

La revue internationale pour les professionnels de soutien direct

Retour en arrière : Regard vers l'avenir – Célébration de notre 100e numéro

Croyez-le ou non, ceci est le 100e numéro de la revue. Nous voulons célébrer en regardant en arrière à quelques étapes clés dans la vie de la revue et ensuite nous vous présenterons quelques citations issues de numéros publiés dans le passé et choisis au hasard.

La revue a débuté à la suite d'une conversation entre Dave et Channel, la directrice adjointe des services cliniques chez Vita. Nous parlions des vacances et du fait qu'elles sont traditionnellement un temps difficile pour de nombreuses personnes handicapées. Nous nous demandions si nous pourrions créer une ressource pour le personnel afin de fournir du soutien de la meilleure façon possible pour ces personnes pour qui les vacances rappellent un traumatisme, et non de la joie. Alors, nous nous sommes mis au travail pour faire exactement cela. Ce fut publié sous le nom «Service, soutien et succès» et ce n'était que des caractères d'imprimerie sur un fond blanc. Sans tambour ni trompette. L'accueil a été immédiat et, en l'espace de quelques jours, nous recevions des demandes de partout pour cet article; finalement, il fut envoyé à la plupart des organismes en Ontario. Nous avons donné suite à cette réussite avec un autre numéro le mois suivant et avons commencé à comprendre qu'il y avait une soif pour ce genre d'information. Un bulletin mensuel était né.

Éditeurs: Dave Hingsburger, M.Ed.
Angie Nethercott, M.A., RP



Hands | Mains

TheFamilyHelpNetwork.ca
LeReseaudaideauxfamilles.ca

Au numéro 7 du volume 1, Angie Nethercott a été invitée à participer comme coéditrice et, avec Mains LeReseaudaideauxfamilles.ca, elle s'est jointe au projet en apportant avec elle des montages d'expertise et elle était juste assez pointilleuse sur la grammaire pour améliorer et rendre plus efficaces les articles qui entraient.

Le numéro 1 du volume 2 a introduit les lectrices et les lecteurs à une nouvelle cartouche de titre et un nouvel arrière-plan. Cela ressemblait à ce que cela devait ressembler – une publication de valeur.

Le numéro 5 du volume 3 a apporté de nouveaux changements ... nous recevions des courriels de personnes qui voulaient citer nos articles dans des journaux et chapitres qu'elles écrivaient, mais la revue n'indiquait pas de date. Rougissement.



Comment cela nous avait-il échappé? Une date est finalement apparue trois ans et demi après le lancement de la revue. Oh la la!

Un autre «Oh la la!» – Nous avons commencé à recevoir des plaintes au sujet du nom de la publication : ‘newsletter’ (bulletin d’information). Bon nombre de nos lecteurs et lectrices étaient persuadés que le nom devait changer. «Les épiceries ont des bulletins; ceci est une publication qui fournit des renseignements et des meilleures pratiques, et non pas des nouvelles,» fut l’un des commentaires. La revue est devenue officiellement «La revue internationale pour les professionnels de soutien direct» avec la publication du numéro 1 du volume 6.

Nous avons ajouté une version française de la revue avec le numéro 5 du volume 5 et une version espagnole a suivi avec le numéro 9 du volume 6.

En juillet 2016, nous avons amorcé un partenariat avec la National Alliance for Direct Support Professionals, ce qui signifiait que nos auteurs et autrices apparaîtraient par l’intermédiaire de webinaires et discuteraient des sujets sur lesquels ils et elles écrivaient. C’était une occasion d’approfondir le sujet de l’article et de recevoir directement les commentaires des auteurs sur les sujets qui les passionnaient.

C’était donc quelques données historiques. Maintenant, allons nous promener au hasard dans certains de ces articles. Ce n’était pas possible de fournir une citation issue de chacun des 99 articles avant celui-ci; alors, en utilisant des dés, les numéros et les nombres nous ont dicté lesquels souligner.

Citations déterminées par les coups de dés

Volume 1, numéro 2 : Déballer les vacances parfaites : Conseils pour le personnel desservant les personnes ayant une déficience intellectuelle, partie deux.

Chanelle Salonia et Dave Hingsburger

Faites-en une expérience ‘personne n’est oublié’. Les personnes ayant un handicap important peuvent être facilement oubliées au milieu d’autres activités. Dans certains événements, il n’est pas rare de voir quelqu’un affaissé sur son fauteuil roulant et assis seul à une table pendant que tous les autres sont debout en train de danser. Ne laissez pas cela se produire. Vous n’êtes pas payé pour être à la fête, vous êtes payé pour faciliter la fête. Assurez-vous que vous gardez les yeux ouverts sur ceux et celles qui sont, comme le disait l’auteur-compositeur, ‘tellement visibles, facilement mis de côté’.

Volume 1, numéro 8 : Douleurs de la main-d’oeuvre : 10 stratégies d’adaptation lorsque vous êtes blessé par une personne que vous soutenez

Cathy Cancilla et Dave Hingsburger

Les émotions qui surviennent lorsqu’on est frappé, qu’on nous crache dessus, qu’on nous donne des coups de pied ou qu’on nous tire les cheveux sont énormes. En fait, vous avez souffert de victimisation – sans qu’il y ait faute de votre part. Soyons clairs : même SI la situation avait pu être traitée de façon différente, personne ne mérite de se faire battre au travail. Soyons clairs aussi que, dans les services humains, nous devons tous faire mieux pour

nous soutenir les uns les autres et passer moins de temps à nous blamer mutuellement. C'est un travail dur. C'est un bon travail, mais c'est un travail dur.

Volume 1, numéro 9 : Plages, corps et barbecues : Conseils et mises en garde pour le personnel de soins directs qui soutient les personnes handicapées pendant l'été

Nicole Cotton-Twigger

Quand on emprunte le chemin des souvenirs, on se souvient souvent de l'été comme étant idyllique. Les étés de notre jeunesse étaient remplis de longues journées chaudes et d'heures tranquillement passées à des activités agréables. En réalité, les étés étaient amusants parce que des précautions étaient prises. Des coups de soleil et des piqûres de moustiques font autant partie de l'été que quelqu'un qui crie hystériquement : «Ne mangez pas la salade aux patates; on l'a laissée au soleil!» L'été, pour le personnel de soins directs, peut être rempli de conflits – aller à la plage pour travailler est en contradiction directe avec l'envie d'aller à la plage pour s'amuser. Fournir du soutien est un travail qui, quand il est bien fait, est aussi invisible qu'il est fonctionnel. Tout le monde a besoin de vacances et le travail d'un travailleur de soins directs est de rendre les vacances d'été amusantes – mais sécuritaires.

Volume 2, numéro 1: Les dix meilleures stratégies de tous les temps pour promouvoir un comportement positif

Angie Nethercott et Dave Hingsburger

Quelle est la plus grande source de stress auxquelles les gens font face? Vous pourriez penser à un événement, comme un déménagement, ou la mort d'un conjoint ou d'une conjointe, ou un appel de Revenu Canada. Eh bien, ces événements ont quelque chose en commun qui entraîne du stress –l'incapacité de prédire ce qui se passe ensuite. Ouais, c'est ça, c'est le plus grand facteur de stress auquel nous, les mortels, faisons face... l'incapacité de prédire ce qui se passe ensuite. Nous l'avons dit deux fois parce qu'il faut s'en rappeler. Nous entendons sans cesse «qu'il aime la routine» ou «Elle se fâche quand on change sa routine». Curieusement, les gens disent cela comme si c'était unique ou anormal. Les mêmes préposés qui remarquent, avec exaspération, que la personne qu'il serve a besoin d'une routine deviendraient extrêmement contrariés si, sur le chemin du travail, la construction les empêchait de pouvoir s'acheter un café Tim Hortons-comme ils le font tous les matins.

Volume 2, numéro 2 Le coeur normal : Soutenir l'amour et la romance au sein des systèmes de services

Desmond Bailey

Le principal obstacle à tout changement est notre façon de penser. D'autre part, notre façon de penser peut aussi être la voie du succès. Comme professionnels de soutien direct, nous devons nous assurer de nous examiner profondément. On nous fait confiance pour fournir du soutien aux personnes à notre charge. Nous devons nous assurer de ne pas permettre l'influence de nos règlements, de nos valeurs et de nos normes personnelles non énoncés de perturber les besoins romantiques intrinsèques des personnes que nous soutenons.

Rappelez-vous, nos pensées déterminent nos actions et nos actions affectent la vie des personnes à notre charge. Il est important que nous nous évaluions individuellement et collectivement.

Volume 2, numéro 4 : Garder le ME (moi) dans MÉdia : Pensées, idées et conseils pour soutenir les personnes handicapées intellectuellement qui veulent utiliser les réseaux sociaux

Donna Lee

De nombreuses personnes que nous servons jouissent aussi des réseaux sociaux, bien que celles dans des rôles de soutien expriment souvent leurs préoccupations concernant la vulnérabilité, la sécurité, la confidentialité et les coûts. Bien que ce soient des préoccupations légitimes, il est important de ne pas laisser la panique morale concernant les réseaux sociaux limiter l'accès des gens à une source importante de plaisir et de liens.

Volume 2, numéro 7 : Burritos et tartes aux cerises : Dire oui, dire non : À quoi les professionnels de soutien direct doivent penser

Dave Hingsburger

Le test burrito : Avec le pouvoir vient la tentation de la tyrannie. Nous pouvons finir par dire «non» parce que nous le pouvons... non pas parce que nous devons le faire. Chaque fois que quelqu'un demande une permission, des renseignements, de l'aide, le déséquilibre des pouvoirs augmente. Son besoin d'avoir quelque chose de vous, alors, accentue la hiérarchie déjà existante rattachée au rôle de fournisseur de soutien.

Aviez-vous déjà entendu parler du 'test burrito'? Moi, non, jusqu'à récemment quand quelqu'un a affiché un commentaire sur mon blog concernant les questions de pouvoir, de contrôle et de nourriture. Le test burrito est énoncé très simplement, comme le commentaire l'indique sur mon blog. «Le résident peut-il se faire et manger un burrito fait au micro-ondes à minuit s'il le souhaite?» Ce commentaire m'a mené à avoir plusieurs conversations que je n'aurais jamais eues auparavant. La plupart des gens à qui j'ai parlé, venant de plusieurs organismes différents, après mûre réflexion, ont dit que la réponse serait, dans la majorité des cas, «Non».

Dire 'Non', sans raison, est le signe de la domination.

Volume 3, numéro 7 : Transformation de la main-d'oeuvre : De fournisseurs de soins à professionnels de soutien direct

Perry Samowitz

Voici un défi. Choisissez une personne que vous soutenez. Pensez à une tâche que vous pourriez faire ensemble. Demandez-vous : «Quelle est la partie que je fais dans cette tâche que la personne pourrait possiblement apprendre à faire elle-même?» Essayez alors de changer la façon dont vous soutenez la personne. Être un professionnel de soutien direct plutôt qu'un fournisseur de soins a comme résultat que la personne sera mieux en mesure de penser et de résoudre des problèmes, sera constamment en train d'apprendre de nouvelles habiletés et, surtout, aura une plus grande estime de soi,

Volume 3, numéro 5 : ÉQUIPE! Stratégies simples pour la réussite

Michael Adegoke, Kenny Balogun, Kimberley Beattie, Mark Berko, Dehan Clarke, Kenneth Duncan, Chris Edigue, Andrew Efosa, Esohe Erhun, Joseph Eyiah, Nosiru Folaji, Luke Lynn, Bunmi Okanlawon, Osagie Osarentin, Neshevitha Siripathy

Notre équipe immédiate est composée de 15 employé.e.s. Nous sommes différents à bien des égards : multi-culturels, multi-religieux, orientations sexuelles différentes, genre, et une tranche d'âge qui s'étend sur 30 ans et plus. Ces différences se sont avérées être une de nos plus grande forces. La large gamme de perspectives uniques et notre capacité d'apprendre comment utiliser les divers talents de chacun ont créé notre équipe dynamique.

Volume 4, numéro 2 : Familles et personnel : Comment passer de la compétition aux perspectives complémentaires

Yona Lunsky, PhD

La famille connaît son membre de la famille extrêmement bien. Elle est là depuis le début et a fait de son mieux, parfois avec des outils et des soutiens passablement limités. Elle connaît la situation d'aujourd'hui, mais elle connaît aussi toutes les situations qui se sont produites auparavant. La famille connaît le personnel actuel, et elle connaît le personnel passé. Si le personnel change chaque année, une personne qui reçoit des soutiens au développement depuis 20 ans peut avoir rencontré 20 travailleurs principaux différents, en plus de tous les autres employés qui fournissent aussi certains soins. Alors, quand il s'agit d'antécédents, la famille détient l'objectif gros-plan.

Volume 4, numéro 8 : Lorsque les choses s'aggravent

Dave Hingsburger

Quand je loue une camionnette adaptée aux fauteuils roulants, j'ai découvert très rapidement que, quand nous conduisions dans la ville et que nous devons faire un arrêt soudain et nécessaire, je glissais vers l'avant et, épouvantablement, sous la ceinture de sécurité. C'est parce que le plancher était très glissant et que ma chaise l'était aussi. Nous installons maintenant un beau petit tapis rayé bleu et vert (juste parce que c'est utilitaire ne veut pas dire que ça ne peut pas être joli) qui empêche mes pieds de glisser et, par conséquent, je peux résister au mouvement avant quand la voiture arrête.

Volume 5, numéro 5 : Introspection : Clés de la pensée axée sur la personne

Céline Parent

Quelle routine est-ce? Est-ce la routine de la personne que nous soutenons? Est-ce qu'elle veut vraiment faire la lessive le mercredi ou aller nager tous les jeudis après-midi? Est-ce qu'elle veut vraiment des crêpes pour déjeuner toutes les fins de semaine? Est-ce que c'est vraiment sa routine? Ou est-ce la nôtre? Et si c'est la nôtre, alors nous devons l'examiner de près pour voir si nous pouvons l'établir moins pour nous et davantage pour la personne que nous soutenons.

Questionnez tout

Dès que vous commencez à vous poser des questions sur les routines, maintenez votre élan en questionnant tout.

Volume 5, numéro 12 : L'art de tenir l'espace

Kevin Alexander

Tenir l'espace pour une autre personne signifie être en paix lorsque l'on voit une personne affronter des difficultés. Non pas en riant de ses combats ou en ayant de la peine pour elle, mais en étant pleinement présent et compatissant devant le combat de la vie que nous devons tous apprendre à supporter. Tenir l'espace signifie soutenir les gens en enseignant des outils sur la façon de traiter la réussite et l'échec, et non pas en éliminant entièrement l'échec de la vie d'une personne. Il peut être difficile parfois de savoir quand intervenir et aider ou quand laisser une personne trouver elle-même la solution. C'est l'art de la pratique de tenir l'espace.

Volume 6, numéro 4 : Voies d'un voyage silencieux

Melodie Cook

Travailler avec des personnes que nous nous efforçons de comprendre demande des aptitudes à reconnaître le contexte. Qu'est-ce qui se passe? Qu'est-ce qui s'est produit ou va se produire? De quel sujet parlons-nous? Quelles autres choses la personne communique-t-elle par ses gestes et son langage corporel? Croyez-moi : je comprends pourquoi les personnes que nous soutenons veulent parfois nous frapper. CONTEXTE.

Volume 7, numéro 6 : Le pouvoir des mots «mon, ma, mes»

Heather Hermans

De nombreuses personnes ayant une déficience intellectuelle ont vécu leur vie en appartenant à d'autres, à partir des institutions résidentielles jusqu'à l'intégration communautaire. Les mots «mon client» et «ma résidente» s'approprient tout ce que cette personne est ou fait. Les réussites, les échecs et tout ce qui se trouve entre les deux ne leur appartiennent plus mais appartiennent aux professionnels qui les entourent. Petits mais puissants, les mots «mon, ma, mes» peuvent prendre le contrôle et supprimer l'humanité d'une personne.

Volume 8, numéro 2 : La communauté de l'alphabet

Dave Hingsburger, Virginia Jahyu, Luke Lynn, Ayodele Moffett

Le débat devenait très animé et l'un des panelistes était énervé et cherchait un mot pour décrire, avec un certain dégoût, la communauté LGBT+; finalement, l'expression «La communauté de l'alphabet» est sortie. Ce qu'il a dit avec colère et dégoût est quelque chose que nous accueillons favorablement, comme auteurs de cet article et en tant que représentants des différentes lettres de cet alphabet. L'idée qu'une communauté vise à être une seule communauté bâtie de plusieurs autres communautés est quand même magnifique, ne trouvez-vous pas?

Volume 8, numéro 6 : Les 21 leçons pour soutenir les personnes handicapées : Leçons 8-14

Austin Errico, Michael P. Mozzoni, Anthony Giuliano, Duncan Mckenzie, Richard M. Brown, Jeffrey T. Barth, Libby Beals

J'ai déjà observé un membre du personnel et un participant sortir pour aller dîner dans la collectivité. Quand ils sont revenus rapidement, je leur ai demandé pourquoi la sortie avait été si courte. Le préposé a répondu innocemment : «Nous sommes allés chercher un repas-minute (fast food) et le service-au-volant était plus facile que de l'aider à entrer dans le restaurant et lui dire de ne pas flirter avec les serveuses. Je me suis simplement rendu au guichet du service-au-volant, j'ai commandé pour lui, et nous sommes à la maison. Pas de tracas!»

«Plus facile pour qui?» ai-je demandé. Si les objectifs d'un participant ou d'une participante sont de pratiquer la mobilité et d'interagir avec sa collectivité, alors l'objectif thérapeutique de la sortie n'a pas été abordé. En faisant «plus» pour le participant, le préposé peut risquer d'encourager la dépendance et l'isolement social. Notre tâche thérapeutique fondamentale est essentiellement «de faire avec» et non « de faire pour» parce que c'est plus facile pour nous. Soutenir les réussites graduelles dans des activités significatives de la vie quotidienne de la personne devrait être parmi nos principales priorités.

Un gros merci à tous nos lecteurs et lectrices pour avoir déambulé le long du sentier des souvenirs avec nous et pour continuer à lire et à distribuer la revue. Merci à toutes nos autrices et à tous nos auteurs pour avoir apporté vos connaissances à la revue. Merci aussi à Vita Community Living Services et à Mains LeReseudaideauxfamilles.ca pour appuyer notre engagement dans ce travail. Nous nous réjouissons à l'idée de publier de nombreux autres numéros.

Vous pouvez avoir accès aux numéros précédents à : www.vitacls.org or <https://thefamilyhelpnetwork.ca/resources/journal-direct-support-professionals/>

Réponses aux FAQ au sujet de la revue internationale

- 1) Cette revue est destinée à être distribuée à grande échelle; vous n'avez pas besoin de permission pour la transférer. Vous avez cependant besoin de permission pour la publier dans un bulletin d'information ou un magazine.
- 2) Vous pouvez vous abonner en faisant parvenir un courriel à dhingsburger@vitacsl.org
- 3) Nous acceptons les soumissions. Envoyez les idées d'articles par courriel à l'adresse ci-dessus ou à anethcott@handstfhn.ca
- 4) Nous apprécions la rétroaction sur tout article qui apparaît ici.

