De Relim Methodiek

Een beschrijving

Van niks naar iets
Iedere dag een beetje
Soms drie maanden niets
Dan weer een beetje
Soms terug
Dan weer vooruit

Dat dat kan
Maakt Relim uniek

Colofon

De Relim methodiek is beschreven in opdracht van Relim: een organisatie die mensen met psychische problematiek of een psychiatrische stoornis die een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben, ondersteunt in het verwerven van een arbeidsplaats die aansluit bij hun individuele mogelijkheden en wensen.

Relim
Casinolaan 6
6371 XG Landgraaf
Tel.: 045-5421199
Fax.: 045-5421104
www.relim.nl

Dank aan:
Start Foundation voor de financiële bijdrage aan de totstandkoming van dit document

Dank aan: de medewerkers en personeelsleden van Relim voor hun zeer bereidwillige medewerking aan de totstandkoming van dit document

De namen die in dit document worden gebruikt, zijn alle gefingeerd om de privacy van de geïnterviewden te beschermen.

Prof. Dr. Frans Nijhuis
Dr. Brigitte van Lierop
Drs. Enid Reichrath

Voorwoord

Meedoen, in de vorm van arbeidsparticipatie, is belangrijk. Het verhogen van de arbeidsparticipatie is een speerpunt in Nederland. Dit blijkt onder meer uit het SER rapport[1] over de verhoging van de arbeidsparticipatie van jongeren met een beperking en uit het rapport van de commissie De Vries over de Sociale Werkvoorziening[2]. Maar meedoen is nog belangrijker voor de persoon die vanwege beperkingen niet kan participeren aan arbeid en daarmee vaak niet aan de samenleving. Relim[3] heeft een succesvolle methodiek ontwikkeld om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, mensen met psychische problematiek of een psychiatrische stoornis en mensen met verslavingsproblematiek, te begeleiden bij het hernemen van een maatschappelijke rol door middel van arbeid. Daarmee heeft Relim een unieke positie in Nederland. De uitstraling van Relim was zo groot dat vanuit verschillende instellingen werd gevraagd om een vertaling van de methodiek naar de eigen organisatie. Daardoor ontstond er behoefte aan een overdraagbare methodiekbeschrijving. Het vastleggen van de methodiek op een overdraagbare wijze vraagt echter veel van een organisatie. Het betekent namelijk dat een organisatie bereid moet zijn om zich kritisch te laten doorlichten op de gehanteerde methodieken en vervolgens bereid moet zijn om de gehanteerde methodieken vast te laten leggen en te beschrijven. Relim is deze uitdaging aangegaan en heeft het aangedurfd om zijn methodiek te laten analyseren en beschrijven opdat andere instellingen die zich met vergelijkbare doelgroepen bezig houden kunnen aansluiten bij en leren van deze methodiek. Relim durfde dit aan omdat zij in de afgelopen jaren veel successen hebben geboekt bij de plaatsing van mensen met een psychiatrische of verslavingsachtergrond, maar ook met dak- en thuislozen op de reguliere of beschutte arbeidsmarkt.
Om die methodiek in een overdraagbare vorm te beschrijven was het noodzakelijk om met medewerkers van Relim indringend te bespreken wat zij doen, hoe zij iets doen en waarom ze dat doen. Geprobeerd is om de ervaringen van de medewerkers van Relim door middel van een groot aantal interviews te vergaren en deze in samenhang met de reeds beschreven methodieken, neer te leggen in een integrale Relim methodiek.

De inbreng van de medewerkers bij de totstandkoming van deze beschrijving was dan ook cruciaal. Wij zijn hen zeer erkentelijk voor de open wijze waarop zij hebben laten zien wat ze doen, hoe ze het doen en wat nodig is om tot goede resultaten te komen.
De openheid en het enthousiasme van de medewerkers van Relim was heel groot en deze positieve houding is ons inziens dan ook een afspiegeling van een deel van de succesfactoren van Relim.

Frans Nijhuis
Projectleider beschrijving Relim methodiek

---

[1] SER (2007) Meedoen zonder beperkingen. Meer participatiemogelijkheden voor jonggehandicapten. SER, 07/06,
[2] Werken naar vermogen, Advies van de commissie fundamentele herbezinning Wsw
[3] Relim is een organisatie die mensen met psychische problematiek of een psychiatrische stoornis die een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben, ondersteunt in het verwerven van een arbeidsplaats die aansluit bij hun individuele mogelijkheden en wensen.

Inhoudsopgave

Inleiding 1

Relim methodiek in vogelvlucht 2

Algemene inhoud en werkwijze Relim methodiek 2

De cultuur van de methodiek 5

Visie 5

Sociale omgang 6

Begeleiding en werkomgeving 7

De methodiek beschreven 9

Weergave van de modules 9

Toelatingsprocedure 9

De module Arbeidsgewenning 11

Wie nemen deel aan de module 11

Wat gaan de medewerkers bereiken 11

Hoe gaan de medewerkers de doelen bereiken 11

Wat kenmerkt de succesvolle werkwijze in de module 12

De module Arbeidsoriëntatie 13

Wie nemen deel aan de module 13

Wat gaan de medewerkers bereiken 13

Hoe gaan de medewerkers de doelen bereiken 13

Wat kenmerkt de succesvolle werkwijze in de module 13

De module Algemene Arbeidstraining 14

Wie nemen deel aan de module 14

Wat gaan de medewerkers bereiken 14

Hoe gaan de medewerkers de doelen bereiken 14

Wat kenmerkt de succesvolle werkwijze in de module 16

De module Arbeid in balans 17

Wie nemen deel aan de module 17

Wat gaan de medewerkers bereiken 17

Hoe gaan de medewerkers de doelen bereiken 17

Wat kenmerkt de succesvolle werkwijze in de module 18

De module Specifieke Arbeidstraining 19

Wie nemen deel aan de module 19

Wat gaan de medewerkers bereiken 19
Hoe gaan de medewerkers de doelen bereiken 19
Wat kenmerkt de succesvolle werkwijze in de module 19
De module Externe Arbeidstraining: Workforce 20
Wie nemen deel aan de module 20
Wat gaan de medewerkers bereiken 20
Hoe gaan de medewerkers de doelen bereiken 20
Wat kenmerkt de succesvolle werkwijze in de module 20
Tenslotte, waar komen medewerkers terecht 21
De resocialisatie module Loon naar Werken 23
Wie nemen deel aan de module 23
Wat gaan de medewerkers bereiken 23
Hoe gaan de medewerkers de doelen bereiken 23
Wat kenmerkt de succesvolle werkwijze in de module 24
Overgang van de module Loon naar Werken naar de module Via Via 26
Weergave van de resocialisatie modules 27
De resocialisatie module Via Via 27
Wie nemen deel aan de module 27
Wat gaan de medewerkers bereiken 27
Hoe gaan de medewerkers de doelen bereiken 28
Wat kenmerkt de succesvolle werkwijze in de module 33
Waar komen medewerkers uit de resocialisatie modules terecht 34
Randvoorwaarden voor de toepassing van de Relim methodiek 36
Inleiding 36
Selectie van personeel 36
Scholing en training van personeel 36
Begeleidingsrollen 36
Wat kenmerkt de begeleider van de Relim methodiek 37
Wat kenmerkt de begeleider van de resocialisatie modules 38
Overlegstructuren 38
Acquisitie 39
Netwerken 39
Opleidingsmogelijkheden voor medewerkers 39
Een Medewerkers Raad 40

Inbedding in organisatie.....40

Inleiding

Een groot aantal mensen neemt niet of nauwelijks meer deel aan de werkende samenleving. Vaak willen ze anders maar als ze daartoe pogingen doen, wacht hen een teleurstelling omdat het juist die mensen zijn, die een zeer grote afstand hebben tot de arbeidsmarkt en daarom in de kaartenbakken blijven zitten van de gemeente en de uitkeringsinstellingen.
Het betreft veelal mensen met psychische problematiek of een psychiatrisch ziektebeeld en, daaruit voortkomend, vaak zware sociale problematiek. Kortom, een doelgroep met weinig kansen en een doelgroep die zelf door de vele teleurstellingen niet meer wil deelnemen aan de maatschappij.
Toch is met een juiste aanpak het mogelijk om ook hen weer te laten ervaren dat ze graag willen deelnemen aan de maatschappij. En een juiste aanpak die hen vervolgens ondersteunt om de weg terug te vinden en er te blijven. In deze handleiding wordt zo'n aanpak beschreven: de Relim methodiek.

In de afgelopen jaren is de Relim methodiek succesvol toegepast bij een groot aantal mensen afkomstig uit de hierboven beschreven doelgroep. Succesvol omdat de deelnemers aan de methodiek zelf aangeven dat 'ze weer erbij horen', en succesvol omdat een groot aantal deelnemers inmiddels hun leven weer op orde heeft, met een huis boven hun hoofd en een zinvolle dagbesteding. Tenslotte succesvol omdat enkele deelnemers inmiddels betaald werk hebben.

In deze handleiding wordt de Relim methodiek beschreven in twee delen. Het eerste deel van deze handleiding beschrijft de methodiek in vogelvlucht, gaat in op de cultuur binnen een methodiek als Relim en beschrijft meer gedetailleerd de inhoud en werkwijze van de verschillende modules waaruit de methodiek bestaat. De resocialisatie modules, ontwikkeld voor de doelgroep dak- en thuisloze mensen met een alcohol- of drugsverslaving, worden hier eveneens beschreven.
Het tweede deel beschrijft de randvoorwaarden voor succes, waaronder de rollen van de begeleiding en de inrichting van de organisatie die de methodiek toepast.

In de aparte bijlagen tenslotte, bevinden zich alle procedures en formulieren die bij de toepassing van de methodiek worden ingezet.

Relim methodiek in vogelvlucht

Algemene inhoud en werkwijze Relim methodiek

De Relim methodiek is bedoeld voor mensen met psychische problematiek of een psychiatrische stoornis. Deze groep kenmerkt zich door een gebrek aan zelfredzaamheid, eigen regie en empowerment. Binnen de Relim methodiek werken de medewerkers[4] aan het vergroten van hun zelfredzaamheid, eigen regie en empowerment. Werk is daarbij het centrale middel om dit te bereiken. Het doel van deze methodiek is om hen te ondersteunen in het vinden en behouden van werk dat aansluit bij hun individuele mogelijkheden en wensen. Dat kan vrijwilligerswerk zijn, maar ook werk binnen de Sociale Werkvoorziening of werk in reguliere bedrijven.

De kandidaten voor de Relim methodiek komen vanuit verschillende kanalen. Zo zijn er kandidaten afkomstig uit de dagbesteding van GGz-instellingen maar ook vanuit de gemeente of UWV stromen kandidaten in. Iedere kandidaat neemt zijn[5] eigen achtergrond en eigen verhaal mee.

Doelgroep voor toepassing Relim methodiek
De doelgroep voor wie de Relim methodiek is ontwikkeld zijn mensen met psychische problemen of een psychiatrische stoornis, vaak gepaard gaande met sociale problematiek. Er is een groeiende groep medewerkers met 'triple' problematiek. Dat houdt in dat ze zowel een psychische/psychiatrische aandoening hebben, somatische problemen kennen en een verslaving hebben.

Een werkbegeleider:" Relim is voor de doelgroep 'als je het echt niet meer weet maar wel denkt, er moet toch nog wel iets in zitten'. De groep waarvoor Relim een last resort functie heeft."

Onder de mensen die in aanmerking komen voor de resocialisatie modules die de methodiek heeft ontwikkeld, bevinden zich dak- en thuislozen en mensen met verslavingsproblemen maar ook mensen met oorlogstrauma's, verwaarlozing, mishandeling, incest, verkrachting of een combinaties ervan.
Een groot deel van de kandidaten van Relim meldt zich vrijwillig; een kleine groep neemt deel omdat ze vanuit hun uitkeringsituatie zijn gestuurd. Diegenen die gestuurd zijn, vinden dit vaak geen probleem omdat ze vaak al langere tijd thuis zijn en daar ook van af willen.

De Relim methodiek kenmerkt zich door elke medewerker in de gelegenheid te stellen met zijn achtergrond en verhaal aan een nieuwe toekomst te bouwen. Werk is daarbij het centrale middel dat wordt ingezet om aan deze toekomst te werken, waarbij bij voortduring aandacht is voor de sociale, mentale, fysieke en emotionele aanpassing van de medewerkers.

Er zijn in totaal zes modules binnen de methodiek: vier opeenvolgende modules die medewerkers kunnen doorlopen oplopend in complexiteit van takenpakket en verantwoordelijkheid voor het eigen handelen, één module ter oriëntatie en één module om de balans in arbeid te ontwikkelen en te stabiliseren. Daarnaast biedt de methodiek twee resocialisatie modules voor dak- en thuislozen mensen met een alcohol- of drugsverslaving, om hen te ondersteunen hun weg terug in de maatschappij te vinden.

[4] Iedereen die deelneemt aan de methodiek wordt vanaf het begin 'medewerker' genoemd. Deze benaming zorgt dat mensen zich gerespecteerd en gewaardeerd voelen en draagt bij aan het gevoel van eigenwaarde.
[5] Voor het leesgemak is gekozen om gebruik te maken van één vorm, in dit geval de mannelijke vorm.

In de eerste module is de medewerker gericht op het wennen aan de arbeidssituatie. De medewerker went aan het omgaan met andere medewerkers en het verdelen van de energie tussen werk en thuis, zowel in psychisch als in fysiek opzicht. In deze module staat eveneens voorop dat de medewerker zich veilig gaat voelen in de werksituatie en zich geaccepteerd voelt op de werkvloer. Ook heeft de medewerker een vakrichting gekozen waarin hij zich wil gaan ontwikkelen. Als dat allemaal het geval is, kan de medewerker door naar de tweede module, de algemene arbeidstraining.

Als de medewerker nog geen beeld heeft van de vakrichting waarin hij zich kan ontwikkelen, bestaat de mogelijkheid om deel te nemen aan de module arbeidsoriëntatie. De medewerker krijgt hierin de kans om gedurende een bepaalde tijd mee te lopen bij verschillende vakrichtingen. De medewerker kan zich dan beter oriënteren op de eigen beroepsinteresse en beroepskeuze. Als de medewerker een keuze heeft gemaakt, gaat ook hij alsnog door naar de tweede module.

In de tweede module worden de medewerkers getraind in het leren beheersen van werkgedrag dat in nagenoeg alle werksituaties vereist of gewenst is. Denk aan technische vaardigheden als nauwkeurigheid, tempo, werkritme en omgang met materialen. Maar ook aan arbeidshouding, sociale arbeidsvaardigheden en zaken als zelfstandig functioneren, aandacht en concentratie en instrueerbaarheid. De medewerker sluit deze tweede module succesvol af wanneer hij deze basale arbeidsvaardigheden voldoende beheerst.
Voor een deel van de medewerkers is dit tevens de eindfase van de methodiek. Zij beheersen voldoende vaardigheden om zich te handhaven in de werksituatie. En dat betekent dat zij als vrijwilliger kunnen gaan werken of binnen de Sociale werkvoorziening aan de slag kunnen. Voor de medewerkers die de ambitie en de capaciteiten hebben om zich verder te specialiseren, is dat mogelijk in de derde module, de specifieke arbeidstraining. Voor diegenen die hun balans in werk en privé nog niet geheel hebben gevonden, bestaat er de mogelijkheid om deel te nemen aan de module arbeid in balans. In deze module worden de medewerkers ondersteund in het vinden van een balans in hun werkende leven. Mochten ze in een later stadium alsnog ambiëren om zich te oriënteren op een specialisatie of een externe plaatsing, dan kan dat nog in een later stadium.

In de derde module, de specifieke arbeidstraining, trainen de medewerkers specifieke arbeidsvaardigheden in een bepaalde beroepsrichting. Het gaat dan om vaardigheden die nodig zijn voor een specifieke functie of in het kader van een specifieke opleiding. Wanneer de vaardigheden zijn gekoppeld aan een opleiding, duurt de module net zo lang als de opleiding. De medewerker sluit de module succesvol af wanneer hij de betreffende specifieke arbeidsvaardigheden beheerst of wanneer hij het diploma behorende bij de opleiding heeft behaald. En dan is het mogelijk om, indien gewenst en haalbaar, zich te oriënteren op de externe reguliere arbeidsmarkt. De oriëntatie hierop vindt plaats in de vierde en laatste module, de externe arbeidstraining: Workforce.

De vierde module is geheel en al georiënteerd op het voorbereiden op externe plaatsing of detachering op de reguliere arbeidsmarkt. Medewerkers werken gedurende meerdere dagdelen per week in een externe bedrijfssetting, veelal naast de reguliere werknemers van dat bedrijf. Dit kan als individuele medewerker maar ook als groep. Als het een individuele medewerker betreft, zal deze zich langzamerhand gewennen aan de externe werkomstandigheden. En, als het mogelijk is, doorgroeien naar een reguliere baan. Er blijft natuurlijk altijd de mogelijkheid om als gedetacheerde medewerker te blijven werken of om terug te keren naar de interne werkplaatsen.

Wanneer een medewerker een reguliere baan vindt, zal er altijd nog nazorg plaatsvinden. De medewerker wordt niet in de steek gelaten en kan gedurende lange tijd rekenen op steun van de werkbegeleiders en de trajectbegeleiders die binnen de Relim methodiek werkzaam zijn.

De mogelijkheid om 'te ruiken' aan het werken in een externe setting wordt binnen de methodiek al vanaf de arbeidsgewenning aangeboden. Medewerkers kunnen voor een of enkele dagdelen meedraaien in de externe setting en ervaren hoe het is. Echt deelnemen kan pas nadat de derde module, de specifieke arbeidstraining succesvol is afgesloten.

- *En dan tenslotte nog kort iets over scholing en training. Binnen de Relim methodiek is opgenomen dat medewerkers op elk gewenst moment een scholing of training kunnen volgen die past bij hun wensen en hun mogelijkheden. Het uitgangspunt is dat scholing en training alleen maar bevorderend werkt op hun zelfredzaamheid, eigen regie en empowerment.*

Modules gericht op re-socialisering

De Relim methodiek heeft speciaal voor de doelgroep dak-en thuislozen met een alcohol- of drugsverslaving twee modules ontwikkeld om hen te ondersteunen hun weg terug te vinden in de maatschappij. Ook hier is werk weer het middel dat wordt ingezet om dit te bereiken.
In een eerste module Loon naar werken, werken de medewerkers aan het her-veroveren van een vaste structuur en een werkritme en aan hun empowerment. De medewerkers van deze eerste module zijn vaak afkomstig uit de dag- en nachtopvang. Het doel is toe te werken naar een wezenlijke verandering in hun leven en uit de huidige situatie komen. Wanneer de medewerkers uit de eerste module een eigen vast woonadres hebben, op de werkplek verschijnen zonder gebruikt te hebben, hun afspraken nakomen en ten minste vier dagdelen per week komen werken, kunnen ze doorstromen naar de tweede module, de module Via Via. In deze module werken de medewerkers toe naar een gedragverandering: het gedrag van de straat leren ze zichzelf af en vervolgens werken ze toe naar het bereiken van de status van 'medewerker met sociaal aanvaardbaar gedrag'. Er zijn binnen deze module vier fasen te onderscheiden die uiteindelijk leiden tot de beoogde gedragsverandering.

Zowel in de eerste als in de tweede module is de medewerker naast het ontwikkelen van zijn werkgerelateerde vaardigheden, ook bezig om alle andere zaken die in het leven belangrijk zijn op een rijtje te krijgen. Hij werkt dan aan de zogenoemde acht leefgebieden. Werkbegeleiders, assistent werkbegeleiders en trajectbegeleiders ondersteunen hem daarin. Als de medewerker de verschillende fasen van de tweede module heeft doorlopen en ook de acht leefgebieden op orde heeft, is hij klaar om 'weer terug te gaan naar de maatschappij'. Sommigen kunnen dit meteen omdat ze over voldoende vakmatige vaardigheden beschikken. Ze kiezen dan voor vrijwilligerswerk, de Sociale Werkvoorziening of regulier werk. Anderen willen zich graag verder ontwikkelen in een bepaald vakgebied. Zij kunnen starten met de eerste of tweede module binnen de reguliere Relim methodiek, afhankelijk van hoe gewend ze inmiddels zijn om te werken.

De vogelvlucht

Dit is in vogelvlucht de inhoud en werkwijze van de Relim methodiek. In een volgend deel zullen de afzonderlijke modules uitgebreid worden beschreven. Nu eerst een blik op de belangrijkste uitgangspunten van de Relim methodiek. Uitgangspunten die maken dat de methodiek succesvol is voor deze doelgroep met zo'n grote afstand tot de arbeidsmarkt.

De cultuur van de Relim methodiek

De doelgroep voor de Relim methodiek omvat mensen die vanwege hun problematiek vaak geen (recente) opleiding of werkervaring hebben, waardoor zij een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Een groot deel van hen wil gewoon participeren in de maatschappij en in werk. De omstandigheden waarin zij verkeren maken dat de kans op het vinden en behouden van werk voor hen veel kleiner is dan voor andere mensen. Via de modules werken de medewerkers – dat zijn de deelnemers aan de methodiek – aan het verbeteren van hun kansen.
Binnen de Relim methodiek geldt een cultuur die voortkomt uit vele jaren ervaring in het werken met deze doelgroep en die aan de basis ligt voor het succes van de methodiek. En in die cultuur is een aantal uitgangspunten te herkennen die de cultuur karakteriseren. Medewerkers en personeelsleden geven een toelichting op de verschillende uitgangspunten die betrekking hebben op de Visie binnen de methodiek, de Sociale Omgang met elkaar en de Begeleiding en Werkomgeving.

Visie

- ***Werk is het middel tot verandering***

Een medewerker: “Door weer aan het werk te gaan en bezig te zijn ontstaat er plezier in het werk en als vanzelf ook weer in het leven. Belangrijk is om het leven weer op de rails te krijgen, werk vormt een onderdeel er van en een manier om dit te realiseren.”

- ***Iedereen krijgt de kans om te groeien***

Een personeelslid: “De idee is om de mensen door de voordeur binnen te laten, goed te ondersteunen maar vervolgens ook weer door de achterdeur te laten gaan. En de achterdeur is alleen gericht op SW of regulier. Als dat niet er in zit, dan kunnen de medewerkers gewoon in huis blijven, in de verschillende kamers die het huis tot haar beschikking heeft. Het openzetten van de achterdeur is niet voldoende; medewerkers moeten de kans krijgen om te onthechten, om klaar te zijn om het huis te verlaten.”
Een medewerker: “Wat mensen het meest waarderen hangt erg van de persoon af. Medewerkers die ‘bij’ zijn en nadenken, maken gebruik van de mogelijkheden van Relim voor doorgroei. De ‘zieke’ mensen zijn blij dat ze rust hebben en geholpen worden. De wijze waarop mensen de kans krijgen te groeien doordat ze zelf gaan willen dat ze groeien.”

- ***Er is altijd voor iedereen perspectief***

Binnen de methodiek is er altijd voor iedereen een perspectief. Medewerkers worden niet naar huis gestuurd. Soms stromen medewerkers te snel door naar de volgende module, dan kunnen ze altijd terug
Een medewerker: “Dat is het mooie van Relim. Je wordt nooit teruggestuurd naar niets.”

- ***Denk in mogelijkheden en hou rekening met de beperkingen***

Een medewerker: “Het personeel heeft geduld met mensen. Vooral in de opstartfase, wanneer dit ook en belangrijkste is. Er is voldoende begeleiding via gesprekken. In deze gesprekken wordt het positieve benoemd. Ook zaken die minder goed lopen worden besproken, maar de nadruk ligt op hetgeen goed gaat en wel al bereikt is. Het personeel kan goed communiceren: ze laten mensen zich niet onnodig min voelen, ze halen het beste in mensen naar boven, ze kijken naar passend werk door te kijken naar de interesses van mensen, maar ook naar vaardigheden.”

- ***Verkies het sociaal product boven het economisch product***

Een personeelslid: "De mens en diens ontwikkeling staat altijd voorop; het sociaal product heeft de eerste prioriteit. Dit sociaal product kan niet bestaan zonder economisch product (opdrachten, werk). Dit vergt een goede balans tussen agogisch, vaktechnisch en commercieel werken van de begeleiding. Het gaat nadrukkelijk niet om het bieden van hulpverlening. De setting is werk."

- ***Laagdrempeligheid staat voorop, in alles***

Het bijzondere aan de werkwijze binnen de Relim methodiek is het huiselijke, het gewone en laagdrempelige. Er is een laagdrempeligheid in alles, in het gebouw waar de modules plaatsvinden, en in de kleding en zelfs in het make-up gebruik van de vrouwelijke personeelsleden.
Een personeelslid: "Belangrijk is dat je je niet méér voelt; plaats jezelf niet boven de medewerkers."

- ***Mensen moeten zelf willen***

Een personeelslid: "Door de drijfveren van de medewerkers te achterhalen, kom je erachter wat iemand graag wil bereiken. Dan is het zaak om samen met de medewerker realiseerbare doelen te formuleren vanuit de eigen wensen van de medewerker. Zodra ze het zelf niet willen, komt vroeg of laat het verwijt 'dat moest ik van jou doen'."

Sociale omgang

- ***Iedereen heeft respect voor elkaar, dat zich uit in woord en gedrag***

Een medewerker: "De begeleiders vragen niet door naar de precieze achtergrond van de medewerkers, naar diagnoses en dergelijke. Wij moeten daar zelf mee komen. Wij moeten zelf willen praten, dat is een belangrijk onderdeel van het proces."
Een personeelslid: "Vaak kampen de medewerkers met veel schaamte, voelen ze zich geïsoleerd en hebben ze een wantrouwen naar de wereld om hen heen. Durven praten moeten ze eerst leren. Ook leren ze dat niet iedereen en alles slecht is en dat de mensen op de werkplek te vertrouwen zijn. Het respect voor elkaar speelt hierin een zeer belangrijke rol."

- ***Wees een voorbeeld en ben 'echt'***

Een personeelslid: "Medewerkers hebben vaak lang buiten of aan de rand van de maatschappij gefunctioneerd. Niet zelden moeten zij zich de gangbare omgangsvormen weer eigen maken. Wees daarom altijd een voorbeeld richting medewerkers en pas passende omgangsvormen toe. Het bijzondere is dat het personeel écht is en niet een rol speelt die past bij de setting. Dat is essentieel want daar prikken de medewerkers meteen doorheen."

- ***Afspraak is afspraak***

Een personeelslid: "Essentieel is dat je jezelf aan gemaakte afspraken houdt; een gesprek afspreken over drie maanden betekent ook echt na drie maanden een gesprek. Geef zelf het goede voorbeeld."

- ***Kortbij en toch op afstand***

Een personeelslid: "Sta kort op de medewerkers, geef weinig ruimte voor medewerkers om tussen de regels door te bewegen. Bouw een vertrouwensband op, door informeel en met humor in gesprek te gaan. Laat mensen zich veilig voelen. Beweeg je op gelijk niveau, en tegelijkertijd als meerdere die optreedt indien nodig. Ga confrontaties aan als daar aanleiding toe is. Op deze wijze krijgt de medewerker vertrouwen in je en kan worden gestart met de benodigde veranderingen."

Begeleiding en werkomgeving

➢ ***Er is een normale werkgevers – werknemersrelatie maar wel met opvang***

Een personeelslid: "Medewerkers worden als werknemers benaderd. Binnen de methodiek wordt gewerkt met serieuze opdrachtgevers en gelden arbeidsverhoudingen waarin onder een 'baas' gewerkt wordt. Tegelijkertijd hebben de begeleiders een oog, oor en tijd voor de begeleiding en krijgen de medewerkers de gelegenheid om hun eigen tempo te volgen."

➢ ***De langste weg is de beste weg***

Een personeelslid: "Ook al doet iemand niets anders dan erbij zitten, dan is dat prima. Maar ze moeten vooral wel blijven komen, ook als ze zich niet lekker voelen. Betrek ze,nodig ze uit mee te lunchen, maak een praatje. Het gevoel dat ze meer gaan willen dan alleen maar zitten en kijken, verandert dan vanzelf. Ze gaan zelf willen en gaan vanuit hun eigen wil praten. In de werkzaamheden wordt de druk niet opgevoerd maar langzaam opgebouwd, en dan alleen voor hen die dat aankunnen. Relim biedt dat geduld en die tijd om te wennen en dat vertrouwen te krijgen. Je ziet mensen hier veranderen."
Het gedicht op titelpagina illustreert de weg die medewerkers doorlopen. Soms is een stap terugdoen nodig om daarna weer vooruit te kunnen. Een omgeving die tijd en ruimte biedt voor deze stappen terug en die vertrouwen geeft dat dit prima is, is essentieel.

➢ ***Deskundige en toegankelijke begeleiders met tijd***

Een medewerker: "Personeel komt altijd met goede zin naar het werk, ondanks dat ze veel voor hun kiezen krijgen met het gevarieerde gezelschap aan medewerkers die allerlei problemen met zich meebrengen. Ze krijgen behoorlijk wat op hun bord, maar staan altijd positief voor iedereen klaar. Ze zijn daarbij goed toegankelijk en altijd aanspreekbaar, leven goed mee met mensen en kunnen zich verplaatsen in een ander. Met andere woorden, personeel heeft echt oog voor de medewerkers en de mens erachter. Het is bijzonder dat al die verschillende medewerkers en hun eigen verhaal en problemen allemaal onder één dak zitten en dat dit goed gaat."

➢ ***Wees consequent en heb één stem***

Een personeelslid: "Consequent zijn is essentieel. Zodra medewerkers merken dat er ruimte is om buiten de gemaakte afspraken te treden, zullen ze dat doen. Daarbij is het van groot belang om als team van begeleiders uniform te handelen en je op te stellen. Anders word je door medewerkers tegen elkaar uitgespeeld. Dat betekent niet dat iedereen precies op dezelfde wijze de begeleiding in hoeft te vullen, echter je hanteert dezelfde afspraken en kent dezelfde consequenties toe bij het niet nakomen van afspraken. Hiervoor is het essentieel om voortgang, eventuele incidenten en gemaakte afspraken met medewerkers met elkaar uit te wisselen." .

➢ ***Een prettige werkomgeving staat voorop***

Een personeelslid: "Laat de medewerkers zich prettig voelen op de werkplek. Dit is een vereiste. Dit bereik je door een werkplek te zijn zonder incidenten, met rust, die veilig en beschermd is en waar mensen rustig aan zichzelf kunnen werken. Probeer teleurstellingen te voorkomen. Boek successen en maak deze inzichtelijk voor de medewerkers. Dit motiveert enorm."

De leerwerkplaatsen binnen de Relim methodiek: Administratie

De medewerkers worden binnen de werkplaats Administratie geschoold in de basisvaardigheden die in een kantooromgeving nodig zijn. De werkzaamheden die verricht worden, zijn onder andere tekst- en dataverwerking (Word en Excel), archiefwerk, postverwerking, mailings en boekjes samenstellen. Hierbij wordt gebruik gemaakt van moderne apparatuur en softwareprogramma's.

Ook hebben de medewerkers de mogelijkheid zich te bekwamen in een receptionistenfunctie. Medewerkers leren hoe zij correct de telefoon kunnen beantwoorden en bezoekers te woord kunnen staan. Hierbij wordt uiteraard veel aandacht besteed aan de communicatieve vaardigheden. De receptionist maakt bij zijn werk overigens ook gebruik van geautomatiseerde agenda-programma's en verstuurt telefoonnotities en andere berichten via het netwerk.

De leerwerkplaatsen binnen de Relim methodiek: Assemblage

Dit is één van de grotere werkplaatsen van Relim. In wisselende dagdelen is een veertigtal medewerkers actief. Het accent ligt op de ontwikkeling van individuele kwaliteiten en een aanvaardbaar arbeidsritme en de training van sociale vaardigheden. De medewerkers voeren relatief eenvoudige en seriematige werkzaamheden uit.

Enkele voorbeelden hiervan zijn: het vouwen en inpakken van kartonnen doosjes voor de elektronica industrie, kartonnen bakken voor een horecagroothandel, creativiteitsmaterialen en nestmateriaal voor knaagdieren verpakken en ompakken.
Ook verwerken de medewerkers mailings en wordt jaarlijks een groot aantal kalenders geassembleerd.

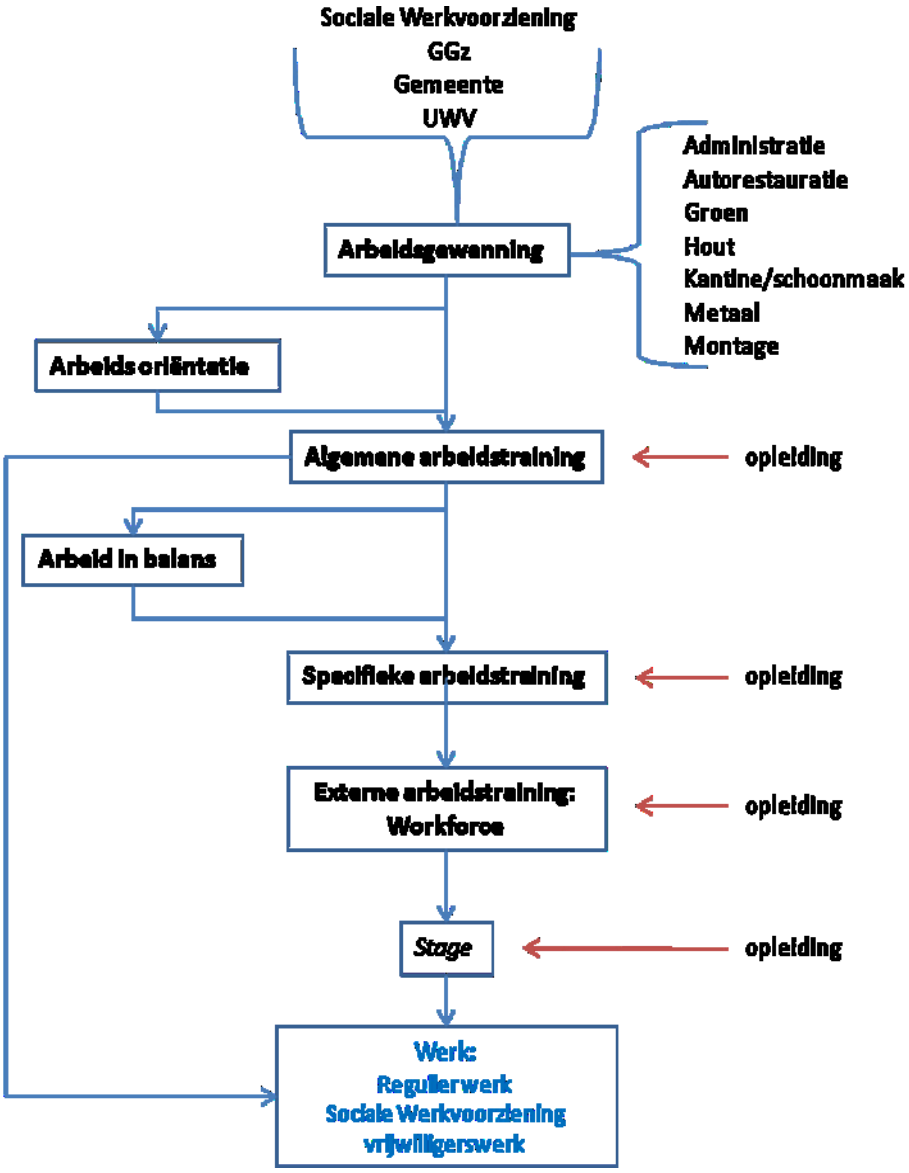
De leerwerkplaatsen binnen de Relim methodiek: Kantine / Schoonmaak

In de kantine zijn de medewerkers bezig met horeca-achtige werkzaamheden, zoals koffie en thee zetten, tafels afruimen en kopjes klaarzetten, tosti´s snacks en broodjes klaarmaken. Vlak voor en na de pauzes is het flink aanpakken geblazen. Daarna is het rustiger.

Ook houden de medewerkers van deze werkplaats het gebouw schoon, ze poetsen de kantoren, gangen, ramen en de sanitaire ruimtes. Diegenen die willen, kunnen werken aan schoonmaak werkzaamheden van externe opdrachtgevers. Een ploeg medewerkers gaat samen op een externe locatie aan de slag. Ze houden trappenhuizen van flatgebouwen, sportkantines en dergelijke schoon. Veel gebeurt handmatig, waar mogelijk kunnen de medewerkers gebruik maken van professionele materialen en middelen, zoals schrobmachines en een waterstofzuiger.

De Relim methodiek beschreven

Weergave van de modules



Toelatingsprocedure

De Relim methodiek kent een toelatingsprocedure. Een eerste stap in de toelatingsprocedure voor diegenen die geïnteresseerd zijn om deel te gaan nemen aan de methodiek, vormt de kennismaking; een kandidaat medewerker die zich heeft aangemeld start met een kennismakingsgesprek en een 'rondleiding' langs de modules. De kandidaat ziet de medewerkers aan het werk in de verschillende richtingen die mogelijk zijn binnen de modules. Een trajectbegeleider organiseert deze rondleiding en informeert de kandidaat medewerker over de doelstelling en de werkwijze van de Relim methodiek. De kandidaat medewerker krijgt hierdoor een beeld van de werkwijze van de methodiek en de trajectbegeleider krijgt een beeld van de achtergrond en motivatie van de kandidaat medewerker.

Als de kandidaat medewerker positief is over de mogelijkheden van de Relim methodiek en dit kenbaar heeft gemaakt aan de trajectbegeleider, start deze laatste de voordracht van de medewerker voor de indicatiecommissie.

Volgens de bestaande criteria van de Relim methodiek komen diegenen in aanmerking voor deelname:

- *die gemotiveerd zijn om te werken bij Relim:* de kandidaat medewerker wil graag werken binnen de Relim methodiek; ook is de kandidaat bereid tot veranderingen indien nodig, hetgeen zich uit in wensen die hij heeft, interesses die hij toont en enthousiasme dat hij laat zien.
- *waarbij sprake is van psychische problematiek of een psychiatrische stoornis, zich vaak uitend in sociale problematiek:* psychische problematiek of een psychiatrische stoornis wil zeggen dat er sprake is van aantasting van de geestelijke gezondheid, dat zich uit in een ziektebeeld zoals bijvoorbeeld depressiviteit, schizofrenie en Borderline syndroom; sociale problematiek betekent dat er problemen zijn in de dagelijkse omgang met de sociale omgeving en kan zich bijvoorbeeld uiten in het moeite hebben met het leggen van sociale contacten en gedragsproblematiek (agressie, teruggetrokkenheid)
- *die capaciteit bezitten om te functioneren in een arbeidssituatie:* de problematiek van de kandidaat medewerker staat niet te zeer op de voorgrond, zodat werken mogelijk is; met andere woorden, de problematiek mag geen belemmering vormen om te functioneren in de arbeidssituatie.
- *die geen andere mogelijkheden hebben om elders te werken*: nadat alle andere opties zijn overwogen, blijkt de Relim methodiek de beste optie voor de kandidaat medewerker.

Er is een indicatiecommissie waarvan de leden een voor de beoordeling relevante achtergrond hebben. Denk aan een lid van de commissie met een achtergrond in de A&O psychologie en de klinische psychologie, een lid met een achtergrond in de Sociaal Pedagogische Hulpverlening, een lid met een achtergrond in de arbeidsmatige dagbesteding en een lid vanuit de Sociale Werkvoorziening. Deze commissie beoordeelt of de kandidaat voldoende beantwoordt aan de criteria voor toelating.

- *De beoordeling door een onafhankelijke indicatiecommissie verkleint het risico op het maken van verkeerde keuzes; keuzes die gezien de situatie van de kandidaat niet meer verkeerd mogen zijn.*

Wanneer de kandidaat aan de toelatingscriteria voldoet, wordt het aannameproces in gang gezet. De trajectbegeleider overlegt met de kandidaat over de aandachtspunten waarop in de komende tijd moet worden gelet en de begeleiding die hij in de komende tijd nodig heeft. Ook de doelen die de medewerker in de komende tijd wil bereiken, worden genoteerd. Deze elementen worden vervolgens in het 'medewerkervolgsysteem' opgenomen en in een trajectplan vastgelegd. Samen met de kandidaat zoekt de trajectbegeleider naar een juist moment om de module te starten en dan rest alleen nog het wachten om te kunnen beginnen.

De modulaire structuur laat toe dat kandidaten op elk gewenst moment kunnen beginnen. Daarmee hangt het instroommoment af van het moment dat de kandidaat hier zelf voor kiest.

De module Arbeidsgewenning

"Relim haalt je weer naar boven, je telt mee, je kunt wat en je krijgt je zelfvertrouwen terug"

Wie nemen deel aan de module

Kandidaten die voldoen aan de criteria voor toelating, kunnen deelnemen aan de module. Voor een groot deel van de kandidaten die instromen in de module, geldt dat zij lang uit het arbeidsproces geweest zijn of nooit eerder gewerkt hebben. Weer gaan werken betekent dan een hele omschakeling met betrekking tot de dagindeling en –invulling van de medewerker.

Wat gaan de medewerkers bereiken

Het doel van de module arbeidsgewenning is medewerkers van Relim (weer) leren wennen aan en functioneren in een arbeidsomgeving. Naar alle waarschijnlijkheid leren de medewerkers in deze module ook hun mogelijkheden en beperkingen in de arbeidsomgeving te onderkennen, te accepteren en te hanteren. Ook kan een medewerker zich tijdens deze module een aantal basisvaardigheden en attituden aanleren of kunnen deze worden aangescherpt. Al deze extra elementen zijn bijkomende winst. Het gaat er in deze module alleen om dat de medewerker (weer) went aan de arbeidssituatie.
Aan het einde van de module:

- is de medewerker geïntegreerd in de groep collega's, hij heeft het gevoel dat hij erbij hoort en de collega's vinden dat ook en het contact met de werkbegeleider verloopt soepel (sociale aanpassing)
- heeft de medewerker na het werk voldoende energie over om zijn dagelijkse bezigheden op te pakken; hij is niet geestelijk moe na het werk (mentale aanpassing)
- voelt de medewerker zich veilig en geaccepteerd op de werkvloer en roept het werken geen belastende gevoelens, emoties op (emotionele aanpassing)
- heeft de medewerker geen fysieke klachten tijdens maar ook na het werken (fysieke aanpassing)

Hoe gaan de medewerkers de doelen bereiken

Tijdens deze module verricht de nieuwe medewerker een aantal werkzaamheden naar keuze in een richting naar keuze. Hij is vooral bezig met het wennen aan collega's en het verdelen van zijn energie. Tegelijkertijd werkt hij aan de aandachtspunten die zijn geformuleerd in zijn trajectplan.

Werkaanbod
In het werkaanbod dat binnen de Relim methodiek wordt aangeboden, moet voldoende variatie zitten in de te verrichten taken: van eenvoudig tot complex en van minder verantwoordelijkheid tot meer verantwoordelijkheid. Tegelijkertijd dient het aanbod in type product en soort werk eveneens gevarieerd te zijn.
Binnen de huidige Relim methodiek worden werkzaamheden aangeboden op verschillend niveau in relatie tot complexiteit en verantwoordelijkheid. De variatie in type product en soort werk bestaat momenteel uit Administratie, Autorestauratie, Groen, Hout, Kantine/schoonmaak, Metaal en Montage.

De werkbegeleider heeft van de trajectbegeleider een overzicht ontvangen van de aandachtspunten voor de nieuwe medewerker. Samen met de assistent werkbegeleider ondersteunt hij de medewerker in het wennen en het werken aan de aandachtspunten. Tegelijkertijd observeert de werkbegeleider de medewerker om een beeld te krijgen van de vorderingen die de medewerker maakt.

Iedere maand overleggen de medewerker, de werkbegeleider en de trajectbegeleider over de vorderingen die de medewerker heeft gemaakt. Als het nodig is, worden de aandachtspunten bijgesteld. De module Arbeidsgewenning duurt in principe twee maanden. Wanneer in de maandelijkse gesprekken blijkt dat de nieuwe medewerker nog onvoldoende gewend is, krijgt de medewerker een maand langer de mogelijkheid om te wennen. Dit kan net zolang doorgaan totdat de nieuwe medewerker helemaal gewend is aan het werkritme en de andere aspecten die bij werken horen.

In deze eerste twee maanden van de arbeidsgewenning kan de nieuwe medewerker of de werkbegeleider ook tot de conclusie komen dat er (nog) geen match is tussen datgene wat de medewerker kan en wil en het aanbod in de module. In dat geval wordt samen met de medewerker overlegd wat de volgende stappen zullen zijn. Het kan zijn dat de nieuwe medewerker een terugval heeft en dat tijdelijke opname of plaatsing in de dagbesteding de beste oplossing is. De medewerker kan ook gewoon meer tijd nodig hebben om te wennen. Daartoe krijgt hij dan de kans en wordt de duur van de module verlengd.

Wanneer de nieuwe medewerker gewend is, stroomt hij door naar de module Algemene Arbeidsvaardigheden.

Wat kenmerkt de succesvolle werkwijze in de module

In deze module is het voornamelijk van belang dat de werkbegeleider de medewerker de kans geeft om te wennen. De werkbegeleider werkt in deze module aan de vertrouwensrelatie met de nieuwe medewerker; hij denkt actief mee met de medewerker, neemt de medewerker serieus en reikt concrete oplossingen aan, waar nodig. Voor de medewerker moet het helder zijn dat de aandachtspunten dienen ter ondersteuning van zijn ontwikkelingsproces en dat deze niet bedoeld zijn om hem te beoordelen. En, dat de nieuwe medewerker alle tijd krijgt om te wennen. Als dit niet helder is, wordt het voor de werkbegeleider moeilijk om het vertrouwen op te bouwen en zal het gewenningsproces voor de medewerker vertraging oplopen.

- *Van patient wise naar work wise*

Met name nieuwe medewerkers afkomstig uit de GGz-wereld zijn jarenlang bejegend als patiënt. Ze krijgen nu opeens te maken met een nieuwe rol: die van medewerker. In deze eerste module werken de medewerkers eveneens aan het leren loslaten van de patiëntenrol. De begeleiders hebben een belangrijke taak om hen hierin te ondersteunen. Ze benaderen de medewerkers als volwaardige werknemers, de werkbegeleider is ook geen behandelaar maar een ‘coachende baas’.

Een derde belangrijke element dat van invloed is op de ontwikkeling van de nieuwe medewerker is de checklijst waarop de werkbegeleider de vorderingen van de medewerker noteert. Deze checklijst is zeer uitgebreid en gaat in op alle concrete gedragsaspecten die van belang zijn om aan te werken in deze module. Door het invullen van deze checklijst krijgt de nieuwe medewerker een goed beeld waar hij staat en waar nog aan moet worden gewerkt; de checklijst heeft in die zin een empowerende werking. Tegelijkertijd dient de checklijst als basis voor de dialoog tussen de nieuwe medewerker en de werkbegeleider. De checklist stelt hen in de gelegenheid om op concreet niveau het gesprek over het functioneren van de medewerker aan te gaan. Met name als er verschil van mening is over de scores. Ook stelt het hen beiden in staat om op zeer concreet niveau afspraken te maken hoe nu verder

De module Arbeidsoriëntatie

Wie nemen deel aan de module

Wanneer een nieuwe medewerker nog geen idee heeft wat hij wil of in welke richting hij iets wil, bestaat voor hem de mogelijkheid om deel te nemen aan de module Arbeidsoriëntatie. Dat geldt ook voor de medewerkers die nog geen goed beeld van de mogelijkheden die er zijn op de arbeidsmarkt.

Wat gaan de medewerkers bereiken

Aan het einde van deze module heeft de medewerker een duidelijker beeld van de mogelijkheden op de arbeidsmarkt en kan hij beter aangeven waar zijn eigen interesses liggen en in welke richting hij zich wenst te ontwikkelen, in werk en in opleiding.

Hoe gaan de medewerkers de doelen bereiken

Tijdens deze module krijgen de medewerkers de gelegenheid om kennis te maken met de mogelijkheden op de arbeidsmarkt, de verschillende beroepsrichtingen en eventuele opleidingsrichtingen. Als eerste kan de medewerker gebruik maken van de verschillende beroepskeuzetesten die binnen de methodiek worden gebruikt. Ook kunnen de medewerkers kennis maken met de vakinhoudelijke richtingen die binnen de Relim methodiek bestaan. Dat kan door bij iedere richting een of enkele dagen mee te lopen en mee te werken.

De medewerkers krijgen in deze module de gelegenheid om zich ook extern te oriënteren. Er worden excursies naar bedrijven georganiseerd maar ook kan de medewerker een snuffelstage lopen bij bedrijven in een sector waar de interesse van de medewerker ligt. De medewerker kan naar open dagen gaan van scholen en opleidingsinstituten en zich daar informeren over de mogelijke opleidingsrichtingen en de eisen voor inschrijving.

Daarnaast krijgen de medewerkers de gelegenheid om gesprekken te voeren met mensen die in een bepaalde richting werken en kunnen ze interviews afnemen met bijvoorbeeld branche-consulenten om een beter beeld te krijgen van de mogelijkheden binnen een branche. Ze kunnen zelf informatie verzamelen over een beroep of beroepsrichting, bijvoorbeeld op internet of in de bibliotheek of op het Werkplein.

Kortom, een scala aan mogelijkheden wordt in deze module aangeboden om de medewerker te ondersteunen in zijn keuze. De werkbegeleider ondersteunt de medewerker door met hem te overleggen over het plan van aanpak in deze module: van welke mogelijkheden wil de medewerker gebruik maken en in welk tijdsbestek. Ook voeren de werkbegeleider en de trajectbegeleider met regelmaat terugkoppelingsgesprekken met de medewerker over de ervaringen en de betekenis daarvan voor de keuze van de medewerker.

Wat kenmerkt de succesvolle werkwijze in de module

Met name het scala aan mogelijkheden dat de medewerker heeft om zich te oriënteren en de terugkoppeling met de werkbegeleider en de trajectbegeleider maken deze module tot een waardevolle ondersteuning van het keuzeproces van de medewerker.

Van belang is ook dat bedrijven bereid zijn om excursies en snuffelstages te organiseren.

De module Algemene Arbeidstraining

Wie nemen deel aan de module

Alle medewerkers die de module Arbeidsgewenning en/of de module Arbeidsoriëntatie succesvol hebben afgesloten kunnen deelnemen.

Wat gaan de medewerkers bereiken

De medewerkers leren in deze module algemene arbeidsvaardigheden, ook wel generieke of basale arbeidsvaardigheden genoemd. Dat zijn vaardigheden die in nagenoeg alle soorten werksituaties in ieder geval gewenst zijn en vaak ook vereist zijn.
Afhankelijk van hun capaciteiten en mogelijkheden, leren ze de minimale arbeidsvaardigheden die nodig zijn om in een veilige en beschermde arbeidsomgeving te werken tot en met de meer eisende arbeidsvaardigheden die nodig zijn om in een reguliere arbeidsomgeving te kunnen werken.
Aan het einde van deze module heeft de medewerker eveneens zicht op zijn eigen potentiële arbeidsmogelijkheden.

Hoe gaan de medewerkers de doelen bereiken

Tijdens deze module oefent de medewerker zich in het ontwikkelen van een aantal basale instrumentele en technische arbeidsvaardigheden, ze werken aan hun arbeidshouding en trainen hun sociale vaardigheden. Tenslotte trainen ze een aantal vaardigheden die te omvatten zijn in een restcategorie overige vaardigheden.

Bij *de instrumentele en technische vaardigheden* leren de medewerkers omgaan met materialen en gereedschap. Ze leren hoe ze zorgvuldig en handig met het gereedschap kunnen omgaan en bekwamen zich in het kundig omgaan met materialen en gereedschap. Dat houdt in dat ze trainen op nauwkeurigheid, werktempo, regelmaat van werken en hoeveelheid werk die ze kunnen verzetten gedurende een bepaalde periode.

Bij het trainen van *de arbeidshouding* trainen de medewerkers zich in het nakomen van de eigen afspraken en het omgaan met afspraken die ze met anderen maken. Ook leren ze zelfstandig te starten bij aanvang van de werktijd, zelfstandig lege momenten opvullen en leren ze 'werk zien liggen'. Ze leren hun eigen werk serieus te nemen en het belang van hun eigen werkzaamheden te zien. Tenslotte leren ze om uit eigen beweging dingen bespreekbaar te maken, bijvoorbeeld als er iets in het werk niet goed zit of als ze uitbreiding van hun taken willen.

Bij het trainen van *de sociale arbeidsvaardigheden* leren ze omgaan met opdrachten die ze krijgen van de begeleider en ze leren omgaan met opmerkingen van de begeleider over hun functioneren.
Ze ontdekken in hoeverre ze in staat zijn om samen te werken en in hoeverre ze het prettig vinden om samen te werken; ze leren binnen hun mogelijkheden om samen te werken met collega's.
De medewerkers leren in deze module eveneens hoe om te gaan met fouten van henzelf of van anderen en hoe om te gaan met tegenvallers.

Bij *de overige arbeidsvaardigheden* werken de medewerkers aan het leren begrijpen van opdrachten, het uitvoeren van taken volgens de instructie en het organiseren van de werkzaamheden wanneer ze meerdere opdrachten tegelijk krijgen.
Ook trainen de medewerkers zich in het flexibel omgaan met nieuw werk of nieuwe werkomstandigheden, bijvoorbeeld omstandigheden die hogere eisen stellen aan de snelheid of nauwkeurigheid van werken. Een ander onderdeel dat ze tijdens deze module trainen is het zo zelfstandig mogelijk werken, met aandacht voor de taak waaraan ze bezig zijn en zonder afgeleid te worden door dingen die om hen heen gebeuren. En als laatste maar daarmee niet minder belangrijk, leren de medewerkers op een reële wijze in zichzelf te geloven.

In de eerste fase van deze module stelt de medewerker samen met de werkbegeleider vast hoe het is gesteld met zijn huidige algemene arbeidsvaardigheden en waar hij gedurende de module aan moet gaan werken. Indien nodig zijn instrumenten beschikbaar om deze uitgangspositie vast te stellen. De trajectbegeleider kan ondersteunen in het scherp formuleren van de doelen die de medewerker gedurende deze module wil bereiken. Vervolgens stelt de medewerker samen met de werkbegeleider vast op welke wijze hij aan het bereiken van de gestelde doelen gaat werken. Bijvoorbeeld door het uitbreiden van het aantal werkzaamheden of het vergroten van de moeilijkheidsgraag van de werkzaamheden.

Ze spreken een periode af waarin de medewerker zichzelf traint en werkt aan het bereiken van de doelen. Tijdens deze periode observeert de werkbegeleider de wat arbeidsvaardigheden en overlegt met de medewerker op de vooraf afgesproken momenten over de voortgang. Voor het bespreken van de voortgang vullen de medewerker en de werkbegeleider een checklijst in waarop alle vaardigheden genoemd staan. Beiden geven op de checklijst aan, wat naar hun mening de stand van zaken is op het moment van overleg.

Twee voorbeelden

Continuïteit in het werken

1. *De medewerker onderbreekt zijn werkzaamheden vaak (meerdere malen per uur) en heeft continu aansporing nodig om te werken*
2. *De medewerker onderbreekt zijn werkzaamheden regelmatig (meerdere malen per dagdeel) en heeft vaak aansporing nodig om te werken*
3. *De medewerker onderbreekt zijn werkzaamheden soms (een enkele keer per dagdeel) en heeft dan soms aansporing nodig om te werken*
4. *De medewerker onderbreekt zijn werkzaamheden zelden of nooit en heeft tevens zelden of nooit aansporing nodig om te werken*

Acceptatie van kritiek van de leiding gerelateerd aan het functioneren

1. *De medewerker wijst kritiek onmiddellijk af, is het er nooit mee eens en stopt met werken*
2. *De medewerker wijst kritiek af en past zijn functioneren niet aan, maar blijft wel werken*
3. *De medewerker aanvaardt kritiek en past zijn functioneren na enige stimulans van de (assistent)werkbegeleider aan*
4. *De medewerker accepteert kritiek van de (assistent)werkbegeleider en past zijn functioneren overeenkomstig aan*

Met de uitslag van de checklijst in de hand, overleggen de medewerker en werkbegeleider over de nieuwe uitgangspositie; over welke vaardigheden inmiddels voldoende getraind zijn en welke meer training behoeven.
De medewerker stelt vervolgens samen met de werkbegeleider vast op welke wijze hij weer aan het bereiken van de gestelde doelen gaat werken. Ook spreken ze een periode af waarin de medewerker zichzelf traint en werkt aan het bereiken van de doelen.

Tijdens deze periodieke overleggen besteden de werkbegeleider en de medewerker eveneens aandacht aan de potentiële arbeidsmogelijkheden van de medewerker. Centraal staat dan de vraag of deze zich verder zal gaan bekwamen en door zal stromen in de derde module met als uiteindelijk doel betaald werk in een beschutte of reguliere werksetting, of dat de medewerker meer baat heeft met deelname aan de module Arbeid in balans. Deze module biedt hem de gelegenheid om te werken in een veilige, niet betaalde arbeidsomgeving en een balans te vinden in zijn dagelijkse bezigheden. Hij kiest dan in feite voor de dagbesteding.

De module Algemene Arbeidstraining duurt minimaal drie maanden. Afhankelijk van de ontwikkeling van de medewerker en zijn wensen, kan deze module telkens met een maand worden verlengd. Als de medewerker er klaar voor is en de werkbegeleider deze mening deelt, kan de medewerker starten in de derde module, de specifieke arbeidstraining.

Wat kenmerkt de succesvolle werkwijze in de module

De ondersteuning die de begeleiders bieden aan de medewerkers is in deze module bepalend voor succes. De wijze waarop de begeleiders hun rol invullen speelt daarbij mee en de houding van de begeleiders is eveneens cruciaal. Beide aspecten worden beschreven in het tweede deel, bij de randvoorwaarden.

Om de begeleiders te ondersteunen in hun rol, is voor deze module een uitgebreide begeleidings-instructie beschikbaar. Voor elk operationeel doel dat de medewerker formuleert, beschikt de begeleider over aanwijzingen hoe te handelen om het doel te bereiken en wat te doen als het nog niet lukt. Deze uitgebreide begeleidingsinstructie heeft meerdere voordelen: het zorgt voor duidelijkheid naar de medewerker, het zorgt er voor dat begeleiders eenduidig en consequent handelen en het betekent dat taken snel kunnen worden overgenomen bij wisselingen van begeleiders en de medewerkers relatief weinig ‘last’ ondervinden van de wisseling.

Een tweede belangrijk onderdeel voor succes is de veilige werkomgeving waarin de medewerkers verkeren. Er is in principe geen tijdslimiet aan de duur van een module, hooguit bepaalt een medewerker zelf dat hij niet meer wil deelnemen. Een medewerker kan altijd terug naar eerdere modules en er is ruimte om ook andere dan de werkproblemen aan te pakken.

De module Arbeid in balans

Het werk is een middel om je goed te kunnen voelen

Wie nemen deel aan de module

De medewerker die graag wil werken in een veilige, niet betaalde arbeidsomgeving en de tijd wil om te groeien naar een balans in zijn dagelijkse bezigheden, kiest voor deze module. Hij kiest dan in feite voor de arbeidsmatige dagbesteding. Het verschil met de 'normale' arbeidsdagbesteding is dat hij binnen deze module bij voortduring kan werken aan de ontwikkeling van zijn balans en hij altijd de mogelijkheid heeft om in te stromen in de module Specifieke arbeidstraining en gebruik kan maken van de externe stages die in de vierde module worden aangeboden.

Wat gaan de medewerkers bereiken

In deze module werken de medewerkers aan het bereiken van een balans in hun leven, in werk en in privé. De module is niet eindig; bij voortduring kunnen de doelen die medewerkers zich stellen, worden bijgesteld. Het doel van deze module is bereikt wanneer de medewerker in balans is in de zes situaties die binnen deze module worden onderscheiden.

Hoe gaan de medewerkers de doelen bereiken

Samen met de trajectbegeleider stelt de medewerker zich een aantal doelen waaraan hij gedurende een bepaalde periode wil werken. De doelen hebben betrekking op de situaties die worden onderscheiden en waarin de medewerker op zoek gaat naar de balans binnen de situaties. De methodiek onderscheidt zes situaties. Volgt nu een korte beschrijving.

Van chaos naar structuur

Vaak heerst er chaos in het leven van een medewerker dat veelal veroorzaakt wordt door de achtergrond en de privésituatie van de medewerker. Het werken an sich geeft de medewerker structuur en beperkt de chaos. De aanwezigheid en het werken van de medewerker is een doel op zich. De begeleider ondersteunt de aanwezigheid door samen met de medewerker oplossingen te zoeken als de aanwezigheid en het werk onder druk komen te staan.

Van zelfover- en onderschatting naar een reëel zelfbeeld

Het komt met regelmaat voor dat medewerkers zichzelf overschatten of onderschatten en taken oppakken die niet aansluiten bij hun capaciteiten en mogelijkheden. Dat leidt bij de medewerker tot frustratie en mogelijk tot uitval. De begeleiders ondersteunen de medewerker in het verkrijgen van een reëel zelfbeeld en zodat datgene wat hij wil en datgene wat hij kan, beter op elkaar is afgestemd.

Van zinloos bezig zijn naar zinvol bezig zijn

Als de medewerker de werkzaamheden saai of vervelend vindt, neemt de motivatie af om te komen werken. De begeleiders ondersteunen de medewerker hierin door samen te zoeken naar werk waaruit de medewerker voldoening haalt en waarmee hij zich kan identificeren.

Van een onveilige sfeer naar een veilige sfeer

Als een medewerker die zich onveilig voelt in het werk, is de kans groot dat hij uitvalt. De medewerker is daarom gebaat bij een prettige, veilige en collegiale sfeer. De begeleiders werken, samen met de

medewerkers aan het creëren en in stand houden van deze sfeer; een sfeer waarin de medewerkers goed kunnen werken en er geen prestatie- en concurrentiestrijd ontstaat.

Van sociaal isolement naar sociale contacten

Het komt vaak voor dat medewerkers in een sociaal isolement verkeren. Het werken met collega's geeft de medewerker een kans om nieuwe contacten op te doen en aanspraak te krijgen: overdag, tijdens het werk en wellicht ook buiten het werk om. De behoefte aan sociale contacten is niet even groot bij de medewerkers. Als de medewerker er geen behoefte aan heeft, maakt hij geen gebruik van de kans die het werken met collega's biedt.

Van onder- en overbelasting naar een evenwichtige belasting

Zowel onderbelasting als overbelasting zorgen bij de medewerker voor ontevredenheid en stress. De begeleiders werken, samen met de medewerker aan het ontdekken van de juiste belasting voor de medewerker: voldoende werk zonder dat de medewerker druk ervaart.

De begeleiders binnen de dagbesteding werken bij voortduring[6] aan deze zes situaties met als doel dat iedere medewerker zich veilig voelt, structuur ervaart, voldoende geprikkeld wordt en toch binnen de grenzen van zijn belastbaarheid blijft en het gevoel heeft dat zijn werk bijdraagt aan het maatschappelijk nut. De omstandigheden in het werk zijn dan van een zodanige aard dat de medewerker zich prettig voelt en graag wil blijven en tegelijkertijd de mogelijkheid krijgt om te groeien als hij dat wenst. De mogelijkheid om volgende modules te doorlopen blijft immers altijd aanwezig.

Wat kenmerkt de succesvolle werkwijze in de module

Binnen de module Arbeid in balans is het van belang dat de medewerkers zich veilig voelen, structuur ervaren, voldoende geprikkeld worden en toch binnen hun grenzen van belastbaarheid blijven, als ook dat de medewerkers sociale contacten opdoen en het gevoel hebben dat hun activiteiten een maatschappelijk nut hebben. De medewerkers ondersteunen in het bereiken van deze situatie is het belangrijkste doel voor de begeleiders in deze module.

De Relim methodiek omvat uitgebreide aanwijzingen voor de werkbegeleider, de assistent werkbegeleider en de trajectbegeleider om toe te passen en de medewerker in de gewenste situatie te brengen en te behouden.

[6] Een uitgebreide toelichting over de wijze waarop de begeleider de medewerkers kunnen ondersteunen in het vinden van een optimale balans, is te vinden in de bijlage; bij de procedurebeschrijving van deze module.

De module Specifieke Arbeidstraining

Wie nemen deel aan de module

Een medewerker die de interesse heeft om zich in een bepaalde beroepsrichting te specialiseren, kiest voor deze module. Meestal betekent tevens dat de medewerker graag verder wil groeien, naar een betaalde baan in een beschutte of reguliere arbeidsomgeving. Ook komt het voor dat een medewerker al zicht heeft op een baan en daarvoor nog een aantal specifieke vaardigheden moet aanleren. Voor deze medewerker is de derde module eveneens bedoeld.

Wat gaan de medewerkers bereiken

Aan het einde van deze module beheerst de medewerker de vooraf vastgestelde specifieke arbeidsvaardigheden gericht op een bepaalde beroepsrichting of vervolgbaan. Het behalen van een diploma of certificaat kan daarvan een onderdeel zijn.

Hoe gaan de medewerkers de doelen bereiken

In deze module bepaalt de medewerker samen met de trajectbegeleider welke arbeidsvaardigheden getraind moeten worden. Dat is afhankelijk van het doel dat de medewerker wil bereiken.

Als er een specifieke baan in het vooruitzicht ligt, stellen de medewerker en de begeleider vast welke specifieke arbeidsvaardigheden nog ontbreken en waar dus nog aan moet worden gewerkt.

Als de medewerker zich wil bekwamen in een bepaalde beroepsrichting analyseren ze samen de toekomstige beroepsrichting en brengen ze de benodigde specifieke arbeidsvaardigheden in kaart. Vervolgens stellen ze samen vast aan welke vaardigheden nog moet worden gewerkt.

In beide situaties kan het betekenen dat de medewerker een opleiding of training moet volgen om zijn arbeidsvaardigheden te vergroten. Dan zoekt de medewerker samen met de trajectbegeleider naar een passende opleiding of training in de regio. Wanneer de opleiding of training een praktijkgedeelte omvat, kan de medewerker dit praktijkgedeelte weer invullen binnen de modules van Relim.

De duur van deze derde module is wisselend en is afhankelijk van de snelheid waarmee de medewerker de nieuwe specifieke arbeidsvaardigheden opneemt en de tijd die het kost om een opleiding of training succesvol af te ronden.

Wanneer de medewerker de module succesvol heeft afgesloten, kan hij doorstromen naar de vierde en laatste module of besluit hij om rechtstreeks richting betaald werk uit te stromen, naar een beschutte of reguliere werkomgeving. De medewerker kan ook nog altijd besluiten om geen gebruik te maken van de doorstroom mogelijkheden en te kiezen om deel te nemen aan de module arbeid in balans.

Wat kenmerkt de succesvolle werkwijze in de module

De flexibiliteit en het maatwerk dat in de module kan worden geleverd, vormen een basis voor het succes. Ook in deze module vormt de begeleiding en de rol van de begeleiding een belangrijk succeselement. De begeleiding is, overigens net als in de andere modules, vooral stimulerend en ondersteunend naar de medewerker toe.

De module Externe Arbeidstraining: Workforce

Of een medewerker deel gaat uitmaken van de Workforce heeft enerzijds te maken met de vakmatige vaardigheden die hij beheerst maar nog veel meer met de wens en behoefte van de medewerker om 'naar buiten te gaan'. Het welzijn van de medewerker staat altijd voorop en dat moet worden gediend. De Workforce is in wezen een vangnet. De medewerker kan, op diens verzoek, naar buiten gaan en in een externe setting gaan werken en als het mis gaat kan de medewerker altijd terug.

Wie nemen deel aan de module

Medewerkers die de wens hebben uitgesproken om extern te werken, nemen deel aan deze module. In principe nemen alleen de medewerkers die de derde module succesvol hebben afgerond, deel aan deze module. Medewerkers die deelnemen aan de eerste of tweede module zijn altijd in de gelegenheid om gedurende een korte tijd 'stage te lopen' in de Workforce.

Wat gaan de medewerkers bereiken

Aan het einde van de module zijn de medewerkers in staat om met een bepaalde mate van zelfstandigheid in een externe werkomgeving te werken. Afhankelijk van de capaciteiten en wensen van de medewerker zijn ze 'klaar' voor de externe beschutte of reguliere werkomgeving of de veilige, externe niet betaalde werkomgeving.

Hoe gaan de medewerkers de doelen bereiken

Tijdens deze module werken de medewerkers in reguliere bedrijven, in kleinere of grotere groepen. De medewerkers vertrekken gezamenlijk vanuit een centraal vertrekpunt naar het bedrijf, nemen samen pauzes en vertrekken aan het einde van de werkdag ook weer gezamenlijk. Ze werken, vaak naast de werknemers van het bedrijf, aan een eigen specifiek afgebakend takenpakket. Vaak zijn de Workforce activiteiten 'lopende band' activiteiten, zoals producten in dozen stoppen, dichtplakken en op een pallet stapelen.

De medewerker krijgt binnen deze module de gelegenheid om te groeien in zijn rol. Zijn takenpakket kan complexer worden en er kan een uitbreiding plaatsvinden van de verantwoordelijkheid die hij krijgt. Een belangrijke verantwoordelijke taak binnen deze module is de rol van tafelcoördinator. De tafelcoördinator is de schakel tussen de begeleiders en de medewerkers. Als een medewerker tafelcoördinator is, betekent dit dat hij verantwoordelijk is voor de werkzaamheden die in het bedrijf plaatsvinden. Ook is hij het aanspreekpunt voor de begeleiders als het gaat over de voortgang van de werkzaamheden in het bedrijf. Als er zich problemen voordoen binnen het werk, zal de tafelcoördinator als eerste proberen deze zelf op te lossen en als dat niet lukt is hij degene die de begeleiding inschakelt en om ondersteuning vraagt.

Veel van de vaardigheden die de medewerkers in de afgelopen modules hebben opgedaan, kunnen ze toepassen in de externe bedrijfsomgeving. Afhankelijk van hun eigen wensen en mogelijkheden, leggen ze contact met de werknemers in het bedrijf en zetten op die wijze weer een stap dichterbij het werken in een externe arbeidsomgeving.

Wat kenmerkt de succesvolle werkwijze in de module

In deze module is het van groot belang dat de werkbegeleider voldoende externe werkplekken vindt. Daarbij is het ook van belang dat hij rekening houdt met de diversiteit van activiteiten die kunnen

plaatsvinden en de complexiteit van de werkzaamheden en de rustmomenten die kunnen worden ingebouwd. Dit om het leer- en groeiproces van de medewerker mogelijk te maken.
De dynamiek van de groep externe medewerkers heeft veel invloed op het succesvol extern kunnen functioneren. De werkbegeleider kiest soms bewust om de individuele medewerker niet 'in de lijn' te laten werken maar deze volledig verantwoordelijk te maken voor het gehele proces. Daarmee zijn ze niet afhankelijk van de snelheid van een ander. In een situatie waarin een groep medewerkers met diverse typen psychiatrische problematiek bij elkaar werken, is de kans op escalatie groot. Het kiezen voor de individuele verantwoordelijkheid haalt een deel van de mogelijke escalatiebronnen weg. Daar waar een rustige setting is en er geen grote productie plaatsvindt en meer precisiewerk wordt gevraagd – denk aan het uit elkaar halen van computers, onderdelen toevoegen en dan weer in elkaar zetten - kan wel worden gekozen voor activiteiten in een lijn. Deze activiteiten passen bij medewerkers waarbij de kans op escalatie minder groot is.
Zo wordt werk gezocht en gecreëerd dat bij de verschillende typen medewerkers van Relim past.

Tenslotte, waar komen medewerkers terecht

Er zijn medewerkers die uitstromen naar regulier werk nadat ze de module Specifieke Arbeidstraining of de module Externe arbeidstraining met succes hebben afgesloten. De vaardigheden die ze hebben geleerd in de verschillende modules zijn voor hen voldoende om een baan te vinden in het reguliere arbeidscircuit.

Een deel van de medewerkers stroomt uit naar betaald werk in een beschutte arbeidsomgeving, de sociale werkvoorziening. Ook hier geldt dat de meeste uitstroom plaatsvindt na het volgen van de derde of vierde reguliere module of van de tweede resocialisatie module.

Wanneer een medewerker dat wenst, wordt hij, nadat hij in ieder geval de tweede module heeft doorlopen, in de gelegenheid gesteld om via externe plaatsing een tijdje gaan werken in fabrieken of bedrijven. Dat kan vrijwilligerswerk zijn, een stageplaats of proefplaatsing, een leerwerkplek of betaald werk. De externe plaatsing heeft als doel om te kijken of de specifieke arbeidsplek aansluit bij de wensen en mogelijkheden van de medewerker. Als dat het geval is en de mogelijkheid bestaat tot plaatsing, kan de medewerker uitstromen naar deze werkplek. Op dat moment maakt de medewerker een keuze om door te gaan als vrijwilliger, als betaalde kracht vanuit de sociale werkvoorziening of als reguliere arbeidskracht in dienst van het betreffende bedrijf. De medewerker stopt dan met het volgen van modules binnen de Relim methodiek.

In al deze situaties blijven begeleiders van de betreffende modules de uitstromers gedurende een langere periode volgen en, indien nodig, ondersteuning bieden in hun nieuwe arbeidsomgeving.

De leerwerkplaatsen binnen de Relim methodiek: Autorestauratie

Midden in de autoboulevard, ligt de autorestauratie werkplaats van Relim.
In deze werkplaats worden oldtimers en klassiekers van met name particuliere eigenaren gerestaureerd. Dit is hoofdzakelijk handwerk en bestaat vooral uit het herstellen van de carrosserie.
De werkzaamheden die de medewerkers uitvoeren, zijn divers van aard en variëren van bijvoorbeeld het uitdeuken van spatborden, het vervangen van bodemplaten tot het volledig spuitklaar maken van de carrosserie. Ook mechanisch werk, zoals het onderhoudswerk aan de motor en ophanging wordt niet geschuwd. Spuit- en revisiewerk wordt niet zelf gedaan, maar uitbesteed.

De leerwerkplaatsen binnen de Relim methodiek: Groen

De medewerkers werken voornamelijk buitenshuis. De opdrachten variëren van werken in de groenvoorziening, zoals tuinen onderhouden van particulieren, schoonmaken van terreinen na optredens. Ook vindt onderhoud plaats zoals het poetsen van de stoeltjes in het voetbalstadion. Tenslotte verrichten de medewerkers in deze werkplaats eenvoudige bouwwerkzaamheden, zoals bijvoorbeeld het plaatsen en opknappen van de speeltoestellen die door de houtwerkplaats gemaakt zijn. Bij erg slechte weersomstandigheden verrichten de medewerkers binnen allerlei werkzaamheden, zoals bijvoorbeeld schilderklussen en kleine reparaties.

De leerwerkplaatsen binnen de Relim methodiek: Hout

De medewerkers in eigen machinale timmerwerkplaats vervaardigen vele maatwerk producten voor zowel de particuliere als de zakelijke markt. Vaak gebeurt dit nog op ambachtelijke wijze, uiteraard gesteund door machines. De producten die er gemaakt worden zijn zeer divers. Enkele voorbeelden zijn:

- Eenvoudige kozijnen, ramen, deuren en rechte steektrappen
- Interieurbouw
- Meubels op maat, zoals wandmeubels, boekenkasten, dressoirs, tafels, stoelen, etc.
- Sauna's op maat
- Deze worden op ambachtelijke wijze met de hand vervaardigd. De sauna wordt uit panelen opgebouwd, wat bijna iedere gewenste vorm en afmeting van de sauna mogelijk maakt. Als de sauna waaraan je gewerkt hebt, klaar is, kun je deze samen met de assistent-werkbegeleider gaan plaatsen en gebruiksklaar afleveren.
- Het vervaardigen van houten kisten, kratten en andere soorten houten transport verpakkingen.
- Speelgoed voor de kleintjes, zoals speelgoedkisten, hobbelpaarden, poppenbedjes, gedecoreerde spiegeltjes en kapstokjes

De resocialisatie module Loon naar Werken

"ik werk, ik hoor erbij"

Huub zit aan de lange tafel van de dag- en nachtopvang te wachten op het busje van Relim dat hem naar zijn dagelijkse werk zal brengen. Huub is verslaafd en psychiatrisch patiënt maar wil weer wat van zijn leven gaan maken. Daarom gaat hij een paar keer per week met het busje van Relim mee naar een loods een stuk verderop. Van tien tot twee werkt hij daar, samen met zijn collega's aan het inpakken van allerlei zaken. Gisteren hadden ze prachtige flessen parfum. Wat het vandaag gaat worden, weet hij nog niet. Elke dag is weer anders. Maar belangrijker nog, elke dag merkt hij dat het beter gaat, dat hij op weg is om weer deel uit te maken van die maatschappij die hij lang geleden heeft verlaten.

- *Huub is een van de deelnemers aan de resocialisatie module van de Relim methodiek.*

Wie nemen deel aan de module

Deze eerste resocialisatie module is in eerste instantie bedoeld voor dak en thuisloze verslaafden. Een deel van de medewerkers meldt zich zelf aan voor deze module; deze zijn vrijwel altijd via een GGz-instelling gewezen op de mogelijkheid om deel te nemen aan de module. Het grootste deel van de medewerkers wordt actief geworven. Actieve werving vindt dan voornamelijk plaats bij de dagopvang voor dak en thuisloze verslaafden, maar ook bij het Leger des Heils. Hoewel de module gericht is op dak en thuisloze verslaafden, zijn er ook andere deelnemers. De problemen waarmee zij te maken hebben, zijn vrijwel van vergelijkbare aard. De medewerkers aan deze eerste module moeten ingeschreven zijn in de gemeente waar de module wordt gegeven.

Wat gaan de medewerkers bereiken

Aan het einde van de module beschikken de medewerkers over meer structuur en ritme en zijn ze gericht op het toewerken naar een wezenlijke verandering in hun leven. Aan het einde van de module hebben ze een eerste stap gezet om hun leven op orde te brengen. Dat hebben ze gedaan op acht verschillende leefgebieden, namelijk Dagbesteding, Verslaving/gezondheid, Woonsituatie, Justitie, Sociale contacten,Inkomen, Schulden en Zingeving.

Hoe gaan de medewerkers de doelen bereiken

Iedere ochtend tussen half tien en tien zijn de assistent werkbegeleiders van de module Loon naar Werken te vinden bij de dag- en nachtopvangplekken in de regio. De reden voor dit late tijdstip is dat dan de methadonbus in ieder geval is langs geweest. En iedere dag kunnen mensen zich aanmelden om te komen werken. Ze geven zich op en kunnen dan met een busje mee naar de plaats waar wordt gewerkt[7].

- *De behoefte van diegenen die zich opgeven, is groot; ze willen graag meedoen en ze willen vooral graag bezig zijn*

- *Soms is het zo druk dat er een roulatiesysteem wordt gemaakt wie wanneer mee gaat*

- *Ook is er een sociale druk tussen de medewerkers; ze ondersteunen elkaar maar roepen elkaar ook tot de orde als het niet gaat zoals het zou moeten*

[7] Medewerkers moeten een uitkering hebben en een postadres. Dat is een voorwaarde om mee te mogen doen.

Tegelijkertijd is de werkbegeleider dagelijks aanwezig op de plekken waar potentiële medewerkers zich ophouden. Vanaf een rustige plek observeert hij de mensen en schat in welke mensen mee zouden kunnen en willen.
Hij benadert hen vervolgens op een voor hem passende manier; de een is gebaat bij een directe benadering, de ander moet eerst wennen en schrikt te zeer van direct contact en zal eerst met rust gelaten moeten worden. De assistent werkbegeleiders ondersteunen hem in deze dagelijkse taak.

Iedere medewerker krijgt op de eerste dag dat ze werken, een kennismakingsgesprek met de trajectbegeleider. Bij voorkeur is dit een 'gewoon' gesprek waarbij het wel belangrijk is om allerlei gegevens rondom de nieuwe medewerker te verzamelen maar waarbij niet te krampachtig wordt vastgehouden aan het intakeformulier dat de trajectbegeleider op basis van het gesprek moet invullen. Belangrijk is om te achterhalen: wat beweegt iemand, wat wil iemand in zijn leven? De trajectbegeleider vraagt de medewerker op een informele wijze naar zijn beweegredenen om deel te nemen en praat met hem over zijn drijfveren. Ook informeert de trajectbegeleider naar allerlei persoonlijke gegevens zoals opleidings- en arbeidsverleden, opname, diagnose en verslaving. Wanneer de medewerker zich vertrouwd voelt, zal de trajectbegeleider ook vragen naar hoe het komt dat sommige zaken gelopen zijn zoals ze zijn gelopen? Als de trajectbegeleider merkt dat iemand gesloten is en weinig kwijt wil, zal hij niet pushen. Wil iemand wel veel kwijt, dan is daar alle ruimte voor.

Al in dit eerste gesprek overlegt de trajectbegeleider met de nieuwe medewerker over zijn wensen. De trajectbegeleider koppelt hieraan realistische doelen waar de medewerker vanaf dat moment aan kan gaan werken; alles op een zeer laagdrempelig niveau.

- *Alle medewerkers krijgen een vrijwilligerscontract*

De medewerkers in de module Loon naar Werken verrichten vaak buitenwerk, denk aan het opruimen van zwerfafval en het werken in de groenvoorziening. Ook eenvoudig assemblagewerk behoort tot de opties. Ze beginnen rond tien uur in de ochtend met hun werk. Om half twaalf is er een eerste pauze van een half uur waarin het eten voor hen wordt verzorgd. Om één uur is er een korte koffiepauze van tien minuten en om twee uur stopt hun werkdag en krijgen ze meteen uitbetaald: zes euro en een kaart die ze kunnen ze inruilen voor een nacht slapen in een slaaphuis of een warme maaltijd.

Wat kenmerkt de succesvolle werkwijze in de module

Het succes van deze module hangt af van een aantal essentiële elementen. Zo werken de begeleiders in deze module bij voortduring aan de verbetering van de levensomstandigheden van de medewerker. Zij zetten daarbij in op acht leefgebieden, zie voor de beschrijving hiervan bij de module Via Via.
De groep zelf en het groepsgebeuren is een belangrijk element in het succes. Met name het gevoel van medewerkers 'dat ze er weer bij horen', is enorm stimulerend voor hen om door te gaan en hun leven weer op de rails te krijgen. Het gevoel van erbij horen wordt versterkt wanneer medewerkers speciale bedrijfskleding krijgen. Denk aan bijvoorbeeld een rode overall als buitenwerkzaamheden worden verricht. Het maakt hen 'echte werkers' en daarop zijn ze trots, hetgeen weer bijdraagt aan het bereiken van dat stapje hoger op de maatschappelijke ladder. De groep werkt ook nog op een andere manier, namelijk het zien van elkaar en het elkaar beïnvloeden. Als medewerkers bijvoorbeeld zelf merken dat ze niets doen en ze zien anderen wel meewerken, komt er een moment dat ze ook gemotiveerd raken om zich in te zetten.

Een tweede belangrijke element is het voorkomen van (nog meer) schade en negatieve ervaringen voor de medewerker. Geef medewerkers de mogelijkheid om fouten te maken, complimenteer met regelmaat, blijf de medewerker altijd positief benaderen en blijf stimuleren en motiveren. Ook al is dat niet altijd gemakkelijk, uiteindelijk wordt in de meeste gevallen het gewenste resultaat bereikt.
Een derde essentieel element is het bouwen aan de vertrouwensband met de medewerker. Dat kan op verschillende wijzen. Zo is het 'schouder aan schouder' werken met de medewerker een heel belangrijke: de aanwezigheid van de begeleiding op de werkvloer, meewerkend en tegelijkertijd adviserend en bijstaan en optreden wanneer dat nodig is. Daarmee tegelijk het respect tonen voor de medewerker en deze als mens en collega zien en niet als een verslaafde. Gesprekken die soms wat moeilijker zijn, kunnen tussen het werken door worden gevoerd. De informele setting nodigt uit tot praten en vaak komt hierdoor veel los, waardoor de begeleiding nog beter kan inspelen op de ontwikkeling van de medewerker. Langzamerhand zullen medewerkers zich meer veilig gaan voelen en bouwt de begeleider een vertrouwensband op; een band die essentieel is voor de medewerker om de omslag te maken om veranderingen teweeg te brengen in zijn leven.

Jan, trajectbegeleider: "we ondersteunen ze in het proces van 'Street wise naar Work wise' ."

Een vierde essentiële element voor succes is zorg dragen dat de situatie waarin de medewerkers verkeren, in ieder geval stabiel blijft en waar mogelijk verbetert. De stabiliteit heeft betrekking op de acht leefgebieden die binnen de module worden onderscheiden, namelijk Dagbesteding, Verslaving / gezondheid, Woonsituatie, Justitie, Sociale contacten,Inkomen, Schulden en Zingeving. Begeleiders en medewerkers werken samen om problemen binnen de acht leefgebieden aan te pakken en waar mogelijk, op te lossen. Hierbij werken de begeleiders intensief samen met externe partijen die betrokken zijn bij de verbetering van de situatie in de verschillende leefgebieden van de medewerker. Als het lukt om de situatie stabiel te houden en waar mogelijk te verbeteren, dan is de kans op succes in het stijgen op de maatschappelijke participatieladder weer groter.

Een vijfde en laatste noodzakelijke voorwaarde voor succes is de consequentheid van de begeleiding. Medewerkers in deze module komen veelal van de straat en zijn zeer geoefend in het verzinnen van smoezen om zaken voor elkaar te krijgen. Daarbij is vrijwel altijd een ander verantwoordelijk voor hun problemen. Met name het vragen om betaling vooraf of het niet komen en toch uitbetaald willen worden, behoort tot de favoriete onderwerpen voor het verzinnen van smoezen.

Tom: "Ik kan niet naar het slaaphuis als ik nu geen geld krijg en dan moet ik buiten slapen; door jou lig ik dus vannacht op straat."
Natasja: "Ik moet naar de dokter dus ik moet eerder weg, daar kan ik niets aan doen en jij vindt het toch belangrijk dat ik mijn afspraken nakom!"
Volkert: "Als ik niet eerder weg kan om mijn medicijnen te halen, ben ik morgen ziek en je wilt toch niet dat ik morgen ziek ben, toch?"

Als de smoes werkt, betekent dit een beloning van hun handelen en is de neiging om voor het geld te komen werken, een stuk gedaald. Immers, het geld komt ook op een andere wijze binnen. De begeleiders moeten zeer alert zijn op deze smoezen en van elkaar weten dat ze er allemaal op dezelfde wijze mee omgaan. Als dat niet gebeurt, heeft de medewerker dit zeer snel door en zal hiervan optimaal gebruik

gaan maken. Weten van elkaar welke reactie je geeft op bepaalde acties van medewerkers en hierin consequent blijven handelen is daarmee essentieel voor de slaagkans van het resocialisatietraject.

Overgang van de module Loon naar Werken naar de module Via Via

Jan, trajectbegeleider: " In de dag- nachtopvang wordt veel gebruikt en is er veel onrust. Medewerkers van Loon naar Werken geven zelf aan dat ze er uit willen. En er komt ook een moment dat ze niet meer met de mensen die er nog wel zitten, willen worden geassocieerd. En dan is het tijd om te ondersteunen in het vinden van een woonvoorziening en is er weer een stapje op de lange maatschappelijke ladder gemaakt."

Afhankelijk van de ontwikkeling van de medewerker, blijft deze korter of langer in de module Loon naar Werken. Een enkele medewerker blijft een week en stroomt dan door naar de volgende module of stopt er mee. Anderen hebben meer tijd nodig en verblijven enige maanden als medewerker in de module Loon naar Werken en weer andere medewerkers blijven gedurende meerdere jaren in de module.

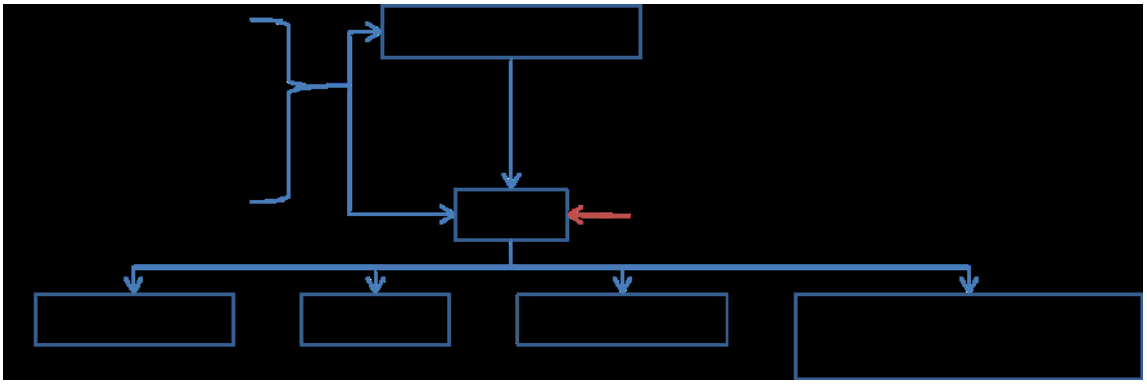
Als medewerkers willen doorstromen naar de tweede resocialisatie module Via Via moeten ze voldoen aan een aantal criteria:

- ze beschikken over een opvang- of een woonvoorziening
- ze laten zien dat ze hun verslaving onder controle hebben, hetgeen inhoudt dat ze voor of tijdens het werk niet gebruiken
- ze komen ten minste 4 dagdelen werken
- ze geven aan er klaar voor te zijn, in de zin dat ze willen veranderen en hun afspraken kunnen nakomen

De werkbegeleider van de module Loon naar Werken vertelt zijn medewerkers regelmatig dat er doorstroom mogelijk is naar Via Via en informeert hen over de voorwaarden voor de doorstroom.

Als een medewerker wil doorstromen, bespreekt de trajectbegeleider met de medewerker de voorwaarden en kijken ze samen met de werkbegeleider of de medewerker aan de voorwaarden voldoet. Als dat het geval is, start de medewerker met een proeftijd van één week waarin hij kan laten zien dat hij vier dagdelen aanwezig kan zijn, nuchter op het werk verschijnt en zich aan zijn afspraken houdt. Als dat lukt, kan volgt de definitieve overstap.

Weergave van de resocialisatie modules



De resocialisatie module Via Via

"Ik ben wel afgekeurd maar niet afgeschreven"

Wie nemen deel aan de module

Medewerkers die deelnemen aan deze module hebben expliciet aangegeven te willen veranderen en hebben geaccepteerd dat ze zich laten begeleiden en leiden in deze verandering. Ze zijn zich meer dan in de module Loon naar Werken bewust van hun eigen problemen en leggen de schuld voor de problemen die ze hebben, niet meer geheel extern. Zij weten vaak dat zij niet in de geboden woonvoorziening willen en kunnen blijven en willen een kans benutten op rehabilitatie. Het zijn medewerkers uit de eerste module die voldoen aan de instroomcriteria of medewerkers die van elders komen en voldoen aan de instroomcriteria.

- *Een groot aantal medewerkers heeft een langdurige verslavingsgeschiedenis achter de rug en kenmerkt zich door scène gerelateerd gedrag: zorgvermijding en een wantrouwen naar de hulpverlening. Jarenlang mislukken hun voornemens; ze kijken terug op een leven vol mislukkingen. Zij hebben weinig zelfrespect en zijn vaak door de familie en maatschappij verstoten.*

Wat gaan de medewerkers bereiken

Aan het einde van de module Via Via zijn de medewerkers klaar om uit te stromen naar een reguliere of beschermde werkomgeving of naar de reguliere modules van de Relim methodiek. De medewerkers aan deze tweede module bereiken dit fasegewijs, in vier fasen. Aan het einde van de eerste fase is de medewerker gewend aan het nieuwe arbeidsritme; hij komt minimaal een dagdeel in de week, voelt zich vertrouwd met zijn collega's en de begeleiding en is gericht op het ontwikkelen van controle over zijn verslaving. Aan het einde van de tweede fase is de medewerker in staat om onder begeleiding aan het arbeidsproces deel te nemen, onderkent de medewerker zijn problemen, kan de medewerker deze problemen bespreekbaar maken en werkt hij mee om samen met de begeleider zaken op te lossen.

Gustav, een medewerker: "De moeilijkste manier van leren is afleren."

Aan het einde van de derde fase is kan de medewerker zelfstandig een probleem oplossen en is de medewerker in staat om meer verantwoording te dragen voor opgedragen werkzaamheden. Tevens heeft de medewerker een uitstroomdoel geformuleerd en een aantal positieve veranderingen in zijn leefstijl aangebracht, zoals bijvoorbeeld minder gebruiken of een ander sociaal netwerk opbouwen. Aan het einde

van de vierde fase tenslotte is de medewerker in staat om zijn eerder verworven competenties te continueren, kan hij veranderingen in zijn leven bespreekbaar maken en kan hij stressoren in zijn leven beter hanteren. In deze vierde fase is de medewerker eveneens 'klaar' om uit te stromen.

Hoe gaan de medewerkers de doelen bereiken

In deze module werken de medewerkers in vier fases aan de groei en ontwikkeling van hun pre-werknemersvaardigheden. De eerste fase richt zich op gewenning, de tweede fase richt zich op aanpassing aan de nieuwe situatie, de derde fase richt zich op het vergroten van de verantwoordelijkheid en op het verandering van bestaande gewoonten en de vierde fase richt zich tenslotte op volharding van het geleerde en de voorbereiding op een werkleven buiten de veilige omgeving van de modules. De medewerkers doorlopen vier fasen en iedere fase duurt in principe drie maanden. Afhankelijk van hun wensen en mogelijkheden duren deze fasen korter of langer. Het komt voor dat een medewerker langere tijd in een en dezelfde fase verblijft.

De eerste fase: Gewenning

De werkzaamheden van de medewerker in deze eerste fase zijn vergelijkbaar met die in de module Loon naar Werken, toch is sprake van een wezenlijke verandering in vergelijking met de eerste resocialisatie module. In tegenstelling tot de eerste resocialisatie module zijn de medewerkers nu zelf verantwoordelijk om op het werk te komen. Ook de begintijden zijn veranderd, waar ze eerst om tien uur werden opgehaald, worden ze geacht om acht uur 's morgens op het werk te zijn. Ook in tegenstelling tot de eerste module Loon naar Werken, wordt van de medewerkers verwacht dat ze niet hebben gebruikt voordat ze gaan werken. Ook tijdens het werken mogen ze niet gebruiken. Tenslotte is een laatste grote verschil dat de medewerker nu wordt geacht productief te zijn als hij aanwezig is, in tegenstelling tot de eerste module waar de vrijheid voor de medewerker hierin veel groter was. Deze veranderingen vragen om een gewenningsfase en die krijgt de medewerker dan ook in de eerste fase.

Voor de begeleiding ligt de nadruk in deze fase op het bieden van structuur, leiding en veiligheid. De medewerkers in deze module zijn door hun jarenlange levensstijl vaak structuurloos en bezitten nog niet de vaardigheden om hun dagelijkse problemen adequaat op te lossen. De medewerker in deze module kent bijvoorbeeld de werkafspraken maar neigt er nogal eens toe om deze te overtreden. Vaak heeft dit te maken met de verslaving van de medewerker of vanwege het psychiatrisch beeld van de medewerker. De begeleiding probeert dan uit te vinden wat de oorzaak hiervan is en hierop effectief te interveniëren. Dit vraagt om specifieke vaardigheden van de begeleiding.

Een voorbeeld

Een medewerker met een schizofrene stoornis was vanuit de hulpverlening nauwelijks benaderbaar. Hij werd aangemeld met de boodschap dat er niet veel eer aan te behalen zou zijn. De medewerker kreeg de tijd en ruimte om aan de groep, de ruimte en de structuur te wennen. Hij hoefde niet deel te nemen aan het arbeidsproces. Regelmatig ging hij echter kijken wat de anderen deden. Na een week of drie kwam hij met de vraag of hij dat ook eens mocht proberen. Hij is toen gestart met zijn deelname aan het arbeidsproces. Nu enkele maanden later, komt hij als eerste binnen, heeft zijn vaste plek in de groep en corrigeert nieuwelingen, wanneer zij iets niet juist doen.

In deze eerste fase werken de medewerkers aan het stabiliseren of uitbouwen van hun aanwezigheid en deelname aan het arbeidsproces. De aanwezigheidsprikkel in de Relim methodiek bestaat in deze fase uit een financiële prikkel. Deelnemers krijgen per dagdeel betaald maar kunnen dit pas verzilveren bij vier

dagdelen. Aan het eind van de week krijgen ze dan € 12,- uitbetaald en geld voor hun reiskosten. Hun aanwezigheid kan oplopen tot negen dagdelen en een bedrag van € 27,- per week plus reiskosten.

Natuurlijk is ook hier weer de groep zelf een prikkel om langer aanwezig te zijn, vanwege de hechte band die ontstaat met de andere groepsleden. De nieuwe medewerkers gaan zich veilig en vertrouwd voelen, werken aan de aansluiting met de groep en het contact met de begeleiding en leren om zich steeds beter aan de huisregels van de module te houden. Tegelijkertijd werken ze aan het onder controle brengen van hun verslaving.

De eerste fase duurt in principe drie maanden. Na deze drie maanden overleggen de werkbegeleider, de trajectbegeleider en de medewerker in hoeverre de gestelde doelen zijn gehaald.
Als dat zo is, stroomt de medewerker door naar de tweede fase. Wanneer de doelen niet worden behaald, heeft de medewerker de mogelijkheid om langer in de eerste fase te blijven. Ook komt het voor dat het beter is voor de medewerker om gedurende een bepaalde periode elders te verblijven omdat hij nog te veel gehinderd wordt door zijn problematiek.

De tweede fase: Aanpassing
In deze tweede fase werkt de medewerker aan het verkrijgen van een inzicht in de eigen problematiek en het kenbaar maken hiervan. Vaak heeft de medewerker in het begin een beperkt inzicht in zijn eigen problematiek, enerzijds ontkent de medewerker het bestaan er van of verschuift het naar een minder ernstig niveau. Het verkrijgen van inzicht in de eigen problematiek is essentieel. Het kenbaar maken hiervan en het vervolgens accepteren van ondersteuning bij het oplossen van zijn problemen is even essentieel.
Collega medewerkers ondersteunen diegenen die nog niet zover zijn, in het verkrijgen van dit inzicht en er vervolgens voor uit te komen. De begeleiding ondersteunt de medewerker hierin door de inzet van verschillende gespreks- en interactietechnieken. Denk aan een positieve bekrachtiging van een verminderde verslaving, de inzet van spiegelen of het gebruik van citaten.

Een voorbeeld
Een nieuwe medewerker met een ernstig alcoholprobleem was door het drinken vijftien kilo afgevallen. Als reden voor deelname aan de module noemde hij zijn gewichtsprobleem. Hij voelde zich snel thuis in de groep en kort na aanvang vertelde een collega medewerker hem over zijn eigen drankprobleem en hoe hij weer flink was aangekomen sinds hij als medewerker was begonnen. De volgende dag vertelde de nieuwe medewerker dat hij zijn drankgebruik zou gaan verminderen. Hij had zijn eigen probleem hergedefinieerd. Hierdoor was het voor de begeleiders ook bespreekbaar geworden.

Tenslotte leren de medewerkers in deze tweede fase de groep waarin ze werken, te accepteren en werken ze tegelijkertijd zelf aan hun eigen acceptatie in de groep. De leden van de groep hebben vaak een overeenkomstige achtergrond maar zijn soms al lang en soms pas kort werkzaam als medewerker in de module Via Via. Dat verschil geeft vaak aanleiding tot fricties. Door beide groepen in hun waarde te laten en de overeenkomstige achtergrond te benadrukken ontstaat er een groepsgevoel en ontstaat er een sociale controle en een gevoel voor verantwoordelijkheid voor elkaar.

- *Respect voor de medewerker vormt het uitgangspunt in de gesprekken*

- *Onvoorwaardelijke acceptatie is essentieel voor succes. De begeleider hoeft het niet altijd eens te zijn met de medewerker en hoeft niet alles goed te vinden wat de medewerker doet en denkt. Wel is het belangrijk dat de begeleider de medewerker in zijn waarde laat met al datgene wat hij is en niet is en dat hij dit eigene van de medewerker in al zijn facetten onderkent en respecteert, zonder tot een beoordeling of veroordeling ervan over te gaan.*

De tweede fase duurt in principe drie maanden. Na deze drie maanden overleggen de werkbegeleider, de trajectbegeleider en de medewerker in hoeverre de gestelde doelen zijn gehaald. Als dat zo is, stroomt de medewerker door naar de derde fase. Wanneer de doelen niet worden behaald zijn er twee opties: de medewerker blijft langer in de tweede fase of er wordt besloten dat de medewerker er nog niet klaar voor is en dat plaatsing in een eerdere fase of elders noodzakelijk is.

De derde fase: Verantwoordelijkheid

In de derde fase werkt de medewerker aan zijn probleemoplossend vermogen. Belangrijk is dat de medewerker tot het besef komt dat hij een probleem heeft waar hij tot op zekere hoogte ook verantwoordelijk voor is. De motivatie om de gestelde doelen te bereiken moet in deze fase omslaan van een externe motivatie naar een interne. De drive om zijn doel te bereiken moet als het ware van binnenuit komen. Het geloven in eigen kunnen staat hierbij centraal en het negatieve zelfbeeld is aan het verdwijnen. Tegelijkertijd krijgt de medewerker ondersteuning in het verminderen van zijn gebruik, het aanleren van aangepast gedrag en het ontwikkelen van een ander sociaal netwerk: de omslag krijgt vorm.

"Het mooiste om te zien is wanneer mensen dit omslagpunt bereiken'. Mensen gaan dan andere vragen stellen. Van ' Wanneer krijg ik mijn geld?' naar 'Kan ik eens bij bedrijf X gaan kijken of ik daar terecht kan?"

In deze fase krijgt de medewerker de ruimte om zelfstandiger te werken en meer verantwoording te dragen. Hij krijgt bijvoorbeeld de controle over een stuk van de productielijn en daarmee de verantwoordelijkheid over twee of drie andere medewerkers. Als dit goed gaat, zal hij steeds meer verantwoordelijkheden krijgen en ook moeilijke werkproblemen op te lossen.
In deze derde fase werkt de medewerker ook aan een bijstelling van zijn wereldbeeld. Hij is sterk in het redeneren vanuit zijn eigen normen en heeft vaak een eigen kijk op de wereld. In deze derde fase van de module leert hij dat de maatschappij er in het algemeen andere normen op na houdt dan hij zelf hanteert en leert er ook mee om te gaan. Dat gebeurt in kleine stappen.

Een voorbeeld
Koen heeft een fiets bij zich. Hij heeft de fiets op straat gevonden. De fiets zat niet op slot en dan is het de schuld van de eigenaar dat Koen de fiets mee neemt. Had hij de fiets maar af moeten sluiten, zo redeneert Koen.

Een volgend punt van aandacht in deze derde fase is het beklijven van het werkritme. De medewerker zal in deze derde fase steeds meer het gevoel krijgen dat werken een standaard onderdeel van zijn leven uit is gaan maken. In zijn gedrag is dit bijvoorbeeld te herkennen aan een opgewekt binnenkomen, wakker zijn en evenwichtig overkomen. Het omgekeerde komt ook voor; dan staat de medewerker 's ochtends nog geforceerd op en sleept zich de dag door. Als dit laatste het geval is, ondersteunt de begeleider de medewerker door hem expliciet te laten ervaren wat er aan de hand is en vervolgens bij te sturen.

Hiervoor zet de begeleider dezelfde middelen in als in de eerste fase: hij spiegelt, overdrijft of werkt met citaten. Het taalgebruik dat de begeleider hanteert kent nu een subtiele verandering; de begeleider sluit nu veel meer aan op het sociaal wenselijke.

Een belangrijke verandering waaraan de medewerker in deze fase werkt, is het ontwikkelen van een ander sociaal netwerk; een netwerk van mensen die 'normaal' leven. Op het moment dat de medewerker voortgang ziet in zijn situatie, ontstaat er vrijwel altijd een behoefte om zich los te maken van de bestaande directe sociale omgeving. De begeleiding ondersteunt de medewerker in het ontwikkelen van een andere sociale omgeving door hem te stimuleren om andere interesses te ontwikkelen, vaak door gebruik te maken van een overlappende interesse of door de medewerker een externe werkplek te bieden.

Een voorbeeld
Fons is gek op computerspelletjes. Het zelf kunnen aanschaffen van de spelletjes diende in een eerder stadium als motivatie om hem te activeren te veranderen. Deelname aan een computercursus met niet verslaafde mensen zal hem helpen zijn sociale netwerk te ontwikkelen. Fons is overtuigd van het nut van deelname aan de cursus als hij hoort dat hij daardoor zelf spelletjes zal kunnen downloaden en hij nog hogere levels kan halen bij de spelletjes die hij al heeft. Hij sluit de cursus met goed gevolg af en heeft een eerste aanzet gemaakt in de ontwikkeling van zijn nieuwe sociale netwerk.

Tenslotte formuleert de medewerker in deze fase een uitstroomdoel. Het formuleren van dit doel is een belangrijke stap in de ontwikkeling van de medewerker op weg naar een nieuwe zelfstandigheid. Hij moet de vertrouwde omgeving loslaten terwijl hij angst heeft voor het onbekende. Het doel is vaak nog vaag en heeft meestal betrekking op een branche of werksituatie waarin de medewerker in de toekomst aan de gang wil. De medewerker krijgt de kans om bedrijven in de gewenste branches of werksituaties te bezoeken of krijgt er een proefplaatsing, zodat hij zich een beeld kan vormen van de toekomstige werksituaties. De medewerker ervaart daarmee hoe 'rijp' hij is om uit te stromen en wat zijn mogelijkheden zijn om uit te stromen. Hij kan ontdekken dat hij nog niet klaar is om uit te stromen, dan kan de uitstroomdatum verder in de tijd worden gesteld. Andersom ontdekt hij dat hij er helemaal klaar voor is en bereidt hij zich voor op de vierde en laatste fase van deze resocialisatie module. Het komt ook voor dat de medewerker nog geen reëel beeld heeft van zijn eigen situatie en de mogelijkheden voor uitstroom. De begeleiding zal dan de medewerker ondersteunen om het beeld meer reëel te maken.

De derde fase duurt in principe drie maanden. Na deze drie maanden overleggen de werkbegeleider, de trajectbegeleider en de medewerker in hoeverre de gestelde doelen zijn gehaald. Als dat zo is, stroomt de medewerker door naar de vierde fase. Wanneer de doelen niet worden behaald krijgt de medewerker de mogelijkheid om langer in de derde fase te blijven of er wordt besloten dat de medewerker er nog niet klaar voor is en dat plaatsing in een eerdere fase of elders noodzakelijk is.

De vierde fase: Volharding
In deze vierde fase werkt de medewerker aan het stabiliseren van de in de voorgaande fasen ontwikkelde vaardigheden. Tegelijkertijd werkt de medewerker aan het leren loslaten van de veilige situatie waarin hij in de voorgaande periode verkeerde, de zogenoemde onthechting. Vanuit hun situatie als zorgmijder heeft het hen veel moeite gekost om weer te leren vertrouwen en om een binding aan te gaan en nu is de

tijd van loslaten aangebroken. Dat kost de medewerker veel moeite en gaat gepaard met pijn en verdriet. De begeleiders ondersteunen hem waar nodig. Ook traint de medewerker zich in het omgaan met nieuwe begeleiders. Bij de uitstroom is dat een van de noodzakelijke uitdagingen waar hij voor komt te staan.

Eveneens in deze vierde fase bereidt de medewerker zich voor op het realiseren van zijn nieuwe doel, de uitstroom. Hij werkt meer en meer zelfstandig, hij werkt aan de verandering van zijn sociale netwerk en, indien nog nodig, oefent hij zich in het niet gebruiken gedurende een gehele werkdag. Ook het leren omgaan met stressoren in de nieuwe situatie hoort hierbij.
De begeleider ondersteunt hem daarin door toekomstige situaties te schetsen en met de medewerker te bespreken hoe deze hiermee omgaat. Door het stellen van vragen veroorzaakt de begeleider stressoren waarmee de medewerker moet leren omgaan. In de veilige omgeving van de module kan de medewerker zich optimaal voorbereiden op datgene wat mogelijk komen gaat.

Een voorbeeld
Luc gaat werken bij een drukkerij en moet hiervoor 15 km reizen. De begeleider geeft Luc de opdracht om na te denken over het regelen van het vervoer. Luc komt met de eenvoudige oplossing en zegt met de bus te gaan. Waarop de begeleider aan hem de vraag stelt hoe hij de bus gaat betalen. Wanneer hij hier een adequate oplossing voor heeft gevonden en denkt klaar te zijn met de voorbereidingen, stelt de begeleider de volgende vraag. Stel je begint op de nieuwe plek en ze vragen jou wat jouw achtergrond is?

De activiteiten die horen bij het regelen van de uitstroom vinden eveneens in deze fase plaats. Wanneer het uitstroomdoel binnen de Sociale Werkvoorziening is bereiden de trajectbegeleider en de medewerker samen de aanmelding voor en gaan, als de medewerker dat wenst, samen het gesprek aan met de toekomstige werkgever. Wanneer de medewerker wil doorstromen naar de eerste reguliere module van de Relim methodiek, brengt de trajectbegeleider met de medewerker een bezoek aan de nieuwe werkplaats. Indien mogelijk worden meerdere kennismakingsmomenten georganiseerd zodat hij de nieuwe omgeving leert kennen en wordt de drempel voor het onbekende kleiner.

Tijdens zowel de eerste als de tweede resocialisatie module is de communicatie belangrijk geweest. Nu is het meer dan ooit belangrijk dat de medewerker en de begeleiders blijven communiceren. De begeleiders zijn alert op bedreigingen en stressoren die de medewerker ervaart en het is hun taak om deze te transformeren naar uitdagingen. Dit kan bijvoorbeeld door steeds terug te grijpen op de behaalde resultaten in de eerste module en in de eerste drie fasen van de tweede module, zoals het stoppen met druggebruik, zoals het niet meer crimineel zijn, enzovoorts.

Ook deze vierde fase duurt in principe drie maanden. Na afloop overleggen de werkbegeleider, de trajectbegeleider en de medewerker in hoeverre de gestelde doelen zijn gehaald. Als dat zo is stroomt de medewerker uit naar een reguliere werkgever, de sociale werkvoorziening, vrijwilligerswerk of naar de eerste of tweede reguliere module binnen de Relim methodiek. Als dat niet zo is, krijgt de medewerker de mogelijkheid om langer in de vierde fase te blijven of er wordt besloten dat de medewerker er nog niet klaar voor is en dat plaatsing in een eerdere fase of elders noodzakelijk is. Een deel van de medewerkers blijft gedurende vele jaren in fase vier.

De acht leefgebieden
In deze module Via Via werken de medewerkers, waar mogelijk en noodzakelijk, aan de verbetering van de acht leefgebieden. Het is de expliciete taak van de trajectbegeleider om de medewerker te ondersteunen en te adviseren om zaken als de verslaving, financiën, huisvesting en justitie op orde te krijgen. De trajectbegeleider heeft veel contacten met externe instanties die betrokken zijn bij de ondersteuning op de verschillende levensgebieden. De trajectbegeleider en de medewerker stellen samen vast aan welke onderdelen van de verschillende levensgebieden de medewerker zal gaan werken en stellen een actiepuntenlijst op. De assistent werkbegeleiders ondersteunen de medewerkers in het uitvoeren van de actiepunten.

Wat kenmerkt de succesvolle werkwijze in de module

De succesvolle werkwijze in deze tweede module komt grotendeels overeen met de succesvolle elementen uit de eerste module. Als eerste is het belangrijk om het patroon waar de medewerkers in zitten, te doorbreken en dan langzaam het nieuwe gaan opbouwen en ontwikkelen.
Eveneens van belang is dat de medewerkers niet het idee hebben dat ze in behandeling zijn. Ze zijn bezig met opbouwen, met iets positiefs: ze zijn aan het werk. Zoals Kim aangeeft:
"Ik ben begonnen bij Loon naar werken en ben nu bij Via Via. Terug naar Loon naar werken wil ik niet meer. Ik wil alleen nog maar vooruit. Terug kan en wil ik niet meer."

Meer nog dan in de eerste module werken de medewerkers in de tweede resocialisatie module aan het op orde krijgen van hun leven, binnen de acht levensgebieden. De begeleiders pakken hierbij het probleem aan dat op het betreffende moment het meest acuut is. Deze ondersteuning op maat is essentieel voor de ontwikkeling van de medewerker.

In de gehele module wordt gebruik gemaakt van een gefaseerde en gestructureerde aanpak, waarbij gestandaardiseerde checklijsten worden gehanteerd en alles wat van belang is, wordt vastgelegd op papier. Hierdoor voelen medewerkers dat ze serieus genomen worden, weten ze waar ze aan toe zijn en zien ze tegelijkertijd hun vorderingen en de groei die ze doormaken.
De Relim methodiek omvat standaard de mogelijkheid tot het bieden van alternatieven wanneer de medewerker vastloopt. Alleen dat al zorgt voor een rust bij de medewerkers en het gevoel dat ze 'veilig' zijn, waardoor ze eerder geneigd zijn om hun nek uit te steken en op zoek te gaan naar hun eigen grenzen.

Een andere belangrijke factor voor succes is het feit dat binnen de methodiek wordt gewerkt met echte opdrachtgevers. De medewerkers zijn echt aan het werk, ook al is het op vrijwillige basis. Het gevoel van echt aan het werk zijn, is essentieel voor het zelfvertrouwen van de medewerker.

Van essentieel belang is het om 'kort op de man te zijn' als begeleiders. Als een medewerker afwezig is, neemt de begeleider direct contact op. Als een medewerker afspraken niet nakomt, spreekt de begeleider hem hierop aan, ook als dat een confrontatie oplevert. Voor de begeleider is het belangrijk om snel te weten wat speelt zodat hij snel en effectief kan handelen, ter voorkoming van erger. Dat betekent dat zo min mogelijk procedures worden gebruikt omdat deze vaak onnodig ophouden en daardoor eerder een negatief effect hebben. Dat betekent tegelijkertijd dat de begeleiding deskundig moet zijn om met deze

situaties om te gaan[8]. Voor het totale team betekent het dat ze als team consequent optreden naar medewerkers en één geluid laten horen en dezelfde toelaatbaarheidgrenzen stellen.

Tenslotte is het in deze module essentieel om te werken aan de onthechting van de medewerker.

Waar komen medewerkers uit de resocialisatie modules terecht

Een deel van de medewerkers uit de tweede resocialisatie module stroomt uit naar regulier werk, dat zijn meestel diegenen die beschikken een voldoende opleidingsniveau of specifieke arbeidsvaardigheden. Een deel stroomt uit naar de beschermde arbeidsmarkt, naar de Sociale Werkvoorziening en een deel gaat vervolgens vrijwilligerswerk doen. Tenslotte is er ook nog een aantal medewerkers die doorstromen naar de eerste reguliere module van de Relim methodiek. Het betreft dan veelal medewerkers die geen of onvoldoende arbeidservaring hebben, of niet of onvoldoende gekwalificeerd zijn om een kans te maken op de reguliere of beschermde arbeidsmarkt[9].

[8] In het tweede deel, de Randvoorwaarden, wordt hierop dieper ingegaan

[9] Een deel van de medewerkers uit de tweede resocialisatie module stroomt door naar de tweede module Algemene Arbeidsvaardigheden. De fase van arbeidsgewenning kennen ze en beheersen ze voldoende, waardoor doorstroom naar de tweede module reëel is.

De leerwerkplaatsen binnen de Relim methodiek: Metaal / Plaatwerkerij

De medewerkers in deze werkplaats leren als eerste de basisvaardigheden op het gebied van metaalbewerking. Vervolgens worden ze getraind in de meer specifieke vaardigheden zoals boren, lassen, slijpen, zagen en constructiewerken.

De werkplaats metaal is qua bezetting een vrij rustige werkplaats.
Beschermingsmiddelen en veiligheid staan hier voorop.

De leerwerkplaatsen binnen de Relim methodiek: Montage

De medewerkers houden zich in deze werkplaats bezig met seriematig montagewerk.
Er is een grote bezetting in deze werkplaats, gemiddeld werken er 20 medewerkers per dag.
Ondanks deze grote bezetting heerst er toch een rustige sfeer. Dit wordt onder meer veroorzaakt door de ruime opzet en inrichting.

De medewerkers monteren onder andere spots en toneelverlichting, ze monteren diverse fabrikaten en halffabrikaten en bouwen geluidsapparatuur om.

Ook springen de medewerkers wel eens bij om collegawerkplaatsen te helpen bij het verwerken van bijvoorbeeld grotere mailings.

Randvoorwaarden voor de toepassing van de Relim methodiek

Inleiding

Een methodiek als Relim is slechts papier als de randvoorwaarden waaronder de methodiek kan worden toegepast niet geregeld zijn. Een eerste stap in het tot leven brengen van de methodiek is het selecteren en scholen van personeel dat met de methodiek gaat werken. Dat heeft alles te maken met de rollen die het personeel invult en de competenties die daarvoor nodig zijn. Tegelijkertijd moet de organisatie die de methodiek gaat toepassen, zijn ingericht om dit ook te kunnen. Het gaat dan om de creatie van werkplekken en de acquisitie om werk te creëren en het creëren van een aanbod aan scholing en opleiding voor de medewerkers als ook om de overlegstructuren en de mogelijkheid voor het personeel om zich te scholen en te trainen. Tenslotte mag ook het creëren van een inspraakorgaan niet ontbreken bij de toepassing van de methodiek.
Een korte blik in deze randvoorwaarden geeft een eerste beeld van de inhoud en betekenis ervan.

Selectie van personeel

Om uit te vinden of iemand geschikt is om als personeelslid met de Relim methodiek te werken, worden specifieke vragen in het sollicitatiegesprek gesteld. Bijvoorbeeld de vraag: je krijgt een vakantie, wat doe je? Als je dan met een caravan naar dezelfde camping als de jaren daarvoor gaat, dan is dat een streepje minder bij de beoordeling voor geschiktheid. Ook vragen als ‘waar word je blij van in je werk, waarmee kom je enthousiast thuis?’ zijn belangrijke vragen, alsook ‘waar ben je allergisch voor, hoe regel je deadlines, wat zeggen je vrienden over jou’. Als ze op dat laatste niet ingaan, als ze geen verhaal hebben, dan is dat een nadeel omdat je als personeelslid voortdurend buiten jezelf moet kunnen staan om de situatie te beoordelen en adequaat te handelen.

Scholing en training van personeel

Het personeel dat werkt met de Relim methodiek volgt met regelmaat trainingen en cursussen om hen up to date te houden en hen te blijven equiperen met de benodigde kennis en vaardigheden om de medewerkers te begeleiden. Denk hierbij aan vakinhoudelijke cursussen en opleidingen maar ook aan cursussen voor werkbegeleiders over verslavingszorg of gesprekstechnieken gericht op mensen met een psychiatrische beperking. Trajectbegeleiders krijgen de gelegenheid om een training IRB te volgen (Individuele Rehabilitatie Benadering). Tegelijkertijd organiseert het personeel onder elkaar ook trainingen. Zo organiseren de begeleiders van de module Loon naar werken maandelijks een rollenspel met de collega’s (team) om af te stemmen over hoe je op bepaalde situatie reageert. Dit ten behoeve van de uniformiteit in hun handelen. Ze spelen dan zelf de rollen.

Begeleidingsrollen

Het begeleiden van de medewerkers in de, in totaal acht modules vraagt om specifieke deskundigheid. De methodiek onderscheidt drie rollen in de begeleiding: de trajectbegeleider, de werkbegeleider en de assistent werkbegeleider.
De trajectbegeleider zet samen met de medewerker de lijn uit die de medewerker gaat volgen; het doel dat de medewerker wil bereiken en de weg waarlangs de medewerker gaat om dit doel te bereiken. De trajectbegeleider onderhoudt ook de contacten met externe betrokkenen. De werkbegeleider en de assistent werkbegeleider ondersteunen de medewerker gedurende de hele weg die de medewerker volgt

om zijn doel te bereiken. De werkbegeleider is eindverantwoordelijk en formuleert samen met de medewerker tussendoelen en zorgt voor het werk dat nodig is om deze tussendoelen te bereiken[10].

Wat kenmerkt de begeleider van de Relim methodiek

De begeleider van de Relim methodiek kenmerkt zich doordat hij over die specifieke eigenschappen beschikt die nodig zijn om de doelgroep van de Relim methodiek op een adequate en effectieve wijze te kunnen begeleiden. Zo beschikt de begeleider over het vermogen tot zelfreflectie en zelfkritiek. Hij is zich continu bewust van zijn eigen gedrag en is er alert op om geen foute dingen te doen richting de medewerkers. Hij kijkt bij voortduring naar zijn eigen handelen vanuit een helikopterview.

De werkbegeleider in de werkplaats kan goed uitleggen, heeft passie voor zijn werk en aandacht voor de medewerker en is humoristisch en loyaal naar de medewerkers. Hij is in staat om de medewerker zijn talenten te laten zien en stimuleert de medewerker iets te doen met deze talenten. Bovenal is de werkbegeleider flexibel.

Joop, werkbegeleider: "Als werkbegeleider heb je verantwoordelijkheid voor zowel het economische product als het sociale product. Ten behoeve van het economische product moet je zorgen voor acquisitie van echte opdrachten en zorgen dat de opdracht goed wordt uitgevoerd, inclusief budgetbeheer. Wat betreft het sociale product heb je de verantwoordelijkheid om medewerkers te begeleiden in hun proces, samen met de assistent werkbegeleider."

De werkbegeleider moet de hele dag alert zijn op aanwijzingen dat er iets aan de hand is met een medewerker. Als er problemen zijn, speelt de werkbegeleider hierop meteen in. Afhankelijk van de ernst van de problemen zoekt de werkbegeleider naar oplossingen of neemt de trajectbegeleider het over.

De assistent werkbegeleider richt zich de hele dag op de ondersteuning van de medewerkers, de werkbegeleider verdeelt zijn aandacht tussen de ondersteuning van de medewerkers en het regelen van de algemene zaken in het werk. Ook zorgt een werkbegeleider ervoor dat de hoeveelheid werk niet te veel en niet te weinig is. Voor een werkbegeleider is het belangrijk om grip op de groep te hebben.

Jack, werkbegeleider: "Je moet als werkbegeleider grip op de groep hebben. Je moet de hele dag alert zijn en veel interactie met de medewerkers hebben. Je moet goed in de gaten hebben wat normaal gedrag is en wat deviant gedrag is. Dat vraagt om ervaring en veel uitwisselen met collega werkbegeleiders."

De begeleider binnen de Relim methodiek is open en eerlijk en echt.

Erik: "Medewerkers voelen haarfijn aan wanneer je niet oprecht bent, of hen niet begrijpt."

En tenslotte staat het respect voor de medewerker voorop bij de begeleider. De begeleider wil graag werken met de doelgroep die deelneemt aan de Relim methodiek. Hij oordeelt niet over ze en veroordeelt ze niet, hij neemt ze serieus. De begeleider binnen de Relim methodiek kenmerkt zich doordat hij een diepere motivatie heeft om dit werk te doen dan louter het salaris dat hij er mee verdient.

[10] In de bijlagen worden de procedures die behoren bij de verschillende modules, uitgebreid toegelicht. Hierin wordt tevens vermeld onder wiens verantwoordelijkheid een bepaalde taak valt.

Wat kenmerkt de begeleider van de resocialisatie modules

Een extra taak ligt er voor begeleiders binnen de resocialisatie modules Loon naar Werken en Via Via. De begeleiders binnen deze modules zijn gericht op het afleren van de straatnormen en het aanleren van nieuwe normen. De begeleiders werken hieraan door consequent en uniform te handelen, een 'strak regime' te hanteren en de medewerkers altijd een perspectief te bieden.

De kenmerken die voor de begeleider van de Relim methodiek gelden, zijn ook van toepassing op de begeleider van de resocialisatie modules. Daarnaast kenmerken de begeleiders van deze modules zich doordat ze een affiniteit hebben met de doelgroep en tegelijkertijd beschikken over eigen ervaringen. Vaak hebben ze zelf een verleden waarin ze hebben gebruikt of hebben ze in de naaste omgeving de gevolgen gezien van het gebruik.

Karin, begeleider Loon naar Werken: "Je moet als begeleider weten 'wat het met je doet', dan begrijp je reacties van de medewerkers veel beter en kun je gedrag plaatsen. Als personeel van medewerkers in de resocialisatie modules verkeer je voortdurend in het spanningsveld van de frustratie dat dingen niet gaan zoals je zou willen en het geduld en het begrip dat je moet hebben om te zorgen dat de dingen zo gaan zoals je zou willen en dat is meewerken aan de groei van de medewerker in zijn zelfredzaamheid en empowerment."

Elke begeleider binnen deze modules heeft kennis van verslavingsproblematiek en psychiatrische ziektebeelden en is ervaren in het voeren van gesprekken met medewerkers met een dergelijke achtergrond.

Erik, werkbegeleider module Via Via: "Je komt alle niveaus tegen. Ook mensen zonder verslaving die zijn gaan zwerven omdat ze alles kwijt geraakt zijn zitten erbij. Je moet hiermee goed kunnen omgaan. Geldt ook voor wanneer mensen gebruikt hebben, bijvoorbeeld vlak voor start van het werk en ineens ander gedrag gaan vertonen doordat de werking ervan start. Dat vergt een andere benadering dan een nuchtere staat. Je moet continu bijsturen en alternatieven bedenken."

Overlegstructuren

Methodisch en consequent handelen vraagt om een intensieve overlegstructuur. Binnen de Relim methodiek is de overlegstructuur op verschillende wijzen vormgegeven. Zo overleggen de werkbegeleiders iedere ochtend met elkaar. Allerlei onderwerpen staan op het programma. Bijvoorbeeld: hoe om te gaan met specifieke problemen van individuele medewerkers, of meer algemene zaken zoals 'hoe stel ik een offerte op'. De vertrouwenssfeer in het werkoverleg is essentieel. Iedereen vertelt aan elkaar, met als doel: zorgen dat we het goed doen voor de medewerkers. Dit werkoverleg kan tevens worden gezien als een vorm van intervisie.

De werkbegeleiders overleggen wekelijks met de trajectbegeleiders over de ontwikkelingen en de voortgang van de medewerkers. In dit overleg worden voor de acht leefgebieden per medewerker individuele doelen geformuleerd en afspraken gemaakt wat moet gebeuren en welke acties moeten plaatsvinden.

Tenslotte overleggen de trajectbegeleiders binnen de modules Loon naar Werken en Via Via tweewekelijks met een groot aantal externe partijen over de voortgang van de individuele medewerker.

In dit integrale overleg wordt vooral uitgewisseld met wie de medewerker allemaal contact heeft opgenomen. Het komt nogal eens voor dat medewerkers gaan shoppen met als doel nergens naar toe te hoeven: “ik ben al daar dus dan hoef ik niet meer hier …”. Binnen dit integrale overleg wordt eveneens aandacht gegeven aan het voorkomen van het pamperen van de medewerker.

Acquisitie

Het inzetten van de Relim methodiek betekent automatisch dat er werk moet worden gecreëerd; werk dat voldoet aan de eisen die binnen de methodiek gelden. Dus werk dat de mogelijkheid in zich draagt om te differentiëren in complexiteit en verantwoordelijkheid. En er moet bij voortduring werk beschikbaar zijn voor de medewerkers. Dat betekent dat er structureel aandacht moet zijn voor acquisitie en dat dit onderdeel moet zijn van het beleid van de organisatie die de methodiek wil gaan toepassen.

Netwerken

Binnen de Relim methodiek werken de medewerkers aan het verbeteren van hun positie op acht verschillende leefgebieden. Zelf geeft de methodiek invulling aan de dagbesteding. Het werken aan de acht leefgebieden kan alleen wanneer de begeleiders binnen de methodiek contacten onderhouden met organisaties wiens kerntaken gericht zijn op de verbetering van een of meerdere van de andere zeven leefgebieden. Samenwerken met andere organisaties en het onderhouden van dit netwerk behoort daarmee tot een kerntaak binnen de methodiek.

Opleidingsmogelijkheden voor medewerkers

De medewerkers binnen de modules van de Relim methodiek krijgen de mogelijkheid om opleidingen, cursussen of trainingen te volgen om hun positie in de maatschappij en op de arbeidsmarkt te verbeteren. Een speciale opleidingscoördinator zoekt naar geschikte opleidingen, regelt de inschrijving en is tevens het aanspreekpunt voor de begeleiders intern en de externe opleidingsaanbieders. De medewerkers kunnen deelnemen aan het reguliere opleidingscircuit. Ook is het mogelijk om op maat opleidingen te laten ontwikkelen en deze op locatie aan te bieden.

Voorbeelden van opleidingen en cursussen:

- basiscursus schoonmaak
- basiscursus boekhouden en vervolgcursus calculatie
- cursus webdesign
- lezen en schrijven van de Nederlandse taal
- BBL opleiding verpakkingen
- Introductiecursus PC gebruik
- MIG/MAG lassen cursus
- BBL opleiding meubelmaker/machinaal houtbewerken op niveau 2
- Leerwerkbegeleider Sociale Werkvoorziening

Volgens de methodiek wordt een begeleidingscommissie samengesteld met daarin vertegenwoordigers van de verschillende opleidingen waarvan gebruik wordt gemaakt. De begeleidingscommissie komt met regelmaat bij elkaar en bespreekt zowel de persoonlijke opleidingsvorderingen van de medewerkers besproken als ook alle organisatorische zaken. Het doel van het overleg is het vergroten van de kans op een succesvolle afronding van de opleiding of cursus.

De organisatie die de methodiek toepast, organiseert ook de accreditatie van de interne opleidingen en zorgt daarmee dat de eigen werkplaatsen voor de medewerkers officieel als leerwerkbedrijf fungeren.

Een Medewerkers Raad

Een organisatie die de Relim methodiek toepast, krijgt daarmee de verantwoordelijkheid over een groot aantal medewerkers met specifieke problemen en speciale achtergronden. Dat vraagt om overleg met deze medewerkers; overleg over de inhoud en organisatie van de modules. De Relim methodiek beschrijft dit als een MR, een Medewerkers Raad. De MR geeft de directie van de organisatie gevraagd en ongevraagd advies over regels en ontwikkelingen die voor meerdere medewerkers consequenties hebben. De MR bespreekt namens de medewerkers zaken die belangrijk zijn voor hen en zoekt daarbij altijd naar een win-win situatie. Leden van de MR krijgen de gelegenheid om trainingen te volgen om hun werk goed te kunnen uitvoeren. Denk aan vergadertechnieken en leren luisteren naar anderen. Voor de MR is het van belang dat binnen de Relim methodiek de mens voorop blijft staan als ook het doel om hen terug te leiden naar de maatschappij.

Inbedding in organisatie

Tenslotte nog een kort woord over de inbedding van de Relim methodiek in een bestaande organisatie. Gezien de doelgroep waarop de methodiek zich richt, lijkt de methodiek het meest geschikt om toe te passen in een organisatie die van nature al ervaring heeft met deze doelgroep. Te denken valt aan een Sociale Werkvoorziening of een GGz-instelling. Toch bestaat natuurlijk altijd de mogelijkheid voor een commerciële organisatie om de methodiek als leidraad voor hun activiteiten te nemen. Een commercieel bedrijf heeft als voordeel dat het denken in economische producten van nature aanwezig is, dit in tegenstelling tot de publieke organisaties die al ervaring hebben met de doelgroep en waarbij het sociale product altijd voorop heeft gestaan.
Op basis van de beschrijving zoals deze is weergegeven in deze handleiding, is het de verwachting dat een geïnteresseerde organisatie een weloverwogen afweging kan maken om de methodiek in te voeren met een grote kans op succesvolle toepassing ervan.

Met dank aan alle geïnterviewden…