vereniging optimaal benut.

## **Ondersteunende projecten tot en met 2014**

### **Boeien en binden**

Ledenwerving is nooit een doel op zich, maar toch van belang: Kijkend naar de incidentie en de prevalentie bereikt Ypsilon nog lang niet alle mensen voor wie ze toegevoegde waarde zou hebben. Ypsilon zal daarom ook de komende jaren energie steken in zowel ledenwerving als ledenbehoud. Daarin werkt ze vanuit het besef dat lid worden uit solidariteit 'uit' is en de vraag wat Ypsilon te bieden heeft (*what's in it for me?*) en de vraag hoe ondernemend Ypsilon zich is juist steeds belangrijker criteria zijn geworden. Wil Ypsilon iedereen goed bedienen, dan is het in de eerste plaats zaak om goed te luisteren wat de leden willen: niet elk lid wil hetzelfde van Ypsilon. De volgende stap is het aanbod te differentiëren en mensen te enthousiasmeren.

**Actie:** Ypsilon start een groot, meerjarig project dat ervoor moet zorgen dat inzet op levensloopbestendige ondersteuning: In welke fase het lid ook zit, Ypsilon zorgt ervoor dat haar leden altijd kunnen rekenen op een ondersteuningspakket dat minimaal bestaat uit:

- Voorlichting op papier
- Toegesneden webpagina's
- Training/Deskundigheidsbevordering
- Gespecialiseerd advies

Als kapstok hiervoor fungeren de levensfasen die niet alleen de patiënt, maar ook de familie doorloopt. Iemand die nog niet precies wat er mis is maar wel hulp zoekt, heeft andere behoeften dan het familielid van iemand behandeld wordt wegens de tweede psychose. Familie van een oudere, 'uitbehandelde' (?) patiënt hebben wéér een andere behoefte. Om de zaken waaraan de behoefte het grootst is ook de hoogste prioriteit te geven, kiest Ypsilon ervoor het project *niet* fasegewijs af te handelen. Het bundelen van een aanbod-op-maat voor broers en zussen kan zo bijvoorbeeld een hogere prioriteit krijgen.

Een passender aanbod maakt ook dat mensen sneller bereid zijn te participeren. Ook dat draagt bij aan ledenbehoud.

Hoe mooi je aanbod ook is, zolang familieleden niet weten dat je bestaat hebben ze er weinig aan. Het deel van de familieleden dat Ypsilon op eigen kracht vindt, bereiken we door goede communicatie en PR. Maar er is ook een deel dat we vooral moeten bereiken via de hulpverlening, vooral waar het gaat om mensen in de eerste fase. Ook daarin wil Ypsilon verder investeren.

**Actie:** betere aansluiting bij het aanbod van de GGZ voor mensen in de eerste fase door een goede taakverdeling af te spreken met de regionale GGZ-aanbieder. Daarin wordt afgesproken waar de rol van de GGZ-aanbieder stopt en die van Ypsilon begint en omgekeerd op terreinen als psycho-educatie, gespreksbijeenkomsten, voorlichting, bereikbaarheid en huisbezoek.

Een derde ontwikkeling die zich op dit terrein speelt, is het feit dat de subsidie vanuit het rijk ook bij collega-organisaties wordt afgebouwd. Zij nemen in omvang en aantal af en het ziet ernaar uit dat die tred zich nog wel enige tijd zal doorzetten. Ypsilon houdt er daarom rekening mee dat organisaties die op 'omvallen' staan (op welke manier ook) aansluiting zoeken met Ypsilon.

**Actie:** Ypsilon neemt hierin geen initiatieven, maar staat wel open voor het gesprek op het moment dat collega-organisaties bij haar aankloppen. Voor Ypsilon zelf zou een stijging van het ledenaantal het effect van deze ontwikkeling kunnen zijn.

Doelen:

- Fasemodel uitwerken in herkenbare en aansprekende 'producten'
- Hoe halen we nieuwe leden binnen met andere ernstige psychiatrische stoornissen.

Vraag: Welke afdeling of regio wil meedoen? Vul bijlage 3 in en geef aan op welke wijze.

## **Deskundigheidsbevordering**

Deskundigheidsbevordering was lange tijd synoniem aan kadertraining, maar feitelijk is het begrip breder: deskundigheidsbevordering omvat scholing en training van leden, van kaderleden en van vrijwilligers die als ZZP'er willen werken. Dit is een continu proces: statistisch heeft een groep zich elke 7 jaar volledig vernieuwd en staat een nieuwe lichter klaar om getraind te worden. Dit geldt zowel voor de leden als voor kaderleden.

Analoog aan het project Levensfasen, onderdeel van Boeien en binden, wil Ypsilon werken aan een levensbestendig scholingsprogramma: elk familielid moet weten welke vormen van scholing en training er zijn en op welke fase deze betrekking hebben. In de eerste fasen zal het vooral gaan om trainingen die zich richten op kennis, bewustwording en vaardigheden voor verbetering van de persoonlijke situatie. Te denken valt hierbij aan een psycho-educatie en de Training Interactievaardigheden, maar ook aan een cursus contactherstel voor broers/zussen of aan internationaal ontwikkelde trainingen, zoals de Prospecttraining en de training van Xavier Amador waar inmiddels tienduizenden Amerikaanse familieleden mee zijn bijgeschoold.

Achterliggend doel bij deze trainingen is steeds dat het familielid leert leven met of 'voorbij' de aandoening. Is dat het geval, dan krijgt de betrokkene de ruimte om zijn kennis en ervaringen naar lotgenoten in te zetten. Het gaat dan om trainingen met een ander soort vaardigheden: het accent ligt nu op het leren overbrengen van kennis en anderen te faciliteren bij hun eigen herstelproces. Te denken valt hierbij aan trainingen voor het leiden van lotgenotengroepen, belangenbehartigers-trainingen of presentatiecursussen, waar mogelijk steeds geborgd via intervisie.

Een derde groep specialiseert zich: ook zij willen kennis overbrengen, maar dan op één thema. Deze groep heeft vooral behoefte aan verdieping, via bijvoorbeeld studiedagen of seminars tot aan het stimuleren en faciliteren van promotieonderzoeken. Voor hen geldt dat zij hun kennis ook kunnen scherpen door uitwisseling via focusgroepen of digitale fora.

**Actie:** Aan Ypsilon in de eerste plaats de uitdaging om zowel de trainingsbehoefte als het beschikbare scholingsaanbod in kaart te brengen. Om vervolgens te zorgen voor de beste match binnen de beschikbare mogelijkheden. Een training is immers pas zinvol als ze daadwerkelijk gegeven wordt. Maar de financiële speelruimte is beperkt en dus is het zaak om optimaal gebruik te maken van externe mogelijkheden. Door slim gebruik te maken van het aanbod van PGOsupport, maar ook door aan te haken bij trainingen van GGZ-instellingen, Zorgbelang, collega-organisaties en organisaties als de Nestorkring. De financiële ruimte om zelf scholing te ontwikkelen en te organiseren is beperkt en de ervaring leert dat scholingsactiviteiten doorgaans moeilijk zijn te financieren. Ypsilon zal daarom het principe hanteren dat ze pas denkt over eigen scholing als geverifieerd is dat het aanbod niet elders aanwezig is.

Ypsilon mag met een netwerk van een kleine 300 vrijwilligers tot de grotere organisaties in de GGZ behoren, dat wil niet zeggen dat ze de enige organisatie is waarbinnen een behoefte aan deskundigheidsbevordering bestaat. Er andere manier om de beschikbare mogelijkheden efficiënt te benutten is dan ook het samen optrekken met anderen op dit vlak. Met de al eerder genoemde collega-organisaties, maar ook met universiteiten, hogescholen en kenniscentra.

Een signaal dat Ypsilon zeker wil oppakken de komende jaren is deskundigheidsbevordering vanuit een thematische insteek met de 'Ypsilon Academie' als werktitel. Kortweg wordt daarmee beoogd dat Ypsilon deskundige(n) aanwijst (al dan niet groter georganiseerd via een 'taskforce') die ze voedt met kennis en vaardigheden opdat ze vervolgens door het land heen ingezet om weer anderen deskundig te maken. Dat kan zijn op het niveau van een goed getrainde vrijwilliger, maar Ypsilon wil ook onderzoeken of het samen met collega-organisaties mogelijk is om een professionele variant te maken, ondergebracht in een aparte werkstichting: de 'Ypsilon academie Pro'. Deze zal specifiek bedoeld zijn voor vrijwilligers die hun diensten als ZZP'er willen gaan aanbieden. Hierin zouden (toekomstige) Familie-ervaringsdeskundigen (FED's) kunnen worden ondergebracht, ondersteuners mantelzorg GGZ, bewind(uit)voerders, mensen die als gastdocent bij opleidingen willen optreden, trainingen of presentaties willen geven, etc. Daarnaast kan de Academie Pro een onafhankelijke

certificering van deskundigheid aanbieden, gekoppeld aan een gedefinieerd normenkader. Waar dit het niveau van vrijwilliger ontstijgt, zullen duidelijke afspraken moeten worden gemaakt over de (wijze van) betaling van deze diensten.

Om de mogelijkheden te onderzoeken wordt begonnen met experimenten op kleine schaal, waarbij open communicatie cruciaal is om te zien wat werkt en wat niet en waar eventuele valkuilen zitten.

Vraag: Welke afdeling of regio wil meedoen? Vul bijlage 3 in en geef aan op welke wijze.
--

## **Versterken interne organisatie**

Tegen het licht van de decentralisatie van de overheid ligt het voor de hand om te zorgen voor krachtige regionale afdelingen die een ruime mate van vrijheid hebben om naar (regionaal) bevind van zaken te kunnen handelen. Om de meerwaarde van een landelijke verenigingsstructuur te behouden is het tegelijk wel zaak ervoor te zorgen dat:

- Ypsilon niet in delen uiteen valt en het aantal afdelingen halveert omdat zwakkere regio's niet de kracht hebben van de sterkere om zelfstandig overeind te blijven
- voor stakeholders (potentiële leden, leden, veldpartijen, financiers) duidelijk blijft waar Ypsilon voor staat
- zowel op centraal als op decentraal niveau genoeg financiële zekerheid is voor de noodzakelijke werkzaamheden.

Vanuit een wederzijds gevoelde afhankelijkheid wil Ypsilon de vereniging zo inrichten dat regionale afdelingen en landelijke organisatie elkaar zo veel mogelijk versterken.

**Actie:** Ypsilon legt een algemeen kader vast voor beleid en toezicht waarin de verantwoordelijkheden en bevoegdheden van bestuur en decentrale afdelingen (al dan niet in stichtingsverband) worden geregeld. Dit omvat:

- het uitvoeren van de inventarisatie van afdelingen / stichtingen
- afspraken over decentraal en centraal subsidiebeleid / middelen-verwerving
- periodieke evaluatie en actualisering van de beleidsregel 'betaling van vrijwilligers' (incl. de betaling van bestuursleden).
- afspraken over financiële ondersteuning door het inzetten van een Ypsilonsubsioloog (al dan niet centraal geregeld).

Qua snelheid van invoering zal Ypsilon een balans moeten vinden tussen het inhoudelijke werk en de bestuurlijke werkzaamheden. Ze kiest daarom voor een gefaseerde aanpak waarbij wordt gestart met een of meer pilots.

Gezien het succes van de Visiebijeenkomsten die aan de vaststelling van dit document vooraf gingen, is Ypsilon voornemens om vaker te gaan werken met het organiseren van openbare beleidsbijeenkomsten voor de achterban. Hierin zal de vereniging niet alleen verslag doen van de verrichte werkzaamheden in de achterliggende periode, maar ook reacties vragen op het voorgenomen conceptbeleid zodat dit nog kan worden aangescherpt of bijgesteld.

## **Bijzondere projecten**

Deze projecten hebben dezelfde globale doelstelling als de ondersteunende projecten, maar worden, voornamelijk gefinancierd door centraal te werven en te beheren fondsen en/of subsidies. Bij deze projecten komt het aan op effectief organiseren en samenwerken op projectbasis zowel op centraal als decentraal niveau van de vereniging. Het landelijk opererende bureau maar ook andere onderdelen van de vereniging Ypsilon hebben te maken met bureaucratie (en politieke) organisaties. Veel tijd en energie worden besteed aan overleg en de verslaglegging ervan. Ook de discussies over velerlei thema's zijn tijdrovend en vragen veel energie. Ook hiervoor geldt dat binnen de vereniging en met derden het beste:

- zoveel mogelijk projectmatig moet worden gewerkt en
- iedere keer moet worden nagegaan of en in hoeverre de opbrengst zich verhoudt tot de inspanning die geïnvesteerd wordt.



**\*\*\* Wie zorgt, praat mee! \*\*\***

Prioriteit krijgen daarom projecten over thema's die weliswaar niet de hele achterban treffen maar wel grote impact hebben en thema's die juist wel veel mensen in de achterban raken maar die (grotendeels) blijven liggen als Ypsilon ze niet oppikt. Voorbeelden van het eerste zijn ondersteuning voor familieleden van mensen in de forensische zorg en het levensfaseproject. Voorbeelden van het laatste zijn het psychosepreventieproject "Vroeg begonnen is een toekomst gewonnen" en een project om te experimenteren met Eigen Kracht Conferenties in de GGZ.

## 9. Afdelingen aan zet

Dit plan is nog niet af. De kaders zijn geschetst, de prioriteiten zijn gesteld, maar voor de uitvoering ontbreekt nog een cruciaal element. De leden die er binnen de afdelingen invulling aan geven. Vanuit de landelijke organisatie nodigt Ypsilon de afdelingen uit om om mee te doen. Wij kunnen elkaar inspireren door veel gemeenschappelijke acties te ondernemen. Dit beleidsplan is geen beleidsplan van het bestuur, de ledenraad of het landelijk bureau, maar van ons allemaal. Wat mist is nog de hechte samenwerking tussen de centrale organisatie en de regionale afdelingen.

Het verklaart waarom er bij de concretisering een structurele oproep staat naar de afdelingen om aan te geven wie wil meedoen met de verdere uitwerking.

Een opgaveformulier voor de inbreng vanuit de afdeling bij de verdere uitwerking van dit plan vindt u terug in bijlage 3 en op [www.ypsilon.org/aandeslag](http://www.ypsilon.org/aandeslag)