



Social FARMS

WERKBOEK CURSUS

De Zorgboerderij Begeleider



WERKBOEK CURSUS

De Zorgboerderij Begeleider

LET OP: ALLEEN INHOUD BIJ DIKGEDRUKTE PARAGRAFEN
INHOUDSOPGAVE PAST BIJ HET HOOFD CURSUSDOCUMENT.

INHOUD

1. Introductie in Sociale Landbouw

2. Waarden van zorgboerderijen

2.1 De kernwaarden van zorgboerderijen

2.2 Doelgroepen op de zorgboerderij

2.3 Betekenis van zorgboerderij voor drie doelgroepen

2.4 Kwaliteiten van verschillende werkgebieden op de zorgboerderij

3. De Zorgboerderij Begeleider

3.1 Introductie boerderij activiteiten

3.2 De Zorgboerderij Begeleider: Rollen, Taken en Vaardigheden

3.2 Zorgboerderij Traide

4. Methodisch werken

4.1 Observeren & Rapporteren

4.2 Werken volgens een plan

4.3 Cyclische Proces

4.4 Het activiteitenplan en de zorgboerderij begeleider

5. Support & Guidance models

5.1 The Methods

5.2 Motiverende gespreksvoering

5.3 Oplossingsgerichte communicatie

5.4 Autisme Communicatie

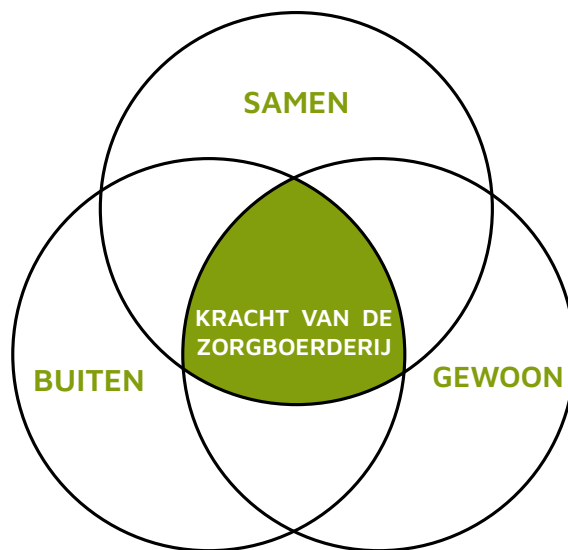
5.5 Sociaal Competentie Model

2. WAARDEN VAN ZORGBOERDERIJEN

2.1 De kernwaarden van Zorgboeren

Uitgebreid onderzoek in Nederland naar de kracht van de zorgboerderijen heeft geleid tot de volgen kernwaarden: **Samen – Buiten – Gewoon**

De kracht van sociale landbouw berust op de kernwaarden zoals die door de deelnemers worden verwoord en ontstaan op het snijvlak waar drie verschillende onderdelen van de zorg samenkomen. Het betreft de volgende onderdelen die nauw met elkaar samenhangen:



SAMEN

De sociale structuur: de cultuur die heerst op een zorgboerderij en waar iedereen aan bijdraagt. Je zou dit kunnen omschrijven als een collectieve grondhouding die het uitgangspunt is voor de manier waarop mensen op de zorgboerderij met elkaar omgaan.

BUITEN

De boerderijomgeving: de fysieke ruimte met zijn groene kenmerken beïnvloedt en geeft invulling aan de grondhouding en de maatschappelijke context.

GEWOON

De basishouding: de houding van de individuele zorgverleners die de basis vormt voor de interactie tussen zorgverlener en deelnemer.

Binnen elk van deze drie onderdelen zijn meerdere principes te formuleren die samen een maatstaf vormen waaraan zorgverleners binnen de sociale landbouw hun keuzes en handelen kunnen toetsen. Deze uitgangspunten staan hieronder per onderdeel vermeld.

Samen

Kenmerkend voor een zorgboerderij is de sfeer en cultuur van saamhorigheid en oprechte onderlinge betrokkenheid. Iedereen die op de boerderij is, maakt deel uit van deze gemeenschap, die soms als een tweede familie wordt ervaren. Naast deze inclusie zijn interacties met dieren ook een meerwaarde voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. Doordat degenen die verantwoordelijk zijn voor het agrarische deel van het bedrijf onderdeel zijn van

'het echte leven', fungeren ze vaak als rolmodel voor deelnemers en vormen ze een brug naar de samenleving. Omgekeerd vormt de zorgboerderij ook de brug van de samenleving naar de deelnemers; de zorgboerderij is een plek waar bezoekers (zoals leveranciers, klanten, bezoekers van een boerderijwinkel, een dierenarts) elkaar ontmoeten en contact opnemen met deelnemers. De zorgboerderij draagt daarmee bij aan een inclusieve samenleving en is een plek waar deelnemers en andere mensen elkaar ontmoeten. De belangrijkste principes van de sectie Saamhorigheid:

Iedereen telt en draagt bij.

Iedereen maakt deel uit van de groep en ieders bijdrage wordt gewaardeerd.
Er is gelegenheid om sociale contacten te leggen en ondersteuning te ervaren.
Deel uitmaken van de boerderij geeft een plek in de sociale gemeenschap.

Buiten

Het meest zichtbare element van een zorgboerderij is de boerderijomgeving. De boerderij is een plek vol leven. De planten en dieren hebben verzorging nodig, dus er zijn altijd genoeg verschillende activiteiten te doen. Elke periode of seizoen kent andere activiteiten en hierdoor ontstaat een natuurlijk ritme dat structuur en houvast biedt. De boerderij als bron van ons voedsel biedt volop aanknopingspunten voor gezond eten en een gezonde levensstijl. Dit wordt vaak direct op de boerderij in de praktijk gebracht door samen het eten te bereiden en samen de maaltijd op te eten. De volgende principes garanderen het gebruik van deze boerderijomgeving binnen de zorg:

De groene omgeving is onderdeel van de zorg:

Het bewust omgaan met planten, dieren en groen draagt bij aan de doelen van de deelnemer. Het ritme van de dag, de week en de seizoenen zorgt voor een natuurlijke structuur.

Wat we doen is zinvol en zo ervaren we het:

Er is nuttig werk te doen en iedereen kan daaraan bijdragen.
Er is een grote diversiteit aan activiteiten en elke taak heeft een toegevoegde waarde.
Er is ruimte om verantwoordelijkheden te dragen en te leren omgaan met risico's.

Gewoon

Misschien wel het meest krachtige dat deelnemers noemen als onderdeel van de kernwaarden is de persoonlijke relatie die ze hebben met de zorgboer en de andere zorgverleners op de boerderij. Deze relatie wordt ervaren als een band tussen de ene persoon en de andere. In deze relatie staat mens-zijn centraal en verdwijnen de rollen van verzorger en deelnemer naar de achtergrond. Met deze band als uitgangspunt zoeken we samen naar overeenstemming over de doelen waaraan gewerkt wordt. Zorgboeren zijn gewend veranderende omstandigheden te accepteren en vanuit die specifieke situatie voort te bouwen. Je verandert een droog land niet in een nat veld, dus je zoekt een gewas dat daarbij past. Ook zorgboeren werken met deelnemers vanuit deze basishouding: de persoonlijke situatie van de deelnemer en zijn of haar omstandigheden vormen het uitgangspunt voor het formuleren van passende doelen en het gebruik van passende methoden. De nadruk ligt niet op zorg, maar op hoe ieders sterke punten kunnen worden benut. Deelnemers omschrijven dat als 'we kunnen gewoon met elkaar opschieten en de boerderij is geen instelling'. Hieronder staan de principes die de gewoon persoonlijk-sectie vormgeven.

De deelnemer is het startpunt:

Er is een persoonlijke relatie met de deelnemer.
De deelnemer heeft inspraak in zijn eigen activiteiten op de boerderij.
De deelnemer wordt betrokken bij het opstellen en evalueren van het zorgplan.

De focus ligt op wat er mogelijk is:

- De groene omgeving wordt ingezet om te versterken, benutten en/of behouden wat mensen kunnen.

2.4 Kwaliteiten verschillende werkgebieden

1. Veehouderij
2. Tuinbouw
3. Huishouden
4. Zuivelverwerking
5. Siertuin
6. Landschapsbeheer en boomteelt
7. Overige werkgebieden
8. Role of animals
9. Gebruik maken van de verschillen

Elk werkgebied op een boerderij heeft specifieke werkzaamheden en kwaliteiten. Voor een zorgboerderij is het van belang voldoende variatie in werkzaamheden en kwaliteiten te ontwikkelen en zo goed mogelijk gebruik te maken van de verschillen tussen de werkgebieden. De kwaliteiten komen alleen tot hun recht als de begeleider zelf enthousiast is voor het werkgebied en dit enthousiasme kan overbrengen op de deelnemers.

1. Werkgebied veehouderij

Activiteiten in dit werkgebied zijn; vee naar buiten doen en naar de stal brengen, stal uitmesten, jongvee en kleinvee verzorgen, water naar het weiland rijden, bestellingen doen, het maken van nieuwe omheiningen, controle van afrastering, zuring steken, potstal opstrooien, hooien.

Karakter van het werkgebied

Onberekenbaar

Specifiek van dieren is het onberekenbare, de verrassing. Deelnemers moeten de spanning leren verdragen.

Fysiek

Sommige dieren zoals koeien zijn groot, robuust. Sommige deelnemers zijn er bang voor in het begin. Er is ook veel lichamelijk werk; je loopt veel heen en weer; mensen worden er steviger door.

Appèl

Dieren doen een heel direct appèl op je. Dieren staan emotioneel dicht bij de mens dan planten. Dieren zijn ook heel fysiek. Als ze honger hebben laten ze duidelijk blijken en ook de verzorging levert direct een positieve reactie. Dieren doen ze een heel direct appèl op deelnemers om in beweging te komen.

Band en warmte

Dieren staan dicht bij de mens en hebben herkenbaar gedrag. Je krijgt er makkelijk een band mee. Met name koeien en kleinvee en jongen hebben voor veel mensen een warme uitstraling.

Vast ritme in de dag

Het werken in dit gebied is een ritmisch gebeuren gedurende de dag. In de ochtend en avond zijn er de vaste werkzaamheden en tussendoor ander werk.

Doelen die je kunt koppelen aan het werkgebied

Vertrouwen, warmte, hechting

Het contact met dieren kan veel betekenen voor mensen die het vertrouwen in de medemens kwijt zijn. Het contact met dieren kan dan een eerste stap zijn in het herstel van contacten met levende wezens. Het voordeel van dieren is dat ze niet achter je rug om over je roddelen en dat ze eerlijk zijn.

Spiegel

Tussen dieren spelen vergelijkbare processen als tussen mensen. In een kudde is een rangorde; sommige dieren worden buitengesloten. Deelnemers herkennen dit en betrekken het op hun eigen leven. Als een jongere heel druk is en een koe moet kalveren, dan is het makkelijk duidelijk te maken dat deze persoon nu even rustig moet zijn. In het werken met dieren zitten ook veel metaforen die inzicht kunnen geven in je eigen processen.

Ontwikkelen zelfvertrouwen

Het ervaren dat je leiding geeft aan een groot dier en het dier naar je luistert, draagt bij aan eigenwaarde en zelfvertrouwen.

Verantwoordelijkheid ontwikkelen

Zeker bij kinderen en jongeren is de ervaring dat het verzorgen van dieren een prima middel is om verantwoordelijkheid te ontwikkelen. Het is heel duidelijk dat een dier verzorging nodig heeft. Door de vanzelfsprekende manier waarop in het werkgebied veehouderij duidelijk is dat je verantwoordelijkheid hebt voor een goede verzorging van de dieren, nemen deelnemers dit makkelijk over.

In beweging komen

Sommige deelnemers zijn niet vooruit te branden. Dieren reageren heel direct. Als je 's ochtends naar de varkens of kippen gaat, dan schreeuwen ze zo hard om gevoerd te worden dat je vanzelf in beweging komt.

Concentratie:

Zeker het omgaan met grootvee vraagt veel concentratie. Grote dieren kunnen onverwacht reageren. Je veiligheid hangt af van voldoende concentratie bij het omgaan met grootvee.

Dierafhankelijk

Er is een grote variatie tussen de karakters van diersoorten. De ervaring is b.v. dat het contact met koeien een rustgevende werking heeft. Bij geiten of paarden kun je leren om te gaan met onverwachte situaties.

Voor welke groep lijkt dit werkgebied heel geschikt

Emotioneel beschadigde mensen

Het werkgebied lijkt heel geschikt voor deelnemers die gekwetst zijn in het contact met andere mensen en moeite hebben contacten op te bouwen. Het contact met dieren kan een eerste stap zijn.

Jongeren en kinderen

Bij deelnemers uit de jeugdzorg blijkt het verzorgen van dieren vaak een stimulans te zijn voor het ontwikkelen van verantwoordelijkheidsgevoel. Voor andere jeugdigen (met grensoverschrijdend gedrag) kunnen dieren fungeren als spiegel; verder kunnen dieren aan meer teruggetrokken jeugdigen veiligheid bieden.

Voor welke groep kan dit werkgebied problematisch zijn

Psychotisch

Als mensen tegen het psychotische aanzitten dan is het wellicht lastig om met dieren te werken, omdat ze te onberekenbaar zijn. Dan is de plantenwereld rustiger; deze wereld heeft meer rust en ordening en dat geeft steun.

Autisme

Het kost vaak veel tijd voor je het werkgebied kunt overzien. Voor deelnemers met autisme is dit lastig. Ze kunnen alleen goed werken met dieren als ze voldoende mee kunnen bewegen en de onvoorspelbaarheid aankunnen.

Angstig

Bij angstige mensen is het werken met grote dieren vaak te bedreigend. Het kost tijd voordat ze in dit werkgebied goed kunnen meedraaien.

2. Werkgebied Tuinbouw

In dit werkgebied ben je bezig met grondbewerken, zaaien, planten, schoffelen en wieden, water geven, oogsten en verkopen van groenten, fruit, kruiden en bloemen. Je kunt in het open veld werken, in een beschutte kruidentuin of in de kas.

Karakter van het werkgebied

Ritme van de seizoenen

Je ervaart in de tuinbouw het ritme van de seizoenen. Zaaien in het voorjaar, het groeien en bloeien en het oogsten en afsterven in het najaar en winter.

Levensprocessen

Net als bij dieren zijn er veel parallellen met de eigen levensprocessen. Zo is de compostering een proces waar afgestorven plantenresten gaan broeien en worden omgevormd tot voedsel voor nieuw leven. Je kunt het zien als rottigheid in je eigen leven die moet verteren voordat er weer iets nieuws kan groeien. Soortelijke parallellen zijn er met zaaien (iets nieuws starten), snoeien (niet alles kan uitgroeien, dan verstikken de sterke loten), verzorgen (je haalt geen goede oogst als je zonder aandacht verzorgd hebt) en oogsten (hier kun je van genieten)

Veiliger

Planten doen een minder direct appèl op mensen dan dieren en zijn daarom voor veel mensen veiliger. Het verzorgen van planten vraagt net als bij dieren concentratie, maar hier gaat het meer om aandacht en niet om de eigen veiligheid te garanderen.

Diverse omgevingen

Het werken met planten is heel divers. Er is veel nauwkeurig werk zoals verspenen van zaailingen, wieden en schoffelen en fysiek werk zoals spitten.

Doelen die je kunt koppelen aan dit werkgebied

Vertrouwen ontwikkelen

Je leert vertrouwen, loslaten en vooruitkijken. Als je een zaadje in de grond stopt, moet je vertrouwen hebben dat daar ooit een plant uit komt. Bij het snoeien van een boom moet je een beeld kunnen maken van hoe de boom er in de komende jaren uit gaat zien.

Inzicht in eigen processen
In beweging komen

Voor welke groepen lijkt dit werkgebied heel geschikt

Depressie

Voor mensen met een depressie kan fysiek werk, waarbij je uit je hoofd komt heel geschikt zijn. Een goede activiteit is b.v. spitten van de grond.

Voor welke groepen kan het problematisch zijn

Psychotici

Voor mensen die tegen een psychose aanzitten lijkt met name het werken in een open veld niet geschikt. Zeker niet als er veel zon is. Dan zijn er te veel prikkels en is het beter binnen te werken in een werkgebied met veel structuur.

3. Werkgebied Huishouden

Vaste werkzaamheden binnen dit werkgebied zijn koken, koffie en thee zetten, schoonmaken van de ruimtes, wassen van kleding, hand- en theedoeken.

Aard van het werkgebied

Vrouwelijk imago

Deelnemers met een psychiatrische achtergrond vinden werkgebied vaak niet leuk. Het heeft een bepaald beeld/imago. Koken en schoonmaken is vrouwelijk; het is geen echt werk en sommigen denken dat ze het niet kunnen.

Verzorgen voor de gemeenschap

Iedere dag ben je bezig om schoonheid te brengen in de omgeving. Je maakt anderen blij; je doet het voor de gemeenschap. Opruimen en schoonmaken van de omgeving heeft ook een link met innerlijke ordening. Het huishouden is ook minder productiegericht dan bv. het vee of de tuinbouw. Toch is er ook wel hectiek: om half 1 moet b.v. het eten klaar staan.

Geuren

Je zit de hele dag in de geuren van de maaltijd; veel mensen hebben daar plezier aan

Samenwerken in een kleine ruimte

Het werk gebeurt deels in een kleine ruimte, dus je moet leren om samen te werken, leren sociaal te zijn. In dit werkgebied moeten conflicten of verliefdheden uitgesproken worden.

Centraal: zichtbaar voor iedereen

In de huishouding raak je thuis in het huis. Verder kom je met iedereen in contact. Het huishouden is het centrale werkgebied. Je krijgt veel reacties van anderen; vaak complimenten. Dit draagt bij aan het zelfvertrouwen. Het is ook een werkgebied waar je je niet kunt verschuilen; je moet ook verantwoordelijkheid nemen.

Herhaling

Elke dag komen dezelfde klussen weer langs. Als iets niet lukt, kun je het de volgende dag weer proberen. Bij andere klussen kun je een start maken en het de volgende dag afmaken. Je leert ook relativeren; b.v. als je kopjes kapot laat vallen bij het dekken van de tafel, dan weet je dat je het de volgende dag kunt doen zonder ze te laten vallen.

Binnenwerk; voor ieder wat wils

Er is veel binnenwerk; dit is aangenaam bij slecht weer. Je kunt b.v. klusjes doen bij de kachel. Welke leeftijd je ook hebt, je kunt altijd meedraaien in het huishouden. Er is altijd werk voor iedereen. Meer dan in veel andere werkgebieden.

Vieren, verrassen van anderen

Het is ook een werkgebied waarin je je kunt uitleven en aandacht kunt geven aan anderen. Een goed voorbeeld is het verzorgen van verjaardagen.

Doelen die je kunt koppelen aan het werkgebied huishouden

Voor jezelf leren zorgen

Veel deelnemers met een psychiatrische achtergrond zorgen slecht voor zichzelf. In het werkgebied huishouden leer je heel basaal voor jezelf en je omgeving te zorgen: goed eten, aandacht voor eten, schoonmaken. Je leert ook plezier in het huishouden ervaren. Dat is voor iedereen van belang, omdat ieder zijn/haar eigen huishouden heeft of in de toekomst kan krijgen. Verder kun je nieuwe dingen leren koken, nieuwe groenten leren kennen.

Zelfvertrouwen ontwikkelen.

Ook worden de zintuigen wakker gemaakt en ontstaat er mee aandacht voor de geuren van het eten en het mooi opdienen.

Leren samenwerken

Omdat je in dit werkgebied vaak in een kleine ruimte werkt, moet je wel veel aandacht besteden aan het goed samenwerken.

Omgaan met vrouwelijkheid en vrouwelijke autoriteit

Huishouden heeft een vrouwelijk imago. Klusjes doen kan een goede ingang zijn voor mannen die het moeilijk hebben met het vrouwelijke werkgebied en met name als een vrouw de baas is in dit werkgebied...

Voor welke groep lijkt dit werkgebied heel geschikt te zijn

Depressie

Mensen met depressie hebben specifiek baat bij het huishouden. In dit werkgebied kun je met een eenvoudig klusje in een warme beschutte omgeving beginnen. Een kenmerkend voorbeeld is b.v. warm bij de kachel noten kraken. In het vervolg kunnen klusjes gedaan worden waarbij je langzaam uit je schulp kunt kruipen.

Psychotisch

Bij deelnemers die psychotisch zijn kan dit werkgebied positief werken als je maar voldoende structuur biedt. Een voorbeeld van een structuurgevende activiteit is doekjes opvouwen.

Voor welke groep kan dit werkgebied problematisch zijn

Mensen die heel druk zijn

Voor hen is het vaak een lastig werkgebied omdat je in een kleine ruimte werkt en er veel drukte is.

Mensen met smetvrees

Dit is een lastige groep voor dit werkgebied. Toch kan het werkgebied ook juist een kans bieden om met de smetvrees aan de slag te gaan.

Mensen met eetstoornissen

Voor deze groep kan het huishouden heel confronterend zijn. Maar ook hier biedt het een kans om aan de eetstoornis te werken. Sommige deelnemers zijn grenzeloos met eten. Ze zijn b.v. ongeremd bij het koekjes eten. Het huishouden kan hen helpen grenzen te leren.

Traumatische ervaringen thuissituatie

Voor mensen die een heel traumatische herinnering van thuis hebben kan het huishouden te veel oproepen en is het soms goed juist wat anders te doen.

4. Werkgebied Zuivelverwerking

Werkzaamheden binnen dit werkgebied zijn: kaas, kwark en yoghurt maken, melk met afvulmachine in flessen doen, etiketteren, kaas coaten en omkeren, bestellingen klaarzetten, flessen spoelen, ruimte schoonmaken, zuivel wegbrengen.

Aard van het werkgebied

Structuur, schoon en precies.

Het is heel gestructureerd werk en je moet heel schoon en precies werken

Vaststaand ritme van werkzaamheden

Het werk is ook dwingend; op vaste tijdstippen in de week moeten vaste werkzaamheden gebeuren. Aan het begin van de week weet je precies wat er moet gebeuren.

Afgesloten, geïsoleerd

Je werkt meestal in een afgesloten, kleine ruimte. Je krijgt weinig indrukken van buiten. Er is ook weinig inloop. Daardoor ontstaat er een soort gezinssfeer. Een nieuw iemand valt direct op.

Stoom en geluid

Door de werkzaamheden is er regelmatig veel stoom in de ruimte; dit kan benauwend zijn. Ook is er vaak behoorlijk veel geluid, o.a. van de flessenvulmachines.

Enige diversiteit

Er zijn wel verschillen in werkzaamheden tussen de dagen. Op sommige dagen wordt er zuivel gemaakt; op andere dagen worden de bestellingen weggebracht. 's Ochtends is er veel werkdruk om de zuivel te maken; s middags wordt er vaak schoongemaakt en is het rustiger. Er zijn ook rustige klussen: b.v. het coaten van de kazen. Het coaten is een repetitieve meditatieve activiteit, vaak in een rustige ruimte.

Doelen die je kunt koppelen aan het werkgebied

Structuur

Het werkgebied is ideaal voor mensen die structuur fijn vinden of nodig hebben.

Alertheid

Het is een werkgebied waar je alert blijft. Je leert zorgzaam te zijn; melk is een kwetsbaar product. Het werkgebied is niet geschikt voor rouwdouwers.

Voor welke groep lijkt dit werkgebied heel geschikt te zijn

Perfectionisten

Als je heel perfectionistisch bent kun je je kwaliteiten goed gebruiken in dit werkgebied. Je kunt leren je grenzen te trekken. Het kan voldoening geven als mensen deze kwaliteit kunnen benutten.

Autisme

De ervaring is positief bij mensen met autisme, omdat er steeds dezelfde ritmische activiteiten zijn.

Voor welke groep kan dit werkgebied problematisch zijn

Rouwdouwers

Dit werkgebied is niet geschikt voor rouwdouwers en mensen die ruimte nodig hebben.

Claustrofobie

Het is ook niet geschikt voor mensen die angst hebben voor een kleine ruimte.

5. Werkgebied Siertuin

Verzorgen van de siertuin, maaien, onkruid wieden, inrichten en onderhoud van het terrein. Opruimen van rommel op het terrein. Maken van vogelkastjes, kloven van hout, landschapsonderhoud, paden aanleggen en onderhouden en fruitbomen onderhouden kan er ook bijhoren.

Karakter van het werkgebied

Weinig werkdruk

Siertuin is een weinig productiegericht werkgebied. Doordat er geen werkdruk is, komen de meer kwetsbare mensen in dit werkgebied. Ook wordt er eerder geklaagd over pijntjes en klachten.

Keuzevrijheid in werkzaamheden

Je hebt in dit werkgebied keus in wat je wilt doen. In het werkgebied vee is dat b.v. veel minder. Daar moeten klussen op een bepaald tijdstip gebeuren. Je kunt meer ingaan op het ontdekken wat je zelf leuk vindt, wat je zelf wilt, hoe je dingen beleeft. Je leert standpunten in te nemen. Als iemand weerstand heeft, dan kun je daar wat mee. Je moet de motivatie elders aanboren (niet in het gegeven dat een bepaalde klus nu moet gebeuren).

Ruimte voor creativiteit

In dit werkgebied is ruimte voor creativiteit. Je bent er meer vrij. Je bent meer kunstzinnig bezig. Meer met geuren en kleuren. Boeketten, kunstwerkjes, tafels, bank etc. maken. Er is meer aandacht voor wat je zelf mooi vindt. Je maakt ook zelf iets.

Verzorgen openbare ruimte

Je wordt je bewust van de openbare ruimte. Je kunt verrassende dingen creëren, je verandert het zicht, de omgeving. Als je iets mooi maakt krijg je ook waardering van anderen; je werk is zichtbaar voor de anderen. Dat kan je goed doen. Dit is anders dan b.v. in de tuinbouw.

Andere eisen aan begeleider

Er zijn minder routine klussen; mensen kunnen dus ook niet automatisch aan de slag. Je moet er meer bij zijn als begeleider. Variatie in klussen en sfeer in de groep is van groot belang. Je moet blijven appelleren op motivatie. Er is meer ruimte om te experimenteren met alleen

werken, nieuwe dingen uitproberen etc. Je kunt experimenteren met wat opener opdrachten, mensen geleidelijk meer verantwoordelijkheid geven, waardoor ze kunnen 'groeien'. Je kunt maatwerk geven.

Veilig, dicht bij huis

Het is een veilig werkgebied: je bent altijd dicht bij huis, op een klein oppervlak. Als je labiel bent, contact met jezelf kwijt, prepsychotisch, dan is dit prettig. In een groot veld sta je eerder alleen, verder weg v.d. boerderij. Dat kan voor angstige, onthechte mensen te veel zijn.

Minder doen, meer praten

In andere werkgebieden is vaak uniformer werk en is het meer aanpakken. In de tuin is ruimte voor de laag eronder, de beleving van cliënten: de depressiviteit etc. Er ontstaan meer therapeutische gesprekken dan in de andere werkgebieden. Je hebt niet de vaste werkkaders van andere werkgebieden.; deelnemers zijn ook eerder afgeleid. Hier kun je ze bewust van maken.

Doelen die je kunt koppelen aan dit werkgebied

Zelf keuzes leren maken

In dit werkgebied liggen de werkzaamheden niet erg vast. Je kunt hier je eigen keuzes maken.

Creativiteit ontwikkelen

Zoals gezegd is dit een gebied waar je je eigen creativiteit kunt gebruiken en ontwikkelen.

Voor welke groep lijkt dit werkgebied heel geschikt

Doordravers

Het werkgebied lijkt heel geschikt voor mensen die maar doordraven, altijd nuttig bezig willen zijn. Je leert in dit werkgebied makkelijker te ontkrampen; uit het doordraven te komen.

Kwetsbare mensen

Dit werkgebied trekt relatief kwetsbare mensen omdat er weinig werkdruk is en de werkzaamheden veelal in een veilige omgeving plaatsvinden.

Voor welke groep kan dit werkgebied problematisch zijn

Zweverige mensen

Heel zweverige mensen passen hier wellicht niet zo goed. Die moet je een stevige klus geven. Je kunt ze in dit werkgebied b.v wel laten houthakken.

Nonchalante mensen

Voor iemand met een nonchalante houding –laat maar waaien houding lijkt dit werkgebied ook minder geschikt omdat er weinig werkdruk is en werkzaamheden niet allemaal hoognodzakelijk zijn.

Depressie

Voor mensen met depressie kan stevig werk goed zijn of gevarieerd werk waarbij je de aandacht steeds op iets nieuws moet richten. In dit werkgebied moet je naar dit soort werkzaamheden zoeken.

6. Werkgebied landschapsbeheer en boomteelt

In dit werkgebied ben je aan het snoeien, paden (onkruid) vrij maken, bomen aanbinden, rooien van bomen. In de boomteelt is het wieden tussen de bomen ook een terugkerende klus. In het bos en het landschap gaat het ook om de beleving: de doorzichten, waterpartijen, kronkelende paadjes e.d.

Karakter van het werkgebied

Geringe werkdruk, ook beleving.

In dit werkgebied is weinig werkdruk. Het is gericht op de natuur en niet op landbouwproductie. Elke boom en elke plek heeft een eigen sfeer; verder zijn er vogels, vlinders en andere beesten. In een gevarieerd bestand heb je een diversiteit aan sferen. Elke boomsoort heeft zijn eigen karakter. Bomen hebben een sfeer die ze in jaren opbouwen. Je hebt bomen met rechte stammen (rechtlijnig, strak) en meer vertakte bomen (warrig). De kunst is mensen in te wijden in de ontwikkelingsweg van iedere boom. Doordat een boom meerdere jaren groeit wordt de vorm steeds duidelijker naar voren. Verder heb je allerlei landschapselementen die een appel doen op de beleving.

Effect over meerdere jaren

Een boom groeit meerdere jaren en dat betekent dat je meerdere jaren met een product en een boom bezig kunt zijn. Bij het snoeien van bomen of struiken moet je keuzes maken en zijn de effecten over langere periode zichtbaar. Je kunt zien waar je het voorgaande jaar gesnoeid hebt.

Beschut maar wel invloed van het weer

Je werkt vaak in een beschutte omgeving omdat je tussen de bomen bent. De bomen zijn meestal hoger dan jezelf. Hierbij kun je de omgeving en het weer wel meemaken, omdat de bomen heen en weer gaan door de wind.

Doelen die je kunt koppelen aan dit werkgebied

Keuzes leren maken

Bij het snoeien kies je hoe een boom zich verder kan ontwikkelen. Veel mensen vinden het moeilijk om takken weg te knippen en moeten een barrière overwinnen.

Identiteit ontwikkelen

Iedere boom heeft zijn eigen karakter die met de jaren duidelijker wordt. Dit kan een spiegel zijn voor mensen.

Minder rechtlijnig worden, minder warrig worden (aarden)

Er zijn verschillende typen bomen: rechte staken en zeer vertakte, kronkelige bomen. Verschillende verschijningsvormen kunnen mensen een beeld geven hoe ze zijn en kunnen veranderen.

Voor welke groepen lijkt dit werkgebied heel geschikt

Het werkgebied lijkt geschikt voor mensen met een diversiteit aan psychische hulpvragen.

7. Overige werkgebieden

Op boerderijen zijn er soms nog andere dan de bovengenoemde werkgebieden met elk hun eigen kwaliteiten en appelwaarde. Hier noemen we in het kort een aantal voorbeelden.

Bakkerij

Bakken is een creatief proces. Je schept iets uit water, meel, boter en eieren. Alle elementen (lucht, water, vuur, aarde) worden ingezet. Naast creativiteit zijn aandacht en nauwkeurigheid van belang.

Catering

In dit werkgebied kan de werkdruk variëren. Je moet samen de klus klaren. Je ontwikkelt een teamgevoel.

Winkel

In de winkel heb je contacten met mensen van buiten; als cliënt vertegenwoordig je de zorgboerderij. Je moet kunnen improviseren omdat mensen onverwacht kunnen reageren. De winkel is vooral geschikt voor cliënten die de stap naar buiten gaan maken. Dit is vaak in de laatste fase van het verblijf op de zorgboerderij.

8. Rol van Dieren

We gaan wat dieper in op de rol van dieren op de zorgboerderij. De rol van dieren en de zorg die zij geven aan verschillende type deelnemers is veelvuldig onderzocht. Boerderij dieren zijn een belangrijk onderdeel van de zorgboerderij en zij kunnen op diverse manieren aan zorgbehoeften voorzien.

Dieren kunnen:

- betekenisvolle dagbesteding bieden
- waardevolle relaties genereren
- mensen helpen taken onder de knie te krijgen
- kansen bieden voor wederkerigheid
- mensen afleiden van hun problemen
- zorg voor ontspanning
- zorg op maat mogelijk maken
- relaties met andere mensen vergemakkelijken
- gezond gedrag stimuleren
- bijdragen aan een gastvrije omgeving
- het mogelijk maken om basiselementen van het leven te ervaren
- mogelijkheden bieden voor reflectie en feedback.

9. Gebruik maken van de verschillen tussen werkgebieden

Op een zorgboerderij kun je plekken creëren waar het werk centraal staat: waar je je energie kwijt kunt, waar je inspanningen verricht. En daarnaast plekken waar het met name gaat om de beleving van de groene ruimte, waar je kunt genieten van de stilte, geuren, kleuren en (natuurlijke) geluiden. Werk- en belevingsplekken kunnen beide ingangen zijn voor het ervaren van veiligheid, uitdaging en betrokkenheid. Ondanks het feit dat binnen elk werkgebied gevarieerd kan worden in de nadruk die op 'werkdruk of -houding' en op 'beleving' wordt gelegd, kent het ene werkgebied meer werkdruk en leent het zich meer voor het aanleren van een werkhouding terwijl een ander werkgebied juist meer mogelijkheden

voor beleving biedt. Naast de aspecten beleving en werkdruk verschillen werkgebieden ook in andere aspecten, zoals mogelijkheden voor contact, omvang van de werkruimte en voorspelbaarheid van de werkzaamheden zoals hiervoor ook is aangegeven. Bewust zijn van deze kwaliteiten en de kenmerkende verschillen tussen werkgebieden biedt begeleiders de mogelijkheid werkgebieden gericht in te zetten bij verschillende cliënten.

Een aantal kenmerkende verschillen tussen werkgebieden op een rij:

Tijdsaspect

Lange termijn effecten Landschapsbeheer, boomteelt	Korte termijn effecten Tuinbouw
---	------------------------------------

Fysieke ruimte

Afgesloten Zuivelverwerking	Groot, wijds Akkerbouw
Dicht bij huis Huishouden	Ver weg Landschapsbeheer
Geur en kleur Bakkerij, huishouden, kruidentuin	Steriel Zuivelverwerking

Sociale aspecten

Weinig contact met anderen Zuivelverwerking	Veel contacten Huishouden
Geen contacten met klanten Zuivelverwerking, siertuin	Contacten met klanten Winkel, horeca

Andere kwaliteiten

Weinig ruimte voor creativiteit Tuinbouw, Veehouderij	Veel ruimte voor creativiteit Siertuin, Huishouden
Minder mogelijkheden voor beleving Zuivelverwerking	Veel mogelijkheden voor beleving Siertuin, Landschapsbeheer
Regelmatig werkdruk Veehouderij, tuinbouw, bakkerij, horeca	Weinig werkdruk Siertuin, landschapsbeheer

4. METHODISCH WERKEN

4.1 Observeren & rapporteren

Observeren van je deelnemers is een van de belangrijkste taken van een begeleider. Ongericht observeren doe je voortdurend. Het is echter meer dan alleen goed kijken of luisteren. Gericht observeren is bewust, gericht en systematisch waarnemen. Je observeert bij voorbeeld om te weten te komen wat het gedrag van een deelnemer betekent, of wat je deelnemer wel en niet kan of begrijpt. Hoe je haar/hem het beste kunt begeleiden, hoe de interacties verlopen in de groep of hoe een deelnemer zich gaandeweg ontwikkelt op je boerderij.

- **Systematisch** observeren betekent lang genoeg observeren en op verschillende momenten observeren.
- **Doelgericht**: je observaties moeten gericht zijn naar een vooraf vastgelegd doel. Op die manier kan je focussen op wat je moet observeren.
- **Nauwkeurig**: de observatie moet het gedrag beschrijven. In een observatie moet een lezer kunnen lezen wat er gebeurt. Daarom moeten we zo juist en volledig de situatie weergeven.
- **Objectief**: Een observatie moet objectief zijn. Ze 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. Deze laatste zaken komen aanbod bij een interpretatie.

Observeer:

- Onopvallend, als mensen doorhebben dat zij worden geobserveerd, verandert hun gedrag.
- Niet te lang achter elkaar, niet teveel in één keer, eventueel met tijdsintervallen.
- Regelmatig. Laat niet te veel tijd verlopen tussen twee observaties.
- Wissel de momenten waaronder de observatie plaatsvindt zoveel mogelijk af. Vergelijk de observaties van je collega's met jouw eigen observaties.
- Maak geen veronderstellingen tijdens de observatie.
- Betrek ook de situatie en de omgeving waarin mensen zich gedragen, in de observatie.

Door op deze wijze met observeren bezig te zijn, voorkom je dat je teveel uitgaat van negatieve beeldvorming over een deelnemer. Je probeert de werkelijkheid zo goed mogelijk in beeld te krijgen en niet alleen uit te gaan van je eigen subjectieve gevoelens over een deelnemer en zijn/haar gedrag. Niet zelden is zijn/haar gedrag een reactie op jouw gedrag en bejegening. Zo blijkt vaak dat een deelnemer.

De wijze van observatie

Als observator kan je ofwel actief, passief of niet hebben deelgenomen aan de te observeren situatie. Dit kan je vooraf bepalen.

Actief participierend: Dit betekent dat je in contact treedt met de observatiepersoon tijdens de observatie. Tijdens je werk op de zorgboerderij is dit de meest voorkomende wijze van observeren. Tijdens het samen werken op de boerderij en tegelijk je cliënten begeleidend.

Passief participierend: Dit betekent dat je in dezelfde ruimte bevindt als de observatiepersoon maar dat je geen contact zoekt. Je bent aanwezig en registreert wat er gebeurt.

Niet-participerend: hierbij heb je geen enkel contact gemaakt en ben je eigenlijk onzichtbaar of onopvallend aan het kijken naar de observatiepersoon. Je kan dat doen achter een one-wayscreen. Of door het bekijken van film-opnames van de persoon. Dit moet echter altijd met toestemming gedaan worden. Maar iemand observeren in een mensenmassa is eveneens niet-participerend.

Registreren: Na het observeren moet je vastleggen wat je hebt waargenomen. Alles moet op papier komen te staan en wel op die manier dat anderen ook dezelfde zaken kunnen lezen zoals de werkelijkheid zich heeft afgespeeld en zodat ze dezelfde conclusies trekken. Dit kan op verschillende manieren.

Beschrijvende observatie: hierbij schrijf je alles op wat opvalt. Dat kunnen veel onderwerpen zijn. Bij de uitwerking van de gegevens schrap je onderwerpen of noteer je bepaalde onderwerpen uitgebreider.

Observatieschema's: dit zijn schema's waarin je bepaalde gedragpunten aankruist. Vaak hoef je alleen maar aan te kruisen welk gedrag je waarneemt. Soms kan je daarbij ook de tijd noteren. Observatieschema's zijn handig bij de regelmatige bespreking van deelnemers. Heel het team gebruikt dezelfde lijsten.

Beoordelingsschema's: dit maakt gebruik van aantallen of scores. Je geeft een waarde aan bepaald gedrag.

De combinatie van registratiemethoden Bij observeren is het nooit een kwestie van of het één of het ander. Het is belangrijk dat je alle gegevens zo zorgvuldig mogelijk verzamelt. Als je er een goede reden voor hebt, kan je de verschillende manieren van registreren samen of na elkaar gebruiken. Je kiest je registratiemethode afhankelijk van de mogelijkheden die jij hebt op je boerderij.

Rapportage

Rapporteren gebeurt vaak dagelijks met de zogenaamde dagrapportage. Daarnaast worden er zorg- of begeleidingsplannen geschreven. Vanuit doelstellingen in zorgplannen observeer je gericht en rapporteer je in je dagrapportage ook gericht op de geformuleerde doelen.

Inhoud

Bij communicatie moet je altijd rekening houden met de doelgroep. Collega's onderling kunnen andere woorden gebruiken dan wanneer ze met een familielid praten. De rapportage moet zo objectief mogelijk zijn. Daarom rapporteer je eerst de feiten, daarna geef je pas de eigen interpretatie.

Iedereen moet het verschil kennen tussen hoofd- en bijzaken. Hoofdzaken zijn de belangrijke zaken in een tekst. Je mag ze niet vergeten. Als je dat wel doet, is het verhaal niet meer juist of begrijpen anderen het verkeert. Bijzaken dienen om extra informatie te geven. Ze zijn nodig maar je kan ze weglaten.

De hoofdzaken vind je door de volgende vragen te stellen:

- Wat gebeurde er?
- Waarom of waardoor gebeurde het?
- Wie speelde er een rol in?
- Wanneer gebeurde het?
- Waar gebeurde het?
- Hoe gebeurde het?

Interpretatie & conclusie

De interpretatie bevat wel het denkwerk van de observator. Uit wat je hebt geobserveerd, kan je met de kennis die je hebt over bijvoorbeeld de handicap van je deelnemer, of de ontwikkeling van de deelnemer in de tijd dat die bij je op de boerderij komt, het gedrag van de deelnemer interpreteren. Uiteraard maak je je interpretatie met betrekking tot het doel wat je met de observatie hebt.

Daarna maak je een korte en krachtige conclusie waarin je jezelf niet vergaloppeert maar waarin je nuanceert en rekening houdt met mogelijke tekorten in je observatie.

Taal

Een geschreven tekst is meer dan woorden die achter elkaar zijn gezet. In een tekst zit altijd een structuur. Een tekst zonder structuur is moeilijk te begrijpen. Je brengt structuur aan door middel van zinnen, alinea's, hoofdstukken, koppen en signaalwoorden. Een zin begint met een hoofdletter en eindigt met een punt, een uitroepteken of een vraagteken.

Alinea's zijn kleine blokken tekst. Die blokjes tekst gaan vaak over één onderwerp. Koppen geven de inhoud van een gedeelte van de tekst weer. Signaalwoorden zijn woorden die de aandacht moeten trekken. Signaalwoorden maken duidelijk dat er vb een samenvatting, opsomming of een tegenstelling volgt.

Tips bij het schrijven van rapportages

1. Je denkt niet te lang na over een beginzin, die komt vanzelf. Je wacht met het verbeteren van de tekst totdat je deze tekst overschrijft.
2. De zinnen houd je kort. Een zin blijft leesbaar zolang hij tussen de 10 en 15 woorden telt.
3. Als het kan, schrijf je op een directe manier. Niet: "Deze deelnemer wordt geobserveerd door mij.", maar "Ik observeer deze deelnemer." Actief werkwoordgebruik in de tegenwoordige tijd.
4. Je gebruikt eenvoudige woorden, die de doelgroep verstaat. Je moet het niet moeilijker maken dan het is.
5. Werkwoorden zoals zullen, kunnen, mogen, willen kan je vaak weglaten.
6. Je vermijdt stopwoorden, die eigenlijk niets zeggen. Bijvoorbeeld: "nou joh, en toen, dus, ik zeg."
7. 'Niet' en 'geen' vermijden. Als je schrijft dat iemand iets niet doet, dan is het onduidelijk wat het gedrag is dat wel wordt gesteld. Dat hebben we net nodig om een goede interpretatie te maken.
8. Neem, als je tijd hebt om een rapport te schrijven, een pauze tussen het schrijven van de tekst en het nakijken en verbeteren van de tekst.
9. Je vermijdt herhalingen.
10. In een rapport breek je zo weinig mogelijk woorden af. Het is beter om een woord meteen op een volgende regel te schrijven. Afkortingen schrijf je voluit om onduidelijkheid te voorkomen.

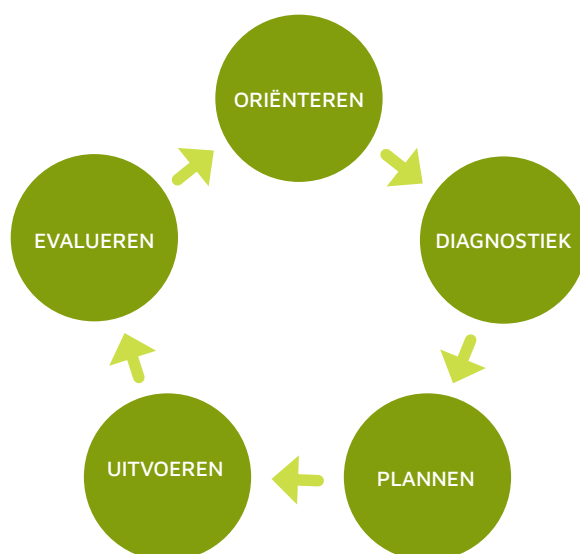
4.3 Cyclisch Proces

Planmatig werken wordt ook wel methodisch werken genoemd. Het gaat niet meer om intuïtief handelen, maar om het methodisch en systematisch managen van je dagelijkse werk.

Methodisch werken bestaat uit verschillende stappen: informatie verzamelen, behoeften en problemen vaststellen, doelen stellen, activiteiten bepalen en plannen, de activiteiten volgens planning uitvoeren, evalueren en zo nodig bijsturen van de zorg en ondersteuning.

Er wordt cyclisch gewerkt: dat wil zeggen dat op basis van de evaluatie de zorg of ondersteuning kan worden bijgestuurd en alle stappen worden herhaald.

Plancyclus:



ORIËNTATIE	Signaleren, vragen stellen
	Info inwinnen
	Classificeren
	Voorlopige conclusies formuleren
	Observatie doelen vaststellen
DIAGNOSTIEK	Informatie interpreteren
	Voorlopige conclusies toetsen
	Zoeken naar oorzaken, verbanden, verklaringen
	Totaalbeeld ontwerpen
	Indicaties voor verdere begeleiding ontwerpen
PLANNING	Doelen stellen en criteria afspreken
	Begeleidingsplan opstellen
	Handelingsplan, taken, afspraken
	Samenvoegen tot 1 geheel
UITVOERING	Controleren
	Evalueren
	Heroriënteren
	Herinformeren
	Nieuwe conclusies formuleren

Voorbeeld van planmatig werken

Oriënteren, identificeren en vragen stellen.

Een tienjarig jongetje met autisme is sinds kort bij ons in de weekendopvang, hij schreeuwt veel. – als je hier iets over zegt, schreeuwt hij harder en harder.

Vragen die we stellen zijn: wanneer doet hij het precies? Wat gaat eraan vooraf? Wanneer doet hij het minder? Doet hij het in het bijzijn van bepaalde anderen of iedereen? Doet hij het ook als niet ik maar de collega's aan het werk zijn? Hoe gaan zij ermee om?

Informatie verzamelen

Op bovenstaande vragen proberen we een antwoord te krijgen door middel van observatie, rapportage en vragen aan collega's en zijn ouders. Collega's en ouders herkennen dit gedrag. – het schreeuwen gebeurt vooral aan het begin van het weekend en vooral tijdens de maaltijden. Als de eetzaal vol zit en hij zit daar voor een lange tijd, dan wordt het erger als hij moe is. – schreeuwt hij tegen iedereen, maar vooral tegen kinderen die zelf veel lawaai maken. bij rustige kinderen is het geschreeuw een stuk minder.

Classificeer

Dit is een autistisch kind. Hij is op jonge leeftijd gediagnosticeerd.

Voorlopige conclusies

Het is waarschijnlijk een kind dat overgevoelig is voor geluid. Waarschijnlijk kan hij moeilijk omgaan met de drukte van andere kinderen en/of het lang bij anderen zijn. Er zijn 8-10 andere kinderen in de weekendopvang. Dat is hij niet gewend omdat hij enig kind is en het thuis altijd rustig is.

Stel observatiedoelen op

Zijn er tekenen die ons kunnen laten zien dat het kind overprikkeld raakt voordat het weer begint te schreeuwen?

Interpreteren van de informatie

De observaties en rapportages laten zien: het kind krijgt vooraf een rode kleur, maakt nerveuze gebaren met handen & mond. Hij raakt snel geïrriteerd als hij meer dan een uur tussen meer dan 3 kinderen doorbrengt in een vrij spelsituatie. In de eetsituatie is het verschil duidelijk merkbaar als hij tussen de kinderen zit, of aan het eind van de tafel met uitzicht naar buiten. Als hij als eerste binnenkomt, is hij kalm, hoe meer kinderen er binnenkomen, hoe geagiteerder hij wordt.

Voorlopige conclusies toetsen

We toetsen de voorlopige conclusies door de verschillende omstandigheden goed te observeren en te vergelijken.

Zoeken naar oorzaken, verbanden, verklaringen

Van kinderen met autisme is bekend dat ze vaak overgevoelig zijn voor geluid en andere prikkels. Het is voor hen moeilijk om dit te kunnen filteren. Kind is kalm en beheersbaar in de situatie met weinig anderen. Als het kind ontspannen binnenkomt, uitgerust is, gaat het veel beter. Als hij aan de rechterkant van de tafel zit, gaat het beter.

Schets een totaalbeeld

Op basis van bovenstaande waarnemingen en elders verkregen informatie wordt een diagnostisch rapport gemaakt.

Indicaties ontwerpen voor verdere begeleiding

We zoeken naar manieren om minder overprikkeling van dit kind te bereiken. We zoeken naar manieren om overprikkeling van dit kind te voorkomen. Hoe kunnen we dit kind isoleren als dat nodig is.

Doelen en criteria stellen

Over 2 maanden hebben we ervaring opgedaan in het opvangen van minder overprikkeling van dit kind. We weten welke manier werkt en welke niet. Criterium: als het kind op bepaalde momenten minder schreeuwt, is het doel bereikt.

Een begeleidingsplan opstellen

Per weekend wordt vooraf een programma gemaakt waarin duidelijk is: wie de mentor is van het kind. Het dagprogramma is op een aantal manieren opgebouwd zodat het kind weet: op welk moment doe ik wat met wie, waar, wanneer & hoe - het plan beschrijft welk gedrag je van tevoren merkt dat er een grens is bereikt. Er worden instrumenten/interventies beschreven waarmee het kind kan worden geïsoleerd voordat het overprikkeld raakt. Als het kind overprikkeld is, wordt aangegeven welke interventies wel/niet worden toegepast of uitgetoetst. Beloningssysteem is ontworpen voor gewenst gedrag. Wanneer hij zich heeft laten kalmeren en isoleren.

Actieplan, taken en afspraken

Afgesproken is dat: zorgboerderij begeleider XX melding maakt van de aangescherpte dagstructuur. Er wordt afgesproken wie in welk weekend de vaste begeleider is.

Samenvoegen tot een geheel

Er wordt afgesproken wie het plan uitwerkt. Ook maakt hij/zij een overzicht voor alle collega's in zeer korte vorm (op trefwoord). Dit A4-blad wordt voorin het dossier van het kind gelegd. Uitgebreide vorm - daarbuiten.

Controle

De regie is in handen van de teamleider. Tijdens het werkoverleg wordt besproken hoe het gaat qua afspraken, houdt iedereen zich eraan? Wat is er gerapporteerd?

Evalueren

Je evalueert na een afgesproken periode. Hoe gaan de doelen? Wat blijkt te werken, wat niet?

Heroriënteren

Hier stel je de vragen: Wat moeten we nu doen? Waar kunnen we mee stoppen? Wat moeten we nieuw proberen?

Opnieuw informeren

We informeren elkaar over de voortgang, hebben mensen tips over wat wel en niet werkt, etc.

Nieuwe conclusies formuleren

Na verloop van tijd zijn er succesvolle interventies die worden geconsolideerd. Dit blijft een vast onderdeel van de benadering van dit kind. Er zijn nog steeds situaties waarin het niet goed gaat. Vervolgens doorloop je opnieuw de stappen van de planningscyclus.

4.4 Het activiteitenplan en de zorgboerderij begeleider

Als begeleider op de zorgboerderij maak je activiteitenplannen, die onderdeel zijn van een zorgplan of een ondersteuningsplan. Door middel van het activiteitenplan draag je bij aan methodisch, planmatig werken.

Hieronder vind je een format met ondersteunende vragen, die je kunnen helpen bij het maken van het plan.

1. Begin punt

KERNVRAGEN	ONDERSTEUNENDE VRAGEN
<p>A. - Wie is de deelnemer?</p> <ul style="list-style-type: none">- Welke algemene informatie is belangrijk om mee te nemen bij het voorbereiden van een activiteit?- Wat zijn de mogelijkheden en beperkingen van de deelnemer op het fysieke, mentale en sociale vlak?	<p>Fysiek: Handicap, Motoriek, Zintuigen, Spraak, Psychisch, Ziekte, Intellectueel, Geheugenfuncties, Concentratie, Karakter, Ervaring, Sociaal.</p> <p>Contacten:</p> <ul style="list-style-type: none">- Heeft de deelnemer contact met andere deelnemers/personeel/familie?- Neemt de deelnemer het initiatief voor dit contact?- Onderhoudt de deelnemer zelfstandig contacten met anderen? <p>Betrokkenheid:</p> <p>Toont de deelnemer interesse in anderen?</p> <ul style="list-style-type: none">- Wordt de deelnemer gewaardeerd door anderen?- Is de deelnemer behulpzaam of afhankelijk?
<p>B.</p> <ul style="list-style-type: none">• Welke behoeften/wensen ten aanzien van activiteiten kunnen worden gesignaleerd?• Hoe was het tijdgebruik van de deelnemer vroeger en hoe is het nu?• Welke betekenis/ervaring haalt iemand uit activiteiten? Want daar is vaak het motief uit af te leiden waarom iemand wel of niet mee wil doen.	<p>• Activiteit behoefte:</p> <ul style="list-style-type: none">- In welke concrete activiteiten is de deelnemer geïnteresseerd?- Waarom is de deelnemer geïnteresseerd? (betekenis/zintuiglijke waarneming)- Op welk niveau wil de deelnemer actief zijn?- Wat kan activiteitenbegeleiding voor deze deelnemer betekenen, of wat kan er voor de deelnemer verbeterd worden op het gebied van dagbesteding?

C. Wat zie je als je de deelnemer observeert tijdens activiteiten?

1. Omgaan met dieren, planten, gereedschappen en materialen.

Hoe gaat de deelnemer om met materialen en gereedschappen? Gaat hij er zorgvuldig mee om? Let hij zo nodig op de veiligheid? Weet hij hoe hij een beitel moet hanteren, hoe hij een snijmachine moet hanteren?

2. Interesse en aandacht voor de activiteit

Op welke manier en in welke mate toont de deelnemer nieuwsgierigheid en interesse in een bepaalde activiteit? Een demente bejaarde kan bijvoorbeeld nieuwsgierig zijn naar wat er om haar heen gebeurt en toch geen echte interesse tonen.

3. Kwaliteit

Heeft de deelnemer gevoel voor afwerking, voor een goed product of werkstuk? Neemt hij de tijd voor een nette afwerking? Controleert hij zijn werk op fouten? Werkt de deelnemer nauwkeurig?

4. Hoeveelheid:

Is het voor een deelnemer belangrijk om een bepaald productieniveau te halen, bijvoorbeeld tijdens verpakkingsactiviteiten? Hoeveel produceert iemand per tijdseenheid, hoeveel werk kan iemand aan, wat is de werkwillegheid van de deelnemers en wat is het werkvermogen van de deelnemers?

5. Moeilijkheid van acties/activiteiten

Wat is de moeilijkheid van de activiteit die een persoon gewoonlijk doet? Wat voor activiteiten verricht de deelnemer op het gebied van ontspanning, zelfzorg, training en werk?

6. Activiteitenprogramma

Hoe zien de dagelijkse activiteiten van de deelnemer eruit? Is het dagprogramma gevarieerd of niet? Hoe ervaart de deelnemer het activiteitenprogramma?

2. Beschrijven van de doelen

KERNVRAGEN	ONDERSTEUNENDE VRAGEN
<ul style="list-style-type: none">- Wat wil de deelnemer?- Welk(e) leerdoel(en) wil je met de deelnemer bereiken?	<p>Ontspanning</p> <ul style="list-style-type: none">- Samenwerken- Wees nuttig- Vaardigheden ontwikkelen, onderhouden- Hobby's ontwikkelen- Behoud, bevordering van onafhankelijkheid- Onderhouden van sociale contacten.
<ul style="list-style-type: none">- Wat voor soort activiteit is het beste om de doelen te bereiken?- Welke praktische doelen wil je met de deelnemer nastreven? Welke activiteit is het meest geschikt om de leerdoelen van de deelnemer te bereiken?	<p>Trainen/opleiding</p> <ul style="list-style-type: none">- Vaardigheden opnieuw leren- Vaardigheden behouden- Ontwikkelen van sociale contacten- Verhoog de onafhankelijkheid- Verbeter de concentratie <p>Zelfzorg</p> <ul style="list-style-type: none">- Wees nuttig- Vaardigheden opnieuw leren- Vaardigheden behouden- Zelfredzaamheid bevorderen- Zelfrespect krijgen- Sociale contacten leggen <p>Arbeid</p> <ul style="list-style-type: none">- Wees nuttig- Zelfrespect vergroten- Leer gestructureerd werken- Arbeidsintegratie realiseren- Verhoog de onafhankelijkheid- Ontvang beloning/waardering- Ontwikkel verantwoordelijkheidsgevoel- Vaardigheden ontwikkelen- Vaardigheden behouden- Ervaar statusverwezenlijking- Ontdek taak spanning- Samenwerken

3. Organisatie

KERNVRAGEN	ONDERSTEUNENDE VRAGEN
<p>Hoe kunnen de doelen worden bereikt?</p> <p>Praktisch: Wat is de opbouw van de activiteit?</p>	<p>In welke (chronologische) stappen is de activiteit te onderscheiden? Moet de structuur leerrijk worden beschreven of is er juist meer ordening nodig? Is visualisatie nodig met pictogrammen, foto's, tekeningen, enz.? Is er voorbeeld materiaal nodig? Welke psychologische en technische veiligheidsaspecten spelen een rol bij de opbouw van de activiteit? Is de activiteit vanuit de opzet voldoende aantrekkelijk voor de deelnemer? Wat is de aantrekkingskracht van de activiteit voor de deelnemer?</p>
<p>- Welke rol speelt het tijdsaspect in de activiteit?</p>	<p>Op welke datum wordt de activiteit uitgevoerd? Wat is de starttijd en geplande eindtijd van de activiteit? Wanneer zijn er pauzes? Hoe is de activiteit voldoende aantrekkelijk en veilig qua starttijd, duur en tijdsopbouw?</p>
<p>- Welke benodigheden zijn nodig zodat de deelnemer de activiteit doelgericht kan uitvoeren?</p>	<p>- Welke materialen en gereedschappen zijn nodig? Zijn aanpassingen nodig? Wat zijn de kosten van de aan te schaffen materialen? Zijn de benodigheden veilig en aantrekkelijk voor de deelnemer?</p>
<p>- Kan de deelnemer voldoen aan de eisen van de activiteit?</p>	<p>Welke eisen stelt de activiteit aan de deelnemer qua taakbelasting, concentratie, technisch inzicht, tijdsinvestering, etc.? Hoe sluit de activiteit aan op het niveau van de deelnemer, is de activiteit niet te moeilijk of te makkelijk?</p>
<p>- Welke handelingen/technieken vragen bijzondere aandacht bij het uitvoeren van de deelnemer?</p>	<p>Beheerst de deelnemer alle handelingen/technieken? Zijn er aanpassingen nodig, is er extra uitleg of oefening nodig?</p>

<p>- Is de ruimte voldoende geschikt voor de deelnemer om de activiteit gericht uit te voeren?</p> <p>- Attractiewaarde</p>	<p>Waar wordt de activiteit uitgevoerd? Is het een binnen- of buitenactiviteit? Heb je alternatieven bij de hand? Welke eisen worden er aan de ruimte gesteld wat betreft veiligheid, de inrichting, de akoestiek, de verlichting, de sfeer, de gebruikte kleuren, de gebruikte harde en zachte materialen, de vloerbedekking, het vloeroppervlak, het werkoppervlak, de routing, de ergonomie principes, het meubilair enzovoort? Is de ruimte aantrekkelijk genoeg om de activiteit uit te voeren?</p>
<p>Leerervaring: Hoe begeleid je de deelnemer bij het uitvoeren van de activiteit?</p>	<p>Welke vorm van begeleiding is het meest efficiënt in relatie tot de deelnemer en de gestelde doelen? Ben jij leidend of begeleidend? Hoe intensief wil je de deelnemer begeleiden? Waar zit je? Met welke waarden en normen van de deelnemer wil je rekening houden? Welke eigen waarden en normen spelen een rol bij deze activiteit en hoe ga je daarmee om? Hoe ga je de deelnemer stimuleren/motiveren? Wat zal het effect zijn van de door jou gekozen coachingsaanpak? Hoe start je de activiteit? Hoe sluit je de activiteit af?</p>

Zijn de juiste voorbereidingen getroffen met betrekking tot:

1. De deelnemers	Weet iedereen wanneer en waar ze verwacht worden? Moet de deelnemer worden opgehaald? Wie doet dat? Weet de deelnemer welke voorbereidingen hij moet treffen?
2. De benodigdheden	Is het benodigde materiaal aanwezig? Is het benodigde materiaal van voldoende kwaliteit? Is het materiaal voldoende veilig? Kan ik alle instrumenten /gereedschappen zelf bedienen? Beheers ik alle technieken zelf?
3. De ruimte	Is de ruimte beschikbaar op het moment dat de activiteit wordt uitgevoerd? Zijn de eisen die gesteld worden aan de ruimte vanuit de activiteit gerealiseerd? Zijn er bijvoorbeeld genoeg tafels en stoelen? Is er een EHBO-doos aanwezig?
4. De organisatie	Wie moet geïnformeerd worden over de uitvoering van de activiteit? Moeten er mededelingen worden gedaan? Heeft u specifieke expertise nodig en heeft u met deze mensen goede afspraken gemaakt? Heeft u afspraken gemaakt over extra begeleiding? Weten deze mensen wat er van hen wordt verwacht?

4. De implementatie

KERNVRAGEN	ONDERSTEUNENDE VRAGEN
Was de uitvoering van de activiteit volgens het opgestelde plan?	Maak een chronologisch, zakelijk verslag van het verloop van de activiteit. Hoe ben je met de activiteit begonnen? Hoe is de activiteit verlopen? Welke onvoorziene gebeurtenissen vonden plaats en hoe ging je daarmee om? Hoe heb je de activiteit afgesloten?

5. De evaluatie

KERNVRAGEN	ONDERSTEUNENDE VRAGEN
Wat is de waarde van de activiteit?	- Welke reacties heb je gehoord en gezien, waaruit kun je opmaken hoe de deelnemers de activiteit hebben ervaren?
- Hebben we bereikt wat we wilden bereiken? (Productevaluatie)	- Als je deze activiteit opnieuw zou moeten doen, zou je deze dan op dezelfde manier voorbereiden en uitvoeren?
- Wat moeten we de volgende keer anders doen? (Procesevaluatie)	- Wat zou je veranderen en waarom? - Het doel dat je met deze activiteit hebt bereikt, kun je zien als de startsituatie voor een volgende activiteit. Bedenk een doelstelling die aansluit bij de doelstelling van de eerste activiteit en benoem die doelstelling. Bedenk een activiteit die aansluit bij de eerste activiteit en die geschikt is om het hierboven gekozen doel te bereiken.

5. SUPPORT & GUIDANCE MODELS

5.2 Motiverende gespreksvoering

Voor hulpverleners is het vaak lastig om cliënten tot kleine veranderingen te motiveren. Motiverende gespreksvoering is een techniek die je hierbij kan helpen.

Open vragen stellen:

Kenmerken van goede vragen

- De vraag is open geformuleerd, bijvoorbeeld beginnend met wie, wat, waar, wanneer of hoe. De vraag is neutraal. De deelnemer moet zich vrij voelen om te reageren. De vraag is niet bedoeld als confrontatie, aansporing of verwijt.
- De vraag is bedoeld om de ander te stimuleren zijn of haar gedachtenwereld te verkennen. De vraag komt niet voort uit de behoefte van de professional aan eigen begrip of nieuwsgierigheid.

- De vraag houdt verband met en/of is af te leiden uit wat de ander zojuist heeft gezegd.
- De vraag helpt de ander vooruit. Door de deelnemer aan het denken te zetten, uit te dagen of richting te geven. De vragen die het meest helpen zijn vragen die gericht zijn op het onderzoeken van ambivalentie en vragen die gericht zijn op het uitlokken van taalverandering.

Reflecterend luisteren:

Een reflectie is een statement (geen vraag) waarin je teruggeeft wat je hebt gehoord. Een reflectie gaat verder dan een herhaling van wat iemand heeft gezegd. Het is een poging te raden wat iemand bedoelde te zeggen of wat de gedachte erachter is. Reflectief luisteren is een vaardigheid die empathie veronderstelt. Hierdoor kan de hulpverlener benoemen wat de deelnemer bedoelt te zeggen of uit te drukken met zijn non-verbale gedrag. Het doel van de reflectie is om de deelnemer terug te geven wat hij zegt of bedoelde en laat zien dat de hulpverlener heeft geluisterd en de ander probeert te begrijpen.

Bevestigen:

Het beschrijven van wat goed gaat en wat succesvol is, speelt een belangrijke rol in het veranderingsproces. Veel deelnemers (en zorgverleners...) hebben de neiging om te kijken naar wat er niet goed gaat en daar aandacht aan te besteden. Hierdoor kan de deelnemer geneigd zijn te denken dat het hem niet gaat lukken. Door juist die dingen te benoemen die de verandering helpen of die al gerealiseerd zijn (hoe klein ook) verandert de 'mindset' van de deelnemer in een veranderingsgerichte richting. Verandertaal zal daardoor ook eerder ontstaan.

Voorbeeld: Je bent een volhardend persoon, je hebt al zoveel dingen geprobeerd en blijkbaar vind je het zo belangrijk dat je toch wilt kijken of er manieren zijn waardoor de dingen kunnen veranderen.

Hierna ziet u suggesties van wat u kunt bevestigen?

- Dingen die goed gaan
- Herformuleer problemen als persoonlijke sterke punten
- Successen van deelnemers
- Kwaliteiten van de deelnemer
- Pogingen of zelfs de overweging om iets te doen.

Samenvatten:

Door aspecten van het gesprek samen te vatten, laat u als zorgverlener zien dat u hebt geluisterd. Door specifieke elementen samen te vatten en andere niet, biedt het ook de mogelijkheid om het gesprek te structureren en te sturen op een manier die past bij de fase van het gesprek.

Informatie en advies geven:

Het verstrekken van informatie dient altijd vooraf te gaan aan het vragen om toestemming voor het verstrekken van de informatie. Vervolgens wordt gezocht naar wat de deelnemer er al van weet (als dat nog niet duidelijk is) en wordt informatie 'op maat' aangeboden. Tot slot wordt de deelnemer gevraagd wat hij van de aangeboden informatie vindt en wat deze voor hem betekent. Deze techniek helpt de trajectbegeleider om alleen informatie te geven waar de deelnemer voor openstaat, naar luistert en die nuttig is voor de deelnemer.

- **Houd er altijd rekening mee dat:**
- Informeren: geen eenrichtingsverkeer, maar interactie!
- Toestemming vragen

- Wat weet de deelnemer al?
- Geef informatie op maat
- Wat vindt de deelnemer van de informatie en wat betekent het voor hem/haar?

Wat vindt de deelnemer van de informatie en wat betekent het voor hem/haar? Motiverende gespreksvoering is een leidende manier van communiceren. Bovendien is de hoeveelheid tijd en energie meestal beperkt. Door focus toe te passen, wordt de beschikbare energie gericht op wat haalbaar zou kunnen zijn binnen de context van uw deelnemerscontact.

Door gebruik te maken van de methodiek van motiverende gespreksvoering probeer je de eigen motivatie van deelnemers te vergroten door tegenstrijdige gevoelens, of ambivalentie, over verandering te onderzoeken en te verminderen, zodat er een grotere betrokkenheid is om de verandering te realiseren. Motivatie voor verandering moet door de deelnemer zelf worden gevonden.

Ambivalentie betekent zoiets als 'in twee gedachten verstrikt'. Pas als een deelnemer aan zijn huidige gedrag gaat twijfelen, is het mogelijk om een gedragsverandering teweeg te brengen.

Motivatie is de basis van verandering. Want de mate waarin deelnemers gemotiveerd zijn om te veranderen blijkt een goede voorspeller van het uiteindelijke resultaat.

Motivatie is een combinatie van:

- **Willen:** de bereidheid om te veranderen
- **Kunnen:** het vermogen om het daadwerkelijk te veranderen
- **Klaar zijn:** gereedheid, het juiste moment om te veranderen

De uitdaging voor de hulpverlener is dan ook om de deelnemer zelf te laten uitdrukken wat hij belangrijk vindt om te veranderen. Hen vertellen wat goed is en wat belangrijk voor hen is, is nooit motiverend.

Hoe meer uitspraken in de loop van een gesprek wijzen op een toenemende bereidheid tot verandering, hoe groter de kans dat verandering werkelijkheid wordt. Het is het beste als de deelnemer zelf de argumenten voor verandering – verandertaal verwoordt.

Zorg ervoor dat u de taalverandering activeert in de volgende vier gebieden:

- Voordelen van verandering
- Nadelen van niet veranderen
- Optimisme over verandering
- De intentie om verandering te verwoorden

Er is nog geen intentie tot verandering gevormd met alleen verandertaal. Ga daarom zeker het gesprek aan, stel open vragen, verbreed, bevestig, reflecteer en vat samen en houd de richting van de gewenste verandering in gedachten. Verandertaal moet uiteindelijk worden omgezet in 'commitment language': uitspraken van de deelnemer waaruit de intentie blijkt om echt te veranderen.

Vragen die kunnen helpen om van verandertaal naar commitment-taal te gaan:

- Wat zou er veranderen als je zou besluiten dit te doen?
- Hoe zou je het voor jezelf tot een succes maken?

- Wat zijn de 3 belangrijkste redenen om het te doen?
- Op een schaal van 1-10; hoe belangrijk is het voor u om dit te veranderen? En wat maakt het bijvoorbeeld een 4 en geen 0 of 1?

Motiverende gesprekken vereisen:

- De deelnemer heeft de taalvaardigheid en kan een gesprek voeren.
- De deelnemer kan reflecteren op zijn eigen motivatie.
- De deelnemer kan zelf keuzes maken

5.3. Oplossingsgerichte communicatie

Oplossingsgerichte communicatie: zoals de naam al doet vermoeden, is 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.

De methode van oplossingsgerichte communicatie is gebaseerd op "Solution Focused Therapy". Steve de Shazer en Insoo Kim Berg zijn de grondleggers van de Solution Focused Therapy. De technieken zijn ook bruikbaar en toepasbaar voor zorgverleners bij begeleidingsmomenten met deelnemers, ondersteunende collega's, werkoverleg met je team, etc. Het vraagt om een omslag in je denken en ingrijpen als zorgverlener.

Kijk op you tube waar Insoo Kim een duidelijk beeld geeft van wat je met de techniek kunt bereiken. De resultaten zijn verbluffend en bemoedigend.

Insoo Kim Berg Solution-Focused Family Therapy Video

https://www.youtube.com/watch?v=6Fe8D0hAQh0&index=2&list=PLfGFEaK_VAMHJRmOZD5LiX3OmSUK8GHGt

Solution-Focused Couples Therapy Insoo Kim Berg Video

https://www.youtube.com/watch?v=fQBZlIgmewY&list=PLcCdmqiXXgqEjx1YY_DV50Gv1dZx-9dda&index=4

Oplossingsgerichte communicatie kent specifieke technieken. Sommige technieken herken je uit de algemene basisvaardigheden voor conversatie. De meeste technieken zijn echter fundamenteel anders met als uitgangspunt: focus op oplossingen en niet op problemen.

- maak contact op een niet-directieve manier
- compliment
- context verduidelijken
- vind uitzonderingen

1. Maak contact op een niet-directieve manier

Dit doe je natuurlijk altijd als je met mensen werkt. Je zoekt verbinding met de ander en demonstreert de vaardigheden van actief luisteren.

De non-directiviteit zit in het feit dat je geen onderwerpen aansnijdt, maar aandacht besteedt aan wat de deelnemer wil (en niet wat hem/haar dwarszit). U vraagt wat de deelnemer met u wil bespreken.

Denk niet na over welke vragen je nog meer kunt stellen, maar blijf vragen op basis van wat de deelnemer laat zien en hoort.

2. Complimenteren

Directe en indirecte complimenten op basis van zorgvuldige observatie van positieve dingen die de deelnemer heeft gedaan of gezegd, vormen een essentieel onderdeel van oplossingsgerichte communicatie. Valideren wat deelnemers al goed doen en erkennen hoe moeilijk hun problemen zijn.

Complimenten dienen om te onderstrepen en te valideren wat de deelnemer doet dat werkt. Indirecte complimenten worden vaak overgebracht in de vorm van waardierend getinte vragen van "Hoe heb je dat gedaan?" die de deelnemer uitnodigen tot een zelfcompliment door middel van het beantwoorden van de vraag.

3. Context verduidelijken

Gedrag krijgt pas betekenis als het in een context wordt geplaatst. Samen kijk en onderzoek je wat de oplossingsrichting kan zijn en probeer je de unieke details te identificeren van de eerste kleine gedragstappen die gaandeweg leiden naar een haalbare oplossing in de context van hun dagelijks leven.

4. Zoek uitzonderingen

Een uitzondering is een gerealiseerd succes dat in het verleden is gebeurd en in de toekomst kan worden herhaald.

Vragen om te stellen om de uitzonderingen te vinden:

- WAT heb je anders gedaan?
- HOE heb je dat voor elkaar gekregen?

Meer in detail:

- Wanneer is het anders en hoe is het anders?
- Wat zou er nodig zijn om dit succes te herhalen?
- Wat kan daarbij helpen?
- Wie kan daarbij helpen?
- Wat zou de eerste kleine stap in die richting zijn?
- Hoe zou je merken dat het al aan het veranderen is?
- Hoe zou het dan anders zijn?

Enkele voorbeelden uit de vraagtechniek

De wondervraag gebruiken om meer te weten te komen

Als er vannacht door een of andere magie een wonder gebeurt terwijl je slaapt, en als je wakker wordt en je niet langer de behoefte voelt om obsessief te stofzuigen, wat kun je je dan voorstellen, hoe zal je dag dan zijn?

Je kunt de wondervraag (of een geschikte variant) gebruiken om niet alleen informatie te verzamelen over wat deze persoon echt wil in de toekomst, maar ook zeer nuttige informatie over hoe zijn probleem zich nu manifesteert.

De deelnemer kan bijvoorbeeld antwoorden op de bovenstaande vraag:

Nou, ik zou niet wakker worden met die vreselijke knoop van angst in mijn maag.

Oké, dus ze stellen dit nog steeds in negatieve bewoordingen, maar ze hebben je niettemin waardevolle informatie gegeven over wat ze hebben meegemaakt. Dit geeft je een andere markering waartegen je toekomstige vooruitgang kunt meten - ze worden positiever en rustiger wakker.

Gebruik dus de wondervraag om erachter te komen waar ze nu zijn.

Coping Vraag

Deze vraag is een krachtige herinnering dat alle deelnemers zich met veel nuttige dingen bezighouden, zelfs in tijden van overweldigende moeilijkheden. Zelfs tijdens wanhoop slagen veel deelnemers erin om uit bed te komen, zich aan te kleden, naar hun werk te gaan en nog veel meer dingen te doen die grote inspanning vergen. Omgaan met vragen als "Hoe is het je gelukt om door te gaan?" of "Hoe bent u erin geslaagd te voorkomen dat het erger werd?" open een andere manier om naar de veerkracht en vastberadenheid van de deelnemer te kijken.

De Wonder 10 Vraag

De Wonder 10-vraag is als volgt geformuleerd: Stel u een schaal van 0-10 voor waarin 10 aangeeft dat u uw doel nu volledig hebt bereikt en 0 precies het tegenovergestelde. Laten we aannemen dat vannacht, terwijl je slaapt, er 's nachts iets verschuift en als je morgen wakker wordt, sta je plotseling op een 10. Maar aangezien je sliep toen het gebeurde, realiseer je je het in eerste instantie niet. Wat zullen de eerste verschillen(en) zijn die jij of de mensen om je heen aan jou opmerken die jou (en/of hen) het idee beginnen te geven dat er iets veranderd is, dat je nu in feite een 10 bent?

5.4. Autisme communicatie

Je wilt een positief contact met je deelnemer. Dan is het belangrijk dat je het autisme van de deelnemer leert begrijpen. Je deelnemer kan zich niet aanpassen aan jou. Daarom moet je je aan hem aanpassen. Door je onder te dompelen in zijn manier van denken, leer je wat hij wil zeggen en wat hij nodig heeft om naar je te kunnen luisteren.

In de literatuur worden verzameltermen gebruikt voor autistische stoornissen, zoals: PDD of ASS. Je kunt dit zien als een paraplu die alle autistische stoornissen dekt.

Elke persoon met autisme is echter uniek en de stoornis manifesteert zich bij iedereen anders. De methode is echter voor iedereen toepasbaar en eenvoudig aan te passen. Allereerst is het belangrijk om te weten wat mensen met autisme anders maakt.

Bij mensen met een autistische stoornis zijn de hersenen op de volgende drie gebieden onvoldoende (anders) ontwikkeld:

1. Uitvoerende functies - Er zijn specifieke gebieden in de hersenen waarmee je kunt plannen wat je wilt doen. Dit organiseer je dan stap voor stap en geconcentreerd.
2. Centrale coherentie - is het vermogen om individuele stimuli te combineren tot een betekenisvol geheel. Je brein vormt als het ware een compleet plaatje.
3. Theory of Mind - is het vermogen om je in te leven in wat een ander denkt of voelt. In het dagelijks leven is empathie een soort kompas voor sociale contacten.

De hersenen van een persoon met autisme kunnen daardoor verward raken en al bij een kleine verandering in de omgeving chaos veroorzaken, waardoor de deelnemer niet meer weet wat hij moet doen. Dit leidt vaak tot ongewenst gedrag. Richt je dan als begeleider maatschappelijk werk niet op het ongewenste gedrag (bijv. schoppen, schelden, claimen, werkweigeren, eetproblemen of allerlei lichamelijke klachten, zoals buikpijn) maar kijk naar de onderliggende oorzaken van dit gedrag: gebrek aan van duidelijkheid en onvoorspelbaarheid. De deelnemer heeft door zijn autisme moeite om hulp te vragen, alleen door zijn gedrag kan hij zijn chaos duidelijk maken.

Algemene tips om uw manier van communiceren af te stemmen:

- “Binnenkort” is zonder betekenis voor iemand met autisme. Gebruik liever een duidelijke tijdsaanduiding zoals “binnen vijf minuten”. Hetzelfde geldt voor het stellen van vragen. In plaats van te vragen: “Wat vind je het leukst om te doen op school/werk?”, vraag je: “Ik heb drie activiteiten, welke zou je het liefste doen?”
- Mensen met autisme nemen woorden vaak letterlijk. ‘Een knoop in je maag hebben’ zegt niet zoveel voor iemand met autisme. Zeg precies wat je bedoelt, ze zullen het doen.
- Door ‘ja’ te zeggen en tegelijkertijd je hoofd te schudden, krijg je een verwarrend signaal.
- Mensen met autisme zijn vaak overgevoelig voor zintuiglijke prikkels en kunnen bij aanraking in paniek raken.
- Dan is praten over zijn hobby een goede keuze. Wees er echter op voorbereid dat hij hier uren over kan praten. Om het gesprek netjes af te sluiten, kun je zeggen: “Ik weet nu genoeg over dit onderwerp, dank je.”
- Mensen met autisme zijn heel direct en realiseren zich niet altijd dat wat ze zeggen soms kwetsend kan zijn. Dit doen ze echter niet met opzet.
- Mensen met autisme hebben vaak last van onzekerheid als ze zich in een situatie bevinden die ze niet goed kunnen inschatten. Door ze te complimenteren als ze iets goed hebben gedaan, kunnen ze begrijpen hoe ze zich het beste kunnen gedragen in een dergelijke situatie.
- Niet alle grappen worden goed begrepen.







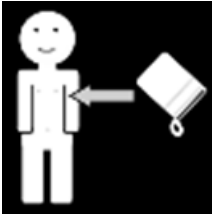


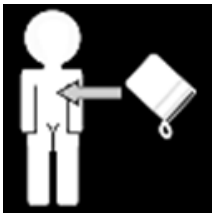
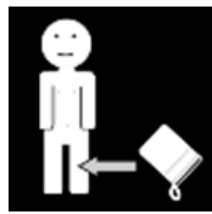







Iemand met autisme kan het beste een rustige plek hebben als ‘conversatiesetting’. Hoe minder prikkels aanwezig zijn, hoe beter hij zich kan concentreren op het gesprek.

Voor iemand met autisme zijn het de details die hem in staat stellen de verbinding te maken. Afhankelijk van de mentale vermogens van de deelnemer en in hoeverre de deelnemer last heeft van zijn autisme, kun je een stappenplan maken. Voor de een kan dit heel globaal zijn, voor de ander moet het heel gedetailleerd zijn. Hieronder volgen twee voorbeelden.

Twee voorbeelden van visuele gedetailleerde communicatie

Gedetailleerde planning voor het douchen.

Deelnemer kan zelf douchen maar vergeet dingen. De picto's helpen hem te onthouden.

<ol style="list-style-type: none"> 1. leg je pyjama klaar 2. leg handdoek en washandje klaar 3. doe je kleren uit 			
<ol style="list-style-type: none"> 1. zet de douche aan 2. was je gezicht 3. was je haar 			
<ol style="list-style-type: none"> 1. armen wassen 2. oksels wassen 3. was je buik 			
<ol style="list-style-type: none"> 1. rug wassen 2. benen wassen 3. voeten wassen 			
<ol style="list-style-type: none"> 1. billen wassen 2. geslachtsdelen wassen 			
<ol style="list-style-type: none"> 1. zeep van afspoelen 2. droog jezelf af 3. handdoek en washandje ophangen 			

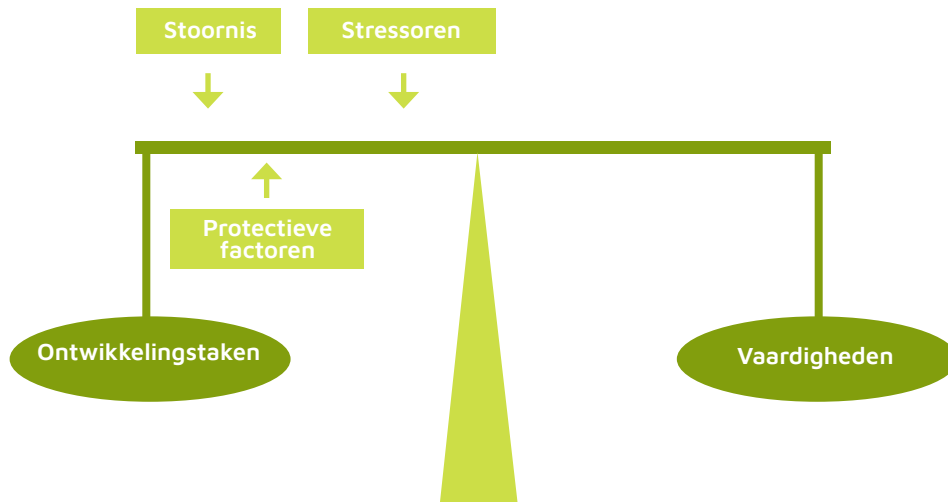
Voorbeeld van een gedetailleerd dagplan

De deelnemer is van maandagochtend tot en met vrijdagavond op de zorgboerderij. Deelnemer heeft veel moeite met het overzicht van de dag. Ook vindt hij het moeilijk om zijn vrije tijd in te vullen. Dit uit zich in stereotiep gedrag, klappen met de handen, braken en heen en weer lopen. De onzekerheid bezorgt hem veel spanning.

Planning na terugkomst uit school

15.30 – 16.00	Thee drinken	
16.15 – 17.15	Douchen en rusten Muziek luisteren	  
17.15 – 18.00	Bij mooi weer: karten, wandelen, basketbellen. Slecht weer: Spelletje spelen, home trainer	    
18.00	Avondeten	
18.30 – 18.45	Helpen met afwassen	
18.45 – 19.30	Televisie kijken, puzzelen of spelletje spelen	  
19.30	Thee drinken	
20.00	Ga naar slaapkamer, muziek luisteren, even tekenen, knutselen	   
20.45	Tandenpoetsen en naar bed	 

5.5 Het Sociaal Competentie Model – de balans tussen taken en mogelijkheden



Het Competentiemodel is een methode, ontwikkeld in de jeugdhulpverlening, om kinderen en jongeren zo optimaal mogelijk te laten leren. Het Sociaal Competentie Model komt voort uit de leertheorieën en de ontwikkelingspsychologie. Competentiebenadering voor mensen met een Licht Verstandelijke Beperking, is gericht op het in balans brengen van draagkracht en draaglast door het stap voor stap vergroten van de vaardigheden (stapsgewijze competentievergroting) en gaat er van uit dat draagkracht en draaglast met elkaar in evenwicht moeten zijn om iemand goed te laten functioneren. Draagkracht staat voor alle individuele eigenschappen en vaardigheden die de persoon rijk is.

Draaglast staat voor het totaal aan belastende omstandigheden (taken) voor de persoon. De cliënt staat binnen dit model centraal. Hoe gaat iemand om met het dagelijks leven en wat heeft hij of zij daarvoor nodig. Leren omgaan met andere en leeftijdgenoten, zinvol kunnen invullen van vrije tijd, zelfstandig kunnen zijn denken en wonen, kunnen omgaan met geld, leven in een groep, dagbesteding, structuur, bepaalde werkwijze en vaardigheden zijn nodig om dit te bewerkstelligen.

Hoe de competenties te vergroten

- het vergroten van vaardigheden
- taakverlichting of verrijking
- verlichten van stress
- vergroten protectieve factoren
- verminderen invloed van pathologie

Voordelen van het Competentie Model:

- Heeft motiverende werking
- nadruk ligt op empowerment: door aandacht voor positieve krachten
- door aandacht voor taken op alle leefgebieden meer resultaten

Voorbeelden van verschillende technieken

Vaardigheden opdelen in stappen:

Kippen water gaan geven

Water emmer vullen

- Loop naar de waterkraan bij het kippenhok
- pak de lege wateremmer
- Loop met de lege emmer naar de kraan.
- Doe de kraan aan.
- Doe de kraan weer uit als de emmer bijna vol is.

Bakjes water voor de kippen vullen

- Loop met de emmer weer naar het kippenhok
- vul de beker met water.
- Doe het eerste (linker) hok open.
- Vul de lege waterbak met water tot hij bijna vol is
- Ga naar het volgende hok en doe hetzelfde, net zolang tot alle hokken gedaan zijn

Feedback op adequate gedrag (Dit kun je nooit genoeg doen!)

- Maak een positieve of stimulerende opmerking.
- Zeg concreet wat de cliënt goed doet.
- Geef aan waarom dit goed is (noem de positieve gevolgen voor de cliënt

Bijvoorbeeld bij gedrag zoals:

- De cliënt is vandaag (eindelijk!) op tijd!
- De cliënt doet zijn pet af onder het eten.
- De cliënt schenkt koffie voor zijn buurman in.
- De cliënt heeft zijn telefoon uitgezet voor het werk.
- De cliënt heeft uit zichzelf zijn rommel opgeruimd na afloop van het spelen.

Het geven van Waaroms

- Doe het kort en bondig.
- Het moet betrekking hebben op het adequate gedrag. (geef dus geen waarom voor het niet gewenste gedrag!)
- Aansluiten bij de belevingswereld van de cliënt

Gedrag: De cliënt praat steeds door anderen heen

Instructie: als je iets wilt zeggen, wacht dan even tot de ander is uitgepraat,

- a. want dan horen ze wat je zegt.(dit is de beste waarom!)
- b. Want dat is fatsoenlijk.
- c. Want als je erdoor heenpraat, dan luistert er niemand.

Gedrag: De deelnemer praat op een schreeuwerige toon

Instructie: Als je het er niet mee eens bent, zeg het dan rustig want...

- a. Anders krijg ik hoofdpijn.
- b. Dan hoor ik je tenminste .
- c. Dan luisteren we ook naar wat je te zeggen hebt en dan kunnen we het oplossen.

De uitdaging is om waaroms te bedenken die de deelnemer ten goede komt!

Gedrag suggesties

- a. Maak contact
- b. zeg wat de cliënt goed deed.
- c. Zeg concreet wat de cliënt minder goed deed.
- d. Geef je suggestie (of vraag alternatief)
- e. Geef een waarom
- f. Ga na of de cliënt er iets mee kan

Voorbeeld

Wiebe laat zich altijd erg veel op zijn kop zitten. Vandaag bijt hij eindelijk eens van zich af, hij geeft Alex meteen een dreun (toen die weer eens aan het sarren was)

Hé Wiebe, het is goed dat je laat merken dat je dat niet wilt van Alex, het is niet zo handig dat je hem slaat. Je kunt beter zeggen: Alex, ik vind dat niet leuk, ik wil dat je daarmee ophoudt. Dan is de kans groter dat hij ook echt stopt en jullie geen ruzie krijgen. Oké?

Corrigerende Instructie

- a. Maak contact.
- b. Zeg wat de cliënt wel goed doet.
- c. Zeg wat de cliënt niet goed doet/nalaat.
- d. Noem het adequate gedrag
- e. Geef een waarom
- f. Sluit de conversatie af

Schreeuwend en vloekend komt Theo het kantoor binnen. Ik moet de kachel schoonmaken, maar degene die dat de vorige keer moest doen, heeft het niet gedaan. Ik ga niet het werk van anderen doen.

Nou Theo, het is me duidelijk dat je boos bent (1). Ik vind het prima dat je voor jezelf opkomt (2) Ik denk niet dat je moet schreeuwen en woorden moet gebruiken als.... (3) Als je me op een normale toon en duidelijke woorden vertelt wat je dwarszit (4) is de kans veel groter dat ik naar je luister (5) oké? (6)

Samenvatting

Dit werkboek vergezelt de cursus Sociale boerderijen 01 begeleider, met meer gedetailleerde achtergrondinformatie over de kernwaarden van zorgboerderijen en betekenis voor verschillende doelgroepen, voorbeelden van mogelijke activiteiten op zorgboerderijen, methodisch werken als een begeleider en verschillende ondersteunings- en begeleidingsmodellen.

Partnerschap



Coordinator

Confederazione Italiana Agricoltori Umbria
(Italië)
www.ciaumbria.it



Soziale Dienstleistungen
(Oostenrijk)
www.chanceb-gruppe.at



Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
(Turkije)
www.comu.edu.tr



Università degli studi di Perugia
(Italië)
www.unipg.it



Boer en Zorg in Noord Nederland
(Nederland)
www.bezinn.nl



On Projects Advising SL
(Spanje)
www.onprojects.es

CONTACT:  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.