

ONGEEIKT



OP JE EIGEN MANIER
EN IN JE EIGEN TEMPO
WEER IN BEWEGING KOMEN

KENNIS EN ERVARING
UIT HET PROJECT
ONTDEK- EN ONTWIKKELPLEKKEN
COÖPERATIE ONGEEIKT

Colofon

Tekst: Helena Hartholt en Margot van Belkum

Eindredactie: Margot van Belkum

Illustraties bijlage: Aafke Floor

Met dank aan: alle deelnemers en Ageda Venema, Suhela Pluijmers, Liedeke van Spronsen, Geke Kloosterhof, Liesbeth Ros, Eline Groenheijde, Paula Reilman, Janneke Koops en Kirsten Kramer.

Dit is een uitgave van Coöperatie OngeEikt www.cooperatie-ongeeikt.nl ©2023

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt zonder toestemming van de uitgever.

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD

HOOFDSTUK 1. ACHTERGROND ONTDEK- EN ONTWIKKELPLEKKEN

HOOFDSTUK 2. BOUWEN AAN NIEUW PERSPECTIEF

1. Kennismaking
2. Eerste verkenning
3. Zelfonderzoek en ontdekken
4. Oefenen en ontwikkelen
5. Nieuw perspectief en vervolgstappen

HOOFDSTUK 3. DEELNEMERS

HOOFDSTUK 4. BEGELEIDERS

HOOFDSTUK 5. INBEDDING

HOOFDSTUK 6. INCLUSIEF SAMENWERKINGSCONCEPT

BIJLAGE

VOORWOORD

Wat is er mooier dan dat je mensen die zich in een 'liminal space' bevinden op weg helpt om weer in beweging te komen? Liminal space is een antropologische term voor een overgangszone. In deze zone komen mensen los van vertrouwde gewoontes, overtuigingen, waarden en normen, zonder dat ze enig idee hebben wat ervoor in de plaats komt. Voor mensen die langdurig 'op de bank' zitten, niet meer participeren, pech onderweg hebben gehad of om andere redenen niet meer volop meedoen aan de samenleving, is het verblijven in zo'n overgangsfase niet fijn. Het gaat vaak gepaard met verwarring, moedeloosheid, angst, boosheid en rouw. En ze zijn in die fase vooral op zichzelf aangewezen. De meeste mensen willen het liefst een shortcut voor deze overgangszone vinden, zodat ze er zo snel mogelijk uitkomen. Dergelijke oplossingen worden dan ook volop aangeboden, bijvoorbeeld om mensen weer 'werkfit' te maken en in de vorm van re-integratietrajecten.

Deze oplossingen zijn echter voor veel mensen een brug te ver want ze leveren nog teveel druk en prikkels op. Mensen in liminal space hebben vaak weinig energie. Dus het gevaar bestaat dat ze terugvallen in oude patronen en dat ze zich nog verder terugtrekken. Wat zij wel nodig hebben is een welkome en veilige plek, die hen uitnodigt om van de bank af te komen en onder de mensen te zijn. Waar ze zichzelf (opnieuw) kunnen leren 'uitvinden' en waar ze anderen ontmoeten die in een vergelijkbare situatie zitten of zaten. Waar ze hun hoofd even kunnen parkeren om met hun handen bezig te zijn. Dit zijn een aantal ingrediënten die ervoor kunnen zorgen dat ze weer in beweging komen. Die hen een nieuw pad wijzen waardoor ze zich weer in de wereld kunnen begeven. Het werken in Ontdek- en Ontwikkelplekken biedt mensen een bedding om zelfstandig vanuit de liminal space hun weg weer te vinden. In deze Ontwikkelgids leggen we onze ervaringen met deze werkwijze vast zodat we anderen hiermee kunnen inspireren en kunnen ondersteunen bij het uitvoeren van Ontdek- en Ontwikkelplekken.

Zie voor meer informatie over het project Ontdek- en Ontwikkelplekken, dat we van september 2021 tot en met december 2022 hebben uitgevoerd, op [de projectpagina op onze website](#).

Voor wie is deze ontwikkelgids?

Deze ontwikkelgids is bedoeld voor iedereen die bereid is om zijn initiatief, project, organisatie of bedrijf open te stellen voor mensen die weer in beweging willen komen. Om binnen de werkzaamheden die daar uitgevoerd worden mensen een plek te geven weer een nieuw perspectief te ontdekken en te ontwikkelen, op hun eigen manier en in hun eigen tempo. Deze gids is ook bedoeld als inspiratie voor verwijzers, zoals (job)coaches, gemeenten, UWV, zorg- en welzijnsorganisaties en andere geïnteresseerden. Want hun medewerking en doorverwijzing is hard nodig om de werkwijze achter de Ontdek- en Ontwikkelplekken te laten slagen, zodat meer mensen de mogelijkheid krijgen weer in beweging te komen.

Waarom een ontwikkelgids?

We noemen deze gids niet voor niets een ontwikkelgids. Want de weg vinden in liminal space verloopt niet volgens een vaste route. Natuurlijk zijn er vaste elementen die belangrijk zijn. Maar in andere contexten zullen ongetwijfeld weer andere, nieuwe ervaringen worden opgedaan die ook van belang zijn. Deze gids blijft zich dus ontwikkelen, net als de deelnemers. De ervaringen van anderen die met de ontwikkelgids gaan werken, zullen we hier later ook in verwerken, als ze met ons gedeeld worden. We houden een actuele versie van de ontwikkelgids op onze website beschikbaar.

Leeswijzer

In deze gids lichten we de achtergrond en onze ervaringen met de Ontdek- en Ontwikkelplekken toe. Elk hoofdstuk vullen we aan met citaten uit interviews, linkjes naar meer informatie en inspirerende voorbeelden die buiten het project te vinden zijn.

Veel leesplezier.

HOOFDSTUK 1. ACHTERGROND ONTDEK- EN ONTWIKKELPLEKKEN

Coöperatie OngeEikt

Voordat we de achtergrond van het project toelichten stellen we onze coöperatie aan je voor. OngeEikt is een coöperatie waar ondernemers, kunstenaars, ambachtslieden en dienstverleners uit Assen en omgeving lid of vriend van kunnen worden. De naam OngeEikt betekent 'net even anders dan normaal', omdat we niet altijd op gebaande paden lopen.

Onze coöperatie richt zich op drie pijlers:

- samenwerken en van elkaar leren
- bijdragen aan duurzaamheid
- bevorderen van sociale inclusie.

Binnen deze laatste pijler voerden we dit project van de Ontdek- en Ontwikkelplekken uit.

Meer info: www.cooperatie-ongeeikt.nl

Behoeftte aan een veilige en welkome plek

Binnen OngeEikt signaleren we al langer dat er mensen zijn die niet volop mee kunnen doen aan onze samenleving. Zij hebben bijvoorbeeld te maken (gehad) met een burn-out, verlies, trauma, beperking, immigratie, ontslag of arbeidsongeschiktheid of een combinatie daarvan. Omdat het huidige aanbod niet is afgestemd op hun vraag en ze niet binnen de juiste diagnose en doelgroepenbepaling vallen, belanden ze tussen wal en schip. Het gevolg is dat zij zich niet gezien en gehoord voelen en hierdoor raken ze ontmoedigd. Hun vertrouwen in instanties is klein. Ze weten de juiste toegang niet goed te vinden of zien op tegen een volgende stap. Ze zijn al langere tijd voornamelijk aan huis gebonden, terwijl ze onder de mensen willen zijn, willen bijdragen en van betekenis zijn. Het netwerk waar ze op terug kunnen vallen is vaak klein. Kortom: ze bevinden zich al lange tijd in een liminal space, zonder uitzicht op een nieuw perspectief.

Ze hebben behoefte aan een veilige en welkome plek, waar ze regelmatig en vaak op vaste tijden naar toe kunnen. Waar mensen zijn die hen motiveren en begeleiden om in beweging te komen. Waar ze 'uit hun hoofd kunnen gaan' om te werken aan iets concreets, zonder dat ze hierbij druk ervaren. Waar ze kunnen leren om weer onder de mensen te zijn en met prikkels om te gaan. Waar ze rolmodellen zien; mensen die uit eenzelfde soort situatie komen en nu werken aan een nieuw perspectief. Waar ze anderen ontmoeten met vergelijkbare verhalen die hen ondersteunen. Kortom: er is behoefte aan een plek waar mensen mogen ontdekken en ontwikkelen.

Project Ontdek- en Ontwikkelplekken

Voor wie al enige tijd niet meer mee kan doen aan de samenleving is het vaak lastig om zelfstandig een volgende stap te zetten, in beweging te komen. Dan is de stap naar vrijwilligerswerk of betaald werk sowieso veel te groot om in een keer te maken. Om tot duurzame participatie te komen onderscheiden wij vijf fases die mensen meestal doorlopen. De een wat sneller dan de ander.

Fase 1 - Om te participeren moet je eerst in beweging komen. Weer onder de mensen zijn.

Fase 2 - Je ontdekt wat je verlangen is, waar je aan wilt werken of naar toe wilt werken.

Fase 3 - Je ontwikkelt je ontdekking; datgene wat je in de wereld wilt zetten.

Fase 4 - Je werkt meer gestructureerd aan je perspectief en de vaardigheden om mee te doen.

Fase 5 - De daadwerkelijke re-integratie en/of participatie.

Voor deze laatste fase zijn soms nieuwe vaardigheden of kennis nodig. Of gewoon uithoudingsvermogen om meerdere dagen per week bezig te zijn. Pas dan is de tijd rijp om actief te gaan participeren en re-integreren. In de bijlage op pag. 26 en verder staan deze fasen uitgebreider beschreven en toegelicht met behulp van een illustratie.

Mensen kunnen niet van de ene op de andere dag volop meedraaien binnen een organisatie. Daar is eerst iets anders voor nodig. Voor dat 'iets anders' ontwikkelden wij de Ontdek- en Ontwikkelplekken. Dat zijn welkome, creatieve en laagdrempelige plekken waar mensen mee kunnen doen op hun eigen manier en in hun eigen tempo. Door met onze ondernemers op te trekken en binnen onze organisatie mee te doen, werken deelnemers aan hun toekomstperspectief, zodat zij een vervolgstap in hun persoonlijke ontwikkeling kunnen zetten. Zo komen zij weer in beweging.

Meer informatie:

- We maakten dit [filmpje over de Ontdek- en Ontwikkelplekken](#) voordat het project van start ging.
- Alle documenten en interviews over de Ontdek- en Ontwikkelplekken hebben we samengebracht op onze website: <https://www.cooperatie-ongeeikt.nl/ontdek-en-ontwikkelplekken/>.

Financiering

OngeEikt kon het project van de Ontdek- en Ontwikkelplekken uitvoeren dankzij een bijdrage van de provincie Drenthe via de [Sociale Agenda](#). Daarnaast investeerden onze ondernemers er ook eigen uren in. Het project startte in september 2021 en we ronden het eind 2022 af.

Onderscheid ontdek- en ontwikkelplekken

Voordat we met het project startten vonden we het belangrijk een onderscheid tussen ontdekplekken en ontwikkelplekken te maken. In de praktijk voelde dit onderscheid soms wat kunstmatig. Daarom volgden we vooral het tempo en de wensen van elke individuele deelnemer. In een Ontdekplek nemen mensen deel die nog geen enkele richting of vraag hebben. Zij trekken kortdurend (gemiddeld een maand, met in totaal circa 8 uur begeleiding) met ons op. Zij onderzoeken wat hen tegenhoudt om in beweging te komen. Daarvoor moeten ze eerst tot rust komen en leren 'spelen' met allerlei soorten creatieve middelen.

Voor een Ontwikkelplek komen mensen in aanmerking die meer kennis hebben van hun situatie en die al een vraag hebben om aan te werken. Deze deelnemers ondersteunen we iets langer (gemiddeld 3 maanden, met in totaal circa 24 uur begeleiding). Ze worden uitgedaagd om nieuwe mogelijkheden te verkennen en van daaruit vervolgstappen te zetten.

Als je aan de slag gaat met deze doelgroep kun je natuurlijk je eigen naam aan de plekken die je biedt geven. Het woord ontwikkelplek dekt wel de hele lading van maatwerk, het mogen ontdekken en ontwikkelen en zo in beweging komen.

De deelnemers

Ontwikkelplekken zijn bedoeld voor mensen die om wat voor reden zelf niet in beweging komen om mee te doen aan de samenleving. Dat kunnen zowel Nederlanders zijn als zogeheten Nieuwe Nederlanders. Het had voor ons een toegevoegde waarde om deze deelnemers samen op te laten trekken, om ook op deze manier te werken aan inclusie, een van de pijlers van OngeEikt.

In hoofdstuk 3 gaan we uitgebreid in op de deelnemers, hoe het werven verliep en wat de Ontdek- en Ontwikkelplekken hen heeft opgeleverd. Een uitgebreid [verslag over de activiteiten van Grenzeloos Actief](#) voor mensen uit het AZC staat op onze website.

Wederkerigheid

Een van de belangrijke uitgangspunten van onze coöperatie is wederkerigheid. Vanuit dat uitgangspunt delen onze leden, vrienden en vrijwilligers met elkaar hun kennis, ervaring en netwerk, helpen ze elkaar en denken ze met elkaar mee. Iemand doet iets voor een ander, en diegene doet daar weer wat voor terug. Bij de Ontdek- en Ontwikkelplekken pasten we ook wederkerigheid toe. Van elke deelnemer verwachten we iets terug. De één hielp mee tijdens een open huis, een ander deed mee aan het project Geluksvogels van de

coöperatie, waarvan de opbrengst voor een goed doel was, een aantal deelnemers werkte mee aan een interview over het project of hielp mee in de Kunst & Ambachtenwinkel van de coöperatie. Door wederkerigheid van de deelnemers te vragen creëerden we meer gelijkwaardigheid en ervaren deelnemers dat hun bijdrage ertoe doet en anderen helpt. Ze ontvangen niet alleen, maar geven ook iets terug. Daardoor leren we van elkaar. We doen het samen. En dat heeft een positieve invloed op de eigenwaarde van de deelnemers. Geef dus aandacht aan hoe je wederkerigheid in jouw organisatie wilt invullen met betrekking tot de ontwikkelplekken die je aanbiedt.

Uit het interview met Jolanda

'Het leuke van Suhela vind ik dat ze mij begeleidt, maar ze geeft me tegelijk een kijkje in haar keuken. Ze laat me bijvoorbeeld zelf de verslagen van onze sessies maken, zodat ik dat vast leer. Binnenkort ga ik zelf mensen begeleiden bij hun creatieve proces. Dat doe ik als wederdienst, net als het begeleiden van het wekelijkse open atelier bij OngeEikt. Ik vind het mooi om zo'n wederdienst te leveren, want uiteindelijk moeten we het allemaal met elkaar doen.' [Lees het complete interview met Jolanda.](#)

Creativiteit

Bij de Ontdek- en Ontwikkelplekken gaan alle deelnemers in mindere of meerdere mate bezig met creatieve middelen en technieken. Voor ons was dat een logische stap, omdat OngeEikt voornamelijk bestaat uit kunstenaars, creatieve makers en ambachtslieden. En vanwege deze samenstelling komen er vaker deelnemers met een creatieve achtergrond of behoeften op ons pad, ook zonder dat ze weten van de Ontdek- en Ontwikkelplekken.

Dat zijn echter niet de enige redenen waarom we veel met creativiteit werken. Veel mensen die zich bij ons meldden hadden namelijk ruime ervaring met coaching en therapie. En vaak bestond dat vooral uit praten en met het hoofd bezig zijn, terwijl creativiteit een zeer geschikte methode is waardoor mensen zichzelf beter of op een andere manier leren kennen. Iemand met bijvoorbeeld een te ver doorgevoerd perfectionisme kan hier mee leren omgaan door iets te maken zonder dat hij of zij een bepaald eindresultaat voor ogen heeft. Voor een ander is creatief bezig zijn een prettige manier om te ontspannen en even de dagelijkse sleur of zorgen te vergeten. Het aanboren van creativiteit kan iemand helpen om weer in beweging te komen. Creativiteit haalt je uit je hoofd en geeft je zicht op mogelijkheden. Het laat je zien wat je tegenhoudt om de volgende stap te zetten. Ook kan creativiteit je met anderen verbinden, door samen iets te maken.

Ons lid Suhela Pluijmers is beeldend kunstenaar, lichaamsgericht traumatherapeut en (familie)opsteller. Zij vertelt in [een interview](#) hoe ze in haar begeleiding creativiteit als rode draad gebruikt.

Wil je aan de slag met iets dergelijks als Ontdek- en Ontwikkelplekken, maar heeft jouw organisatie of bedrijf zelf geen mogelijkheden om creatieve middelen in te zetten? Vraag dan ondernemers of organisaties erbij die dit wel kunnen bieden. Of kijk of je andere middelen kunt inzetten waardoor mensen 'uit hun hoofd' gehaald kunnen worden. Denk bijvoorbeeld aan wandelen, fietsen, mindfulness of eenvoudige yogaoefeningen.

Inclusieve samenleving

Het project sluit aan bij de missie van coöperatie OngeEikt om bij te dragen aan een inclusieve samenleving. Een samenleving waarin iedereen mee kan doen en meetelt. Het uitgangspunt van een inclusieve samenleving is dat niet alles is ingericht volgens de norm van de meerderheid, maar dat de samenleving toegankelijk is voor iedereen. Onze huidige samenleving is meer ingericht volgens het medisch model, waarbij mensen die niet mee kunnen doen, om wat voor reden dan ook, geholpen moeten worden met aanpassingen, zodat ze aan de samenleving mee kunnen doen. Het sociale model van ondersteuning gaat ervan uit dat deze samenleving zo moet zijn ingericht dat de meeste mensen mee kunnen doen, zonder dat er voor hen aparte aanpassingen georganiseerd hoeven te worden.

Ons lid Helena Hartholt beschreef haar [visie op inclusie en inclusieve arbeid](#) in een document op onze website. Meer informatie over de [inclusieve samenleving en over het medische en het sociale model](#) kun je vinden op de website van Niets Over Ons Zonder Ons. Hier belichten ze vooral de situatie voor mensen met een fysieke beperking, maar de onderliggende principes gelden voor alle mensen die niet vanzelfsprekend mee kunnen doen.

Medisch model van ondersteuning

Sociaal model van ondersteuning

Niet mee kunnen doen zit in de persoon en is vooral een individueel probleem.	Niet mee kunnen doen zit in de samenleving en is vooral een sociaal probleem.
Verschillen in mogelijkheden van mensen zijn een tekortkoming/defect en bedreiging.	Verschillen in mogelijkheden van mensen zijn voordelen en een hulpbron voor iedereen.
Hulp is gebaseerd op zorg, diagnose, instelling georiënteerd en gericht op herstel. Ondersteuning wordt via vaste programma's en hulpprogramma's aangeboden.	Ondersteuning is gebaseerd op universele en menselijke behoeften, samenleving georiënteerd en gericht op kunnen participeren. Ondersteuning is zoveel mogelijk maatwerk.
Het aanbod bestaat uit speciale voorzieningen voor speciale doelgroepen.	Het aanbod bestaat uit reguliere en welkome voorzieningen waar iedereen gebruik van kan maken.
Aanbod van professionals: zij bepalen en hebben de regie in hoe de hulp georganiseerd wordt. Inwoners krijgen selectief toegang tot bepaald aanbod op grond van hun diagnose/situatie.	Inwoners en hun netwerk trekken samen op om antwoorden te vinden. Zij hebben samen waardevolle bijdragen en hebben de regie. Professionals zijn ondersteunend waar nodig.
Doelgroepen/labels/IQ zijn leidend voor aanbod en organisatie. Er wordt gewerkt vanuit standaardisatie.	Burgers en hun netwerk trekken samen op. Het vieren van diversiteit als verrijking van de samenleving is leidend.
Bureaucratie, regels en wat de systeemwereld heeft bepaald is leidend	Actief experimenteren en wat er in de leefwereld nodig is, is leidend
Taalgebruik dat uitsluit en stigmatiseert gebaseerd op aannames en standaardisaties, zoals patiënten, cliënten, autisten en verwarde personen.	Taalgebruik dat verwelkomt, inspireert en nieuwsgierig is. Dat aansluit bij het gewone taalgebruik.
Wij-zij denken: uitsluiting en tolerantie.	Wij allemaal denken: inclusie en samen optrekken.

Inclusief samenwerkingsconcept

Omdat het in een inclusieve samenleving gaat om het weghalen van barrières die diezelfde samenleving opgooit om volop mee te kunnen doen, ontwikkelden we een 'Inclusief Samenwerkingsconcept' dat in deze Ontwikkelgids handen en voeten krijgt. Met dit concept willen we andere organisaties inspireren en verleiden om mee te doen en hun organisatie open te stellen voor soortgelijke Ontdek- en Ontwikkelplekken. Niet alleen in Assen, maar ook in de rest van Drenthe of Noord-Nederland.

Tijdens de uitvoering van het project zochten we contact met een breed scala aan organisaties die ook willen bijdragen aan een inclusievere samenleving. (zie deze link naar het [Activiteitenverslag van de Ontdek- en Ontwikkelplekken](#) op onze website) Een deel van deze organisaties wil ook welkome plekken organiseren voor mensen om mee te doen. Andere organisaties hebben al een professionele opdracht om mensen te ondersteunen en zien de noodzaak van Ontdek- en Ontwikkelplekken in. We zijn met hen aan het onderzoeken hoe we kunnen samenwerken.

Een belemmering was het voor ons om een ingang te krijgen bij de formele organisaties rondom uitkeringen, zoals het UWV, de gemeente en haar uitvoeringsorganisaties. Deze organisaties onderkennen wel de behoefte van de doelgroep en de meerwaarde van de Ontdek- en Ontwikkelplekken, maar ze kunnen deze nog niet invoegen in hun eigen systematiek. Daarover zijn en blijven we in gesprek. Als je als organisatie ontwikkelplekken aanbiedt is het belangrijk dat je met deelnemers kijkt hoe achterliggende instanties betrokken kunnen worden in de trajecten die je aanbiedt.

HOOFDSTUK 2. BOUWEN AAN NIEUW PERSPECTIEF

Hoe kan iemand vanuit liminal space weer in beweging komen, op weg naar een nieuw perspectief? Binnen de Ontdek- en Ontwikkelplekken zijn grofweg vijf bouwstenen te onderscheiden die hieraan bijdragen. De nummering van de bouwstenen wekt misschien de indruk dat elke deelnemer begint bij nummer één en eindigt bij vijf, maar uit ervaring weten we dat het vaak niet zo werkt. De nummers staan er enkel voor de leesbaarheid. Ook is het niet zo dat een traject altijd uit vijf bouwstenen bestaat. Wij maakten bijvoorbeeld mee dat sommige mensen al tijdens de eerste kennismaking aanhaakten bij één van onze ondernemers om daar enkele creatieve producten te maken. Of ze draaiden een tijdje mee in de kaarsenmakerij. En waar een deel van de deelnemers na de intake startten met een ontdekkplek om daarna al vrij vlot aan de slag te gaan met enkele heel concrete vragen, waren andere deelnemers nog lang niet toe aan een ontwikkelplek. Dus in de praktijk zie je dat elk traject anders verloopt. En dat is logisch, want elke deelnemer en situatie is ook anders.

Belangrijk blijft dat je altijd uitgaat van ieders individuele behoefte en tempo. Maatwerk dus. Door mee te bewegen en de ander centraal te stellen, kan iedereen zijn eigen traject doorlopen. Zet je daarentegen te veel druk of probeer je iemand in een bepaalde richting te duwen, dan is de kans groot dat iemand voortijdig afhaakt.

Dit zijn de bouwstenen waaruit een traject kan bestaan:

1. Kennismaking
2. Verdere verkenning en intake
3. Zelfonderzoek en ontdekken
4. Oefenen en ontwikkelen
5. Nieuw perspectief en inbedding

Geen match

Voordat we de vijf bouwstenen toelichten; er zijn ook kaders nodig die bepalen wie je wel en niet kunt ondersteunen. Bij ons project was dit ons uitgangspunt: mensen met grote zorgvragen of die uitdagend gedrag vertonen of mensen met hele specifieke ondersteuningsvragen behoren niet tot de doelgroep die wij als organisatie kunnen bedienen. Wij zijn geen zorgorganisatie en verwijzen deze personen door naar organisaties die hen wel verder kunnen helpen.

1. Bouwsteen Kennismaking

Voor mensen die al enige tijd niet meer meedoen aan de samenleving is het belangrijk dat ze zich welkom voelen en terecht kunnen op laagdrempelige plekken die aan een aantal voorwaarden voldoen. Deze voorwaarden zijn belangrijk tijdens het hele proces van begeleiding en het is nodig om deze vanaf de eerste kennismaking volop in te zetten.

Kernvoorwaarden:

- Iemand echt welkom heten
- Iemand uitnodigen om zijn/haar verhaal te doen
- De tijd nemen om elkaar te leren kennen
- Aansluiten bij de ander (zelfregie en keuzevrijheid)
- Zo laagdrempelig mogelijk zijn, in alle opzichten
- Zoveel mogelijk rekening houden met een prikkelarme omgeving
- Het eigen tempo van iemand volgen
- Geen druk leggen op iemand

De kennismaking wordt dan ook gedaan door een begeleider die deze voorwaarden kent en kan toepassen. En het begint er allemaal mee met dat iemand zich welkom voelt. Dat is de basis om iemand uit te nodigen en de ruimte te geven om in beweging te komen. De locatie zelf is ook belangrijk. Het liefst past deze in het gewone leven, zoals een winkel, een werkruimte of in ieder geval een plek waar iedereen gewoon binnen kan lopen. Overigens kan het een uitdaging zijn om iemand uit te nodigen op een plek waar anderen komen, omdat dit voor een teveel aan prikkels kan zorgen. Het is belangrijk dat iemand dan de gelegenheid krijgt om zich terug te trekken zodra het teveel wordt, of manieren bedenkt om de prikkels te hanteren.

Geef bij de kennismaking iemand de ruimte om zijn of haar verhaal te doen en te vertellen wat hem of haar bezighoudt onder het genot van een kop koffie of thee met wat lekkers. Gewoon van mens tot mens. Laagdrempelig. Zonder formulieren of ingewikkelde vragen. Geef een rondleiding en vertel een inspirerend verhaal over je organisatie of bedrijf. Vertel wat je daar doet en wat je beweegt.

Vervolg

De stap om contact te leggen en langs te komen kan voor iemand al een ervaring op zich zijn. Zeker als diegene al langere tijd thuis is en maar een klein netwerk heeft. Dan heeft iemand tijd nodig om alle informatie te verwerken. Dus het is belangrijk om diegene niet meteen onder druk te zetten.

Wat telt is dat er een klik is bij de kennismaking. Dat is de basis voor een volgende stap. Geef tijd en ruimte zodat iemand kan wennen en bekijk vandaaruit wat de beste stap is. Vaak is dat een vervolgesprek. Dat kan zijn met een deelnemer die al bezig is, met een andere collega of een gesprek tijdens een activiteit. Soms is het beter dat iemand nog eens langskomt en gewoon aanwezig is om te ervaren hoe het is om onder de mensen te zijn of met prikkels om te gaan. Het kan ook voorkomen dat iemand gewoon mee gaat werken aan iets wat energie geeft en van daaruit bekijkt wat een volgende stap kan zijn. Door het open te laten en aan te sluiten bij wat de deelnemer zelf wil is de kans het grootst dat iemand in beweging komt.

Uit het interview met Liedeke

Liedeke van Spronsen vertelt over haar ervaring in het SML-kaarsenatelier: 'Als je iemand welkom wil heten hou dan de insteek laag en gericht op succes. Succes is iets heel persoonlijks. Voor de een is het een succes om acht uur per dag aan het werk te zijn. Voor de ander is het al een succes om aanwezig te zijn.'

[Lees het complete interview met Liedeke.](#)

Beginsituatie deelnemers

Hoewel de achtergronden van de deelnemers divers waren, hadden ze ook veel onderlinge overeenkomsten qua kenmerken of waar ze tegenaan liepen in het dagelijkse leven. Hieronder staan ze op een rij. Wat het vaakst genoemd werd, staat bovenaan. De kenmerken sluiten goed aan bij de genoemde voorwaarden op de vorige pagina om iemand welkom te heten.

- Snel overprikkeld zijn
- Depressieve gevoelens hebben en rouw
- Perfectionisme en andere patronen zitten in de weg
- Structuur missen, gebrek aan focus, moeilijk keuzes maken
- Klein of geen netwerk hebben en bang zijn voor isolement
- Last van burn-out en uitputting hebben
- Bagage van oude patronen hebben
- Onveiligheid in gezin en/of relatie ervaren
- Zich alleen voelen staan in conflict werkgever
- Stress voelen, bijvoorbeeld over moeten solliciteren
- Stress door onduidelijkheid of druk vanuit instanties voelen
- Confrontaties vermijden, snel terugtrekken en onzeker voelen
- Last van emoties die snel opkomen en overspoelen

Veel deelnemers hadden in de beginsituatie moeite met basisvaardigheden zoals nee kunnen zeggen, grenzen aangeven, opkomen voor zichzelf, boos durven worden en hulp vragen. En ze hadden hun eigen patronen niet altijd in beeld, waardoor het ze niet lukte om deze te doorbreken. Bij een burn-out leidt dit er dan bijvoorbeeld toe dat iemand onvoldoende ontspanning neemt en geen nee zegt, waardoor diegene op den duur opnieuw in een burn-out terecht komt.

Inspirerend voorbeeld

De voorwaarden om iemand echt welkom te heten sluiten goed aan bij de presentietheorie ontwikkeld door Andries Baart. In de presentietheorie stel je niet jezelf centraal, maar degene die jij ondersteunt.

Enkele kenmerken van deze theorie zijn:

- Je werkt vanuit de relatie.
- Je kijkt zo open en onbevangen mogelijk naar de ander.
- Je sluit aan bij en stemt af op wat de ander aandraagt en wat hem of haar bezig blijkt te houden.
- Je past je tempo aan dat van de ander aan.
- Je werkt niet uitsluitend op je routine ('Zo doe ik het altijd!' of: 'Zo doen wij het hier!')
- Je bent niet alleen aanspreekbaar op één type vraag of probleem.
- Je neemt geen afstand van het onverbeterlijke bij de ander.
- Je verlaat de ander niet.

Meer informatie: <https://www.presentie.nl/algemeen/wat-is-presentie/>

2. Bouwsteen Verdere verkenning en intake

Neem de tijd

Na de eerste kennismaking is er van beide kanten even tijd en ruimte nodig om te ontdekken of je met elkaar verder wilt. Vaak moet de potentiële deelnemer eerst alle informatie en indrukken verwerken. Als organisatie moet je soms ook even intern overleggen of deze persoon past bij wat je te bieden hebt. Het initiatief voor een volgende stap laten we bewust bij de deelnemer. De beweging moet van hem of haar komen want zo behoudt iemand zijn eigen regie en weet je zeker dat diegene dit zelf wil – of juist niet. Sommige mensen haken af of laten niets meer van zich horen. Dat hoort er soms bij en dat is oké.

Intake

Als beiden verder willen, is de tijd rijp voor een intake. De term 'intake' klinkt misschien bureaucratisch en je komt deze natuurlijk ook tegen in het medische taalgebruik. Onze intake is echter minder zakelijk. We vragen niemand formulieren in te vullen, want we weten dat dat vaak meteen druk oplevert. We willen van mens tot mens kennismaken. Wel is het belangrijk om met elkaar een gesprek te voeren volgens een vaste leidraad, zodat je een goed beeld krijgt van iemands situatie en diens behoeften. Dan ligt er een basis om met elkaar de mogelijkheden en de verwachtingen te bespreken. Hierbij is het belangrijk dat het gesprek in een ontspannen sfeer plaatsvindt, waarbij de behoeften en het tempo van de potentiële deelnemer centraal staan.

Bij OngeEikt gebeurt de intake door twee leden, collega's waarvan we denken dat ze passen bij deze deelnemer. We doen dat bewust met twee collega's om zo elkaars perspectief aan te vullen en naderhand te kunnen overleggen over wat we wel of niet kunnen en willen aanbieden.

Wel of geen match

Bij de intake onderzoeken we samen waar de behoefte ligt en of we er een 'win-win' van kunnen maken. Kunnen we bieden wat de potentiële deelnemer nodig heeft en kan diegene bijdragen aan onze organisatie? Past de

deelnemer bij wat wij doen en willen zijn? Dat is natuurlijk belangrijk, want we willen samen optrekken. En zoals we al eerder aan gaven speelt wederkerigheid hierbij een belangrijke rol. Doordat een deelnemer iets terug kan doen wordt de verhouding gelijkwaardiger en voelt de deelnemer dat hij of zij ertoe doet.

Soms merken we dat mensen beter op hun plek zijn als vrijwilliger of bij een organisatie uit ons netwerk. In dat geval helpen we ze om hiermee in contact te komen.

Vragen die we bij de intake stellen

Om een goed beeld te krijgen van iemands situatie en behoeften, stelden we onder andere deze vragen tijdens de intake:

- Wat wil je over jezelf vertellen?
- Wat is je verlangen?
- Wat heb je daarvoor van ons nodig?
- Wat wil je de komende tijd ontwikkelen?
- Wat is je (werk)ervaring en opleiding?
- Wat zijn je sterke kanten en valkuilen?
- Waar moeten we rekening mee houden?
- Wat moeten we nog van je weten?
- Wat wil je van ons weten?

Ook bij deze eerste verkenning blijven uitgangspunten zoals welkom zijn, aansluiten bij de ander en elkaar leren kennen heel belangrijk.

Uit een interview met Suhela Pluijmers

Suhela vertelt over hoe ze met nieuwe deelnemers kennismakt: 'In dit eerste gesprek is het belangrijk dat ik luister naar wat de deelnemer vertelt. Ik luister tussen de regels door en observeer de non-verbale signalen. Af en toe vraag ik de deelnemer om stil te staan bij wat deze op dat moment ervaart. Ik let op woordgebruik, zoals 'altijd' 'nooit' en 'moeten' en ik vraag verduidelijking als iemand iets zegt dat voor mij vaag blijft. Zoals 'In mijn kracht staan.' Wat bedoel je hiermee? Ik vertel wat over mijzelf en vraag of ze iets willen weten over mij als persoon en over mijn ervaringen. In mijn manier van werken is de relatie van groot belang.'

Wat is je verlangen?

Een belangrijk onderdeel van de intake is dat mensen weer stilstaan bij hun verlangen. Vaak zit dat al jaren diep weggestopt. En dat kan pas tevoorschijn komen als ze zich welkom voelen en er een vertrouwensband is met de begeleider. Gevraagd naar wat hun verlangen is komen er antwoorden die deelnemers richting geven om in beweging te komen. Dit is wat deelnemers bij de intake als hun verlangen benoemden:

- Dat ik weer zelfstandig kan zijn, fijn werk kan vinden. Meedoen in de wereld zonder overweldigd te worden.
- Op mezelf gaan wonen en mijn netwerk uitbreiden.
- De wereld laten zien wie ik werkelijk ben: speels, blij en vrij als vroeger, als een kind.
- Eigen bedrijf starten als creatief begeleider. Werken met jongeren en mensen. Mijn eigen creatieve vermogens ontplooiën en durven vertrouwen op mijn intuïtieve vaardigheden.
- Mensen begeleiden door dingen te doen met mijn handen, creatieve dingen.
- Richting geven aan wat ik wil doen. Mijzelf ontwikkelen. Van kunst mijn werk maken. Maatschappelijk meer betekenen.
- Stok achter de deur hebben. Niet weer stoppen met iets, maar het afmaken.
- In creativiteit laten zien wie ik werkelijk ben, wat er in me leeft.
- Werk doen waar ik me goed bij voel, vanuit mijn hart en inspiratie.

- Werken aan een product dat betekenis heeft, waar ik iets aan heb.
- Met maatschappelijk belang en sociale onderwerpen bezig zijn.
- Mijn manier van creatief werken vinden, waar ik blij van word en meer energie en zelfvertrouwen door krijg.
- Mijn gedachten leren loslaten en makkelijker beginnen met wat op papier te zetten.

Inspirerend voorbeeld rond 'verlangen'

Een mooie tool om te werken aan je verlangen is Persoonlijke Toekomstplanning. FLOOR Jongerencoaching gebruikt deze tool om jongeren weer op weg te helpen.

Persoonlijke Toekomstplanning is een positieve, beeldende manier om aan de slag te gaan met vragen als: Wie ben ik? Wat wil ik? Hoe kan ik dat organiseren? En wie kan mij hierbij helpen? FLOOR kijkt daarbij breed. Een toekomstplan kan gaan over werk, sociale relaties, leren, zelfstandigheid, persoonlijke ontwikkeling en/of vrije tijd. Alle levensgebieden hebben namelijk invloed op elkaar. De jongere bepaalt zelf waaraan hij of zij wil werken. FLOOR heeft ervaren dat het niet zoveel uitmaakt welke insteek je kiest. Het gaat erom te ontdekken hoe je in beweging kunt komen in de richting die jij wilt. Het ontwikkelen van eigen regie en eigen kracht.

Meer informatie: <https://floorjongerencoaching.nl/toekomstplanning/>.

3. Bouwsteen Zelfonderzoek en ontdekken

Om in beweging te komen is het nodig dat iemand eerst zijn vraag of verlangen ontdekt. Als die vraag of dat verlangen tijdens de intake nog niet helder is bieden we een Ontdekplek aan. Iemand kan dan een korte periode en in een uitnodigende en veilige omgeving op ontdekking gaan. We stimuleren deelnemers om te onderzoeken wat er in hen leeft. Vragen als: *'Wat kan ik goed? Wat zou ik willen leren maar zie ik tegenop? Wat belemmert me? Waar word ik blij van?'* komen hierbij aan bod. Bij veel mensen moet eerst de druk eraf; niet presteren maar de ruimte krijgen om al spelend met al dan niet creatieve middelen, wandelen, schrijven of gewoon meedoen te ontdekken wat er in hen leeft. Weer vertrouwen krijgen. Dat doen ze op hun eigen manier en in hun eigen tempo. Om zo tot een vraag te komen. Soms is dat genoeg voor mensen om zelf weer richting te kunnen geven aan hun eigen route.

Deelnemers zijn eigenaar over hun eigen ontdektraject en krijgen support waar nodig. Zelfregie is hierbij belangrijk. Oftewel: de deelnemer maakt zelf keuzes. De begeleider kan hierbij ondersteunen door de vraag achter de vraag helder te krijgen en door iemand te stimuleren zelf vaardigheden op te bouwen.

Onze ondernemers begeleiden hen alleen of soms met meerdere collega's op verschillende momenten, afhankelijk van wat de deelnemer wil ontdekken. Het is ook mogelijk dat deelnemers met elkaar samenwerken, onder begeleiding van een ondernemer. Want iedereen kan iets inbrengen waar anderen weer van kunnen leren. Op die manier leren we met elkaar en ontstaat er een veilige ruimte om te oefenen. We doen dat overigens pas als alle deelnemers daarmee akkoord zijn. Als het nodig is kunnen er uitstapjes naar individuele sessies met ondernemers of anderen in de organisatie gemaakt worden. Zo is één van onze ondernemers ook traumatherapeut en zij kon daardoor sommige deelnemers naast hun ontwikkeltraject ook korte therapie sessies aanbieden. Andere deelnemers hadden bijvoorbeeld de behoefte om een-op-een met keramiek bezig te zijn.

Uit het interview met Geke en Liesbeth

Liesbeth: 'Bij zelfregie ben je baas over je eigen leven. Je maakt zelf je beslissingen, dat is de kern. En je neemt hier ook verantwoordelijkheid voor. Dat kun je doen met ondersteuning. Want als je iets niet weet, dan kun je natuurlijk je eigen netwerk inschakelen. Zelfregie betekent namelijk niet dat je het allemaal alleen hoeft te doen.'

[Lees het complete interview met Geke en Liesbeth.](#)

Ontdekplekken in de praktijk

Waar gingen deelnemers in de ontdekplekken mee aan de slag? Dit is een opsomming van wat zij hierbij zoal noemden.

- Creativiteit helpt me om op een ontspannen manier mijn vaardigheden te vergroten.
- Spelen met creatief materiaal helpt me om op een indirecte manier contact te maken met zaken die in de weg staan.
- Het borduren weer oppakken omdat ik dat als kind deed.
- Vrouwelijkheid verbeelden met behulp van keramiek, mijzelf zichtbaar maken en zijn zonder oordeel.
- Het verschil tussen kunstenaar en grafisch vormgever voelen door te spelen met creatieve middelen.
- De vrije uiting van mijzelf weer ontdekken. Dit roept vragen bij me op. Mag ik wel kunstenaar zijn? Is het een beroep? Spelen is verloren tijd. Tegelijk is het belangrijk.
- Oefenen om aanwezig te zijn.

Inspirerend voorbeeld rond zelfonderzoek en ontdekken

Een mooi initiatief dat jongeren stimuleert tot zelfonderzoek en hen daar de veilige plek voor biedt is Jimmy's. Dat is een talenten broedplaats en als het nodig is een makkelijke stap naar hulp. Dankzij Jimmy's krijgen jongeren een beter netwerk, meer zelfvertrouwen, grotere zelfredzaamheid en een grotere kans op werk. Jimmy's is er voor alle jongeren tussen de 12 en 27 jaar en is actief in steeds meer gemeenten.

Het boek 'Anders Kijken naar jongeren' gaat over de achtergrond van Jimmy's: <https://uptous.nl/boek/>.

Uit het interview met Kirsten en Suhela

"Het laten ontstaan van iets vind ik een plezierige manier van werken," vertelt Suhela. "Het gaat niet over iets maken, maar om het proces. Je maakt gebruik van wat er in je speelt om die kunstenaar in je zich bloot te laten geven. Ik help mensen om zich creatief te kunnen ontwikkelen." "En daar ben ik je dankbaar voor", reageert Kirsten.

[Lees het complete interview met Kirsten en Suhela.](#)

4. Bouwsteen Oefenen en ontwikkelen

Is iemands vraag of verlangen meer helder dan kan diegene daarmee aan de slag in een Ontwikkelplek. Er is ruimte en tijd om aan die vraag en dat verlangen te werken en zelfonderzoek te doen, om zo een volgende stap in zijn of haar ontwikkeling te maken. Hoe die stap eruitziet en of die groot of klein is weten we niet van tevoren. We weten wel dat het gaat om een stap die je in beweging brengt en die je meer zicht geeft op je toekomstperspectief, passend bij je droom en/of verlangen. Welke stap dat is hangt van de persoon in kwestie af. Ook binnen de ontwikkelplekken werken deelnemers binnen een welkome en creatieve omgeving, zonder druk. Op hun eigen manier en in hun eigen tempo onderzoeken ze de mogelijkheden en de verschillende perspectieven, valkuilen en oude patronen.

Centraal staan de vragen: 'Wat kan ik? Hoe wil ik van betekenis zijn? Hoe ziet mijn bijdrage eruit? Wat moet er als eerste gebeuren?' Zo maken ze zelf een volgende stap in hun ontwikkeling. Ze voeren eigen regie over hun ontwikkeltraject en krijgen support waar nodig. Bij de ontwikkelplekken gaat het altijd om maatwerk. Vaak werken deelnemers met verschillende creatieve middelen, afhankelijk van hun interesse. Ook is het mogelijk om aan te sluiten bij de verschillende werkerreinen en/of het ondernemerschap van betrokkenen in de organisatie.

Wat wilden de deelnemers in algemene zin ontwikkelen?

- Herontdekken van mijn eigen manier van creatief werken en hier blijer van worden.
- Meer energie en zelfvertrouwen krijgen.
- Leren storende gedachten los te laten en gewoon beginnen zodat het creatieve proces kan lopen.
- Lichaamsbewustzijn ontwikkelen.
- Stappen zetten en oefenen hoe ik me als creatief begeleider neer kan zetten, en mijn bedrijf kan ontwikkelen. Zicht krijgen op wat me blokkeert om die stap te zetten.
- Vertrouwen opbouwen tijdens het traject.
- Leren om minder perfectionistisch te zijn.
- Zelfvertrouwen opbouwen en uitdagingen aangaan.
- Leren doorgaan, niet aldoor stoppen. Ik heb een stok achter de deur nodig.
- Opruimen van mijn huis. Weer mijn zaken op orde krijgen.
- Ondernemerschap ontwikkelen.
- Werk maken om mensen te motiveren en activeren en hen een stapje verder te helpen.
- Onderzoeken wat ik kan qua energie en grenzen.
- Wat kan er qua belastbaarheid, open veld van mogelijkheden, welke kant zal ik opgaan.
- Waar word ik blij van en hoe maak ik daar keuzes in.
- Vrij leren schilderen, ontdekken focus en een goede daginvulling hebben.
- Gelijkgestemden vinden en bij hen mezelf kunnen zijn.

Wat wilden de deelnemers qua creativiteit ontwikkelen?

- Leren werken vanuit eigen inspiratie.
- Creativiteit ontwikkelen en ruimte maken om naast werk ook creatief bezig te zijn.
- Mijn ritme vinden en eigen projecten starten.
- Kunstwerk maken waarin uitgedrukt wordt wat er in me leeft.
- Verschillende technieken leren.
- Ik wil oefenen met creatief werken door het zelf te ondergaan en tegelijkertijd oefenen met cliënten en creatief werken.
- Eigen manier van creatief zijn invullen, naast tekenen met eigen stijl.
- Ik wil ook schilderen, borduren, kleien.
- Nieuwe dingen leren: schilderen, keramiek, kaarsen maken.
- Wat ik niet afmaak creatief kijken wat ik ermee kan.
- Meer met keramiek werken. Gebruiksvoorwerpen leren maken.
- Verkennend bezig zijn met verschillende creatieve middelen.

Wat wilden de deelnemers ontwikkelen om weer bij de samenleving aan te sluiten?

- Meer contacten buiten mijn gezin van herkomst opbouwen.
- Spannend om weer op mezelf te gaan wonen. Ik ben bang voor isolatie, eenzaamheid. Wil sociaal meer meedoen. Netwerk vergroten, meer openheid en meer contact met mensen.
- Meer sociale contacten. Iets houdt me tegen: angst en ervaringen uit mijn jeugd.
- Hoe verhoud ik me tot Nederlanders en vooral mannen? Wil leren me vrijer te gedragen en contact te hebben.
- Was teleurgesteld in vriendschappen. Voelde me in de steek gelaten. Ik zoek een klein netwerk dat past bij mijn leeftijd en levenservaring.
- Bijdragen, iets doen waar de ander wat aan heeft.

Ontwikkelplekken in de praktijk

Hieronder staan uitspraken van deelnemers in een ontwikkelplek over hun situatie en over de vragen waar ze mee aan de slag gingen.

- Door lange tijd niets te doen leefde ik veel in mijn hoofd. Ik heb altijd onder grote druk geleefd om te presteren. Creativiteit haalt me daaruit en leert me ernaar te kijken.
- Als ik met verschillende projecten bezig ben die ik allemaal perfect wil doen word ik overweldigd. Daardoor is de boog altijd gespannen. De lat is erg hoog. Daar wil ik aan werken.
- Vaak beweeg ik direct mee met de ander en zijn/haar behoeften. Dat is een patroon dat me belemmert.
- Hoe ga ik om met de stress om contact te maken met mijn ongemak, als ik contact heb met anderen?
- Ik voel een gat tussen hoofd en lijf, tussen denken en voelen. Het is of het een of het ander. Moeilijk te combineren. Hoe kan het er allebei zijn?
- Ik heb last van de stress voor het solliciteren en voel de druk van de samenleving en mijn omgeving. Hoe kan ik mijn eigen spoor vasthouden?
- Als ik contact maak met anderen, bijvoorbeeld in een netwerkevent, word ik overspoeld. Mijn hoofd blijft dan zeggen wat ik allemaal anders had moeten doen. Alles om mijn ongemak maar niet te voelen.
- Ik wil werk doen waar ik me goed bij voel, dat ik iets doe vanuit mijn hart. Iets waar ik om geef.
- Ik heb angst voor eenzaamheid. Niet uitgenodigd worden. Er niet bij horen. Het gevoel hebben niet in het goede hokje te passen. Ik verlang naar erbij horen en tegelijkertijd wil ik het niet. Hoe lastig dat is wil ik onderzoeken via creatief werk.
- Als ik uitspreek wat ik werkelijk wil dan komt er steeds een ja-maar. Een ja-maar betekent eigenlijk nee. Dat is lastig. Ik kom steeds meer tot de ontdekking wat mijn patroon is en hoe dat mij bij mijzelf weghoudt.
- Artistiek gezien maak ik echt contact met mijn eigenheid. Zo wordt voorzichtig helder waar het mij ten diepste om gaat.
- Ik merk dat ik veel meer mijn frustratie laat zien. Ik kan het over 'negatieve' thema's hebben zoals boosheid of jaloezie. Het doet me goed om dit te kunnen delen met anderen.

Uit het interview met Jantien

Ze heeft nu een soort tweejarenplan, waarbij ze wil kijken of het potentie heeft om zelfstandig kunstenaar te worden. (...) Ik zal niet meteen rijk worden door keramiek of kunst te maken. Wel kan ik nu een bijdrage leveren. Ergens serieus mee bezig zijn. Ik zoek naar een balans tussen wat ik wil en wat ik kan. Soms wil ik veel meer dan ik kan. Dat heb ik nu iets meer geleerd. Ik moet geduld hebben. Niet alles tegelijk willen.'

[Lees het complete interview met Jantien.](#)

Inspirerend voorbeeld

Om weer in beweging te kunnen komen is het belangrijk dat je je horizon verbreedt en niet vasthoudt aan de persoon, het werk en de rol die je tot nu toe hebt gehad. Daarom is de theorie van Sociale Rol Versterking zo interessant. De hele dag door hebben we allerlei rollen. Je bent collega, chauffeur, huishouder, diervorzorger en dan weer ben je opvoeder, krantenlezer, muzikmaker, kok, feestganger of sporter. Maar niet iedereen heeft gewaardeerde rollen die getuigen van een 'rijk' leven. Sociale Rol Versterking (SRV), is een krachtige denk- en werkwijze om het gewone leven te versterken en te verrijken. SRV is gebaseerd op het gedachtegoed van Wolf Wolfensberger, die zegt dat verschillende sociaal gewaardeerde rollen onontbeerlijk zijn voor het hebben van een goed leven.

Meer lezen: www.socialerolversterking.nl

5. Bouwsteen Nieuw perspectief en inbedding

Na afronding van het ontwikkeltraject is er iets veranderd aan het perspectief van de deelnemer. Deze krijgt meer zicht op: ‘wat wil ik echt?’, ‘wat houdt me tegen?’ en ‘wat motiveert me?’ De vraag of verlangen is concreter geworden. Patronen zijn ontdekt en er is aan gewerkt om er anders mee om te gaan. Deelnemers hebben kleinere en grotere stappen genomen om het nieuwe perspectief dichterbij te brengen in hun dagelijkse leven. Ze hebben beter zicht op het pad naar de toekomst en weten beter wat er moet gebeuren en wie hen daarbij kan ondersteunen. En ze voelen zich gesteund door onze community. Vaak verbinden ze zich op het einde van het ontwikkeltraject meer met andere leden en deelnemers binnen OngeEikt. Daardoor staan de netwerken van onze leden en vrienden ook ter beschikking van de deelnemers.

Eindgesprekken

Met alle deelnemers aan de ontwikkelplekken worden eindgesprekken gevoerd, waarin we kijken wat ze geleerd hebben. Hoe zijn ze weer in beweging gekomen. En welke volgende stap willen ze na het afronden van hun ontwikkeltraject maken. Bij de één ging het om een rol binnen OngeEikt ontwikkelen, bijvoorbeeld als vrijwilliger om een project rondom het maken van Geluksvogeltjes te organiseren. Een ander ging het creatief inloopatelier organiseren en zorgde dat onze ontmoetingsplek, de Eikplaats goed ingericht was. Een volgende deelnemer is zich gaan oriënteren of zij ook wilde gaan begeleiden en kon hiermee oefenen. Bij anderen hebben we onze netwerken beschikbaar gesteld en uitgenodigd om deelnemers richting opleiding, werk of vrijwilligerswerk weer meer perspectief te geven.

Portfolio's

We vragen deelnemers om van hun proces een portfolio te maken. Hoe deze portfolio eruitziet, mogen ze zelf bepalen. De portfolio's laten zien welke creatieve ontwikkeling mensen hebben doorgemaakt. Eén persoon organiseerde een tentoonstelling met eigen werk en nodigde mensen uit om dit met haar te bekijken. Iemand anders maakte een boek waarin haar werk en proces zichtbaar werd. Een volgende deelnemer wilde haar voortgang wel delen met de begeleider, maar niet met anderen.

De meeste deelnemers maakten creatief werk om hun proces zichtbaar te maken. Van dat werk hebben zij als afronding van dit project met elkaar de expositie ‘In Beweging’ georganiseerd. Door hun eigen proces te vertalen voor anderen en door samen te werken aan de expositie was dit voor hen, en ook voor ons, een mooie verdieping in hun leerproces om zichtbaar te worden.

Inspirerend voorbeeld over werken aan je perspectief

Het boek Creatieve loopbaanplanning van Studio Mattias is een mooie tool om je perspectief meer handen en voeten te geven. Haast terloops stimuleert het boek je om via visualisaties, meditaties en verrassende creatieve oefeningen te ontdekken waar je enthousiast van wordt. En om anders om te gaan met belemmerende gedachten en andere obstakels die je van huis uit hebt meegekregen. Het bonusboek Werken met het essentieprogramma helpt je om de essentie van je verlangens te vinden. Daardoor kun je meer richting geven aan je leven en worden wie je in essentie bent.

Meer informatie: <https://studiomattias.nl/>

Vangnet en springplank

Uit de verhalen van de deelnemers blijkt een grote kloof tussen minder of niet mee kunnen doen en de stap naar participatie in de vorm van vrijwilligerswerk of betaald werk dat past bij hun verlangen. Die stap is niet zomaar gemaakt, anders hadden ze dat al eerder gedaan. Ze zijn al vaker teleurgesteld in de stappen die ze gezet hebben. Daarnaast moeten ze vaak vechten tegen instanties die niet de ondersteuning bieden die ze zouden moeten geven en/of beloven. Organisaties die niet meewerken, lange tijd niks van zich laten horen, mensen ontmoedigen, in een hokje proberen te stoppen waar ze nu juist op stukgelopen zijn of veel te veel onder druk zetten. Als je al een tijd minder of niet participeert is de route van ‘bank naar meedoen’ geen geplaveid pad. Als je perspectief weer

opgehelderd is en je meer weet over wat je wel of niet wilt en wat je wel of niet kunt, en welke voorwaarden daarvoor belangrijk zijn, is het tijd om je verlangen in de wereld vorm te gaan geven. Daarvoor is het nodig dat je op kleine of grotere manieren je perspectief in de praktijk brengt, ook tijdens je ontwikkeltraject. Je komt dan in contact met nieuwe netwerken, contexten en mensen die passen bij je perspectief. Hiervoor zijn anderen nodig die je verder kunnen helpen. Je kunt bijvoorbeeld nieuwe contexten verkennen door een dag mee te lopen met iemand in een werksetting die je wenst. Of door netwerkgesprekken te voeren, een training te volgen of tips te krijgen die je verder helpen.

Deze stap helpt mensen om te weten op welke manier ze willen bijdragen of waar en hoe ze willen participeren. Ze weten welke talenten ze hebben en welke valkuilen ze onderweg tegen kunnen komen. Ze bouwen hun contacten en netwerken uit. Ze weten wie ze nodig hebben om (on)betaald werk te kunnen gaan doen. Ze gaan er alleen of samen met anderen op uit. Hun focus is gericht op waar ze vanuit hun talenten en mogelijkheden aan willen en kunnen bijdragen. Ze weten wat ze hiervoor nog kunnen ontwikkelen en leren. En wat voor hen belangrijk is om te kunnen participeren. Vragen die centraal staan zijn: 'Waar kan ik mij inzetten, waar kan ik bijdragen?' 'Hoe kan ik bijdragen?' En wat heb ik nodig om succesvol te kunnen zijn?

Om deze stappen te ondernemen is het handig om dat vanuit een vertrouwde plek te blijven doen. Die kan namelijk als vangnet en springplank functioneren, zodat je in alle vertrouwen volgende stappen kunt zetten. Dat vraagt nazorg van de organisatie. Ook dat is maatwerk. Soms is het voldoende om te weten dat iemand altijd nog even kan bellen. Voor een ander is een regelmatig terugkom-moment handig. Weer anderen zijn onderdeel geworden van onze community door vriend of lid van OngeEikt te worden.

Uit het interview met Sala

'Toen ik op mijn zwakst was, vond ik deze plek waar ik het gelukkigst ben. Als je verdwaald bent en je laat het allemaal los, verwacht dan het onverwachte. Na verloop van tijd leerde ik mezelf kennen. Ik wist niet dat dat ging gebeuren. Ik ben meer ontspannen. Ik vertrouw nieuwe mensen. Ze stellen me gerust en genieten van mijn gezelschap. Ik ken niet mijn hele reis, maar ik geniet nu van elke dag.'

[Lees het complete interview met Sala.](#)

Perspectief verkennen

- Hieronder staat hoe onze deelnemers hun perspectief hebben verkend, mede door acties en via het netwerk van onze ondernemers.
- Een deelnemer (Nieuwe Nederlander) die arts is kennis laten maken met een huisarts in Assen, een vrouw van dezelfde leeftijd. Zij liep een dag mee in een huisartspraktijk om te ontdekken of dit vak wat voor haar is.
- Een deelnemer in contact gebracht met FLOOR Jongerencoaching omdat zij met jongeren wil werken en haar coachingskwaliteiten wil ontwikkelen
- Een deelnemer een rol gegeven als begeleider binnen het project.
- Een deelnemer in contact gebracht met een netwerkcontact binnen Public Health. Via dit netwerk kreeg de deelnemer een baan als onderzoeker.
- Via onze netwerken kreeg een deelnemer een baan als pedagogisch medewerker.
- Contact gelegd voor deelnemer (Nieuwe Nederlander) met iemand in vergelijkbaar beroep in Nederland.
- Een deelnemer laten exposeren in onze Eikplaats om in haar rol als kunstenaar te kunnen groeien.
- Een deelnemer in contact gebracht met Scouting (voor hoogbegaafde mensen met autisme).
- Een deelnemer in contact gebracht met iemand die schildercursussen geeft, om deze kant van haar creativiteit verder te ontwikkelen.
- Een deelnemer aan het project Geluksvogeltjes laten werken.
- Voor een deelnemer een oproep gedaan voor kralen en kettingen op social media zodat ze sieraden kon maken en deze kon verkopen in de winkel.
- Twee deelnemers werden vrijwilliger in Kunst & Ambachtenwinkel van OngeEikt.

HOOFDSTUK 3. DEELNEMERS

De Ontdek- en Ontwikkelplekken van OngeEikt telden in zo'n 1,5 jaar tijd in totaal 20 deelnemers en een groep van wisselende Nieuwe Nederlanders. We hadden voor meer deelnemers kunnen kiezen, want er was voldoende animo. Omdat we kwaliteit belangrijker vonden dan kwantiteit, kozen we voor een rustige opbouw met minder deelnemers. Dat bood ook de garantie dat elke deelnemer voldoende begeleiding zou krijgen. Kijk in je eigen organisatie wat voor jullie de beste omvang is. Dat hangt ook af van het aantal begeleiders dat beschikbaar is en wat de organisatie kan dragen.

Als je een laagdrempelige en welkome plek of organisatie hebt en je maakt bekend dat je gaat werken met Ontdek- en Ontwikkelplekken, dan is onze ervaring dat je niet veel aan werving hoeft te doen. Mensen die geen toegang vinden binnen formele ondersteuningsorganisaties, weten je wel te vinden. Wel is het handig om die formele ondersteuningsorganisaties te informeren over de mogelijkheden die je biedt.

Mensen kwamen bij ons binnenlopen omdat OngeEikt hun interesse had gewekt, ze er anderen over hoorden praten, in de krant of op social media over ons lazen of de vrijwilligersvacature bij het Vrijwilligers Informatie Punt hadden gezien. Een paar mensen gaven aan: 'Ik kom hier wat doen. Ik weet nog niet wat, maar ik voel me hier thuis'. Veel mensen hadden al iets met creativiteit en wilden daar iets mee doen. En die creativiteit bleek in de praktijk een goede motor om mensen in beweging te brengen.

Hou er rekening mee dat mensen vaak eerst met een andere vraag binnenkomen. Zodra ze ontdekken dat de omgeving van de organisatie of de persoon iemand welkom heet, kan het echte gesprek ontstaan. Hou er ook rekening mee dat er deelnemers zijn die in het begin graag een-op-een werken op een vaste plek met een vaste persoon. Soms zelfs in een vaste ruimte, waar niet te veel anderen komen. Anderen willen liever in een groepje werken. Het is mooi als je beide mogelijkheden kunt bieden en zo maatwerk kunt leveren.

Individuele impact

Hoewel het aantal deelnemers niet groot was, de impact voor iedere deelnemer afzonderlijk was des te groter. Veel deelnemers maakten grote veranderingen door en zetten stappen die eerder niet mogelijk leken. Hoewel ze enkele gemeenschappelijke kenmerken hadden, was ieders verhaal uniek. En dus was ook de behoefte van iedere deelnemer weer anders.

We interviewden zeven deelnemers over hun ervaringen binnen een Ontdek- of Ontwikkelplek. Deze interviews staan allemaal op de website van OngeEikt.

- Kirsten maakte een expositie van het werk dat zij tijdens haar traject creëerde. Samen met begeleider Suhela vertelt ze hoe ze leert om haar creativiteit en haar emoties weer meer de ruimte te geven en minder naar controle en perfectionisme te streven.
[Lees het complete interview met Kirsten en Suhela.](#)
- Sala komt uit Jemen, waar haar leven en haar baan als arts stressvol was. Nadat ze via een studie in Nederland belandde, besloot ze hier een toekomst op te bouwen. Door het project leerde ze veel over zichzelf. Ze heeft nu een groter netwerk en verkent wat voor werk ze wil gaan doen.
[Lees het complete interview met Sala.](#)
- Jolanda had geen plezier meer in haar werk als grafisch vormgever. Ze leerde om weer creatief bezig te zijn zonder druk van buitenaf. Ze wil haar creativiteit gaan combineren met het helpen van anderen. Ze durft meer uit haar comfortzone te gaan en werkt in haar eigen tempo aan een andere werktoekomst.
[Lees het complete interview met Jolanda.](#)
- Jantien ging eens per week naar de dagbesteding. Een depressie beperkte haar in haar behoefte iets te willen bijdragen en haar netwerk te vergroten. Bij OngeEikt voelt ze zich beoordeeld op haar kwaliteiten. Ze pakt steeds meer klussen op, vergroot haar creatieve ervaring en haar netwerk.
[Lees het complete interview met Jantien.](#)

- Gülnara ontvluchtte samen met haar kinderen Azerbeidzjan. Ze bezocht elke week de activiteit van Grenzeloos Creatief voor AZC bewoners. De combinatie van handwerken en elkaar ontmoeten vond ze erg fijn. Ze verlangt naar een simpel en veilig leven waarin ze weer kan vertrouwen op de toekomst. [Lees het complete interview met Gülnara.](#)
- Wendy twijfelt of ze digital designer wil blijven, want haar eerste werkervaring viel haar tegen. Nadat ze eerst veel informatie verzamelde over toekomstig werk, kwam ze bij het project terecht, waar ze via experimenteren en veel doen kon verkennen wat ze precies wil en wat bij haar past. [Lees het complete interview met Wendy.](#)
- Anne zat bijna twee jaar thuis met long-covid en kan niet langer dan twee uur op een dag een activiteit volhouden. Via een ontwikkelplek wilde ze haar creativiteit weer in beweging krijgen, want dat bracht haar altijd veel plezier. Ook wil ze beter leren omgaan met prikkels en haar netwerk vergroten. [Lees het complete interview met Anne.](#)

Wat leverde deelname op?

De deelnemers vertelden tijdens gesprekken, interviews en evaluaties wat hun deelname aan de Ontdek- en Ontwikkelplekken hen heeft opgeleverd. Hun reacties bundelen we hierna onder verschillende subthema's.

Creativiteit

- Mijn creativiteit kwam weer op gang.
- Creatief bezig zijn levert me weer plezier op.
- Ik vertrouw weer op mijn creativiteit.
- Mijn perfectionisme zit me minder in de weg. Er zit geen druk meer op en ik kom uit mijn comfortzone.
- Ik oordeel minder over mijzelf en over mijn werk.
- Door veel te experimenteren en uit te proberen kom ik uiteindelijk tot dat ene geslaagde werk.
- Ik leer door te doen en niet door te denken.
- Ik leer te werken vanuit mijn gevoel en niet vanuit mijn hoofd.
- Ik leer nieuwe technieken.
- Creatief bezig zijn is voor mij een goede afleiding.
- Ik heb hier een stok achter de deur om creatief bezig te blijven; ik doe nu veel meer.
- Ik leer mijn eigen stijl en manier ontdekken.

Emoties

- Ik leer beter om te gaan met mijn emoties en durf ze meer te laten zien – ook mijn frustraties.
- Ik kan mijn gevoelens en gedachten uitdrukken via mijn kunst.
- Ik ben meer ontspannen.
- Ik kan over mijn achtergrond en trauma praten en dat helpt mij.
- Ik durf nu hulp te vragen. Door dat te durven, gaat het beter met mij en kan ik ook weer anderen helpen.
- Vanuit mijn ervaringen was ik bang voor andere mensen. Ik krijg nu meer vertrouwen in anderen.
- Ik snap beter hoe ik in elkaar zit en wat ik leuk of fijn vind.

Netwerk

- Ik kreeg toegang tot een groter netwerk.
- Ik vind liefde en steun.
- Ik voelde me verloren, maar vind hier een plek waar ik me gelukkig voel.
- Via het netwerk van OngeEikt ben ik invalwerk als leerkracht gaan doen.

- De woensdagochtenden bij Grenzeloos Creatief zijn mijn favoriete herinnering van Nederland: het was gezellig, we lachten, praatten en iedereen was vriendelijk.
- Ik kom weer buiten, al moest ik wel wennen aan een vaste afspraak.
- Ik voelde me veilig om mezelf te zijn; ik kom steeds dichterbij mezelf.
- Ik ga ook naar de bijeenkomsten als ik me niet fijn voel. Dat deed ik eerder niet.

Wederkerigheid

- Dat we elkaar helpen vind ik leuk.
- Ik begeleidde mensen bij het open atelier en dat vind ik mooi. Uiteindelijk moeten we het allemaal met elkaar doen.
- Ik doe graag iets terug voor alle hulp en de keramiektechnieken die ik leerde.
- Ik vind het leuk om iets te maken met mijn handen en iets te doen voor een ander.
- Ik vond het leuk om de eindexpositie samen met andere deelnemers te organiseren. Ik werk graag samen met anderen.

Perspectief

- Ik vertrouw er nu op dat ik een baan kan vinden.
- Ik ben aan het verkennen hoe ik mijn creativiteit kan gebruiken om anderen te helpen.
- Ik heb een soort tweejarenplan waarbij ik kijk of ik zelfstandig kunstenaar kan worden.
- Ik kan straks andere deelnemers begeleiden, als ervaringsdeskundige.
- Ik heb een soort ritme nodig, een plek om naartoe te kunnen gaan.

Evaluatie vanuit de Ontwikkelgroep

- Ik vind het fijn om te kunnen delen en feedback te krijgen. Je leert van elkaar.
- Het voelde goed om weer contact te hebben met anderen; iets voor een ander te kunnen betekenen.
- Ik kon oefenen in weer contact te maken.
- De onderlinge gesprekken zijn helend.
- Ik kon oefenen in delen van wat er in me leeft.
- Ik moest leren omgaan met soms minder veiligheid en voorspelbaarheid als je in een groep bent.
- Anderen aan het werk zien, stimuleert mij ook.
- Het is een welkome plek zonder verplichting of druk.
- Er is ruimte voor je eigen stijl en experiment.
- Ik kwam in contact met leermeesters.
- Het helpt om gedachten te doorbreken.
- Ik vond het een prettige plek om naartoe te gaan.

HOOFDSTUK 4. BEGELEIDERS

Voor onze begeleiders was het begeleiden van de deelnemers in het begin ook een proces van ontdekken en ontwikkelen. Omdat het project nieuw was, lag er geen kant en klaar voorbeeld. Ieders (levens)ervaring en deskundigheid werd aangevuld met de praktijk. Het scheelde dat veel van onze leden naast kunstenaar en creatieve maker ook coach, docent of therapeut zijn. Die vaardigheden konden ze in dit project inzetten, ook al lag de focus bij het creatieve proces. Door met de andere begeleiders en met de deelnemers af te stemmen en ervaringen te delen, leerden we met en van elkaar.

Op basis van onze projectervaringen zetten we in dit hoofdstuk een aantal aspecten op een rij waarvan wij menen dat ze onmisbaar zijn bij het begeleiden van deelnemers.

Basis van de ondersteuning

- Geef iemand een welkom gevoel, nodig uit, toon interesse.
- Zorg voor lage drempels, weinig prikkels, geen druk.
- Sluit aan bij de deelnemer: diens tempo, keuzes en vragen.
- De start kan lastig voor iemand zijn: geef zo nodig meerdere kansen.
- De regie ligt altijd bij de deelnemer: deze bepaalt en kiest.
- Maak heldere afspraken wat je van elkaar kunt verwachten.
- Gelijkwaardigheid en respect zijn onmisbaar.
- Samen bouw je aan een vertrouwensband.

Iemand in beweging brengen:

- Het begint ermee dat iemand zelf wil en gemotiveerd is.
- Laat iemand zelf wensen, vragen en belemmeringen ontdekken.
- Stimuleer iemand om te verkennen. Moedig aan zonder druk te leggen. Neem de tijd.
- Wees nieuwsgierig naar iemand, maar respecteer wat deze kwijt wil.
- Bied je hulp aan, maar neem niet over (zit op je handen) of doe het samen.
- Geef tips of advies, vertel iets uit je eigen ervaring, maar laat iemand zelf keuzes maken.
- Wees positief: richt je op het succes, of dat nu klein of groot is. Richt je op kansen en mogelijkheden.

Communicatie:

- Luister goed en geef iemand de ruimte om te vertellen.
- Observeer ook het non-verbale en let op bepaald woordgebruik.
- Stel open vragen, geen vragen waar de ander alleen ja of nee op kan antwoorden.
- Veronderstel niet iets, maar vraag ernaar, benoem wat je denkt en check of je diegene begrepen hebt.
- Wees helder in je communicatie en check of jouw boodschap duidelijk overkomt.

Je rol als begeleider

Het is belangrijk dat je als begeleider je eigen grenzen en mogelijkheden in de gaten houdt. Bijvoorbeeld hoeveel tijd en energie je beschikbaar hebt om iemand te begeleiden. Bedenk je ook dat een begeleidingsproces niet lineair verloopt, maar vaak in cirkels. Vaak komen meerdere thema's weer terug maar dan op een andere laag van bewustzijn bij deelnemers. Dat vergt dus enige flexibiliteit en improvisatievermogen.

Hoe het proces precies verloopt hangt af van de deelnemer, maar ook van de manier waarop je die deelnemer een plek kunt geven binnen je organisatie. Stel dat je een bedrijf hebt dat al iets maakt, zoals de kaarsenmakerij uit het interview met Liedeke van Spronsen (lees hier het [interview met Liedeke](#)), dan moet je ook kijken naar de match die je met elkaar kunt maken. Hoe kan de deelnemer iets leren of ontdekken bij jouw bedrijf of organisatie en tegelijk ook iets voor jouw bedrijf betekenen? Maak daar met elkaar goede afspraken over. Past het niet of onvoldoende, dan kijk je of je in je netwerk iets anders voor iemand kunt vinden.

Verder raden we je aan om binnen of buiten je bedrijf iemand te vinden die met je kan sparren over jouw rol als begeleider. In hoofdstuk 5 gaan we hier iets dieper op in.

Citaat uit het interview met Suhela

‘Voor mij is het leidend dat ik erachter kom wat iemand nodig heeft. Ik help deelnemers te ontdekken wat hun vraag is of stimuleer ze om met hun vraag aan de slag te gaan. Mensen die erg perfectionistisch zijn laat ik bijvoorbeeld eerst creatieve oefeningen doen waar ze geen controle over hebben. Zoals tekenen met hun niet-dominante hand of met de ogen dicht werken. Zodat ze heel andere ervaringen op doen. Ervaringen die ze misschien wel prettig vinden. Wat ervaar je, als je iets doet waar je niet vaardig in bent? Die ervaring kan je helpen bij andere situaties die je in het leven tegenkomt.

[Lees het complete interview met Suhela.](#)

Interviews met begeleiders

Op onze website staan drie interviews met begeleiders en een link naar een verslag over de activiteiten van Grenzeloos Creatief.

- Suhela Pluijmers is beeldend kunstenaar, lichaamsgericht traumatherapeut en (familie)opsteller. Mensen helpen bij hun creatieve ontwikkeling is haar bestemming, want creatief werken leert mensen spelenderwijs nieuwe inzichten en vaardigheden. Dat kan leiden tot wezenlijke veranderingen in hun leven. [Lees hier het interview met Suhela.](#)
- Liedeke van Spronsen van SML-kaarsenatelier ontving de afgelopen jaren tientallen nieuwe medewerkers. Ze vertelt wat ze hiervan geleerd heeft over hoe je iemand welkom heet. Onder andere een vast aanspreekpunt helpt hierbij, naast het vermijden van drempels en het opbouwen van vertrouwen. [Lees hier het interview met Liedeke.](#)
- Geke Kloosterhof en Liesbeth Ros merken dat zelfregie en amplitie onmisbaar zijn bij het coachen van mensen. Bij zelfregie gaat het erom dat iemand baas is over zijn eigen leven en dus zelf beslissingen maakt. Bij amplitie kijk je vooral naar wat iemand wel kan. Je kijkt naar de kansen en mogelijkheden. Dat levert meer zelfvertrouwen en bevlogenheid op. [Lees hier het interview met Geke en Liesbeth.](#)
- Eline Groenheijde begeleidde anderhalf jaar de activiteiten van Grenzeloos Creatief voor mensen uit het AZC. Bij de wekelijkse ochtend van Grenzeloos Creatief zijn zij even weg van hun dagelijkse problemen. Terwijl ze creatief bezig zijn met bijvoorbeeld naaien, haken en vilten, bieden ze elkaar een luisterend oor en oefenen ze de Nederlandse taal. [Lees hier het verslag van Eline.](#)

Inspirerend voorbeeld: Holding Space

De Amerikaanse Heather Plett bedacht zeven wetten waarmee je liefdevol ruimte voor iemand open kunt houden, zodat diegene de weg naar groei of de oplossing van een probleem kan vinden. Zij beschreef ze in het boek ‘Holding Space’. Dit zijn de zeven wetten:

- Sta anderen toe om te vertrouwen op hun eigen wijsheid en intuïtie.
- Laat je eigen ego erbuiten.
- Zorg dat mensen zich veilig voelen, zelfs om te falen.
- Geef niet meer informatie of advies dan iemand aankan.
- Pak iemands kracht niet af.
- Sta mensen toe ingewikkelde emoties te voelen, ook negatieve.
- Respecteer het als iemand een ander besluit neemt dan jij zou doen.

Meer informatie: <https://www.happinez.nl/groei/7-wetten-holding-space/>

Citaat uit het interview met Jantien

‘Als je een tijdje thuis zit, betekent dat nog niet dat er iets mis met je is. Je hebt gewoon een beetje pech gehad. Hier zijn leuke mensen die me stimuleren. Ik heb een stukje van mijn eigenwaarde teruggekregen. Je wordt niet behandeld of je een uitvaller bent, maar of je een instromer bent. En ze helpen je te ontdekken wat je wilt.’

[Lees het complete interview met Jantien.](#)

HOOFDSTUK 5. INBEDDING

Leerbijeenkomsten

Om een project rond Ontdek- en Ontwikkelplekken goed in te bedden in je organisatie is het goed om regelmatig, bijvoorbeeld maandelijks, leerbijeenkomsten te organiseren. Dit zijn inhoudelijke bijeenkomsten van begeleiders en het aanspreekpunt in de organisatie voor de Ontdek- en Ontwikkelplekken, samen met andere betrokkenen. Het heeft ons geholpen dat er af en toe ook iemand van buiten, die kennis heeft van dit soort processen, met ons mee dacht en vragen stelde.

Tijdens de leerbijeenkomsten is er in de eerste plaats aandacht voor de deelnemers en de begeleiders zelf. Hoe gaat het met ze? Wanneer je praat over de deelnemers, is het belangrijk om hun privacy te bewaken. Tegelijkertijd moeten begeleiders onderling situaties en processen die mensen doormaken kunnen bespreken, zodat ze hiervan kunnen leren en elkaar verder kunnen helpen. Vind daar vooral je eigen vorm in. Als je ervaringen en kennis gaat uitwisselen kom je vanzelf op thema's die je met elkaar wilt bespreken.

Visie en spelregels

Vanuit de organisatie is het daarnaast nodig om steeds duidelijk te zijn waarom je Ontdek- en Ontwikkelplekken met elkaar uitvoert, wat de meerwaarde hiervan is en vanuit welke visie je werkt. Maar ook wat je wel of niet doet in de begeleiding en welke spelregels er voor deelnemers zijn. Die kun je met elkaar maken tijdens de leerbijeenkomsten.

Intern en extern informeren

Een ander aandachtspunt is het informeren van anderen binnen je organisatie over wat er gaande is binnen het project. Extern informeren is ook belangrijk. Zorg dat je andere organisaties die mogelijk ook willen bijdragen aan het project op de hoogte houdt en erbij betreft.

Praktische zaken

Dan is het ook belangrijk om aandacht te hebben voor de praktische zaken die je te regelen hebt. Het is zoeken naar de balans om echt open te blijven staan naar deelnemers en de noodzaak om dingen vast te leggen. Onze ervaring is dat deelnemers vaak behoefte hebben aan duidelijkheid, zeker ook omdat ze in hun situatie niet altijd goed meekrijgen wat de afspraken zijn. Als je iets regelt of op papier zet voor deelnemers, hou het simpel.

Intervisie

Het aanbieden van intervisie is een belangrijk onderdeel om jezelf als begeleider verder te kunnen ontwikkelen en om met elkaar een goede begeleidingsvorm op te zetten. Een vorm waar iedere begeleider zijn of haar eigen smaak aan kan geven. Zo ontstaat er een mix van uitwisselen en afstemming, nieuwe informatie toevoegen en intervisie.

HOOFDSTUK 6. INCLUSIEF SAMENWERKINGSCONCEPT

We wensen en hopen dat organisaties, projecten, bedrijven en anderen door onze ervaringen gemotiveerd raken om mensen die niet vanzelfsprekend mee kunnen doen, een kans te bieden. Dat hoeft niet zo grootschalig en langdurig als bij OngeEikt. Je kunt wel, op grond van iemands interesse, een 'win-win' tussen deelnemer en bedrijf maken. Begeleiding kan binnen het bedrijf worden gegeven of bijvoorbeeld worden ingekocht bij OngeEikt.

Hierbij denken we aan concepten als 'vriend zoekt mkb'. Bedrijven kunnen dan vriend worden van OngeEikt en via een menukaart Ontdek- en Ontwikkelplekken inkopen of sponsoren in het kader van Social Return (SROI) of maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO).

Het menu zou er zo uit kunnen zien:

- A. Ondernemers bieden een werknemer die dreigt uit te vallen een ontwikkelplek in het project en kopen bij OngeEikt de begeleiding in. Of ondernemers melden iemand aan die bij OngeEikt mee kan doen.
- B. Ondernemers sponsoren een bedrag per jaar in het kader van MVO/SROI.
- C. Ondernemers bieden zich aan als buddy voor deelnemers. Wederkerigheid is belangrijk als basis.

Het concept van de Ontdek- en Ontwikkelplekken is ook geschikt om mensen te ondersteunen die de kans lopen om uit te vallen binnen een werksituatie. Door bijvoorbeeld ziekte, rouw, burn-out of andere redenen. Het kan voor deze mensen juist goed zijn om tijdelijk in een andere omgeving weer op adem te komen en zich te heroriënteren voordat ze weer instromen in hun eigen bedrijf.

We hopen dat ondernemers die hiervoor open staan, samen met ons op willen trekken. Om zo een netwerk te ontwikkelen van welkome organisaties, waar mensen even op adem kunnen komen en weer in beweging kunnen komen. Zodat ondernemers onderdeel worden van en zich verbonden voelen met de ontdek- en ontwikkeltrajecten. Een community van gelijkgestemden. De eerste stappen zijn hierin al gezet.

Ben je geïnteresseerd of wil je aan de slag met ontdek- en ontwikkelplekken binnen je bedrijf laat het ons dan weten via info@cooperatie-ongeeikt.nl.

Keten Ontdek- en Ontwikkelplekken

Beelden zeggen vaak meer dan woorden. Daarom vroegen we Aafke Floor om in beeld te brengen hoe het proces van participatie verloopt. Het begint ermee dat iemand niet meedoet aan de samenleving en het eindigt met participatie. Waar het om draait is dat de meeste trajecten erop gericht zijn om iemand zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen, of op een andere manier te laten participeren. Alles is gericht op keten 4. Dat is voor velen alleen bereikbaar als hieraan het ontdekken, ontwikkelen en het werken aan je eigen perspectief wordt toegevoegd.



0. Geen of nauwelijks participatie

Er is een groeiende groep mensen die niet op eigen kracht mee kan doen in de samenleving. Zij hebben te maken met omstandigheden zoals burn-out, verlies, trauma, beperking, immigratie, ziekte, ontslag en arbeidsongeschiktheid of een combinatie hiervan. Een deel van deze mensen heeft een complex verleden met veel 'pech onderweg' en meerdere kwesties op hun bordje. Zij voelen zich niet welkom in het bestaande aanbod omdat dat vaak gericht is op specifieke doelgroepen, problematiek of leeftijd. Omdat zij 'niet in een hokje passen' moeten ze op eigen kracht hun weg vinden. Hun talenten worden niet ingezet en ze kunnen niet of nauwelijks bijdragen aan de samenleving. Hierdoor liggen eenzaamheid, uitzichtloosheid en uitsluiting op de loer en is de kans groot dat ze maatschappelijk helemaal niet meer van betekenis kunnen zijn.



1. Ontdekken wat je vraag of verlangen is (Ontdekplekken)

Bij de Ontdekplekken verkeren de deelnemers in een uitdagende en veilige omgeving. Hier worden ze gestimuleerd om te onderzoeken welke vragen of verlangens bij hen leven. Ze werken hieraan vanuit hun talenten en ze doen dit op hun eigen manier en in hun eigen tempo. Zij zijn eigenaar over hun eigen Ontdektraject en krijgen support waar nodig. Vaak werken ze met verschillende creatieve middelen, afhankelijk van hun interesse. Bij de Ontdekplekken gaat het altijd om maatwerk en er is begeleiding van een of meer leden van OngeEikt. De duur van een Ontdekplek is gemiddeld 1 maand.

Vragen die centraal staan: Wie ben ik? Waar word ik blij van?



2. Met je vraag aan de slag gaan (Ontwikkelplekken)

Binnen de Ontwikkelplekken worden deelnemers gestimuleerd om aan de slag te gaan met hun vraag of verlangen. Ze werken hieraan binnen een welkome en creatieve omgeving, zonder druk. Op hun eigen manier en in hun eigen tempo onderzoeken ze de mogelijkheden en perspectieven, alleen of samen met anderen. Zo maken ze zelf een volgende stap in hun ontwikkeling. Ze voeren eigen regie over hun Ontwikkeltraject en krijgen support waar nodig. Vaak werken ze met verschillende creatieve middelen, afhankelijk van hun interesse. Bij de Ontwikkelplekken gaat het altijd om maatwerk en is er begeleiding van een van de leden van OngeEikt. Ze ronden dit traject af met een portfolio en een perspectiefgesprek. De duur van een Ontwikkelplek is gemiddeld 3 maanden.

Vragen die centraal staan: Wat kan ik? Hoe wil ik van betekenis zijn? Hoe ziet mijn bijdrage eruit? Wat moet er als eerste gebeuren?



3. Werken aan je eigen perspectief (Perspectiefplekken)

Binnen de Perspectiefplekken onderzoeken en verkennen deelnemers binnen een bedrijfsmatig productieproces hun perspectief op de toekomst. Met behulp van een talentcoach wordt concreet gemaakt wie zij zijn, waar ze goed in zijn, hoe nieuwe vaardigheden ontwikkeld kunnen worden en wat hun ambities en mogelijkheden zijn. Zo bouwen ze aan hun eigen fundament, krijgen meer zelfvertrouwen, worden zich bewust van hun talenten, maken deze concreet en leren deze in te zetten. Verder leren ze om kansen in perspectief te zien en zetten ze zelf stappen richting de toekomst. Ze vergroten en versterken hun netwerk. Ze gaan actief meedoen in de samenleving, op een manier die bij hen past. Na dit traject zijn ze klaar voor een volgende stap om te participeren of bij te dragen.

Vragen die centraal staan: Wat zijn mijn talenten? Hoe werkt samenwerken? Hoe kan ik mijn leven inrichten als ik werk?



4. Participeren, bijdragen, van betekenis zijn (betaald of onbetaald)

Mensen weten op welke manier ze willen bijdragen of waar en hoe ze willen participeren. Ze weten welke talenten ze hebben en welke valkuilen ze onderweg tegen kunnen komen. Ze bouwen hun contacten en netwerken uit. Ze weten wie ze nodig hebben om (on)betaald werk te kunnen gaan doen. Ze gaan er alleen of samen met anderen op uit. Hun focus is gericht op waar ze vanuit hun talenten en mogelijkheden aan willen en kunnen bijdragen. Ze weten wat ze nog kunnen ontwikkelen en leren. En wat voor hen belangrijk is om te kunnen participeren.



