

## Verlag week 24

Doordat het maandag tweede Pinksterdag is, wordt dit een kort weekje. Ik weet niet veel meer dan dat Pinksteren gaat over de uitstorting van de Heilige geest, maar wat is dat? [Ik zoek het even op](#). Kijk ook [hier](#) voor een uitleg. Vandaar het – inderdaad – religieus aanvoelende beeld voor deze week, want de werkzaamheden in deze week bieden weinig aanknopingspunten voor aantrekkelijk beeld.



Verder: Op dinsdag (geen Howie terugkomdag) heb ik een (telefonisch) interview met iemand van zorgverzekeraar CZ voor mijn project over digitale zorg en de impact daarvan op ons vak als ervaringsdeskundige. Ik realiseer me dat ik echt weinig tijd heb om naar behoren informatie te verzamelen voor mijn onderzoekje en ook weinig tijd om mensen te interviewen. Ik heb alleen de vrijdagen. En om de week een dinsdag. Maar kijken hoever we komen. Ik zie voor mijn geestesoog de gedachte passeren om eventueel later af te studeren.

Ook word ik geïnterviewd door iemand het [Centraal Bureau](#) van [HVO-Querido](#). “HVO” ondersteunt HtH. Aanleiding: een enthousiasmerend gesprek over Howie the Harp, t.b.v. de potentiële studenten voor het komende jaar. Omdat ik al een baan heb voordat de opleiding ten einde is, kan ik iets over beide werelden zeggen; 1) wat de opleiding voor mij gedaan heeft (persoonlijke groei) en dat de investering in het volgen van de opleiding dáárom een goed idee is; 2) en dat je, als je je radar aan hebt staan, ook op korte termijn werk als ervaringsdeskundige kunt vinden. Ik hoop dat ik kwalitatieve input heb kunnen leveren.

Het verhaal komt in elk geval op de website van “HVO”, intranet en social media en – als ik het goedvind, zo lees ik – ook in de externe nieuwsbrief die naar partners van HVO-Querido gaat. Ik zie geen reden om geen toestemming te geven; alles wat ik gezegd heb, staat immers in een andere vorm op deze website. Ik hoef de *Honest Open Proud* belissingsboom ([zie verslag in week 12](#)) dus niet in.

### **Woensdag 12 juni**

Vandaag zijn I. en ik geheel alleen, want onze collega H. is deze week nog op vakantie; wij *zijn* dus even de HWP. We bespreken het thema voor de groep dagbehandeling: er op af. Welke invalshoeken zijn er? We doen de taakverdeling; I. introduceert het thema dit keer en ze neemt een kaartspelletje mee, mocht het gesprek onverhoopt droogvallen. Er zijn drie deelnemers, allen vrouwen. Het thema wordt goed opgepakt, de kaarten zijn niet nodig.

's Middags wandelen. Geen bijzonderheden. Verder administratieve zaken, mail en ik werk aan mijn Intervisie-casus voor donderdag, die voor de laatste keer door Walter zal worden begeleid. Collega I. doet dat ook maar worstelt nog een met hoe ze haar casus precies op moet schrijven. Dus daar praten we over en ik deel mijn idee daarvan (grofweg: je beschrijft een werksituatie die je ingewikkeld of lastig vond, waarin je dus min of meer vastliep, en waarover je feedback wilt van collega's; wat had ik anders of beter kunnen doen?). Dat levert een nuttig en persoonlijk gesprek op. Mijn ervaring met de intervisie zoals we die bij HTH hebben geleerd, is dat je dilemma nooit ligt aan de situatie maar altijd ergens wortelt in jezelf en je eigen kwetsbaarheden. In die zin zit het in de hoek van CGT; het zijn niet "de dingen of situaties" maar: hoe ga je er mee om? En welke overtuiging aangaande jezelf zit daarachter, ligt daaraan ten grondslag?

### **Donderdag 13 juni**

Ik draai met collega S. en stagiair P. de zelfbeeldgroep. We bespreken vooraf dat we er op letten dat bepaalde deelnemers niet teveel de aandacht opeisen; met name het thema *De Overgang* komt nogal eens langs en dat is niet erg maar het moet niet steeds wéér het gespreksonderwerp worden. Het wordt best een goede sessie, al komt één deelnemer toch weer vrij lang aan het woord, wat ten koste gaat van de aandacht voor anderen. Ik beseft dat ik onvoldoende op de tijd heb gelet en dat ik het dus mede heb laten gebeuren. Halverwege de tijd die we hebben, breekt de stagiair (terecht) in<sup>1</sup> en we verleggen de focus.

Dan, op een bepaald moment, loopt de jongste deelnemer, een jongen van 22, weg uit de ruimte; Ik kijk naar S. en ga hem achterna. De jongen geeft aan dat het hem aanvliegt en dat hij fysiek letterlijk onwel werd. Hij kan niet precies aangeven wat dat getriggerd heeft maar we praten er over, en het lijkt er op dat alles wat hij in de groep en ook aangaande zichzelf heeft gehoord, als een onderstroom in hem woelt. En dat e.e.a. vermoedelijk te maken heeft met een confrontatie die hij aan moet gaan, wat doet er hier niet zo toe.

We bespreken als team na. De volgende keer beter zorgen dat iedereen gelijke tijd krijgt. Dat kan door op de flipover - die toch al in die ruimte staat - te noteren hoeveel spreektijd er per persoon voor het rondje is. Bijv.: vijf minuten. Dan kan iedereen dat zien en is het vrij gemakkelijk om de aanwezigen daar aan te houden. En dat we d.m.v. oogcontact afstemmen van: en nu verder.

Ik constateer voor mezelf dat onze stagiair voor mij nog steeds een trigger is; in die zin: hij kan - zoals hijzelf eerder uitsprak - dominant en dus aanwezig zijn. Ik heb een veel terughoudender stijl en moet oppassen dat hij me niet overvleugelt; ik merk dat hij veel theoretische bagage heeft, en die zet hij ook vaak in. Ik heb zelf het gevoel dat dat niet nodig is en dat hij het proces meer het proces moet laten. Ik benoem dat tijdens de evaluatie; hij kan het goed aanhoren want hij wil juist kritiek, omdat hij daarvan leert. En hij beseft dat hij als stagiair super enthousiast en gretig is en dat hij graag wil laten zien wat hij in huis heeft.

Ik vraag zelf ook feedback ook collega S., die de groep al langere tijd draait. Ze vindt het prettig dat ik er heel kalm en rustig bij zit en waardeert het dat ik door mijn vraagstelling gesprekken op een onverwachte manier kan kantelen. Ik zoek inderdaad soms naar nieuwe invalshoeken. Ook geeft ze aan dat ze zich soms alleen voelt als iemand te lang aan het woord blijft. *Point taken*.

Begin middag is er de laatste intervisie met Walter. Om het kort te houden, zal ik het hier alleen over mijn eigen case hebben. Ik las hem voor en hij was in eigenlijk vrij helder; in had in de laatste vier

---

<sup>1</sup> (Ik begrijp dat hij al eerder bij de HWP heeft meegedraaid in de Zelfbeeldgroep)

regels aangegeven waar mijn dilemma lag en dat faalangst de reden was, bang om afgewezen te worden, er niet toe te doen of te mogen zijn. Wat had ik anders of beter kunnen doen?

Een collega suggereerde dat we een time-out in hadden kunnen lassen: “We constateren dat dit een voor deze groep een te heftig thema is, we stellen voor dat we daarom even toen minuten pauze nemen en dan gaan we verder.” En dan in die tien minuten bespreken met de betrokkene: noem dat thema svp niet meer en als je wilt kunnen we een afspraak maken om het er een keer één op één over te hebben.” Dat vond ik een zeer nuttige suggestie die bij deze in de gereedschapskist gaat.

## Vrijdag 14 juni

Ik zou twee telefonische interviews hebben voor mijn afstudeerproject. Maar beide gaan niet door; één contact kan ik niet bereiken, de andere zegt af vanwege tijdgebrek. Ik bel ook Wilma Boevink, die recent samen met Eric van der Eerden een artikel heeft geschreven, getiteld [“Ervaringsdeskundigen werken de wachtlijsten in de ggz weg”](#). Ik vraag haar of ze me kan helpen met mijn onderzoeksvraag: in hoeverre beïnvloedt de opkomst van digitale zorg het vak van de ervaringsdeskundige? Krijgt deze een andere rol, zullen er andere eisen worden gesteld aan onze competenties, gesprekstechnieken hoorde ik al. (Moeten opleidingen er eventueel op inspelen?)

Ze zei dat ze me niet kon helpen omdat ze er te weinig van af weet, maar dat ze het een interessant thema vond en dat ze nieuwsgierig was naar de uitkomsten. En ze noemde me de naam van iemand die me mogelijk verder kan helpen; [Michael Milo](#). Milo was onder meer betrokken bij De Nieuwe GGZ, klik voor filmpje op het plaatje hieronder. Zijn mobiele nummer staat gewoon op internet maar hij beantwoordt zijn telefoon niet.

