

Creatief coachen met Covey

EMPOWERMENT EEN VERSTANDE



Regie over het eigen leven. Zelfredzaamheid. Keuzevrijheid. Heel gewone begrippen in de coachingspraktijk. Ze zijn echter een stuk minder gewoon als het mensen met een verstandelijke beperking betreft. Maar waarom eigenlijk? Een pleidooi voor empowerment in de zorg.

Willem Kwakkel, belangenbehartiger bij LFB Noord-Oost, geeft trainingen in empowerment. Zijn boodschap is gebaseerd op de bestseller *De zeven eigenschappen van effectief leiderschap* van Stephen R. Covey. Tot zover niks bijzonders. Maar Willem Kwakkel heeft een verstandelijke beperking en zijn cursisten hebben dat ook - en dat is uniek. Willem is een man met een missie. Inmiddels heeft hij zijn werkveld uitgebreid tot managers, begeleiders en coaches in de zorg. Om hen uit te leggen dat ze mensen met een beperking serieus moeten nemen in hun behoefte aan groei en ontwikkeling - want dat gebeurt nu nauwelijks.

Willem Kwakkel weet waar hij over praat. Als kind van ouders met een verstandelijke beperking had hij een lastige start in het leven. Op zijn twaalfde kon hij nog niet eens zijn eigen veters strikken of zijn jas dichtknopen. Hij woonde jarenlang in een gezinsvervangend tehuis en werkte 24 jaar in een sociale werkplaats; hij kent de zorgwereld dus van binnenuit. Zijn ervaring: je wordt er enorm betutteld. "Ouders en begeleiders nemen je met alle goede bedoelingen alles uit handen, en daar leer je niks van." Toen hij acht jaar geleden bij LFB kwam werken, kon hij niet goed lezen en schrijven en had hij moeite met sociaal gedrag. Tegenwoordig schrijft hij met hulp zijn eigen teksten en maakt hij zijn eigen PowerPoint-presentaties, geeft hij trainingen en reist hij

de wereld af om uit te leggen dat het roer om moet in de gehandicaptenzorg. Dat mensen niet meer benaderd moeten worden vanuit hun beperkingen, maar vanuit hun talenten.

Cursussen

Zijn verhaal illustreert waartoe mensen in staat zijn als ze uitgedaagd worden het beste uit zichzelf te halen. En dat is precies wat hij nu op zijn beurt voor anderen probeert te bereiken. Daarom geeft hij samen met collega-trainer en coach Rietje Oomen trainingen om mensen met een beperking steviger op hun benen te zetten. Zo geven ze op een mooie ochtend de cursus 'Haal meer uit je werk' voor medewerkers van een sociale werkplaats. "We gaan vandaag op zoek naar waar jullie goed in zijn," zegt Willem. Hij vraagt iedereen iets te vertellen over zijn of haar werk. De meesten doen inpakwerk: doosjes vouwen en vullen met pleisters of andere spullen. "Hebben jullie er ooit wel eens aan gedacht of je iets anders zou willen of kunnen?" vraagt Willem. Het blijft even stil, dan zegt een vrouw aarzelend: "Ik vind dat inpakwerk heel erg saai. Het is eenvoudig werk, onder mijn niveau. Ik zou meer kunnen." "Wat zou je dan willen?" moedigt Willem aan. "Administratief werk," zegt ze vastberaden, "iets met cijfers." Iemand anders wil graag computercursussen volgen, "om me te blijven ontwikkelen." En een verlegen vrouw zegt zacht dat ze graag met

VOOR MENSEN MET LIJKE BEPERKING

kinderen wil werken.

Binnen vijf minuten liggen er heel wat dromen op tafel.

Dierenspel

Dan is het tijd voor de volgende vraag: waar zijn ze eigenlijk *goed* in? Die vraag blijkt voor veel cursisten moeilijk te beantwoorden: veel te abstract. Maar als je meer uit je werk wilt halen, moet je het antwoord wel weten. Dus hebben Willem en Rietje een spel ontwikkeld om met die vragen aan de slag te gaan. In het dierenspel kunnen de deelnemers aan de hand van plaatjes met dieren en bijbehorende stellingen kiezen in welk dier ze zich het meest herkennen en aangeven waar ze goed in zijn. Iemand kiest een os, en zegt daarmee: "Ik ben een harde werker." De vrouw die met kinderen wil werken zegt: "Ik kies een paard, want ik leer graag nieuwe dingen." Een enkeling herkent zich in de haan: "Ik maak me snel druk als er iets misloopt." En er zijn ook heel wat honden: "Ik ben iemand van wie anderen op aankunnen." Je ziet mensen groeien onder hun nieuwe zelfinzicht. Vervolgens mogen ze hun bevindingen verwerken in een gedicht of verhaaltje.

Proactiviteit

Aan het eind van de ochtend zegt de vrouw met administratieve aspiraties: "Ik hoop wel dat er iets met deze uitkomsten *gedaan* wordt." De rest knikt: ze willen allemaal graag meer dan ze nu doen. Willem haakt daar spontaan op in met een laatste les - misschien wel de belangrijkste van de hele ochtend: "Of er iets mee gedaan wordt hangt ook van jullie zelf af! Je kunt zelf kiezen. Geen genoeg nemen met betutteling, maar voor jezelf opkomen en je wensen bespreken met de leiding. Zelf dingen doen en de regie nemen over je eigen

leven. Zorg voor je eigen ontwikkeling!"

In heel gewone woorden geeft hij daarmee kernachtig de eerste eigenschap van Covey weer: wees proactief.

Omgeving

Empowerment voor mensen met een beperking is mooi, maar het nieuwe zelfbewustzijn slaat volkomen dood als de omgeving gewoon nog op de oude manier blijft denken. Willem Kwakkel: "Vaak komen mensen helemaal enthousiast thuis van een training. Dan willen ze ineens allerlei dingen zelf doen. Maar de begeleiders zijn daar niet op ingesteld. Die zijn gewend om te denken dat ze mensen moeten beschermen en beslissingen voor hen moeten nemen. Maar mensen met een beperking moeten niet vertroeteld worden, die moeten een schop onder de kont krijgen! In beweging komen. Dingen doen. Daar leer je van!"

Daarvoor moet er ook bij de begeleiders een knop om, en daarom geven Willem en Rietje tegenwoordig ook cursussen voor managers en coaches in de zorg. Bijvoorbeeld bij Frion, een grote zorginstelling die bewust werk maakt van beleid waarbij leren en ontwikkeling van mensen met een beperking centraal staan. Zo geeft Willem als ervaringsdeskundige tijdens een beleidsdag voor managers een presentatie om ze te laten weten wat de *do's* en *don'ts* zijn in de omgang met hun cliënten.

Loslaten

Willem zet meteen stevig in. "Hoe vaak geven jullie mensen de kans om zelf beslissingen te nemen?" vraagt hij op de man af. Het blijft stil, want regie en eigen verantwoordelijkheid voor cliënten zijn op de werkvloer niet echt dagelijkse kost. "Wij zijn opgeleid om te zorgen,"

Do's

- *verantwoordelijkheid geven*
- *zelf beslissingen laten nemen*
- *de kans geven fouten te maken*
- *zoveel mogelijk zelf dingen laten doen*

Don'ts

- *alles uit handen nemen*
- *voor en over mensen beslissen*
- *te snel ingrijpen*
- *mensen voor alles willen beschermen*



Over Willem Kwakkel

Willem Kwakkel is sinds 2002 medewerker op het steunpunt van de LFB regionaal steunpunt Noordoost in Wolvega voor de regio's Friesland, Drenthe en Groningen.

Zijn werkzaamheden bij het steunpunt, naast belangenbehartiging voor mensen met een verstandelijke beperking, betreffen onder andere:

- *Meedoen in de Wet Maatschappelijke Ondersteuning; hij geeft hierover presentaties in makkelijke taal aan cliëntenraden, scholen, enzovoort.*
- *Voorlichting geven aan de gemeentes over Agenda22, de 22 standaardregels waaraan de gemeentes moeten voldoen voor alle burgers.*
- *Presentaties geven aan studenten en docenten over de zorgvernieuwing en empowerment.*
- *Het ondersteunen van de provinciale steunpunten in het opzetten van Onderling Sterk verenigingen.*
- *Projecten beschrijven/uitwerken en aanvragen zodat mensen met een verstandelijke beperking mee gaan doen in de samenleving.*
- *Gesprekken voeren met managers, wethouders, politiek, enzovoort.*

www.echtmeedoen.nl

verklaart iemand ten slotte.

"Dat is prima," zegt Willem. "Je moet hulp geven bij wat mensen echt niet kunnen, maar ook geen spat meer. Laat ze zoveel mogelijk zelf doen. Ook al gaat het om kleine dingen, dat is wel wat mensen vrij maakt." Willem vertelt hoe frustrerend hij het vroeger vond dat hij geen echte baan kreeg, niet op zichzelf mocht wonen en zijn eigen geld niet mocht beheren. Zijn belangrijkste les aan de managers en begeleiders is dan ook: leer loslaten. "Jullie moet mensen de kans geven zelf fouten te maken. Dat is de beste manier om ze te laten groeien. Bij 'gewone' mensen vinden we dat heel normaal. Waarom zou dat bij ons anders zijn? We zijn toch allemaal mensen? Iedereen wil zich ontwikkelen. Dus jullie taak is niet: voor mensen zorgen. Maar: ze zoveel mogelijk leren om voor zichzelf te zorgen."

Weerstand

"Is dat altijd wel goed?" wil iemand in de zaal weten. "Lang niet iedereen houdt van nieuwe dingen en uitdagingen. Moet je de behoefte van mensen aan veiligheid niet respecteren?" "Wiens behoefte aan veiligheid bedoel je precies?" vraagt Willem gevat. "Die van de cliënt of de begeleider...?" De weerstand zit in zijn optiek vaak bij de leiding. Niet uit onwil, maar uit onwennigheid. Maar de behoefte om zoveel mogelijk uit jezelf te halen zit in iedereen, daar is hij van overtuigd. Alleen moet je bij mensen met een beperking heel goed kijken wat ze aankunnen. En daarin ligt de uitdaging voor managers, begeleiders en coaches: het maximale uit mensen halen met respect voor ieders grenzen.

Coachrol

"Dat valt niet altijd mee," vult Rietje Oomen

aan. Zij weet uit eigen ervaring hoe moeilijk het is voor begeleiders om de regie los te laten of die op z'n minst te delen met hun cliënten. "Ik was zelf een schoolvoorbeeld van een 'begeleider'," biecht ze op. "Maar begeleiden is iets anders dan coachen. Ik heb dankzij Willem geleerd dat ik meer in de coachrol moet gaan zitten. Minder werken vanuit regie en controle, en meer vanuit vertrouwen en verantwoordelijkheid. Dan zie je mensen groeien." Mensen serieus nemen betekent volgens haar ook: bewust tweerichtingsverkeer creëren. "Wij zijn in ons vak heel erg geneigd om afstand te bewaren tot de cliënt. Dat vinden we professioneel. Maar echt contact maak je samen, van mens tot mens. Een relatie is pas echt gelijkwaardig als de interesse van beide kanten komt. Het is een teken van respect en de ander serieus nemen om niet alleen te vragen naar zijn weekend, maar mensen ook aan te moedigen om te vragen naar *jouw* leven. Je moet als coach of begeleider ook iets van jezelf durven laten zien."

Samenwerken

En dan komt Covey weer om de hoek kijken. De zeven eigenschappen gidsen mensen van afhankelijkheid via onafhankelijkheid naar wederzijdse afhankelijkheid. Dat is het proces dat ingezet moet worden, stelt Willem. "Volwassen worden is zelfstandig worden. Die kans moeten jullie als coaches mensen met een beperking geven. En als ze eenmaal zover zijn, dan kun je weer naar elkaar toegroeien, want uiteindelijk heb je elkaar wel nodig. Dan krijg je samenwerking op een gezonde, volwassen manier. Niet meer vanuit afhankelijkheid, maar vanuit gelijkwaardigheid." Een echte win-winsituatie.