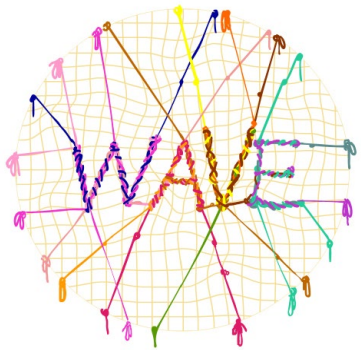




Project WAVE

3^e Bijeenkomst Buitenring

Op 12 maart 2021 heeft de 3^e bijeenkomst van de Buitenring van Project WAVE, wederom online, plaats gevonden. Deze keer stonden de ervaringen en perspectieven van de begeleiders centraal: hoe ervaren zij de komst, inbreg en de impact van een outsider in hun team en voor de hoofdpersoon?

Outsider-onderzoeker en animatietekenaar Boris maakte zijn eigen aan-tekeningen die we in dit verslag verwerkt hebben.

programma deel 1

- Opening en introductie
- 3 presentaties
 - # 1 presentatie casus Mats (door persoonlijk begeleider Suus en regiebegeleider René)
 - # 2 presentatie casus Mark (door persoonlijk begeleider Jeanet en begeleider Manon)
 - # 3 interview met persoonlijk begeleider Nadine (casus Nout)
- reflectie op machteloosheid, liefde/vriendschap, persoonlijk ingevulde begeleiding

programma deel 2

- introductie thema's breakout-rooms (2 rondes à 20 min.)
- plenaire terugkoppeling vanuit de groepjes
- afronding



DEEL 1



#1 Suus & René over Mats, advies van buiten, en een verroeste fietsketting

Suus en René nemen op hun werk samen aan de bijeenkomst deel: met mondkapjes op en op afstand - waardoor de een of de ander afwisselend maar half in beeld is.

Suus begint te vertellen: Onze hoofdpersoon heeft bij ons een heel strak 'programma' waar we als team het liefst niet van afwijken. Dat doen we vooral om problemen te voorkomen. We willen dalen en pieken bij hem zoveel mogelijk vermijden. Voornamelijk om het voor het team hanteerbaar en veiliger te maken.

Maar wat hou je voor de client dan nog over? Mats heeft ons een spiegel voor gehouden van hoe het dagelijks programma verloopt. Maar we kunnen veel meer als we werken in het hier en nu en als we accepteren wat de draagkracht van onze client is op dat moment.

Daarnaast is door Mats bij ons een bewustwording over de onduidelijke verantwoordelijkheden binnen het team ontstaan. Als bijvoorbeeld iemand iets bedenkt wat we met de hoofdpersoon zouden willen doen, dan wordt er heel lang over gedaan om uit te zoeken wie de verantwoordelijkheid heeft om te zeggen of dat kan of mag – en dan is de spontaniteit er al lang weer uit en niemand neemt actie. We zijn daarom nu bezig om duidelijk vast te leggen wie wanneer wat mag

beslissen. Dat we dat zien, hebben we echt aan Mats te danken. Het was een heel confronterende spiegel die Mats ons heeft voorgehouden. Maar het heeft geholpen. Er gebeurt nu écht iets in het team en in de begeleiding van de hoofdpersoon. Vergelijk het maar met een verroeste fietsketting: door Mats is het wiel weer gaan draaien en nu zijn wij zelf de ketting aan het smeren. We rollen. En dit proces is echt niet meer stop te zetten.

René vult aan: Ik heb dit bij de laatste buitenring al genoemd en ik wil het nog een keer herhalen. Ik vraag me af, in hoeverre wij als beroepsgroep écht open staan voor trajecten van bijvoorbeeld het CCE. We verwelkomen een nieuweling zoals Mats heel erg, maar vervolgens vinden we het kennelijk heel moeilijk om voor adviezen van buiten open te staan. Continu moet je draagvlak creëren en reflecteren.

Suus reageert op René: Ik vind niet, dat dit echt iets over onze hele beroepsgroep zegt. Als ik vandaag bij een autozaak binnenloop en ik begin de verkoper iets over zijn auto's te vertellen, zal hij ook zoiets hebben van "Wat komt die mij nou vertellen!?".

Bij ons is dat niet anders: er komt iemand van buiten kijken en die vindt er van alles van. Dan ontstaat bij ons snel zo'n houding van "Maar

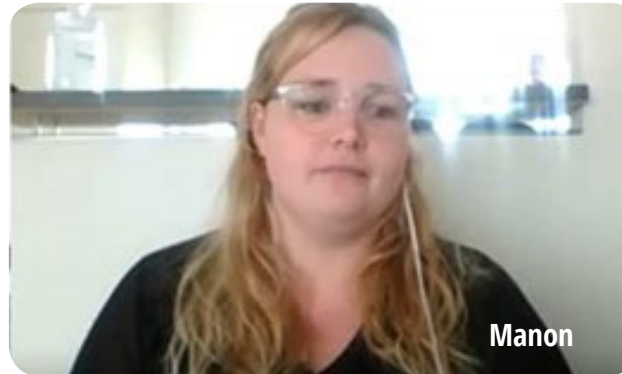
dit is mijn vak!" en dan sta je er misschien al niet meer voor open wat diegene vindt. Maar dat is echt het knappe aan 'onze' outsider: Mats heeft naar ons gekeken en wist te vertellen wat hij zag – maar dan zonder te oordelen. Dat maakt, dat je je kan openstellen voor wat hij ziet en zegt. Daarmee heeft hij bewustwording en openheid gecreëerd. Anders was er verzet gekomen.

Gustaaf stelt een tussenvraag: Hoe kijken jullie tegen de langdurigheid van het traject aan, dat Mats in het kader van WAVE met jullie aflegt?

Suus reageert als eerste: Die langdurigheid was echt nodig om te komen waar we nu zijn, maar als het in de zomer klaar is, is het ook goed. We zouden geen jaar bijboeken. Het was echt nodig, maar nu mag het naar de achtergrond verdwijnen – en dan bedoel ik alleen jullie, niet het proces. Want het proces is in gang gezet en gaat nu door.

René voegt toe: We merken ook, dat nu heel veel aandacht naar de hoofdpersoon is gegaan, dat moet ook weer verschuiven, want er zijn nog andere cliënten, we moeten daar weer de balans herstellen. Maar alles wat we nu rondom de hoofdpersoon geleerd hebben, kunnen we daar ook weer gebruiken. Het is echt super waardevol geweest.

DEEL 1



#2 - Janet & Manon over Mark, een dooddooener en een goed functionerend team

De jonge man uit de casus waarbij Manon en ik betrokken zijn is 21 jaar. Hij woont met 6 andere jongens op onze locatie. Hij heeft een ernstige verstandelijke beperking maar ook nog meer, bijvoorbeeld autisme, een heel beperkte concentratie, waardoor hij heel snel afgeleid is.

Hij is niet zo zeer geïnteresseerd in de mensen in zijn omgeving maar meer in materialen en dingen. Hij stopt bijvoorbeeld alles heel snel in zijn mond.

Wij zijn als team heel erg zoekend wat we hem in zijn dagelijks leven kunnen aanbieden. Wanneer wordt hij overprikkeld of juist onderprikkeld? Wij functioneren als team best goed, maar we zijn wel continu en heel concreet bezig om uit te zoeken wat we voor onze hoofdpersoon kunnen doen om zijn dagelijks leven te verbeteren.

Mark kwam binnen en we vroegen ons dan ook af: 'Wat gaat hij voor het leven van onze client brengen?' Hij is niet de eerste

die binnen onze setting komt kijken en ik moet toegeven dat we ook sceptisch waren.

Mark heeft wel een heel andere blik op dingen en stelt ook heel andere vragen dan wij gewend zijn. Nu loopt hij al een tijdje mee en hij heeft geconstateerd, dat wij het best goed doen. Dat is natuurlijk een beetje een dooddooener, want we willen juist altijd meer doen om het leven van onze hoofdpersoon beter te maken.

We hebben nu afgesproken, dat Mark zich meer op het team gaat richten en niet meer zo zeer op de hoofdpersoon. Hij kijkt met ons mee en helpt ons om op het team en de personen te reflecteren; hij stelt de vraag achter de vraag. Misschien ligt daar nog potentie: dat we door Mark meer over ons handelen begrijpen en zo meer voor de hoofdpersoon kunnen betekenen.

Door naar je eigen handelen te kijken leg je ook de complexiteit van het geheel bloot. Naar die kleine dingen gaan we kijken.



DEEL 1

#3 - Nadine over Nout, haar team en de HANG

Gustaaf: Nout is betrokken bij onze hoofdpersoon en jij bent de pb'er van de hoofdpersoon. We hebben afgesproken, dat ik je een paar vragen zal stellen. Wil je je even voorstellen?

Nadine: Ik ben sinds januari 2020 pb'er van de hoofdpersoon. Daarom heb ik WAVE niet vanaf begin mee gemaakt. Hij heeft een ernstige verstandelijke beperking, het syndroom van Down en autisme en een heel korte spanningsboog. Daardoor zijn activiteiten altijd binnen een paar seconden klaar.

Hij heeft ook moeite met over- en onderprikkeling. En in het kader van de aanvraag voor Meezorg financiering hebben we Nout gekoppeld aan de vraag: Hoe vinden we de juiste balans tussen onder- en overprikkeling?

Gustaaf: Hoe heb jij de betrokkenheid van Nout ervaren?

Nadine: Toen ik nog niet pb'er van de hoofdpersoon was, liep WAVE bij ons eigenlijk best stroef en ik wist ook nauwelijks iets over

het project en wat het precies inhield. Toen ik het stokje van een collega heb overgenomen, hebben we pas goed besproken wat de verwachtingen zijn aan Nout, aan WAVE maar ook aan ons team.

Ons team is niet heel betrokken bij het project, omdat men vindt, dat het eigenlijk goed is zo als het gaat, en nieuwe dingen hoeven niet. Pas nu komt het echt op gang.

Gustaaf: Wat gebeurt er dan nu concreet?

Nadine: [Nout heeft een Hang meegenomen](#). Dat is een rond instrument waar je op kan slaan en dan komen er klanken uit. Ik vind het een mooi instrument en sommige anderen cliënten ook. De bedoeling van Nout was, dat de hoofdpersoon er op speelt.

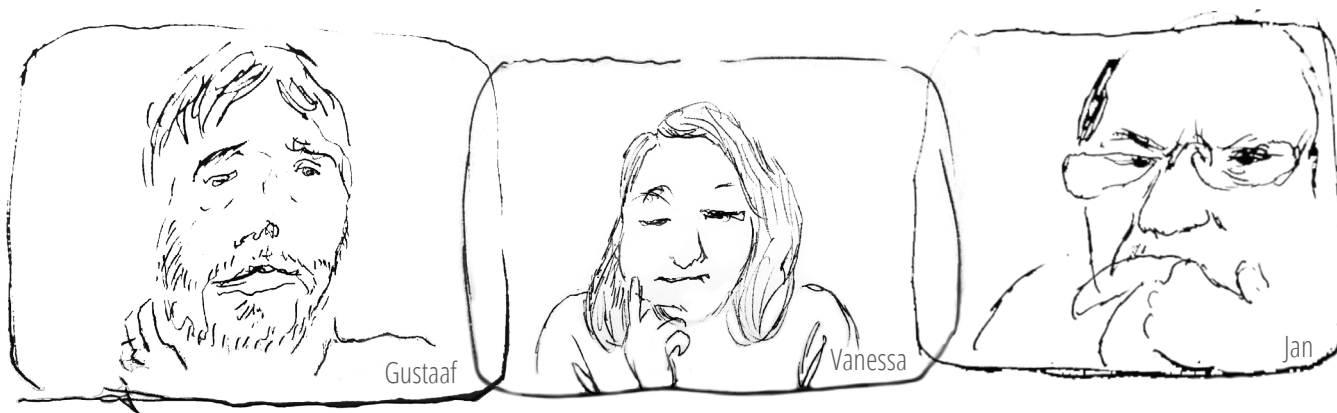
We komen er nu achter, dat het ook al goed is, als iemand anders erop slaat, iemand uit het team bijvoorbeeld, en de hoofdpersoon er alleen maar naar luistert (of niet) – hij moet niet per se zelf spelen om er iets aan te hebben. Hij kan op die manier zelf bepalen hoe

hij met deze prikkel omgaat: hij doet mee of houdt zich afzijdig door bijvoorbeeld op de bank te gaan liggen. Hij neemt zelf de beslissing.

Gustaaf: Je zei, dat jullie team er misschien niet zo in uitblinkt, nieuwe dingen te omarmen. Hoe zat dat met de Hang?

Nadine: Ik zelf wil heel graag dat er meer met onze cliënten gedaan wordt. Ik speel zelf ook op de Hang. Maar andere collega's hebben er nog wat moeite mee. Ik zeg dan: 'Doe maar, niemand hoort het dat je speelt en onze cliënten zeggen heus niet 'hou op, dit klinkt nergens naar'. Dit is trouwens ook een leerdoel voor ons team: meer open staan voor nieuwe dingen.

Gustaaf: Dank je voor je verhaal, Nadine. Ik kan me trouwens voorstellen dat dat een verschil is: Nout is muzikant, hij pakt zo'n instrument natuurlijk gewoon en speelt er op. Maar dat is vast niet voor iedereen zo makkelijk.



DEEL 1

Over verloop, machteloosheid, vriendschap en dingen die je leuk vindt: reflectie op de regelmatige overleggen tussen de outsiders-onderzoekers

Gustaaf neemt de groep mee: “De outsider onderzoekers komen eens in de zes weken bijeen om ervaringen uit te wisselen. Bij de laatste outsider bijeenkomst is er iets gebeurd en dat wil ik met jullie delen.

Outsider Jan vertelde, dat het team van zijn hoofdpersoon door verloop voortdurend in beweging is. Hij vraagt zich een beetje wanhopig af, hoe hij met die achtergrond überhaupt iets duurzaam kan betekenen en kan achterlaten in zijn casus? En hoe dat voor de mensen is, die in dat team werken: hoe kan je duurzaam iets voor een client betekenen, als het team niet duurzaam is? Voelen zij hetzelfde gevoel van machteloosheid als Jan?

Jan vertelde ook over zijn verlangen om op een vriendschappelijke manier met zijn hoofdpersoon om te gaan. Hij denkt, dat het goed voor zijn hoofdpersoon zou zijn, als hij vanuit vriendschap of liefde bejegent zou worden. Maar ook hier speelt het verloop een rol: bijna

niemand weet echt iets over de hoofdpersoon. Jan denkt, dat het voor mensen makkelijker zou zijn, hem vriendschappelijk of liefdevol te benaderen, als ze iets meer zouden weten; over zijn geschiedenis en achtergrond. En hij vraagt zich af, hoe je als professional met het thema vriendschap omgaat?

Bij de laatste bijeenkomst kwam ook nog een vraag van outsider Anne ter sprake: Hoe kun je iets van je eigen persoon (bijvoorbeeld de dingen die je leuk vindt om te doen) een plek in jouw werk met je cliënten geven? Haar was opgevallen, dat op de vraag “Wat doe je graag met deze cliënt?” als antwoord vaak alleen maar een ding, bijvoorbeeld “wandelen” werd genoemd. Terwijl de persoon privé veel meer dingen leuk vindt om te ondernemen dan alleen wandelen (in een koor zingen, films kijken, tekenen, koken, muziek luisteren...). Is er ruimte om daarvan iets in je werk met een client terug te laten komen om in zij/ haar leven meer afwisseling te brengen?”

DEEL 2

Na de pauze gaat de groep van 32 mensen uit elkaar in kleine groepjes om over de 4 thema's verder te praten. Er werd in de sub-groepjes veel gepraat over wat begeleiders hadden verteld aan het begin van de bijeenkomst, en over het ervaren van machteloosheid als begeleider, over een liefdevolle/vriendschappelijke invulling van zorg en over het meer persoonlijk invullen van begeleiding.

De groepen gaven na afloop een korte samenvatting van wat er in hun gesprekken aan bod was gekomen over de 4 onderwerpen:

1. confrontatie, kritische spiegel, smeerolie, verantwoordelijkheden
2. bewustwording over je eigen handelen, eigen inbreng, eigen impact als zorgverlener
3. hoe ga je als team om met nieuwe dingen
4. machteloosheid, vriendschap en persoonlijke invulling

SAVE THE DATE!
4e bijeenkomst Buitenring
4 oktober 2021
(10:30 - 13:00)
Noteer het in je agenda

GROEPSGESPREKKEN in breakout-rooms: terugkoppeling van alle 6 groepen

Groep 1 - Wij kwamen tot de conclusie dat het altijd uit komt op het contact mens-mens. Je moet dingen doen met je cliënt die jezelf ook leuk vindt - en dingen laten, die je zelf ook vreselijk zou vinden. Hoe zorg ik ervoor, dat de cliënt een fijne dag heeft? Het gaat over menselijkheid en respect en gelijkwaardigheid.

*

Groep 2 - Wij merkten, dat we heel veel weten over de persoonlijke voorkeuren van de cliënt maar veel minder over de persoonlijke voorkeuren van de teamleden. We hebben ook veel oog voor wat de cliënt nodig heeft maar minder voor de personen in het team: Wat hebben zij nodig om de beste zorg te kunnen bieden voor de cliënt?

*

Groep 3 - Wij begonnen bij het thema machteloosheid en kwamen zo ook uit op het team – wat wij doen is heel complex en daar is bij de teams zelf niet altijd veel aandacht voor. Terwijl goede zorg voor een cliënt bij het team begint, en ook bij de filosofie van de organisatie. Het helpt om een visie helder te hebben: Wat draag je uit? Een ander punt was: Hoe zorg je ervoor dat je als team de stem bent voor je cliënt, op het moment dat hij zijn stem zelf niet kan laten horen, misschien soms ook tegen het systeem in.

*

Groep 4 - Wij kwamen op een heel aantal vragen uit: Wat kan je bereiken als je team stabiel is? En wat gebeurt er, als je binnen een team werkt en het niet eens bent met een uitgestippeld pad? Zou je er dan uit mogen stappen? En wat als je in een wisselend team werkt? Continuïteit is echt een belangrijk thema: niet alleen binnen het team van begeleiders maar ook bij de volgende laag, waar

bijv. gedragskundigen bij horen, en ook bij de managementlaag. Tegenwoordig heb je op heel veel plekken om de 5 jaar een nieuwe directeur en vervolgens een heel nieuwe beweging binnen de organisatie. Dan heb je geen continuïteit en het wordt zoeken naar rollen en verantwoordelijkheden.

Eigenlijk hoort ook de outsider daarbij: hij komt en neemt straks weer afscheid. (Note: Outsider Nout gaf aan, dat hij als vrijwilliger graag betrokken wil blijven bij zijn hoofdpersoon. Het voelt voor hem heel gek om weer weg te gaan, na zo lang bij de hoofdpersoon betrokken geweest te zijn.)

*

Groep 5 - Wij hebben het gehad over het verschil tussen continuïteit en rust in teams en onrustige teams, dat kwam heel erg naar voren. Onrust in een team maakt ook onrust in het hoofd van de begeleiders. En dat heeft ook weerslag op de cliënten. Zij voelen dat feilloos aan. Het is belangrijk om daarbij de energie erin te houden en te blijven denken in mogelijkheden – hoe frustrerend het ook kan zijn als het niet zo werkt als je zou willen.

*

Groep 6 - Wij hebben het ook over machteloosheid gehad, met name over de verschillende vormen: machteloosheid van het team en van de cliënt. De eigen inbreng was bij iedereen ook een punt: Hoe breng je je eigen persoonlijkheid in, hoe doe je dat? Bijvoorbeeld: Hoe ga je te kamer van een clientdone binnen? Hoe kan je daarbij de aandacht verschuiven van de registratie op gedrag en meer op de vraag: Wat hebben we gedaan en hoe is het dan gegaan?