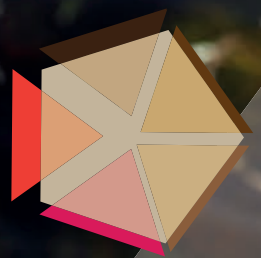


Jaarverslag 2019
Keuzes maken

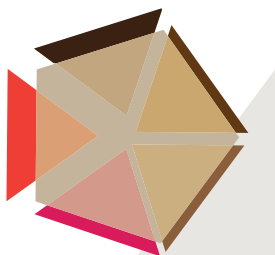
HerstelTalent



Jaarverslag 2019

Keuzes maken

HerstelTalent



Inhoudsopgave

Belangrijke gegevens7

Voorwoord 8

1. Financieel 10

2. Inleiding12

2.1 Geschiedenis 12

2.2 Doelstelling12

2.3 Visie13

2.4 Missie13

2.5 Doelstellingen 20181

3. Resultaten doelstellingen 201915

3.1 Het bevorderen van het laagdrempelig beschikbaar maken van ervaringskennis 15

3.1.1 Inleiding15

3.1.2 Zelfregiecentrum.....15

Interview Silvia Swarts17

3.1.2.1 Medewerkers18

3.1.2.2 Werkbegeleiding.....18

3.1.3 Cursussen, groepen en bijeenkomsten.....18

3.1.3.1 WRAP.....18

3.1.3.2 HOP18

Interview Josine Tolhoek19

3.1.3.3 Computerclub22

3.1.3.4 Openbare bijeenkomsten.....22

3.2 De doorontwikkeling en professionalisering van de inzet van ervaringskennis in de praktijk te bevorderen22

3.2.1 Inleiding 22

3.2.2 WMO..... 22

3.2.2.1 Financieel administratief systeem.....22

Interview Judith Koudijzer 24

3.2.2.2 Caseload.....27

3.2.2.3 Medewerkers.....27

3.2.2.4 Werkbegeleiding.....27

Interview Niek Knol 28

3.2.3 Opleiding van medewerkers.....30

3.2.3.1 Inleiding.....30

3.2.3.2 Gevolgde studies.....30

3.2.3.3 Bijeenkomsten31

3.2.3.4 Lessen.....32

3.2.4 Externe opdrachten 3

3.2.4.1 Inleiding.....32

3.2.4.2 Stemmenhoorgroep Emergis.....32

3.2.4.3 Expertteam Ggz en arbeid.....32

Interview Klazine Tuinier 33

3.2.4.4 Cliëntperspectief Zeeland32

3.3 Methodieken en werkvormen ontwikkelen gebaseerd op ervaringskennis 37

3.3.1 Inleiding 37

3.3.2 Onafhankelijke cliëntondresteyning 37

Interview Cliënt x 38

3.3.3 Team thuis41

3.3.4 Crisiskaart41

3.3.4.1 Algemeen..... 41

3.3.4.2 Schouwen-Duiveland 41

3.3.4.3 Middelburg 41

3.3.4.4 Hulpkaart.....42

3.3.4.5 Medewerkers.....42

3.3.4.6 Werkbegeleiding.....42

3.3.4.7 Bijzondere overweging42

3.3.5 Cursussen en groepen.....42

3.3.5.1 ‘Samen op zoek naar een beter evenwicht tussen denken, emoties en gedrag’42

Interview Carla Baas 43

3.3.5.2 Socratische gesprekvoering - Zelfregulatie.....44

3.3.5.3 Voreg Kinderlijk Trauma44

4. Bijzonderheden 46

5. Activiteiten directeur 47

5.1 Bestuurder Kenniscentrum Phrenos47

Interview Irene van de Giessen 48

5.2 Hoofdredacteur Participatie & Herstel50

5.3 Docent Leergang Ervaringsdeskundigheid en Veerkracht50

5.4 Associate Member Movisie50

5.5 Docent training ‘Over Trauma Gesproken’50

6. Sociale media.....51

6.1 Publiciteit 51

6.2 Website52

6.3 Facebook52

6.4 Twitter52

Colofon 55

Belangrijke gegevens Stichting HerstelTalent

Hoofdvestiging

Verlengde Dishoekseweg 2
4371 NK KOUDEKERKE
06-22889296

Nevenvestiging | Zelfregiecentrum Middelburg

Oranjelaan 17-19
MIDDELBURG
06-22889296

www.hersteltalent.nl
KvK: 64718808

Bestuur

Frans Dieleman, voorzitter
Philippe Delespaul, secretaris
Willem van Staaen, penningmeester

Directeur

Irene van de Giessen

Betaalde medewerkers

Carla Baas, senior ervaringsdeskundig begeleider
Judith Koudijzer, allround senior ervaringsdeskundige
Klazine Tuinier, allround projectleider
Silvia Swarts, coördinator Zelfregiecentrum Middelburg
Gieske van Hoorn, medewerker Zelfregiecentrum Middelburg
Simone Wattel, ervaringsdeskundig begeleider
Eline Heijligers, ervaringsdeskundig begeleider

Vrijwillige medewerkers

Anita van Mierlo, stagiaire
Anne Mieke Vos, controller
Annie Swarts-Ovaa, gastvrouw
Sven Roelse, stagiaire
André Hoek, zelfregiemedewerker
Josseline Tolhoek, zelfregiemedewerker

Ingehuurd personeel

Niek Knol
Nico Landsman

Boekhouder

Aart Nijmeijer, Nijmeijer & Client

Voorwoord

De kwaliteit van een zak frietjes

Ik had er zo’n zin in: een puntzak friet met mayo. Maar ja, dan moet ik mijn huis uit en naar het frietkot. Zo was het ook toen ik mij minder goed voelde. Ik had wel zin in een goed gesprek, maar dan moest ik het initiatief nemen om naar iemand toe te gaan.

De friet kreeg ik niet uit mijn gedachten. Wachten werd smachten. Ook toen ik mij minder en minder voelde, kwam ik nog niet tot een initiatief. Ik droomde bijna van die klodder mayo die ook aan mijn vingers zou zitten. Ik droomde ook van iemand die zijn best zou doen om mij te begrijpen, te luisteren naar mijn gevoel van isolement. Stemmen zwierven door mijn hoofd.

Naar de gang, jas aan, geld mee en op de fiets naar de patatboer. Buiten voelde ik de wind en dat was het bewijs dat ik goed bezig was. Ook toen ik voor de eerste keer onderweg was naar de herstelgroep, had ik ook dit gevoel. Spanning van wat komen zou en blij met het besluit wat ik had genomen. Er zijn vast méér mensen die iets te eten komen halen. Er zijn ook meer mensen die hunkeren naar een goed gesprek. Mensen die mijn verhaal willen aanhoren en helpen.

Bij de patatboer was het druk. Even wachten tot ik aan de beurt ben. Wat mag het zijn?? Ja, wat mág het zijn. Ik ben dus aan de beurt en nu moet ik kiezen. Een zak patat mét, graag. Ik had net zo’n puntzak zien vertrekken en dat leek mij wel wat. Ook toen ik beschroomd binnenkwam bij de kennismaking, moest ik zeggen waarvoor ik kwam. Dat was niet eenvoudig. Hier had ik mij niet voldoende op voorbereid! Maar dat gaf niet zei ze: “hoe voel jij je en wat heb je nodig om vandaag de dag door te komen”? Ik voelde mij welkom en begon maar ergens over te praten wat mij bezighield.

Het vet was warm. Regelmatig zag ik een hand in de koeling gaan om er spullen uit te halen. Dat was ook tijdens de kennismaking met de groep: iedereen had een eigen verhaal en regelmatig herkende ik de taal en de begrippen die ik hoorde. Van achter de toonbank werd gevraagd: mayo op de patat, of ernaast in een bakje? Een vraag als deze had ik nog nooit gehoord. Er waren dus gradaties, er was nuance, ik zelf mocht meedenken over de verpakking van de friet. Dat merkte ik ook in de herstelgroep: ik werd uitgenodigd om mee te denken, men luisterde, ik was medeverantwoordelijk!

Ik stond naast andere mensen te wachten. Helaas kende ik er niemand van. Praatje wel of praat je niet? Voel ik mij sterk genoeg; is er genoeg tijd om over het weer te beginnen; voel ik angst om met een vreemde in gesprek te gaan. Ik werd van rechts ingehaald: “Flink windje hé? Had jij ook zo’n zin in een patatje”? Ik veer op. Ik glimlach. Ik word gezien als gelijkwaardig. Ik antwoord: “ja, zeg, met dit weer moet je jezelf een beetje verwennen”. Ik schrok van de rustige sfeer van mijn reactie. Dat kan ik dus wél!

De friet werd in de puntzak gedaan en de mayo kwam uit een grote ton via een drukknop. Ik betaalde. Wilt u de bon, meneer. Weer zo’n vraag: ik wil patat en géén bon! Ik pakte de zak en nam buiten de eerste grote goeddeorbakken patat eruit, met in het midden van de lengte een klodder mayo. Wat had ik hiernaar uitgekeken! Een zaligheid! Ik moest weer denken aan de groep: ik kreeg een complimentje over het feit dat ik volgens hen goed had gereageerd op een voorval wat ik had verteld. Het compliment en die eerste patat uit deze zak voelde beide als een zeer grote beloning.

De zak was snel halfleeg. De mayo zat nog aan de zijkant en op die plek werd het papier een beetje slap. En bij elke hap werd er wat gruis onderin de zak zichtbaar. Hebben we het daar ook niet over gehad: wanneer je goede dingen doet, zal je ook het gruis onderin tegenkomen, maar blijf je vasthouden aan die mooie eerste patat met die klodder halverwege waar je zo naar uit hebt gekeken, moeite voor gedaan en die je voldoening gaf. Dat gaat ook zo met de begeleiding van psychische kwetsbaarheid.

HerstelTalent is als een puntzak patat: er komen en gaan mensen, steeds meer mensen komen en blijven komen. De een wil alleen friet, de ander heeft een kapsalon of frikandel speciaal nodig. De klant is koning? Ja, dat proberen we wel, maar niet tot elke prijs: er zijn grenzen aan wat er geleverd kan worden. Het vereist keuzes. Het levert soms spanning op. Stagiaires achter de toonbank zijn welkom, maar je moet ze wel begeleiden tot ze zelfstandig kunnen werken in de geest van onze doelstellingen.

2019 was een goed patat-jaar. We hebben méér groepen gedraaid, méér mensen in dienst genomen en méér externe opdrachten gehad. De kassa rinkelde, maar de (bonnetjes-)administratie was een crime om voor elkaar te krijgen. Tóch hebben we een positieve accountantsverklaring over 2019 binnen.

U bent van harte welkom om in 2020 voor een patatje mét of zónder.

Frans Dieleman,
Voorzitter Stichting HerstelTalent

1. Financieel

	BALANS PER 31-12-2019	31-12-2018
ACTIVA	€	€
VASTE ACTIVA		
<i>Materiële vaste activa</i>		
Inventaris	1.717	350
VLOTTENDE ACTIVA		
<i>Vorderingen</i>		
Debiteuren	54.889	13.334
Overige vorderingen	10.478	9.411
	65.367	22.745
<i>Liquide middelen</i>		
Rabobank	74.603	92.894
	141.687	115.989

	BALANS PER 31-12-2019	31-12-2018
PASSIVA	€	€
EIGEN VERMOGEN		
Kapitaal	104.349	53.456
KORTLOPENDE SCHULDEN		
Voor uit ontvangen bedrage	0	34.265
Belastingen	14.677	5.260
Overige schulden en overlopende passiva	22.661	23.008
	37.338	62.533
	141.687	115.989

WINST- EN VERLIESREKENING OVER HET BOEKJAAR 2019

	2019	2018
	€	€
BATEN		
Omzet	292.774	171.309
Inkoopwaarde	135.395	56.343
Bruto bedrijfsresultaat	157.379	114.966
LASTEN		
Lonen en salarissen	21.804	15.206
Sociale lasten	4.079	2.718
Lonen uitzendbureau	9.911	25.445
Afschrijvingen vaste activa	671	881
Overige personeelskosten	45.203	22.904
Huisvestingskosten	3.750	3.113
Bedrijfskosten	678	0
Kosten transportmiddelen	7.229	2.175
Kantoorkosten	13.911	16.840
Verkoopkosten	3.946	3.322
Algemene kosten	2.171	2.895
SOM DER BEDRIJFSLASTEN	113.353	95.499
BEDRIJFSRESULTAAT	44.026	19.467
Uitkomst der financiële baten en lasten	222	177
	43.804	19.290
<i>Bijzonder baten:</i>		
Schenking	5.859	255
NETTO RESULTAAT	49.663	19.545

* Resultaat is voor 'reserveringen'.

2. Inleiding

In deze inleiding nemen we u mee in de geschiedenis van Stichting HerstelTalent. Verder leest u haar doelstelling, visie en missie en nemen we u mee in de doelstellingen die wij onszelf voor 2019 hadden gesteld.

2.1 Geschiedenis

Stichting HerstelTalent is eind 2015 opgericht nadat haar oprichtster Irene van de Giessen de 'VGZ HerstelEuroprijs' won. In de drie jaren daarvoor werkte zij als ZZP-er onder de naam 'Convalescent Talent' stelselmatig naar dit moment toe.

Sinds 2016 is een vaste en enthousiaste groep deelnemers ontstaan die actief is voor de stichting. In dat jaar is nadrukkelijk geïnvesteerd in opleidingen. Er is een breed landelijk netwerk opgebouwd en met zorg gewerkt aan relaties met samenwerkingspartners in Zeeland. Ook werd een krachtig stichtingsbestuur gevormd en werd ondersteuning op financieel, juridisch, wetenschappelijk en organisatorisch vlak gezocht.

In 2017 zijn er onder de vlag van HerstelTalent twee Zelfregiecentra van start gegaan. Eén in Middelburg en één in Veere. Helaas moest het centrum in Veere vanwege gebrek aan belangstelling al binnen 6 maanden sluiten. Zelfregiecentrum Middelburg ontwikkelde zich gelukkig positief. In 2018 werd duidelijk dat het centrum nog drie jaar subsidie zal ontvangen van gemeente Middelburg.

Ook werden we als aanbieder van ambulante zorg toegelaten voor de WMO op Walcheren. We ontvingen de afgelopen jaren (2017 & 2018) positieve accountantsverklaringen voor de werkzaamheden die we op dit gebied uitgevoerd hebben.

Eind 2017 is naar aanleiding van een opleidingstraject van de directeur bij het Oranje Fonds en de behaalde bedrijfsresultaten bewust besloten om het bedrijf in 2018 te stabiliseren. Om zo de voedingsbodem te leggen voor de gewenste stabiele groei in de jaren daarna. Dit heeft ertoe geleid dat we in 2018 een externe adviseur van ROS-Robuust hadden om ons hierbij te ondersteunen. Bovendien huurden we in 2018 iemand in om een aantal bedrijfsprocessen vast te leggen. In 2019 hebben we veel aandacht besteedt aan een correcte financieel administratieve uitvoering van de WMO. We zijn meer onze vleugels uit gaan slaan door projectmatige samenwerkingen aan te gaan met gemeenten.

Met ingang van 2019 zijn er naast de directeur Irene van de Giessen (sinds 2016), zeven betaalde medewerkers in dienst van de stichting.

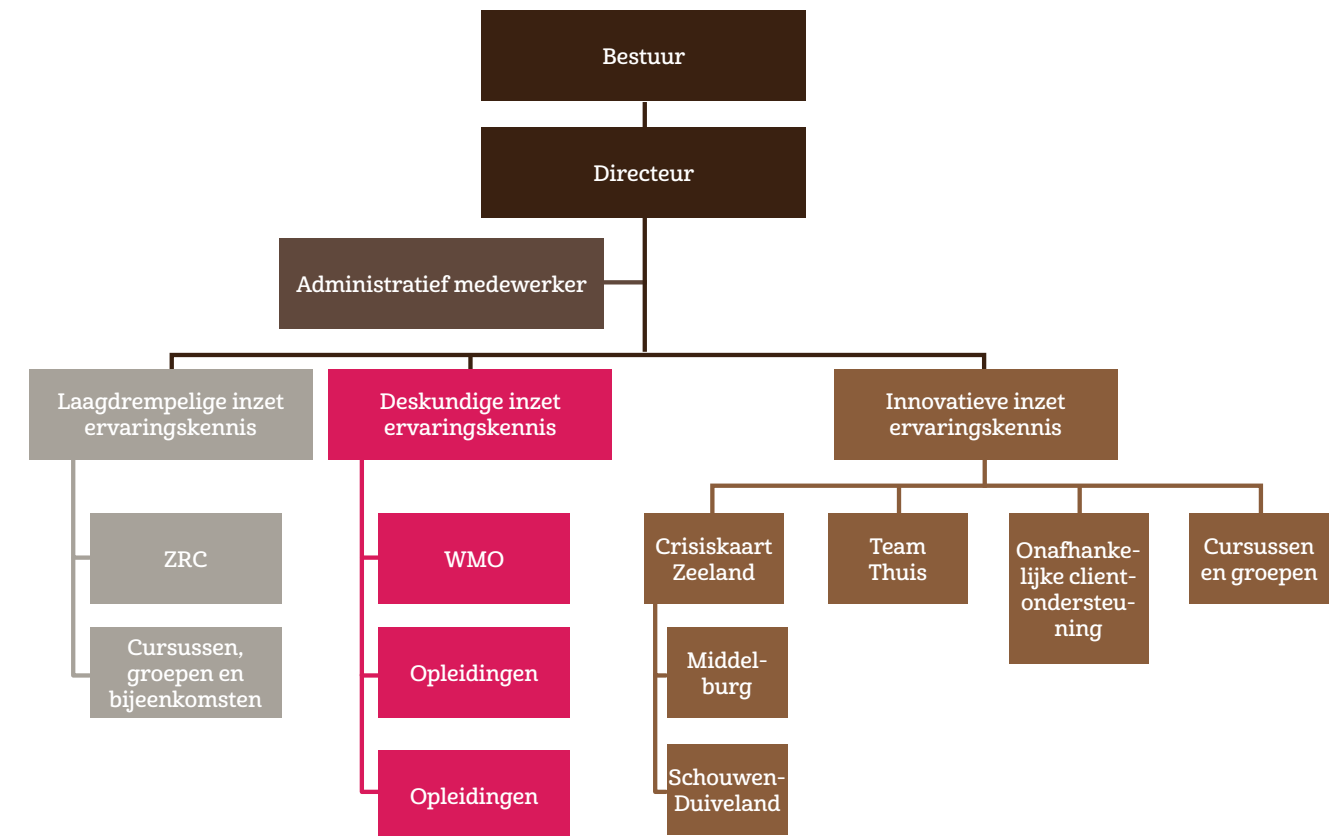
2.2 Doelstelling

Stichting HerstelTalent heeft als doel om de (ervarings-)kennis en vaardigheden die voortkomen uit het doormaken van ontwrichtende levensomstandigheden - en de zoektocht om daar betekenis aan te geven - zichtbaar te maken, te ontwikkelen en in te passen.

Eén en ander vertaalt zich in de volgende algemene doelstellingen:

- HerstelTalent wil methodieken en werkvormen ontwikkelen gebaseerd op ervaringskennis.
- HerstelTalent wil de doorontwikkeling en professionalisering van de inzet van ervaringskennis in de praktijk bevorderen.
- HerstelTalent wil mensen laagdrempelig kennis laten maken met ervaringskennis.

Organogram Stichting HerstelTalent:



2.3 Visie

HerstelTalent heeft als visie dat ervaringskennis als een waardevolle bron van kennis dient te worden gezien. Kennis, die naast reguliere (medische en wetenschappelijke) kennis dient te worden ingepast om authentieke herstelprocessen te bevorderen.

2.4 Missie

Stichting HerstelTalent heeft als missie het verspreiden van ervaringskennis. Wij vinden dit zo belangrijk omdat ervaringskennis volgens ons - en vele anderen - een positieve bijdrage kan leveren aan het herstel van mensen. Met name van mensen die te maken hebben gehad met ernstige ontwrichting in hun leven. Ervaringskennis en ervaringsdeskundigheid geven ruimte en hoop aan mensen dat ook voor hen herstel mogelijk is. Sterker nog, het blijkt dat mensen een herstelproces ingaan, terwijl ze vaak niet meer verwacht hadden te kunnen herstellen. Vanuit ervaringskennis staan wij ook voor het cliëntperspectief (in het volle bewustzijn dat dit twee verschillende zaken zijn).

Dat is ons uitgangspunt. In Zeeland leveren wij daar een belangrijke bijdrage aan omdat er niet veel vertegenwoordigers van het cliëntperspectief en ervaringskennis in deze provincie zijn. Wij vinden het belangrijk dat iedereen toegang heeft tot ervaringskennis wanneer daar behoefte aan is, zowel binnen Zeeland als daarbuiten.

2.5 Doelstellingen voor 2019

De doelstellingen die we ons voor 2019 hadden gesteld, beschrijven we aan de hand van de bedrijfsdoelstellingen:

A. Het bevorderen van het laagdrempelig beschikbaar maken van ervaringskennis

- Doorgaan met het aanbieden van tussen de 5 en 10 cursussen in het ZRC.
- Op zoek gaan naar mensen die actief hun ideeën ontwikkelen in het ZRC en één zo'n idee in de praktijk gaan brengen, zodat hier een inspirerende werking vanuit gaat.
- Toewerken naar een stabiel team in het ZRC met twee mensen die als aanspreekpunten fungeren.

B. Bevorderen van de doorontwikkeling en professionalisering van de inzet van ervaringskennis in de praktijk

- Voor de WMO inzetten op een groei met 7 klanten.
- In 2019 voorkomen dat we nog een keer zo ernstig financieel administratief in de problemen komen als in 2018. We zullen dus op alle niveaus extra controles invoeren:
 - » De boekhouder zal 1 x per 2 maanden controle uitvoeren.
 - » De accountant zal een tussentijdse halfjaarlijkse controle uitvoeren.
 - » Interne controles zullen maandelijks worden uitgevoerd.
- Voor de externe opdrachten willen we inzetten op een groei van 3 (grotere) opdrachten.
- Voor de opleidingen willen we strenger beleid gaan voeren waar het gaat om het nakomen van afspraken en de inzet die we van cursisten zelf verwachten.
- Ook gaan we scherper kijken bij de inhoud van opleidingen of deze een positieve bijdrage leveren aan het werken binnen HerstelTalent en aantoonbaar bijdragen aan onze doelstelling.

C. Ontwikkeling van methodieken en werkvormen gebaseerd op ervaringskennis

- We willen scherper kijken naar manieren om ervaringskennis tegen betaling in pilots in te zetten om zo onze bekendheid in Zeeland te vergroten.
- We willen de Crisiskaart in minimaal 1 gemeente tegen betaling aanbieden.

3. Resultaten doelstellingen 2019

Wanneer we naar de resultaten van 2019 kijken zijn er een aantal opvallende zaken:

- Op alle fronten hebben we ons organisch ontwikkeld, dat wil zeggen stap voor stap en met mate, zoals we het ons hadden voorgesteld. Meer klanten, meer pilots, meer externe opdrachten, meer betaalde medewerkers in dienst.
- Het is ons gelukt om het financieel administratieve proces dat samenhangt met de Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) beter onder controle te krijgen en zijn vol vertrouwen waar het gaat om het verkrijgen van een positieve accountantsverklaring.
- De enorme inzet die geleverd moet worden op het gebied van begeleiding bij werk en opleiding leidt tot zorg. We zien dat het enerzijds de sleutel vormt tot succes, maar anderzijds leidt het tot vele financieel onafgedekte uren.

De resultaten die we behaald hebben 2019 beschrijven we aan de hand van de bedrijfsdoelstellingen. De manier waarop de verschillende activiteiten zijn ingedeeld onder de bedrijfsdoelstellingen is voor discussie vatbaar. Waar nodig geven we een extra toelichting om onze keuze te verhelderen.

3.1 Het bevorderen van het laagdrempelig beschikbaar maken van ervaringskennis

3.1.1 Inleiding

Onder laagdrempelige inzet van ervaringskennis verstaan wij dat mensen op een eenvoudig toegankelijke manier in contact kunnen komen met ervaringsdeskundigen en de specifieke ervaringskennis die zij hanteren / zich eigen hebben gemaakt. Wij bieden die mogelijkheid in ons zelfregiecentrum (ZRC) en bij onze cursussen en groepen. Sommige cursussen en groepen zijn door onszelf ontwikkeld en worden daarom beschreven onder het hoofdstuk innovatie bij 3.3.

3.1.2 Zelfregiecentrum

In 2019 was ons ZRC in Middelburg voor het derde jaar open. We hebben gemerkt dat steeds meer mensen de weg wisten te vinden naar deze ontmoetingsplek. Een plek waar je mag zijn en jezelf kan ontwikkelen zoals jij dat wilt. Waar we aanvankelijk in de beginjaren nog heel erg bezig waren met wat we nu eigenlijk moesten doen ontstaat er langzaamaan steeds meer stabiliteit en helderheid over onze werkwijze. In totaal bezochten 101 unieke bezoekers in 2019 het ZRC. De kringloopwinkel, die op 11 september 2019 door wethouder Carla Doorn werd geopend, heeft hier zeker aan bijgedragen. Een individueel idee zo tot leven zien komen deed ons allemaal goed. Ook zien we steeds meer hulpverleners en begeleiders die het ZRC samen met hun cliënten weten te vinden. Iedere maandag, woensdag en vrijdag is er ruimte om je verhaal te delen, koffie of thee te drinken en creatief bezig te zijn.



Silvia Swarts

Je bent coördinator van het ZelfRegieCentrum, hoe is dat?

Iedere dag is anders, soms lijkt het rustig maar speelt er van alles bij bezoekers. Wij (de medewerkers, stagiaires en ik) willen hen een stem geven, de ruimte om zich te laten horen. We willen ze geen kant en klare oplossingen influisteren maar ze in eigen regie proberen te helpen eigen oplossingen te vinden. Zo is het iedere dag weer fijn om op het ZRC te werken en ga ik met een voldaan gevoel naar huis.

Waar ben je tegenaan gelopen dit jaar?

Dat ik zelf soms niet in mijn beste vorm was maar die beste vorm de medewerkers en bezoekers wel van harte gun. Dan is het hard werken en leren.

Wat heb je geleerd?

Dat ik ook in de mindere vorm van mezelf genoeg kan betekenen voor een ander!

Wat doe je voortaan anders?

Eerder feedback vragen bij collega's, bijvoorbeeld tijdens intervisie of supervisie, en meer op mijn eigen kracht vertrouwen. Dat het ook goed is zoals het is...

3.1.2.1 Medewerkers

In 2019 waren er twee betaalde krachten in dienst. Zij hadden de coördinatie over het ZRC. Er waren vier stagiaires actief van de opleiding Begeleider Maatschappelijk zorg met ervaringsdeskundigheid aan het Zadkine in Rotterdam. Daarnaast werkten er vier vrijwillige medewerkers mee. Opvallend was de toenemende vraag van mensen die iets willen betekenen voor Stichting HerstelTalent - en in het bijzonder in het ZRC. Dit is een prettige ontwikkeling omdat het aantal bezoekers toeneemt en het te verwachten is dat dit in de toekomst tot meer werk zal leiden. De keerzijde hiervan is dat het veel vraagt van de huidige medewerkers om deze mensen te begeleiden en er een grens zit aan hoeveel mensen in het ZRC mee kunnen lopen. Wij hebben hier nog geen eenduidig antwoord op, maar signaleren een grote behoefte om van betekenis te kunnen zijn.

3.1.2.2 Werkbegeleiding

De coördinatoren van het ZRC kregen één keer per maand supervisie. De medewerkers en stagiaires kregen één keer per maand intervisie. Ook kregen zij werkbegeleiding op aanvraag. We zien dat de werkbegeleiding en de intervisie effect hebben op de stabiliteit van de medewerkers en het team als geheel - en daarmee een positief effect op het ZRC. De stagiaires werden wekelijks intensief begeleid. We hebben in de afgelopen jaren gezien dat het intensief begeleiden van de stagiaires de sleutel vormt tot het succesvol afronden van hun opleiding. Keerzijde hiervan is - zoals al in de aanhef van dit hoofdstuk toegelicht - dat dit een grote financiële investering vergt. Voor de stagiaires worden wij hierin gedeeltelijk door de overheid gecompenseerd, maar we zien in de praktijk dat dit niet voldoende is. Wat betreft de medewerkers en de vrijwilligers hebben we geleerd dat het belangrijk is om door de grote behoefte aan begeleiding en opleiding, ook voor hen budget te reserveren. We zijn nog zoekende naar een manier waarop we hier het beste mee om kunnen gaan.

3.1.3 Cursussen, groepen en bijeenkomsten

Stichting HerstelTalent wil mensen graag laagdrempelig kennis laten maken met ervaringskennis en één van de manieren waarop wij dat doen is met onze cursussen, groepen en bijeenkomsten. Een aantal staan hieronder beschreven. De socratische gesprekken, de herstelwerkgroep en de cursus Vroeg Kinderlijk Trauma worden onder innovatie toegelicht.

3.1.3.1 WRAP

In de zomervakantie werd in vier dagen de WRAP gegeven. Een groep van negen enthousiaste deelnemers behaalden hun certificaat. In het najaar werd de WRAP opnieuw georganiseerd in acht dagdelen verdeeld over acht weken. Twaalf mensen deden mee. De WRAP is bedoeld om meer grip te krijgen op je welzijn. WRAP staat voor Wellness Recovery Action Plan. In acht dagdelen (of vier dagen) maak je je eigen plan waarin staat hoe je voor jouw welzijn kan zorgen. Tijdens de cursus wordt uitleg gegeven maar is vooral ruimte voor het uitwisselen van ervaringen zodat mensen elkaar kunnen steunen bij het maken van hun WRAP. De WRAP is gebaseerd op vijf sleutelbegrippen: Steun, hoop, eigen ontwikkeling, persoonlijke verantwoordelijkheid en opkomen voor jezelf.

3.1.3.2 HOP

In maart 2019 volgden vijftien mensen de cursus Honest Open and Proud. Deze Evidence Based cursus is gericht op stigmabestrijding. Tijdens de cursus gingen mensen met elkaar in gesprek over de vraag óf zij open willen zijn over hun psychische kwetsbaarheid - en als je open bent, hóe dan, tegen wie en wanneer. Ook werd er uitgebreid stilgestaan bij de theorie en feiten over stigma. De cursus leidde bij de deelnemers tot verrassende inzichten.

Josseline Tolhoek

Hoe kwam je erbij om de HOP (Honest Open and Proud) te gaan doen?

Ik kwam erbij om de hop te gaan volgen doordat ik opzoek was naar een uitdaging. Ik heb toen wegens omstandigheden de keus moeten maken om mijn studie die ik graag wilde gaan volgen een jaar uit te stellen.

Ik wilde dat jaar wel nuttig gaan gebruiken door kortere andere cursussen te gaan volgen. En omdat de HOP nog niet in Zeeland werd gegeven vond ik dit een mooie uitdaging.

Wat maakte dat je ook zelf een groep wilde faciliteren?

Doordat ik zelf bij diverse cursussen binnen HT heb mee gedaan als deelnemer leek het mij ook heel erg leuk om aan de andere kant te staan. Al twijfelde ik in het begin heel erg of ik dat wel zou kunnen. Maar, doordat mijn collega's in mij geloven dat ik dat kan en daar ik de tijd en ruimte in krijg om daarin te leren en te groeien geloof ik nu zelf ook dat ik dat kan. Ook de afwisseling tussen individuele contacten met klanten en een groep begeleiden vind ik erg interessant want met een groep let je toch op andere dingen dan bij individuele gesprekken. Ook vraag het begeleiden van een groep andere vaardigheden van mij dan in de 1 op 1 contacten. En die combinatie daarvan vind ik erg leuk om te doen.

Hoe was de cursus waarin je leerde om een groep te faciliteren?

De cursus waarin ik leerde om een groep te faciliteren was een uitdaging. Er werd tijdens de cursus voor mij wel duidelijk hoe ik het niet wilde gaan doen. Hier heb ik wel veel van geleerd dit ook omdat de cursus best wel wat theorie afgewisseld met opdrachten bevat. En als je in een zeer beperkte tijd zowel de cursus zelf moet doorlopen zodat ik ook weet wat ik de cursisten mee wil geven als het leren faciliteren van een groep dat, dat veel in een hele korte tijd is. Inmiddels heeft er wel een aanpassing plaats gevonden dat als er nieuwe facilitators opgeleid worden deze eerst de cursus geheel moeten doorlopen. Dit vind ik zelf een positieve ontwikkeling. Maar ik heb wel veel geleerd ook van groepsdynamiek en hoe je bepaalde structuur in de groep houdt terwijl je ook een programma wil doorlopen.

Heb je al een cursus gegeven en zo ja hoe was dat?

Inmiddels heb ik 1x de HOP met groot succes mogen geven samen met mijn collega Irene.

De cursus werd door alle deelnemers goed ontvangen. Er waren deelnemer die zich aan het einde van de cursus bewuster waren dat ze zelf toch vinden dat ze te open waren over hun psychische kwetsbaarheid. 2 weken na de laatste les bijeenkomst hebben we nog een terugkomdag georganiseerd.

Er was wel duidelijk te merken dat de tijd tussen de laatste bijeenkomst en de terugkomdag te lang was geweest.

Maar we kregen als terugkoppeling te horen dat de deelnemers de cursus erg interessant vonden en dat het de mensen toch aan het denken heeft gezet wanneer ze open willen zijn over hun kwetsbaarheden en wanneer ze liever gesloten willen zijn over hun kwetsbaarheden. Het was tijdens de cursus niet de



bedoeling om mensen ervan te overtuigen om juist open of juist gesloten te zijn maar dat mensen daar een keuze in hebben of ze iets wel of iets niet willen zeggen tegen een ander.

Ik vond het zelf ontzettend leuk om een cursus te geven. Ook dat ik de kansen kreeg om bepaalde dingen te doen gaf mij ontzettend veel vertrouwen dat ik het kon. Ook omdat ik toen der tijd was moeten stoppen met mijn studie. Dit gaf mij ook weer kracht omdat ik deze cursus ook nu ik weer gestart ben met mijn studie en straks ook na mijn studie kan blijven geven. Dit gaf voor mij ook een gevoel dat, dat jaar niet voor niets is geweest en ik er nu klaar voor ben om dit nu op te pakken en te doen.

Wat ging ernaar wens? Wat behoeft nog verbetering?

Het geven van een cursus vraagt andere vaardigheden van mij dan de 1 op 1 contacten. Elke groep is weer anders en heerst er weer een andere groepsdynamiek.

Het ging goed om bepaalde zaken helder uit te leggen aan de groep. Ook om de structuur van het programma-aanbod te laten komen ging wel goed maar kan nog wel wat strakker.

Iets wat ik bij het geven van een cursus soms nog wel lastig vindt is het onderbreken van mensen die graag aan het woord zijn waardoor andere mensen die wat stiller in de groep zijn minder of niet aan het woord komen.

Maar nu ik ook de herstelwerkgroep heb mogen faciliteren samen met mijn collega Carla hen ik daar ook weer in mogen en kunnen oefenen.

Iets wat mijzelf altijd goed helpt is het programma op een flapover zetten met de tijden daarbij en deze aan het begin van de bijeenkomst door te nemen met de deelnemers. Dit geeft voor mezelf ook een goed overzicht en iedereen weet wat er die bijeenkomst op het programma staat. Hierin wil ik nog meer in oefenen zodat ik nog makkelijker tussen verschillende onderdelen kan schakelen.

Ook heb ik meer zelfvertrouwen gekregen om voor een groep te kunnen staan en weet ik ook dat het mij wel lukt. Maar om een cursus te kunnen geven heb ik ook een bepaalde mate van spanning nodig omdat dit mij oplettend houdt. Maar ik realiseer mij nu dat deze spanning wel veranderd is in spanning van "Ja ik ga dat doen en dat gaat mij lukken" terwijl ik in het begin best nerveus was om voor een grote groep te staan en ook gedachten had van "kan ik dit wel, doe ik het wel goed" deze gedachten heb ik nu "niet" meer.

Hoe wil je in de toekomst verder met de HOP?

In de toekomst wil ik zeer zeker de HOP blijven geven. Ik zou het zelf ook leuk vinden om een groep facilitators op te kunnen leiden.

Zelf vind ik het mooi als ik de HOP 1 à 2 keer per jaar zou kunnen geven.

De afwisseling met individuele contacten en daarnaast 1 à 2 keer per jaar de HOP geven vind ik een mooie en leerzame uitdaging.

3.1.3.3 Computerclub

In de eerste helft van 2019 werd elke week de computerclub georganiseerd. Mensen konden wekelijks met hun vragen over computers terecht in het ZRC. Hier werd veelvuldig gebruik van gemaakt. De computerclub stopte in de zomer met het vertrek van de collega die hier de kar trok.

3.1.3.4 Openbare bijeenkomsten

Er werden diverse zogenaamde ‘openbare bijeenkomsten’ georganiseerd met diverse sprekers en thema’s. Iedereen was welkom en gemiddeld namen er tussen de vijftien en vijftientig mensen deel.

» Januari	Borderline door Carlijn Coutard
» Februari	Werk, uitkering, afkeuring en de toekomst
» Maart	Alleen door het leven
» April	Natuur
» Mei	Vallen en weer opstaan, hoe dan?
» Juni	Diversiteit door Twie Tjoa
» Juli	Borderline door Anita
» Augustus	Creativiteit en Herstel
» September	Omgaan met emoties
» Oktober	Stigma door Josseline
» November	Wet verplichte GGZ
» December	Muzikale middag met Anne Marijke de Jong

3.2 De doorontwikkeling en professionalisering van de inzet van ervaringskennis in de praktijk te bevorderen

3.2.1 Inleiding

Onder deskundige inzet van ervaringskennis verstaan we die activiteiten die:

- meer dan gemiddelde bedrijfsmatige-, maar ook professionele verantwoordelijkheid vragen van de stichting.
- meer dan gemiddelde bedrijfsmatige-, maar ook professionele verantwoordelijkheid vragen van medewerkers.
- opleiden tot het verkrijgen van ervaringskennis die hiertoe kan bijdragen.

In 2019 omvatte dit de WMO-begeleiding, de opdrachten voor ‘derden’ én activiteiten om onze kennis up-to-date te houden en uit te breiden. We beseffen dat dit een arbitraire keuze en sluiten ook niet uit dat dit op enig moment aan verandering onderhevig kan zijn. Voor nu werkt deze indeling voor ons.

3.2.2 WMO

3.2.2.1 Financieel administratief systeem

Begin 2019 werd ons duidelijk dat we fors moesten ingrijpen in ons financieel administratieve systeem om ook in de toekomst de voor ons noodzakelijke jaarlijkse accountantsverklaring te verkrijgen. De in 2018 vastgestelde workflow voor het declareren is in 2019 zeer precies gevolgd. Bovendien hebben we de vastgestelde controleprocedures geïntensiveerd tot 1 x per 2 maanden. Verder zijn we strikter omgegaan

met de aanmelding en toewijzing van mensen die een beroep op ons deden.

We hebben veel van onze medewerkers gevraagd, door maandelijks scherp te letten op een adequate verslaglegging van de gesprekken met de mensen die we begeleiden. Het door ons gebruikte administratieve systeem voor verslaglegging (www.samen1plan.nl) bleek ook in 2019 een meerwaarde te hebben voor het contact met de mensen die we begeleiden. Het daagt mensen uit om meer betrokken te zijn bij hun eigen herstelproces mede omdat ze zelf eigenaar zijn.

Halverwege het jaar bleek tijdens een ingelaste controle van de accountant dat we financieel administratief onze zaken aanzienlijk beter op orde hadden dan in 2018. We zijn dus vol vertrouwen waar het gaat om het verwerven van de accountantsverklaring voor 2019.

Onze boekhouder heeft in plaats van 4 keer per jaar 6 keer per jaar ondersteund.

Het heeft ons aan het denken gezet over de haalbaarheid van de financieel administratieve eisen die aan ons gesteld worden. Alleen met heel veel (onbetaalde) extra inzet zijn wij in staat om hieraan te voldoen. Het is de vraag of dit voor een kleine organisatie als de onze op lange termijn haalbaar is. Ook vanuit ervaringsdeskundig perspectief stellen we vraagtekens. Het zijn van zorgaanbieder, het opstellen van een begeleidingsplan (inclusief doelen) en het bijhouden van een dossier verhoudt zich moeizaam tot onze beroepsmatige hoofdtaak (het scheppen van ruimte voor herstel). Ook is het (soms) ronduit strijdig met de uitgangspunten van peersupport omdat het de gelijkwaardigheid ernstig onder druk (kan) zet(ten).



Judith Koudijzer

Wat heb je gedaan in 2019. Wat is je taak geweest?

Ik ben 2019 verder gegaan met het begeleiden van zeven mensen vanuit de WMO. Daarnaast verrichte ik administratieve taken, zoals het beantwoorden van de telefoon, het mede bijhouden van de agenda van Irene, de declaraties naar de gemeente toe (WMO). Irene had mij begin 2019 gevraagd of ik mij meer op de administratie wilde richten en het begeleiden van mensen af wilde bouwen naar drie personen. Daar had ik wel oren naar, want het administratieve werk wat ik tot dan toe ook al deed trok mij meer dan de begeleiding. Het gaf meer rust en het was voor mij overzichtelijker, dacht ik. Per 1 juli droeg ik de begeleiding van een aantal mensen over aan een collega en ging mij meer richten op de administratie.

Wat is er goed gegaan en wat is er niet goed gegaan, wat had je anders willen laten gaan?

Ik ben tevreden over hoe de begeleiding van mensen gelopen is. Het lukte mij goed om mijn ervaringskennis in te zetten om de mensen in hun kracht te zetten, of in ieder geval een duwtje in de goede richting te geven. Ik merkte dat mijn kwaliteit om dingen vanuit een realistisch perspectief te bekijken goed van pas kwam. Ook mijn humor en zelfspot was help vol voor anderen om de zwaarte van de last om te moeten leven met een psychische of lichamelijke beperking lichter te maken. Het was dan ook best wel even moeilijk om afscheid te nemen van sommigen.

Wat niet goed ging was het op orde brengen van de administratie. Er kwam begin het jaar bericht van de drie Walcherse gemeentes dat er een accountantsverklaring verplicht was voor de verantwoording van de facturatie. Deze moest voor een bepaalde datum aangeleverd worden. Overtuigd als ik was dat het op orde was, stuurde ik de gevraagde stukken naar de accountant, nipt op tijd voor de uiterste datum. Groot was mijn schrik toen ik van Irene te horen kreeg dat het alles behalve op orde was. Er volgde een spannende en zeer stressvolle, heftige en korte periode van corrigeren van de ontbrekende of foutieve stukken. Ik voelde mij enorm schuldig en verantwoordelijk. Ik was degene die niet de moed had gehad om hulp in te schakelen toen ik niet wist of ik deed wat ik moest doen. Het gevolg was dan ook dat ik er letterlijk ziek van werd. Toen dan uiteindelijk toch het verlossende woord kwam dat de administratie op orde was, ben ik een tijdje uit de roulatie geweest om te bedenken hoe ik mijn werkzaamheden voort zou gaan zetten en of ik het nog wel wilde blijven doen. Tijd voor bezinning. Ik heb besloten er vol voor te gaan en te leren van deze ervaring. In 2020 zal mij dit niet weer overkomen.

Wat zou je anders doen in de toekomst?

Wat ik anders zou willen doen is eerder om hulp vragen. Ik was te snel geneigd om aan te nemen dat ik wel begreep wat er uitgelegd werd, maar achteraf gezien is dat een enorme valkuil geweest. Ik had

werkelijk geen idee wat er allemaal kwam kijken bij de klantenadministratie van een Stichting en als ik daar toen vragen over gesteld had, was het begin van 2019 veel minder stressvol verlopen. De tweede helft van 2019 ben ik dan ook gestart met het op orde brengen van de administratie, zodat ik in 2020 niet weer tegen dezelfde problemen zou aanlopen bij de accountantscontrole. Dit keer heb ik wel op tijd de hulp van collega's ingeschakeld.

Heb je bepaalde wensen voor de toekomst?

Ik zou graag de WRAP faciliteren, omdat ik merk dat dit een wezenlijk onderdeel kan zijn van het verkrijgen van inzicht in eigen kracht. Wat betreft de administratie zou ik graag meer willen weten van hoe ik effectiever kan werken met alle gegevens die ik heb en hoe ik deze kan ordenen op de computer. Ook zou ik meer kennis willen hebben van de wetgeving en richtlijnen vanuit de gemeente.

Wat heb je geleerd van dit jaar?

Wat ik dit jaar geleerd heb is dat het niet erg is als ik niet op de hoogte ben van bepaalde werkzaamheden. Wat ik wel erg vind is dat ik net gedaan heb alsof ik wel op de hoogte ben. Ik heb hiermee collega's onnodig stress en bezorgd en hen en ook mijzelf te kort gedaan en respectloos behandeld. Ik merkte na mijn ervaring met de accountantsverklaring ik steeds beter vragen durfde te stellen en steeds meer rust heb ervaren in mijn werkzaamheden en in mijn relatie tot mijn collega's.

3.2.2.2 Caseload

In 2018 bleef onze caseload qua omvang gelijk aan het jaar daarvoor. Om die reden dachten we ons in 2019 meer te moeten profileren maar niets bleek minder waar. Onze caseload groeide organisch met ongeveer 10 personen. Onze huidige caseload past goed bij onze groeiende ambities. In de tabel hieronder ziet u hoe onze caseload is opgebouwd.

Gemeente	code	m/v		periode	Gemeente	code	m/v		periode
Middelburg	02A16	vrouw	1	2019	Vlissingen	02A19	vrouw	19	2019
		vrouw	2	periode 12-13			man	20	2019
		man	3	2019			vrouw	21	2019
		vrouw	4	vanaf periode 7			man	22	vanaf periode 10
		vrouw	5	vanaf periode 8	Veere	02A16	vrouw	23	2019
		vrouw	6	vanaf periode 11			man	24	2019
		vrouw	7	periode 8-10			man	25	2019
		man	8	t/m periode 7			vrouw	26	vanaf periode 3
		vrouw	9	periode 4-9			vrouw	27	vanaf periode 7
Middelburg	02A19	vrouw	9	periode 10-13	Veere	02A19	vrouw	28	vanaf periode 4
		vrouw	10	vanaf periode 6					
		vrouw	11	t/m periode 6					
Vlissingen	02A16	vrouw	12	2019					
		man	13	2019					
		vrouw	14	2019					
		man	15	2019					
		man	16	2019					
		man	17	vanaf periode 11					
		vrouw	2	t/m periode 11					
		vrouw	18	t/m periode 4					

3.2.2.3 Medewerkers

In 2019 hadden we zes betaalde medewerkers in dienst die begeleiding gaven conform de WMO. Naast betaalde medewerkers, hadden we ook twee medewerkers, die er niet voor kozen om betaald in dienst te komen. Zij deden hun werk als vrijwilliger.

3.2.2.4 Werkbegeleiding

Medewerkers kregen één keer per maand supervisie, twee keer per maand intervisie en één keer per week werkbegeleiding (indien gewenst). We hebben de afgelopen jaren gemerkt dat deze intensieve vorm van begeleiding een belangrijk onderdeel vormt van het succesvol aan het werk houden van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Keerzijde vormt, zoals in de kop van dit hoofdstuk genoemd, de grote financiële investering die dit met zich meebrengt. Tot op heden hebben wij geen manier gevonden om deze vorm van intensieve begeleiding financieel te kunnen afdekken. Dit is een bedrijfsmatig probleem, waardoor soms keuzes moeten worden gemaakt die we eigenlijk niet willen maken. Bijvoorbeeld door met groepsgewijze werkbegeleiding te gaan werken, met daardoor mogelijk minder individueel succes.



Niek Knol

Hoe zie jij je taak als supervisor?

Ik zie mijn taak als het leervermogen ontwikkelen van de mensen die in dienst zijn van Stichting HerstelTalent. Iedereen is wisselend. Ik kijk naar het type mens wat voor me zit. Ik ben vooral bezig met het oefenen met mensen om het geheel te leren zien. Veel mensen blijven steken in hun eigen zienswijze en dat heeft weer consequenties voor de manier waarop ze omgaan met dingen die ze in hun werk tegenkomen. Ik zoek dan met hen naar manieren om een breder perspectief te krijgen op het probleem wat ze inbrengen. Soms is juist een bepaald karakter ook een voordeel en probeer ik dat samen met iemand verder te onderzoeken en uit te bouwen zodat ze er meer gebruik van kunnen maken.

3.2.3 Opleiding van medewerkers

3.2.3.1 Inleiding

De doorontwikkeling en professionalisering van de inzet van ervaringskennis vraagt doorlopende investeringen in opleidingen en bijscholingen van (aankomende) medewerkers. De opleidingen die werden/worden gevolgd dragen op de één of andere wijze bij aan het verwerven, inzetten of toepassen van ervaringskennis. In een enkel geval is het bevorderen van een individueel herstelproces als norm genomen voor het mogen volgen van een door ons betaalde opleiding. De keerzijde van onze wil om te investeren in de ontwikkeling en opleiding van deskundige medewerkers is de grote financiële investering. Dit heeft bedrijfsmatige consequenties. We zijn nog zoekende in de manier hoe we hiermee om moeten gaan. De ambitie om onze kwaliteit te blijven waarborgen staat soms op gespannen voet met onze financiële ruimte.

3.2.3.2 Gevolgde studies

Zadkine

Sven rondde zijn tweede jaar succesvol af met het diploma maatschappelijk zorg voor ervaringsdeskundigen (MZ-BGE).

Linda besloot na een succesvol eerste jaar van de MZ-BGE en van een jaar rust helaas voorgoed te stoppen met de opleiding.

Anita rondde haar eerste jaar van de MZ-BGE naar behoren af maar moest haar opleiding in het tweede jaar door omstandigheden voortijdig afbreken.

Josseline en Jolanda zijn beiden gestart in het eerste jaar van MZ-BGE en doen het tot op heden goed.

De Kleine Tiki

Judith en Silvia bleken in staat om het tweede jaar van hun opleiding Kunstzinnig Dynamisch Coachen aan de Kleine Tiki in Breda succesvol af te ronden en zijn inmiddels gestart met het derde jaar. Irene en Sabine zijn in het tweede jaar van dezelfde opleiding ingestroomd en hebben het vooralsnog naar hun zin.

De Horeca Academie

Willem behaalde zijn diploma Patisserie (specialisatie) aan de Horeca Academie in Den Haag.

Leergang Ervaringsdeskundigheid en Veerkracht (LEV)

Klazine heeft deze post HBO-opleiding succesvol afgerond.

ECPR

Dit jaar waren we instaat om 26 mensen op te leiden in de ECPR-methode. ECPR staat voor Emotional-CPR en leidt mensen op in het omgaan met emoties van anderen die zich in ingewikkelde levensomstandigheden bevinden. De nadruk ligt bij ECPR op het verbinden met de ander en intermenselijke relaties. Het gaat hierbij veel meer op verbondenheid op gevoelsniveau dan om taal. Wereldwijd blijkt dit een belangrijke training voor iedereen die met mensen werkt die als gevolg van ontwrichtende levensomstandigheden overmand kunnen worden door emotie. In Nederland was Stichting HerstelTalent de eerste organisatie die deze training aanbood. De trainers kwamen vanuit IJsland om onze medewerkers en externe relaties te trainen in ECPR. Het bleek een zeer schot in de roos, de training werd als zeer positief ervaren door de deelnemers.

Yücelmethode

In februari en maart werden acht van onze medewerkers opgeleid in de Yücelmethode. HerstelTalent is op allerlei manieren, vanaf het ontstaan, nauw betrokken bij de Yucelmethode. Wij weten uit eigen ervaring dat de Yucelmethode een belangrijke meerwaarde kan bieden in een herstelproces en mogelijk ook richting kan geven aan het herstel. Vandaar dat wij het belangrijk vonden om onze medewerkers hierin te trainen. Met de Yucelmethode bouw je met behulp van blokken een visueel overzicht van hoe je leven er op dat moment voorstaat en wie je steunen. Daarnaast kijk je ook waar je graag naartoe zou willen werken en bespreek je wat hiervoor nodig is.

HOP-facilitator training

Honest, Open & Proud (HOP) is een training die mensen met een psychische aandoening enorm empowert en zo zelfstigma kan helpen verminderen. HerstelTalent is zich zeer bewust van het belang van stigmabestrijding en heeft om die reden twee van haar medewerkers, Irene en Josseline, op te leiden tot HOP-Facilitator.

3.2.3.3 Bijeenkomsten

HerstelTalent draagt niet alleen met enige regelmaat bij aan bijeenkomsten in het land (het overdragen van ervaringskennis), maar moedigt haar medewerkers en vrijwilligers ook van harte aan om ze bij te wonen in het kader van hun eigen herstel- / leerproces (het verwerven van ervaringskennis).

- » Op 1 februari droeg Irene bij aan het congres All Inclusive in Utrecht.
- » Op 8 maart waren diverse medewerkers aanwezig bij een lezing van Wiepke Kahn in Terneuzen over het onderwerp 'Psychiatrische aandoeningen en het ontstaan van lichamelijke ziekten'.
- » Op 28 maart hebben Klazine, Josseline en Sabine voorlichting gegeven op de ontmoetingsbeurs 'Bipolaire stoornis en psychose' in de gemeente Middelburg.
- » Op 8 mei droeg Irene met een toespraak bij aan een congres over mensen met Ernstige Psychische Aandoeningen.
- » Op 19 mei was Klazine dagvoorzitter bij de bijeenkomst 'Iedereen is van de wereld en de wereld is van iedereen' in Terneuzen.
- » Op 19 juni hield Irene de Remmers van Veldhuizen lezing op het jaarlijkse F-ACT-congres.
- » Op 30 augustus was Irene samen met collega ervaringsdeskundige Debra Lampshire dagvoorzitter van het jaarlijkse internationale ISPS congres in Rotterdam.
- » Op 19 september nam Carla deel aan een studiedag over angst en trauma bij mensen met een licht verstandelijke beperking.
- » Op 9 oktober droeg Klazine met een toespraak bij aan het congres cliëntondersteuning in Ede.
- » Op 31 oktober droegen diverse medewerkers bij aan het congres 'Kracht van eigen ervaring' dat we samen met Emergis organiseerden. Carla, Josseline, Sabine, Klazine en Irene gaven toespraken op dit congres.
- » Op 27 november droeg Irene met een toespraak bij aan het congres 'Let's move' in Ede.
- » Op 10 en 11 december droeg Irene met een toespraak bij aan de Belgische Hersteldagen in Mechelen (2x).
- » Het gehele jaar door hebben medewerkers van HerstelTalent voorlichting gegeven bij zogenaamde 'wijktafels' in de gemeente Middelburg, dorpshuizen in de gemeente Veere en wijkbijeenkomsten in de gemeente Vlissingen.

Bij genoemde congressen waren diverse medewerkers als bezoeker aanwezig.

3.2.3.4 Lessen

HerstelTalent hecht grote waarde aan het overdragen van ervaringskennis en het informeren van jonge professionals over de beroepsmatige inzet van ervaringskennis. Ook in 2019 droeg Irene hieraan bij door:

- Social Work studenten van de Hogeschool Zeeland les te geven over herstel en ervaringsdeskundigheid;
- les te geven bij de LEV, een opleidingstraject waarin je onderzoek doet naar je eigen ervaringen met belangrijke en ingrijpende levensgebeurtenissen en existentiële thema's
- door haar docentschap bij training 'Over Trauma Gesproken' gericht op de attitudeverandering en verhoging van competenties van medewerkers in het voeren van gesprekken over trauma met cliënten en de verslaglegging en opvolging in cliëntdossiers.

3.2.4 Externe opdrachten

3.2.4.1 Inleiding

HerstelTalent heeft diverse opdrachtgevers die met enige regelmaat een beroep op haar doen. Met name toespraken, dagvoorzitterschappen en workshops worden veel gevraagd. Voor al deze opdrachten geldt dat er zowel persoonlijk als bedrijfsmatig meer dan gemiddeld kwaliteit wordt verwacht en er een groter risico is dat een handeling of uitspraak negatief of verkeerd wordt uitgelegd waardoor HerstelTalent potentieel schade kan leiden.

3.2.4.2 Stemmenhoorgroep Emergis

HerstelTalent biedt haar expertise door het mede-faciliteren van een stemmenhoordersgroep bij Emergis (1 x per twee weken bij het F-ACT team van Emergis in Goes). Dit doen we inmiddels al vier jaar. Tot de zomer van 2018 was hier een onderzoek aan verbonden van de onderzoeksafdeling van GGZ Parnassia. Inmiddels zijn de onderzoeksuitkomsten bekend, maar nog niet gepubliceerd.

3.2.4.3 Expertteam Ggz en arbeid

Eén van de grote problemen waar mensen met (ernstige) psychische problemen tegenaanlopen, is dat het heel moeilijk is om aan betaald, regulier werk te komen. Dat is een probleem omdat juist werk een belangrijk onderdeel is van participatie. Werk betekent zoveel meer dan 'zelf een inkomen verdienen'. Werk heeft ook te maken met zingeving, sociale contacten, dagstructuur en het idee van 'mee kunnen en mogen' doen. Vanuit ervaringsdeskundigheid zien wij 'werk' daarom ook als een belangrijk aspect van herstel. In expertteam 'GGZ en arbeid' wordt nagedacht over hoe je dit probleem mogelijk kan oplossen. Stichting HerstelTalent (Klazine) zit het expertteam voor in opdracht van de arbeidsmarktregio Zeeland en de Stichting Social Delta Fonds Zeeland. Daarnaast neemt er ook een ervaringsdeskundige (Carla) vanuit HerstelTalent deel als 'expert'. Verder doen experts mee vanuit de Sociale Dienst (Orionis Walcheren), het UWV, Zeeuwse Gronden en Zuidwester. Het doel van het expertteam is om verbindingen te leggen tussen verschillende betrokken partijen, kennis, knelpunten en ervaringen te delen om zo tot aanbevelingen te komen die de weg naar werk verbeteren. In het team werd aan de hand van casussen nagedacht hoe de hoofdpersoon in de casus aan regulier, betaald werk kan komen en wat hiervoor vanuit verschillende betrokken partijen nodig is. Het team is gestart in augustus 2019 en hoopt voor de zomer van 2020 de resultaten te presenteren.

Klazine Tuinier

Kun je vertellen waarom het Expertteam GGZ & Arbeid in het leven is geroepen?

Landelijk, maar ook in Zeeland zien we dat mensen met (ernstige) psychische problemen moeilijk aan regulier werk komen. In Zeeland buigt de arbeidsmarktregio zich over dit ernstige probleem. Ernstig, omdat werk namelijk heel belangrijk is voor je welzijn. Werk staat niet alleen voor eigen inkomen maar ook voor sociale contacten, dagstructuur, zingeving en meedoen in de maatschappij. Wanneer iemand werkt, draagt dat bij aan gezondheid en kwaliteit van leven. Er zijn best veel regelingen en andere faciliteiten zoals jobcoaches die regulier werk mogelijk moeten maken maar toch blijkt het in de praktijk erg lastig. Het expertteam heeft zich gebogen over dit probleem en aanbevelingen geformuleerd die het makkelijker moeten maken om aan het werk te gaan als je ook te maken hebt met (ernstige) psychische problemen.

Hoe ben je voorzitter geworden?

De arbeidsmarktregio Zeeland en de stichting Social Delta Fonds heeft Stichting HerstelTalent de opdracht gegeven om het expertteam op te zetten en uit te voeren. Ik heb vanuit HerstelTalent de vraag gehad om voorzitter van het team te zijn. Dat vond ik een leuke uitdaging!

Het expertteam is nieuw; had je gelijk een idee hoe je je rol als voorzitter zou gaan invullen?

Nee... ik had in eerste instantie geen idee. Er was niet iets soortgelijks wat ik eerder had gedaan of wat ik kon gebruiken van anderen. Ik heb daarom eerst met verschillende mensen gebrainstormd over hoe ik dat het beste op kon zetten en uit kon voeren. Als voorzitter had ik daar gelukkig wel de vrije hand in. Ik zag het vooral als mijn taak om mensen te inspireren en op zo'n manier ruimte te geven dat het tot mooie, concrete en toepasbare aanbevelingen zou leiden. Eén van de dingen die daarbij hielp was een stappenplan, wat ik zelf heb opgesteld om de casussen mee te bespreken. Het was best even spannend aan het begin. Want je kunt wel iets bedenken maar pakt dat ook zo uit als dat je hoopt? Gelukkig heeft het mooie ideeën opgeleverd.

Wat heb je geleerd van de bijeenkomsten?

Wat ik vooral heb geleerd is hoe verschillende mensen, met verschillende achtergronden en verschillende persoonlijkheden elkaar kunnen inspireren en versterken en hoe blij ik ervan word als dat lukt. Dat je onderling van mening kan verschillen maar dat een gezamenlijk doel en een gezamenlijk passie tot oplossingen leidt. Ik vond het in het begin best lastig om inhoudelijk niet mee te spreken. Het is een onderwerp wat mij persoonlijk ook na aan hart ligt en waar ik graag over mee wilde praten. Gaandeweg leerde ik hoe je juist dan als voorzitter ook van meerwaarde kan zijn. Ik heb veel geleerd over de grote kloof tussen degene die aan het werk wil en de hulpverlener/professional die daarbij wil helpen en hoe belangrijk het is om ervaringskennis hierbij te betrekken. Het doel van beiden is: 'aan de slag...' maar ze weten elkaar vaak moeilijk op gelijke voet te vinden. Ik hoop dat de aanbevelingen een positieve bijdrage kunnen leveren aan het 'vinden van elkaar.' Letterlijk en figuurlijk.



Op welke manier heb je je ervaringskennis / ervaringsdeskundigheid ingezet?

Vanuit ervaringskennis en als ervaringsdeskundige weet ik hoe belangrijk het is dat elke mening er mag zijn. Dat allerlei ideeën naast elkaar kunnen bestaan. Ik weet ook hoe belangrijk ruimte is. Deze ruimte en openheid was ook de basis voor de besprekingen in het expertteam. De sfeer was open en daardoor was elk onderwerp bespreekbaar. Ik heb als ervaringsdeskundige het cliëntperspectief als uitgangspunt genomen. Bij alles wat besproken of bedacht werd, wees ik erop: Wat betekent dit voor mensen in de praktijk? Hoe voer je dit uit en kan dit wel uitgevoerd worden? Eén van de problemen die we constateerden, was dat mensen bang zijn om te werken omdat opnieuw een uitkering krijgen bij een (tijdelijke) terugval heel wat voeten in de aarde heeft. Hier is nu nog geen goede oplossing voor. In plaats van ons hierbij nee te leggen, stimuleerde ik dan het 'out of the box' denken. Deze doelgroep heeft soms creatieve oplossingen nodig. Ik weet vanuit ervaringskennis hoe belangrijk financiële zekerheid is en hoe vervelend en belemmerend de druk wordt ervaren van 'keuringsgesprekken.' Zo kwamen we bijvoorbeeld tot de conclusie dat (iets wat nu nog onmogelijk is) een uitkering waar mensen levenslang op terug kunnen vallen bij een terugval, heel helpend zou kunnen zijn. Heel veel steun is al wél mogelijk. Alleen uit ervaringskennis weet ik dat mensen zijn bang om er gebruik van te maken, ze ervaren een hoge drempel of weten niet van het bestaan van de regeling. Er komt dus wat ons betreft ook extra aandacht voor een toegankelijke en laagdrempelige manier om vragen te stellen over psychische problemen en aan het werk gaan. Iets anders waar ik als ervaringsdeskundige alert op ben is stigma. Dat speelt op zoveel vlakken door. In taal maar ook in de mate waarin bijvoorbeeld hulpverleners geloven dat hun cliënten nog kunnen werken.

Had het een meerwaarde voor het project dat er een voorzitter was die tevens ook ervaringsdeskundige is?

Ja, dat denk ik wel. Ik ga ervanuit dat elke voorzitter van dit team het cliëntperspectief als uitgangspunt had genomen. Die intentie merkte ik ook bij de deelnemers. Maar als ervaringsdeskundige heb ik een heel geoefend oor voor stigma en andere belemmerende factoren zoals angst, onwetendheid of onzekerheid. Sommige dingen, zoals open zijn over je kwetsbaarheid ten behoeve van werk, lijken zo logisch maar zijn dat niet meer als het jezelf betreft. Als ervaringsdeskundige heb ik alle bijeenkomsten geleid en de aanbevelingen getoetst op basis van het cliëntperspectief. Ik denk dat dat een meerwaarde heeft geboden.

Lukt het denk je om je opdracht te gaan afronden?

Ja, wat mij betreft wel. We zijn inmiddels vergevorderd. Alle aanbevelingen zijn concept vastgesteld en liggen ter beoordeling voor aan het team en anderen experts. Daarna rest ons nog om ze zó te presenteren dat ze de aandacht krijgen die ze verdienen en vooral zodat ze gebruikt gaan worden.

Is het leiden van een dergelijk project iets wat je vaker zou willen doen?

Ja. Ik merk dat ik het een leuke uitdaging vind om iets vanaf het begin op te zetten, vorm te geven, bij te stellen en af te ronden. Ik vind het heel leuk om te kijken hoe je met zoveel verschillende mensen tot een resultaat kan komen waar niet alleen wij blij van worden maar waarvan ik ook echt denk dat de doelgroep er wat aan heeft. Dat zet mij aan tot creatief denken. Ik krijg daar energie van.

3.2.4.4 Cliëntperspectief Zeeland

Voor goede zorg/begeleiding is het volgens ons belangrijk dat er geluisterd wordt naar de ervaringen van mensen die de zorg/begeleiding ontvangen. Het zogenaamde ‘cliëntperspectief’ is als basis voor ons werk heel belangrijk. Zó belangrijk dat wij ondanks een geringe vergoeding graag hierover meedenken. Het feit dat wij onze ervaringskennis deskundig inzetten leidt echter regelmatig tot ingewikkelde inhoudelijke discussies over de rechtmatigheid van onze deelname. Wij zijn daarom blij dat ons desondanks in 2019 opnieuw verzocht is om op diverse momenten een bijdrage te leveren aan het helder krijgen van het cliëntperspectief in Zeeland. Steeds duidelijker wordt dat we als ervaringsdeskundigen een bijzondere rol kunnen spelen bij het blootleggen van het cliëntperspectief. Een en ander vraagt echter de nodige expertise en beleidsmatig inzicht in recente ontwikkelingen. Dit is dus zeker niet voor iedere medewerker van HerstelTalent weggelegd. Het cliëntperspectief is namelijk niet gelijk aan het ervaringsdeskundig perspectief en vraagt om die reden een meer dan gemiddeld inzicht in de beroepsrol van een ervaringsdeskundige. Een van de manieren waarop wij een bijdrage leveren is in de klankbordgroep beschermd wonen. Irene neemt aan deze klankbordgroep deel die tot doel heeft het familie- en cliëntperspectief te vertegenwoordigen voor mensen die gebruik maken van beschermd wonen. De groep is zeer actief. Daarnaast hebben we door de hele provincie bijdragen geleverd aan bijeenkomsten rond het cliëntperspectief.

3.3 Methodieken en werkvormen ontwikkelen gebaseerd op ervaringskennis

3.3.1 Inleiding

Onder het ontwikkelen van methodieken en werkvormen gebaseerd op ervaringskennis verstaan wij zowel de ontwikkeling van allerlei vernieuwende manieren om ervaringskennis te verspreiden (socratische gespreksvoering, herstelwerkgroep en cursus Vroeg Kinderlijk Trauma) als bestaande producten die wij effectief op de markt brengen (Onafhankelijk cliëntondersteuning, Team Thuis en Crisiskaart). Voor de bestaande producten geldt dat wij als ervaringsdeskundigen er ofwel nog geen ervaring mee hebben ofwel dat het tot nu toe (landelijk en/of in Zeeland) nog niet gelukt is om het succesvol op de markt te brengen.

3.3.2 Onafhankelijke cliëntondersteuning

Vanaf 1 januari 2019 zijn wij gestart in de gemeente Schouwen-Duiveland met onafhankelijke cliëntondersteuning. Stichting HerstelTalent was nieuw in deze gemeente. Vandaar dat er allereerst uitgebreid is ingezet op de bekendmaking van HerstelTalent. Dit betekende kennismaking met alle betrokkenen bij de gemeente en vooral het geven van veel voorlichtingen aan allerlei organisaties en hulpverleners. Zo is er onder andere voorlichting gegeven aan de politie, de woningbouw, huisartsen, POH's, de GGD, Emergis, Buurtzorg, Allévo, adviesraad sociaal domein, het maatschappelijk werk en de klantondersteuners van de WMO. Daarnaast zijn er interviews gegeven aan de lokale weekbladen en op de lokale omroep. Elke twee weken was er een ‘inloopspreekuur’ in de bibliotheek in Zierikzee. Als onafhankelijk cliëntondersteuner zochten we samen met mensen naar de juiste hulp of steun. Veel van de mensen die wij steunden hadden negatieve ervaringen met hulpverlening of al heel lang geen hulp gehad terwijl het eigenlijk wel nodig was. In de praktijk zien wij dat ervaringsdeskundigheid een meerwaarde biedt in deze situaties. Het contact wordt makkelijker gelegd en op die manier kan gezocht worden naar ruimte voor andere hulp. De keerzijde hiervan is dat het voor mensen vaak wel moeilijk is om de onafhankelijk cliëntondersteuner weer los te laten en de stap te zetten naar een andere hulpverlener die langer verbonden kan blijven. Wij hebben dit als feedback teruggegeven aan de gemeente. In 2019 hebben elf mensen gebruik gemaakt van deze vorm van steun. In het kader hieronder leest u de ervaringen van één van hen.



Client x

Hoe ben je bij ons terecht gekomen?

De WMO-consulent kwam voor de keukenkraan en zij zei: HerstelTalent kan misschien iets voor u betekenen. Vooral om mee te kijken welke stappen naar instanties gezet kunnen worden en om de zorg in kaart brengen. Ook als steun voor mij. Ik twijfelde nog of ik zou bellen uiteindelijk gebeurde er weer iets toen heb ik toch wel gebeld. Ik ben niet zo'n vrager.

Toen heb je toch de eerste afspraak gemaakt, wat viel je op?

De rust die je uitstraalde en dat je probeerde om mij op mijn gemak te laten voelen; Dat je aangaf dat je het goed vond dat ik belde. Ik weet niet eens goed meer hoe het gesprek verliep maar wel dat ik dacht: 'Gelukkig gaat er toch nog iets positiefs gebeuren.'

Wat viel je nog meer op aan de manier waarop we met je omgaan?

Vooral het luisteren, afwachten. Je zei ook een keer: 'Wil je dat we luisteren of wil je ook advies?' Toen dacht ik: 'Wow dat heeft nog nooit iemand aan mij gevraagd.'

Hoe doen mensen dat anders dan?

Deze komen met hele verhalen van: 'Je moet dit doen en je moet dat doen.' Dat komt heel anders over. Dan heb je het gevoel dat je weer in een hoek gedreven wordt met een advies die je móet volgen. Terwijl dat niet altijd bij je past. Je bent daardoor heel terughoudend in je verhaal doen of hulp zoeken.

Wij zijn best al een aantal keer geweest, is er wat veranderd?

Voor mij waren jullie echt een klankbord waar mijn noodkreet gehoord werd.

Hoe was dat, dat er naar je werd geluisterd?

Vreemd, dat had ik nog nooit eerder ondervonden. Het is toch raar dat dit ook anders kan. Het duizelde me soms heel erg. We hebben er denk ik wel drie keer over gedaan voordat ik goed kon uitleggen wat mijn probleem is.

Je had vooral problemen met gesprekken?

Ik heb vaak te horen gekregen dat ik te mondig ben. Dat willen ze niet. Ze willen liever dat je amen zegt en gehoorzaam bent. Ik vind het fijn dat jij ook met de curator hebt gesproken. Dit gaf mijn rust en steun.

Hoe pakken wij het anders aan dan anderen?

Vooraf het luisteren en ook het niet altijd advies geven. Jij geeft mij een keuze en je vraagt: ‘Doe jij het of zullen we het samen doen?’ ‘Wat wil je, wat vind je?’ Jij neemt dingen niet over.

Wat heeft deze ondersteuning voor jou betekend?

Heel veel. Ik heb het gevoel van steun gehad. Ik had niet meer het gevoel dat ik zeurde. Dat is wel heel vaak tegen mij gezegd.

Wat ik heel mooi vind, is dat ik merk dat je adviezen over het ‘anders voeren van gesprekken’ heel knap hebt opgepakt.

Oké. Door de beladenheid en de emoties die hiermee te maken hebben, kwam ik vaak heel heftig over.

De woede dat je kind dit mee moet maken is enorm. Jij zei: ‘Probeer de heftigheid eruit te halen dat komt dan heel afwerend over. Dat mensen denken: ‘Help wat gebeurt hier nu.’ Ik heb daar veel aan gehad en ik merk dat het werkt om rustiger te praten.

We zijn ervaringsdeskundigen waar heb jij dat aan gemerkt?

Dat jij zei: ‘Wij hebben ook dingen meegemaakt en vandaaruit kunnen we beter invoelen wat mensen meemaken. Je zei het zo mooi dat je het zelf ook meegemaakt had dat er niet naar je geluisterd werd en dat je zo boos was. De herkenning die jullie voelen helpt mij. Jullie voelen als een verlengstuk van mij.

Jij komt voor je dochter op, wie komt er voor jou op?

...
Jij zei op een gegeven moment: ‘Jij bent er ook nog. Jij bent net zo belangrijk als ieder ander.’ Ik merk dat ik zo moe ben. Moe van de strijd met de hulpverlening. Voor mijn gevoel zit ik er nog middenin. Ik vind het fijn als er iemand voor mij blijf om mij te steunen.

3.3.3 Team thuis

Binnen Team Thuis bieden wij onafhankelijke cliëntondersteuning. Team Thuis is bedoeld voor mensen die vanuit een Beschermende Woonvorm weer zelfstandig gaan wonen. Het team bestaat uit verschillende betrokkenen om iemand heen. Denk aan bijvoorbeeld een persoonlijk begeleider, een behandelaar maar ook iemand van de woningbouw, een WMO-consulent en eventueel een bewindvoerder. Wanneer mensen hiervoor openstaan kunnen ervaringsdeskundigen van HerstelTalent meedoen in het team als onafhankelijk cliëntondersteuner. In 2019 vroegen twee mensen om deze steun.

3.3.4 Crisiskaart

In 2018 werd besloten om de Crisiskaart low-profile door te zetten (grotendeels op basis van eigen financiering). Twee gemeenten financierden de Crisiskaart. De gemeente Schouwen-Duiveland deed dit vanaf 1 januari en de gemeente Middelburg vanaf 1 augustus. Hieronder leest u de ontwikkelingen in deze gemeenten maar ook in Zeeland als geheel.

3.3.4.1 Algemeen

Ondanks dat er Zeeland-breed vanuit financiële overwegingen nauwelijks voorlichting meer is gegeven over de Crisiskaart bleven er aanmeldingen komen. Deze konden we allemaal oppakken door de inzet van onze vrijwilligers. In totaal kwamen er, buiten de gemeenten Schouwen-Duiveland en Middelburg, toch zeventien nieuwe aanvragen voor Crisiskaarten bij. De meeste hiervan zijn ook afgerond. In totaal zijn er in heel Zeeland nu ruim 75 mensen die een Crisiskaartproces hebben doorlopen en het al dan niet afgerond hebben met een Crisiskaart. Dit is een toename van 25 kaarten en gezien onze gewijzigde inzet op voorlichting boven verwachting.

3.3.4.2 Schouwen-Duiveland

In de gemeente Schouwen-Duiveland werd ook intensief geïnvesteerd op de bekendheid en het aanbod van de Crisiskaart. Helaas leidde dit maar tot één kaartproces. Het is ons niet helemaal duidelijk hoe dit kan zeker gezien de ontwikkelingen in de andere gemeenten in Zeeland wat betreft de Crisiskaart. We zien wel dat wij afhankelijk zijn, zeker in het begin, van de doorverwijzing door hulpverleners. Het lijkt er op dat op Schouwen-Duiveland het taboe op psychische problemen én het aanvragen van een Crisiskaart, grote is dan in de rest van Zeeland.

3.3.4.3 Middelburg

We zijn blij dat ook de gemeente Middelburg vanaf 1 augustus 2019 de Crisiskaart financiert. Dit bood ons de mogelijkheid om veel voorlichting te geven aan allerlei betrokken partijen en organisaties. Zo zijn de voorlichting bij de FACT – en ambulante teams van Emergis herhaald. Is er onder andere voorlichting gegeven op de dagbehandeling van Emergis in Middelburg, in bijna alle beschermende woonvormen, aan de politie, bij wijktafels, bij Resto van Harte en het Repaircafé. Dit resulteerde in 2019 al in tien aanvragen voor crisis – of hulpkaarten met name richting het einde van het jaar. Dit past bij de lijn die wij zien dat het aantal aanvragen voor kaarten toeneemt wanneer de voorlichtingen ‘beklijven’. Wij verwachten daarom ook dat wij in 2020 volop door kunnen met het maken van Crisiskaarten in de gemeente Middelburg. Wethouder Carla Doorn startte met ons het project in Middelburg en ook de PZC en omroep Zeeland besteedden er aandacht aan.

3.3.4.4 Hulpkaart

Landelijk wordt er momenteel gebruik gemaakt van twee soorten kaarten, de Crisiskaart en de hulpkaart. Beiden kaarten hebben hun eigen stichting en bestuur. Met allebei de organisaties houden wij nauw contact omdat wij beide kaarten aanbieden. Zo hebben we voor de hulpkaart ook actief organisaties benaderd die werken met mensen met beginnende dementie of een licht verstandelijke beperking. Wij kijken per persoon voor wie welke kaart het beste past en geven bij alle organisaties voorlichting over diverse varianten.

3.3.4.5 Medewerkers

Onder leiding van de projectleider werkten voor de onafhankelijke cliëntondersteuning en de Team Thuis twee stagiaires en twee vrijwillige medewerkers mee. Voor de Crisiskaart waren naast de projectleider vijf Crisiskaartconsulenten actief. In Middelburg werd tevens een Crisiskaartconsulent opgeleid tot en ingezet als coördinator.

3.3.4.6 Werkbegeleiding

Alle medewerkers aan de projecten ontvangen intensieve werkbegeleiding en intervisie. Dit vraagt een grote financiële investering. Deze begeleiding blijkt nodig te zijn in de praktijk en biedt ook inhoudelijk zijn meerwaarde maar kan financieel niet terugverdiend worden. Dit is een punt van aandacht.

3.3.4.7 Bijzonder overweging

Vanuit ervaringsdeskundig perspectief hecht HerstelTalent grote waarde aan het preventieve effect van het crisisplan behorend bij de Crisiskaart. Bij de hulpkaart hoort in principe een minder uitgebreid plan maar wij kijken desondanks altijd met mensen hoe een crisis of noodsituatie voorkomen kan worden. Daarnaast houden wij vast aan het inzetten van ervaringsdeskundigen om de kaart op te stellen omdat wij dit als grote meerwaarde zien. Het bevordert de kwaliteit en versterkt preventieve effect omdat ervaringskennis ruimte geeft om onderwerpen diepgaand te bespreken.

3.3.5 Cursussen en groepen

Stichting HerstelTalent wil mensen uitnodigen om actief hun ervaringskennis te delen ten behoeve van het herstel van anderen. Deze vaak nog ‘ruwe’ ervaringskennis bewerken wij tot een product waarbij het voor een groter publiek beschikbaar wordt. Drie manieren waarop wij dat doen zijn: de Herstelwerkgroep, de socratische gespreksvoering en cursus Vroeg Kinderlijk Trauma.

3.3.5.1 ‘Samen op zoek naar een beter evenwicht tussen denken, emoties en gedrag’

Deze Herstelwerkgroep is een idee van Carla en stond onder haar leiding. Zij heeft de cursus zelf ontwikkeld en evolueert deze met uiteindelijk doel om hem breder beschikbaar te stellen binnen andere organisaties. In 2019 is de groep twee keer georganiseerd. De tweede keer leidde zij de groep samen met onze stagiaire Josseline. Aan beide groepen namen zes mensen deel. De ervaringen van de deelnemers waren positief. Mensen voelden zich gesteund en gehoord. In totaal waren er 13 bijeenkomsten met verschillende thema's die deels ook vanuit de groep kwamen. De laatste herstelwerkgroep vond het zo jammer dat de groep stopte dat zij het initiatief hebben genomen om verder te gaan als peersupportgroep.

Carla Baas

Carla, jij start binnenkort je derde herstelwerkgroep. Wat betekent het voor jou dat je nu al je derde groep opstart?

In één woord ‘SUPER’, maar ik ben iedere keer toch ook weer bang dat we nu écht alle geïnteresseerden wel hebben gehad. Het levert gezonde spanning op. Vaak loopt het dan in de laatste week toch weer vol.

Kun je aangeven wat precies het doel is van de groep en waarom je ermee bent gestart?

Het doel van de groep is om mensen die problemen hebben met hun emoties, hun denken en hun gedrag bij elkaar te brengen en hen met elkaar daarover te laten delen. En hoewel we ons daar niet op richten, werkt het meestal zo dat mensen door het horen van de voorbeelden van anderen tips krijgen voor hun verdere herstel. Herkenning ervaren bij elkaar is misschien wat vaag, maar het is wel een belangrijk element. Vaak denk je dat je alleen bent met je problemen. Bovendien heb ik het zelf zo ontzettend gemist om te delen toen ik zelf veel problemen had met mijn emoties, denken en gedrag. Voor mij moest de groep er komen omdat ik weet hoe eenzaam mensen kunnen zijn met dit soort problemen.

Heeft de groep een vaste opbouw?

We hebben inderdaad een vaste werkwijze. We starten met een kort rondje waarin mensen iets kunnen vertellen over wat hen die week heeft beziggehouden, maar het kan ook iets anders zijn wat ze willen delen. Iedere bijeenkomst staat in het teken van een thema. Er zijn een aantal vaste thema's. We starten bijvoorbeeld met het kennismakingsthema, dat is de eerste keer. We doen dat aan de hand van iemands sleutelbos. Verder vind ik het thema bronnen van steun heel erg belangrijk. Valkuilen is ook zo'n thema en voor mij persoonlijk de mooiste is wat iemand heeft geholpen om zijn of haar leven weer op de rails te krijgen. Die moet er voor mij bij iedere groep weer in. Dan zijn er vanuit de HEE (werkmap voor het leiden van een herstelwerkgroep) een heleboel voorbeelden van thema's die je nog kan doen. Na vier of vijf keer bij elkaar te zijn geweest bespreek ik die thema's met de groep en vraag ik wat ze meeste aanspreekt. Bovendien vraag ik of er nog onderwerpen zijn die ze zelf in willen brengen en maken we een inventarisatie. We hebben het bijvoorbeeld ook een keer gehad over relaties. Wanneer zeg je dat je een kwetsbaarheid hebt, op welk moment en in welke fase? Wanneer zeg je dat nou als je met iemand gaat daten? Gelijk aan het begin of pas als je verkering hebt met elkaar? In elke bijeenkomst doe ik ook wel een ijsbreker*. Op die manier probeer ik mensen op een laagdrempelige manier iets van zichzelf te laten delen via een kaartje of een opdracht. En als laatste doen we de rondvraag, zo zijn we ongeveer tweeënhalf uur bezig.*

Je hebt de groep vanuit een droom ontwikkelt, hoe is het nu om deze al voor de derde keer te gaan waarmaken?

Heel bijzonder! Elke keer leer ik weer wat bij. Niet alleen omdat het andere groepen, waardoor de samenstelling van mensen anders is, maar ook door de behoefte van de mensen in de groep. De eerste groep had bijvoorbeeld heel veel behoefte aan structuur, de tweede groep had zoiets van alsjeblieft doe dat niet laat ons lekker wat losser en vrijer doen. En bij deze nieuwe groep moet ik ook weer kijken hoe dat precies zal gaan. Al moet ik wel zeggen dat ik besloten heb om wat meer structuur aan te brengen. Dat juist ik dat nog eens zou zeggen...



Wat betekent deze groep in je eigen herstelproces?

Heel veel want ik hoor in iedere groep weer dingen waar ik zelf ook nog iets mee kan. Hoewel ik mijn manier heb gevonden om met bepaalde zaken om te gaan, sta ik soms toch weer verbaasd als ik hoor hoe anderen met eenzelfde soort probleem omgaan. Op zo'n moment komt het wel eens voor dat ik denk 'dit moet ik toch eens proberen want dat zou weleens beter bij me kunnen passen'. Het is dus echt tweerichtingsverkeer. We leren van elkaar.

Is dit een groep die jij tot in lengte van dagen zou kunnen blijven geven?

Voorlopig kan ik hier echt nog wel een poosje mee doorgaan. Ik zou de cursus echter ook graag nog wat professioneler opzetten zodat ik hem kan gaan aanbieden bij andere organisaties. Door het geven van de WRAP heb ik gemerkt dat het voor een groep staan, de mensen enthousiast maken voor iets, ze erbij betrekken en mee laten doen heel erg bij me past.

Nou heb jij de groep genoemd: 'Samen op zoek naar beter evenwicht tussen denken, emoties en gedrag', zou zo'n groep ook in de reguliere GGz aanslaan?

Dat denk ik wel want mensen die hier problemen mee hebben, hebben in de psychiatrie vaak het stempel persoonlijkheidsproblematiek gekregen. Aan de andere kant heb ik in de eerste groep ook een aantal mensen gehad met de diagnose autisme. Zij herkenden zich er net zo goed in. Sowieso zitten er heel veel overeenkomsten tussen diagnoses – waar je in het dagelijks leven tegenaan loopt – en wat dat met je emoties en gedrag doet.

Is het niet zo dat iedereen iets met deze groep kan, dat we als mensen allemaal moeite kunnen hebben met het evenwicht tussen denken, emoties en gedrag?

Dat klopt, dus ik denk eigenlijk ook dat iedereen mee zou kunnen doen. Toen ik de eerste groep startte had ik in mijn hoofd dat het vooral voor mensen zou zijn die net als ik heel veel last hebben van het feit dat hun emoties zo heftig kunnen zijn dat hun gedrag daardoor niet altijd te corrigeren valt. Niets bleek minder waar... Ik kreeg allerlei soorten mensen met en zonder diagnoses in de groep en inmiddels ben ik ervan overtuigd dat het voor iedereen goed is die problemen heeft met de balans tussen denken, emoties en gedrag.

Stel er is een GGz instelling die zegt: "Mevrouw Baas willen wij wel inhuren om bij ons de groep te geven", hou jij je dan aanbevolen?

Ja, zonder twijfel!

3.3.5.2 Socratische gesprekvoering - Zelfregulatie

Aan het einde van de zomer werden elf socratische gesprekken gevoerd over het thema ‘zelfregulatie’. De gesprekken stonden onder leiding van Irene en Judith. Bij socratische gespreksvoering wordt volgens een bepaald schema een casus uitgediept en ervaringskennis verzamelt. In totaal deden elf mensen mee. Zelfregulatie of zelfsturing bleek een zeer breed maar voor iedereen toegankelijk onderwerp te zijn. Het leverde mooie gesprekken op en veel ervaringskennis. De resultaten van deze gesprekken worden vormgegeven in een boek zodat nog veel meer mensen in de ervaringen kunnen delen en hun winst ermee kunnen doen. De gesprekken leverden zoveel positieve reacties op dat wij hebben besloten om in 2020 een subsidieaanvraag te doen om dit innovatieve idee uit te werken rondom het onderwerp zelfregulatie.

3.3.5.3 Vroeg Kinderlijk Trauma

In januari 2019 deden ruim 30 mensen mee met een cursus over Vroeg Kinderlijk Trauma. Deze cursus werd gegeven door Irene en Niek. Het ging over wat ‘Vroeg Kinderlijk Trauma’ inhoudt maar ook hoe je met de gevolgen van Vroeg Kinderlijk Trauma kunt leven en ervan kunt herstellen. De cursus werd als positief ervaren. Er waren vier bijeenkomsten in de Kloveniersdoelen.

4. Bijzonderheden

In ieder bestaansjaar van Stichting HerstelTalent zijn er gebeurtenissen die niet gemakkelijk zijn te plaatsen onder bestaande activiteiten, maar die zeer zeker het vermelden waard zijn.

In 2019 zijn onder leiding van bestuurder Gerco Blok de banden met de collega-ervaringswerkers van Emergis aangehaald. Dit heeft geresulteerd in een zeer succesvol en goed bezocht congres onder de titel ‘De kracht van eigen ervaring’.

De samenwerking bevalt beide partijen dusdanig goed dat in 2020 een verdere verkenning en invulling zal plaatsvinden van mogelijkheden om zo goed mogelijk van elkaars kwaliteiten gebruik te maken.

5. Activiteiten directeur

Onze directeur, Irene, heeft naast haar taken als directeur van de Stichting een aantal functies die een belangrijke bijdrage leveren aan de visie en missie van Stichting HerstelTalent. Haar brede expertise wordt door verschillende organisaties en instanties gevraagd en gewaardeerd. In dit hoofdstuk leest u de belangrijkste activiteiten waar zij zich voor ingezet heeft in 2019 (naast haar directe inzet voor HerstelTalent).

5.1 Bestuurder Kenniscentrum Phrenos

Kenniscentrum Phrenos beoogt het persoonlijk herstel en de maatschappelijke participatie van mensen met psychotische of andere ernstige en langdurige aandoeningen te bevorderen. Kenniscentrum Phrenos doet dat, conform de kenniscyclus, door kennis te ontwikkelen, te bundelen, te verspreiden, te delen en te doen toepassen. Vanuit deze kennis wil Kenniscentrum Phrenos het beleid ten aanzien van de zorg voor mensen met psychotische of andere ernstige psychische aandoeningen beïnvloeden. Kenniscentrum Phrenos biedt geen individuele hulp of behandeling en verricht ook geen diagnostiek.

Irene is op 1 januari 2018 aan haar tweede termijn als bestuurder begonnen van Kenniscentrum Phrenos. Door haar werkzaamheden voor dit Kenniscentrum beschikt ze over een uitgebreid netwerk. Tijdens de tweede termijn zal het bestuur van HerstelTalent om die reden dan ook vanuit strategische oogpunt nadenken over de consequenties van het verliezen van dit netwerk bij het aflopen van haar tweede termijn als bestuurder en het onvermijdelijke aftreden wat daar bij hoort.



Irene van de Giessen

Wat was voor jou dit jaar het hoogtepunt binnen HerstelTalent?

We hebben prachtige projecten weten te verwerven binnen Zeeland. Ik denk hierbij onder anderen aan het expertteam GGz en Arbeid en ook aan de onafhankelijke cliëntondersteuning die we op Schouwen-Duiveland aanbieden. Bovendien wordt ons team elk jaar een stukje sterker. Mensen krijgen meer zelfvertrouwen en zijn zichtbaarder naar buiten toe. Het bedrijf als geheel wordt steeds iets meer bekend. Misschien zit het grootste succes voor mij in de hernieuwd vormgegeven samenwerking met Emergis. Gerco Blok is hier de initiator van en dat is iets wat ik zeer waardeer en toejuich. Bovendien wisten we wederom een verklaring van de accountant te verkrijgen dat we het financieel/administratief gezien goed doen.

Was er iets wat niet zo prettig verliep?

Ik was erg verdrietig over het feit dat een van mijn toespraken dit jaar in alle opzichten in het water viel. Natuurlijk kan dat gebeuren, maar als je specifiek voor iemand spreekt en het goed meent dan komt dat hard aan. Ik heb er lang last van gehad. Zo zie je echter maar weer dat iets goed bedoelen nog niet betekent dat het goed is. Het heeft me geleerd dat ik moet oppassen met dergelijke toezeggingen als ik iemand niet goed genoeg ken.

Wat ik ook iedere keer weer opnieuw verdrietig vind is als het niet werkt met medewerkers of stagiaires. Met z'n allen doe je vaak vreselijk je best om dingen te laten slagen, maar dan nog kun je vreselijk tekortschieten. Het is voor mij een les om dit soort dingen los te laten en te accepteren dat het soms het moment niet is.

Wat is een wens voor het komende jaar?

Ik wens mezelf toe om steeds meer kundige collega's om me heen te krijgen zodat ik zelf steeds meer stapjes terug kan doen. Verder hoop ik meer aandacht te besteden aan dat waar ik zoveel van hou en dat is innovatief bezig zijn en schrijven over ervaringskennis.

Extra opdrachten van gemeente in de provincie Zeeland blijven zéér welkom!

5.2 Hoofdredacteur Participatie & Herstel

Irene was tot begin 2019 hoofdredacteur van het tijdschrift Participatie & Herstel. De hoeveelheid werk die zij in 2018 verrichtte voor het tijdschrift was door omstandigheden disproportioneel. Hoewel de situatie begin 2019 ten positieve veranderde had de inzet in 2018 zoveel gevraagd dat dit gevolgen had voor de mate waarin Irene plezier beleefde aan haar taken als hoofdredacteur. In overleg met het bestuur is om die reden besloten om deze functie neer te leggen.

We hopen dat Irene door het neerleggen van deze taak weer meer ruimte zal krijgen voor dat we ze het liefste doet en dat is schrijven over haar vak.

5.3 Docent Leergang Ervaringsdeskundigheid en Veerkracht (post-hbo / PAO – Psychologie Nascholing en Opleiding)

Irene is docent bij de LEV. De LEV is een opleidingstraject waarin je onderzoek doet naar je eigen ervaringen met belangrijke en ingrijpende levensgebeurtenissen en existentiële thema's. In een leergroep onderzoek, verdiep en ontwikkel je eigen ervaringskennis met als doel deze professioneel te kunnen benutten.

HerstelTalent ziet het als een bevestiging van de kwaliteiten van haar directeur dat zij docent is aan de LEV-opleiding.

5.4 Associate Member Movisie

Wij zijn blij dat Irene door Movisie wordt gezien als een toptalent uit het sociale domein. Movisie selecteerde 65 koplopers uit het sociaal domein. Het zijn mensen uit beleid en praktijk: gemeentelijke professionals, ervaringsdeskundigen en sociaal professionals. Samen met de associate members deelt Movisie waardevolle kennis over wat werkt, ontwikkelen ze wat nodig is in gezamenlijke leerprocessen én werken ze samen met gemeenten die kampen met taaie vraagstukken. HerstelTalent is er trots op dat de bijdragen van Irene op deze manier wordt gewaardeerd.

5.5 Docent training ‘Over Trauma Gesproken’ (Forta opleidingen)

Irene werkt mee aan een landelijke attitude- en vaardigheidstraining van 1 hele dag voor teams/ afdelingen van GGz-instellingen gericht op de attitudeverandering en verhoging van competenties van medewerkers in het voeren van gesprekken over trauma met cliënten en de verslaglegging en opvolging in cliëntdossiers. HerstelTalent ondersteunt dit van harte.

6. Sociale media

Het doel van Stichting HerstelTalent, het verspreiden en beschikbaar stellen van ervaringskennis, bereiken wij op veel verschillende manieren. Ook (sociale)media zijn hierbij belangrijk. Het is goed om te merken dat onze activiteiten niet onopgemerkt bleven in 2018. Wij kregen de aandacht van verschillende regionale en zelfs nationale media. Daarnaast zochten wij ook zelf de publiciteit op sociale media. In dit hoofdstuk leest u meer over hoe dat klonk en eruitzag.

6.1 Publiciteit

HerstelTalent verwierf de nodige publiciteit in 2019. Het project Schouwen-Duiveland en het project Crisiskaart Middelburg trokken in het bijzonder de aandacht.

Project Schouwen-Duiveland

- Radio interview op Radio Schouwen – Duiveland, minuut 38 https://gemist.streamonecloud.net/j3DnB2/radio/dM2lnd6oMi/QZZoxsMVe8gz/uitzending-gemist-info.html?radio__amount=5&tv__amount=5&fbclid=IwAR3MCswmPFaHw5SBtPwl95xl8EKF31Ae-8H70_sCBnWiT1ZrI66K31940qw
- Nieuwsbericht in lokaal weekblad: ‘Ons eiland’, op pagina 2 <https://www.onseilandschouwen.nl/reader/62212#p=2>
- Nieuws bericht in lokaal weekblad: ‘Wereldregio’ op pagina 19 https://issuu.com/wereldregio/docs/week_12_7380f2c83e5fld?fbclid=IwAR3MlP6zw8U4ALTyKL6xujKcgmBAWrWCk6ODZ6dny5Zz65E9k-6ktNsDVu8
- Interview in de ‘Inwonerskrant’ pagina 13 https://issuu.com/wereldregio/docs/week__22_4284f4ea8e69b3 pagina 13

Crisiskaartproject Middelburg

- Interview PZC <https://www.pzc.nl/walcheren/middelburgers-kunnen-nu-een-Crisiskaart-krijgen-6-vragen-over-deze-kaart-br-a7ca6384/>
- PZC https://www.pzc.nl/walcheren/Crisiskaart-als-redmiddel-voor-middelburgers-die-in-de-war-zijn-a306c919/?utm_source=facebook&utm_medium=social&utm_campaign=socialsharing__web&fbclid=IwAR0ktYO6JacBXJO3D_Hl9fnttppm3JggCTQreJUVDgFgoDHBjp2U4u6aelc
- 3Klazine Omroep Zeeland <https://soundcloud.com/omroepzeeland/middelburg-steekt-geld-in-Crisiskaart?fbclid=IwAR2KaNWNnLlwgDPiUBj5HwLESfhb6O8Q9Txq9WLiW6PoVmF3pC3Vh-y7XdY>

Josseline

- Omroep Zeeland https://soundcloud.com/irene-van-de-giessen/audio-zldww-josseline-maakt-van-probleem-haar-kracht-en-helpt-mensen-met-psychische-problemen?fbclid=IwAR2zPA46qjPyxjv3TAZvjcMjuepl6OBblxy3sp_3cPMcdH3caUYfgFiXreU
- Interview EO Visie <https://visie.eo.nl/artikel/2019/11/eelco-en-josseline-open-over-hun-psychische-stoornis>

Irene

- Omroep Zeeland Wet Verplichte GGZ <https://www.omroepzeeland.nl/nieuws/116588/Gedwongen-zorg-straks-ook-thuis-mogelijk-Buitengewoon-zorgelijk>
- Bijdrage aan het handboek suïcidaal gedrag: ‘Trialoog over herstel in de context van leven en dood’ Met Irene, Willem en Philippe.
- Bijdrage Tweede Kamercommissie, rond twee uur en acht minuten <https://debatgemist.tweedekamer.nl/debatten/personen-met-verward-gedrag> <http://www.stichtingweerklink.nl/commissie-vws-rond-de->

tafel-over-verwarde-personen/?fbclid=IwARlgmoUONdVtTfptykUw5MKywQ-hFrJYdrBpiVeHQ3WQAdKgq_
T8cLbOsuo#.XmOg4KhKg2w

- Bijdrage aan boek: A clinical introduction to psychoses door Irene https://www.elsevier.com/books/a-clinical-introduction-to-psychosis/badcock/978-0-12-815012-2?fbclid=IwAR2cy2N5WKR_4sEl7qLbbQzkyBmsasnaWvf9unGRYh93sq6Z6gq-ufzW8VQ
- Petra Hunsche Over Irene https://schrijfwerklauriergracht.nl/bloggum/archive__201910?fbclid=IwARIW4G4jiATotGX-IdAazoTILM1mJuYpmLaPQ3YDCIcbZI54JBMccbqXXg
- Interview met Irene in het tijdschrift Deviant over de stemmenhoorgroep die zij begeleidt. https://www.tijdschriftdeviant.nl/477-het-is-geen-ziekte-maar-je-kunt-er-wel-ziek-van-worden?fbclid=IwAR0nSsKg9PDCdoVlrHiP_Y1HK_4GjGNhmHR3oHoQzyROl6evK597LCbpCpU

Expertteam GGZ en werk

- Omroep Zeeland <https://www.omroepzeeland.nl/media/55792/Wethouder-Van-der-Reest-Voorop-staat-iemand-moet-het-aankunnen>
- Omroep Zeeland <https://www.omroepzeeland.nl/nieuws/116027/Zeeuwen-met-psychische-problemen-kunnen-betaald-aan-het-werk>
-

Kringloopwinkel ZRC

- PZC <https://www.pzc.nl/walcheren/11-september-feestelijk-opening-kringloopwinkel-in-middelburg~adbaf986/>

6.2 Website

Stichting HerstelTalent heeft haar eigen website. Vormgegeven door haar vaste vormgever Martien Luteijn uit Middelburg. De website wordt onderhouden door webdesign-bureau ZET TWEE (ook uit Middelburg).

Website: <https://hersteltalent.nl/>

6.3 Facebook

Stichting HerstelTalent heeft een groot deel van haar Zeeuwse bereik te danken aan haar Facebookaccount. Uit de statistieken van Facebook blijkt dat mensen ons weten te vinden en volgen.

Facebookaccount Stichting HerstelTalent: <https://www.facebook.com/StichtingHerstelTalent>

Facebookaccount Zelfregiecentrum Middelburg: <https://www.facebook.com/ZelfregiecentrumMiddelburg/>

6.3 Twitter

Stichting HerstelTalent heeft een groot deel van haar bekendheid te danken aan haar Twitteraccount. We hebben vanaf het allereerste begin (2011) de strategie gekozen om positief te communiceren over de inhoud van het vak ervaringsdeskundige en daar nooit enige afbreuk aan te doen. Dat heeft ons bepaald geen windeieren gelegd.

Twitteraccount: <https://twitter.com/Hersteltalent>



Colofon

Tekst en redactie
Irene van de Giessen, Klazine Tuinier

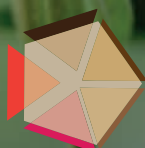
Financieel
Aart Nijmeijer, Nijmeijer & Client

Vormgeving
Martien Luteijn, Luteijn positioning en design

Fotografie
Mary Remijnse, fotograaf - filmmaker - marketeer



STICHTING
HerstelTalent



info@hersteltalent.nl
06-22889296

 hersteltalent

 hersteltalent

www.hersteltalent.nl