

**Samen  
Meer  
Doen**

december 2015

#4

Nieuwsbrief  
SMD E-H





# INLEIDING

**Voor je ligt weer de interne nieuwsbrief van de SMD E-H bedoeld voor alle medewerkers in dienst van de SMD E-H. Of je nu wijkcoach, ondersteuner of stafmedewerker bent in Enschede of Haaksbergen deze nieuwsbrief brengt je nieuws over onze organisatie.**

Het streven is de nieuwsbrief eens per 6 weken te verspreiden. Voor het samenstellen van de nieuwsbrief is input van jullie nodig! Wijkteammanagers zullen je wellicht vragen meewerking te verlenen of je wordt benaderd door Jessica Heggens of Janneke Kleine-Wijlens. Als je zelf iets nieuwsbriefwaardigs te melden hebt dan verzoeken we je contact met een van ons op te nemen.

De nieuwsbrief wordt iedere keer min of meer volgens een vast stramien opgezet.

1. Woord van Mario
2. Kort intern nieuws
3. Wat bedoel 'ie met...
4. Innovatie
5. Nieuws uit de wijkteams
6. Koffietijd
7. Hoe gaat het met je collega's

In de vorige nieuwsbrief is per abuis de verkeerde versie van het interview met Fanny van Hal terecht gekomen waardoor bepaalde nuancerings niet meegenomen zijn.







# DE INCLUSIEVE SAMENLEVING IN VOGELVLUCHT

In vier inspiratiebijeenkomsten praatte directeur Mario Nossin met alle medewerkers van SMD E-H over de koers voor de komende jaren. In deze nieuwsbrief een overzicht.

## Wat is een inclusieve samenleving?

Een samenleving waarin alle mensen, jong en oud, veilig kunnen opgroeien, leren, werken, recreëren en actief kunnen zijn in buurt en stad. Het maakt niet uit welke culturele achtergrond, gender, leeftijd, talenten of beperkingen iemand heeft. In een inclusieve samenleving staan niet beperkingen of een hulpvraag centraal maar de mogelijkheden, talenten en de eigen regie van mensen. In deze samenleving ben je welkom. Niemand wordt buiten gesloten en iedereen draagt bij.

## Waarom is die inclusieve samenleving belangrijk voor SMD E-H?

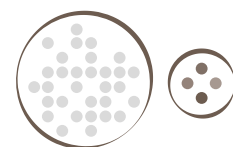
Met de transities Wmo, Jeugdwet, Participatiewet en Passend Onderwijs zijn er veranderingen gekomen in de structuur en daarmee in de organisatie. Oude gewoonten kloppen niet meer.

## Missie: waar staan we voor, waar kan je mij 's nachts voor wakker maken?

- Mensen ondersteunen bij belemmeringen in het dagelijks leven.
- Talenten inzetten bij hun leven inrichten in de samenleving.
- Eigen regie bij inwoners.
- Ondersteuning laagdrempelig organiseren.
- Met mensen, hun netwerk en partners.
- Een veilige, tolerante en ook plezierige leefomgeving.



Exclusion



Segregation



Integration



Inclusion(s)



**Visie: waar gaan we voor,  
naar welke stip op de horizon  
koersen we?**

- Een inclusieve samenleving waarin iedereen optimaal kan deelnemen en welkom is.
- Talenten inzetten, samen leren, werken en vooral bijdragen.
- Verschillen zien als mogelijkheden.
- Niemand wordt buitengesloten vanwege beperking, gender, leeftijd, culturele achtergrond of economische status.
- Werken aan 'voor-de-hand-liggende' voorzieningen.
- Initiatieven en netwerken versterken in buurt en wijk.

Met een transformatie willen we de cultuur, het beleid en de praktijk van ons werk veranderen. Daarom is het nodig om eerst een hernieuwde visie, missie en strategie overeen te komen. We noemen die stip aan de horizon een inclusieve samenleving. Van daaruit kunnen we op zoek naar nieuwe gereedschappen voor de toekomst.

**Aan welke veranderingen moeten we denken?**

*Burgerkracht*

We gaan uit van de leefwereld van inwoners en werken samen met cliënten, mantelzorgers, burens, netwerkers en partners.

*Beroepskracht*

Professionals krijgen een nieuwe houding.

Wijkcoaches werken interdisciplinair en krijgen nieuwe competenties.

*Organisatiekracht*

Bestuurders, managers, ambtenaren en politici gaan op een andere manier aansturen en samenwerken.

*Ondernemerskracht*

We doen innovaties die nodig zijn, versterken burgerinitiatieven en netwerken in de wijk.

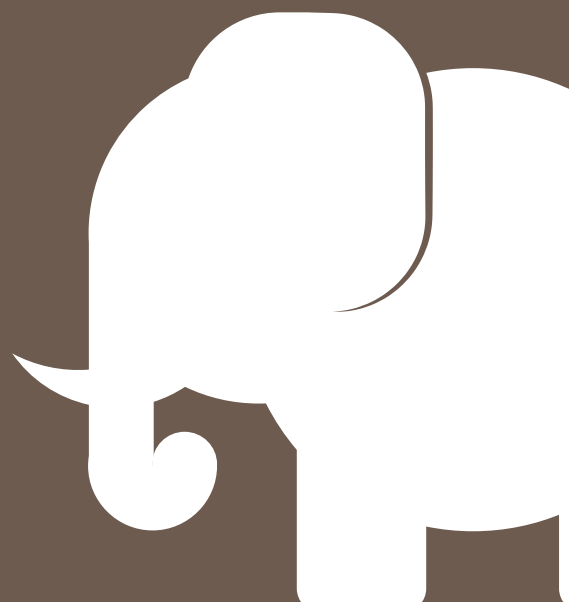
*Kenniskracht*

Mensen verzamelen kennis en geven dat door. We ontwikkelen een nieuwe taal binnen nieuwe kaders en blijven lerend organiseren.

Medisch model (minder van dit...)	Sociaal model (meer van dat...)
Persoon is afhankelijke cliënt in doelgroep	De persoon is burger in wijk
Het probleem zit vooral in de persoon	Problemen zit vooral in de samenleving
Focus op problemen oplossen	Focus op hindernissen weghalen
Hulp gebaseerd op zorg	Ondersteuning gebaseerd op universele behoeftes
Speciale voorzieningen voor speciale problemen	Reguliere voorzieningen voor iedereen
Standaardisatie en beheersing	Diversiteit en loslaten
Focus op tekortkoming en gebreken	Uitgaan van interesses, dromen en talenten
Aanbod activiteiten en programma's die door professionals bedacht zijn	Reguliere voorzieningen voor iedereen
Professionals hebben de regie	Personen en hun persoonlijk netwerk hebben de regie
Veiligheid zit in procedures en regels	Veiligheid zit in interacties tussen mensen
Veel bureaucratie	Veel regelruimte
Wij-Zij – uitsluiting (en tolerantie)	Wij allemaal: inclusie (en acceptatie)

### Verandertips

- How do you eat an elephant? One bite at a time. Kom met een idee en praat daarover met een collega. Hou het klein. Bedenk een verandering die betrekking heeft op een persoon, niet direct op een hele doelgroep.
- Oefen in onzekerheid en loop tegen grenzen aan. Denk in 'en' niet in 'maar'. We mogen (moeten) fouten maken. Van de tien nieuwe initiatieven werken er twee. We willen weten waarom die twee wel werken maar ook waarom de andere acht niet werken.
- Ga terug naar de bedoeling. Het systeem moet ondersteunend zijn aan de leefwereld. Laat rode alarmbellen afgaan als procedures en protocollen bepalend zijn.





## Uitgangspunten voor leren transformeren

- Leren begint bij vragen uit de praktijk
- We houden ons van binnenuit bezig met de problemen en hindernissen in de samenleving, laten het netwerk meepraten en zoeken partners. Vanuit die rommelige onzeker situatie ontstaat nieuwe kennis vanuit de praktijk van de dag.
- Wijkcoaches worden kenniswerkers. De collectieve kennis komt voor iedere en ter beschikking.
- Spanningen en conflicten zijn een hefboom voor transformatie en leren.
- We creëren een effectieve leeromgeving die door JOOST gecoördineerd wordt.
- We benutten de kennis en expertise, dromen en overtuigingen van wijkcoaches, burgers, management en bestuurders.
- Medewerkers weten elkaar te vinden. We reflecteren, gebruiken verschillen, versterken vertrouwen en blijven uit onze comfortzone.

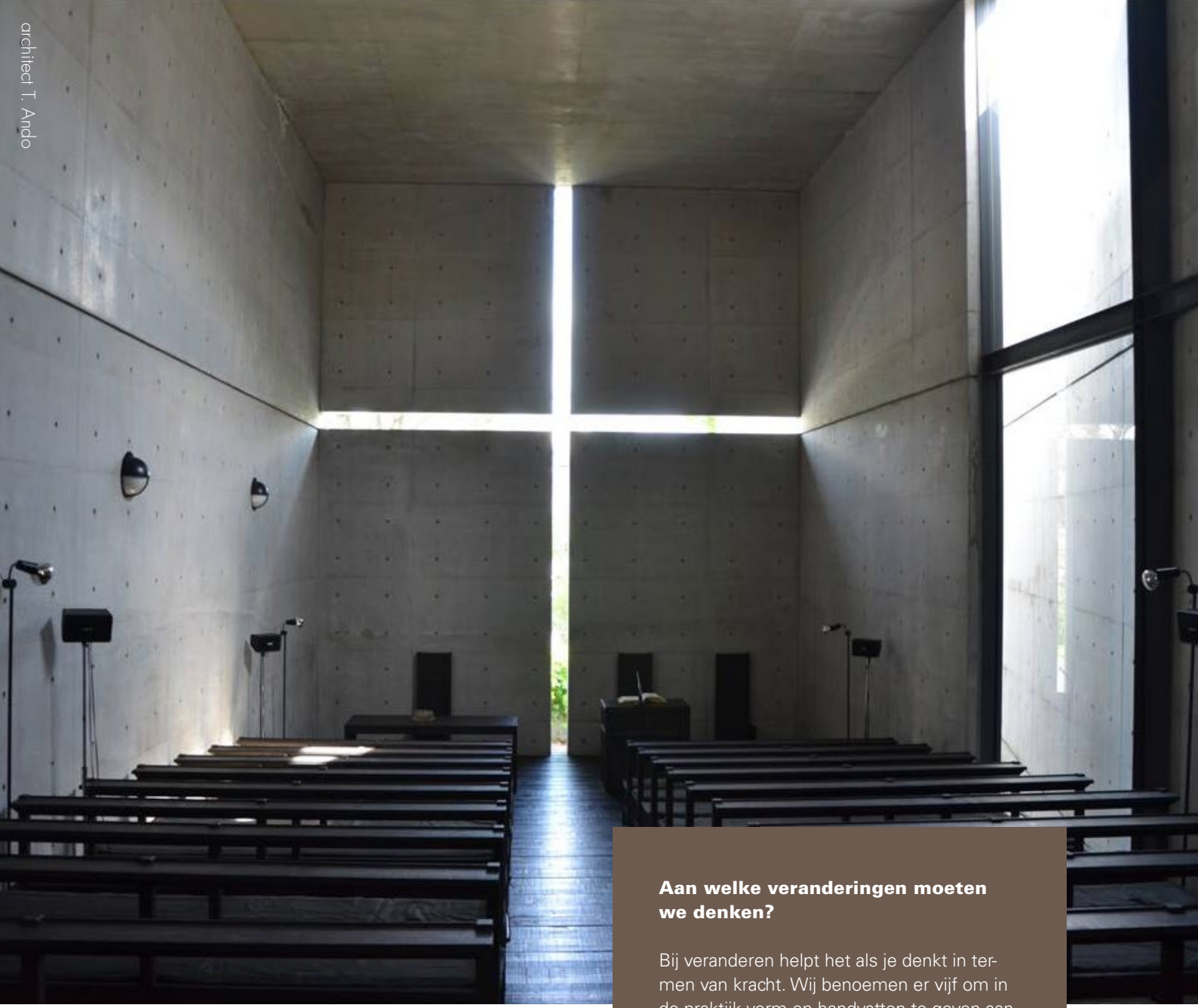


### Hoe doe je dat, veranderen?

In de inclusieve samenleving maken we zoveel mogelijk gebruik van wat er al is. Wat is logisch, welke voor de hand liggende bronnen zijn er? Daar gaan we over dromen, photoshopen in ons hoofd en praten met collega's. Het helpt om minder vanuit het medische model te denken en meer vanuit het sociale model (zie kader). Daarnaast zijn we hard bezig om ook in tijd innovatieruimte creëren. Mensen moeten de ruimte krijgen om dingen zelf uit te proberen.

### Wat is de bedoeling van JOOST mag het weten?

We gaan oefenen in onzekerheid. Al doende en al lerend ontwikkelen we nieuwe effectieve inzichten en benaderingen die we productief maken. We volgen niet alleen de protocollen maar faciliteren de ontwikkeling van de vijf krachten. Al struikelend zullen er in de komende tijd nieuwe mentaliteiten, competenties, kaders en gereedschappen ontstaan en daarmee ook een nieuwe cultuur van werken.



**Ondertussen in de zaal**

- Prachtig streven maar ...
- Hoe zorg ik dat ik bepaalde denkrichtingen van mezelf boven tafel krijg?
- Veel mensen hebben behoefte aan regels.
- Het moet onderwerp van gesprek worden.
- Ik wil graag maar...
- Het is in jaren zo gegroeid.
- Wat leuk om jou weer eens te zien!
- Vraag aan cliënten: wat wil je dat er gebeurt?
- Vanuit het oogpunt van maatschappelijk werk verandert er niet zo veel met de inclusieve werkwijze.
- Hoe komen we van nu naar de nieuwe werkelijkheid?
- Waar halen we de tijd voor vernieuwing vandaan?
- Hoe ga ik het vanmiddag op mijn huisbezoek anders doen?
- Een kwartier biljarten levert soms meer op dan een middag aan dossiers werken.
- Maatschappelijk werkers verwachten duidelijke kaders.
- Tijdgebrek zit tussen de oren.

**Aan welke veranderingen moeten we denken?**

Bij veranderen helpt het als je denkt in termen van kracht. Wij benoemen er vijf om in de praktijk vorm en handvatten te geven aan nieuwe initiatieven.

Als je met een eenzame oudere kijkt hoe je het netwerk zoals een buurvrouw of vroegere vriendin in kan zetten voor activiteiten of regelmatige bezoeken, noem je dat burgerkracht. Daarbij gaan we uit van de leefwereld van inwoners en werk je samen met cliënten, mantelzorgers, burens, netwerkers en partners. Professionals ontwikkelen een nieuwe houding. Wijkcoaches werken interdisciplinair en krijgen nieuwe competenties. Dat bedoelen we met beroepskracht.

Als bestuurders, managers, ambtenaren en politici op een andere manier gaan aansturen en samenwerken noemen we dat organisatiekracht. Door nieuwe innovatieve projecten te ontwikkelen, versterken we burgerinitiatieven en netwerken in de wijk. Dat is onze ondernemerskracht. Mensen verzamelen kennis en geven dat door. We ontwikkelen een nieuwe taal binnen nieuwe kaders en blijven lerend organiseren. Dat is onze kenniskracht.



## Indrukken van anderen

Christa Slim, senior beleidsmedewerker van de gemeente Enschede was bij alle inspiratiesessies aanwezig.

*'Veel medewerkers herkennen de visie op de inclusieve samenleving in hun eigen manier van werken. Daarin stond het individu centraal terwijl ze nu meer gaan kijken naar wat het netwerk en de samenleving kan betekenen. Het is voor veel medewerkers een zoektocht hoe ze dat concreet vorm kunnen geven en het is wennen dat er geen kant en klare antwoorden zijn. Ze moeten zelf op zoek naar nieuwe wegen gesteund door transformatiecoaches en wijkteammanagers.'*

Als transformatiecoach weet Adrienne Lankhorst dat veranderen begint bij de dagelijkse werkelijkheid. Vanaf 1 januari 2016 geeft zij individuele wijkcoaches en wijkteams gevraagd en ongevraagd advies. Adrienne was als toehoorder bij alle inspiratiesessies aanwezig.

*'Wie staat nou niet achter het verhaal van de inclusieve samenleving? Dat was de reactie van veel medewerkers. En daarna de vraag: is die stip op de horizon wel reëel en wat kan ik zelf doen? Ja, het voelt ver en utopisch. Zo nu en dan luisterde ik naar het onderlinge geroesemoes en dan blijken er al veel mooie, kleine ideeën te leven. Dáár moet je beginnen en dan samen langs de uitgezette lijn verder lopen. Vergeet in de drukte niet dat nu iedereen mee moet doen.'*

## HEBBEN WIJ EEN PRODUCTENBOEK VAN VIJFENTWINTIG LAMPEN OF WILLEN WE JUIST LICHT?

## Kort intern nieuws

- Voor de wijkteams Enschede is een nieuwe huisstijl ontwikkeld. Tijdens de oudejaarsborrel van de gemeente Enschede op 10 december is de huisstijl gepresenteerd. Van wijkcoaches Enschede gaan we naar Wijkteams Enschede zowel qua mailadres als in het logo.

**Wijkteams  
Enschede**

De kerst attentie voor medewerkers van de SMD E-H wordt dit jaar naar de privé-adressen gestuurd. De OR-verkiezingen van de SMD E-H hebben plaatsgevonden in november.

- De OR is verheugd dat voldoende collega's zich hebben aangemeld. Er zijn zes kandidaten voor zeven zetels in de OR. Er zullen dus geen verkiezingen worden gehouden. Per 1 februari 2016 zal de OR van de SMD E-H bestaan uit de volgende personen: Marijke van Duijn, Ramona Lubbelinkhof, Héléne van Es, Jeroen Leuerman (FNV), Roy Dragt en Evelien Broek.

## Good practices

*Grootste hotelketen zonder stenen*

Vakantieverhuursite Airbnb heeft met vijftien-duizend beschikbare accommodaties inmiddels een flink groter aanbod dan hotelketens als Van der Valk en Accor. De komende jaren wordt de deelsite alleen maar populairder, blijkt uit trendanalyses.

*Koeling in de wijk*

In een wijk met goedkope huizen en veel schulden kreeg Bosch niet de vraag om apparaten te leveren maar om de koeling te verzorgen. Dat gaf een nieuwe prikkel. Bosch leverde zuinige diensten waardoor gezinnen meer geld overhielden om de huur te betalen.

*Don't own, enjoy! Geen lamp maar licht*

Architect Thomas Rau daagt Philips uit: stel dat we geen lampen meer kopen maar licht. Dat betekent inclusief materiaal, energieverbruik en onderhoud. Het leidde tot een nieuw economisch verdienmodel waarbij de leverancier goedkoper, efficiënter en duurzamere producten levert.

*Mario Nossin, directeur-bestuurder SMD E-H*

# P&O groeit en bloeit

**I**k kwam vanuit de zakelijke dienstverlening bij SMD E-H en moest wennen aan de manier van werken. Veel praten, lange trajecten en lege personeelsdossiers.

Dat is echt anders geworden, zeker na de grote veranderingen van de afgelopen twee jaar. In de nieuwe organisatie wordt meer structuur in personele zaken gebracht. Als het personeelbestand verdubbelt van vijfenzeventig naar honderdvijftig mensen, is het logisch dat de afdeling P&O het drukker krijgt. We zijn knetterhard aan het buffelen, onze afdeling groeit en bloeit. Het grootste deel van ons werk bestaat uit adviseren en het beantwoorden van vragen. Er zijn ontzettend veel wetten en regels waar wij, managers en medewerkers mee te maken hebben en de praktijk is vaak weerbarstig. Nu zijn we bijvoorbeeld druk met de vooraanmelding van wijkcoaches voor het register Jeugd. Zo'n melding moet vóór 1 januari 2016 plaatsvinden en heeft in de toekomst

mogelijk gevolgen voor de aansprakelijkheid. Het is onze taak om medewerkers daar goed over te adviseren en hen te motiveren zich in te schrijven. Wij zijn er niet om te beoordelen of te besluiten. Het is onze missie om werknemers in hun kracht te brengen zodat iedereen daar de vruchten van kan plukken.



De medewerkers van de afdeling P&O met van links naar rechts Francisca Nijzink, Ali Vos en Edith de Vries

## WIE DOET WAT BIJ P&O?

### **Beleidsontwikkeling (Francisca Nijzink)**

Interne en externe ontwikkelingen vertalen binnen de organisatie. Wekelijks beleids-overleg met twee managers en de medewerker financiën.

### **Administratie en beheer (Edith de Vries)**

Beheren digitale personeelsdossiers, vraagbaak voor medewerkers, invullen verklaringen en formulieren.

### **Personele zaken (Edith de Vries, Francisca Nijzink en Ali Vos expert Synergy en urenregistratie)**

- Opstellen overeenkomsten en signaleren termijnen;
- Correspondentie en rapportages;
- Advies aan managers en directie;
- Aanspreekpunt voor werknemers, het personeelsinformatiesysteem en de urenregistratie;
- Uitleg cao.

### **Verzuimbeheer (Edith de Vries en Francisca Nijzink)**

- Verzorgen ziek- en herstelmeldingen bij de Arbodienst;
- Ondersteuning management bij verzuimbegeleiding;
- Arbozaken zoals Risicoinventarisatie en – evaluatie (RIE) en bedrijfshulpverlening (BHV).

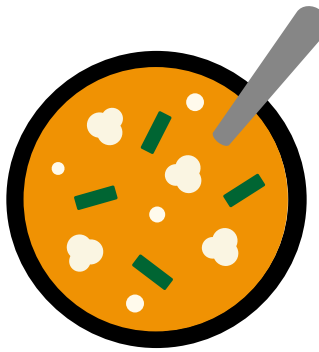
### **Werving en selectie (Francisca Nijzink)**

Plaatsen vacatures, coördineren reacties, afwijzen kandidaten en arbeidsvoorwaardengesprekken.

**Rapportage** aan MT, directie en RVT (Francisca Nijzink en Marc van der Duin (financiën)).



# SOEP



**Al jarenlang kook ik soep. Lekkere groentesoep. Niks mis mee. Een paar jaren geleden kwam er een kennis die zei: "Schrijf het eens op, hoe je die soep maakt". Ik vond het een goed idee, en ik noemde het "protocol voor soep". Als ik soep ging koken, deed ik dat precies volgens mijn protocol.**

**T**oen kwam er iemand die zei: "als je nou eens precies opschrijft wat je erin doet, dan kun je de ingrediënten afvinken op een lijst". Zo gezegd, zo gedaan. Ik noemde de lijst "Huffels", en vergat niets toe te voegen. Het kostte wel meer tijd, maar dat nam ik maar voor lief.

Als ik eens van huis moest, vroeg ik één van de kinderen in de soep te roeren. Dat ging prima. Toen zei mijn dochter: "Mam, je moet opschrijven wanneer je precies roert, hoelang, en hoe vaak". "Dat is goed", zei ik, en ik noemde het de "soep-rapportage". Voortaan schreef ik eerst een overdracht voordat ik de deur uitging.

Mijn buurman, die bij de vrijwillige brandweer is, kwam langs. Hij vroeg of ik wel dacht aan de veiligheid. "Houd je wel aan de voorschriften, voor je het weet heb je de vlam in de pan". Daar had ik wel van gehoord, dus ging ik op cursus brandveiligheid, en, om het meteen maar goed te doen, leerde ik ook EHBO en reanimatie. We hadden die week geen tijd voor de soep.

Na de scholing, waarvoor wij een certificaat kregen, hoorde ik dat niet iedereen zomaar mee mocht helpen met mijn soep. Men moest bevoegd en bekwaam zijn. Ik noemde de nieuwe regels de BIG registratie: Bijzondere Instructies Groen-

tesoep. Voortaan werd eerst bekeken of men een certificaat had voor er geoerd mocht worden. Helaas mochten mijn kinderen niet meer helpen. Maar we vormden een gespreksgroep, we evalueerden, controleerden, en hielden team-overleg. En als er tijd over was, maakte ik gauw nog wat soep.

Toen kwam mijn tante eens langs. Ze was op vakantie geweest, en had iets nieuws geleerd: JCI. "Dat betekent: Je Controleert Intensief", zei ze. "Er zijn lijsten over hoe groot de pan moet zijn, hoe lang de pollepel, de potjes voor de ingrediënten, en richtlijnen voor de inrichting van de keuken". "Ook mag je niet je keukenschort meer aan, maar moet je in je eigen kleding soep maken, dat is huiselijker". "En hier heb ik lijsten voor de rapportage, het links- of rechtsom roeren, het vet-percentage, de calorieën, en natuurlijk de protocollen, de BIG-registratie, de observatielijsten, en de veiligheid- certificaten." "En al deze lijsten worden periodiek gecontroleerd en ge-update". "En we hebben een accreditatieplan, dat wil zeggen dat we bij elkaar in de pan gaan kijken". "we houden evaluaties, en interviews, kortom, aan álles wordt gedacht!"

U begrijpt, dit is allemaal erg handig, en er is veel voor te zeggen. Maar ik denk wel tijdens het invullen van al die lijsten: "Wie bekommert zich nog om de soep?"

# JE HEBT FRISSE ENERGIE EN EEN BEETJE INNOVATIERUIMTE NODIG



**De samenwerking startte in 2013 toen HOD een eenmalige subsidie ontving van de stichting Jeugd Welzijnzorg. Projectleider Yara Hummels zocht een partner om samen te werken aan het verbeteren van de financiële zelfredzaamheid van jongeren in de woonvoorziening Kamer-Raad.**

Projectleider Yara Hummels: zonder de energie en nieuwe blik van SMD E-H was het idee op de plank blijven liggen.

**I**k had wat mailtjes gestuurd maar kwam niet verder omdat mijn vraag niet paste in het straatje van veel partijen. Ook bij SMD E-H duurde het even voordat we een afspraak hadden. Maar het eerste gesprek gaf direct vertrouwen door de energie die jullie uitstraalden: alles kan, niets is onmogelijk en we kijken hoever we komen. Zonder die frisse blik van een innovatieve partner was het idee blijven liggen. De € 7.500,- van het fonds gaf ons de ruimte die binnen de reguliere budgetten minder makkelijk te vinden is. Ik denk dat we vaak niet durven te investeren in dit soort pilots omdat we bang zijn om te falen.'

## **Beren**

Bij aanvang van het project ontwikkelde SMD E-H workshops voor de jongeren van Kamer-Raad. Het aanbod van workshops bleek niet passend genoeg. Hummels: 'Er waren teveel praktische belemmeringen en verschillen in individuele problematiek. Daarnaast bleek het groepsgericht

Als het goed is valt eind december de subsidiebeschikking van de gemeente Enschede op de deurmat van Humanitas Onder Dak (HOD). De samenwerking met SMD E-H om de financiële zelfstandigheid van jongeren in de opvang te verbeteren, krijgt daarmee vaste grond onder de voeten.

werken niet veilig genoeg. Zowel jongeren als persoonlijk begeleiders hadden behoefte aan individuele ondersteuning. Dit leidde ertoe dat de budgetcoach van SMD E-H samen met de persoonlijk begeleiders van HOD bij drieëndertig jongeren een financiële intake afnamen en vervolggesprekken over inkomen, uitgaven en schulden voerde. Het was voor de medewerkers van SMD E-H wettelijk om te werken met minder gemotiveerde cliënten die voor veel beren op de weg zorgen. Door samen op te blijven trekken en ruimte te houden om fouten te maken, hebben we steeds beter geleerd hoe het wel kan werken.'

## **Landelijke ambitie**

Om een vervolg aan het project te geven, was SMD E-H bezig met de voorbereiding van een fondsaanvraag. 'Toen we de plannen bespraken met de gemeente Enschede bleken zij veel interesse te hebben in de aanpak en samenwerking. Zij nodigde ons uit om eerst een subsidieaanvraag bij hen in te dienen. Daar is positief op gereageerd. We zijn nu in afwachting van de definitieve toekenning. Het plan dat er nu ligt is onder andere gebaseerd op landelijke onderzoek. We hebben de ambitie om met verschillende organisaties een samenhangende aanpak te ontwikkelen die ook elders in het land gebruik kan worden.'

## **Wat hield het project Money Class 1.0 in?**

In 2014 en 2015 hielden schuldhulpverleners van SMD E-H samen met persoonlijk begeleiders van HOD, met drieëndertig jongeren van Kamer-Raad een financiële intake. Het eerste doel was om inzicht en overzicht in hun financiën te krijgen. Daarna volgden gesprekken om schulden en andere problemen aan te pakken. Het belangrijkste effect vindt HOD dat de focus van medewerkers nu meer op financiën is gericht. Het is normaal geworden om in de begeleiding over geld te praten. Jongeren schrikken vaak als ze hun inkomsten en uitgaven op een rijtje zetten.

## **Hoe ziet het vervolgproject Money Class 2.0 eruit?**

In 2016 wordt het project uitgebreid naar de jongeren van TOV. Daarnaast wordt de aanpak verder ontwikkeld en beter geborgd binnen de begeleidingstrajecten en de HOD-organisatie. De resultaten onder jongeren worden in beeld gebracht met onder andere de BudgetSter en in de complexiteit van schulden wordt samen met de gemeente gewerkt aan maatwerkoplossingen. Persoonlijk begeleiders zijn nauw bij het project betrokken en ook nazorg is een belangrijk onderdeel.



ERVARINGSWERKER MIRJAM VAN EMMERIK:  
PROFESSIONELE NABIJHEID SLUIT NAADLOOS AAN  
BIJ DE INCLUSIEVE SAMENLEVING.

# Het moet normaal worden dat hulpverleners hun persoonlijke ervaringen inzetten

**In februari kwam wijkcoach Mirjam van Emmerik uit de kast met de mededeling dat zij dertig jaar geleden in psychiatrische instelling Helmerzijde werd opgenomen. 'Ik was een aantal jaren de weg goed kwijt en had last van depressies en psychoses. Deze persoonlijke geschiedenis zet ik nu in voor collega's en cliënten.'**

**A**ls vijentwintigjarige was Van Emmerik in behandeling bij een sociotherapeut. Die vertrouwde haar toe dat hij moeite had met het overlijden van zijn vader. 'Zoets hardop zeggen deed je als hulpverlener niet en dat onpersoonlijke vond ik toen al vervelend.' Het duurde lang voordat Van Emmerik openhartig werd over haar opname. 'Ik dacht dat die mededeling mij zou stigmatiseren, dat mensen daardoor anders naar me zouden kijken en me erop af zouden rekenen. Vorig jaar ontdekte ik de mogelijkheid om persoonlijke ervaringen professioneel in te zetten. Het raakte me direct. Onder digitale begeleiding van Mediant heb ik gewerkt aan mijn herstelverhaal. Daarmee beschrijf ik de geschiedenis van mijn opname en het verloop van het herstel. Eerst heb ik dat aan mijn familie gepresenteerd en daarna heb ik het collega's verteld. Natuurlijk is dat spannend en was ik opgelucht maar je blijft alert op de reacties. Reageren mensen anders op me als ze het weten?'

In september begon Van Emmerik aan de opleiding Leergang Ervaringsdeskundige Oost Nederland (LEON) en sindsdien vormt ze met een aantal collega's een werkgroep die het werken van ervaringswerkers breder gaat introduceren binnen SMD E-H. De eerste ervaringen zijn positief. 'Een cliënt van mij, een jonge vrouw uit een Roma-familie, werd zwaar depressief. Kinderen kwijt, huis kwijt en een enorme



berg schulden. Ze kwam in de opvang terecht en de psychiater kreeg amper contact met haar. Toen ik vertelde over mijn eigen depressies reageerde zij verbaasd. Het scheidt een band en er komt een ander gesprek op gang. Je geeft hoop door te laten zien dat het weer goed kan komen. Voor deze vrouw ontstond daardoor een betere toegang tot de hulpverlening.'

Het is de bedoeling dat ervaringswerkers zich binnen SMD E-H op verschillende gebieden ontwikkelen. 'Het kan gaan om ervaringen op het gebied van armoede, verslaving en scheiding, maar ook beperkingen en autisme, verlies, overlijden en seksueel geweld. We willen dat meer collega's uit de kast komen en hun persoonlijke ervaringen professioneel gaan inzetten.'

# Koffietijd

Koffie is bij de SMD E-H niet weg te denken en is voor velen de dagelijkse motor. Daarom hier nieuwsfeitjes om bij een kopje koffie te bespreken

5 December is al weer voorbij. Hopelijk heeft iedereen een gezellig 'heerlijk avondje' gevierd en zich niet misselijk gegeten in speculaas, pepernoten en schuimpjes. Tot onze verbazing deed Sinterklaas met 2 pieten de locaties van de SMD E-H aan op 4 december jl. Alle collega's hebben een chocoladeletter gekregen van de Goedheiligman.



## ? HOE GAAT HET MET JE COLLEGA'S

**Na de laatste sollicitatiegesprekken half december 2015 is het team transformatiecoaches compleet. Het team transformatiecoaches bestaat per 2016 uit Rieneke Metselaar, Karin Dijkman, Herwig van Mook, Adrienne Lankhorst (per 1 januari 2016) en Suzanne Kuipers (per 1 februari 2016) en Rixt Schönfeld.**

Per 1 december 2015 is Michael Morsink uit dienst. Bedankt voor je inzet en succes in de toekomst!

### We hebben er weer nieuwe collega's bij!

- **Renate Finkers** in dienst per 26 oktober en werkzaam vanuit locatie West
- **Chantal Alkoutobi** per 1 november in dienst en werkzaam vanuit locatie Centrum.
- **Jessica Bansi** per 1 december in dienst en werkzaam voor locatie Centrum.
- **Carmen Brand** per 1 december in dienst en werkzaam voor team locatie Twekkelerveld
- **Manon Kandelaar** per 1 december in dienst en werkzaam voor team Boswinkel/Boekelo
- **Priscilla Gevers** per 1 december in dienst en werkzaam voor locatie Boswinkel/Boekelo

*Voor alle nieuwe collega's: welkom en heel veel plezier bij de SMD E-H!*

**Tot slot:**

FIJNE FEESTDAGEN  
EN EEN MOOI 2016!

