

De spin in het web



Handreiking

voor werkers die direct
aan de slag willen met
de sociale netwerken van
mensen met verstande-
lijke beperkingen

Anne Wibaut, Willy Calis

Ad van Genneep



Inleiding

Wij hebben een onderzoek uitgevoerd naar succes- en faalfactoren van projecten die sociale netwerken van mensen met een beperking willen beïnvloeden. Zie www.lkng.nl, “De spin in het web”. Deze handleiding is geschreven op basis van dat onderzoek. De handleiding bevat praktische aanwijzingen voor mensen die aan de slag willen met netwerken.

Tips

- Stel *de persoon centraal*: kijk en werk vanuit de cliënt. De cliënt stuurt en beslist zelf. Voer regelmatig gesprekken met de cliënt. Werk niet groepsgericht, maar individugericht. Hierdoor krijgen ook onderlinge relaties tussen cliënten meer aandacht.
- Een goede werkwijze is *coachend ondersteunen*. Meest opvallend bij deze werkwijze is dat de wijze waarop risico's worden gewogen verandert. Het respect voor eigen keuzes is groot en er is veel ruimte voor de cliënt om dingen uit te proberen.
- *Werk planmatig*. Maak bijvoorbeeld gebruik van een relatiediagram en een actieplan, maak een agenda en neem deze wekelijks met de cliënt door, of hou een adresboekje bij. Zorg voor een handboek voor begeleiding en ouders. Maak duidelijke afspraken en check deze regelmatig.
- *Werk resultaatgericht*, evalueer de werkwijze geregeld en pas hem eventueel aan. Deel de resultaten mee en verantwoord ze.
- *Begin met een kleine vraag*, zodat je niet het idee krijgt dat je de eenzaamheid voor iemand moet oplossen. Werk ideeën concreet uit voor een cliënt. Begin met kleine dingen, en pak daarna grotere zaken aan. Bijvoorbeeld: eerst overstappen van de instellingsarts naar de huisarts, dan lid worden van de voetbalclub en vervolgens werk vinden en houden.
- *Durf te vragen*. Voor ouders is het vaak moeilijk hulp te vragen. Hen hierbij helpen is een mogelijke taak voor professionals. Daarnaast hebben ook hulpverleners zelf vaak moeite om op iemand af te stappen. Bedenk: de mooiste contacten zijn tot stand gekomen door gewoon langs te gaan en te vragen.
- Durven vragen is nodig om *anderen te betrekken*, met name bij het bedenken van oplossingen. Dit is een van de functies van een supportcirkel, maar kan ook binnen een teamoverleg. Samen kom je op meer ideeën.

- *Structurele inbedding* in de organisatie en gerichtheid op *lange termijn* zijn noodzakelijk. Uiteindelijk moet de werkwijze deel worden van het gewone werk en moet een werker tijd kunnen vrijmaken voor netwerken.
- Heb aandacht voor *weerstand van familie en professionals*. *Betrek de familie* actief. Een goede relatie met familie lijkt essentieel voor succes.
- Zorg voor *een positieve introductie* van de cliënt. Het maakt veel uit hoe je iemand voorstelt. Leg met name het accent op iemands talenten en interesses, zodat een ander daarop kan aansluiten.
- *Persoonlijke toekomstplanning* als werkwijze lijkt een goede basis te geven.
- *Richt je op de persoon met beperking*, niet op de professional. De gewoonte is de professional erop voor te bereiden om met iemand aan de slag te gaan. Als de professional echter degene met wie hij aan het werk gaat niet kent, weet hij niet wat mogelijk is en wat er van hem verwacht wordt.
- Neem genoegen met *kleine aantallen*. Streef niet naar veel, maar naar goede resultaten: daadwerkelijk nieuwe contacten, een kleurrijker leven, nieuwe energie, minder afhankelijkheid.
- *Heb geduld*. Het bouwen aan een netwerk kost tijd. Dat moet zich weer spiegelen in de aanpak.
- *Ga verder met wat goed gaat* in plaats van te focussen op (mogelijke) problemen en die op te lossen.

Valkuilen

- Hulpverleners zijn vaak gewend *een probleem zelf op te pakken* en binnen de eigen organisatie te zoeken naar een oplossing. Bij het werken aan netwerken is het juist van belang te zoeken naar manieren om *mensen van buiten de zorg te betrekken*. Denk hierbij aan buurtbewoners. Kunnen die iets voor je betekenen? En wat kan het huis voor de buurt betekenen? De rol van de hulpverlener verschuift van uitvoerend naar bemiddelend.
- *Vrijwilligers* nemen vaak taken over waar werkers zelf niet aan toekomen. Hierdoor blijven de contacten hangen in de sfeer van cliënt-hulpverlener. De relatie tussen vrijwilliger en cliënt heeft een grotere kans wanneer *beide partijen er wat aan hebben*. Je houdt het gemakkelijker vol wekelijks met iemand te gaan fietsen als je zelf ook houdt van fietsen en dat toch al regelmatig doet.
- Angst om fouten te maken kan leiden tot *risicovermijdend gedrag*. De kans dat nieuwe contacten tot stand komen wordt hierdoor heel klein. Het is van belang voortdurend te zoeken naar *een goede balans tussen verwaarlozing en betutteling*.
- Een andere valkuil is dat er *te gemakkelijk wordt gedacht over het werken aan netwerken*. Structurele inbedding in de organisatie, gericht op lange termijn, vergt actieve investering in kennis en financiën. Integreren in het gewone werk gaat niet vanzelf. *Als je niets doet gebeurt er niets*.



- Veel initiatieven beginnen met het bieden van *een training aan werkers* om hen 'klaar te stomen' voor de omslag. Als deze training niet gevolgd wordt door *coaching en supervisie*, gebeurt er meestal niets mee.
- *Een gedeelde visie is essentieel*. Deze visie moet je uitdragen. Dit doe je niet alleen door erover te praten, maar vooral door ernaar te handelen.
- Een grote valkuil voor een projectleider is dat deze door zijn overtuiging de visie krachtig uitdraagt, maar te veel *alles alleen trekt* als het project langzamer loopt dan gewenst.
- Werken met *succesverhalen* en het bezoeken van succesvolle voorbeelden kunnen heel goed werken. Veel mensen blijven echter toch aan *het oude beeld vasthouden* van hun kind of bewoner en zien daardoor niet de mogelijkheden die deze persoon heeft.
- *Te veel en te snel resultaten willen* is een grote valkuil. Netwerken kost tijd en de hulpverlener kan niet voor te veel cliënten tegelijkertijd werken. Eén op één contact blijft belangrijk.
- Als werker teveel hooi op je vork nemen en *teveel ineens voor iemand willen bereiken* is ook een verleiding.
- Projecten met strakke tijdspaden, maar zonder *goed doordacht plan* lopen vaak uit op een teleurstelling. Dit werkt vaak negatief op het geloof in de mogelijkheid relaties tot stand te brengen voor mensen met een beperking. Daarom: bezint eer gij begint.

Het platform sociale netwerken van het NIZW bestaat sinds 2000. Vier keer per jaar komen 20 á 25 mensen uit het hele land naar Utrecht. Zij zijn allen in hun werk bezig met het verbeteren van sociale netwerken van mensen met een beperking. Op de platform-bijeenkomsten kunnen ze ervaringen uitwisselen. Naast informele en formele uitwisseling worden gasten uitgenodigd om over projecten of specifieke onderwerpen te komen spreken. Het platform zorgt ook voor kennisverspreiding via een nieuwsbrief en methodiekenbank.

Door de jaren heen zijn veel pogingen gedaan om netwerken van mensen met een beperking positief te beïnvloeden. Veel projecten waren tijdelijk en stopten na bijvoorbeeld twee jaar. Het is niet duidelijk wat het effect is van de projecten. Andere projecten lopen nog, maar ook daar is niet altijd gemakkelijk te zien wat de resultaten zijn.

Daarom heeft het LKNG een onderzoek mogelijk gemaakt onder ruim twintig projecten die bekend zijn bij het platform sociale netwerken. De onderzoekers spraken projectleiders en vroegen hen naar de feitelijke resultaten van hun project, dus in termen van aantallen contacten van cliënten, duur van de contacten, e.d. Ook vroegen ze hen wat volgens hen succes- dan wel faalfactoren zijn voor het uitbreiden en versterken van het netwerk van mensen met een beperking. De resultaten worden beschreven in het onderzoeksverslag *De spin in het web*. Op basis van de gegevens hebben de onderzoekers deze handreiking geschreven voor mensen die met sociale netwerken aan de slag willen gaan.

Deze publicatie is gemaakt door het Landelijke KennisNetwerk Gehandicaptenzorg (LKNG). Het LKNG bundelt bestaande wetenschappelijke kennis en verspreidt deze ten behoeve van mensen met een handicap en hun ondersteuners.

© 2006 Landelijk KennisNetwerk gehandicaptenzorg (LKNG) / Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn (NIZW), Utrecht

Overname van delen van de tekst is alleen toegestaan met duidelijke bronvermelding

Auteurs:

Anne Wibaut

Willy Calis

Ad van Gennep

Augustus 2006

Dit zijn de succesfactoren zoals wij ze in het onderzoek hebben gevonden. In volgorde van belang voor het slagen van projecten ter verbetering van sociale netwerken van mensen met een beperking. Achterliggende informatie staat in het onderzoeksrapport *De spin in het web* waarop deze handreiking is gebaseerd. Het onderzoeksrapport en deze handreiking zijn te downloaden van www.lkng.nl

Rangnummer Succesfactor

- 1 Respect voor de cliënt/ cliënt beslist zelf
- 2 Mensen van buiten de zorg betrekken
- 3 Coachend ondersteunen
- 4 Onderzoekende houding
- 5 Werken met succesverhalen
- 6 Structurele inbedding in de organisatie/ gericht op lange termijn
- 7 Integreren in het gewone werk
- 8 Beide partijen hebben er wat aan
- 9 Zo gewoon mogelijke oplossingen zoeken in de buurt
- 10 Coaching en supervisie bieden aan uitvoerende professionals
- 11 Ruimte krijgen van leidinggevenden/ tijd mogen vrijmaken voor netwerken
- 12 Training bieden aan uitvoerende professionals
- 13 Regelmatige gesprekken met cliënt
- 14 Projectleider die visie uitdraagt en vertaalt naar de praktijk en fungeert als aanspreekpunt
- 15 Aandacht voor weerstand van familie en professionals
- 16 Beginnen met kleine vraag
- 17 Meer mensen betrekken bij het zoeken naar oplossingen
- 18 Duidelijke afspraken die je checkt
- 19 Resultaatgericht werken, werkwijze geregeld evalueren en eventueel aanpassen/ resultaten meedelen en verantwoorden
- 20 Aandacht voor introductie cliënt
- 21 Eenvoudige opzet
- 22 Mensen met gelijke belangstelling koppelen
- 23 Financiën voor betaalde uren professionals
- 24 Niet te veel mensen per uitvoerder
- 25 Persoonlijke toekomstplanning als werkwijze