

Welkom

Over werken met vrijwilligers met een kwetsbaarheid

Wie zijn wij:

- Jurrien van de Coterlet: naast vele andere rollen een zeer ervaren vrijwilliger bij o.a. ENIK
- Feikje Hakkert: vrijwilligers- coördinator van Lister en vooral bij ENIK én ervaren vrijwilliger

En wat gaan we vandaag vertellen?

Over hoe er binnen Lister en vooral ENIK gewerkt wordt met vrijwillige werkers die een kwetsbaarheid hebben

Maar vooral..

Vertellen wat wij belangrijke uitgangspunten vinden in houding in de samenwerking met werkers met een kwetsbaarheid.



Wat is Lister en wat doen we op het gebied van activering van onze doelgroep

- RIBW voor GGZ en OGGZ
- Herstel Ondersteunende Zorg
- Werken met ervaringsdeskundigen.

Hoeveel vrijwillige inzet is te zien binnen Lister?

- Meer dan 400 vrijwilliger werkers
- Waarvan 125 van buiten Lister

Er zijn drie participatie-profielen te herkennen:

1. Meedoen
2. Meewerken
3. Reguliere vrijwilliger



Hoe doen we dat binnen Lister?

- Een vrijwilligers coördinator: nieuw en in ontwikkeling
- Drie adviseurs werk
- Op elke locatie een trajectbegeleider
- Oude dagbestedingsaanbod wordt uitgebreid en omgevormd tot arbeidsmatige activeringsplek
- Start van een paar werk-leer trajecten verbonden aan Social Return
- ENIK Recovery College

Wat is ENIK Recovery College?

Geen zorg maar Gelijkwaardigheid

Geen recht hebben op maar Wederkerigheid

Geen beren op de weg maar Hoop

Geen kwetsbaarheid maar Kracht

Geen dagbesteding maar Betekenisgeving

Peerssupport

- **De ervaringen van Jurrien in zijn rol als vrijwilliger**



Positieve effecten van werk op het fysieke als psychische welbevinden:

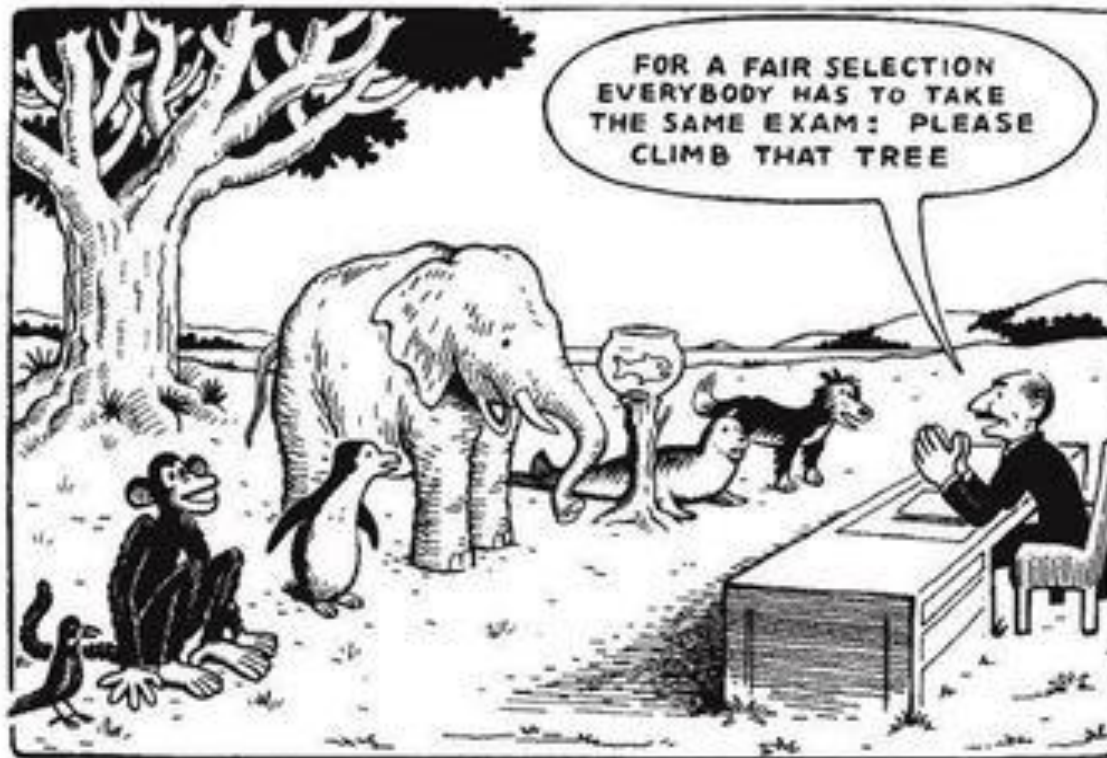
(o.a. van Weeghel)

- Het verbreedt de horizon, biedt structuur en doorbreekt sociaal/maatschappelijk isolement;
- Kansen vergroten (ook op de arbeidsmarkt);
- Terugwinnen/vergroten van zelfvertrouwen;
- Zorgt voor sociale contacten en uitbreiding van rollen;
- Kan armoede terugdringen/voorkomen;
- Stemming en concentratie kunnen verbeteren waardoor bepaalde problemen meer op de achtergrond komen te staan;
- Het is wederkerig en betekenis gevend; een bijdrage leveren aan iets gezamenlijks
- Bied een genormaliseerde omgeving;
- De werker doet relevante kennis en (werknemers)vaardigheden op.

Wat vinden wij hierin belangrijk?

“Everybody is a genius. But if you judge a fish by its ability to climb a tree, it will live its whole life believing that it is stupid.”

Albert Einstein



Dus.....

- Ieder mens is anders en heeft andere kwaliteiten
- Zorg voor een omgeving waar 'fouten' gemaakt kunnen worden (vrije ruimte)
- Neem de tijd: omarm het groeimodel
- Werk is geen zorg (maar kan wel de beste zorg zijn!)
- Ga voor samenwerking
- Zorg voor goede (wederzijdse) voorwaarden
- Maak gebruik van instrumenten die het werk ondersteunen

De succesformule:

Bij de werker:

- Zelfregie, zelfvertrouwen, zelfkennis, motivatie.
- De wens om te leren, te ontwikkelen.
- Aanhaken op zelfhulp/wrap trainingen.
- Gelijkgestemde collega's/omgeving (Peeromgeving)

Bij de werkgever:

- Motivatie, openheid, zelfkennis, geduld en tijd.
- Vrije ruimte, maar toch ook aan persoonlijke doelen stellen
- Duidelijkheid in taken en aanspreekpunt
- Goede werkbegeleidingsstructuur.
- Duidelijkheid over wat de werker helpt in het werk en dit willen faciliteren(waar nodig werkaanpassingen).
- Gebruikmaken van elkaars kwaliteiten.
- Durf hebben om risico's aan te gaan.

De Balanskaart

(Bron: Participatie en activering op de werkvloer, Toolkit voor ondernemers, RIBW AVV & Enspiratie, 2^e druk augustus 2014)

	Gedrag medewerker	Gedrag leiding	Actiepunten
Het gaat goed met mij	Hoe zie ik aan jou dat het goed gaat met jou?	Wat verwacht je van mij als leidinggevende als het goed gaat met jou?	Wat spreken wij samen af als het goed gaat met jou?
Het gaat minder goed met mij	Hoe zie ik aan jou dat het minder goed gaat met jou?	Wat verwacht je van mij als leidinggevende als het minder goed gaat met jou?	Wat spreken wij samen af als het minder goed gaat met jou?
Het gaat niet goed met mij	Hoe zie ik aan jou dat het niet goed gaat met jou?	Wat verwacht je van mij als leidinggevende als het niet goed gaat met jou?	Wat spreken wij samen af als het niet goed gaat met jou?

Zijn er vragen?