

Ervaringsdeskundigheid van ‘t Helmgras bij werken en wonen.....	3
Inleiding .....	3
Doel van de inventarisatie van werk- en woonervaringen .....	3
1. De Sublieme Historische Ervaring als basis van de vereniging ‘t Helmgras.....	3
2. Verantwoordelijkheid voor eigen onderkomen en bedrijf. ....	4
I. Werkmethoden en werkervaringen op de Kwekerij en bij de Oude Ambachten.....	6
A. “Vanwege onze psychische beperking hebben we moeten leren met een aantal zaken rekening te houden om ons in ons werk goed te voelen”. Welke ervaringen kwamen voort uit die sublieme historische ervaring van 1986?.....	6
1. Saamhorigheid.....	6
2. Even geen therapie .....	7
3. ‘t Helmgras zonder/met therapie voor mensen met een langdurige psychische beperking. ....	7
4. Werken met een psychische beperking. ....	8
5. Creativiteit.....	8
6. Bedrijfsinformatie motiveert tot medeverantwoordelijkheid.....	8
7. Kostenbewust zijn .....	9
8. Geld verzoent de arbeid.....	9
B. Werkmethoden ontwikkeld uit onze ervaringen vanaf de oprichting van de Vereniging ‘t Helmgras .....	10
1. Kenningsmakingsgesprek.....	10
2. Niet alle werk hoeft leuk te zijn. ....	10
3. Geduld van de bedrijfsleiding. ....	10
4. Het aanleren van werk.....	11
5. Welke werkzaamheden?.....	12
6. Hoelang werk ik? .....	12
7. Werktijd en vrije tijd. ....	13
8. Trouw aan elkaar ook als het zwaar is. ....	13
9. Ondersteuning bij de eigen verantwoordelijkheid voor het werk. ....	13
10. De werkdruk, produceren en de markt. ....	14
11. De afwisseling van werk. ....	14
12. Jong en oud, leeftijd en werk, wel of geen werkervaring. ....	15
13. Het belang van structuur. ....	15
14. Struikelblokken voor de medewerkers.....	16
15. Psychische beperking, geen excuus-Truus.....	16
16. De contacten met klanten, planning van het werk, klantvriendelijkheid, verkoopstechniek, uiterlijk, okselfris.....	16
C. Ervaringen op de kwekerij.....	17
1. Aandachtspunten en leermomenten binnen de kwekerij.....	17
1. Winterwerk.....	17
1. Dieren op ‘t Helmgras.....	18
2. Werken aan een externe opdracht .....	19
3. Relaties van bedrijfsleiding en medewerkers met klanten .....	19
D. Ervaringen met de ambachten .....	19
1. Planning en voortgang van nieuwe afdeling Oude Ambachten. Rust en kalmte bij de start. ....	19
2. Ontwikkeling en integratie van de ambachten en kwekerijproducten .....	20
3. Creativiteit bij ambachten. ....	20
4. Is mijn product van mij of is het bedrijfsbezit voor verkoop aan de markt?.....	21
5. Meedoen aan markten en beurzen. ....	21
6. Volgen van een interne of externe cursus voor de ambachten. ....	21
II. Wonen .....	26
1. Combinatie van werken en wonen op ‘t Helmgras .....	26

2.	Een woning zoeken in stad of dorp is maatwerk.....	26
3.	Zelfstandig wonen, een eigen woning.....	26
4.	Wonen is een leerproces, ook voor mensen met een psychische beperking.....	27
5.	Boodschappenlijstje vóór een besluit valt.....	27

# Ervaringsdeskundigheid van 't Helmgras bij werken en wonen.

## *Inleiding*

De vereniging 't Helmgras is een woon- en werkgemeenschap van mensen met een psychiatrische beperking. In de afgelopen 20 jaar werden we als ledenvergadering en bestuur steeds weer verrast door leermomenten die zich voordeden op 't Helmgras bij het wonen en werken met een psychiatrische beperking. Ook professionele bezoekers uit de geestelijke gezondheidszorg verwonderden zich over de ervaringen die we hadden opgedaan en elke dag weer opdeden: "Julie moeten dat opschrijven". Het ontbrak het bestuur aan tijd en middelen om deze ervaringen systematisch te inventariseren in bijvoorbeeld werkmethodes en woonadviezen voor mensen met een psychische beperking.

Waarschijnlijk was het ontbreken van een onderzoeksstructuur de oorzaak dat het altijd bleef bij goede voornemens om onze werk- en woonervaringen te beschrijven, eventueel wetenschappelijk te onderbouwen. Wetenschappelijke onderbouwing is zinvol maar dat kan niet zonder de ordening van de leermomenten uit de levensverhalen van onze medewerkers. Apropos: de mensen, die op 't Helmgras werken, zijn medewerkers en collega's, geen medepatiënten. Behandeling is bij ons niet verkrijgbaar. We bieden werk waarbij we extra naar elkaar omzien vanuit de ervaringskennis van onze eigen psychische beperking

## *Doel van de inventarisatie van werk- en woonervaringen*

Het doel van de inventarisatie is: het behoud van positieve en negatieve leerervaringen die we in de afgelopen 20 jaar hebben opgedaan *ten behoeve van een gelukkige woon- en werksituatie voor mensen met een psychische beperking*. De werkervaringen werden de eerste 15 jaar vooral opgedaan op de kwekerij en vanaf 2004 ook bij de oude ambachten.

Door inductie kunnen allerlei individuele en gezamenlijke ervaringen van onze medewerkers ons leiden naar *methodes en adviezen* voor meer mensen met een psychische beperking. Deze beperkingen kunnen zijn: een overgevoeligheid voor prikkels uit de omgeving, een niet-stabiele stemming, energieproblemen, (restanten van) psychotische symptomen.

Twintig jaar werken en wonen op 't Helmgras heeft ons een schat aan ervaringen gebracht welke we hopelijk met lotgenoten en gelijkgezinden kunnen delen ten behoeve van een gelukkig en zinvol leven van mensen met een psychische beperking. Daarnaast kunnen we vanuit al die ervaringen ook concluderen dat we ons een aantal financiële investeringen hadden kunnen besparen, als we een aantal zaken vooraf geweten hadden.

(Waar zij staat kunt u ook hij lezen of omgekeerd)

## **1. De Historische Ervaring als basis van de vereniging 't Helmgras**

*De vereniging 't Helmgras is in 1988 opgericht door een tiental mensen met een psychische beperking die voor henzelf en hun lotgenoten weinig kans zagen om na ontslag uit het psychiatrisch ziekenhuis een arbeidsplaats te vinden en zo deel uit te maken van de maatschappij. Tijdens onderlinge gesprekken in 1986 kwamen ze vanuit hun intuïtie tot een gezamenlijke *sublieme historische ervaring*: "het leven heeft alleen zin als wij zelf verantwoordelijkheid kunnen dragen in deze maatschappij door arbeid te verrichten". In deze historische ervaring keek de groep naar de werkelijkheid zoals een kunstenaar of kunstenaar kijkt naar de werkelijkheid, vanuit eigen gevoel en intuïtie. De *ervaring* was het vermoeden van een nieuwe werkelijkheid voor mensen met een psychische beperking: *ik kan verantwoordelijkheid dragen, ik ben creatief, ik kan werken, dus is het goed dat ik besta*. Vanuit die ervaring hebben zij besloten de vereniging 't Helmgras op te richten.*

Hun werkelijkheid en mogelijkheden zagen zij op een andere manier dan de traditionele werkelijkheid zoals die gedacht werd door veel professionals.

Leden van de Tweede Kamer, vertegenwoordigers van Ministeries en Provincie,



Professionals uit de geestelijke gezondheidszorg, Ziekttekostenverzekeraars etc waren tijdens gesprekken met deze groep niet in staat om de traditionele kijk op de werkelijkheid los te laten. Volgens hen waren mensen met een psychische beperking niet geschikt voor een bedrijf, laat staan in staat verantwoordelijkheid te dragen voor een bedrijf. Financiële investeringen waren via hen niet te verkrijgen. “Laat professionals zorgen voor een *zinnvolle dagbesteding*”, was het advies van en 2<sup>e</sup> kamerlid.

*Geen steun van de 2<sup>e</sup> kamer*

Het begrip zinnvolle dagbesteding is in essentie zeer bevoogdend omdat persoonlijke verantwoordelijkheid voor werk ontbreekt. Wie zegt bovendien dat dagbesteding zinvol is? Wat is zinnvolle dagbesteding?

Dezelfde discussie wordt op dit moment in 2008 gevoerd in de psychiatrie, in hoeverre ervaringsdeskundigen, mensen met een psychische beperking, een professionele bijdrage kunnen leveren in de psychiatrische zorg. (Volkskrant 22-02-2008) Bij de start van 't Helmgras waren er wel enkele fondsen en kerkelijke instellingen die het risico aandurfd op een open wijze naar onze nieuwe werkelijkheid te kijken. En ere wie ere toekomt, ook de directie van Helmerzijde heeft de nieuwe werkelijkheid aangedurfd door ons met een starterlening van □ 200.000,- te steunen, ook al geloofden veel medewerkers van Helmerzijde ook niet in de nieuwe werkelijkheid. Geleerd hebben we wel dat je vanuit de kunstenaarspositie geduld moet hebben, voordat mensen iets in je zien. Het wordingsproces van de vereniging 't Helmgras duurde van 1986 tot 1988.

## 2. Verantwoordelijkheid voor eigen onderkomen en bedrijf.

Verantwoordelijkheid dragen in het leven is van essentieel belang. Nergens verantwoordelijk voor zijn is funest; je wordt dan niet *gevraagd* om *antwoord* te geven. Niemand vraagt je wat, je bent dus niet nodig, nergens voor nodig. Werkloosheid doodt ook vaak creativiteit. “De dagen duren dan heel lang”. Het leidt tot eenzaamheid en het doen van *onzinnige* dingen die leiden naar zinloosheid.

Wij zijn van mening dat wij met een psychische beperking heel stevig in onze schoenen staan als we dan zeggen: “als ik geen werk krijg, dan zorg ik zelf voor werk”. Welke werkloze die al een tijd geen werk heeft, bijvoorbeeld omdat hij op leeftijd is, zegt dan: “ik zorg zelf voor werk samen met anderen”? Meestal niet! Waarom niet? De schuld van de ander?



*De eerste behuizing was een zeecontainer*

Het ligt aan alles en nog wat, maar ook aan wat je zelf doet. Mannen en vrouwen van de woon- en werkgemeenschap 't Helmgras pakte het tussen 1986 tot 1988 *samen op en namen ook de minder sterke van onze lotgenoten mee*. Dat was en is het motto van de oprichters van 't Helmgras. Dat is de dynamiek van 't Helmgras. Je doet het samen in een vereniging. Vanaf het ontstaan van de vereniging is contributie betaald. Helemaal in het begin was dat om het eerste papierwerk te kunnen betalen. Na de aankoop van de boerderij wilden we tijdens de pauzes graag een kop koffie drinken. Zonder de gezamenlijke contributie was daar geen geld voor. De contributie is blijven bestaan als teken van financiële gebondenheid aan de vereniging, dus aan elkaar. Op *twee september negentienhonderd acht en tachtig* werden bij de notaris de handtekeningen gezet voor de oprichting van de vereniging 't Helmgras. Nu 20 jaar later hebben we veel ervaringsdeskundigheid verworven in het omgaan met onze psychische beperkingen.

## I. Werkmethoden en werkervaringen op de Kwekerij en bij de Oude Ambachten.

A. *“Vanwege onze psychische beperking hebben we moeten leren met een aantal zaken rekening te houden om ons in ons werk goed te voelen”. Welke ervaringen kwamen voort uit die sublieme historische ervaring van 1986?*

### 1. Saamhorigheid.

Jonge mensen en oudere mensen, mannen en vrouwen, die op de arbeidsmarkt (nog) geen plaats konden vinden, zijn na de aankoop van boerderij Geessink's Broak begonnen aan de opbouw van 't Helmgras.

Dag in dag uit vinden ook in 2008 nog steeds mensen bij ons hun werk en hun thuishaven. Vaak met vallen en opstaan, en soms na jaren van geduld zijn mensen zelf weer overeind gekomen uit de puinhoop van hun leven. Velen vertrokken om de draad in het leven weer zelfstandig op te pakken. Onder ons waren timmerlieden, professoren, accountants, boeren, verpleegkundigen, therapeuten, metselaars, kunstenaars, maar ook jonge mensen die nog nooit een beroep uitgeoefend hadden. Soms kwamen ze ook een tijdje terug om weer even de rust van 't Helmgras te vinden en dan weer hun eigen weg te gaan. Anderen zijn gebleven, elkaars collega's geworden op de kwekerij en bij de oude ambachten. Gezamenlijkheid draagt ons.



De filosoof **Spinoza(1632-1677)** zei: “de enkeling is een drenkeling”. Zonder de wereld om je heen ben je een enkeling en een drenkeling. Je verzuipt in een zinloos bestaan.

Of zoals de psychiater **Anna Terruwe(1911-2004)** zei in andere bewoordingen in de jaren zestig: “je kunt niet zonder bevestiging van je leven door elkaar en de wereld om je heen. We zijn niet geboren om alleen te leven”. We hebben mensen nodig die ons laten merken dat het goed is dat we er zijn en goed is wat we doen.

Maar wie bevestigt ons, dat we zelf verantwoordelijk kunnen zijn voor wonen en werken? Die bevestiging krijgen we van elkaar in onze onderlinge saamhorigheid. We krijgen die ook van onze familie, van onze burens, van mensen uit de wijken Helmerhoek en Wesselerbrink en mensen die onze producten afnemen. En die moeten goed zijn, want een klant wil wel een keer gepruts kopen, maar daarmee houdt het wel op. Ook voor de klanten van 't Helmgras gaat prijs en kwaliteit samen.

Het is een bijzondere ervaring dat we door onze saamhorigheid prestaties kunnen leveren. Al deze sociale contacten helpen ons om een sociaal wezen te blijven of weer te worden, waardoor we in staat zijn om op zoveel mogelijke gebieden voor onszelf te zorgen, zowel binnen als buiten de vereniging.

## 2. Even geen therapie

't Helmgras bleek vanaf het begin met haar kwekerij een grote aantrekkingskracht te hebben op mensen met een chronisch psychische beperking. De kwekerij ligt maar op 10 min. loopafstand van het Twents Psychiatrisch Ziekenhuis. Tijdens hun opname was het voor sommigen toegestaan op de kwekerij te werken. Zij bleven ook na hun ontslag bij ons



komen. Het bleek invulling te geven aan hun leven. In het bijzonder *het onafhankelijk zijn van therapeutische begeleiding en het kunnen en móeten dragen van verantwoordelijkheid op 't Helmgras bleek heel positief te werken.*

Het was ook mogelijk met de seniorenafdeling van ziekenhuis Helmerzijde een experiment aan te gaan. Een aantal oudere mensen kon met ontslag of met vervroegd ontslag omdat er voor hen voldoende werk was op 't Helmgras. Zinloos thuis iedereen in de weg zitten was niet meer nodig. Het thuisfront werd daardoor sterk ontlast en hun eigen leven bleek weer perspectief te krijgen. Los van therapie groeide het zelfvertrouwen door het werk met lotgenoten. Een aantal ouderen had na verloop van tijd weer zoveel perspectief thuis dat 't Helmgras overbodig werd. Anderen hadden bij ons zoveel plezier in het samen werken dat ze, weliswaar minder frequent, toch bleven komen. Was er een terugval dan was poliklinische therapie vaak voldoende om weer op te krabbelen zonder dat opname nodig was.

## 3. 't Helmgras zonder/met therapie voor mensen met een langdurige psychische beperking.



't Helmgras blijken we mensen weer plezier in werken te geven die door hun lange verblijf in een therapeutisch milieu, 'therapieresistent of therapieafhankelijk' waren, maar ook het werken verleerd waren. Wij doen niet aan therapie of behandeling. Door bij ons buiten het therapeutische milieu te functioneren, blijken zij (kritische noot: soms hebben we het over wij en hier hebben we het weer over zij/hen.) met heel veel geduld in mogelijkheden te kunnen groeien.

*Het criterium van 't Helmgras dat je komt om te werken en zelf verantwoordelijkheid voor het werk te dragen werkt zeer stimulerend.* "Je bent niet meer met je ziekte bezig. Je vrij voelen en buiten zijn is heel belangrijk". Na verloop van tijd blijkt verrassend genoeg de therapieresistentie, ontstaan tijdens de therapie binnen de psychiatrische kliniek, te verdwijnen. Therapie wordt weer gezien als een stap om verder te komen en niet meer als een keurslijf waarin men opgesloten wordt.

De angst van menig patiënt is: "kom ik hier ooit weer uit, kan ik nog ooit zonder het ziekenhuis"? Bij 't Helmgras is het mogelijk deze angst te overwinnen. Je hebt het leven weer in eigen hand. Niet de stemmen in mijn hoofd, niet de artsen, niet de therapeuten bepalen mijn leven, maar ikzelf.

De kracht van alles wat groeit en bloeit op 't Helmgras is er symbolisch voor dat groei in het leven mogelijk is, ook met een psychische beperking. Heb geduld, een plant groeit ook niet sneller dan hij aan groeikracht in zich heeft. Het vertrouwen keert terug. Als ooit weer therapie nodig is, dan gebeurt dat los van de angst dat het nooit meer goed komt, "het toch niet wat wordt". Het is een bijzondere ervaring om te ontdekken dat je kunt werken en

daarnaast vragen om medicatie en/of therapie. Of: dat je kunt vragen om medicatie en therapie en daarnaast toch kunt werken.

#### 4. Werken met een psychische beperking.

Een psychische beperking en werkeloosheid schenen in de jaren '80 van de vorige eeuw bij elkaar te horen; psychisch ziek zijn leek te leiden tot niets doen. Als een gezond mens langer werkeloos is, kost het tijd om weer aan het werk te wennen. Een mens met een psychische beperking heeft het moeilijker. Velen van ons hebben aan het begin een gebrek aan conditie en uithoudingsvermogen. Toch kunnen ook wij er voor kiezen weer iets te doen, te werken, weer te leren werken. We hebben daar in de woon- en werkgemeenschap 't Helmgras prachtige ervaringen mee opgedaan. Iedereen constateert dat het leven door werk zinvoller wordt en contacten oplevert ook na het werk. Dat kan als je gelooft in jezelf en anderen in jou geloven.

#### 5. Creativiteit

Het is een doel op zich bij 't Helmgras dat we creatief worden en zijn in het omgaan met elkaar en het product. Het werk moet vragen bij mensen oproepen. Wat kunnen we? Wat willen we? Waarom doen we het zo, kan het anders of beter? Wat boeit de anderen? *Elkaar bevragen en daarmee stimuleren*, is essentieel.

Reeds de filosoof Socrates(469-399 v.Chr.) zag hoe belangrijk het was dat mensen door vragen creativiteit in zichzelf losmaken. Dat was zijn beroemde verloskundige methode, de verloskunde van de creativiteit. Mensen hebben vaak veel meer in zich dan in eerste instantie lijkt. Bij 't Helmgras gaat het erom dat je met elkaar ontdekt wat je aan mogelijkheden in je hebt. Dus laten we ons niet door onze beperking leiden, maar door de mogelijkheden en kansen die we hebben. Als we ons zelf toestaan dat ziekte of verdriet het leven blijven beheersen, zegt Meister Eckhart(1260-1328 n.Chr.), kan de ziel van de mens, zijn creatieve geest, niet geboren worden. Zelf creatief zijn en uitnodigen tot creativiteit is voor ons fundamenteel.



*Socrates*

#### 6. Bedrijfsinformatie motiveert tot medeverantwoordelijkheid

Het is de bedoeling dat de bedrijfsinformatie en de planning bekend zijn bij de leden zodat wij medeverantwoordelijk kunnen zijn. De ledenvergaderingen zijn voor ons zeer belangrijk. Het maakt de leden steeds weer duidelijk dat zij verantwoordelijk zijn voor het bedrijf. 't Helmgras is een vereniging, niet van het bestuur of een instelling van de geestelijke gezondheidszorg, maar het is van en voor de leden. De leden bepalen of een zaak bindend of ontbindend is, artikel 22 van de statuten.

Het bestuur legt in ledenvergaderingen verantwoording af van jaarverslagen en begrotingen. Ook heeft het de ledenvergaderingen bijeengeroepen voor overleg over de renovatie van het boerderijgebouw, de oude ambachten, de bouw van 8 woningen, het Ambachtenhuis met het vijfjarenplan voor de kaarsenmakerij, de houtdraaijerij, het plateel schilderen en keramiek maken etc. en ter goedkeuring voorgelegd. Tevens werden subsidieaanvragen voorgelegd aan de vergadering zoals aanvragen voor de toonzaal, de woningen en de ambachten. Tijdens het werken met de ambachten merkten we dat veel van de medewerkers niet met computers en Internet werkten omdat ze niet over voldoende financiële middelen



beschikken. Dat betekende ook dat ze Internet niet konden gebruiken om informatie te zoeken voor het werken met de verschillende ambachten en de kwekerij. In overleg met de ledenvergadering hebben we bij fondsen financiële steun aangevraagd voor de aanschaf van computers. De resultaten zijn zeer bemoedigend. Het gebruik van e-mail en Internet werd door de meesten zeer snel aangeleerd.

## **7. Kostenbewust zijn**

Het is onze taak om constant in het oog te houden dat de exploitatie van 't Helmgras geld kost. Een aantal van ons heeft bij de start, voornamelijk door het ziekenhuisverleden, geen idee meer wat alles kost en ook dat een bedrijf geld kost. Wij zijn van mening dat dit in het kader van de filosofie van de vereniging niet kan. Ieder van ons draagt mede verantwoordelijkheid voor de vereniging. Kostenbewust zijn hoort daarbij. Dat komt ook tot uiting in de wijze waarop we het materiaal behandelen. Het dient netjes te worden opgeborgen en na gebruik met respect te worden behandeld en schoongehouden. Het is de taak van de bedrijfsleiding en de medewerkers elkaar daar steeds opnieuw bewust van te doen zijn. We moeten steeds weer beseffen dat gas, water en elektra geld kosten en het geld niet vanzelf binnenkomt. Dat wordt ook tijdens de ledenvergadering voortdurend besproken.

Slordigheid en niet opletten kost soms veel geld. Zo ging er in het verleden een grote hoeveelheid ingekocht plantgoed verloren omdat op een slordige manier ingeplant was. De medewerkers die het overkomt, zien dan investeringen aan werktijd en geld verloren gaan. Hetzelfde gebeurde met het verkeerd snoeien van heesters. Steeds opnieuw de zaken uitleggen is zeker belangrijk om bepaalde werkzaamheden te aan leren, maar soms moet je dingen doelbewust in de fout laten lopen om iets duidelijk te maken. Als bijvoorbeeld heel vaak is uitgelegd dat van nieuwe aanplant de wortels goed aangetrapt in de grond moeten staan en het gebeurt steeds weer niet, dan kan het gebeuren dat er expres niets van wordt gezegd. Het resultaat is dan dat 200 heesters na een maand verdord op het land staan. Het zijn fouten waar we veel van leren. Het is in zekere zin weggegooid geld. De verantwoordelijkheid voor het bedrijf groeit daardoor, wat vanaf het begin ook is nagestreefd.

Ook vanuit het kostenbewustzijn nemen we als ledenvergadering nieuwe projecten, begrotingen en jaarverslagen gezamenlijk door.

## **8. Geld verzoent de arbeid.**

De medewerkers ontvangen per persoon per gewerkt dagdeel een vergoeding. De hoogte van deze vergoeding wordt aan het eind van elke maand voor ieder persoonlijk berekend en uitbetaald. Geld speelt voor ons zeker een rol bij het verrichten van de werkzaamheden. Zo zijn er bijvoorbeeld sinds er voor weekendwerk meer betaald wordt altijd genoeg vrijwilligers voor de verkoop van perkplanten en kerstbomen. De ledencontributie per maand wordt met de deelnemersvergoeding verrekend. De mensen die ziek zijn hoeven geen lidmaatschapsgeld te betalen, mits men zich ziek meldt. De termijn daarvoor begint iedere eerste van de maand.

De Vereniging doneert € 0,50 per persoon per gewerkt dagdeel in de zogenaamde "Feestpot" waaruit gemeenschappelijke, recreatieve activiteiten worden betaald.

## ***B. Werkmethoden ontwikkeld uit onze ervaringen vanaf de oprichting van de Vereniging 't Helmgras***

### **1. Kenningsmakingsgesprek.**

Bij het kenningsmakingsgesprek spreken we over de mogelijkheden en onmogelijkheden van de toekomstige medewerker. Het gaat over hetgeen men in het verleden gedaan heeft, maar ook wat hij/zij zoekt op 't Helmgras, welke verwachtingen hij/zij heeft. Ook vragen we naar de aard van de psychische en eventueel lichamelijke beperkingen om samen te kunnen overleggen wat iemand wel of niet aankan. Hoeveel dagdelen kan iemand werken, wat kan hij/zij lichamelijk en geestelijk aan etc.? Zo kan iedereen zelf aangeven, welk werk men zoekt, of het werk wel dan niet past of dit juist een aandachtspunt is om te zien of het past. Het gezochte werk moet wel binnen de vereniging passen. De toekomstige medewerker moet het werk wel prettig vinden want hij komt vrijwillig. Vrijwilligheid is echter geen vrijblijvendheid want het werk moet wel gedaan worden. Tot slot spreken we nog over 't Helmgras als vereniging en de mogelijkheden voor een lidmaatschap.

### **2. Niet alle werk hoeft leuk te zijn.**

De medewerkers van de vereniging moeten er bij de start van hun werk aan wennen, dat er ook werk is, dat niet altijd leuk is en bevrediging schenkt. Ook is het van belang te beseffen dat er op 't Helmgras werk is dat aan bepaalde mensen nooit bevrediging zal schenken, omdat het gewoon niet bij hen past. Dan heeft blijven geen zin.

Minder leuke klussen kunnen onvrede veroorzaken maar die pakken we met meerdere personen aan zodat dit werk sneller klaar is. Letterlijk terugkijken naar het minder leuke werk dat bijvoorbeeld op het land al gedaan is, motiveert extra om er de volgende keer weer de schouders eronder te zetten. Door met grotere groepen het minder leuke aan te pakken lopen we ook minder risico dat mensen die dit werk niet doen in een schijnbaar bevoorrechte positie lijken te zitten of anderen in de nadelige positie van, "dat werk is altijd voor mij".

Onze ervaring is: "niet alle werk hoeft leuk te zijn. Als het afwisselend en leerzaam is, wordt het werk vanzelf leuk." De volgende ervaring klinkt nog mooier: "In het begin wil je alleen maar leuke dingen doen. Dat kan niet. Het is uiteindelijk niet leuk voor jezelf, want op den duur zijn de dingen die leuk zijn, niet leuk meer".
--

### **3. Geduld van de bedrijfsleiding.**

Iedereen die bij 't Helmgras werk zoekt heeft wel een beperking, maar altijd is er wel passend werk gevonden voor iedereen die dat ook wil. Toch kunnen medicijnen en de beperking het werk aardig in de weg zitten, waardoor de prestaties niet zo geweldig zijn. Bij de eerste kennismaking c.q. sollicitatie beginnen we dus met de vraag wat mensen willen en kunnen doen op de kwekerij en bij de oude ambachten. Het is belangrijk dat onze toekomstige collega's zelf herkennen wat ze willen en kunnen. En, waar een wil is, is een weg.

De bedrijfsleiding zoekt werk dat past bij de mogelijkheden, maar ook bij de beperkingen van de mensen. Voor een goed resultaat van het product is een bepaalde vorm van werken nodig.

In het begin worden mensen daarbij ondersteund. Het is vaak een kwestie van heel kleine stappen vooruit, met in het begin de neiging van sommige mensen om het op te geven. Als t je een bepaalde beperking hebt, wil dat nog niet zeggen dat je niets kunt. Bijna altijd is er wel iets te vinden waarmee je aan de slag kunt en een positiever zelfbeeld kunt krijgen. We weten lang niet altijd van elkaar wat we mankeren omdat je het lang niet altijd aan het gedrag kunt zien. Iedereen zet op zijn/haar manier de schouders onder het werk wat zijn beperking ook is.

Een aantal moeten we constant actief stimuleren anders zakken ze terug. In de onderlinge samenwerking lukt ons dat goed. Het gaat om verantwoordelijkheid voor elkaar en voor het werk. Wederzijdse aanpassing is belangrijk. Geduld voor jezelf en de ander is het respect voor elkaar, de kurk waarop alles drijft. Zonder dit geduld geen Helmgras. Ook bij ons geldt: “het leven is vallen en opstaan”.

De houding van de bedrijfsleiding en van de medewerkers naar elkaar toe is van wezenlijk belang voor het antwoord op de vraag of de medewerkers het ieder afzonderlijk redden. Eén lijn trekken voor een ieder kan niet. Boeiend is dat de wij dit onderling van elkaar begrijpen. Wij zijn in staat om elkaar de ruimte te geven. Er wordt dus niet met één maat gemeten maar met zoveel maten als er mensen zijn. Tegelijk vraagt dit van de bedrijfsleiding natuurlijk een bijzonder maatgevoel, wat niet altijd haalbaar is. Het is steeds opnieuw een gezamenlijk zoekproces.

#### 4. Het aanleren van werk.

Iedere werkloze met een psychische beperking moet net als ieder andere langdurig werkloze weer leren werken. Werk lijkt niet vanzelfsprekend als we kijken naar de energie van mensen met een psychische beperking. Van nature beschikt de ene mens over meer energie dan de andere. We hebben bij de vereniging ‘t Helmgras jaren ervaring opgedaan in het omgaan met de energie van mensen met een psychische beperking. Als we een lijn uitzetten over de energie van een “gezond” mens en de energie van mensen met een psychische beperking dan zien wij ongeveer het volgende beeld:

Energie “gezond” mens:	-----
Benodigde energie voor eigen verzorging;	-----
Energie mens met psychische beperking:	-----
Benodigde energie voor eigen verzorging:	-----

Feit is dat door onze beperking het werk langzamer gaat. Grote druk kan niet gezien het ziektebeeld, medicijnen etc. Het energiebeeld van mensen met een psychische beperking is anders dan van “gezonde” mensen. Ook het aankunnen van stress is minder. Velen van ons kunnen dat vergelijken met de tijd voor we ziek waren. De stressgevoeligheid blijft een hindernis in het dagelijkse leven.

Als we er maar rekening mee houden, is het geen onoverkomelijke hindernis om zinvol en gelukkig te wonen en te werken. Opmerkelijk is dat bij iedereen de energie door werken toeneemt. Werk geeft nieuw elan en nieuwe energie net als bij mensen zonder beperking. Het maakt mensen gelukkiger.

## 5. Welke werkzaamheden?

Omdat juist de mate van energie van wezenlijk belang is, wordt voor de meeste medewerkers een individuele taaktoeschrijving gevraagd. Het toeschrijven van deze taak vraagt om voortdurend overleg met de medewerkers afzonderlijk. Voor de bedrijfsleiding kost dit tijd maar is het ook een uitdaging om te zorgen dat het werk bevredigend is. Zo zijn er bijvoorbeeld mensen die alleen in staat zijn tot grof werk, vanwege hun grove motoriek. Weer anderen kunnen alleen maar het kleine en fijnere werk aan bijv. het zaaïen, het verspenen en het werken met kleine plantjes. Op zich lijkt het iets normaal dat mensen bepaalde capaciteiten hebben en voor sommige ambachten niet geschikt zijn, maar bij ons bestaat de neiging dat te vergeten, omdat zeker op de kwekerij nu een keer alles moet gebeuren. Plantgoed is levend materiaal. Het gaat dood als we het niet verzorgen. Aan het begin van elk dagdeel komen we samen op de deel voor werkoverleg. De werkbegeleiders kijken hoe de vlag, erbij staat c.q. hoe de stemming van de groep en de mensen persoonlijk is. Vervolgens gaan ze de werkzaamheden verdelen. Overleg met ons is essentieel daar wij werk zoeken dat bij onze persoon en zijn stemming past. We pakken het werk aan vanuit de mogelijkheden en de snelheid van de mensen.

We hebben in dit opzicht geleerd van het verleden. Een mooi voorbeeld is de start van het kaarsen maken. Dit ging te snel van start. Ieder die het leuk vond wierp zich op het werk. We werden vervolgens gevraagd om met de kaarsenmakerij op beurzen en markten voor oude ambachten te gaan staan. Onbewust liepen een aantal van ons zichzelf onbewust voorbij en raakten ernstig gestresst. Gevolg was dat ze de vlucht namen naar de kwekerij en de kaarsenmakerij van voor af aan kon starten.

Oorzaak was ons eigen enthousiasme dat we niet konden worden bijhouden. Signalen werden niet opgepikt of waren afwezig waarna de meesten afhaakten om bijna onbewust zichzelf te beschermen.

Sommigen zijn zeer zeker gebaad bij prikkelarm werk. Voorbeelden hiervan zijn het machinaal kloven van openhaardhout of het wieden van onkruid. Door de duidelijkheid die dit werk nu en op termijn biedt kunnen we de werkzaamheden goed aan.

## 6. Hoelang werk ik?

Het is een vraag die in het begin velen van ons voor in de mond ligt. Hoe lang duurt het werk? We beginnen de werkdag om 8.45 met een werkoverleg en om 09.00 uur zijn we naar buiten en eindigen om 12.00 uur. Het werk begint weer om 12.45 uur en om 13.00 uur gaan we weer aan de slag en eindigen om 16.00 uur met het opruimen van het gebruikte materiaal. Halverwege de dagdelen houden we een korte koffiepauze. Wie te laat komt op het werk krijgt geen vergoeding.

We hebben er bewust voor gekozen om niet overal klokken op te hangen. Het maakt het werk onrustig omdat vooral bij starters en bij mensen die zich onrustig voelen de neiging bestaat om voortdurend op de klok te kijken. Hoelang duurt het nog? Wil iemand weten hoe laat het is, dan vraagt hij een collega. Is iemand klaar met het werk dan assisteert hij iemand anders, tot aan de pauze of het einde van de werktijd.

Collegiaal gedrag d.w.z. respect naar elkaar toe door het werk samen op te pakken, is noodzakelijk omdat je met zijn allen iets wilt opbouwen. Je werkt niet in de eerste plaats voor geld, hoe welkom dat dan ook is. Je werkt ook aan jezelf om je grenzen te herkennen zodat je ze elders kunt toepassen. We kunnen daarbij denken aan een goede energieverdeling en opkomen voor jezelf.

## **7. Werktijd en vrije tijd.**

De afspraken over werktijd en vrije tijd liggen bij ons niet absoluut vast, maar blijven wel gescheiden; het is werken of vrij zijn. Mensen zijn bij ons ook welkom op dagen dat zij zich niet voor werk hebben ingepland, bijvoorbeeld als men zich thuis verveelt. Evenzo is een keer extra vrij ook geen probleem, maar dan met afmelding. We gaan daar soepel mee om. Als iemand langere tijd zonder duidelijke aanwijzingen afwijkt van het afgesproken werkplan overleggen we met de desbetreffende persoon. Wat past bij zijn ritme/situatie? We kijken wat er wel aansluit bij het vermogen van de medewerker. Dit zien we niet als falen maar een nieuwe stap in het leren omgaan met werk.

Iemand die zich bijvoorbeeld elke keer verslaapt, kan bespreken het werk naar de middag verplaatsen. Zo nemen we de stress weg die het te laat komen met zich meebrengt.

## **8. Trouw aan elkaar ook als het zwaar is.**

Het is prachtig om te kunnen constateren dat bij ons juist in moeilijke periodes mensen staan voor hun collega's. Heeft iemand hulp nodig, dan gebeurt dat.

Voor de bewoners was een renovatie van hun kamers noodzakelijk. Toen is een kenmerkend automatisme van de vereniging het Helmgras in al zijn duidelijkheid boven gekomen. Ieder wilde aan de verbouwing meehelpen. Mensen waren zelfs verontwaardigd als ze niet gevraagd werden. Die motivatie had iedereen tijdens de verbouwing. Je helpt mee of je past niet op het Helmgras. De medewerkers waren in voor alles wat er kwam. Er was geen weerstand, integendeel, er was een grote tolerantie ook jegens de aannemers die er werkten. Het was een goed samenspel. De verbouwing was vooral bestemd voor de bewoners, maar ook de externe medewerkers hadden het gevoel dat zij mee verantwoordelijk waren. Ze werkten van harte mee in de grote chaos die er voor iedereen heerste. Iedereen was én betrokken én gemotiveerd. Het motiveerde de externe medewerkers zelfs nog extra om te komen. Bij afsluiting van de renovatie waren we lichamelijk en geestelijk moe, maar ook zeer tevreden dat we volgehouden hadden. Ook al had iedereen enkele weken om bij te tanken.

De doelstelling van de vereniging is toen optimaal tot uiting gekomen, *dat je gezamenlijk verantwoordelijkheid wilt dragen voor het werk op 't Helmgras. Uitgangspunt is: je doet wat je kunt. Als je bij 't Helmgras komt werken dan weet je vanaf het begin dat je er bent voor elkaar.*

## **9. Ondersteuning bij de eigen verantwoordelijkheid voor het werk.**

Kenmerkend voor een aantal mensen met een psychische beperking is dat het zelfstandig beginnen aan het werk zwaar is, hoe gemotiveerd ze ook zijn. Dat moet groeien. Het komt in het begin niet altijd van uit henzelf. Iedereen wil graag aan het werk maar als het moet gebeuren, is er onze steun nodig. Ook de afsluiting van de werkdag is vraagt extra energie. Het vraagt zeker bij de nieuwkomers steeds weer aandacht om het bedrijf aan het einde van de werkdag uit eigen initiatief opgeruimd achter te laten. Materiaal schoonmaken en opruimen aan het eind van de dag is niet vanzelfsprekend. Toch kunnen we niet toegeven aan de neiging om alles uit onze handen te laten vallen en ons weegs te gaan. Dat zou gebrek aan verantwoordelijkheid zijn voor ons eigen bedrijf. Zonder gereedschap geen werk.

## 10. De werkdruk, produceren en de markt.

“Grote werkdruk proberen we te vermijden. Natuurlijk verwachten we wel van elkaar dat we het werk dat er ligt ook aanpakken. Die druk is er wel. De werkdruk is doorgaans bewust afwezig omdat niets moet, maar alles mag om jezelf verder te ontwikkelen. Wat we produceren wordt bepaald door onze mogelijkheden. Teveel werkdruk kan bij een psychische beperking contraproductief zijn. Het is net als bij astma, de pijp slaat dicht als je te snel wilt.

De snelle handel gaat dus niet in ons bedrijf. De markt kan nooit helemaal bepalend zijn. Daarom zijn vaste afzetkanalen belangrijk. Het werk op ‘t Helmgras is niet te vergelijken met een gewone kwekerij en ambachtenbedrijf. Naar de beperking van het kunnen wordt er bv ingekocht. Wat niet kan, kopen we niet. We proberen wel constant grenzen te verleggen op de wijze van een commercieel bedrijf maar het zal beperkt blijven. Ieder zal bijvoorbeeld begrijpen dat we nooit uit twee hectare zoveel winst kunnen maken dat 10 mensen er hun brood aan verdienen. We hebben wel het doel dat de investeringen in het plantgoed en materiaal voor de ambachten nu en in de toekomst uit de verkoop kunnen en moeten komen. Vertaling van de marktpositie naar onze medewerkers toe is heel belangrijk. We moeten een goed product leveren omdat de markt weet dat de producten van ons komen en er extra gecontroleerd wordt op kwaliteit. Het is steeds een confrontatie met de echte wereld van de markt. Dat maakt ons ook sterk. Dat uit zich ook tijdens de kerst- en de geraniumtijd. Als de medewerkers bijvoorbeeld niet bereid zijn ’s avonds en in het weekend te werken, wordt er niet verkocht en gaat de poort dicht. We kunnen de vaste klanten dan niet ten dienste staan. Die wetenschap motiveert extra om gezamenlijk verantwoordelijkheid te dragen.

## 11. De afwisseling van werk.

We proberen steeds een mix aan werkzaamheden te vinden welke ons ondersteunt en motiveert, maar ook afremt waar het nodig is. Er is een grote diversiteit aan werkzaamheden binnen de kwekerij en de ambachten. De afwisseling in het aangeboden werk is zo goed dat we niet in een sleur terecht komen waarbij iedere dag hetzelfde is.

Iedereen kan er voor kiezen alleen of in samenwerking met anderen aan het werk te gaan. Doordat we gezamenlijk koffie drinken is niemand afgezonderd van de rest (men kan zich niet verschuilen, doch wel alleen zijn als er behoefte aan is).

We hebben mooie voorbeelden van het belang van divers werk. Een van onze medewerkers had de neiging om met te veel inzet in de kwekerij te werken. Dat leverde zeer veel spanning op. Hij volgt nu een cursus houtdraaien. Bij dat werk is het nodig om rustig te blijven. Gevolg is dat hij zich nu minder snel overwerkt omdat er een andere energieverdeling plaatsvindt.

Het moet wel steeds zichtbaar zijn dat er voor ons werk is en hetzelfde werk moet soms een ander gezicht krijgen. Dingen een ander gezicht geven, geeft ook een nieuw perspectief. De eentonigheid moet doorbroken worden. Dat maakt mensen creatief, een gevoel dat in de negentiger jaren voorwaarde bleek om het bedrijf te ontwikkelen. Nu is creativiteit een motiverende factor en een doel geworden voor ons het werk op ‘t Helmgras.

Door het huidige brede assortiment aan werkzaamheden houden we de aandacht ook beter vast. Omdat we als medewerkers groeien in ons werk komt het product ook op een hoger niveau. Doordat de productie van onszelf is, zien we dat iedereen veel zuiniger is op bijvoorbeeld de planten of andere producten.

We zijn echter geen lopende band bedrijf waar steeds hetzelfde product voorspelbaar is, maar leveren handwerk. Dat betekent ook onzekerheid. In omgaan met de planten weet je dat niet alle aanplant aanslaat, maar wel veel. Handwerk brengt met zich mee dat niet alles hoeft te lukken.

## **12. Jong en oud, leeftijd en werk, wel of geen werkervaring.**

“Werkervaring is niet noodzakelijk, de wil om wat van je werk te maken wel.”

Bij ons werken jonge en oudere mensen, van 18 tot boven de 70. Dat brengt grote voordelen met zich mee.

Een voordeel van onze oudere mensen is dat zij veel ervaring meebrengen naar de vereniging. Die kunnen hun werkervaring inzetten voor de ‘t Helmgras, wat ook voor hen weer stimulerend werkt. Juist hun leeftijd maakt hen belangrijk en nodig. Er kunnen daardoor ook werkzaamheden verricht worden die anders blijven liggen of uitbesteed moeten worden. Jonge mensen hebben bijvoorbeeld geen idee hoe je een zeis moet hanteren. Opmerkelijk was dat oudere medewerkers na vele jaren psychiatrie redelijk snel in een structuur functioneerden, als er maar geen druk op hen gelegd werd. Zij functioneerden het meest stabiel en hielden zich weer het snelst aan de tijdsstructuur. Ouderen hebben een ingebakken werkstructuur. Het arbeidsverleden komt bij ouderen tijdens het werken vaak weer terug. Na de koffie weer aan het werk gaan is ingebakken, hetgeen bij jongeren in het begin als initiatief soms ontbreekt. De generatieopbouw is van belang voor de kwekerij. Voor de jongere medewerkers vormt de werkervaring van de ouderen een stimulans. Het voordeel van jonge mensen is dat hun energie groter is en ook meer kans heeft om te groeien. Bovendien nemen zij dikwijls veel jeugdig enthousiasme met zich mee.

Geleerd hebben we dat we op jonge mensen niet meer druk kunnen leggen omdat ze jong zijn. Een aantal jongere medewerkers knapte af omdat vanwege hun leeftijd te veel druk op hen gelegd werd. De vraag kwam voor het bestuur en de bedrijfsleiding daardoor steeds aan de orde: “wat laat je en wat laat je niet?” Hoe minder druk er was hoe beter het ging. Maar omdat het bij de jongeren er toch eerder om gaat hen zo mogelijk terug te brengen op de arbeidsmarkt, moet steeds gekeken worden of de druk ook niet te gering is, waardoor de lusteloosheid toeneemt en het vertrouwen in eigen kunnen afneemt.

Voor iedere leeftijd is tot nu werk gevonden. Jongeren hebben de mogelijkheid om te kiezen tussen de kwekerij en de ambachten. De gepensioneerden hebben meer vrijheid in hun werkzaamheden, ook al is het soms alleen maar de kippen verzorgen of het zetten van de koffie en de afwas doen. Gezamenlijk zijn we één bedrijf.

## **13. Het belang van structuur.**

Het is belangrijk dat er een structuur is waarbinnen gewerkt wordt. De bedrijfsleiders zorgen voor regie en overzicht. Er moet b.v. zichtbaar werk liggen. Het is een stimulans voor de eigen verantwoordelijkheid voor het bedrijf. Geen bedrijf kan functioneren zonder aansturing. Zelfs de meest creatieve vorm van bedrijvigheid, het maken van kunst, verwordt zonder structuur tot leegte

Structuur geeft na enige gewenning een prettig gevoel. De structuur wordt niet opgelegd maar wordt door ons samen bepaald. Er is nl één extern gezamenlijk doel: de kwekerij en de oude ambachten maken een product voor anderen. Er moet dus resultaat zijn. Bij deze wijze van werken zie je dat 't Helmgras op sommige momenten in het leven van onze mensen een speciale zorgtaak heeft om in een structuur te kunnen werken. Vooral in het begin kan extra zorg voor elkaar belangrijk zijn.

#### **14. Struikelblokken voor de medewerkers.**

Het is en blijft zeer moeilijk om te zien wanneer iemand overvraagd wordt of teveel van zichzelf vraagt. Het wordt soms pas duidelijk wanneer het te laat is. Dat betekent dat iemand weer een tijdje thuis blijft en pas op de plaats moet maken. Kennis van eigen spankracht en die van collega's is daarom belangrijk. Na 20 jaar Helmgras worden we nog steeds verrast. We denken dat het goed gaat en dan is het toch weer teveel. Het grootste gevaar zit in het werk dat we heel graag doen en zelf vinden dat het af moet. Daardoor ontstaat er sneller druk op de ketel.

Zoals al eerder gezegd, hebben we geleerd dat sommige van ons in het begin hulp nodig hebben bij een duidelijke regelmaat en structuur. Velen hebben geen ervaring in het zelfstandig werken. Dat levert zeker in het begin soms conflicten op.

Conflicten worden bijvoorbeeld veroorzaakt door het feit dat mensen vaak niet meer gewend zijn samen te werken.

#### **15. Psychische beperking, geen excuus-Truus.**

Een psychische beperking verleent ons geen voorrecht tot afwijkend gedrag waarmee we anderen onrecht aandoen of waarmee we anderen ernstig hinderen. Als we elkaar dat zouden toestaan, wordt het samenwerken erg moeilijk. We zijn een vereniging van mensen met een psychische beperking die samen een bedrijf runnen en daarvoor is het belangrijk dat we rekening houden met elkaar. Vanuit onze eigen ervaring is de tolerantie voor elkaar groot, maar het moet wel leefbaar en werkbaar blijven. Als we elkaar hinderen om creatief te zijn of te werken, is de grens bereikt. Zo hebben we in de eerste jaren geleerd dat alcohol en drugs niet verenigbaar zijn met de woon- en werksfeer van 't Helmgras

#### **16. De contacten met klanten, planning van het werk, klantvriendelijkheid, verkooptechniek, uiterlijk, okselfris.**

Door de contacten met klanten leer je mensen te behandelen zoals je zelf behandeld wenst te worden. Correcte behandeling en netjes eruit zien is altijd een pré waarmee je overal scoort, ook bij ons. Als iemand van ons er slordig of vervuild bijloopt, dan zoeken we mogelijkheden om dat te zeggen. Het is ondersteuning van elkaar. We vermijden daarmee ook het verwaarloosde beeld dat mensen met een psychische beperking op straat soms uitstralen. Ook hier geldt dat een beperking niet betekent dat je stinkt of er vervuild uit hoeft te zien.

We merken steeds weer dat een aantal medewerkers duidelijk moeite heeft om na jaren de band met het ziekenhuis te verbreken. Het gebrek aan werkstructuur, dat ontstaat door ziekte, moet weer overwonnen worden. Zoals in de kliniek naar believen in de huiskamer zitten of in bed blijven liggen, is niet meer mogelijk. Als je geen zin hebt, is er geen therapeut meer die zegt dat je op moet staan en aan het eind van de dag de deur op slot doet of de gereedschappen binnen zet. Er is geen huishouddienst meer die de boel schoonmaakt. Je bent er zelf verantwoordelijk voor hoe je zelf en je omgeving er uit zien.



## C. Ervaringen op de kwekerij.

### 1. Aandachtspunten en leermomenten binnen de kwekerij.

- Het is voor ons belangrijk dat we vanuit het straatwerk door de rijen van de plantvakken heen kunnen kijken. Hierdoor is het beter overzichtelijk en zijn mensen ook bereid achter in de rij aan het werk zijn.
- De beplanting mag niet te breed en te hoog zijn en er moet voldoende afstand zijn tussen de rijen. Praktisch is dat ook makkelijker bij het schoffelen. Bovendien willen we niet constant door de beplanting geraakt worden. Ook willen we niet opgesloten zitten tussen hoge beplanting. Dat geeft een benauwd gevoel.
- De bedden voor vaste planten moeten zo breed zijn dat we ze van beide kanten kunnen schoonmaken zonder in het vak te moeten staan. Naast het plantvak moet er voldoende ruimte zijn om te manoeuvreren. Anders zitten we in het volgende vak met alle schade van dien.
- De jonge aanplant moet voldoende groot zijn opdat ieder het verschil tussen de aanplant en het onkruid na drie weken kan herkennen. (Op de foto ging dit duidelijk mis, van de aanplant staat bijna niets meer)
- Is de beplanting klein (buxusstek) dan maken we smalle vakken om handmatig te kunnen wieden. Ze staan zo vol staan dat men er niet schoffelen kan. Deze planten verplant je na een jaar op het moment dat ze wel voldoende hoogte hebben.
- De vakken horen voldoende groot en duidelijk afgescheiden te zijn van elkaar met een paadje opdat ieder weet wanneer de ene soort stopt en de volgende begint.
- Het werk moet verdeeld worden in werkbare porties. Schoffel om de 5 rijen alvast een rij los. Daardoor doorbreek je het beeld van een groene soep. Anders lijkt er geen eind aan het werk te komen.
- Begin in een groot vak op verschillende plekken, anders werkt ieder altijd van voor naar achter, waardoor de plekken achteraan in sommige gevallen niet aan de beurt komen. Daardoor wordt het onkruid te hoog en wil er niemand uit zichzelf aan het werk.
- Verzet in de vaste planten niet teveel bedden ineens daar de onkruiddruk na de aanplant zeer hoog is.
- We planten niet teveel van hetzelfde soort in een keer. Teveel van een soort ineens geeft problemen met de concentratie en netheid van werken bij het snoeien. Onze mensen zijn niet in staat een grote partij heesters uniform te snoeien en te knippen. Van één partij ontstaan er dan veel verschillende vormen, die uiteindelijk als partij niet verkoopbaar is.
- Plant niet teveel van hetzelfde soort per keer. Dit geeft problemen met de afzet omdat dan alles tegelijk verkooprijp is. Als je al afzet hebt voor grote aantallen moeten deze in zeer korte tijd worden gerooid en opgegaast. Het opgazen is moeilijk en zwaar werk. De concentratie die dat vraagt is voor is na verloop van tijd weg.



### 1. Winterwerk

Gedurende de lente, zomer en herfst zijn er op de kwekerij veel werkzaamheden. In de wintermaanden was het voor ons moeilijk om voor iedereen passend werk te vinden, vooral voor hen die buiten willen werken. Thuis blijven was voor de meesten van ons geen optie. Dat betekende verveling en vaak ook eenzaamheid. Er ontwikkelden zich in de loop

van de jaren twee werkzaamheden welke bij een aantal van ons goed pasten nl hout kloven en bloemsierkunst voor de herfst en kerst.

- *Hout kloven gedurende de winterdag.*  
*Ondanks het feit dat we winterwerkzaamheden binnen hebben, zijn er mensen die buiten willen werken. Voor hen is er werk met hout kloven. Voordeel hiervan is dat we lichamelijk moe en lekker warm worden door het werk. Het hout wordt door de gemeente en hoveniers aangeleverd als stamhout gedurende het hele jaar. Dit blijft liggen tot aan de eerste vorst omdat we bij vorst op de kwekerij niet verder kunnen. Op de plaats wordt het door een motorzaag in stukken gezaagd en dan verder verwerkt.*  
*Je kunt bv zelf hout kloven met de aks, met de machine kloven, hout naar de kloof machine slepen, gekloofd hout van buiten naar de opslag brengen of zaagsel ruimen teneinde een schone werkplek te houden. Dat werk is te verdelen in verschillende categorieën van zwaarte. Die verdelen we over de dag heen om te zorgen dat er aan het einde van de dag nog energie over is om iets anders te doen. Door zelf te kloven leer je hoe je naar een stuk hout moet kijken om er met de minste kracht brandhout van te maken. Ook leren we daarmee de verschillende houtsoorten herkennen. Te grote stukken laten we liggen. Als er veel van zijn, rijden we de kloofmachine naar het hout toe om van te grote stukken hanteerbare brokken te maken. Het hout hoeven we dan niet te tillen omdat de machine tot aan de grond klooft.*
- *Bloemsierkunst in de herfst en de winter.*  
*Als de natuur in de herfst gaat verkleuren, beginnen we met het maken van herfstbloemsierkunst. In het begin hadden we het probleem dat we maar een paar mensen hadden die de bloemsierkunst beheersten. Na een paar jaar wisten we dat niet iedereen dat vak beheerste. We zijn een ander systeem van werken begonnen. We zijn er vanaf gestapt dat iedereen zelfstandig elk bloemstuk van a/z maakt. De echte vakmensen worden geholpen door personen met minder feeling voor het geheel. Zij zijn zeer wel in staat om voorbereidend werk of halfproducten te leveren zolang dit maar niet te groot en duidelijk is. Dingen op draad zetten, het eerste groen steken, oase voorbereiden etc. Dit heeft het voordeel dat het niet meer van 1 persoon afhankelijk is en er meerdere dingen af komen waarin meerdere mensen hun inbreng hebben. Het geeft rust in het werk en een volwaardiger product.*  
*Met kerst maken we combinatiestukken van werk dwz kerststukjes met groen uit de kwekerij opgestoken op een schaal van onze keramisten, voorzien van een kaars van onze kaarsenmakers.*

## **1. Dieren op 't Helmgras.**

Niet alle dieren kunnen op 't Helmgras. Ook dat moesten we leren. In het begin hadden we een hond, omdat enkele mensen van huis uit gewend waren aan een hond. Dat was geen succes omdat het dier teveel bazen had met hun stemmingswisselingen had. Bovendien kreeg het dier soms veel aandacht en dan weer helemaal niet. Dat doe je geen hond aan. Kippen hebben hier geen last van. De kippen houden we voor de eieren en om een stukje leven op het erf te brengen. Een van de oudere deelnemers is verantwoordelijk voor de dieren. Dat houdt hem actief en betrokken zowel met de dieren als met klanten voor de eierenverkoop. Ook krijgen de kippen het onkruid uit de kwekerij of oud brood van thuis. Dan hebben we nog een echte boerderijkat die haar taak als ongediertejager naar behoren verricht. Ze heeft geen last van veel bazen. Bovendien is ze niet te vangen en zeer waakzaam voor haar eigen vrijheid. De kat wordt door een van onze bewoners gevoerd.

## **2. Werken aan een externe opdracht**

Regelmatig verrichten we ook tuinaanleg bij derden, vooral kleine overzichtelijke projecten. Het mag niet te ver weg zijn ivm reistijd en productieve uren. Het is voor ons prettiger als de mensen niet thuis zijn. Sommigen voelen zich toch op de handen gekeken en gecontroleerd. Daardoor voelen ze zich minder op hun gemak.

De werkbegeleider probeert vanaf het begin duidelijkheid te scheppen over het te verrichten werk en het tempo. Hij wil zelf vanuit zijn werkverleden vaak nog dat kleine beetje meer en sneller werken. De medewerkers proberen dat tempo bij te houden, wat hen vervolgens opbreekt. Zij hebben meer moeite met energieverdeling waar hij rekening mee moet houden. Vanuit onze gezamenlijke verantwoordelijkheid maakt de begeleider van tevoren aan de medewerkers inzichtelijk, wat iets kost, hoe je het berekent en hoe je het vervolgens uitvoert. Het uitrekenen gebeurt op basis van hoveniersuren. Daaraan wordt een uurprijs gekoppeld. Vervolgens gaan we met elkaar aan de slag om het werk uit te voeren. We houden van de medewerkers geen uren bij. De voldoening zit niet alleen in het omgezette bedrag maar ook in de uitvoering van de werken.

De medewerkers die op de kwekerij blijven, weten dat zij in die tijd de kwekerij runnen, hetgeen zeker zo belangrijk is als de aanleg. Ieders inzet is naar beste kunnen, intern of extern. We kunnen niet zonder elkaar. De thuiswerkers maken het namelijk mogelijk dat de anderen op karwei kunnen. Het werkproces stopt thuis dan niet, maar draait rustig door.

## **3. Relaties van bedrijfsleiding en medewerkers met klanten**

Het vergt van de klanten en van ons inspanning en wederzijds begrip om tot een prettig werkbaar geheel te komen. De bedrijfsleider is de olie tussen de raderen. Hij schat eerst in of het een klant is die werk heeft binnen de grenzen van het Helmgras en of er begrip en geduld is voor onze medewerkers.

### ***D. Ervaringen met de ambachten***

#### **1. Planning en voortgang van nieuwe afdeling Oude Ambachten. Rust en kalmte bij de start.**

Tijdens het ontwikkelingsproces van de afdeling Oude Ambachten waarschuwde een projectleider van een fonds dat ons financieel steunde: “lopen jullie met je plannen niet het gevaar dat je te snel groeit en te groot wordt? Dat kan de zaak voor jullie moeilijk beheersbaar maken!”

Een half jaar na de start van de afdeling bleek de waarschuwing realiteit te worden. We merkten toen dat we bij de nieuwe ontwikkelingen pas op de plaats moesten maken. In het begin waren we heel enthousiast over de nieuwe ontwikkelingen maar raakten door onze psychische beperking even het overzicht kwijt. Goede ondersteuning tijdens het ontwikkelingsproces en een punt aan de horizon vasthouden met het oog op de toekomst, was voor iedereen essentieel.

Een lichte vorm van paniek ontstond toen het stroever ging dan we dachten. De horizon wordt op zo'n moment een grote onbekende. Binnen het bedrijfsleven wordt dan actie ondernomen door het management en gezocht naar de nodige veranderingen en aanpassingen. Op 't Helmgras kan dat niet. Directieve veranderingen en aanpassingen werken averechts. Het gevoel te falen roept onzekerheid op bij ons. “Wat wordt er van ons

gedacht als het mislukt? Halen we onze doelen wel?” Dat werkt remmend. Van groot belang was dat de doelen weer in een perspectief gezet werden van 5 jaar leren en ontwikkelen (hetgeen we ook in de ledenvergadering met elkaar hadden afgesproken). Geholpen heeft het besef dat in het bedrijfsleven ook niet alle nieuwe ontwikkelingen direct succesvol zijn. We weten dat uit ervaringen in het verleden, maar als alles goed loopt dan vergeet je dat bij nieuwe ontwikkelingen. Mensen met een psychische beperking hebben in dit opzicht meer ondersteuning nodig dan in het normale bedrijfsleven. Die ondersteuning is niet nodig vanwege gebrek aan intelligentie maar vanwege de psychische beperking. Iemand met een beperking aan voeten of benen loopt ook niet zomaar een marathon. Voor iedereen is dat vanzelfsprekend.

Mensen met een psychische beperking willen dat wel eens uit het oog verliezen omdat er met hun lichaam en hun intelligentie vaak niets mis is. We besloten daarom dat eerst de huidige leden van de vereniging zich vertrouwd konden maken met het bestaan en het werk van de nieuwe afdeling Oude Ambachten.

## **2. Ontwikkeling en integratie van de ambachten en kwekerijproducten**

Tijdens de nieuwe ontwikkelingen van de ambachten deden zich ook heel boeiende zaken voor. We ontdekten dat een aantal *ambachten elkaar goed kunnen aanvullen en integratie mogelijk is*. Het integreren van bloemsierkunst, kaarsen en keramiek is daar een prachtig voorbeeld van. We zagen hoe we met elkaar's producten prachtig werk konden maken en het een het ander versterkte.

We ontdekten dat dit werk ook bewondering oproept van mensen uit de wijk en ook verkocht wordt. Daarmee is een belangrijk doel bereikt: “wat ik doe heeft betekenis voor de mensen om mij heen. Mijn werk vindt waardering”. Natuurlijk levert dit nog geen grote sommen geld op, maar dat is ook niet nodig. Belangrijk is allereerst dat we waardering krijgen voor het werk dat we doen doordat mensen er ook voor willen betalen. Geld verzoent en geeft meerwaarde aan de arbeid, ook voor ons. Het is, om een beeldspraak te gebruiken, geen bedelen meer bij familie of zij een pitrietmandje willen hebben dat tijdens therapie gemaakt is.

## **3. Creativiteit bij ambachten.**

Wat de medewerkers vóór hun beperking als ambacht beheersen, blijkt niet zomaar opgepakt te kunnen worden. Ieder moet voor zich weer gaan zoeken wat nog als automatisme aanwezig is, wat weer aangeleerd en opnieuw geoefend moet worden. Creativiteit moet weer wakker gemaakt, opgewekt worden.

Illustratief daarbij is het boek van Erik Fokke: *De Broze Muze*, waarin creativiteit en ziekte beschreven worden. Een psychische of lichamelijke beperking kan veel spanningen oproepen als de creativiteit niet functioneert zoals men wil, maar een beperking kan ook heel goed als bron van creativiteit en zingeving functioneren. De tentoonstelling *Melancholia* in Berlijn in 2006 heeft de mooie, goede, moeizame en ook depressieve aspecten laten zien van het omgaan met creativiteit bij mensen met een psychische beperking. De catalogus geeft prachtige voorbeelden.

Net als bij de opbouw van de kwekerij vraagt ook de nog nieuwe afdeling van oude ambachten waarschijnlijk om jaren geduld en oefening. Geestelijk in balans blijven tijdens het creëren vraagt om constante ondersteuning van elkaar. Misschien is een volgend beeld heel illustratief hoe creativiteit weer heel voorzichtig kan opbloeien in een beeldhouwer.

*“Na de middelbare school wilde ik gaan studeren in Nijmegen; de TEHATEX opleiding. Hier begon ik door opdrachten beeldjes te maken van gips en zeepsteen. Ook tekende ik veel.*

*De opleiding was voor mij niet haalbaar. Ik moest en zou naar de AKI(kunstacademie) in Enschede. In die tijd hing ik veel rond in een jongerencentrum en in studentenhuisen. Dit was niet echt geschikt voor mij en op de AKI ging het psychisch en emotioneel niet goed. Ik koos voor schilderen en beeldhouwen. Na 2 jaar AKI ben ik vrijwillig in militaire dienst gegaan om een duidelijke structuur te vinden voor mijn leven, iets wat ik op de AKI niet kon vinden. Op de AKI moest je volledig zelfstandig zijn. Na de dienstplicht volgde een psychose en werd ik opgenomen in een psychiatrische kliniek.*

*Na veel moeilijke jaren begin ik weer te zoeken naar manieren om iets uit te drukken. Mijzelf te uiten door hout snijden, iets wat je met hand en geest volbrengen kan. Creatieve tijden waren lang verdwenen en in de psychiatrische kliniek ging het lange tijd slecht met mij.*

*Ik had het geluk dat de hulpverleners mij er door heen sleurden. Ik ben eerst gaan werken op de zweetkeet, later op het Helmgras. Een nieuw begin en het begin van een nieuw leven. ‘t Helmgras is als een fundament, gestructureerd, iets dat je leven vorm geeft. Voor beeldhouwen is noodzakelijk: een overdekt werkplaatsje, een werkbank en gereedschappen voor het snijden van hout en of steenhouwen.” .....*

Sommige medewerkers hebben intussen moeten erkennen dat het uitoefenen van een ambacht niet meer wil en het werken in de kwekerij veel beter bij hen past.

#### **4. Is mijn product van mij of is het bedrijfsbezit voor verkoop aan de markt?**

Wat we niet verwacht hadden, was dat medewerkers van de Oude Ambachten hun producten als hun kindje, hun eigendom zagen en die ook zelf wilden verkopen of als verjaardagscadeau wilden schenken. Op zich niet onlogisch omdat ieder een product maakt met een eigen karakter. Het eigendomsrecht van de producten van de kwekerij heeft in het verleden nooit ter discussie gestaan. Om dit probleem te tackelen hebben we afgesproken dat de eerste producten uit het ambachtshuis voor verkoop of als cadeau meegenomen mochten worden, maar de rest als bedrijfsproduct verkocht zou worden. We werken dus niet alleen voor onszelf maar ook voor het bedrijf.

#### **5. Meedoen aan markten en beurzen.**

Het meedoen aan *markten voor oude ambachten* gaat redelijk goed tot uitstekend. De communicatie met de marktbezoekers verloopt boven verwachting. Sommige medewerkers zien de markten als een leuk uitje net zoals velen van ons ervan genieten bezig te zijn op het terrein met de verkoop van kerstbomen of perkplanten en producten van oude ambachten. Op een aantal van onze leden trok de deelname aan markten echter een stevige wissel. Ze waren enthousiast dat het goed ging, maar de dagen na de markten merkten we dat het voor de meesten van ons toch veel spanningen opriep en er rust nodig was. Daarom hebben we ten aanzien van de markten in Duitsland en België en markten buiten Twente pas op de plaats gemaakt. We houden het voorlopig dichterbij huis. Dat roept minder spanningen op.

#### **6. Volgen van een interne of externe cursus voor de ambachten.**

Voor de verdere ontwikkeling van de ambachten is het ook nodig dat onze medewerkers, als ze het aan kunnen, een cursus volgen. Ook als ze een ambacht in het verleden geleerd hebben, kan een cursus behulpzaam zijn om creativiteit en handvaardigheid op te frissen. Bij elke cursus zijn de leerervaringen van mensen weer heel bijzonder. Een cursus geeft de ons de mogelijkheid om op een andere manier naar de wereld om ons heen te kijken, vooral wanneer het gaat om fotografie of computergebruik, ook al heeft het Helmgras als organisatie nog niet direct zelf profijt van de cursussen. De medewerkers hebben er allereerst zelf profijt van.

- **Cursus fotografie**

We hebben een aantal leerdoelen gesteld: *leren kijken naar objecten die gefotografeerd kunnen worden, kritisch kijken naar de foto die gemaakt is, fotograferen van de producten van 't Helmgras, zodat ze als PR materiaal gebruikt kunnen worden, werken met Photoshop.* Voor de hele groep geldt dat ze, wat ook één van de doelen is van de cursus, veel beter leren zien, rondkijken. Het is de kunst te leren zien en uit de 'grote chaos om je heen' een onderwerp te pakken en uit te kaderen. Een doel is ook vooral kritisch te zijn; niet gauw tevreden zijn met een ogenschijnlijk leuk resultaat, maar verder leren zien. De groep leerde ook catalogiseren en fotograferen van planten op de kwekerij en producten van de Oude Ambachten zoals keramiek, kaarsen, houtdraaiwerk en allerlei situaties om en nabij 't Helmgras.

Soms liet iemand het een paar weken afweten door moeilijke omstandigheden, maar even later pakte men de lessen probleemloos weer op. Het verschaft duidelijk veel plezier. Ook in de natuur ontdekken ze kleine dingen. Ze leren letterlijk op macroniveau te werken. Dit alles heeft uiteindelijk geresulteerd in een fotosessie in het natuurgebied het Aamsveen. Het initiatief daartoe kwam uit de groep zelf. Werkelijk schitterende foto's zijn er gemaakt.

De groep was in staat te blijven oefenen met Photoshop ook al kostte dat veel concentratie. De cursisten stonden iedere keer weer versteld van de resultaten. In hun vrije tijd oefenden ze ook regelmatig en was er duidelijk vooruitgang. Net als de meeste mensen wisten ook de cursisten niet wat er bij een goede foto komt kijken.

- **Cursus houtdraaien**

De cursusleider heeft ervaren dat bij de een er veel aanleg is om hout te draaien en bij de ander de motivatie en wilskracht. De structuur van de cursus wordt gekenmerkt door een stappenplan. Het leren draaien vergt veel meer tijd dan bij andere ambachten om de leerstof op te nemen. Dit moet namelijk gebeuren in kleinere stappen en door heel veel herhaling. Soms is het nodig een paar stappen terug te doen.

“Het is niet even gauw, gauw. Je moet veel geduld hebben. Het is verrassend hoeveel mogelijkheden er zijn bij houtdraaien, wat je uit een boomstam allemaal kunt halen. Het is verrassend hoe snel je al zelfstandig producten kunt maken”.

Dit ambacht heeft het voordeel dat wanneer iemand bv door ziekte een tijd afwezig is, je wel verder kunt met draaien maar dan begin je vanaf het begin en zorg je dat het je weer vertrouwd wordt. Dit doe je samen met je begeleider.

Bij het ambacht hoort ook het leren zien wat voor mogelijkheden er in een stuk hout zitten en dan een van die mogelijkheden kiezen. Dat inzicht verwerven is voor ons moeilijk. Vanuit het verleden zijn ze niet gewend om zo geconcentreerd te blijven zoeken naar en te kiezen tussen verschillende mogelijkheden. We zullen dan ook vaak proberen de beslissing bij een ander neer te leggen. Het is de kunst van de begeleiding om op deze momenten een stap terug te doen en de beslissing bij ons te laten. Dan komt de prachtige ervaring dat we

dit wel leren beheersen. Dit geeft een enorme toename in het vertrouwen van het eigen kunnen.

- **Cursus keramiek**

Voordat het werken met keramiek en de cursus daarvoor startte heeft de cursusleidster een plan opgesteld om ons op een eenvoudige manier het ambacht bij te brengen en de technieken te hanteren zoals die in dit vak al eeuwen gelden, het werken met mallen en plakken. Daarbij heeft ze voorbeelden aangedragen opdat we ‘zicht’ hebben op het resultaat, bv. met een halve ronde mal maak je een schaal, twee halve ronde mallen op elkaar wordt een pot, etc. etc.

Na een aantal lessen (vaak wordt er met mallen gewerkt) beheersen de meesten van ons de basistechnieken. Van daaruit werken we en in vele gevallen proberen we zelf creatief te zijn bij ontwerpen. In onze groep is het nodig bij ieder nieuw object uit te leggen hoe het in zijn werk gaat. Een aantal van ons heeft toch dat we zaken moeilijker in ons opnemen en slechter kunnen onthouden. Daardoor kan een les ook best eens vermoeiend zijn. Daarbij komt iemand zich af en toe gewoon beroerd voelt en in zo’n stemming is het ook niet mogelijk je te concentreren op waar je mee bezig bent. Ook de motoriek speelt een belangrijke rol. Medicijnen belemmeren soepele handbewegingen en kunnen beperkend zijn voor een aantal bij belangrijke technieken van de keramiek.

Verder is er het probleem van de continuïteit. Bijvoorbeeld een deelnemer krijgt na weken van regelmatig komen een terugval en kan een tijdje niet komen. Het werk waar hij of zij mee bezig was, blijft staan in afwachting van terugkomst. Dit kan enige weken duren, maar de natuur doet zijn werk en de klei gaat uitdrogen. Een andere deelnemer gaat dit werk dan afmaken. Dat kan teleurstellend zijn voor de eerste, maar onder het mom van “we werken hier samen op het Helmgras”, valt de schade mee. Daarom is deze werkwijze de enige mogelijke. Dat is ook de reden dat zoveel mogelijk van te voren bepaald wordt hoe het object gaat worden, opdat het eindresultaat voor degene die het werk overneemt duidelijk is. Noodzaak is, dat een “deskundige” aanwezig is opdat steeds maar weer aanwijzingen gegeven kunnen worden. Het is voorgekomen dat er 2 à 3 nieuwe mensen tegelijk binnenstromen. Ieder heeft echter aandacht nodig juist omdat het voor ons niet altijd mogelijk de techniek verbaal te begrijpen. Zien werkt vaak beter.

Eén van ons is al een aardig eind op weg de helpende hand (soms letterlijk) te bieden. Soms is het moeilijk als een getalenteerd iemand stopt en niet over te halen is om terug te komen. Sommigen reageren teleurstellend na 1 of 2 lessen omdat ze denken “vrijelijk” met klei om te kunnen gaan. Ze beseffen niet dat basistechnieken essentieel zijn om dit ambacht te beheersen. Belangrijk is dat iedereen beseft dat gewerkt wordt om “verkoopbare” producten t.b.v. ‘t Helmgras te realiseren.

- **Cursus plateel en porselein schilderen**

Het bijzondere aan deze cursus was dat ze extern gevolgd werd. We hadden eerst geprobeerd om met behulp van een vrijwilligster een en ander zelf uit te vinden. Dat ging wel maar was na een jaar toch onbevredigend. De uitoefening van dit ambacht vroeg om meer professionele ondersteuning. De cursus was voor ons de juiste aanvulling. We konden de puntjes op de i zetten. Het werk bestaat uit verschillende technieken met elk hun eigen resultaat. Dat gaf ons de mogelijkheid om de techniek te kiezen welke het beste bij ons past. Hoe ging het met onze mensen toen ze een leerproces zouden beginnen met mensen die ze niet kenden en geen beperking hadden? Na een eerste onwennigheid, zoals iedereen wel heeft, was er direct veel plezier om de cursus te volgen ook al was er geen beschermende omgeving. Het ging ook goed omdat de motivatie van onze mensen hoog was. De behoefte om zich te kunnen uiten in tekenen en schilderen was groot. We kregen contact met andere

cursisten die allen hun eigen ervaringen en werk hebben. Die uitwisseling gaf extra motivatie.

Een cursusgroep bestaat uit 8 personen. Daardoor is er voldoende aandacht voor iedereen. Bij het schilderen moet je wel een vaste hand hebben. Dat is voor onze mensen niet altijd vanzelfsprekend. Door hun beperking hebben ze soms last van trillende handen. Een eenvoudige hulp is bv een plankje boven het werkstuk en dit gebruiken als ondersteuning of als liniaal. Hoogstwaarschijnlijk zal dit trillen ook minder worden, wanneer we vaardiger worden in onze penseeltechniek. Het is een prachtig groeiproces, wat niet alleen goede plateelschilders van ons maakt, maar ons ook zelfvertrouwen geeft. Het boeiende was dat we ontdekten in een dergelijke externe cursusgroep heel goed te functioneren. Door veel oefening krijgen onze mensen de slag te pakken en gaat het steeds makkelijker. Oefening baart kunst.

Plateel schilderen vergt een andere techniek dan porselein schilderen. Plateel schilder je in één dag, dus sneller een resultaat. Het nadeel van plateel is wel dat de verf bij een fout niet meer verwijderd kan worden. Bij porselein kan dat wel. Bij porselein kun je maar één verfkleur tegelijk gebruiken. Hierdoor duurt het langer voordat een werkstuk af is en het resultaat zichtbaar is.

- **Cursus kaarsen maken**

Bij het kaarsen maken heb je de keuze uit verschillende manieren van produceren, ook hier bepaalt het eindproduct de manier van gieten of dompelen. We werken met een stappenplan waardoor alle mensen precies weten wat ze doen en ook nieuwkomers als snel zelfstandig kunnen werken en niet steeds hoeven te vragen. Maakt het overzichtelijk.

Moeilijker is het aanleren van het maken van bepaalde kleuren. Je moet namelijk verschillende ingrediënten bij elkaar toevoegen met een verschillend gewicht en dit ook in een bepaalde volgorde doen. Bij gebrek aan concentratie wil dit wel eens verwisseld worden.

Er kan in het proces geen stap worden gemaakt voordat de vorige juist is afgerond. Dit is dan ook in een stappenplan vastgelegd teneinde een kwalitatief goed product neer te zetten. Nadeel hiervan is dat het een relatief duur product wordt en je dus op zoek moet naar een afzetkanaal waarin ambacht en handwerk meerwaarde zijn..

- **Cursus bestratingen**

Leerdoelen van de cursus waren:

- Samenwerken om tot een kwalitatief goed geheel te komen;
- Hoogtebepaling tov het omliggende terrein;
- Deze hoogte plaatsen en gedurende de bouw continu terugkoppelen naar deze beginwaarde;
- Leren omgaan met meetapparatuur, laser, waterpas, meetband;
- Het zetten van hoogte en richtingslijnen;
- Hoe een cunet op te bouwen;
- Ervaren hoeveel zand inklinkt na het trillen;
- Zelf een stuk afreien en de moeilijkheid hiervan;
- In welk verband leg ik de stenen;
- Waar begin ik te leggen zodat ik het minste werk/knipwerk heb;
- Het leggen zelf, tussentijds nameten om recht te blijven;
- Eventueel rechtzetten, hoe en wat;
- Inknippen van de straat, hoe een steen af te strepen en te knippen met de stenenknipper;
- Hoe een steen te hakken met een kaphamer;
- Het plaatsen van een verzinkrand;



- Het geheel afrillen, afzanden en invegen.
- **Verslag van de cursus**

Als eerste hebben we het omliggende terrein opgemeten. We hebben het hoogste punt genomen en deze aangehouden van de bouw van de Toonzaal (i.v.m. waterhuishouding).

Deze hoogte is doorgegeven aan de medewerkers van de aannemer. Zij hebben de hoogte aangehouden om de Toonzaal te plaatsen.

Tijdens de bouw is de fundering met zand aangevuld. Rondom is direct de maat van de bestrating uitgezet om dubbel werk te voorkomen. Toen het gebouw op hoogte was en de kozijnen geplaatst waren, hadden wij de maat om mee verder te werken.

Binnen hebben we eerst alles met een grote trilplaat en sleuvenstamper verdicht. Vervolgens hebben we hoogtes gezet en zijn begonnen om het cunet op hoogte te maken. Hierna hebben we opnieuw getrild, vervolgens lijnen gespannen op 1,70 meter breed en deze met de rei vlak gemaakt. Als er ergens zand bij moest, hebben we dit opnieuw getrild. Als de gehele binnenkant vlak is, zetten we een haakse hoek uit met de 3-4-5-steek

We hebben bepaald dat we het straatwerk in keper gaan leggen. We beginnen bij de deur en werken zo dat we de stenen over de net gelegde straat kunnen kruien.

Nadat we 1,50 meter diepte hebben gelegd, zetten we een lijn evenwijdig aan de eerste lijn en zetten we de straat recht. Dit herhalen we tot het geheel gelegd is. **Foto's**

Nu kunnen we het geheel dichtknippen. Hoe meet je een steen, en hoe werk je hem bij als er een stukje aan blijft zitten?

Onze mensen werken nooit met een kaphamer en het blijkt moeilijker te zijn dan eerst gedacht. Het gevolg is dat we wat meer stenen verknippen, maar gaandeweg worden we er handiger in.

We vegen het geheel schoon en zorgen dat er geen knipstukjes achterblijven, daar deze bij het afrillen de straat uit elkaar kunnen drukken. Nu trillen we de straat af. De trilplaat overlapt netjes half de vorige baan voor het mooiste resultaat.

Daar we geen zaagsel en rommel van de bouw tussen de voegen willen, hebben we de straat direct ingewassen met zand, hierdoor spoel je de voeg ineens vol tot bovenaan. Vervolgens hadden we een pauze in de cursus om de bouwvakkers gelegenheid te geven buiten en binnen alles af te werken. Rondom de Toonzaal begon de boven beschreven cursus opnieuw, maar kozen we voor een halfsteens verband om het geheel rustig te houden. We leggen een hoofdpad van 3,00 meter breed naar de Toonzaal toe. Hieraan ondergeschikt leggen we de paden rondom van 1,50 meter breed. De paden zijn, daar waar ze de hoek om gaan, netjes in verstek geknipt.

Al met al hebben er ongeveer 20 mensen naar vermogen meegedaan met de cursus. De een alleen met kruien, de ander met alles van a tot z. Uiteindelijk kunnen we concluderen dat door samenwerking veel kan.

Een project als dit vraagt om continue begeleiding. Omdat de cursisten zelf onbekend zijn met het werk zien ze niet welke problemen er in het verschiet liggen. Hieruit blijkt weer: alles is een vak en dit moet je dus ook aansturen met vakkennis. We hadden een diverse club mensen waarbij de een beter dit en de ander dat kan. Om dit samen te laten gaan en tot een mooi resultaat te komen, vergt het een en ander aan inlevings- en aanpassingsvermogen. Onze kracht lag hierin; knip de cursus in veel onderdelen. Laat iedereen meedoen in het deel dat hij/zij aankan. Laat mensen wel zelf dingen doen, ook al moet het drie keer opnieuw (we hebben dit geduld). Ga met de uitleg niet verder maar begin gewoon telkens opnieuw tot het duidelijk is (het slijt erin). Laat wat zien, maar verwacht niet dat ze het meteen kunnen en zeg dit dan ook.

Nu aan het eind van het bestratingsproject kunnen we zeggen: het is een goed stukje werk. Menigeen had van zichzelf niet gedacht dat men het kon. De cursisten zijn in deze korte tijd geen stratenmaker geworden, maar ze kennen de handelingen wel en zullen met vergelijkbare werkjes niet zomaar ergens beginnen. Ze zullen er beter over nadenken en de kennis zoeken, om onzinnig werk uit te sluiten. Het werk heeft veel overlap met de tuinbouw o.a door het leren van hoogtes zetten en hoogtes zien. Dit maakt werken eenvoudiger door het ondoordachte er uit te halen.

## II. Wonen

*“Vanwege onze psychische beperking hebben we moeten leren met een aantal zaken rekening te houden om ons in het werk goed te voelen”. Welke ervaringen in wonen kwamen voort uit die sublieme historische ervaring van 1986?*

### 1. Combinatie van werken en wonen op ‘t Helmgras

Voor de bewoners van 't Helmgras lopen werken en wonen door elkaar. Voor de mensen van buiten betekent dit dat er altijd vaste vertrouwde gezichten zijn. De inwonende collega's creëren zo een vertrouwde werkomgeving. Het zijn ook de mensen die de laatste nieuwtjes kunnen meedelen omdat zij er altijd zijn. Voor de bewoners heeft dat het voordeel dat er elke werkdag aanspraak is van buitenaf.

Voor de mensen die van buiten komen is er het voordeel dat enkele bewoners zorgen voor koffie of thee, de afwas doen, het hek open- en dichtdoen of post halen. Zo helpen we elkaar, staan elkaar ten dienste. Een ander voordeel is dat er tijdens de weekenden toezicht is op de kwekerij en kan er waar nodig op de kwekerij nog water worden gegeven.

We respecteren wel de leefwijze van elkaar. Werk en vrije tijd lopen door elkaar maar het wonen blijft ook gescheiden. Als er na werktijd gecomputerd wordt, is men te gast bij de bewoners, omdat de bedrijfsleiding afwezig is. Met hen worden dan afspraken gemaakt over het gebruik van de computerruimte.

### 2. Een woning zoeken in stad of dorp is maatwerk

Veel medewerkers wonen zelfstandig in Enschede of andere plaatsen in Twente. We hebben van elkaar veel kunnen leren over het zoeken naar een woning. Essentieel voor het geluk van mensen is dat ze zich ergens thuis voelen. Daarom is het voor mensen met een psychische beperking belangrijk dat ze de tijd nemen om te ontdekken welke woonwensen ze hebben. Je moet je thuis voelen in je eigen huis en in de maatschappij. Het is mede bepalend voor de zin van je leven. Feedback vragen aan mensen die ervaring en kennis hebben van wonen kan een belangrijke toegevoegde waarde hebben. Het is zinvol dat mensen met hun hulpverlener kijken welke aspecten van hun psychische beperking het wonen bemoeilijken en welke voorwaarden er geschapen kunnen worden om het wonen prettig te maken. Het draagt bij aan gelukkig wonen.

Hier komt ook een sociaal aspect boven nl de verantwoordelijkheid van elk mens, ook van de mensen met een psychische beperking, om de woonnormen te hanteren van onze maatschappij. Wij kunnen ons op grond van onze psychische beperking niet verontschuldigen voor negatief woongedrag. Dat kan alleen als we ons niet bewust zijn van ons gedrag en dat komt niet zo vaak voor.

### 3. Zelfstandig wonen, een eigen woning.

Vaak zien we bij jonge mensen, dat ze grote brokkenpiloten zijn, als ze voor het eerst “op zichzelf” gaan wonen. Wonen vraagt energie, inzet en niet in de laatste plaats, geld. Een aantal aspirant huurders heeft zelfs geen geld om de eerste huur te betalen. Dat houdt vaak in dat ze al meer dan €1000,- in het rood staan vóór ze het huurcontract tekenen.

Het huis inrichten, vullen van kasten en koelkast, huur betalen, de deur achter je sluiten, de was doen etc. is voor de meeste mensen niet vanzelfsprekend.

Dus als een psychiatrische patiënt er een zootje van maakt met wonen, komt dat lang niet altijd door zijn of haar psychische beperking. Het kan ook een smeerpoot zijn die van haar of zijn ouders niet heeft leren wonen. Hun ouders hebben hen niet daadwerkelijk geleerd hoe je wc, douche, keuken etc schoonhoudt. Ouders horen niet alleen in hun eigen huis garant te staan voor “Rust, Reinheid en Regelmaat” maar ook te proberen dat hun kinderen deze steunpilaren van het wonen in zichzelf integreren.

#### **4. Wonen is een leerproces, ook voor mensen met een psychische beperking.**

Bij het wonen op 't Helmgras hebben we wel het probleem geconstateerd dat een aantal van onze huurders zo gehospitaliseerd was in het psychiatrische circuit dat het heel lang gekost heeft om weer te leren wonen. Het is een fenomeen dat ook corporaties zien bij mensen met een psychische beperking die na enkele jaren opname terugkeren in de maatschappij. Elk eigen initiatief, elke kennis van en gevoel voor wonen is verdwenen. Zij moesten als het ware weer leren te hospitaliseren in het gewone leven.

In de eerste periode van 't Helmgras dachten dat onze nieuwe huurders het zelf zouden kunnen, maar dat was verkeerd geschat. Ze hadden geen idee wat er allemaal nodig was om te kunnen wonen. De financiële, fysieke en sociale voorwaarden voor het wonen waren onbekend geworden. De jongeren onder hen hadden zelfs nog nooit zelfstandig gewoond. We hebben daarom een begeleidingsgroep wonen in het leven geroepen. Onze mensen worden geholpen om weer te leren zelfstandig te wonen en daar ook zelf verantwoordelijk voor te zijn.

Het beleid dat tijdens een evaluatie in 1998 is vastgesteld, is met succes toegepast. Het heeft geleid tot meer samenspraak met de huurders. De voorbereidingsfase voor de inhuizing van nieuwe huurders heeft goed gewerkt.

Voor het wonen wordt nu explicieter samengewerkt met de stichting Mediant. In de voorbereidingsfase kunnen zij een ondersteuning zijn naar zelfstandigheid. Zelfstandigheid moet wel een uitgangspunt blijven, anders wordt 't Helmgras een verlengstuk van het ziekenhuis. Besloten is ook dat de woning beschikbaar blijft als iemand ziek is en opgenomen moet worden. Doordat men zich collega's voelt, is het normaal dat onze zieken bezocht worden.

De begeleiding op de boerderij kan nu gekoppeld worden aan een termijn. Casemanagement kan daarbij zeer belangrijk zijn. Vaak is de casemanager een vertrouwde persoon, die ook sneller de mogelijkheden en onmogelijkheden van zijn cliënt kan schatten. De woonbegeleiding van de groep blijft bij het bestuur. Er hoeft geen druk te zijn om te blijven of te vertrekken. Het aspect van wonen en werken moet voor bewoners van 't Helmgras wel blijven, om verantwoordelijkheid te kunnen dragen in de weekenden en op feestdagen.

#### **5. Boodschappenlijstje vóór een besluit valt.**

Beginnen met wonen betekent dat ik een keuze moet maken over wat, waar en hoe? Daar moet ik de tijd voor nemen. Een aantal mensen met een psychische beperking heeft ook door hospitalisering vaak geen idee meer wat wonen allemaal van hen vraagt.

Het is gevaarlijk te denken dat een woning niet meer is dan vier muren met indeling in een aantal vakjes. Een woning heeft een ziel. Als je ergens in een woning komt, ook als hij niet bewoond is, dan weet je, elke woning is anders. Ook al zijn het dezelfde muren en heeft hij dezelfde indeling. Hij is anders dan alle andere woningen. Wonen is maatwerk. Kijk, voel,

ruik in de woning en om de woning. We adviseren onze leden om over de volgende aspecten alleen, met familie of met zijn casemanager na te denken.

1. *Wonen kost geld.* de huursom moet betaald worden, anders word je uit je woning gezet. Bedenk dat je eerst al je schulden moet afbetalen voordat je weer een woning krijgt bij een corporatie. Hoe is het met het financiële beheer, het budgetteren?
2. *De woning moet schoongehouden worden,* stofzuigen, badkamer, WC, de was etc; heb je daar spullen voor? Heb je ervaring met het schoonhouden van een woning?
3. *Je moet boodschappen doen;*  
Voor sommige mensen is het moeilijk om zelfstandig boodschappen te doen. Als jij dat ook hebt, hoe los je dat probleem op? Is er iemand die je daarbij kan helpen?
4. *Zorgen voor eten* is onderdeel van je gezondheid; kun je koken? Bedenk hoe duur en ongezond fastfood is. Zeker als je voor jezelf eten moet koken en alleen aan tafel zit te eten, is de discipline om elke dag te koken en vers voedsel te halen in de winkel niet gemakkelijk.
5. *In een groep of zelfstandig wonen?*  
We kennen veel vormen van groepswonen voor mensen van alle leeftijden, met allerlei idealen, beperkingen etc. Door het opstellen van regels, huisreglementen, statuten streven mensen een Utopie na, nl. gezamenlijk woongeluk.  
Het in een groep gaan wonen is moeilijk zeker in onze geïndividualiseerde maatschappij. Heb je een psychische beperking dan maakt dit de zaak niet makkelijker. Als je een gezamenlijke keuken hebt: eet je samen of maak je zelf je eten klaar en eet je alleen? Wie houdt de keuken schoon? Wie doet de tuin? Als je gezamenlijk de energierekening betaalt, hoe ga je om met energie? Welke verwachtingen heb je er zelf van en welke de medebewoners?  
Rust, Reinheid en Regelmaat bij het groepswonen is voor mensen met een psychische beperking extra belangrijk. Er zijn hoe dan ook gezamenlijke woonnormen nodig anders loopt het onherroepelijk uit de hand en gaan mensen zich zeer ongelukkig voelen. De huurders hebben daarom zelf een huishoudelijk reglement opgesteld. Het probleem is alleen dat elke regel die opgesteld wordt, weer arbitrair is. Geldt een regel altijd? Wanneer wordt een regel onzinnig en wie bepaalt dat?
6. *Je woont altijd met anderen,* of je nu samen in één huis woont, in een flat of in een eengezinswoning. Wat verwacht je van je burens? Wat denk je dat de burens van jou verwachten? Ga je jezelf aan je burens voorstellen?
7. *Waar ga je wonen?* Kies niet zomaar de eerste de beste wijk waar een woning vrijkomt. Neem de tijd. Als je plannen hebt om langere tijd een woning te huren, kies dan geen woning in een doorgangsflat waar veel mensen na een jaar al weer vertrokken zijn. Burens kunnen een belangrijke steun zijn bij het wonen. Als in flats de helft na een jaar al weer vertrokken is, geef je het op om nog opnieuw kennis te maken met burens. Daarmee is een belangrijke steun verdwenen.
8. *Je burens lastig vallen met bv. harde muziek is verboden.* Een psychische beperking hebben, houdt niet in dat je *overlast* mag veroorzaken voor je medebewoners of je woonomgeving;
9. *Hoe is het gesteld met je medicatiegebruik?* Ben je een stabiele gebruiker? Als je dat nog niet bent, hoe is je gedrag als je je medicijnen laat staan? Ben je dan nog aanspreekbaar? Als je vanwege wangedrag uit je woning gezet wordt, is dat ook bekend bij andere corporaties en bemoeilijkt dat om weer een woning te krijgen. Als je de neiging hebt met je medicijnen te experimenteren, bespreek dat.
10. *Wonen kost energie;*  
We weten dat het verzorgen van de eigen bedoening al zoveel energie kost, dat er veel minder energie overblijft om de werken. Daar komt nog bij dat mensen met een psychische beperking sowieso energieproblemen ondervinden door de aard van hun

aandoening (m.n. bij schizofrenie) en/of door de bijwerking van sommige medicijnen. Het doel, waarom je dat alles doet, voor ogen te houden, is erg moeilijk. Interessant zou zijn om helder te krijgen welke medicatie energieremmend werkt.

Het is daarom van wezenlijk belang dat, vóórdat men zelfstandig of in een groep gaat wonen, met of zonder hulpverlener vastgesteld wordt op welk gebied men hulp nodig heeft. Bij 't Helmgras hebben we geleerd dat je de mensen niet stuk mag laten lopen op regels en eisen. Die mogen niet als een zwaard van Damocles boven hun hoofd hangen, maar we laten ze merken dat ze tijd krijgen om er mee om te leren gaan. Mensen hebben we soms aan de hand meegenomen en perspectief laten zien als ze dat kwijt waren. Het is als de beruchte hoge muur waar je voor staat. Je denkt dat je er overheen moet. Als je de muur op een afstand bekijkt, ontdek je dat je er ook omheen kunt. Geef hen daarvoor de tijd,,,met begeleiding.

*11. Wat ga ik overdag doen m.a.w. heb ik werk?*

Het hebben van een eigen woning is de eerste weken prachtig, maar kan ook leiden tot eenzaamheid als je de deur niet meer uitkomt omdat je niets te doen hebt. Zorg ervoor dat je betaald of onbetaald werk hebt voor je zelfstandig gaat wonen. Het gevoel krijgen dat je niet nodig bent, niemand je ziet staan, maakt je uiteindelijk ongelukkig.

Zelfstandig wonen is prachtig als er buiten de woning ook leven is dat je met anderen kunt delen.