

OMRINGEN WERKT OP VELE LAGEN TIPS VOOR HET COLLECTIEF OVERLEG

Op zaterdag 3 juni 2023 zaten we met veertig FOVIG'ers bijeen in Wijnegem voor de jaarlijkse ledendag. Tien uiteenlopende verhalen toonden aan hoe toepasselijk 'omringd in warme verbinding' is of kan zijn. Veel verschillende aspecten van onze werking kwamen aan bod via mensen van vlees en bloed: personen met een handicap, netwerken, gebruikersorganisaties, voorzieningen, vrijwilligers, een vrederechter en een leidend ambtenaar. Die dag was ook de eerste werkdag van Fran Van Hoorebeke, onze coördinator/stafmedewerker. Heel gevat bracht ze de dag samen in 19 conclusies die we proberen hier om te zetten in tips, bruikbaar in de omgeving van bijvoorbeeld je collectief overleg.



Tip 1 Herken de kansen op verbinding

Omringen kan allerlei vormen aannemen: van de spreekbuis zijn voor de persoon met een beperking tot de motards die als een grote familie rondrijden met onze gasten.

Besprekingen die je op een collectief overleg voert, hebben doorgaans een praktische en/of organisatorische inhoud. Toch dragen die thema's ook kansen voor omringen en verbinden. Een discussie over de aanpassing van de energieprijzen krijgt een nieuw elan als je dat bekijkt in het licht van een actie rond energiebesparing: hoe kunnen we met zijn allen samenspannen om bijvoorbeeld de temperatuur in de woningen een graad te verlagen. Kunnen begeleiders, netwerk en gebruikers helpen om truien te breien of dekentjes te haken?

Tip 2 Zoek naar het 'en'-verhaal

Er is een tijd voor en een tijd na corona. Voor corona was alles meer statisch. De meeste dingen hadden hun plaats gevonden. Corona dwong alle betrokkenen in de zorg voor personen met een handicap creatief na te denken hoe er toch verbinding mogelijk was. Maar na corona moeten sommige waardevolle zaken ook een heropstart krijgen.

Ga met het collectief overleg op zoek naar een nieuwe dynamiek waarbij de verbinding tussen gebruikers, netwerk en voorziening vele vormen tegelijkertijd kan hebben. Communicatie is daarbij een mooi werkterrein. Misschien toch maar terugkeren naar ook een gedrukte versie van het krantje dat op de salontafel kan rondslingeren? Het netwerk van gebruikers terug volle toegang geven tot de leefgroepen? Opnieuw eerst telefoonnummers vermelden en dan pas de mailadressen?

Tip 3 Verantwoordelijkheid afstaan in nabijheid en betrokkenheid

Omringen betekent niet 'overnemen'. Omringen kan ook loslaten betekenen, wat voor een ouder niet altijd gemakkelijk is. Op de ledendag stelde iemand voor om loslaten anders te benoemen: 'anders vastnemen'. Want ouders van een kind, met of zonder beperking, laten nooit los. We zoeken naar een beter woord dan loslaten; een woord dat de betekenis meer weerspiegelt.

Ga in het collectief overleg het gesprek aan met de zorgaanbieder over de manier waarop verschuivingen van verantwoordelijkheid (van bijvoorbeeld de ouder naar de persoon met een handicap of naar de begeleiding) geen bedreiging zijn voor nabijheid en betrokkenheid. Hoe vat je het gesprek tussen cliënt, netwerk en voorziening aan? Waarop moet je letten? Kan dit geleidelijk gebeuren?

Tip 4 Verander tegenstelling in wisselwerking

Er is een diversiteit aan handicaps. Dat is niet altijd gemakkelijk maar tegelijkertijd wel een rijkdom.

Laat je leiden door verschillen én gelijkenissen. Net in een samenwerking als het collectief overleg is het verhelderend om verschillen en gelijkenissen op basis van handicap, bij elke bespreking zichtbaar te maken. Wat is de invloed van een beslissing op elk van de cliënten? Hoe kun je tegenstellingen veranderen in wisselwerking?

Tip 5 Zet in op wederkerigheid en gelijkwaardigheid

Een persoon met een beperking kan zeker ook iets betekenen voor een medewerker. Of zoals een aanwezige op de ledendag een cliënt citeerde: "Dat jong meisje is nog nieuw in de voorziening als begeleider. Maar ik zal haar wel helpen zodat ze het leert."

Als netwerk of collectief overleg kun je niet aan de zijlijn staan. Je bent ook geen scheidsrechter. Ga te werk als een medespeler die ontvangt en deelt. Een speler die vanuit zijn plek op het speelveld, vernieuwende perspectieven aanbiedt en aanvaardt. Die aanvult en vervolledigt, net als alle spelers.

Tip 6 Kies voor authentieke communicatie

Mantelzorgers kunnen niet eeuwig omringen. Soms moet de voorziening het overnemen. Authentieke communicatie tussen mantelzorger en voorziening is cruciaal.

Ook het collectief overleg heeft die opdracht om waarachtige communicatie, in twee richtingen, te bewaken. Kies voor heldere taal. Controleer of je boodschap juist begrepen is. Praat vanuit de oprechte bezorgdheid om kwaliteit van zorg, ondersteuning en ontplooiing.

Tip 7 De stem van alle gebruikers

Een collectief overlegorgaan is een sterk communicatiemiddel maar is tegelijk kwetsbaar. Want men werkt met een vertegenwoordiging. Hoe vertolk je de mening van elke gebruiker en mantelzorger?

Als vertegenwoordiger van de gebruiker investeert een goed collectief overleg in feedback met alle gebruikers en hun netwerk. Het toetst op geregelde tijdstippen haar standpunten. Die moeten helder en vanuit de gebruikers en hun netwerk gecommuniceerd worden aan de zorgaanbieder en de medewerkers. Zoek in alle leefgroepen, ateliers, ondersteuningsvormen enkele personen die een keer per jaar samen met het collectief overleg kijken naar wat er aan adviezen of beslissingen is gebeurd. Als de mening van de cliënten of netwerken uiteenlopend lijken, stel je adviezen en beslissingen uit tot je met allen een akkoord hebt.

Tip 8 Nauwgezet luisteren en precies spreken

Medewerkers in voorzieningen moeten experts zijn in communiceren. Dit veronderstelt opleiding en tijd voor nieuwe medewerkers om zich in te werken. Tijd die er niet altijd meer is. Fouten maken mag. Maar fouten kunnen wel gevaarlijk zijn voor mensen met een beperking.

Ga met het collectief overleg op zoek naar een manier om goed luisteren en juist spreken bij de leden te ontwikkelen. Zoek uit of je dit samen met medewerkers kan doen: zo leer je dat meteen in een praktijkomgeving en leer je mekaars sterktes en valkuilen.

Tip 9 Vraag engagement van je weldoeners

Op de ledendag hoorden we dat acties 'voor een goed doel' gekoppeld moeten zijn aan de gebruikers en tegelijk de gebruikers mee betrekken in het verhaal.

Fondsen verzamelen met een engagement van de 'gulle schenkers' naar en met de cliënten, draagt bij in de duur-

zaamheid van die acties. Laat je financiële weldoeners ervaren waarvoor en voor wie ze aan de slag gaan.

Tip 10 Investeer in duurzame banden met de zorg

Een beklijvende vraag op de ledendag: wie zorgt er na ons voor onze kinderen met een beperking?

Waarschijnlijk zal dat in elke situatie anders zijn. Maar hoe vertaal je die bezorgdheid? We zien het als een kans voor het collectief overleg om bij beleidsbeslissingen of -adviezen duurzaamheid, in de betekenis van de situatie na het wegvallen van een netwerk, altijd mee te nemen.

Tip 11 Maak de knowhow over cliënten beschikbaar

Hoe leren medewerkers je kind kennen? Doen ze genoeg moeite om het kind met een beperking te leren kennen, ondanks de vele personeelwissels en schaarste aan medewerkers?

Deze bezorgdheden komen met regelmaat ook op het collectief overleg. Een eerste stap om deze bezorgdheden te beantwoorden is het 'verankeren' van de knowhow over de cliënten. Aandachtspunten over elk aspect over het leven van alledag moeten ook voor nieuwe medewerkers beschikbaar zijn. De informatie moet ook up-to-date zijn. Kun je de dubbelcheck van 'handleiding voor de cliënt' combineren in de handelingsplannen en de bespreking daarvan met het netwerk?

Tip 12 Maak een inventaris van wat nabijheid en wat afstandelijkheid oproept

Kleinschalig wonen is geen absoluut recht. Want soms is kleinschaligheid niet mogelijk of betaalbaar. Besef dat grote voorzieningen kwalitatief kunnen omringen en nabij zijn op hetzelfde niveau als kleinschaligheid.

Kleinschaligheid en nabijheid zijn geen eigenschappen van omvang. Maak met de cliënten en netwerken een inventaris van wat wijst op nabijheid en wat eerder afstandelijkheid oproept. Doe dit op het niveau van een leefgroep of atelier. Bekijk hoe je dit in het collectief overleg kan veralgemenen voor de hele voorziening.

Tip 13 Gebruik de informele momenten

Koffiemomenten verbinden. Dat ervaart iedereen.

Heb je al eens geprobeerd om tijdens het collectief overleg een of meer vaste, korte pauzes te voorzien? Iedereen kan even rondlopen en met anderen reflecteren op de voorbije en nog te komen agendapunten. Je kan je leden zelfs uitnodigen om een kwartiertje vooraf aanwezig te zijn en rechtstaand bij een drankje al in te gaan op aspecten van de komende vergadering(en).

Tip 14 Herken het bos en ook de bomen

Het zorglandschap is versnipperd. Omringen is dan zeker essentieel om door het bos de bomen te blijven zien.

FOVIG, Trefpunt Stan en bijstandsorganisatie ZOOM ondersteunen de belangen van mensen met een beperking. Deze organisaties specialiseren zich in specifieke aspecten en zijn daarin expert. Die krachten bundelen we inhoudelijk

en administratief. Dat combineert ruimte voor specialisatie (de bomen) en krachtige beleidsaanbevelingen (het bos).

Tip 15

Dynamisch vertegenwoordigen

FOVIG en de ouders van een kind met een beperking vormen als het ware een vakbond naar de overheid toe.

Opkomen voor de rechten van de persoon met een handicap is een belangrijke rol voor FOVIG. We doen dat onder meer door onze inbreng in de vele werkgroepen van het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH) en elders. FOVIG wil wegen op de beslissingen van de overheid.

Vooraf via de regionale vergaderingen, dit ledenblad en de Nieuwsflashes betrekken we ook de plaatselijke organen voor collectief overleg daarin. Gebruik deze informatie om in de vergaderingen van het collectief overleg breder te kijken.

Tip 16

Iedereen kan bijdragen op zijn manier

Het wordt een hele uitdaging om leden te blijven werven voor het collectief overleg. De zware combinatie van de zorg voor een persoon met een handicap, het gezin en het werk weerhoudt mantelzorgers om lid te worden en zich te engageren. Terwijl dit zo belangrijk is.

Onderzoek met je collectief overleg hoe je via kortere engagementen nieuwe mantelzorgers kunt betrekken. Spreek hen bijvoorbeeld aan voor een tijdelijke projectgroep of maak afspraken om hun expertise te delen bij specifieke onderwerpen van de vergadering (bv. financiën, infrastructuur, beleidsplan ...).

Tip 17

Bewindvoering is een oefening van medezeggenschap

Hoe kan je de stem zijn van hen die weinig of geen stem hebben? De bewindvoerder treedt op namens degene die onder bewind staat. Namens betekent dan dat de bewindvoerder vertolkt wat de persoon met een beperking verkiest of hoogstwaarschijnlijk verkiest. Bewindvoering is daardoor een oefening van medezeggenschap voor de persoon met een te weinig klinkende stem of geen stem. Ook de vrederechter – die de acties van de bewindvoerder kadert – zal die oefening in medezeggenschap moeten maken en beoordelen of de verschillende stemmen voldoende gehoord en vertolkt zijn.

Tip 18:

De juiste vertegenwoordiger op het juiste moment

Er zijn veel personen die de persoon met een handicap kunnen vertegenwoordigen.

In de eerste plaats is er de bewindvoerder (of de bewindvoerders), als er bewindvoering is ingesteld door de vrederechter. De vrederechter kan bovendien ook een vertrouwenspersoon aanstellen en die zal zeker ook een rol kunnen spelen. Zonder bewindvoering zijn er de ouder(s) en broers en zussen die verantwoordelijkheid kunnen opnemen, maar evengoed een persoon waarmee de persoon met een beperking een nauwe band heeft.

Maak afspraken met de gebruikers en de voorziening wie er namens een gebruiker in het collectief overleg kan zetelen. Je kan dat globaal doen maar ook cliënt per cliënt bevragen. Zorg

er vooral voor dat je die mensen in het collectief overleg bijeenbrengt die echt willen opkomen voor alle cliënten.

Tip 19

Herwaardeer de familiale bewindvoerders

De vrederechter en zijn controlerende rol blijft voor vele leden een heikel punt. De verschillen tussen de vrederechten zijn groot. Kan er geen eenvoudig draaiboek voor familiale bewindvoering komen? Hoe kan men de vrederechter appelleren? Hoe met hem in gesprek gaan?

Meer medezeggenschap en samenwerking tussen vrederechter en mantelzorger rond de persoon met een beperking is nodig. Familiale bewindvoering moet de eerste keuze zijn. Daarvan afwijken vraagt een motivering. Familiale bewindvoering moet, ook in het digitaal centraal register, een eenvoudige vorm hebben.