



**Social FARMS**

# MODULE 1

## Social Farm Activities for Rural Management Services Course



Mede gefinancierd door het  
programma Erasmus+  
van de Europese Unie

Dit project wordt gefinancierd met steun van de Europese Commissie in het kader van het Erasmus+-programma. Deze publicatie geeft uitsluitend de mening van de auteur weer, en de Commissie kan niet verantwoordelijk worden gehouden voor het gebruik dat van de daarin opgenomen informatie kan worden gemaakt.

# MODULES

**1 ZORGBOERDERIJ begeleider**

**2 ZORGBOERDERIJ MANAGER**

**3 ZORGBOERDERIJ OPVOEDER**

**4 Tutorial**

## MODULE 1 ZORGBOERDERIJ begeleider

### 1. Introductie tot zorglandbouw

### 2. Waarde van zorgboerderijen voor deelnemers

- 2.1 De kernwaarden van zorgboerderijen
- 2.2 Doelgroepen op de zorgboerderij
- 2.3 Betekenis van de zorgboerderij voor drie doelgroepen
- 2.4 Eigenschappen van verschillende werkgebieden op zorgboerderijen

### 3. De zorgboerderij begeleider

- 3.1 Inleiding boerderijactiviteiten
- 3.2 De zorg boerderij-begeleider: rollen, taken en vaardigheden
- 3.3 Zorgboerderij-triade

### 4. Methodisch werken

- 4.1 Observeren en rapporteren
- 4.2 Werken volgens een plan
- 4.3 Cyclisch proces
- 4.4 Het activiteitenplan en de mentor voor zorgboerderijen

### 5. Ondersteunings- en begeleidingsmethodieken

- 5.1 De methoden
- 5.2 Motiverende gespreksvoering
- 5.3 Oplossingsgerichte communicatie
- 5.4 Autismecommunicatie
- 5.5 Sociaal competentiemodel

Woordenlijst

Literatuurverwijzingen

## 1. INTRODUCTIE TOT ZORGLANDBOUW

Zorglandbouw is ontstaan uit een beweging die nauw verbonden is met fundamentele rechten van gelijke waardigheid en kansen voor alle mensen, zoals verklaard door de **Verenigde Naties**:

- “Verklaring over de rechten van gehandicapten” (1975)
- “Wereldactieprogramma voor gehandicapte personen” (1982)
- “Principes voor de bescherming van personen met een psychische aandoening en de verbetering van de geestelijke gezondheidszorg” (1991)
- “Standaardregels van de Verenigde Naties voor de gelijkheid van kansen voor personen met een handicap” (1993).



**Zorglandbouw**, of **zorgboerderij** zoals het ook wordt genoemd, definieert activiteiten op korte of lange termijn die landbouwhulpbronnen zoals dieren en planten gebruiken om sociale diensten in plattelandsgebieden te promoten en te genereren. Voorbeelden van deze diensten zijn onder meer rehabilitatie, therapie, sociale werkvoorziening, levenslang leren en andere activiteiten die bijdragen aan sociale inclusie (J. Hassink en M. Van Dijk, 2006; F. Di Iacovo en D. O'Connor, 2009).

Zorglandbouw ontstond in de Noord-Europese landen (i.e. België en Nederland) sinds de jaren vijftig en ze verspreidden zich al snel over heel Europa, ook georganiseerd in nationale fora, als gevolg van een groeiende perceptie van de positieve effecten op zowel de sociale als de **economische welvaart**, met name in perifere plattelandsgebieden (C. Gallis, 2013).

Hoewel zorgboerderijen in de Europese landen op verschillende manieren zijn ontwikkeld, kan het worden gezien als een manier om aan specifieke

**sociale behoeften** te voldoen en om **innovatieve programma's voor plattelandsontwikkeling** te bevorderen die zijn geworteld in plattelandbronnen en in **multifunctionele landbouw**, gedefinieerd als landbouw die verschillende niet commerciële opbrengsten naast voedsel, beschikbaar in heel Europa. Door de agrarische omgeving te combineren met **rehabilitatie, plattelands-, sociale, onderwijs- en zorgdiensten**, komt de **levenskwaliteit van mensen** en hun **sociale en arbeidsintegratie** ten goede, en **biedt het boeren een kans** om hun bedrijven en inkomens uit te breiden en te diversifiëren, om nieuwe markten aan te boren en alternatieve diensten aan te bieden die verder gaan dan voedselproductie.



Het project is gericht op het delen en ontwikkelen van een innovatief model op basis van goede praktijken uit eerdere ervaringen, voornamelijk gericht op de behandeling van autistische personen (**SWANS-project, 2011-2013**), om de procedures en resultaten uit te breiden tot personen met verschillende soorten mentale handicaps en sociale problemen en innoveren van het opleidingsmateriaal voor de betrokken professionals.

Een focus van zorglandbouw en zorgboerderijen is ook gebaseerd op de preventie van psychische stoornissen en de zorg voor kinderen en jongeren die worden gestigmatiseerd, het doelwit zijn van pesterijen of getroffen zijn door vroegtijdige depressie en verlies van het zelfrespect.

De **triade** bestaande uit zorgboerderij begeleider, zorgboerderij manager en zorgcoördinatoren wordt beschouwd als het essentiële team voor het succesvol implementeren van samenwerkingen voor goede praktijken op het gebied van zorglandbouw.



De belangrijkste doelgroep gebruikers zijn **boeren** en **studenten** die geïnteresseerd zijn in het beheren van zorgboerderijen, **begeleiders** voor het dagelijkse zorgboerderijprogramma, **managers** die een zorgboerderij hebben en/of beheren, en **zorgcoördinatoren** die de deelnemers kennis laten maken met de boerderijruimten, werken en begeleiden voor hun follow-up.

Trainers van **coöperaties, beleidsmakers en personen verantwoordelijk voor zorg coördinatie en plattelandsontwikkeling** zijn ook betrokken als secundaire doelgroepen.

De modulaire cursus is gericht op zachte en harde vaardigheden, waardoor de beoogde gebruikers de training, huisvesting en diensten op de boerderij kunnen beheren. Gericht op deelnemers met: speciale behoeften, met een gemengd gebruik van opleidingsmethodologieën op basis van **ervaringsleren** ter plaatse en **internettechnologieën voor e-learning**.

## 2. WAARDE VAN ZORGBOERDERIJEN VOOR DEELNEMERS

### 2.1 De kernwaarden van zorgboerderijen

De kracht van zorglandbouw gaat over: samen – buiten – gewoon.  
Deze drie samen zijn de kracht van zorglandbouw.

De deelnemers van zorgboerderijen noemen als waardevol:

- Ik word gezien en gehoord / ik voel dat ik ergens thuishoor
- Het is op de boerderij net als in het normale leven
- Ik krijg de kans om te leren
- Ik doe nuttig werk
- Ik sport veel op de boerderij
- Er is ruimte en ik kan veel buiten zijn
- Het ritme op de boerderij geeft me houvast
- We eten samen gezond



Uit onderzoek blijkt dat het netwerk van deelnemers, de zorgboeren en andere betrokkenen deze kernwaarden ook zien als wat centraal zou moeten staan op een zorgboerderij.

### 2.2 Doelgroepen op de zorgboerderij

Zorgboerderijen combineren de agrarische omgeving met rehabilitatie, zorg, sociale, educatieve diensten en arbeidsintegratie, wat de kwaliteit van leven van mensen en hun sociale inclusie ten goede komt.

Zorgboerderijen bieden dagbesteding en (begeleid) werk en soms ook huisvesting voor deelnemers met allerlei beperkingen en sociale achterstanden.



Sommige zorgboerderijen bieden zorg aan een mix van de verschillende **doelgroepen**.

Anderen kiezen voor een specifieke doelgroep.

Zorgboerderijen bieden begeleiding aan verschillende groepen deelnemers, bijvoorbeeld:

- Mensen met psychiatrische problemen
- Verstandelijk gehandicapte mensen
- Mensen die herstellen van een verslaving
- Mensen met leerproblemen
- Ouderen
- Kinderen met of zonder leer- en ontwikkelingsproblemen
- Jongeren met gedragsproblemen
- Langdurig werklozen
- Immigranten/vluchtelingen

Er is al veel onderzoek gedaan naar wat deelnemers als bijzondere kwaliteiten ervaren op een zorgboerderij. Op de volgende bladen beschrijven we als voorbeeld wat drie **doelgroepen** ervaren.

\* Zie **werkboek** waarin wordt beschreven wat zorgboerderijen doen om ervoor te zorgen dat deelnemers die kracht ervaren

## 2.3 Betekenis van de zorgboerderij voor drie doelgroepen

**Mensen met een psychiatrische achtergrond** noemen als kwaliteiten van de zorgboerderij: Ze waarderen het als een normaal persoon behandeld te worden, met respect, zonder vooroordelen en niet als een patiënt. Positieve feedback ontvangen en verantwoordelijkheid nemen geeft vertrouwen. In je eigen tempo kunnen werken. De boerderij zorgt voor structuur, rust en ruimte, minder prikkels, meer vrijheid en een informele sfeer. De mogelijkheid om je even terug te trekken. De mogelijkheid om nieuwe contacten te leggen en de diversiteit van de groep deelnemers.

**Ouderen** noemen de betrokkenheid en persoonlijke relatie met de boer. Betekenisvol werk kunnen doen en deel kunnen uitmaken van de samenleving. De boerderij biedt een breder scala aan activiteiten dan traditionele dagcentra en dit werkt activerend. Het prachtige open uitzicht. De authentieke boerderijomgeving activeert het geheugen. De vriendelijkheid van de groep. Zich gewaardeerd voelen.

**Jongeren:** Onderzoek toont veel positieve effecten aan bij de jongeren met meervoudige problemen die wonen en werken (ervaringsleren) op de zorgboerderij.

**Boerderij context:** Weg van je eigen context (vrienden, jeugdzorg), rolmodel en betrokkenheid van boer en familie, teruggeworpen worden op jezelf, gestructureerde omgeving met een lage stimulus. Fysiek en uitdagend werk, ervaring opdoen. Op de boerderij is er minder agressie dan op school of in de residentiële jeugdzorg. Thuis voelen op de boerderij, meer vrijheid en een informele sfeer.

**Proces van de jongere:** Positieve ervaringen integreren in een nieuwe (thuis) situatie, een rol spelen als medewerker en niet als deelnemer, reflectie op het verleden, meer eigenwaarde en zelfvertrouwen, meer locus of control. Zelfstandiger worden, beter leren communiceren, leren doorzetten, verantwoordelijkheid nemen, een nieuw netwerk opbouwen.

**Effecten:** Afname gedragsproblemen, minder recidive, minder middelengebruik, minder beroep op jeugdzorg. Terug naar school of werk, herstel/beter contact met ouders, herstel van de dagelijkse routine, verbetering van keuzes in vriendschappen.

## 2.4 Kwaliteiten van verschillende werkgebieden op zorgboerderijen

Zorgboerderijen sluiten goed aan bij de filosofie van gemeenschapszorg, educatie en rehabilitatie, **empowerment** en herstel van deelnemers. De zorg op de boerderij is gebaseerd op gelijkwaardigheid, betrokkenheid, keuzemogelijkheden, medeleven en professionaliteit.

Elk werkgebied op een boerderij heeft specifieke activiteiten en kwaliteiten. Voor een zorgboerderij is het belangrijk om voldoende variatie in activiteiten te ontwikkelen en de verschillen tussen deze werkgebieden zo goed mogelijk te benutten. De kwaliteiten komen pas tot hun recht als de begeleider zelf enthousiast is en dit enthousiasme kan overbrengen op de deelnemers.

Op een zorgboerderij kun je plekken creëren waar **werken centraal staat**: waar je je energie kwijt kunt, waar je je inspant. Maar er zijn ook plekken waar het gaat om de beleving van de groene ruimte, waar je kunt genieten van de stilte, geuren, kleuren en (natuur)geluiden. Beide plekken kunnen ingangen zijn voor het ervaren van veiligheid, uitdaging en betrokkenheid. Hoewel elk werkgebied kan worden gevarieerd in de nadruk die wordt gelegd op 'werkdruk of houding' en op 'ervaring', heeft het ene werkgebied meer werkdruk en leent het zich meer voor het aanleren van een werkhouding terwijl een ander werkgebied meer mogelijkheden biedt voor ervaring. Naast de aspecten beleving en werkdruk verschillen werkgebieden ook op andere aspecten, zoals contactmogelijkheden, grootte van de werkruimte en voorspelbaarheid van het werk, zoals hierboven aangegeven. Zich bewust zijn van deze kwaliteiten en de kenmerkende verschillen tussen werkgebieden biedt begeleiders de **mogelijkheid om werkgebieden gericht in te zetten voor verschillende deelnemers**.



WERKGEBIED	ACTIVITEITEN	KENMERKEN	MOGELIJKE DOELEN EN DOELGROEPEN WAARVOOR WERKGEBIED BIJZONDER GESCHIKT IS
Werken met paarden	Paarden verzorgen, uitmesten paardrijden, voltige, therapie	Dier waar je een sterke band mee kunt ontwikkelen	jonge mensen; werken aan een relatie; sociale interactie; zelfvertrouwen en standvastigheid ontwikkelen, 'leren richting geven aan je leven'
Bakkerij	Deeg maken, brood, koekjes en cakes bakken	Creatief proces Aandacht en nauwkeurigheid	Ontwikkelen van werkritme, aandacht, nauwkeurigheid
Tuinieren	Zaaien, planten, spitten, verplanten, schoffelen, wieden, oogsten	Seizoensgebonden ritme. Diverse omgevingen: kas, kruiden, bloemen, vollegrondstuinbouw	Inzicht in eigen processen. Zie bewegingen in seizoenen en het leven
Huishouden, agrotourisme activiteit	Koffie, thee zetten. Lunch klaarmaken. Schoonmaak. Wassen	Zorgzaam. Veel contacten. Samenwerken in een kleine ruimte. Herhalende taken	Geschikt voor <b>kwetsbare mensen</b> Leer voor jezelf te zorgen
Veehouderij	Vee naar de wei brengen, uitmesten, voeren, melken	Onberekenbaarheid van dieren. Directe aantrekkingskracht van dieren. Band met dieren	Herstel van vertrouwen bij gekwetste mensen. Kom in beweging. Grenzen leren. 'stevigheid' ontwikkelen
Voedselverwerkende industrie, catering	Bestellingen opnemen en bezorgen. Kassa afhandelen. Broodjes, salades maken	Contacten met klanten Vertegenwoordiger. Onverwachte situaties	Contact met klanten. Omgaan met complimenten en klachten

WERKGEBIED	ACTIVITEITEN	KENMERKEN	MOGELIJKE DOELEN EN DOELGROEPEN WAARVOOR WERKGEBIED BIJZONDER GESCHIKT IS
Siertuin	Aanleggen en onderhouden terrein. Zorg voor de tuin. Bomen verzorgen	Weinig werkdruk. Ruimte voor creativiteit. zorgzaam. Zichtbaar. Dicht bij thuis	Geschikt voor <b>kwetsbare mensen</b> . Leer je eigen keuzes maken
Landschapsbeheer	Snoei, knoop. Paden onderhouden. Houthakken	Weinig werkdruk. fysiek werk Effecten zichtbaar over een langere periode	"Aarden". Fysiek sterker worden
Zuivelverwerking	Kaas, yoghurt, kwark maken. Om schoon te maken. Flessen vullen en etiketteren. Kaas borstelen en draaien	Schoon, precies werk. Afgesloten, geïsoleerde ruimte. Weinig impressies van buiten. Vast werk	Structuur ontwikkelen. Ontwikkel nauwkeurigheid en alertheid. Grenzen leren in perfectionisme
Winkel	Verkoop groenten, zuivel. Verzorgen van winkelruimte. Bijvullen. Contact met klanten. Kassa afhandelen	Contacten met klanten. Winkel vertegenwoordiger. Onverwachte situaties.	Contact met klanten. Omgaan met complimenten en klachten
Techniek	Knutselen, technische zaken in elkaar zetten	Niet-groene activiteit. Technisch inzicht vereist	Jongeren; vooral jongens

## 3. DE ZORGBOERDERIJ BEGELEIDER

### 3.1 Inleiding boerderijactiviteiten

De **zorgboerderij activiteiten** worden gepland en afgestemd op de deelnemer op basis van een voorlopige diagnostische evaluatie door de verwijzende instanties en een doelgericht programma dat wordt vermeld door de **manager van de zorgboerderij**, afhankelijk van het aanbod dat beschikbaar is in de zorgboerderij, zoals bijvoorbeeld:

- tuin- en tuinbouw,
- brood- en banketbakkerij,
- dierenverzorging,
- klei-, papier- en houtwerken, enz.



Alvorens gedetailleerde voorbeelden te geven van buitenactiviteiten en werkplaatsen is het belangrijk om rollen, taken en zachte vaardigheden uit te leggen die de **zorgboerderij begeleider** nodig heeft.

De zorgboerderij begeleider is een persoon die verantwoordelijk is voor de **uitvoering** van het geplande **rehabilitatie/werk individueel programma** dat is overeengekomen tussen de verwijzende instanties en de **manager van de zorgboerderij**.

In het begin zal een zorg coördinator of jobcoach gestuurd door de **verwijzende instanties** de deelnemer helpen vertrouwd te raken met de boerderijomgeving, vertrouwen te hebben in de begeleiding en bereid te zijn betrokken te zijn bij de dagelijkse activiteiten.

Deze samenwerking is van fundamenteel belang om goede samenwerkingsrelaties tussen de begeleider en de deelnemer op te starten en de integratie van de deelnemer te vergemakkelijken.

Hoe sneller de inclusie, hoe meer de aanwezigheid van de verwijzer of jobcoach geleidelijk zal worden verminderd.

De zorgboerderij begeleider moet specifieke en overdraagbare **vaardigheden** hebben die nodig zijn om een taak uit te voeren (hard skills) en soft skills (zoals het vermogen om goed te communiceren, het vermogen om een betrouwbaar referentiepunt te zijn voor de persoon die deelneemt aan zorglandbouw).

### 3.2 De zorgboerderij-begeleider: rollen, taken en vaardigheden

- Communicatieve competenties
- Feedback vaardigheden
- Vermogen om samen te werken/in een team te werken
- Participatievaardigheden
- Empathie
- Diversiteitsvaardigheden
- Zelfreflectie
- Organisatorische competentie
- Leercompetenties
- Bevoegdheid om te handelen
- Verantwoordelijkheid



**Communicatie competenties:** zich op een begrijpelijke en ontvanger gerichte manier kunnen uitdrukken en verwijst naar de eigen bereidheid om met anderen van gedachten te wisselen, verbaal zaken op te helderen en kennis door middel van communicatie over te dragen.

**De leerresultaten. De zorgboerderij begeleider is in staat :**

- spreek eenvoudige en ook complexe taal
- begrijp eenvoudige en complexe taal
- gebruik beleefde taal
- begrijpelijke en waarderende feedback geven (motivatie)
- gebruik een rustige taal in conflictsituaties.



**Feedback vaardigheden:** betekent enerzijds het vermogen om mensen positieve en negatieve feedback en adviezen te geven in de zin van de persoon en de zaak, en anderzijds het kunnen accepteren van feedback en adviezen van de persoon en de zaak zelf en deze productief te verwerken.

#### **Leerresultaten voor de zorgboerderij begeleider :**

- accepteert en gebruikt feedback om zijn/haar werk te verbeteren
- vergelijkt haar/zijn gedrag na het ontvangen van feedback
- kan luisteren naar feedback
- kan feedback geven
- waardeert haar/zijn werk correct.

**Kunnen samenwerken/in teamverband kunnen werken:** betekent een sterke interesse hebben in een gemeenschappelijk resultaat of succes. Daarbij draagt iedereen naar vermogen en kennis bij. De focus ligt op samenwerking, op samen leren. Daarnaast is het belangrijk om open te staan voor anderen en een stap terug te kunnen doen.

#### **Leerresultaten voor de zorgboerderij begeleider :**

- kan met verschillende mensen samenwerken
- weet dat verschillende mensen verschillende interesses hebben
- kan dit accepteren
- weet dat er conflicten kunnen ontstaan bij het samenwerken
- kan dit accepteren.

**Participatievaardigheden:** het zelfstandig naamwoord participatie betekent "betrokkenheid" of "participatie". In de zin van participatie worden zo veel mogelijk mensen betrokken bij een besluitvormingsproces.

In deze context betekent Participatiecompetentie ook de bereidheid om deel uit te maken van de voortgang en de bereidheid om actief deel te nemen.

#### **Leerresultaten voor zorgboerderij begeleider :**

- is geïnteresseerd in haar/zijn omgeving
- is geïnteresseerd om zichzelf en zijn mening bij te dragen.

**Empathie:** verwijst naar het vermogen en de bereidheid om de gewaarwordingen, emoties, gedachten, motieven en persoonlijkheidskenmerken van een ander te herkennen, te begrijpen en in te leven. Een algemene taalterm die hiermee overeenkomt is mededogen.

#### **Leerresultaten voor de zorgboerderij begeleider :**

- luistert en staat open voor ideeën en perspectieven van anderen
- weet wat **empathie**/compassie is (onderscheid compassie van medelijden)
- balanceert **empathie** met grenzen (professioneel/werk en persoonlijk/privé).

**Diversiteitscompetenties:** middelen om de verschillen tussen mensen bewust waar te nemen en te waarderen in hun diversiteit - ongeacht geslacht, seksuele geaardheid, leeftijd, afkomst en nationaliteit, religie en ideologie of handicap.

#### **Leerresultaten voor de zorgboerderij begeleider :**

- erkent het verschil van mensen in hun religie, spraak, geslacht, leeftijd, betekenis.
- weet dat verschil deel uitmaakt van het leven
- weet dat verschillen nieuwe perspectieven bieden en iemands leven verrijken.

**Zelfreflectie:** betekent onderzoekend en vergelijkend denken over jezelf of je eigen gedrag, nadenken (wanneer het gerelateerd is aan een mentale activiteit).

Het bijbehorende werkwoord is reflecteren en staat voor nadenken, doordenken of overdenken.

#### **Leerresultaten voor de zorgboerderij begeleider :**

- weet hoe te overdenken en bevraagt denken, handelen en voelen met het doel om meer over zichzelf te weten te komen, niet alleen als individu, maar ook als onderdeel van een systeem, b.v. een team.

**Organisatorische competentie:** verwijst naar het talent om programmas en werkprocessen te kunnen plannen en ordenen voor een optimale inzet van arbeid. Organisatietalenten stellen prioriteiten, wat betekent dat belangrijke taken eerst worden gedaan en onbelangrijke taken volgen.

#### **Leerresultaten voor de zorgboerderij begeleider :**

- kan werk plannen en organiseren
- kan ondersteuning bieden bij de planning
- kan ondersteuning bieden bij het inrichten van de werkomgeving.

**Leercompetentie** is een actief, zelfgestuurd, constructief, situationeel en sociaal proces:

- Leren heeft actieve deelname van de leerling nodig
- Leren vereist altijd deelname van het zelf
- Kennis wordt altijd geconstrueerd. Nieuwe kennis kan alleen worden verworven en gebruikt als deze is ingebouwd in bestaande kennis structuren en geïnterpreteerd op basis van individuele ervaring.
- De constructie van kennis vindt plaats in contexten en is daarmee verbonden; leren is dus situationeel.
- Leren vindt ook plaats tegen de achtergrond van sociaal-culturele omstandigheden en vaak binnen een maatschappelijk kader.

#### **Leerresultaten voor de zorgboerderij begeleider :**

- staat open voor nieuwe leerervaringen en bijscholing (volgens levenslang leren)
- begrijpt veranderingen als onderdeel van het leven
- blijft nieuwsgierig
- weet dat fouten een leerpotentieel zijn.

**Competentie om te handelen:** Onder actiecompetentie wordt verstaan de bereidheid en het vermogen van het individu om zich in professionele, sociale en privésituaties op een doordachte en maatschappelijk verantwoorde manier te gedragen.

#### **Leerresultaten voor de zorgboerderij begeleider :**

- probeert problemen op te lossen
- zorgt voor zijn gezondheid
- zorgt voor de gezondheid van anderen.

**Verantwoordelijkheidscompetentie:** is primair het vermogen om het eigen kunnen en de mogelijke consequenties van beslissingen in te schatten en zodanig te handelen dat de verwachte doelen met de grootste waarschijnlijkheid worden bereikt.

#### **Leerresultaten voor de zorgboerderij begeleider :**

- voert taken betrouwbaar uit
- kan om ondersteuning vragen wanneer dat nodig is
- kan pro-actief handelen
- gaat op een voorzichtige manier om met uitdagende situaties.

### **3.3 Zorgboerderij-triade**

De **zorgboerderij begeleider** is een persoon die niet alleen is opgeleid om leiding te geven op basis van harde vaardigheden (landbouwvaardigheden), maar de **zorgboerderij begeleider** moet ook de sociale vaardigheden van de deelnemers verbeteren (samenwerking en interpersoonlijke relaties).

In dit opzicht is de samenwerking binnen de **triade zorgboerderij begeleider/ zorgboerderij manager/ zorg coördinator**, elk met hun eigen competenties, een belangrijk onderdeel van het integratiedoel van deelnemers met psychische of sociale stoornissen.

Delen en samenwerken zijn de sleutelwoorden voor degenen in de zorgboerderij **triade**.

## 4. METHODISCH WERKEN

### 4.1 Observeren en rapporteren

#### Gerichte observatie is:

**Systematisch observeren** betekent lang genoeg observeren en op verschillende tijdstippen observeren.

**Doelgericht:** uw observaties moeten gericht zijn op een vooraf bepaald doel. Op die manier kunt u zich concentreren op wat u moet observeren.

**Accuraat:** de observatie moet het gedrag beschrijven; de lezer moet kunnen lezen wat er is gebeurd. Daarom moeten we de situatie zo nauwkeurig en volledig beschrijven.

**Objectief:** Een observatie moet de werkelijkheid zo getrouw mogelijk weergeven. Dat betekent dat je zo feitelijk mogelijk moet weergeven wat je zintuigen waarnemen. Dus wat je ziet, hoort, misschien voelt en ruikt is belangrijk en niet wat je denkt en voelt. De laatste zaken worden gepresenteerd in een interpretatie.

Als waarnemer zijn er verschillende manieren om deel te nemen aan de te observeren situatie, dit kan zijn:

- Actief meedoen
- Passief deelnemen
- Niet deelnemen



**Registreren:** Na het observeren moet je vastleggen wat je hebt waargenomen. Dit kan door middel van een beschrijvende observatie, met observatieschema's, beoordelingschema's of een combinatie van deze methoden.

**Rapportages:** Rapportage wordt vaak dagelijks gedaan met de zogenaamde dagelijkse rapportage. Daarnaast zijn zorg- of begeleidingsplannen geschreven. Op basis van doelstellingen in zorgplannen observeer je gericht en rapporteer je ook in je dagelijkse rapportage gericht op de geformuleerde doelen.

**Inhoud:** Houd bij het communiceren altijd rekening met de doelgroep. Collega's kunnen andere woorden gebruiken dan wanneer ze met een familielid praten. Het verslag moet zo objectief mogelijk zijn. Daarom rapporteer je eerst de feiten, daarna geef je je eigen interpretatie. Iedereen zou het verschil tussen hoofd- en bijzaken moeten weten. Dan geef je jouw interpretatie & conclusie.

**Taal:** Je creëert structuur door middel van zinnen, alinea's, hoofdstukken, kopjes en signaalwoorden.

### 4.2 Methodisch werken

Voor goede zorg en/of ondersteuning is planmatig werken van belang, meestal wordt dit methodisch werken genoemd.

#### De basisprincipes van methodisch werken zijn:

- Verzamel de nodige informatie – observaties en dagelijkse rapporten zijn uw belangrijkste bronnen van informatie, maar maak ook gebruik van de deelnemer, familie, andere professionals
- Identificeer wensen, behoeften en problemen – wat heeft de deelnemer nodig, wat wil de deelnemer
- Stel doelen – samen met deelnemer, korte en lange termijn doelen
- Plan de activiteiten – maak de activiteiten concreet en maak een planning
- Bewaak de voortgang – kijk naar de reacties van de deelnemer, maar kijk ook naar jezelf kritisch
- Zorg en ondersteuning evalueren en zo nodig bijsturen.

\* Zie **werkboek** voor meer uitleg over observeren & rapporteren

### 4.3 Cyclisch proces

#### Methodisch werken is een cyclisch proces:

Dit houdt in dat er op basis van de evaluatie van de zorg/ondersteuning wordt bijgestuurd. Dan begint de cyclus opnieuw met het verzamelen van informatie, het stellen van doelen, enzovoort.

#### Voordelen van planmatig werken (methodisch):

- Minder kans op fouten doordat er meer controle is over wat er gebeurt en men verder kan/moet kijken
- Duidelijke verwachtingen: jij maar ook anderen weten wat ze kunnen verwachten
- Evaluatie en verbetering: het eigen handelen kan beter worden geëvalueerd om het handelen te verbeteren indien nodig
- Verantwoording en samenwerking

### 4.4 Het activiteitenplan en de begeleider



Doel van een activiteit is het behouden, verbeteren, verbreden en verdiepen of stabiliseren van de vaardigheden van de deelnemer. Houd er altijd rekening mee dat activiteiten het gereedschap van de begeleider zijn. Activiteiten zijn nooit het doel op zich.

Het Activiteitenplan maakt altijd deel uit van een gepland werkproces (methodisch werken), d.w.z. je werkt:

**Methodisch:** denk na over de activiteiten, methoden, middelen en doelen die je (in relatie tot de deelnemer) wilt bereiken.

**Systematisch:** consistente acties, werken met een tijdlijn (wanneer, met wie en hoe lang een bepaalde actie).

**Proces:** houd rekening met de ontwikkelingen in de tijd (bijvoorbeeld gaan we te langzaam of te snel, kan de deelnemer mij bijhouden).

#### Denk bij het opstellen van een activiteitenplan altijd aan:

- **Structuur:** de logische volgorde van alle deelactiviteiten, om de activiteit te voltooien.
- **Timing van de activiteit:** hoe lang, wanneer, hoe past het in andere activiteiten.
- **Benodigheden:** materiaal zoals hout, stro, papier en welke gereedschappen zijn nodig voor de activiteit.
- **Vereisten deelnemers:** elke activiteit heeft zijn eigen moeilijkheidsgraad en vaardigheden die nodig zijn.
- **Ruimte:** wat voor soort werkruimte is er nodig voor de activiteit, zijn er aanpassingen nodig.
- **Veiligheidstechnisch** d.w.z. voorschriften, gebruikte materialen, maar ook houding van de zorgboerderij begeleider.
- **Persoonlijke veiligheid** van de deelnemer d.w.z. comfortzone, mogelijkheden van de deelnemer.
- **Persoonlijkheid** van de deelnemer bepaalt mede welke activiteiten je doet en hoe je ze doet.
- **Begeleidende houding:** voor elke deelnemer is het duidelijk hoe om te gaan met zijn/haar reacties, d.w.z. klagen, vermoeidheid.

## TE NEMEN STAPPEN EN TE BEANTWOORDEN VRAGEN BIJ HET OPSTELLEN VAN EEN PLAN

<b>Beginsituatie</b>	Wie is de deelnemer, wat zijn de mogelijkheden en obstakels Wat zijn de behoeften/wensen, wat betekent de activiteit voor de deelnemer Wat zijn uw observaties tijdens activiteiten met de deelnemer
<b>Formuleer de doelen</b>	Welk(e) leerdoel(en) wil je bereiken met de deelnemer
<b>Organisatie</b>	Praktisch: Hoe kan het doel(en) worden bereikt, praktisch waar te denken (zie bladnummer ....) Educatief: hoe zal de begeleiding zijn voor de deelnemer?
<b>De implementatie</b>	Was de uitvoering van de activiteit volgens het opgestelde plan?
<b>De evaluatie</b>	Wat is de waarde van de activiteit geweest? Is het doel/ zijn de doelen bereikt? Wat moet er de volgende keer anders zijn (procesevaluatie)

\* Zie het werkboek voor uitgebreide ondersteunende vragen en voorbeelden van activiteitenplannen

## 5. ONDERSTEUNINGS- EN BEGELEIDINGSMETHODIEKEN

### 5.1 De methoden

**Motiverende gespreksvoering:** is een methode die de motivatie van deelnemers om gedrag te veranderen vergroot door tegenstrijdige gevoelens of ambivalentie over verandering te onderzoeken en te verminderen, waardoor de toewijding aan verandering toeneemt.

**Oplossingsgerichte communicatie:** zoals de naam al doet vermoeden, is de communicatie toekomstgericht, doelgericht en gericht op oplossingen in plaats van op de problemen. Het helpt deelnemers te veranderen door oplossingen te bedenken in plaats van zich te concentreren op problemen.

**Autismecommunicatie:** is communicatie die is afgestemd op de specifieke manier waarop mensen met een autismespectrumstoornis (ASS) informatie verwerken en communiceren. De communicatie zorgt voor begrip en respect en dus voor positief contact met als resultaat ontwikkeling. Deze manier van communiceren is bruikbaar en toepasbaar voor elke leeftijd en intelligentie, voor iedereen met **autisme** en voor iedereen die behoefte heeft aan duidelijkheid.

**Sociaal competentiemodel:** Werken op basis van het competentiemodel houdt in dat de zorgboerderijbegeleider zich richt op het vergroten van de competentie, dat wil zeggen het verbinden met en versterken van (potentiële) sterktes in de deelnemer en/of de directe omgeving. De nadruk ligt op een positieve benadering: het gaat om het aanleren van nieuw gedrag, met als uiteindelijk doel dat een individu een nuttige en betekenisvolle plek in de samenleving kan verwerven.



### 5.2 Motiverende gespreksvoering

Motiverende gespreksvoering kent vier principes. De begeleider werkt vanuit deze vier principes. Niet als trucje, maar intrinsiek overtuigd dat deze elementen essentieel zijn om de ander te helpen.

**1. Partnerschap:** deelnemer en docent werken samen op basis van echte gelijkwaardigheid. Hoewel hun expertise verschilt, beide zijn experts en hebben elkaar nodig. De deelnemer is een expert op zich en zijn dagelijks leven.



**2. Acceptatie:** de accepterende houding van de docent probeert de deelnemer autonoom te laten op volle sterkte functioneren.

**3. Compassie:** de begeleider doet er alles aan om de belangen en het welzijn van de deelnemer zo optimaal mogelijk te dienen.

**4. Uitlokken:** de begeleider probeert doelbewust de gedachten en gevoelens van de deelnemer te onderzoeken en te begrijpen om zijn **intrinsieke motivatie** (d.w.z. doelen, wensen) te ontdekken en te versterken en verwachtingen).

Vijf vaardigheden worden beschreven als de basisvaardigheden in motiverende gespreksvoering. Dit zijn:

**1. Open vraagstelling:** nodigt de deelnemer uit om zijn of haar verhaal te vertellen. Deze beginnen met vraagwoorden: hoe, wat, waar, welke.

**2. Reflectief luisteren:** Het doel van de reflectie is om de deelnemer terug te geven wat hij zei of bedoelde en laat zien dat je hebt geluisterd en dat je de ander probeert te begrijpen. Wat ik je hoor zeggen is...

**3. Bevestigen:** Het beschrijven van wat goed gaat en wat succesvol is, speelt een belangrijke rol in het veranderingsproces.

**4. Samenvatten:** je laat zien dat je hebt geluisterd en is een manier om het gesprek te structureren.

\* Zie **werkboek** voor meer voorbeelden van de motiverende gesprekstechnieken

**5. Informatie en advies geven, met toestemming van de deelnemer:** vraag altijd toestemming voordat je informatie geeft, kijk wat de deelnemer al weet. Deze techniek helpt om informatie te geven waar de deelnemer voor openstaat, naar luistert en mogelijk nuttig is.

Het oproepen van zelfmotiverende uitspraken is een primair doel van motiverende gespreksvoering. Het doel is om de deelnemer te helpen **ambivalentie** te identificeren en op te lossen, zodat hij of zij vooruit kan.

**Strategieën om verander taal uit te lokken:**

**Stel suggestieve open vragen:** het antwoord is waarschijnlijk verandertaal. In welke opzichten houdt dit probleem u bezig?

**Vraag om uitwerking/voorbeelden:** wanneer een verandertaal thema naar voren komt, vraag dan om meer details. Geef een voorbeeld van hoe een goede dag eruit ziet?

**Verken de beslissingsbalans:** wat zijn de voor- en nadelen van het aanbrengen van wijzigingen?

**Terugkijkende vragen:** vraag naar een tijd voordat het probleem zich voordeed. Hoe ging het vroeger/anders....?

**Veranderlinialen gebruiken:** om de bereidheid tot verandering te onderzoeken. Op een schaal van 1 tot 10, hoe belangrijk is het voor u om de [specifiek doelgedrag] te veranderen? Waarbij 1 helemaal niet belangrijk is en 10 extreem belangrijk?

**Extreme vragen:** wat zijn de beste (of slechtste) dingen die kunnen gebeuren als u deze wijziging aanbrengt?

### 5.3 Oplossingsgerichte communicatie

De kern van Oplossingsgerichte Communicatie is dat de focus ligt op de gewenste situatie, niet op het probleem; op successen, niet op mislukkingen; middelen en mogelijkheden, niet zwakheden en beperkingen. Kleine stapjes worden duidelijk, op weg naar die gewenste toekomst. Het is praktisch, toekomstgericht en breed toepasbaar.

\*Zie **werkboek** voor meer voorbeelden van oplossingsgerichte communicatie

**Van probleem naar wens:** je laat het probleem even los en focust je op het gewenste resultaat. Wat wil je in plaats van het probleem? (ook al weet je misschien nog niet hoe), wat zal er dan anders zijn?

**Erken de ander:** Voor jou als professional betekent dit heel goed luisteren naar het verhaal van de ander en erkennen dat verandering soms moeilijker is dan het lijkt omdat iemand veel heeft meegemaakt of omdat er een beperking is. Het betekent ook dat je altijd verbinding maakt met de mogelijkheden en onmogelijkheden van de ander. Dan kun je vanuit acceptatie werken en kun je samen onderzoeken waar wensen en mogelijkheden liggen.



**Spiegel** In je contacten houd je de ander altijd een spiegel voor. Door te spiegelen richt je je aandacht op iets en versterk je het. Het is daarom belangrijk om je af te vragen wat je wilt spiegelen. Wat wil je dat de ander in die spiegel ziet? Door altijd te focussen op wat werkt, stimuleer je de ander om dat meer te doen en maak je hem sterker om te kunnen omgaan met wat (nog) niet goed gaat. In plaats van te adviseren en op te lossen, sluit je altijd aan bij wat werkt voor de ander. Zo help je de ander om zichzelf te helpen.

**Verbinden:** Door verbinding te maken met de ideeën en wensen van de ander, hoeft je niet aan de kar te trekken, maar sluit je aan bij de beweging die er al is. De andere leidt en jij helpt door in te zoomen op de juiste veranderingen, deze te herkennen en te versterken. Door extra aandacht te besteden aan wat er goed gaat en dit waar mogelijk uit te breiden, werken we aan een solide basis van waaruit doelen behaald kunnen worden.

Er worden veel technieken gebruikt in SFC om het bewustzijn van de deelnemer te verschuiven naar het focussen op de toekomst en op een oplossing. Deze technieken omvatten de wondervraag, copingvragen, uitzonderingen op het probleem, complimenten en het gebruik van schalen, die hieronder in meer detail worden uitgelegd:

**Wondervraag:** is een techniek die oefening vereist, maar de vorm is: Mag ik je een vreemde vraag stellen? Je gaat naar huis, gaat eten, televisie kijken en dan ga je slapen. Terwijl je slaapt gebeurt er een wonder. Je wordt 's ochtends wakker. . . . en hoe zou je merken dat de problemen waar je mee worstelde verdwenen zijn?

Deze vraag kan helpen bij het identificeren en beter begrijpen van wat het probleem is, hoe het de persoon beïnvloedt, en kan motiveren om verder te gaan en het te overwinnen, nadat ze zich hadden voorgesteld hoe het zou zijn om zonder wakker te worden (De Shazer et al., 1986).

### Copingsvragen

Copingsvragen zijn vragen die de beoefenaar zal gebruiken om inzicht te krijgen in hoe de persoon erin is geslaagd om ermee om te gaan.

Voorbeelden van copingsvragen zijn: 'Na alles wat je hebt meegemaakt, vraag ik me af wat je heeft geholpen om het hoofd boven water te houden en je tijdens dit alles overeind te houden?'; 'Wat is het dat je hier tot nu toe precies doorheen heeft geholpen?'. Deze vragen zorgen ervoor dat de deelnemer de middelen identificeert die hij wel tot zijn beschikking heeft, inclusief het opmerken van de interne kracht die hem tot dusver heeft geholpen om het tot nu toe te halen, waar hij zich voorheen misschien niet bewust van was (De Shazer et al., 1986).



### Complimenten

Dit houdt in dat de begeleider actief naar de deelnemer luistert om hun sterke punten en wat ze goed hebben gedaan te identificeren en te erkennen, en deze vervolgens terug te reflecteren naar de deelnemer, terwijl hij ook erkent hoe moeilijk het voor hem is geweest. De begeleider zal directe complimenten gebruiken (als reactie op wat de deelnemer heeft gezegd), bijvoorbeeld 'dat is geweldig om te horen!', 'wauw, dat is geweldig'.

### Schaal

De begeleider zal de deelnemer vragen om de ernst van hun probleem of probleem te beoordelen op een schaal van 1-10. Dit helpt zowel de behandelaar als de deelnemer om te visualiseren waar ze zijn met het probleem of probleem.

'Op een schaal van 1 tot 10, waar zou u uw huidige vermogen om dit doel te bereiken beoordelen?'; 'Van 1 tot 10, hoe zou u uw voortgang naar het vinden van een baan beoordelen?'; 'Kun je je huidige geluks niveau een cijfer geven van 1 tot 10?';

## 5.4 Autismecommunicatie

**Autisme begrijpen:** YU wilt positief contact met de deelnemer. Dan is het belangrijk dat u het **autisme** van de deelnemer leert begrijpen. De deelnemer kan zich niet aan u aanpassen. Daarom moet u zich in eerste plaats aan hem aanpassen. Door u onder te dompelen in zijn manier van denken, leert u wat hij wil zeggen en wat hij nodig heeft om naar u te kunnen luisteren. Zo ontstaat er een veilige basis en wordt de basis voor een positief contact gelegd. Zoals u wellicht weet, is de informatieverwerking bij iemand met **autisme** gefragmenteerd. Ieder mens krijgt informatie in losse stukjes, het brein puzzelt die stukjes weer in elkaar tot een logisch geheel. Bij iemand met autisme belemmeren stoornissen de verwerking van informatie. Dit betekent dat niet alle informatie tegelijkertijd in de hersenen van iemand met **autisme** terechtkomt en dat de puzzel vaak moeilijk in elkaar te zetten is. Als de puzzel onvolledig blijft, is het moeilijk om erachter te komen wat iemand moet doen. Er is ook een gebrek aan samenhang.

Er zijn 5 basisstappen die u moet nemen als u een taak communiceert met iemand met **autisme**:

Je vertelt heel feitelijk WAT gedaan moet worden, HOE de taak gedaan moet worden, WAAR het gedaan moet worden, WANNEER het gedaan moet worden en (met) WIE. Dit kost de persoon met autisme minder puzzeltijd en geeft duidelijkheid. Door het een naam te geven, help je de juiste puzzelstukjes in het hoofd van de persoon met autisme te lijmen tot één complete puzzel.

Gebruik deze vragen als je meer duidelijkheid en voorspelbaarheid wilt, of als je een afspraak wilt maken. De formulering is uiteraard afhankelijk van

\* Zie **werkbok voor meer voorbeelden van autismecommunicatie**



de gebeurtenis, situatie of onderwerp. Met deze 5 vragen heb je een handig hulpmiddel om meer duidelijkheid en voorspelbaarheid in het leven van je deelnemers te krijgen.

#### Een aantal tips:

- Wees expliciet, zeg bijvoorbeeld niet meteen dat we gaan, maar over 5 minuten gaan we
- Vermijd het gebruik van metaforen. Mensen met autisme nemen woorden vaak letterlijk. 'Een knoop hebben in je maag' zegt niet veel voor iemand met autisme. Zeg precies wat je bedoelt.
- Zorg ervoor dat je verbale en non-verbale boodschappen elkaar niet tegenspreken. "Ja" zeggen en tegelijkertijd je hoofd schudden, geeft een verwarrend signaal af.
- Houd voldoende fysieke afstand. Mensen met autisme zijn vaak overgevoelig voor zintuiglijke prikkels en kunnen bij aanraking in paniek raken.

Door gebruik te maken van de techniek van autismecommunicatie brengt u samenhang tussen de onderdelen van een taak. Maak een stappenplan voor de persoon met autisme, dit schept duidelijkheid en rust.

Visualisatie kan een belangrijk hulpmiddel zijn bij het maken van een stappenplan. U kunt het stappenplan ook zo specifiek maken als nodig is met behulp van **pictogrammen**.

**Deze manier van communiceren werkt ook heel goed bij het werken met mensen met een verstandelijke beperking.**

## 5.5 Sociaal competentiemodel

Technieken om de deelnemer verschillende vaardigheden aan te leren:

### A. Deel vaardigheden op in stappen

Beschrijf de verschillende stappen waaruit een vaardigheid bestaat in waarneembare termen. Maximaal 4/5 stappen per vaardigheid, anders moet je het weer opsplitsen in meer vaardigheden.

### B. Feedback geven op adequaat gedrag (dat kan je nooit genoeg doen)

Maak een positieve of bemoedigende opmerking. Wees specifiek over wat de

\* Zie **werkboek** voor meer achtergrond van de sociaal competentiemodel methodiek

deelnemer goed doet. Geef aan waarom dit goed is (noem de positieve gevolgen voor de deelnemer)

### C. Een waarom geven

Maak het kort en bondig. Het moet betrekking hebben op het juiste gedrag. (geef dus geen waarom voor het ongewenste gedrag!) Sluit aan bij de ervaring van de deelnemer.

### D. Gedragssuggestie

1. Maak contact; 2. zeg wat de deelnemer goed deed. 3. Wees specifiek over wat de deelnemer minder goed deed; 4. Geef uw suggestie (of vraag alternatief); 5. Geef een waarom; 6. Controleer of de deelnemer er iets mee kan.

### E. Correctieve instructie

1. Verbinden; 2. Zeg wat de deelnemer goed doet; 3. Zeg wat de deelnemer niet goed doet. 4. Vertel wat het juiste gedrag is; 5. Geef een waarom; 6. Sluit het gesprek.

### F. Instructie met demonstratie en oefening

Verzamel informatie (over de situatie waarin de gewenste vaardigheid nodig is) demonstreren (begeleider speelt de rol van de deelnemer) oefenen (imiteren, deelnemer is zichzelf).

### G. Feedbacksystemen

Puntenkaart is bijvoorbeeld een feedbacksysteem waarin de deelnemer punten kan verdienen voor adequaat gedrag met behulp van de kaart. Bedoeld voor residentiële voorzieningen

### H. Taken structureren

Is een taakverlichtende interventie. Wanneer vaardigheidstekorten niet kunnen worden gecompenseerd. Dit maakt taken overzichtelijker en beter beheersbaar. U kunt dit doen door:

- Verdeel taken in subtaken
- Bied een tijdsperspectief
- Vraag de omgeving om hulp
- Dingen samen doen



## WOORDENLIJST

**Ambivalentie** gemengde gevoelens of tegenstrijdige ideeën hebben over iets of iemand.

**Autisme** is een aangeboren pervasieve ontwikkelingsstoornis die wordt gekenmerkt door beperkingen in sociale interactie en (non-)verbale communicatie en door een beperkt, repetitief of stereotiep gedragspatroon.

**Empathie** is het vermogen om gevoelens van een ander te begrijpen en te delen.

**Empowerment** wordt gezien als een proces: het mechanisme waarmee mensen, organisaties en gemeenschappen controle krijgen over hun leven.

**Intrinsieke motivatie** is de handeling om iets te doen zonder duidelijke externe beloningen. Je doet het omdat het leuk en interessant is, in plaats van vanwege een externe prikkel of druk om het te doen, zoals een beloning of deadline.

**Ervaringsleren** is het proces van leren door te doen, door ervaring.

**Pictogram** is een symbool of afbeelding die de plaats van een tekst inneemt. Het gebruik ervan wordt daarom ook wel visuele taal genoemd.

**zorglandbouw**, of zorgboerderijen zoals ze worden genoemd, definieert activiteiten op korte of lange termijn die landbouwhulpbronnen zoals dieren en planten gebruiken om sociale diensten in plattelandsgebieden te promoten en te genereren.

**Zorgboerderij manager** kan worden gedefinieerd als een persoon die verantwoordelijk is voor het plannen en beheren van een programma voor zorglandbouw.

**Zorgboerderij begeleider** kan worden gedefinieerd als een persoon die is opgeleid om te werken met mensen met verschillende behoeften en vaardigheden in een zorglandbouwomgeving.

**Zorgcoördinator** kan worden gedefinieerd als een persoon die een medewerker is van de coöperaties voor sociale zorg en bekwaam is in het helpen van personen met speciale behoeften.

**Doelgroep** dit is een specifieke groep mensen die een organisatie of instelling wil bereiken met een specifiek aanbod of programma.

**Triade** is een groep of set van drie verwante mensen of dingen.

**Kwetsbare personen** in deze cursus bedoelen we hiermee mensen met beperkingen, problemen of stoornissen.

**Jongere**, man/ vrouw/ anders, nog geen volwassene.

## LITERATUURVERWIJZINGEN

Bekar, Ö. (2021): Kooperationsfähigkeit: Testen und Fördern, kooperationsfähigkeit (07.04.2021)

<https://www.einstellungstest.de/sozial-kommunikative-kompetenz>

Bekar, Ö. (2021): Organisationsfähigkeit und Planung: Testen Sie effektiv, (07.04.2021)

<https://www.einstellungstest.de/aktivitaets-und-umsetzungsorientierte-kompetenz-organisationsfaehigkeit-und-planung>

Berger, R. and McLeod, J. (2006) 'Incorporating nature in therapy: a framework for practice'. Journal of Systemic Therapies

Berget B. (2008) Animal assisted therapy: effects on persons with psychiatric disorders working with farm animals. Ass: University of Life Sciences of Ass, Noorwegen.

De Bil, P; Observeren, registreren, rapporteren en interpreteren ; Boom/Nelissen · 9789024403332

De Shazer, S., Berg, I. K., Lipchik, E., Nunnally, E., Molnar, A., Gingerich, W., & WeinerDavis, M. (1986). Brief therapy: Focused solution development. Family Process, 25(2), 207– 222.

De Vries, S., R.A. Verheij, P.P. Groenewegen & P. Spreeuwenberg (2003) Natural environments, healthy environments? An exploratory analysis of the relationship between green space and health. Environment and Planning

Dell'Olio M., Hassink J. , Vaandrager L. The development of social farming in Italy: A qualitative inquiry across four regions (2017) Journal of Rural Studies

Di Iacovo, F. and D. O'Connor (2009). Supporting Policies for Social Farming in Europe. Progressing Multifunctionality in Responsive Rural Areas. ARSIA, Firenze

European Commission Results of four pilot projects on employment of persons with autism (2014) ISBN 978-92-79-36224-2 Federatie Landbouw & Zorg, Kernwaarden van Zorglandbouw – concept - FLZ -Voorthuizen Nederland, 2021

Goijarts, F., Van der Veen, M. (2012 of later) Motiverende gespreksvoering voor sociaal agogisch werk; coachen bij gedragsverandering. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

Han Spanjaard en Marijke van Vugt Handleiding voor kortdurende ambulante jeugdzorg gericht op competentievergroting ISBN: 9789085600206

Hassink J. et al. (2016) Entrepreneurship in agriculture and healthcare: different entry strategies of care farmers, Journal of rural studies, Elsevier

Hassink J. et al. (2016) Entrepreneurship in agriculture and healthcare: different entry strategies of care farmers, Journal of rural studies, Elsevier  
Hassink J., Hulsink W., Grin J. Entrepreneurship in agriculture and healthcare: Different entry strategies of care farmers (2015) Journal of Rural Studies

Hassink. J (2009), Kwaliteiten werkgebieden op zorgboerderijen, Plant Research International B.V., Wageningen  
Hassink. J (2011) Effectiviteit van ervaren lerend op de boerderij, Orthopedagogiek: Onderzoek en Praktijk, 50  
(2011) Hassink. J (2011) Waarden van Landbouw en Zorg, Stichting Dienst Landbouwkundig Onderzoek (DLO)

Hassink. J (2017) Exploring the role of farm animals in providing care at care farms <http://www.mdpi.com/journal/animals> Hulpverlening voor kinderen en jongeren in tehuizen ISBN: 9789055746392

Insoo Kim Berg and Solution-Focused Therapy John D. West, Donald L. Bubenzer, Jeffrey M. Smith et. All. October, 1997 Research Article <https://doi.org/10.1177/1066480797054014>

Lamb (2009) Creating change: using the arts to help stop the stigma of mental illness and foster social integration, Journal of Holistic Nursing, (ver. 18.01.2019) <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0898010108323011>

Lamb J. (2009) Creating change: using the arts to help stop the stigma of

mental illness and foster social integration, Journal of Holistic Nursing, (ver. 18.01.2019) <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0898010108323011>

Mandl, H. & Krause, U.-M. (2001). Lernkompetenz für die Wissensgesellschaft (Forschungsbericht Nr. 145). München: Ludwig-Maximilians-Universität, Lehrstuhl für Empirische Pädagogik und Pädagogische Psychologie.

neueswort.de: Partizipation: Bedeutung, Definition, Beispiele & Herkunft, (12.03.2021) <https://neueswort.de/partizipieren>

Rocktäschel, Lucia Clara (2019): 5 Voraussetzungen für Diversity-Kompetenz in deinem Unternehmen, (12.03.2021) <https://www.lucia-clara-rocktaeschel.de/diversity-kompetenz>

Slot & Spanjaard, Competentievergroting in de residentiële jeugdzorg

SWANS Sustainable Work for Autism Networking Support (2013). Inclusion is possible : results of the SWANS project . Canalicchio M. et Al. ISBN 978-88-908958-0-7.

The Essential 5 <https://www.geefmede5.nl/webshop/boeken>

Torquati B., Vizioli V., Tittarelli A., Paffarini C. L'agricoltura si eleva al quadrato. Ali&no, Perugia

WHO (2011), World report on disability, (ver. 18.01.2019) [https://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/accessible\\_en.pdf](https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/accessible_en.pdf)

Wikipedia: Empathie, (31.05.2021) <https://de.wikipedia.org/wiki/Empathie>

Wikipedia: Handlungskompetenz, (12.04.2021) <https://de.wikipedia.org/wiki/Handlungskompetenz>

Wikipedia: Kommunikative Kompetenz, (17.03.2021) [https://de.wikipedia.org/wiki/Kommunikative\\_Kompetenz](https://de.wikipedia.org/wiki/Kommunikative_Kompetenz)

Wikipedia: Kritikkompetenz, <https://de.wikipedia.org/wiki/Kritikkompetenz> (17.03.2021)

# Partnerschap



**Coordinator**

Confederazione Italiana Agricoltori Umbria  
(Italië)  
[www.ciaumbria.it](http://www.ciaumbria.it)



Soziale Dienstleistungen  
(Oostenrijk)  
[www.chanceb-gruppe.at](http://www.chanceb-gruppe.at)



Boer en Zorg in Noord Nederland  
(Nederland)  
[www.bezinn.nl](http://www.bezinn.nl)



Canakkale Onsekiz Mart Üniversitesi  
(Turkije)  
[www.comu.edu.tr](http://www.comu.edu.tr)



Università degli studi di Perugia  
(Italië)  
[www.unipg.it](http://www.unipg.it)



On Projects Advising SL  
(Spanje)  
[www.onprojects.es](http://www.onprojects.es)

**CONTACT:**  [socialfarms-erasmus.eu](http://socialfarms-erasmus.eu)   [@socialFARMS](https://twitter.com/socialFARMS)



Mede gefinancierd door het  
programma Erasmus+  
van de Europese Unie

Dit project wordt gefinancierd met steun van de Europese Commissie in het kader van het Erasmus+-programma. Deze publicatie geeft uitsluitend de mening van de auteur weer, en de Commissie kan niet verantwoordelijk worden gehouden voor het gebruik dat van de daarin opgenomen informatie kan worden gemaakt.

