

Netwerkgroepen, simpel en krachtig

➤ MOMENTEN SPRAK MET GEERTRUI VANDELANOTTE VAN PLAN VZW

➤ TEKST: KRIS DE VISSCHER EN CHARLOTTE MICHILS

Wie zich als professional richt tot kansengroepen, heeft vrij sterk de neiging om binnen het eigen professionele circuit te blijven. Zelfs wie zich focust op de talenten en competenties van de persoon in kwestie, richt zich soms nog te vaak op een individuele benadering. Het netwerk van vrienden, familie en burens, en hun talenten en competenties, worden gewoon over het hoofd gezien. Momenten ging praten met P.L.A.N. vzw, kennis- en innovatiecentrum over netwerkontwikkeling.

Momenten: “Vertel ons iets meer over de werking van P.L.A.N. vzw?”

Geertrui Vandelanotte: “P.L.A.N. is een kennis- en innovatiecentrum rond inclusie, communitybuilding en netwerkontwikkeling. Een van de belangrijkste pijlers van onze werking is het ondersteunen van netwerkgroepen via de strategie van persoonlijke toekomstplanning, een methode om met het natuurlijk netwerk rond mensen aan de slag te gaan. De kern van ons verhaal is echter niet deze methode op zich, maar het feit dat we mensen (terug) samenbrengen en zo bouwen aan de

instandhouding en uitbreiding van hun netwerk. Precies daarom is de term ‘persoonlijke toekomstplanning’ al een paar jaar vervangen door ‘netwerkgroepen’”

“We weten uit ervaring dat de kans heel groot is dat mensen die in slechte papieren zitten door een beperking, een specifieke tegenslag, ziekte, een ongeval... na verloop van tijd op een eilandje dreigen terecht te komen. Ofwel komen ze dan helemaal alleen te staan, ofwel zijn ze langzamerhand uitsluitend omringd door professionelen (diensten, organisaties) en verdwijnen familie, vrienden, burens, stil-

letjes aan uit hun omgeving. Wij geloven echter dat iedereen nood heeft aan een achterban om op terug te vallen, en gaan om die reden rond een centrale persoon het netwerk heractiveren of uitbreiden met andere contacten. Onze voorkeur gaat daarbij per definitie uit naar niet-betaalde krachten, omdat net een van de grote kenmerken van zo'n achterban is dat je kunt beroep doen op mensen zonder dat die daarvoor betaald worden.”

“Deze manier van werken komt overgevaaid uit Amerika en Canada, waar de kwaliteit van de instellingen voor personen met een beperking zo ondermaats was, dat die geleidelijk aan werden ontmandeld. Daarop zijn een aantal onafhankelijke onderzoekers zoals John O’ Brien en Michael Smull op zoek gegaan naar strategieën en werkvormen waardoor de betrokken mensen niet zouden vereenzamen. De rode draad in hun zoektocht is denken in groepsverband (geen één-op-één-contact) en aansluiting vinden bij een zo gewoon mogelijk leven. In Vlaanderen zijn we ondertussen een tiental jaar op die manier aan het werken. Mijn collega Martine Boone introduceerde die werkwijze als eerste in Vlaanderen. De eerste jaren waren er geen subsidies voorhanden, de laatste zes jaar zorgde het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH) voor een tussenkomst. Om die reden wordt P.L.A.N. sterk geassocieerd met de doelgroep van personen met een handicap. Hoewel de opgebouwde expertise nauw samenhangt met die specifieke doelgroep, konden er dankzij projectsubsidies ook andere kwetsbare groepen worden betrokken

bij het project. Zo werd de brug geslagen naar thuislozen, CAW-publiek, personen met een psychische kwetsbaarheid en gezinnen met jonge kinderen die het risico lopen geplaagd te worden. De doelgroep is dus heel ruim geworden en de methode blijkt in grote lijnen te werken, temeer omdat P.L.A.N. echt maatwerk verricht.”

“P.L.A.N. sluit principieel geen enkele doelgroep of problematiek uit, maar na tien jaar kan ik wel concluderen dat we wel wat strikter zijn geworden inzake de processen die we opstarten. Zo werken we ondertussen enkel met mensen die niet in een instelling verblijven. Als bewoner van een instelling ben je immers afhankelijk van een strikt kader en kan een netwerkgroep weinig verandering realiseren. Voor mensen die de overstap maken van een instelling naar zelfstandig wonen, werkt de methode dan wel weer goed. De netwerkgroep biedt een prima vangnet op het moment dat de begeleiders van de instelling er niet meer zijn. Een ander breekpunt is het werken in groep. Mensen die individuele hulp zoeken en liever niet met anderen rond de tafel zitten, kunnen we niet helpen. Tot slot moet er ook een wil zijn om iets te veranderen. Natuurlijk zijn mensen bij het begin van een proces soms helemaal op en hebben ze geen fut meer, maar dat is op zich niet erg. Als we bij wijze van spreken in hun ogen zien dat ze iets willen veranderen, dan is dat voldoende voor ons om een proces op te starten.”

“P.L.A.N. vertrekt altijd vanuit iemands sterktes en interesses om groepen te vormen en verandering te bewerkstelligen. Als we bijvoorbeeld rond huisves-

ting werken, polsen we naar de belangrijkste eigenschappen waaraan wonen moet voldoen: wonen is namelijk meer dan een huis, een thuis wordt bepaald door vele factoren én is voor elke persoon verschillend. Vaak vertrekken we van het ideaalbeeld van iemand, omdat je daarin vaak net de meest essentiële elementen terugvindt: in de stad, op het platteland, wel of geen tuin, veel licht... Vanuit die analyse probeert de groep voeling te krijgen met wat echt essentieel is voor die persoon, om van daaruit op zoek te gaan naar oplossingen.”

“De volgende stap is het sterker maken van de groep en de persoon zelf, door het probleemoplossend denken te stimuleren. P.L.A.N. zelf onderneemt niets, de begeleiders leggen de bal volledig in het kamp van de groep. Op dat moment breken de persoon en zijn entourage ook uit de eigen huiskamer. In het begin gaat het immers vaak om een kleine groep waarvan de leden elkaar kennen (goede vrienden, familieleden...). Mocht die groep niet worden uitgebreid, dan is de kans groot dat de leden zelf alle vragen gaan invullen en er naast soms al intensieve mantelzorg ook de bijkomende vragen bij nemen. Dat is oké als dat voor hen geen probleem is, maar toch is het goed om de groep uit te breiden. Omdat we de persoon in kwestie goed kennen, kunnen we meedenken over met wie het zou kunnen klikken. Het uitgebreide netwerk levert een dubbel voordeel op: de persoon in kwestie ziet een wens gerealiseerd en hij of zij leert nieuwe mensen kennen. Het uitbouwen van het relatienetwerk kan

nog verder gaan doordat naast in de directe omgeving ook wordt gezocht in de buurt van de persoon. Aan de hand van de ABCD-methode¹ wordt dan gezocht naar de geschikte mensen, organisaties, verenigingen, diensten...”

“P.L.A.N. neemt zoals gezegd de procesbegeleiding op zich in deze zoektocht. Er wordt hiervoor gewerkt in duo's. Aangezien ons team klein is, gaat we altijd op zoek naar een tweede, vrijwillige medewerker die bereid is zich op lange termijn te engageren. Het is belangrijk dat die medewerker uit dezelfde regio komt als de persoon in kwestie, omdat enig inzicht in de plaatselijke situatie wel nuttig is. Er zijn in Vlaanderen ondertussen drie- à vierhonderd P.L.A.N.-groepen.”

“In het begin wordt de netwerkgroep opgevolgd door zowel de professionele als vrijwillige kracht, na verloop van tijd neemt de vrijwilliger het helemaal over. Deze laatste krijgt wel ondersteuning van de professionele medewerker via leer- en intervisie. Daarnaast leren de vrijwillige P.L.A.N.-medewerkers ook elkaar kennen.”

Momenten: “In een netwerkgroep wordt veel gepraat. Hoe gaat P.L.A.N. om met mensen die verbaal minder sterk staan of een zekere schroom voelen om te discussiëren over bepaalde onderwerpen?”

Geertrui: “Na jarenlange ervaring kan ik stellen dat er op veel manieren kan worden gecommuniceerd, ook al zit je rond

een tafel. Als je het juiste klimaat en sfeer creëert, en iedereen de tijd geeft, dan komen ook verbaal minder sterke mensen aan hun trekken. In het begin voelt iedereen zich trouwens onwennig. Het is dan ook niet de bedoeling dat er constant vragen worden afgevuurd op één persoon die deze vragen dan moet beantwoorden in de groep. Het gaat veeleer om een gesprek tussen alle betrokkenen, waarbij steeds wordt gezocht naar welke communicatievorm werkt voor alle aanwezigen, ook met betrekking tot verslaggeving. Vaak wordt gewerkt met visuele verslaggeving. Wat er wordt gezegd, proberen we te vatten in beelden of tekeningen. Er wordt geen verslag gemaakt, geen dossier bijgehouden. Wat belangrijk is of niet mag worden vergeten, wordt – na navraag bij de centrale persoon – op een poster geschreven of getekend.”

“Het HIVA heeft in 2009 in opdracht van het VAPH-onderzoek² gedaan naar de effecten van netwerkgroepen. Uit dit onderzoek blijkt onder andere dat de centrale personen vrij snel aanvoelen wanneer iets (relaties, een situatie...) authentiek is. Bovendien vinden de centrale personen het waardevol dat er naar hen wordt geluisterd, zonder dat er wordt geoordeeld of veroordeeld. Dat laatste wordt heel goed bewaakt.”

Momenten: “Is er volgens P.L.A.N. nog een rol weggelegd voor professionele hulpverleners?”

Geertrui: “Als er professionelen worden betrokken, krijgen ze sowieso een ande-

re rol toebedeeld, omdat ze in een netwerkgroep geen professionele opdracht opnemen ten opzichte van de centrale persoon. Het zuiverste is als professionelen vanuit een vrijwillig engagement aan zo'n groep participeren.

Soms vragen centrale personen een individueel begeleider, een leerkracht... om te participeren aan de groep vanuit hun opdracht, omdat zij daar een goede band mee hebben, zich veilig bij voelen... Voor P.L.A.N. is dit oké, maar we gaan wel na met welke ‘pet’ die mensen professioneel in de groep zitten. Voor de centrale persoon is het immers belangrijk om te weten vanuit welk engagement er wordt deelgenomen. Met professionals worden ook altijd goede afspraken gemaakt. Er wordt bekeken welke info aan hen wordt doorgespeeld en op welke manier. Natuurlijk staat het de centrale persoon vrij om de professional te vertellen wat hij of zij wil.”

Momenten: “Is er een rol weggelegd voor de professionele hulpverlener op het moment dat jullie uit jullie kleine kring breken?”

Geertrui: “Op dat moment zijn er drie pistes mogelijk. Een eerste piste bestaat in het contacteren van het lokaal beleid (burgemeester, schepen, sociaal huis...). De vertegenwoordigers wordt dan gevraagd welke instanties en personen in hun gemeente een antwoord kunnen bieden op de vraag van hun inwoner. We hebben dit systeem een tweetal jaar systematisch toegepast, maar we merkten dat we vaak werden doorverwezen van de ene instantie naar de andere, om uiteindelijk uit te

komen bij het bestaande aanbod. Voor sommige centrale personen was dit antwoord al voldoende. Maar voor de meeste mensen is de eerste stap naar dat aanbod alleen al soms bijzonder hoogdrempelig.”

“De tweede piste bestaat dan uit het contacteren van het middenveld, alle mogelijke verenigingen en organisaties. Hoewel er bij hen vaak een grote bereidheid te bespeuren valt, missen we ook hier vaak iemand om met de centrale persoon de eerste stap te zetten. Om die reden zijn we dan tot de derde piste gekomen: niet-professionelen die zich in hun vrije tijd willen engageren – de buurman van een groepslid die iemand meeneemt als hij zelf naar het voetbal gaat kijken, de vriendin van een schoonzus die linken heeft binnen een theatergroep... Kortom: mensen met mensen verbinden is veel krachtiger dan mensen informeren over het bestaand aanbod van vrije tijd, cultuur... Voor sommigen is dit zoals gezegd voldoende, maar voor veel mensen is er net dat ietsje meer nodig: iemand die je de eerste keer meeneemt, iemand die je als het ware als ‘gastheer’ verwelkomt als je de eerste keer gaat badmintonnen, iemand die meegaat naar een theatervoorstelling... “

Momenten: “Hoe komen mensen bij P.L.A.N. terecht?”

Geertrui: “Via doorverwijzingen, mond-tot-mondreclame, via bekendmaking en artikelen in tijdschriften... Onze droom is om ooit zo bekend te worden als Tele-Onthaal of WWF: het zou mooi zijn mochten mensen in Vlaanderen de reflex heb-

ben dat als ze in slechte papieren geraken, ze weten dat het mobiliseren van hun eigen netwerk een heel goede zet kan zijn, omdat het een enorme bron van kracht is die nu nog te vaak niet wordt aangesproken. We willen dan ook af van het imago dat je een sukkel bent als je P.L.A.N. nodig hebt. Integendeel, wie beslist P.L.A.N. onder de arm te nemen is slim, want het vergroot de kans dat je zelf controle blijft houden over wat je wil en hoe je dit wil. Daarnaast biedt het een grote garantie om niet alleen te vallen, maar omringd te blijven door familie en vrienden.”

Momenten: “Denken jullie dat er in de samenleving voldoende solidariteit is, of is dat een terrein waarop P.L.A.N. ontginnend werk moet verrichten? Moet er bijvoorbeeld worden gewerkt aan de koudwaterrees om om te gaan met personen met een beperking?”

Geertrui: “Ik denk dat het een en-enverhaal is. Sensibiliseren is nodig, maar dit is niet de eerste opdracht van P.L.A.N. We hebben ook al gemerkt dat koudwaterrees ten opzichte van personen met een beperking niet alleen kan worden aangepakt met een algemene uitleg of sensibiliseringscampagne.”

“Mensen persoonlijk aanspreken rond een concreet persoon uit hun buurt met een concrete vraag is misschien wel werken op heel kleine schaal, maar het loont wel op lange termijn: door een buurman mee te betrekken in een netwerkgroep van iemand uit zijn buurt krijgt hij de kans om in een veilige omgeving de persoon om wie het gaat beter te leren kennen

(en dit vanuit interesses, mogelijkheden en capaciteiten), waardoor clichés doorprik kunnen worden. Anders gezegd: wij proberen een kader te schetsen op maat van een specifieke situatie, vertrekkend van wat mensen bindt en verbindt. Wij zijn niet op zoek naar semi-professionelen die alles weten over de handicap of beperkingen, wij zoeken mensen die betrokken willen zijn in het leven van iemand uit hun buurt, als buur, als vriend, als compagnon in vrijetijdactiviteiten...”

“Wat de maatschappelijke basis voor solidariteit betreft, is het zo dat we de perceptie tegen hebben. Blijkbaar wordt er steeds van uitgegaan dat de maatschappij individualistischer wordt en dat ons verhaal te mooi is om waar te zijn. Welnu, het is niet eenvoudig en het blijft hard werken. Toch zijn er altijd mensen bereid om mee te doen, zelfs mensen met een drukbezette agenda. Bovendien is er al te snel de reflex om een beroep te doen op de professionele hulpverlening, alvorens te kijken wie er in de onmiddellijke omgeving vrijwillig een handje zou kunnen toesteken.”

Momenten: “Neem nu dat je in een vereniging iemand bereid vindt om gastheer of -vrouw te spelen. Loop je dan niet het risico dat zo’n ‘ongetraind’ iemand niet goed weet om te gaan met zijn of haar buddy of met deze of gene situatie?”

Geertrui: “Dat is inderdaad iets waaraan voldoende aandacht moet worden besteed, want het is verkeerd om ervan uit te gaan dat alles zomaar evident is en vanzelf zal worden opgelost. Anderzijds

moeten we ook niet op voorhand alarm slaan. Dit thema komt dan ook duidelijk aan bod binnen de netwerkgroep. Op het moment dat de centrale persoon naar een bepaalde activiteit gaat, zal er bijvoorbeeld in de groep de vraag gesteld worden: wat zal maken dat de activiteit een succes wordt? Wat is er belangrijk voor de centrale persoon? Wat hebben we al geleerd uit vroegere ervaringen? Daar kan bijvoorbeeld uitkomen dat het belangrijk is om voor de centrale persoon de ‘onuitgesproken afspraken’ binnen de club wel te expliciteren: als het bijvoorbeeld de gewoonte is dat er na het sporten iets gedronken wordt, en dat iedereen daarvoor geld in een pot steekt, is het belangrijk dat de gastheer of gastvrouw dit gewoon even uitlegt aan de centrale persoon, want het zou kunnen dat hij of zij dat niet zomaar doorheeft, met als gevolg dat hij of zij blijft drinken op de kosten van de anderen, wat na een tijd wrewel oplevert... Voor anderen spelen dan weer totaal andere zaken, maar het klopt dat het nodig is om hierover na te denken en dit ook met de gastheer of gastvrouw te bespreken. Soms wordt de gastheer of gastvrouw ook uitgenodigd naar de netwerkgroep, soms geeft een groepslid de informatie door, soms doet de centrale persoon dit zelf. We zoeken steeds naar hoe dit op een zo respectvolle manier kan gebeuren zonder dat dit statusverlagend is voor de centrale persoon. Dit alles speelt trouwens niet alleen in de opstartfase. Het is al te vaak zo dat de deelname aan de ‘normale wereld’ mislukt, doordat er onvoldoende aandacht gaat naar het anders-zijn. Een realiteit die zich trouwens niet alleen doet

gevoelen bij het eerste contact, maar die een blijvend gegeven vormt.”

“Essentieel is dat er zo open mogelijk gecommuniceerd kan worden, dat iedereen kan aangeven wanneer er zaken moeilijk lopen of uit de hand lijken te lopen. En dit vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid om te zoeken naar een goede oplossing, die vaak wel te vinden is, gewoon door het probleem op tafel te leggen en samen te zoeken naar een oplossing. En dat is net wat er in zo’n netwerkgroepen gebeurt...”

Momenten: “Het lijkt ons niet evident om een klimaat te creëren dat voor de gastheer open en veilig genoeg is om een probleem in de groep te gooien ...”

Geertrui: “Dat klopt, en het is elke keer zoeken naar hoe we hiervoor kunnen zorgen. Hierbij is het belangrijk om aan te geven dat het voor iedereen zoeken is, ook voor ons, en open communicatie, zaken bevragen en ter sprake brengen is dan ook essentieel, en vaak de sleutel tot het vinden van een oplossing.”

Momenten: “Is dat een taak die de vrijwillige P.L.A.N.-medewerkers op zich nemen? Krijgen ze daartoe opleiding?”

Geertrui: “Het is inderdaad de taak van de P.L.A.N.-medewerkers om deze gast-

heren en gastvrouwen te ‘soigner’ of tenminste om dit thema in de netwerkgroep levendig te houden. Dit alles wordt in de opleiding van de planmedewerkers meegenomen. Het is zo dat er bij de opstart van een nieuwe netwerkgroep altijd in duo wordt gewerkt. Op die manier kunnen de onbezoldigde en de betaalde kracht binnen P.L.A.N. elkaar aanvullen en van elkaar leren. Wanneer de groep begint te draaien en de onbezoldigde P.L.A.N.-medewerker zich sterk genoeg voelt om de groep alleen verder te ondersteunen, neemt de betaalde kracht wat afstand. Maar er zijn groepen waarin er, onder andere door de complexiteit van de situatie, in duo blijft gewerkt worden... Anderzijds zijn er groepen die zo goed draaien dat er geen externe P.L.A.N.-medewerker nodig is, omdat de groep zelf verder kan.”

“Natuurlijk loopt het niet altijd van een leien dakje: samenleven is mensenwerk, daar horen af en toe conflicten bij, dat is evident. Essentieel is echter dat mensen, ook mensen met een handicap, tools aangereikt krijgen om met elkaar te communiceren, dat er tijd wordt gemaakt om naar elkaar te luisteren, misverstanden uit te praten en uiteraard ook samen te vieren en plezier te beleven... Dat is eigenlijk waar het om draait.”

NOTEN

- 1 ABCD staat voor ‘*Asset-based community development*’ en is een methode om aan buurtwerk te doen vanuit de talenten en competenties die in een bepaalde buurt aanwezig zijn.
2. Het onderzoek met als titel *Iets heel bijzonders* kan je onder andere downloaden via deze link: <https://hiva.kuleuven.be/resources/pdf/publicaties/R1262.pdf>

