

MEER MENS in Zorg en Welzijn

MEER MENS is een methode die zich richt op het effectiever omgaan met lastige situaties, veranderingen en werkdruk voor medewerkers in zorg, welzijn en onderwijs.

Maatschappelijke en politieke ontwikkelingen, de economische crisis, bezuinigingen en de noodzaak om efficiënter te gaan werken brengen behoorlijk wat veranderingen met zich mee. Er moet meer met minder en dat vraagt wat van zorg- en welzijnsorganisaties. En daarmee ook van hun medewerkers. De druk om 'te presteren', werk inzichtelijk te maken, declarabel te zijn, en niet te vergeten de administratieve last worden door velen als een behoorlijke belasting ervaren. Er moet van alles. En er verandert ook steeds van alles. De algemene tendens is dat verantwoordelijkheden steeds lager komen te liggen. We zitten in een beweging van verzorgingsstaat naar een participatiemaatschappij waarin iedereen zover mogelijk verantwoordelijk is voor zijn eigen leven. Van de klassieke autoritaire baas via zelfsturende teams, waarin het management vooral een faciliterende rol heeft naar werknemerscoöperaties en wie weet wat de toekomst nog gaat brengen.... Ook in het werken met cliënten is een verschuiving waarneembaar van de alwetende behandelaar die aan de hand van DSM bepaalt wat normaal is of niet en wat het beste is voor de cliënt naar stromingen als rehabilitatiedenken en het aanspreken op eigen kracht waarbij wensen, doelen en mogelijkheden van de cliënt uitgangspunt zijn en de behandelaar op zijn beurt een ondersteunende of faciliterende rol heeft. Zie de parallelle processen die hier lopen: de organisatie van de hulpverlening komt steeds meer bij de hulpverlener te liggen in plaats van bij de organisatie (of hoe het 'hoort'). De inhoud van de daadwerkelijke ondersteuning volgt steeds meer de cliënt in plaats van de hulpverlener (of hoe het 'hoort'). Medewerkers lijken dus al met al steeds minder te weten waar ze aan toe zijn.

Alhoewel.... Een aantal medewerkers lijken hier geen last van te hebben. Zij gaan 'het' aan, doen wat hun te doen staat, en werken met plezier en toewijding. Andere medewerkers willen ook wel - gaan het ook aan - alleen krijgen het niet voor elkaar om steeds te voldoen aan nieuwe en steeds veranderende eisen. Ze gaan minder makkelijk om met veranderingen in het werk. Sommigen gaan als antwoord keihard werken en wringen zich in allerlei bochten om hun werk goed te doen. En dan zijn er ook medewerkers die als het ware lamgeslagen worden door alle veranderingen en vast blijven houden aan hun oude vertrouwde werkwijze. Die vooral terugverlangen naar vroeger, 'toen alles beter was'. Op termijn komen de harde werkers vaak ook in deze lamgeslagen groep terecht. Letterlijk door burn-out of ziekte, of doordat ze zich miskend voelen omdat hun (te) harde werken onvoldoende gewaardeerd wordt. Andere medewerkers pakken het cliëntgericht werken wel op maar vinden het zelf lastig om zonder de gegeven kaders van het management te werken. De vraag is dan of ze de nieuwe benadering daadwerkelijk leven, of dat ze toch gewoon doen wat ze moeten doen, namelijk cliëntgericht werken (als doel op zich).

Niet alleen het zorgsysteem kantelt, hele organisaties en functies kantelen mee. Er wordt nu iets totaal anders gevraagd van medewerkers dan voorheen. En wat er morgen gevraagd wordt is misschien weer iets heel anders dan vandaag. Uitgangspunt is eigen verantwoordelijkheid in een omgeving die continu in beweging is. Werkwijzen en oplossingen van gisteren volstaan niet meer in een complexe situatie die door alle variabelen steeds anders is. Voor medewerkers betekent dit dat ze steeds opnieuw af moeten afstemmen in het geven en nemen van ruimte en verantwoordelijkheid. Het lastige hierin is dat het doorgaans mensen betreft die bewust voor een

baan in de zorg gekozen hebben. Binnen zorg en welzijn hebben we meestal te maken met mensen met een groot verantwoordelijkheidsgevoel, mensen die iets bij willen dragen en er willen zijn voor een ander. In het algemeen betreft het communicatief vaardige mensen die zich snel geroepen voelen om een helpende hand te bieden. Mooi, zou je denken, een groot verantwoordelijkheidsgevoel! Dat is precies wat we nodig hebben... Verantwoordelijkheidsgevoel is een mooie eigenschap, echter heeft ook een keerzijde... Deze mensen ervaren in het algemeen snel een appel en daardoor veel moetens. Ze werken hard, willen het goed doen en trekken onbewust veel naar zich toe. Vaak ook te veel. En zolang alles loopt zoals het moet lopen (of zoals ze willen dat het loopt) gaat het goed...

In de praktijk loopt het alleen vaak anders. We leven immers in die snelle en voortdurend veranderende wereld waarin steeds weer iets anders gevraagd wordt, met dus alle frustraties en werkdruk van dien. Om hier als hulpverlener effectief mee om te kunnen gaan en daarnaast ook een gevoel van welbevinden te behouden is persoonlijke flexibiliteit een belangrijke competentie. Hoe groter iemands persoonlijke flexibiliteit, hoe makkelijker iemand om kan gaan met de onontkomelijke grillen van leven en een steeds veranderende werkomgeving. Het kunnen schakelen en aan kunnen sluiten bij steeds verschillende situaties vraagt om het kunnen loslaten van de klassieke rol van hulpverlener, bewustwording van wat er speelt en een telkens opnieuw kunnen aansluiten bij wat nodig is. Persoonlijke ontwikkeling vormt daarmee een van de belangrijkste instrumenten voor professionele ontwikkeling. En daar komt MEER MENS in beeld.

MEER MENS is een ontwikkeltraject dat zich richt op het vergroten van deze persoonlijke flexibiliteit. Door inzicht, bewustwording en ervaren ontstaat ruimte om oude patronen los te laten en nieuwe manieren van doen te ontwikkelen die telkens opnieuw aansluiten op hetgeen nodig is. Het helpt deelnemers de stap te zetten van het zogenaamde ja-maar-denken naar een oké-dus-dit-is-wat-er-is-en-wat-is-er-nu-nodig-houding. De methode gaat uit van de insteek dat te veel 'moetens' en te weinig ruimte om daar aan te voldoen frustratie, werkdruk en stress veroorzaken. Omdat tijd en ruimte beperkt oprekbaar zijn, zoekt MEER MENS de oplossing in de ervaren 'moetens'. MEER MENS werkt met de mens achter de medewerker en spreekt aan op willen in plaats van moeten. Het resultaat is een lichtere levenshouding waarbij medewerkers als vanzelf een andere – bewuste – invulling geven aan hun functie. Ze zullen op een andere manier omgaan met de onontkomelijke grillen van het leven, en vanuit acceptatie, eigenheid en krachtige keuzes werken, met meer effect, balans en ruimte. Kortom meer mens en minder (de rol van) medewerker. De methode sluit hiermee perfect aan bij het parallelle proces door medewerkers uit te nodigen steeds meer persoonlijke invulling te geven aan hun functie in plaats van zich te laten leiden door een functieprofiel (of hoe het 'hoort').



MEER MENS leent zich zowel voor individuele trajecten als voor groepstrajecten. Groepstrajecten bestaan uit een aantal groepsbijeenkomsten aangevuld met een aantal individuele gesprekken. Doorgaans zijn er zes tot acht sessies, verspreid over twee tot drie maanden nodig om de methode door te werken en zijn werk te laten doen. Deelnemers merken wel al na een paar sessies dat ze makkelijker los kunnen laten en zich minder snel gek laten maken door alles waar ze mee te maken krijgen. Meer weten? Ik ontmoet je graag!

Helen Stadler | (06) 13576634 | www.aventurijn.nu