

Het pad van de ervaringswerker:

Het voortdurend herstelverhaal
Het meestap-leermoment
De mentorgroep

Inleiding: motivering

Van de idee 'ik wil wel meewerken aan de werkgroep ervaringsinzet en participatie (wep)', tot het weten: 'ik ben een ervaringswerker binnen het pc Sint-Hiëronymus', ligt een weg. Om deze weg goed te kunnen gaan, moet men een uitrusting hebben.

Deze uitrusting bestaat uit twee pakketten:

✓ Pakket 1:

Informatie over de werking van WEP en het statuut van ervaringswerker: Dit deel wordt verzorgd door de infobox (zie andere documenten)

✓ Pakket 2

Een manier om de ervaringen te leren delen en zich klaar te maken voor het concrete ervaringswerk : we noemen dit , 'het pad van de ervaringswerker'.

Het pad van de ervaringwerker bestaat uit 3 onderdelen:

- Het voortdurende herstelverhaal: een manier om het eigen herstel en de evolutie daarin te bespreken.
- Het meestap-leermoment: een manier om te oefenen in het concrete ervaringswerk
- De mentorgroep: een groep mensen die 'starters in het ervaringswerk' ondersteunen.

Pakket 2 Deel 1: Het voortdurende herstelverhaal

2.1.1 Inleiding: onze ervaring in onze deskundigheid

Vraag: Wat maakt een ervaringswerker tot wat hij/zij is?:

Antwoord: Zijn/haar ervaringen met zijn/haar kwetsbaarheid en met zijn/haar herstel en de manier waarop deze ervaringen kunnen gebruikt worden om ervaringswerk te doen.

Onze ervaring van onze kwetsbaarheid, onze ervaringen in verband met ons herstel, veranderen, evolueren.. Ons bewustzijn van onze kwetsbaarheid en de mogelijkheden van herstel groeien zowel in de breedte als de diepte..

Het is de taak van de ervaringswerker om steeds meer bewust worden van de betekenis van de kwetsbaarheid, om steeds meer bewust te worden van de herstelmogelijkheden en het effectieve herstelproces.

Het is die steeds groeiende bewustwording die kan ingezet worden in de hulp aan cliënten..

De ervaringswerker is het verplicht aan zijn 'cliënten' steeds bewuster te worden van zijn eigen kwetsbaarheid, zijn herstelproces, de 'beïnvloedende' factoren.. enz..

2.1.2. Groepsondersteuning binnen wep.

Het hersteldenken bestaat uit vijf pijlers: (chime)

Verbondenheid: (c=connectness)

Herstellen gaat niet alleen over het terug verbinding vinden met jezelf maar gaat ook over je weer opnieuw te verbinden met anderen en met de samenleving. Dat kan bv door zinvolle en betekenisvolle activiteiten aan te gaan en belangrijke sociale rollen (terug) op te nemen.

Hoop: (h:hope)

Het proces van herstel begint vaak bij een vonk van vertrouwen dat herstel wel mogelijk is. De persoon krijgt terug hoop en gelooft dat beterschap mogelijk is. Hoop wordt vaak de motor van herstel genoemd. Zonder hoop, geen herstel. Die hoop kan op allerlei manieren worden aangewakkerd.

Identiteit: (i:identity)

Cruciaal in een herstelproces is dat je weer onderscheid kunt maken tussen de ziekte en jezelf als persoon. Je bent niet langer de ziekte, je bent een persoon met een kwetsbaarheid of een ziekte. "Herstel betekent dat je moet "ontpsychiatiseren". Je moet leren niet alle tegenslagen steeds weer aan die zogenaamde stoornis in jezelf toe te schrijven, maar aan het leven zelf. Je moet het leven accepteren en er de verantwoordelijkheid voor nemen. (W Boevink).

Betekenis: (m=meaning)

Voor veel mensen is terug zingeving vinden een voorwaarde om te herstellen. Betekenis geven aan je leven of een doel hebben is nodig om de moed te vinden om weer verder te gaan. Wensen en aspiraties zijn belangrijke motivatiebronnen. Zij zijn voor herstel als benzine voor een motor... Wensen genereren hoop.

Empowerment:

Minstens zo belangrijk om terug een positieve identiteit te ontwikkelen is het her-ontdekken van eigen krachten en mogelijkheden. Vaak geraken deze ondergesneeuwd omdat er zo veel aandacht is gegaan naar de ziekte en kwetsbaarheid. Deze krachten kunnen heel divers zijn: persoonlijke kwaliteiten, talenten, vaardigheden, kennis, eigen steunbronnen vanuit de omgeving... Ook de manier waarop krachten terug ontdekt worden kan erg verschillen: sommigen vinden veel krachten terug in het eigen levensverhaal, anderen door (zinvolle!) activiteiten en ervaringen in het heden. Empowerment is onlosmakelijk verbonden met herstel; empowerment is door eigen actieve inzet de eigen krachten terug ontdekken, ontwikkelen en leren inzetten.

We willen deze vijf pijlers toepassen op de groep van ervaringswerkers:

Evaringswerker zijn geeft een identiteit,... het gevoel dat je iets betekent, het weten dat je nog iets kan,.. dat je jouw talenten kan inzetten. Het geeft je ook het gevoel dat je tot een groep van mensen met dezelfde missie behoort. Je merkt bij elkaar dat je verder kan evolueren voorbij de crisis.

De ervaring van herstel is dus tegelijkertijd een opdracht naar collega-ervaringswerkers..We ondersteunen de ontwikkeling van de vijf pijlers bij elkaar..

2.1.3. 'Het voortdurende herstelverhaal'.

Wanneer wij bovenstaande combineren krijgen we:

Onze ervaringen met kwetsbaarheid en herstel zijn de basis voor ons werk met en voor cliënten. Het bewust worden van deze kwetsbaarheid en de evolutie van ons herstel is dan ook een opdracht voor onszelf. Om onszelf hierbij te helpen dele wij dit evoluerend bewustzijn met onze collega-ervaringswerkers.

De wep als geheel heeft een ondersteunende functie voor het werk van de individuele ervaringswerker. We zien mekaar als 'work in progress'. Wanneer we met elkaar delen hebben we een ondersteunende houding ten aanzien van elkaar..

Concreet:

Om deze ideeën concreet vorm te geven richten we het 'voortdurende herstelverhaal' in.. Ieder wep-lid gaat binnen de wep (gedeelte van de wep) reflecteren over de evolutie van zijn eigen herstelverhaal. Hij doet dat op een systematische manier en binnen een bepaalde algemene en/of individuele periodieke context...

De kapstok organiseert elke maand een 'moment voor voortdurend herstelverhaal'. Hij zorgt er voor dat op dat moment 2 mensen de evolutie van hun ervaringen kunnen komen brengen.

Op wep 1 word afgesproken wie de volgende kandidaten zijn.

De kapstok houdt bij wie wanneer aan de beurt is geweest.

Mensen kunnen zichzelf voorstellen of uitgenodigd worden. We stellen een gemiddelde voor van 1jaar à 1,5 jaar..

Voorstel: elke laatste maandag van de maand van half twee tot half vier is 'verhalenmoment'. (2 mensen brengen dan hun verhaal, hun evolutie, hun veranderende ervaringen)

Deze verhaalmomenten op maandag worden belangrijke momenten voor de gehele wep. Het zijn de momenten waarop we ervaringskennis van elkaar kunnen opdoen. Het zijn ook de momenten waarop we elkaar beter leren kennen.

Het is ook de bedoeling dat we op een ondersteunende manier elkaar kunnen bevragen. Kenmerken als openheid, duidelijkheid, mildheid zijn hierbij belangrijk.

We kunnen bij elkaar oefenen om de vijf pijlers te ontwikkelen.

Hoe breng je 'voortdurend herstelverhaal'

Een herstelverhaal is een verhaal waarin de weg uit het psychisch lijden getoond wordt. Daarin wordt aandacht besteed aan herstelbelemmerende en -bevorderende factoren. Iedereen is vrij om de manier te kiezen waarop hij/zij vertelt over zijn herstel... We noemen hier een paar mogelijkheden..

1. Iemand heeft een powerpoint van zijn herstelverhaal gemaakt, jaarlijks wordt dit herwerkt en opnieuw voorgesteld aan (een gedeelte) van de wep, die de veranderingen bevroegt.
2. Iemand kiest een thema uit zijn levensverhaal en probeert daar samen met de aanwezigen rond te werken.. probeert zijn kwetsbaarheden duidelijker te krijgen of te zien waar hij geëvolueerd is..
3. Iemand bespreekt zijn eigen wrap.. en constateert veranderingen in het gebruik en de inhoud van de verschillende onderdelen..
4. Iemand bespreekt zijn herstel aan de hand van muziekfragmenten, of beeldend materiaal...
5. Iemand bespreekt zijn herstel aan de hand van kaarten/spreuken en kaartjes die hij van iemand gekregen heeft of ontdekt heeft of zelf gemaakt heeft.
6.
7.

Pakket 2 Deel 2: Het meestap-leermoment

Er komt een moment dat de stap kan gezet worden naar het werken in de praktijk.

De stap wordt gezet naar in de praktijk werken aan stigma en/of..(wep 2),

naar werken met cliënten en/of (wep 3)

naar werken aan vertegenwoordiging.. (wep 4)

Op dat moment is de ervaringswerker in dienst van de cliënt...

Wat hij/zij doet, doet hij/zij opdat de cliënt daar (rechtstreeks of onrechtstreeks) beter zou van worden.. Het gaat niet langer meer om de ervaringswerker zelf..

De ervaringswerker moet mentaal en emotioneel klaar zijn

De ervaringswerker moet voldoende vaardig zijn.

Of je mentaal en emotioneel klaar bent, bepaal je zelf (je voortdurend herstelverhaal kan je daarbij helpen)

Of je vaardig genoeg bent kan je ontdekken door het te doen en te leren .. en dan te beslissen om zelfstandig het ervaringswerk te doen...

Voorstel

Het voorstel is om een 'meestap-leermoment' aan te bieden.. door mensen de mogelijkheden te bieden om deel te nemen aan activiteiten, alleen maar om je ogen te gebruiken en te leren..

Je oefent door te kijken hoe anderen het doen, door gedeeltelijk mee te doen, door bepaalde opdrachten op te nemen..

Misschien is het goed om 'buiten de comfortzone' mee te stappen (gaan kijken) met allerlei verschillende activiteiten.. Je ontdekt daar wat je ligt en wat niet..

Je kan dit doen op eigen voorstel of op uitnodiging..

Je kan vormingen volgen op eigen voorstel of op uitnodiging...

De organisatie en opvolging van dit systeem, ligt bij de kapstok.

Wil je een concreet meestap-leermoment inrichten voor jezelf, bekijk je dat eveneens met de kapstok... en bespreek je hoe dit praktisch kan, wie welke stappen je onderneemt, wie eventueel voor toelatingen zorgt enz...

De ervaring van het 'meestap-leermoment' wordt eveneens met de kapstok gedeeld.

Wil je deelnemen aan een ander leermoment (cursus, studiedag, enz..), wordt dit eveneens besproken met de kapstok. Er worden dan afspraken gemaakt ,rond wat zou kunnen, rekening houdend met je talenten maar ook met de planning en budgettering.

En soms (hopelijk niet) bestaat de kans dat het niet zo goed loopt in de praktijk van het ervaringswerk; dat je er niet (meer) in slaagt om een juiste houding te vinden in het werk..

Op zo'n moment willen de mensen van de kapstok een gesprek met jou aangaan om te kijken wat er aan de hand is. Misschien kunnen we samen tot de conclusie komen om het ervaringswerk om te bouwen, nieuwe vaardigheden aan te leren,... of het ervaringswerk (even) los te laten.

Bespreking met de kapstok kan betekenen: gesprek met één iemand van de kapstok. Deze persoon weet zelf hoever zijn mandaat gaat.

Pakket 2 Deel 3: De mentorgroep

Mensen die toekomen op de wep (starter), krijgen tot aan hun eerste 'herstelverhaal' (delen in groep van eigen kwetsbaarheid, herstel, evolutie) een mentor.

Deze mentor behoort tot de mentor-groep.

De mentorgroep zorgt voor:

- Kennismakings gesprek met nieuwe leden (organisatie en inhoud)
- De mentorgroep beslist wie mentor van een starter wordt. De mentor gaat daar natuurlijk zelf akkoord mee. De starter krijgt een mentor (kiest niet)

- Voorstelling van een nieuw lid aan de wep (geen goedkeuring meer van wep 1 nodig)
- Na het 'eerste' herstelverhaal is de starter geen starter meer en wordt begeleiding door de kapstok verder opgenomen.
- Beheren en geven van de info box , verwijzen naar de website
- Begeleiden en ondersteuning (houding zie lager)
 - Opvang van de beginnende ew
 - Ondersteuning van de beginnende ew
 - Helpt bij de weg naar het herstelverhaal
- Binnen de mentorgroep worden voldoende reflexiemomenten voorzien, om samen de vraag te stellen naar de opvang. Een mentor kan zijn eigen functioneren bevragen
- Leer momenten voor de starters(zie hoger) worden in samenspraak met de kapstok georganiseerd.

Profiel/taken/kennis van de mentor

- Mentors zijn mensen die eigen ervaring ter beschikking stellen om de starter op weg te helpen op het pad van de ervaringswerker en helpen hem weg wijs te maken binnen wep. Ze zijn een aanspreekpunt voor starters.
- De mentor is zich bewust dat ervaring niet iets is wat je overkomt....; het is wat iemand doet met wat hem overkomt.
- De mentor weet waar hij staat in zijn herstel, beschikt over een stevige basis
- De mentor heeft voldoende ervaring als ervaringswerker
- De mentor heeft een betrekkelijk goed zicht op eigen functioneren.
- De mentor heeft kennis en begrip van de gedragscode van de wep , de wep-pijlers, de functie van de kapstok; heeft noties van de verschillende kwetsbaarheden, de organisatie van het PC, de weg naar de ombudsdienst, deontologie
- Kan grenzen stellen en bewaken
- Kan hoop geven door ondersteuning
- Zal zeer discreet omgaan met vertrouwelijk informatie
- Zal zich toegankelijk maar terughoudend opstellen
- Is zich bewust dat zijn mentorschap langer duurt dan 1 dag
- Zal empowerment bekrachtigen
- Is rustig en vriendelijk, empathisch in de omgang
- Gaat uit van gelijkwaardigheid tussen alle leden van wep..
- Mentorschap is geen vriendschapsrelatie
- Hij/zij plant samen met de starter het 'eerste herstelverhaal' als afsluiter van het mentorschap