

VrijBaan geeft arbeidsgehandicapten de regie

Jan de Koning

In de revalidatie werkt men hard aan de vraaggestuurde benadering van mensen die ondersteuning nodig hebben om zelfstandig in de maatschappij te kunnen functioneren. Maar hoe zit het met de kwaliteit van die ondersteuningsvraag en van de daarop afgestemde benadering? Empowerment, het vermogen om zelf de regie te nemen in je leven, heeft te maken met het vertrouwen dat je hebt in wat je wilt en wat je kunt, het gevoel zelf invloed uit te kunnen oefenen op hoe je leven eruit ziet, zelf verantwoordelijk te zijn. Dit vertrouwen is nodig om te weten wanneer en waarvoor je ondersteuning wilt. Er zijn nog niet zoveel initiatieven die zich nadrukkelijk op stimulering en versterking van individuele empowerment richten. VrijBaan, een project voor mensen die om een of andere reden grote moeite hebben om aan het werk te komen, doet dat wel.

‘Als je van de ene op de andere dag thuis komt te zitten, reageren veel mensen uit je omgeving alsof je niet volwaardig meer bent. Daar heb ik heel veel moeite mee gehad, dat is een enorme knokpartij geweest.’ Aan het woord is Willem Jan Tinke in het boek *De Rode Loper*, een uitgave van de commissie Het Werkend Perspectief. In dit boek vertellen twaalf mensen hoe zij, ondanks belemmeringen, tegenslagen en vooroordelen, een plaats op de arbeidsmarkt hebben veroverd. Vaak is integratie of reïntegratie voor iemand die vanwege een handicap extra ondersteuning nodig heeft, een langdurig, frustrerend en emotioneel slopend proces. De persoon om wie het gaat blijft in de meeste gevallen passief en raakt ontmoedigd als het alsmaar niet lukt om voor hem of haar een baan te vinden. Het project VrijBaan is opgezet om instrumenten te ontwikkelen die mensen met een arbeidshandicap in staat stellen zelf de regie te nemen in hun integratieproces. De drie hoofdvragen in het project zijn: wat bedoelen we eigenlijk met empowerment; kunnen we empowerment meten; kunnen we empowerment versterken?

Zes componenten

Charlotte de Kroon van het Centrum voor Arbeidsperspectief definieerde tijdens een bijeenkomst van de VrijBaan-projectpartners het begrip empowerment als ‘een proces waarbij een individu vertrouwen ontwikkelt in de eigen vaardigheden om een bepaald doel te bereiken en daarbij het gevoel heeft invloed uit te kunnen oefenen.’ Het iRv heeft in een onderzoek in het kader van VrijBaan zes wezenlijke elementen van dit proces beschreven: competentie, zelfbeschikking, impact, betekenis, identiteit en groepsoriëntatie. Deze zes componenten vormen het uitgangspunt voor alle VrijBaan-activiteiten. Ze zijn dus ook terug te vinden in een instrument dat werd ontwikkeld om empowerment te meten, een vragenlijst met circa 65 vragen. Uit een veldtest bleek dat dit meetinstrument inderdaad de zes componenten van empowerment bij een persoon kan onderscheiden. Daarmee krijgt deze persoon een spiegel voorgehouden over hoe hij of zij de eigen empowerment beoordeelt en waar leemten zitten. Wie de test maakt, krijgt een idee over de onder- of overschatting van eigen vaardigheden, capaciteiten en attitudes en kan een gerichte keuze maken om bepaalde componenten van zijn of haar empowerment te versterken via een gerichte training.

Stokpaardjes

'Ik heb me eigenlijk nu pas gerealiseerd dat elke trainer zijn stokpaardjes heeft. Zo ben ik meestal gericht op positief identiteitsgevoel', zegt Annemarieke Meelker, teamleider trainingen en arbeidsgerichte begeleiding bij Sonneheerdt. Zij leidt binnen VrijBaan de ontwikkeling van een trainingspakket. Meer dan 150 oefeningen en trainingsmodules zijn beschreven en ingedeeld naar hun betekenis voor één of meer van de zes componenten. 'Je gaat er al snel vanuit dat reïntegratie wel zal lukken als je maar weet wat je wilt en wat je kunt. Vragen over zingeving of impact komen soms alleen aan de orde als een deelnemer daar zelf iets over aangeeft, terwijl zij, als onderdeel van empowerment, voor iedereen belangrijk zijn om in het leven zijn of haar eigen weg te kunnen bepalen.'

Mensen met een arbeidshandicap zeggen dat hun professionele begeleiders te voortvarend inzetten op de procesmatige kant van integratie en dat de persoonlijke ontwikkeling die daaraan vooraf dient te gaan, onvoldoende aan bod komt. Deze persoonlijke ontwikkeling kent een aantal fasen die te maken hebben met verwerking en acceptatie van de handicap en met het opbouwen van een nieuwe eigenwaarde en motivatie om zelfstandig te leven of te werken. Alleen vanuit het gevoel dat je leven zin heeft en dat je voldoende kansen en mogelijkheden hebt, kun je een positieve uitkomst van arbeidsintegratie verwachten. Jolanda Bekker van de Werkgroep Integratie Gehandicapten in Nijmegen beschrijft haar ervaring als volgt: 'Belangrijk is dat je de betrekkelijkheid van veel zaken inziet, dat uit je rol als slachtoffer komt en het waardevolle van het moment ziet, dan kun je streven naar wat haalbaar is. En dan merk je dat je je grenzen steeds verder kunt opschuiven.'

Empowerende benadering

Ingrid Scheurink coördineert vanuit Werkenrode Arbeidsintegratie de invoering van de VrijBaan-ideeën in de arbeidsintegratiecentra van het REA College Nederland. Ze vertelt: 'Je kunt je niet beperken tot cliënten, ook bij trainers en begeleiders is een cultuuromslag nodig naar een empowerende benadering. We zijn dan ook druk bezig met training van docenten en trainers en binnenkort komen we uit met een deskundigheidskatern. In feite krijg je met de vragenlijst niet alleen de trainingsbehoefte in beeld, maar ook de aandachtspunten voor training en begeleiding door de ondersteunende professional. De empowerende benadering van training, opleiding en coaching die wij nastreven, vraagt om een aantal vaardigheden en competenties. In het VrijBaan-project hebben we deze beschreven en gerangschikt volgens de zes componenten.' Zo is het binnen de component 'competenties' van belang dat een trainer sterk inzet op de persoonlijke groei en bewustwording bij zijn cliënten. Binnen de component 'zelfbeschikking' gaat het om het creëren van leersituaties waarin een cliënt zelf keuzes kan maken en geconfronteerd wordt met de consequenties. Trainers die empowerend werken, stimuleren hun cliënten om hun eigen droom te hebben en om vanuit die droom te gaan kijken naar hun eigen mogelijkheden en beperkingen. De gangbare benaderingen zijn nog vaak gericht op het aandragen van alternatieve oplossingen die, 'gelet op de beperking' mogelijk zijn.

Product of missie

'Sandra Duin leidt de invoering van het empowermentidee binnen Heliomare arbeidsintegratie in Wijk aan Zee. 'Als trainer, coach, of trajectbegeleider geef je vaak adviezen aan cliënten. De manier waarop je zo'n advies voorlegt en bespreekt met je cliënt kan veel verschil uitmaken. Een advies kan erg directief, en soms zelfs betuttelend worden gebracht. Meer empowerend is het om over het advies in gesprek te gaan en zo de cliënt de ruimte te geven om dat advies naast zich neer te leggen, dan wel te gebruiken, dan wel aan te passen aan zijn eigen situatie, en daarbij de mogelijke

consequenties in ogenschouw te nemen. Hij of zij moet daarvoor over een zekere mate van empowerment beschikken.' De vraag is of je dat kunt bereiken met een incidentele cursus of training. Zouden wij niet veel meer toe moeten werken naar een overall 'empowerende benadering?'

VrijBaan werkt samen met projecten in België, Finland en Tsjechië. In deze samenwerking komt steeds sterker naar voren dat empowerment een rol speelt bij elk contact dat iemand heeft, of dit nu met een job/coach, trainer is of met een werkgever, een revalidatieprofessional, een medewerker van het CWI of een goede vriend. Naarmate iemands individuele empowerment sterker is, zal hij of zij zich beter thuis voelen in zo'n contact en zich beter kunnen handhaven. Omgekeerd kan de gesprekspartner de empowerment versterken of stimuleren door zijn of haar benadering in de vorm van open communicatie, met respect, ruimte en begrip voor de specifieke situatie. Deze empowerende benadering als visie of missie betekent dat mensen met een arbeidshandicap zowel tijdens het (re-)integratie- of revalidatieproces als daarna, ondersteuning krijgen die hen vanuit de eigen verantwoordelijkheid in staat stelt om de regie op zich te nemen. De benadering is dan meer faciliterend dan betuttelend of controlerend en wordt bepaald dóór de cliënt in plaats van vóór de cliënt. Zij is relevant voor iedereen die te maken heeft met revalidatiecliënten.

Via onderzoek en ontwikkeling ontstaat binnen VrijBaan een steeds duidelijker beeld van wat ons nog te doen staat om mensen met een arbeidshandicap te inspireren om hun eigen spoor te volgen en te vertrouwen op hun eigen mogelijkheden, hun eigen kracht. VrijBaan wil deze ideeën uitdragen door publicaties en voorlichting, het organiseren van een winterschool, het geven van workshops en het ontwikkelen van nieuwe deskundigheid binnen de centra van het REA College Nederland

*Jan de Koning,
projectmonitor en coördinator PR en disseminatie VrijBaan*

*Voor meer informatie: www.vrijbaan.nl. Als u vragen hebt, kunt u contact opnemen met projectmanager Tessa Zaeyen: (045) 528 30 02, tzaeyen@werkenrode.nl. Het boek *De Rode Loper* kan worden besteld bij Uitgeverij SWP, (020) 330 72 00, swp@swpbook.com. De verhalen staan ook op internet: www.rodeloper.info.*

VrijBaan is een samenwerkingsproject van: Hoensbroek Centrum voor Arbeidsperspectief; iRv Kenniscentrum voor Revalidatie en Handicap; Werkenrode Arbeidsintegratie; Heliomare arbeidsintegratie; Sonneheerdt Opleiding en Arbeid; Chronisch Zieken en Gehandicapten Raad; Werkgroep Integratie Gehandicapten. VrijBaan wordt voor 50% gefinancierd door EQUAL, een Europees programma dat streeft naar gelijke kansen op de arbeidsmarkt.