

Van niet-durver tot betrouwbare werknemer

Methode Doekomst® in de praktijk



André Smeding: "Deelnemers worden krachtiger doordat we hun verbale én non-verbale gedrag benoemen."

Methode Doekomst® is een unieke combinatie van practice-based cognitieve gedragstherapie, opleiding en re-integratie. Een confronterende aanpak, speciaal ontwikkeld voor personen met psychosociale problemen en een afstand tot de arbeidsmarkt. Einddoel is regulier werk. Doekomst verdeelt de doelgroep in niet-kunners, niet-willers, niet-weters en niet-durvers. Een doelgroep waarbij je met 'lief zijn' maar weinig bereikt. Projectleider - trainer/coach André Smeding vertelt enthousiast over het Doekomst-project dat ReWork voor Gemeente Eindhoven uitvoert. Zijn visie wordt aangevuld met de ervaringen van een projectdeelnemer en Gemeente Eindhoven.

Groepsdynamica wordt ingezet om vanuit groepsdruk cliënten eigen verantwoordelijkheid te laten nemen. Te laat komen, doen de deelnemers niet. Ze ontbijten samen en verschijn je niet op tijd, dan moet de hele groep op je wachten. Komt een deelnemer helemaal niet, dan wordt hij door een groepslid gebeld. Als hij zijn telefoon niet opneemt, gaan een aantal deelnemers bij hem op huisbezoek. En al die tijd mag niemand ontbijten! Geen wonder dat de opkomst in de vroege ochtend hoog is. Tijdens het ontbijt worden scherpe grappen gemaakt, het brood en beleg worden behulpzaam doorgegeven en iedereen lijkt gezellig in gesprek. Wat een leek niet opvalt, zien de coaches van ReWork wel. Tijdens het ontbijt, de lunch en het gezamenlijke fitnessuurtje pikken de coaches veel non-verbale signalen op. Hierdoor kunnen escalaties later op de dag worden voorkomen. Niet altijd, want het is niet de minste doelgroep die aan tafel zit.

Veel deelnemers hebben een bewogen verleden. De groep bestaat uit mensen met problemen die zich uiten in negatief gedrag. Dit kan intimiderend, agressief of ontwijkend gedrag zijn. Bij projectdeelnemer Jan uitten trauma's uit het verleden zich in ontwijkend gedrag. Jan: "Ik was depressief en gesloten. Via dit traject vind ik mijn eigenwaarde terug. Ik kom voor mezelf op, ben open en actief. Ik ben geen slachtoffer meer." André licht toe: "Deelnemers worden krachtiger doordat we hun verbale én non-verbale gedrag benoemen. Door hierover als volwassenen met elkaar te communiceren, kun je conflicten vermijden. Het is een wisselwerking: gedrag is communicatie en communicatie is gedrag." Het is niet zo dat de deelnemers aan de hand worden genomen en wordt gezegd wat ze moeten doen. De groep draagt veel eigen verantwoordelijkheid. Ieder krijgt een eigen rol, zoals corvee of de rol van dagvoorzitter.

Individu centraal

“We zijn een soort familie. Confrontaties lossen we zelf op. We praten over alles en helpen elkaar”, vertelt Jan. In de eerste week worden de groepsnormen vastgesteld. Voorbeelden zijn elkaar in de waarde laten en naar elkaar luisteren. “Gelijkwaardigheid is erg belangrijk, net als openheid en eerlijkheid. De individu staat in het middelpunt door het eigen gedrag en de verantwoordelijkheid daarvoor centraal te stellen. Kritiek op de groepsrollen wordt vertaald naar opbouwende feedback, zo wordt een positieve druk gecreëerd. Door complimenten te geven, kunnen, durven en willen de deelnemers groeien”, vult André aan.

“Het leren herkennen en verwerken van emoties is essentieel om tot ander gedrag te komen”.

Groepsgeleide interactie

Na het ontbijt, starten de deelnemers met de groepsgeleide interactie. Tijdens deze sessies krijgen ze inzicht in hun houding en gedrag, zodat ze elk individueel weten wat ze moeten veranderen om een ommezwaai in hun leven te maken. Zittend in een grote kring, benoemen de deelnemers om de beurt hun basisemotie. Hierbij hebben ze de keuze uit vier B's: **Blij**, **Bezorgd**, **Bedroefd** en **Bang**. Het leren herkennen en verwerken van deze emoties is essentieel om tot ander gedrag te komen. Vandaag vertelt Jan dat hij blij is. Hij heeft genoten van het mooie weer en een positief gesprek gehad bij een uitzendbureau. Nadat hij dit heeft verteld, herhaalt een andere deelnemer Jans verhaal in eigen woorden en stelt er een aanvullende vraag over, bijvoorbeeld: “Jan, je hebt gisteren in het zonnetje gezeten en een goed gesprek gehad bij een uitzend-

bureau. Waarom vond je het eigenlijk een goed gesprek?” Hiermee leren de deelnemers elementaire basisvaardigheden als luisteren en gesprekken voeren.

Toekomst een uitdaging

André vertelt: “De kracht van Methode Doekomst® zit vooral in de benadering vanuit het hier en nu. Mensen leren hun eigen verantwoordelijkheden herkennen en aanvaarden. Ze ontwikkelen zich vanuit het besef dat er altijd een weg is, als je de wil maar hebt. Daarom staan de eigen wil en de ontwikkeling hiervan centraal. We werken, vanuit het gevoel van onmacht, toe naar het terugpakken van de regie over het eigen leven. Hierdoor wordt de toekomst een uitdaging, in plaats van een uitzichtloze situatie.”

Werkplaats

Deelnemers volgen in de intensieve trainingsperiode van drie maanden ook sollicitatie- en motivatietrainingen. Hierna stromen ze door naar de werkplaats. In de werkplaats doen de deelnemers werknemersvaardigheden op. Ze voeren er onder begeleiding van een werkleermeester werk uit en volgen daarnaast één groepsgeleide interactie per week. Gelijktijdig zoeken ze naar werk. “De werkplaats is wel het laatste waar ik zin in heb”, geeft Jan toe. “Ik heb hbo Bedrijfskader afgerond en zoek uitdagend werk waarin ik me kan ontwikkelen.” André weet zeker dat hij dit gauw gaat vinden. “Jan heeft veel kwaliteiten, is zich bewust van zijn valkuilen en is heel gemotiveerd. Hij vindt zeker snel een baan!”

Plaatsingspercentage

Met gedragstherapie bereik je een plaatsingspercentage van 22 procent. Combineer je dit echter met re-integratie, dan stijgt het naar zo'n 60 procent. Het project geeft veel spin-off. Op dit moment voeren we projecten uit in Utrecht, Den Bosch, Heerenveen en binnenkort starten we projecten in de Drechtsteden en Capelle aan de IJssel. Ook in het bedrijfsleven is er belangstelling voor Methode Doekomst®. Deze blijkt duidelijk in een behoefte te voorzien. ReWork is volop bezig de methode verder op de kaart te zetten

De naam van de projectdeelnemer is om privacyredenen gefingeerd.

Gemeente Eindhoven over Methode Doekomst®

John van der Vorst, afdelingshoofd Gemeente Eindhoven, Sector Werk, Werkteam Noord:

“Het was een nek-aan-nekrace welke partij dit project ging uitvoeren. De uiteindelijke keuze voor ReWork is gebaseerd op de methode Doekomst® en de presentatie die ReWork ons heeft gegeven. De samenwerking is prettig en constructief; met name de overleggen die we hebben met elkaar. We spreken elkaar aan op wat beter kan en bekijken steeds of we alles hebben wat we beogen.”

Eric Wuisman, casemanager werk Gemeente Eindhoven:

“Op een dergelijke aanpak hebben we lang gewacht. Het is de enige methode die gedragstherapie, opleiding en re-integratie combineert. De wetenschappelijke onderbouwing was voor ons doorslaggevend. Gedragstherapie wordt binnen de psychische hulpverlening en verslavingszorg veelvuldig gebruikt om gedrag te veranderen. Binnen de re-integratie is deze aanpak echter uniek. Dat de methode werkt, zie ik aan de verandering die het al bij mijn cliënten teweegbrengt.”

Zelf Doekomst ervaren? Neem contact op met André Smeding, projectleider-trainer/coach, via 06 176 54 041 of a.smeding@chainworks.nl.