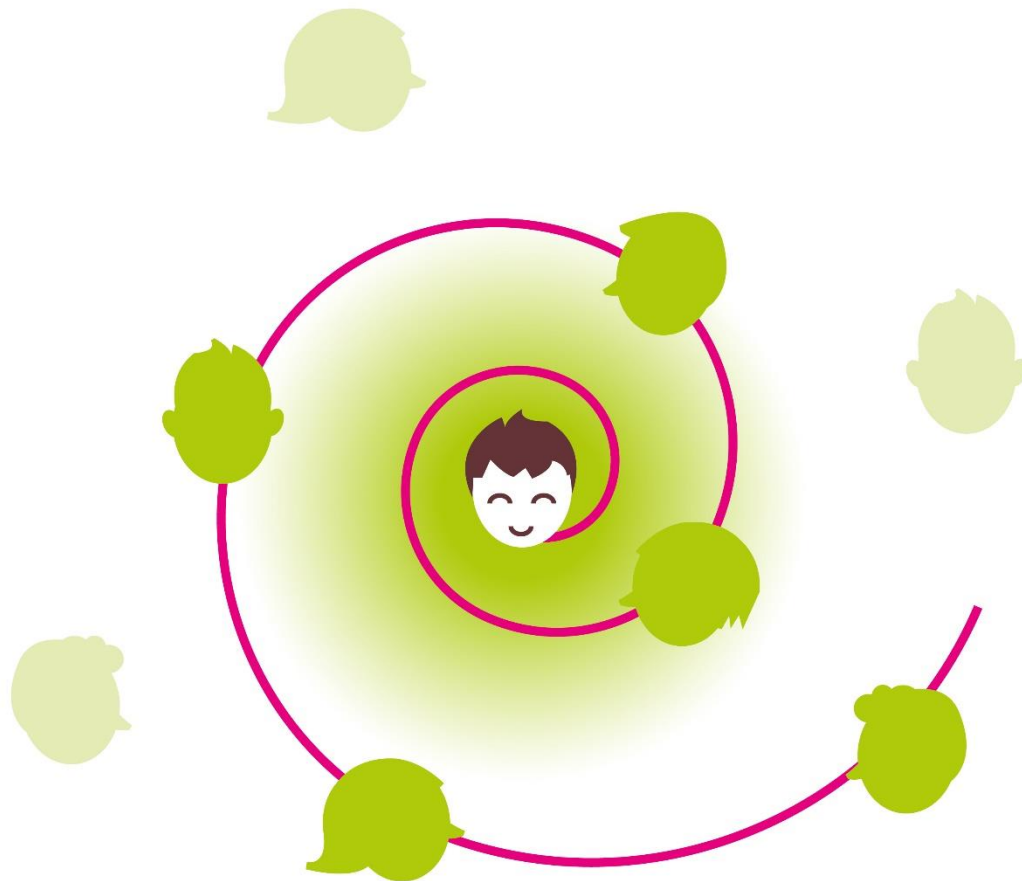


# Nieuwe ontmoetingen in de marge

*Handreiking voor een gezamenlijk traject om de ontmoetingsruimte rondom mensen met ernstige verstandelijke of meervoudige beperkingen te verkennen, uit te breiden en te verduurzamen.*

*'Ontmoetingsruimte' krijgt vorm en betekenis in interacties en relaties met anderen.*



dr. Gustaaf Bos, prof. dr. Tineke Abma

dr. Doortje Kal, dr. Eline Roelofsen, dr. Thijs Tromp

resultaat van samenwerking met: Tjerk Bos, Rini Fasse, Natasja Bos, Sietske Molenaar, Manon Overeem, Yeshe Zoutenbier en Arjan Maasland



**VUmc, Metamedica**

**Reliëf, Vereniging voor christelijke  
zorgaanbieders**



# Wie, wat, hoe?

## Doelgroep

Deze handreiking is bedoeld voor een team van zorgprofessionals (begeleiders en orthopedagoog) die mensen met ernstige verstandelijke of meervoudige beperkingen ondersteunen. In het met de handreiking beoogde traject staat gedurende langere tijd één persoon centraal. Het leven van die hoofdpersoon wordt gekenmerkt door een grote mate van onzichtbaarheid en sociale isolatie.

## Doel

Het doel van de handreiking is om zowel de hoofdpersoon als het team te laten onderzoeken en ervaren hoe eerstgenoemde belang kan hebben bij interacties en relaties buiten de dagelijkse zorgsetting. In lijn daarmee willen we het team enthousiast maken om ook de ontmoetingsruimte rondom andere sociaal geïsoleerde bewoners te verkennen, uit te breiden en te verduurzamen.

## Aanpak

De handreiking focust per locatie op één persoon, iemand wiens ontmoetingsruimte volgens de zorgprofessionals zeer beperkt is, terwijl hij wel veel baat zou kunnen hebben bij meer interacties en relaties met anderen.

De handreiking voorziet in een traject van minimaal één jaar. Aanvankelijk gaat het gehele team met een trajectbegeleider aan de slag om meer beeld te krijgen van de ontmoetingsruimte van de hoofdpersoon, diens wensen en de ambitie van het team. Vervolgens krijgt een kleinere groep betrokkenen het mandaat van het team om de ontmoetingsruimte rondom de hoofdpersoon stapje voor stapje nader te verkennen, uit te breiden en te verduurzamen. Daarna wordt het gehele team opnieuw betrokken om de opgedane ervaringen te delen en ingezette acties en inzichten in te bedden.

# Uitgangspunten

## Algemeen

### 1. Recht doen aan verwarring en complexiteit

De handreiking wil recht doen aan het niet vanzelfsprekende en 'stekelige' karakter van communiceren en 'kennis maken' met mensen met wie vaak niet op een verbaal of cognitief georiënteerde manier te communiceren is. Daarmee wil de handreiking ook recht doen aan de (relationele) taaiheid en traagheid van de beoogde zoektocht (Bos, 2016/2018).

### 2. Persoonlijke betrokkenheid als basis

In het beoogde traject worden de deelnemers in de eerste plaats betrokken als mens, in plaats van als vertolker van hun vertrouwde (professionele) rol. De gezamenlijke zoektocht dient daarmee als opwarmer om ook buiten de gebruikelijke functieverdeling en -context met elkaar te verkeren. Deze 'kennis-making van mens tot mens' (Bos, 2016/2018) zou niet alleen tussen de leden van het kernteam, maar ook met en tussen degenen die zij in het traject ontmoeten, ruimte kunnen laten ontstaan voor persoonsgebonden ontdekkingen en verrassingen.

### 3. Opgemerkt worden als basis voor betrokkenheid

Bij het zoeken naar ruimte voor nieuwe ontmoetingen moet worden geëxperimenteerd in onbekende omgevingen. Het ontmoeten van anderen begint dan ook met het *opgemerkt worden* in die nieuwe omgevingen en het gezamenlijk ervaren van mogelijkheden tot verbinding (Bos, 2016/2018)

## Trajectspecifiek

### **4. Focus op één hoofdpersoon**

De handreiking stelt de (door de teamleden en familieleden veronderstelde en ervaren) wensen en behoeften van één persoon centraal en verkent de ruimte voor nieuwe ontmoetingen met die persoon uitvoerig, zowel op papier als in de praktijk. Hierdoor wordt de kans op succeservaringen groter en ontstaat bij de betrokkenen waarschijnlijk meer motivatie om door te zetten. Daarnaast leidt deze grondige verkenning ook tot meer helderheid over de noodzaak van de zoektocht en tot meer aanknopingspunten om de zoektocht na het traject door te zetten, zowel t.b.v. de hoofdpersoon als voor andere sociaal geïsoleerde bewoners.

### **5. Directbetrokkenen als bron en middel**

De handreiking motiveert en ondersteunt de directbetrokkenen (de hoofdpersoon, diens familie en zorgprofessionals) om zich open te stellen voor interacties en relaties die er voor de hoofdpersoon toe (kunnen) doen, door hun eigen motivatie, (ervarings)kennis, expertise en veranderkracht aan te spreken. Hiermee richten wij ons niet primair op de hoofdpersoon zelf, maar op zijn/ haar omgeving. De gedachte is dat er hiermee niet op een eenmalig doel wordt gemikt, maar op een verandering van denken en op het opdoen van ervaringen die voor de langere termijn effect zullen hebben. Het is cruciaal dat het werken aan de ontmoetingsruimte plaatsvindt in een voortdurende dialoog met de directbetrokkenen. Zorgprofessionals en familieleden moeten zich vanaf de start mede-eigenaar van het traject gaan voelen.

### **6. Vertragen, bevragen en benoemen**

In het beoogde traject dient steeds opnieuw gekeken te worden naar de oorspronkelijke doelstelling en uitgangspunten van het traject en de ambitie van het team. Dit steeds opnieuw vertragen van de gezamenlijke in gang gezette beweging, bevragen en benoemen wat er gedaan wordt en wat het oplevert, vraagt van deelnemers zich meer en meer bewust te worden van hun rol, invloed, houding en handelen, waardoor zij bij andere bewoners vergelijkbare activiteiten op gang kunnen brengen.

### **7. Vernieuwen en inbedden**

Om op duurzame wijze te kunnen vernieuwen in een organisatiecontext, is aanvankelijk altijd extra aandacht, tijd en dus geld nodig. Om de gezamenlijke zoektocht naar meer ontmoetingsruimte langdurig gaande te houden, beslaat het traject tenminste 12 maanden. De opbrengsten van het traject dienen op langere termijn ook zonder extra geld in het gehanteerde systeem van werkwijzen, taken, doelen en roosters van de betrokken zorgprofessionals ingebed te kunnen worden. Dit vraagt om een bescheiden, geaarde en concrete aanpak.

## De trajectbegeleider

Het traject wordt begeleid door iemand met (onderzoeks)ervaring, een open en uitnodigende houding m.b.t. de issues en perspectieven van de directbetrokkenen en affiniteit met het bevorderen van contact tussen mensen met en zonder ernstige verstandelijke of meervoudige beperkingen.

De trajectbegeleider heeft de hiervoor beschreven uitgangspunten op zijn netvlies en handelt in overeenstemming daarmee. Hij/zij is gedurende de 12 maanden van het traject (deels op de

achtergrond) aanwezig om de directbetrokkenen te herinneren, bevragen, bemoedigen en inspireren.

De trajectbegeleider initieert en faciliteert de zoektocht van het team, enerzijds door een beroep te doen op de (ervarings)kennis en verbeeldingskracht van de teamleden, anderzijds soms ook door een buitenstaandersperspectief in te brengen en hen zo aan te zetten tot (zelf)reflectie.

De trajectbegeleider bereidt de gezamenlijke bijeenkomsten voor. Tijdens die bijeenkomsten treedt hij/zij op als facilitator, socratische vragensteller en aanjager; tussen de bijeenkomsten in is hij/zij op de achtergrond aanwezig. De trajectbegeleider blijft in contact met het kernteam over ontwikkelingen, hobbels en succeservaringen. Als het lang stil blijft, stelt hij/zij waar mogelijk een prikkelende vraag of geeft hij/zij een motiverende aanzet.

De trajectbegeleider heeft een belangrijke voorbeeldrol, zowel in de manier waarop hij/zij zich verhoudt tot de hoofdpersoon en zijn familie, als in de mate waarin hij geïnteresseerd is in anderen en in hun zoektocht en hun issues. Dit wordt niet alleen zichtbaar tijdens de bijeenkomsten, maar ook in de communicatie en betrokkenheid daaromheen. Hierbij toont hij/zij interesse voor de directbetrokkenen en hun persoonlijke belevenissen gedurende het traject, waardoor het traditionele onderscheid tussen zakelijk en privé wat naar de achtergrond verdwijnt.

De trajectbegeleider stelt zich in de ontmoetingsruimte rondom de hoofdpersoon op als potentiële nieuwkomer. Hij/zij vraagt daarbij aandacht voor de moeilijkheden, tegenstrijdigheden én mogelijkheden die hij als nieuwkomer ondervindt.

De trajectbegeleider nodigt de betrokkenen steeds uit om hun expertise, kennis en ervaringen te delen. Soms deelt hij/zij in reactie daarop zelf ook een alternatief vanuit zijn (ervarings)kennis. De teamleden blijven echter steeds samen bepalen welke afspraken en plannen er uiteindelijk worden gemaakt.

De trajectbegeleider committeert zich langdurig aan het traject en de betrokkenen. Hij/zij is, waar nodig, bereid om als spreekbuis en ambassadeur van het traject op te treden, in de organisatie en daarbuiten.

## Het beoogde traject

Opzet

Fase 1: Warm maken en opstarten (8 weken)

In de eerste fase worden de sleutelfiguren voor het beoogde traject warmgemaakt. Vervolgens wordt in samenspraak met hen zo nodig de taal van de handreiking aangepast aan de wensen en cultuur van de organisatie opdat meer draagvlak ontstaat, zowel in de organisatie als in het betreffende team. Samen met dit team wordt afgesproken welke hoofdpersoon centraal zal staan in het traject.

Fase 2: Inventariseren en interpreteren (10 weken)

In de tweede fase is het gehele team, inclusief de hoofdpersoon en zijn familie, betrokken. Ieders kennis en expertise ten aanzien van de beschikbare ontmoetingsruimte rondom de hoofdpersoon wordt gezamenlijk geïnventariseerd en geduid. Hierdoor krijgen de betrokkenen inzicht in de interacties en relaties tussen de hoofdpersoon en zijn omgeving én in hun eigen rollen in deze ontmoetingsruimte. Daarnaast formuleert het team, waar mogelijk samen met de hoofdpersoon en zijn familie, een gezamenlijk doel voor het traject.

Fase 3: Uitproberen en verkennen (20 weken)

In de derde fase gaat een kleine groep gemotiveerde pioniers vanuit het team (tenminste één verwant, twee begeleiders, de orthopedagoog) intensief aan de slag om de ontmoetingsruimte van de hoofdpersoon stapje voor stapje uit te breiden en te verduurzamen. Begeleiders die lid zijn van dit 'kernteam' krijgen voor hun werkzaamheden extra uren.

Fase 4: Evalueren en inbedden (14 weken)

De door het kernteam ingezette acties en de ervaringen uit de vorige fase worden gedeeld met het gehele team. Nog lopende acties worden voortgezet en gevolgd en ingebed in het dagelijkse werk en leven. De trajectbegeleider blijft op de achtergrond aanwezig.

Fase 5: Vieren en verleiden om verder te gaan (na 52 weken)

Aan het einde van het traject – het begin van de vijfde fase – komen alle betrokkenen (inclusief de hoofdpersoon) bijeen om behaalde successen te vieren. Deze feestelijke bijeenkomst is bedoeld om het gezamenlijke commitment te verstevigen (zo mogelijk ook van nieuw ontstane contacten buiten de instelling) en aan te zetten tot vervolgacties voor de hoofdpersoon en voor andere geïsoleerde of onzichtbare bewoners.

Inhoud

### **Fase 1: Warm maken en opstarten (8 weken)**

In de eerste fase gaat de trajectbegeleider op zoek naar mandaat/draagvlak in de organisatie en naar de mensen binnen de organisatie die zich betrokken voelen bij het doel van de pilot: het vergroten van de ontmoetingsruimte voor de meest geïsoleerde en onzichtbare bewoners van de zorgorganisatie. Het gaat hier om mensen uit verschillende lagen van de organisatie: begeleiders, orthopedagogen, teammanagers, stafmedewerkers en bestuurders. De trajectbegeleider overlegt samen met deze *ambassadeurs* over de opzet van het traject en maakt het traject en de terminologie passend voor de specifieke organisatie. Samen zoeken zij een team dat enthousiast is over het doel van het traject en ruimte ziet en heeft om zich hier voor langere tijd (om te beginnen 12 maanden) aan te verbinden. De trajectbegeleider en de ambassadeurs maken afspraken over de terugkoppeling tijdens en na afloop van het traject.

De trajectbegeleider introduceert de handreiking en zichzelf bij het gekozen team (tijdens een bestaand overlegmoment). Hij nodigt het team uit om met elkaar een hoofdpersoon voor het traject te kiezen; iemand die volgens hen het meest in de knel zit als het gaat om interacties en relaties met anderen, maar die daar wel veel aan zou kunnen hebben.

### **Fase 2: Inventariseren en interpreteren (10 weken)**

Het doel van de tweede fase is om met het gehele team meer inzicht te krijgen in wat er gebeurt in de ontmoetingsruimte tussen de hoofdpersoon en de mensen om hem heen. Wat betekenen de interacties en relaties voor de hoofdpersoon en de anderen en welke mogelijkheden en drempels worden er door elk van hen ervaren?

*Eerste inventarisatiebijeenkomst (week 9)*

Tijdens de eerste inventarisatiebijeenkomst (1,5 uur) verdiept het team zich, (indien mogelijk) samen met de hoofdpersoon, zijn verwanten en evt. andere betrokkenen in de interacties en relaties tussen de hoofdpersoon en anderen. De volgende vragen komen plenair aan bod tijdens de bijeenkomst:

1. Wie heeft de hoofdpersoon om zich heen?
2. Welke (formele en informele) relatie hebben zij met de hoofdpersoon?

3. Wat zijn de belangrijke contacten volgens de aanwezigen? Waaruit blijkt dat?

De antwoorden op deze vragen worden door de trajectbegeleider voor iedereen zichtbaar genoteerd. Naar aanleiding hiervan gaan de aanwezigen plenair met elkaar in gesprek over de volgende vragen:

4. Welke beelden doemen op als jullie naar de relaties van de hoofdpersoon kijken?
5. Hoe denken jullie dat de hoofdpersoon zelf naar deze relaties kijkt?
6. Wat zou de hoofdpersoon willen van de mensen om hem heen?
7. Wie ben jij voor de hoofdpersoon?

Deze inventarisatiebijeenkomst leidt er daarmee toe dat de aanwezigen (incl. de trajectbegeleider) meer zicht krijgen op wat er voor de hoofdpersoon toe doet. Naar aanleiding van de gesprekken formuleren de aanwezigen, daarbij gefaciliteerd door de trajectbegeleider, hun voorlopige wens(en) voor de ontmoetingsruimte rondom de hoofdpersoon. Wensen die worden meegenomen in het traject, dienen te worden gedeeld door tenminste één andere aanwezige en moeten hun motivatie voor het traject weerspiegelen.

- Wat vertellen betrokkenen over de betekenissen van de interactie en de relaties voor de hoofdpersoon en voor henzelf?
- Wat is de ambitie van het team t.a.v. de ontmoetingsruimte voor de hoofdpersoon?

*Participerende observaties (week 10-13)*

In de daaropvolgende vier weken verzamelt de trajectbegeleider aanvullende beelden van het contact tussen de hoofdpersoon en anderen. Dit doet hij door middel van participerende en/of video-observaties van interacties tussen de hoofdpersoon en mensen met wie deze, volgens de deelnemers van de eerste inventarisatiebijeenkomst, een bijzondere relatie heeft. Naar aanleiding van zijn observaties gaat de trajectbegeleider in gesprek met de geobserveerden.

De trajectbegeleider gebruikt hetgeen hem opvalt in die gesprekken en zijn observaties om de beelden die de eerste inventarisatiebijeenkomst heeft opgeroepen – over wat ertoe doet in contact tussen de hoofdpersoon en voor hem belangrijke anderen – te openen, aan te scherpen en te verrijken. Dit leidt tot een aantal voorlopige inzichten met betrekking tot wat het meest kenmerkend is voor de interacties en relaties van de hoofdpersoon. Deze opvallende punten vormen denkpijlers voor de tweede inventarisatiebijeenkomst.

- Wat gebeurt er precies in de contacten tussen de hoofdpersoon en anderen?
- Wat zou dit voor de hoofdpersoon kunnen betekenen?
- Hoe kunnen we deze interpretaties inzetten bij het versterken en uitbreiden van diens netwerk?
- Welke wensen en behoeften heeft de hoofdpersoon op het gebied van ontmoeting en verbinding met anderen?
- Welke hindernissen zijn er en hoe kunnen we die verminderen/wegnemen?

*Tweede inventarisatiebijeenkomst (week 14)*

Tijdens de tweede inventarisatiebijeenkomst (1 uur) gaan alle betrokkenen opnieuw met elkaar in gesprek over de ontmoetingsruimte rondom de hoofdpersoon. De trajectbegeleider geeft het startsignaal met het introduceren van de voorlopige inzichten, die zijn gebaseerd op de opbrengsten van de eerste inventarisatiebijeenkomst en die van de participerende en video-observaties. Per

inzicht deelt de trajectbegeleider zijn perspectief, aangevuld met enkele pakkende citaten uit de observatieverslagen. Vervolgens checkt hij per begrip of de aanwezigen het herkennen en vraagt hij hen om te reageren met vragen, aanvullingen en eigen ervaringen. Ook roept de trajectbegeleider de door het team geuite wens voor de ontmoetingsruimte rondom de hoofdpersoon in herinnering, met daarbij de vraag of die wens nog steeds van toepassing is.

Op basis van het hieruit voorvloeiende gesprek ontstaat een gezamenlijke verbeelding van wat ertoe doet en wat er idealiter zou moeten gebeuren in de interacties en relaties tussen de hoofdpersoon en de mensen om hem heen.

Het geleidelijke, zoekende karakter van het traject tot dan toe biedt de aanwezigen de erkenning dat de handreiking niet aanstuurt op een rechttoe rechtaan project. Idealiter ontwikkelen zij in de tijd die de twee inventarisatiebijeenkomsten omspant niet alleen een groeiend bewustzijn van de preciaire staat van de ontmoetingsruimte rondom de hoofdpersoon, maar ook een groeiend verlangen om hierin van betekenis te zijn. Aan het eind van de tweede inventarisatiebijeenkomst wordt namelijk gevraagd wie als lid van het kernteam betrokken wil zijn in de volgende fase van het traject.

- Welke moeilijkheden, tegenstrijdigheden en mogelijkheden komen naar voren uit de verhalen over de interactie met de hoofdpersoon? Wat betekent dit voor de hoofdpersoon en voor de andere betrokkenen?
- Welke mogelijkheden dienen zich aan om de interactie en de relatie met de hoofdpersoon te versterken?

### Fase 3: Uitproberen en verkennen (20 weken)

De uitprobeerfase is de kern van deze handreiking en vormt het hart van het beoogde traject: het is de concrete zoektocht naar ruimte waarin en manieren waarop de wenselijk en passend gedachte interacties en relaties met de hoofdpersoon kunnen worden gefaciliteerd, gestimuleerd en/of verduurzaamd.

In deze derde fase krijgen zorgprofessionals die lid zijn van het kernteam 2 uur per week ter beschikking om aan het traject te besteden. Door deze extra tijd ontstaat er gedurende 20 weken aanwijsbare gelegenheid om aandacht te besteden aan ontmoetingsruimte en om samen met de hoofdpersoon dingen uit te proberen. De kans op (kleine) successen is hierdoor groot.

#### *Startoverleg kernteam (week 15)*

Op het startoverleg van het kernteam (1 uur) kijken de aanwezigen kort terug op de inzichten die bij de tweede inventarisatiebijeenkomst zijn besproken en gevalideerd, alsmede op de door het team gedeelde wens voor de ontmoetingsruimte rondom de hoofdpersoon. Opnieuw is het mogelijk om deze inzichten aan te vullen of verder te verdiepen.

Vervolgens worden de volgende vragen plenair besproken:

1. Welke terugkerende elementen zien we in de succesvolle of plezierige ontmoetingen tussen de hoofdpersoon en anderen?
2. In hoeverre heeft het succes/plezier te maken met de betrokken mensen, de omgeving en de activiteit?
3. Hoe gaan we hier concreet mee aan de slag, in het licht van de doelstelling van het traject en de eigen doelstelling van het team?

Op deze manier ontstaat een gesprek over wat er goed gaat en hoe dat verder versterkt kan worden, om zo het doel van het traject en de wens van het team te realiseren. De trajectbegeleider nodigt het

kernteam uit om zelf met voorstellen te komen om de concrete doelen en de wens van het team stap(je)sgewijs te realiseren.

Het startoverleg leidt tot het vaststellen van tenminste drie uitprobeerrichtingen, elk met concrete activiteiten om de ontmoetingsruimte van de hoofdpersoon te vergroten. De verantwoordelijkheid voor de uitprobeerrichtingen wordt verdeeld over de betrokken zorgprofessionals.

- Hoe passen de voorgestelde uitprobeerrichtingen en activiteiten bij het doel van het traject en de wens van het team?
- Hoe komen we tot een concrete, haalbare aanpak? Het is handig om minimaal twee richtingen uit te proberen en te verkennen: binnen de organisatie (de veelal gebaande paden) en buiten de organisatie. Hoe gaan we om met de veelheid van mogelijkheden? Wat helpt: verbreden of verdiepen?
- In deze fase gaat het om uitproberen. Er kunnen en mogen ook dingen mislukken.

*Uitproberen en verkennen: werken aan de ontmoetingsruimte (deel 1; week 15-24)*

In de 10 hierop volgende weken gaat het kernteam aan de slag met de probeerrichtingen en de bijbehorende activiteiten. Ieder van hen krijgt 2 uur per week om hieraan te werken.

In deze periode is er doorlopend en laagdrempelig contact tussen de kernteamleden en de trajectbegeleider, via een Whatsapp-groep, e-mail, telefoon, *et cetera* over ontwikkelingen, hobbels en succeservaringen.

*Tussenevaluatie met het kernteam (na 10 weken; week 24): afremmen, afstemmen en doorgaan*

Na ongeveer 10 weken komt het kernteam voor de tweede keer bij elkaar (1 uur). Tijdens deze tussenevaluatie wordt stilgestaan bij de voortgang en de ontwikkelingen.

Het tweede overleg wordt benut om vast te stellen in hoeverre de ingezette activiteiten naar wens verlopen en aansluiten op de doelstelling en de uitgangspunten van het traject. Is er verandering gewenst en/of zijn er nog alternatieven om recht te doen aan de doelstelling en uitgangspunten?

De trajectbegeleider geeft tijdens de tussenevaluatie ook zijn perspectief op de ontwikkelingen in de uitprobeerfase, op basis van de tussenliggende communicatie. Hij spiegelt dit eveneens aan de doelstelling en de uitgangspunten van het traject. Daarbij benoemt de trajectbegeleider de kleine stapjes en successen die zijn behaald en benadrukt hij de waarde hiervan. Ook denkt hij mee over mogelijkheden om de ingezette lijnen uit te bouwen. De kernteamleden beslissen uiteindelijk zelf over eventuele aanpassingen, uitbreidingen en alternatieve probeerrichtingen.

De tussenevaluatie leidt zo tot hernieuwd bewustzijn bij het kernteam: zijn we in het kader van het traject (nog) met de goede dingen bezig en staan alle neuzen nog dezelfde kant op? Afhankelijk hiervan resulteert het overleg in bekrachtiging of verdere toespitsing van de uitprobeerrichtingen.

*Uitproberen en verkennen: werken aan de ontmoetingsruimte (deel 2; week 25-34)*

De zorgprofessionals gaan verder met de voorgestelde probeerrichtingen en activiteiten. Het doorlopende contact tussen de kernteamleden en met de trajectbegeleider blijft voortduren.

#### **Fase 4: Evalueren en inbedden (14 weken)**

In de vierde fase vervallen de extra uren van de kernteamleden, en wordt het hele team weer betrokken bij het traject. De fase start met een terugkoppeling aan het hele team van de ervaringen die het kernteam heeft opgedaan met de probeerrichtingen en de bijbehorende activiteiten. Verder worden de nog lopende acties ingebed in de dagelijkse werkzaamheden van het team.



### *Terugblik- en voortgangsbijeenkomst (week 35)*

De terugblik- en voortgangsbijeenkomst (90 minuten) is de derde bijeenkomst met het gehele team, de hoofdpersoon en zijn familie, de teamleider en eventuele andere betrokkenen. Deze bijeenkomst wordt voorbereid door het kernteam en de trajectbegeleider.

Tijdens de terugblik- en voortgangsbijeenkomst wordt teruggekeken op het traject, de doelstelling en de gezamenlijke wens van de betrokkenen m.b.t de ontmoetingsruimte rondom de hoofdpersoon. Het kernteam doet verslag van de uitprobeerfase: wat is er gedaan en wat heeft dit opgeleverd? De nadruk ligt hierbij op inspirerende opbrengsten en/of inzichten. De kernteamleden vertellen ook over hun eigen ervaringen tijdens uitprobeerfase: hoe hebben ze het werken aan ontmoetingsruimte ervaren, wat is hen bijgebleven, wat vonden ze leuk en wat vonden ze ingewikkeld?

Vervolgens wordt samen met de anderen gekeken naar de gedeelde verhalen en naar de toekomst: hoe kijken de aanwezigen nu aan tegen de doelstelling van het traject en de gezamenlijk geformuleerde wens? Hoe zouden zij verder willen? En hoe kunnen ze de doelstellingen voor de hoofdpersoon borgen, bijvoorbeeld in diens ondersteuningsplan?

Nadat er zo opnieuw commitment ontstaat vanuit het team, kan er ook gekeken worden naar wat er nog is blijven liggen van de voorgenomen acties.

De terugblik- en voortgangsbijeenkomst heeft als achterliggend doel om bij alle betrokkenen het bewustzijn van het belang van de behaalde successen voor de hoofdpersoon te voeden. Op deze manier wordt enerzijds het verlangen aangewakkerd om rondom meer mensen in de marge de ontmoetingsruimte uit te breiden. Anderzijds helpt het ook om kernteamleden en de rest van het team nog bewuster te maken van hetgeen ze hebben gedaan en wat dit heeft opgeleverd. Naast enthousiast en welwillend worden ze zo ook 'bewust bekwaam' ten aanzien van het vergroten van de ontmoetingsruimte rondom mensen in de uiterste marge.

Al met al ontstaat er in de terugblik- en voortgangsbijeenkomst opnieuw expliciet commitment van het gehele team voor het vervolg én gedeelde verantwoordelijkheid om de stappen samen te zetten.

- Wat hebben betrokkenen tot nog toe gedaan om de ontmoetingsruimte van de hoofdpersoon te vergroten? Wat zijn de (positieve) opbrengsten van het traject, hoe klein ook?
- Wat heeft het traject tot nog toe opgeleverd voor de hoofdpersoon, voor andere bewoners en voor de betrokken begeleiders en familie?
- Wat zou het voor 'nieuwkomers' opleveren om deel te nemen aan de ontmoetingsruimte rondom de hoofdpersoon? Onder welke voorwaarden blijven zij betrokken en gemotiveerd?

### *Volhouden*

Afspraken die zijn gemaakt op de terugblik- en voortgangsbijeenkomst worden uitgevoerd. Het kernteam neemt de verantwoordelijkheid op zich om het team alert te houden en waar nodig aan te jagen. De trajectbegeleider blijft vooral op de achtergrond aanwezig, door laagdrempelig contact te houden met het kernteam over ontwikkelingen, hobbels en succeservaringen. Als het echter lang stil blijft, stelt hij de kernteamleden een prikkelende vraag of geeft hij een motiverend zetje.

### *Kernteambijeenkomst(en)*

Waar nodig komt het kernteam opnieuw bij elkaar om ervaringen, ontwikkelingen en eventuele hobbels uit te wisselen en elkaar te blijven motiveren op basis van successen. Daarnaast bereidt het kernteam samen met de trajectbegeleider de feestelijke bijeenkomst voor.

## Fase 5: Vieren en verleiden om verder te gaan

*Feestelijke bijeenkomst (een jaar na de start van het traject)*

De feestelijke bijeenkomst dient tenminste drie doelen: 1) het organiseren van ontmoeting en het creëren van interpersoonlijke ontmoetingsruimte buiten de bestaande formele rollen/verhoudingen, om persoonlijke verbindingen te vieren en te versterken; 2) het informeren over het verloop van het traject en het vieren van behaalde successen, zowel voor de directbetrokkenen als voor eventuele belangstellenden binnen en buiten de organisatie en 3) het zoeken van bondgenoten, zowel voor de hoofdpersoon als voor andere bewoners van de locatie/organisatie.

Om deze doelen zo bevredigend mogelijk te vervullen, kan worden overwogen om de feestelijke bijeenkomst op te splitsen in een informeel gedeelte en een formeel gedeelte, elk met een eigen genodigdenlijst. De vorm en inhoud van het *informele* gedeelte van de bijeenkomst dienen immers vooral aan te sluiten op de wensen en behoeften van de hoofdpersoon en directbetrokkenen, bijvoorbeeld samen iets eten of ondernemen. Hierbij ligt de nadruk op het versterken van de verbindingen tussen de aanwezigen. In het *formele* gedeelte komen echter ook de volgende aspecten terug:

- Vieren van wat er is bereikt, in vergelijking met een jaar geleden.
- Wat is geleerd? Wat is nog nodig?
- Vooruitblik voor de hoofdpersoon:
  - o Kan iemand meedenken voor deze specifieke hoofdpersoon?
- Voortuitblik voor anderen:
  - o Hoe kunnen we dit traject ook voor andere mensen in de marge ingaan?

Tijdens de feestelijke bijeenkomst worden ook de potentiële betrokkenen uitgenodigd om mee te denken over de verdere realisering van de doelstelling van het traject voor de hoofdpersoon en/of andere bewoners binnen de eigen organisatie.

- Welke mensen kunnen we uitnodigen die in de toekomst zouden kunnen bijdragen aan het versterken van de ontmoetingsruimte van de hoofdpersoon of van andere bewoners binnen de locatie/organisatie?

## Doorlezen en -denken?

Wie meer (gedetailleerd) wil lezen en nadenken over het werken aan **ontmoetingsruimte** rondom mensen in de marge, verwijzen wij naar de *Procesanalyse* (Bos, Kal & Roelofsen, 2018) en naar *Antwoorden op andersheid* (Bos, 2016/2018).

Andere benaderingen die als inspirerende voorbeelden zouden kunnen dienen bij het ontwikkelen van een vervolg op deze handreiking:

- Christine Bigby's en Diane Craig's artikel over **hoe zorgverleners en een zorgsetting positieve invloed kunnen uitoefenen** op de ontwikkeling van een vriendschap tussen een bewoner met een ernstige verstandelijke beperking en een vrijwilliger. Referentie: Bigby, C. & Craig, D. (2017). A case study of an intentional friendship between a volunteer and adult with severe intellectual disability: "My life is a lot richer!", *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 42(2), 180-189, DOI: 10.3109/13668250.2016.1219701
- Annemarie Zijlstra's uitwerking van de **Individuele Rehabilitatie Benadering voor mensen met een zeer ernstige verstandelijke (en visuele) beperking**, *Zorg voor participatie*. Meer informatie over deze cursus via <http://www.rehabilitatie92.nl/cursusaanbod/12-cursussen/65-zorg-voor-participatie>
- **Sociale rolversterking**. De Nederlandse uitwerking van Wolf Wolfensbergers Social Role Valorization. Online bereikbaar via <http://www.kennispleingehandicaptensector.nl/gehandicaptenzorg/strategieen-bij-werken-aan-inclusie-sociale-rolversterking.html>
- De **VeranderKIZT voor Zeggenschap en Inclusie** van Anouk Bolsenbroek en Perspectief. Te downloaden via <http://veranderkizt.nl/>
- Doortje Kals beschrijving van een **Kritische Dialoog over Burgervriendschap** in *Verder met Kwartiermaken*, pp. 26-37. Online beschikbaar via [file:///C:/Users/Gebruiker/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge\\_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/kritdial2.pdf](file:///C:/Users/Gebruiker/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/kritdial2.pdf)
- Hans Reinders' artikel **over vriendschap tussen mensen met en zonder verstandelijke beperking**. Referentie: Reinders, J.S. (1997). *De toekomst van de Nederlandse gehandicaptenzorg. Bespiegelingen over zorg, burger- en vriendschap*. Uitwerking van een inleiding gehouden op een studiedag van de AKO, een commissie voor kwaliteit en onderzoek van de VGN, op 14 maart 1997 te Amersfoort.

## Contact

Met vragen of opmerkingen neemt u het best contact op met Gustaaf Bos, [g.bos@vumc.nl](mailto:g.bos@vumc.nl) of 06-543 108 23.